

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق
على شركة مرسول في جدة / المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

عبدالله أحمد يوسف الشوبكي

2021204377

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الثالث 2024

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة
8	1.2. مشكلة الدراسة
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9	1.3. أهمية الدراسة
10	1.3.1. على المستوى النظري
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي
10	1.4. أسئلة الدراسة
11	1.5. أهداف الدراسة
11	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. الدراسة الميدانية
13	1.9. مخطط المشروع
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15	2.1. المقدمة
16	2.2. المتغير المستقل
18	2.3. المتغير التابع
19	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
20	2.5. الخاتمة
21	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
22	3.1. المقدمة

22	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
23	3.3. تصميم البحث
24	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
24	3.5. طريقة جمع البيانات
25	3.6. أنواع البيانات
27	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
28	3.8. الخاتمة
29	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
30	4.1. المقدمة
30	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
37	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
42	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
44	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
50	4.6. الخاتمة
52	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
53	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
53	5.2. توصيات الدراسة
53	5.3. الخاتمة
54	قائمة المراجع
57	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

- يعتبر مفهوم إدارة الموارد البشرية (HRM) من أكثر المجالات العلمية والفكرية التي تباينت حوله الأفكار والمفاهيم وبرز مفهوم إدارة الموارد البشرية كبديل لإدارة الأفراد، وتحول الاهتمام بمحتوى إدارة الأفراد بمفهومها التقليدي الذي يركز الاهتمام على الاستقطاب، التدريب، المكافآت، إلى إدارة الموارد البشرية بمفهومها الحديث الذي يهتم بموضوعات تتعلق بإدارة ثقافة المؤسسة.
- كانت تلك النظرة الضيقة لم تكن ترى في إدارة الأفراد سوى جهاز تنفيذي محدود الأهمية، لا يرقى إلى مستوى الإدارة الرئيسية في المؤسسة. لكن في الوقت الحالي، تغيرت النظرة لهذه الإدارة وتغيرت معها حتى التسميات من إدارة الموظفين إلى إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية. (مصطفى)
- حيث لم تحظى إدارة الأفراد في الماضي باهتمام ورعاية أصحاب المؤسسات والمسيرين، إذ كانت نظرهم إليها تنحصر في كونها مجرد وظيفة روتينية تختص بأمر قليلة الأهمية، لا تأثير لها على كفاءة المؤسسة. (محمد موسى احمد)
- غياب الوعي المؤسسي والفردى بمدى أهمية التنمية البشرية، وإهمالها. تدني مستويات الميزانية في مشروعات التنمية البشرية؛ ما يجعل منها عاجزة عن التطور والنمو. عدم مشاركة أرباب العمل الخاص بدورهم المتوقع في التنمية البشرية. غياب التنسيق بين تنظيمات المجتمع المدني للتأثير بمشروعات التنمية البشرية والاستفادة منها. (bout Human)
- ونظرا لأهمية الموارد البشرية وتقديرا لقيمتها كمورد مؤثر في تشغيل باقي الموارد وحسن استخدامها باعتباره أهم الموارد المتاحة فقد تغيرت النظرة نحو أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية، حيث تمثلت أنشطة الموارد البشرية في الماضي في بعض الوظائف الخاصة بالعاملين داخل المؤسسة، وكانت تسمى بإدارة المستخدمين أو إدارة شؤون العاملين، أو إدارة القوى العاملة، أو إدارة الموظفين، أو إدارة العلاقات الصناعية، وبعد الاهتمام الجزئي بالعاملين ومتطلباتهم بدأت تسميتها بإدارة الأفراد أو إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، وصولا لما اصطلح عليه تسميته بإدارة الموارد البشرية. (عبد الحميد عبد الفتاح)

١,٢. مشكلة الدراسة

غياب الوعي المؤسسي والفردى بمدى أهمية التنمية البشرية، وإهمالها و تدني مستويات الميزانية في مشروعات التنمية البشرية؛ ما يجعل منها عاجزة عن التطور والنمو. ، (ص 19).

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

- ١- تسعى الشركات دائماً لتوظيف موظفين ذوي مهارات متوازنة لأداء المهام بكفاءة، لكن من المستحيل توفر كل المهارات اللازمة، لذلك تُوجد دائماً فجوات في المهارات تؤثر سلباً على نجاح العمل؛ لأنها تُقلل من أداء الموظفين في مهامهم اليومية، حيث يُساعد فهم فجوات المهارات الشركات على سدها وتحسين أداء الموظفين.
- ٢- تنشأ فجوات المهارات عندما لا تتطابق المهارات الحالية لدى الموظفين مع ما تتطلبه أهداف ومتطلبات المؤسسة وتظهر هذه الفجوات آثارها على كافة أصحاب المصلحة داخل المؤسسة، فعلى المستوى

الإداري قد تتسبب فجوات المهارات في انخفاض مستويات الإنتاجية والربحية، إلى جانب ارتفاع معدلات تسرب الموظفين.

٣- قد يفتقر أيضًا الموظفون للدافعية والثقة في النفس، تؤثر فجوة المهارات سلبيًا على أداء الموظف وإنتاجيته، وبالتالي على ربحية الشركة، ومن واجب إدارة الموارد البشرية معالجتها عبر التدريب أو التعيين.

٤- إضافة إلى ما سبق، تُعد فجوات المهارات مشكلة خطيرة تُهدد كفاءة وفعالية المؤسسات، تؤدي هذه الفجوات إلى انخفاض ملحوظ في مستوى أداء الموظفين وإنتاجيتهم، مما يضر بالأداء العام للمؤسسة، كما تتسبب في عدم قدرة الموظفين على الوفاء بآدابهم على الوجه المطلوب، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على جودة المخرجات. (pulse_little-text-block)

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

١- تنشأ فجوات المهارات عندما لا تتطابق المهارات الحالية لدى الموظفين مع ما تتطلبه أهداف ومتطلبات المؤسسة وتظهر هذه الفجوات آثارها على كافة أصحاب المصلحة داخل المؤسسة، فعلى المستوى الإداري قد تتسبب فجوات المهارات في انخفاض مستويات الإنتاجية والربحية، إلى جانب ارتفاع معدلات تسرب الموظفين.

٢- لسد تلك الفجوات يجب اتباع برامج التدريب والتطوير أو التوظيف الاستراتيجي، وذلك بهدف تجنب الخسائر والمحافظة على كفاءة وفعالية القوى العاملة، وتقع مسؤولية تحليل احتياجات المهارات واتخاذ الإجراءات التصحيحية على عاتق إدارة الموارد البشرية.

٣- يُعد إجراء تحليل لفجوات المهارات أمرًا أساسيًا لتحديد احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من الكفاءات، ويتمثل الهدف من هذا التحليل في مقارنة ما هو متوفر حاليًا من مهارات لدى الموظفين بما هو مطلوب الآن أو في المستقبل.

٤- قد تشمل المهارات المستقبلية تلك اللازمة لتنفيذ خطة العمل والتوسع للعام القادم مثلاً، لذا من الضروري النظر إلى الأمام والتخطيط بشكل استباقي، وتنقسم فجوات المهارات إلى أنواع مختلفة، مثل: الفجوة المعرفية أو الفجوة السلوكية، ومن خلال تحديد هذه الفجوات، تستطيع المؤسسة اتخاذ الإجراءات المناسبة لسدها سواء من خلال التدريب والتطوير أو التعيينات الجديدة الاستراتيجية.

(e_little-text-block)

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

كيف يؤثر دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء الموارد البشرية بالتطبيق على شركة مرسول جدة / المملكة العربية السعودية؟

١,٣. أهمية الدراسة

- ونظراً لأهمية الموارد البشرية وتقديرها لقيمتها كمورد مؤثر في تشغيل باقي الموارد وحسن استخدامها باعتباره أهم الموارد المتاحة فقد تغيرت النظرة نحو أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية.

١,٣,١. على المستوى النظري:

- تهتم بالموارد الرئيسية في المنظمة و هم الأفراد .
 - تقوم بتطوير مهارات الأفراد العاملين بالمؤسسة.
 - ضع الخطط المناسبة للتدريب.
 - تقوم بدراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها.
 - تختار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف.
 - فمهما اهتمت الإدارة بتحديث التجهيزات وتعزيز القدرة التمويلية وحددت أهدافا طموحة للإنتاج والتسويق والتمويل وأخرى للتميز على المنافسين، فإن كل هذا لن يتسنى تحقيقه دون أفراد قادرين محفرين يعملون بروح الفريق . وتجدر الإشارة إلى انه بمرور الوقت تتناقص قيمة الموارد المادية مثل المناجم والمباني والتجهيزات الآلية بالاستهلاك والتقاعد . لكن الموارد البشرية تتزايد قيمتها وإنتاجيتها بالخبرات المتراكمة .
- (، ص14).

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

- دراسة الاحتياجات تكون بمشاركة المدير العام ومدراء الدوائر و المدير المالي .
 - تعمل إدارة الموارد البشرية على القيام بدراسة سنوية تشمل تحديد احتياجات المؤسسة لوظائف جديدة مع الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات التي يحددها الموظفون، أو عمليات استبدال أو - دمج الوظائف.
 - وجود الموازنة الكافية لتغطية الوظيفة، وتحديد المشروع الذي سيتحمل هذا المصروف.
 - وجود مستلزمات الوظيفة من أصول ثابتة و مكان مناسب للعمل.
 - تحديد طبيعة احتياجات البرنامج أو المشاريع لوظائف جديدة أو إلغاء أو دمج القائم منها.
 - تصميم استبيانات الدراسة حاجة الموظفين من تدريبات.
- (hrdiscussion.com)

١,٤. أسئلة الدراسة

ما هو اثر الادارة الالكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين اداء المنظمة؟

هل يوجد أثر لقدرات الأعمال الإلكترونية في الأداء التنظيمي ككل بوجود أداء الموارد البشرية؟

ما هي إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؟

١,٥. أهداف الدراسة

ان الهدف من هذه الدراسة يتمثل في الإجابة على السؤال الرئيسي، معرفة أثر قدرات الأعمال الإلكترونية بأبعادها مجتمعة على أداء الموارد البشرية والأداء التنظيمي كمتغيرات تابعة في قطاع التجزئة الأردني، وذلك لتقديم توصيات المجموعة سامح مول للاستثمار من أجل تطوير أعمالها 6 وتقديم توصيات من شأنها إثراء صناع القرار والباحثين والتنفيذيين والمهتمين في أثر قدرات الأعمال الإلكترونية على إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي في قطاع التجزئة الأردني والقطاعات الشبيهة في الأردن والدول (قدرات الأعمال)

١,٦. فرضيات الدراسة

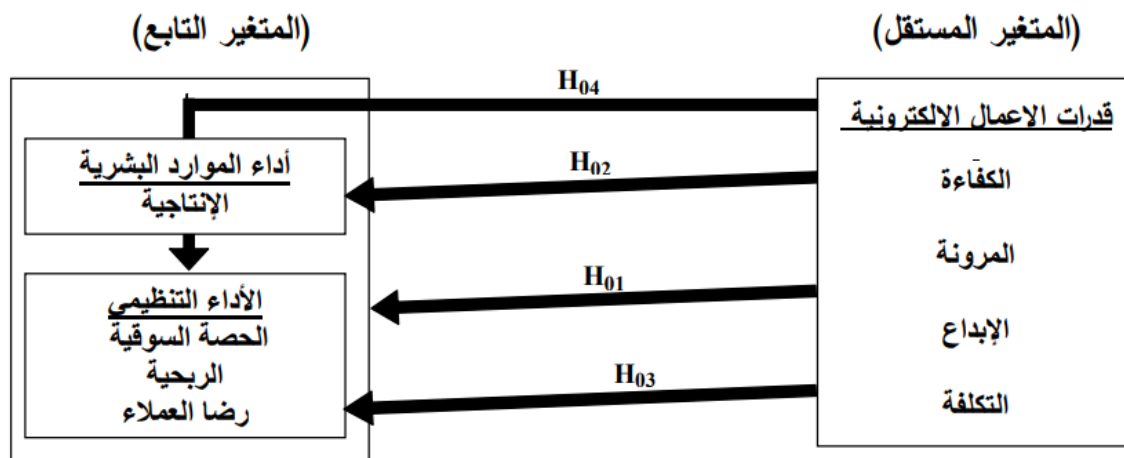
تم وضع الفرضيات التالية:

1-يوجد أثر لقدرات الأعمال الإلكترونية بأبعادها مجتمعة الكفاءة، المرونة، الإبداع التكلفة على الأداء ككل في مجموعة سامح مول للاستثمار، عند) .

2- لا يوجد أثر لقدرات الأعمال الإلكترونية بأبعادها مجتمعة (الكفاءة، المرونة، الإبداع، التكلفة على أداء الموارد البشرية ككل في مجموعة سامح مول للاستثمار، عند يوجد أثر لقدرات الأعمال الإلكترونية بأبعادها مجتمعة الكفاءة، المرونة، الإبداع

3- التكلفة على الأداء التنظيمي في مجموعة سامح مول للاستثمار، عند لا يوجد أثر لقدرات الأعمال الإلكترونية بأبعادها مجتمعة (الكفاءة، المرونة، الإبداع التكلفة على الأداء التنظيمي بوجود أداء الموارد البشرية في مجموعة سامح مول للاستثمار، عند (قدرات الأعمال)

١,٧. نموذج الدراسة



١,٨ . الدراسة الميدانية

الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين في إمارة الباحة بالمملكة العربية السعودية وتحديد أكثرها تأثيراً في الأداء الوظيفي، كذلك تحديد اختلاف تأثير هذه العوامل باختلاف العوامل الديموغرافية للعاملين الحالة الاجتماعية والعمر، ونوع الوظيفة والخبرة والمستوى التعليمي). استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من جميع أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (1025) فرداً، حيث تم استبعاد (25) استبانة لعدم صلاحيتها، ولأغراض الدراسة، فقد تم استخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) وما نتج من التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة (بيئة العمل الاتصال الوظيفي، الحوافز، التدريب القيادية الإدارية والأداء الوظيفي، كذلك وجود علاقة إيجابية بين كل عامل وحده والأداء الوظيفي. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر العوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة، والخبرة والمستوى التعليمي، بينما لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر العوامل التنظيمية على الأداء الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية والعمر. وبناء على نتائج الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات كان من أهمها توفير بيئة عمل ذات مواصفات عالية وقياسية للعاملين في منطقة إمارة الباحة بما يتناسب مع التطورات الحديثة والتكنولوجيا السريعة، والعمل على تفعيل الاتصال الوظيفي، وطرح القواعد لبناء إدارة المعرفة، وتنويع برامج الحوافز المادية والمعنوية وتفعيلها لما لها من أثر كبير في الأداء الوظيفي). (بو زيد، محمد خير)

١,٩ . مخطط المشروع

هيكل المشروع المقترح:

الفصل الأول: الأطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الأطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

أشارت دراسة النجيلي (2022م) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمة من وجهة نظر أصحاب المناصب الإشرافية في شركة الكهرباء بغزة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين جودة الخدمة المقدمة في شركة الكهرباء، وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق شركة الكهرباء لثقافة الإدارة الإلكترونية وتسويقها بين الموظفين وتطوير مهارات الموظفين ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، وبناء علاقة جيدة بين شركة الكهرباء والشركات المماثلة في الدول العربية لتطوير وتطبيق الإدارة الإلكترونية، كما توصلت دراسة أبو دف (2021م) أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجمع الشفاء جاء بدرجة متوسطة، بينما مستوى جودة الخدمة الصحية في مجمع الشفاء الطبي جاء بدرجة مرتفعة، وأشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وجودة الخدمة الصحية في مجمع الشفاء الطبي، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية على تحسين جودة الخدمة الصحية بمجمع الشفاء الطبي، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الإدارة الإلكترونية في المنظمات الصحية، وتحسين جودة الخدمة الصحية المقدمة بمجمع الشفاء الطبي، كما بينت دراسة ضر والمصراي (2021) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمة الأكاديمية، وأن الإدارة الإلكترونية تعد مطلب رئيسي في كثير من الدول والمنظمات التي تسعى للارتقاء الإدارية، كما بينت ان مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الأكاديمية في ليبيا ضعيف، وأوصت الدراسة بضرورة وضع مجموعة من اللوائح والتشريعات التي تساهم في تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم العالي الليبية، والاطلاع والاستفادة من كافة تجارب الدول المختلفة في مجال الإدارة الإلكترونية في وزارة التعليم العالي، كما أوصت بتطوير العمل الإداري والقرارات المتبعة في المؤسسات الأكاديمية الليبية، وإقامة ندوات إلكترونية وعقد مؤتمرات وورش عمل حول الإدارة الإلكترونية. في حين أكدت دراسة بوعمامة وبوهدة (2020) على أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين الأداء الوظيفي وجودة الخدمة المقدمة في مؤسسة بريد الجزائر، وبينت الدراسة دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة الجودة الشاملة في القطاع العام، ودور الإدارة الإلكترونية في تقديم الخدمة بسرعة ودقة عالية، وأوصت الدراسة بضرورة تضافر الجهود بين كافة شرائح المجتمع من منظمات المجتمع المدني والإدارات الحكومية والمركزية، والاستجابة لكافة احتياجات ومتطلبات المواطنين، كما أوصت بالاهتمام بتطبيق الإدارة الإلكترونية والتغلب على كافة التحديات، في حسن أشارت دراسة الأفرع (2019) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية، ووجود معوقات وتحديات تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية، ووجود علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء

العاملين، وأوصت الدراسة بضرورة تحويل نظم الإدارة التقليدية إلى إدارة إلكترونية في المؤسسات الحكومية في مدينة قلقيلية، وتنمية خبرات ومهارات الموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية، كما وأوصت بضرورة توفير المتطلبات الفنية والتقنية التي تساهم في تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتحديث التعليمات والأنظمة الإدارية المتعلقة بتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية، كما توصلت دراسة القلب (2018) لوجود علاقة طردية قوية جداً ذات دلالة معنوية بين توظيف الإدارة الإلكترونية بمتطلباتها وعمليات إدارة المعرفة لدى شاغلي المناصب الإدارية العليا والوسطى في الجامعات الفلسطينية، هناك اثر ايجابي واضح التوظيف الإدارة الإلكترونية في عمليات إدارة المعرفة. كما أكدت دراسة حابر (2017) على ضرورة إعادة بناء الهياكل التنظيمية الوظيفية بما يلانم الإدارة أهمية الدراسة:

لقد تناول الباحثان هذا الموضوع لأهميته في جانبين هما:

الجانب النظري: من خلال البحث في متغيرين في غاية الأهمية حسب اعتقاد الباحثين سواء كان ذلك في البيئة العربية عامة أم في البيئة الأردنية خاصة على المستوى الفردي والمنظمي على حد سواء، حيث إن اتباع الأنماط السلوكية الأخلاقية من قبل القادة يؤثر إيجابياً في سلوكيات العاملين مما يساعد في تحقيق أهداف المنظمة، كما أن توافر الذكاء العاطفي باعتقاد الباحثين هو شرط لا غنى عنه للقيادة الناجحة. كما أن البحث في هذين المفهومين يمثل إضافة للمكتبة الإدارية العربية، وذلك من خلال مناقشة هذين المتغيرين، واستعراض لآخر ما توصل إليه الباحثون في هذا المجال.

٢.٢. المتغير المستقل

تعريف الإدارة الإلكترونية- نظرا للتطورات الكثيرة الحاصلة في كافة المجالات وخاصة في الجانب الإداري منه، حيث نجد ان الإدارة الحديثة حالياً تعتمد على التقنية المتطورة التي تساعد في انجاز أعمالها، وتحقيق غاياتها بأقل جهد وتكلفة، فإننا نجد أنفسنا نتطرق إلى مصطلح الإدارة الإلكترونية والذي له عدة تعاريف منها: هي مدخل جديد يقوم على استخدام المعرفة والمعلومات، ونظم البرامج المتطورة والاتصالات، للقيام بالوظائف الإدارية وانجاز الأعمال التنفيذية واعتماد الانترنت والشبكات الأخرى في تقديم الخدمات والسلع بصورة الكترونية، بالإضافة إلى تبادل المعلومات بين العاملين في المنظمة وبينها وبين الأطراف الخارجية، بما يساعد على اتخاذ القرارات ورفع كفاءة الأداء وفعاليتها. وتشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز، إلا أنها تتميز بقدرتها على تخليق المعرفة بصورة مستمرة، وتوظيفها من أجل تحقيق أهدافها. " 1 ويعرف البنك الدولي الإدارة الإلكترونية بأنها : مصطلح حديث يشير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل زيادة كفاءة وفعالية وشفافية ومساءلة الحكومة فيما تقدمه من خدمات إلى مواطنين ومجتمع الأعمال، وتمكينهم من المعلومات بما يدعم كافة النظم الإجرائية الحكومية، ويقضي على الفساد وإعطاء الفرصة للمواطنين للمشاركة في كافة مراحل العملية السياسية

والقرارات المتعلقة بها، والتي تؤثر على مختلف نواحي الحياة أما التعريف الذي تبناه الاتحاد الأوروبي فهو أنها : حكومة تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتقدم للمواطنين وقطاع الأعمال الفرصة للتعامل والتواصل مع الحكومة، باستخدام الطرق المختلفة للاتصال مثل الهواتف الفاكس البطاقات الذكية الأكشاك البريد الإلكتروني والانترنت، وهي تتعلق بكيفية تنظيم الحكومة نفسها في الإدارة والقوانين والتنظيم، ووضع إطار تطويرها : لتحسين وتنسيق طرق إيصال الخدمات وتحقيق التكامل بين الإجراءات. 2 الاتصال الإلكتروني عبر بوابة واحدة 1 ان الإدارة الإلكترونية هي استخدام وسائل الاتصال التكنولوجية المتنوعة والمعلومات في تسيير سبل أداء الإدارات الحكومية لخدماتها العامة الإلكترونية **teleservices**، ذات القيمة والتواصل مع طالبي الانتفاع من خدمات المرفق العام بمزيد من الديمقراطية، من خلال تمكينهم من استخدام وسائل كما تعرف أنها إطار عام ومنظومة تقنية متكاملة، تختلف عن الممارسات التقليدية للإدارة العادية، إذ أنها تشمل تحولا كبيرا في العمل يمثل الأنشطة الحياتية في الدولة من تقديم خدمات أفضل من تلك التي تؤديها الإدارة التقليدية أصلا. وهناك من يعرفها على أنها تقوم على مبدأ التكامل الإلكتروني للمعلومات المختلفة بين المنظمات والعمليات التي تحكم الفعاليات، كما تشمل إدارة المنظمة، والتفاوض التجاري والعقود، والإطار التنظيمي والتشريعات، وكذلك التسويات المالية والضرائب. أما في معناها الحديث هي استخدام الوسائل والتقنيات الإلكترونية بكل ما تقتضيه الممارسة والتنظيم فهي أيضا تشكل حالة للتكامل التام للعلاقات بين المستويات الإدارية في البيئة التنظيمية، من خلال التعامل الفوري والآلي مع الجميع لتحقيق الأهداف المشتركة، وضمان مصالح المنظمة والعملاء . الإدارة الإلكترونية هي عملية مكننة جميع مهام ونشاطات المؤسسة الإدارية، بالاعتماد على كافة التقنيات المطلوبة

ابعادها: للوصول إلى الأهداف التي تسعى إليها الإدارة الحديثة في تقليل استخدام الأوراق، وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين، والانجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل 1 إدارة جاهدة للربط مع الحكومة الإلكترونية لاحقا. " وتعرف أيضا على أنها منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها إلكترونيا عبر الشبكات وإذا اقتبسنا التعريف الكلاسيكي للإدارة باعتبارها وظيفة انجاز الأعمال من طرف الآخرين فيمكننا القول 2 انجاز الأعمال، من خلال استخدام شبكات الاتصال وعلى رأسها الانترنت . مما سبق يتضح لنا ان الإدارة الإلكترونية مفهوم ومنظومة وبنية وظائف وأنشطة، تحتوي كل الأنشطة والعمليات في مستوى الأعمال الإلكترونية من جهة، والأعمال الحكومية الإلكترونية من جهة أخرى، دون اخذ الفصل التقليدي الذي كان موجود في الماضي،

نظريتها : والذي يميز بين إدارة الأعمال والإدارة العامة، لان الإدارة الحديثة تتجاوز هذا الفصل إلى التكامل في الأهداف والإستراتيجية والمعايير والإجراءات، فإذا كانت الإدارة الإلكترونية هي الغطاء الذي تنطوي في إطارها أنشطة إدارة الأعمال والإدارة العامة، فإنها أيضا الفضاء الرقمي الذي يساهم في دمج إجراءات العمل الإلكتروني بغض ان الإدارة الإلكترونية هي وظيفة انجاز الأعمال باستعمال النظم والوسائل الإلكترونية. لذلك يمكننا القول ان الإدارة الإلكترونية تقوم بوظيفة ديناميكية مستمرة، من اجل تحسين وتسريع النظر عن نوع وطبيعة المنظمة .

٢,٣. المتغير التابع

تعتبر الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة هي الركيزة الأساسية في عمل المنظمات لكونها تساهم في رفع القدرات الانتاجية وتخفيض التكاليف الغير ضرورية والتخلص من الوحدات الانتاجية المعيبة في ظل سعي المنظمات الى التخلص من الاخطاء والهدر والفاقد أو ما يسمى (بالعيوب الصفرية)، وبسبب حدة التنافس بين منظمات الاعمال والتي تهدف إلى البقاء والاستمرار في عملها لا بل في

تحقيق الازدهار في ظل تنوع المنظمات وزيادة المشاكل الاقتصادية ، مما أدى بها الى التوجه نحو الاستثمار في الموارد البشرية. ومع تطور الفكر الاداري بدأت المنظمات في وضع استراتيجيات لتطوير الموارد البشرية على المدى البعيد من خلال تزويد العاملين بالمعرفة وزيادة مهاراتهم وتغيير مواقفهم اتجاه اتقان العمل بالإضافة الى التحسين المستمر لكفاءات الموارد البشرية في جميع المجالات الادارية والانتاجية والخدمية وذلك للحصول على أكبر عائد من الاستثمار في راس المال البشري (Dessler, 2011). على الرغم من اهمية وفعالية استراتيجية

تطوير الموارد البشرية فان بعض المنظمات الأسباب ما تهمل اتباع استراتيجيات وتطبيق وسائل تنمية وتطوير الموارد البشرية من جهة ومن جهة اخرى فان بعض المنظمات ترى بان ذلك سيشكل عبئا إداريا وتكلفة اضافية على المنظمة وأن نسبة العائد لهذه الاستراتيجيات قد تكون اقل من التكاليف التي ستخصص للتدريب وتطوير الموارد البشرية. وفي هذا السياق ارى ان طرح موضوع تنمية وتطوير البشرية في مجال البحث والدراسة من الأهمية بمكان المعرفة تجربة وخبرة بعض المنظمات، ولإعطاء المزيد من المعلومات في هذا المجال لتكون بمثابة مرجع للمنظمات التي لديها اهتمام في مجال استثمار مواردها البشرية ومعرفة نسبة العائد المتوقع لهذا الاستثمار. الموارد البشرية يحتل موضوع تنمية استثمار (الموارد البشرية، الصدارة في خطط وبرامج الدول والمنظمات التي تسعى للتنمية والتقدم. ونظراً لأهمية هذا الموضوع سواء على مستوى المجتمع عموماً والمنظمات خصوصاً فقد قيل في ذلك : (إذا كنت تخطط لفترة عام ازرع الارز، ولفترة عشرة أعوام ازرع الأشجار،

ابعادها: ولفترة مئة عام علم الناس وتم تعريف تنمية الموارد البشرية بأنها : مجموعة النشاطات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتطوير الأفراد بطريقة عقلانية تساهم في تحسين أداائهم الحالي والمستقبلي لأعمالهم (الفارس وآخرون، (٢٠٠٣). وإذا كانت تنمية الموارد البشرية هي الهدف، فإن التدريب هو أهم الوسائل المستخدمة لتحقيق هذا الهدف. ويمكن تعريف التدريب بأنه جهد تنظيمي يهدف لتسهيل اكتساب العاملين المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل، أو تغيير اتجاهات أو سلوكيات العاملين بما يضمن تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة. (النجار، (١٩٩٨) تدريب وتطوير الموارد البشرية يعد التدريب أحد النشاطات

الإدارية الأساسية التي تهتم بها المنظمات باعتباره أحد مدخلات عملية تنمية الموارد البشرية لأنه يؤثر على مدى فاعلية هذه المنظمات ومستويات إنجازها بالتالي زيادة قدرتها التنافسية في الأسواق التي تعمل بها. فالتدريب نشاط تعليمي منظم يهدف إلى إكساب الموظفين المهارات والسلوك والمعرفة اللازمة لتبني استراتيجيات تطويرية لتحقيق أهداف المنظمة (البرنوطي، ٢٠٠٦) أما التطوير فهو عملية تعليم الموظفين داخل المنظمة بالمهارات التي يحتاجونها لعملهم الحالي والمستقبلي، ويهدف إلى إعداد الموظفين ليصبحوا مديرين ويركز على احتياجات معينة للموظف ويعنى بالأداء الأساسي والمتفوق في موقع العمل. وعلى هذا فالتطوير مستوى إداري أشمل من التدريب، حيث يعتبر التدريب جزءا من التطوير (زويلف، ٢٠٠١).

نظرياتها: دراسة عطا الله (٢٠٠٤) دراسة ميدانية، اهتمت الدراسة بالتعرف على واقع ممارسة تخطيط الموارد البشرية في منظمات القطاع العام والخاص الأردني، من خلال التعرف على مدى اتباعها مجموعة من الأنشطة والممارسات المتعلقة بأسس ومراحل تخطيط الموارد البشرية في منظمات كلا القطاعين ١٤ والمقارنة بينهما. وتوصلت الى ان الممارسة المتعلقة بأسس ومراحل تخطيط الموارد البشرية في منظمات القطاعين تمارس بدرجة متوسطة، واطهرت النتائج عدم وجود فروقات بين منظمات كلا القطاعين فيما يتعلق بتلك الأنشطة والممارسات باستثناء المرحلة الأخيرة المتعلقة بتنسيق المنظمة ما بين اداراتها وتقييم تنفيذ خطط الموارد البشرية وقد كانت لصالح القطاع الخاص، بالإضافة لوجود اتجاهات ايجابية لدى مديري ادارة الموارد البشرية في كلا القطاعين نحو الفوائد المرجوة من جراء ممارسة تخطيط الموارد البشرية بشكل فعال. سار الشبية الصحية .

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

في ظل مختلف التغيرات التي يمر بها العالم إلى جانب التغيرات التقنية التي أتاحتها تكنولوجيا الإعلام والاتصال وخاصة الأنترنت والتطور في الفكر الإداري انتقلت الموارد البشرية من عملها التقليدي إلى موارد بشرية متطورة مستعينة باستخدام أحدث التكنولوجيات لأداء مهامها. لقد غزت تكنولوجيا الإعلام والاتصال مختلف جوانب العمل الإداري في منظمات الأعمال ولا نجد منظمة تخلو من قواعد بيانات لوظائف إدارية مختلفة فقد أصبحت قواعد البيانات من ضروريات المنظمة العصرية وبدونها لا تستطيع المنظمة الاستمرار في العمل. وظهر إلى الوجود مصطلحات جديدة بدءا بنظم المعلومات الإدارية مروراً بالتسويق الإلكتروني، الأعمال الإلكترونية التعليم الإلكتروني، الاستقطاب الإلكتروني، والعديد من التسميات الجديدة مثل الحكومة الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية إلكترونياً، إنتهاء بمفهوم الإدارة الإلكترونية، وتعتبر هذه الأخيرة فنا معرفيا حديثا، يدخل ضمن مواضيع العلوم الإدارية وهي لا تشكل بديلا عن الإدارة التقليدية بقدر ما هي نمط

جديد في الإدارة وامتدادا لنمط الفكر الإداري نتيجة لتحالف هذا الأخير مع تكنولوجيا الإعلام والاتصال ويطلق على استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال مصطلح إدارة الموارد البشرية إلكترونيا، ويعني تطبيق التقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ووظائفها اهتمت العديد من الحكومات بإدخال التكنولوجيا في برامج الإصلاح الإداري بها من خلال إدخال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إداراتها واستخدام الحاسوب في كافة عملياتها الإدارية، خاصة مع ظهور شبكة الأنترنت حيث اعتمدت الأنترنت كوسيلة من وسائل الإدارة الإلكترونية في تقديم الخدمات عن بعد وتحسين فعالية النشاط الإداري للدولة.

٢,٥ . الخاتمة

تمثل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الوقت الحالي جزءا لا يتجزأ من الحياة اليومية نتيجة للتطورات التي مررنا بها في السنوات السابقة، وخاصة التطور الهائل الذي طرأ على وسائل الاتصال، ومنها شبكة الأنترنت والتي أثرت بشكل واضح في الأنشطة المختلفة من الحياة، وبدا التحول التدريجي من الأنشطة العادية إلى الأنشطة الإلكترونية، وخصوصا الاستفادة من شبكة الأنترنت حيث تزايد الاهتمام بهذه التقنية، ووضعت خطط وبرامج لتطويرها واستثمارها على أكمل وجه، والأخذ بما يتناسب مع احتياجاتها ويتلاءم مع قيمتها وثقافتها خاصة في مجال تقنية المعلومات والاتصال حيث أصبح الاعتماد على تقنية المعلومات والاتصالات احد الركائز المهمة التي تنطلق منها الإدارة الحديثة، والتي تؤثر بشكل مباشر على الإنسان وحياته اليومية، وأصبحت من الركائز الجوهرية والمعمول عليها في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن هذا المنطلق ظهر ما يعرف بالأعمال الإلكترونية، وانتشر تطبيق فروعها المختلفة كالإدارة الإلكترونية التي تحاول الانتقال من نطاق العمل التقليدي إلى نطاق العمل الإلكتروني، الذي يساعدنا على تبسيط الإجراءات وتحسين الانتاجية، وزيادة كفاءة وفعالية العمل، لذا نجد الكثير من دول العالم تسعى جاهدة إلى الانتقال من المفهوم التقليدي للإدارة إلى ما يعرف بالإدارة الإلكترونية.

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

المعرفة علاقة الارتباط بين متغيري الدراسة، قام الباحثان بصياغة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على أنه " يوجد ارتباط معنوي بين كل أبعاد دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة مرسول في جدة / المملكة العربية السعودية وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح بالجدول حيث اتضح ما يأتي: - يوجد ارتباط معنوي إيجابي قوى بين جميع أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وقد تبين وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بدرجة مرتفعة بين العلاقات التشغيلية بمعامل ارتباط إيجابي قوى ، ووجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الإدارة التحويلية والعلاقاتية بمعامل ارتباط إيجابي قوى ، وأخيراً ووجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الإدارة التحويلية والتشغيلية بمعامل ارتباط إيجابي ، وهو ما يظهر أن المكونات الثلاثة للإدارة الإلكترونية مترابطة بدرجة كبيرة للإدارة

يوجد ارتباط معنوي إيجابي قوى بين جميع أبعاد الأداء الوظيفي، وقد تبين أن أداء المهمة والأداء السياقي هما أكثر أبعاد الأداء الوظيفي ارتباطاً بمعامل ارتباط إيجابي قوى ، يليه الأداء التكيفي والأداء السياقي بمعامل ارتباط إيجابي قوى ، وأخيراً الأداء التكيفي وأداء المهمة بمعامل ارتباط إيجابي قوى ، وهو ما يظهر أن المكونات الثلاثة للأداء الوظيفي مترابطة بدرجة كبيرة وبالتالي يمكن النظر إلى الأداء الوظيفي بوصفه دالة لقوة كل بعد من أبعاده الفرعية.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

بحيث أن عملية تقييم الاداء هي عملية تفاعل بين المقوم والذي تجرى عليه عملية وهي ممارسة قديمة قدم الحضارات، وقد تطورت مفاهيمها بتطور وسائل القياس الناجمة عن تطور الفكر الإداري عموماً، لهذا تباينت المسميات بشأن تقويم الأداء كونها التقييم عملية متشابهة، وان هذا الاختلاف راجع إلى استخدام مرادفات كثيرة لهذا المفهوم وفي عنصر آخر تطرقنا الى أهمية تقييم اداء العاملين حيث اهتمت المنظمات العامة

٣,٢,١. مستويات الإنتاجية (المتغير المستقل)

كما يمكن تعريف الادارة الالكترونية على أنها " منهج حديث يعتمد على تنفيذ كل الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر من الأفراد أو المؤسسات باستخدام كل الوسائل الالكترونية، مثل البريد الالكتروني e-mail، والتحويلات الالكترونية للأموال والتبادل الالكتروني للمستندات والفاكس والنشرات الالكترونية، وأية وسائل الكترونية أخرى". 3

٣,٢,٢. تنوع مكان العمل (المتغير التابع)

يعد العنصر البشري أهم مورد من موارد المنظمة ذلك أن تحقيق أهداف المنظمة من زيادة الانتاج وتحسين أدائها ورفع جودة منتجاتها بشكل كبير يؤثر على زيادة وتحسين أداء الأفراد العاملين بها لهذا تعد عملية تقييم أداء العاملين عملية مستمرة وهي جزء مهم من عمل ادارة الموارد البشرية وأن الفرد العامل ينظر إليها على

انها تحقق له النجاح في عمله وتنمي قدراته وإنها تركز على التغذية العكسية وهذا بإبلاغ العاملين بالمعلومات حول نتائج هذا التقويم بهدف الاسترشاد به في تحسين أدائهم.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفة البحث: الوضعية

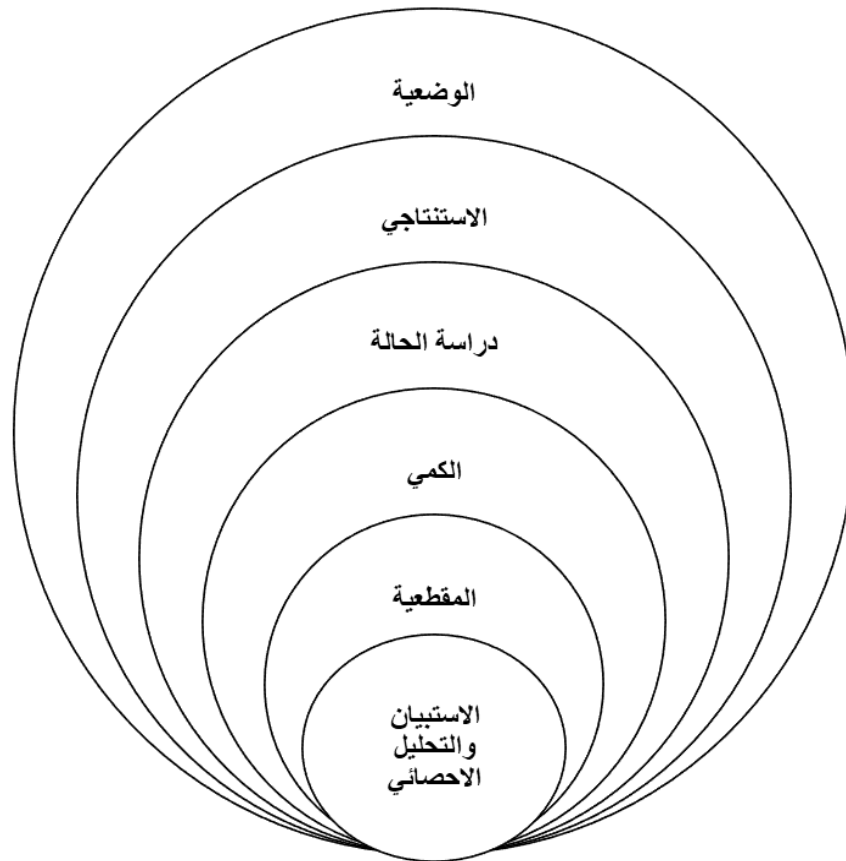
منهج البحث: الاستنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

نوع البحث: الكمي

الأفق الزمني: المقطعية

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

٣,٤,١. مجتمع البحث

جدول رقم (1) مجتمع البحث

اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة مرسول في جدة (المملكة العربية السعودية)	الإدارة العليا	
	الموظفين	

المصدر: الباحث (2024)

٣,٤,٢. عينة البحث

جدول رقم (2) عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفين في شركة مرسول في جدة	40_30 موظف

المصدر: الباحث (2024)

٣,٤,٣. طريقة وتقنيات أخذ العينة

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة لأنه الأنسب في مجال الدراسات الاجتماعية والإنسانية، حيث يعتمد هذا الأخير على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكماً، فالتعبير الكيفي يصف لهم الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيه وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، كما لا يقتصر هذا المنهج على جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة المراد دراستها فقط، بل يمتد إلى تحليلها وتفسيرها من أجل الوصول إلى استنتاجات يمكن أن تسهم في تحسين الواقع وتطويره، فهذا المنهج يساعد في تقديم وصف دقيق وتحليلي للواقع والظاهرة المراد دراستها والمتمثل في متطلبات تنمية الموارد البشرية.

٣,٥. طريقة جمع البيانات

٣,٥,١. المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية)

اعتمد الباحث على استبانة مراد أحمد (2021-2022) من أجل قياس المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) ، وذلك من حيث ثلاث أبعاد وهي : الأجهزة والمعدات ، برامج الحاسوب ، و صناع المعرفة (العنصر البشري) في إتخاذ القرار مع إجمالي 36 عنصر للمتغير بأكمله ، حيث أن البعد الأجهزة والمعدات ، يتكون من 14 عناصر ، و البعد برامج الحاسوب يتكون من 12 عنصر ، والبعد صناع المعرفة (العنصر البشري) يتكون من 9 عناصر. نوع الأداة ليكرت

موافق ، محايد ، غير موافق

جدول رقم (3) المتغير المستقل

المتغير	الأبعاد	عدد البيانات	المرجع
الإدارة الالكترونية	الأجهزة والمعدات	14	مراد أحمد (2021-2022)
	برامج الحاسوب	13	
	صناع المعرفة (العنصر البشري)	9	
	المجموع	36	

بواسطة الباحث (2024)

٣,٥,٢. المتغير التابع (الموارد البشرية)

اعتمد الباحث على استبانة مراد أحمد (2021-2022) ، من أجل قياس المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) ، وذلك من حيث بعد واحد أداء الموارد البشرية ، مع إجمالي 16 عنصر للمتغير بأكمله ، حيث أن البعد أداء الموارد البشرية ، يتكون من 16 عنصر . نوع الأداة ليكرت

موافق ، محايد ، غير موافق

جدول رقم (4) المتغير التابع

المتغير	الأبعاد	عدد البيانات	المرجع
الموارد البشرية	أداء الموارد البشرية	16	مراد أحمد (2021-2022)

بواسطة الباحث (2024)

٣,٦. أنواع البيانات

• البيانات الأولية :

إن دراسة أي ظاهرة تحتاج إلى استخدام المنهج العلمي المؤدي إلى اكتشاف الحقيقة، ويعرف المنهج العلمي عادة بأنه « فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين واما من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين.

وانطلاقا من الفرضيات المشار إليها سابقا وكيفية اختيارها والبرهنة على العلاقة الجدلية بين متطلبات الادارة الالكترونية وتطوير الموارد البشرية وتأثيرها على الجوائر الالكترونية يتبع المناهج والمقاربات

الإستبيان

لأنه الأنسب في مجال الدراسات الاجتماعية والإنسانية، حيث يعتمد هذا الأخير على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لهم الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيه وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، كما لا يقتصر هذا المنهج على جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة المراد دراستها فقط، بل يمتد إلى تحليلها وتفسيرها من أجل الوصول إلى استنتاجات يمكن أن تسهم في تحسين الواقع وتطويره، فهذا المنهج يساعد في تقديم وصف دقيق وتحليلي للواقع والظاهرة المراد دراستها والمتمثل في متطلبات تنمية الموارد البشرية لتحقيق الإلكترونيّة.

وللقيام بالدراسة الميدانية وجب علينا الاعتماد على منهج دراسة الحالة من خلال تطوير إدارة الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونيّة بمصلحة الموارد البشرية لولاية الأغواط، باعتبارها إدارة من الإدارات الجزئية، وكذلك لأهمية هذه الإدارة في تطوير وجلب تكنولوجيا المعلومات، وما يهمنا في هذا الصدد معرفة مدى إقبالها على التكنولوجيا الحديثة

ومدى خبرتها ومهارتها، وكذلك ومتطلبات تنمية وتدريب موظفيها والاستراتيجيات المتبعة الإدارة الإلكترونيّة وهذه المناهج تتطلب الاستعانة بأدوات تحليلية لجمع البيانات حول حالة الدراسة والتقرب منها أكثر وهذه الأدوات تتمثل فيما يلي:

الملاحظة :

يقصد بها الملاحظة العلمية بغرض الوصول إلى حقائق علمية سواء عن طريق الوصف، أو عن طريق تعميق ذلك من خلال الكشف عن طبيعة الظواهر، والعلاقات الخفية داخل الإدارة محل الدراسة، وأيضا لمعرفة أثر تطوير إدارة الموارد البشرية في تطبيق الجوائر الإلكترونيّة.

المقابلة:

ذلك من خلال تحضير مجموعة من المقابلات مع إطارات وموظفين في الولاية من أجل جمع المعلومات والبيانات وأخذ آرائهم حول بعض النقاط المتعلقة بالموضوع محل الدراسة.

• البيانات الثانوية:

اعتمدت على تحليل المضمون وهو أحد أدوات البحث المنهجي لجمع المعلومات عن الموضوعات المختلفة، وهذا النوع مفيد بالنسبة لمعرفة عوامل التغير الاجتماعية الحاصلة للموظفين نتيجة اعتمادهم على الإدارة الإلكترونيّة، وتساعد في تحليل تقارير وإصدارات الوزارة والهيئات التابعة لها من خلال الوصف الموضوعي والكمي والكيفي لها من أجل الوصول إلى استنتاجات حول الموضوع.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة.

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

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

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

٣,٨ . الخاتمة

في الختام تعد هذا الدراسة محاولة الالتقاء الضوء على دور الإدارة الالكترونية في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية على نجاح المشروع بشكل عام وخاصة في سلسلة شركة مرسول في المملكة العربية السعودية بجدة .

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها من خلال استبيانات موجهة إلى عينة الدراسة، حيث تم تحليل هذه البيانات إحصائياً باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS بالإصدار 28 يبدأ الفصل بتحليل البيانات من خلال استخدام الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة حول خصائص العينة محل الدراسة، بما في ذلك القياسات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء اختبار لصدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات، بهدف التأكد من قوة الأدوات البحثية وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة تم تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة لهذه الغاية باستخدام البرنامج المذكور، بما في ذلك تحليل الاتساق الداخلي والاستقرار الزمني علاوة على ذلك، ومن أجل اختبار فرضيات البحث والتأكد من صحة نموذج الدراسة وملاءمته، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر البرنامج SPSS الإصدار 28. يسمح هذا التحليل بتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة كما يوفر معلومات قيمة حول مدى تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهمنا للظواهر المدروسة ويساهم في تقديم نتائج دقيقة وداعمة للفرضيات المطروحة في البحث.

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس - العمر - المؤهل العلمي - الوظيفة - الخبرة العملية.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - *الجنس ويشمل على (ذكر - انثى).
 - *العمر ويشمل (أقل من 30 من 30 الى أقل 40 سنة - من 40 الى أقل من 50 سنة)
 - *المؤهل العلمي ويشمل (أقل من الثانوي- ثانوي - بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه).
 - *الوظيفة وتشمل (موظف - مدير - رئيس قسم)
 - *عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من 5 سنوات -من 5 إلى أقل من 10 سنوات -من 10 إلى أقل من 15 سنة)

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

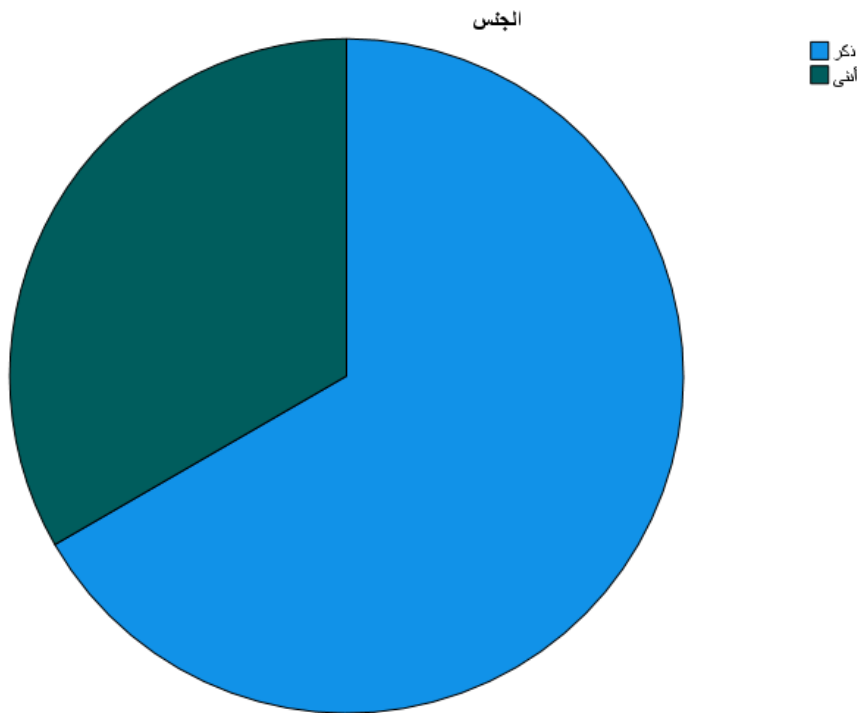
جدول 5 توصيف عينة البحث

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	20	%66.7
	أنثى	10	%33.3
	الإجمالي	30	%100
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	11	%36.7
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	11	%36.7
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	8	%26.7
	الإجمالي	30	%100
المؤهل العلمي	أقل من الثانوي	9	%30.0
	ثانوي	11	%36.7
	البكلوريوس	7	%23.3
	ماجستير	2	%6.7
	دكتوراه	1	%3.3
	الإجمالي	30	%100
	موظف	18	%60.0
الوظيفة	مدير	8	%26.7
	رئيس قسم	4	%13.3
	الإجمالي	30	%100
	أقل من 5 سنوات	9	%30.0
الخبرة العملية	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	15	%50.0
	من 10 إلى أقل من 15 سنوات	6	%20.0
	الإجمالي	30	%100
	أقل من 5 سنوات	9	%30.0

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

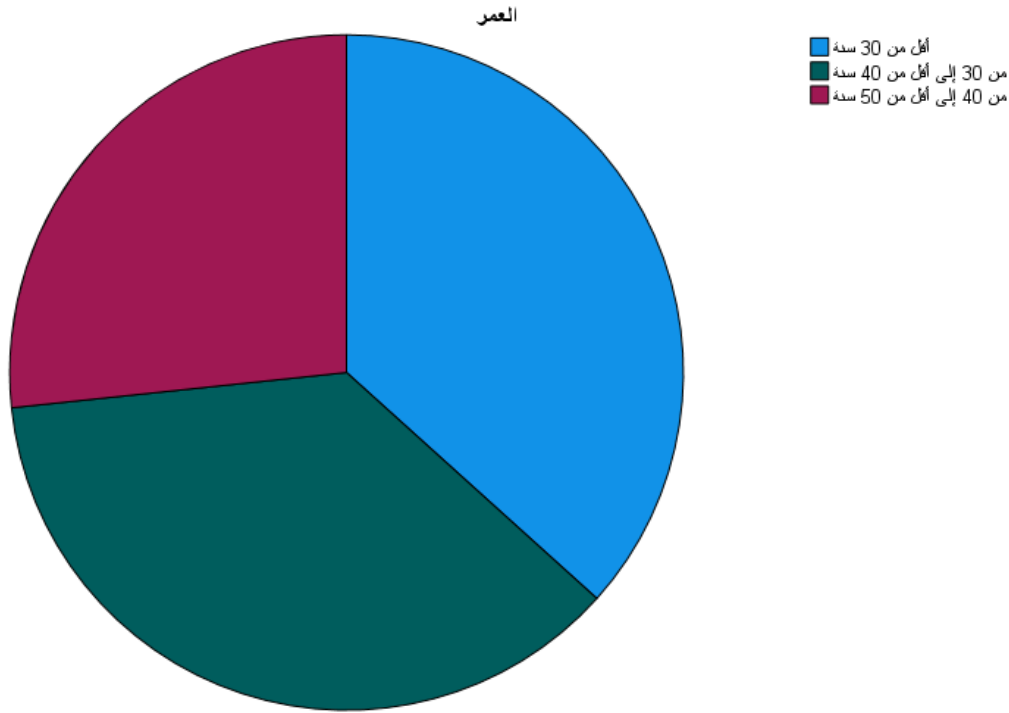
من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

-بالنسبة للتوزيع حسب الجنس، أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور في العينة فاق عدد الإناث، حيث بلغ عدد الذكور 20، مما يشكل نسبة 66.7% من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث 10، أي ما يعادل 33.3% من العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



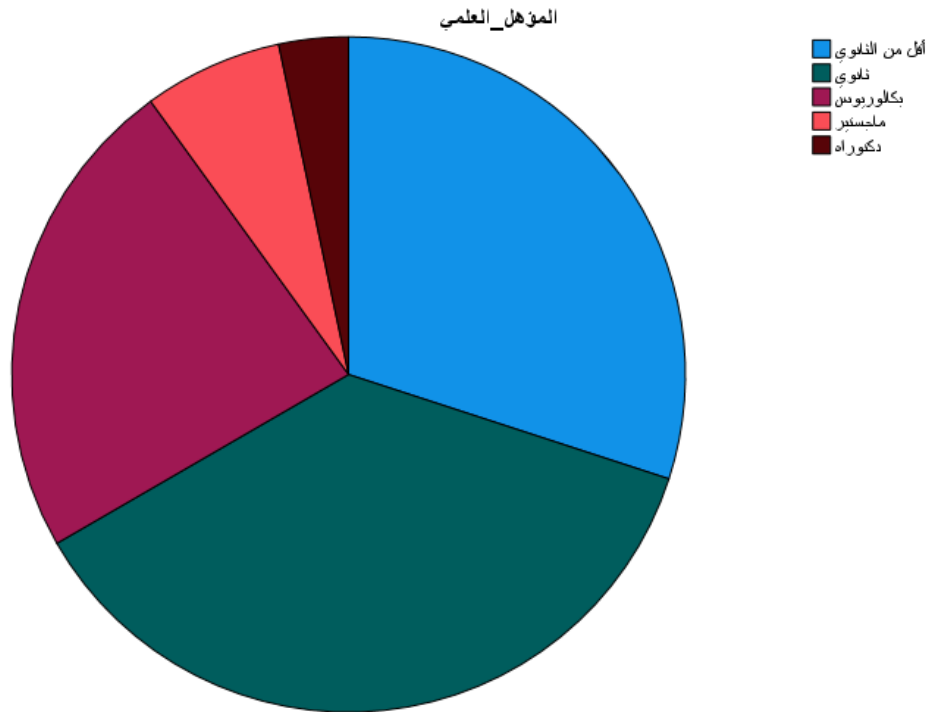
الشكل 4: تصنيف العينة وفقاً للجنس

-أما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 11 شخص من أفراد العينة تتراوح أعمارهم أقل من 30 عاماً، وهو ما يعادل 36.7% من إجمالي العينة. في حين أن 11 شخص تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة، أي ما يعادل 36.7% من العينة. كما أن 8 أشخاص تتراوح أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة، مما يمثل 26.7% من العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



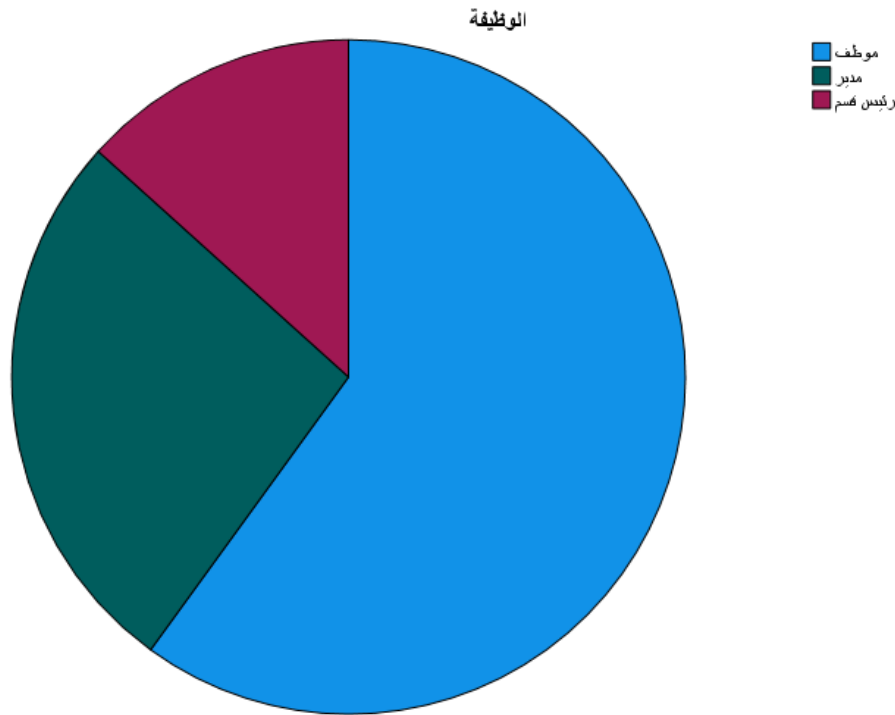
الشكل 5 تصنيف العينة وفقاً للعمر

أما بالنسبة للتوزيع حسب المؤهل العلمي، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 9 أشخاص من أفراد العينة حاصل على شهادة أقل من الثانوي، مما يمثلون 30.0% من إجمالي العينة. بينما هناك 11 شخص حصلون على شهادة الثانوي أي ما يعادل 36.7% من العينة. أما بالنسبة لمؤهل البكالوريوس، فقد بلغ عدد الأشخاص الحاصلين عليه 7 أشخاص، وهو ما يمثل 23.3% من العينة. وفيما يتعلق بالدراسة الماجستير فقد تبين أن شخصين حصلوا عليها أي ما يمثل 6.7% من أفراد العينة، بينما شخص واحد فقط حصل على شهادات الدكتوراه مما يشكل 3.3% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



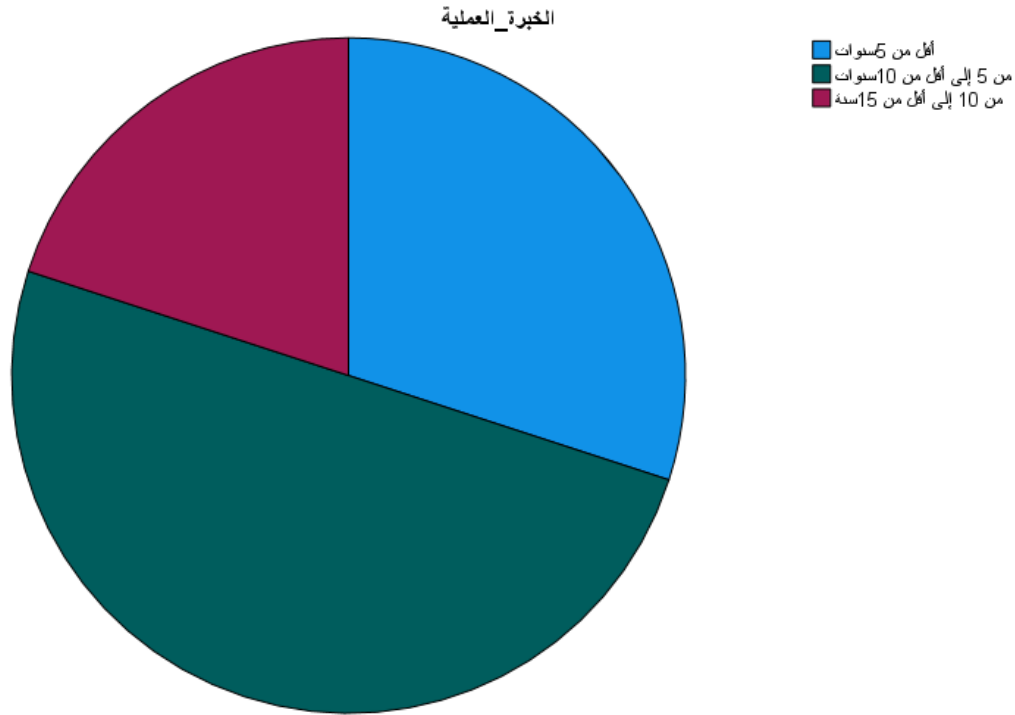
الشكل 6 تصنيف العينة وفقا للمؤهل العلمي

أما بالنسبة للتوزيع حسب الوظيفة، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 18 شخص من أفراد العينة موظفين، مما يمثل 60.0% من إجمالي العينة بينما هناك 8 أشخاص مدراء من أفراد العينة، أي ما يعادل 26.7% من العينة. بينما هناك 4 أشخاص رؤساء أقسام من أفراد العينة ، ما يعادل 13.3% من العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل 7 تصنيف العينة وفقا للوظيفة

-أما بالنسبة للتوزيع حسب عدد سنوات الخبرة، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 9 أشخاص من أفراد العينة لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، مما يمثل 30.0% من إجمالي العينة بينما هناك 15 شخص لديهم خبرة تتراوح من 5 إلى أقل من 10 سنوات، أي ما يعادل 50.0% من العينة. أما بالنسبة لأفراد العينة التي تتراوح خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة، فقد بلغ عددهم 6 أشخاص، وهو ما يمثل 20.0% من إجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل 8: تصنيف العينة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي تم استخدامها لقياس متغيرات الدراسة. كما تم قياس الصدق التقاربي عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE). أما بالنسبة لقياس الثبات، فقد تم استخدام عدة مؤشرات تشمل حساب قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وقيمة الثبات المركب (Composite Reliability)، بالإضافة إلى حساب معامل الثبات (ho). تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية - Structural Equation Modeling من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار 28 الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

٤,٣,١. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

- تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE).

- صدق الاتساق الداخلي يشير هذا النوع من الصدق إلى مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه لهذا الغرض، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. وفقا لدراسة Kaiser (1974)، تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل ارتباطها أقل من 0.5.

- الصدق التقاربي (Convergent Validity): يقيس هذا النوع من الصدق مدى تباين العبارات التي تقيس نفس المقياس تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.5 وفقا لـ (Hair et al (2006)، وذلك لضمان أن العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق.

- تعرض الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة بمعاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغيرة وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات كما تشمل الجداول أيضا متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات تم إجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS بالإصدار 28 ، كما هو موضح في مائلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل

متوسط التباين المستخرج		P value	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.654821	0.647583	0.00	0.574	0.584	0.392	A1	الأجهزة والمعدات	الادارة الالكترونية
		0.00	0.574	0.582		A2		
		0.00	0.574	0.568		A3		
		0.00	0.604	0.736		A4		
		0.00	0.574			A5		
		0.00	0.572			A6		
		0.00	0.634	0.511		A7		
		0.00	0.632	0.561		A8		
		0.00	0.660	0.642		A9		
		0.00	0.604	0.650		A10		
		0.00	0.677	0.724		A11		
		0.00	0.686	0.691		A12		
		0.00	0.688	0.738		A13		
		0.00	0.632	0.784		A14		
	0.662444	0.00	0.688	0.629		B1	برامج الحاسوب (software)	
		0.00	0.553			B2		
		0.00	0.614	0.706		B3		
		0.00	0.628	0.682		B4		
		0.00	0.634	0.747		B5		
		0.00	0.634	0.708		B6		
		0.00	0.561	0.548		B7		
		0.00	0.494	0.552		B8		
		0.00	0.471			B9		
		0.00	0.506			B10		
		0.00	0.506	0.730		B11		
		0.00	0.506	0.660		B12		

	0.657429	0.00	0.484	0.764		C1	صناع المعرفة) العنصر البشري	
		0.00	0.561			C2		
		0.00	0.574	0.523		C3		
		0.00	0.572	0.550		C4		
		0.00	0.509	0.638		C5		
		0.00	0.506			C6		
		0.00	0.553	0.712		C7		
		0.00	0.561	0.664		C8		
		0.00	0.741	0.751		C9		

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

يتضح بالجدول 6 الذي بالأعلى:

مقياس تطبيق الادارة الالكترونية: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة الأجهزة والمعدات ، برامج الحاسوب (software) ، وصناع المعرفة (العنصر البشري) ، ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001 بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بـ متوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق الادارة الالكترونية هي 0.654821، وهي قيمة أكبر من 0.5 بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضاً.

جدول 7: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

متوسط التباين المستخرج		P value	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير
0.788063	0.788063	0.00	0.254	0.785	0.670	BA1	إدارة الموارد البشرية
		0.00	0.466	0.713		BA2	
		0.00	0.466	0.680		BA3	
		0.00	0.479	0.627		BA4	
		0.00	0.490	0.710		BA5	
		0.00	0.479	0.673		BA6	
		0.00	0.466	0.764		BA7	

		0.00	0.466	0.883		BA8	
		0.00	0.450	0.919		BA9	
		0.00	0.450	0.919		BA10	
		0.00	0.430	0.878		BA11	
		0.00	0.450	0.797		BA12	
		0.00	0.450	0.911		BA13	
		0.00	0.430	0.824		BA14	
		0.00	0.407	0.715		BA15	
		0.00	0.407	0.811			

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

يتضح بالجدول 7 الذي بالأعلى :

مقياس تطبيق إدارة الموارد البشرية: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة إدارة الموارد البشرية ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001 بناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد على أنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، أما فيما يتعلق بـ متوسط التباين المستخرج (AVE) ، فقد أظهرت النتائج أن قيمته لمتغير تطبيق إدارة الموارد البشرية وهي 0.788063 وهي أكبر من 0.5 بناءً على ذلك، يمكن القول إنه قد تم تحقيق الصدق التقاربي للاستبانة أيضاً.

٤,٣,٢. ثبات أداء الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على أفراد العينة في فترات زمنية مختلفة. بعبارة أخرى، يشير إلى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متنسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة لتحقيق ذلك، يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات.

في هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبانة التي استخدمت لقياس متغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية قيمة ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، وقيمة Arho. تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية - PLS SEM، وهو نموذج إحصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكامنة (غير المرئية) والمتغيرات الظاهرة.

قيمة ألفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس الثبات الداخلي للمقاييس. وهي تعكس درجة الاتساق بين العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير. كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من 1 كانت درجة الثبات أعلى.

الثبات المركب Composite Reliability يشير إلى مستوى الثبات العام للمقياس ويأخذ في اعتباره العوامل المشتركة بين العناصر في المقياس يعتبر هذا المؤشر أفضل من ألفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ في اعتباره أهمية كل عنصر في المقياس بشكل منفصل.

قيمة Arho هي مقياس آخر يستخدم لتحديد الثبات الداخلي، ويمكن استخدامه كمؤشر تكميلي لتأكيد نتائج ألفا كرونباخ والثبات المركب.

وفقا لدراسة Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيم الخاصة بهذه المؤشرات الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يعتبر المقياس ثابتا. هذه القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمية.

الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM المتعلقة بالثبات، بما في ذلك القيم الخاصة بـ ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة.

جدول 8: قياس الثبات لأداء الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.593	0.434	14	الأجهزة والمعدات	الإدارة الالكترونية
	0.326	12	برامج الحاسوب (software)	
	0.698	9	صناع المعرفة (العنصر البشري)	
0.638		16	إدارة الموارد البشرية	

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

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

أظهرت النتائج لمقياس تطبيق الإدارة الالكترونية أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.593 أما بالنسبة لأبعاد الإدارة الالكترونية ، فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: الأجهزة والمعدات 0.434، وبرامج الحاسوب (software) 0.326، وصناع المعرفة (العنصر البشري) 0.698، أما أن جميع القيم تتجاوز 0.5 وفقاً لدراسة Hair et al (2010)، فإن الثبات قد تحقق للمقياس.

. أما بالنسبة لمقياس تطبيق إدارة الموارد البشرية، فقد أظهرت النتائج أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.638 بالنسبة لبعد إدارة الموارد البشرية، كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: إدارة الموارد البشرية 0.638 بما أن القيم أكبر من 0.6، وفقا لدراسة (Hair et al 2010) ، فإن الثبات قد تحقق أيضا للمقياس.

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

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي، وفقا لما يلي:

التصنيف	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

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

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى الممارسة/الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.14	موافق	من 66.67% إلى 100%	موافقة بشدة
من 1.15 إلى أقل من 1.21	محايد	من 33.33% إلى 66.66%	موافقة متوسطة
من 1.22 إلى أقل من 2	غير موافق	من 0% إلى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية وأبعادها، بالإضافة إلى مستوى إدارة الموارد البشرية، وبعدها، وذلك وفقاً لآراء عينة الدراسة. يتم توضيح ذلك كمايلي:

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية			
الإدارة الإلكترونية	الأجهزة والمعدات	1.54	0.318	1.54	0.418	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع		
	وبرامج الحاسوب (software)	1.46	0.363							موافق	مرتفع
	صناع المعرفة (العنصر البشري)	1.52	0.357							موافق	موافق
إدارة الموارد البشرية		1.26		0.307		موافق		مرتفع			

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

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

تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة بالنسبة للمتغير المستقل الإدارة الالكترونية أن الاتجاه العام لمفردات العينة يميل إلى موافقة، مرتفعة، مما يشير إلى تحقيق عالٍ لممارسات الإدارة الالكترونية في شركة مرسول في جدة / المملكة العربية السعودية حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل، 1.54، مع نسبة موافقة بلغت 33.33% وانحراف معياري قدره 0.363. كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الإدارة الالكترونية أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد (الأجهزة والمعدات، وبرامج الحاسوب (software)، وصناع المعرفة (العنصر البشري)) من قبل مفردات العينة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع الإدارة الالكترونية في شركة مرسول في جدة / المملكة العربية السعودية. أما بالنسبة لأبعاد الإدارة الالكترونية، فقد كانت النتائج على النحو التالي: بعد الأجهزة والمعدات بلغ المتوسط الحسابي 1.54 مع نسبة موافقة 68.1% وانحراف معياري 0.318، بعد وبرامج الحاسوب (software) بلغ المتوسط الحسابي 1.46 مع نسبة موافقة 67.13% وانحراف معياري 0.418 بعد وصناع المعرفة (العنصر البشري) بلغ المتوسط الحسابي 1.52 مع نسبة موافقة 67.13% وانحراف معياري 0.357 تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع أبعاد الإدارة الالكترونية في الشركة.

تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير التابع إدارة الموارد البشرية أن الاتجاه العام لمفردات العينة يشير إلى نسبة موافقة مرتفعة، مما يدل على مستوى عالٍ من تطبيق إدارة الموارد البشرية في شركة مرسول في جدة / المملكة العربية السعودية حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.26 مع نسبة موافقة 74.09% وانحراف معياري 0.307. كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد وإدارة الموارد البشرية الاتجاه العام لجميع (إدارة الموارد البشرية) هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يشير إلى تطبيق مرتفع لممارسات إدارة في شركة مرسول في جدة / المملكة العربية السعودية تشير هذه النتائج إلى أن معظم مفردات عينة الدراسة توافق على تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركة بشكل عام.

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الدراسة يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسه استخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

إدارة الموارد البشرية	صناع المعرفة) العنصر البشري)	وبرامج الحاسوب (software)	الأجهزة والمعدات	المتغير	
0.066	0.196	0.537**	1	Pearson Correlation	

.729	.300	.002		Sig. (2-tailed)	الأجهزة والمعدات
30	30	30	30	N	
.288	.280	1	.537**	Pearson Correlation	وبرامج الحاسوب (software)
.123	.134		.002	Sig. (2-tailed)	
30	30	31	30	N	
.073	1	.280	.196	Pearson Correlation	وصناع المعرفة (العنصر البشري)
.702		.134	.300	Sig. (2-tailed)	
30	30	30	30	N	
1	.073	.288	.066	Pearson Correlation	إدارة الموارد البشرية
	.702	.123	.729	Sig. (2-tailed)	
30	30	30	30	N	

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

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

الارتباط الخطى بين الادارة الالكترونية وابعادها (كمتغير مستقل) وإدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع):

تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.066) بين الادارة الالكترونية وأبعادها كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية

كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد الإدارة الالكترونية (ا الأجهزة والمعدات ، وبرامج الحاسوب (software) ، وصناع المعرفة (العنصر البشري)) عند معامل ارتباط 1،

****537.196**، على الترتيب كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

الارتباط الخطي بين أبعاد الإدارة الالكترونية وبين متغير الإدارة الالكترونية ككل، وبين بعضها البعض:

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين الإدارة الالكترونية وبين أبعادها (الأجهزة والمعدات ، وبرامج الحاسوب (software) ، وصناع المعرفة (العنصر البشري)) عند مستوى دلالة (0.01)

٤,٦ . نتائج اختبار فرضيات الدراسة

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

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية وبين إدارة الموارد البشرية.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

الفرضية 1 : توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأجهزة والمعدات وبين إدارة الموارد البشرية.

الفرضية 2: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج الحاسوب (software) وبين إدارة الموارد البشرية

الفرضية 3: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين صناع المعرفة (العنصر البشري) وبين إدارة الموارد البشرية

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية وبين إدارة الموارد البشرية" .

"لاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis والذي يعد أحد الأساليب الإحصائية الشائعة المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين في هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين الإدارة الالكترونية التي تمثل المتغير

المستقل في الدراسة، و إدارة الموارد البشرية .التي تعتبر المتغير التابع ويهدف التحليل إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين تطبيق ممارسات الادارة الالكترونية في الشركة وبين مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية. من خلال هذا التحليل، يتم اختبار مدى تأثير الادارة الالكترونية على إدارة الموارد البشرية، وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي البسيط.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.186 ^a	.035	.000	.307

a. Predictors: (Constant), المتغير_الإدارة_الإلكترونية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.094	1	.094	1.003	.325 ^b
	Residual	2.637	28	.094		
	Total	2.732	29			

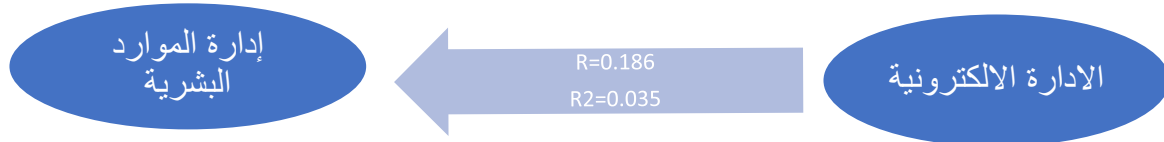
a. Dependent Variable: تطوير_الأداء_إدارة_الموارد_البشرية

b. Predictors: (Constant), المتغير_الإدارة_الإلكترونية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.918	.350		2.623	.014	.201	1.636
	المتغير_الإدارة_الإلكترونية	.232	.232	.186	1.002	.325	-.243-	.707

a. Dependent Variable: تطوير_الأداء_إدارة_الموارد_البشرية



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي: تشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) أقل من (0.01)، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01

تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.186$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين الإدارة الالكترونية بشكل عام وإدارة الموارد البشرية.

يوضح معامل التحديد المعدل ($R^2=0.035$) أن حوالي 77% من التباين الحاصل في إدارة الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الإدارة الالكترونية.

تشير قيمة (ت) (T-value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية (إجمالاً) كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأجهزة والمعدات وبين إدارة الموارد البشرية يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الإدارة الالكترونية محل الدراسة كمتغير مستقل، إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين وبرامج الحاسوب (software) وبين إدارة الموارد البشرية " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة وبرامج الحاسوب (software) محل الدراسة كمتغير مستقل، إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين وصناع المعرفة (العنصر البشري) وبين إدارة الموارد البشرية " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة وصناع المعرفة (العنصر البشري) محل الدراسة كمتغير مستقل، إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

ولاختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط.

Simple Linear Regression Analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.094	-.011-	.309

a. Predictors: (Constant), صناعة المعرفة, الأجهزة والمعدات, برامج الحاسوب

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.256	3	.085	.897	.456 ^b
	Residual	2.476	26	.095		
	Total	2.732	29			

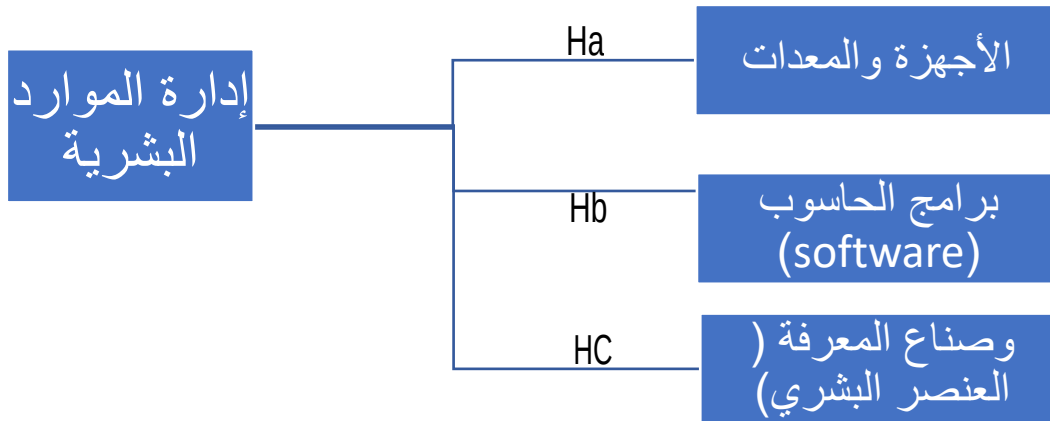
a. Dependent Variable: تطوير الأداء_إدارة الموارد البشرية

b. Predictors: (Constant), صناعة المعرفة, الأجهزة والمعدات, برامج الحاسوب

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.958	.356		2.694	.012	.227	
	الأجهزة والمعدات	-.120-	.214	-.124-	-.559-	.581	-.560-	
	برامج الحاسوب	.351	.224	.355	1.568	.129	-.109-	
	صناعة المعرفة	-.002-	.168	-.002-	-.010-	.992	-.346-	

a. Dependent Variable: تطوير الأداء_إدارة الموارد البشرية



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) إلى أن قيمة (sig) أقل من 0.01، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01.

تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.306$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين أبعاد الإدارة الالكترونية (الأجهزة والمعدات ، وبرامج الحاسوب (software) ، وصناع المعرفة (العنصر البشري)) وبين الإدارة الالكترونية .

يشير معامل التحديد المعدل ($R^2=0.094$) إلى أن 55% من التباين الحاصل في إدارة الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد الإدارة الالكترونية.

تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من 0.02

وبناء على النتائج السابقة، يتم رفض صحة الفرضية الأولى و حيث لم يتم إثبات وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأجهزة والمعدات وإدارة الموارد البشرية.

٤,٧ . الخاتمة

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي شركة مرسول في جدة / المملكة العربية السعودية، والذي كان هو الموقع الذي تم اختياره لتنفيذ البحث. لقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة من خلال برنامجي SPSS الإصدار 28 و SEMPLS لتحليل البيانات التي تم جمعها، حيث توفر هذه البرامج أدوات إحصائية قوية تساعد في تفسير البيانات واستخلاص النتائج بشكل دقيق وموثوق.

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

بعد ذلك، تم الانتقال إلى تحليل المتغيرات الرئيسية في الدراسة، والتي تتمثل في الادارة الالكترونية و الإدارة الالكترونية تم تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في أبعادها المختلفة. في حالة الادارة الالكترونية تم تحليل أبعاد مثل الأجهزة والمعدات ، وبرامج الحاسوب (software) ، وصناع المعرفة (العنصر البشري)، أما في حالة الإدارة الالكترونية.

تم تحليله هذا التحليل الوصفي للمتغيرات ساعد في توضيح مدى تطبيق هذه المفاهيم في بيئة العمل بالشركة وكيفية تأثيرها على الأداء العام في الشركة.

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

بعد التأكد من موثوقية المقاييس تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة، والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الادارة الالكترونية والإدارة الالكترونية تم اختبار هذا الفرض باستخدام أساليب تحليلية مثل الانحدار الخطي البسيط والنماذج الهيكلية للمعادلات البنائية (SEM)، وهي أساليب قوية لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة بالإضافة إلى ذلك تم اختبار مجموعة من الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير أبعاد مختلفة من الادارة الالكترونية على الإدارة الالكترونية مثل الأجهزة والمعدات ، وبرامج الحاسوب (software) ، وصناع المعرفة (العنصر البشري) على الإدارة الالكترونية.

تؤكد النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في هذا الفصل على ما خلصت إليه الفصول السابقة من الدراسة، حيث أثبتت أن الادارة الالكترونية تلعب دورا محوريا في تعزيز ممارسات الإدارة الالكترونية في شركة مرسول في جدة / المملكة العربية السعودية

من خلال هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات العملية التي سيتم عرضها في الفصل الختامي، والتي تهدف إلى تحسين ممارسات الادارة الالكترونية في المنظمة وتعزيز قدرتها على الإدارة الالكترونية بشكل فعال. هذه التوصيات ستكون قائمة على النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي الذي تم تنفيذه، مما يعزز من فعالية تطبيق هذه التوصيات في الواقع العملي.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١ . حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢ . توصيات الدراسة:

٥,٣ . الخاتمة:

قائمة المراجع

العربي

- اماني خضر أحمد شلتوت، مرجع سابق الذكر، ص14.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 132007، ص
- محمد موسى احمد، إدارة الأفراد الموارد البشرية - (H.R) بين النظرية والتطبيق، ط 1 ، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2014، ص 19.
- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد". دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 43.
- قدرات الأعمال الإلكترونية 2008) Raphaëli, et al. 2015; Raymond and Bergeron (دراسة) Zhu and Kraemer في الأداء التنظيمي ودراسة 2012) Hefet al. 2012; Meftahi, et. al. (ودراسة 2015 Kevin 2005 في أخذ حالة دراسية كقطاع التجزئة، ودراسة (Sun, et al. (2015) في أداء الموارد البشرية.
- بو زيد، محمد خير، (2014)، العلاقة السببية بين الإسباقيات التنافسية واستراتيجية سلسلة التوريد وأثرهما في الأداء المؤسسي (دراسة تطبيقية)، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ، 10 العدد 5،
- دراسة جابر(2017)
- . ابو شيخة، نادر احمد (، 1، Y، i) إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان. الأحمد، طلال واخرون (٢٠١٠)، التنظيم وأداء المنظمات بحث محكم، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- . البطاينة، محمد (٢٠١٦)، اثر استراتيجية ادارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في البنوك التجارية الأردنية، بحث منشور ، مجلة الدراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد ٤٣ ، العدد ١ ، عمان. الحواجره، كامل محمد.
- (٢٠١١). الاستعداد التنظيمي المدرك للتغير الاستراتيجي في المنظمة المتعلمة. المجلة الاردنية في إدارة الاعمال الاردن. مج . ع . هـ. الفارس، سليمان خليل واخرون (٢٠٠٣) إدارة الموارد البشرية، منشورات جامعة دمشق. ٦. النجار، محمد عدنان (١٩٩٨)، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، منشورات جامعة دمشق. دورزة، سوزان والمعشر ، واخرون (Y, 15) تقييم أثر التعلم التنظيمي على عناصر ثقافة الجودة في منظمات الاعمال في الأردن، بحث منشور ، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، الجامعة الأردنية، المجلد ١٠ ، العدد ٤ ، عمان. درة، عبد الباري والصباغ، زهير (2010)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان. ٩. رضوان، محمود عبد الفتاح (Y + 1Y) c الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للنشر ، مدينة نصر القاهرة. ١٠. علاقي، مدني عبد القادر . (Y, 1Y) ادارة الموارد البشرية، الطبعة الرابعة، جدة، ١١ مراد ، علة + i(Y + 1Y) التعلم التنظيمي في ظل الإدارة المعرفية : مدخل للمنظمة خوارزم العلمية للنشر . المتعلمة في عصر المعرفة ، مجلة دراسات وأبحاث – جامعة الجلفة - الجزائر .

- ابو بكر محمود الهوشي، الحكومة الالكترونية - الواقع والأفاق - مصر : مجموعة النيل العربية، 2006 ، ص 410،409.

(online) www.worldbank.org/publicsector/egov/egovstudies.htm acces
2. 08/06/2015. هيم الفيلكاوي: الحكومة الالكترونية ، مجلة الحرس الوطني الكويتي، العدد 19 ، نوفمبر، 2002، ص 50. 3- عادل حرحوش المغربي، وآخرون، الإدارة الالكترونية مرتكزات فكرية ومتطلبات تأسيس عملية، مصر : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007، ص

- علاء عبد الرزاق ومحمد حسن السالمي، نظم دعم القرارات، عمان: دار وائل للنشر، 2005، ص 235. 2 - سعد غالب ياسين ، الإدارة الالكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية ، السعودية: معهد الإدارة العامة، 2005 ، ص 22
1 عمار يوحوش دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، الجزائر : موقع للنشر والتوزيع، 2002، ص 30-29.

2-عمار يوحوش، محمد محمود الذنبيات مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ط8 ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية 2016، ص 139

حسين محمد الحسن الإدارة الالكترونية المفاهيم، الخصائص المتطلبات : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2011، ص 41

القاهرة، مصر، 2001 ص 323

الإنجليزي

الملاحق <https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/8344>

<https://www.scribd.com/document/559575935/%D8%AF%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9>

bout Human Development", www.measureofamerica.org, Retrieved 16/9/2018.

-Edited

<https://www.theaccessgroup.com/en-gb/hr/resources/employee-talent-skills-development/how-to-identify-and-close-skill-gaps/?trk=article-ssr-frontend-pulse> little-text-block

<https://www.charthop.com/resources/blog/best-practices/ways-to-identify-employee-skills-gaps/?trk=article-ssr-frontend-pulse> little-text-block

<http://www.hrdiscussion.com>

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry

الملاحق

استبيان

في إطار انجاز رسالة تخرج تدخل ضمن متطلبات لنيل شهادة البكالوريوس تخصص إدارة عامة تحت عنوان :

"دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة مرسول في جدة / المملكة العربية السعودية" "في جامعة ميد أوشن"

نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة ، فمشاركتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحنا .

ونحيطكم علماً أن إجاباتكم ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة لن نستخدم إلا أغراض البحث العلمي فقط

و تفضلوا منا بقبول فائق التقدير والاحترام...

إشراف الأستاذة:

د.منى مصطفى العشري

إعداد الطالب :

عبدالله أحمد الشوبكي

المحور الأول: البيانات الشخصية:

نرجو منكم التكرم بالإجابة المناسبة على التساؤلات التالية وذلك بوضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك.

1 -الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2 -العمر

☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة ☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة ☐ من 50 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

☐ ثانوي ☐ البكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ أخرى

الوظيفة:

☐ موظف ☐ مدير ☐ رئيس قسم ☐ أخرى

3 -الخبرة العملية:

☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنوات ☐ من 15 سنة فأكثر

جدول تعريف:

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
أسم المؤلف مراد أحمد العام (2021- 2022) دور الإدارة الالكترونية في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية	14	البعد الأول: الأجهزة والمعدات	المتغير الأول
	12	البعد الثاني برامج الحاسوب (software)	
	9	البعد الثالث: صناع المعرفة (العنصر البشري)	

المحور الثاني: الادارة الالكترونية

نرجو تحديد درجة موافقتكم أو عدم موافقتكم على العبارات، وذلك بوضع علامة (✓) في الخانة المناسبة
أبعاد الإدارة الإلكترونية

البعد الأول: الأجهزة والمعدات			
الرقم	العبارات	موافق	محايد
1	هل الموظفون في إدارة الموارد البشرية لديهم دراية كافية بالإدارة الإلكترونية		
2	هل الموظفون في إدارة الموارد البشرية لديهم التحكم في الاعلام الألي		
3	هل الموظفون في إدارة الموارد البشرية قاموا بدورات تكوينية في مجال الإدارة الإلكترونية		
4	هل توفر إدارة الموارد البشرية أجهزة الحواسيب تلبي احتياجات تطبيق الإدارة الإلكترونية		
5	هل توفر إدارة الموارد البشرية العدد الكافي من ملحقات الحاسوب لمختلف الإدارات و الأقسام		
6	هل توفر إدارة الموارد البشرية العدد الكافي من كاميرات المراقبة		
7	هل تتوفر في إدارة الموارد البشرية وسائل لتخزين البيانات اللازمة		
8	هل توفر في إدارة الموارد البشرية قاعدة البيانات ملائمة للعمل الإلكتروني		
9	هل يتم تحديث أجهزة الحاسوب بشكل منتظم		
10	هل يتم تحديث ملحقات الحاسوب بشكل منتظم		
11	هل تساهم الأجهزة المعدات في سرعة الحصول على البيانات اللازمة للقيام بالعمل في الوقت المناسب		
12	يمتلك الموظفون المهارات والخبرة الحاسوبية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية		
13	هل تساهم مصلحتكم في توفير المكونات المادية لحاسوب لغرض أداء مهمة ما أو العمل بطريقة معينة للحصول على النتائج المطلوبة		
14	هل تساعد أجهزة الخادم (serveur) التي توفرها إدارة الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية		
البعد الثاني برامج الحاسوب (software)			
1	هل توفر إدارة الموارد البشرية البرمجيات الخاصة بالتسيير		
2	هل تستخدم إدارة الموارد البشرية نظم المعلومات الإدارية MIS		
3	هل تستخدم إدارة الموارد البشرية نظم دعم القرارات DSS		
4	هل تستخدم إدارة الموارد البشرية الأنظمة الخبيرة EXPERT SYSTEMS		

5	هل تستخدم إدارة الموارد البشرية الشبكات العصبية Neural Networks		
6	هل تساهم إدارة الموارد البشرية في توفير نظم تشغيل أصلية		
7	هل تعتمد إدارة الموارد البشرية على برامج أصلية لحماية أمن و سرية المعلومات		
8	هل تحرص إدارة الموارد البشرية على توفير أنظمة حماية متطورة لحماية بياناتها المختلفة		
9	هل تساهم إدارة الموارد البشرية في توفير برامج الحاسوب اللازمة لتطبيقات الأعمال الإدارية		
10	هل تساهم إدارة الموارد البشرية في توفير الأنظمة الخاصة بالاتصالات الإدارية الالكترونية		
11	هل تستخدم إدارة الموارد البشرية برامج الحاسوب القادرة على الحصول على البيانات اللازمة بسرعة للقيام بالعمل في الوقت المناسب		
12	هل تستخدم إدارة الموارد البشرية برامج الحاسوب قادرة على معالجة البيانات و تخزينها و استرجاعها وقت الحاجة		
البعد الثالث: صناع المعرفة (العنصر البشري)			
1	هل توفر إدارة الموارد البشرية لكوادرها البشرية دورات تدريبية في مجال استخدام التقنية الحديثة		
2	هل يوجد لدى الكوادر البشرية في إدارة الموارد البشرية اهتمام بتطبيقات الحاسوب		
3	هل تعمل إدارة الموارد البشرية على استقطاب أصحاب الخبرات والمهارات في مجال العمل الالكتروني		
4	هل إدارة الموارد البشرية تتوفر على كوادر بشرية مؤهلة لصيانة أجهزة الحاسوب		
5	هل يوجد في إدارة الموارد البشرية كوادر بشرية قادرة على تسيير الموقع الالكتروني بكفاءة		
6	هل تتوفر في إدارة الموارد البشرية مهندسون قادرون على تطوير البرمجيات المستخدمة بكل سهولة		
7	هل توفر إدارة الموارد البشرية مسؤول البيانات مهمته الأساسية حفظ وتهريف البيانات والاتصال بكل أقسام إدارة الموارد البشرية وتزويدهم بالبيانات المطلوبة		
8	هل تساهم إدارة الموارد البشرية في توفير المحررين الذين يقومون بإدخال و اخراج البيانات و المعلومات		
9	هل في إدارة الموارد البشرية كوادر قادرة على نقل رغبات الإدارة من اللغة العادية الى احدى لغات البرمجة التي يمكن للحاسب الألي التعامل معها		

جدول تعريف:

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير الثاني	المحور الثالث تطوير الأداء إدارة الموارد البشرية (الأداء الوظيفي)	16	أسم المؤلف مراد أحمد العام (2021- 2022) دور الإدارة الالكترونية في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية

المحور الثالث : تطوير الأداء إدارة الموارد البشرية

نرجو تحديد درجة موافقتكم أو عدم موافقتكم على العبارات، وذلك بوضع علامة (✓) في الخانة المناسبة

الأداء الوظيفي			
الرقم	العبارة	موافق	محاييد
1	هل تستثمر الوقت بشكل جيد أثناء أدائك مهامك		غير موافق
2	هل تشعر بأن مشاركتك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ساعدتك على تحسين أدائك الوظيفي		
3	هل قلة الإمكانيات المادية ساهمت في انخفاض أدائك الوظيفي		
4	هل أنت على علم بما فيه الكفاية بالمهام الموكلة اليك		
5	هل سوء العلاقة بينك وبين الإدارة يسهم في انخفاض مستوى أدائك الوظيفي		
6	هل تبدل الجهد لانجاز العمل في الوقت المناسب		
7	هل تكليفك بالعديد من الواجبات ساعد في انخفاض مستوى أدائك الوظيفي		
8	هل تشجيع الذي تناله من رؤسائك يؤديك الى انجاز العمل بكفاءة		
9	هل تبحث عن الجودة في أدائك لعملك		
10	هل تشعر بالظلم تجاه الواجبات والمهام الملقاة على عاتقك في العمل		
11	هل تتناسب قدراتك مع كافة المهام الموكلة اليك		
12	هل تنجز الكم المطلوب من الأعمال الموكلة اليك		
13	هل تشعر بالحماس عند أداء وظيفتك		
14	هل لديك القدرة على التكيف في الحالات الطارئة		
15	هل ترغب في البقاء في إدارة الموارد البشرية لالمامك بمتطلبات وظيفتك		
16	هل تبحث على الابداع عند أدائك لوظيفتك		

شاكرين لكم حسن تعاونكم...