

تطبيق الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي (دراسة حالة على موظفي الإدارة العامة بجامعة النجم الساطع - البريقة)

أ. نجية المبروك موسى الزعيد

(عضو هيئة تدريس - جامعة النجم الساطع - البريقة)

<https://doi.org/10.65723/RMSP2656>

الملخص:

تهدف الدراسة إلى بيان تحول المؤسسات نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية، حيث تبرز أهمية هذا التحول في تحسين الأداء الوظيفي. إذ تشير إلى استخدام التكنولوجيا في إدارة العمليات الإدارية، مما يسهم في تحسين الكفاءة، وتقديم خدمات أفضل. من خلال التعرف على مقومات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومدى تأثير تطبيقها على الأداء الوظيفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفي الإدارة العامة بجامعة النجم الساطع البريقة البالغ عددهم 75 موظفاً، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تم تحديدها وفقاً لجدول مورجن، حيث كانت 63 مفردة، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام المنهج الوصفي والمدخل الكمي، والاستبانة كأداء للدراسة، وظهرت النتائج توفر مقومات التطبيق للإدارة الإلكترونية، وتأثيرها الإيجابي على الأداء الوظيفي، وأخيراً تم تقديم توصيات مفادها الاهتمام بالتوجه الاستراتيجي من خلال رؤية واضحة وغايات محددة على المدى البعيد، والاعداد الجيد للموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية للارتقاء بمستوى أداء أفضل. وأوصت الباحثة بالمزيد من الدراسات المستقبلية لفهم التأثيرات طويلة الأمد للإدارة الإلكترونية وتوسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات أخرى.

الكلمات المفتاحية: تطبيق الإدارة الإلكترونية – الأداء الوظيفي

Abstract:

This study aims to demonstrate the role of institutional transformation towards e-management, highlighting the importance of this transformation in improving job performance. It points to the use of technology in managing administrative processes, which contributes to increased efficiency and better service delivery. The study examines the components of e-management implementation and its impact on job performance. The study population consisted of 75 employees from the General Administration at Al-Najm Al-Sati' University in Al-Buraiga. A simple random sample of 63 individuals was selected using Morgan's table. To achieve the study's objectives and test its hypotheses, a descriptive approach and a quantitative method were employed, utilizing a questionnaire as the data collection tool. The results showed the availability of the necessary components for implementing e-management and its positive impact on job performance. Finally, recommendations were made emphasizing the importance of strategic direction through a clear vision and specific long-term goals, and the need for thorough preparation of human

resources within the framework of e-management to achieve higher performance levels. The researcher recommends further studies to understand the long-term effects of e-management and to expand the scope of research to include other sectors.

Keywords: E-management implementation – Job performance

المبحث الأول: الإطار العام ومنهجية الدراسة 1.1 المقدمة

أن التطورات والتحولت عبر العقود والسنوات الماضية قد حدثت بشكل متسلسل، والتي جعلت تلك الحقبة تأخذ منحى جديداً، حيث عرف العالم مع مطلع الألفية الثالثة مرحلة جديدة أطلق عليها عصر التكنولوجيا والمعلومات، وارتبط التقدم فيها بمدى تطوير أساليب العمل الإداري لتحسين الأداء، ورفع المناخ الإداري الفعال الذي يساعد على اختصار الوقت والجهد، واصبحت رقمية المعرفة وارتباطها الوثيق بالإنترنت وانتشار تطبيقات المعرفة الجديدة أحد المحركات الأساسية لأحداث تغييرات عميقة داخل المنظمات.

ولم تظهر الإدارة الإلكترونية من فراغ. فمن غير الممكن وضع الوظائف التقليدية للإدارة في إطار الوسائل والتقنيات الحديثة للمعلوماتية، لأن هذه الأخيرة قد أثرت بصورة جوهرية في مضمون العملية الإدارية نفسها وفي شكلها وطبيعتها. وتحقيق أهدافها عن طريق تطوير العمل الإداري بشكل أكثر كفاءة وأكثر تجديداً وإبداعاً. وتهدف الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

2.1 مشكلة الدراسة

شهدت العقود الأخيرة من القرن الماضي تطوراً سريعاً للإدارة الإلكترونية في تطبيقها كنمط جديد في العمل الإداري؛ كونها أسلوب حديث ومورداً تنظيمياً هاماً في المنظمات، ونظراً لأثرها المباشر على تحسين الأداء. وما نص عليه تقرير الأمم المتحدة حول التطور التكنولوجي والأداء الوظيفي ضمن أهداف التنمية المستدامة 2030. ومن خلال وظيفة الباحثة كعضو هيئة تدريس بجامعة النجم الساطع / البريقة. تحاول في دراستها الحالية، تبيان دور تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة العامة بالجامعة، وذلك من خلال طرح التساؤل التالي: ما تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي؟

3.1 أهمية الدراسة

تتبع من حيوية موضوع الدراسة، باعتبارها تستهدف تحسين الأداء من حيث مهارات التعامل مع الحاسب الآلي والإلمام بكافة التطبيقات التي تمكن من التعامل مع أدوات الإدارة الإلكترونية؛ مما يتطلب الاهتمام بالعاملين من خلال رفع مهاراتهم وصقل خبراتهم وتزويد الإدارات بوسائل وتقنيات الإدارة الإلكترونية الحديثة وتدريب العاملين على إتقان استخدامها بفاعلية؛ والمساهمة الفعالة في تقليص إجراءات العمل التقليدية واستيعاب التجديدات ومواكبتها في تطوير أساليب العمل لتأثير ذلك على الأداء الوظيفي.

4.1 أهداف الدراسة

- 1/ تقييم مدى مساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- 2/ التعرف على المقومات اللازمة لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية.
- 3/ معرفة مستوى تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

5.1 فرضيات الدراسة:

بناءً على ما تقدم من وصف المشكلة فإن الباحثة تسعى لاختبار الفرضيات الآتية:
الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد دلالة إحصائية لتأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

الفرضية البديلة H_1 : توجد دلالة إحصائية لتأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

6.1 حدود الدراسة

الحدود المكانية: الإدارة العامة بجامعة النجم الساطع – البريقة.
الحدود الاجتماعية: الموظفين في الإدارة العامة لجامعة النجم الساطع

7.1 الدراسات السابقة

لأن البحث العلمي حلقات مترابطة، فهذه الدراسة لم تكن بالفريدة من نوعها؛ إنما كانت امتداد للعديد من الدراسات السابقة. فقد تناولت الباحثة عدة دراسات سابقة من الأقدم إلى الأحدث، ذات العلاقة بالدراسة الحالية من جوانب مختلفة. والدراسات كالتالي:

دراسة الأقرع، نور (2019)

بعنوان "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المتغيرات الديموغرافية نحو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين، واعتمدت على الاستبيان كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تطبيق الإدارة الإلكترونية نظراً لأهميتها في رفع مستويات الأداء.

دراسة (2020) Khlif, H., & Ziadi, J.

بعنوان "أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء التنظيمي"، دراسة تطبيقية في المؤسسات التونسية، وهدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية على الأداء التنظيمي في الشركات التونسية. واستخدمت منهج مختلط يعتمد على الاستبانة ومقابلات معمقة، وتوصلت الدراسة بأن هناك علاقة إيجابية بين استخدام نظم الإدارة الإلكترونية ورفع مستوى الأداء التنظيمي.

دراسة بوبكر عبد القادر؛ قديد فوزية (2021)

بعنوان "أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بولاية قاوس بالجزائر"، دراسة حالة مكتب المدني في Bir-Mourad-Rais، وهدفت الدراسة إلى تبيان أن الإدارة الإلكترونية من المفاهيم الإدارية الحديثة في التسيير والتي تركز على الاستخدام الكثيف للتكنولوجيات الحديثة كأسلوب جديد، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى إن الإدارة الإلكترونية تسهم بنسبة كبيرة في زيادة وتطوير الاداء الوظيفي للعاملين.

دراسة (2022) Musa Aqeeli, U.

بعنوان "الأنظمة الإدارية الإلكترونية ودورها الفاعل في دعم أداء العاملين" دراسة تطبيقية على مدينة الملك فهد الطبية بالرياض"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق النظام الإداري الإلكتروني على أداء العاملين في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها وجود فاعلية للأنظمة الإلكترونية، وأكثرها تأثيراً على أداء العاملين هو نظام المعاملات الإلكترونية، يليه نظام إدارة الأداء.

دراسة (2024) Atieh, K.

بعنوان " دور الإدارة الإلكترونية في دعم الأداء المستدام لدى مؤسسات الاتصالات في فلسطين"، هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على دور الإدارة الإلكترونية كإدارة علاقات العملاء، وإدارة علاقات الشركاء، إدارة الحقوق الرقمية وإدارة سلسلة التوريد) من أجل دعم الأداء المستدام لدى عدة مؤسسات للاتصالات في فلسطين، وتم استخدام استبانة إلكترونية كأداة للدراسة، وأشارت النتائج أن "الإدارة الإلكترونية لها تأثير مع وجود علاقة قوية بالأداء المستدام. ويمكن أن تدعم الأداء المستدام من خلال تنفيذ استراتيجيات تركز على الاستخدام الفعال للموارد وزيادة الإنتاجية.

التعقيب على الدراسات السابقة

استعرضت الباحثة عدد (5 دراسات) من الدراسات السابقة في بيئات مختلفة (تونس- السعودية- فلسطين - الجزائر) وعرضت الدراسات السابقة بين عامي "2019م - 2024م" وفق ترتيب زمني من الأقدم إلى الأحدث وقد تناولت الدراسات السابقة موضوع تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي من عدة جوانب منها ما ركزت على الأنظمة الإدارية الإلكترونية ودورها الفاعل في دعم أداء العاملين، وأخرى تم فيها تسليط الضوء على دور الإدارة الإلكترونية في دعم الأداء المستدام، كذلك اهتمت الدراسات باستكشاف تأثير تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية على الأداء التنظيمي، أيضاً درست أخرى الإدارة الإلكترونية من ناحية أثرها على المتغيرات الديموغرافية، كذلك من حيث المفاهيم الإدارية الحديثة في التسيير والتي تركز على الاستخدام الكثيف للتكنولوجيات كأسلوب جديد، وقد استخدمت اغلب الدراسات السابقة التي استعرضتها الباحثة المنهج الوصفي وأسلوب الاستبانة كأداة للدراسة.

واتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في طبيعة موضوعها حول الإدارة الإلكترونية، واختلفت معها في الأهداف التي سعت إليها، وذلك حسب اختلاف ما ينصب عليه محور اهتمام الدراسة الحالية، واتفقت معها في التعرف

على مفهوم الإدارة الإلكترونية كونه مفهوم واسع يشمل عدة أنظمة إلكترونية والتحول إليها يلزم تغييرات واسعة في هيكلية المنظمة وإجراءات العمل ودورها في التطوير الإداري، كذلك اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الزمان والمجال والمكان ومجتمع الدراسة.

وقد ساهمت الدراسات السابقة باستفادة الباحثة في إثراء وتدعيم الإطار النظري وتوجيهها إلى بعض المصادر العلمية من خلال قوائم مراجعها، كذلك إلى الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات، وتوضيح جوانب القصور.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لدور تطبيق الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي

تشير الأدبيات أن معظم منظمات عالم الأعمال اليوم في هذا العصر، تتجه نحو رقمته العمل الإداري واستخدام أحدث التقنيات في مجال المعلومات والتكنولوجيا، وينصب محور اهتمامنا نحو الإدارة الإلكترونية. (البريهي، السفياي، 2023)

1. الإدارة الإلكترونية

1.1.2 مفهوم الإدارة الإلكترونية:

"ظهر هذا المفهوم في الآونة الأخيرة نتيجة للنمو والتطور السريع الذي شهدته نظم المعلومات والوسائل التكنولوجية الحديثة، وانتشار الأعمال الإلكترونية وفروعها المتعددة، ويعتبر مصطلح الإدارة الإلكترونية من المصطلحات العلمية المستحدثة تماماً في مجال العلوم العصرية". (زروقي، 2024)

وتقوم فلسفة الإدارة الإلكترونية على تأكيد السعي إلى التميز باعتباره المستوى الوحيد المقبول للأداء والإنجاز، ويأتي في قمة فلسفة الإدارة الإلكترونية الإيمان الراسخ بالإنسان وقدرته وأهمية استثمار طاقته الفكرية والذهنية. (عون، 2023)

2.1.2 تعريف الإدارة الإلكترونية:

الإدارة الإلكترونية هي وظيفة إنجاز الأعمال داخل المؤسسة باستخدام الوسائل الإلكترونية، وهذا التعريف يربط بين أداء العمل على المستوى الداخلي للمؤسسة، والوسائل الإلكترونية. (البريهي، السفياي، 2023)

وإنها عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة المنظمة الإدارية بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية للوصول إلى أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين، (هادي، 2021)

3.1.2 أهداف الإدارة الإلكترونية:

ويقول عون (2023) أن الهدف من الإدارة الإلكترونية هو:

- 1) محاولة إعادة هيكلية المؤسسات التقليدية الحالية لتحسين الأداء الإداري التقليدي المتمثل في كسب الوقت وتقليل التكلفة اللازمين لإنجاز المعاملات وفق تطور مفهوم الإدارة الإلكترونية.
- 2) إعادة النظر في الموارد البشرية المتاحة والعمل على رفع كفاءتها ومهاراتها، لربط الأهداف المنشودة للإدارة الإلكترونية بالأداء والتطبيق.
- 3) مناقشة التشريعات والأنظمة القانونية ومحاولة وضع معايير لضمان بيئة إلكترونية متوافقة.
- 4) الخروج برؤية واستراتيجية واضحة من أجل الانطلاق بخطى ثابتة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

4.1.2 أهمية الإدارة الإلكترونية:

وتتلخص أهمية الإدارة الإلكترونية فيما يلي:

1. تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات والبيانات لمن ارادها، وتسهيل الحصول عليها من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية.
2. المرونة في عمل الموظف من حيث سهولة الدخول إلى الشبكة الداخلية للقيام بالعمل دون التقيد بالوقت والمكان.
3. سهولة عقد الاجتماعات مهما كان البعد بين الإدارات جغرافياً.
4. سرعة وسهولة وصول التعليمات والمعاملات الإدارية إلى الموظفين (زروقي، 2024)

2. الأداء الوظيفي

يستخدم مصطلح الأداء على نطاق واسع في ميدان الأعمال، ورغم ذلك يبقى من الصعب إعطاء تعريف محدد وبسيط له، لأنه ينتمي إلى عائلة المصطلحات متعددة المعاني ويقصد بذلك أنها قد تتوافق مع كلمات كثيرة كما أنها تحمل تفسيرات واسعة.

1.2.2 تعريف الأداء الوظيفي:

تعددت التعريفات التي قدمت من قبل الباحثين والدارسين لمفهوم الأداء الوظيفي ونظر لتعدد البحوث والدارسات التي أجريت في هذا المجال إلا ان هناك عوامل مشتركة تجمع هذا التعريفات وهي كما يأتي:

1. الموظف: وما يمتلكه من معرفه ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع
2. الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرض عمل
3. الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي

ويمكن القول بأن الأداء الوظيفي هو محصلة لتفاعل عدد من العوامل المتداخلة التي يجب أن تأخذها المنظمات بعين الاعتبار لتحسين أدائها. (بادي؛ خلايفية، 2024)

2.2.2 محددات الأداء الوظيفي:

إن أداء الفرد يحدد بالعديد من المحددات المترابطة والمتداخلة، وحتى يتسنى إدارة الأفراد بكفاءة لا بد من فهم أهم العوامل والمحددات التي من شأنها تحديد طبيعة السلوك الذي سيسلكه الفرد عند أدائه لمهام وظيفته، وقد سعى الباحثون في علم الإدارة وعلم النفس الصناعي إلى تحديد أهم تلك المحددات، وقد خلصوا بأن أداء الفرد يحدث نتيجة التفاعل ما بين القدرة على العمل والدافعية في العمل ودرجة الدعم التنظيمي، كما في المعادلة التالية: أداء الفرد = الدافعية * القدرة * الدعم التنظيمي

الدافعية: إن تحقيق الدافعية لدى الأفراد من أهم أهداف الإدارة وذلك من خلال تفعيلها في الاتجاهات المتوافقة مع أهداف المنظمة. وتعرف الدافعية على أنها منبع السلوك ووقود الأداء، وتشير إلى مدى قوة الرغبة لدى الفرد للقيام بمهام العمل المحددة.

القدرة: يعتمد تحقيق مستويات عالية من الأداء على مدى التفاعل والاتساق ما بين الدافعية في العمل والقدرة على أدائه، بمعنى أن جهود دفع وتحفيز الأفراد نحو الأداء المتميز تكون غير مجدية ما لم تتوفر لديهم القدرات والمهارات والمعارف اللازمة لأداء مهام الوظيفة، والعكس صحيح.

الدعم التنظيمي: ويشير إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها، من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهون من مشكلات والإنصات لشكواهم. وتقديم المساعدات والمساهمات، والعناية بهم. (حمزة، 2019)

3.2.2 أهمية الاداء الوظيفي

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة داخل اية منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي والمحصلة لجميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد او المنظمة، فاذا كان هذا الناتج مرتقعا فان ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، ومن ثم يمكن القول بشكل عام، كما ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في (مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز). (بن لحرش، 2023)

3. تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

تؤثر الإدارة الإلكترونية على مختلف العمليات الإدارية من خلال تحسينها وتطويرها وذلك بإضافة البعد التكنولوجي على مجالات عملها والمتمثل في الرقمية، فالإدارة الإلكترونية هي عبارة عن نمط جديد ترك آثاره الواسعة على مجالات عملها واستراتيجياتها ووظائفها، والبعد الإداري الحديث المتمثل في تطور المفاهيم الإدارية التي تراكمت لعقود عديدة وأصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية، والانتقال من الإدارة المباشرة وجها لوجه إلى الإدارة عن بعد. والانتقال من التنظيم الهرمي القائم على سلسلة الأوامر إلى التنظيم الشبكي. والانتقال من الرقابة بمفهوم مقارنة الأداء الفعلي مع المخطط إلى الرقابة المباشرة الآنية. (بوبر؛ قديد، 2021)

1.3.2 مؤشرات الإدارة الإلكترونية المستخدمة لدراسة الأداء الوظيفي

1. **الفعالية:** ووفقا لهذا المفهوم، فإن الفعالية تقاس على مستوى المنظمة من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا، أما الأهداف على المستوى الفردي فتشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه.

2. **تقويم الأداء الوظيفي:** يشير إلى تلك الوظيفة المستمرة التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات المنظمة.
 3. **معدلات الأداء الوظيفي:** يعتبر معدل الأداء أداة تخطيطية تعبر عن غاية مطلوب بلوغها، وقد يعكس خطة أو طريقة أو إجراء يستخدم لأداء نشاط معين، ودون تحديد معدلات ومعايير الأداء يصعب قياسه والوصول إلى حكم سليم عن مدى كفايته وإن تقدير معدلات الأداء يختلف من منظمة لأخرى لتأثرها بالظروف البيئية المحيطة بالعمل، وبدرجة التقدم التقني والمعلوماتي في المنظمة.
 4. **الفجوة في الأداء:** يتمثل الاختلاف بين المستويات المستهدفة للأداء والمستويات الفعلية، وينتج عن هذا الاختلاف ظهور فجوة في الأداء تمثل عقبة تحتم على الإدارة الناجحة معرفة أسبابها، واختيار أفضل الأساليب الإدارية لتقليصها، والعمل على رفع مستوى الأداء وما هو مستهدف.
- كما أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمة واهتمام القائد بها واستجابته لها واستخدامه لموقعه القيادي في توفير فرص تطوير الموظفين ومهاراتهم الوظيفية والحرص على الأخذ بأرائهم يساعد على نشر ثقافة إبداعية داعمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بدرجة كبيرة. (عمران؛ بومريز، 2021)

2.3.2 مساهمات الإدارة الإلكترونية نحو الأداء الوظيفي

ساهمت الإدارة الإلكترونية في تطوير المفاهيم الإدارية التي تراكمت لعقود عديدة وأصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي والإدارة القائمة على الفريق .

أولاً مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير عملية التخطيط: وذلك من خلال نقل عملية التخطيط من ممارسة احتكارية للمستويات العليا إلى ممارسة للمستويات التنفيذية، وهذا يساهم من جهة في تنمية قدراتهم ومن جهة أخرى في توسيع قاعدة المشاركة الجماعية. وزيادة قدرة المؤسسة على تشخيص المشاكل نتيجة قدرتها على تحصيل المعلومات. ودعم قدرة المؤسسة على تحديد البدائل المختلفة وتقويم كل بديل، والقدرة على تفعيل ودعم القرارات. وقدرة المؤسسة على محاكاة الواقع والنمذجة الواقعية باستخدام نظم المعلومات الإلكترونية.

ثانياً مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير عملية التنظيم: ويتم ذلك من خلال التنظيم الإلكتروني هو تنظيم مرن يسمح بالاتصال والتعاون بين مختلف الأفراد. والتشبيك الواسع بين جميع العاملين عن طريق الشبكة الداخلية وهذا ما يحقق الاتصالات القائمة في الوقت الحقيقي وفي كل مكان في المؤسسة. وتوفر كم هائل من المعلومات يوميا في كل وقت وذلك لتوجيه جهود العاملين وأنشطتهم وزيادة القدرة على التحفيز وانجاز المهام.

ثالثاً مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير عملية الرقابة: لا شك أن الرقابة الإلكترونية تحقق استخداما فعالا وشبكات المعلومات القائمة على الانترنت بكل ما يعنيه من فحص وتدقيق ومتابعة آنية وشاملة، وهذا ما يحقق لها مزايا كثيرة مثل تحقق الرقابة المستمرة بدل من الرقابة الدورية بما يولد تدفقا مستمرا للمعلومات الرقابية في كل وقت بدل من الرقابة المتقطعة إجرائها في أوقات متباعدة وبشكل دوري والرقابة الإلكترونية تحفز العلاقات القائمة على الثقة وهذا ما يقلل الجهد الإداري المطلوب في الرقابة. وتساعد على انخراط الجميع في معرفة ماذا يوجد في المؤسسة إلى حد كبير من أجل تحقيق مستلزمات الرقابة والحد من المفاجآت والأزمات في أعمال المؤسسة. والرقابة الإلكترونية تقلص مع الوقت من أهمية الرقابة القائمة على المداخلات أو العمليات أو الأنشطة لصالح التأكيد المتزايد على النتائج، فهي إذن أقرب إلى الرقابة بالنتائج.

رابعاً مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير عملية اتخاذ القرار: ويتم ذلك من خلال سرعة الحصول على بيانات دقيقة. وتحسين الاتصالات الإدارية. وصحة وتكامل المعلومات. ودعم القدرة على تجديد البدائل المختلفة وتقويم كل بديل. ومساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات عن طريق التقارير الإحصائية (بوبر؛ قديد، 2021).

المبحث الثالث: تحليل البيانات إحصائياً

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلات الدراسة، واختبار فرضياتها، ولعدم كفاية المعلومات التي تم جمعها من الدراسات الأدبية، ووفقاً لخطوات البحث العلمي تم التطرق للجانب العملي للدراسة، بهدف الكشف عن دور تطبيق الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

1.3 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، المدخل الكمي، أسلوب دراسة الحالة. (من حيث ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم الظواهر).

2.3 التعريفات الإجرائية

التعريف الإجرائي للإدارة الإلكترونية: يشير إلى استخدام نظام معلوماتي متكامل لأداء المهام الإدارية، حيث يتم قياسها من خلال عدد الأنظمة المستخدمة، مستوى تكاملها، ودرجة الفعالية في تسهيل العمليات الإدارية.

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي: هو مقياس يقيم فعالية الموظف في أداء وظيفته، ويُقاس بناءً على تحقيق الأهداف المحددة. ومستوى إنتاجية الموظف (مثل عدد المهام المنجزة في فترة زمنية معينة).

3.3 مجتمع الدراسة:

قامت الباحثة بزيارة استطلاعية لميدان الدراسة وهو الإدارة العامة بجامعة النجم الساطع- البريقة والتعرف على مكونات الهيكل الوظيفي للإدارة العامة، وعدد الموظفين بكل مكتب من خلال وظيفتها كعضو هيئة تدريس بالجامعة، وبهذا تم التعرف على مجتمع الدراسة البالغ عددهم 75 موظف.

4.3 عينة الدراسة:

اعتمدت الباحثة في تحديد العينة، على العينة العشوائية البسيطة، وتعتبر العينة العشوائية شرطاً رئيسياً لاستخدام الأدوات الإحصائية واختبارات المعنوية، ووصفت بالبسيطة لسهولة طريقة تكوينها. وتم احتساب العينة وفقاً لجدول مورجن فكانت (63 مفردة)، وتم تجهيز الاستبانة وتوزيعها وفقاً لهذه العينة.

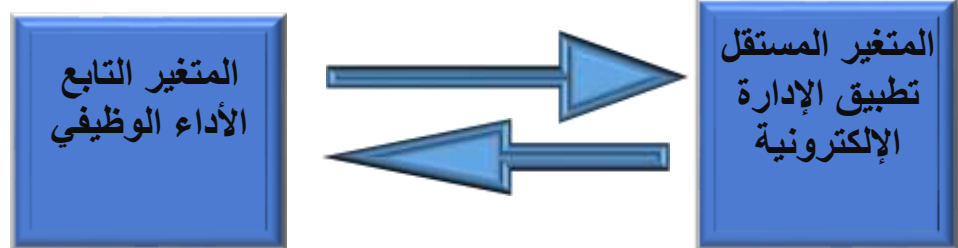
جدول رقم (1) (Krejcie & Morgan) مقطعية تبين حجم العينة المطلوب

العينة	المجتمع	العينة	المجتمع
56	65	186	360
56	70	191	380
63	75	196	400

يتضح من الجدول رقم (1) أن حجم العينة المطلوب لمجتمع الدراسة البالغ (75 موظف) هي (63 مفردة).

5.3 متغيرات الدراسة

- **المتغير المستقل:** وهو المتغير الذي يعمل على إحداث تغير ما في الواقع، وملاحظة نتائج وآثار هذا التغير على المتغير التابع. "وهو الذي يكون له دورٌ كبير في وجود وتحديد خصائص المتغيرات التابعة وتوزيعها" (الواصل، 1999، ص:49) ويمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- **المتغير التابع:** وهو المتغير الذي يقاس أثر تطبيق المتغير المستقل عليه. "متغيرات تتبع للمتغير المستقل ويقع عليها منها التأثير فتتغير بتغيرها سلباً وإيجاباً". (الواصل، 1999، ص:49) ويمثل المتغير التابع في هذه الدراسة الأداء الوظيفي.



الشكل رقم (1) نموذج التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع

المصدر: الباحثة

6.3 أداة جمع بيانات الدراسة:

تم استخدام صحيفة الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة. وتم تصميم استمارة الاستبيان الخاصة بهذه الدراسة استناداً إلى الإطار النظري والدراسات السابقة. ومن خلال تحديد الأهداف الرئيسية المرغوب في تحقيقها، والجمهور المستهدف، وأيضاً تحديد نوعية الأسئلة وكيفية صياغتها، وتكونت من قسمين البيانات الديموغرافية والمحاور الرئيسية، وتم القيام بتفريغ وتحليل البيانات من خلال برنامج الحزمة الاحصائية (spss) للقيام بعملية التحليل وتحقيق الأهداف الموضوعية في إطار البحث لتفسير نتائج الدراسة التي اجريت على جامعة النجم الساطع (البريقة) وتم ترميز البيانات وفق مقياس ليكرت الخماسي، كما يلي:

جدول (2) توزيع درجات مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

7.3 حدود مقياس ليكرت

للحصول على حدود كل تصنيف تم حساب المدى بطرح أكبر قيمة في مقياس ليكرت من أقل قيمة (5-1=4)، ثم تقسيم المدى على أكبر قيمة في المقياس (4÷5=0.80)، وتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس للحصول على حدود كل تصنيف.

جدول (3) حدود مقياس ليكرت الخماسي

الحد الأدنى	الحد الأعلى	التصنيف
1	1.79	غير موافق بشدة
1.80	2.59	غير موافق
2.60	3.39	محايد
3.40	4.19	موافق
4.20	5	موافق بشدة

8.3 صدق وثبات أداة الدراسة:

تم اختبار درجة المصدقية بمعامل الفا كرونباخ وذلك لغرض اختبار وقياس درجة المصدقية (الاعتمادية) في الاستجابات الواردة عن أسئلة الاستبانة، إذ يعتمد هذا الاختبار على مدى الثبات الداخلي ودرجة الاعتمادية لأسئلة الاستبانة.

جدول رقم (4) مدى الصدق والثبات

المحاور	عدد الفقرات	الثبات	الصدق
اسئلة المحور الأول	6	.764	%87
اسئلة المحور الثاني	6	.836	%91
اسئلة المحور الثالث	6	.808	%90
اسئلة جميع المحاور	18	.881	%94

9.3 توزيع وتجميع استمارات الاستبيان:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم توزيع (63) استمارة استبيان على عينة الدراسة بالإدارة العامة في جامعة النجم الساطع، وتم استرداد (46) استمارة استبيان، حيث كانت (9) استمارات استبيان مفقودة، و(8) استمارات استبيان غير صالحة للتحليل، فكانت نسبة الاسترداد %82.

الجدول (5) توزيع الاستبيانات

نسبة الاسترداد	صحاتف الاستبيان المستلمة	صحاتف الاستبيان المستبعدة		صحاتف الاستبيان الموزعة
		صحاتف الاستبيان غير صالحة للتليل	صحاتف الاستبيان المفقودة	
%82	46	8	9	63

10.3 تفريغ وتحليل بيانات الدراسة

أولاً: البيانات الديموغرافية

1.10.3 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرارات	العبارة
%41.4	22	ذكر
%58.6	24	انثى
%100	46	المجموع

2.10.3 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر:

جدول (7) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

النسبة %	التكرارات	العبارة
%37.2	16	أقل من 30 سنة
%47.5	23	من 30 سنة إلى أقل من 50 سنة
%15.3	7	من 50 سنة فأكثر
%100	46	المجموع

3.10.3 توزيع أفراد عينة الدراسة المؤهل العلمي:

جدول (8) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة %	التكرارات	العبارة
%86	39	جامعي
%11.6	5	ماجستير
%2.4	2	دكتوراه
%100	46	المجموع

4.10.3 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

جدول (9) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرارات	العبارة
%52.2	24	أقل من 10 سنوات
%21.7	10	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
%26.1	12	من 15 سنة فأكثر
%100	46	المجموع

5.10.3 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستوى إجادة العمل على الحاسوب:

جدول (10) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستوى إجادة العمل على الحاسوب

يتضح من تحليل البيانات الديموغرافية، أن عينة الدراسة لديها تمثيل جيد من الذكور والإناث، مع تركيز على الفئة العمرية بين 30 و50 عاماً. وأغلب الأفراد يحملون مؤهلات جامعية، مما يعكس مستوى تعليمي جيد. إلى جانب أن غالبية الأفراد لديهم خبرة عملية أقل من 10 سنوات، مما قد يشير إلى أن العينة تشمل العديد من العاملين حديثي العهد بالوظيفة. وهذا قد يؤثر على أدائهم في الاستخدامات التكنولوجية. كذلك مستوى إجابة الحاسوب يتراوح بين مرتفع وعالي لأغلب المشاركين

ثانياً تحليل محاور الدراسة:

جدول (11) المحور الاول: يهدف لتقييم مدى مساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية

يتضح من الجدول رقم (11) المتعلق بإجابات عينة الدراسة حول المحور، تقع في حدود الموافقة حيث بلغ المتوسط

الرأي العام لعينة الدراسة	الترتيب	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	ت
					1	2	3	4	5		
موافقون بشدة	1	%89	.79400	4.2391	0	1	4	25	16	تساهم في تبسيط الإجراءات الإدارية	1
موافقون	4	%74	.93870	3.9130	1	4	6	22	12	تساعد في اتخاذ القرار بالتوفير الدائم للمعلومات	2
موافقون	2	%74	.87697	4.1739	0	1	11	13	21	تعمل على رفع مستوى الأداء	3
موافقون	3	%74	.95427	3.9783	1	2	9	19	15	تؤثر في حل مشاكل العمل اليومية بسرعة	4
موافقون	2	%85	.73950	4.1739	0	1	6	24	15	تساهم في رفع كفاءة العاملين في الإدارة	5
موافقون	5	%65	.95705	3.8696	2	3	11	17	13	تساعد في الحد من البعدين الجغرافي والزمني	6
		%52.2		23	المتوسط الحسابي العام 4.058					مرتفع	
الانحراف المعياري العام 59651.											
		%100		46	الرأي العام موافقون					المجموع	

الحسابي العام

4.058 وهذا يعكس اتفاقاً جيداً بين المستجيبين على أن الإدارة الإلكترونية لها مساهمة كبيرة، وبانحراف معياري عام 59651. ويعتبر فارق قابل للملاحظة من حيث التباين في الآراء، مما يشير إلى وجود اختلافات في تقييم المستجيبين، ورأي عام موافقون. حيث يشير إلى أن المشاركين لديهم رأي إيجابي كبير تجاه تطبيق الإدارة الإلكترونية، ويظهر الحديث عن كل عبارة كيف يمكن أن تسهم في تحسين الأداء العام وكفاءة العاملين. وبالتالي تعتبر كأداة لدعم جهود التحسين والاستثمار في أنظمة الإدارة الإلكترونية. حيث أن معظمهم يوافق على فوائدها، ويعكس هذا التحليل التحسن المتوقع في الأداء الإداري عندما تُطبق هذه الأنظمة.

جدول (12) المحور الثاني: يهدف الى التعرف على المقومات اللازمة لتطبيق أنظمة الإدارة الالكترونية في الإدارة العامة بجامعة النجم الساطع

البيان	الترتيب	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	ت
					بشدة	بشدة	بشدة	بشدة			
					1	2	3	4	5		
موافقون	1	80 %	.93069	3.9783	2	2	4	23	15	توفر أجهزة حاسب تمكن الموظفين من الدخول الى أنظمة الإدارة الالكترونية	1
موافقون	2	67 %	1.05889	3.8913	3	4	8	14	17	توفر شبكات اتصال آمنة وسريعة	2
موافقون	6	54 %	1.00554	3.5	1	7	13	18	7	يوجد عدد كافي من الافراد المؤهلين	3
موافقون	3	70 %	.94996	3.8261	2	3	9	20	12	هناك خطط لتدريب وتأهيل العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات	4
موافقون	4	57 %	.99685	3.6304	2	4	14	15	11	الاستعانة بمدربين مؤهلين لتدريب العاملين	5
موافقون	5	65 %	1.12868	3.7174	4	4	8	17	13	توفر الدعم المالي لصيانة الأجهزة وتطوير البرامج	6

المتوسط الحسابي العام 3.7572

الانحراف المعياري العام 0.75171.

الرأي العام موافقون

يتضح من الجدول رقم (12) المتعلق بإجابات عينة الدراسة حول المحور، يقع في حدود الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.7572، دليل على توافق عام حول أهمية المقومات، بانحراف معياري 75171 يشير إلى أن هناك تبايناً معتدلاً في الآراء حول المقومات، مما يدل على اختلاف وجهات النظر لدى المشاركين، ورأي عام موافقون يشير إلى أن المشاركين موافقون بشكل عام على توفر المقومات لتطبيق الأنظمة.

جدول (13) المحور الثالث: تطبيق الإدارة الإلكترونية وتأثيره على الأداء الوظيفي.

يتضح من الجدول رقم (13) المتعلق بإجابات عينة الدراسة حول المحور، أنها تقع في حدود الموافقة حيث بلغ

الرأي العام لعينة الدراسة	الترتيب	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	ت
					1	2	3	4	5		
موافقون	2	%78	94204	4.152 2	2	3	7	16	18	تعمل الإدارة الإلكترونية على تحسين الاتصالات بين الموظفين وزيادة كفاءة العمليات الإدارية	1
موافقون	1	%89	60752	4.173 9	1	1	5	27	12	تعمل الإدارة الإلكترونية على سرعة إيصال التعليمات للموظفين	2
موافقون	5	%67	91683	3.782 6	1	5	10	21	9	تعمل الإدارة الإلكترونية على التغلب على العقبات التي تخفض من مستوى الأداء.	3
موافقون	3	%87	82269	4.108 7	1	1	4	26	14	تعمل الإدارة الإلكترونية على تحسين مستوى رضا العاملين عن أدانهم في المؤسسة	4
موافقون	4	%78	69782	4.043 5	0	1	11	23	11	تعمل الإدارة الإلكترونية على تنظيم أعباء العمل اليومي للموظف	5
موافقون	6	%63	94792	3.652 2	0	8	10	20	8	تعمل الإدارة الإلكترونية على تحديد مسؤوليات واضحة للعاملين	6

المتوسط الحسابي العام 3.9855

الانحراف المعياري العام 59507.

الرأي العام موافقون

المتوسط الحسابي العام 3.9855 وهذا يعكس توافقاً جيداً بين المستجيبين حول تأثير الإدارة الإلكترونية. وبانحراف معياري 59507، يشير إلى وجود تباين معتدل في الآراء، ورأي عام موافقون. يشير إلى أن المشاركين موافقون بشكل عام على أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي. ويعكس هذا الجدول تأييداً عاماً لفكرة أن تطبيق الإدارة الإلكترونية له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي في المؤسسة.

11.3 اختبار فرضيات الدراسة:

جدول (14) مصفوفة الارتباط بين محاور الدراسة باستخدام معامل بيرسون للارتباط

المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الأول	معامل بيرسون للارتباط	
**0.583	*0.310	1	نتيجة العلاقة	المحور الأول
.000	0.36	-	دلالة العلاقة	
46	46	46	عدد الإجابات	
**0.576	1	*0.310	نتيجة العلاقة	المحور الثاني
.000	-	0.36	دلالة العلاقة	
46	46	46	عدد الإجابات	
1	**0.576	**0.583	نتيجة العلاقة	المحور الثالث
-	.000	.000	دلالة العلاقة	
46	46	46	عدد الإجابات	

يتضح من الجدول (14) علاقة المحور الأول بالمحور الثاني والعكس (غير دالة إحصائياً، لأنها أكبر من 0.05)، حيث تشير هذه النتيجة إلى أن هناك علاقة إيجابية ضعيفة بين المحورين، حيث لا يمكن اعتبارها دالة إحصائياً، مما يعني أن النتائج ليست قوية كفاية لدعم فرضية وجود علاقة حقيقية. أما علاقة المحور الأول بالمحور الثالث والعكس (دالة إحصائياً)، إذ تشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة إيجابية متوسطة إلى قوية، وهي دالة إحصائياً، مما يعكس احتمال وجود تأثير قوي بين هذين المحورين. كذلك علاقة المحور الثاني بالمحور الثالث والعكس فهي (دالة إحصائياً) وتظهر علاقة إيجابية متوسطة إلى قوية، وتعني أن هناك تأثير كبير بين المحورين.

جدول (15) اختبار الفرضية الرئيسية باستخدام اختبار (T) للعينات الواحدة عند مستوى معنوية 0.05
خلال الجدول (15) يتضح أن القيمة المحسوبة لـ t مرتفعة جداً، مما يشير إلى وجود فارق كبير بين متوسط العينة

One-Sample Test					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
46.026	45	.000	4.04797	3.8708	4.2251

والمتوسط المفترض. وقيمة Sig. هي 0.000، وهي أقل بكثير من مستوى الدلالة المحدد 5%. وهذا يعني أنه يمكننا رفض فرضية العدم (الصفريية H_0) وقبول الفرضية البديلة H_1 . مما يشير إلى أن هناك نتائج ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المقاس ومتوسط الفرضية. والفرق بين المتوسطات يشير إلى أن المتوسط الفعلي للعينات يزيد عن المتوسط الافتراضي أو المتوسط المفترض. ويعني ذلك أننا واثقون بنسبة 95% أن الفرق الحقيقي بين المتوسطين يقع ضمن هذا النطاق. مما يشير بوضوح إلى أن هناك دليلاً قوياً على وجود فرق ذو دلالة إحصائية. مما يدل على تأثير إيجابي لتطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

4. النتائج والتوصيات

1.4 المناقشة

وفقاً لما سبق من تحليل بالنسبة للمتغيرات الديموغرافية، ينبغي النظر في تقديم جلسات تدريب لتحسين مهارات العمل على الحاسوب للأفراد الذين لديهم مستوى جيد. ويُستحسن زيادة التنوع في العينة من حيث الجنس والمؤهل العلمي، لضمان شمولية الدراسة. أما المتغيرات الأساسية (محاور الدراسة) فتشير النتائج إلى وجود دعم قوي لفكرة الاستمرار في توفير المقومات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

كذلك يشير التحليل إلى أن الإدارة الإلكترونية تُعتبر أداة فعالة لتحسين الأداء الوظيفي، ويُنصح بزيادة التركيز على الدعم في المجالات التي حصلت على تقييمات أقل، مثل تحديد المسؤوليات وتحسين التغلب على العقبات. أيضاً قد تُستخدم كإطار عمل لتحسين تطبيقات وأنظمة الإدارة الإلكترونية في مجموعة متنوعة من السياقات.

أما بالنسبة لمصفوفة الارتباط يجب التركيز على تطوير العلاقة بين المحاور التي أظهرت دلالة إحصائية (الأول والثالث وكذلك الثاني والثالث)، حيث يمكن أن تؤدي هذه العلاقات إلى تحسين الأداء، بينما العلاقات غير الدالة تشير إلى أهمية البحث عن المزيد من العوامل أو متغيرات أخرى قد تؤثر على العلاقة بين المحورين الأول والثاني.

2.4 نتائج الدراسة:

من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة وبعد مناقشة البيانات واختبار الفرضيات من أجل تحقيق أهدافها، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي يمكن إيجازها فيما يلي:

1. تتوفر المقومات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة النجم الساطع. وهذا يدعم ضرورة تطبيق الإدارة الإلكترونية نظراً لأهميتها في رفع مستوى الأداء. ويتفق مع دراسة الأقرع، نور (2019)
2. تشير العلاقة بين المحاور إلى أن المحاور الثلاثة مرتبطة بشكل إيجابي. مما يدعم التأثير الإيجابي للإدارة الإلكترونية على الأداء، وهذا يتفق مع دراسة (Ziadi, & Khlif (2020)، ودراسة (Atieh, K. (2024)
3. أظهرت النتائج أن 52.2% من المشاركين لديهم مستوى مرتفع من إجادة العمل على الحاسوب، مما يشير إلى قدرات جيدة في استخدام التكنولوجيا. أي إن الإدارة الإلكترونية تسهم بنسبة كبيرة في زيادة وتطوير الأداء الوظيفي

للعاملين. وهذا ما يتفق مع دراسة بوبكر؛ قديد (2021)، كذلك وجود فاعلية للأنظمة الإلكترونية، وهذا ما يوافق دراسة (Musa Aqeeli, U. (2022)

3.4 توصيات الدراسة:

بعد استعراض النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ومن أجل الوصول إلى أقصى درجات الاستفادة الممكنة، توصي الباحثة بما يلي:

1. ينبغي الاهتمام بالتوجه الاستراتيجي من خلال رؤية واضحة وغايات محددة على المدى البعيد، والتثقيف والتوعية الواسعة النطاق وذلك بإقامة مؤتمرات وندوات وحلقات نقاش مع المختصين.
2. الإعداد الجيد للموارد البشرية على الأداء في ظل الإدارة الإلكترونية، وتوعيتها بحتمية التطوير، وإلحاقهم بدورات تدريبية وتهيئتهم على استخدامها، وإتاحة قدر كبير من مشاركتهم وتقديم مقترحاتهم للحصول على دعمهم وحماسهم في التطبيق، وضمان عدم مقاومتهم، ولرفع كفاءتهم علمياً وعملياً وتحمل مسؤولية القيام بها وممارستها بما يكفل لهم الارتقاء لمستوى أفضل.
3. توصي الباحثة بالمزيد من الدراسات المستقبلية لفهم التأثيرات طويلة الأمد للإدارة الإلكترونية وتوسيع نطاق البحث ليشمل قطاعات أخرى.

المراجع

1. الاقرع، نور طاهر، (2019)، "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية" مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
2. بادي، مراد؛ خلايفية، محمد، (2024)، "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من وجه نظر أساتذة المركز الجامعي تيبازة"، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، مج13، ع2
3. البريهي، باسم صادق؛ السفياي، عبد الرحمن محمد (2023). "متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها في جودة الأداء الوظيفي": دراسة تطبيقية على ديوان عام محافظة تعز، اليمن، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، مج(33).
4. بن لحرش، صراح، (2023)، "أثر الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي لموظفي بنك البركة الجزائري- وكالة 406 بقسنطينة"، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، مج7، ع1
5. بوبكر، عبد القادر؛ قديد، فوزية، (2021)، "أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الاداء الوظيفي للعاملين"، الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، عدد1، مج7.
6. حمزة، جهرة، (2019)، "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
7. زروقي، فاطمة الزهراء، (2024)، "الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الخدمة العمومية"، مجلة الجغرافيا الاقتصادية، مج1، ع1
8. عمران، كريمة؛ بوميز، حليلة، (2021)، "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي"، ام البواقي.
9. عون، بشير مسعود، (2023)، "الإدارة الإلكترونية ومعوقات تطبيقها"، الأستاذ، مج(24)
10. هادي، منير عادل. (2021). "أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي" دراسة ميدانية في منظمات المجتمع المدني العاملة في ساحل حضرموت، جامعة الريان، اليمن
11. Atieh, K. (2024). The Role of E-Management in Supporting Sustainable Performance among Telecommunication Organizations in Palestine. *Kurdish Studies*, 12(2).
12. Khlif, H., & Ziadi, J. (2020). The impact of e-management on organizational performance: an empirical study in Tunisian firms. *World Academics Journal of Management*, 8(3).
13. Musa Aqeeli, U. (2022). Electronic Management Systems and their Effective Role in Supporting Employee Performance in King Fahd Medical City in Riyadh: An Empirical Study. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 11(3)