

Journal of University Studies for inclusive Research

Vol.1, Issue 9 (2021), 1617–1643

USRIJ Pvt. Ltd.,

أثر الإدارة الالكترونية على فاعلية أداء العاملين

(دراسة ميدانية على العاملين العسكريين بقاعدة الملك فيصل البحرية بمحافظة جدة)

غازي بن معاشي السويح

Ghazi M. Alsyyweeh

طالب ماجستير تنفيذي، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة

جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

بريد إلكتروني: ghazimaashi@gmail.com

حسن بن عبدالقادر طيبة

Hassan A. Taibah

أستاذ مشارك، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة

جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

بريد إلكتروني: hataibah@kau.edu.sa

علي بن عمر جفري

Ali O. Jifri

أستاذ مساعد، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة

جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

بريد إلكتروني: aojifri@kau.edu.sa

مستخلص

تهدف الدراسة الى توضيح أثر تطبيقات الإدارة الالكترونية بالقطاع العسكري على فاعلية أداء العاملين والوقوف على نقاط القوة والضعف في أداء العاملين، ومن ثم الوصول إلى توصيات لتطوير أداء العاملين وفعاليتهم. تكمن أهمية الدراسة في ندرة الدراسات البحثية الخاصة في القطاعات العسكرية في تطبيقات الإدارة الالكترونية وأثرها على أداء العاملين وفعاليتهم. تساهم هذه الدراسة في توفير بيانات ومعلومات عن أداء العاملين بصورة دقيقة تسهل عمليات اتخاذ القرارات الادارية مثلاً في التدريب، الاستقطاب، صرف المكافآت ومعالجة المشكلات الإدارية وتسهل عملية اتخاذ القرارات العسكرية. لذلك، يمكن تلخيص مشكلة البحث في التساؤل الآتي: هل لتطبيقات الإدارة الالكترونية أثر على فاعلية أداء العاملين؟ لإنفاذ ذلك استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لهذه الدراسة. ولاختبار فرضيات البحث استخدم الباحثين أداة جمع المعلومات (الاستبانة) كأداة أولية للبحث وتتمثل عينة البحث بعدد (126) من عسكري الشؤون الإدارية في إدارة مرفق إصلاح السفن بقاعدة الملك فيصل البحرية بمحافظة جدة. أخيراً، تظهر نتائج الدراسة بوجود أثر كبير للإدارة الالكترونية على فاعلية أداء العاملين، خاصة في القطاعات العسكرية. عليه، قدمت الدراسة عدد من التوصيات أهمها التوسع في الأبحاث وزيادة دعم الابتكارات والاختراعات في الإدارة الالكترونية، وتطبيق الانظمة والقوانين لدعم التحول إلى نموذج الإدارة الالكترونية، وتوفير المتطلبات التقنية واستقطاب خبراء لدعم التحول للإدارة الالكترونية.

الكلمات المفتاحية : الإدارة الالكترونية ، القطاع العسكري ، تطبيقات .

The Impact of Electronic Management on The Effectiveness of Personnel Performance

(Afield Study on Military Workers at King Faisal Naval Base in Jeddah Governorate)

Abstract

The study aims to clarify the impact of electronic management applications in the military sector on the effectiveness of the performance of workers and to identify the strengths and weaknesses in the performance of workers, and then to reach recommendations to develop the performance and effectiveness of workers. The importance of the study lies in the scarcity of special research studies in the military sectors in electronic management applications and their impact on the performance and effectiveness of workers. This study contributes to providing data and information on the performance of workers in an accurate way that facilitates administrative decision-making processes, for example in training, polarization, exchange of rewards and treatment of administrative problems and facilitates the process of military decision-making. Therefore, the research problem can be summarized in the question: Do electronic management applications have an impact on the effectiveness of employee performance? The researchers use the descriptive analytical approach to its suitability for this study, and to test the research hypotheses, the researcher will use his performance of collecting information (questionnaire) as a primary tool for research. A random sample of 126 military personnel was chosen from administrative affairs in the administration of the ship repair facility at King Faisal Naval Base in Jeddah Governorate. Finally, the results showed that there is a significant impact of electronic management on the effectiveness of employee performance, especially in the military sectors. Accordingly, the study presented a number of recommendations, the most important of which is the expansion of research and the increase of support for innovations and inventions in electronic management, the application of regulations and laws to support the transition to the electronic management model, the provision of technical requirements and the recruitment of experts to support the transition to electronic management.

Keywords: electronic management, military sector, applications.

1 - المقدمة:

ما يشهده العالم اليوم من تسارع في التطور التكنولوجي وتقنية المعلومات فقد بدء التحول لاستخدام التكنولوجيا وظهور مفهوم الإدارة الالكترونية وبدء تطبيقها عالميا ومحليا حيث أصبحت من أولويات المملكة العربية السعودية واهتماماتها في تطبيق الحكومة الالكترونية بين جهات الحكومية وتطبيق الإدارة الالكترونية داخل كل الجهات الحكومية بهدف تسريع الإجراءات الإدارية وتقليل الوقت والجهد وتقديم أفضل الخدمات للمواطنين وتحقيق رؤية 2030 فأصبح من الضروري استخدام التكنولوجيا والتحول من الإدارة الورقية إلى الإدارة الالكترونية .

تعتبر الإدارة الالكترونية وسيلة جوهرية من فاعلية اتخاذ القرارات التغيير الصائبة وهي ضرورية لجعل المنظمات أكثر تفاعلاً وتعاوناً بين أقسام المنظمة الداخلية فمن خلالها تتم التحقق من التواصل ونقل المعلومات والتعليمات وتبادل الخبرات فهي بمثابة خطوط ترابط بين الأقسام والإدارات المختلفة مع بعضها، كما أنها أحد عناصر التوجيه والترابط بين العاملين في المنظمة لذلك بدأت المنظمات في الاهتمام بالإدارة الالكترونية وتهيئة البيئة التحتية لتنفيذها وأيضاً تسهل على المواطنين والمنظمات الأخرى سهولة التعاملات المشتركة (عبدالله، 2019م) .

لا يقتصر التركيز على التكنولوجيا والحاسوب فقط بل أيضاً هناك العنصر البشري الذي يمثل عاملاً مهماً في تطبيق الإدارة الالكترونية وتميزها فأصبح من الضروري الاهتمام بالعنصر البشري وتطويره ليتمكن من استخدام التكنولوجيا بفاعلية وكفاءة مما يساعد المنظمات على مواكبة تطورها وتقديم أفضل أداء وخدمة للمستفيدين باستخدام التكنولوجيا.

وفرت الإدارة الالكترونية للمنظمات طرق وسبل سهلت من خلالها إجراءات العمل الإداري كما ساعدت الوظائف والعمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة واتخاذ القرار وكما ساهمت في استثمار بالشكل الصحيح لجميع موارد المنظمة وإمكاناتها والتي بموجبها تجاوزت العوائق والقيود التي كانت تفرضها الإجراءات التقليدية للعمل الإداري على المنظمة حيث منحت المنظمات الالكترونية التفوق والتميز والكفاءة والفاعلية والابداع والانجاز عن غيرها من المنظمات التي ما زالت تعتمد الأسلوب التقليدي في الإدارة، في وقتنا الحالي تتميز منظمات الاعمال بتسارع كبير في التأثير في أداء المنظمات وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة .

يقوم الباحثين بدراسة أثر الإدارة الالكترونية على فاعلية أداء العاملين ويستعرض في الفصل الأول مقدمة البحث ومشكلة الدراسة وتسألاتها وأهداف وأهمية الدراسة وفرضيات الدراسة والمنهج المستخدم والتعريفات الإجرائية، ويستعرض الفصل الثاني بالإطار النظري والدراسات السابقة وفي الفصل الثالث يستعرض الباحثين منهج الدراسة ومجتمع وعينة البحث ومصادر جمع البيانات وحدود الدراسة.

2 - مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تكمّن مشكلة الدراسة في قلة الدراسات البحثية بين الإدارة الالكترونية وفاعلية أداء العاملين العسكريين وأيضاً ندرة الدراسات البحثية خاصة في القطاعات العسكرية في تطبيق الإدارة الالكترونية لمعرفة أثرها على فاعلية أداء العاملين بالقطاع العسكري مما يساهم في توفير بيانات عن أداء العاملين بالقطاع العسكري التي تساهم أيضاً في اتخاذ القرارات الإدارية (التدريب - استقطاب - صرف مكافآت) وكذلك في اتخاذ القرارات الإدارية العسكرية مثل (التخطيط - التنسيق)، ويمكن صيغتها بالتساؤل التي:

- هل لتطبيقات الإدارة الالكترونية أثر على فاعلية أداء العاملين؟

3 - أهداف الدراسة:

يهدف الباحثين في هذه الدراسة لعدة أهداف نذكرها في النقاط التالية:

أ- توضيح الأثر على القطاع العسكري بعد تطبيق الإدارة الالكترونية.

ب- التعرف على فاعلية أداء العاملين بالقطاع العسكري بعد تطبيق الإدارة الالكترونية.

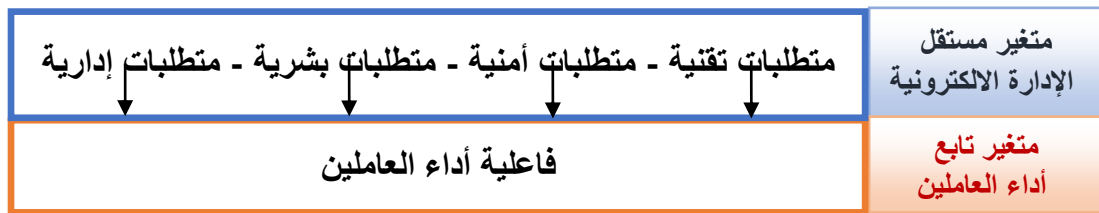
ت- التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف في أداء العاملين والاستفادة من نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.

4 - أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية: تكمن الأهمية العملية في هذه الدراسة هو ندرة الدراسات السابقة في أثر تطبيق الإدارة الالكترونية وتأثيرها في فاعلية أداء العاملين بالقطاع العسكري ومساهمتها بتحسين وتطوير أداء العاملين والارتقاء بالجودة أداء العاملين وتحديد آثار تطبيق الإدارة الالكترونية في فاعلية أداء العاملين بالقطاع العسكري.

الأهمية التطبيقية: تبرز الأهمية التطبيقية الدراسة أن توفر العناصر البشرية والمادية لا تعني تحقيق شيء أو نجاحه ما لم يتم توجيه هذه الموارد البشرية والمادية لتحقيق الأهداف من خلال التنسيق في العمل بين هذه العناصر فلا بد من دراسة تحدد أثر التبادل العناصر البشرية والمادية بينهما كذلك في مساعدة القادة العسكريين في اتخاذ القرارات المناسبة بعد التعرف على أثر تطبيق الإدارة الالكترونية وفعاليتها على أداء العاملين بالعسكريين أما بزيادة التدريب العنصر البشري أو استقطاب موارد بشرية جديدة.

نموذج الدراسة: تم الاعتماد على نموذج العقابي (2018م)



5 - فرضيات الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على فرضية رئيسية حيث توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغيرين المتغير المستقل متطلبات الإدارة الالكترونية والمتغير التابع فاعلية أداء العاملين وتنفرع منها فرضيات فرعية كالتالي:

- أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتطلب التقني كأحد متطلبات الإدارة الالكترونية وفاعلية أداء العاملين.
- ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتطلب الأمني كأحد متطلبات الإدارة الالكترونية وفاعلية أداء العاملين.
- ج- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتطلب البشري كأحد متطلبات الإدارة الالكترونية وفاعلية أداء العاملين.
- د- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتطلب الإداري كأحد متطلبات الإدارة الالكترونية وفاعلية أداء العاملين.

6 - التعريفات الإجرائية:

الإدارة الالكترونية: عبارة عن نشاط يقوم على إنجاز المعاملات والأعمال بسرعة ودقة والتحول من التعاملات الورقية إلى أسلوب إلكتروني متطور يقلل من الوقت والجهد (السويلم، 2020م).

الفاعلية: تعرف بأنها تحقيق الأهداف الصحيحة من وجهة نظر أفضل التفسيرات الممكنة لظروف التجارة وإمكانية الربح (الطاهر، 2019م).

العاملين: (العامل) هو الشخص الذي يقوم بالعمل ويأخذ أجراً مادياً أو معنوياً على ما يقوم به في المنشأة أو المشروع الاقتصادي (الشوابكة، 2017م).

أداء العاملين: هو المجهود والقدرات التي يقوم بها العامل في أثناء أداء عمله في المنظمة واستثمار الطاقات الجسمانية والذهنية واستثمار الإبداع والابتكار لدى العامل وإمكانية تنمية وتدريب العاملين في المنظمة ليكونوا على مستوى عالي من التميز والإتقان في العمل لما لها من آثار إيجابية على المنظمة وكفاءة الإنتاج وقوة وزيادة التنافس للمنظمة بين المنظمات الأخرى (الحسان، 2019م).

المتطلبات التقنية: تتمثل في توفير البنية التحتية للإدارة الالكترونية كتطوير وتحسين شبكة الاتصالات وتكون متكاملة وجاهزة لاستقبال الكم الهائل من الاتصالات وتوفير التكنولوجيا الرقمية الملائمة من أجهزة ومعدات وأنظمة وقواعد بيانات وبرامج وتوفير خدمات البريد الرقمي (قريشي، 2017م).

المتطلبات البشرية: هو العنصر البشري فمن الضروري العمل على إعداد الكوادر البشرية الفنية المتخصصة والمؤهلة ذات ارتباط بالعمل في البنية المعلوماتية ونظم شبكات الاتصالات الالكترونية (طلحي، 2017).

المتطلبات الإدارية: تتطلب الإدارة الالكترونية لتحقيق الأهداف المرجوة منها وجود إدارة جيدة تساند التطور والتغيير وتدعم الأساليب الإدارية الحديثة بوضع الاستراتيجيات وخطط التأسيس وتطوير التنظيم الإدارية والكفاءات والمهارات المتخصصة والقوانين واللوائح (العقابي، 2018م).

المتطلبات أمنية: يقصد بها أمن المعلومات وحماية الموارد المستخدمة في معالجة المعلومات والبيانات بحيث تؤمن المنظمة كل متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية لضمان حماية وسرية وسلامة هذه المعلومات وإنجاح تطبيق الإدارة الالكترونية (الزبد، 2019م).

الإطار النظري والدراسات السابقة

1- الإدارة الإلكترونية:

1-1- نشأة الإدارة الإلكترونية:

إن نشأة الإدارة الإلكترونية ظهر مع بداية اهتمام الحكومات وتوجهها نحو تحقيق شفافية التعامل وتعميق استخدام التكنولوجيا الرقمية لخدمة أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث إن الإدارة الإلكترونية تعتبر من مفاهيم الثورة الرقمية الحديثة في عصر المعرفة، كما إن التحول القوي للتكنولوجيا أصبح له تأثير عميق في التعامل بين الناس وتبادل العلاقات الاجتماعية والتواصل مع شتى أقطار العالم (الحسن، 2019م).

تعتبر الإدارة الإلكترونية من إسهامات الثورة المعلوماتية والتقنية في عالم التكنولوجيا الذي يشهدها العالم اليوم حتى أصبحت الإدارة الإلكترونية تمثل كل توجهات منظمات الأعمال والتطوير الإداري لديها لكي يتم تحويل المنظمات إلى منظمات إلكترونية تستفيد من التطورات التقنية وتوظيفها لصالح أعمالها نظراً لسهولة إجراءاتها ودقة إنجازها وجودة الأداء.

لقد شهد العالم في القرن الواحد والعشرين ثورة في مجال المعلومات التكنولوجيا حتى أصبح يطلق عليه قرن ثورة المعلومات حيث أصبحت البيانات والمعلومات متوفرة بسهولة وسرعة لكل من يطلبها ولقد كان في تطور التكنولوجيا دورا مهم في انتشار وإتاحة المعلومات من خلال الوسائل والأجهزة المتطورة وكذلك شبكات الاتصال والمختلفة. ولقد سعت المنظمات الرائدة إلى استغلال هذه الثورة من خلال إحلال الإدارة الإلكترونية مكان الإدارة التقليدية وانتشر هذا المفهوم وتطبيقاته ليغزو العالم بكامله، وإن المتابع لتطبيقات الإدارة الإلكترونية في المنظمات يكشف أن بعضها حقق إنجازات وأشواطاً كبيرة والبعض الآخر لم يحقق إلا شعارات التحول (خليفة، 2017م).

1-2- مفهوم الإدارة الإلكترونية:

الإدارة الإلكترونية هي إدارة القرن الواحد والعشرون وهي فلسفة إدارية حديثة ترمي إلى استبدال نظم الإدارة التقليدية في تسيير الأعمال إلى نظم إلكترونية موحدة تستند في إداء أعمالها على تسخير تكنولوجيا المعلومات والانترنت لإنجاز الأعمال في أقل تكلفة وجهد ووقت وبجودة عالية على مدار اليوم والسنة وهي العلم الذي يجمع علم الإدارة مع تكنولوجيا المعلومات مع الهندسة الإلكترونية للوصول لأهداف المؤسسات بكفاءة وفعالية (الحاكم، 2019م).

إن التحول إلى الإدارة الإلكترونية أصبح حتماً تفرضه التغييرات التكنولوجية التي طرأت على المجتمع الذي نعيش فيه ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات أصبحت أحد محددات النجاح لأعي مؤسسة وفي ظل هذه التطورات التي يشهدها العالم كان لا بد للمنظمات الأعمال الدولية أن تواكب تلك التطورات والاستفادة من الثورة التكنولوجية الهائلة والتي تضمن تسهيل الأعمال وتقلل الجهد والتكاليف المبذولة لتنفيذها. وإن كفاءة الإدارة في مجال ما تعتمد على نوع القرار التي يتم اتخاذه والذي يعتبر العمود الفقري لهذه الإدارة ولهذا فإن المعلومات الدقيقة تكون مطلوبة للمساعدة في عملية صنع القرار وتسهيل الخدمات المقدمة من قبل الإدارة (عبدالله، 2019م).

3-1 وظائف الإدارة الإلكترونية:

أ - **التخطيط الإلكتروني:** قدم هنري فايول تعريف وتوضيح لمصطلح التخطيط وهو عبارة عن مجموعة من خطط العمل الواجب اتباعها مع الالتزام بالمراحل الخاصة بذلك واستخدام مختلف الطرق والمناهج لتنفيذ الخطط، بينما التخطيط الإلكتروني يركز على أساسية استخدام النظم الجديدة للمعرفة كنظم دعم للقرار والنظم الخبيرة ونظم الشبكات ويعتبر التخطيط الوظيفية الإدارية الأولى والاساسية بالمقارنة مع وظائف الإدارة الأخرى (شيلي، 2019م).

ب - **التنظيم الإلكتروني :** إذا كان التخطيط هو الأكثر ارتباطاً بالزمان فإن التنظيم الأكثر ارتباطاً بالمكان من حيث الهيكل التنظيمي والتقسيم الإداري وسلسلة الأوامر واللوائح والسياسيات والقواعد والإجراءات المنصوصة للعاملين التي تقوم بتحديد طريقة أدائهم لأعمالهم ولكن نجد أن الانترنت بخصائصه ومكوناته تتعدى المكان حيث أصبحت غزارة المعلومات بدلاً من الندرة ووفرة الاتصالات الشبكية وتبادل المعلومات سهلة العمل التنظيمي المرتبط بالعاملين والصفقات ونقل التنظيم التقليدي الصلب الضيق إلى التنظيم الشبكي المرن الواسع (الحسن، 2019م).

ج - **القيادة الإلكترونية :** تقوم على استخدام تقنية الانترنت بهدف إدارة أعمالها وعلاقاتها المختلفة بما يجعل منها إدارة مزايا وخصائص التقنية كما هو الحال في وفرة المعلومات وسرعة الحصول عليها وتحسين جودتها من أجل اتخاذ قرارات أشمل وأسرع وأفضل وتتسم القيادة الإلكترونية بعدة سماته وهي حس التقنية فالتطور المستمر يتطلب قائداً يتميز بالقدرة على تحسس أبعاد التطور وحس الوقت فالقائد هو قائد زمني سريع الحركة والاستجابة والمبادرة وحس الطوارئ فالتطور أصبح سريع يتطلب من القائد مضاعفة تركيزه على القرارات واتخاذ القرار الطارئة (معتوق، 2017م) .

د - **الرقابة الإلكترونية:** الرقابة التقليدية هي رقابة موجهة للماضي تقوم بدورها بعد تنفيذ فعلي للخطة ثم تبدأ المقارنة ومن ثم التقرير وثم التصحيح (فجوة زمنية) ولكن الرقابة في عصر التكنولوجيا تتحدد في نفس الوقت لأي انحراف بدلاً من الرقابة القائمة على الماضي وتحقيق الرقابة المستمر بدلاً من الرقابة الدورية وتحفظ العلاقات القائمة على الثقة وتوسع الرقابة على عملية الشراء والموردين والزبائن والاعمال الخارجية (الحسن، 2019م).

4-1 عناصر الإدارة الإلكترونية:

تحتوي الإدارة الإلكترونية على عناصر أساسية هي (عرقوب، 2017م):

أ- **أجهزة الحاسوب:** تضم المكونات المادية للحاسوب ومختلف نظمه ومحقاته.

ب_ **البرمجيات:** تشمل برامج النظام (نظم التشغيل – نظم إدارة الشبكة – الجداول الإلكترونية – أدوات التدقيق البرمجة) كم تضم برامج التطبيقات مثال (البريد الإلكتروني – قواعد البيانات – برامج إدارة المشروعات – الانترنت – الاكسترنت).

ج_ **القيادات الرقيمة** وتشمل كل رأس المال الفكري والمديرون.

5-1- مزايا الإدارة الإلكترونية:

للإدارة الإلكترونية عدة مزايا وتختلف حسب تصنيفها وطبيعتها تعاملها وهي مزايا متعلقة بالمنظمة تبسيط إجراءات أنجاز الأعمال في المنظمات وتوفير برامج تدفق سير المعاملات الإلكترونية وتعزيز مفهوم إدارة الجودة الشاملة وتركز عليها وتوفير المعلومات اللازمة لجميع المستويات الإدارية إلكترونياً لاتخاذ القرار وتحقيق التميز في سرعة ودقة أنجاز المعاملات وتقليل التكاليف، ومن مزايا الإدارة الإلكترونية للمجتمع وهي زيادة الشفافية بالخدمات المقدمة من الحكومة وتبسيط الإجراءات وتوفير البيانات والمعلومات وإتاحتها لجميع فئات المجتمع والمشاركة في رسم سياسة المنظمة من خلال التغذية الراجعة وضمان سرية وأمن المعلومات للمتعاملين (عزيز، 2019م).

6-1- أهداف الإدارة الإلكترونية:

للإدارة الإلكترونية أهداف عدة تسعى المنظمات لتحقيقها بتطبيق الإدارة الإلكترونية وتنقسم لعدة أقسام (عرقوب، 2017م) ونذكرها كالتالي:

- أ- **أهداف إدارية:** بتطوير الإدارة بشكل عام وذلك باستخدام التكنولوجيا الرقمية من برامج وأنظمة التي تتطور من العمل الإداري برفع كفاءة وإيجاد جيل جديد قادر على التعامل مع التكنولوجيا الرقمية، وتوفير البيانات والمعلومات لمتخذي القرار بسرعة وفي وقت مناسب لرفع مستوى الرقابة، وتوفير ترابط أفضل وأكبر بين الأقسام والإدارات في المنظمة الواحدة لتقديم خدمة أفضل، إلغاء الارشيف الورقي وإحلال الارشيف الإلكتروني بدلا عنه وتصحيح الأخطاء بسرعة ونشر الوثائق في وقت أقل والاستفادة منها في أي وقت وإقامة المؤتمرات والندوات من خلال (الفديو كونفرانس).
- ب- **أهداف اجتماعية:** محاربة البيروقراطية والقضاء على التعقيدات، وإيجاد مجتمع قادر على التعامل مع التكنولوجيا، تعميق مفهوم الشفافية والابتعاد عن المحسوبية، والحفاظ على حقوق العاملين من حيث الابتكار والابداع والتطوير.
- ج- **أهداف علمية:** توظيف تكنولوجيا المعلومات والحفاظ على سرية المعلومات والبيانات وتقليل مخاطر فقدانها، إلغاء الزمان بسبب الاجازات لإنجاز بعض المعاملات الإدارية تم الحد منها إلى أقصى قدر منها.
- د- **أهداف اقتصادية:** تقليل تكاليف التشغيل بخفض كميات الملفات والخزائن لحفظها وكميات الأوراق المستخدمة، تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز العمل بتكلفة مالية مناسبة، تقديم الخدمة لعدد كبير من العملاء بتوقيت واحد.

7-1- معوقات الإدارة الإلكترونية:

المعوقات التي تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية هناك نوعان هما أولاً معوقات تقنية وهي نقص البنية التحتية للمعلومات والاتصالات وارتفاع أسعار الأجهزة والبرمجيات وضعف برامج الحماية للأجهزة. ثانياً معوقات غير تقنية اللوائح والأنظمة المعقدة ونقص الموارد البشرية والماهرة على التعامل مع النظم المعلوماتية وهندسة الهياكل التنظيمية بما يتناسب مع تنفيذ الإدارة الإلكترونية (عزيز، 2019م).

8-1- متطلبات الإدارة الإلكترونية:

أ- **متطلبات تقنية:** وتتمثل في توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية كتحسين وتطوير شبكة الاتصالات بحيث تكون متكاملة ومجهزة لاستخدام واستيعاب كمية كبيرة من الاتصالات في آن واحد بالإضافة إلى توفير تكنولوجيا رقمية الملائمة من تجهيزات وحاسبات ومعدات وقواعد البيانات والبرامج وتوفير البريد الرقمي للخدمات، فإن البنية التحتية تنقسم إلى ثلاثة أقسام أولها البنية التحتية الصلبة لأعمال الإلكترونية والثانية البنية التحتية الناعمة لأعمال الإلكترونية والثالثة شبكات الاتصالات (قريشي، 2017م).

ب- **متطلبات بشرية:** أن من أهم متطلبات الإدارة الإلكترونية هو العمل على تنمية وتأهيل وتطوير الموارد البشرية من خلال البرامج التدريبية المتقدمة التي تزيد من كفاءة ومهارة العاملين وبالتالي تهيئة كوادر مهنية متخصصة على درجة عالية من المهارات المتنوعة والمختلفة التي ترتبط بالبيئة الأساسية لنظم المعلومات وقواعد البيانات والمعلومات على نظم شبكة الاتصالات (العقابي، 2018م).

ج- **متطلبات إدارية (تنظيمية):** يقصد بها القوانين والأنظمة والإجراءات التي تساهم في تسهيل التحول إلى الإدارة الإلكترونية وتوفر متطلبات التكيف معها لأن معظم التشريعات والقوانين والأنظمة نشأت في بيئة تقليدية فإن التحول إلى الإدارة الإلكترونية يحتاج إلى بيئة قانونية وتشريعية وتنظيمية مختلفة ليساهم في تسهيل عمل الإدارة الإلكترونية ويضفي عليها المشروعية والمصادقية على كافة النتائج القانونية المترتبة عليها (والي، 2019).

د- **متطلبات أمنية:** يقصد بها أمن المعلومات وحماية الموارد المعلوماتية المستخدمة في معالجة المعلومات بحيث تؤمن المنظمة كل متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لضمان سلامة وسرية هذه المعلومات وإنجاح عمل الإدارة الإلكترونية للمنظمة (عرقوب، 2017م).

2- أداء العاملين:

1-1- مقدمة لأداء العاملين:

يعبر الأداء في المنظمات عن جهودات العاملين في سبيل تحقيق أهداف المنظمة لهذا يتوقف مستوى الأداء الوظيفي على خبرات وقدرات ومهارات العاملين والتي تدرج ضمن متطلبات وعوامل معينة تتضمن المؤهلات العلمية والميول والاهتمامات ودرجة التفويض الإداري وغيرها من العوامل التي تدرج تحت ما يسمى الوصف الوظيفي اللازم لتصميم الوظائف واشتراط توافر المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل تلك الوظائف (المطيري، 2019م).

يعتبر العنصر البشري (المورد البشري) من أهم الموارد الموجودة داخل المنظمة الذي تتم من خلاله وظائف الإدارة وعملياتها الإدارية كالتخطيط والتنفيذ والرقابة والتوجيه ويعد من المصادر المهمة لتحقيق الميزة التنافسية والاستخدام الأمثل للموارد البشرية تعتمد على التدابير التي يتم اتخاذها لحماية العاملين بدنياً ومعنوياً (أمام، 2018م). ويقصد بأداء العاملين قيامهم بالمسؤوليات والواجبات والمهام الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية وفقاً للقواعد والمعايير والنظم المحددة لهم وصولاً إلى خدمة الأهداف التنظيمية للمنظمة (الشريدة، 2017م).

2-2- مفهوم أداء العاملين:

أداء العاملين هو محصلة التفاعل بين مهارات وقدرات الأفراد في المنظمات ومدى رغبتهم واستعدادهم نحو بذل أقصى الجهود لتحقيق الأهداف المنظمة المحددة (الشوابكة، 2017م). أداء العاملين هو مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيامهم بأداء أعمالهم وتتضمن جودة الأداء وحسن عملية التنفيذ والخبرات والمهارات المطلوبة في الوظيفة فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية العاملين في المنظمة (أمام، 2018م).

2-3 أهمية أداء العاملين:

يرتبط نجاح المنظمات بأداء العاملين فيها حيث جاء اهتمام الباحثين بموضوع الاداء نظراً لأهميته الكبيرة بالنسبة للأفراد والمنظمات، ويظهر بشكل مهم من خلال السعي الدائم والمستمر للمنظمات في الارتقاء بأداء كوادرها بتقديم التدريب والتحفيز المستمرين وصولاً لتحقيق أهدافها المرجوة ووفقاً لنمط الأداء المخطط والمعايير المحددة للجهد المبذول كم ونوعاً، ومن المؤكد أن أي عملية تتألف من عدة مراحل لتخرج لحيز الوجود وتنتج المخرجات وتحقق الأهداف المخطط لها تحتاج إلى موارد عدة مختلفة لتتفاعل هذه الموارد مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها وقد تكون العملية ملموسة مثل عمليات الإنتاج الصناعي أو عمليات الإنتاج المختلفة أو غير ملموسة مثل عمليات تقديم الخدمات في المجالات المخفية والأداء المكون الرئيس للعمليات وهو الجزء المهم منها لأنه مرتبط بالعنصر البشري الذي يدير العمليات ويحول المواد الخام أو المواد الأولية إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وبذلك تحقق الربح (الشريدة، 2017م).

2-4 مفهوم تقييم أداء العاملين:

نجاح المنظمة أو عدم نجاحها يتوقف على مدى قدرتها على تحقيق غاياتها وأهدافها ويتطلب ذلك وضع استراتيجية محددة العمل على توفير واستغلال كل الامكانيات المتوفرة من أجل تنفيذها في ظل المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية للمنظمة وتعتبر عملية قياس وتقييم الأداء في المنظمة المرحلة الأخيرة من مراحل العملية الادارية وذلك لأنها تعتبر الحكم والنتيجة النهائية لفترة معينة. وإن عملية قياس وتقييم الأداء تعبر عن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة المدى وذلك من خلال استغلال كافة الموارد المتاحة لها نحو تحقيق الأهداف المخططة، وبناءً على ذلك يمكن القول بأنه لا يمكن يحدث تطوير على مستوى في المنظمة إن لم يكن هناك قياس وتقييم للأداء (الحسن، 2019م).

2-5 تطوير الأداء:

يعتبر تطوير الأداء للموارد البشري أو العنصر البشري في أي منظمة مهم لاستمرارها ونموها وتوسعها واستخدام أفضل وأحداث التقنيات وتدريب وتأهيل وتمكين العاملين في المنظمة وذلك لمواكبة التطورات والتغيرات التي تطرأ على البيئة الخارجية مما ينعكس بالشكل الإيجابي على تطوير وتحسين المنظمة (الحسبان، 2019م).

3- الدراسات السابقة :

1- الدراسة العربية:

أجرت الباحثة (معتوق، 2017م) دراسة بعنوان (أثر الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين في مدينة الملك عبدالله الطبية في مدينة مكة المكرمة) هدفت الدراسة على تعريف الأداء ومقوماته وأثره على القطاع الحكومي الصحي وما هي المشاكل التي تواجه تقييم الأداء والتعرف الإدارة الإلكترونية وخصائصها ودورها في تطوير الأعمال الإدارية والخدمات الحكومية والوقوف على مدى فعالية استخدام الإدارة الإلكترونية وأثرها على أداء العاملين وخصوصاً القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية وتوضيح مدى أهمية الإدارة الإلكترونية في عصر الثورة الرقمية التي يشهدها العالم والمساهمة في تقديم بعض المقترحات والحلول لتلافي الصعوبات التي تواجه تطبيق برامج الإدارة الإلكترونية بأفضل طريقة ممكنة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة في جمع المعلومات للمصادر الأولية والمراجع العلمية والدراسات السابقة للمصادر الثانوية وكانت نتائج الدراسة أن متوسط درجة مدى تأثير الإدارة الإلكترونية على العاملين وتقييم أدائهم الوظيفي في مدينة الملك عبدالله كانت بشكل عام 3.592 وتدل درجة تأثير مرتفعة ومتوسط درجة فعالية النظام الإلكتروني في العمل ومدى تأييد موظفي مدينة الملك عبدالله الطبية كانت بشكل عام 3.451 وتدل على فعالية وتأيد بدرجة متوسطة، ومتوسط درجة إمام موظفي مدينة الملك عبدالله الطبية بمفاهيم الإدارة الإلكترونية كانت بشكل عام 3.259 وتدل على إمام بدرجة متوسطة ومتوسط درجة التحديات التي واجهت ظهور الإدارة الإلكترونية في القطاع الصحي (موظفي مدينة الملك عبدالله الطبية) كانت بشكل عام 3.231 وتدل على إمام بدرجة متوسطة .

وأجرى الباحث (العقابي، 2018م) دراسة بعنوان (تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية بحث تطبيقي في شركة التأمين العراقية العامة) هدفت الدراسة لعرض المفاهيم الخاصة بالإدارة الإلكترونية وأهم متطلباتها وتحديد وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الإدارة الإلكترونية، تحديد أهمية الإدارة الإلكترونية في تحسين إدارة الموارد البشرية ومعرفة أهم المبررات التي تدعو إلى التحول للعمل بالإدارة الإلكترونية وضع التوصيات والمقترحات لصناع القرار استناداً لما ظهرت عليه نتائج البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليل ومعالجة وتحليل البيانات باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية (الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الاختلاف - الأهمية النسبية - معامل ارتباط بيرسون (PERSON) - الانحدار الخطي البسيط) كانت استنتاجات البحث وجود علاقة ارتباط معنوية موجبه قوية طردية بين كل من (المتطلبات التقنية - المتطلبات الأمنية) وبين إدارة الموارد البشرية - فاعلية الأداء الوظيفي واستخدام الإدارة الإلكترونية يعمل على سرعة انجاز العمل وبدقة كبير مع توفير وقت وجهد وزيادة كفاءة العاملين مما يؤدي إلى رفع إنتاجية العمل الإدارية الإلكترونية تعمل على تقليل التكاليف وتنظيم إجراءات العمل من خلال التغلب على المشاكل التي تخفض من مستوى الأداء وتقليل معدلات الأخطاء الإدارية وتعمل على تحسين الاتصالات الداخلية والخارجية وزيادة كفاءة وفعالية العمليات الإدارية إذا توفرت الإمكانيات البشرية (أفراد لديهم القدرة والمعرفة على التعامل مع الحواسيب - القدرة على تصميم البرامج الإلكترونية - متخصصون في تقنية المعلومات والاتصالات) يؤدي لتطبيق الإدارة الإلكترونية بنجاح كبير.

وأجرى الباحث (إبراهيم، 2019م) دراسة بعنوان (الدور الوسيط لتكنولوجيا في العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وكفاءة أداء العاملين دراسة حالة شركة السكر السودانية) تهدف الدراسة لتقديم إطار نظري شامل عن متغيرات البحث (تخطيط الموارد البشرية-تكنولوجيا المعلومات-كفاءة أداء العاملين) لفت انتباه الإدارة العليا في الشركة لأهمية تخطيط الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات للوصول إلى أداء متميز وبيان علاقة الارتباط والأثر بين متغيرات الدراسة وقياسها إحصائياً للتوصل إلى نتائج ملموسة وتقديم التوصيات والاقتراحات في ضوء النتائج يستخدم الباحث **المنهج الوصفي التحليل والاستبانة** كأداة أساسية لجمع البيانات على الجانب التطبيقي أما الجانب النظري استخدم الكتب والدوريات والأطروحات وشبكة الانترنت. كانت نتائج الدراسة أن تكنولوجيا المعلومات بأبعادها لها تأثير متوسط على تخطيط الموارد البشرية وتأثيرها بالدرجة الأولى على كفاءة أداء العاملين تبين أن تحسين كفاءة أداء العاملين تحتاج إلى دعم وتخطيط من قبل الإدارة العليا في شركة السكر بينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين تخطيط الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات حيث بلغ معامل الارتباط (0.533^*) أي أن تخطيط الموارد البشرية له علاقة إيجابية بتكنولوجيا المعلومات هناك علاقة ارتباط قوية بين تخطيط الموارد البشرية وكفاءة أداء العاملين مجتمعين من خلال تكنولوجيا المعلومات.

منهج الدراسة وإجراءاتها

1- تمهيد :

تناول الباحثين في هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها وذلك للتعرف على مجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومن ثم تناول الباحثين إلى كيفية بناء وصياغة أداة الدراسة وهي الاستبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة والإجراءات العلمية المستخدمة في التأكيد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) ويذكر الباحثين أساليب المعالجة الإحصائية والخطوات الإجرائية ويستعرض الباحثين يتناول الباحث الصعوبات التي واجهته عند إعداد هذه الدراسة من ضيق الوقت المحدد لإجراء هذا البحث وكذلك جمع للبيانات والمعلومات وتحكيم الاستبانة بسبب الجائحة كورونا ويستعرض الباحث كافة حدود موضوع الدراسة .

2- منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لملائمة لطبيعة الدراسة، والذي يعتبر من أكثر المناهج استخداماً وشيوعاً في مجال البحث العلمي والذي يهدف إلى وصف بيانات وخصائص ما هو قيد الدراسة حيث يعمل على وصفها وصفاً دقيقاً من أجل الوصول إلى استنتاجات تسهم في التطوير والتغيير ويعبر عنها بالأسلوب الكمي أو الأسلوب النوعي مستخدماً في ذلك بعض أدوات البحث العلمي كالاستبانة أو المقابلة حيث أنه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات والدراسات الإنسانية.

3- مجتمع البحث وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة العاملين العسكريين الإداريين في قسم الشؤون الإدارية بإدارة مرفق إصلاح السفن بقاعدة الملك فيصل البحرية بمحافظة جدة والبالغ عددهم (400) عسكري. وتتمثل عينة الدراسة من (126) عسكري إداري من الشؤون الإدارية في إدارة مرفق إصلاح السفن بقاعدة الملك فيصل البحرية بمحافظة جدة .

4- أداة الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة أداة الدراسة في استمارة الاستبانة كأداة أولية للدراسة ومناسبة لجمع البيانات حول مشكلة الدراسة وتم إعدادها من خلال دراسات سابقة ذات علاقة بموضوع الدراسة وعلى ذلك تم صياغة فقراتها وتم تقسيم الاستبانة على قسمين كالآتي:

القسم الأول: القسم الذي يعبر عن محاور الدراسة حيث تتكون الاستبانة من (20) فقرة موزعة على محورين رئيسيين:

المحور الأول: ويمثل هذا المحور (المتغير المستقل) في هذه الدراسة والذي يتمثل في متطلبات الإدارة الالكترونية حيث تتكون الاستبانة من (16) فقرة موزعة على أربعة أبعاد رئيسية:

- البعد الأول يناقش المتطلبات البشرية.

- البعد الثاني يناقش المتطلبات التقني.

- البعد الثالث يناقش المتطلبات الأمنية.

- البعد الرابع يناقش المتطلبات الإدارية (التنظيمية).

المحور الثاني: ويمثل هذا المحور (المتغير التابع) في هذه الدراسة فاعلية أداء العاملين ويتكون من (4) فقرات. وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على فقرات القسم الثاني وكانت الإجابات على كل فقرة مكونة (5) إجابات حسب الجدول رقم (1).

جدول رقم (1): جدول رينسيس ليكرت الخماسي

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

القسم الثاني: التعرف على البيانات الشخصية والديموغرافية للمبحوث (العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية).

5- أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

أ- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and Percentages) :

يتم استخدامه للتعرف على تكرارات استجابات أفراد عينة الدراسة.

ب- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient):

الهدف من استخدامه هو للتعرف على ثبات استبانة الدراسة.

ج- المتوسط الحسابي (Mean) والوزن النسبي:

يستخدم للتعرف على الوزن النسبي ومتوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة.

د- الانحرافات المعيارية:

يعتبر من أهم المقاييس دقة واستخداما ضمن مقاييس التشتت فهو يظهر مدى التباين المنطقي للحالات والتجانس بين مفردات المجموعات.

هـ- الوسط الحسابي: T-Test يستخدم لمعرفة الوسط الحسابي

و- معامل الارتباط بيرسون.

6- تحكيم الأداة وتجربتها:

قام الباحث بتحكيم الاستبانة لقياس أثر تطبيق الإدارة الالكترونية على فاعلية أداء العاملين من خلال عرضها على مشرف البحث لأخذ توجيهاته ورأيه وكذلك عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين وذوي الخبرة لأخذ آراءهم في التحقق من وضوح فقرات الاستبانة وسلامة صياغتها وملائمة كل فقرة للبعد الذي تنتمي إليه ومن ثم إجراء التعديلات المطلوبة منهم للخروج بالصورة النهائية للاستبانة وكذلك بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون للاتساق الداخلي.

7- ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم قياسها باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لإجابات عينة الدراسة التي تم الحصول عليها، ويبين جدول (2) قيم معاملات ثبات محاور الدراسة:

جدول (2): قيم معاملات ثبات محاور الدراسة

المحور	البعد	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
المحور الأول: متطلبات الإدارة الإلكترونية	متطلبات بشرية	5	0,703
	متطلبات تقنية	4	0,660
	متطلبات أمنية	3	0,708
	متطلبات إدارية	4	0,824
المحور الثاني: فاعلية أداء العاملين	فاعلية أداء العاملين	6	0,836
الدرجة الكلية			0,928
22			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يظهر من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لأبعاد الدراسة مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ككل (0,928)، وهذا يدل على ثبات المحاور والأبعاد، وإمكانية الاعتماد عليها لإجراء التحليل الإحصائي للدراسة.

8- حدود الدراسة:

حدود زمنية: سيتم تطبيق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني لعام ذو القعدة 1441هـ/ يونيو 2020م.

حدود مكانية: تم الدراسة في قاعدة الملك فيصل البحرية بمنطقة مكة المكرمة بمحافظة جدة.

حدود موضوعية: يقتصر موضوع البحث على أثر الإدارة الالكترونية على أداء فاعلية العاملين العسكريين والتركيز على المتغيرين المتغير المستقل هي الإدارة الالكترونية والمتغير التابع فاعلية أداء العاملين.

حدود بشرية: اقتصرت الدراسة في حدودها البشرية على العاملين العسكريين بالشؤون الإدارية بمرفق إصلاح السفن بقاعدة الملك فيصل البحرية بمحافظة جدة.

عرض وتحليل الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة:

تتضح الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة في جدول (3) التالي:

جدول (3): الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

الخصائص الديموغرافية	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العمر	من 18 سنة إلى أقل من 28 سنة	27	21,4
	من 28 سنة إلى أقل من 38 سنة	62	49,2
	من 38 إلى أقل من 48	33	26,2
	من 48 سنة فأكثر	8	6,4
	المجموع	126	%100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	42	33,3
	من 5 سنوات على أقل من 15 سنة	51	40,5
	من 15 سنة إلى أقل من 25 سنة	24	19,0
	من 25 سنة فأكثر	9	7,1
	المجموع	126	%100
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فما دون	23	18,3
	دبلوم أو ما يعادلها	31	24,6
	بكالوريوس	64	50,8
	دراسات عليا	10	7,9
	المجموع	126	%100
التخصص	إداري	44	34,9
	فني (مهني)	58	46,0
	لا يوجد	26	20,6
	المجموع	126	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

تحليل بيانات الدراسة:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر الإدارة الالكترونية على فاعلية أداء العاملين ولتحقيق ذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة لكل عبارات الاستبانة، ولتحديد درجة الاستجابة تم حساب طول الفترة في مقياس ليكرت الخماسي، من خلال حساب المدى بين درجات المقياس؛ أي (5 - 1 = 4)، ثم تقسيمها على أكبر قيمة في المقياس؛ أي (4/5 = 0,80)، فيصبح التوزيع كالتالي:

جدول (4): درجات استجابة المقياس المستخدم في الدراسة

قيمة المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة
من 1,00 إلى أقل من 1,80	منخفضة جدا
من 1,80 إلى أقل من 2,60	منخفضة
من 2,60 إلى أقل من 3,40	متوسطة
من 3,40 إلى أقل من 4,20	مرتفعة
من 4,20 إلى أقل من 5,00	مرتفعة جدا

أولاً: تحليل بعد المتطلبات البشرية:

يظهر جدول (5) آراء أفراد العينة لأثر المتطلبات البشرية، وذلك كالتالي:

جدول (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد المتطلبات البشرية

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	ترتيب الأهمية
1	أسهمت الإدارة الالكترونية في فعالية أدائي	4,38	0,657	مرتفعة جدا	4
2	ساعدت معرفتي باستخدام التكنولوجيا في سهولة استخدام الإدارة الالكترونية	4,53	0,562	مرتفعة جدا	1
3	طورت المنظمة من قدراتي على استخدام التكنولوجيا	4,48	0,630	مرتفعة جدا	3
4	ضعف الحوافز المادية قلل من تحفيزي لاستخدام الإدارة الالكترونية	4,52	0,643	مرتفعة جدا	2
5	ساهمت الإدارة الالكترونية من الشفافية والمساواة مع زملائي	4,16	0,787	مرتفعة	5
المتطلبات البشرية		4,414	0,446	مرتفعة جدا	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة لمعظم عبارات بُعد المتطلبات البشرية كانت مرتفعة جداً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4,16-4,53)، وبانحرافات معيارية بين (0,562-0,878)، وهذا يدل على أن اتجاه أفراد العينة إيجابي لهذا البعد.

ثانيا: تحليل بعد المتطلبات التقنية:

يظهر جدول (6) آراء أفراد العينة لأثر المتطلبات التقنية، وذلك كالتالي:

جدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد المتطلبات التقنية

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	ترتيب الأهمية
1	ساعدت الإدارة الالكترونية في تقليل أخطائي الإدارية	4,44	0,588	مرتفعة جدا	3
2	ساعدت الإدارة الالكترونية في سرعة تواصلتي مع زملائي في الأقسام الإدارية الأخرى	4,45	0,654	مرتفعة جدا	2
3	زادت الإدارة الالكترونية سرعة إنجازي للأعمال	4,50	0,630	مرتفعة جدا	1
4	ساهمت البنية التحتية للاتصالات في تطبيق الإدارة الالكترونية	4,18	0,936	مرتفعة	4
المتطلبات التقنية		4,493	0,503	مرتفعة جدا	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة لمعظم عبارات بُعد المتطلبات التقنية كانت مُرتفعة جدا، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4,18-4,50)، وبانحرافات معيارية بين (0,588-0,936)، وهذا يدل على أن اتجاه أفراد العينة إيجابي لهذا البُعد.

ثالثا: تحليل بعد المتطلبات الأمنية:

يظهر جدول (7) آراء أفراد العينة لأثر المتطلبات الأمنية، وذلك كالتالي:

جدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد المتطلبات الامنية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	ترتيب الأهمية
1	ساهمت الإدارة الالكترونية في الرقابة على أدائي	4,18	0,766	مرتفعة	2
2	ساعدت برامج الحماية الإدارية الالكترونية في مواجهة التجسس على معلوماتي	4,06	0,887	مرتفعة	3
3	ساعدت برامج الحماية في حفاظ سرية معلوماتي	4,37	0,724	مرتفعة جدا	1
المتطلبات التقنية		4,21	0,632	مرتفعة جدا	

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة لمعظم عبارات بُعد المتطلبات الأمنية كانت مُرتفعة جدا، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4,06-4,37)، وبانحرافات معيارية بين (0,724-0,887)، وهذا يدل على أن اتجاه أفراد العينة إيجابي لهذا البُعد.

رابعاً: تحليل بعد المتطلبات الإدارية (التنظيمية):

يظهر جدول (8) آراء أفراد العينة لأثر المتطلبات التقنية، وذلك كالتالي:

جدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعـد المتطلبات الإدارية (التنظيمية)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	ترتيب الأهمية
1	ساهمت الأنظمة الحالية في تطبيق الإدارة الالكترونية	4,22	0,702	مرتفعة جداً	2
2	ساعدت مرنة القوانين في تطبيق الإدارة الالكترونية	4,02	0,808	مرتفعة	3
3	حقق تطبيق الإدارة الالكترونية فاعلية في أدائي	4,27	0,640	مرتفعة جداً	1
4	دعمت الإدارة العليا خطط تطبيق الإدارة الالكترونية	4,09	0,730	مرتفعة	4
المتطلبات الإدارية (التنظيمية)		4,15	0,585	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة لمعظم عبارات بعد المتطلبات الإدارية (التنظيمية) كانت مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4,18-4,50)، وبانحرافات معيارية بين (0,640-0,808)، وهذا يدل على أن اتجاه أفراد العينة إيجابي لهذا البعد.

خامساً: تحليل المحور للمتغير التابع فاعلية أداء الموظفين:

يظهر جدول (9) آراء أفراد العينة للعبارات المتعلقة بفاعلية الاداء، وذلك كالتالي:

جدول (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور فاعلية أداء العاملين

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	ترتيب الأهمية
1	تعد فاعلية أداء العاملين مؤشراً لتقييم الأداء	4,26	0,646	مرتفعة جداً	2
2	تساهم الإدارة الالكترونية في تحقيق الكفاءة العمليات الإدارية	4,21	0,699	مرتفعة جداً	5
3	تساهم الإدارة الالكترونية في تحقيق فاعلية أداء العمليات الإدارية	4,24	0,688	مرتفعة جداً	4
4	ساعدت الإدارة الالكترونية سهولة إجراءات تنفيذ العمليات الإدارية الإلكترونية	4,32	0,655	مرتفعة جداً	1
5	ساهمت الإدارة الالكترونية في تقليل الخطأ البشري	4,26	0,792	مرتفعة جداً	2
6	تساهم الإدارة الالكترونية من فاعلية المشاركة في صنع القرار الإداري وحفظ الحقوق	4,21	0,744	مرتفعة جداً	5
فاعلية أداء العاملين		4,414	0,446	مرتفعة جداً	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن درجة مُوافقة أفراد العينة لمعظم عبارات محور فاعلية أداء العاملين كانت مرتفعة جداً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4,21-4,32)، وبانحرافات معيارية بين (0,646-0,792)، وهذا يدل على أن اتجاه أفراد العينة إيجابي لهذا المحور.

العلاقة بين متغيرات الدراسة

يمكن التعرف على العلاقات من خلال معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، ويتضح ذلك في الجداول التالية:

جدول (10): قيم معامل الارتباط بين أبعاد المتغيرات

العلاقة	العمر	سنوات الخبرة	المؤهل العلمي	التخصص	المتطلبات البشرية	المتطلبات التقنية	المتطلبات الأمنية	المتطلبات التنظيمية	فاعلية أداء العاملين
العمر	1								
سنوات الخبرة	**0,65	1							
المؤهل العلمي	0,13-	*0,18-	1						
التخصص	0,06	0,14	0,07	1					
متطلبات بشرية	0,17-	0,15-	0,12	0,03	1				
متطلبات تقنية	**0,26-	*0,18-	0,06	0,03-	**0,71	1			
متطلبات أمنية	**0,28-	*0,18-	0,01	0,10-	**0,53	**0,57	1		
متطلبات تنظيمية	*0,22-	0,14-	0,06-	0,09-	**0,68	**0,65	**0,58	1	
فاعلية أداء العاملين	*0,22-	0,17-	0,10	*0,21-	**0,69	**0,65	**0,66	**0,72	1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

** الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى ($\alpha=0.01$).

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى ($\alpha=0.05$).

يظهر من الجدول السابق (10) ما يلي:

- **العمر وسنوات الخبرة:** هناك علاقة عكسية ودالة إحصائية بين العمر وبين اعتقاد المستجيبون بأهمية المتطلبات التقنية والأمنية وكذلك بين سنوات الخبرة والمتطلبات الأمنية والتقنية.
 - **التخصص:** تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص (إداري، فني) وبين فعالية أداء العاملين.
 - **أبعاد الإدارة الالكترونية:** اتضح أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha < 0.05$) بين فعالية أداء الموظفين وبين كل ابعاد الإدارة الالكترونية (المتطلبات البشرية، المتطلبات التقنية، المتطلبات الأمنية، المتطلبات التنظيمية).
- ولمعرفة اتجاه هذه العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل قمنا بعمل الانحدار الخطي البسيط (Regression).

نتائج اختبار الفرضيات:

لاختبار فرضيات الدراسة، تم تطبيق تحليل الانحدار البسيط للكشف عن أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وفيما يلي اختبار فرضيات الدراسة.

جدول (11): تحليل الانحدار الخطي Regression

المتغير التابع: فاعلية أداء الموظفين	نموذج 1	نموذج 2	نموذج 3	نموذج 4	نموذج 5
العمر	0,19-	0,12-	0,04-	0,01-	0,03-
الخبرة	0,00	0,05	0,01	0,02-	0,01-
المؤهل التعليمي	0,08	0,02	0,07	0,10	0,15
التخصص	*0,20-	**0,23-	**0,19-	*0,15-	*0,15-
المتغيرات المستقلة					
المتطلبات البشرية		**0,68			
المتطلبات التقنية			**0,63		
المتطلبات الأمنية				**0,65	
المتطلبات التنظيمية					**0,71
R^2	*%6,4	***%51,9	%43,8	%45,3	%54,2
التغير في R^2		***%45,5	***%37,5	***%38,9	***%47,8

** دالة احصائية عند مستوى 0.01 فأقل.

* دالة احصائية عند مستوى 0.05 فأقل

في النموذج الأول وضعنا متغيرات التحكم فقط والتي شرحت نسبة دالة احصائيا وهي 6,4% من المتغير التابع فعالية أداء الموظفين. ونلاحظ أن هناك علاقة بين التخصص وفعالية الأداء.

كانت الفرضية الفرعية الأولى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المتطلبات البشرية كأحد متطلبات الإدارة الالكترونية وفاعلية أداء العاملين. في النموذج الثاني، بعد إضافة المتطلبات البشرية كمتغير مستقل أصبح النموذج يفسر 51,9% من المتغير التابع ولها دلالة إحصائية. ويتضح أن المتطلبات البشرية لها تأثير إيجابي طردي على فعالية أداء الموظفين ($\beta = 0.68$, $p < 0.05$). إذن تم إثبات الفرضية الفرعية الأولى، توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتطلبات البشرية للإدارة الالكترونية وفعالية الأداء.

كانت الفرضية الفرعية الثانية أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المتطلبات التقنية كأحد متطلبات الإدارة الالكترونية وفاعلية أداء العاملين. في النموذج الثالث، بعد إضافة المتطلبات التقنية كمتغير مستقل أصبح النموذج يفسر 43,8% من المتغير التابع ولها دلالة إحصائية. ويتضح أن المتطلبات البشرية لها تأثير إيجابي طردي على فعالية أداء الموظفين ($\beta = 0.63$, $p < 0.05$). إذن تم إثبات الفرضية الفرعية الثانية، توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتطلبات التقنية للإدارة الالكترونية وفعالية الأداء.

كانت الفرضية الفرعية الثالثة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المتطلبات الأمنية كأحد متطلبات الإدارة الالكترونية وفاعلية أداء العاملين. في النموذج الرابع، بعد إضافة المتطلبات الأمنية كمتغير مستقل أصبح النموذج يفسر 45,3% من المتغير التابع ولها دلالة إحصائية. ويتضح أن المتطلبات الأمنية لها تأثير إيجابي طردي على فعالية أداء الموظفين ($\beta = 0.65$, $p < 0.05$). إذن تم إثبات الفرضية الفرعية الثالثة، توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتطلبات الأمنية للإدارة الالكترونية وفعالية الأداء.

وأخيرا، كانت الفرضية الفرعية الرابعة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المتطلبات التنظيمية (الإدارية) كأحد متطلبات الإدارة الالكترونية وفاعلية أداء العاملين. في النموذج الرابع، بعد إضافة المتطلبات التنظيمية كمتغير مستقل أصبح النموذج يفسر 54,2% من المتغير التابع ولها دلالة إحصائية. ويتضح أن المتطلبات الأمنية لها تأثير إيجابي طردي على فعالية أداء الموظفين ($\beta = 0.71$, $p < 0.05$). إذن تم إثبات الفرضية الفرعية الرابعة، توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتطلبات التنظيمية للإدارة الالكترونية وفعالية الأداء.

التوصيات:

يظهر من نتائج الدراسة بوجود أثر كبير للإدارة الالكترونية على فاعلية أداء العاملين، خاصة في القطاعات العسكرية. وعليه توجد إيجابيات كثيرة للإدارة الالكترونية تغطي على أي سلبيات ممكن أن تظهر بالتحول للإدارة الالكترونية. وتشير الدراسة إلى أن القطاع العسكري أصبح الآن جاهزاً من ناحية البنية التحتية للتحول بشكل كامل إلى الإدارة الالكترونية. فالمتطلبات البشرية والتقنية والفنية كلها متوفرة ولها أثر إيجابي على أداء الموظفين، لذلك توصي الدراسة بالتالي:

1. التوسع في الأبحاث وزيادة دعم الابتكارات والاختراعات في الإدارة الالكترونية.
2. تطبيق الأنظمة والقوانين لدعم التحول إلى نموذج الإدارة الالكترونية.
3. توفير المتطلبات التقنية واستقطاب خبراء لدعم التحول للإدارة الالكترونية.
4. تضمين الإدارة الالكترونية والتقنيات الحديثة ضمن الرؤية الاستراتيجية للمنظمات.
5. تدريب القيادات الادارية والموظفين على برامج الإدارة الالكترونية وتطوراتها.
6. إكساب العاملين الخبرات والمهارات المعرفية في برامج الإدارة الالكترونية.

أخيراً، يوصي الباحثين في الدراسات المستقبلية بالتوسع في هذا المجال، خاصة في الجوانب المتعلقة في دور الإدارة الالكترونية في تحقيق التميز والتنافسية في أداء العاملين، والمعوقات التي قد تواجه القياديين في تطبيق الإدارة الالكترونية. كما قد يتم تطبيق دراسة مقارنة بين القطاع العسكري وبين القطاع العام المدني أو القطاع الخاص.

قائمة المراجع

- أمام، محمود (2018م)، أثر احتراق الوظيفي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، (7)، 333-350.
- السويلم، محمد ابراهيم (2020م)، واقع تطبيق الإدارة الالكترونية في مدارس التعليم العام الحكومية للبين في محافظة الدلم بالسعودية، مجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مج 4 ع 8 فبراير 2020م.
- الحاكم، علي عبد الله الحاكم (2019م)، أثر عمليات إدارة المعرفة في متطلبات الإدارة الالكترونية لدى الموظفين العاملين في الجامعات الفلسطينية (دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بغزة)، كلية الدراسات التجارية – جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- الحسبان، نداء ناصر محمود (2019م)، أثر جودة الأرشفة الالكترونية على أداء العاملين من خلال تطوير التنظيمي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الاردن، رسالة ماجستير، جامعة ال البيت-كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - الاردن.
- الحسن، محمد عبدالله الماحي الحسن (2019م)، فاعلية تطبيق الإدارة الالكترونية على الاداء الاداري، رسالة ماجستير – جامعة إفريقيا العالمية – كلية العلوم الادارية -السودان.
- خليفة، رزقي خلفي (2017م)، الإدارة الالكترونية متطلبات ومعوقات التطبيق، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية ومختبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية – جامعة البليدة – الجزائر.
- الزبد، نوره بنت ابراهيم سلامه الزبد (2019م)، الإدارة الحديثة، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية – مصر، مجلة البحث العلمي في التربية – مجلد 8- عدد 20.
- الشريدة، معتصم لورنس علي (2017م)، الإدارة بالتجول وأثرها على أداء العاملين في وزارة الداخلية الأردنية، رسالة ماجستير – جامعة آل البيت – كلية إدارة المال والاعمال – الاردن.
- الشوابكة، خالد (2017م)، أثر تمكين الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين (دراسة تطبيقية في جامعة العلوم الإسلامية العالمية)، مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج 3 ع 2.
- شيلي، إلهام شيلي (2019م)، واقع تطبيق وظائف الإدارة الالكترونية في المؤسسات الاقتصادية (دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية)، مجلة العلوم الاقتصادية، مج 12 ع 1 ص 467.
- الطاهر، سناء جادالله الشيخ (2019م)، أثر توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء على كفاءة وفعالية العاملين في القطاع الصناعي في السودان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج 3 ع 9.
- طلحي، فاطمة الزهراء طلحي (2017م)، تنمية الموارد البشرية ودورها في تفعيل الإدارة الالكترونية، الطبعة الاولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية - مصر، ص 134-152.
- عبدالله، عادل خيرالله ناصر (2019م)، تأثير الإدارة الالكترونية في فاعلية قرارات التغيير في منظمات الاعمال الدولية، المركز العربي للتعليم والتنمية.

- عرقوب، نبيلة عرقوب (2017م)، الإدارة الالكترونية ومتطلبات تطبيقها، أبحاث المؤتمر الدولي المحكم، جامعة البليدة – الجزائر – ص 435-425.
- عزيز، سامية (2019م) الإدارة الالكترونية في الجزائر بين الواقع والتحديات، المجلة العربية للتربية النوعية، الناشر: المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب.
- العقابي، ناصر عويد عطية (2018م)، تحليل متطلبات الإدارة الالكترونية ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، م 13 ع 45.
- قريشي، محمد قريشي (2017م)، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية المفاهيم، المتطلبات ودورها في تطوير الإدارة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، مجلة العلوم الانسانية.
- معتوق، عائشة محمد جمعة (2017م)، أثر الإدارة الالكترونية على أداء العاملين في مدينة الملك عبدالله الطبية بمكة، رسالة ماجستير-جامعة أم درمان الإسلامية -معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي.
- المطيري، نايف خالد فالح (2019م)، أثر القيادة التحويلية على أداء العاملين في الهيئة العامة لشؤون القصر في الكويت، رسالة ماجستير-جامعة آل البيت – كلية الاقتصاد والعلوم الادارية – الاردن.
- والي، عبداللطيف والي (2019م)، المرفق العام الإلكتروني لخدمة عمومية فعالة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية مجلد 12 العدد 2، الجزائر، جامعة زيان عاشور الجلفة، ص27-49.