



Journal of University Studies for Inclusive Research (USRIJ)  
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة  
ISSN: 2707-7675

**Journal of University Studies for Inclusive Research**

**Vol.6, Issue 26 (2024), 12946- 12980**

**USRIJ Pvt. Ltd**

استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين

دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران

**The use of electronic forms and its impact on the development of employee performance, an applied study on the Deanship of Human Resources at Najran University**

د. عالم الحاج آدم عبد الرحيم<sup>١</sup> , تركي مهدي حمد آل زمانان<sup>٢</sup>

Dr. Aalam El Hajj Adam Abdel Rahhim<sup>1</sup>, Turki Mahdi Hamad Al Zamanan<sup>2</sup>

أستاذ مساعد في تخصص إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الادارية، قسم الادارة العامة ، جامعة نجران ، نجران ، المملكة العربية السعودية<sup>١</sup>

باحث ماجستير في تخصص إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الادارية، قسم الادارة العامة ، جامعة نجران ، نجران ، المملكة العربية السعودية<sup>٢</sup>

البريد الإلكتروني: <sup>١</sup> aaabdulrahim@un.ebu.sa , <sup>٢</sup> turki1234m@outlook.sa

**مستخلص البحث**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على

عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران، وتمثلت أهمية الدراسة في أنها تساعد في رفع مستوى أداء العاملين مما



يختصر عليه الوقت والجهد في جمع وتوزيع وتحليل ومعالجة النماذج التي كانت تستخدم من قبل، وقد دارت مشكلة الدراسة حول قلة خبرة العاملين في التعامل مع التقنيات الإلكترونية الجديدة بشكل مباشر وسلس، حيث كانت أهم فرضياتها هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام النماذج الإلكترونية على تطوير أداء الموظفين في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات وتحليلها، وتمثلت عينة البحث في العينة العشوائية والبالغ عددها (١٤٤) من موظفي الجامعة، وأستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد توصل البحث إلى عدة نتائج منها: أنه تساعد النماذج الإلكترونية على الحد من الأعباء الإدارية والإجراءات ، وترفع من كفاءة العاملين الموجودين، وتوفر البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية، و تساعد على سرعة إنجاز المعاملات ، وتقليل مخاطر فقد ملفات العملاء. وأوصى البحث بضرورة عقد ندوات ورش تدريبية للموظفين لتوعيتهم بأهمية تطبيق النماذج الإلكترونية في الأعمال المختلفة، واستخدام التكنولوجيا الحديثة لرفع مستوى التنسيق بين الإدارات داخل عمادة الموارد البشرية، والعمل على تطوير البنية التحتية التكنولوجية مثل الحواسيب وشبكات الإنترنت بشكل مستمر .

الكلمات المفتاحية: النماذج الإلكترونية - الموارد البشرية - أداء الموظفين

## Abstract

This study aimed to identify the impact of the use of electronic forms on employee performance development at the Deanship of Human Resources at Najran



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)  
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة  
ISSN: 2707-7675

University, the importance was that it helps raise the performance level of employees, which shortens time and efforts, the issue revolved around the lack of experience of workers in dealing with new technology, hypotheses: Are there any statistically significant differences in the impact of using electronic forms on the development of employee performance in the Deanship of Human Resources at Najran University. The descriptive–analytical approach and the questionnaire were used, and the participants were collected randomly (144) employees. there are several results of the study such as the electronic forms help to reduce administrative burdens and procedures, raise the efficiency of existing workers, also provide data and information to beneficiaries immediately, over that, the use of electronic forms help out to reduce the risk of losing clients' files. The research recommended that it is necessary to educate employees about the importance of applying electronic forms in different businesses, use modern technology to raise the level of coordination between departments within the Deanship of Human Resources, and work hard to develop technological infrastructures such as computers and Internet networks.

Keywords: Electronic forms – human resources – employee performance



## المقدمة

إن تحديات القرن الحادي والعشرين وما تمخض عنه من تطورات علمية وإدارية لوظائف الجامعات ما بين تعليمية وخدمية وتنمية مجتمع، فقد دفع الجامعات أن تتلمس الطريق العلمي القائم على التخطيط السليم المنظم الذي يعمل على بناء قياداتها من الكوادر البشرية من الموظفين لقد أصبحت التقنية التكنولوجية عناصر أساسية وحيوية في مختلف المؤسسات باختلاف أنواعها واختصاصاتها صغيرة كانت أو كبيرة لكونها أداة مهمه في عملية إنجاز الأعمال بشكل كفاء ودقيق، وكذلك مواجهة التحديات الجديدة التي تفرضها الثورة المعلوماتية في الوقت الحاضر حتى تتمكن من استشراف المستقبل بخطى ثابتة. (قريني، ٢٠٢٠)

## مشكلة البحث

يعترض تطبيق النماذج الإلكترونية بعض الأمور التي يجب الالتفات إليها عند الاستعداد لذلك داخل أي مؤسسة ومنها قلة خبرة العاملين في التعامل مع أي تقنيات الكترونية جديدة بشكل مباشر وسلس، وهو ما يطلق عليه (ضعف الثقافة الإلكترونية)، يلي ذلك عدم توفر العدد الكافي من الفنيين، والمبرمجين ذوي الخبرة اللازمة، وعدم مقدرة المؤسسة على حماية قاعدة البيانات الخاصة بها من الاختراق أو التصيد أو التخريب..

## أسئلة البحث

مما سبق عرضه في مشكلة البحث وتداعياتها، يمكن صياغة السؤال الرئيسي للمشكلة على الوجه

التالي:

- ما أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي للمشكلة عدة أسئلة فرعية، نعرضها كما يلي:

١. ما هي أهم المتطلبات التي تحتاجها الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟
٢. هل يوجد أثر لتطبيق النماذج الإلكترونية على أداء موظفين عمادة الموارد البشرية في جامعة نجران؟
٣. ما هي أهمية التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام؟
٤. إلى أي مدى يمكن أن يساهم تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية في حل المشكلات الإدارية؟

### أهداف البحث

تهدف الدراسة إلى توضيح أثر استخدام النماذج الإلكترونية على أداء الموظفين من خلال الأهداف التالية:

١. التعرف على أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران.
٢. التعرف على أهم المتطلبات التي تحتاجها الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية.
٣. تحديد أثر تطبيق النماذج الإلكترونية على أداء موظفين عمادة الموارد البشرية في جامعة نجران.
٤. التعرف على أهمية التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام.
٥. تحديد مدى يمكن أن يساهم تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية في حل المشكلات الإدارية.

### أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في أن استخدام النماذج الإلكترونية لها أثر كبير في تطوير أداء الموظفين ويجب أن يكون من أهم أولويات الموارد البشرية ولا سيما في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران حيث:



١. تساعد في رفع مستوى أداء للعاملين مما يختصر عليه الوقت والجهد في جمع وتوزيع وتحليل ومعالجة النماذج التي كانت تستخدم من قبل.
٢. التعامل مع النماذج الإلكترونية يكون بشكل مبسط وسهل دون الحاجة إلى برمجة معقدة.
٣. تعمل النماذج الإلكترونية على أخذ البيانات بشكل مباشر وتلقائي من النماذج التي يتم تعبئتها بشكل مسبق.
٤. تمكن النماذج الإلكترونية من تحقيق التكامل في البيانات فهذه الميزة في النماذج الإلكترونية تقضى على المشاكل التي يواجهها الباحث في النماذج التقليدية.

### فروض البحث

بناء على التساؤلات التي تم طرحها سابقاً في مشكلة البحث، يمكن وضع الفرضيات التالية:

١. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام النماذج الإلكترونية على تطوير أداء الموظفين في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران.
٢. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستخدام التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام؟
٣. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية في حل المشكلات الإدارية؟

### مصطلحات البحث:



## النماذج الإلكترونية (Electronic Forms)

هي نماذج إلكترونية تفاعلية تتاح عبر الإنترنت وتتيح إدخال البيانات بشكل تفصيلي من قبل طرف (المواطن مثلاً) ومن ثم إرسالها للطرف الثاني (الوزارة مثلاً) لتدخل إلى نظام ما يقوم بمعالجتها إلكترونياً (كافي، ٢٠١١)

## أداء الموظفين (Staff Performance):

- الأداء: يُعرف الأداء اصطلاحاً بأنه: «التفاعل بين السلوك والإنجاز أو انه مجموعة السلوك والنتائج التي تحققت معاً مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الإنجاز والنتائج من ناحية أخرى (إبراهيم، ٢٠٠٣)

## حدود البحث

سوف يقتصر البحث على الآتي:

١. الحدود الموضوعية: استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين.
٢. الحدود المكانية: تنحصر الحدود المكانية للدراسة الحالية بحدود جامعة نجران.
٣. الحدود الزمنية: يتم إجراء الدراسة الحالية خلال العام الجامعي (١٤٤٣هـ).

## منهجية البحث

البحث الحالي يقوم على استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات وتحليلها، حيث يعتبر منهجاً مناسباً لطبيعة الدراسة الميدانية كما أنه يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويعبر عنها



تعبيراً بإعطاء وصف واضح ودقيق كما يساعد على تحليل البيانات وقياسها والوصول إلى وصف المشكلة ونتائجها، كما سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى العديد من المعلومات.

### متغيرات البحث

اشتمل البحث على المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: استخدام النماذج الإلكترونية.
- المتغير التابع: تطور أداء الموظفين.

### مجتمع البحث وعينته:

- مجتمع البحث: يشتمل مجتمع البحث على الموظفين في جامعة نجران في المملكة العربية السعودية.
- عينة البحث: اعتمدت عينة البحث على العينة العشوائية والبالغ عددها (١٤٤) من موظفي جامعة نجران من أجل التعرف على آرائهم حول مشكلة البحث.

### الدراسات السابقة:

#### أولاً: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل

- دراسة (شديد، ٢٠٢١) بعنوان تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة، وقد هدفت الدراسة التعرف على دور عملية التحول





الرقمي بجميع متطلبات تطبيقه المتنوعة (الاستراتيجية، والثقافة التنظيمية، والقيادة التحويلية، والموارد البشرية) في تحسين أبعاد مستوى أداء الخدمات..

• دراسة (شعيب، ٢٠٢١) بعنوان أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات (دراسة تطبيقية). وهدفت الى التعرف على مدى توافر مستلزمات تطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية من قبل العاملين.

• دراسة (البدور، ٢٠٢١) بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين في وزارة الشباب وهدفت الى التعرف على درجة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء موظفي وزارة الشباب الأردنية من خلال الوقوف على مظاهر الثورة الجديدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال..

• دراسة (عمارية، ٢٠١٨) تحت عنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الإلكتروني للمؤسسات. وهدفت الدراسة الى تسليط الضوء على أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال الخاص بالمؤسسات وبالأخص في ظل المنافسة والصراع من أجل البقاء.

#### ثانياً: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع:

• دراسة (الأشول، ٢٠٢١) بعنوان الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية وهدفت الدراسة الى التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء العاملين.



• دراسة (الاقرع، ٢٠٢٠) بعنوان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية وقد هدفت الى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية وأثرها في الأداء الوظيفي.

• دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٩) بعنوان إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال، وقد هدفت إلى تسليط الضوء على إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي بالإضافة إلى التركيز على دور إدارة الموارد البشرية في إنجاح عملية التحول الرقمي في منظمات الأعمال

**التعقيب على الدراسات السابقة:**

- تتوع تطبيق الدراسات السابقة في بيئات متنوعة بين ( المصرية، والأردنية، والجزائرية، واليمينية) مما يشجع الباحث على أداء الدراسة في المجتمع السعودي ويؤكد صدق تطبيقها، ونتائجها .

- هدفت دراسة(الأشول، ٢٠٢١)، ودراسة (الاقرع، ٢٠٢٠) إلى تحديد مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا الإدارة الإلكترونية، وكذلك ما هو واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية وأثرها في الأداء الوظيفي، بينما ركزت دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٩) على دور إدارة الموارد البشرية في إنجاح عملية التحول الرقمي في منظمات الأعمال.

#### **أهم نقاط التشابه للدراسات السابقة مع الدراسة الحالية:**

- عرضت الدراسات السابقة العلاقة بين تطبيق التكنولوجيا الحديثة و أداء الموظفين داخل المنظمات من أوجه متنوعة منها من ناقشت دراسة (الاقرع، ٢٠٢٠)، و دراسة (الأشول، ٢٠٢١) دور الإدارة الإلكترونية، بينما ناقشت دراسة (شديد، ٢٠٢١)، دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٩) التحول الرقمي و تناولت



دراسة (البدور، ٢٠٢١)، و دراسة (عمارية، ٢٠١٨) على علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأداء الوظيفي وأثره على أداء المنظمة ككل.

- وقد تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اعتمادها على الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

#### أهم نقاط اختلاف الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية:

- تناولت هذه الدراسة متغيرين هما (استخدام النماذج الإلكترونية) كمتغير مستقل ، و(تطور أداء الموظفين) كمتغير تابع بينما دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٩) تناولت إدارة الموارد البشرية كمتغير مستقل وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال كمتغير تابع، وكذلك دراسة (عمارية، ٢٠١٨) تناولت تكنولوجيا المعلومات والاتصال كمتغير مستقل ، والتحول الإلكتروني كمتغير تابع. وكذلك باقي الدراسات.

- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها يتم تطبيقها على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران، بينما دراسة (البدور، ٢٠٢١) تم تطبيقها على موظفي وزارة الشباب الأردنية، أما دراسة (الاقرع، ٢٠٢٠) تم تطبيقها على المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية، كذلك دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٩) التي كان تطبيقها بشكل عام على منظمات الأعمال.

#### أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- اهتمت الدراسة الحالية بشكل خاص بدراسة تطبيق النماذج الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية وأثرها على مستوى أداء الموظفين بها وذلك داخل عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران.



- تعتبر من أهم الدراسات في المجتمع السعودي التي اهتمت بالدراسات التطبيقية في القطاع التعليمي والبحث الميداني لتوضيح أهمية التكنولوجيا في التأثير على كفاءة العاملين بعمادة الموارد البشرية بجامعة نجران.

### الاطار النظري:

#### النماذج الإلكترونية وأداء الموظفين

#### المبحث الأول: النماذج الإلكترونية

#### مفهوم النماذج الإلكترونية:

في ظل التطور التقني الحالي فإن الأمم وقدرتها على مواكبة التطور التكنولوجي يعتمد أساساً على التغيير ونتيجة لهذا التغيير والتطوير ومواكبة المستجدات الحضارية أدى إلى اهتمام ملحوظ في عمليات إصلاح الإدارة في معظم دول العالم، ولقد لاقى النماذج الإلكترونية اهتمام منقطع النظير إلى الحد الذي جعل المفكرين يطلقون على هذا العصر عصر الإدارة الحديثة.

#### تطور النماذج الإلكترونية:

بدأت التجربة عندما ظهرت النماذج الإلكترونية بشكل بسيط مع بداية منتصف القرن العشرين الميلادي بعد إدخال الآلة إلى العمل الإداري وتعززت في السبعينات والثمانينات عندما تم توظيف تقنيات الحاسب الآلي لخدمة العمليات الإدارية لقدرته الفائقة على التعامل مع البيانات.



### نظرية تكنولوجيا المعلومات:

يعتبر أساس الاهتمام العلمي المشترك لعلم المعلومات تتركز حول فكرة المعلومات وبذلك تشكل ما يمكن تسميته بالنظرية العامة للمعلومات التي تمثل نظرية شانون وويفر ١٩٨٤.

ونظرية المعلومات تطورت بموجب ما أتاحتها ثلاثية التقدم الجديدة (المعلومات والحاسبات والاتصالات) وترجمة البيانات إلى معلومات ونقل المعلومات من الجانب النظري التطبيقي وتحويلها إلى خبرة وتخزينها واسترجاعها.

### عناصر النماذج الإلكترونية:

يمكن القول إن النماذج الإلكترونية تتكون من أربعة عناصر أساسية وهي:

- **إمكانيات الحاسوب:** المقصود به الأجهزة الإلكترونية والحاسب الآلي وأجهزة الخادم أي جميع الأجهزة الإلكترونية، ونظراً لتطور البرامج فمن الأفضل للمؤسسة توفير أحدث الأجهزة والخادمت وملحقاتها لجميع الإدارات والأقسام ليتحقق تطبيق الإدارة الإلكترونية.

- **برامج الحاسوب:** وهي جميع البرامج التي تعمل على تشغيل الأجهزة والمعدات الإلكترونية وتعمل على إدارة الشبكة، ونظراً لتطور البرمجيات فمن الأفضل للمؤسسة توفير أحدث البرامج وذلك بتعاون مع المؤسسات ذات الاختصاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية.

- **شبكة الاتصالات:** شبكة الاتصالات وهي شبكة داخلية تربط الإدارة بالموظفين، مما في ذلك شبكة الإنترنت التي تمثل الأهم للنماذج الإلكترونية.



- **صناع المعرفة:** يقصد به الموارد البشرية من الخبراء والمختصين الذين يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية وبالتالي صناعة النماذج الإلكترونية. ( حمد، ٢٠١٧م ).

### فوائد تطبيق النماذج الإلكترونية:

يرى العديد من الباحثين والمفكرين أن التطور الحادث في تكنولوجيا المعلومات له العديد من الإيجابيات التي من شأنها أن ترفع من كفاءة المنظمات وتزيد من قدراتها التنافسية، وهي تملك من الفوائد ما يجعلها تركز على العمل بأسلوب ذكي ومتطور، وتحافظ على مدخلات ومخرجات

### المبحث الثاني: أداء الموظفين ودور النماذج الإلكترونية في تطويره

#### مفهوم الأداء الوظيفي:

أخذ مفهوم الأداء الوظيفي اهتمام ملحوظ لما له من أهمية قصوى في نجاح أي مؤسسة وتحقيق أهدافها المختلفة دون النظر إلى طبيعة هذه الأهداف حيث أن العمل انتهى من قياسه بمؤشرات نوعية أو كمية أو كليهما ، مرتبط بوجود عوامل ومتطلبات النجاح ، والتي يعد الأداء الأساسي للموارد البشرية فيها من أهم هذه المتطلبات حيث أن المحور الأساسي لدوران عجلة التقدم لهذه المنظمات يعتمد بالدرجة الأولى على الأفراد.

#### نظريات الأداء الوظيفي:

#### نظرية التوقع:

حيث تعتبر من أكثر النظريات منطقية لأنها تربط بين جهد الأفراد وتوقعاتهم في تحقيق الكسب والتقدير في حالة نجاح أدائهم ويعد فيكتور فورم أول من أرشف قواعد نظرية توقع الأداء الوظيفي التي تدرس دافعية العمل في المنظمات وذلك سنة ١٩٦٤، حيث أن أساس فكرة نظرية التوقع التي قدمها فورم

### النظرية اليابانية في الإدارة:

قام وليم أوشي في عام ١٩٨١ بإجراء عدة أبحاث ودراسات ميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد توصل إلي سر نجاح الإدارة في اليابانية، وتوصل إلى ما أسماه بنظرية " والتي تقوم فرضيتها على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي، ويؤكد وليم على أن أفضل عملية استثمار هي تلك الموجهة

### العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

من العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي ما يلي:

- ❖ **عدم وضوح رؤية المؤسسة وأهدافها:** فالمنظمات التي لا تملك خطط استراتيجية تفصيلية لإبداء عملها وأهدافها وقياس معدلات الإنتاج المطلوب أدائها، لن تستطيع قياس وتقييم ما تحققه المنظمات من إنجاز أو محاسبة العاملين على مستوى أدائهم، وذلك بسبب عدم وجود معيار واضح محدد لتقييم الأداء، فلا تملك المنظمة مؤشرات أو معايير للأداء الوظيفي الجيد.
- ❖ **عدم السماح للعاملين بالمشاركة بآرائهم في التخطيط واتخاذ القرارات:** إن عدم قدرة العاملين على المشاركة في عملية التخطيط الاستراتيجي وصنع القرارات سوف يؤدي إلى وجود فجوة بين القيادة الإدارية والعاملين،.



❖ **اختلال معدلات الأداء الوظيفي:** من العوامل المؤثرة على أداء العاملين عدم قدرة الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه.

❖ **ضعف رضا العاملين:** حيث يعتبر الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى أداء العاملين، والرضا الوظيفي يتأثر بالعوامل الإدارية والشخصية للعاملين.

❖ **الفوضى الإدارية:** يؤدي الإهمال وعدم الالتزام بالقوانين داخل المؤسسة أو بشكل آخر ضياع ساعات من وقت العمل في أمور تافهة وليست ذات أهمية في العمل وبذلك تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء العاملين الآخرين وإنتاجيتهم

#### **مفهوم تقييم الأداء الوظيفي:**

ويعرف تقويم الأداء الوظيفي بأنه عملية قياس سلوك العاملين في حدود العمل، وخصائصهم ذات الصلة بوظائفها ونتائج أعمالهم بشكل منتظم ودوري وذلك عن طريق فرد أو مجموعة أفراد يكونون على دراية مناسبة لأدائهم. (منصور، ٢٠١٨م).

#### **النماذج الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في دعم وتطوير أداء العاملين:**

حيث تمثل إدارة الموارد البشرية أهمية استراتيجية كبيرة لنجاح أي منظمة فمن المستحيل أن يتحقق الاستخدام الأمثل للموارد الأخرى إذا كانت المنظمة تفتقر إلى الأفراد ذوي المهارات والمؤهلين والقادرين على أداء وظائفهم المطلوبة منهم.





وهناك عدة أسباب تدفع منظمات الأعمال لحاجتها الماسة لتحسين وتطوير أداء العاملين وتتلخص هذه الأهمية فيما يلي:

- زيادة المشكلات الفنية والتنظيمية والاحتياجات المتزايدة للمورد البشري داخل المنظمات يفرض على منظمات الأعمال التغيير والتطور الذي يتطلب تحسين أداء العاملين في المنظمة.
- استمرار الحاجة إلى نظم وأساليب إدارية مبتكرة نابعة من فكر إداري مستوحاة من احتياجات الموظفين.
- تساعد النماذج الإلكترونية في تطوير وتنمية مهارات الأفراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم. (عميرة ، ٢٠١٦)

### إجراءات الدراسة وتحليل واختبار الفروض

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية الدراسة ومجتمعها وعينتها وكيفية اختبارها والمصادر المستخدمة لجمع البيانات والمعلومات، وكيفية إعدادها وتطويرها، وإجراءات التأكد من صدق الأداة وثباتها

### منهجية البحث

اعتمد الباحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة ومن الواقع الحقيقي لمشكلة البحث.

### مجتمع وعينة الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من الموظفين في جامعة نجران في المملكة العربية السعودية، و البالغ عددهم

حوالي (٤٥٠) موظف تقريباً. وقد تم اعتمادت عينة الدراسة على عينة الطبقية العشوائية والبالغ عددها (١٤٤) من موظفي جامعة نجران بهدف التعرف على آرائهم حول مشكلة البحث.

### خصائص عينة الدراسة

#### ١- توزيع أفراد العينة حسب النوع

جدول (١) توزيع أفراد العينة حسب النوع .

التسلسل	النوع	التكرار	النسبة المئوية
١	ذكر	٩٥	٦٦,٤٤%
٢	أنثي	٤٩	٣٣,٥٦%
المجموع		١٤٤	١٠٠%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

يتبين من الجدول رقم (١) أن نسبة (٦٦,٤٤%) من الذكور بينما نسبة (٣٣,٥٦) من الإناث

#### ٢- عدد سنوات العمل والخبرة

جدول (٢) عدد سنوات العمل والخبرة .

التسلسل	سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
١	أقل من ٥ سنوات	٩٢	٦٦,١٩%
٢	من (٥-١٠) سنوات.	٢٦	١٨,٧١%

٣	أكثر من ١٠ سنة.	٢١	%١٥,١١
المجموع		١٤٤	%١٠٠

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

يتبين من جدول (٢) أن نسبة (٦٦,١٩%) من أقل من ٥ سنوات، بينما نسبة (١٨,٧١%) من (٥-١٠)، بينما نسبة (١٥,١١%) من أكثر من ١٠ سنوات .

٣- حسب المؤهل العلمي

جدول (٣) حسب المؤهل العلمي

التسلسل	سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
١	ماجستير فأعلى	٢٧	%١٩,١٥
٢	بكالوريوس	١٠٢	%٧٢,٣٤
٣	دبلوم	٤	%٢,٨٤
٤	ثانوي	٨	%٥,٦٧

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

يتضح من الجول السابق أن نسبة الماجستير الفاعلي (١٩,١٥%) بينما نسبة البكالوريوس (٧٢,٣٤%) بينما نسبة الدبلوم (٢,٨٤%) بينما نسبة الثانوي (٥,٦٧%).

وصف أداء الدراسة الاستبانة:



لقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزئين :

الجزء الأول يشمل البيانات الأولية لأفراد العينة (النوع - عدد سنوات العمل والخبرة - المؤهل العلمي )

الجزء الثاني : يشمل ١٩ عبارة موزعة على ثلاثة محاور وهي

المحور الأول: دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية (٧-١)

المحور الثاني: دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة (٨-١٣)

المحور الثالث: متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية (١٤-١٩)

#### صدق وثبات أداة جمع البيانات:

اعتمد البحث للتحقق من صدق الأدوات على طريقتين، الأولى وتسمى الصدق الظاهري (Face validity)

التي تعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال والثانية وتسمى الاتساق

الداخلي (Internal Consistency) وتقوم على حساب معامل الارتباط بين كل وحدة من وحدات الأداة والأداة

ككل. وللتحقق من صدق الأداة:

#### أولاً: الصدق الظاهري:

وهو الصدق المعتمد على المحكمين، حيث تم عرض أدوات البحث على عدد من عدد من الخبراء

والمتخصصين بالجامعة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة جمع البيانات :

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لعينة استطلاعية من الموظفين في جامعة نجران في المملكة العربية السعودية ، ممن لهم ارتباط مباشر في التعامل مع الجامعة ، كما توضح نتائجها الجدول التالي:

جدول (٤) معامل ارتباط بيرسون

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.280**	١٥	.384**	٨	0.269	١
.378**	١٦	0.147	٩	.390**	٢
.293**	١٧	.368**	١٠	.443**	٣
.344**	١٨	.298**	١١	.542**	٤
.221**	١٩	.366**	١٢	.333**	٥
		.339**	١٣	.301**	٦
		.168*	١٤	.284**	٧

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

## ثبات

## الأداة

تم استخدام طريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على عينة أفراد الدراسة والجدول التالي يوضح معامل الثبات لكل محور من المحاور

جدول (٥) معاملات الثبات ألفا كرونباخ

م	المحور	عدد الفقرات	معدل الثبات
1	المحور الأول: دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية	٧	0.813
2	المحور الثاني : دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة	٦	0.811
3	المحور الثالث : متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية	٦	0.790
	المجموع	١٩	0.892

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة جاءت بدرجة مرتفعة حيث تراوحت قيم المعاملات ما بين (٠,٧٩٠ ، ٠,٨١٣ ) وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إن الاستبانة صالحة للتطبيق والاعتماد على نتائجها والوثوق بها .

توزيع درجة الاستجابة حسب مقياس ليكارت الخماسي .

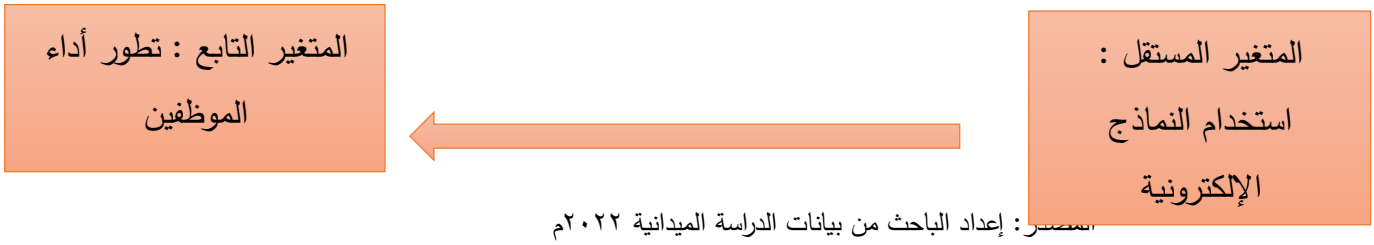
جدول (٦) توزيع درجة الاستجابة حسب مقياس ليكارت الخماسي .

الإجابة	المجال
غير موافق بشدة	1
غير موافق	2
محايد	3
موافق	4
موافق بشدة	5

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

## نموذج الدراسة

شكل رقم (٣) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

## نتائج البحث ومناقشتها

يتمثل هدف البحث الحالي في التعرف تهدف الدراسة إلى توضيح أثر استخدام النماذج الإلكترونية على أداء الموظفين والتعرف على أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران والتعرف على أهم المتطلبات التي تحتاجها الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية وتحديد أثر تطبيق النماذج الإلكترونية على أداء موظفين عمادة الموارد البشرية في جامعة نجران.

عرض ومناقشة السؤال الأول: ما أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور

الأول " دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية" وجاء الجدول التالي على النحو التالي :

جدول رقم (٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول

محور دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية

مدى الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
مرتفعة	0.614	4.618	1	0	4	43	96	استخدام النماذج الإلكترونية يقلل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية
			0.69%	0.00%	2.78%	29.86%	66.67%	
مرتفعة	0.613	4.5277	0	1	6	53	84	تساعد النماذج الإلكترونية في توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم كفاءة العاملين
			0.00%	0.69%	4.17%	36.81%	58.33%	
مرتفعة	0.6853	4.5763	0	2	10	35	97	تساعد النماذج الإلكترونية على الحد من الأعباء الإدارية والإجراءات
			0.00%	1.39%	6.94%	24.31%	67.36%	
مرتفعة	0.735	4.4	1	0	15	47	81	تعمل النماذج الإلكترونية على ترشيد القوي العاملة، وتقديم
			0.69%	0.00%	10.42%	32.64%	56.25%	



					الخدمات بكفاءة			
مرتفعة	0.630	4.5902	0	1	8	40	95	تساعد النماذج الإلكترونية على اعتماد المؤسسة على الأرشيف الإلكترونية بصورة ممتازة بدلا من الورقية
			0.00%	0.69%	5.56%	27.78%	65.97%	
مرتفعة	0.6270	4.611	1	0	5	42	96	توفر البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية.
			0.69%	0.00%	3.47%	29.17%	66.67%	
مرتفعة	0.822	4.409	2	0	13	45	82	تسهل النماذج الإلكترونية على إجراء الدراسات الميدانية
			1.41%	0.00%	9.15%	31.69%	57.75%	
مرتفعة	0.4665	4.538						

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

يتبين من الجدول السابق عن المحور الأول دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية جاء بدرجة موافق من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام للمحور الأول ٤,٥٣٨٦ بانحراف معياري ٠,٤٦٦٥٨٥، وبلغت الانحرافات المعيارية للمحور الأول (٠,٠٦١٣٨٧٧٣)، (٠,٨٢٢٨٦٥٤).

وجاء في الترتيب العبارة رقم (١) تسهل النماذج الإلكترونية على إجراء الدراسات الميدانية بمتوسط حسابي (٤,٤٠٩٧٢٢) وانحراف معياري (٠,٨٢٢٨٦٥)، بينما جاء في ترتيب العبارة (٧) استخدام النماذج الإلكترونية يقلل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية بمتوسط حسابي (٤,٦١٨٠٥) وانحراف معياري (٠,٦١٤٤).

عرض وإجابة السؤال الثاني : ما هي أهمية التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام؟  
للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني  
: دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة وجاء الجدول التالي على النحو التالي:

جدول رقم (٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول  
محور دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة .

مدي الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
مرتفعة	0.5751	4.6805	0	0	8	30	106	تساعد النماذج الإلكترونية الموظف في سرعة إنجاز المعاملات
			0.00%	0.00%	5.56%	20.83%	73.61%	
مرتفعة	0.8635	4.4027	1	4	18	34	87	تساعد النماذج الإلكترونية الموظف في المحافظة أمن وسرية المعلومات
			0.69%	2.78%	12.50%	23.61%	60.42%	
مرتفعة	0.8362	4.3819	1	2	21	37	83	تعمل على تعميق مفهوم الشفافية والبعث عن المحسوبية و الرشوة
			0.69%	1.39%	14.58%	25.69%	57.64%	

مرتفعة	0.7732	4.36805	1	1	17	50	75	تساهم النماذج الإلكترونية في حصول الموظفين على دورات تدريبية ترفع من كفاءتهم الوظيفية
			0.69%	0.69%	11.81%	34.72%	52.08%	
مرتفعة	0.76528	4.375	0	2	19	46	77	يعمل تطبيق النماذج الإلكترونية الى استحداث طرق لحل المشكلات الإدارية
			0.00%	1.39%	13.19%	31.94%	53.47%	
مرتفعة	0.7288	4.4861	0	3	11	43	87	تساعد النماذج الإلكترونية في تقليل مخاطر فقد ملفات العملاء
			0.00%	2.08%	7.64%	29.86%	60.42%	
مرتفعة	0.5470	4.4490						

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

يتبين من الجدول السابق عن المحور الثاني : دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة جاء

بدرجة موافق من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ،حيث جاء المتوسط العام للمحور

الثاني (٤,٤٤٩٠٦) وبانحراف معياري (٠,٥٤٧٠٤) ، وبلغت الانحرافات المعيارية (٠,٥٧٥١٥٩ - ٠,٨٣٦٢)

عرض وإجابة السؤال الثالث : ما هي أهم المتطلبات التي تحتاجها الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثالث

: متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية وجاء الجدول التالي على النحو التالي :

جدول رقم (٩) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول

محور متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية

العبارة	الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدي الاستجابة
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
يحتاج تطبيق النماذج الإلكترونية إلى مرونة الإجراءات الإدارية	81	49	8	5	1	4.41666	0.80644	مرتفعة
	56.25%	34.03%	5.56%	3.47%	0.69%			
يتطلب تطبيق النماذج الإلكترونية إلى التنسيق على بين الإدارات المختلفة داخل المنظمة	78	51	11	3	1	4.4167	.80644	مرتفعة
	54.17%	35.42%	7.64%	2.08%	0.69%			
يعمل وجود القوانين والتشريعات على حماية تطبيق النماذج الإلكترونية	80	46	15	2	1	4.40277	0.78730	مرتفعة
	55.56%	31.94%	10.42%	1.39%	0.69%			
توفر البنية التحتية الحديثة مثل شبكات الإنترنت وأجهزة الحاسب الآلي في المنظمة يساهم في تطبيق	99	39	4	2	0	4.63194	0.61161	مرتفعة
	68.75%	27.08%	2.78%	1.39%	0.00%			

					النماذج الإلكترونية			
مرتفعة	0.66374	4.58333	1	1	5	43	94	توفير الدعم الفني القادر على التعامل مع متغيرات تكنولوجيا المعلومات الحديثة
			0.69%	0.69%	3.47%	29.86%	65.28%	
مرتفعة	0.67419	4.5833	1	1	6	41	95	عقد الندوات والورش التدريبية للموظفين لتعريفهم بالمستجدات التكنولوجية من اجل سهولة تطبيق النماذج الإلكترونية
			0.69%	0.69%	4.17%	28.47%	65.97%	
مرتفعة	0.5053	4.5034						

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

يتبين من الجدول السابق عن المحور الثالث : المحور الثالث : متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية جاء بدرجة موافق من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ،حيث جاء المتوسط العام للمحور الثالث (٤,٥٠٣٤٧٢) وبانحراف معياري (٠,٥٠٥٣٩٧) ، وبلغت الانحرافات المعيارية (٠,٦١١٦١٨٦ - ٠,٨٠٦٤٤٢٥٩).

### مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

#### مناقشة النتائج:

مناقشة السؤال الأول " ما أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران ؟



أظهرت نتائج اختبار الاستبانة درجة استجابة موافق علي المحور الأول : دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية المكون من (٧) عبارات ، حيث اتفق الموظفون علي أن استخدام النماذج الإلكترونية يقلل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية ، وتساعدهم على الحد من الأعباء الإدارية والإجراءات ، وترفع من كفاءة العاملين الموجودين ، كما أنها توفر البيانات والمعلومات للمستخدمين بصورة فورية.

### مناقشة السؤال الثاني " ما هي أهمية التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام؟

أظهرت نتائج اختبار الاستبانة درجة استجابة موافق علي المحور الثاني : دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة المكون من (٦) عبارات ، حيث أن النتائج تشير إلي اتفاق حول أن الموظفون بجامعة نجران يدركون أن استخدام النماذج الإلكترونية تساعد الموظف في سرعة إنجاز المعاملات ، وتعمل علي تقليل مخاطر فقد ملفات العملاء ، وتساعد في حفظ وسرية البيانات.

### مناقشة السؤال الثالث " ما هي أهم المتطلبات التي تحتاجها الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟

أظهرت نتائج اختبار الاستبانة درجة استجابة موافق علي المحور الثالث : متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية المكون من (٦) عبارات ، حيث أن النتائج تشير إلي اتفاق حول أن الموظفون بجامعة نجران أن النماذج الإلكترونية يتطلب تطبيق الي التنسيق على بين الإدارات المختلفة داخل المنظمة، كما أن توفر البنية التحتية الحديثة مثل شبكات الإنترنت وأجهزة الحاسب الآلي في المنظمة يساهم في تطبيق النماذج الإلكترونية والسعي نحو توفير الدعم الفني القادر على التعامل مع متغيرات تكنولوجيا المعلومات الحديثة ، .

### التأكد من صحة الفرضيات

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستخدام التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام؟

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية في حل المشكلات الإدارية؟

### One-Sample Statistics

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
0.03157	0.38010	4.4984	145	محور ١

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

### One-Sample Test

Test Value = 0.05						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	T	
Upper	Lower					
4.5108	4.3860	4.44841	0.03	144	140.926	محور ١

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول ، وتكون فيه قيمة اختبار ت الخاص بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام النماذج الإلكترونية على تطوير أداء الموظفين في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران الذي وجد ذات دلالة 0.03 وهي أقل من 0.05 مما يؤكد علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام النماذج الإلكترونية على تطوير أداء الموظفين في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران وهو ما يتفق مع دراسة (الأشول، ٢٠٢١) بعنوان الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء العاملين وأيضا دراسة (الاقرع، ٢٠٢٠) بعنوان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية .

### ملخص لأهم النتائج

- ١- اتفق الموظفون على أن استخدام النماذج الإلكترونية يقلل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية.
- ٢- تساعد النماذج الإلكترونية على الحد من الأعباء الإدارية والإجراءات ، وترفع من كفاءة العاملين الموجودين.
- ٣- النماذج الإلكترونية توفر البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية.

### توصيات الدراسة:

في ضوء الدراسة واستنتاجاتها يوصي الباحث بـ :

- ١- - استخدام التكنولوجيا الحديثة لرفع مستوى التنسيق بين الإدارات داخل عمادة الموارد البشرية من أجل زيادة تفعيل استخدام النماذج الإلكترونية بصورة أكثر كفاءة، ومرونة لما له من تأثير مباشر رفع أداء الموظفين.





٢- العمل على تطوير البنية التحتية التكنولوجية مثل الحواسيب وشبكات الإنترنت بشكل مستمر لما لها من دور تقليل مخاطر فقد ملفات العملاء، وتساعد كذلك في حفظ وسرية البيانات عن طريق التطبيقات التقنية المستخدمة مثل النماذج الإلكترونية.

#### الخاتمة:

تعد النماذج الإلكترونية إحدى ثمار التطور التقني في مجال العمل فبعد بروز ثورة المعلومات وثورة الاتصالات التي ساعد عليها تطور أجهزة الحاسب الآلي وتقنياته، فإن الاهتمام بتدريب العناصر البشرية المتمثلة في موظفي الموارد البشرية بعمادة الموارد البشرية بجامعة نجران كمثال على التقنيات الحديثة للانتقال تدريجياً لأسلوب الإدارة الإلكترونية باعتبارها مدخلاً مهماً من مداخل التطوير ومن أهم المراحل و الخطوات نحو الأمام هو تحقيق متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية كأحد فروع الإدارة الإلكترونية وبما أن الهدف الرئيسي لأي مؤسسة هو العمل على تقديم أفضل الخدمات لعملائها بجودة وسرعة وسهولة ولا يتأتى هذا إلا بتطوير العنصر البشري الذي له الدور الأساسي في تشغيل هذه المنظومة وعليه جاءت الوسائل التكنولوجية والعلمية الحديثة مثل الحواسيب والبرمجيات التي تعتبر الداعم الأول لتحقيق هذا التطور.



## قائمة المراجع:

١. إبراهيم، درة عبدالباري. (٢٠٠٣). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة، مصر
٢. الأشول، جمال سعد صالح. (٢٠٢١). الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء العاملين : دراسة ميدانية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. اليمن: مجلة الأندلس للعلوم الانسانية و الاجتماعية المجلد ٨ العدد ٤٧
٣. الأقرع، نور ظاهر محمد، (٢٠١٩)، "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية. فلسطين"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
٤. البدور، محمد (٢٠٢١)، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين في وزارة الشباب. الأردن: مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد (٣٥).
٥. حمد، عامر، (٢٠١٧م)، على أثر أبعاد صناع المعرفة في ترشيد القرارات الإدارية، دراسة استطلاعية في جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، (رسالة ماجستير)، جامعة تكريت العراق.
٦. شديد، مصطفى (٢٠٢١). تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة. مجلة العلوم الانسانية والتربوية، المجلد ٢٢، العدد ٤.



٧. شعيب، حنين محمد (٢٠٢١) أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات: دراسة تطبيقية جامعة الأعمال والتكنولوجيا المملكة العربية السعودية.
٨. عبد الرحمن، ياسر، (٢٠١٩). إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال، مجلة البحوث الاقتصادية، جامعة جيجل، الجزائر، المجلد ٣، العدد ٥.
٩. عمارية، عبد الحكيم. (٢٠١٨). تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الإلكتروني للمؤسسات. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية.
١٠. العمارة ، أنس طلال، (٢٠١٩ م )، أثر تطبيق الأعمال الإلكترونية في أداء المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم المملكة الأردنية الهاشمية، (رسالة ماجستير)، جامعة عمان العربية.
١١. قريني، الحسين يحيى النعمى، (٢٠٢٠). دور عمادة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد. السعودية: المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال.
١٢. كافي، مصطفى يوسف، (٢٠١١)، الإدارة الإلكترونية، دار مؤسسة رسلان -دمشق، سوريا