

The role of electronic management in developing the work environment in public sector institutions in Asir region

Ms. Asma Ali Alyausi*, Co-Prof. Mohammed Alsagheer Qasem Alshaebi

Applied College | King Khalid University | KSA

Received:

30/08/2024

Revised:

12/09/2024

Accepted:

19/10/2024

Published:

30/01/2025

* Corresponding author:

Asalyusi@hotmail.com

Citation: Alyausi, A. A., &

Alshaebi, M. A. (2025).

The role of electronic management in developing the work environment in public sector institutions in Asir region. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 9(15), 70 – 95 .

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.Y010924>

[AJSRP.Y010924](https://doi.org/10.26389/AJSRP.Y010924)

2025 © AISRP • Arab

Institute of Sciences &

Research Publishing

(AISRP), Palestine, all

rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

Abstract: The study aimed to identify the role of electronic management in developing the work environment in government sector institutions in Asir region. The researcher used the descriptive and analytical approach to achieve the objectives of the study. She applied a questionnaire on a simple random sample of (350) employees from the government sector in Asir region. The study found results, the most important results are: The governmental sector institutions in Asir region apply electronic management to a large number of approvals, with an average of (4.18). The field of electronic regulation came at the forefront of the achieved fields, with an arithmetic average (4.23). It followed by the field of electronic control, with an average of (4.19). Then, the field of electronic planning, with an arithmetic average (4.15). Finally, the field of electronic guidance, with an arithmetic mean (4.14). The results also showed the existence of a positive correlation between electronic management and the reality of the work environment. It also revealed the existence of a statistically significant effect of electronic management in its various dimensions on developing the work environment in government sector institutions in Asir region. The results also revealed that there are no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of the study sample responses about the role of electronic management in developing the work environment in government sector institutions in Asir region, due to the difference of sex, age, educational level, job position, and the number of years of experience. While there were differences attributed to the difference in the employer in the axis of electronic administration, the differences were in favor of the General Department of Passports branch.

Keywords: Electronic management- Work environment- Government sectors- Asir region.

دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في القطاع الحكومي (دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات بمنطقة عسير)

أ. أسماء علي اليوسي*, الأستاذ المشارك / محمد الصغير قاسم الشعيبي

الكلية التطبيقية | جامعة الملك خالد | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. وطُبِّقَت استبانة على عينة عشوائية بسيطة قوامها (٣٥٠) موظفاً من القطاع الحكومي بمنطقة عسير. وتوصلت الدراسة إلى نتائج، من أهمها: أن مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير تطبق الإدارة الإلكترونية بدرجة موافقة كبيرة، وبمتوسط حسابي (4.18)، وجاء مجال التنظيم الإلكتروني في مقدمة المجالات المتحققة، بمتوسط حسابي (4.23)، يليها مجال الرقابة الإلكترونية، بمتوسط حسابي (4.19)، ثم مجال التخطيط الإلكتروني، بمتوسط حسابي (4.15)، وأخيراً مجال التوجيه الإلكتروني، بمتوسط حسابي (4.14). كما أظهرت النتائج موافقة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة على واقع بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، بمتوسط (4.19)، وجاء مجال البيئة التنظيمية في مقدمة الأبعاد المتحققة، بمتوسط حسابي (4.21)، يليه مجال البيئة المادية، بمتوسط حسابي (4.14). وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الإدارة الإلكترونية وواقع بيئة العمل، كما افصحت عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة في تطوير بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير. وتوصلت النتائج كذلك عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تعزى لاختلاف الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمنصب الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة. بينما وُجِدَتْ فروقٌ تعزى لاختلاف جهة العمل في محور الإدارة الإلكترونية، وكانت الفروق في صالح فرع الإدارة العامة للجوازات.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، بيئة العمل، القطاع الحكومي، منطقة عسير.

1- المقدمة:

تعد الإدارة الإلكترونية أساساً ومُدخلاً لتطوير وتحديث المنظمات والتحسين من جودة أداء العمل وذلك لكون الإدارة الإلكترونية تعتمد على استخدام التقنيات المتقدمة والقضاء على المشكلات والعقبات لتنفيذ الأعمال المختلفة بشكل جيد. كما تساعد الإدارة الإلكترونية بشكل فعال وجيد في رفع كفاءة جميع القطاعات وتطوير بيئة العمل. وقد أصبحت الإدارة الإلكترونية مستخدمة في مختلف المجالات والقطاعات. ونظراً لأهمية الإدارة الإلكترونية فقد أولت الحكومة السعودية اهتماماً بالغاً بها منذ ظهورها وعملت على نشرها وتبنيها في كل القطاعات الحكومية في المملكة، سعياً منها لتحقيق الرضا للمستفيدين وتبسيط الأداء والإنجاز بشكل سريع وضمان حصولهم على الخدمات بشكل مباشر وبجهد أقل، وإيماناً منها بأن الإدارة التقليدية لم تعد قادرة على تحقيق أهداف المنظمة خصوصاً مع تطور التكنولوجيا. فالعالم أصبح يستثمر التقدم التكنولوجي في إدارة المؤسسات وتقديم الخدمات لما له من دور في تسهيل وتطوير الإجراءات في كافة الأعمال والأنشطة. ونتيجة لذلك فقد سارعت أغلب القطاعات والمؤسسات الحكومية في المملكة لتبني الإدارة الإلكترونية وذلك لضمان الحصول على جودة عالية للأداء في وقت قياسي والتطوير من بيئة عملها، كما سعت العديد من المؤسسات الحكومية لاعتماد الإدارة الإلكترونية كهدف إستراتيجي من أجل تحديث وتطوير بيئة العمل وتحسين ما تقدمه من خدمات.

مشكلة الدراسة:

سعت المملكة العربية السعودية إلى تحسين وتحديث بيئة العمل تماشياً مع التطورات التكنولوجية الحديثة وغيّرت الكثير من أنماط وأساليب العمل في ظل الإدارة الإلكترونية لتقليل الأعباء الداخلية للقطاع الحكومي وتحقيق السرعة والدقة والشفافية في العمل، حيث تعتبر الإدارة الإلكترونية مدخلاً لتطوير بيئة العمل بإجراء التغييرات والتعديلات وتطوير الأداء بغرض اختصار الإجراءات الروتينية التي تبذل الكثير من الوقت والجهد في بيئة العمل. وقد بدأت المملكة العربية السعودية بالتحويل للتعاملات الإلكترونية الحكومية حيث خصصت عدة برامج ومبادرات لتحويل الحكومة إلى إلكترونية، وذلك بهدف رفع كفاءة الاقتصاد الوطني، وفي مطلع عام 1424هـ، الموافق 2003م صدر أمر سامي يوافق على تولي وزارة المالية (السعودية) مهمة إنشاء برنامج للحكومة الإلكترونية، وإيصال وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات (السعودية) لوضع الخطط التطويرية وتنفيذها (www.yesser.gov.sa) وبحسب المؤشرات العالمية فإن المملكة نجحت في التقدم في مجال التعاملات الإلكترونية الحكومية، حيث يذكر مؤشر الأمم المتحدة للحكومة الإلكترونية لعام 2016م أن السعودية حصلت على المرتبة 39، فيما حصلت السعودية على المرتبة الخامسة حسب ما يشير إليه تقرير أكسنشر الاستشارية الصادر في عام 2014م. وركزت رؤية المملكة 2030 على توسيع نطاق الخدمات الإلكترونية المقدمة، لتشمل الخدمات الصحية والتعليمية. كما وعدت بتحسين جودة الخدمات الإلكترونية المتوافرة حالياً في إطار حديثها عن الحكومة الفاعلة. (vision2030.gov.sa)، ومن المسلم بالقول أن الإدارة الإلكترونية أحدثت تغييراً كبيراً في بيئة عمل المؤسسات فقد غيرت في أهداف وإستراتيجيات ونظم ولوائح وتشريعات وموارد تلك المؤسسات، كما أحدثت تغييرات كبيرة في أساليب القيادة والإدارة، وإجراءات العمل والأنشطة، ووسائل الاتصال، وتجهيزات وتقنيات المكاتب، وغيرها من جوانب البيئة الداخلية، كما أحدثت تغييرات كبيرة في بيئة العمل الخارجية للمؤسسات. وبناء على ما سبق ونظراً لأهمية الموضوع فسيركز البحث على دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في المؤسسات الحكومية في منطقة عسير وما نتج عن ذلك من آثار إيجابية على بيئة العمل بالإضافة إلى الصعوبات التي تواجهها الإدارة الإلكترونية لتحقيق هذا الدور بفاعلية.

أسئلة الدراسة:

بناء على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- 1- ما واقع الإدارة الإلكترونية في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؟
- 2- ما واقع بيئة العمل الداخلية نتيجة التحول للإدارة الإلكترونية بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) وتطوير بيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، البيئة التنظيمية) في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؟
- 4- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) في تطوير بيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، البيئة التنظيمية) في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الموقع الوظيفي، الخبرة، جهة العمل)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- 1- الكشف عن واقع الإدارة الإلكترونية في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير.
- 2- الكشف عن واقع بيئة العمل الداخلية نتيجة التحول للإدارة الإلكترونية بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير.
- 3- التحقق من طبيعة العلاقة الارتباطية بين الإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) وتطوير بيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، البيئة التنظيمية) في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير.
- 4- الكشف عن تأثير الإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) في تطوير بيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، البيئة التنظيمية) في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير.
- 5- الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الموقع الوظيفي، الخبرة، جهة العمل).

فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) وتطوير بيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، البيئة التنظيمية) في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) في تطوير بيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، البيئة التنظيمية) في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الموقع الوظيفي، الخبرة، جهة العمل)؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

- الأهمية العلمية والنظرية: لهذا البحث أهمية نابعة من أهمية موضوعه الذي يدرسه وهو دور الإدارة الإلكترونية وعلاقته في تطوير بيئة العمل في القطاع الحكومي، حيث تعتبر الإدارة الإلكترونية نهجا جديدا ومدخلا من المداخل الإدارية في المملكة العربية السعودية وتسهم بدرجة كبيرة في تطوير بيئة العمل.
- الأهمية العملية والتطبيقية قد تساعد النتائج والتوصيات التي ستخرج بها الدراسة مؤسسات القطاع العام بمنطقة عسير في التعرف على نقاط الضعف والقوة في بيئة العمل الخاصة بها، والوقوف على الدور الذي تلعبه الإدارة الإلكترونية في تطوير تلك البيئة بما يعزز رضا العاملين وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: مفهوم الإدارة الإلكترونية:

الإدارة الإلكترونية أصبحت موضوعاً حديثاً وهاماً وواسعاً والذي سينعكس بصورة إيجابية عند تطبيقه في بيئة العمل، حيث يشير مصطلح الإدارة الإلكترونية إلى قدرة الحكومة على تحسين الخدمات المقدمة للمواطنين باستخدام التكنولوجيا وتطور التقنيات الإلكترونية في الإدارة. وقد تعددت التعريفات المقدمة لهذا المفهوم منها: الزيادة في استخدامات الحاسب في بيئة الأعمال المعاصرة أدت إلى تحويل إدارة الأعمال المكتتبية إلى أخصائيين في الحاسوب، وإلى تصميم وتطوير المنتجات وتصنيعها ومراقبتها بالحاسوب، وأيضاً استخدمت الحاسوب في إعادة هندسة العمليات الإدارية، وأنشطة الترويج والإعلانات وخدمات العملاء المصرفية، وصنع القرارات الإدارية التي تعد أساسية بالنسبة للإدارة، حيث أظهر نمط إداري جديد سماه "بالإدارة الإلكترونية" (مصطفى، ٢٠٠١، ص ٣٦). ويعرفها العمري (٢٠٠٣، ص ١٥) بأنها: هي إمكانية المؤسسة عامة أو خاصة على تقديم الخدمات وتبادل المعلومات بطرق إلكترونية مثل: شبكة الانترنت أو أي شبكة اتصال إلكتروني فيما بينها وبين المواطنين ومؤسسات الأعمال المتعاملة معها بسهولة ودقة عالية، وبأقل تكلفة في وقت قصير، مع ضمان الخصوصية وأمن المعلومات في أي وقت وأي مكان،

كما تعرف نجم (٢٠٠٤، ص ١٢٧) بأنها: استعمال مجموعة من التكنولوجيا لأداء الأعمال ولسرعة الأداء ولإيجاد آلية متقدمة لتبادل المعلومات داخل المنظمة بينها وبين المنظمات الأخرى". ويورد بن مرزوق (٢٠١٨، ص ٢٦) بأنها: "هي إدارة غير مسبقة، إدارة بلا ورق وبلا حدود وقتية، وهي تسعى لتقديم الخدمات وتبسيط الإجراءات وإنجاز المعاملات وتحقيق الأهداف وتنفيذ السياسات واتخاذ القرارات بكفاءة وجودة عالية وسرعة كبيرة، مما يعكس إيجاباً على علاقة المواطنين بالمنظمة ويجعلها بعيدة عن مختلف المشكلات والأزمات التي تحدث استقرارها واستمراريتها في أداء وظائفها الحيوية وتؤثر على قدراتها الذاتية في بناء الميزة التنافسية".

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول إن الإدارة الإلكترونية هي عملية استخدام التقنية الحديثة في المؤسسة لأداء الأعمال من خلال الوسائل والتقنيات الإلكترونية لممارسة وتنظيم الإجراءات لتطوير بيئة العمل وتحسينها وإمكانية اختصار الوقت والسرعة في إنجاز المعاملات وتقديم الخدمات العامة دون الرجوع للإدارات شخصياً لإنجاز المهام حيث يعتبر نظام إلكتروني متكامل لتحويل العمل اليدوي إلى أعمال تنفذ بواسطة التقنيات الحديثة.

ثانياً: أبعاد الإدارة الإلكترونية:

- يمكننا القول كما أشار المغربي بأن أبعاد الإدارة الإلكترونية تتمثل فيما يلي (المغربي، ٢٠٠٥)
- إدارة بلا ورق: تعتمد على البريد والرسائل الإلكترونية والارشيف الإلكتروني وأيضاً على المفكرات والأدلة الإلكترونية، وأنظمة المتابعة الآلية.
- إدارة عن بعد: يمكن أن تكون الهاتف المحمول والهاتف الدولي والاتصال الإلكتروني والمؤتمرات الإلكترونية وغيرها من الاتصالات الإلكترونية.
- إدارة بالزمن المفتوح يكون العمل خلال ٢٤ ساعة متواصلة دون الارتباط بالوقت نهراً أو ليلاً.
- إدارة بدون تنظيمات جامدة يكون العمل من خلال المؤسسات الشبكية والذكاء التي تعتمد على صناعة المعرفة.

ثالثاً: مفهوم بيئة العمل:

يعرف مبارك (٢٠٠٨، ص ١٠) بيئة العمل على أنها عناصر مستمدة من البيئة بشكل عام وتشكل قوى تؤثر على المؤسسة وقد تكون مرتبطة بعناصر داخل حدود المؤسسة، وتعتبر العناصر من البيئة الخارجية للمنظمة وترتبط بوضع أهدافها والوصول إليها، وتشمل المنافسين والمستهلكين والموردين والعملاء والمؤسسات التي لديها رقابة على المؤسسة. ويرى سليمان (١٩٩٨، ص ٢٧) أن بيئة العمل تمثل الانطباع العام كإطار معنوي متكون لدى الأعضاء في المؤسسة والمتضمن المتغيرات عديدة كفلسفة الإدارة العليا، وظروف العمل ونوع العلاقات بين أفراد التنظيم". وهناك أشار العديلي (١٩٩٥، ص ١٩) "بأنها العوامل والخصائص الداخلية للمؤسسة التي يعملها الموظف، مثل الأنظمة الرواتب، الحوافز، العلاقات في بيئة العمل ونوع وظروف العمل". وأكد القريوتي (١٩٩٤، ص ٣٧) إلى أهمية تأكيد النظرة للمنظمات الإدارية على أنها كائن عضوي يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة وهو يشير إلى القيم والاتجاهات السائدة في التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية".

رابعاً: أبعاد بيئة العمل:

تختلف العوامل والمتغيرات في بيئة العمل وذلك لاختلاف البيئات التي تمت دراستها في هذا المجال تعرف بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية على أنها جملة من الظروف المادية الفيزيائية والرقابة الإدارية والاتصال التنظيمي، ويمكننا أن نتناول شرحها من خلال الآتي:

1. الظروف المادية الفيزيائية وتسمى بالموارد الملموسة الموارد المالية والمادية)، وهي كل ما تتوفر عليه المنظمة ويعتبر رأس مال عندما تكون المنظمة هادفة الربح، وعندما تكون غير ربحية فإنها تتألف من العتاد والمباني والتجهيزات ووسائل النقل والصيانة والمكاتب (مراد) (٢٠١٢)، وكما يمكن إضافة إليها ظروف عمل الأفراد كالإضاءة والضوضاء والأثاث والتكييف وتنظيم المكاتب (الطجم والسواط، ٢٠٠٣).
2. الرقابة الإدارية تسعى للتأكد من الأهداف المحددة والخطط والسياسات المرسومة والتعليمات الموجهة بدقة عالية، ويمكن التحقق من مدى تطابق النتائج المطلوبة مع متطلبات الإدارة، وتعتبر وظيفة إدارية ضرورية في حياة المؤسسة تساهم في سير أهداف العمل وتحقيق أهداف المؤسسة ومراقبة أداء المهام والتزام العاملين بمواقيت العمل والتعرف على الاختلالات الوظيفية عندما ارتكبت الأخطاء لتجنب تكرارها (عباس، ٢٠٠٤).

3. الاتصال التنظيمي: فالإتصال التنظيمي هو نشاط إداري واجتماعي ونفسي داخل المنظمة يساهم في نقل المعلومات والبيانات غير عمليات الاتصال، ويتخذ أشكالاً عدة منها الإتصال الرسمي وغير الرسمي، والأفقي والعمودي، وكما يمكننا القول أنه عملية تحويل المعلومات والتعليمات والآراء من جهة لأخرى، سواء فرداً أو جماعة وذلك من أجل التأثير في سلوكهم وتفكيرهم، وتوجيههم التوجيه الصحيح، باستخدام وسيلة اتصال مناسبة لضمان استمرار العمل بالمؤسسة (عباس، ٢٠٠٨).

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتضمن هذا الجزء توضيحاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، ووصفاً لأداتها، والتحقق من صدقها وثباتها، كذا يتضمن توضيحاً لإجراءات جمع البيانات والأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية.

أولاً: منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الذي يدرس الظاهرة دراسة شاملة، ويتم فيه جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها وتقرير الوضع الراهن لموضوع معين في بيئة محددة ووقت معين، ويُستجوب من خلاله جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة معبرة منهم (المحمودي، 2019). وقد اختير هذا المنهج لأنه يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية؛ حيث تهدف إلى الكشف عن دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في القطاع الحكومي من وجهة نظر الموظفين بالمؤسسات الحكومية بمنطقة عسير، الأمر الذي يتطلب استطلاع آراء العينة، ثم تحليل النتائج، والخروج بالاستنتاجات والتعميمات المناسبة.

ثانياً: مجتمع الدراسة

حُدِّد مجتمع الدراسة، والمتمثل في جميع الموظفين في (14) مؤسسة من مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، والبالغ عددهم (16087)، في عام 1445هـ

ثالثاً: عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من موظفي مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، وبلغت العينة نحو (350) فرداً، وهي تمثل نسبة (2.8%) من إجمالي عدد الموظفين في المؤسسات المحددة.

ويوضح الجدول التالي خصائص عينة الموظفين بالقطاع الحكومي في منطقة عسير حسب: الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمنصب الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة.

جدول (1) توزيع عينة الموظفين بالقطاع الحكومي في منطقة عسير حسب: الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمنصب الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	194	55.4
	أنثى	156	44.6
	المجموع	350	100.0
العمر	أقل من 30	79	22.6
	من 30-40 سنة	150	42.9
	من 41-50 سنة	97	27.7
	أكثر من 50 سنة	24	6.9
	المجموع	350	100.0
المستوى التعليمي	ثانوي فما دون	12	3.4
	دبلوم	39	11.1
	بكالوريوس	237	67.7
	ماجستير فأكثر	62	17.7
	المجموع	350	100.0
المنصب الوظيفي	مدير عام	25	7.1
	مساعد مدير عام	28	8.0
	مدير إدارة	86	24.6

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
	رئيس قسم	104	29.7
	بدون درجة إشرافية	107	30.6
	المجموع	350	100
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنة	89	25.4
	من 5-10 سنة	98	28.0
	من 11-15 سنة	56	16.0
	أكثر من 15 سنة	107	30.6
	المجموع	350	100.0

يتضح من الجدول السابق أن الموظفين الذكور يمثلون الفئة الأعلى بين المستجيبين حسب الجنس، بنسبة مئوية (55.4%). يليهم الموظفات الإناث، بنسبة (44.6%)، كذا السعوديون يمثلون الفئة الأعلى بين المستجيبين حسب الجنسية، بنسبة (98.6%)، يليهم غير السعوديين، بنسبة (1.4%).

ويمثل الموظفون الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى 40 سنة الفئة الأعلى حسب العمر، بنسبة (42.9%)، يليهم الذين تتراوح أعمارهم من 41 إلى 50 سنة، بنسبة (27.7%)، ثم الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، بنسبة (22.6%)، ويمثل الذين تزيد أعمارهم عن 50 سنة الفئة الأدنى، بنسبة (6.9%).

كذا أغلب الموظفين هم من الحاصلين على درجة البكالوريوس، بنسبة (67.7%)، يليهم الحاصلون على درجة الماجستير فأكثر، بنسبة (17.7%)، ثم الحاصلون على الدبلوم، بنسبة (11.1%)، وجاء في المرتبة الأخيرة الحاصلون على مؤهل ثانوي، بنسبة (3.4%). ويمثل الموظفون الذين من دون منصب إشرافي الفئة الأعلى حسب المنصب الوظيفي، بنسبة (30.6%)، يليهم رؤساء الأقسام، بنسبة (29.7%)، يليهم مديرو الإدارة، بنسبة (24.6%)، يليهم مساعداو المدير العام، بنسبة (8%)، وأخيراً الذين يشغلون منصب مدير عام، بنسبة (7.1%).

ويمثل الموظفون الذين تزيد خبراتهم المهنية عن 15 سنة الفئة الأعلى بين المستجيبين، بحسب عدد سنوات الخبرة، بنسبة (30.6%) من مجموع عينة الدراسة، تتراوح خبراتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات الفئة الأعلى بين المستجيبين، بنسبة (28%)، يليهم الذين تقل خبراتهم عن 5 سنوات، بنسبة (25.4%)، ثم الذين تتراوح خبراتهم من 11 إلى 15 سنة، بنسبة (16%).

رابعاً: أداة الدراسة:

- اعتمد الباحثان لتحقيق أهداف الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وصُممت وأُعدت من اتّباع الخطوات التالية:
- 1- تحديد الهدف من الاستبانة: تمثل الهدف من الاستبانة في الكشف عن دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في القطاع الحكومي من وجهة نظر الموظفين بالقطاع الحكومي بمنطقة عسير.
 - 2- مصادر بناء الاستبانة: بُنيت الاستبانة بالرجوع إلى الكتابات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، والاطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة للموضوع.
 - 3- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية: تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية (ملحق رقم 1)، وقد تضمنت ثلاثة محاور فرعية، تمثل المحور الأول في البيانات الديموغرافية لأفراد العينة، وعني المحور الثاني بأبعاد الإدارة الإلكترونية، وتتضمن (35) عبارة موزعة على أربع مجالات (التخطيط الإلكتروني، والتنظيم الإلكتروني، والتوجيه الإلكتروني، والرقابة الإلكترونية)، وتناول المحور الثالث أبعاد بيئة العمل، وتتضمن (29) عبارة، موزعة على مجالين فرعيين (البيئة المادية، والبيئة التنظيمية).
 - 4- الصدق الظاهري للأداة:
- عرضت الاستبانة على لجنة التحكيم (ملحق رقم 2)؛ حيث طلبت منهم إبداء ملاحظاتهم حول مدى مناسبة العبارات وانتمائها للمحاور ومدى سلامتها اللغوية، وما يرون حذفه أو إضافته أو تعديله، وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم الإبقاء على جميع العبارات حيث حظيت بنسب اتفاق تجاوزت 75%

ب- صدق الاتساق الداخلي: تمّ التحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها بعد الانتهاء من تحكيمها على عينة استطلاعية قوامها (40) موظفاً بالقطاع الحكومي بمنطقة عسير من خارج العينة النهائية، وحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين العبارات والمجال الفرعي الذي وردت فيه. ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل فقرة من الفقرات المنتمية لأبعاد الإدارة الإلكترونية، ودرجة البعد الذي وردت فيه الكلية.

جدول (2) معامل الارتباط بيرسون بين فقرات أبعاد محور الإدارة الإلكترونية، ودرجة البعد الفرعي الذي وردت فيه

التخطيط الإلكتروني		التنظيم الإلكتروني		التوجيه الإلكتروني		الرقابة الإلكترونية	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	0.720**	8	0.553**	18	0.647**	27	0.775**
2	0.835**	9	0.719**	19	0.712**	28	0.798**
3	0.826**	10	0.717**	20	0.819**	29	0.831**
4	0.812**	11	0.788**	21	0.647**	30	0.873**
5	0.619**	12	0.793**	22	0.794**	31	0.823**
6	0.881**	13	0.753**	23	0.626**	32	0.895**
7	0.791**	14	0.840**	24	0.723**	33	0.776**
-	-	15	0.700**	25	0.780**	34	0.810**
-	-	16	0.819**	26	0.789**	35	0.705**
-	-	17	0.613**	-	-	-	-

**دالة عند مستوى 0.01

يشير الجدول السابق إلى أنَّ قيم الارتباط في بُعد التخطيط الإلكتروني تراوحت بين (0.619 - 0.881)، وتراوحت في بُعد التنظيم الإلكتروني بين (0.553 - 0.840)، وتراوحت في بُعد التوجيه الإلكتروني بين (0.626 - 0.819)، وتراوحت في بُعد الرقابة الإلكترونية بين (0.705 - 0.895)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل بُعد من الأبعاد الفرعية لمحور الإدارة الإلكترونية، ودرجته الكلية.

جدول (3) معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمحور الإدارة الإلكترونية والدرجة الكلية للمحور

المحاور	التخطيط الإلكتروني	التنظيم الإلكتروني	التوجيه الإلكتروني	الرقابة الإلكترونية
التخطيط الإلكتروني	-	0.460**	0.317*	0.378**
التنظيم الإلكتروني		-	0.562**	0.726**
التوجيه الإلكتروني			-	0.688**
الرقابة الإلكترونية				-
محور الإدارة الإلكترونية	0.656**	0.873**	0.798**	0.875**

يشير الجدول السابق إلى أنَّ قيم الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمحور الإدارة الإلكترونية مع الدرجة الكلية للمحور تراوحت بين (0.656 - 0.875)، كذا تراوحت قيم الارتباط بين الأبعاد الفرعية بين (0.317 - 0.726)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وتشير النتائج السابقة إلى تمتُّع محور الإدارة الإلكترونية بدرجة عالية من الاتساق الداخلي. ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل فقرة من الفقرات المنتمية لأبعاد محور بيئة العمل، ودرجة البعد الذي وردت فيه الكلية.

جدول (4) معامل الارتباط بيرسون بين فقرات أبعاد بيئة العمل ودرجة البعد الفرعي

البيئة التنظيمية				البيئة المادية			
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	.829**	7	.888**	12	.687**	22	.743**
2	.768**	8	.904**	13	.787**	23	.735**
3	.780**	9	.931**	14	.804**	24	.921**
4	.853**	10	.863**	15	.676**	25	.879**
5	.855**	11	.846**	18	.643**	26	.845**
6	.904**	-	-	19	.847**	27	.812**
-	-	-	-	20	.788**	28	.802**
-	-	-	-	21	.855**	29	.844**

****دالة عند مستوى 0.01**

يشير الجدول السابق إلى أن قيم الارتباط في بعد البيئة المادية تراوحت بين (0.768- 0.931)، وتراوحت في بعد البيئة التنظيمية بين (0.643- 0.921)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل بُعد من الأبعاد الفرعية لمحور بيئة العمل، ودرجته الكلية.

جدول (5) معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمحور بيئة العمل والدرجة الكلية للمحور

المحاور	البيئة المادية	البيئة التنظيمية
البيئة المادية	-	0.396**
البيئة التنظيمية		-
محور بيئة العمل	0.791**	0.875**

يشير الجدول السابق إلى أن قيم الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمحور بيئة العمل مع الدرجة الكلية للمحور تراوحت بين (0.791- 0.875)، كذا بلغت قيمة الارتباط بين بُعد البيئة المادية والبيئة التنظيمية (0.396)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وتشير النتائج السابقة إلى تمتع محور بيئة العمل بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

5- ثبات أداة الدراسة: تم التأكد من ثبات الاستبانة بواسطة معامل الثبات ألفا كرونباخ في ضوء استجابات مقياس ليكرت الخماسي، والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6) معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة وأبعادها الفرعية

محاو الاستبانة	عدد العبارات	الثبات
التخطيط الإلكتروني	7	0.892
التنظيم الإلكتروني	10	0.897
التوجيه الإلكتروني	9	0.877
الرقابة الإلكترونية	9	0.932
الدرجة الكلية للمحور	35	0.948
البيئة المادية	11	0.943
البيئة التنظيمية	18	0.929
الدرجة الكلية للمحور	29	0.956

يتضح من الجدول السابق أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة جداً من الثبات؛ حيث بلغت قيمة الثبات لمحور الإدارة الإلكترونية (0.948)، وتراوحت في كل بُعد من الأبعاد الفرعية لمحور الإدارة الإلكترونية بين (0.877 – 0.932)، كذا بلغت قيمة الثبات لمحور بيئة العمل (0.956)، وتراوحت في كل بُعد من الأبعاد الفرعية لمحور بيئة العمل بين (0.929 – 0.943)، وتشير النتائج السابقة إلى ثبات الأداة، وإلى إمكانية ثبات النتائج المستفادة منها، وتعميمها على مجتمع الدراسة.

6- أداة الدراسة في صورتها النهائية:

تكوّنت أداة الدراسة في صورتها النهائية (ملحق رقم 3) من محورين فرعيين كما يلي:

المحور الأول: الإدارة الإلكترونية، وتتضمن (35) عبارة، وهي المرقمة من (1-35)، وهي موزعة على أربعة أبعاد فرعية كالتالي:

- البُعد الأول: التخطيط الإلكتروني، وتتضمن (7) عبارات، وهي المرقمة من (1-7).
- البُعد الثاني: التنظيم الإلكتروني، وتتضمن (10) عبارات، وهي المرقمة من (8-17).
- البُعد الثالث: التوجيه الإلكتروني، وتتضمن (9) عبارات، وهي المرقمة من (18-26).
- البُعد الرابع: الرقابة الإلكترونية، وتتضمن (9) عبارات، وهي المرقمة من (27-35).

المحور الثاني: بيئة العمل، وتتضمن (29) عبارة، وهي المرقمة من (1-29)، وهي موزعة على بعدين فرعيين كالتالي:

- البُعد الأول: البيئة المادية، وتتضمن (11) عبارة، وهي المرقمة من (1-11).
- البُعد الثاني: البيئة التنظيمية، وتتضمن (18) عبارة، وهي المرقمة من (12-29).

7- تصحيح الاستبانة، ومعيار الحكم:

تكون الإجابة عن العبارات عن طريق اختيار المستجيب بين إحدى خمسة بدائل موجودة أمام كل عبارة، والتي تقيس دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في القطاع الحكومي بمنطقة عسير، وتتمثل هذه البدائل فيما يلي: (كبيرة جداً) تأخذ خمس درجات، (كبيرة) تأخذ أربع درجات، (متوسطة) تأخذ ثلاث درجات، (منخفضة) تأخذ درجتين، (منخفضة جداً) تأخذ درجة واحدة. كذا استخدم المعيار التالي لقياس دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في القطاع الحكومي بمنطقة عسير، وذلك بتحديد طول خلايا مقياس خماسي، وحساب المدى (4=1-5)، وتقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية -أي: (0.80=5÷4)- ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس، وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، ويمكن تحديد المتوسطات المرجحة لغايات الدراسة على النحو التالي:

جدول (7) المتوسطات المرجحة لغايات الدراسة وفق المقياس المتدرج الخماسي

المتوسط المرجح	درجة التحقق
من 4.21 إلى 5	كبيرة جداً
من 3.41 إلى 4.20	كبيرة
من 2.61 إلى 3.40	متوسطة
من 1.81 إلى 2.60	ضعيفة
من 1 إلى 1.80	ضعيفة جداً

خامساً: أساليب المعالجة الإحصائية:

أدخلت البيانات إلى الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة، وهي كما يلي:

- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) لقياس صدق الاتساق الداخلي للأداة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) لقياس ثبات الأداة.
- المتوسطات الحسابية، وذلك لقياس واقع الإدارة الإلكترونية، ومستوى بيئة العمل في القطاع الحكومي بمنطقة عسير.
- الانحرافات المعيارية: لتحديد مدى تشتت إجابات عينة الدراسة عن المتوسط.
- اختبار (T-TEST) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بمنطقة عسير، وتُعزى لاختلاف الجنس.
- اختبار (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بمنطقة عسير، وتُعزى لاختلاف العمر، والمستوى التعليمي، والمنصب الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، وجهة العمل.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها:

توصلت الدراسة التطبيقية إلى الكشف عن دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في القطاع الحكومي بمنطقة عسير، وفيما يلي نتائج الدراسة التطبيقية التي أسفر عنها تحليل البيانات، ومناقشتها، وتفسيرها، والوصول للاستنتاجات المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك على النحو التالي:

أ- الإجابة عن سؤال الدراسة الأول:

نص السؤال الأول على ما يلي: ما واقع الإدارة الإلكترونية بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؟ وللإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بُعد من الأبعاد الفرعية المعبرة عن واقع الإدارة الإلكترونية بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، وللمحور ككل، وسيُعرض ذلك كما يلي:

1- بُعد التخطيط الإلكتروني:

يوضح الجدول (8) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة من العبارات المنتمية لبُعد التخطيط الإلكتروني، وللبُعد ككل.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد العينة على بعد التخطيط الإلكتروني مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
5	بناء قواعد بيانات ومعلومات إلكترونية حديثة.	4.34	0.780	كبيرة جداً	1
6	الاستفادة من خطط المؤسسات المتميزة في الإدارة الإلكترونية وأنظمتها.	4.31	0.807	كبيرة جداً	2
3	استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات لنشر رؤيتها ورسالتها وأهدافها.	4.30	0.771	كبيرة جداً	3
7	مواكبة خطط مؤسستنا في الجانب الإلكتروني لكل جديد.	4.25	0.836	كبيرة جداً	4
2	المساعدة في تحديد الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.	4.05	0.909	كبيرة	5
4	تقليل تكلفة التخطيط الإستراتيجي في المؤسسة.	3.93	0.938	كبيرة	6
1	مشاركة الموظفين كافة في وضع الخطة الإستراتيجية للإدارة الإلكترونية.	3.89	1.031	كبيرة	7
	المتوسط العام لبعء التخطيط الإلكتروني	4.15	0.67	كبيرة	-

تشير نتائج الجدول السابق إلى موافقة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة حول واقع التخطيط الإلكتروني في مؤسسات القطاع العام بمنطقة عسير؛ حيث بلغ متوسط استجاباتهم على فقرات هذا المجال (4.15)، وهو يقع في مجال استجابة (موافق)، وبانحراف معياري قدره (0.67). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين (3.89) و(4.43)، وحازت الفقرة (5): "بناء قواعد بيانات ومعلومات إلكترونية حديثة" على أعلى متوسط حسابي قدره (4.34)، وانحراف معياري قدره (0.78). ويعزو الباحثان هذه النتيجة لأهمية قواعد البيانات في إنشاء بيئة متكاملة لحفظ المعلومات والبيانات التي تخص المؤسسات وتخزينها، مع التركيز على طريقة تنظيم البيانات بحيث تكون نموذجية. ويمكن استرجاعها وتعديلها والإضافة عليها، وتُعد قواعد المعلومات الإلكترونية ذات أهمية بالغة في عملية التخطيط؛ حيث تساعد على القيام بعمليات التحليل وتفسير البيانات، والتوصل إلى الاستنتاجات اللازمة لمتخذي القرار في المؤسسات الحكومية، ووضع الخطط وإستراتيجيات العمل في ضوءها.

بينما حازت الفقرة (1): "مشاركة كافة الموظفين في وضع الخطة الإستراتيجية للإدارة الإلكترونية" على المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي قدره (3.89)، وانحراف معياري قدره (1.03). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى إدراك القيادات الإدارية لأهمية إشراك الموظفين في عملية التخطيط الإستراتيجي للإدارة الإلكترونية، وأنه يجب أن يمثل الموظفون في وضع هذه الخطط حتى يسهل على الموظفين تطبيق الإستراتيجيات لأنهم سبق لهم المشاركة في إعدادها، فهم على علم بتفاصيلها، وما يجب وما لا يجب عمله. كم أنّ مشاركة الموظفين في وضع الإستراتيجية يُعزّزهم بدورهم، وكيف يجب أن يكون أدائهم؛ لذا فإنه عند حدوث أي خطأ يمكنهم تداركه وتصحيحه في الوقت المناسب، ومعرفة كيفية تقويم أداءهم. إضافة لذلك يشعر الموظفون عند مشاركتهم في الإعداد للخطط الإستراتيجية بأن المؤسسات تقدّرهم، وتقدر آراءهم، وتعدّهم جزءاً مهماً في المؤسسات، مما يزيد من ولائهم واهتمامهم بمصلحة المؤسسة كما يهتمون بمصالحهم الشخصية.

2- بُعد التنظيم الإلكتروني:

يوضح الجدول (9) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة من العبارات المنتمية لبعء التنظيم الإلكتروني، وللبعء ككل.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التنظيم الإلكتروني

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
9	تسهيل عملية الاتصال الإلكتروني بين الموظفين.	4.40	0.761	كبيرة جداً	1
14	تبسيط إجراءات العمل وتسهيلها.	4.35	0.829	كبيرة جداً	2
17	ربط جميع الأقسام والموظفين في المؤسسة بشبكة إلكترونية واحدة.	4.35	0.833	كبيرة جداً	3
10	تقسيم العمل تقسيماً عادلاً وواضحاً.	4.27	0.897	كبيرة جداً	4

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
15	تطوير الكثير من السياسات واللوائح والأنظمة الخاصة بالمؤسسة.	4.26	0.835	كبيرة جداً	5
16	التقليل من أخطاء العمل إلى درجة كبيرة.	4.24	0.870	كبيرة جداً	6
11	تحديد خطوط السلطة والمسؤولية بوضوح.	4.22	0.921	كبيرة جداً	7
12	تحديد مهام الوظائف وواجباتها بصورة دقيقة.	4.22	0.942	كبيرة جداً	8
13	تجنب أي تدخل في الصلاحيات بين الموظفين.	4.06	0.970	كبيرة	9
8	إجراء تغييرات جذرية على الهيكل التنظيمي للمؤسسة.	3.94	0.931	كبيرة	10
-	المتوسط العام لُبعد التنظيم الإلكتروني	4.23	0.66	كبيرة جداً	-

تشير نتائج الجدول السابق إلى موافقة عينة الدراسة بدرجة كبيرة حول واقع التنظيم الإلكتروني في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؛ حيث بلغ متوسط استجاباتهم على فقرات هذا البعد (4.23)، وهو يقع في مجال استجابة (موافق بشدة)، وبانحراف معياري قدره (0.66). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين (3.94) و(4.40)، وحازت الفقرة (9): "تسهيل عملية الاتصال الإلكتروني بين الموظفين" على أعلى متوسط حسابي قدره (4.40)، وانحراف معياري قدره (0.76). ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى توفير المؤسسات الحكومية لأدوات الاتصال وأساليبه التي تساعد في تطبيق الإدارة الإلكترونية، كذا هناك اهتمام بالعلاقات الرسمية وغير الرسمية؛ حيث كان هناك اهتمام برغبات العاملين التي تركز على التواصل غير الرسمي، البعيد عن النظم واللوائح المنصوصة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة السالحي (2006، 37) بأن من أهم فوائد الإدارة الإلكترونية تسهيل إجراء الاتصال بين دوائر المؤسسات المختلفة، وكذلك مع المؤسسات الأخرى داخل المؤسسة وخارجها. واتفقت مع ما توصلت إليه دراسة شتيوي (2013) التي أظهرت أن الإدارة الإلكترونية تؤثر في تفعيل الاتصال الإداري بين العاملين، وتسهل الاتصالات الرسمية بين المستويات الإدارية، كذا تعمل على تفعيل الاتصالات غير الرسمية بين العاملين.

بينما حازت الفقرة (8): "إجراء تغييرات جذرية على الهيكل التنظيمي للمؤسسة" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.94)، وانحراف معياري قدره (0.93). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى وعي القيادات الإدارية بالمؤسسات الحكومية أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يتطلب إجراء تغييرات في الجوانب الهيكلية والتنظيمية والإجراءات والأساليب، بحيث تتناسب مع مبادئ الإدارة الإلكترونية، وذلك عن طريق استحداث إدارات جديدة أو إلغاء أو دمج بعض الإدارات مع بعضها، وإعادة الإجراءات والعمليات الداخلية بما يكفل توفير الظروف الملائمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية سريعاً وأكثر كفاءة وفاعلية، مع مراعاة أن يكون ذلك التحول في إطار زمني متدرج من المراحل التطورية.

3- بُعد التوجيه الإلكتروني:

يوضح الجدول (10) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة من العبارات المنتمية لبُعد التوجيه الإلكتروني، وللبُعد ككل.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التوجيه الإلكتروني

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
20	متابعة أعمال المؤسسة عن طريق الأنظمة الإلكترونية.	4.27	0.830	كبيرة جداً	1
21	حصول الرؤساء على المعلومات التي يحتاجونها لاتخاذ القرار سريعاً.	4.23	0.817	كبيرة جداً	2
25	توفر أدوات ووسائل متنوعة للاتصال الإداري بين العاملين.	4.22	0.819	كبيرة جداً	3
22	تشارك المعلومات بين العاملين من خلال الأنظمة الإلكترونية.	4.21	0.828	كبيرة جداً	4
23	تحفيز الرؤساء لمرؤوسهم من خلال الوسائط الإلكترونية.	4.17	0.889	كبيرة	5
26	تشكيل وإدارة فرق العمل عن بُعد.	4.17	0.903	كبيرة	6
18	تأثير الرؤساء على العاملين عن طريق التواصل الإلكتروني.	4.15	0.867	كبيرة	7

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
24	تفعيل الاتصالات غير الرسمية بين العاملين.	3.93	0.983	كبيرة	8
19	إصدار الرؤساء قراراتهم من أماكن خارج مباني المؤسسة.	3.88	1.071	كبيرة	9
-	المتوسط العام لبُعد التوجيه الإلكتروني	4.14	0.66	كبيرة	-

تشير نتائج الجدول السابق إلى موافقة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة حول واقع التوجيه الإلكتروني؛ حيث بلغ متوسط استجاباتهم على فقرات هذا البُعد (4.14)، وهو يقع في مجال استجابة (موافق)، وبانحراف معياري قدره (0.66). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين (3.88) و(4.27)، وحازت الفقرة (20): "متابعة أعمال المؤسسة عن طريق الأنظمة الإلكترونية" على أعلى متوسط حسابي قدره (4.287)، وانحراف معياري قدره (0.83). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى كون الثورة الرقمية أسهمت في إحداث تغييرات عميقة في بيئة العمل وأساليبه وفي العمليات الإدارية المختلفة، كذا تطبيق مبادئ الإدارة الإلكترونية وفقر للقيادات الإدارية كماً هائلاً من المعلومات يومياً في كل وقت، وذلك لتوجيه جهود العاملين وأنشطتهم، وتوفير الاتصال المستمر بين القادة والمُؤسسين من خلال الشبكة الداخلية. وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة الحسيني (2013) التي أظهرت أن الإدارة الإلكترونية عززت عمليات التوجيه الإلكتروني في بيئة العمل، وعززت قدرة القيادات الإدارية على التحفيز وإنجاز المهام.

بينما حازت الفقرة (19): "إصدار الرؤساء قراراتهم من أماكن خارج مباني المؤسسة" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.88)، وانحراف معياري قدره (1.07). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى كون تطبيق الإدارة الإلكترونية وفقر للرؤساء كماً هائلاً من المعلومات والبيانات المرتبطة بالعمل، والتي يمكن عن طريقها الوقوف على سير العمل، وإصدار التوجيهات اللازمة للمُؤسسين، وتصحيح الأداء، كذا اعتماد الإدارة الإلكترونية على شبكة عالية للاتصال والتواصل الرقمي أدى إلى إلغاء حاجزي المكان والزمان لإصدار القرارات دون الحاجة إلى الوجود بمقرات العمل.

4- بُعد الرقابة الإلكترونية:

يوضح الجدول (11) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة من العبارات المنتمية لبُعد الرقابة الإلكترونية، وللمجال ككل.

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد الرقابة الإلكترونية

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
27	تسهيل عملية الرقابة في مؤسستنا.	4.29	0.797	كبيرة جداً	1
35	تنمية الرقابة الذاتية لدى العاملين.	4.25	0.874	كبيرة جداً	2
29	تقييم مستوى إنجاز الأعمال وجودتها.	4.24	0.804	كبيرة جداً	3
30	الكشف عن نقاط الضعف والقوة في العمل الإداري.	4.21	0.862	كبيرة جداً	4
34	الحصول على تغذية راجعة سريعة.	4.17	0.816	كبيرة	5
28	دقة عملية الرقابة وموضوعيتها.	4.16	0.838	كبيرة	6
32	سرعة اكتشاف الأخطاء وفوريته.	4.16	0.895	كبيرة	7
31	شمولية عملية الرقابة الإلكترونية واستمراريتها.	4.13	0.864	كبيرة	8
33	مكنت الإدارة الإلكترونية الرؤساء من ممارسة الرقابة عن بُعد.	4.12	0.897	كبيرة	9
-	المتوسط العام لبُعد الرقابة الإلكترونية	4.19	0.69	كبيرة	-

تشير نتائج الجدول السابق إلى موافقة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة حول واقع الرقابة الإلكترونية؛ حيث بلغ متوسط استجاباتهم على فقرات هذا المجال (4.19)، وهو يقع في مجال استجابة (موافق)، وبانحراف معياري قدره (0.69). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين (4.12) و(4.29)، وحازت الفقرة (27): "تسهيل عملية الرقابة في مؤسستنا" على أعلى متوسط حسابي قدره (4.29)، وانحراف معياري قدره (0.79). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى التطور الكبير في مجال تكنولوجيا المعلومات؛ حيث

أصبحت عملية الرقابة الإلكترونية تحدث بشكل جيد وكفء؛ فهي تسمح بالرقابة الفورية بمساعدة الشبكة الداخلية للمؤسسة، ومن ثم تقليص الفجوة الزمنية بين الانحراف وتصحيحه. كذا أصبحت عملية الرقابة الإلكترونية تتسم بالاستمرارية والتجدد، وتكشف عن الانحراف أولاً بأول عن طريق تدفق المعلومات والتشبيك بين المديرين والعاملين والموردين والمستهلكين، وهذا ما يزيد من قدرة الرقابة الإلكترونية على توفير إمكانية متابعة العمليات المختلفة، وسير القرارات المتنوعة، وتصحيح الأخطاء في أنواع المؤسسات كافة.

بينما حازت الفقرة (33): "مكنت الإدارة الإلكترونية الرؤساء من ممارسة الرقابة عن بُعد" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (4.12)، وانحراف معياري قدره (0.89). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى الاستخدام الفعال المؤسسات الحكومية بمنطقة عسير لأنظمة المعلومات وشبكاتها القائمة على شبكة الإنترنت بكل ما يعنيه من فحص وتدقيق ومتابعة آنية وشاملة في عملية الرقابة الإلكترونية.

ويعرض الباحثان واقع الإدارة الإلكترونية بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير بحسب كل بُعد من الأبعاد الفرعية للدراسة كما يلي:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أبعاد واقع الإدارة الإلكترونية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	كبيرة جداً	0.66	4.23	التنظيم الإلكتروني
2	كبيرة	0.69	4.19	الرقابة الإلكتروني
3	كبيرة	0.67	4.15	التخطيط الإلكتروني
4	كبيرة	0.66	4.14	التوجيه الإلكتروني
-	كبيرة	0.60	4.18	الدرجة الكلية للمحور

يتضح من الجدول السابق أن مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير تطبق الإدارة الإلكترونية بدرجة كبيرة؛ حيث بلغ متوسط استجاباتهم على مجموع عبارات المحور ككل (4.18)، وانحراف معياري قدره (0.60)، وهو يقع في مجال استجابة (موافق). وتراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد الفرعية بين (4.14) و(4.23)، وجاء مجال التنظيم الإلكتروني في مقدمة المجالات التي أسهمت فيها الإدارة الإلكترونية، بمتوسط حسابي (4.23)، يليها مجال الرقابة الإلكترونية، بمتوسط حسابي (4.19)، ثم مجال التخطيط الإلكتروني، بمتوسط حسابي (4.15)، وأخيراً مجال التوجيه الإلكتروني، بمتوسط حسابي (4.14). ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى اهتمام المملكة العربية السعودية الكبير بمسيرة ما يشهده العالم من متغيرات وتطورات متسارعة في ظل ثورة المعلومات والاتصالات، وفي ظل التقدم التكنولوجي الهائل في التقنيات الحديثة، وفي ضوء حرصها على تطبيق رؤية 2030، والتي حثمت على جميع المؤسسات استخدام أساليب إدارية حديثة تواكب تطورات العصر. ويزداد التنافس على الإفادة القصوى من هذه التقنيات في مختلف المجالات، ومن بين هذه التقنيات تقنية الإدارة الإلكترونية التي تمكن الكثير من المؤسسات من معالجة وثائقها والسيطرة على المخزون الورقي الهائل لديها، وتساعد على التخلي عن أساليب الإدارة التقليدية؛ فهي تسهم في تحويل العمل الإداري من النمط اليدوي التقليدي إلى النمط الإلكتروني، وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بصورة أكثر فعالية وكفاءة، مما يترتب عليه فوائد عديدة: كالسرعة في إنجاز العمل، والدقة في اتخاذ القرارات بالتوفير الدائم للمعلومات الكافية والصحيحة في الوقت المناسب بين يدي متخذي القرار، مع خفض تكاليف العمل الإداري، ورفع أداء الإنجاز وتجاوز مشكلة البُعدين: الجغرافي والزمني، ومعالجة البيروقراطية في الإدارة، وتعزيز القدرة على التغيير، وإحداث إصلاحات في الهيكل الإداري في المجتمع، وتطوير آليات العمل، ومواكبة التطورات، إضافة إلى تجاوز مشاكل العمل اليومية، مع وجود بنية تحتية معلوماتية آمنة وقوية ومتوافقة فيما بينها. وقد اتفقت النتائج مع نتائج دراسة رحمة الله (2015) التي أظهرت أن هناك إلماماً لدى مديري الإدارات بدور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، وكون المهارات البشرية المتاحة في الإدارات التعليمية قادرة على تطبيق الإدارة الإلكترونية. واتفقت النتائج مع نتائج دراسة عبد المطلب (2018) وأبي ناصر واليوسف (2018) وشرهان (2016) التي أظهرت العناية الكبيرة بتطبيق الإدارة الإلكترونية، وأن لها تأثيراً إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات المختلفة. واتفقت مع دراسة زريق وهلول (2018) التي أظهرت عناية المكتبات بالاعتماد على التكنولوجيات الحديثة التي تفتح المجال نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية، وأن استخدام الإدارة الإلكترونية يتخطى العديد من المشاكل التي قد تعيق سير العمل داخل المكتبة، واختلفت النتائج مع دراسة الشهري (2018) التي أظهرت تطبيق الإدارة الإلكترونية بدرجة متوسطة.

ب- الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني:

نص السؤال الثاني على ما يلي: ما واقع بيئة العمل الداخلية نتيجة التحول للإدارة الإلكترونية بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؟

وللإجابة عن هذا السؤال حُسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بُعد من الأبعاد الفرعية المعيّنة عن واقع بيئة العمل الداخلية، وللمحور ككل، وستُعرض النتائج كما يلي:

1- البيئة المادية للعمل:

يوضح الجدول (13) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة من العبارات المنتمية للبيئة المادية للعمل، وللبعد ككل.

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد واقع البيئة المادية للعمل في المؤسسات محل الدراسة

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
3	قلة عدد المراجعين، مما خفف الضوضاء والازدحام.	4.36	0.834	كبيرة جداً	1
11	تركيب أجهزة إنذار إلكترونية للحريق.	4.21	0.911	كبيرة جداً	2
8	ضبط درجات التكييف للوصول إلى درجة حرارة مناسبة للحفاظ على الأجهزة والشبكات.	4.17	0.919	كبيرة	3
6	توفير الأجهزة والمستلزمات الإلكترونية بنوعية حديثة وجيدة.	4.16	0.987	كبيرة	4
9	الحفاظ على مستوى رطوبة معتدلة للحفاظ على الأجهزة والشبكات.	4.14	0.911	كبيرة	5
7	توفير الأجهزة والمستلزمات الإلكترونية بأعداد كافية.	4.13	0.983	كبيرة	6
4	إخلاء المكاتب من مستلزمات العمل التقليدي، مما ساهم في تحسين الإضاءة والتهوية.	4.11	0.968	كبيرة	7
5	استبدال أجهزة الأثاث المكتبي القديم بأجهزة جديدة.	4.09	1.050	كبيرة	8
10	استخدام العوازل للتخفيف من الضجيج.	4.06	1.018	كبيرة	9
2	التخلص من الأدراج والملفات، مما أدى إلى سعة المكان.	4.04	1.014	كبيرة	10
1	إعادة تصميم مكان العمل تصميماً جميلاً وأنيقاً.	4.03	1.028	كبيرة	11
	المتوسط العام لمحور البيئة المادية للعمل	4.14	0.78	كبيرة	

تشير نتائج الجدول السابق إلى موافقة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة على واقع البيئة المادية للعمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؛ حيث بلغ متوسط استجاباتهم على فقرات هذا البُعد (4.14)، وهو يقع في مجال استجابة (موافق)، وبانحراف معياري قدره (0.78)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين (4.03) و(4.36). وحازت الفقرة (3): "قلة عدد المراجعين، مما خفف الضوضاء والازدحام" على أعلى متوسط حسابي قدره (4.36)، وانحراف معياري قدره (0.83). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى كون المؤسسات الحكومية أصبحت تعتمد في ظل الإدارة الإلكترونية على استقبال المعاملات بطريقة إلكترونية، وقضاء شؤون المستفيدين دون حاجتهم إلى مراجعة الكاتب والإدارات، والتقليص من التعاملات الورقية كما هو الحال في الإدارة التقليدية، الأمر الذي أسهم في تقلص عدد المراجعين. مما كان له انعكاسات إيجابية في الحد من أعداد المراجعين إلى الإدارات الحكومية، وما يترتب عن ذلك من ضوضاء وازدحام، وتعطّل في قضاء الشؤون الإدارية، وبطء في العمل.

بينما حازت الفقرة (1): "إعادة تصميم مكان العمل بشكل جميل وأنيق" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (4.03)، وانحراف معياري قدره (1.02). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى كون التحول نحو الإدارة الإلكترونية نتج عنه التقليص من الأدراج وما تحتويه من ملفات ورقية، وإخلاء المكاتب من مستلزمات العمل التقليدي، والاقتصار على التجهيزات اللازمة والضرورية لممارسة الإدارة الإلكترونية، والتي لا تُوجب مساحات كبيرة بالنظر إلى صغر حجمها كما هو الحال لأجهزة الحاسب الحديثة، وهذا ما يساعد المصممين

على إعادة تصميم أماكن العمل وتهيتها بصورة تجعلها أكثر جودة من حيث التهوية والإضاءة، ويجعل الموظفين يشعرون بالهدوء والراحة أثناء العمل.

2- البيئة التنظيمية للعمل:

يوضح الجدول (14) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة من العبارات المنتمية للبيئة التنظيمية للعمل، وللبعد ككل.

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد واقع البيئة التنظيمية للعمل في المؤسسات محل الدراسة

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
12	تبسيط إجراءات العمل، مما أدى إلى تقليل الجهد المبذول في أدائه.	4.30	0.853	كبيرة جداً	1
24	تسهيل معاملات وإجراءات الموظفين الخاصة داخل المؤسسة.	4.30	0.882	كبيرة جداً	2
27	تحسين مستوى الخدمات المقدمة للموظفين.	4.28	0.912	كبيرة جداً	3
21	تشجيع الموظفين على الإبداع والابتكار.	4.25	0.936	كبيرة جداً	4
16	شعور العاملين بمتعة كبيرة عند تأدية أعمالهم بالوسائط الإلكترونية.	4.23	0.886	كبيرة جداً	5
19	قلة الأخطاء التي كانت تحصل سابقاً فيما يتعلق بالمرتبات والأجور.	4.23	0.872	كبيرة جداً	6
25	تمتين العلاقة مع الزملاء نظراً لاعتمادية الأعمال على بعضها.	4.23	0.886	كبيرة جداً	7
14	كسر رتابة العمل التقليدي بالعمل الإلكتروني.	4.22	0.900	كبيرة جداً	8
23	تنمية مهارات وقدرات الموظفين بصور دائمة.	4.22	0.972	كبيرة جداً	9
15	إتاحة أداء العمل من أي مكان وفي أي وقت.	4.20	1.006	كبيرة	10
26	خلق جو ودي مع الرؤساء نظراً لقلة الأخطاء وسرعة إنجاز الأعمال.	4.20	0.932	كبيرة	11
29	ارتفاع مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل.	4.20	.955	كبيرة	12
13	مرونة مواعيد العمل والحضور والانصراف.	4.18	1.001	كبيرة	13
18	الشفافية والوضوح في التعامل مع العاملين.	4.17	0.959	كبيرة	14
20	السماح للموظفين بالتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بكل استقلالية.	4.17	0.949	كبيرة	15
17	تقييم العاملين بعدالة وموضوعية.	4.15	0.974	كبيرة	16
28	خفض معدل الصراع بين الزملاء.	4.15	1.005	كبيرة	17
22	السماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرار.	4.02	1.111	كبيرة	18
-	المتوسط العام لمحور البيئة التنظيمية للعمل	4.21	0.77	كبيرة جداً	-

تشير نتائج الجدول السابق إلى موافقة بدرجة كبيرة جداً لدى عينة الدراسة على واقع البيئة التنظيمية للعمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؛ حيث بلغ متوسط استجاباتهم على فقرات هذا البعد (4.21)، وهو يقع في مجال استجابة (موافق بشدة)، وانحراف معياري قدره (0.77). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين (4.02) و(4.30)، وحازت الفقرة (12): "تبسيط إجراءات العمل، مما أدى إلى تقليل الجهد المبذول في أدائه" على أعلى متوسط حسابي قدره (4.30)، وانحراف معياري قدره (0.85). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى اعتماد المؤسسات الحكومية بمنطقة عسير على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتنفيذ الأنشطة الإدارية إلكترونياً، وحرصها عن طريق ذلك على تقديم خدمات أفضل للمراجعين والمستفيدين، مع استغلالها الأمثل للموارد المادية والبشرية والتنظيمية في إطار إلكتروني في أي مكان وزمان، الأمر الذي أسهم في توفير الوقت والجهد، وتبسيط إجراءات العمل بصورة أفضل.

بينما حازت الفقرة (22): "السماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرار" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (4.02)، وانحراف معياري قدره (1.11)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى تمتع القيادات بنمط القيادة التشاركية في بيئة العمل الإلكترونية، ورغبتهم في نشر ثقافة تنظيمية قائمة على المشاركة الفاعلة بين جميع العاملين بالمؤسسات لتحقيق أهدافها. كذا هم يدركون أهمية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية لما في المشاركة من خلق الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين واستثمار لطاقتهم وتحديث أفكارهم عن طريق التشاور وتقييم الاقتراحات عند اتخاذ القرار، وذلك تبنياً للمنهج الديمقراطي، والذي يؤمن أن عملية اتخاذ القرار الإداري تكمن في الجماعة. ويؤكد كنعان (2007) أن من الحقائق الثابتة أن العامل يقدم أفضل مجهوداته في الظروف التي يسهم في تحديدها وتحقق رغبته في التعبير عن نفسه ونموه في ظل قيادة تنمو من القاعدة بدلاً من أن تفرض من الأعلى.

ويعرض الباحثان واقع بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير بحسب كل بُعد من الأبعاد الفرعية للدراسة كما يلي:

جدول (15) واقع بيئة العمل الداخلية نتيجة التحول للإدارة الإلكترونية بمؤسسات القطاع الحكومي بعسير

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	كبيرة جداً	0.77	4.21	البيئة التنظيمية
2	كبيرة	0.78	4.14	البيئة المادية
-	كبيرة	0.73	4.19	الدرجة الكلية لمحور بيئة العمل

يتضح من الجدول السابق موافقة بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة على واقع بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؛ حيث بلغ متوسط استجاباتهم على مجموع عبارات المحور ككل (4.19)، وانحراف معياري قدره (0.73)، وهو يقع في مجال استجابة (موافق)، وتراوح المتوسطات الحسابية للأبعاد الفرعية بين (4.14) و(4.21). وجاء مجال البيئة التنظيمية في مقدمة الأبعاد المتحققة، بمتوسط حسابي (4.21)، يليها مجال البيئة المادية، بمتوسط حسابي (4.14). ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى عناية القيادات الإدارية بالمؤسسات التابعة للقطاع الحكومي في منطقة عسير بتطوير بيئة العمل بصورة متواصلة، سواء ما يتعلق بالبيئة المادية للعمل: كتهيئة المباني، ومناسبتها للعمل، وتوفير الأجهزة الحديثة، والمكاتب، والمرافق، والوسائل، والتقنيات اللازمة للعمل، وتحديثها وصيانتها باستمرار. وكذلك ما يتعلق بالبيئة التنظيمية للعمل، ويرجع ذلك إلى وعيهم بأهمية بيئة العمل في إيجاد مناخ صحي وتنظيمي مشجع ومرغب في العمل لدى الموظفين والعاملين بها، وأثرها في تحسين جودة الأداء، وتحقيق الأهداف المرسومة. كذا تتحسن بيئة العمل في ضوء الإدارة الإلكترونية؛ حيث تأثرت المؤسسات الحكومية بالتغيرات والتطورات الحاصلة في العالم في مختلف المجالات، ولعل من أهم هذه التطورات الثورة التكنولوجية والرقمية التي تركت بصمتها في الحياة البشرية. فولّجت إلى عمق المؤسسات والمنظمات المهنية من خلال رقمنة بيئة العمل؛ لتحديث تغييرات جليلة على نمط الحياة الاجتماعية داخلها، بدءاً بالظروف الفيزيائية والمادية، مروراً بالعمليات الاتصالية، وصولاً إلى الرقابة الإدارية في انعكاسات واضحة على السلوك التنظيمي بها. وقد اختلفت النتائج مع نتائج دراسة الدريبي (2015) التي أظهرت موافقة العينة على بيئة العمل الداخلية بأبعادها المختلفة المتمثلة في الهيكل التنظيمي، وثقافة المنظمة، والإمكانيات المادية، ونمط القيادة، والتي كانت بوجه عام متوسطة. ويمكن ارجاع الباحثان هذا الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج دراسة الدريبي (2015) إلى التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية، والذي أدى إلى وقوع تغييرات جذرية وتحسناً ملحوظاً في البيئة المادية والتنظيمية للعمل، ويعرض الباحثان فيما يلي واقع بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير بحسب كل مجال من المجالات الفرعية للدراسة.

الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث واختبار الفرض المتعلق به:

نص السؤال الثالث على ما يلي: هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) وتطوير بيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، البيئة التنظيمية) في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؟

ونص الفرض المتعلق به على أنه "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) وتطوير بيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، البيئة التنظيمية) في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير".

ولاختبار صحة الفرض، حُسب معامل ارتباط بيرسون (Correlation Pearson) بين الدرجة الكلية لمحور الإدارة الإلكترونية وواقع بيئة العمل، ويكشف الجدول (16) عن قيم الارتباط ودلالاتها الإحصائية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية ومستوى بيئة العمل بأبعاده المختلفة، وذلك وفقاً لاستجابات العينة الأساسية للدراسة.

جدول (16) مصفوفة ارتباط أبعاد الإدارة الإلكترونية وأبعاد بيئة العمل في المؤسسات محل الدراسة

الأبعاد الفرعية	البيئة المادية	البيئة التنظيمية	محور بيئة العمل
التخطيط	0.630**	0.707**	0.720**
التنظيم	0.661**	0.759**	0.767**
التوجيه	0.528**	0.588**	0.601**
الرقابة	0.653**	0.770**	0.771**
الإدارة الإلكترونية	0.692**	0.792**	0.801**

**دالة عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة وطردية دالة إحصائياً بين كل من تطبيق الإدارة الإلكترونية، وبيئة العمل؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0.801)، كذا وُجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وبين الأبعاد الفرعية لبيئة العمل، وهي: البيئة المادية للعمل (0.692)، والبيئة التنظيمية (0.792). كما وُجدت علاقة ارتباطية موجبة وطردية بين محور بيئة العمل وكل بُعد من أبعاد الإدارة الإلكترونية، وهي: التخطيط (0.720)، والتنظيم (0.767)، والتوجيه (0.601)، والرقابة (0.771). كذا أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع أبعاد محور الإدارة الإلكترونية وأبعاد محور بيئة العمل، وبذلك تم قبول الفرض السابق. وهذه النتائج توصلت إلى أن التحسن على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسات القطاعات الحكومية بمنطقة عسير يقابله تحسن على مستوى بيئة العمل بتلك المؤسسات. ويعزو الباحثان العلاقة الارتباطية الموجبة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وبيئة العمل إلى كون الإدارة الإلكترونية: لكي تُفَعَّل في تحقيق أهدافها ومتطلبات إيجاد بيئة مادية وتنظيمية مناسبة. إذاً لا يمكن النجاح في تطبيق الإدارة الإلكترونية في غياب الأجهزة الحديثة، والمرافق الضرورية، والمباني المهيئة، ونحو ذلك من مكونات البيئة المادية، وكذلك عند غياب البيئة التنظيمية اللازمة التي تجعل العاملين مدركين لمهامهم وأدوارهم، ولأهداف المؤسسة التي تسعى لتحقيقها.

وتؤكد دراسة إيمان عبد الفتاح (2008) أن نجاح الإدارة الإلكترونية يتوقف على التهيئة الشاملة لعناصر البيئة التنظيمية من جميع جوانبها؛ لتكون العناصر متوافقة مع متطلبات نجاحها، فتعد تهيئة تلك البيئة من أهم التحديات التي يجب على إدارة المنظمات الحكومية أو الخاصة مواجهتها؛ إذ ليس من المنطقي البدء بتطبيق الإدارة الإلكترونية في بيئة تنظيمية مناوئة لا تتوافر لها مقومات النجاح والاستمرار. كذا تؤكد دراسة نجم (2008) أن استخدام التقنيات الحديثة للإدارة الإلكترونية يحتاج لوجود قيادة إدارية لديها رؤية ثابتة، فغيابها وافتقاد التنظيم القانوني والتشريعي وعدم نضوج الوعي الجماهيري بالإضافة إلى عدم وجود بنية أساسية فنية مناسبة، أمور تجعل من الصعب تطبيق الإدارة الإلكترونية بنجاح؛ لأن الإدارة الإلكترونية نظام متكامل من مكونات بشرية ومعلوماتية وتشريعية وبيئية وغيرها، تحتاج إلى مجموعة من المتطلبات المتكاملة؛ لكي تُطبق إستراتيجيتها في الواقع العملي.

الإجابة عن سؤال الدراسة الرابع واختبار الفرض المتعلق به:

نص السؤال الرابع على ما يلي: هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) في تطوير بيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، البيئة التنظيمية) في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير؟ ونص الفرض المتعلق به على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) في تطوير بيئة العمل بأبعادها (البيئة المادية، البيئة التنظيمية) في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير". ولاختبار صحة الفرض، استخدم الباحثان أسلوب الانحدار المتعدد القياسي (Standard Multiple Regression analysis) لتعيين مدى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية بأبعادها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) في تطوير بيئة العمل من وجهة نظر عينة الدراسة.

وتبين نتائج الجدول (17) قيم الانحدار والبواقي والكلية وقيمة "ف" وقيمة الاحتمال والدلالة للكشف عن مدى دلالة النموذج ككل للعينة ككل بالنسبة لأثر الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل.

جدول (17) تحليل التباين لنموذج تأثير الإدارة الإلكترونية على تطوير بيئة العمل بالمؤسسات محل الدراسة.

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الاحتمال	الدلالة
الانحدار	127.286	4	31.822	191.674	0.000	دالة
البواقي	57.277	345	0.166			
الكلية	184.563	349				

مما يُلاحظ على نتائج الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير التابع الممثل بيئة العمل ومجموعة المتغيرات المستقلة بالدراسة والمتمثلة في أبعاد الإدارة الإلكترونية، هي علاقة إجمالاً دالة إحصائياً؛ حيث $(F(4) = 191.674, p < 0.05, 349)$. وتكشف نتائج تحليل الانحدار القياسي المبينة بالجدول (18) عن قيم معامل (b) وبيتا وقيمة "ت" ودلالاتها لكل متغير من المتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد الإدارة الإلكترونية (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) في تطوير بيئة العمل من وجهة نظر عينة الدراسة.

جدول (18) قيم معامل b وبيتا وقيمة "ت" ودلالاتها لكل من أبعاد الإدارة الإلكترونية (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) في تطوير بيئة العمل بالمؤسسات محل الدراسة.

المتغيرات	معامل التحديد	B	الخطأ المعياري	قيمة بيتا	قيمة ت	قيمة الاحتمال	الدلالة
الثابت		0.155	0.156		0.994	0.321	غير دالة
التخطيط الإلكتروني	0.690	0.317	0.049	0.292	6.429	0.000	دالة
التنظيم الإلكتروني		0.314	0.069	0.285	4.564	0.000	دالة
التوجيه الإلكتروني		0.116	0.054	0.105	2.152	0.032	دالة
الرقابة الإلكترونية		.4440	.0590	0.420	7.463	0.000	دالة

أشارت النتائج إلى وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى أقل من (0.05) لأبعاد الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل؛ حيث كانت قيمة "ت" الخاصة بكل بُعد قيمة دالة إحصائياً، كذا بلغت قيمة معامل التحديد $(R^2) = (0.69)$ ، مما يشير إلى أن أبعاد الإدارة الإلكترونية مجتمعة يمكن أن تفسر ما نسبته 69% من التباين الحاصل في بيئة العمل. أي أنها تسهم في تطوير بيئة العمل بنسبة (69%)، وبقيّة النسبة ترجع إلى عوامل ومؤثرات أخرى. ويظهر أن بُعد الرقابة الإلكترونية يمثل أبرز الأبعاد المساهمة في تطوير بيئة العمل؛ حيث بلغت قيمة بيتا (0.420) كأعلى قيمة بين الأبعاد، يليها بُعد التخطيط الإلكتروني؛ حيث بلغت قيمة بيتا (0.92)، فيما جاء بعد التوجيه الإلكتروني كأقل المؤثرات بقيمة بيتا (0.116).

وفي ضوء ما سبق يمكن تكوين معادلة الانحدار لأثر أبعاد الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل، وذلك كما يلي:

$$\text{تطوير بيئة العمل} = \text{قيمة الثابت} + B1 \times \text{التخطيط} + B2 \times \text{التنظيم} + B3 \times \text{التوجيه} + B4 \times \text{الرقابة}$$

وبذلك تصبح المعادلة التنبؤية على النحو التالي:

$$\text{تطوير بيئة العمل} = (0.155) + (0.317) \times \text{التخطيط الإلكتروني} + (0.314) \times \text{التنظيم الإلكتروني} + (0.116) \times \text{التوجيه الإلكتروني} + (0.444) \times \text{الرقابة الإلكترونية}$$

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى كون تطبيق الإدارة الإلكترونية يسهم في تحسين بيئة العمل؛ فالبيئة المادية للعمل في ظل الإدارة الإلكترونية تتسم بمستوى جيد من التهوية والإضاءة والتكييف وغيرها من الظروف الفيزيائية، والنتيجة عن الموضع الموقف للتجهيزات المكتبية الإلكترونية؛ حيث إنها قضت على الأكوام المكدسة من الأوراق والوثائق القديم منها والجديد في اعتباطية وعشوائية. غير أنه عن طريق إدخال الرقمنة الإدارية فإن الوضع يشهد تغيراً جذرياً؛ حيث أصبح العامل غير محتاج إلى التحرك والانغماس في الملفات والدفاتر، بل يكفي استخدام جهاز الحاسوب لإنجاز المهام في فضاء مكاني يسوده الهدوء والسكينة، مما يُشعر العامل بالراحة النفسية، كذا يرفع من مستوى دافعيته نحو إنجاز المهام المطلوبة.

كما يسهم انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أن تصبح المؤسسات أكثر اهتماماً بالعاملين والمتعاملين معها، ومن ثم فالإدارة الإلكترونية تُعد وسيلة لتحسين البيئة التنظيمية كي تصبح فعالة، كذا هي تيسر الحصول على الخدمات، وتتيح لأعداد كبيرة من العملاء والمراجعين الحصول على المعلومات، مما يجعل المؤسسة أكثر فاعلية (المغربي، 2004).

الإجابة عن سؤال الدراسة الخامس واختبار الفرض المتعلق به:

نص السؤال الخامس على ما يلي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الموقع الوظيفي، الخبرة، جهة العمل)؟

ونصّ الفرض المتعلق به على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل في مؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الموقع الوظيفي، الخبرة، جهة العمل)".

ولاختبار صحة الفرض، تم استخدام اختبار (T-TEST) واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) وذلك على النحو التالي:

1. الفروق وفق متغير الجنس:

يبين الجدول (19) نتائج اختبار (T-TEST) للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى لاختلاف الجنس.

جدول (19) نتائج اختبار (T – TEST) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل وفقاً لمتغير الجنس

المحور	فئات المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	قيمة احتمال المعنوية
التخطيط الإلكتروني	ذكر	4.17	0.64	0.587	348	0.558 غير دالة
	أنثى	4.13	0.71			
التنظيم الإلكتروني	ذكر	4.27	0.64	1.204	348	0.229 غير دالة
	أنثى	4.18	0.69			
التوجيه الإلكتروني	ذكر	4.17	0.59	1.142	348	0.254 غير دالة
	أنثى	4.09	0.73			
الرقابة الإلكترونية	ذكر	4.19	0.66	0.156	348	0.876 غير دالة
	أنثى	4.20	0.72			
محور الإدارة الإلكترونية	ذكر	4.20	0.54	0.787	348	0.432 غير دالة
	أنثى	4.15	0.66			
البيئة المادية	ذكر	4.13	0.72	0.116	348	0.908 غير دالة
	أنثى	4.14	0.85			
البيئة التنظيمية	ذكر	4.18	0.72	0.732	348	0.465 غير دالة
	أنثى	4.24	0.83			
محور بيئة العمل	ذكر	4.16	0.69	0.528	348	0.598 غير دالة
	أنثى	4.20	0.77			

تبين نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير تُعزى لاختلاف الجنس؛ حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ت) في هذه الأبعاد أكبر من مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$). وبذلك تم قبول الفرض السابق. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى كون الموظفين أو الموظفين بالمؤسسات الحكومية في منطقة عسير قد استفادوا من برامج النمو المهني المقدمة لهم، والتي عززت اتجاهاتهم نحو توظيف الإدارة الإلكترونية توظيفاً أفضل بما أسهم في تطوير بيئة العمل تطويراً أفضل.

2. الفروق وفق متغير العمر:

استُخدم اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى لاختلاف العمر.

جدول (20) نتائج اختبار (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل وفقاً لمتغير العمر.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
التخطيط الإلكتروني	بين المجموعات	1.640	3	0.547	1.222	0.301 غير دالة
	داخل المجموعات	154.729	346	0.447		

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
التنظيم الإلكتروني	الإجمالي	156.369	349			
	بين المجموعات	0.389	3	0.130	.296	0.829 غير دالة
	داخل المجموعات	151.892	346	0.439		
التوجيه الإلكتروني	الإجمالي	152.282	349			
	بين المجموعات	0.413	3	0.138	.317	0.813 غير دالة
	داخل المجموعات	150.261	346	0.434		
الرقابة الإلكترونية	الإجمالي	150.674	349			
	بين المجموعات	0.789	3	0.263	.553	0.646 غير دالة
	داخل المجموعات	164.493	346	0.475		
محور الإدارة الإلكترونية	الإجمالي	165.282	349			
	بين المجموعات	0.431	3	0.144	.399	0.754 غير دالة
	داخل المجموعات	124.454	346	0.360		
البيئة المادية	الإجمالي	124.885	349			
	بين المجموعات	2.798	3	0.933	1.546	0.202 غير دالة
	داخل المجموعات	208.701	346	0.603		
البيئة التنظيمية	الإجمالي	211.499	349			
	بين المجموعات	0.604	3	0.201	.337	0.798 غير دالة
	داخل المجموعات	206.363	346	0.596		
محور بيئة العمل	الإجمالي	206.966	349			
	بين المجموعات	1.221	3	0.407	.768	0.512 غير دالة
	داخل المجموعات	183.342	346	0.530		
	الإجمالي	184.563	349			

تبين نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى لاختلاف العمر؛ حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في هذه الأبعاد أكبر من مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$). وبذلك تم قبول الفرض السابق. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى امتلاك الموظفين العاملين بالمؤسسات الحكومية في منطقة عسير بمختلف أعمارهم، للقدرات والمهارات والكفايات المهنية والتقنية اللازمة التي تؤهلهم للتعامل مع متطلبات الإدارة الإلكترونية. كما أنهم يدركون التغيرات الطارئة على بيئة العمل المادية والتنظيمية، وكون المؤسسات الحكومية تستهدف إيجاد بيئة مناسبة لكل الفئات العمرية، تعزز قدرتهم على التعامل مع متطلبات العمل في ضوء الإدارة الإلكترونية.

3. الفروق وفق متغير المستوى التعليمي:

استُخدم اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى لاختلاف المستوى التعليمي.

جدول (21) نتائج اختبار (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل وفقاً للمستوى التعليمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
التخطيط الإلكتروني	بين المجموعات	1.029	3	0.343	0.764	0.515 غير دالة
	داخل المجموعات	155.340	346	0.449		

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
	الإجمالي	156.369	349			
التنظيم الإلكتروني	بين المجموعات	2.805	3	0.935	2.165	0.092 غير دالة
	داخل المجموعات	149.476	346	0.432		
	الإجمالي	152.282	349			
التوجيه الإلكتروني	بين المجموعات	1.760	3	0.587	1.363	0.254 غير دالة
	داخل المجموعات	148.915	346	0.430		
	الإجمالي	150.674	349			
الرقابة الإلكترونية	بين المجموعات	3.781	3	1.260	2.100	0.056 دالة
	داخل المجموعات	161.501	346	0.467		
	الإجمالي	165.282	349			
محور الإدارة الإلكترونية	بين المجموعات	2.120	3	0.707	1.992	0.115 غير دالة
	داخل المجموعات	122.765	346	0.355		
	الإجمالي	124.885	349			
البيئة المادية	بين المجموعات	3.463	3	1.154	1.920	0.126 غير دالة
	داخل المجموعات	208.036	346	0.601		
	الإجمالي	211.499	349			
البيئة التنظيمية	بين المجموعات	2.300	3	0.767	1.296	0.276 غير دالة
	داخل المجموعات	204.666	346	0.592		
	الإجمالي	206.966	349			
محور بيئة العمل	بين المجموعات	2.074	3	0.691	1.311	0.271 غير دالة
	داخل المجموعات	182.489	346	0.527		
	الإجمالي	184.563	349			

تبين نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى لاختلاف المستوى التعليمي؛ حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في هذه الأبعاد أكبر من مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$). وبذلك تم قبول الفرض السابق. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى كون المستوى التعليمي لدى الموظفين بالمؤسسات الحكومية بمنطقة عسير لا يشكل عائقاً حقيقياً أمام استخدام الإدارة الإلكترونية في العمليات الإدارية المختلفة مع أهميته وأن ذلك قد يرتبط بعوامل أخرى ذاتية: كالكفايات التقنية والمهنية لدى الموظفين، وعوامل مرتبطة بتوافر الأجهزة الحديثة، والتطبيقات الإلكترونية، وسهولة الاستخدام، وتدفق المعلومات، وسرعة الاتصال بالشبكة العنكبوتية، والثقافة التنظيمية، ونحو ذلك من العوامل التي تحدد قدرة الموظفين على توظيف الإدارة الإلكترونية في بيئة العمل. كذا الموظفون على اختلاف مستوياتهم التعليمية يدركون بيئة العمل التي يعملون بها مادياً وتنظيماً، ويستشعرون التغيرات الطارئة عليها في ضوء الإدارة الإلكترونية، ومدركون لها.

4. الفروق وفق متغير المنصب الوظيفي:

استُخدم اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى لاختلاف المنصب الوظيفي.

جدول (22) نتائج اختبار (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل وفقاً للمنصب الوظيفي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
التخطيط الإلكتروني	بين المجموعات	2.268	4	.567	1.269	.282 غير دالة
	داخل المجموعات	154.101	345	.447		
	الإجمالي	156.369	349			
التنظيم الإلكتروني	بين المجموعات	.919	4	.230	0.524	.718 غير دالة
	داخل المجموعات	151.362	345	.439		
	الإجمالي	152.282	349			
التوجيه الإلكتروني	بين المجموعات	1.444	4	.361	0.835	.504 غير دالة
	داخل المجموعات	149.230	345	.433		
	الإجمالي	150.674	349			
الرقابة الإلكترونية	بين المجموعات	1.902	4	.475	1.004	.406 غير دالة
	داخل المجموعات	163.380	345	.474		
	الإجمالي	165.282	349			
محور الإدارة الإلكترونية	بين المجموعات	1.076	4	.269	0.750	.559 غير دالة
	داخل المجموعات	123.809	345	.359		
	الإجمالي	124.885	349			
البيئة المادية	بين المجموعات	1.530	4	.383	0.629	.642 غير دالة
	داخل المجموعات	209.969	345	.609		
	الإجمالي	211.499	349			
البيئة التنظيمية	بين المجموعات	2.736	4	.684	1.156	.330 غير دالة
	داخل المجموعات	204.230	345	.592		
	الإجمالي	206.966	349			
محور بيئة العمل	بين المجموعات	2.130	4	.533	1.007	.404 غير دالة
	داخل المجموعات	182.433	345	.529		
	الإجمالي	184.563	349			

تبين نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى لاختلاف المنصب الوظيفي؛ حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في هذه الأبعاد أكبر من مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$). وبذلك تم قبول الفرض السابق. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى حرص الموظفين بمختلف مناصبهم الإدارية على تطبيق الإدارة الإلكترونية لمعرفتهم بفوائدها في تحسين العمليات الإدارية، وفي تطوير بيئة العمل بمختلف جوانبها المادية والتنظيمية، وإدراكهم بكونها من أهم الأنماط الإدارية الحديثة التي تسهم في تحسين الخدمات الإدارية، وسرعة الإنجاز، وتقليل التكلفة والجهد، ومعالجة المشكلات والصعوبات التي تواجه سير العمل، وتبسيط الإجراءات الإدارية، ورفع مستوى أداء الموظفين. كذا الموظفون في المناصب الوظيفية المختلفة لديهم خصائص مشتركة من حيث ظروف العمل المادية والتنظيمية في ضوء ما تشهده إدارة المؤسسات الحكومية من تغيرات إدارية وبيئية نتيجة لدمج تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في العمل الإداري والتربوي، وتفعيل الإدارة الإلكترونية.

5. الفروق وفق متغير الخبرة:

استُخدم اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة.

جدول (23) نتائج اختبار (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل وفقاً لعدد سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
التخطيط الإلكتروني	بين المجموعات	2.580	3	0.860	1.935	0.124 غير دالة
	داخل المجموعات	153.789	346	0.444		
	الإجمالي	156.369	349			
التنظيم الإلكتروني	بين المجموعات	2.021	3	0.674	1.552	0.201 غير دالة
	داخل المجموعات	150.260	346	0.434		
	الإجمالي	152.282	349			
التوجيه الإلكتروني	بين المجموعات	1.595	3	0.532	1.234	0.297 غير دالة
	داخل المجموعات	149.080	346	0.431		
	الإجمالي	150.674	349			
الرقابة الإلكترونية	بين المجموعات	1.077	3	0.359	0.756	0.519 غير دالة
	داخل المجموعات	164.205	346	0.475		
	الإجمالي	165.282	349			
محور الإدارة الإلكترونية	بين المجموعات	1.404	3	0.468	1.312	0.270 غير دالة
	داخل المجموعات	123.481	346	0.357		
	الإجمالي	124.885	349			
البيئة المادية	بين المجموعات	0.069	3	0.023	0.038	0.990 غير دالة
	داخل المجموعات	211.430	346	0.611		
	الإجمالي	211.499	349			
البيئة التنظيمية	بين المجموعات	0.656	3	0.219	0.367	0.777 غير دالة
	داخل المجموعات	206.310	346	0.596		
	الإجمالي	206.966	349			
محور بيئة العمل	بين المجموعات	0.174	3	0.058	0.109	0.955 غير دالة
	داخل المجموعات	184.389	346	0.533		
	الإجمالي	184.563	349			

تبين نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير بيئة العمل بمؤسسات القطاع الحكومي بمنطقة عسير، تُعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة؛ حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في هذه الأبعاد أكبر من مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$). وبذلك تم قبول الفرض السابق. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى التطور الذي شهدته إدارات المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية في العقود الأخيرة على المستوى الإداري والتقني نتيجة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل الإداري، والذي عزز تحولها نحو تفعيل الإدارة الإلكترونية في العمليات الإدارية المختلفة.

وزاد ذلك من اهتمامها بتطوير برامج الإعداد والتأهيل والتدريب للعاملين فيها، وعزز توظيف التكنولوجيا المعلوماتية والاتصالية والرقمية، مما أسهم في تحسين بيئة العمل المادية والتنظيمية بصورة أفضل وتطويرها.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بالتالي:
في ضوء ما توصلت إليه من نتائج توصي ونقترح بما يلي:

- إقامة الندوات والمؤتمرات التي تعنى بتبصير الموظفين والعاملين في المؤسسات الحكومية بأهمية الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير بيئة العمل.
- تقديم دورات تدريبية للموظفين بالقطاعات الحكومية في منطقة عسير في مجال الإدارة الإلكترونية.
- تحسين البيئة المادية للعمل عن طريق الاستعانة بأحدث التقنيات والأجهزة، وتوفير شبكة إنترنت عالية التدفق لتحسين جودة الخدمات الإدارية والاتصال الإداري في ضوء الإدارة الإلكترونية.
- العناية بتحسين البيئة التنظيمية للعمل لتعزيز قدرة الموظفين على المشاركة بفاعلية في تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- العناية بإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات والتخطيط الإستراتيجي الذي يعزّز انتماءهم المؤسسي، وتحسين أدائهم الوظيفي في ضوء التحول نحو الإدارة الإلكترونية.
- زيادة تفعيل الإدارة الإلكترونية في إجراء تغييرات جذرية على الهيكل التنظيمي للمؤسسات الحكومية.
- زيادة تفعيل الإدارة الإلكترونية في ممارسة الرقابة عن بُعد داخل المؤسسات الحكومية وخارجه.
- العمل على إعادة تصميم مكان العمل تصميمًا جميلًا وأنيقًا يتناسب مع متطلبات الإدارة الإلكترونية.
- يضع الباحثان بين يدي الباحثين والباحثات والمتخصصين عدداً من الموضوعات المقترحة التي يمكن عن طريقها إكمال ما انتهت إليه الدراسة الحالية:
- دراسة معوقات تفعيل الإدارة الإلكترونية بمؤسسات القطاع الحكومي من وجهة نظر العاملين بها، وسبل معالجتها.
- دراسة مقارنة حول واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بكلٍّ من مؤسسات القطاع الحكومي والخاص بالمملكة العربية السعودية.
- دراسة مقارنة حول تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على بيئة العمل بين القطاعين العام والخاص بالمملكة.

قائمة المراجع

المراجع بالعربية

- الاقرع، نور طاهر محمد. (2019). "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية". جامعة القدس المفتوحة. كلية العلوم الإدارية والاقتصادية. إدارة أعمال. مج (133). العدد (28).
- أمارة منطقة عسير. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. https://www.moi.gov.sa/wps/portal/Home/emirates/aseer/lut/p/z1/04_iUIDg4tKPAFJABjKBwtGPYkssy0xPLMnMz0vM0Y!/Qj4wyizfwNDHxMDQx8vb3MTU0cAz0NvMx8_EwMjAw0Pf5j8KvIDixSL8gO1ARAjZVnQI
- أمانة منطقة عسير. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. <https://ars.gov.sa/Ar/Pages/index.aspx>
- الأهل، أمجد. (٢٠١١). "أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية". جامعة الشرق الأوسط. كلية الأعمال. قسم إدارة الأعمال.
- بلهادي، ياسين. (2016). "دور بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسات الرياضية". جامعة المسيلة. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. قسم إدارة وتنظيم رياضي.
- بن رجم، إدريس. (2018). "بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة: دراسة ميدانية لولايات المسيلة-برج بوعريج-سطيف-بسكرة". جامعة محمد بوضياف المسيلة. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
- بوبيدي، لامية. (2019). "علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي". مجلة العلوم النفسية والتربوية. جامعة الوادي الجزائر. مج (5). العدد (3).
- بوشيك، حسينة. (2018). "بيئة العمل في القنوات التلفزيونية الجزائرية الخاصة وأثرها على الالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية". مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي. جامعة عنابة. الجزائر. العدد (9).
- بوهريرة، لطيفة. (2018). "أثر بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغار مديرية توزيعة ورقلة". جامعة قاصدي مرباح ورقلة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. قسم علوم التسيير.
- تايه، صفاء. (د.ت). "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين كفاءة أداء النظام المصرفي دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية". جامعة الكوفة. كلية الإدارة والاقتصاد.
- جامعة الملك خالد. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. <https://kku.edu.sa>

- حمادي، نبيل. (2018). "بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري: دراسة ميدانية على الجامعات اليمنية الأهلية". جامعة الأندلس للعلوم والتقنية. كلية العلوم الإدارية. قسم إدارة أعمال.
- حمزة، جهره. (2019). "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة على الولاية المنتدبة أولاد جلال". جامعة محمد خيضر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. قسم علوم التسيير.
- خوالدة، محمد فلاح علي. (2015). "واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المديرين أنفسهم". عمادة البحث العلمي. الجامعة الأردنية. دراسات العلوم التربوية. مج (42). العدد (3).
- الدعيس، ومحسن (2018). "متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلية مجتمع صنعاء بالجمهورية اليمنية: من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإداريين". مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية. كلية الإدارة الحديثة للدراسات العليا وكلية المجتمع سنحان. صنعاء. اليمن. العدد (8).
- الديوان العام للمحاسبة. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. <https://www.gca.gov.sa/>
- رحمان، سناء وموسى. (2016). "دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل عملية التخطيط". مجلة رؤى الاقتصادية. جامعة الشهيد حمد الخضر. الجزائر. العدد (11).
- رحمون. (2014). "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة". جامعة محمد خيضر-بسكرة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم العلوم الاجتماعية.
- رميله، عمور. (2019). "اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية - الجزائر". مخبر السياحة الإقليم والمؤسسات. جامعة غرداية. الجزائر. مج (6). العدد (3).
- الرئاسة العامة للبحوث العلمية والإفتاء. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. <https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/agencies/agencyDetails/AC105>
- ساسي، وربع. (2016). "الإدارة الإلكترونية: دراسة مقارنة". جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة - كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون العام.
- السبتي، سارة وردة. (2018). "دورة الإدارة الإلكترونية في ترقية العمل المكتبي واتخاذ القرار". المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات. مج (53). العدد (2). ص53.
- السبلي، نورة بتال. (2020). "درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة حفر الباطن وسبل تطويرها في ظل التحول إلى جامعة بلا ورق". المجلة التربوية. كلية التربية. العدد (77).
- سويلم، محمد إبراهيم. (2020). "واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس التعليم العام الحكومية للبنين في محافظة الدلم بالملكة العربية السعودية". مجلة العلوم التربوية والنفسية. مج (4). العدد (8).
- الشامسي، علي. (2018). "دراسة جوانب الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في بعض الدول". جامعة الإمارات العربية المتحدة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم العلوم السياسية.
- صالح، ومحمد. (2018). "فاعلية بيئة العمل في رفع الكفاءة الإنتاجية: دراسة حالة مجموعة جياذ الصناعية للسيارات". جامعة أفريقيا العالمية. كلية العلوم الإدارية قسم إدارة الأعمال.
- صندوق تنمية الموارد البشرية. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. <https://www.hrdf.org.sa/aboutus>
- الطيطي، وعريقات. (2015). "واقع الإدارة الإلكترونية في تحقيق الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين فيها". مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. جامعة القدس المفتوحة فلسطين. مج (35). العدد (2).
- عاتي، محمد حسين راجحي. (2019). "أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي: دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل المجلة العربية للنشر العلمي". جامعة جدة. العدد (10).
- عباس، منير. (2017). "أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين: دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده الجامعة السورية الخاصة". قسم إدارة الموارد البشرية.
- عبد الكريم، عشور. (2010). "دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر". جامعة منتوري قسنطينة. كلية الحقوق والعلوم السياسية. قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية.
- عبيد، شاهر. (2017). "ما المتطلبات الإدارية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية في مدينة جنين وما أهم المعوقات والصعوبات؟". مجلة جامعة القدس المفتوحة فلسطين.

- غيدة، سارة. (2018). "أثر الإدارة الإلكترونية على أداء البنوك: دراسة حالة عينة من الوكالات البنكية لولاية أم البواقي". جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. قسم العلوم الاقتصادية.
- فيلال، كنزة. (٢٠١٧). "تقييم أداء البنوك التجارية في ظل الإدارة الإلكترونية: دراسة حالة القرض الشعبي الجزائري وكالتي أم البواقي وعين مليلة". جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي- كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. علوم اقتصادية.
- القحطاني، سعد سعيد. (2012). "بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنوية العاملين بمعهد الجوازات بالرياض". جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. كلية الدراسات العليا. قسم العلوم الإدارية.
- قوارح، بوبيدي. (2019). "بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية بمصلحة الحالة المدنية لبلديات مدينة ورقلة". جامعة الوادي (الجزائر). مج (11)، العدد (2).
- الكاشف، عامر يوسف محمد. (2016). "أثر استخدام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل في المؤسسات الصحية الحكومية من وجهة نظر العاملين: دراسة حالة مستشفى رفيديا الجراحي". جامعة القدس. كلية الدراسات العليا. معهد التنمية المستدامة.
- المديرية العامة للجوازات. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. <https://www.gdp.gov.sa/Ar/AboutUS/Pages/VisionAndMission.aspx>.
- المرزوقي، مها ونجوى. (2019). "واقع الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة وأثرها على التطوير التنظيمي". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. مج (3). العدد (8).
- المركز الوطني لقياس. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. [/https://www.adaa.gov.sa/ar/About%20Adaa](https://www.adaa.gov.sa/ar/About%20Adaa).
- مقابلة، غوانمه. (2017). "درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس مديرية تربية المزار الشمالي واقتراحات للتطوير". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. مج (8). العدد (23).
- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. https://www.gosi.gov.sa/GOSIOnline/About_Portal.
- الهاشعي، زيدي. (2019). "أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب بحاسي مسعود". جامعة قاصدي مرباح ورقلة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. قسم علوم التسيير.
- الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. <https://www.stats.gov.sa/ar/page/72>.
- وزارة التعليم. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. <https://www.moe.gov.sa/ar/aboutus/aboutministry/Pages/About.aspx>.
- وزارة الصحة. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. <https://www.moh.gov.sa/Ministry/About/Pages/Vision.aspx>.
- وزارة العدل. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. <https://www.moj.gov.sa/ar/Ministry/Pages/MinistryMessage.aspx>.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢١). المنصة الوطنية الموحدة. [/https://hrs.gov.sa](https://hrs.gov.sa).