

دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على الجمعيات الأهلية في قطاع غزة The role of electronic management in improving job performance -An applied study on NGOs in the Gaza Strip

طارق موسى زملط^{1*}

¹ محاضر أكاديمي ، جامعة الأقصى (فلسطين)، tareqzomlot@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/06/17

تاريخ القبول: 2023/06/15

تاريخ الاستلام: 2023/03/30

Abstract :

The study aimed to identify the reality of electronic management in NGOs and its impact on job performance, where the researcher used the descriptive analytical approach. The data was analyzed using the statistical analysis program (SPSS), and the most important results of the study were: Estimating the responses of the respondents about the extent of the contribution of electronic management to improving the job performance of workers in NGOs, with a rate of (81.13%), and there were no statistically significant differences. At the level of significance ($0.05 \geq \alpha$) between the averages of the respondents' opinions about the role of electronic management in improving the job performance of workers in NGOs due to the following variables (gender, age, marital status, educational qualification), and the most important thing recommended by the study: the need to work on rehabilitation Workers in associations in the field of electronic management because of its clear impact on improving job performance.

Keywords: E-management, job performance, NGOs.

JEL Classification: H83 ; M12.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في الجمعيات الأهلية وأثرها في الأداء الوظيفي، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، طبقت على عينة الدراسة المكونة من العاملين في الجمعيات الأهلية بقطاع غزة، بعدد (240) موظف وموظفة، تم تحليل البيانات على برنامج التحليل الاحصائي (SPSS)، وأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: تقدير إجابات أفراد العينة حول مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية جاءت بنسبة (81.13%)، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي)، وأهم ما أوصت به الدراسة: ضرورة العمل على تأهيل العاملين في الجمعيات في مجال الإدارة الإلكترونية لما لها من تأثير واضح في تحسين الأداء الوظيفي.

الكلمات الدالة: الإدارة الإلكترونية، الأداء الوظيفي، الجمعيات الأهلية.

تصنيفات JEL: H83 ; M12

* المؤلف المرسل

مقدمة

ظهرت في العقود الأخيرة مصطلحات تبنت التطور في استخدام التقنيات الرقمية والحسابات الآلية التي وظفها الإنسان لصالحه، وتحقيق منفعته وتحسين حياته المعيشية ونتج عن هذا التقدم العلمي والتقني انتشار استخدام أجهزة الحاسوب وشبكة الإنترنت وبروز تأثيرات عديدة على طبيعة وشكل عمل النظم الإدارية على البعد التكنولوجي والمعلوماتي.

حيث كان للتطورات، والتغيرات التكنولوجية، التي شهدتها العالم في نهاية القرن العشرين، تأثيراً كبيراً على المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية كافة، حيث أدى ظهور شبكة الإنترنت والتوسع الهائل في استخدام الشبكات الإلكترونية في جميع المجالات، إلى الانتقال من الأساليب التقليدية في إنجاز الأعمال إلى أساليب الإلكترونية، التي تمثل أحد أهم الاتجاهات الحديثة في المجال الإداري (بن مرزوق وآخرون 2018، ص 19)

كما وتعتبر الإدارة الإلكترونية أحد سمات الأعمال الإلكترونية، خاصة بعد انتشار الإنترنت، واستخداماته في تغيير وتطوير أسس إدارة الأعمال ومبادئها، فقد اشتملت على أبواباً عديدة وبلا حدود للدخول المستمر في مجالات جديدة، إضافة إلى مزايا عديدة والمحافظة على الميزة التنافسية والتعامل مع العولمة، وإضافة أنشطة جديدة في الأسواق الحالية والمرتبقة، والانطلاق إلى خارج الحدود (رضوان، 2013، ص 19)

وتعد الإدارة الإلكترونية إحدى ثمار التطور التقني في مجال الاتصالات، فبعد بروز ثورة المعلومات وثورة الاتصالات التي ساعد عليها تطور أجهزة الحاسب الآلي وتقنياته، جاءت الإدارة الإلكترونية كرد فعل واقعي لاستخدام تطبيقات الحاسب الآلي في مجالات الخدمة العامة التطوير طرق العمل التقليدية إلى طرق أكثر مرونة وفعالية من ناحية، والاستفادة من منجزات الثورة التقنية في توفير الوقت والجهد والتكلفة من ناحية أخرى. (القرني، 2007، ص 12)

لقد أصبحت للتغيير داخل المنظمات أمر لا مفر منه، فهو أشبه بالإنسان للماء والهواء وتستمر حياته خاصة في عالم تلوح فيه التحديات والتقلبات التي أضحت السمة الغالبة على بيئة العمل فقد تقارب العالم وزادت وتيرة الحياة بسرعة، وفرضت علينا قيماً جديدة لا تسمح بالخمول والاستقرار، وإهدار الوقت، واغتيال الإبداع والمبدعين فلا بد من استثمار المواهب وخلق بيئة تفكير جديدة من أجل النهوض، ونصاعة المستقبل، ولا شك أن التغيير بتوجهاته الإيجابية، يحمل في طياته مصاعب جمة، وأزمات جديدة، وينثر في طرقه أسئلة مؤرقة كثيراً ما اصدت مع الواقع القديم لذا فعملية الإصلاح والتغيير تهدف إلى معالجة القصور داخل المنظمة ضمن خطة مدروسة دون الحاق الضرر بها وتحديث استجابة للإحساس بأهمية التغيير والتطوير من أجل الخروج من واقع مأزوم إلى واقع أفضل لضمان بقاء المنظمة ورفع مستوى أدائها وفي هذه العملية تنصهر جهود القيادة والموظفين بتياراتهم ورغباتهم المختلفة، لتشكيل جبهة تغيير مستخدمة في ذلك شتى الأساليب والموارد (الحيالي، 2015، ص 17)

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل التالي:

ما مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟ وحتى نستطيع الإلمام والتحكم بالموضوع وتوضيحه وتبسيطه نطرح ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مدى مساهمة النظام البشري في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟
 2. ما مدى مساهمة النظام المالي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟
 3. ما مدى مساهمة النظام القانوني في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟
 4. ما مدى مساهمة النظام التقني والفني في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟
 5. ما درجة تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟
 6. ما هي العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟
- أهداف الدراسة:

1. التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية في الجمعيات الأهلية وأثرها في الأداء الوظيفي.
2. التعرف على مدى توافر متطلبات الإدارة الإلكترونية في الجمعيات الأهلية.
3. التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية ما بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في البنوك.
4. التعرف على أثر المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) نحو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية.

أهمية الدراسة:

1. الأهمية النظرية: تتمثل الأهمية النظرية في جدية وحيوية موضوع هذه الدراسة وندرته في البحوث والدراسات في مجال الإدارة الإلكترونية لكونها مفهوماً جديداً وحيوياً ظهر نتيجة تحولات وتطورات يشهدها العالم منذ فترة التطور التكنولوجي والإلكتروني بعيداً عن التعاملات الورقية التي تكلف الكثير من الجهد والوقت والنفقات.
2. الأهمية التطبيقية: يأمل الباحث بأن تضيف هذه الدراسة شيئاً إلى رصيد المعرفة في مجال تطبيق الإدارة الإلكترونية وبأن تسهم هذه الدراسة في وضع مقترحات وتوصيات للمسؤولين وصناع القرار لمواجهة العقبات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية والعمل على كشف المتطلبات والامكانيات اللازمة لتطبيقها في المصارف، التوصل إلى نتائج من شأنها أن تلقي الضوء على برنامج الإدارة الإلكترونية في الجمعيات، وتقديم توصيات واقتراحات من شأنها المساعدة في تطبيق الإدارة الإلكترونية السائد في الجمعيات، لما له من أثر فعال في الأداء الوظيفي مما ينعكس على أدائهم بشكل خاص.

فرضية الدراسة:

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي).

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: الجمعيات الأهلية
- الحدود البشرية: العاملين في الجمعيات الأهلية
- الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة في العام الحالي 2023.

مصطلحات الدراسة:

- أولاً: المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية): تعرف بأنها منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها إلكترونياً وعبر الشبكات، حيث تقوم بإنجاز الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة واتخاذ القرارات من خلال استخدام نظم التكنولوجيا المعلومات في داخل المنظمة من ناحية، كما تقوم بعمليات ربط المنظمة بفئة المؤثرين وذلك بهدف تطوير علاقات المنظمة مع بيئتها من ناحية أخرى. (ياسين، 2017، ص 12)
- ثانياً: المتغير التابع (الأداء الوظيفي): قيام الفرد بالعمل الصحيح وبالطريقة الصحيحة مراعيًا الفاعلية والكفاية والسلامة العامة في العمل والاحترام وتوفير المصادر والوقت، ويعتمد على مدى معرفة المسؤول الإداري بالعمل وجودته، وتحقيق مستوى إنتاجية عالي، وكذلك القدرة على التخطيط والتنظيم وتوقيت العمل، والمبادرة والحضور، وصنع القرار، والتفاعل مع المجتمع المحلي، وسلوك المواطنة التنظيمية. (الحراشة، 2011، ص 16)

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المحور الأول: الإطار النظري:

الفرع الأول: الإدارة الإلكترونية:

مفهوم الإدارة الإلكترونية:

تعرف الإدارة الإلكترونية بأنها: "منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها إلكترونياً وعبر الشبكات، حيث تقوم بإنجاز الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة واتخاذ القرارات من خلال استخدام نظم التكنولوجيا المعلومات في داخل المنظمة من ناحية، كما تقوم بعمليات ربط المنظمة بفئة المؤثرين وذلك بهدف تطوير علاقات المنظمة مع بيئتها من ناحية أخرى" (ياسين، 2017، ص 12).

وكذلك عرفها (بن مرزوق وآخرون، 2018، ص 26) بأنها: "قدرة المنظمة على تقديم الخدمات وتبادل المعلومات بوسائل إلكترونية كشبكة الانترنت أو أي شبكة اتصال إلكترونية فيما بينها وبين المواطنين ومنظمات الأعمال المتعاملة معها بيسر وسهولة ودقة عالية وبأقل تكلفة وفي أقصر وقت وأي مكان، فهي إذاً إدارة غير مسبوقة، إدارة بلا أوراق وبلا حدود ووقتية، كما أنها إدارة بلا مباني وبلا هياكل تنظيمية تقليدية".

ويعرفها الباحث بأنها: "هي عملية تحويل العمل والأنشطة الإدارية في المؤسسات بالاعتماد على تقنيات الحاسب الآلي والنظم الإلكترونية لتقليل الورق والمساحة الضائعة عن طريق تحويل المستندات والملفات المهمة إلى ملفات إلكترونية بهدف الوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الحديثة".

أهداف الإدارة الإلكترونية:

تقوم فلسفة الإدارة الإلكترونية على مبدأ أساس يتمثل في كون الإدارة هي مصدر الخدمات، وأن المواطنين والشركات والمؤسسات يوصفون على أنهم زبائن أو عملاء يمتلكون الرغبة في الاستفادة من هذه الخدمات، وعلى ذلك فإن للإدارة الإلكترونية أهدافاً كثيرة تسعى إلى تحقيقها في إطار تعاملها مع هؤلاء الزبائن منها. (أبو النصر، 2018، ص172):

1. تقليل تكلفة الإجراءات الإدارية، وما يتعلق بها من عمليات.
2. زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين والشركات والمؤسسات.
3. استيعاب عدد أكبر من العملاء في وقت محدد؛ إذ إن قدرة الإدارة التقليدية بالنسبة إلى تخليص معاملات العملاء تبقى محدودة، وتضطرهم في كثير من الأحيان إلى الانتظار في صفوف طويلة.
4. إلغاء عامل العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة (الموظف، وطالب الخدمة أو السلعة) أو التخفيف منه إلى أقصى حد ممكن، مما يؤدي إلى الحد من تأثير العلاقات الشخصية والمزاج والنفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بالعملاء.
5. إلغاء نظام الأرشيف الورقي، واستبداله بنظام أرشيف إلكتروني، مع ما يحمله من ليونة في التعامل مع الوثائق، والمقدرة على تصحيح الأخطاء بسرعة، ونشر الوثائق لأكثر من جهة في أقل وقت ممكن، والاستفادة منها في أي وقت كان.
6. إلغاء عامل المكان؛ إذ إنها تطمح إلى تحقيق تعيينات الموظفين والتخاطب معهم، وإرسال الأوامر والتعليمات، والإشراف على الأداء، وإقامة الندوات والمؤتمرات من خلال الفيديو كنفرائس، ومن خلال الشبكة العنكبوتية للإدارة

أهمية الإدارة الإلكترونية :

ازدادت أهمية الإدارة الإلكترونية وأصبحت جزءاً من واقع الحياة البشرية وتغيرت أساليب العمل في المؤسسات من خلالها واستخدام تكنولوجيا جديدة، وإن تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة القضائية بالشكل الصحيح والمتدرج له أثر إيجابي، ويشمل هذا الأثر سرعة الانجاز المعاملات والقضايا وتوحيد وتبسيط اجراءات العمل، والمساهمة في أمن المعلومات بحفظها وإتاحة الاطلاع عليها للمصالح لهم إضافة إلى ضمان جودة العمل ومواكبة التطور، وتتمثل أهميتها في التالي (الشهري، 2018، ص 35-36):

1. تحسين مستوى أداء المنظمة.
2. المرونة في عمل الموظفين.
3. تسهيل طرق الاتصال والتواصل بين دوائر وأقسام المؤسسة وخارجها.

4. تقديم الخدمات للمواطنين بصورة أفضل وسريعة وتسهيل وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والزبائن والمراجعين كذلك.
5. تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات والبيانات لمن أرادها وتسهيل الحصول عليه من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية وإمكانية الحصول عليها بأقل جهود من خلال وسائل البحث الآلي المتوفرة. (أبو أمونه، 2009م، ص 34)
6. تردي مستوى خدمات كثير من الإدارات وتعقيده إلى الدرجة التي تستدعي الحاجة إلى تبسيط إجراءاتها وجعلها أكثر سلاسة ومرونة وتسهيل تقديمها للمواطنين.

الفرع الثاني-الأداء الوظيفي:

مفهوم الأداء الوظيفي

قيام الفرد بالعمل الصحيح وبالطريقة الصحيحة مراعيًا الفاعلية والكفاية والسلامة العامة في العمل والاحترام وتوفير المصادر والوقت، ويعتمد على مدى معرفة المسؤول الإداري بالعمل وجودته، وتحقيق مستوى إنتاجية عالي، وكذلك القدرة على التخطيط والتنظيم وتوقيت العمل، والمبادرة والحضور، وصنع القرار، والتفاعل مع المجتمع المحلي، وسلوك المواطنة التنظيمية. (الحراشة، 2011، ص 16)

وكذلك يعرف الأداء بأنه "تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. (هلال، 2009، ص 48).

مفهوم تقييم الأداء:

تنوعت المسميات التي استخدمها الباحثون في هذا المجال، فهي تقييم الموظف عند البعض، وتقييم الأداء، وقياس الكفاءة، وتصنيف الجدارة عند البعض الآخر، وقياس فعالية الأداء.

وقد عرفه (ديري، 2011، ص 116) بأنه: "الحصول على دقائق أو بيانات محددة، من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم تقييم أداء العامل لعمله ومسلكه فيه، في فترة زمنية محددة، وتقدير مدى كفاءته الفنية والعلمية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعملية الحاضر، وفي المستقبل ذات مستوى أعلى من المسؤوليات والواجبات، لفتح مجالات التقدم الوظيفي، واستغلال الطاقة البشرية بالشكل أو بالأسلوب الذي يحقق أهداف المنظمة من خلال تحقيق رغبات الإنسان العامل.

ويعرف الباحث تقييم الأداء بأنه: "عملية ممنهجة لتقييم الأداء الإداري للموظفين وفق استراتيجية علمية تقيس بشكل منهجي شخصية وأداء الموظفين من قبل المديرين بناءً على مسؤولياتهم الوظيفية".

مراحل تقييم الأداء:

تمر مرحلة تقييم الأداء بعدة مراحل وذلك وفق ما يلي (أبوسعدة، 2018، ص 22):

- أولاً: التخطيط لعملية تقييم الأداء: مثل إعداد الخطط، وتحديد المهام والمسؤوليات، وتحديد الأهداف.
- ثانياً: التقييم الذاتي: يقوم الموظف بالتحضير لعملية التقييم الذاتي، يقوم الرئيس المباشر بالاطلاع عليه ووضع الملاحظات.

- ثالثاً: إعداد سجلات الأداء: يقوم الرئيس المباشر بإعداد سجلات الأداء، التي يتم من خلالها توثيق وتدوين ملاحظات حول أداء الموظف، والاحتفاظ بإعداد سجلات الأداء، والتي يتم من خلالها توثيق وتدوين ملاحظات حول أداء الموظف، والاحتفاظ بأية وثائق ذات صلة بأداء موظفيه وسلوكهم ولا يجوز التعديل على البيانات أو الملاحظات المدونة في سجل الأداء.
- رابعاً: التغذية الراجعة حول النتائج: يقوم الرئيس المباشر (المقيم) بعقد اجتماعات دورية مع رؤوسيه يتم خلالها الرجوع إلى سجلات الأداء، التي يتم فيها تدوين إنجازات الموظف، والكفايات السلوكية التي حققها، من أجل التغذية الراجعة، ومناقشة مدى التقدم الذي أحرزه الموظف نحو تحقيق الأهداف المطلوبة، والإخفاقات والتحديات التي تواجه الموظف، وتقديم المشورة والآليات لمواجهة تلك التحديات بالإضافة إلى إحداث تعديلات على الأهداف المطلوبة بما يحقق مصلحة العمل.

المحور الثاني: الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (فاتن، 2021) إلى تسليط الضوء على العلاقة بين ضغوط العمل والتوازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة، وذلك من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة الخاصة بضغوط العمل، بالإضافة إلى الدراسات الخاصة بالتوازن بين العمل والحياة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج والتوصيات التالية: عدم التوازن بين العمل والحياة يرتبط بكثير من الآثار السلبية التي لها علاقة بالتأثير على أداء العاملين، وانخفاض الرضا الوظيفي والدافع نحو الالتزام بأهداف المنظمة، ويحتاج العاملون إلى فهم واستيعاب الإدارة لاحتياجاتهم ومشكلاتهم لتفادي زيادة شعورهم بالضغوط والتوتر. كما يجب مساعدتهم على تنمية قدراتهم على تفهم مشاعرهم الخاصة.

جاءت دراسة (الصباغ وعاشور، 2020) إلى استكشاف العلاقة المباشرة بين موارد الوظيفة (دعم المشرف، ودعم زملاء العمل، والاستقلالية الوظيفية) وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ودراسة دور الوسيط في التوازن بين العمل والحياة في تلك العلاقة، تتكون البيانات المجمعة من نموذج طبق على 400 موظف (أطباء وممرضات وفنيون) يعملون في أربع مستشفيات جامعية مصرية (القاهرة، عين شمس، الأزهر، حلوان). وجدت نتائج الدراسة علاقة مهمة بين جميع المتغيرات، وهناك تأثير كبير لموارد الوظيفة على سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما وجدت تأثيراً كبيراً للتوازن بين العمل والحياة على سلوكيات المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى وجود تأثير كبير غير مباشر للتوازن بين العمل والحياة على العلاقة بين الموارد الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية. ووفقاً لتلك النتائج، تم اقتراح بعض التوصيات والمقترحات لتحسين التوازن بين العمل والحياة وزيادة سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات قيد الدراسة.

هدفت دراسة (Tokdemir, et.al, 2017) التعرف إلى العوامل التي تلعب دوراً في قرار المواطنين باستخدام أدوات الحكومة الإلكترونية في تركيا، ومن أهم الفرضيات وتوفر توجد ثقة في استخدام المواطنين لخدمات الحكومة الإلكترونية، واعتمدت الدراسة المنهج المسحي في جمع البيانات، من خلال استخدامها نموذج قياس مدى قبول التكنولوجيا، وتكون مجتمع الدراسة من عينة تعداد (529) فرداً، وقد أظهرت نتائج الدراسة قبول المواطنين

باستخدام الخدمات الإلكترونية مع توفر الظروف المناسبة لتطبيقها، وتوفر الثقة في استخدام خدمات الحكومة الإلكترونية، وأوصت الدراسة بتحسين وتعميم خدمات الحكومة الإلكترونية، والتعرف إلى احتياجات المواطنين المتعلقة بالخدمات الإلكترونية المقدمة.

هدفت دراسة (Melegan, 2017) إلى الكشف عن درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الغربية الموجودة في هونغ كونغ التي تتبع النمط الغربي في أداء أعمالها، ومدى فاعلية توظيف الإدارة الإلكترونية في تجويد ورفع مستوى العمل الإداري، ومن أهم الفرضيات تطبق الجامعات الغربية في هونغ كونغ الإدارة الإلكترونية في تعاملاتها مع الطلبة، كما تكونت عينة الدراسة من (136) عضو هيئة تدريس وموظفاً وطالباً، واستخدم الباحث أسلوب المقابلة المباشرة للتعبير عن تصوراتهم حول درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية وفاعلية توظيفها، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الجامعات الغربية في هونغ كونغ تطبق الإدارة الإلكترونية بدرجة متوسطة في جميع الجامعات، كما أظهرت النتائج وجود ضعف في النشرات والمحاضرات الخاصة بتوعية المستفيدين، والتعريف بأهمية استخدام البرمجيات الإلكترونية التي تنتجها الجامعة في مجال التدريس ومجال العمل الإداري.

جاءت دراسة (Oyier, Odundo, Lilian, Wangui, 2015) للكشف عن الآثار المترتبة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة المدارس الثانوية الخاصة في نيروبي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام كل من الاستبانة والمقابلة كأداتين للدراسة تم تطبيقهما على عينة عشوائية مكونة من (40) مديراً من مديري المدارس الثانوية الخاصة، وأظهرت الدراسة النتائج، ومن أهمها ان اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هو الأعلى في المدارس الخاصة بغض النظر عن المناهج المقدمة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس الخاصة يزيد من التحاق الطلاب، وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أوصى الباحثون بالتدريب المنتظم للمدراء والموظفين على التقنيات الحديثة في الإدارة المدرسية، وتخصيص ميزانية لتوريد الأجهزة والبرامج الداعمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

هدفت دراسة أويديمي (Oyedemi, 2015) إلى التعرف إلى وجهات نظر الإداريين نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لإدارة المدرسة الفعالة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (140) إدارياً، منهم (40) مديراً و(80) نائب مدير، تم اختيارهم عشوائياً من المدارس الثانوية بولاية أوسن، وتم استخدام الاستبانة كأداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود اتجاهات إيجابية لدى مديري المدارس ونوابهم تجاه استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة المدرسة الفعالة، ووجود نقص واضح في الأجهزة والشبكات في المدارس، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة توفير عدد كاف من وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات للمدارس من قبل الحكومة وأولياء الأمور، والعمل على تقديم التمويل الكافي للمدارس لإمدادها بشبكة الانترنت ووسائل الاتصالات الحديثة.

سعت دراسة (Tan, 2015) إلى تحديد وجهات نظر المعلمين بشأن استخدام التكنولوجيا في الإدارة المدرسية، والاعتماد على هذه الآراء لمناقشة مفهوم المدرسة الإلكترونية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في محافظة الإيزغ بتركيا،

بينما تكونت عينة الدراسة من (123) معلماً ومعلمة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المعلمين لديهم موقف إيجابي من استخدام التكنولوجيا في الإدارة المدرسية، حيث إن هذا الموقف الإيجابي كان أكثر انتشاراً لدى المدرسين الشباب، ومعلمي العلوم والرياضيات، وأن استخدام التكنولوجيا يوفر الدعم للنظام والإدارة، والتخطيط، وتطوير المشاريع، وعملية صنع القرار، ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة تدريب مديري المدارس على القيادة التكنولوجية، وتوفير الفنيين اللازمين في المدارس.

التعليق على الدراسات السابقة:

مما سبق يتضح أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت مفهوم الموازنة بين الحياة العملية والخاصة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية وكذلك العوامل التنظيمية وغير التنظيمية التي تساهم في تحقيق هذا التوازن. وبشكل عام، يلاحظ أن الدراسات السابقة بمجملها تناولت أبعاد جودة الحياة الوظيفية من زوايا متعددة، وتطرقوا أيضاً إلى الجوانب المتعلقة بإجراءات وسياسات العمل وعلاقتها بإمكانية تحقيق التوازن بين الحياة العملية والخاصة لدى الموظفين، الأمر الذي يشكل مصدراً غنياً يساهم في إثراء متغيرات الدراسة وتفسير نتائجها.

الإطار العملي للدراسة:

منهج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومبررات استخدام هذا المنهج حيث يعمل هذا المنهج على مقارنة وتفسير وتقييم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى ليتم تطبيقها في المجتمع، وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

- المصادر الثانوية: حيث اتجهت الباحثة في معالجة الإطار النظري إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة لهذا البحث صممت خصيصاً لهذا الغرض.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع البحث على جميع العاملين في الجمعيات الأهلية في مدينة غزة بمختلف تخصصاتهم ومستوياتهم الوظيفية والبالغ عددهم حوالي (450) موظف وموظفة.

ثالثاً: عينة الدراسة

ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة فقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة ككل، حيث قام الباحث بتوزيع (300) استبانة، وبعد جمعها وتدقيقها واستبعاد التالف منها كان العدد الصالح للتحليل (240) استبانة، بنسبة (53.3%)، من مجتمع الدراسة ككل، والجداول التالية توضح خصائص أفراد العينة.

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جدول رقم (1)
توزيع أفراد العينة

النسبة %	التكرار	البيان	
80.4	193	ذكر	الجنس
19.58	47	أنثى	
100	240	المجموع	
48.7	117	أقل من 30 سنة	العمر
42.1	101	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
9.2	22	أكثر من 40 سنة	
100	240	المجموع	
40.8	98	أعزب	الحالة الاجتماعية
56.2	135	متزوج	
2.9	7	مطلق أو أرمل	
100	240	المجموع	
42.5	102	دبلوم أو أقل	المؤهل العلمي
56.6	136	بكالوريوس	
0.8	2	ماجستير	
0	0	دكتوراه	
100	240	المجموع	

المصدر: إعداد الباحث

تم استخدام مقياس ليكرت لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة حسب جدول التالي:

جدول رقم (2)
درجات مقياس ليكرت الخماسي

درجة الأهمية	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: إعداد الباحث

رابعاً: تصميم أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة حيث تمت صياغتها بصورة مبدئية بتوجيهات من المشرف حيث تم صياغة بعض الأسئلة وضافة بعض النواقص فيها، وبعد تنفيذ التعديلات، فقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين حيث أن القسم الأول: وهو مخصص (للبيانات الشخصية) (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي).

أما القسم الثاني: ويحتوي على محاور الاستبانة وهي كالتالي:

- أولاً: النظام البشري، وتكون من (5) فقرات.
- ثانياً: النظام المالي، وتكون من (4) فقرات.
- ثالثاً: النظام القانوني، وتكون من (4) فقرات.
- رابعاً: النظام التقني الفني، وتكون من (4) فقرات.
- تحسين الأداء الوظيفي، وتكون من (5) فقرات.

الإجابة عن السؤال الأول: ما مدى مساهمة النظام البشري في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لفقرات (النظام البشري)، فجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (3)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي النظام البشري والدرجة الكلية للمحور

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
5	78.15	0.672	3.90	أن تسمح الجمعية لموظفيها بالحصول على ورشة عمل ودورات تدريبية وتطوير الذات.	1
4	80.5	0.698	4.03	أن تسمح الجمعية للموظفين بالحصول على الرضى الوظيفي ومن ثم العودة بسهولة إلى نفس الوظيفة.	2
2	82.5	0.686	4.13	يوجد في الجمعية متخصصون في تكنولوجيا المعلومات.	3
3	82.25	0.672	4.10	أن يمكن للموظف أن يحتفظ بحقه في جميع إجازاته السفرية التي لم يحصل عليها خلال سنوات عديدة.	4
1	83.5	0.594	4.18	تتوفر لدى الموظفين القدرة على التعامل مع الحاسوب وتطبيقاته بشكل جيد.	5
	81.38	0.664	4.10	اجمالي المجال	

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق رقم (3) أن الوزن النسبي لإجمالي النظام البشري بلغ 81.38% وبمتوسط بلغ

(4.10) وانحراف معياري بلغ 0.664

- احتلت الفقرة الخامسة (تتوفر لدى الموظفين القدرة على التعامل مع الحاسوب وتطبيقاته بشكل جيد) الترتيب الأول بنسبة 83.5%، ومتوسط 4.18

ويعزو الباحث ذلك بأن الإدارة تسعى جاهدة إلى تأهيل الموظفين من خلال العديد من الدورات والنشرات وتوظيف كوادر مؤهلين علمياً وعملياً في مجال الخدمات الإلكترونية.

الإجابة عن السؤال الثاني: ما مدى مساهمة النظام المالي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لفقرات (النظام المالي)، فجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (4)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي النظام المالي والدرجة الكلية للمحور

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	91.0	0.552	4.55	يتوفر في الجمعية المخصصات المالية اللازمة لشراء التجهيزات والبنية التحتية للإدارة الإلكترونية وصيانتها.	1
4	84.5	0.660	4.23	يوجد نظام حوافز للمتميزين في مجال الإدارة الإلكترونية.	2
3	86.5	0.764	4.33	يتوفر الدعم المالي اللازم للاستعانة بمدرسين مؤهلين لتدريب العاملين على تطبيق آليات العمل الإلكتروني.	3
2	87.5	0.586	4.38	يتوفر الدعم المالي اللازم لصيانة الأجهزة وتطوير البرامج.	4
	87.37	0.641	4.37	اجمالي المجال	

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق رقم (4) أن الوزن النسبي لإجمالي (النظام المالي) بلغ 87.37% وبمتوسط بلغ (4.25)، وانحراف معياري بلغ 0.44.

— احتلت الفقرة الأولى (يتوفر في الجمعية المخصصات المالية اللازمة لشراء التجهيزات والبنية التحتية للإدارة الإلكترونية وصيانتها) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 91%، ومتوسط 4.55.

ويعزو الباحث ذلك بأن الإدارة تهتم بتوفير الأموال اللازمة من أجل صيانة الشبكات وتوفير أجهزة الكترونية حديثة لكي تواكب التطورات الإلكترونية والخدمات المقدمة للمستفيدين من خدمات هذه الجمعيات.

الإجابة عن السؤال الثالث: ما مدى مساهمة النظام القانوني في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لفقرات (النظام القانوني)، فجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (5)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي النظام القانوني والدرجة الكلية للمحور

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	أن تسمح الجمعية للموظفين بالخروج أثناء ساعات الدوام لقضاء حاجتهم الشخصية.	3.98	0.733	79.5	4
2	يؤدي استخدام الإدارة الإلكترونية إلى زيادة الثقة في التعاملات الإلكترونية.	4.15	0.700	83.0	1
3	يوجد لجان في الجمعية تضع الخطط وتنفذ وتتابع تطبيق الإدارة الإلكترونية.	4.05	0.714	81.0	3
4	تستعين الجمعية بالجهات الاستشارية المتخصصة في تطبيق الإدارة الإلكترونية.	4.10	0.496	82.0	2
	اجمالي المجال	4.07	0.661	83.51	

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق رقم (5) أن الوزن النسبي لإجمالي (النظام القانوني)، بلغ 83.51% وبمتوسط بلغ (4.07) وانحراف معياري بلغ 0.661.

— احتلت الفقرة الثانية (يؤدي استخدام الإدارة الإلكترونية إلى زيادة الثقة في التعاملات الإلكترونية) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 83%، ومتوسط 4.15.

ويعزو الباحث ذلك بأنه ومن خلال التعاملات الإلكترونية يكون متلقي الخدمة على ثقة بأن معاملاته قد تم إنجازها، وكذلك يستطيع الموظف استخراج تقارير بالأعمال اليومية والشهرية للوقوف على مدى إنجازها. الإجابة عن السؤال الرابع: ما مدى مساهمة النظام التقني والفني في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لفقرات (النظام التقني والفني)، فجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (6)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي النظام التقني والفني والدرجة الكلية للمحور

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	أن توفر الجمعية إمكانية العمل عن بعد مثل: العمل في المنزل أو مكان آخر غير مكان العمل الرسمي.	3.78	0.620	75.5	4
2	يوجد ربط بين المركز الرئيسي للجمعية والفروع عن طريق شبكات الحاسب الآلي.	3.90	0.841	78	2
3	يوجد موقع الكتروني فعال للجمعية على شبكة الانترنت.	4.00	0.716	80	1
4	يوجد ربط الكتروني ما بين دوائر وأقسام الجمعية المختلفة.	3.83	0.675	76.5	3
	اجمالي المجال	3.88	0.713	77.5	

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق رقم (6) أن الوزن النسبي لإجمالي (النظام التقني والفني)، بلغ 81.37% وبمتوسط بلغ (4.07) وانحراف معياري بلغ 0.661.

– احتلت الفقرة الثالثة (يوجد موقع الكتروني فعال للجمعية على شبكة الانترنت) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 80%، ومتوسط 4.00.

ويعزو الباحث ذلك بأن الإدارة العليا تهتم بوجود موقع الكتروني يسهل متابعة المراجعين والحصول على معاملاتهم والتسجيل للخدمات المقدمة الأمر الذي يؤدي إلى دقة وسرعة في الأعمال وتجنب العمل الورقي الذي يتعرض للضياع والتلف، وكذلك تجنب تكديس المراجعين داخل هذه الجمعيات.

الإجابة عن السؤال الخامس: ما درجة تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لفقرات (تحسين الأداء الوظيفي)، فجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (7)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي تحسين الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للمحور

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	تعمل الإدارة الإلكترونية على تحسين الاتصالات بين الموظفين وزيادة كفاءة العمليات الإدارية.	3.48	0.716	69.5	5
2	تعمل الإدارة الإلكترونية على تقليل تكلفة حفظ المعلومات وأماكن الأرشيف.	3.90	0.672	78	2
3	تعمل الإدارة الإلكترونية على تحسين مستوى أداء العاملين في الجمعية.	4.00	0.716	80	1
4	تعمل الإدارة الإلكترونية على سرعة إيصال التعليمات للموظفين.	3.78	0.620	75.5	4
5	تعمل الإدارة الإلكترونية على التغلب على العقبات التي تخفف من مستوى الأداء.	3.83	0.675	76.5	3
	اجمالي المجال	3.80	0.680	75.9	

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق رقم (7) أن الوزن النسبي لإجمالي (تحسين الأداء الوظيفي)، بلغ 75.9% وبمتوسط بلغ (3.80) وانحراف معياري بلغ 0.680.

– احتلت الفقرة الثالثة (تعمل الإدارة الإلكترونية على تحسين مستوى أداء العاملين في الجامعة) المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 80%، ومتوسط 4.00.

ويعزو الباحث ذلك بأن الإدارة تهتم بتأهيل الموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية وذلك يساهم في تحسين وسرعة مستوى أدائهم في الأعمال الموكلة إليهم في الجمعية.

الإجابة عن السؤال الرئيسي: ما مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لجميع المحاور، فجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (8)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لجميع المحاور

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور	الرقم
3	81.38	0.664	4.10	أولاً: النظام البشري	1
1	87.37	0.641	4.37	ثانياً: النظام المالي	2
2	83.51	0.661	4.07	ثالثاً: النظام القانوني	3
4	77.5	0.713	3.88	رابعاً: النظام التقني الفني	4
5	75.9	0.680	3.80	تحسين الأداء الوظيفي	5
	81.13	0.672	4.04	جميع محاور الاستبانة	

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق رقم (8) أن تقدير إجابات أفراد العينة حول مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية جاءت بنسبة (81.13%).

وبالنظر في الجدول السابق رقم (8) يتبين أن جميع المحاور جاءت بدرجة مرتفعة، حيث جاء (النظام المالي) في المركز الأول بنسبة (87.37%)، يليه (النظام القانوني) في المرتبة الثانية بنسبة (83.51%)، أما في المرتبة الثالثة (النظام البشري) بنسبة (81.38%)، وفي المرتبة الرابعة (النظام التقني الفني) بنسبة (77.5%)، وأخيراً (تحسين أداء الموظفين) بنسبة (75.9%).

ثالثاً: التحقق من فرضيات الدراسة

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي).

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)

ولإثبات أو رفض صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "T-Test" حسب الجدول التالي:

جدول رقم (9)

نتائج اختبار (T-Test) حسب متغير الجنس

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
أولاً: النظام البشري	ذكر	193	4.31	0.44	0.089	0.465
	أنثى	47	4.30	0.40		
ثانياً: النظام المالي	ذكر	193	4.17	0.38	0.042	0.331
	أنثى	47	4.12	0.30		
ثالثاً: النظام القانوني	ذكر	193	4.51	0.24	0.180	0.662
	أنثى	47	4.30	0.40		
رابعاً: النظام التقني الفني	ذكر	193	4.14	0.51	0.430	0.335
	أنثى	47	4.06	0.56		
جميع المحاور	ذكر	193	4.00	0.43	-0.571	0.129
	أنثى	47	4.08	0.36		

المصدر: إعداد الباحث

يبين جدول السابق رقم (9) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T-Test" أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل مجال من مجالات الاستبانة مما يوضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) الفرضية الفرعية الثانية: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير العمر (أقل من 30 سنة، من 30_40 سنة، من 40 سنة فأكثر). ولإثبات أو رفض صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" ANOVA حسب الجدول التالي:

جدول رقم (10)

يوضح نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA حسب متغير العمر

مستوى المعنوية	F اختبار	مربع المتوسط	درجات الحرية	مجموع المربعات		
0.369	1.05	81.1	3	243.4	بين المجموعات	العمر
		77.0	245	18859.8	داخل المجموعات	
			248	19103.2	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق رقم (10) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث كانت مستوى الدلالة (0.369)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في

تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير العمر (أقل من 30 سنة، من 30_40 سنة، من 40 سنة فأكثر).

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق أو أرمل).
ولإثبات أو رفض صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" ANOVA حسب الجدول التالي:

جدول رقم (11)

يوضح نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA حسب متغير الحالة الاجتماعية

مستوى المعنوية	F اختبار	مربع المتوسط	درجات الحرية	مجموع المربعات		
691.	772.	.131	2	68.2	بين المجموعات	الحالة الاجتماعية
		.281	41	10.418	داخل المجموعات	
			43	10.811	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق رقم (11) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث كانت مستوى الدلالة (0.691)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق أو أرمل).

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم أو أقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

ولإثبات أو رفض صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" ANOVA حسب

الجدول التالي:

جدول رقم (12)

يوضح نتائج اختبار "التباين الأحادي" ANOVA حسب متغير المؤهل العلمي

مستوى المعنوية	F اختبار	مربع المتوسط	درجات الحرية	مجموع المربعات		
.962	.107	.022	2	.069	بين المجموعات	المؤهل العلمي
		.251	41	10.553	داخل المجموعات	
			43	10.730	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق رقم (12) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث كانت مستوى الدلالة (0.962)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم أو أقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

الخاتمة

أولاً: النتائج:

— تقدير إجابات أفراد العينة حول مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية جاءت بنسبة (81.13%).

— أن جميع المحاور الإدارية الإلكترونية جاءت بدرجة مرتفعة، حيث جاء (النظام المالي) في المركز الأول بنسبة (87.37%)، يليه (النظام القانوني) في المرتبة الثانية بنسبة (83.51%)، أما في المرتبة الثالثة (النظام البشري) بنسبة (81.38%)، وفي المرتبة الرابعة (النظام التقني الفني) بنسبة (77.5%)، وأخيراً (تحسين أداء الموظفين) بنسبة (75.9%).

— لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم أو أقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

— لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق أو أرمل).

— لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير العمر (أقل من 30 سنة، من 30_40 سنة، من 40 سنة فأكثر).

— لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء المستجيبين حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)

ثانياً: التوصيات

— ضرورة العمل على تأهيل العاملين في الجمعية في مجال الإدارة الإلكترونية لما لها من تأثير واضح في تحسين الأداء الوظيفي.

— ضرورة العمل على توفير الأجهزة والشبكات الحديثة لتواكب حجم الأعمال داخل الجمعية.

المراجع:

- أبو النصر، مدحت محمد (2017): التدريب عن بعد بواباتك لمستقبل أفضل، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر.
- أبو سعدة، عبد الله وليد حسين (2018): دور عملية تقييم الأداء في تحسين العمل الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقته بمستوى تميز أداء معلميه، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أحمد، فاتن عبد النعيم (2021): دراسة العلاقة التآثرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة، مجلة الدراسات المالية والتجارية، العدد الأول، ص ص 263-286.
- بن مرزوق، عنتره وآخرون (2018): "إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية"، عمان: مركز الكتاب العربي، الأردن
- بن مرزوق، عنتره وآخرون (2018): إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية، عمان: مركز الكتاب العربي، الأردن.
- الحراحشة، حسين محمد (2011): "إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي"، ط 1، عمان: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن.
- حراحشة، حسين محمد (2011): إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، ط 1، عمان: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن.
- الحياي، أنعام (2015): "إدارة التغيير في منظمات الأعمال"، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن
- رضوان، محمود أحمد (2013): "الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها الوظيفية"، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر
- الصباغ، شوقي محمد وعاشور، محمد يماني زوام (2020): دور التوازن بين الحياة والعمل في تفسير العلاقة بين موارد الوظيفة وسلوك المواطن التنظيمية. دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بالمستشفيات الجامعية المصرية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الثالث، ص ص 220-258.
- ياسين، سعد غالب (2017): "الإدارة الإلكترونية"، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.
- ياسين، سعد غالب (2017): الإدارة الإلكترونية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- Oyier, C., Odundo, P., Lilian, G. & Wangui, K. (2015). Effects of ICT Integration in Management of Private Secondary Schools in Nairobi County, Kenya: Policy Options and Practices. World Journal of Education. 5 (6), 14-22.
- Tan, C. (2015). Technology Usage in School Management: Electronic School. International Journal of Learning and Teaching 2(1), 53-57.
- Tokdemir, G, Pain, Y, Kurfal, M, & Arifo. (2017). Adoption of e-government services in Turkey. Computers in Human Behavior, 1(66), 168-178.
- Oyedemi, O. (2015, July 1-3). ICT and effective school management: administrators' perspective. Paper presented at the World Congress on Engineering (WCE) (London, U.K).