



مجلة البحوث المالية والتجارية

المجلد (23) – العدد الثالث – يوليو 2022



تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية على الأمان الوظيفي للعاملين
دراسة ميدانية

The Effect of Using The Electronic Management on The Job Security of Employees (A Field Study)

الباحث / صلاح سالمان جمعة سالمان

مرشح للحصول على درجة دكتور الفلسفة في إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة بورسعيد

د/ فتحية حسن هريدي

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة بورسعيد

ا.د / ظاهر مرسى عطية

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة بورسعيد

رابط المجلة: <https://jsst.journals.ekb.eg/>

المستخلص:

استهدف البحث قياس تأثير استخدام تطبيق الإدارة الإلكترونية (متمثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية) على الأمان الوظيفي للعاملين بالوحدات الحسابية المميكنة التي تشرف عليها وزارة المالية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، كذلك استخدم قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، تم اختيار 798 مفردة في 266 وحدة حسابية في 5 محافظات، وقد بلغ حجم عينة البحث (388) مفردة من أصحاب المسئوليات الأكثر تفعيلاً والمكلفين بتنفيذ وتطبيق منظومات التحول الإلكتروني. من خلال عينة عشوائية بسيطة.

توصل البحث الى عدة نتائج كان اهمها : وجود أثر إجمالي معنوي للإدارة الإلكترونية (متمثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية) على الأمان الوظيفي للعاملين في الوحدات محل البحث بقوة تأثير (0.702) عند مستوى معنوية (0.001).

الكلمات المفتاحية :

الإدارة الإلكترونية - المشاركة الإلكترونية - الأمان الوظيفي.



Abstract:

The research aimed to measure the effect of using the electronic management application (represented in the dimensions of electronic participation) on the job security of workers in the automated accounting units supervised by the Ministry of Finance. The researcher used the descriptive analytical method for this purpose, he also used the survey list as a main tool for data collection, 798 items were selected in 266 units of account in 5 governorates, and the size of the research sample reached 388 individuals from the most active responsibilities and those charged with implementing and applying electronic transformation systems Through a simple random sample .

The research reached several results the most important of which are There is a significant overall effect of electronic management (represented in the dimensions of electronic participation) on the job security of workers in the units under study with a strong effect of (0.702) at a level of significance (0.001).

Key words:

Electronic management - electronic participation – job security

أولاً : الإطار العام للبحث والدراسات السابقة :

(1) المقدمة:

إن مشاركة العاملين للمعلومات المالية في الوحدات الحكومية واستخدام نظم المعلومات الإلكترونية، وتحديد نطاق المسؤولية الإلكترونية والخصوصية في إدارة العمليات المالية، قد تؤدي إلى اضطراب علاقات العمل وضعف الالتزام المؤسسي، وخاصة في ظل تفعيل وزارة المالية لمنظومة إدارة المعلومات الإلكترونية (GFMIS) لتكون متناسقة مع نظام الدفع الإلكتروني (GPS) (قرار وزير المالية رقم 1619 لسنة 2017) وما يشمل من تطوير للمهارات وتحديد المسؤوليات ونقل والاستعانة بالكفاءات مما يولد اجهادا عاطفيا للعاملين، وخصوصا الاكبر سنا وذوى المهارات الإلكترونية الضعيفة الامر الذى يقلل من رفاهية الفرد ويؤثر على الإنتاجية.

ويمثل العجز عن مواجهة هذا التهديد المتعلق بمخاوف استمرار العمل بعدم الأمان الوظيفي (IS) ويشير إلى عدم قدرة الموظف على السيطرة على التهديدات التي تعرض وظيفته للخطر، ومن ثم تهديد الهوية الاجتماعية له والمتمثلة في العلاقات مع الآخرين والمركز الاجتماعي والرفاهية وكذلك السلوك التنظيمي (Hawass, et al, 2015).

(2) مصطلحات البحث:

الإدارة الإلكترونية (EM) Electronic Management:

تحول أساس في وظائف الإدارة يقوم على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مصحوبة بالتغيرات التنظيمية والمعرفية بهدف امتلاك القدرة على تحسين العلاقات مع اصحاب المصلحة المتعددين لتعظيم فاعلية وكفاءة الاداء المؤسسي.

الأمان الوظيفي (JS) Job Security:

قدرة الموظف على السيطرة على التهديدات التي تعرض وظيفته للخطر بشأن مخاوف استمرار العمل، ومن ثم تهديد الهوية الاجتماعية له والمتمثلة في العلاقات مع الآخرين والمركز الاجتماعي والرفاهية وكذلك السلوك التنظيمي.

(3) البحوث السابقة:

1- البحوث التي تناولت الإدارة الإلكترونية (EM):



1- بحث (Ibrahim H. Osman, et al, 2020):

يهدف البحث إلى: الربط بين مؤشر تطوير الحكومة الإلكترونية (EGDI) (*) وأهداف التنمية المستدامة (SDG) (**). وبحث اساليب الأمم المتحدة (UN-SDA-2020) في تقييم الدول نحو التحول الرقمي بهدف تحقيق الاستدامة.

وتوصل البحث إلى: هناك فجوة بين أهداف (EGDI) وقدرة موارد الدول لتقديم أفضل الممارسات، مما يستلزم المزيد من الجهود لتعزيز سرعة الانجازات وتكامل صنع القرار، ودعم استراتيجيات إدارة الابتكار باستخدام رؤى ذكية في معالجة المعلومات واستغلال المهارات الرقمية وتحسين مستويات الدخل،

2- بحث (الدقن ، 2017):

يهدف البحث إلى: المساهمة في البناء المعرفي لمفهوم الحوكمة الإلكترونية E-Governance وإطار أهداف مراقبة أنظمة المعلومات والتكنولوجيا المتعلقة بها Control (Objectives for Information and Related Technologies (COBIT 5)

وتوصل البحث إلى: ضرورة دعم ومشاركة العملاء في تحسين جودة الخدمات الحكومية المقدمة من خلال تطبيق مفهوم الحوكمة الإلكترونية ذو الاتجاهين وليس مفهوم الحكومة الإلكترونية الذي لم يحقق هذة المشاركة بالشكل الوافي.

3- بحث (Satish Krishnan, et al, 2017):

يهدف البحث إلى: وضع نموذج متعدد الأبعاد لنضج الحكومة الإلكترونية باستخدام بيانات أرشيفية من 183 بلدا من خلال دراسة آثار العوامل السياقية التي تمثل البيئة التكنولوجية للمنظمة ((TOE) Technology-Organization-Environment) وهى البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (التي تمثل سياق التكنولوجيا) والحاكمة (التي تمثل سياق المنظمة) ورأس المال البشري (الذي يمثل السياق البيئي) على استعداد الحكومة لتنفيذ المشاركة الإلكترونية التي تمثل (تقاسم المعلومات، والتشاور الإلكتروني، واتخاذ القرارات الإلكترونية).

(*) (EGDI) electronic government development index.

(**) (SDG) sustainable development goals.

وتوصل البحث إلى: أن مستوى البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ساهم بشكل كبير في رغبة الحكومة في تنفيذ المشاركة الإلكترونية وفي نضج الحكومة الإلكترونية، حيث كان تأثير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مرتبطاً بشكل إيجابي باستعداد الحكومة لتنفيذ تبادل المعلومات الإلكترونية، والتشاور الإلكتروني، واتخاذ القرارات الإلكترونية.

4- بحث (HAMDAN, 2017):

يهدف البحث إلى: البحث في توافق نظام (GFMIS) لتحقيق متطلبات نظام الرقابة الداخلية (ICS) (بيئة المراقبة، وتقييم المخاطر، وأنشطة المراقبة والمعلومات، والاتصالات والرصد). في القطاع الحكومي الأردني.

وتوصل البحث إلى: كشف البحث أن نظام (GFMIS) يتناسب مع متطلبات (ICS) بشكل عام، كما يوصى البحث بتطوير نظام (GFMIS) وفقاً للمعايير الدولية ومن ناحية أخرى، يوصي البحث بأن ليس فقط الاهتمام بالسيطرة التقليدية، ولكن أيضاً زيادة الاهتمام في السيطرة على المخاطر، واعتماد نظام يوفر المعلومات المالية والمحاسبية المطلوبة لفحص وتقييم الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.

ب- البحوث التي تناولت الأمان الوظيفي (JS):

1- بحث (الدمناوى ، 2020):

يهدف البحث إلى: تحديد تأثير أبعاد النجاح المهني الموضوعية (المكانة الوظيفية - زيادة الراتب - عدد الترقيات) والذاتية (الرضا الوظيفي - الالتزام المهني) على عدم الأمان الوظيفي من خلال عينة قوامها 241 مفردة من المديرين بميناء إي بورسعيد ودمياط .

وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: وجود تأثير معنوي لكل من بعدى الرضا الوظيفي والالتزام المهني على عدم الأمان الوظيفي، بينما لا يوجد تأثير معنوي لبعدي المكانة الوظيفية وزيادة الراتب على عدم الأمان الوظيفي.

2- بحث (البطل ، 2018):

ويهدف البحث إلى: تحديد العلاقة الارتباطية بين وفاء المنظمة بالتزاماتها ووفاء العاملين بالتزاماتهم في العقد النفسي وكذلك تحديد أثر الأمان الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التزامات العاملين والتزامات المنظمة كبعدي للعقد النفسي.



وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: هناك علاقة ارتباطيه طرديه موجب بين التزامات المنظمة والتزامات العاملين كبعدي للعقد النفسي. كما ان الأمان الوظيفي يتوسط العلاقة بين التزامات المنظمة والتزامات العاملين كبعدي للعقد النفسي.

3- بحث (Eva Selenko, et al, 2017):

ويهدف البحث إلى: توضيح منظور الطبيعة الفردية والجماعية لانعدام الأمن الوظيفي، ويقدم طريقة جديدة لربط أوضاع العمل مع رفاهية الفرد والسلوك والمواقف المحيطة به. والتعرف على العلاقة بين الهوية الاجتماعية لبحوث انعدام الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي.

وتوصلت النتائج إلى: انعدام الأمن الوظيفي سيكون له القدرة على التأثير سلبا على الرفاهية والسلوك والمواقف المرتبطة بذلك الجزء من الهوية. الأفراد الذين يعانون من انعدام الأمن الوظيفي سيكون لديهم هوية اجتماعية أضعف من الأشخاص ص الذين لا يعانون من انعدام الأمن الوظيفي.

4- بحث (Gary Charness, et al, 2017):

ويهدف البحث إلى: تحليل تجريبي لكيفية تأثير عدم الأمان في سوق العمل على القرارات خارج سوق العمل والعكس - أي كيف تؤثر القرارات خارج سوق العمل على السلوك في سوق العمل.

وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: هناك علاقة متبادلة بين العديد من الحالات داخل سوق العمل والقرارات المتخذة خارج سوق العمل. وأن الافراد يأخذون في الاعتبار كل من حاضرهم ووضعهم الوظيفي المتوقع في المستقبل عند اتخاذ القرارات خارج سوق العمل مثل شراء منزل أو وجود أطفال.

4) تحليل البحوث السابقة:

في ضوء ما سبق يمكن تلخيص أهم اتجاهات البحوث السابقة فيما يلي:

- بحث دور الإدارة الإلكترونية والحكومة الإلكترونية في زيادة فاعلية الاداء اللوجستي وإدارة المعرفة وإدارة الازمات التنظيمية وبناء التميز التنظيمي (Hamdan, 2017) والإنتاجية في المؤسسات الحكومية والخدمية أي البعد الخاص بخدمات الحكومة الإلكترونية تجاه موظفيها G2E .

- بينما تناولت بحوث أخرى دور الحكومة الإلكترونية في دعم مشاركة العملاء في تحسين جودة الخدمات الحكومية (الدقن، 2017) وتحسين الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر ((HAMDAN, 2017) أي البعد الخاص بخدمات الحكومة الإلكترونية تجاه المواطنين . G2C
- تناولت بحوث انعدام الامن الوظيفي سوابق بيئة العمل مثل القيادة الاخلاقية والهوية الاجتماعية (Eva Selenko, et al, 2017) وانخفاض تصنيف الصحة الذاتية (Min-Seok Kim, 2017).
- بالرغم من أن العديد من البحوث قد تناولت الإدارة الإلكترونية ودورها في تجويد العمل الإداري في القطاع الحكومي والجامعات والمؤسسات المصرفية ، كونه نظاما مرنا يوفر الحرية للعاملين في استخدام الوقت وتوفير الجهد، إلا ان بحوث أخرى (Ibrahim H. Osman, et al, 2020) وجدت إن الحقوق السياسية والاجتماعية تعتبر هامه للترويج للحكومة الإلكترونية.
- كما اشترك البحث في استخدامه للاستبانة والمقابلات كأداة للبحث مع معظم البحوث السابقة. ولكنه يعد من البحوث القلائل من حيث مجتمع وعينة البحث ومكان اجراءها، ويبقى هذا البحث من أوائل البحوث التي ربطت الإدارة الإلكترونية بمحاور جودة الحياة الوظيفية.
- ويتفق البحث الحالي مع ما أوضحه بحث (الدمناوى، 2020) من أن تفويض العمل من أهم الطرق التي تمكن القادة من تحسين جودة الحياة الوظيفية عن طريق التعامل مع المرؤوسين بشكل مختلف وفقاً للاحتياجات الفردية.
- ويؤكد بحث (Gary Charness, et al, 2017) أن أهم مصادر التهديدات التي تسبب قلق العاملين وشعورهم بعدم الأمان الوظيفي هي إعادة الهيكلة التي تقوم بها المنظمات بالإضافة إلى التغيرات التكنولوجية التي تساهم بشكل واسع بعدم الأمان الوظيفي. حيث انها تسعى إلى كسب العاملين ذوى المهارات والقدرات التكنولوجية العالية، مما ينطوي هذا التهديد على خطر فقد الوظيفة ذاتها، وهو ما يدعم البحث الحالي.
- ويتفق البحث الحالي مع بحث (Satish Krishnan, et al, 2017) في أن رأس المال البشري مرتبط بشكل كبير باستعداد الحكومة لتنفيذ تبادل المعلومات الإلكترونية، الاستشارات الإلكترونية، واتخاذ القرارات الإلكترونية، حيث ان عوامل البنية التحتية



لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ورأس المال البشري على التوالي كانت محورية لنضج الحكومة الإلكترونية واستعداد الحكومة لتنفيذ المشاركة الإلكترونية، المناسبة مع العاملين في سياق البيئة التكنولوجية للمنظمة (TOE).

من العرض السابق للبحوث السابقة تمكن الباحث من التوصل إلى عدد من الفجوات البحثية والتي يعرضها الباحث من خلال النقاط الآتية:

- عدم تطرق البحوث السابقة لتقييم الأثر السلوكي لتفعيل برامج الحكومة الإلكترونية على الفاعلية الفردية وسلوك المواطنة التنظيمية بما فيها عدم الأمان الوظيفي.
- عدم وجود بحوث على حد علم الباحث تربط بين الإدارة الإلكترونية والأمان الوظيفي كعلاقة سببية. علاوة على عدم الاتفاق على مقاييس واضحة للإدارة الإلكترونية الحكومية في معظم البحوث السابقة

5) الدراسة الاستطلاعية:

أوضحت العديد من البحوث ان مفهوم الإدارة الإلكترونية متعدد الأبعاد وهي ليست هدفا في حد ذاتها بل وسيلة لإدارة وتحسين الاداء الحكومي وان اساس نجاح الحكومة الإلكترونية وعمودها الفقري هو التركيز على علاقات (G2G) لترتيب النظم الداخلية والمعاملات الإلكترونية. وسوف يتناولها الباحث من حيث أبعاد المشاركة الإلكترونية.

وقد قام الباحث بإجراء عدد من المقابلات مع العاملين المنوط بهم تفعيل منظومة ميكنة المعاملات المالية في العديد من الجهات وقام بتوزيع استبيان مبدئي داخل ورش العمل ومراكز التدريب المنعقدة بوزارة المالية لبحث مردودات تفعيل هذا النظام، وبسؤال بعض القيادات ومديري الحسابات ووكلائهم تمكن الباحث من التوصل إلى النتائج الآتية:

- انخفاض الروح المعنوية للعاملين نتيجة عدم وضوح معالم النظام وطبيعة المساءلة القانونية عن الأخطاء المترتبة عن التشغيل. واحساس بعض الموظفين بعدم الأمان الوظيفي وشعورهم بإمكانية الاستغناء عنهم او نقلهم لوظائف لا تلائمهم.
- عدم القدرة من قبل العاملين على ملاحقة التحديثات والخدمات المتسارعة للنظام بالإضافة إلى ضعف البنية التحتية التكنولوجية وعدم التغطية الكافية لشبكات الانترنت.

- إلزام العاملين بضرورة اعتماد وتقديم المستندات والتقارير بشكل ورقي بالتوازي مع النظام الإلكتروني. مما يعتبر عبئاً إضافياً على المستخدمين.

(6) مشكلة البحث:

من خلال المقابلات الشخصية التي قام بها الباحث والملاحظة ابدى عدد من العاملين القلق وعدم التعاون اما من كثرة التحديثات المتتالية للنظام، أو خوفاً من المسؤوليات القانونية الناتجة عن العمل وضعف المستوى التكنولوجي والمهاري. مما يولد الاحساس بعدم الاندماج داخل منظومة العمل الفرقي والشعور بفقد الدور الوظيفي. وبالتالي الشعور بعدم الأمان الوظيفي. ويمكن للباحث صياغة هذه المشكلة في التساؤل الاتي:

- ما مدى علاقة تطبيق الإدارة الإلكترونية (EM) ممثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني والتشاور الإلكتروني الحكومي واتخاذ القرارات الإلكترونية) في الجهات محل الدراسة بالأمان الوظيفي للعاملين (JS)؟

(7) أهمية البحث:

- حداثة موضوع الدراسة وخاصة امكانية استخدام التعاملات التمييزية في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية الموجه للأفراد.
- الأثر السلبي لعدم الأمان الوظيفي على الإنتاجية والصحة النفسية.
- أهمية معالجة الثغرات التي تواجه مشروع وزارة المالية لميكنة العمل من خلال منظومة (GFMIS) والمنظومات الأخرى.

(8) أهداف البحث: تهدف الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية ممثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني، والتشاور الإلكتروني الحكومي، واتخاذ القرارات الإلكترونية) والأمان الوظيفي للعاملين بالوحدات الحسابية المميكنة محل البحث.

(9) فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تتمثل فروض البحث فيما يلي:



الفرض الرئيس: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الإدارة الإلكترونية ممثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني، والتشاور الإلكتروني الحكومي واتخاذ القرارات الإلكترونية) والأمان الوظيفي للعاملين بالوحدات الحسابية المميكنة محل الدراسة.

(10) متغيرات البحث:

يوضح الجدول التالي متغيرات البحث وأبعاد قياسها وبعض المصادر التي تناولتها.

جدول رقم (1)

متغيرات البحث وأبعاد قياسها

المتغير	الإدارة الإلكترونية (EM)	الأمان الوظيفي (JS)
نوع المتغير	مستقل	تابع
أبعاد القياس	(أبعاد المشاركة الإلكترونية) تبادل المعلومات الإلكتروني التشاور الإلكتروني الحكومي اتخاذ القرارات الإلكترونية	التهديد المتصور لخصائص الوظائف، الأهمية الملحوظة للمميزات الوظيفية للموظف الأهمية المتصورة للظروف التي تهدد استمرار عمل الموظف
الدراسات التي تناولت المقياس	Satish Krishnan, et al, 2017	Hawass`, et al, 2015 Mindy K. Shoss, 2017

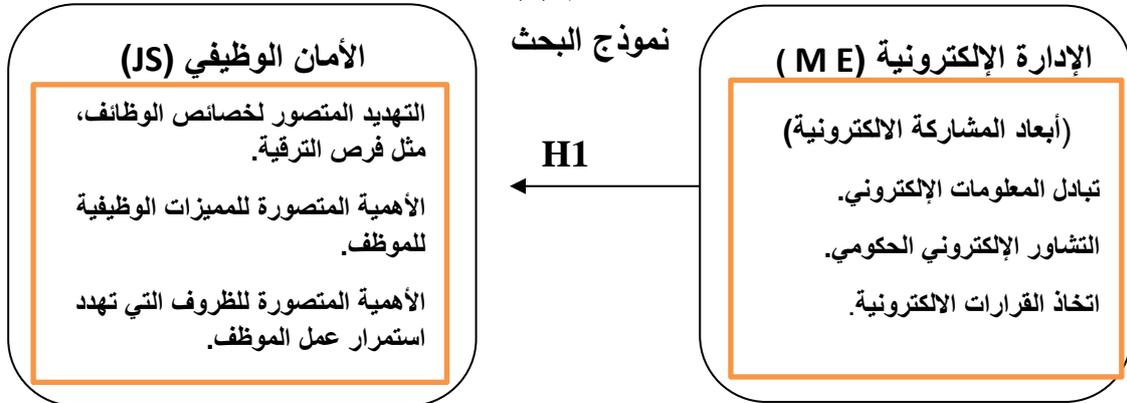
المصدر: من إعداد الباحث.

(11) نموذج البحث:

بعد الاطلاع على مصطلحات البحث والبحوث السابقة أمكن للباحث صياغة نموذج البحث كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم (1)

نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحث.

(12) هيكل البحث:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول رئيسية وهي:

الفصل الأول: ويتناول الإطار العام للبحث والدراسة الاستطلاعية.

الفصل الثاني: ويتناول الإطار المفاهيمي والمبادئ الأساسية لمتغيرات البحث.

الفصل الثالث: ويتناول منهجية البحث ونتائج الدراسة الميدانية.

الفصل الرابع: ويتناول النتائج والتوصيات.

قائمة المراجع: وتشمل قائمة المراجع العربية والمراجع الأجنبية.

ثانياً: الإطار المفاهيمي لمتغيرات البحث:

(1) الإدارة الإلكترونية:

أدى التطور السريع لتقنية المعلومات والاتصالات إلى بروز نموذج ونمط جديد من الإدارة، وهو ما اصطلح على تسميته بالإدارة الرقمية أو إدارة الحكومة الإلكترونية، بذلك فأن ظهور الإدارة الإلكترونية جاء بعد التطور النوعي السريع للتجارة الإلكترونية والاعمال الإلكترونية وانتشار شبكة الأنترنت.

أ- المفاهيم الأساسية للإدارة الإلكترونية:

الإدارة الإلكترونية تقوم على تنظيم المعاملات والخدمات المختلفة وإعادة هيكلتها إلكترونياً للتخلص من الروتين والبيروقراطية في الاعمال والمهام من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

وبعرف (Satish Krishnana, 2017) الإدارة الإلكترونية بأنها ممارسة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإنترنت بوساطة الإدارة الإلكترونية الحكومية من خلال تعزيز الرغبة في تنفيذ أبعاد المشاركة الإلكترونية المناسبة مع العاملين وفي سياق البيئة التكنولوجية للمنظمة، وذلك لتحقيق الشفافية ومكافحة الفساد والمساءلة والديمقراطية

ويرى بعض الباحثين (عمرو، 2014) أنه من الخطأ ترجمة مصطلح الحكومة الإلكترونية E-government بشكل حرفي وأنه من الضروري استخدام اصطلاح الإدارة الإلكترونية،



حيث يتبادر للذهن أن مصطلح الحكومة يتعلق بالعمل السياسي، وهو النشاط الغالب، وهو لا يتوافق مع شمولية المصطلح، لذا يفضل استخدام مصطلح الإدارة الإلكترونية، فالمقصود ليس ممارسة الحكم بطريقة إلكترونية وإنما المقصود هو إدارة الأمور التكنولوجية على المستوى المركزي.

مما سبق يرى الباحث ان الإدارة الإلكترونية هي توظيف تكنولوجيا الاتصالات وخدمات الانترنت في إدارة رأس المال الفكري للمنظمة، وتحسين وظائف الإدارة لزيادة الإنتاجية وتحقيق الاهداف المخططة، وذلك لتعظيم قيمتها وخلق مزايا تنافسية مبتكرة.

ب- عناصر الإدارة الإلكترونية: (العمرى ، 2016)

- إدارة بلا أوراق أو تنظيمات: حيث تتكون من الأرشيف الإلكتروني والبريد الإلكتروني. كما تعمل من خلال المؤسسات الشبكية والذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة.
- إدارة بلا زمان أو مكان: حيث العمل يستمر 24 ساعة، ففكرة الليل والنهار والصف والشتاء هي أفكار لم يعد لها مكان في العالم الجديد. كما تتيح الية العمل عن بعد من خلال التليفون المحمول والمؤتمرات الإلكترونية.

ج- أهداف وأسباب التحول نحو الإدارة الإلكترونية:

- أ- أهداف الإدارة الإلكترونية: (أبو زيد، 2017) تحقق الإدارة الإلكترونية اهداف عديدة منها:
- زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين والشركات وتقليل تكلفة الاجراءات وما يتعلق بها من عمليات، واستيعاب عدد أكبر من العملاء في وقت واحد
 - القضاء على البيروقراطية وتسهيل تقسيم العمل مما يؤدي لتقديم الخدمات للمستخدمين بصورة مرضية. وإلغاء العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة للحد من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ والاختلاس.
 - تلبية احتياجات العمل بدرجة عالية من النوعية والقيمة (الجودة الشاملة) مع ربط الاهداف بالأداء المتوقع لكافة الاطراف ذوي العلاقة (الجودة المدركة).

د- أسباب التحول نحو الإدارة الإلكترونية: (ياسين ، 2002)

بصفة عامة فإن عوامل النجاح في التحول للحكومة الإلكترونية يتمثل في، جدية العمل الحكومي وسلامة التطبيق العملي والارتقاء بمستوى الاداء والتميز في الخدمة المقدمة، ولا يتم ذلك إلا من خلال إطار تشريعي مرن وقوانين منظمة للعمل الإلكتروني في كل مرحلة . ومن أهم المعوقات التي تواجه الإدارة الإلكترونية هي اختراق أمن المعلومات التي تنقل بشكل الكثر ونى، مما يتطلب إجراءات أمنية خاصة للحفاظ على سرية المعلومات والتقارير، كما إن عدم تحديث التشريعات الإلكترونية يفتح المجال للقيام بالأعمال غير المشروعة والتي تؤدي إلى خوف العاملين من المسؤوليات القانونية المترتبة على ذلك.

لذا يرى الباحث أن هذه الاجراءات تزيد من ثقة العاملين في الانظمة وتوفر مناخ ملائم للإبداع والشعور بالأمان الوظيفي وزيادة الارتباط المؤسسي، مما يحقق اهداف جميع الاطراف ذوى العلاقة.

(2) الأمان الوظيفي: (Gary Charness, et al, 2017)

يمكن النظر إلى الأمان الوظيفي وانعدام الأمان الوظيفي على أنهما وجهان متعاكسان لعملة واحدة، وببساطة فإن الأمان الوظيفي مضمون لاستمرارية عمل الفرد، وانعدام الأمان الوظيفي هو عدم اليقين من استمرار عمل الفرد، ويشيع استخدام مصطلح انعدام الأمان الوظيفي، وليس الأمان الوظيفي في معظم الدراسات.

ويمكن استنتاج الفرق بين المفهومين من خلال العرض الآتي:

الأمان الوظيفي: (job security) يتمثل في توفير ما يحتاجه الافراد من تدريب للمحافظة على مهاراتهم وتحديث وتطوير تلك المهارات بالإضافة إلى عدم شعورهم بالقلق أو الخوف لفقد وظائفهم. بينما يمثل عدم الأمان الوظيفي: job In security التهديد المتوقع بفقدان الوظيفة نفسها أو أحد مزاياها والتوتر الناتج عن احساس الموظف بتهميش دوره وضعف تأثيره في محيط العمل.

أ- مفهوم عدم الأمان الوظيفي:

يرتكز عدم الأمان الوظيفي على تحليلات الفرد وإدراكه لبيئة العمل والظروف الحالية، وتتعدد المفاهيم التي ذكرها الباحثين لعدم الأمان الوظيفي، فيعرفه (Mindy K. Shoss, 2017) بأنه قلق الموظفين بشكل عام من استمرار وظائفهم في المستقبل. ويعرف (Hisham Hamid Hawass, 2015) عدم الأمان الوظيفي بأنه التهديد بفقد الوظيفة



الذى ينشأ بسبب الافلاس الوشيك، وبسبب طبيعة العمل المؤقتة أو الصعوبات المالية التي قد تواجهها المنظمة. وترى الباحثة (البطل، 2018) الأمان الوظيفي بأنه ضمان الشخص للحفاظ على وظيفته الحالية بنفس الاجر وداخل نفس المنظمة , وتضائل احتمال انهاء خدمته، مما يرفع درجة الطمأنينة على مستقبله الوظيفي. بينما عدم الأمان الوظيفي هو حالة التهديد والقلق التي تنتاب الموظف بشأن فقدان وظيفته في المستقبل بشكل غير اختياري.

ويرى الباحث ان الشعور بعدم الأمان الوظيفي ينبع من احساس الفرد بانه مهدد في مستقبله الوظيفي، وأنه عرضة للاستغناء عنه في أي وقت، مما يؤدي لتنامي مشاعر القلق لديه نتيجة التغير في أدوار العمل والملاح الوظيفية المتلاحقة.

ب- أهمية الأمان الوظيفي:

تتضح أهمية الأمان الوظيفي في تأثيراته على إنتاجيه العاملين حيث تقل قدرتهم علي الاداء الجيد، كما تقل قدرتهم علي مواجهه المشكلات المعاصرة التي تحتاج الي اساليب وحلول مبتكرة. وتتضح أهمية الأمان الوظيفي في النقاط الآتية:

- أن الأمان الوظيفي يوفر البيئة المناسبة للإبداع والابتكار
- يزيد قدرة العاملين على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات.
- يجلب الثقة والهدوء والدافعية التي تساعد العاملين علي قيام بأعباء العمل.
- مواجهة المشكلات الادارية بفاعلية.

ج- أبعاد الأمان الوظيفي:

تناولت معظم البحوث (Mindy K. Shoss, 2017) الأمان الوظيفي من خلال ثلاثة أبعاد للأمان الوظيفي تتمثل فيما يلي:

- الأمان المدرك لخصائص الوظيفة: هذا البعد يعني الأمان الذي يدركه الفرد فيما يتعلق بالاستمرار في الوضع الوظيفي الحالي، ويتعلق بخصائص الوظيفة اللصيقة بها التي يشغلها الفرد مثل (تنوع مهام العمل- الحرية في جدول العمل - التأثير الجوهري علي الآخرين).
- الأمان المدرك للوظيفة ذاتها: ويعنى هذا البعد الأمان الذي يدركه الفرد تجاه الوظيفة التي يشغلها داخل المنظمة وما يتعلق بحدوث الامور التي قد تؤثر على وظيفته.

- القدرة على مواجهة التهديدات: أي قدرة الفرد على مواجهة التهديدات والمخاطر التي قد تواجهه داخل المنظمة، وكذلك قدرته على منع الأشياء السلبية أو المعوقات المؤثرة سلباً على وضعه الوظيفي.

د- النتائج المترتبة على عدم الأمان الوظيفي:

- أن عدم الأمان الوظيفي هو الإدراك الذاتي لاحتمالية فقد الوظيفة بشكل غير اختياري وما يترتب على ذلك من عدم الطمأنينة على مصدر الدخل وعلى استقرار العمل، ومن النتائج المترتبة على عدم الأمان الوظيفي.
- عدم التأكد من المستقبل الوظيفي له آثار حادة تشمل حياة الموظف بأسرها الاقتصادية والاجتماعية والشخصية.
- عندما يزداد الشعور بعدم الأمان الوظيفي تزداد الشكاوى المرتبطة بالصحة البدنية والمتاعب الذهنية، مثل القلق وارتفاع ضغط الدم واضطرابات النوم وغيرها.
- كلما يزداد الشعور بعدم الأمان الوظيفي يقل مستوى الاهتمام بالوظيفة، كما تقل الثقة في الإدارة.

ويعتبر عدم الأمان الوظيفي مصدر هام للضغوط الوظيفية. وبالتالي يؤثر على السلوكيات واتجاهات العاملين في المنظمة. (Anne Elizabeth, 2016), وفي الاجل الطويل يؤثر على فاعلية المنظمة، ويوضح الشكل التالي المتغيرات الوسيطة في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والاثار المترتبة عليه.

وتوصلت بعض البحوث لوجود نسبة عالية من الموظفين لا يمثلون بدرجة كافية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، ويحافظون على الوضع القائم ويشعرون بالرضا والارتياح ويخشون التغيير، وتعتبر المقاومة العاطفية الأكثر أهمية بالنسبة للموظفين التقليديين مع عوامل المقاومة الاخرى (الاجتماعية - الفنية - التنظيمية).

كما تزداد العلاقة المعنوية بين المقاومة للتغيير وقبول الإدارة الإلكترونية مع المتغيرات الديموغرافية للعاملين بزيادة السن ثم المؤهل العلمي الاقل ومدة الخبرة وأخيراً الاقل حصولاً على الدورات التدريبية.

وتؤكد بحوث اخرى (الشريف، 2013) أن الاسباب التي تؤدي لمقاومة العاملين للتغيير نحو الإدارة الإلكترونية تتمثل في الاتي:



- المقاومة المنطقية للتغيير نابعة من أن التغيير لا يقابله الاستعداد التنظيمي المناسب من حيث الوقت والتكاليف.
 - المقاومة العاطفية ناتجة من الخوف من الانتقال للنظام الإلكتروني، حيث يشعر الموظفون بالأمان عند أداء وظائفهم بطرقهم المعتادة، بينما تغير طريقة أداء الوظائف يعتبر تحدياً لمهارات العاملين.
 - المقاومة الاجتماعية المتمثلة في الخوف الذي يهدد العلاقات الشخصية والاجتماعية القائمة بين الموظفين.
 - المقاومة السياسية والمتمثلة في الحفاظ على المراكز القيادية وسلطة اتخاذ القرارات واستمرارية القوة والبقاء على التحالفات القائمة.
 - المقاومة الفنية المتمثلة في عدم قدرة الموظفين التقليديين في التعامل مع التقنيات الحديثة.
- هـ- أسباب الشعور بعدم الأمان الوظيفي الناتج عن التحول الإلكتروني (تطبيق منظومات الميكنة والدفع والتحصيل الإلكتروني (GFMIS - GBS - GPOS) في الوحدات الحسابية الحكومية.
- 1- المسؤولية الإلكترونية الناتجة عن اختراق أو الاستيلاء على نموذج التوقيع (التوكن).
 - 2- التبعات القانونية المترتبة على الصرف أو التحصيل الإلكتروني في ظل عدم المشاركة الفنية والتحديث المستمر للوظائف والمهام التي يقدمها البرنامج.
 - 3- الفجوة الافتراضية للعمل الإلكتروني وعدم الإدراك الكامل للأعطال المفاجئة حتى لو كانت بسيطة.
 - 4- المسؤولية الفردية وعدم تقسيم المهام أو المشاركة بنظام العمل الفرقى.
 - 5- صعوبة المعالجة الفورية للانحرافات أو السهو لأخطاء الدفع والتحصيل الإلكتروني.
 - 6- سهولة اختراق المنظومة ونسخ المعلومات والتقارير مما يعرض الموظفين للجزاء التأديبية.
 - 7- الارتباك الناتج بسبب سرعة ظهور الانحرافات قبل محاولة علاجها أو تعديل أوجه التوجيه السليم بسبب كثرة البيانات المطلوبة لتأمين نظام الدفع الإلكتروني.
 - 8- زيادة ضغوط العمل بسبب توازي العمل الإلكتروني مع الدورة المستندية، مما يزيد العبء على العاملين.

9- ارتفاع متوسط السن لإجمالي العاملين وعدم التقييم الجيد وضعف أساليب التحفيز مما يفقدهم الرغبة في التعلم.

ثالثاً : منهجية البحث ونتائج الدراسة الميدانية :

1) أسلوب وأداة البحث :

لتحقيق هدف البحث قام الباحث بتصميم قائمة استبيان تتوافق مع متطلبات الدراسة، وقام بتوزيعها على عدد من مديري ووكلاء الحسابات (أصحاب المسئوليات الإلكترونية) بالمديريات المالية الموجودة بمحافظة منطقتي القناة وسيناء .

الجزء الأول: ويتناول مقياس الإدارة الإلكترونية (كمتغير مستقل). تم قياس أبعاد الإدارة الإلكترونية التي تمثل المتغير الخارج باستخدام مقياس (Satish Krishnan, et al, 2017)، ويتكون هذا المقياس من ثلاثة أبعاد ويتم قياس هذه الأبعاد من خلال (16) عبارة.

الجزء الثاني: يتناول مقياس الأمان الوظيفي (كمتغير تابع) تم قياس الأمان الوظيفي كمتغير داخل (تابع) بالاعتماد على مقياس (Hawass`, et al, 2015) ويضم هذا المقياس ثلاثة أبعاد، ويتم قياس هذه الأبعاد من خلال (15) عبارة.

2) مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين بالوحدات الحسابية والمكلفين بتفعيل منظومات إدارة المعلومات المالية (GFMIS) والدفع الإلكتروني (GBS) والتحصيل الإلكتروني (POS) ، ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، وارتفاع التكلفة المصاحبة للوصول إلى كافة مفرداته ، فقد تقرر الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات الخاصة بالدراسة بإجمالي 622 وحدة حسابية. تشمل كل وحدة حسابية 3 عاملين من أصحاب المسئوليات الأكثر تفعيلاً والمكلفين بتنفيذ وتطبيق منظومات التحول الإلكتروني ، حيث تم تضيق نطاق هذا المجتمع ليقصر على محافظات القناة وشمال وجنوب سيناء ، وتم تحديد حجم العينة باستخدام القانون الآتي :

$$n = \frac{(z^2 \times \sigma^2)}{e^2}$$



$$388 = \frac{(0.701)^2 \times (1.96)^2}{(0.05)^2}$$

3) أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام اختبار ألفا- كرونباخ بهدف التحقق من ثبات أداة القياس، وقد أظهرت النتائج درجة ثبات عالية في استجابات الباحثين، حيث أن قيمة ألفا كرونباخ المعيارية تساوي أكثر من (60%) وهي النسبة المقبولة في العلوم الاجتماعية، ويكون هناك تجانس واتساق كبير بين المتغيرات كلما اقتربت قيمة معامل ألفا من الواحد، ويُمكن ملاحظة ذلك من خلال جدول نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام قيم معاملات ألفا كرونباخ. للثبات والصدق الخاصة بأبعاد الإدارة الإلكترونية والأمان الوظيفي.

جدول رقم (2)

اختبار الثبات والصدق لمقياس الإدارة الإلكترونية والأمان الوظيفي

م	المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات Alpha	معامل الصدق	الترتيب النسبي
1	الإدارة الإلكترونية.	16	0.817	0.904	3
2	الأمان الوظيفي	15	0.957	0.978	2

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (SPSS, V.26).

ويوضح الجدول السابق أن قيمة معاملي الثبات والصدق مقبولة لجميع المتغيرات الممثلة لعينة الدراسة، حيث أن هناك ارتفاع في كل من معاملات الثبات والصدق لجميع المتغيرات، فقد تراوحت قيم معاملات الثبات المحسوبة بين (0.817 و 0.957)، في حين تراوحت قيم معاملات الصدق المحسوبة بين (0.904 و 0.978)، وهي قيم مرتفعة مما يعني أن عبارات قائمة الاستبيان تتميز بدرجة كبيرة من الاتساق الداخلي، وأنها ذات دلالة جيدة، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

4) نتائج الدراسة الميدانية واختبارات الفروض:

قام الباحث باختبار فروض الدراسة وتقييم النموذج الهيكلي الخاص به باستخدام أسلوب تحليل المسار (PA) واختبار معاملاته من خلال معامل الارتباط الضمني الذي يوضح مدى وقوة تأثير المتغيرات على بعضها البعض (الوزن الانحداري لمعامل المسار) والذي يمثل مسار التأثير أو التنبؤ بين المتغيرات، وقد تم اختبار صحة فروض الدراسة وفقاً لما يلي:

الفرض الرئيس الأول: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الإدارة الإلكترونية ممثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني والتشاور الإلكتروني الحكومي واتخاذ القرارات الإلكترونية) والأمان الوظيفي للعاملين بالوحدات الحاسوبية المميكنة محل الدراسة".

تم اختبار هذا الفرض من خلال (أسلوب تحليل المسار) الذي يوضح معاملات الارتباط الضمني بين المتغير المستقل والتابع لبيان مدى وجود أثر لتطبيق الإدارة الإلكترونية (EM) والأمان الوظيفي للعاملين (JS).

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار تحليل المسار لأثر الإدارة الإلكترونية كمتغير كامن على الأمان الوظيفي كمتغير كامن في الوحدات الحكومية.

جدول رقم (3)

نتائج اختبار تحليل المسار الخاص بالفرض الأول

المتغير الخارج	المتغير الداخل	معامل الارتباط	معامل المسار ← المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية
الإدارة الإلكترونية	الأمان الوظيفي	0.667	0.563	3.243	0.001

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (AMOS, V.26).

ويتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط الخطي الضمني قد بلغ (0.667) وأن معامل المسار المعياري بلغ (0.563) كما بلغت قيمة (T) (3.243) أي أن الإدارة الإلكترونية تؤثر على الأمان الوظيفي بنسبة (56.3%) عند مستوى معنوية (0.001) وهو ما يؤكد معنوية هذا الأثر.



أثر الإدارة الإلكترونية ككل على كل بُعد من الأبعاد المكونة للأمان الوظيفي:
ويوضح الجدول التالي معنوية أثر الإدارة الإلكترونية ككل على كل بُعد من الأبعاد المشاهدة.

جدول رقم (4)

نتائج اختبار تحليل المسار لأثر الإدارة الإلكترونية على أبعاد الأمان الوظيفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل المسار ← المعياري	مستوى المعنوية
الإدارة الإلكترونية	التهديد المتصور لخصائص الوظيفة	0.785	0.642	0.001
	الأهمية المتصورة للمميزات الوظيفية للموظف	0.654	0.521	0.064
	الأهمية المتصورة للظروف التي تهدد استمرار عمل الموظف	0.630	0.501	0.001

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبرنامج (AMOS, V.26).

ويتضح من الجدول السابق وجود أثر إيجابي ومعنوي للإدارة الإلكترونية كمتغير خارجي كامن على كل بُعد من أبعاد الأمان الوظيفي كمتغيرات مشاهدة وذلك على النحو التالي:

- وجود أثر إيجابي ومعنوي لمتغير الإدارة الإلكترونية على بُعد التهديد المتصور لخصائص الوظيفة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.785)، بينما بلغت قوة التأثير (0.642)، عند مستوى معنوية (0.001).
- وجود أثر إيجابي ومعنوي لمتغير الإدارة الإلكترونية على بُعد الأهمية المتصورة للمميزات الوظيفية للموظف، حيث بلغ معامل الارتباط (0.654)، بينما بلغت قوة التأثير (0.521)، عند مستوى أكبر من (0.05).

- وجود أثر إيجابي ومعنوي لمتغير الإدارة الإلكترونية على بُعد الأهمية المتصورة للظروف التي تهدد استمرار عمل الموظف، حيث بلغ معامل الارتباط (0.630)، بينما بلغت قوة التأثير (0.501)، عند مستوى معنوية (0.001).

رابعاً: النتائج والتوصيات :

1- نتائج اختبارات الفروض:

من خلال النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي واختبارات الفروض توصل الباحث إلى تحقق الفرض الرئيس للدراسة: " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الإدارة الإلكترونية ممثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني والتشاور الإلكتروني الحكومي واتخاذ القرارات الإلكترونية) والأمان الوظيفي للعاملين بالوحدات الحسابية المميكنة محل الدراسة.

2- النتائج العامة:

1. وجود أثر إجمالي معنوي للإدارة الإلكترونية (متمثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية) على الأمان الوظيفي للعاملين في الوحدات محل البحث بقوة تأثير (0.702) عند مستوى معنوية (0.001).
2. وجود أثر معنوي مباشر لمتغير الإدارة الإلكترونية على الأمان الوظيفي بقوة تأثير (0.563) عند مستوى معنوية (0.001).
3. أكثر أبعاد الإدارة الإلكترونية ارتباطاً بالتهديد المتصور لخصائص الوظيفة هو بُعد (تبادل المعلومات الإلكتروني) وذلك بمعامل ارتباط ضمني (0.754) عند مستوى معنوية (0.001)
4. أكثر أبعاد الإدارة الإلكترونية ارتباطاً بالأهمية المتصورة للمميزات الوظيفية هو بُعد (التشاور الإلكتروني الحكومي) وذلك بمعامل ارتباط ضمني (0.764) عند مستوى معنوية (0.001)
5. أكثر أبعاد الإدارة الإلكترونية ارتباطاً بالبُعد الخاص بالأهمية المتصورة للظروف التي تهدد استمرار عمل الموظف هو (تبادل المعلومات الإلكتروني) وذلك بمعامل ارتباط ضمني (0.621) عند مستوى معنوية (0.001).



المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

الدقن ، أحمد السيد (2017) . دور الحوكمة الإلكترونية في دعم مشاركة العملاء في تحسين جودة الخدمات الحكومية باستخدام إطار أهداف مراقبة أنظمة المعلومات والتكنولوجيا، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، العدد18، المجلد الاول، ص 136 – 165، جامعة القاهرة،.

العمرى ، أيمن أحمد إبراهيم (2016) . مجلة كلية التجارة (ices)، جامعة قناة السويس، المجلد السابع، ملحق العدد الثالث.

أبو زيد ، تامر حسن على(2017). أثر الإدارة الإلكترونية على كفاءة سلسلة التوريد الإنتاجية بالتطبيق على الشركة القابضة للأدوية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة بنها، ، ص 59.

الشريف ، راشد بن مسلط عبد الله (2013) . اتجاهات الموظفين التقليديين نحو الإدارة الإلكترونية في المنظمات السعودية " دراسة ميدانية، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الازهر، العدد التاسع، يناير ، ص62.

الدمناوى ، زينب المتولي (2020) . أبعاد النجاح التنظيمي وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبورسعيد "، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (21)، العدد الثالث، يوليو ، ص 375.

البطل ، سهام فاروق محمد (2018) . أثر الأمان الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التزامات العاملين والتزامات المنظمة كبعدي للعقد النفسي"، دراسة مقارنة بين العاملين بالمدارس الخاصة والعاملين بالمدارس الحكومية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة بنها.

عمرو، لمياء مصطفى أحمد(2014) ، الإدارة الإلكترونية مدخل لتجويد العمل الإداري بجامعة المنصورة، دراسة تقويمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ، ص 51.

ياسين ، سعد غالب(2002) . الاعمال الإلكترونية، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع،
ص (21).

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

Anne Elizabeth,(2016). Perceived Job Insecurity and Quality of Life: Testing the Effect of Stress Proliferation from Work to Family Life, Fehrenbacher Doctor of Philosophy in Public Health University of California, Los Angeles,

Eva Selenko,& Anne Mäkikangas & Christopher B. Stride, (2017) Does job insecurity threaten who you are Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity " Journal of Organizational Behavior,vol. 38, 856–875. School of Business and Economics, U.K

Fan. J, & Yang, W., (2015) Study on E- Government services quality the integration of online and offline services", Journal of industrial engineering and management , 8 (3).

Gary Charness. Ramón Cobo-Reyes, Natalia Jiménez, Juan A. Lacomba, Francisco Lagos (2017) . Job security and long-term investment: An experimental analysis " European Economic Review, Volume 95, Pages 195-214, June.

Hawass , Hisham Hamid (2015) . Ethical leadership and job insecurity: Exploring interrelationships in the Egyptian public sector" International Journal of Commerce and Management. Vol. 25 Issue: 4).

Hamdan Mohammad Naser Musa (2017) .The Compatibility of (GFMIS) with the Internal Control System" International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, Vol. 7, No.1, January, pp. 26–40 Al al-Bayt University – Jordan.

Ibrahim H. Osman & Fouad Zablith, (2020) . Re-evaluating electronic government development index to monitor the transformation toward achieving sustainable development goals", Journal of Business Research. , Olayan School of Business, American University of Beirut, PO Box 11-0236, Riad El Solh, 1107 Beirut, Lebanon.



- Min-Seok Kim , (2017) . Effects of perceived job insecurity on depression, suicide ideation, and decline in self-rated health in Korea: a population-based panel study.**
- Mindy K. Shoss (2017) . Job Insecurity : An Integrative Review and Agenda for Future Research" Journal of Management University of Central Florida . Vol. 43 No. 6, July. pp. 1911 – 1939**
- Rodney W. Hair (2016) . The Relationship Between Job Insecurity and Work Outcomes Among Non-Tenured Higher Education Faculty . Doctor of Philosophy Faculty of the College of Business Administration. Trident University International. Cypress, California,.**
- Satish Krishnana, Thompson S.H. Teob, John Lymm, (2017) Determinants of electronic participation and electronic government maturity: Insights from cross-country data", International Journal of Information Management, National University of Singapore, 37,.**
- Smriti Anand et al., (2010) .Good Citizens In Poor-Quality Relationships: Idiosyncratic Deals As A Substitute For Relationship Quality", Academy of Management Journal, Vol. 53, Issue 5,**
- Yamama Mudhher Azawi Al- salami, (2019) .The Ethical climate at Workplace Environment and its Impact on Job Insecurity, Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, Vol. (3), Issue (10): 30, ISSN: 2522- 3372, College of Fine Arts , University of Babylon , Iraq. Oct.**
- Yogesh K. Dwivedi a .Nripendra P. Rana a, Marijn Janssen b, (2017). An empirical validation of a unified model of electronic government adoption", UMEGA Swansea University Bay Campus, Fabian Way, Swansea SA1 8EN, Wales, UK, Government Information Quarterly 34.**