

## الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية وأثرها على الاداء الوظيفي "دراسة حالة جامعة ورقلة"

### E- management in Algerian higher education institutions and its impact on job performance "A case study of the University of Ouargla"

بلخير عمومن<sup>1\*</sup>، محمد الحافظ عيشوش<sup>2</sup>،

<sup>1</sup> جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي (الجزائر)، amoumene@univ-eloued.dz،

<sup>2</sup> جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي (الجزائر)، El.hafedh@yahoo.com،

تاريخ الاستلام: 2021/09/08؛ تاريخ المراجعة: 2022/10/25؛ تاريخ النشر: 2022/06/30

**ملخص:** هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية "دراسة حالة جامعة ورقلة"، حيث تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 23.

توصلت الدراسة إلى : يوجد مستوى عالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية ومستوى عالي للأداء الوظيفي بجامعة ورقلة؛ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للأبعاد (استخدام الأجهزة والبرامج ، استخدام نظم المعلومات الإدارية، ملائمة البرامج المستخدمة ) على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة؛ يوجد أثر ذو دلالة معنوية للأبعاد (قواعد البيانات على، التدريب) على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة.  
الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، الأداء الوظيفي . تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، تقييم الاداء.

تصنيف JEL : M12, M15

**Abstract:** The study aimed to identify the impact of the application of electronic management on job performance in Algerian higher education institutions "a case study of the University of Ouargla", where the descriptive analytical approach was followed and in light of this, data were collected and analyzed and hypotheses were tested using the SPSS Statistical Package for Social Sciences, version 23.

The study found: There is a high level of electronic management application and a high level of job performance at the University of Ouargla; There is no significant effect of the dimensions (use of hardware and software, use of management information systems, appropriateness of the programs used) on job performance at the University of Ouargla; There is a significant effect of the dimensions (databases on, training) on job performance at the University of Ouargla.

**Key words:** E- management ، job performance، Information and communication technology ، Performance evaluation.

**JEL classification codes :** M15, M12

## I تمهيد :

انعكس التطور الكبير الذي تشهده تكنولوجيات المعلومات والاتصالات على الفكر الإداري حيث ساهمت في تطوير الكثير من مراحل العمل الإداري وتطوير أساليبه ، مما أدى إلى الانتقال من الإدارة التقليدية التي تعتمد على المعاملات الورقية والإجراءات الروتينية إلى الأساليب الإلكترونية في الإدارة، أو ما يعرف بالإدارة الإلكترونية، حيث حظيت هذه الأخيرة باهتمام متزايد على الصعيدين النظري والعملي لدى المؤسسات، وهذا يعود إلى تأثيرها المباشر على أداء المؤسسات بشكل عام وأداء موظفيها بشكل خاص. والجزائر من بين الدول التي تسعى جاهدة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، من خلال عصرة عدة قطاعات من بينها المؤسسات الجامعية من خلال تحديث مختلف جوانب العملية الإدارية، حيث أن رفع مستوى الأداء الوظيفي يقودنا إلى تحسين ورفع الأداء المؤسسي وصولاً إلى تقديم الخدمة بشكل أسرع وبجودة عالية وبما يتوافق مع توقعات وحاجات متلقي الخدمة.

### الإشكالية

ما مدى تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة ؟

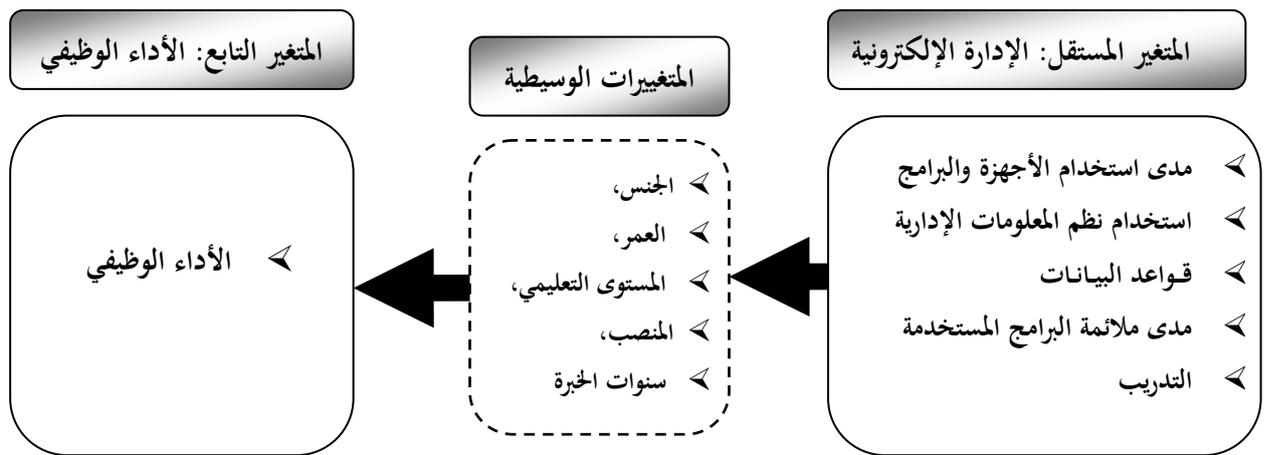
وفي مضمون الإشكالية نطرح الأسئلة التالية:

1. ما مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية لدى العاملين بجامعة ورقلة ؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة ؟
3. هل يوجد أثر لتطبيق الإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة (مدى استخدام الأجهزة والبرامج، استخدام نظم المعلومات الإدارية، قواعد البيانات، ملائمة البرامج المستخدمة، التدريب) على الأداء الوظيفي في جامعة ورقلة ؟

### فرضيات الدراسة

1. يوجد مستوى عالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية لدى العاملين في جامعة ورقلة؛
2. يوجد مستوى عالي للأداء الوظيفي بجامعة ورقلة؛
3. يوجد أثر ذو دلالة معنوية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة (مدى استخدام الأجهزة والبرامج، استخدام نظم المعلومات الإدارية، قواعد البيانات، ملائمة البرامج المستخدمة، التدريب) على الأداء الوظيفي في جامعة ورقلة .

الشكل رقم (01): النموذج الافتراضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

**أهداف الدراسة:** يسعى موضوع الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- المساهمة في إيضاح مفهوم ومتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ببيان أهميتها لمؤسسات التعليم العالي في الجزائر بصفة عامة وجامعة ورقلة بوجه خاص؛
  - معرفة ما مدى وعي الموظفين في الإدارات الجزائرية بأهمية التقدم التكنولوجي وبالأخص تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارتهم والتي تستهدف إطلاق طاقاتهم ومعارفهم وقدراتهم؛
  - محاولة التوصل إلى مجموعة من المؤشرات الأدائية الواجب توافرها لمعرفة اثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.
- أهمية الدراسة:** إن موضوع اثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجامعية له أهمية بالغة من خلال التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي ، إذ اختيرت جامعة ورقلة للتشخيص وذلك من خلال معرفة اتجاهات وأراء موظفيها، ومن ثم الخروج بجملة من المقترحات تساهم في رفع وتحسين أداء موظفيها وبالتالي يعود على أداؤها العام.
- الدراسات السابقة :**

**01- دراسة "محمد جمال" أكرم عمار بعنوان:** "مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية بوكالة غوث و تشغيل اللاجئين بمكتب غزة الإقليمي و دورها في تحسين أداء العاملين" مذكرة ماجستير الجامعة الإسلامية غزة. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور استخدام الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في الوكالة، و قد تم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة على عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة مكونة من 225 استبانة.

و توصلت الدراسة إلى وجود معرفة لدى العاملين بالوكالة بالإدارة الإلكترونية و متطلبات نجاحها، بالإضافة إلى توفر المتطلبات والمستلزمات المالية والتقنية و البشرية والإدارية اللازمة لتطبيقها ، كما و أظهرت الدراسة وجود التزام و دعم من قبل الإدارة العليا لسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية و أن استخدامها يعمل على زيادة فاعلية وكفاءة الأداء الوظيفي بدرجة كبيرة .

**02- دراسة "رشاد خضير وحيد الدايني بعنوان:** " أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين في مصرف الرافدين (حالة جراسية)" ، مذكرة ماجستير جامعة الشرق الأوسط الأردن. هدف الدراسة إلى التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة، من خلال وجهة نظر العاملين في مصرف الرافدين وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات بتصميم استبانة لعينة الدراسة المكونة من (214) فردة. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية المضامين الإدارة الإلكترونية (التكنولوجية المالية) على أداء مصرف الرافدين (الربحية : الحصة السوقية) ؛ وجود تأثير ذي دلالة معنوية المضامين الإدارة الإلكترونية (التكنولوجية المالية) على تطوير الموارد البشرية ؛ وجود تأثير ذي دلالة معنوية لتطوير الموارد البشرية على أداء مصرف الرافدين (الربحية : الحصة السوقية) ؛ وجود تأثير ذي دلالة معنوية المضامين الإدارة الإلكترونية (التكنولوجية المالية) على أداء مصرف الرافدين (الربحية : الحصة السوقية) بوجود تطوير الموارد البشرية.

**03- دراسة كنان، محمد. (2010) بعنوان** "واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات السعودية وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين" أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات السعودية، وعلاقتها بمستوى الفعالية التنظيمية من وجهة نظر القاعدة الأكاديميين، كما هدفت إلى المقارنة بين الجامعات الحكومية، والجامعات الخاصة في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية، تكونت عينة الدراسة من (373) قائداً أكاديمياً من أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة تكونت من (70) فقرة موزعة على جزأين، احدهما: يقيس واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية والآخر يقيس مستوى الفعالية التنظيمية في الجامعات السعودية.

توصلت الدراسة الى أن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات السعودية الحكومية والخاصة، جاء بدرجة تقدير متوسطة، وان مستوى الفعالية التنظيمية جاء بمستوى متوسط، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلاف دال إحصائياً في قوة علاقة الارتباط بين واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية ومستوى الفعالية التنظيمية، يعزى لأثر نوع الجامعة.

### مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

عالجت الدراسة الحالية موضوعاً لم تتطرق إليه الدراسات السابقة بمتغيرين هما الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي، حيث اشتركت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أداة الاستبيان لجمع البيانات وتحليلها، واشتركت كذلك في اتباع المنهج الوصفي التحليلي واختلفت من حيث بيئة العمل التي أجريت فيها وكذلك حجم والعينة وبالتالي اختلاف النتائج المتوصل إليها.

## I. 1- الإدارة الإلكترونية:

### I.1.1 - التطور التاريخي للإدارة الإلكترونية:

من خلال دراسة الفكر الإداري والمدارس الإدارية يتضح أن الإدارة الإلكترونية هي إمتداد للمدارس الإدارية وتجاوز لها، فقد حدد المختصين في الإدارة مساراً تاريخياً متصاعداً لتطور الفكر الإداري والمدارس الإدارية على مدى أكثر من قرن من الزمان ابتداء بالمدارس الكلاسيكية ثم مدرسة العلاقات الإنسانية، وبعدها توالى ظهور العديد من المدارس الإدارية، وتوجت مسيرة التطور التاريخي بصعود الإدارة الإلكترونية (نجم عبود، 2004، صفحة 128)، ففي سنة 1960 م ابتكرت شركة (IBM) مصطلح معالج الكلمات على فعاليات طابعتها الكهربائية، وكان سبب إطلاق هذا المصطلح هو لفت نظر الإدارة في المكاتب إلى إنتاج هذه الطابعات عند ربطها مع الحاسوب واستخدام معالج الكلمات، وأن أول برهان على أهمية ما طرحته هذه الشركة ظهر عام 1964 م عندما أنتجت هذه الشركة جهازاً طرحته في الأسواق أطلق عليه اسم الشريط المغنط / جهاز الطابعة المختار، حيث كانت هذه الطابعة MT/ST عند كتابة أي رسالة يتم تخزين الكلمات على الشريط المغنط، حيث بالإمكان طباعة هذه الرسالة بعد استرجاعها من الشريط على الطابعة بعد أن نطبع اسم وعنوان الشخص المرسل إليه، وهذه العملية وفرت جهداً كبيراً وخاصة عندما يتطلب إرسال نفس الرسالة إلى عدد كبير من المرسل إليهم وتوالى ظهور العديد من التقنيات في المجال الإداري لتطبيقها في المؤسسات على اختلافها وصولاً إلى الأهداف المنشودة بأقل التكاليف وجودة عالية. (السالمي و السالمي، 2005، صفحة 234)

استخدم مصطلح المكتب اللورقي (paperless office) لأول مرة عام 1973 في الولايات المتحدة إشارة إلى فكرة مفادها التحول إلى العمل الرقمي (digital) وفي عام 1974 أخذت مؤسسة (زيروكس) تروج لهذا المفهوم الطموح باعتباره يمثل مكتب المستقبل، وكانت بداية الانطلاق لشركة مايكروسوفت في هذا الميدان في عام 1996 من خلال استخدام الربط الشبكي بين الحواسيب المستخدمة في مؤسستها مما أدى إلى تقليص الحاجة لاستخدام الورق بقدر كبير جداً وفي نهاية التسعينات استخدم مصطلح الإدارة الإلكترونية مع انتشار شبكة الانترنت العالمية وأعمد كوسيلة من وسائلها في توفير الخدمات عن بعد.

حيث وجدت معظم المنظمات أن استخدامها للحاسوب سيعني الإسراع في إنجاز الأعمال واختصار للجهد والوقت والموارد، فالإدارة الإلكترونية مفهوم مبتكر أمله المراحل المتقدمة من ثورة تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة وأسهمت في تكوينه وانتشاره، وأخذت الشركات والمؤسسات على اختلافها تتسارع للانتقال إلى عالم الإدارة الإلكترونية.

### I.1.2- تعريف الإدارة الإلكترونية يزخر الفكر الإداري بالعديد من التعريفات للإدارة الإلكترونية يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

عرفها الموسى عبد الله بأنها: "أداء العمل: الإلكترونية الإداري باستخدام الحاسب الآلي في استقبال البيانات وتخزينها، والقيام بمعالجتها واستخراج النتائج المطلوبة بدقة وسرعة فائقة" (الموسى، 2002، صفحة 28)

أما الفريح إبراهيم فعرّفها بأنها: أسلوب جديد للعمل الإداري باستخدام التقنية الحديثة المتمثلة بالحاسب الآلي والشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت)، من أجل تحقيق الكفاءة والفعالية في أداء العمل". (الفريح، 2003، صفحة 19) ويعرفها أحمد محمد غيم الإدارة الإلكترونية هي "أداء العمليات بين مجموعة من الشركاء من خلال استخدام تكنولوجيا معلومات متطورة بغية زيادة كفاءة وفعالية الأداء". (غنيم، 2004، صفحة 30) و حسب نجم عبود نجم هي "العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال، في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد، والقدرات الجوهرية للمؤسسة والآخرين بدون حدود، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة". (نجم عبود، 2004، صفحة 127)

وفي ضوء المفاهيم آنفة الذكر، يتضح أن الإدارة الإلكترونية هي منهج حديث في الإدارة يقوم على الاستغلال الأمثل لتقنيات التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال في تسيير الوظائف الأساسية للإدارة الخاصة بالمنظمة بهدف تحسين أداؤها وتعزيز مركزها التنافسي.

### I. 3.1- فوائد الإدارة الإلكترونية إن الاهتمام الكبير الذي يوليه العالم المتقدم لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بمكوناتها

المختلفة سببه

الأهمية والفوائد الكبيرة التي تقدمها هذه الأخيرة، ولذلك بدأت الدول تتسابق في تطبيق الإدارة الإلكترونية نظرا للفوائد التي تحققها وفيما يلي أهم فوائد الإدارة الإلكترونية: (سعد غالب، 2009، صفحة 204)

- ✓ تبسيط الإجراءات داخل المؤسسات وهذا ينعكس إيجابيا على مستوى الخدمات التي تُقدم إلى المواطنين، ومنه اختصار وقت تنفيذ انجاز المعاملات الإدارية المختلفة؛
- ✓ تسهيل إجراء الاتصال بين الدوائر المختلفة للمؤسسة وكذلك مع المؤسسات الأخرى؛
- ✓ الدقة والموضوعية في انجاز العمليات المختلفة داخل المؤسسة؛
- ✓ تقليل استخدام الورق بشكل ملحوظ وهذا ما يؤثر إيجابا على عمل المؤسسة؛
- ✓ كما أن تقليل استخدام الورق يعالج مشكلة تعاني منها أغلب المؤسسات في عملية الحفظ والتوثيق مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن التخزين حيث يتم الاستفادة منها في أمور أخرى.

### I. 4.1: أهداف الإدارة الإلكترونية: يمكن تلخيص أهم أهداف الإدارة الإلكترونية في النقاط التالية: (السالمي و السليطي،

1997، صفحة 36)

- ✓ تقديم الخدمات للمستفيدين بصورة مرضية خلال 24 ساعة وطيلة أيام الأسبوع؛
- ✓ تحقيق السرعة المطلوبة لانجاز العمل وبتكلفة مالية مناسبة؛
- ✓ إيجاد مجتمع قادر على التعامل مع متغيرات العصر التكنولوجي؛
- ✓ تعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية؛
- ✓ الحفاظ على حقوق الموظفين من حيث تنمية روح الإبداع والابتكار؛
- ✓ الحفاظ على أمن و سرية المعلومات و تقليل مخاطر فقدها.

### I. 5.1: عناصر الإدارة الإلكترونية: تتكون الإدارة الإلكترونية من أربعة عناصر أساسية هي: عتاد الحاسوب، والبرمجيات، وشبكة

ويقع في قلب هذه المكونات صناعات المعرفة من الخبراء والمختصين الذين يمثلون البنية Communication Network الاتصالات الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية.

**01- عتاد الحاسوب :** يقصد به أجهزة الحاسوب وملحقاتها ونظرا لتطور برامج الحاسوب والزيادة المستمرة في عدد مستخدمي الأجهزة في المؤسسات فانه من الأفضل للمؤسسة السعي وراء امتلاك أحدث ما توصل إليه صانعو العتاد في العالم حتى تحقق ميزتين أساسيتين هما: (يوسف، 2009، صفحة 37)

-توفير تكاليف التطوير المستمر وتكاليف الصيانة؛

-ملائمة عتاد الحاسوب للتطورات البرمجية وبرمجيات نظم المعلومات.

**02- البرمجيات والشبكات :** البرمجيات هي مجموعة برامج المستخدمة لتشغيل جهاز الحاسب الآلي والاستفادة من إمكانياته المختلفة. (بن خليفة المسعودي، 2008، صفحة 41) بينما الشبكات فهي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الإنترنت، الإكسترات، وشبكة الإنترنت التي، تمثل شبكة القيمة للمؤسسة ولإدارتها الإلكترونية (سعد غالب، 2005، صفحة 25)

**03- صناعات المعرفة :** وهو العنصر الأهم في منظومة الإدارة الإلكترونية من القيادات الرقمية Leaderships Digital

والمديرون، والمحللون للموارد المعرفية ورأس المال الفكري في المؤسسة، ويتولى صناعات المعرفة إدارة التعاضد الإستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية من جهة وتغيير طرق التفكير السائدة للوصول إلى ثقافة المعرفة من جهة أخرى. (سعد غالب، 2005، صفحة 25) وبناء على ما سبق يمكن القول بأن الإدارة الإلكترونية هي الإدارة التي تمارس عناصرها (البرمجيات، المكونات المادية، الشبكات، وصناعات المعرفة) أو وظائفها (التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، القيادة الإلكترونية، والرقابة الإلكترونية) وفقا لمتطلبات المواكبة والاستخدام الكفء والفعال لتكنولوجيا المعلومات

## I.2- الأداء الوظيفي:

اهتم الفكر الإداري التنظيمي بموضوع الأداء الوظيفي نظرا لارتباطه بكفاءة وفعالية المنظمات في تحقيق أهدافها والوصول إلى ما تصبو إليه من رؤى وأهداف وقيم جوهرية، فمن خلال هذا العنصر سنلقي الضوء على طبيعة الأداء الوظيفي، وذلك بدراسة وتوضيح كل من أهميته، عناصره، ومحدداته وأمناطه. بالإضافة إلى توضيح كيفية تقييم الأداء الوظيفي.

**I.2.1-تعريف الأداء الوظيفي:** تعددت تعريفات الباحثين للأداء نذكر منها ما يلي:

**عرفه كامل برير:** الأداء الوظيفي يعبر عن " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد". (برير، 1997، صفحة 156)

**أما علي السلمي:** يعرفه بأنه "النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل، كالنتائج التي تم تحقيقها لدى ممارسة عمل والمعبر عنها بوحدات قياس معينة". ويعرف أيضا أنه "الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني". (السلمي، 1998، صفحة 267)

**وحسب راوية حسين:** الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبًا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد . (حسين، 2001، صفحة 233)

**من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف الأداء الوظيفي** هو ذلك السلوك المعبر عن مدى تنفيذ الموظف لأعماله والمسؤوليات الموكلة له من طرف المؤسسة أو الجهة التي ترتبط بها وظيفته.

**I.2.2- أهمية الأداء الوظيفي:** يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة

بها، وذلك لأن المنظمة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاء حين يكون أداء الموظفين أداء متميزا، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام

إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام الموظفين بها. وعلى ذلك فيمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضا.

ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة: وهي مرحلة الظهور، ومرحلة البقاء والاستمرارية، ومرحلة الاستقرار ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز، ثم مرحلة الريادة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدم، إنما يتوقف على مستويات الأداء بها. (الشريف، 2002-2003، صفحة 82)

#### I. 4.2- مكونات الأداء الوظيفي: وتتمثل فيما يلي:

- كمية الجهد المبذول: فهذه الكمية تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية، أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة؛
- نوعية الجهد المبذول: فهي تعني مستوى الدقة والجودة، ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة؛
- نمط الانجاز: المقصود به الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها في العمل، والتي تؤدي بها الأنشطة في العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن مثلا قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات، أو أنشطة معينة ومزيج هذه الحركات، أو الأنشطة. إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن قياس أيضا الطريقة التي يتم بها الوصول إلى الحلول، أو القرارات لمشكلة معينة". (صقر عاشور، 1983، صفحة 50)

I. 5.2- محددات الأداء الوظيفي: سعى الباحثون في علم الإدارة إلى تحديد أهم تلك المحددات وقد خلصوا إلى أن أداء الفرد يحدث نتيجة للتفاعل ما بين القدرة على العمل والدافعية في العمل ودرجة الدعم التنظيمي: (حسن سميع، 2010، الصفحات 123-128)

أداء الفرد = الدافعية + القدرة + الدعم التنظيمي + الإدراك

❖ **الدافعية:** تعرف الدافعية بأنها "منع السلوك ووقود الأداء، وتشير إلى مدى قوة الرغبة لدى الفرد للقيام بمهام العمل المحددة، والاندفاع الذاتي والفوري لأداء هذه المهام".

❖ **القدرات:** القدرات عبارة عن الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد العامل في أداء عمله، مثل القدرة على القيام بالعمل كما هو مخطط له، القدرة على الاتصال لتحسين النتائج من خلال اكتساب أكبر قدر من المعلومات، القدرة على الاستيعاب والفهم الصحيح لما هو مطلوب للقيام بالعمل بشكل صحيح، وهذه القدرات لا تتغير عبر فترة زمنية قصيرة، ويمكن بناء هذه القدرات من خلال عملية التدريب، التعلم، ويجب أن تكون هذه القدرات تتناسب مع الوظيفة التي يتم أدائها.

❖ **الدعم التنظيمي:** يشير الدعم التنظيمي إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات والإنصات لشكواهم. وبمعنى آخر فالدعم التنظيمي ينعكس في صورة اهتمام القيم التنظيمية بالأفراد العاملين، وتقديم المساعدات والمساهمات والعناية بهم وبصحتهم النفسية وتبدو إيجابية وفعالية المنظمة في استمرارية العناية والاهتمام، مما ينعكس في صورة إدراك الأفراد لهذا التأييد والدعم.

❖ **الإدراك:** يشير الإدراك إلى: "العملية المعرفية الأساسية الخاصة بتنظيم المعلومات أو أنه عملية استقبال المؤثرات الخارجية وتفسيرها من قبل الفرد تمهيدا لترجمتها إلى سلوك معين، لذا فإن هذه العملية هي الأساس الذي تقوم عليه سائر العمليات الأخرى، وبدونها لا يستطيع الفرد أن يعي أو أن يتعلم، وتجدر الإشارة إلى أن الإدراك يختلف بين الأفراد، لذا لا بد من تفهم قدرات الموظفين وأسلوب تنظيمها للمعلومات الواردة إليها".

**I. 6.2- أنماط الأداء الوظيفي:** شهدت نظريات انماط الأداء الوظيفي تطورا كبيرا منذ ظهورها، ويمكن إبراز أهم هذه النظريات في الآتي: (حسن سميع، 2010، الصفحات 116-118)

أ- أداء المهمة والأداء السياقي:

● **أداء المهمة:** تعد نماذج أداء المهمة تلخيصا للأبعاد التي تعبر عن الأنشطة والسلوكيات التي تشير إلى مدى وفاء الفرد بمجموعة محددة من المهام المتصلة مباشرة بوظيفته. ويحوي هذا النموذج الأبعاد التقليدية للقدرة والمتمثلة في كمية الأداء؛ الإتقان؛ الكفاءة؛ الوقت المحدد للإنجاز.

● **الأداء السياقي:** يسمي البعض أنماط الأداء السياقي بأنماط الأداء خارج الدور وذلك لعدم اتصالها مباشرة بالأداء وإنما تقيس جوانب الأداء التي لا ترتبط بمهام محددة.

ب- الأداء السلبي والأداء المتكيف:

● **الأداء السلبي:** يشير إلى تلك السلوكيات التي ينتج عنها اختلال وظيفي في أداء الفرد لمهامه الوظيفية؛ ويعد سلوك الرغبة في الانسحاب وترك العمل أكثر السلوكيات تنبؤا بالأداء السلبي؛ حيث يبدأ الفرد من هذا السلوك في صرف انتباهه عن المهام الوظيفية الموكلة إليه والنأي بنفسه عن وظيفته؛ عندها يبدأ الفرد في التغيب عن العمل بدون عذر؛ وغياب الإتقان في أدائه وانخفاض الإنتاجية.

● **الأداء المتكيف:** يشير الأداء المتكيف إلى "ذلك السلوك الذي يعبر عن مدى كفاءة الفرد وقدرته على تغيير سلوكه وذلك لمقابلة متطلبات التغيير في البيئة والانتقال المستمر من حال إلى آخر".

**II - الطريقة والأدوات :**

بعد تطرقنا للأدبيات النظرية والتطبيقية حول موضوع الإدارة الالكترونية والأداء الوظيفي وبغرض تسليط الضوء أكثر على الموضوع قمنا بإجراء دراسة ميدانية في جامعة ورقلة لمعرفة دور الإدارة الالكترونية في تحسين الأداء الوظيفي ، وذلك من خلال عرض الطرق و مختلف الأدوات المستخدمة في الجانب الميداني، ومن خلال مخرجات البرنامج الإحصائي spss النسخة 23 قمنا بتحليل النتائج ومناقشتها ..

**II. 1- منهج الدراسة :** بحكم طبيعة الموضوع والذي يساهم في توضيح سبل الاستفادة من مميزات الإدارة الإلكترونية كأسلوب حديث في العمل على الأداء الوظيفي، تناولنا الموضوع في شقين الأول نظري اعتمدنا فيه على المنهج الوصفي التحليلي والثاني تطبيقي اعتمدنا فيه على منهج دراسة الحالة.

**II. 2- الأدوات المستخدمة أهمها:** الاستبيان: وذلك من اجل جمع المعلومات و البيانات الميدانية وتحليلها بالإضافة إلى استخدام برنامج spss النسخة 23.

**II. 3- مجتمع وعينة الدراسة** تم تطبيق هذه الدراسة على العمال الإداريين والتقنيين وأعوام المصالح العاملين في جامعة ورقلة، البالغ عددهم ثمان مئة وخمسة وستون موظفا وموظفة ، وذلك من خلال دراسة اثر تطبيق الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي في المؤسسة. واعتمدنا على طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والبالغة سبعة وثمانون (87) موظف وموظفة، وقد تم توزيع الإستبان عليهم من خلال الزيارة الميدانية لكل من مديرية وكليات ومعاهد جامعة ورقلة، تم استرداد ثلاثة وثمانون (83) استبعاد منها ثلاثة (03) إستبيانات وذلك لعدم تحقيقها لشروط الإجابة الصحيحة ، أما البقية وهي ثمانون (80) إستبيان تم قبولها لإستيفائها جميع الشروط.

**4.II: الطرق والاجراءات المستخدمة في البحث** من أجل تقييم اثر الادارة الالكترونية على الاداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة ، تم تصميم استبيان يضم في إطار الدراسة الميدانية وبهدف إختبار العلاقة المفترضة بين متغيري البحث ( الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي ) في المؤسسة محل الدراسة صمم إستبيان يضم 44 سؤال، وهذا لغرض الحصول على البيانات الأولية لاستكمال الجانب التطبيقي. حيث تم تصميمه بالاعتماد على استبانات الدراسات السابقة وكذلك عرضه الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم أربعة (04) محكمين من المتخصصين في مجال الدراسة ، حيث تم تكيفه بما يتلائم ودراستنا ، وللإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات الفرضيات تم استخدام أساليب الاحصاء الوصفي ، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات الى الحاسوب باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 23 عن طريق تفريغ بيانات قوائم الاستبان مباشرة في البرنامج .

### **III- النتائج ومناقشتها :**

#### **1.III- عرض نتائج الدراسة:** سنتطرق في هذا الجزء الى عرض نتائج الدراسة.

**1.1.III- ثبات أدوات البحث ( ثبات الاستبانية) :** تم استخراج معامل الاتساق الداخلي لأدات الدراسة بالاعتماد على معمل ألفا كرونباخ وقد تم التوصل الى النتائج حسب الجدول التالي :

جدول رقم(01): يوضح معاملات الثبات المقاس بطريقة ( ألفا كرونباخ)

الخو	البعد	عدد العبارات	معامل الثبات " ألفا كرونج"	معامل الصدق
01	الادارة الالكترونية	24	0.867	0.931
02	الأداء الوظيفي	20	0.852	0.923
03	جميع محاور متغيرات الدراسة	44	0.895	0.946

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss النسخة 20

من خلال الجدول نلاحظ جميع معاملات الثبات لمحاور البحث وأبعادها كانت مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث. وكذلك معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ (0.895) وهو معامل ثبات جيد ومناسب لأغراض البحث، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات. بهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة البحث مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج.

**III. 2.1- عرض النتائج المتعلقة بالخصائص الديمغرافية:** يظهر من خلال عينة الدراسة افرادها ذكور نسبة 51.3% ، وما نسبته 48.8% إناث، بينما استحوذت فئة العمال ( من 30 إلى أقل 40 سنة) على النسبة الأكبر بنسبته 55% ، ثم تليها فئة العمال (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة تقدر بـ 28,8% ، وتأتي بعدها فئة العمال (أقل من 30 سنة) بنسبة 12,5% وفي الأخير فئة العمال (50 سنة فأكثر) بحيث بلغت 3,8%. أما فيما يخص المستوى التعليمي تمثل فئة العمال ذو المستوى التعليمي جامعي النسبة الأكبر بنسبة 62,5% ، ثم تليها في المرتبة الثانية فئة العمال ذو المستوى التعليمي ثانوي بنسبة 25%، وتأتي بعدها فئة العمال ذو المستوى التعليمي دراسات عليا بنسبة 8,8% وفي الأخير فئة العمال ذو المستوى التعليمي أقل من ثانوي بنسبة 3,8%. وفيما يخص النتائج الخاصة بالمنصب تستحوذ فئة موظفي التصميم على النسبة الأكبر بنسبته 38,8% من مجموع عينة الدراسة، ثم تليها في المرتبة الثانية فئة موظفي التطبيق بنسبة تقدر بـ 37,5%، وتأتي بعدها فئة موظفي التحكم بنسبة 15% وفي الأخير فئة العمال موظفي التنفيذ بحيث بلغت 8,8%. أما الخبرة المهنية تمثل فئة الموظفين ذو الخبرة (من 05 إلى أقل من 10 سنوات) النسبة الأكبر من

بين فئات العينة حيث استحوذت على ما نسبته 33,8%، ثم تليها الموظفين ذو الخبرة (من 10 إلى أقل من 20 سنة) بنسبة تقدر بـ 32,5%، وتأتي بعدها فئة الموظفين ذو الخبرة (أقل من 05 سنوات) بنسبة 23,8% وفي الأخير فئة العمال الموظفين ذو الخبرة (20 سنة فأكثر) بحيث بلغت 10%،

**III. 1.3- عرض النتائج المتعلقة بمحاور البحث في هذا العنصر** سوف نقوم بتحليل محاور الإستبانة بغية الإجابة على أسئلة البحث، وذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإعتمادا (على مقياس ليكرت الثلاثي) بغرض التعرف على توجهات أفراد عينة البحث من خلال إجاباتهم على عبارات الاستبانة المتعلقة بمتغيري البحث: "الإدارة الإلكترونية" و "الأداء الوظيفي".  
أولا: عرض النتائج المتعلقة بمحور الإدارة الإلكترونية.

جدول رقم(02): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة عن عبارات الإدارة الإلكترونية

الرقم	أبعاد الإدارة الإلكترونية وعبارات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الأهمية النسبية
01	مدى استخدام الأجهزة والبرامج	2,64	0,48	عالي	03
02	استخدام نظم المعلومات الإدارية	2,67	0,46	عالي	02
03	قواعد البيانات	2,70	0,46	عالي	01
04	مدى ملائمة البرامج المستخدمة	2,44	0,53	عالي	04
05	التدريب	2,15	0,61	متوسط	05
01	محور الإدارة الإلكترونية ككل	2,52	0,32	عالي	01

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss النسخة 23

**01- النتائج المتعلقة بالبعد الأول: مدى استخدام الأجهزة والبرامج:** من خلال الجدول نلاحظ أن بعد مدى استخدام الأجهزة والبرامج سائد بدرجة عالية، وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الثالث (03) مقارنة مع باقي أبعاد المحور الأول من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة في جامعة ورقلة، بمتوسط حسابي (2,64) وانحراف معياري (0,48)، وهذا ما يدل على أن درجة رضا الباحثين على استخدام الأجهزة والبرامج مرتفعة في جامعة ورقلة.

**02- النتائج المتعلقة بالبعد الثاني: استخدام نظم المعلومات الإدارية:** من خلال الجدول نلاحظ أن بعد استخدام نظم المعلومات الإدارية سائد بدرجة عالية، وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الأولى (01) مقارنة مع باقي أبعاد المحور الأول من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة في جامعة ورقلة، بمتوسط حسابي (2,70) وانحراف معياري (0,46)، وهذا ما يدل على أن درجة رضا الباحثين على بعد استخدام نظم المعلومات الإدارية مرتفعة في جامعة ورقلة.

**03- النتائج المتعلقة بالبعد الثالث: قواعد البيانات:** من خلال الجدول نلاحظ أن بعد قواعد البيانات سائد بدرجة عالية، وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الثاني (02) مقارنة مع باقي أبعاد المحور الأول من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة

في جامعة ورقلة، بمتوسط حسابي (2,67) وانحراف معياري (0,46)، وهذا ما يدل على أن درجة رضا المبحوثين على بعد قواعد البيانات بجامعة ورقلة عالي.

**04- النتائج المتعلقة بالبعد الرابع: مدى ملائمة البرامج المستخدمة:** من خلال نلاحظ أن بعد مدى ملائمة البرامج المستخدمة سائد بدرجة عالية، وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الرابع (04) مقارنة مع باقي أبعاد المحور الأول من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة في جامعة ورقلة، بمتوسط حسابي (2,44) وانحراف معياري (0,53)، وهذا ما يدل على أن درجة رضا المبحوثين على بعد مدى ملائمة البرامج المستخدمة بجامعة ورقلة عالي.

**05- النتائج المتعلقة بالبعد الخامس : التدريب:** من خلال نلاحظ أن بعد التدريب سائد بدرجة متوسطة، وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الخامس (05) وهو الأخير مقارنة مع باقي أبعاد المحور الأول من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة في جامعة ورقلة، بمتوسط حسابي (2,15) وانحراف معياري (0,61)، وهذا ما يدل على أن درجة رضا المبحوثين على بعد التدريب بجامعة ورقلة متوسط.

#### 06- النتائج المتعلقة بمحور الإدارة الالكترونية ككل

من خلال الجدول رقم (02) يتضح لنا أن محور الإدارة الالكترونية سائد بدرجة عالية، وفقا لمقياس الدراسة من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة في جامعة ورقلة، وكذلك بالنظر إلى الأبعاد المكونة له التي كانت سائدة بدرجة عالية ما عدا بعد واحد والمتمثل في بعد التدريب الذي كان سائد بدرجة متوسطة . حيث كان المتوسط الحسابي لمحور الإدارة الالكترونية (2,52) وانحراف معياري (0,32)، وهذا ما يدل على أن درجة رضا المبحوثين على محور الإدارة الالكترونية بجامعة ورقلة عالي.

ثانيا : عرض النتائج المتعلقة بمحور الأداء الوظيفي.

جدول رقم (03): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة عن عبارات الأداء الوظيفي

الأهمية النسبية	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
02	عالي	0,35	2,41	محور الأداء الوظيفي ككل

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss النسخة 23

من خلال الجدول رقم (03) يتضح لنا أن محور الاداء الوظيفي سائد بدرجة عالية، وفقا لمقياس الدراسة من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة في جامعة ورقلة، حيث كان المتوسط الحسابي لمحور الأداء الوظيفي (2,41) وانحراف معياري (0,35)، وهذا ما يدل على أن درجة رضا المبحوثين على محور الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة عالي.

ثالثا: عرض النتائج المتعلقة بعلاقة أبعاد الإدارة الالكترونية والأداء الوظيفي.

**01- نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج :** تم استخدام نتائج التباين للانحدار (Analyses of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضيات والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم(04): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	2,208	1	2,208	21,911	0,000 <sup>b</sup>
الخطأ	7,860	78	0,101		
المجموع الكلي	10,068	79			

المصدر: من إعداد الباحثين إعتقادا على مخرجات برنامج spss النسخة 23

• مستوى الدلالة  $\alpha=0,05$  .• معامل التحديد  $R^2=0,219$  .• معامل الارتباط  $R=0,468$  .

من خلال الجدول (04) يتأكد لدينا ثبات صلاحية النموذج لإختبار الفرضيات، حيث أن قيمة F المحسوبة بلغت 21,911 بقيمة احتمالية  $0.00^b$  وهي اقل من مستوى الدلالة  $\alpha=0,05$  أي أن المتغير المستقل بشكله الإجمالي المتمثل في الإدارة الالكترونية يفسر 21,9% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع والمتمثل في الأداء الوظيفي وهذا اعتمادا على قيمة معامل التحديد، أما بالنسبة لقوة العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة فقد بلغت 0,468 ( أنظر الجدول رقم (05)).

## 02- نتائج تحليل الانحدار المتعدد لإختبار المتغيرات المستقلة أو أبعاد الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي

سوف نتطرق من خلال هذه النقطة الى إختبار المتغيرات المستقلة والمتمثلة في الإدارة الالكترونية بشكل عام وأبعدها وتحديد علاقتها مع المتغير التابع المتمثل في الأداء الوظيفي.

جدول رقم(05): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لإختبار المتغيرات المستقلة أو أبعاد الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T	معامل الارتباط R	معامل التحديد $R^2$
مدى استخدام الأجهزة والبرامج	-0,099	0,077	-,135	-1,289	0,202	0,057	0,003
استخدام نظم المعلومات الإدارية	0,020	0,079	0,025	0,247	0,806	0,188	0,035
قواعد البيانات	0,310	0,094	0,399	3,311	0,001	0,486	0,236
مدى ملائمة البرامج المستخدمة	0,051	0,071	0,077	0,726	0,470	0,273	0,075
التدريب	0,150	0,062	0,261	2,419	0,018	0,433	0,188
الإدارة الالكترونية ككل	0,520	0,111	0,468	4,681	0,000	0,468	0,219

المصدر: من إعداد الباحثين إعتقادا على مخرجات برنامج spss النسخة 23

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ مايلي:

01-02: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين المتغير المستقل المتمثل في الإدارة الالكترونية

والأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغت قيمة  $T(4,681)$  بمستوى دلالة 0.00 وتشير قيمة معامل الارتباط إلى أن

قوة العلاقة بين المتغيرين هي 0,468 ، حيث فسر متغير الإدارة الالكترونية 21,9% من التباين في الأداء الوظيفي في جامعة ورقلة، وذلك بالاعتماد على قيمة  $R^2$ .

**02-02:** عند بحث اثر كل بعد من أبعاد الإدارة الالكترونية على نحو مستقل على الأداء الوظيفي،

■ تبين وجود دور معنوي عند مستوى دلالة (0,05) لكل من المتغيرات المستقلة المتمثلة في ( قواعد البيانات و التدريب ) في التأثير على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة ، وذلك بدلالة ارتفاع Beta حيث بلغت على التوالي (0,261 و 0,399) وكذلك بلغت قيم  $T$  المحسوبة على التوالي ( 3,311 و 2,419) وبقيم احتمالية بلغت على التوالي (0,001 و 0,018) وهي اقل من مستوى الدلالة  $\alpha=0,05$  .  
ويمكن إعطاء علاقة التأثير بالنسبة لكل بعد بالمعادلة التالية:

◀ قواعد البيانات  $Y=3.99+0.31xd$  أي أن زيادة قواعد البيانات يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي بنسبة 31%.

◀ التدريب  $Y=2.61+0.15xd$  أي أن زيادة التدريب يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي بنسبة 15%.

■ كما تبين عدم وجود دور معنوي عند مستوى دلالة (0,05) لكل من المتغيرات المستقلة المتمثلة في ( مدى استخدام الأجهزة والبرامج واستخدام نظم المعلومات الإدارية ومدى ملائمة البرامج المستخدمة) في التأثير على الأداء الوظيفي لان مستوى دلالتها أكبر من  $\alpha=0,05$  .

### III. 2- مناقشة النتائج:

سيتم عرض لمختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وللوصول إلى نفي أو ثبات الفرضيات من خلال استنتاجات الدراسة.

○ اختبار الفرضية الأولى والتي تنص: يوجد مستوى عالي لتطبيق الإدارة الالكترونية لدى العاملين في جامعة ورقلة.

أثبتت الدراسة انه هناك مستوى عالي لتطبيق الإدارة الالكترونية لدى العاملين في جامعة ورقلة من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الإدارة الالكترونية ، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.52) و هو مستوى عالي.

○ اختبار الفرضية الثانية والتي تنص: يوجد مستوى عالي للأداء الوظيفي بجامعة ورقلة؛

أثبتت الدراسة انه يوجد مستوى عالي للأداء الوظيفي بجامعة ورقلة ، وهذا يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي للأداء الوظيفي الذي كانت قيمته (2.41) و هو ذو مستوى عالي.

○ اختبار الفرضية الثالثة والتي تنص: يوجد أثر ذو دلالة معنوية لتطبيق الإدارة الالكترونية بأبعادها المختلفة (مدى

استخدام الأجهزة والبرامج، استخدام نظم المعلومات الإدارية، قواعد البيانات، ملائمة البرامج المستخدمة، التدريب) على الأداء الوظيفي في جامعة ورقلة .

● اختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص. يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعدها مدى استخدام الأجهزة والبرامج على الأداء

الوظيفي بجامعة ورقلة:

نلاحظ أن  $T$  المحسوبة = 0,202 وهي أكبر من 0.05 .

نرفض الفرضية يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعدها مدى استخدام الأجهزة والبرامج على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة.

و نقبل الفرضية البديلة لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعدها مدى استخدام الأجهزة والبرامج على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة.

● اختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص . يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده استخدام نظم المعلومات الإدارية على الأداء

الوظيفي بجامعة ورقلة:

نلاحظ أن  $T$  المحسوبة = 0,806 وهي أكبر من 0.05 .

نرفض الفرضية يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده استخدام نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة .

و نقبل الفرضية البديلة لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده استخدام نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة .

● اختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص . يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده قواعد البيانات على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة

نلاحظ أن  $T$  المحسوبة = 0,001 وهي أقل من 0.05 .

نقبل الفرضية يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده قواعد البيانات على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة.

و نرفض الفرضية البديلة لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده قواعد البيانات على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة.

● اختبار الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص . يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده مدى ملائمة البرامج المستخدمة على الأداء

الوظيفي بجامعة ورقلة:

نلاحظ أن  $T$  المحسوبة = 0,470 وهي أكبر من 0.05 .

نرفض الفرضية يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده مدى ملائمة البرامج المستخدمة على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة .

و نقبل الفرضية البديلة لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده مدى ملائمة البرامج المستخدمة على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة .

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص . يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده التدريب على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة .

نلاحظ أن  $T$  المحسوبة = 0,018 وهي أقل من 0.05 .

نقبل الفرضية يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده التدريب على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة.

و نرفض الفرضية البديلة لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده التدريب على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة.

مقارنة نتائج اختبار الفرضيات مع مؤشرات الأداء : من خلال مقارنة نتائج اختبار الفرضيات المذكورة أعلاه مع بعض مؤشرات

الأداء الخاصة بجامعة ورقلة نلاحظ ما يلي :

بالنسبة لنتيجة الفرضية الأولى والتي توصلنا من خلال نتائج تحليل الاستبيان إلى انه هنالك مستوى عالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة

ورقلة ، وبعده مقارنتها بمؤشر ترتيب جامعة ورقلة مع المؤسسات الجامعية (الجزائرية) نلاحظ أن جامعة ورقلة تحتل المراتب الأولى، خاصة وان

هذا الترتيب يعتمد على مدى استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال والتي تعتبر من أهم دعائم الإدارة الإلكترونية ، وبالتالي يمكن القول

انه هنالك توافق بين نتيجة الفرضية وهذا المؤشر .

أما بالنسبة للفرضية الثانية والتي توصلنا من خلال تحليل نتائج الاستبيان إلى انه هنالك مستوى عالي للأداء الوظيفي في جامعة ورقلة، فمن

خلال مقارنتها بمؤشر نسبة استهلاك الإعتمادات الخاصة بمنحة المردودية والتي قدرت بـ 95.64% مع العلم أن هذه النسبة كانت في

حدود هذا المستوى في الخمس السنوات السابقة، وهذا يدل إلى أن التنقيط الخاص بمردودية العمال عالي، أي انه هنالك أداء عالي،

وكذلك لو أخذنا مؤشر تنقيط استمارات التقيط السنوية والتي تراوح معدلها في السنوات الماضية 18.92 من 20 وهو أيضا عالي

والذي يترجم نسبة رضا المسؤولين على أداء العمال التابعين لسلطتهم من خلال تقييمهم سنويا بنقطة تتراوح من 01 إلى 20 ، أي انه

هنالك مستوى عالي للأداء وبالتالي يمكن القول انه هنالك توافق مع نتيجة هذه الفرضية مع هذه المؤشرات.

**IV- الخلاصة:**

من خلال دراستنا لأثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجامعية يتضح لدينا أن جامعة ورقلة تعمل جاهدة على تفعيل دور الادارة الالكترونية من خلال تطوير اساليب العمل وتحسين وسائل الاتصال الإداري والتي من شأنها أن توفر المناخ الفعال لتحسين الأداء الوظيفي الذي يساعد على اختصار الوقت والجهد، كل ذلك فرض على المؤسسة محل الدراسة التحول من الأساليب التقليدية في إنجاز الأعمال إلى الأساليب الإلكترونية. الأمر الذي يتطلب إدارة فاعلة تنظم نشاطها وتنسق جهود أفرادها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة .

لذا فقد عمدت جامعة ورقلة إلى الاستفادة من مميزات الإدارة الالكترونية في تطوير الأداء الوظيفي، وهذا ما عكسته المؤشرات الادائية التي تم عرضها من خلال الدراساتنا .

ولقد خلصت الدراسة الى العديد من النتائج التي تبين وجود علاقة ارتباط بين متغيري الدراسة في جامعة ورقلة ، وفيما يلي عرض لأهم النتائج :

**الفرضية الأولى:** أثبتت الدراسة انه هناك مستوى عالي لتطبيق الإدارة الالكترونية لدى العاملين في جامعة ورقلة؛

**الفرضية الثانية:** أثبتت الدراسة انه يوجد مستوى عالي للأداء الوظيفي بجامعة ورقلة ؛

**الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة معنوية لتطبيق الإدارة الالكترونية بأبعادها المختلفة (مدى استخدام الأجهزة والبرامج، استخدام نظم المعلومات الإدارية، قواعد البيانات، ملائمة البرامج المستخدمة، التدريب) على الأداء الوظيفي في جامعة ورقلة .  
أثبتت الدراسة ما يلي :

- ◀ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده مدى استخدام الأجهزة والبرامج على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة؛
- ◀ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده استخدام نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة؛
- ◀ يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده قواعد البيانات على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة؛
- ◀ لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده مدى ملائمة البرامج المستخدمة على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة،
- ◀ يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبعده التدريب على الأداء الوظيفي بجامعة ورقلة.

**التوصيات:**

- وضع تصور للاحتياجات التدريبية و التأهيلية للقادة والموظفين للارتقاء بأدائهم؛
- عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال تطبيق الإدارة الإلكترونية لجميع العاملين بالجامعة؛
- الاهتمام بالبنية التحتية التقنية والشبكات داخل جامعة ورقلة؛
- بث الثقة والطمأنينة في نفوس العاملين للتغلب على المخاوف التي يبدونها البعض من تطبيق الإدارة الإلكترونية، أو مقاومة بعض المدراء خوفا على مراكزهم القيادية نتيجة التغيرات التي تطرأ نتيجة تطبيق الإدارة الالكترونية؛
- ضرورة تصميم نماذج إلكترونية وتطبيقها، لتقييم أداء الموظفين والعاملين في جامعة ورقلة؛
- تطوير عملية إجراء المقابلات في عملية التوظيف، باستخدام التطبيقات الإلكترونية، وخاصة فيما يتعلق بطلبات التوظيف الخارجية.

- الإحالات والمراجع :

1. إبراهيم الفريح. (12-10 مايو، 2003). إنتشار تقنيات المعلومات والإنصلات في الدول العربية وأثرها على مشاريع الحكومة الإلكترونية . مؤتمر الحكومة الإلكترونية ، الواقع والتحديات، صفحة 19.
2. أحمد صقر عاشور. (1983). إدارة القوى العاملة. بيروت: دار النهضة.
3. أحمد محمد غنيم. (2004). الإدارة الإلكترونية ( آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل). مصر: المكتبة العصرية.
4. خليفة بن صالح بن خليفة المسعودي. (2008). المتطلبات البشرية والمادية لتطبيق الإدارة الالكترونية في المدارس الحكومية ( رسالة ماجستير). جامعة أم القرى قسم الإدارة التربوية والتخطيط، المملكة العربية السعودية .
5. رواية حسين. (2001). إدارة الموارد البشرية- رؤية مستقبلية . مصر: الدار الجامعية .
6. زيد صالح حسن سميع. (2010). أثر الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الجمهورية اليمنية ( رسالة ماجستير). جامعة حلوان، كلية العلوم التجارية وإدارة الاعمال، مصر.
7. طلال عبد الملك الشريف. (2002-2003). ، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ( رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية .
8. عبد الله الموسى. (2002). إستخدام الحاسب الآلي في التعليم. الرياض: مطابع الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
9. علاء عبد الرزاق السالمي، و حسين عبد الرزاق السالمي. (2005). شبكات الإدارة الالكترونية. عمان، الاردن: دار وائل للنشر.
10. علاء عبد الرزاق السالمي، و خالد إبراهيم السليطي. (1997). الإدارة الإلكترونية (الإصدار 01). عمان الاردن: داروائل للنشر والتوزيع.
11. علي السلمي. (1998). إدارة الموارد البشرية . مصر: دارر غريب .
12. كامل برير. (1997). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي. لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسة والنشر.
13. محمد يوسف أبو أمونة يوسف. (2009). واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية -قطاع غزة ( رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية ، كلية الدراسات العليا، غزة.
14. نجم نجم عبود. (2004). الادارة الالكترونية ( الاستراتيجية والوظائف والمشكلات). المملكة العربية السعودية: دار المريخ.
15. ياسين سعد غالب. (2005). الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقها العربية. الرياض: الإدارة العامة للنشر والتوزيع .
16. ياسين سعد غالب. (2009). نظم المعلومات الإدارية (الإصدار 01). عمان الاردن: دار البيازوري.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

بلخير عمومن ، عيشوش محمد الحافظ (2022)، الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية وأثرها على الاداء الوظيفي "دراسة حالة جامعة ورقلة"، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 07(العدد 01)، الجزائر : جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر ص.ص 211-226.



SCAN ME