

أثر الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين بجامعة بسكرة
د/ محمد قريشي، الباحثة/ حورية سليخ

أثر الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين بجامعة بسكرة

The Impact of Electronic Management on Functional
Performance: An Exploratory Study for the opinion's of
administrative workers staff sample at biskra university

د/ محمد قريشي^(*)، الباحثة/ حورية سليخ^(*)

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات المبحوثين حول مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة بسكرة وأثر ذلك في أداءهم الوظيفي. ولتحقيق ذلك صيغت فرضية رئيسية متضمنة أربعة فرضيات فرعية تم اختبارها باستخدام الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression). كما إعتدنا أيضا في التحليل الإحصائي للبيانات على مقاييس الإحصاء الوصفي (الوسط الحسابي والانحراف المعياري).

أُستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات من عينة البحث البالغ حجمها (٦٨) موظف إداري. حيث توصلنا إلى عدة نتائج أهمها مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة بسكرة جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة ومستوى الأداء الوظيفي جاء متوسطا. وتبين أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية (كمجموعة) في مستوى الأداء الوظيفي للإداريين بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)، أيضا وجود ارتباط موجب ضعيف نسبيا بين المتغيرين

(*) جامعة بسكرة - الجزائر.

محل الدراسة بلغت قيمته (٠.٢٧٧)، ونجد أن الإدارة الإلكترونية فسرت (٧.٧٪) من التباين في مستوى الأداء الوظيفي للجامعة محل الدراسة وذلك بالإعتماد على قيمة معامل التحديد وهي قوة تفسيرية ضعيفة. وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات من بينها: على جامعة بسكرة أن توفر العدد الكافي من البرامج التدريبية للموظفين بغية تحسين أداءهم، ومنح المكافآت والحوافز للموظفين المبدعين الذين يقدمون أفكار إبتكارية تساعد في تنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، الرقابة الإلكترونية، الأداء الوظيفي.

Abstract:

This study aimed to point out the perceptions of the respondents about the level of application of electronic administration at Biskra University and the impact of this in their functional performance. To fulfill this, a major hypothesis was formulated including four sub-hypotheses tested using Multiple Linear Regression. Moreover, we based on the statistical analysis of data on descriptive statistical measures (arithmetic mean and standard deviation).

The questionnaire was used as a crucial tool for collecting data and information from the research sample of (68) administrative staff. Where we reached many results, the most important of which is the level of application of electronic administration at the University of Biskra came high according to the study scale and the level of performance was average.

There was also a significant positive correlation between the variables studied (0.277) and electronic management (7.7%) Of the variance in the level of functional performance of the university in question, depending on the value of the coefficient of selection, which is a weak explanatory force.

The study has concluded with a set of recommendations, among which: Biskra University should provide suitable training programs for staff to improve their performance, and provide rewards and incentives to creative staff who provide innovative ideas that help develop business processes and systems.

Key words: electronic management, electronic planning, electronic organization, electronic guidance, electronic monitoring, functional performance.

المقدمة:

شهدت الإدارة في الآونة الأخيرة فكرا وممارسة - تطورا ملحوظا بواسطة التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة، إذ أن التحولات السريعة التي شهدتها القرن الحالي إنما هي نتائج التراكمات الحاصلة في الماضي وتُعد الإدارة على هذا النحو هدفا متحركا يصعب التنبؤ باستقراره وبحركته، إلا أن الإدارة اليوم أصبحت تسير على هدف ومعطيات التكنولوجيا وتطورها، وأن عددا كبيرا من الأنشطة الإدارية تتعرض الآن لتحولات كبيرة بسبب التطور التكنولوجي السريع؛ فالإدارة الإلكترونية في معناها الحديث هي استخدام الوسائل والتقنيات الإلكترونية بكل ما تقتضيه الممارسة أو التنظيم أو الإجراءات أو التجارة أو الإعلان، ويطال هذا المعنى حتى الأمور غير الإدارية.

وتتيح الإدارة الإلكترونية مجال كبير لجميع الإداريين في التعامل الفوري والآني مع بعضهم البعض لتحقيق الأهداف المشتركة وضمان مصالح المؤسسة والعملاء^(١).

ومؤسساتنا الجزائرية في وقتنا الحالي قامت بإحداث تغييرات تكنولوجية كبيرة في شتى المجالات وبالأخص الجانب الإداري، وذلك بغية تبسيط وتطوير إجراءات العمل الإداري، تحسين مستويات الأداء، وتعزيز القدرات التنافسية. وفي بحثنا هذا سوف نسلط الضوء على أثر الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة، وذلك من خلال عرض وتحليل المحاور الأربعة التالية:

أولاً: الإطار العام للبحث وإجراءاته

ثانياً: الإطار النظري للبحث

ثالثاً: الإطار التحليلي للبحث: تحليل محاور البحث الأساسية واختبار فرضياته

رابعاً: نتائج البحث وتوصياته

أولاً. الإطار العام للبحث وإجراءاته

١ - إشكالية البحث:

أصبح موضوع «الإدارة الالكترونية» و«الأداء الوظيفي» محل اهتمام المسيرين في جُل المؤسسات وفي مختلف المستويات الإدارية، وذلك نظراً لأهميتهما في تطوير تلك المؤسسات وتحسين أدائها، ومن ثم تعزيز قدراتها التنافسية. ومن هنا برزت إشكالية بحثنا هذا، والتي يمكن صياغتها على النحو التالي:

«ما أثر الإدارة الالكترونية في الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة بكرة»

ويندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى تطبيق الإدارة الالكترونية بجامعة بكرة؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة بكرة؟
- ما طبيعة العلاقة بين الإدارة الالكترونية والأداء الوظيفي لجامعة بكرة؟

- ما مقدار التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي نتيجة تطبيق جامعة بسكرة للإدارة الإلكترونية؟

٢- أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في النقاط التالية:

- قدم هذا البحث تأصيلاً نظرياً للإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.
- الكشف عن الواقع الفعلي للإدارة الإلكترونية بجامعة بسكرة .
- الكشف عن الواقع الفعلي للأداء الوظيفي للإداريين بجامعة بسكرة.
- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية في تحسين وتطوير مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة بسكرة.
- تقديم معلومات تساعد المسؤولين في جامعة بسكرة على تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للإداريين لكي يتمكنوا من القيام بكافة أعمالهم على أكمل وجه.

٣- أهداف البحث: نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة بسكرة .
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للإداريين بجامعة بسكرة.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي للإداريين بجامعة بسكرة.

- التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة في الأداء الوظيفي للجامعة محل الدراسة.

٤- فرضيات البحث: يقوم هذا البحث على الفرضية الرئيسية التالية: «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة في الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)».

ويندرج ضمن هذه الفرضية أربعة فرضيات فرعية:

- «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط الإلكتروني في الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)».

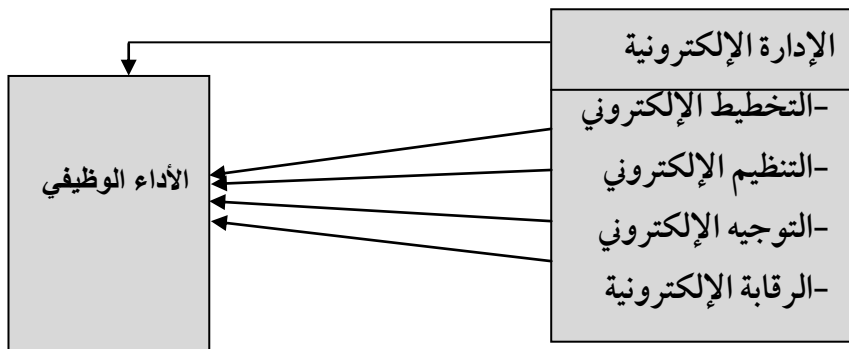
- «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنظيم الإلكتروني في الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)».

- «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجيه الإلكتروني في الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)».

- «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الإلكترونية في الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)».

٥- نموذج البحث: يقوم هذا البحث على النموذج الفرضي الآتي:

الشكل (٠١) النموذج الفرضي للبحث



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على دراسات سابقة

٦- حدود البحث: يتحدد هذا البحث بما يلي:

- الحدود البشرية: تم إجراء البحث على الموظفين الإداريين بجامعة بسكرة.
- الحدود المكانية: اقتصر المجال المكاني للبحث على جامعة بسكرة.
- الحدود الزمانية: تم إجراء البحث الحالي خلال شهر ديسمبر من سنة (٢٠١٨).

- الحدود الموضوعية: إقتصر هذا البحث على معرفة طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي في جامعة بسكرة.

٧- مجتمع وعينة البحث:

تكون مجتمع البحث الحالي من العمال الإداريين بجامعة بسكرة والبالغ عددهم (٦٧٤) عامل وعاملة وذلك حسب إحصائيات (٢٠١٨/١٢/٣١)،

ونظراً لصعوبة الوصول إلى مفردات المجتمع ككل قمنا بأخذ عينة عشوائية قوامها (٧٠) عامل وعاملة، حيث قمنا بتوزيع الاستبانة عليهم جميعاً من خلال عدة زيارات ميدانية، وأُسترد منها (٦٨) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

٨- أداة البحث:

من أجل تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته، ومعرفة مستوى تطبيق الإدارة الالكترونية ومستوى الأداء الوظيفي في جامعة بسكرة. قمنا بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة، حيث محور الإدارة الالكترونية تم إعداده بناء على دراسة: «المراد، حسين محمد. (٢٠١٨). الإدارة الالكترونية ودورها في تبسيط إجراءات العمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، العدد ١٠٤، المجلد ٢٤».

بينما محور الأداء الوظيفي تم إعداده بناء على دراسة: «عكاشة، أسعد أحمد محمد. (٢٠٠٨). أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات "Paltel" في فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، غزة، فلسطين».

تكونت الاستبانة من قسمين؛ الأول تضمن البيانات الشخصية والوظيفية للعمال الإداريين وهي: «الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مجال الوظيفة الحالية، عدد سنوات الخبرة، والتحكم في أجهزة الحاسوب». أما القسم الثاني

أثر الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين بجامعة بسكرة
د/ محمد قريشي، الباحثة/ حورية سليخ

خُصص لمحاور الاستبانة وتضمن محورين؛ الأول تناولنا فيه الإدارة الإلكترونية واشتمل على (٢٠) عبارة موزعة على أربعة أبعاد: التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، والرقابة الإلكترونية. أما المحور الثاني فتعلق بالأداء الوظيفي وعبرنا عنه بـ (١٤) عبارة.

للتأكد من صدق محتوى أداة البحث قمنا بعرضها على مجموعة من الخبراء بقسم علوم التسيير لمعرفة رأيهم حول الأبعاد وعبارات قياسها، حيث أخذنا بكافة ملاحظاتهم واقتراحاتهم وأجرينا التعديلات المطلوبة. وبغية التحقق من ثبات الأداة حسبنا «معامل الثبات ألفا - كرونباخ» إذ بلغ هذا الأخير للاستبانة ككل (٠.٨٧٠) كما هو موضح في الجدول (٠١) وهو معامل مرتفع جدا ومناسب لأغراض هذا البحث، وبهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة البحث مما يجعلنا على ثقة تامة بصحتها وصلاحياتها للتحليل الإحصائي.

جدول (٠١) معاملات الثبات ألفا - كرونباخ

المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا - كرونباخ
الإدارة الإلكترونية	٢٠	٠.٨٢٥
الأداء الوظيفي	١٤	٠.٨٧٩
الاستبانة ككل	٣٤	٠.٨٧٠

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS V17

ثانياً. الإطار النظري للبحث

١-٢. الإدارة الإلكترونية

١ - مفهوم الإدارة الإلكترونية

يشير مصطلح الإدارة الإلكترونية (Electronic Management) إلى منهجية جديدة تتضمن الإستيعاب الشامل والإستخدام الأمثل والاستثمار الكبير لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة على مختلف المستويات التنظيمية في المؤسسات المعاصرة. وفيما يلي سوف نقوم بطرح مجموعة من المفاهيم حول الإدارة الإلكترونية وذلك بالشكل التالي:

- الإدارة الإلكترونية منظومة: هي منظومة الكترونية متكاملة تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال تُنفذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة.
- الإدارة الإلكترونية وسيلة أداء: هي وسيلة لرفع أداء وكفاءة المؤسسات وليست بديلاً عنها، وهي إدارة بلا ورق لأنها تستخدم الأرشفة الإلكترونية والأدلة والمفكرات الإلكترونية.
- الإدارة الإلكترونية وسيلة إنجاز: هي إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة عبر شبكة الانترنت أو الانترنت بدون أن يضطر العملاء الى الانتقال بين الإدارات شخصياً لانجاز معاملاتهم وما يرافق ذلك من هدر للوقت والجهد والطاقات.
- الإدارة الإلكترونية عملية تكنولوجية: هي عملية إستخدام المؤسسات

لتكنولوجيات المعلومات والاتصالات لتقديم خدمات للمواطنين والمؤسسة بمستويات قياسية عالية الجودة والدقة، وتبسيط الإجراءات الإدارية بشكل جيد وشفاف، وتحسين الأداء في مرافق الخدمات الإدارية والوصول بها إلى أقصى المواقع الجغرافية^(٢).

إضافة إلى ما سبق، نجد أن الإدارة الإلكترونية حسب (نجم، ٢٠٠٩) هي العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتنظيم وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة والعاملين بدون حدود بغية تحقيق الأهداف المطلوبة^(٣).

بناء على ما تقدم، يتضح لنا جلياً أن مفهوم الإدارة الإلكترونية يتجسد أساساً في اعتماد المؤسسة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمكوناتها المختلفة في العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وهذا بهدف الوصول إلى مستويات عالية من الكفاءة والفعالية في الأداء.

٢- أهداف الإدارة الإلكترونية

تطرق أغلب الكتاب والباحثين والمفكرين لأهداف الإدارة الإلكترونية، حيث يمكن تصنيف أهم هذه الأهداف على النحو التالي^(٤):

أ- أهداف تتعلق بفائدة المستفيدين والعملاء الداخليين والخارجيين للمؤسسة وهي:

- التقليل من التعقيدات الإدارية.

- تحقيق الاستفادة القصوى لعملاء المؤسسة.

- تحقيق الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات للمستفيدين والاستغلال الأمثل للموارد.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات في دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية لدى كافة العاملين.
- التعليم المستمر وبناء المعرفة.
- ب- أهداف تتعلق برفع كفاءة العمل الإداري وهي:
 - تحسين مستوى الخدمات.
 - الإنجاز السريع للأعمال واختصار زمن التنفيذ في مختلف الإجراءات.
 - الحد من استخدام الأوراق في الأعمال الإدارية.
 - استمرارية عمل المؤسسة على مدار الساعة وأداء العاملين له عن بُعد.
 - تخفيض التكاليف والتقليل من الموارد البشرية الزائدة عن الحاجة في الأعمال الإدارية وتحويلها الى أداء المهام الأساسية للمؤسسة.
- ج- أهداف تتعلق بزيادة كفاءة وفعالية وترشيد اتخاذ القرارات الإدارية وهي:
 - المساعدة على التقليل من الأخطاء المرتبطة بالموارد البشري.
 - توفير المعلومات والبيانات بصورة فورية لمتخذي القرار وتسهيل الحصول على الخدمات في أي زمان ومكان وبشكل آلي.
 - تقليل معوقات اتخاذ القرارات.

- د- أهداف تتعلق بزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة وهي:
- التوافق بقوة مع مختلف المؤسسات في دول العالم التي تتجه إلى العمل الإلكتروني.
 - تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات بمختلف أنواعها.
 - الحد من الفساد الإداري.
 - التقليل من تأثير العلاقات الشخصية على إنجاز الأعمال.
 - تحقيق مبدأ المساواة بين جمهور المؤسسة بإتباعها أسلوباً موحداً في تقديم الخدمات، مما يؤدي إلى التقليل من الوساطة والمحسوبية.
- ٣- خصائص الإدارة الإلكترونية
- للإدارة الإلكترونية العديد من الخصائص أهمها^(٥):
- إدارة بلا ورق: حيث تتكون من الأرشيف الإلكتروني والبريد الإلكتروني والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية.
 - إدارة بلا مكان: حيث تعتمد أساساً على الهاتف المحمول والمؤتمرات الإلكترونية والعمل عن بُعد.
 - إدارة بلا زمان: إذ تستمر ٢٤ ساعة على مدار الأسبوع والسنة متواصلة، ففكرة الليل والنهار والصيف والشتاء هي أفكار لم يعد لها مكان في العالم الجديد.
 - إدارة بلا تنظيمات جامدة: فهي تعمل من خلال المؤسسات الشبكية والمؤسسات التي تعتمد على صناعة المعرفة.

٤ - عناصر الإدارة الإلكترونية

تتكون الإدارة الإلكترونية من أربعة عناصر أساسية هي: عتاد الحاسوب (Hardware)، البرمجيات (Software)، وشبكة الاتصالات (Communication Network)، ويقع في قلب هذه المكونات صناع المعرفة (Knowledge workers) من الخبراء والمختصين الذين يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية. ويمكن توضيح هذه العناصر كما يلي:

أ- عتاد الحاسوب: يتمثل في المكونات المادية للحاسوب ونظمه وشبكاته وملحقاته.

ب- البرمجيات: تمثل الشق الذهني من نظم وشبكات الحاسوب، وهي تتوزع على فئتين رئيسيتين هما برامج النظام وبرامج التطبيقات. فبرامج التطبيقات تضم نوعين، برامج التطبيقات العامة وتشمل مستعرضات الويب، برامج البريد الإلكتروني، برامج الدعم الجماعي، الجداول الإلكترونية، وقواعد البيانات... إلخ. أما برامج التطبيقات الخاصة فتكون بحكم طبيعتها متنوعة ومتباينة مثل البرامج المحاسبية، حزم البرامج المالية، برامج التجارة الإلكترونية، برامج تخطيط موارد المشروع... إلخ. بينما برامج النظام فهي في الواقع أكثر تعقيدا من الناحية التقنية مقارنة بغيرها من البرامج، من هذه البرامج: نظم التشغيل، نظم إدارة الشبكات، مترجمات لغة البرمجة، أدوات تدقيق البرمجة، وهندسة البرامج بمساعدة الحاسوب.

ج- الشبكات: تمثل الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج إتصالي لشبكات الإنترنت والإكسترات، وشبكة الإنترنت التي تمثل شبكة القيمة للمؤسسة ولإدارتها الإلكترونية.

د- صناع المعرفة: هم العنصر الأهم في منظومة الإدارة الإلكترونية من القيادات الرقمية، والمديرون والمحللون للموارد المعرفية، ورأس المال الفكري في المؤسسة، ويتولى صناع المعرفة إدارة التعاضد الإستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية من جهة وتغيير طرق التفكير السائدة للوصول إلى ثقافة المعرفة من جهة أخرى^(٦).

هـ - متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية

تعتبر الإدارة الإلكترونية نظاما متكاملا من المكونات التقنية والمعلوماتية والتشريعية والبشرية، لذا فإن تطبيقها يستلزم العديد من المقومات المتكاملة. وتعتمد تقنية الإدارة الإلكترونية من حيث تقديم الخدمة ووسائل نقل المعلومات وطلب الخدمات من قبل المستفيدين على مبدئين أساسيين: الأول تقني، ويتضمن تمثيل المعاملات الإلكترونية وتناقلها عبر شبكة الإنترنت مع ضمان سريتها، والثاني إجرائي، ويتضمن تمثيل المعاملات والخدمات عن بُعد عبر شبكة الإنترنت مع ضمان صحتها ومصداقيتها دون الحاجة لحضور طالب الخدمة شخصيا أو استخدام النماذج والوثائق الورقية. ومن أهم المتطلبات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية نجد^(٧):

- وضع الإستراتيجيات وخطط التأسيس.

- وضع البنية التحتية للإدارة الإلكترونية.

- تطوير التنظيم الإداري والخدمات والمعاملات وفق تحول تدريجي.
- تعليم وتدريب العاملين وتوعيتهم وثقيفهم.
- إصدار التشريعات الضرورية أو تعديل التشريعات الحالية وتحديثها.
- ضمان أمن وحماية المعلومات في الإدارة الإلكترونية.
- ٦- وظائف الإدارة الإلكترونية

يمكن تقسيم وظائف الإدارة الإلكترونية الى أربعة أقسام:

- التخطيط الإلكتروني.
- التنظيم الإلكتروني.
- التوجيه الإلكتروني.
- الرقابة الإلكترونية.

أ- التخطيط الإلكتروني: وهو عملية ديناميكية تسير في اتجاه الأهداف الواسعة والمرنة، والقابلة للتجديد والتطوير المستمر، خلافاً للتخطيط التقليدي الذي يحدد الأهداف من أجل تنفيذها في سنوات قادمة، وعادة ما يؤثر تغيير الأهداف سلباً على كفاءة التخطيط.

إن فكرة تقسيم العمل الإداري التقليدي بين إدارة التخطيط والقائمين بأعمال التنفيذ يتم تجاوزها في ظل الإدارة الإلكترونية، فجميع العاملين يساهمون في التخطيط الإلكتروني مع كل فكرة تنشأ في كل موقع، وفي كل وقت لكي تتحول إلى فرصة عمل، والتخطيط التقليدي في جوهره يكون من الأعلى

إلى الأسفل، بينما التخطيط الإلكتروني هو تخطيط أفقي في إطاره العام، ومتداخل بشكل كبير بين الإدارة والعاملين^(٨).

ب- التنظيم الإلكتروني: وهو عملية إحداث تغييرات وتعديلات في الهياكل التنظيمية نفسها لمواجهة كل عيوب ومشاكل التنظيمات الإدارية التقليدية والقضاء عليها، وذلك من خلال استخدام التكنولوجيا وتقنيات الإتصال في إعادة تجميع الوظائف، أو إعادة توزيع الاختصاصات أو إستبعاد بعض الوحدات الإدارية من التنظيم وإستحداث بعض الوحدات التنظيمية الجديدة وإضافتها إلى الخريطة التنظيمية الحالية، وتحويل بعض الوحدات الإدارية التقليدية الحالية إلى وحدات تعمل وفقا للنظام الإلكتروني.

وعليه، نستنتج أن التحول إلى التنظيم الإلكتروني يؤدي إلى إنشاق هياكل تنظيمية شبكية تتميز بالمرونة والدقة، يقل فيها إجراء الأعمال الإدارية الروتينية ويتم فيها تسريع إنهاء هذه الأعمال نتيجة إنجازها دون حاجة الإنتقال الشخصي بين الإدارات المختلفة^(٩).

ج- التوجيه الإلكتروني: يعتمد تطبيق التوجيه الإلكتروني بالمؤسسات المعاصرة على وجود القيادات الإلكترونية التي تسعى إلى تفعيل دور الأهداف والعمل على تحقيقها. فالتطبيق الكفاء والفعال للتوجيه الإلكتروني يعتمد على إستخدام المدراء والقادة لشبكات الإتصال الإلكترونية المتقدمة في التواصل مع المرؤوسين وإصدار الأوامر وتبليغهم المهام والأعمال وتوجيههم وإرشادهم نحو تحقيق الأهداف المطلوبة. فضلا عن تطبيق أنظمة

متطورة للحوافز والمكافآت تتلائم مع العوامل والمتغيرات التي تحكم العمل بالنظم الإلكترونية سواء كانت داخلية أو خارجية.

وعليه، نستنتج أن التحول إلى التوجيه الإلكتروني يوفر الاتصال المستمر في جميع الاتجاهات بين أصحاب المصلحة في المؤسسة، كما ينمي ويدعم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين، فضلاً عن أنه يحد من تأثير العلاقات الشخصية في إنجاز الأعمال والمعاملات محققاً مبدأ الشفافية^(١٠).

د- الرقابة الإلكترونية: الرقابة بشكلها التقليدي هي متابعة العمل وقياس الأداء والإنجاز الفعلي له ومقارنته بما هو مخطط باستخدام معايير رقابية. ومن أبرز خصائص الرقابة التقليدية هي أنها رقابة موجهة للماضي، أما الرقابة الإلكترونية فإنها أكثر قدرة على معرفة المتغيرات الخاصة بالتنفيذ أولاً وبالوقت الحقيقي؛ فالمعلومات التي تُسجل فور التنفيذ تكون لدى المدير في نفس الوقت مما يمكنه من معرفة التغيرات قبل أو عند التنفيذ، والإطلاع على إتجاهات النشاط خارج السيطرة لإتخاذ ما يلزم من إجراءات تصحيحية التي تصل في نفس الوقت إلى المسؤولين عن التنفيذ، وبالتالي إلغاء الفجوة الزمنية وتحقيق الرقابة المستمرة، وهذا ما يساهم في تحقيق مزايا كثيرة يمكن ذكر أهمها في النقاط التالية^(١١):

- الحد الأدنى من المفاجآت الداخلية في الرقابة، بسبب الرقابة المستمرة بدلاً من الرقابة الدورية.

- تحفيز العلاقات القائمة على الثقة، وهذا ما يقلل من الجهد الإداري المطلوب في الرقابة.

- توسيع الرقابة إلى عملية الشراء، الموردين، المؤسسات المشتركة في شبكة الأعمال الخارجية.
- تقليص أهمية الرقابة القائمة على المدخلات أو العمليات أو الأنشطة لصالح التأكيد المتزايد على النتائج.
- تساعد على إنخراط الجميع في معرفة ماذا يوجد في المؤسسة الى حد كبير.

٢-٢. الأداء الوظيفي

١ - مفهوم الأداء الوظيفي:

هناك صعوبة دائما في تحديد أبعاد أو معايير الأداء الوظيفي، والتي يتم من خلالها قياس الأداء، حيث إنها تتحدد طبقا لمتطلبات كل وظيفة، ومن ثم فإن مفاهيم الأداء الوظيفي اختلفت باختلاف الأبعاد (Mejia et. al, 2001)، فهناك من ينظر للأداء على أنه استخدام الفرد لمهاراته وقدراته وخبراته للقيام بأنشطة وظيفية معينة لتحقيق نتائج تتفق مع الأهداف التنظيمية (Loasemore et. al, 2003)، ويؤكد هذا التوجه (Abramis, 1994)، إذ يعرف الأداء الوظيفي على أنه قيام الفرد بإنجاز أو تنفيذ مهام وظيفته بفعالية، وبذلك يُشير الأداء الوظيفي إلى مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله وتتضمن: جودة الأداء، حسن التنفيذ، الخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلا عن الإتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله والسعي نحو الإستجابة لها بكل حرص^(١٢).

وبرأي (حاوي، ٢٠١٢) فإن الأداء الوظيفي هو النواتج المتحققة من قدرات ومهارات الأفراد التي تنعكس بشكل واضح على تحسين الأداء الكلي للمؤسسة^(١٣).

٢- عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء من عدة عناصر أهمها^(١٤):

أ- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، المهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

ب- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

ج- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

د- المشاركة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

٣- محددات الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء هو موقف معين يمكن أن يُنظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من^(١٥):

أ- الجهد: ويشير الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحوافز) إلى الطاقة الجسمانية والعقلية والتي يبذلها الفرد لأداء مهامه.

ب- القدرات: فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، ولا تتغير وتتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة.

ج- إدراك الدور (المهام): يشير إدراك الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه.

ثالثا. الإطار التحليلي للبحث: تحليل محاور البحث الأساسية واختبار فرضياته

٣-١. وصف وتحليل محاور البحث

نقوم في هذا الجزء بوصف وتحليل محاور البحث بغية الإجابة على تساؤلاته المطروحة، حيث تم استخدام بعض مقاييس الإحصاء الوصفي كالوسط الحسابي والانحراف المعياري (على مقياس ليكرت الخماسي) لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات الاستبانة المتعلقة بالمتغيرين محل الدراسة «الإدارة الالكترونية» و«الأداء الوظيفي»، وقد تقرر أن يكون الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن كل عبارة وعن كل بُعد من (١ - أقل من ٢.٥) دالا على مستوى «منخفض» من القبول، ومن (٢.٥ - أقل من ٣.٥) دالا على مستوى «متوسط»، ومن (٣.٥ - ٥) دالا على مستوى «مرتفع».

١ - تحليل عبارات المحور الأول للإجابة على السؤال التالي:

ما مستوى تطبيق الإدارة الالكترونية بجامعة بسكرة ؟

للإجابة على هذا السؤال يجب دراسة وتحليل النتائج الموضحة في الجدول الموالي.

الجدول (٠٢) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن محور الإدارة الالكترونية

الرقم	أبعاد الإدارة الالكترونية وعبارات القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
أولاً: التخطيط الإلكتروني					
١	يعمل التخطيط الالكتروني على تطوير عمليات التخطيط بالجامعة.	٣.٨١	٠.٦٧٥	٢	مرتفع
٢	يعمل التخطيط الالكتروني على توفير الخطط البديلة وفقاً للتغير في الظروف والمستجدات.	٣.٧٥	٠.٦٧٧	٣	مرتفع
٣	يعمل التخطيط الالكتروني على تخفيض تكلفة عمليات التخطيط بالجامعة ككل.	٣.٧٤	٠.٩٥٦	٤	مرتفع
٤	يعمل التخطيط الالكتروني على الحد من المعوقات التقليدية للتخطيط.	٣.٩٦	٠.٧٢١	١	مرتفع
٥	يعمل التخطيط الالكتروني على إشراك جميع المستويات الإدارية في عمليات التخطيط.	٣.٦٣	٠.٩٧٦	٥	مرتفع
ثانياً: التنظيم الإلكتروني					
٦	يعمل التنظيم الالكتروني على إيجاد بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة والدقة.	٣.٨٥	٠.٩١٩	٥	مرتفع
٧	يعمل التنظيم الالكتروني على تقليل حدة الروتين في إجراء المعاملات بين الإدارات المختلفة.	٤.٠٤	٠.٨٠٠	٢	مرتفع
٨	يعمل التنظيم الالكتروني على توفير مبدأ الخصوصية وتأمين التواصل بين الإدارات المختلفة.	٤.٠٠	٠.٦٩١	٤	مرتفع
٩	يعمل التنظيم الالكتروني على إنهاء عملية الانتقال عبر الإدارات لإنجاز المعاملات المختلفة.	٤.٢٩	٠.٧٣٤	١	مرتفع
١٠	يعمل التنظيم الالكتروني على إنساء نظام أرسفة إلكتروني لمختلف الإدارات المتعاملة.	٤.٠٤	٠.٨٠٠	٣	مرتفع

أثر الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين بجامعة بسكرة
د/ محمد قريشي، الباحثة/ حورية سليخ

الرقم	أبعاد الإدارة الإلكترونية وعبارات القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
ثالثا: التوجيه الإلكتروني:					
١١	يعمل التوجيه الإلكتروني على تطوير ودعم العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمروّسين.	٣.٢٥	٠.٩٢٠	٥	متوسط
١٢	يعمل التوجيه الإلكتروني على تحقيق مبدأ الشفافية والحد من تأثير العلاقات الشخصية في إنهاء المعاملات.	٣.٤٣	٠.٩٠٣	٤	متوسط
١٣	يعمل التوجيه الإلكتروني على إظهار نقاط القوة والضعف في أداء المروّسين استنادا للتحديد الدقيق لواجباتهم ومسؤولياتهم.	٣.٥١	٠.٩٢٢	٣	مرتفع
١٤	يعمل التوجيه الإلكتروني على زيادة قدرة الموظفين ورغبتهم في تحسين مستوى أداؤهم.	٣.٨٥	٠.٩٥٠	٢	مرتفع
١٥	يعمل التوجيه الإلكتروني على توفير الإتصال المستمر في جميع الاتجاهات بين المسؤولين.	٣.٩٠	٠.٧٧٥	١	مرتفع
رابعا: الرقابة الإلكترونية					
١٦	تمكن الرقابة الإلكترونية من متابعة البرامج والأعمال الروتينية.	٣.٥٣	٠.٩٦٩	٥	مرتفع
١٧	تعمل الرقابة الإلكترونية على تحديث البيانات والمعلومات بشكل دوري.	٣.٩٦	٠.٧٦٢	١	مرتفع
١٨	تزوّد الإدارة بالتقارير والبيانات الإحصائية.	٣.٨٤	٠.٧٤٥	٣	مرتفع
١٩	تعمل الرقابة الإلكترونية على ترسيخ مبدأ المتابعة والرقابة الذاتية.	٣.٨٥	٠.٩٩٦	٢	مرتفع
٢٠	تعمل الرقابة الإلكترونية على توفير التغذية العكسية للكشف عن نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف لعلاجها.	٣.٧٦	٠.٩٦٤	٤	مرتفع
الإدارة الإلكترونية بشكل عام					
		٣.٨٠	٠.٤٠٨	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS V17

يتضح من خلال الجدول (٠٢) أن:

- بُعد «التنظيم الإلكتروني»: جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ الوسط الحسابي للإجابات عن هذا البُعد (٤.٠٤) بانحراف معياري (٠.٥١١)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البُعد يُشير إلى نسبة قبول مرتفعة. كما نلاحظ من متوسط إجابات أفراد عينة البحث على عبارات هذا البُعد أنها تشكل قبولاً مرتفعاً أيضاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣.٨٥ - ٤.٢٩) بإنحرافات معيارية محصورة بين (٠.٦٩١ - ٠.٩١٩)، وتدلل هذه النتيجة على أنه في جامعة بسكرة يعمل التنظيم الإلكتروني على إنهاء عملية الانتقال عبر مختلف الإدارات والأقسام لإنجاز المعاملات المطلوبة، ويقلل من حدة الروتين في القيام بالمهام والأعمال، إضافة إلى ذلك فهو يعمل على إنشاء نظام أرشفة إلكتروني لمختلف الإدارات المتعاملة.

- بُعد «الرقابة الإلكترونية»: جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، حيث بلغ الوسط الحسابي للإجابات عن هذا البُعد (٣.٧٨) بانحراف معياري (٠.٥٧٧)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البُعد يُشير إلى نسبة قبول مرتفعة. إضافة إلى ذلك نلاحظ من متوسط إجابات أفراد عينة البحث على عبارات هذا البُعد أنها تشكل قبولاً مرتفعاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣.٥٣ - ٣.٩٦) بانحرافات معيارية محصورة بين (٠.٧٤٥ - ٠.٩٩٦)، وتدلل هذه النتيجة على أن الرقابة الإلكترونية في جامعة بسكرة تعمل على تحديث البيانات والمعلومات بشكل دوري، وترسيخ مبدأ المتابعة والرقابة الذاتية، أيضاً تزود الإدارة بالتقارير

والبيانات الإحصائية في الوقت المناسب. كذلك فهي تعمل على توفير التغذية العكسية للكشف عن نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف لمحاربتها.

- بُعد «التخطيط الإلكتروني»: جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ الوسط الحسابي للإجابات عن هذا البُعد (٣.٧٧) بانحراف معياري (٠.٥٧٣)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البُعد يُشير إلى نسبة قبول مرتفعة. كما نلاحظ من متوسط إجابات أفراد عينة البحث على عبارات هذا البُعد أنها تشكل قبولاً مرتفعاً أيضاً، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣.٦٣ - ٣.٩٦) بإنحرافات معيارية محصورة بين (٠.٦٧٥ - ٠.٩٧٦)، وهذا ما يدل على أن التخطيط الإلكتروني في جامعة بسكرة يعمل على الحد من المعوقات التقليدية للتخطيط وتطوير هذا الأخير، ويوفر الخطط البديلة وفقاً للتغير في الظروف والمستجدات، إضافة إلى ذلك فهو يعمل على تخفيض تكلفة عمليات التخطيط بالجامعة ككل.

- بُعد «التوجيه الإلكتروني»: جاء بالترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من المبحوثين، إذ بلغ الوسط الحسابي للإجابات عن هذا البُعد (٣.٥٨) بانحراف معياري (٠.٦٠٩)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البُعد يُشير إلى نسبة قبول مرتفعة. كما نلاحظ من متوسط إجابات المبحوثين على عبارات هذا البُعد أنها تشكل قبولاً تراوح بين المتوسط والمرتفع، حيث إنحصرت المتوسطات ما بين (٣.٢٥ - ٣.٩٠) بإنحرافات معيارية محصورة بين (٠.٧٧٥ - ٠.٩٥٠)، وتدل هذه النتيجة على أن التوجيه الإلكتروني في جامعة

بسكرة يعمل على توفير الاتصال المستمر في جميع الاتجاهات بين المسؤولين، ويزيد من قدرة الموظفين ورغبتهم في تحسين مستوى أدائهم. بناء على ما تقدم يتضح أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة بسكرة جاء مرتفعاً وفقاً لمقياس الدراسة إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن أبعاد الإدارة الإلكترونية مجتمعة (٣.٨٠) بانحراف معياري (٠.٤٠٨).

٢- تحليل عبارات المحور الثاني للإجابة على السؤال التالي:

ما مستوى الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة بسكرة؟
للإجابة على هذا السؤال يجب دراسة وتحليل النتائج الموضحة في الجدول الموالي.

الجدول (٠٣) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن محور الأداء الوظيفي

الرقم	الأداء الوظيفي وعبارات القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
١	يقوم الموظفون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفعالية المطلوبة.	٣.٥٣	١.٠١٤	٤	مرتفع
٢	يؤدي الموظفون المهام الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.	٣.٥٦	١.٠٧٠	٢	مرتفع
٣	يبذل الموظفون الجهد الكافي لإنجاز الأداء الوظيفي في الوقت المحدد.	٣.٦٨	٠.٩٦٩	١	مرتفع
٤	توفر الجامعة برامج تدريبية للموظفين لتساعدهم على إنجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة.	٣.١٥	١.١٧٥	١١	متوسط

أثر الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين بجامعة بسكرة
د/ محمد قريشي، الباحثة/ حورية سليخ

الرقم	الأداء الوظيفي وعبارات القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
٥	يقوم الموظف باستغلال كافة الموارد المتاحة لديه أثناء أداءه الوظيفي.	٣.٣٧	١.٠٢١	٨	متوسط
٦	تمنح الجامعة مكافآت وحوافز للموظف المبدع الذي يقدم أفكار ابتكارية تساعد في تنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل.	٢.٩٠	١.٢٨٣	١٤	متوسط
٧	يتوفر لدى الموظفين المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية لأداء المهام الوظيفية.	٣.٥٤	٠.٨٧١	٣	مرتفع
٨	هناك متابعة وتوجيه مستمر من قبل الرؤساء لرؤسيتهم لإنجاز أعمالهم بما يتواءم مع نظم وقوانين العمل.	٣.٣٢	١.٠٨٥	١٠	متوسط
٩	يتوفر لدى الموظفين الجاهزية والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل إنجاز حجم الأداء الوظيفي المطلوب.	٣.٠٦	١.١٧٠	١٢	متوسط
١٠	يؤدي الموظفون المهام والواجبات الوظيفية طبقا لإجراءات وأنظمة السلامة العامة المعتمدة.	٣.٤٦	٠.٨٨٨	٦	متوسط
١١	هناك معرفة وإلمام لدى الموظفين بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم.	٣.٣٤	١.٠٣١	٩	متوسط
١٢	يستعمل نظام تقييم الأداء الوظيفي على معايير موضوعية يمكنها قياس قدرات ومهارات الموظفين بالفعالية المطلوبة.	٣.٠٠	١.٠٦٥	١٣	متوسط
١٣	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف.	٣.٤١	١.٠٤٠	٧	متوسط
١٤	تعمل إدارة الجامعة باستمرار من أجل تحديث وتطوير نظام تقييم الأداء السنوي لكي يساهم في عملية التنمية والتطوير الإداري.	٣.٤٧	١.١٣٩	٥	متوسط
	الأداء الوظيفي بشكل عام	3.34	0.662	/	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS V17

يتضح من خلال الجدول (٠٣) أن العبارة التي تنص على «يبدل الموظفين الجهد الكافي لإنجاز الأداء الوظيفي في الوقت المحدد» جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد عينة البحث، حيث بلغ الوسط الحسابي للإجابات عن هذه العبارة (٣.٦٨) بانحراف معياري (٠.٩٦٩)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذه العبارة تُشير إلى نسبة قبول مرتفعة. وتدل هذه النتيجة أن جامعة بسكرة تمتلك موظفين يبذلون كل ما لديهم من جهد في سبيل تحقيق الأهداف المطلوبة.

في حين نجد أن العبارة التي تنص على «تمنح الجامعة مكافآت وحوافز للموظف المبدع الذي يقدم أفكار إبتكارية تساعد في تنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل» جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل أفراد عينة البحث، حيث بلغ الوسط الحسابي للإجابات عن هذه العبارة (٢.٩٠) بانحراف معياري (١.٢٨٣)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذه العبارة تُشير إلى نسبة قبول متوسطة، وبالتالي هذه النتيجة تبين أن جامعة بسكرة لا تولي إهتماما كبيرا في مكافأة وتحفيز الموظفين المبدعين الذين يطورون إجراءات ونظم العمل.

بناء على ما تقدم، يتضح لنا أن مستوى «الأداء الوظيفي بشكل عام» بجامعة بسكرة جاء متوسطا وفقا لمقياس الدراسة وذلك بوسط حسابي قدره (٣.٣٤) بانحراف معياري (٠.٦٦٢)، وتشير هذه النتيجة إلى أن جامعة بسكرة لا توفر كثيراً البرامج التدريبية اللازمة لمختلف الموظفين والتي تمكنهم من تحسين مستوى أداءهم، ولا تقدم لهم التحفيزات الملائمة، إضافة إلى ذلك فإن نظام

أثر الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين بجامعة بسكرة
د/ محمد قريشي، الباحثة/ حورية سليخ

تقييم الأداء الوظيفي يشتمل على معايير لا تسمح بقياس قدرات ومهارات الموظفين بالفعالية المطلوبة.

٣-٢. اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف - سمرنوف
(Kolmogorov-Smirnov):

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا؛ فإذا كانت القيمة الاحتمالية (sig.) أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥) فإن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي. ويوضح الجدول الموالي نتائج هذا الاختبار، إذ نلاحظ أن القيمة الاحتمالية للمتغيرين محل الدراسة أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥) وبذلك فإن البيانات محل الدراسة خاضعة للتوزيع الطبيعي.

الجدول (٠٤) اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف - سمرنوف)

المتغير	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (sig.)
الإدارة الإلكترونية	٠.٥٦٩	٠.٩٠٣
الأداء الوظيفي	٠.٨٧٧	٠.٤٢٦

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS V17

٣-٣. اختبار الفرضيات

في هذا الجزء سوف نقوم باختبار الفرضية الرئيسية التالية: «لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة في الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)».

أُستخدم تحليل الانحدار المتعدد لاختبار هذه الفرضية بفروعها المختلفة، حيث كانت النتائج موضحة في الجدول الموالي:

الجدول (٠٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتوضيح أثر الإدارة الالكترونية بأبعادها المختلفة في الأداء الوظيفي للجامعة محل الدراسة

مصدر التباين	B	الانحراف المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية
التخطيط الإلكتروني	٠.١٦٦	٠.١٤١	٠.١٤٤	١.١٨٠	٠.٢٤٢
التنظيم الإلكتروني	٠.١٦٢	٠.١٥٨	٠.١٢٥	١.٠٢٢	٠.٣١٠
التوجيه الإلكتروني	٠.٢٤١	٠.١٣١	٠.٢٢٢	١.٨٤٨	٠.٠٦٩
الرقابة الإلكترونية	٠.٣٤١	٠.١٣٥	٠.٢٩٧	٢.٥٢٣	٠.٠١٤
الإدارة الالكترونية كمجموعة	٠.٤٤٩	٠.١٩٢	٠.٢٧٧	٢.٣٤١	٠.٠٢٢

*: ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠.٠٥).

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS V17

- معامل التحديد بين الإدارة الالكترونية والأداء هو (٠.٠٧٧).

- معامل الارتباط بين الإدارة الالكترونية والأداء هو (٠.٢٧٧).

يتضح من خلال النتائج الموضحة في هذا الجدول ما يلي:

١- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية (كمجموعة) في مستوى الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)؛ وذلك لأن مستوى المعنوية المحسوب (٠.٠٢٢) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥)، وتبين قيمة معامل الارتباط أن قوة العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة «الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي» بلغت

(٠.٢٧٧) وهو ارتباط موجب ضعيف نسبياً، كذلك نجد أن الإدارة الإلكترونية فسرت (٧.٧٪) من التباين في مستوى الأداء الوظيفي للجامعة محل الدراسة وذلك بالاعتماد على قيمة معامل التحديد، وبناء على كل هذا نرفض الفرضية الصفرية الرئيسية ونقبل بديلتها.

٢- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط الإلكتروني في مستوى الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)؛ وذلك لأن مستوى المعنوية المحسوب (٠.٢٤٢) أكبر بكثير من مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥)، وبذلك نقبل الفرضية الصفرية الفرعية الأولى.

٣- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتنظيم الإلكتروني في مستوى الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)؛ وذلك لأن مستوى المعنوية المحسوب (٠.٣١٠) أكبر بكثير من مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥)، وبذلك نقبل الفرضية الصفرية الفرعية الثانية.

٤- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوجيه الإلكتروني في مستوى الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)؛ وذلك لأن مستوى المعنوية المحسوب (٠.٠٦٩) أكبر من المستوى المعتمد (٠.٠٥)، وبذلك نقبل الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة.

٥- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الإلكترونية في مستوى الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥)؛ وذلك لأن مستوى المعنوية المحسوب (٠.٠١٤) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (٠.٠٥)، وبذلك نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الرابعة.

رابعاً. نتائج البحث وتوصياته

٤-١. النتائج: توصلنا من خلال هذا البحث إلى جملة من النتائج أهمها:

- مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة بسكرة جاء مرتفعاً وفقاً لمقياس الدراسة.
- مستوى الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة جاء متوسطاً وفقاً لمقياس الدراسة.
- جامعة بسكرة لا توفر كثيراً البرامج التدريبية اللازمة لمختلف الموظفين والتي تمكنهم من تحسين مستوى أدائهم.
- جامعة بسكرة لا تقدم لموظفيها التحفيزات الملائمة.
- نظام تقييم الأداء الوظيفي بالجامعة يشتمل على معايير لا تسمح بقياس قدرات ومهارات الموظفين بالفعالية المطلوبة.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية (كمجموعة) في مستوى الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥).
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية «للتخطيط الإلكتروني والتنظيم الإلكتروني والتوجيه الإلكتروني» كل على حدة في مستوى الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥).
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الإلكترونية في مستوى الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة عند مستوى المعنوية (٠.٠٥).

٤-٢. التوصيات: في ضوء هذه النتائج يوصي الباحثان بما يلي:

- يجب على الجامعة أن توفر الكثير من البرامج التدريبية لمختلف الموظفين بُغية تمكينهم من تحسين أداءهم.
- يجب على الجامعة أن تقدم كافة الحوافز لموظفيها لكي يبذلوا أقصى ما لديهم من جهد في سبيل تحقيق الأهداف المطلوبة.
- يجب على الجامعة أن تطور نظام تقييم الأداء السنوي لكي يُساهم في عملية التنمية والتطوير الإداري.
- يجب حث الموظفين على إستغلال كافة الموارد المتاحة لديهم أثناء أداءهم الوظيفي.
- يجب توعية الموظفين بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم.

قائمة الهوامش:

- (١): أحمد، محمد سمير، (٢٠٠٩). «الإدارة الإلكترونية»، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط ١، ص: ٢٥.
- (٢): الاسدي، أفنان عبد العلي، (٢٠٠٩). «الإدارة الالكترونية- بين النظرية ومتطلبات التطبيق- في بيئة منظمات الأعمال العراقية»، مجلة مركز دراسات الكوفة، جامعة الكوفة، العراق، مج ١، ع ١٥، ص ص: ١١١-١٣٢.
- (٣): المراد، حسين محمد، (٢٠١٨)، «الإدارة الالكترونية ودورها في تبسيط إجراءات العمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية»، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، مج ٢٤، ع ١٠٤، ص ص: ١٤٣-١٢٢.
- (٤): الدايني، رشاد خضير وحيد، (٢٠١٠). أثر الإدارة الالكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة: دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين في مصرف الرافدين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ص ص: ١٧-١٨.
- (٥): أكرم عمار، محمد جمال، (٢٠٠٩). مدى إمكانية تطبيق الإدارة الالكترونية بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين بمكتب غزة الإقليمي ودورها في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص: ٣٥.
- (٦): ياسين، سعد غالب. (٢٠٠٥). الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية. الرياض، المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة، ص ص: ٢٣-٢٥.
- (٧): الدايني، رشاد خضير وحيد، مرجع سبق ذكره، ص ص: ٢٢-٢٣.
- (٨): أبو عاشور، خليفة مصطفى، والنمري، ديانا جميل، (٢٠١٣). «مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة التدريسية

أثر الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين بجامعة بسكرة
د/ محمد قريشي، الباحثة/ حورية سليخ

- والإداريين»، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، الأردن، مج ٩، ع ٢، ص ص: ١٩٩-٢٢٠.
- (٩): المراد، حسين محمد، مرجع سبق ذكره، ص ص: ١٤٣-١٢٢.
- (١٠): نفس المرجع، ص ص: ١٤٣-١٢٢.
- (١١): العياشي، زرزار، (٢٠١٣). «أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على كفاءة العمليات الإدارية»، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق، مج ١٥، ع ١، ص ص: ٢٨-٤١.
- (١٢) أبو زيادة، زكي عبد المعطي، (٢٠١٢). «إدارة الوقت والجودة الشاملة وأثرهما في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في عينة من المصارف التجارية الفلسطينية»، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج ٨، ع ١، ص ص: ١٦٨-١٩٦.
- (١٣): حاوي، ايمان عسكر، (٢٠١٢)، «الإبداع التنظيمي وتأثيره في الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في مستشفى ابن ماجد العامة»، مجلة دراسات إدارية، جامعة البصرة، العراق، مج ٤، ع ٨، ص ص: ٤٨-٦٦.
- (١٤): عكاشة، أسعد أحمد محمد، (٢٠٠٨). «أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات "Paltel" في فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص: ٣٤.
- (١٥): الساعدي، مؤيد، وآخرون، (٢٠١٣). «دور استراتيجيات الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في معمل سميت الكوفة»، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق، مج ١٥، ع ٤، ص ص: ٢٥-٤٩.