الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان:

الإدارة الإلكترونية كآلية لتحسين أداء الجامعات الجزائرية ـ دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ـ ميلة ـ

إعداد الطلبة		الأستاذ المشرف
1	درغال رميساء	معاذ ميمون
2	دفوس لمياء	

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ(ة)	الصفة
محمد امين قمبور	رئيسا
معاذ ميمون	مشرفا ومقررا
رمزي بودرجة	ممتحنا

السنة الجامعية 2024/2023

الحمد لله والشكر لله أولا
وأخيرا
ولا إله إلا الله محمد رسول الله
بسم الله الرحمان الرحيم
قال عز وجل:
" وما أوتيتم من العلم إلا قليلا "
صدق الله العظيم



ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الدور الذي تقدمه الإدارة الالكترونية في تحسين الأداء الجامعي، حيث تم تقديم الإطار النظري لكل من الإدارة الإلكترونية والأداء، وإبراز الدور الذي تقدمه الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الجامعي، ولهذا تم طرح التساؤل الرئيسي الموالي وهو: ما هو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الجامعات الجزائرية؟

ومن أجل الإجابة عليه تم الاعتماد على المنهج الوصفي، بالإضافة إلى استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات، حيث تتكون من محورين، الأول متعلق بالإدارة الإلكترونية وأبعادها. (الحواسيب والأجهزة، الشبكات، قواعد البيانات والموارد البشرية) والمحور الثاني متعلق بالأداء الجامعي ومن أجل تحليل الإجابات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعيةSPSS وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- أن للإدارة الإلكترونية أثر متوسط على الأداء الجامعي بالمركز الجامعي ميلة.
- أن لكل من بعد الشبكات، البرامج وقواعد البيانات والموارد البشرية أثر إيجابي في تحسين الأداء الجامعي بالمركز الجامعي ميلة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الالكترونية، الحواسيب والأجهزة، قواعد البيانات، الشبكات والموارد البشرية، الأداء الجامعي.

Abstract

This study aims to determine the role that electronic administration provides in improving university performance. The theoretical framework for both electronic administration and performance was presented, and to highlight the role that electronic administration provides in improving university performance. Therefore, the following main question was raised: What is the role of electronic administration in improving the performance of Algerian universities?

In order to answer it, we relied on the descriptive approach, in addition to using a questionnaire tool to collect data, as it consists of two axes, the first related to electronic management and its dimensions. (Computers and devices, networks, databases and human resources). The second axis is related to university performance. In order to analyze the answers, the statistical analysis program for the social sciences (SPSS) was used. The study reached a set of results, the most important of which are:

- Electronic administration has a moderate impact on university performance at the Mila University Center.
- All of the dimensions of networks, programs, databases and human resources have a positive impact on improving university performance at the Mila University Center.

Keywords: electronic administration, computers and devices, databases, networks and human resources, university performance.

الإهداء

((وأخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين))

الحمد لله عند البدء وعند الختام، فما تناهى درب، ولا ختم جهدا، ولا تم سعي إلا بفضله.

إلى من كلل العرق جبينه، إلى النور الذي أنار دربي، من بدل الغالي والنفيس، إلى من أستمد منه قوتي واعتزازي بنفسي، إلى من علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار، إلى من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل **"أبي الغالي"**

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها، إلى المرأة العظيمة التي طالما أرادت أن تقر عينها وتراني في هذا اليوم، إلى من كان دعائها سر نجاحي، إلى من كانت لي نورا في عتمتي **"أمي الغالية".**

إلى ضلعي الثابت، إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع ارتوي منها، إلى الكتف الذي لا يميل والظل الذي أحتمي به، إلى الأعمدة الثابتة في الحياة إلى أخي الوحيد وسر قوتي **"وائل"**، إلى أخر العنقود وبئر أسراري أختي **"بسمة".**

إلى بركة منزلنا، إلى من تغمرني بدفء دعواتها، إلى سبب البهجة في حياتنا، أدماك الله وأطال في عمرك إلى **"جدتي العزيزة".**

إلى رفيقات السنين، إلى الصديقات الوفيات، إلى من افاضني بمشاعره ونصائحه الصادقة، إلى من كانوا سحابا ماطرا خلال السنين.

أهديكم هدا الانجاز وثمرة نجاحي.

فالحمد لله على ما وهبني وأن يجعلني مباركا وأن يعينني أينما كنت.

دفوس لمياء

الإهداء

قال تعالى: (قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك.. ولا تطيب

الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك...

إلى أبي... إلى الجدار الذي أستند عليه في تعبي وحزني.. إلى الكتف التي أضع عليها أثقالي واليد التي تربت علي في كل حين إلى عزيزي وحبيبي الذي أحبه بقدر هذا العالم وأكثر، الوطن الذي أنتمي إليه

والأرض التي تحتويني.. إلى أغلاهم على قلبي وأقربهم إلي....

إلى أمي... وقد ورثت في جوفها كيف أكون إنسانا قبل أن أصرخ صرختي الأولى في هذا العالم.. ليس فقط لأنك آويتني في رحمك الدافئ تسعة أشهر وتعاركت مع الموت لتمنحيني الحياة في ميدان المخاض.... إنما لأنك كنت منذ أنجبتني حتى هذه اللحظة أمًّا عظيمةً إلى الحد الذي أشعر فيه بأنك كثيرة علي .....

إلى من قيل فيهم سنشد عضدك بأخيك إلى من مد يده دون كلل ولا ملل وقت ضعفي

إخوتي **(عبد الرحيم، هيثم، يحي)** أدامكم الله ضلعًا ثابتًا لي...

إلى بهجة البيت وريحانته إلى آخر العنقود، نسختي الثانية "**أريج**" أدامك الله لي سنداً يا أختي الغالية...

إلى "**رفاق الخطوة الأولى**" والخطوة ما قبل الأخيرة إلى من كانوا خلال السنين العجاف سحابا ممطرا...

إلى من وسعهم قلبي ولم تسعهم ورقتي...

أهدي هذا العمل المتواضع لكم.

درغال رميساء

شكر وتقدير

الحمد لله عز وجل على النعم كلها وعلى توفيقه لنا في إنهاء هذه المرحلة من التحصيل العلمي راجين منه أن يزيدنا من فضله وعلمه لقوله تعالى:

"ولئن شكرتم لأزيدنكم".

أما بعد نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان لأستاذنا الفاضل
الأستاذ المحاضر **"معاذ ميمون".**

والذي شرفنا بقبوله الإشراف على هذا العمل ابتداء من تبلوره كفكرة، وعلى توجيهاته وملاحظاته القيمة ونصائحه الطيبة ليعرف هذا البحث النور، فله عظيم الشكر والتقدير.

كما نتوجه بالشكر والتقدير إلى كل من قدموا لنا يد العون في إتمام هذا العمل.

فجزاهم الله عن ذلك خير الجزاء.



قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
الاهداء	
الشكر والعرفان	
ملخص الدراسة	
قائمة المحتويات	**I**
قائمة الجداول	**I - I**
قائمة الأشكال	**I**
قائمة الملاحق	**I**
مقدمة	**أ - و**
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للإدارة الإلكترونية والأداء	**1 - 20**
المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإدارة الإلكترونية	**3 - 11**
المبحث الثاني: ماهية الأداء	**12 - 19**
الفصل الثاني: دراسة ميدانية	**22 - 42**
المبحث الأول: التعريف بالمركز الجامعي ميلة	**23 - 26**
المبحث الثاني: المنهجية المتبعة في الدراسة	**27 - 30**
المبحث الثالث: عرض نتائج الاستبيان وتحليله	**29 - 47**
الخاتمة	**49 - 50**
قائمة المراجع	**52 - 54**
الملاحق	**56 - 72**
فهرس المحتويات	**74**

قائمة الجداول

قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الالكترونية	**03 - 04**
02	تعريفات لإدارة الأداء حسب وجهة نظر كل باحث	**14**
03	توزيع عينة الدراسة	**27**
04	درجات مقياس سلم ليكارت الخماسي	**28**
05	نتائج المعامل ألفا كرونباخ	**29**
06	نتائج معامل ألفا كرو نباخ على المحور الأول	**29**
07	نتائج معامل ألفا كرو نباخ على المحور الثاني	**30**
08	الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول	**30**
09	الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني	**31 - 32**
10	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	**32**
11	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	**33**
12	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	**33**
13	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	**34**
14	مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام للعبارات	**34**
15	مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام للعبارات	**36**
16	النتائج الإحصائية لفقرات البعد الأول من المحور الأول	**37 - 39**
17	النتائج الإحصائية لفقرات البعد الثاني من المحور الأول	**38**
18	النتائج الإحصائية لفقرات البعد الثالث من المحور الأول	**39**

19	النتائج الإحصائية لفقرات البعد الرابع من المحور الأول	**40**
20	النتائج الإحصائية لفقرات المحور الثاني	**42 - 41**
21	نتائج تحليل الانحدار لأثر الأجهزة والحواسيب على أداء المركز الجامعي	**43**
22	نتائج تحليل الانحدار لأثر الشبكات على أداء المركز الجامعي	**44**
23	نتائج تحليل الانحدار لأثر البرامج وقواعد البيانات على أداء المركز الجامعي	**45**
24	نتائج تحليل الانحدار لأثر الموارد البشرية على أداء المركز الجامعي	**45**
25	نتائج تحليل التباين للانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية	**46**
26	نتائج تحليل الانحدار لأثر الإدارة الإلكترونية على أداء المركز الجامعي	**46**

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج الدراسة	**و**
02	علاقة الإدارة الإلكترونية بالأعمال الإلكترونية والحوكمة الإلكترونية	**05**
03	عناصر الإدارة الإلكترونية	**07**
04	متطلبات الإدارة الإلكترونية	**10**
05	العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية والفعالية	**14**
06	أبعاد إدارة الأداء	**16**
07	الموقع الجغرافي للمركز الجامعي ميلة	**24**
08	الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي	**26**
09	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	**33**
10	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	**34**
11	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	**35**

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

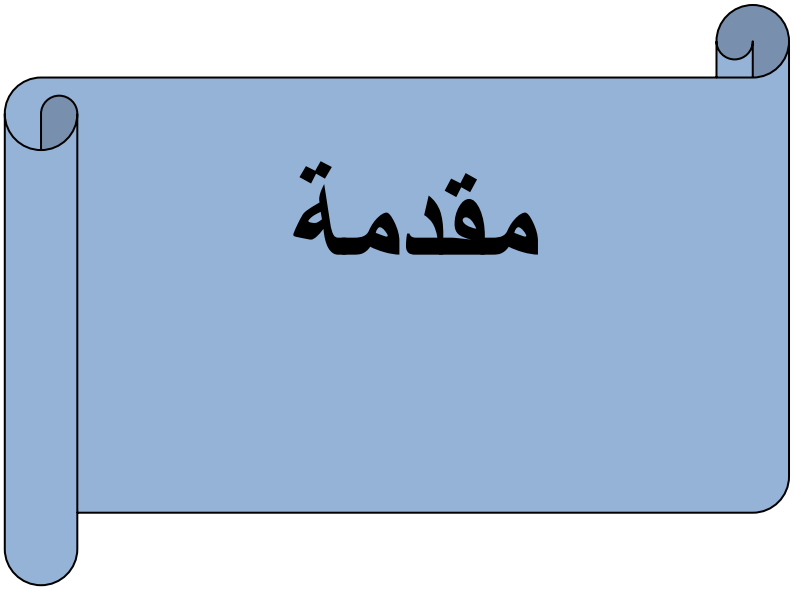
رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة المحكمين	56
02	الاستبيان	57 - 60
03	مخرجات spss	61 - 72

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الإهداء	
شكر وعرفان	
ملخص الدراسة	
قائمة المحتويات	**VII**
قائمة الجداول	**VII - VII**
قائمة الأشكال	**VII**
قائمة الملاحق	**VII**
مقدمة	**أ - و**
الفصل الأول:الإطار المفاهيمي للإدارة الإلكترونية والأداء	**1 - 20**
تمهيد	**2**
المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإدارة الإلكترونية	**3 - 11**
المطلب الأول: الإدارة بين المفهوم التقليدي والمفهوم الالكتروني	**3 - 5**
المطلب الثاني: عناصر وظائف الإدارة الالكترونية	**5 - 10**
المطلب الثالث: خصائص وأهمية الإدارة الالكترونية	**10 - 11**
المبحث الثاني:ماهية الأداء	**12 - 19**
المطلب الأول: مفهوم الأداء	**12 - 14**
المطلب الثاني: إدارة الأداء	**14 - 16**
المطلب الثالث: الأداء في مؤسسات التعليم العالي	**16 - 18**
المطلب الرابع: الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الجامعي	**18 - 19**
خلاصة الفصل الأول	**20**
الفصل الثاني: دراسة ميدانية بالمركز الجامعي ميلة	**22 - 48**
تمهيد	**22**
المبحث الأول: المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة	**23 - 26**
المطلب الأول: نبذة عن المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف	**23 - 24**
المطلب الثاني: مهام ومعاهد المركز الجامعي	**24 - 26**
المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي	**25 - 26**
المبحث الثاني: المنهجية المتبعة في الدراسة	**27 - 28**
المطلب الأول: مجتمع الدراسة وعينتها	**27**
المطلب الثاني: أداة الدراسة	**27 - 28**
المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة	**28**
المبحث الثالث: عرض نتائج الاستبيان وتحليله.	**29 - 47**
المطلب الأول: اختبار الثبات وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان	**29 - 32**
المطلب الثاني:عرض وتحليل نتائج الدراسة	**32 - 43**
المطلب الثالث: اختبار وتحليل الفرضيات	**43 - 47**
خلاصة الفصل الثاني	**48**
الخاتمة	**49 - 50**
قائمة المراجع	**52 - 54**
الملاحق	**56 - 72**


مقدمة

تمهيد:

يشهد العالم اليوم ثورة تقنية هائلة تحدث تغيرات جذرية في كافة مجالات الحياة، يلمسها ويعيشها الأفراد والمنظمات على حد سواء ومن أبرز هذه التغيرات وأهمها الثورة الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، حيث تواجه المؤسسات التي تسعى إلى البقاء والاستمرارية تحديات كثيرة، ومن أبرزها انتشار الانترنت والرقمنة على نطاق واسع، وهذا ما يلزم عليها ضرورة البحث عن وسائل التكيف معها وفي ظل هذه التغيرات والتطورات الحاصلة ظهر التعلم عن بعد، والمكتبات الرقمية والإدارة الإلكترونية...وغيرها، وهذا ما ساعد في تقليل الجهد والوقت في تقديم الخدمات وتبسيط الإجراءات الإدارية، وبالتالي المساهمة في انتقال عمل الإدارة من النمط التقليدي إلى النمط الإلكتروني كمنهج معاصر قائم على استخدام الإنترنت والشبكات في القيام بمختلف وظائف الإدارة.

حيث تعد الإدارة الإلكترونية فلسفة في تغير نمط التعامل بين موظفي المؤسسة ومن أهم الأساليب الإدارية الفعالة في وقتنا الحالي والتي يطلق عليها مؤسسات القرن 21، وذلك لسعيها لتطبيق المعرفة المعلوماتية في القيام بأنشطتها وتقديم خدماتها دون الاعتماد على الأنشطة الورقية، ومن بين المؤسسات التي تسعى جاهدة إلى مواكبة هذه الثورة التكنولوجيا في مختلف أنشطتها والاستفادة من خدماتها نجد مؤسسات التعليم العالي (الجامعات).

يعد تبني هذا المنهج والتحول نحو تطبيقه بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي (جامعات) ضرورة حتمية فرضها هذا التطور العالمي، وهذا لمساعدتها لمواكبة المؤسسات التي تعمل في نفس القطاع، لأن بقاء هذه الأخيرة واستمرارها مرهون بمدى استطاعتها على دمج وإدخال هذه التكنولوجيا في إدارتها، وهذا ما يساعدها في تحسين مخرجاتها إذ يساهم تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي (جامعات) كذلك في التحسين من أدائها والتقليل من مشكلات الإدارة التقليدية.

ولكي تتمكن من تحقيق ذلك لابد عليها أن تعمل على تطوير وتحسين طرق العمل داخلها وأن تسعى كل إدارة وقسم وموظف إلى تحسين أدائه، وكل هذا من أجل الوصول إلى التفوق وتبني منهج الإدارة الإلكترونية على أحسن وجه.

إشكالية الدراسة:

تتمحور إشكالية دراستنا حول معرفة دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الجامعات الجزائرية، وعلى هذا الأساس تتشكل لدينا معالم الإشكالية التالية:

ما هو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الجامعات الجزائرية؟

ويتفرع تحت هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للحواسيب والأجهزة على تحسين الأداء الجامعي؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للشبكات على تحسين الأداء الجامعي؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للبرامج وقواعد البيانات على تحسين الأداء الجامعي؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للموارد البشرية على تحسين الأداء الجامعي؟

فرضيات الدراسة:

وللإجابة على السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية المطروحة، تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية 01:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للحواسيب والأجهزة على تحسين الأداء الجامعي.

الفرضية02:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للشبكات على تحسين الأداء الجامعي.

الفرضية03:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للبرامج وقواعد البيانات على تحسين الأداء الجامعي.

الفرضية04:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للموارد البشرية على تحسين الأداء الجامعي.

الفرضية05:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإدارة الالكترونية على الأداء الجامعي.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا في:

- تحديد دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الجامعي.
- معرفة واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعات الجزائرية.
- حداثة موضوع الإدارة الإلكترونية باعتبارها أحد أهم استراتيجيات الإدارة الحديثة.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف من هذه الدراسة في:

-التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الجامعي.

-تحديد العلاقة بين أبعاد الإدارة الإلكترونية والأداء الجامعي.

-التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية وأهميتها.

-تحديد مفهوم الأداء ومؤشراته.

منهج الدراسة:

من أجل معالجة موضوع الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة وصحة الفرضيات المقترحة، استخدمنا في بحثنا المنهج الوصفي، أسلوب دراسة الحالة، كونه من المناهج المساعدة على التحليل وحل مشكلات البحث المرتبطة بالعلوم الاجتماعية بطريقة شاملة، كما تم الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وقد تم استخدام برنامج (spss).

حدود الدراسة:

تمثل حدود هده الدراسة فيما يلي:

حدود مكانية: المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة_.

حدود زمانية: تم اجراء هذه الدراسة في المدة الممتدة من 21افريل الى19ماي 2024.

حدود بشرية: تم توزيع الاستبيان على إداريي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف_ميلة وأساتذة معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير حيث بلغت العينة 47 حيث تم استرجاع 46 استبانة وعدم استرجاع استبانة واحدة.

أسباب اختيار الموضوع:

يكمن السبب في اختيار الموضوع في:

- أهمية الموضوع بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي.
- الاهتمام بموضوع الإدارة الإلكترونية.
- اعتبار الموضوع من أهم المواضيع الحديثة.

صعوبات الدراسة:

- قلة المراجع خاصة فيما يتعلق بالأداء الجامعي.
- الخلط والتداخل بين المصطلحات خاصة مصطلحي الإدارة الإلكترونية والإدارة عن بعد.

الدراسات السابقة:

لابد لكل دراسة حديثة أن تكون لها دراسات سابقة وان اختلفت في مضمونها وشكلها ولكن هذا لا ينفي وجود بعض العناصر الشبيهة لهذه الدراسة، وهدا الأمر الذي يبين أن البحث العلمي ذو طبيعة تراكمية، حيث كل دراسة تكمل الدراسات السابقة وتفتح المجال لدراسات مستقلة جديدة حتى تتواصل مسيرة البحث العلمي.

حيث سوف نذكر هنا بعض الدراسات التي خدمت موضوع دراستنا من قبل ومنه

الدراسة الأولى: دراسة (عماري سمير،2017)، تحت عنوان "دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي-حالة مجموعة من الجامعات الجزائرية-": هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة تطبيقات الإدارة الإلكترونية بأبعادها الثلاثة (الإدارية، التعليمية، المكتبية) في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم جمع البيانات بالاعتماد على المقابلة مع بعض أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى الاستبيان الذي استهدف عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية ومساعديهم بالجامعات الجزائرية محل الدراسة والبالغ عددهم (867) فردا، حيث تم توزيع (413) استبيان على مجتمع البحث، وقد تم استرجاع (337) استبيان، استبعد منها (18) استبيان، لأنها لا تتناسب مع شروط القبول، ليصبح عدد الاستبيانات القابلة للتحليل والمعالجة (319) استبيان. ولتحليل بيانات الاستبيان استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss. v21)

ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعات الجزائرية محل الدراسة هو مستوى ليس بالمرتفع، إذ وجِد أنه مستوى متوسط، والشيء نفسه بالنسبة لمستوى أداء الجامعات الجزائرية محل الدراسة إذ وجد أنه مستوى متوسط، بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية تبرز مساهمة تطبيقات الإدارة الإلكترونية بأبعادها الثلاثة (الإدارية، التعليمية، المكتبية) في تطوير أداء الجامعات الجزائرية محل الدراسة.

من جانب آخر أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الجزائرية محل الدراسة تعزى للمتغيرات الوظيفية باستثناء متغير إثم الجامعة، كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الجامعات الجزائرية محل الدراسة تعزى للمتغيرات الوظيفية باستثناء متغيري المنصب الوظيفي والرتبة العلمية.

الدراسة الثانية: دراسة (شلي الهام،2019)، تحت عنوان "دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء التنظيمي – دراسة ميدانية لبعض مؤسسات تسير الموانئ البحرية الجزائرية-" تهدف هذه الدراسة إلى تحديد دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء التنظيمي بمؤسسات تسيري الموانئ البحرية الجزائرية (عنابة، سكيكدة، بجاية)، وتقدمي إطار نظري يحدد ويعرف مختلف المفاهيم المتعلقة بالإدارة الإلكترونية والأداء التنظيمي وإبراز دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء التنظيمي في مؤسسات تسيري الموانئ البحرية. قمنا باستخدام الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات. لتحقيق أهداف الدراسة ثم الاعتماد على استبانة محكمة لغرض جمع البيانات، وثم سحب عينة عشوائية بسيطة (250)، وزعت عليها الاستبانات، وثم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية(spss

قد خلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: لمؤسسات تسيري الموانئ البحرية الجزائرية بكل من عنابة، سكيكدة، بجاية، ميول ورغبة في تبني الإدارة الإلكترونية والتحول من النمط التقليدي إلى النمط الرقمي، ولكنها تواجه صعوبة في ذلك، وتبني لنا أن هناك دور ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء التنظيمي، حيث تساهم الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء التنظيمي بما نسبته: 28% بالمؤسسات المبحوثة ويوجد ارتباط قوي بينهما. كما أثبتت النتائج المتوصل إليها كذلك أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a\leq0.05$) حول الإدارة الإلكترونية والأداء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية بالمؤسسات المبحوثة.

توصي الدراسة بـ: ضرورة تعامل هذه المؤسسات مع التكنولوجيا الحديثة والبرامج المتطورة وتطوير العاملين في الإدارة الرقمية والإلكترونية من أجل تطوير الأداء التنظيمي للمؤسسات المبحوثة.

الدراسة الثالثة: دراسة(سراي أم السعد، مقلاتي عاشوري، 2022)، تحت عنوان" دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الجامعي – دراسة حالة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف المسيلة –" هدفت هذه الدراسة الى معالجة الإطار النظري الذي حدد مختلف المفاهيم المتعلقة بتحسين الأداء الجامعي والإدارة الإلكترونية، وكذا معرفة أثر هذه الأخيرة في تحسين الأداء الجامعي من خلال تحديد أهم أبعادها وأثرها على الأبعاد الثالثة لتحسين الأداء الجامعي لذلك ثم طرح الإشكال الرئيسي التالي وهو: ما مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟ ومن أجل ذلك ثم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات حيث تتكون من محورين الأول خاص بالإدارة الإلكترونية وأبعادها (عتاد الحاسوب، الشبكات، والبرامج وقواعد البيانات، موارد بشرية) والمحور الثاني يتعلق بالأداء الجامعي وأبعاده (جودة التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع) ولغرض تحليل الاجابات ثم استخدام برنامج التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية spss.

قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

-أن الإدارة الإلكترونية أثر متوسط على الأداء الجامعي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة المسيلة.

-أن لبعدي الإدارة الإلكترونية (الموارد البشرية، البرامج) أثر إيجابي في تحسين الأداء الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

هيكل الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، فصل نظري والأخر تطبيقي.

حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار النظري وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تم فيه تسليط الضوء على الإطار المفاهيمي للإدارة الإلكترونية، والمبحث الثاني خصص للأداء.

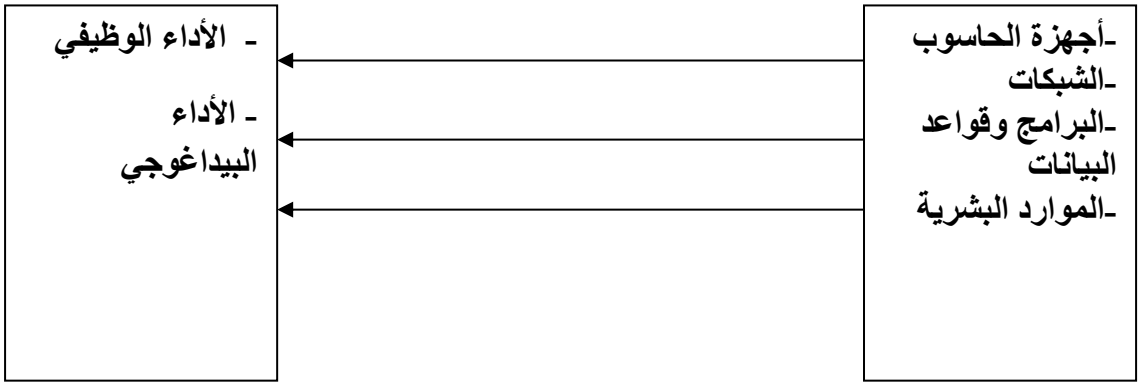
أما الفصل الثاني فخصص للدراسة الميدانية، حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول تم فيه التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والمبحث الثاني فقد خصص للمنهجية المتبعة في الدراسة، أما المبحث الثالث فقد خصص لعرض نتائج الاستبيان وتحليله.

نموذج الدراسة:

تلخيصا لما سبق، ووفقا لصياغة الفرضيات المرتبطة بالدراسة نخرج إلى هذا التمثيل البياني لنموذج الدراسة والمتمثل في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة

المتغير المستقل: الإدارة الإلكترونية **المتغير التابع: الأداء الجامعي**



الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للإدارة الإلكترونية والأداء

تمهيد:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة باتت الجامعات في جميع أنحاء العالم تشهد ثورة تقنية هائلة، وتحديات جديدة تتمثل في الحاجة إلى تحسين كفاءة عملياتها وتعزيز جودة مخرجاتها، وهذا ما جعلها تتبنى وبشكل متزايدة استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية حيث تلعب هذه الأخيرة دورا هاما في تحسين الأداء الجامعي من خلال تبسيط العمليات الإدارية وتسهيل التواصل بين مختلف أصحاب المصلحة. وتوفير فرص التعلم الإلكتروني وتعزيز البحث العلمي.

ومن أجل الإلمام بالجانب النظري للموضوع الدراسة، سنسلط الضوء في هذا الفصل النظري على المفاهيم النظرية لكل من الإدارة الإلكترونية والأداء الجامعي. حيث سنتطرق في المبحث الأول لمفهوم الإدارة الإلكترونية، أهدافها ومتطلباتها، أم المبحث الثاني سنتطرق فيه إلى ماهية الأداء بشكل عام، والأداء الجامعي بشكل خاص.

وبناء عليه فسوف يكون الهدف الأساسي من هذا الفصل هو دراسة مختلف المفاهيم المتعلقة بالإدارة الإلكترونية والأداء الجامعي وذلك من خلال المبحثين التالين:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإدارة الالكترونية.

المبحث الثاني: ماهية الأداء.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإدارة الالكتروني

نظرا لتطور الكبير الحاصل في التقنيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات التي تواجه العمل الإداري أصبح ولابد على المؤسسات أن تستفيد من هذا التطور والتغير من أجل تبسيط إجراءاتها الإدارية، وهذا ما أدى إلى ظهور مفهوم الإدارة الإلكترونية، حيث في هذا المبحث سوف نتعرف على الجوانب المرتبطة بهذا المفهوم، ومحاولة ضبط مختلف ما تعلق بها من أهمية، أهداف وما تتميز به من متطلبات.

المطلب الأول: الإدارة بين المفهوم التقليدي والمفهوم الالكتروني

تعد الإدارة الإلكترونية منهجا جديد وربما غير مألوف من الإدارة وهذا راجع لقيامه على أسس ومبادئ مختلفة عما كان متعارف عليه، وهذا بعد أن أصبحت الإدارة التقليدية غير قادرة على الاستجابة لمتغيرات العصر ومتطلباته، وهو ما سوف يتم توضيحه من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: المفهوم التقليدي والالكتروني للإدارة

أولا: مفهوم الإدارة التقليدية

تعدّدت المفاهيم التي عالجت تعريف الإدارة، حيث يمكن التطرق الى أهم التعاريف كما يلي:

_ يعرّف **فريدريك تايلور** الإدارة على أنها "المعرفة الدقيقة لما تريد من الرجال أن يعملوه ثم التأكد من أن يقوموا بعمله بأفضل وأرخص طريقة." (كافي، 2011، صفحة 14)

_ أما **هايمان** فيعرّف الإدارة بأنها "الوظيفة التي تؤدي إلى فعل الأشياء بواسطة الأشخاص وتوجيه جهود الأفراد نحو غرض معروف." (عماري، 2017.2018، صفحة 04)

ومنه نستخلص أن الإدارة هي عبارة عن: ***"عمل إنساني مخطط ومنظم يسعى إلى الوصول لهدف وتحقيقه من خلال استعمال واستغلال موارد في ظل ظروف معينة ".***

ثانيا: مفهوم الإدارة الالكترونية

عُرّفت الإدارة الإلكترونية على أنها: "منهج حديث يعتمد على تنفيذ كل الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر من الأفراد والمنظمات باستخدام كل الوسائل الإلكترونية مثل: البريد الإلكتروني، التبادل الإلكتروني للمستندات". (ختيري و نورة، 2020، صفحة 73)

-كما عرفها **عامر:** "بأنها منظمة الكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصالات والمعلومات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال تنفيذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة". (قوارح أ.، 2018، صفحة 119)

-أما **السالمي** فيرى بان الإدارة الإلكترونية هي: "التخلي على المعاملات الورقية عبر إحلال المكتب الإلكتروني من خلال الاستعمال الواسع لتكنولوجيا المعلومات، وكذا من خلال تحويل الخدمات العامة إلى إجراءات يتم معالجتها الكترونيا وفقا لخطوات متسلسلة محددة مسبقا". (منسل، 2022-2023، صفحة 23)

- وحسب **نجم عبود نجم** هي: "العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المؤسسة". (د. موسى عبد الناصر ،قريشي، 2011، صفحة 89)

من خلال التعاريف السابقة يمكن وضع تعريف إجرائي للإدارة الإلكترونية: ***" هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في انجاز العمليات الإدارية من أجل تحسين فعالية المؤسسة ".***

الفرع الثاني: الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الالكترونية

أحدثت الإدارة الالكترونية تغيرا في تعاملات الإدارة التقليدية، من حيث الزمن والشفافية وغيرها من الجوانب. والجدول التالي يوضح بعض الفروقات بين الإدارتين:

الجدول رقم (01): الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الالكترونية

التصنيف / الميزة	الإدارة التقليدية	الإدارة الالكترونية
الوسائل المستخدمة	الاتصالات المباشرة والمرسلات الورقية	شبكات الاتصال الإلكترونية
الوثائق المستخدمة	ورقية	الكترونية
الحفظ	ملفات ورقية	ملفات الكترونية

الوصول إلى البيانات	صعوبة الوصول بسبب كثرة المستندات الورقية	سهولة الوصول بسبب توفر قواعد بيانات ضخمة جدا
الحماية	أقل حماية بسبب عدم توفر نظم حماية المعلومات	حماية عالية جدا بسبب توفر نظم حماية معلومات
درجة الاعتماد على الإمكانيات المالية والبشرية	تعتمد على استغلال أمثل للإمكانيات المالية والبشرية في تحقيق أهدافها	استخدامها لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق أهدافها
التفاعل	تفاعل بطيء قد يستغرق أيام وأشهر بسبب الإجراءات البيروقراطية	تتميز بالتفاعل السريع إذ يمكنها استقبال عدد كبير من الطلبات أو الرسائل في زمن قصير، وإرسال رسائل لعدد كبير
التكلفة	مكلفة على المدى البعيد	اقتصادية على المدى البعيد
نوع التنظيم	هرمي جامد	شبكي مرن
مدة الخدمة	محدودية ساعات الدوام الرسمي التي تقدم فيها الخدمة	تقدم خدماتها 24ساعة يوميا وفق برامج معدة مسبقا للرد على طالبي الخدمة
جودة الخدمة	جودة أقل	جودة عالية جدا

المصدر: سمير عماري، دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد بوضياف، الجزائر،2018/2017، ص8.

الفرع الثالث: علاقة الإدارة الإلكترونية ببعض المصطلحات

مع كل التطور التكنولوجي الحاصل في عصرنا الحالي، ظهر مفهوم الإدارة الالكترونية، غير أن هذا المصطلح رافقه ظهور مصطلحات أخرى حيث وجد الباحثين صعوبة في التفريق بينهم ومن بين هذه المصطلحات (الإدارة عن بعد، الحوكمة الإلكترونية، الأعمال الإلكترونية، التجارة الإلكترونية). حيث أن كل هذه المصطلحات تصب في حقل واحد وهو تطبيق الأنشطة الإلكترونية، ومنه لابد من توضيح العلاقة بين هذه المصطلحات والإدارة الإلكترونية:

أولا: التمييز بين الإدارة الالكترونية والإدارة عن بعد

يعد مفهوم الإدارة عن بعد أقدم من مفهوم الإدارة الإلكترونية، حيث الإدارة عن بعد يتم العمل بها في شكلها التقليدي من أمد بعيد حيث يقصد بها أنها عبارة عن عملية تسمح للعاملين بأن يقوموا بأعمالهم عن بعد أي تتيح لهم مزاولة أعمال المؤسسة من الخارج حيث أنها بدورها تنقسم إلى نوعين: (سمير، 2018/2017، صفحة 12)

- ✓ **الإدارة عن بعد التقليدية:** حيث أنها تتعلق بمختلف وظائف المؤسسة سواء الإنتاجية أو الخدماتية.
- ✓ **الإدارة عن بعد الإلكترونية:** وهي تلك الإدارة التي تعتمد على أجهزة الإلكترونية ووسائل الحديثة للقيام بها.

ويمكن التمييز بين المصطلحين من خلال عنصرين:

- **الهدف:** يختلف هدف الإدارة الإلكترونية فهي تسعى إلى تحسين كفاءة وفعالية الإدارة وعمليتها على عكس الإدارة عن بعد التي تسعى إلى مراقبة الأعمال الإدارية عن بعد من خارج المنظمة.
- **الأدوات:** تعتمد الإدارة عن بعد في التواصل مع موظفيها على استعمال تقنيات الاتصال على عكس الإدارة الإلكترونية التي تستخدم مواقع التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني.

ولكن وبرغم من اختلافهما إلى أن الإدارة عن بعد بمفهومها الإلكتروني تتفق مع الإدارة الإلكترونية من حيث ممارستهما التي تتم من خلال وسيط إلكتروني، ومنه فيمكن اعتبار الإدارة عن بعد بمفهومها الحديث جزء من الإدارة الإلكترونية، إلا أنها لا تتساوى معها في الوظائف والأهداف.

ثانيا: الفرق بين الإدارة الإلكترونية والحوكمة الالكترونية والأعمال الإلكترونية والتجارة الإلكترونية

تعددت الأفكار التي اعتبرت أن الإدارة الإلكترونية وكل من الحوكمة والأعمال والتجارة الإلكترونية على أنها نفس المصطلح ولها نفس المعنى إلا أنه على عكس ذلك فكما وسبق أن ذكرنا أن الإدارة الإلكترونية هي عبارة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في انجاز العمليات الإدارية على غرار المصطلحات الأخرى التي تعني:

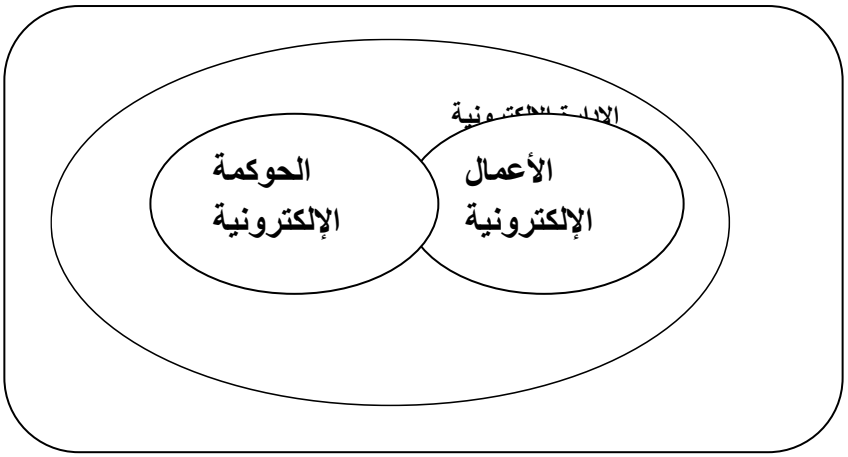
1/ **الحوكمة الإلكترونية:** حيث تعتبر نمطا حديثا للتسيير أساسه استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة مرفقة بتغييرات على مستوى التنظيم وسلوكيات الأفراد. (مرزاق، صفحة 139)

2/الأعمال الالكترونية: عرفت على أنها نتائج علاقة الارتباط بين موارد نظم المعلومات التقليدية وقدرات الوصول السريع إلى شبكة الانترنت والويب بما في ذلك القدرة على ربط نظم الأعمال الجوهرية مباشرة مع الأطراف المستفيدة. (العاني، 2016، صفحة 15)

3/التجارة الالكترونية: حيث ثم تعريفها على أنها عملية تبادل السلع والخدمات عن طريق وسيلة إلكترونية أو وسيط إلكتروني، حيث أن المقصود بالوسيط الالكتروني أنه غالبا أو أساسا شبكة الانترنت. (العيسوى، 2003، صفحة 10)

ومنه فإن كل من الأعمال الإلكترونية والحوكمة الإلكترونية هي جزأ من الإدارة الإلكترونية وهو ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل (02): علاقة الإدارة الإلكترونية بالأعمال الإلكترونية والحوكمة الإلكترونية



المصدر: سعد غالب ياسين الإدارة الإلكترونية دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2010، ص27.

من كل ما سبق يتضح أن الإدارة الإلكترونية هي بمثابة مفهوم شامل يأخذ تطبيقه العديد من الصور والأشكال.

المطلب الثاني: عناصر ووظائف الإدارة الالكترونية

تفرض طبيعة عمل الإدارة الإلكترونية مجموعة من الوظائف التي لم تكن في مقدور الإدارة التقليدية ممارستها فهناك واقع مغاير تمارس فيه الإدارة الإلكترونية عملها، وعليه يأتي هذا المطلب للتطرق إلى وظائف الإدارة الإلكترونية.

الفرع الأول: عناصر الإدارة الإلكترونية

يتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية توفير عناصر أساسية من أجل إنجاز الأعمال ومن بين تلك العناصر:(محمد، 2010، الصفحات 69-74)

1) **الحواسيب وملحقاتها**

ينبغي على الإدارة قبل بدء تعميم تطبيق التقنية في دوائرها أن تتأكد أن لديها القدرة المالية على توفير العدد المطلوب من أجهزة الحاسوب اللازمة لتشغيل الموقع أو المواقع الإدارية التابعة لها، مع مراعاة الإمكانيات اللازم توفرها في تلك الأجهزة فقد تحتاج إحدى الجهات إلى أجهزة ذات موصفات معينة من حيث أحجام شاشاتها، وسرعتها، وسعتها التخزينية، وأيضا ملحقات تلك الأجهزة الخارجية، فقد تحتاج بعض

الإدارات إلى طابعات على اختلاف قدراتها ومواصفاتها وأحجامها، وغيرها من الأجهزة الملحقة كأجهزة فصل الألوان .... إلخ.

2) البرامج

تختار كل إدارة قائمة من البرامج التي تناسبها من بين آلاف البرامج الحاسوبية، وربما تعتمد بعض الجهات إلى تكليف مبرمجيها، أو بعض الجهات المختصة بتصميم برنامج خاص تحتاج إليه بحكم طبيعة عملها، وهكذا فإن قائمة البرامج التي تعتمد عليها الإدارات تنقسم إلى قسمين:

أ- **برامج عامة**

وهي البرامج التي يتم تحميلها غالبا على معظم أجهزة الحاسوب التي يبدأ تشغيلها، كبرامج إدارة النظام: نظم التشغيل، ونظم إدارة الشبكة، والجداول الإلكترونية، والبريد الإلكتروني، وغيرها.

ب- برامج خاصة

وهي البرامج التي لا يتم تحميلها على أجهزة الحاسوب في شركات البيع لأي مستخدم، بل تحمل بناء على طلب الجهة أو المستخدم الذي يحتاج إليها في إدارة أعماله، وحين تحتاج الإدارة إلى تنفيذ إجراء إداري ما على دائرتها الإلكترونية ولم يكن متوافرا في الأسواق من البرامج مما يمكن من خلاله تطبيق هذا الإجراء أو الممارسة الإدارية، فإن دور مبرمجي الحاسوب يبدأ بتصميم البرنامج الذي تحتاج إليه تلك الجهة.
وعليه تبقى البرامج عنصرا أساسيا، فهي إحدى وسائل الإدارة لتنفيذ خططها وممارساتها الإدارية عبر حواسيبها وشبكتها الإلكترونية.

3) الشبكة الإلكترونية

وهي تلك الحزم من الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الإنترنت والإنترانت.
وعلى شبكة الاتصال الخاصة بالإدارة تحمل قاعدة البيانات والمعلومات التي يقوم عليها عمل الإدارة من قوانين، قرارات، بيانات أفراد ومشروعات، وملفات شخصية ومعاملات وغيرها من البيانات والمعلومات التي يتعامل معها موظفو الإدارة، فيدخل كل منهم إلى المواقع التي يسمح له بالدخول إليها عبر كلمة المرور الخاصة به حتى يمكن تحديد الخلل أو التقصير والمسؤولية الخاصة بكل موظف، وأيضا قياس معدل أدائه، كما يمكن للأفراد بمراسلة الإدارة عبر بريدها الإلكتروني، وجميع تلك العمليات تدور من خلال شبكة الاتصال التي تستقبل جميع الأوامر التي ترد إليها من منسوبي الإدارة ومراجعيها، وتحتفظ الشبكة الإلكترونية في ذاكرتها بجميع تلك الأوامر والعمليات والبيانات التي ترد إليها جميع الأطراف بتوقيت إجرائها بالدقيقة و الثانية.

4) القوى البشرية

يرى بعض الباحثين أن العنصر البشري أصل ثابت من أصول المنظمة يجب الاهتمام به وتنمية إبداعاته بل يرى آخرون أن القوى البشرية في الإدارة الحديثة من أكثر الأصول أهمية وخطورة.
فهي تضم القيادات من محللين ومديرين للموارد المعرفية والكوادر الإدارية من أصحاب التخصص الذين لهم خبرتهم في تطبيقات التقنية في الإدارة الحديثة، وهم في الغالب من دارسي علم الإدارة الحديثة القائمة على تعظيم قيمة التقنية والاستفادة من إمكاناتها في التواصل مع دوائر الإدارة محليا وعالميا عبر تلك التقنيات الرقمية الحديثة التي تتمتع تلك الإدارة بثقافة التعامل معها. إذا من غير المعقول تأسيس شبكة الاتصال في جهة ما وجلب الأجهزة وتحميلها بالبرامج الإلكترونية، ثم وضعها على المكاتب أمام إدارات بيروقراطية تدير دفة العمل بعقلية روتينية، لأن هذا يعد ضربا من تضييع الوقت والجهد، وربما يصل إلى إهدار المال.
حيث قد تقوم بعض الجهات بإخضاع القيادات القديمة لدورات في كيفية استخدام الحاسوب حين التحول إلى أسلوب الإدارة الإلكترونية.

5) المجتمع

وهناك ما ينبغي أن تراعيه الإدارة، حتى تكون عملية التحول قائمة على أسس صحيحة، مما يضمن لها الاستمرارية والتطور، ويجنبها كثيرا من العوائق والعثرات، ومن ذلك مراعاة ضوابط المجتمع وثوابته، فلا يمكن لأي إدارة أن تعمل بمعزل عن قيم المجتمع الذي تطبق فيه برامجها وممارساتها الإدارية، لأن ذلك سيدفع المجتمع إلى أن يلفظ وجود تلك الإدارة وربما يحاربه، فبعض الثوابت والقيم الاجتماعية لا ينبغي المساس بها، وتلك الثوابت الاجتماعية التي يجب على الإدارة مراعاتها إبَّان تنفيذ سياساتها وممارساتها الإدارية في مجتمع ما الدين، القانون، ثقافة المجتمع وتقاليده,

وعلى الإدارة أن تضع في حسبانها تصنيفات المجتمع الذي تعمل فيه وتكويناته فهناك مجتمعات أسرية، ومهنية، وزراعية، اقتصادية، وأخرى يتداخل فيها هذا كله.

وعلى الإدارة أن تضع من النظم ما يكفل لها التوفيق بين جميع تلك الشرائح، حتى تصل إلى حالة من الاتزان الذي يضمن لها كسب ثقة فئات المجتمع كلها.

6) الأنظمة والتشريعات

تعد الأنظمة والتشريعات التي تقوم عليها الإدارة الأساس الذي يقوم عليه عمل تلك الإدارة ويتوقف عليه أيضا نجاحها والوفاء باستحقاقاتها وضبط ممارساتها الإدارية، وكذلك تضمن أنظمة الإدارة وتشريعاتها التي ترسيها الإدارة للاحتراز من وقوع تجاوزات غير مرغوبة والسيطرة عليها.

7) الأنظمة الداعمة

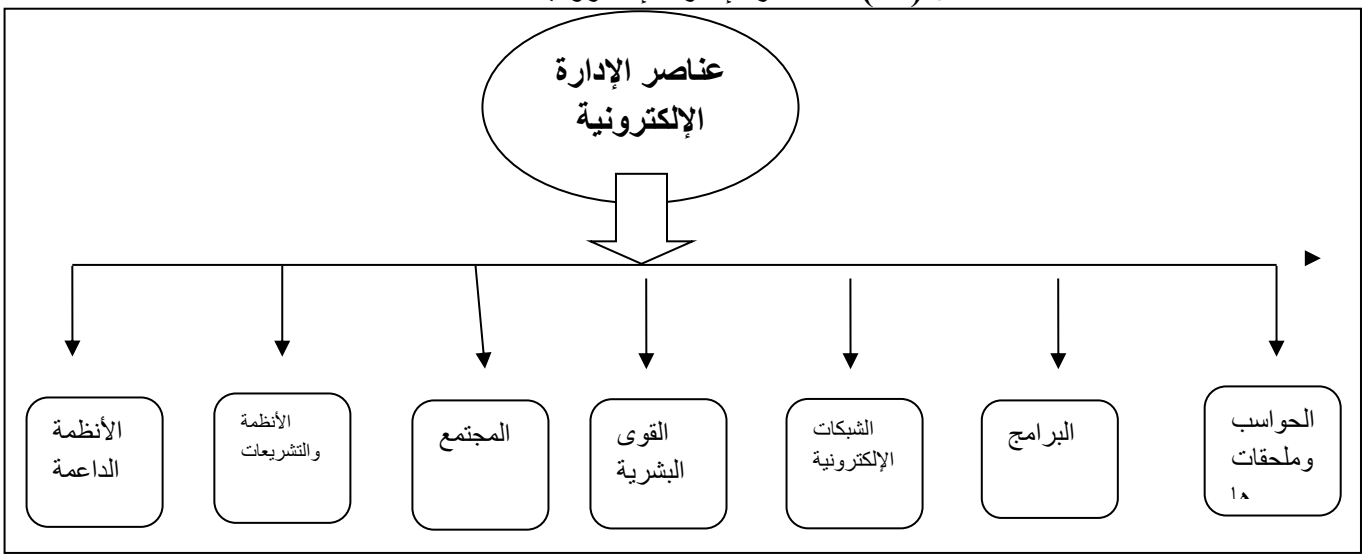
ويقصد بها العوامل والأسس التي يقوم عليها مشروع الإدارة الإلكترونية نفسه، والضوابط التي تحكم هذا المشروع، ويستمد منها مشروع الإدارة صلاحيته واستمراريته.

وتشمل الأنظمة القاعدية، الأنظمة السياسية، والأنظمة الاجتماعية، والأنظمة الاقتصادية، وتعد بمثابة محددات لنمط الإدارة وطبيعتها وأساليب عملها وحجمها.

ولا يمكن للإدارة أن تبدأ عملا تأمل فيه النجاح أو تراهن عليه قبل أن تستقر على تلك الأنظمة، وتختار أو تستحدث ما يلائمها وتواءم مع طبيعة عملها منها، فمن شروط البقاء أن تحدد الأسس التي يقام عليها نظام ما.

حيث يمكن تلخيصها في الشكل الموالي:

الشكل (03): عناصر الإدارة الإلكترونية



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على ما سبق

الفرع الثاني: وظائف الإدارة الالكترونية

تعد الإدارة الالكترونية نمط جديد من الإدارات حيث أن واقعها الجديد لا يعول على بعض التطبيقات التقنية التي يمارسها أفراد المجتمع ودوائره، حيث ترك نمطها أثاره الواسعة على المنظمات ومجالات عملها خاصة عمليات تهيئة أو إصلاح البنية التنظيمية، حيث توصف بأنها عصب إنجاز مجتمعات التقنية الحديثة، ومن أبرز وظائف الإدارة الالكترونية ما يلي:

1- **التخطيط الالكتروني**

يعرف التخطيط بأنه الوظيفة الإدارية التي تحدد أهداف المنشأة العامة والأهداف التفصيلية للإدارة، ثم إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيقها كما أنه عملية ذهبية يقوم المديرون بالاعتماد على تفكيرهم الخلاق.

وقد لا يختلف التخطيط الإلكتروني من حيث التحديد العام عن التخطيط التقليدي وذلك لأن كلاهما ينصب على وضع الأهداف، وتحديد الوسائل من أجل تحقيقها. ولكن هناك اختلافات جوهرية يمكن أن ترد في 3 مجلات: (حسن، 2023، صفحة 112/111)

- إن التخطيط الإلكتروني هو عملية ديناميكية في اتجاه تحقيق أهداف واسعة، مرنة آنية وقصيرة المدى كما أنها قابلة لتجديد والتطوير المستمر، على عكس التخطيط التقليدي الذي يحدد الأهداف من أجل تنفيذها في المستقبل.
- التدفق المستمر للمعلومات على كل شيء في المؤسسة بما في ذلك التخطيط يحوله من التخطيط المتقطع إلى التخطيط المستمر.
- إن فكرة تقسيم العمل الإداري التقليدي بين إدارة تخطيط وعمال الخط الأمامي ينفذون، يتم تجاوزها تماما في الإدارة الإلكترونية. فجميع العاملين يعملون عند الخط الأمامي وكلهم يمكنهم المساهمة في التخطيط الإلكتروني.

2- التنظيم الإلكتروني

التنظيم هو عبارة عن عملية إدارية تهتم بتحديد المهام و المسؤوليات وتوزيع الصلاحيات على الأفراد وتخصيص الموارد (حسن، 2023، صفحة 112)،حيث أن المفهوم التقليدي له يركز على الهرمية والرسمية وعلى بيئات مستقرة أكثر مما هي متغيرة، ولكن نتيجة للتغيرات والتطورات الكبيرة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال أصبح من الضروري البحث عن تطبيقات وممارسات معاصرة للتنظيم، فأصبح يسمى ب**"التنظيم الإلكتروني"** والذي يمثل الإطار الواسع لتوزيع السلطة والمهام، مما يحقق التنسيق الآني، في كل مكان، من أجل إنجاز الهدف المشترك لأطراف التنظيم. (سمير، 2018/2017، صفحة 31)

3- القيادة الإلكترونية

القيادة بمفهومها التقليدي تعني القدرة على إقناع الآخرين من أجل السعي وراء تحقيق أهداف معينة (سمير، 2018/2017، صفحة 34)،حيث أدى التغير في بيئة الأعمال الإلكترونية والتحول في المفاهيم الإدارية إلى إحداث نقلة نوعية كان من نتائجها الانتقال إلى نمط القيادة الإلكترونية والتي تنقسم إلى الأنواع الثلاثة التالية: (حسن، 2023، صفحة 112.113)

أ. القيادة التقنية العملية

حيث ترتكز في نتائجها على استخدام تكنولوجيا الانترنت، وتتميز بزيادة وفرة المعلومات وتحسين جودتها وسرعة الحصول عليها.

ب. القيادة البشرية الناعمة

ترتكز على ضرورة وجود قائد يمتاز بالحرفية والمعرفة وحسن التعامل مع الزبائن، الذين يبحثون عن سرعة الاستجابة لمطلبهم، كما تتميز هذه القيادة بالقدرة على إدارة المنافسة والوصول إلى السوق، بالتركيز على عنصر التجديد في نوعية الخدمات للمتعاملين.

ج. القيادة الذاتية

تتصف بالقدرة على تحفيز النفس وتطوير قدراتها والتركيز على انجاز المهمات وإطلاق المبادرات كما تتطلب المهارة العالية، والمرونة في التكيف مع مستجدات البيئة المتغيرة.

4- **الرقابة الإلكترونية**

تمتاز الرقابة التقليدية بتركيزها على الماضي، حيث أنها تأتي بعد التخطيط والتنفيذ، وتهتم بالمقارنة بين الأهداف والمعايير من ناحية، والأداء الفعلي من ناحية أخرى، أي أنها تتسم بعدم قدرتها على اكتشاف الانحرافات وتصحيحها إلى بعد انتهاء المدة. (سمير، 2018/2017، صفحة 36)

وأما الرقابة في ظل الإدارة الالكترونية فهي عبارة عن عملية مستمرة للكشف عن الانحرافات من خلال تدفق المعلومات، فهي رقابة فورية تعتمد على الشبكة الداخلية للمؤسسة لتقليص الفجوة الزمنية بين الانحرافات وتصحيحها ومتابعة مختلف العمليات واتخاذ القرارات الصحيحة وتصحيح الأخطاء. (حسن، 2023، صفحة 113)

الفرع الثالث: متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية

من أجل تنفيذ الإدارة الإلكترونية وما هو مطلوب منها فلا بد من توفر بيئة ملائمة لذلك، ولهذا فهي ترتكز على مجموعة من المتطلبات ومن أهمها: (العبيدي، 2014، صفحة 70_72)

1- المتطلبات المادية (أجهزة وبرامج)

وتتمثل في مجموعة من المكونات المادية التي يمكن من خلالها تنفيذ تطبيقات الإدارة الإلكترونية في المنظمة وهي:

- أجهزة الحاسوب بمختلف أنواعها وقدرتها، إضافة إلى أجهزة المساندة له.
- نظم برامج التشغيل ونظم برامج التطبيقات المختلفة.
- متطلبات البنية التحتية لأعمال الحاسوب داخل مبنى المنظمة مثل الطاولات الخاصة بالحاسوب وغير ذلك.
- شبكات الحاسوب حيث تعد العمود الفقري لتنفيذ العمل إلكترونيا لقيامها بدور نقل المعلومات وتبادلها عبر المواقع المختلفة.
- وسائط الاتصال عبارة عن الأجهزة المستخدمة للربط بين موقعين أو أكثر وتشمل على وسائط السلكية ووسائط اللاسلكية.

2- المتطلبات البشرية

يمثل العنصر البشري ركنا أساسيا في تطبيق الإدارة الإلكترونية وهذا في ظل تنامي التقدم التقني الحاصل وتتمثل في:

- القيادة الإدارية الإلكترونية وتدريب العاملين على طرق استعمال أجهزة الحاسوب وقواعد المعلومات.
- توفير الكوادر والكفاءات الرقمية من محللين ومبرمجين في تقنيات الاتصالات وتشغيل الأجهزة وصيانتها.

3- **المتطلبات الإدارية**

توجد عدة متطلبات ينبغي أن تقوم بها الإدارة بكافة مستوياتها من أجل توفر الإطار التنظيمي لاستخدام الإدارة الإلكترونية منها:

- وضع إستراتيجيات وخطط التأسيس.
- إصدار قوانين وتشريعات حول البيانات المتداولة على الشبكات والحفاظ على حقوق الملكية الفكرية.
- التخطيط الإستراتيجي للتحول.
- الهيكل الإداري الإلكتروني.

4- المتطلبات المالية

من أجل تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمة لابد من توفر:

- الدعم المالي لتوفير البينية التحتية، ولتصميم وتطوير البرامج الإلكترونية لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- الموارد المالية اللازمة للاستعانة بالمدربين المؤهلين لتدريب الكوادر البشرية.
- الموارد المالية اللازمة لصيانة الأجهزة والبرامج الإلكترونية.

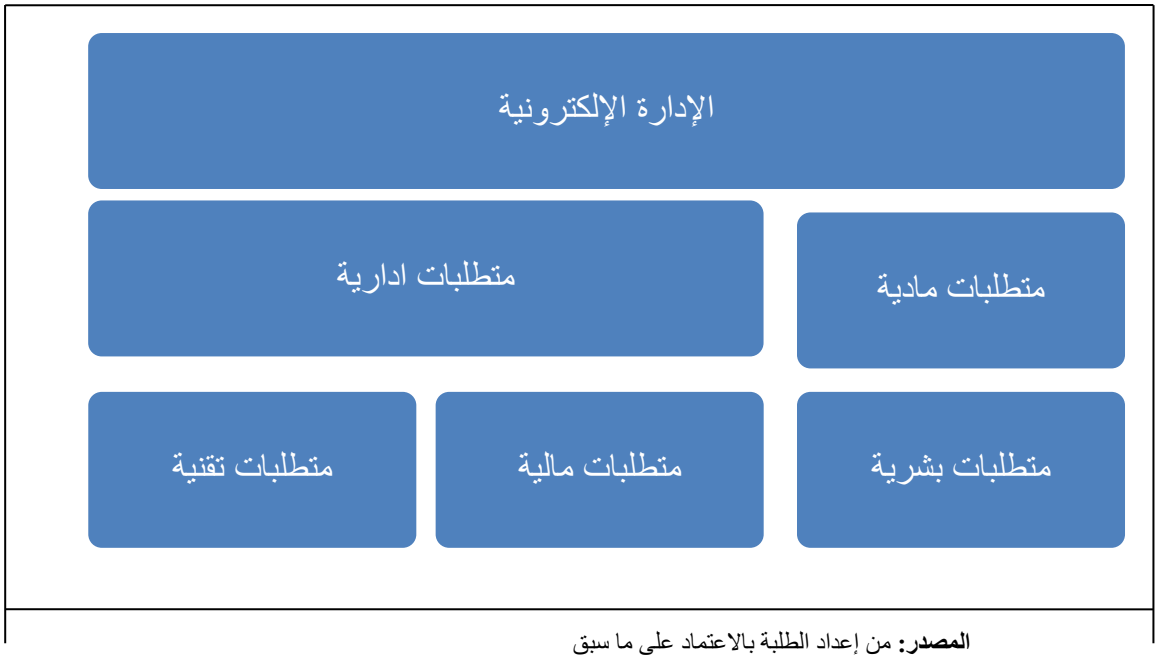
5- المتطلبات التقنية

ويتمثل في توفر البنية التحتية للإدارة الإلكترونية والتي تشمل تطور وتحسين شبكة الاتصالات بحيث تكون متكاملة وجاهزة للاستخدام واستيعاب الكم الهائل من الاتصالات في آن واحد، بالإضافة إلى توفير التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات ومعدات وقواعد بيانات، وتنقسم البنية التحتية إلى:

- **البنية التحتية الصلبة للأعمال الإلكترونية:** وتشمل كل التوصيلات الأرضية والخلوية عن بعد وأجهزة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات اللازمة من أجل ممارسة الأعمال الإلكترونية.
- **البنية التحتية الناعمة للأعمال الإلكترونية:** وتتمثل في مجموعة الخدمات والخبرات وبرمجيات التطبيقات التي يتم من خلالها انجاز وظائف العمال الإلكترونية.
- **بنية تحتية متطورة للاتصالات السلكية واللاسلكية**: تكون قادرة على تأمين التواصل ونقل المعلومات بين المؤسسات الإدارية من جهة وبين المؤسسات والمواطن من جهة أخرى.

ويمكن تلخيصها في الشكل التالي:

الشكل (04): متطلبات الإدارة الإلكترونية



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على ما سبق

المطلب الثالث: خصائص وأهمية الإدارة الإلكترونية

إنه لمن الواضح في وقتنا الحالي، أن كل المؤسسات باختلاف طبيعتها تسعى إلى دعم أجهزتها الإدارية بوسائل اتصالات حديثة، أو الانتقال من العمل التقليدي إلى العمل الإلكتروني بهدف انجاز الأعمال بسرعة وتقديم الخدمات بكفاءة عالية وتكلفة منخفضة، وهو ما ترتكز عليه الإدارة الإلكترونية، ومنه سوف نتعرف في هذا المطلب أولا على خصائص الإدارة الإلكترونية ومن ثم توضيح أهدافها وأهميتها.

الفرع الأول: خصائص الإدارة الإلكترونية

تتسم الإدارة الإلكترونية بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن الإدارة التقليدية والتي نذكر منها: (نادية، 2017، صفحة 277)

- **إدارة بلا ورق:** حيث عوضت الوسائل الإلكترونية الأوراق فيما يخص طلب الوثائق.
- **إدارة بلا مكان:** حيث يمكن الاستفادة من جميع الخدمات المقدمة إلكترونيا وفي أي مكان عند الحاجة إليها.

بالإضافة إلى:

- السرعة، الوضوح والشفافية في أداء الخدمات.
- تحقيق المرونة والبساطة في الإجراءات.
- تحقيق الرقابة المباشرة والصادقة وضمان المحاسبة الدورية والمستمرة على كل ما يقدم من خدمات.
- المحافظة على السرية والخصوصية في أداء الخدمة الإدارية وامتلاكها برامج تمكنها من حجب البيانات والمعلومات.

الفرع الثاني: أهداف الإدارة الإلكترونية

للإدارة الإلكترونية أهداف كثيرة ومتعددة، حيث يمكن تلخيص أهمها في النقاط التالية: (عبدالناصر و قريشي، 2011، صفحة 87)

- تقديم خدمات للمستفيدين بصورة مرضية طيلة 24ساعة وعلى مدى أيام الأسبوع.
- تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز العمل وبتكلفة مناسبة.
- الحفاظ على أمن وسرية المعلومات وتقليل مخاطر فقدانها.
- تعميق مفهوم الشفافية.

بالإضافة إلى: (الخيال، 2013، صفحة 55.56)

- رفع مستوى الأداء والاستخدام الأمثل للقوى البشرية.
- تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة داخليا وخارجيا.
- تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.

- تكامل أجزاء التنظيم وتوحيدها كنظام مترابط من خلال تكنولوجيا المعلومات.
- إيجاد البيئة والمناخ التنظيمي الملائم للبحث والتطوير.

الفرع الثالث: أهمية الإدارة الإلكترونية

تتجلى أهمية الإدارة الإلكترونية في قدرتها على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات كما ينظر لها على أنها بديل عصري يواكب التطور الذي اعترى حياة الإنسان على سطح الأرض.

كما تكمن أهميتها في: (الغامدي، 1443ه/2021م، صفحة 51/50)

- انخفاض تكاليف الإنتاج.
- تطوير وتحسين مستوى الأداء.
- تجنب مخاطر التعامل بالمستندات الورقية.
- تخزين البيانات والمعارف واسترجاعها ومعالجتها بسرعة فائقة

المبحث الثاني: مدخل إلى ماهية الأداء

في ظل التغيرات الحاصلة لم تعد المؤسسات مطالبة بتحقيق الأداء فقط وإنما أصبح لابد عليها من التحسين فيه وهذا من أجل البقاء والاستمرار، حيث سوف نتطرق في هذا المبحث الى مفهوم الأداء وإدارة الأداء بالإضافة الى أداء مؤسسات التعليم العالي.

المطلب الأول: مفهوم الأداء

قبل التطرق إلى مفهوم الأداء الجامعي، سنتطرق وبصفة عامة إلى مفهوم الأداء من خلال هذا المطلب وذلك من خلال تسليط الضوء على تعريف الأداء، أنواعه وعلاقته ببعض المصطلحات.

الفرع الأول: تعريف الأداء

إن أصل كلمة أداء ينحدر إلى اللغة اللاتينية أين توجد كلمة PERFORMERE التي تعنى إعطاء، وذلك بأسلوب كلي الشكل لشيء ما. وبعدها اشتقت اللغة الإنجليزية منها لفظة PERFORMANCE وأعطتها معناها. ويرى بعض الباحثين فيه ما يلي:" أداء مركز ذو مسؤولية ما يعني الفعالية والإنتاجية التي يبلغ بهما هذا المركز الأهداف التي قبلها الفعالية تحدد في أي مستوى تتحقق الأهداف. (عشي، 2001/2000، صفحة 14)

ويعرفه كل من: (أسامة، 2022-2023، صفحة 10)

- **DRUKER**:" قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء محققة التوزان بين رضا المستهلكين والعمال".
- **Bromily&Miller** :"الأداء انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة، وبصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها".
- ويلقي**Gilbert Thomas** الضوء على مصطلح الأداء حيث يرى أنه : "ينبغي عدم الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أنشطة في المنظمة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتاج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج أو نتائج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي إنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت." (بلحسين، 2020/2019، صفحة 95)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف الأداء على انه: "***مفهوم يشير إلى قياس مدى تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة في إطار معين، ويتضمن الأداء جميع الأنشطة والإجراءات التي تقوم بها الفرد أو المؤسسة لتحقيق أهدافها***".

الفرع الثاني: أنواع الأداء

يمكن تقسيم أنواع الأداء بغرض اختيار معيار التقييم، كما يلي:(بلحسين، 2020/2019، الصفحات 101-103)

1) **حسب معيار المصدر:** وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الداخلي الأداء الخارجي؛

أ- **الأداء الداخلي:** ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، حيث أنه نتاج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساساهما يلي:

- ✓ **الأداء البشري:** وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا إستراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراته؛
- ✓ **الأداء المالي:** ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الموارد المالية المتاحة؛

ب- **الأداء الخارجي:** هو الأداء الناتج عن التغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمؤسسة، والتي تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها، حيث يتعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها؛

ويمكن اختزال كل ذلك في الأداء المؤسسي، الذي يشكل المنظومة المتكاملة لإنتاج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصرها الداخلية والخارجية، وهو يشمل:

- أداء الأفراد في وحداتهم التنظيمية؛
- أداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسات العامة للمنظمة؛
- أداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

2) **حسب معيار الشمولية:** وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما:

أ- **الأداء الكلي:** يتجسد في الإنجازات التي ساهمت في تحقيقها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، كما أنه من خلال هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة لأهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الربح والنمو، إضافة إلى أن الأداء الكلي للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية؛

ب- **الأداء الجزئي:** هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق؛

3) **حسب معيار الطبيعة:** تبعا لهذا المعيار يمكن تقسيم أنواع الأداء إلى ما يلي:

أ. **الأداء الاقتصادي:** يعتبر الأداء الاقتصادي المهمة الأساسية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى بلوغها ويتمثل في الفوائض الاقتصادية التي تجنيها المؤسسة من وراء تعظيم نواتجها وتدنيه استخدام مواردها؛

ب. **الأداء التنظيمي:** يقصد به الطرق التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها، ومن ثم يكون لدى مسيريها معايير يتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء، مع الإشارة إلى أن هذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكلة التنظيمية وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية الاقتصادية، مما يعني أن هذه المعايير المعتمدة في قياس الفعالية التنظيمية تلعب دورا هاما في تقويم لأداء، حيث تتيح للمؤسسة إدراك الصعوبات التنظيمية في الوقت الملائم من خلال مظاهرها الأولى، قبل أن يتم إدراكها من خلال تأثيراتها الاقتصادية؛

ج. **الأداء الاجتماعي:** يشير البعد الاجتماعي الأداء إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم، حيث أن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشرا على وفاء الأفراد لمؤسستهم. لذا ينصح بإعطاء أهمية معتبرة للمناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة، أي لكل ما له صلة بطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة) صراعات، أزمات....الخ؛

د. **الأداء التكنولوجي:** يكون للمؤسسة أداء تكنولوجيا عندما تكون قد حددت أثناء عملية التخطيط أهدافا تكنولوجية كالسيطرة على مجال تكنولوجي معين، وفي أغلب الأحيان تكو ن الأهداف التكنولوجية التي ترسمها المؤسسة أهداف إستراتيجية نظرا لأهمية التكنولوجيا.

الفرع الثالث: مفاهيم ذات علاقة بالأداء

يرتبط مفهوم الأداء بمصطلحات تقترب في مضمونها منه ونجد:

1) الفعالية (Effectiveness):

يقصد بالفعالية وفقا لبيتر دراكر" أداء الأشياء الصحيحة في الوقت المناسب Doing the right things in (the right time). وهذا يعني إنجاز العمل الصحيح، كما ينظر للفعالية على أنها معيار يعكس درجة تحقيق الأهداف المسطرة، وهذا من خلال التعريف الذي قدمه(Vinccent Plauchet) على أنها: "القدرة على تحقيق النشاط المرتقب، والوصول إلى النتائج المرتقبة." فهي بذلك تعبر عن الأهداف المحققة بالمقارنة مع الأهداف المسطرة. (ابراهيم ب.، مارس2015، صفحة 473)

2) الكفاءة:(Efficiency)

الكفاءة تعني فعل الشيء نفسه باستخدام موارد أقل. ولكن كيف يمكن تحسين كفاءة سير العمل؟ إحدى الطرق هي تقليل عدد ساعات العمل اللازمة لتحقيق مستويات إنتاج مكافئة. وتؤدي هذه النتيجة إلى توفير التكاليف بشكل مفيد للشركة، حيث يتم تخفيض النفقات على الأجور والنفقات الأخرى المرتبطة بالعمل بشكل كبير(what is Efficiency?, 2024) .

3) إنتاجية:(productivity)

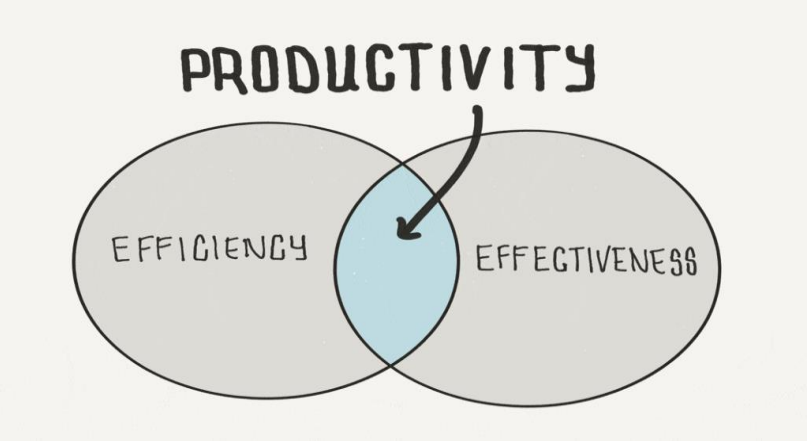
تعتبر الإنتاجية عمومًا مقياسًا للمخرجات مقسومًا على المداخلات. جميع الأنشطة التي تقوم بها في يوم واحد يمكن اعتبارها مخرجاتك والوقت الذي تقضيه فيها هو مداخلاتك.(Productivity, 2024)

ومنه نستنتج أن: (Productivity، 2024)

- الإنتاجية = المخرجات / المدخلات.
- الكفاءة = القيام بالأشياء بشكل صحيح.
- الفعالية = القيام بالأشياء الصحيحة.

يمكن تلخيص العلاقة بين الإنتاجية والكفاءة والفعالية في الشكل التالي:

الشكل (05): العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية والفعالية



المصدر: https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fbefirst-sy.com%2F2023%2F08%2F11%2F%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2581%25D8%25B1%25D9%2582-%25D8%25A8%25D9%258A%25D9%2586-%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2583%25D9%2581%25D8%25A7%25D8%25A1%25D8%25A9-%25D9%2588%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2581%25D8%25B9%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%258A%25D8%25A9-%25D9%2588%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25A7%25D9%2586%25D8%25AA%25D8%25A7%25D8%25AC%2F%3Ffbclid%3DIwZXh0bgNhZW0CMTAAAR34N4FvQnLqH6tA-vhqWRBTp7AbAKFjxTyZ2VMa0r7mQrtCRfIbuGQCCNk_aem_AdnWNYrU2ViTquIPkHvzUvkOQM61X6H3UNF3FwS--vY4r6z9hgsNREy0b7TpWvzDyJruwnXlXdWhVJmlkpq3UFGq&h=AT3yKnl7fdiB1UffesLJ1jp0tFXumJcLwjbsLkNB_FHQnwc8VaMZQwKarDxrqgwx3XDJIVd7 (2024/04/28);00:12; e77l_SaBSDvzi11XjWURaafQUcLgVUHtVeG6Tors6ghd-gaB0UbxE1DlG4T3SQ

المطلب الثاني: إدارة الأداء

من خلال هذا المطلب سوف نتناول إدارة الأداء، وذلك من خلال التطرق إلى تعريفها، أهميتها، بالإضافة إلى أبعادها.

الفرع الأول: تعريف إدارة الأداء

ويمكن تعريف إدارة الأداء كالتالي: (النصر، الأداء الإداري المتميز، 2012، صفحة 84)

هي عبارة عن مجموعة متكاملة من الآليات والعمليات التي تسهل حدوث تواصل وفهم أفضل بين أفراد يعملون معاً. إنها تتعلق بأفراد يعملون مع آخرين ليضيف كل منهم قيمة إلى مساهمات الآخر في سبيل تحقيق تحسين متواصل في النتائج والمعايير. ولو أمكن تحقيق ذلك للمنظمة ككل، فلا شك أنه سيجعل الموقف الفردي لكل موظف أفضل حالاً كذلك؛

إن الجميع يستفيدون إذا قدم للموظفين التوجيه والدعم حتى يتسنى لهم العمل بأقصى درجة ممكنة من الفعالية والكفاءة، بما يتماشى مع احتياجات عملائهم واحتياجات المنظمة التي ينبغي أن تخدم هؤلاء العملاء، ويتضمن ذلك إيجاد توقعات وفهم واضحين للنتائج المراد تحقيقها والأعمال التي ستؤدي في سبيل تحقيقها.

وهناك عدد من الباحثين عرفوا إدارة الأداء كل حسب وجهة نظره، تم تلخيصها في الجدول الاتي:

الجدول رقم (02): تعريفات لإدارة الأداء حسب وجهة نظر كل باحث

الباحث	تعريفه لإدارة الأداء
روبرت باسيل	يرى أن إدارة الأداء نظام.. مكون من عدد من الأجزاء التي يجب تضمينها وتنقيحها وإدارتها جميعاً والأهم من ذلك كله" قيادتها "لكي تضيف قيمة للمنظمة والمديرين والعاملين.
محمد عبد الغني هلال	يعرف إدارة الأداء بأنها تلك الجهود الهادفة من قبل المنظمات المختلفة لتخطيط وتنفيذ وتوجيه الأداء الفردي والجماعي ووضع معايير ومقاييس واضحة ومقبولة للأداء كهدف يسعى الجميع للوصول إليها.
أحمد سيد مصطفى	إن إدارة الأداء هي عملية إستراتيجية متكاملة، أما كونها إستراتيجية فلأنها تعنى بالاعتبارات الاشمل والأطول أجلاً في أداء المنظمة (كمحصلة لأداء وحداتها متفاعلة مع بيئتها المحيطة ... الخ) لبلوغ أهدافها

المصدر: مدحت محمد أبو النصر، الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2012

ومنه نستخلص أن إدارة الأداء: ***" هي عبارة عن مجموعة متكاملة من الآليات والعمليات التي تسهل حدوث تواصل وفهم أفضل بين أفراد يعملون معاً. إنها تتعلق بأفراد يعملون مع آخرين ليضيف كل منهم***

قيمة إلى مساهمات الآخر في سبيل تحقيق تحسين متواصل في النتائج والمعايير. ولو أمكن تحقيق ذلك للمنظمة ككل، فلا شك أنه سيجعل الموقف الفردي لكل موظف أفضل حالاً كذلك".

الفرع الثاني: أهمية إدارة الأداء

تبرز أهمية إدارة الأداء من خلال الدور الذي تؤديه في ربط ممارسات إدارة الموارد البشرية بعضها والاستمرار في تطوير المورد البشري وتضمن تقييم الأداء الذي يعد جزءا مهما من إدارة الأداء، فضلا عن دورها في اكتساب الميزة التنافسية من خلال تطوير المهارات والخبرات وتعديل السلوك البشري وتنمية روح الابتكار والإبداع والحث على العمل الجماعي وفرق العمل .أما (Lance,17:2001) فقد أشار إلى أن أهمية إدارة الأداء تمثل بالآتي:(ابراهيم ص.، 2016، صفحة 227)

- جعل الموظفين والفرق قادرين على فهم أهداف الشركة؛
- يؤدي تخطيط الأداء إلى تطوير قدرة الشركة وقدرة الفرد ويقود إلى مستوى أداء عالي؛
- توضيح عملية تقييم الأداء ومعايير العمل المتوقعة من الموظفين والقيم السلوكي.

الفرع الثالث: أبعاد إدارة الأداء

تتمثل أبعاد إدارة الأداء فيما يلي: (ابراهيم ص.، 2016، الصفحات 227-229)

1) **تخطيط الأداء:**

يعد التخطيط المرحلة الأولى من دورة عملية نظام إدارة الأداء، ويوفر الأساس لعملية فعالة ويساعد على تشجيع الالتزام والتفاهم من خلال ربط عمل الموظف مع أهداف الشركة ويعرف تخطيط الأداء بأنه وضع الأهداف والمعايير التي ترتبط بإستراتيجية الشركة وخطط التطوير الرئيسة في الأداء، ويعرف أيضا بكونه التوافق بين الأهداف والإمكانيات المطلوبة، وتمييز السلوك المطلوب من الشركة .ويتضمن تخطيط الأداء بوصفه برنامج خطوتين:

الأولى: وضع أهداف الأداء والمعايير، اذ تتم مناقشة أهداف الأداء والمعايير بين المدير والموظف ومناقشة المسؤوليات الرئيسة التي سينجزها الموظف؛

الثانية: بناء خطة تطوير مستندة على القيم وإجراءات التحسين وقابليات العامل؛

2) **تقييم الأداء:**

اختلف الباحثون في تعريفهم لمفهوم تقييم الأداء وذلك بحسب توجهات كل منهم اذ عرفه بن عيشي بأنه تقدير قيمة الشيء أو كميته بالنسبة إلى معايير محددة والهدف من التقييم هو الحكم الموضوعي في العمل الخاضع للتقييم، صالحا أو فاسدا ناجحا أو فاشلا وذلك بتحليل المعلومات المتيسرة عنه، وتفسيرها في ضوء العوامل والظروف التي من شأنها أن تؤثر على العمل. وعرفه الركابي بأنه: عملية يمكن من خلالها معرفة أداء الموظف في العمل ووضع خطة مثالية لتحسين أدائه، وأن مصطلح " تقييم الأداء " يعني بشكل عام المقابلة السنوية التي تجري بين المدير والموظف لمناقشة الأداء الوظيفي للفرد خلال ال 12 شهرا الماضية، وتجميع خطط عمل لتشجيع تحسين الأداء. وفي مرحلة تقييم الأداء فأن كلا من الموظف والمدير هما الجهة المسؤولة عن تقييم الأداء وبيان إلى إي مدى تم تحقيق النتائج المطلوبة أو لم يتم تحقيقها. على الرغم من إن العديد من المصادر يمكن استخدامها الجمع المعلومات عن أداء الموظف مثل المرؤوسين، وفي معظم الحالات يوفر المشرف المباشر المعلومات. وتعد هذه المرحلة من مراحل عملية إدارة الأداء التي تلفت أقصى درجات الاهتمام؛

3) **تحسين وتطوير الأداء:**

تقوم فكرة تحسين الأداء على أساس علاج القصور والانحرافات في الأداء الفعلي عن الأداء المستهدف والتي قد تعود إلى أي عنصر من عناصر الأداء وتستطيع ان نفرق بين التحسين والتطوير إلى إن التحسين يحاول علاج العيوب في الأداء في المدى القصير والمتوسط، بينما يتجه التطوير إلى ابتكار وإدخال مستويات جديدة إلى الأداء الموظف لم تكن موجودة لديه من قبل وتهدف الشركات إلى تحسين أداء من خلال الاعتماد على الإدارة ومنها إدارة الأداء، والمهم أن عملية إدارة الأداء الموظفين الفعالة تتطلب مشاركة عالية والتزام من الموظفين لكي تزدهر وتبقى الشركات على قيد الحياة فهي تحتاج لتحسين مستمر لصفات الموظف وتركز إدارة الأداء على عملية تحسين الأداء المستمر، بدلا من التركيز على المراجعة السنوية للأداء واللقاءات السنوية والتقويم السنوي وغيرها؛

4) التغذية العكسية:

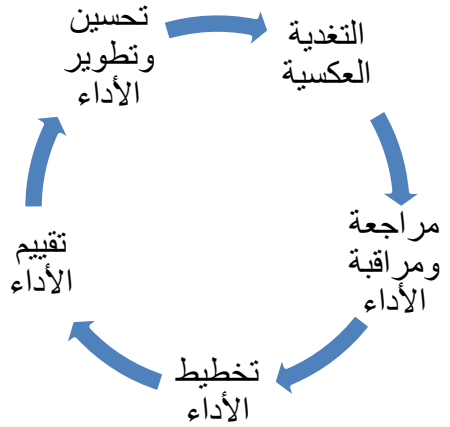
يمكن تعريف التغذية العكسية بأنها العملية التي من خلالها يزود المديرون الموظفين بمعلومات تقويم الأداء وإعطائهم الفرصة ليفكروا مليا في أدائهم وتطوير الخطط المستقبلية مع الموظفين. وتعرف أيضا بكونها هي نشاط مهم يجب على المستخدمين القيام به لغرض تخطيطهم لأعمالهم وأسبقياتهم ولتوضيح الأمور للمدير بصورة جيدة ومسبقا إذا كان الأداء المتفق عليه سوف لا يتم في التاريخ المتفق عليه وان عملية التغذية العكسية الجيدة من خلال الممارسين من ذوي الخبرة يجب أن تكون عملية الاتصال في اتجاهين والمسؤولية مشتركة بين المديرين والموظفين وليس فقط المدراء، وهذا يتطلب تدريب كل من المديرين والموظفين حول ادوار ومسؤوليات في عملية التغذية العكسية للأداء وتشمل مسؤوليات المديرين توفير التغذية العكسية بطريقة بناءه وصريحة وفي الوقت المناسب، وتشمل مسؤولية الموظفين فهم الكيفية التي يؤدون وظائفهم والاستجابة لردود الأفعال التي يتلقونها. لذا تزداد فعالية إدارة الأداء من خلال التغذية العكسية المستمرة؛

5) مراجعة ومراقبة الأداء:

إن مراجعة ومراقبة الأداء ومقارنة اتجاهاته ومستوياته أولا بأول بالمستويات المخططة، ومن ثم تحدد الانحرافات بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف وهي ما يعبر عنها ب" فجوة الأداء" والتي تمثل مشكلات لا تريد الإدارة لها أن توجد أو تستمر ومن ثم يكون تحليل أسباب هذه الفجوة و تشخيصها وتبين مصادرها والعوامل المغذية لها، ويمكن للمديرين تحديد المعلومات والموظفين الذين يمكن اطلاعهم على هذه المعلومات بحيث يحقق ذلك فائدة للشركة وتعرف مراجعة الأداء بأنها ردود الفعل الرسمي ودرجات التقييم تقييم الأداء أما المراقبة فيقصد بها الموقف على سلامة سير العمل والتأكد من أنه يسير بشكل صحيح وفق ما رسم في الخطة وهو الإشراف على عملية التنفيذ وملاحظة مدى تحققيها للأهداف المنشودة الحريري، وتتضمن مرحلة مراجعة الأداء المقابلة بين الموظف والمدير المراجعة تقديراتهم وتسمى هذه المقابلة عادة اجتماع التقييم أو المناقشة، والاجتماع التقييمي مهم لأنه يقدم أساسا يتلقى الموظف من خلاله التغذية العكسية عن أدائه.

حيث يمكن جمعها في الشكل الموالي:

الشكل (06): أبعاد إدارة الأداء



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على ما سبق

المطلب الثالث: الأداء في مؤسسات التعليم العالي

في هذا المطلب سوف نتطرق إلى الأداء في مؤسسات التعليم العالي، حيث سلطنا الضوء على تقييم الأداء في مؤسسات التعليم العالي، اهداف تقييم الأداء فيها وخطوات تقييمه.

الفرع الأول: تقييم الأداء في مؤسسات التعليم العالي

الجبوري عرف تقييم الأداء الجامعي بأنه: "وسيلة لقدرة الجامعة على إنجاز أهدافها وتحقيق ما هو مطلوب منها في فترة معينة".(بلحسين، دور أدوات إدارة الجودة في تطوير أداء المؤسسات التعليم العالي، 2019-2020، صفحة 121)

كما عرفها **Daoanis** بأنها: "أداة حيوية لقياس الأطر التي وضعتها أي جامعة لموظفيها وتستخدم لتتبع المساهمة الفردية والأداء في ضوء الأهداف التنظيمية وتحديد نقاط القوة والفرص الفردية عن التحسينات المستقبلية وتقييم ما إذا تحققت الأهداف التنظيمية أو يخدم الجامعة كأساس للتخطيط والتنمية في المستقبل". (السعدون، 2018، صفحة 467)

ومنه فإنه يمكن القول بأن تقييم الأداء الجامعي هو عبارة عن: ***" عملية تحليلية تقاس بها كفاءة الجامعات في الوصول إلى أهدافها وتحديد فعالياتها" .***

الفرع الثاني: أهداف تقييم الأداء في مؤسسات التعليم العالي

تأسيسا على ما سبق وكون تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي شرطا ضروريا لاستمراريتها، إذ تهدف وتسعى من خلاله إلى إمكانية التطوير الذاتي المستمر الذي لابد منه المواكبة التطورات العلمية، ويمكن أن تحقق عملية التقييم الأهداف الآتية :الوقوف على مستوى إنجاز الكلية للوظائف المكلفة بأداتها مقارنة بتلك الوظائف المدرجة في خطتها :(بلحسين، 2020/2019، صفحة 122)

- الكشف عن مواطن الخلل والضعف في نشاط المنظمة، وإجراء تحليل شامل لها وبيان مسبباتها، ووضع الحلول اللازمة لها وتصحيحها وتلاقي حدوثها مستقبلا.
- الوقوف على مدى كفاية استخدام الموارد المتاحة بطريقة رشيدة تحقق عائد أكبر بتكاليف أقل وجودة عالية التأكد أن المدراء يتحفزون صوب الغايات والأهداف المرسومة، ومدى تحملهم للمسؤوليات المخولة لهم بشكل فعال.
- تعميم النتائج التي أدت إلى كفاءة الأداء.
- ترشيد القرارات الإدارية، وذلك من خلال تزويد الإدارات بالبيانات اللازمة عن نتائج تقييم أداء جوانب الأنشطة المختلفة.
- تنشيط الأجهزة الرقابية على أداء عملها عن طريق المعلومات التي تقدمها عملية تقييم الأداء فيكون بمقدورها التحقق من قيام المنظمة بنشاطها بكفاءة وفعالية.

بالإضافة إلى: (هاشم فوزي العبادي، 2011، الصفحات 384-387)

1) **قياس قدرة الطالب:** كان مبدأ تقويم الطالب قديما يعزى رسوبه في الدراسة إلى كسله وعدم جديته أو إلى عدم كفاية المعلومات التي لديه، إلا أن النظرة الحديثة الآن للتقويم تقيس قدرة الطالب النسبية على القيام بما تتطلبه العملية التعليمية من أعمال.
2) **<u>قياس مدى التحصيل:</u>** ترتكز معظم الجهود في أمر أساسي واحد وهو تقويم مقدار ما حصل عليه الطالب من معلومات في المواد المختلفة، وإلى وقت قريب ظلة الجهود مركزة حول تقويم معلومات الطلاب بالدرجات فقط، ومع تقدم وسائل التقويم فإن اختبارات تحصيل الطالب يمكن أن تشمل معرفة القيمة النسبية للتحصيل في مختلف قاعات التمرين.
3) **<u>تشخيص مواطن ضعف الطالب:</u>** ثمة فوائد أخرى لاختبارات التحصيل وهي تشخيص مواطن ضعف الطالب في ناحية أو أكثر من النواحي العلمية.
4) **<u>تشخيص نتائج عملية التدريس:</u>** من الناحية التربوية نجد أن قياس نتائج عملية التدريس تبدو قيمتها فيما تتيحه من فرص لتحسين تلك العملية ذاتها، إذ أن مجرد تشخيص عيوب الطلبة وحدهم ليس بالأمر الكافي. أن كثيرا من مظاهر ضعف الطلاب مرجعة إلى طرق التدريس العقيمة وجدير بعضو هيئة التدريس أن يعرف أن الامتحان المعد إعداد جيدا قد يكون سلاحا ذا حدين فقد يبوئ عن ضعف مستوى الطلاب وقد يثبت مواطن الضعف أو تقصيره هو شخصيا.
5) **<u>التوجيه إلى الأسلوب الأمثل للتدريس:</u>** إن عضو هيئة التدريس في بداية ممارسته للعمل أو قبل ذلك أثناء كونه معيد أو مدرس مساعد يمكن أن يستعين بالامتحانات التي يضعها أساتذته لتوجيهه إلى العادات الصحيحة للتدريس.
6) **<u>إيجاد الحافز الدراسي:</u>** ممالا شك أن الحافز يلعب دورا حيويا كبيرا في تحريك الكائن الحي نحو الهدف، ومعنى ذلك أنه لابد أن نلجأ إلى مختلف الوسائل الداخلية والخارجية لتشجيع دراسة كل ما يمت لهذه الأهداف البعيدة بصلة.

<u>الفرع الثالث: خطوات تقييم الأداء في مؤسسات التعليم العالي</u>

يلقى تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي اهتمام كبيرا خاصة في ظل الأخذ بنظام الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي، واعتبرت ووتربوري 2008 أن العشرية الأولى من القرن الحادي والعشرين عصر مساءلة التعليم العالي وتقييمه، حيث يشمل جميع عناصر النظام الجامعي من مدخلات وعمليات ومخرجات بينما يركز تقييم الأداء على الوظائف الأساسية للجامعة من التدريس والبحث العلمي، والمجتمع.هذا ولتحقيق الأهداف السالفة الذكر، يتم إتباع جملة من الإجراءات وفيما يأتي توضيح الخطوات إجراء تقييم الأداء الممكن إتباعها بما يتناسب وسياسة التقييم في الجامعة، وهي كما يلي: (بلحسين، 2020/2019، الصفحات 122-123)

- تشكيل لجنة التقييم على مستوى الجامعة بقرار من رئيس الجامعة؛
- إرسال أدوات التقييم للكليات والأقسام بهدف التقييم الذاتي، وتسليمها للجنة التقييم عند نزول اللجنة للتقييم الذاتي؛
- وضع خطة زمنية محددة لعملية التقييم على مستوى الجامعة وإرسالها للكليات والأقسام المعنية؛
- البدء بعملية التقييم من قبل لجنة التقييم باستخدام أدوات التقييم المختلفة، ومع إشراك الأطراف المختلفة المعنية بالعملية التعليمية، ثم قيام اللجنة بتدوين كافة الملحوظات الكيفية سواء فيما يتعلق بالممارسات الحسنة، واستخراج نقاط القوة بهدف تعميم نتائج التقييم للاستفادة منها في تحسين الأداء الكلي للجامعة، أو فيما يخص جوانب القصور من أجل تقديم التوصيات والمقترحات اللازمة لمعالجتها؛
- المعالجة الإحصائية لدرجات التقييم لجميع مجالات التقييم.

المطلب الرابع: الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الجامعي

تلعب الإدارة الإلكترونية دورا هاما في تحسين الأداء الجامعي وذلك من خلال:

الفرع الأول: دور الإدارة الإلكترونية في تحسين العمل الإداري

إن الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة ترك أثاره الواسعة على المؤسسات ومجلات عملها وعلى استراتيجياتها ووظائفها، وفي الواقع إن التأثيرات لا تعود فقط إلى البعد التكنولوجي المتمثل في التكنولوجيا الرقمية، وإنما أيضا إلى البعد الإداري المتمثل بتطوير المفاهيم الإدارية التي تراكمت لعقود عديدة وأصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية في التفويض والتمكين الإداري والإدارة القائمة على الفريق. وقد ساهمت الثورة الرقمية في إحداث تغيرات عميقة في بيئة العمل وأساليبه أهمها: (الناصر و قريشي، 2011، صفحة 93)

- الانتقال من إدارة النشاط المادي إلى إدارة النشاط الافتراضي.
- الانتقال من الإدارة المباشرة وجها لوجه إلى الإدارة عن بعد.
- الانتقال من التنظيم الهرمي القائم على سلسلة الأوامر إلى التنظيم الشبكي.
- الانتقال من القيادة المرتكزة على المهام أو على العاملين إلى القيادة المرتكزة على مزيج تكنولوجيا–زبون.
- الانتقال من الرقابة بمفهوم مقارنة الأداء الفعلي مع المخطط إلى الرقابة المباشرة الآنية.

الفرع الثاني: دور الإدارة الإلكترونية في تحسين شؤون الطلبة

يقصد بشؤون الطلبة كل ما يخص شؤونهم في المؤسسات الجامعية، من تسجيل وبيانات عامة، وخاصة بحسب ما يحق للمؤسسات الجامعية الحصول عليه، مما يساعد هده المؤسسات على القيام بدورها اتجاههم، ومن بين الأدوار التي تقدمها الإدارة الإلكترونية في هذا المجال ما يلي: (سمير، 2018/2017، الصفحات 144-145)

- بناء قاعدة بيانات متطورة خاصة بطلبة يمكن الرجوع إليها والبحث فيها واستخدامها خاصة عن استخراج الشهادات الجامعية، وذلك تفاديا للوقوع في الأخطاء كما يمكن تحديث هده المعلومات وتطويرها بسهولة، وذلك حتى تساعد على انجاز الأعمال بسهولة.
- توزيع الطلبة حسب الأفواج، فنظرا للتطور الكمي لأعداد الطلبة في مختلف الشعب والتخصصات، فإنه يمكن إعداد قوائم الطلبة لكل صف أو تخصص، وتخزينها وإتاحتها على الموقع الإلكتروني للقسم أو الكلية التي يدرس بها الطالب، وهذا ما يوفر الوقت والجهد للإدارات الجامعة، وكذا الطلبة وحتى الأساتذة في معرفة الأفواج الخاصة بهم.

- متابعة حضـــور وغياب الطلبة بحيث يســتطيع المكلفين بمتابعة دوام الطلبة من برمجة نظام خاص بواســطة الحاسوب، ويتم فيه تسجيل أسماء الطلبة الذين تغيبوا على الحضور في كل حصة وبصفة دائمة، وبذلك يمكن أن يبلغ الحاسوب وبشكل آلي عن غياب كل طالب إذا ما تجاوز عدد الغيابات المسموح بها.
- اسـتخراج نتائج الطلبة وتحليلها وتقويمها، بكل دقة وأقل جهد والعمل على حفظها والرجوع إليها بسـهولة، أي الاستغناء عن الطرق التقليدية التي كانت مستعملة في السابق.
- حفظ وأرشـفة سـجلات الطلبة، حيث أن الكثير من الإدارات الجامعية بحاجة إلى حفظ سـجلات تحتوي على النتائج الدراسـية للطلبة، وكل ما يتعلق بمسـارهم الدراسـي، ومن المفترض أن تكون هده السـجلات سـرية، بحيث لا يطلع عليها أي أحد إلا الإدارات الجامعية ومن لهم حق الاطلاع عليها.

الفرع الثالث: دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الأستاذ الجامعي

إن اسـتخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصـال في التعليم العالي أحدث انقلابا هائلا في عمل الأسـتاذ، فقد تحول عمل دور الأستاذ من الأستاذ التقليدي الذي ينحصر دوره في الملقن للمعرفة والناقل لها إلى أستاذ في عصر المعرفة الذي يقوم بالأدوار التالية: (صليحة و صونية، 2022-2023، الصفحات 19-20)

- **دور الشارح باستخدام الوسائل التقنية:** وفيها يعرض الأستاذ للطالب مادة التعلم مستخدم الحاسوب، الوسائل التقنية السمعية منها والبصرية.
- **دور المشجع على التفاعل في العملية التعليمية:** وفيها يساعد الأستاذ الطالب على استخدام الوسائل التقنية والتفاعل معها عن طريق تشجيعه على طرح الأسئلة والاستفسار عن كيفية استخدام الحاسوب للحصول على المعرفة.
- **دور المشجع على توليد المعرفة والإبداع:** وفيها يشجع الأستاذ الطالب على استخدام الوسائل التقنية من تلقاء ذاته وعلى الابتكار وإنشاء البرامج التعليمية اللازمة لتعلمه.

خلاصة الفصل

خلاصة الفصل:

اتضـــح من خلال هذا الفصـــل وما تم تناوله فيه، أن الإدارة الإلكترونية لها دورا هاما في التحســين من الأداء الجامعي، وهذا لما لها من أهمية بالغة والدور الفعال الذي تلعبه في مؤســســـات التعليم العالي، حيث تطرقنا في هذا الفصـــل إلى مبحثين، وتناولنا في المبحث الأول مفاهيم عامة حول الإدارة الإلكترونية من مفهوم وخصـــائص ومتطلبات، وأما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى مفاهيم عامة حول الأداء والمتمثلة في المفهوم والأبعاد بالإضافة إلى تقييمه.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد ما تطرقنا في الجانب النظري لمتغيرات الدراســة وهي كل من الإدارة الإلكترونية والأداء الجامعي، حيث في هذا الفصل سوف نتطرق إلى دراسة ميدانية في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بميلة، وذلك من أجل دراسة دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الجامعي.

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كما يلي:

المبحث الأول: التعريف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة.

المبحث الثاني: المنهجية المتبعة في الدراسة.

المبحث الثالث: عرض نتائج الاستبيان وتحليله.

المبحث الأول: التعريف بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة

سـنتطرق في هذا المبحث لتعرف على ميدان الدراسـة وذلك من خلال تقديم نبذة عن المركز الجامعي ميلة بالإضافة إلى مهاهم ومعاهد المركز.

المطلب الأول: نبذة عن المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف

في هدا المطلب سوف نتطرق الى كل من تعريف ونشأة المركز الجامعي وموقعه

الفرع الأول: تعريف ونشأة المركز الجامعي

المركز الجامعي لميلة هو مؤسـسـة عمومية ذات طابع علمي ثقافي، تتمتع بالاسـتقلال المعنوي والمالي ويهدف إلى توفير تكوين علمي نوعي للطلبة في ميادين مختلفة. تم إنشـاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 204 المؤرخ في 06 رجب عام 1429 الموافق لـ 09 يوليو سنة 2008 .المركز الجامعي فتح أبوابه في بداية الموسـم الجامعي 2009-2008 لأكثر من 1000 طالب، ليكون بذلك أول مؤسـسـة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الولاية. وبموجب المقرر رقم 14/01 المؤرخ في 29 ذي الحجة الموافق لـ 23 أكتوبر 2014 الصادر عن وزارة المجاهدين والذي يتضمن تكريس تسمية المؤسسات الجامعية، تم إعادة تسـمية المركز الجامعي لميلة باسـم المجاهد عبد الحفيظ بوالصـوف وذلك يوم أول نوفمبر 2014ذكرى ثورة التحرير الوطنية.(www.centre-univ-mila.dz، 2024/04/26)

يوفر المركز الجامعي لميلة العديد من عروض التكوين في الأطوار الثلاثة:

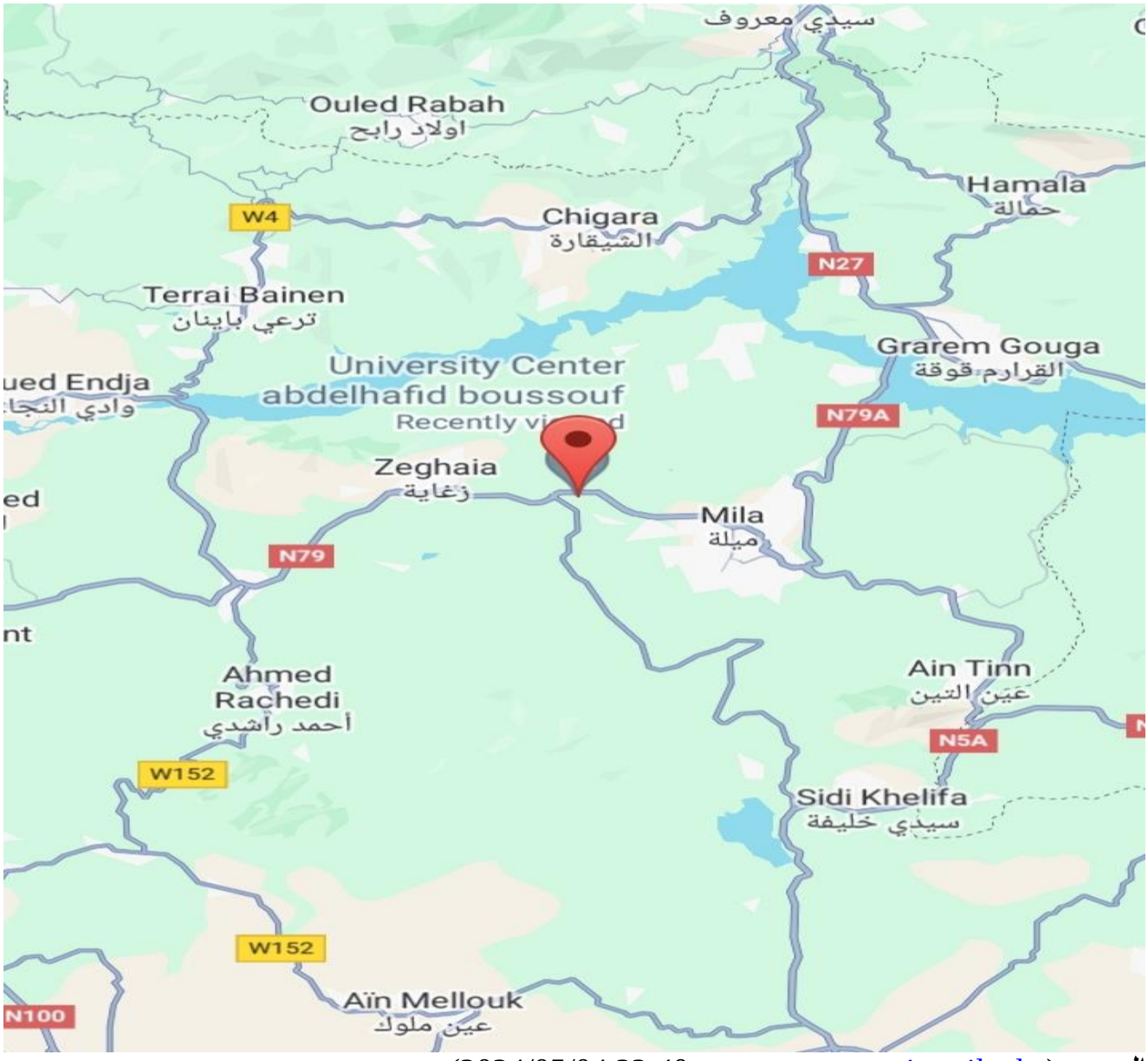
- ليسانس؛
- ماستر؛
- دكتوراه.

وفي مختلف المجالات العلمية والتكنولوجية.

الفرع الثاني: موقع المركز الجامعي ميلة ومساحته

يقع المركز الجامعي لميلة على بعد خمسة كيلومتر عن وسط المدينة على الطريق الرابط بين بلديتي ميلة وغاية ويتربع على مساحة إجمالية قدرها 87 هكتار(www.centre-univ-mila.dz، 2024/04/26)

الشكل (07): الموقع الجغرافي للمركز الجامعي ميلة



المصدر:(www.centre-univ-mila.dz ,2024/05/04,22:40)

المطلب الثاني: مهام ومعاهد المركز الجامعي

سوف نتناول في هدا المطلب كل من مهاهم ومعاهد المركز الجامعي.

الفرع الأول: مهام المركز الجامعي

1. مهام المركز الجامعي في مجال التكوين العالي:

وتتمثل المهام الأساسية على الخصوص في:

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد؛
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين عن طريق البحث في سبيل البحث؛
- المساهمة في إنتاج ونشر العلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها؛
- المشاركة في التكوين المتواصل؛

2. مهام المركز الجامعي في مجال البحث العلمي والتطوير:

وتتمثل المهام الأساسية على الخصوص في:

- المساهمة في الجهد الوظيفي للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي

- المساهمة في ترقية الثقافة الوطنية ونشرها؛
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية؛
- تنمية نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والثقافي؛
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف واثرائها.

الفرع الثاني: معاهد المركز الجامعي

يضم المركز الجامعي ثلاثة معاهد تأسست مع نشأة المركز بموجب المرسوم التنفيذي 08-204 المؤرخ في 09-07-2088 وهي:

- **معهد العلوم والتكنولوجيا** يضم ثلاثة أقسام هي: الإعلام الآلي، الطبيعة والحياة، علوم وتقنيات حيث يدرس به في طور الليسانس3927 طالب (2728إناث و1199ذكور) وفي طور الماستر 850طالب (648 إناث و166ذكور).
- **معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير** يضم قسمين هما: العلوم الاقتصادية والتجارية، وعلوم تسيير حيث يدرس به في طور الليسانس 2432 طالب (1561 إناث و871 ذكور) وفي طور الماستر543 طالب (405إناث و138 ذكور).
- **معهد الآداب واللغات** يضم قسمين هما: اللغة والأدب العربي، اللغات الأجنبية حيث يدرس به في طور الليسانس 3188 طالب (2796 إناث و392 ذكور) وفي طور الماستر 808 طالب (738 إناث و70 ذكور).

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي

في هدا المطلب سوف يتم التطرق الى الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي.

نقدم الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف في الشكل الموالي:

الشكل (08): الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي



المصدر: www.centre-univ-mila.dz,17 :35,26/04/2024

المبحث الثاني: المنهجية المتبعة في الدراسة

في هذا المبحث تناول وصفا للمنهجية المستخدمة في إجراء الدراسة الخاصة بنا، ويتضمن مجتمع الدراسة، وأداة الدراسة، وبناء وتقسيم الاستبيان، كما يتضمن الطرق المتبعة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

المطلب الأول: مجتمع الدراسة وعينتها

المقصود بمجتمع الدراسة كامل افراد أو مشاهدات موضوع البحث أو الدراسة، والمجتمع الإحصائي يختلف بحسب طبيعة المشكلة المراد معالجتها، ويتمثل مجتمع دراستنا في موظفي الإدارة وأساتذة المركز الجامعي ميلة. أما العينة فهي جزء من مجتمع الدراسة الأصلي، فهي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، يتم اختيارها بطريقة عشوائية إجراء الدراسة عليها. ومن تم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كافة مجتمع الدراسة الأصلي.

الجدول رقم 03: توزيع عينة الدراسة

الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	الغير مسترجعة
العدد	47	46	01
النسبة	%100	%97.87	%2.13

المصدر: من أعداد الطالبتين.

تم تقديم هذا الاستبيان موظفي الإدارة وأساتذة المركز الجامعي ميلة. وذلك وفق مقابلات شخصية.

المطلب الثاني: أداة الدراسة

مرت عملية تحضير الاستبيان بعدة مراحل وهي:

أولا: طريقة تحضير الاستبيان قامت الطالبتين بتحضير مجموعة من الأسئلة وصياغتها، وترتيبها وفق اسس عملية لخدمة الهدف من البحث، وعرضها على الأستاذ المشرف لتحكيمها، ثم عرضها على مجموعة من الأساتذة من اهل الاختصاص، ومن ثم مراجعتها وتصحيحها، وبعد ذلك اعادة صياغة قائمة الأسئلة من جديد بناء على الملاحظات السابقة حتى اصبحت في شكلها الحالي، ومن ثم توزيع الاستبيان على افراد مجتمع الدراسة لجمع البيانات اللازمة.
ثانيا: تقسيم الاستبيان لقد قمنا بتقسيم الاستبيان إلى قسمين القسم الأول يتناول المعلومات الشخصية الفراد العينة المدروسة، والقسم الثاني بدوره مقسم إلى قسمين المحور الأول يتناول المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) اما المحور الثاني يتضمن المتغير التابع (أداء الجامعات الجزائرية).

1. **القسم الأول:** يتضمن المعلومات الشخصية للعينة المدروسة حيث يتكون من4 فقرات، والتي تتمثل في: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، وذلك بهدف التعرف على بعض الخصائص الاجتماعية والوظيفية لموظفي الإدارة وأساتذة المركز الجامعي ميلة.
2. **القسم الثاني:** يتكون من29 سؤال وينقسم إلى محورين

المحور الأول: يتناول ابعاد الإدارة الإلكترونية التي تتمثل في: الأجهزة والحواسيب، الشبكات، البرامج وقواعد البيانات، الموارد البشرية، كل بعد يتناول 4 أسئلة ما عدا البعد الرابع يتناول 3 أسئلة أي يتضمن هذا المحور على 15 سؤال.

المحور الثاني: يتضمن 14 سؤال حول المتغير التابع (أداء المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف_ميلة)

كما قمنا باستخدام سلم ليكارت الخماسي في الإجابة عن أسئلة الاستبيان التي قدمناها لعينة الدراسة في مؤسسة الدراسة، كالتالي:

الجدول رقم 04: درجات مقياس سلم ليكارت الخماسي

الإجابة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: سلم ليكارت الخماسي

المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة

بغية تسهل عملية التحليل وعقب التحصيل النهائي الاستمارات الاستبيان قمنا بتجميع البيانات المحصلة وتفريغها في برنامجSPSS ، وبالاعتماد عليه تم تمثيل تلك الجداول في أشكال تعطي وضوحا أكثر وتسهيل عملية التحليل.

الفرع الأول: أساليب الإحصاء الوصفي

ومن بين الأساليب التي اعتمدناها في تحليلها نجد: التوزيعات التكرارية، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

1.التوزيعات التكرارية : تم استخدام التوزيعات التكرارية وذلك بهدف معرفة تكرار اجابات افراد العينة لكل عبارة من عبارات الاستبيان.

2.النسب المئوية : تم استخدام النسب المئوية لمعرفة نسبة الأفراد الذين اختاروا كل بديل من بدائل الأجوبة عن فقرات الاستبيان.

3.المتوسط الحسابي : باعتباره احد مقاييس النزعة المركزية تم استعمال المتوسط الحسابي لمعرفة الاتجاه العام إجابات افراد عينة الدراسة، احتساب المتوسط الحسابي لكل عبارات الاستبيان، وكمؤشر لتحديد الأهمية النسبية للفقرات الواردة في استبيان

4.الانحرافات المعيارية : لمعرفة درجة تشتت ا لفهم حول المتوسط الحسابي ثم احتساب الانحراف المعياري لكل عبارات الاستبيان من اجل تأكيد دقة التحليل.

الفرع الثاني: اساليب الاحصاء الاستدلالي

1. **معامل الثبات الفا كرو نباخ ((Cronbach's alpha:** المعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
2. **معامل الارتباط (Person):** تم استخدامه لقياس درجة الارتباط بين الأسئلة والمجال الرئيسي لها والعلاقة بين متغيرات الدراسة حيث يكون الارتباط قويا عند اقتراب قيمته من الواحد وضعيفة عند اقترابها من الصفر وتكون قيمته موجبة يكون الارتباط طرديا وعندما يكون الارتباط سالبا فهو عكسي.
3. **معامل التحديد:** تم استخدامه لمعرفة مستوى تفسير المتغير المستقل للمتغير التابع.
4. **الانحار الخطي البسيط:** هو دراسة للتوزيع المشترك للمتغيرين التابع والمستقل يستخدم لبيان دور بعض المتغيرات المستقلة في تفسير المتغير التابع.

المبحث الثالث: عرض نتائج الاستبيان وتحليله

في هذا المبحث نتناول صدق وثبات الدراسة الخاصة بنا بالاعتماد على عدة معايير ومن ثم عرض نتائج المتغيرات الديمغرافية المتعلقة بموضوع البحث والمتمثلة في البيانات الشخصية لموظفي الإدارة وأساتذة المركز الجامعي ميلة. بالإضافة الى إجراء إحصاءات وصفية لعبارات الاستبيان وكذا اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الاول: اختبار الثبات وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان

الفرع الأول: اختبار الثبات لفقرات الاستبيان

يقصد بثبات الاستبيان أن يغطي نفس النتائج إذا اعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس أفراد العينة وفي نفس الظروف، وقد تم حساب معامل ثبات الاستبيان بالطريقة التالية:

1. **طريقة ألفا كرو نباخ:**

قبل إجراء التحليل واختبار الفرضيات فإنه لابد من التأكد من موثوقية أداة القياس المستخدمة، حيث تعكس الموثوقية هنا درجة ثبات أداة القياس، وللتأكد من هذا سوف نعتمد على معامل ألفا كرو نباخ (CROBACH ALPHA) الذي يقيس التجانس الداخلي لكل فقرة من فقارات الاستبيان بحيث تكون فيه قيمة هذا المعامل محصورة بين الصفر والواحد، فكلما كانت ألفا مرتفعة زاد مصداقية وثبات البيانات المستخدمة في الدراسة، تكون مقبولة ابتداء من 0.65.

والجدول التالي يوضح اختبار معامل ألفا كرو نباخ لعينة الدراسة، وكانت النتائج كتالي:

الجدول رقم 05: نتائج المعامل ألفا كرو نباخ

المحور	العنوان	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ
المجموع	فقرات الاستبيان	29	0.879

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجاتSPSS .

التحليل: نلاحظ من خلال الجدول أن نتيجة ألفا كرو نباخ جيدة فقد تحصلنا على نسبة ،87.9% اذ انها تجاوزت الحد الادنى المعتمد في مثل هذه الدراسات، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائج الاستبيان في قياس العلاقة بين المتغيرات المدروسة نظرا لقدرته على اعطاء نتائج متوافقة مع إجابات المستجوبين، وبالتالي نقول ان الدراسة تمتاز بثبات جيد، ومنه إمكانية تعميم نتائج الدراسة على مجتمع الدراسة ككل . الجداول التالية توضحان اختبار المعامل ألفا كرو نباخ على المحور الاول والثاني.

الجدول رقم 06: نتائج **معامل ألفا كرو نباخ على المحور الأول**

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الفا كرو نباخ
بعد الأجهزة والحواسيب	4	0.738
بعد الشبكات	4	0.633
بعد قواعد البيانات	4	0.768
بعد الموارد البشرية	3	0.781
الإجمالي	15	0.848

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

التحليل: نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات ألفا كرو نباخ لمجموع عبارات المحور الأول قدرت ب 84.8%، وهي نسبة جد مقبولة تعكس بصورة واضحة انسجام العبارات الموضوعة لقياس محور الإدارة الإلكترونية بمختلف أبعادها، وتبين أن العبارات فعلا تقيس ما وضعت لقياسه.

الجدول رقم 07: نتائج معامل ألفا كرو نباخ على المحور الثاني

المحور	العنوان	عدد الفقرات	معامل الفا كرو نباخ
المجموع	فقرات محور الاستبيان	14	0.864

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجاتSPSS .

التحليل: نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن معامل ألفا كرو نباخ لفقرات المحور الثاني أداء المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف_ميلة قدر بنسبة 86.4 % وهذا ما يدل أنه يوجد انسجام وتجانس داخلي ومصداقية بين فقرات هذا المحور.

الفرع الثاني: اختبار الصدق لفقرات الاستبيان

1. **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم عرض أداة الدراسة في صورتها الاولية لتحكيمها من قبل مجموعة من الاساتذة بهدف التأكد من سلامة بناء الأداة من مختلف الجوانب، خاصة من حيث:
   - دقة وصحة صياغة الفقرات ومدى مناسبة كل عبارة للمحور التي تنتمي اليه؛
   - مدى قابلية الاستمارة لمعالجة مشكل الدراسة؛
   - اقتراح ما يرونه ضروري من تعديل أو ادراج أو حذف.

وبناء على الملاحظات والتوصيات الواردة من لجنة التحكيم، تم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل للوصول إلى الشكل النهائي الاستمارة.

2. **الصدق البنائي:** للتحقق من صدق الاتساق الداخلي نقوم بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الاستبيان والمحور التابع له، وذلك لإثبات مدى صدق الاستبانة لتطبيقها على عينة الدراسة الخاصة بنا، وفيما يلي سنوضح مستوى الاتساق الداخل للمحور الاول (الإدارة الإلكترونية) والمحور الثاني (أداء المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف_ميلة).

الجدول رقم 08: الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول

البعد	الرقم	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الأجهزة والحواسيب	01	يوفر المركز الجامعي في كل المكاتب أجهزة حواسيب	0.316	0.007
	02	يتم تحديث أجهزة الحاسوب بشكل مستمر	0.581	0.000
	03	يوفر المركز الجامعي العدد الكافي من ملحقات الحاسوب في المكاتب(الطابعات)	0.476	0.000
	04	يمتلك المركز الجامعي موظفين متخصصين في مجال الإعلام الآلي	0.435	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

الشبكات	01	يتوفر الموقع الكتروني للمركز الجامعي على خدمات الكترونية ضرورية	0.383	0.002
	02	يتوفر المركز الجامعي على شبكة اتصالات داخلية (Intranet)	0.251	0.034
	03	يتوفر المركز الجامعي على شبكة اتصالات خارجية (extranet)	0.453	0.000
	04	يتوفر المركز الجامعي على شبكة اتصالات سريعة التدفق	0.448	0.000
البرامج وقواعد البيانات	01	تعتمد إدارة المركز أنظمة وبرامج سهلة الاستعمال	0.430	0.000
	02	تعتمد إدارة المركز على أنظمة وبرامج سريعة التجاوب	0.452	0.000
	03	تعمل إدارة المركز الجامعي على تطوير أنظمة الحاسوب باستمرار لتتوافق مع منصةprogrès	0.644	0.000
	04	تساهم منصةprogrès في إعطاء نتائج دقيقة	0.296	0.013
الموارد البشرية	01	يستعمل المركز الجامعي معايير الشفافية لاستقطاب الكفاءات البشرية	0.499	0.000
	02	تعمل إدارة المركز على توفير بيئة عمل مناسبة لأداء المهام	0.414	0.000
	03	يقدم المركز الجامعي دورات تدريبية للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال	0.533	0.000

التحليل: من خلال الجدول اعلاه نلاحظ أن اغلب معاملات الارتباط الخاصـــة بعبارات المحور الأول (الإدارة الإلكترونية) هي دالة إحصـــائيا عند مســـتوي دلالة(α =0.05)كما ان معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات هذا المحور والدرجة الكلية لجميع عباراته هي قيم موجبة 0.251 و 0.644 يشير ذلك إلى وجود اتســاق داخلي بين كل عبارة من عبارات الإدارة الإلكترونية وجميع العبارات التي يضــمها هذا البعد.

الجدول رقم 09: الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني

الرقم	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
01	أستطيع تنفيذ الأعمال الموكلة لي دون الوقوع في الأخطاء	0.440	0.000
02	يساعدني استخدام الوسائل الإلكترونية على انجاز أكبر قدر من العمل	0.524	0.000
03	أتحمل كل المسؤوليات التي تدخل ضمن اختصاص عملي	0.568	0.000
04	أقوم بإنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد لإنجازه	0.515	0.000
05	أمتلك المعارف اللازمة لأداء مهامي (معلومات. مهارات)	0.515	0.000
06	أتكيف جيدا مع الظروف جديدة	0.611	0.000
07	أحرص على تحقيق كل أهدافي في العمل	0.631	0.000
08	أستفيد من التغذية العكسية لتحسين مستوى عملي	0.555	0.000
09	احرص على معرفة جوانب الضعف والقصور لدي وتطويرها	0.459	0.000
10	يتلاءم حجم العمل مع قدراتي الشخصية ومؤهلاتي العلمية	0.546	0.000

11	تساعدني ظروف العمل الحالية في تحقيق أداء فعال في عملي	0.484	0.000
12	أثير دافعية الطلبة بوسائل وطرق مختلفة في التدريس	0.467	0.000
13	التزم بالتدريس وفق المقرر المنصوص عليه من قبل الجهة الوصية	0.414	0.001
14	أقوم بالتأثير الإيجابي في التحصيل العلمي لطلبة	0.492	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

التحليل: من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان اغلب معاملات الارتباط الخاصة بعبارات المحور الثاني (أداء المركز الجامعي_ميلة) هي دالة احصائيا عند مستوى دلالة (α=0.05) كما ان معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات هذا المحور والدرجة الكلية لجميع عباراته هي قيم موجبة تتراوح بين 0.414 و0.631ويشير ذلك الى وجود اتساق داخلي بين كل عبارة من عبارات محور أداء المركز الجامعي_ميلة وجميع العبارات التي يتضمنها هذا المحور.

جدول رقم (10): معاملات الارتباط بين كل درجة محور والدرجة الكلية للاستبانة

المحاور	معامل الارتباط	Sig	مستوى الدلالة
بعد الأجهزة والحواسيب	0.542	0.000	0.01
بعد الشبكات	0.680	0.000	0.01
بعد البرامج وقواعد البيانات	0.739	0.000	0.01
بعد الموارد البشرية	0.719	0.000	0.01
محور الإدارة الإلكترونية	0.878	0.000	0.01
محور الأداء الجامعي	0.769	0.000	0.01

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يبين الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائيا مستوى عند معنوية (0.01) أي أنها دالة عند مستوى ثقة مقداره (99%) وكون هذا المستوى أكبر من مستوى الثقة المعتمد في هذه الدراسة والبالغ (95%) ويتضح من الجدول أن جميع المحاور ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة، وبذلك تعتبر جميع محاور الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

الفرع الأول: عرض وتوزيع النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية

أ. توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

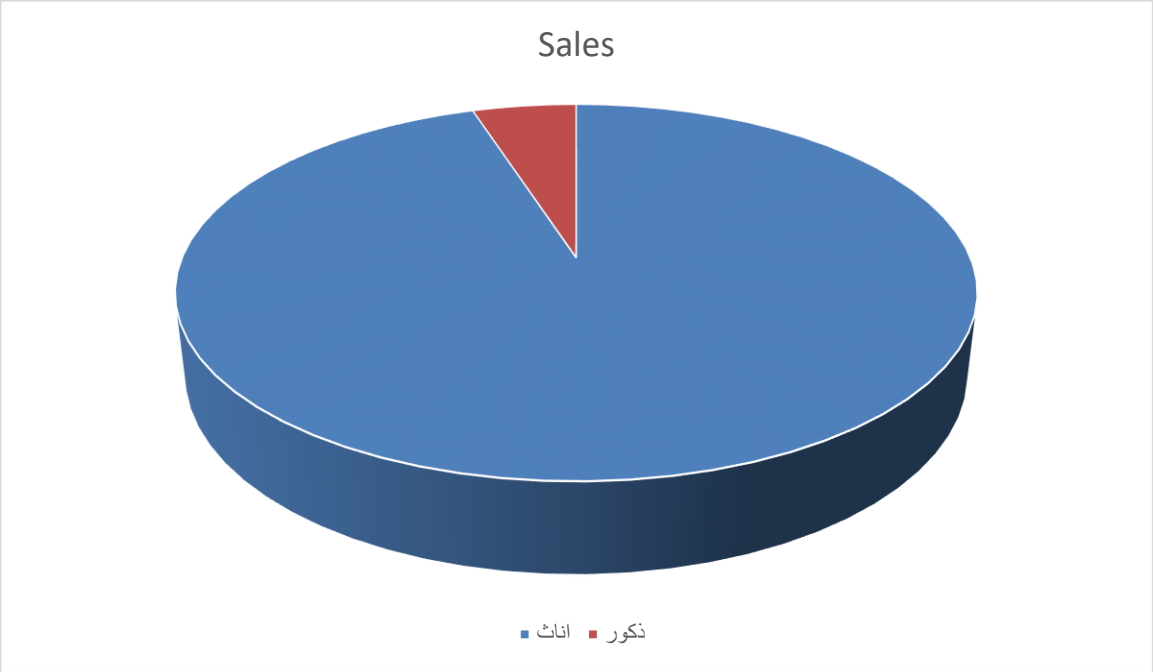
بعد تفريغ محتوى الاستبيانات نحصل على الجدول التالي:

الجدول رقم 11: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

البيان	التكرار	النسبة%
ذكور	18	39.1
إناث	28	60.9
المجموع	46	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم09: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

التحليل: من خلال الجدول السابق يتضح انا نسبة مشاركة الإناث أكبر بكثير من نسبة مشاركة الذكور كونهم يمثلون 60.9% أي 28 أناث، بينما الذكور يمثلن 39.1% أي 18 ذكر، و هذا يدل على تفوق فئة الإناث على فئة الذكور في التوظيف داخل المركز الجامعي.

ب. توزيع الدراسة حسب الفئة العمرية:

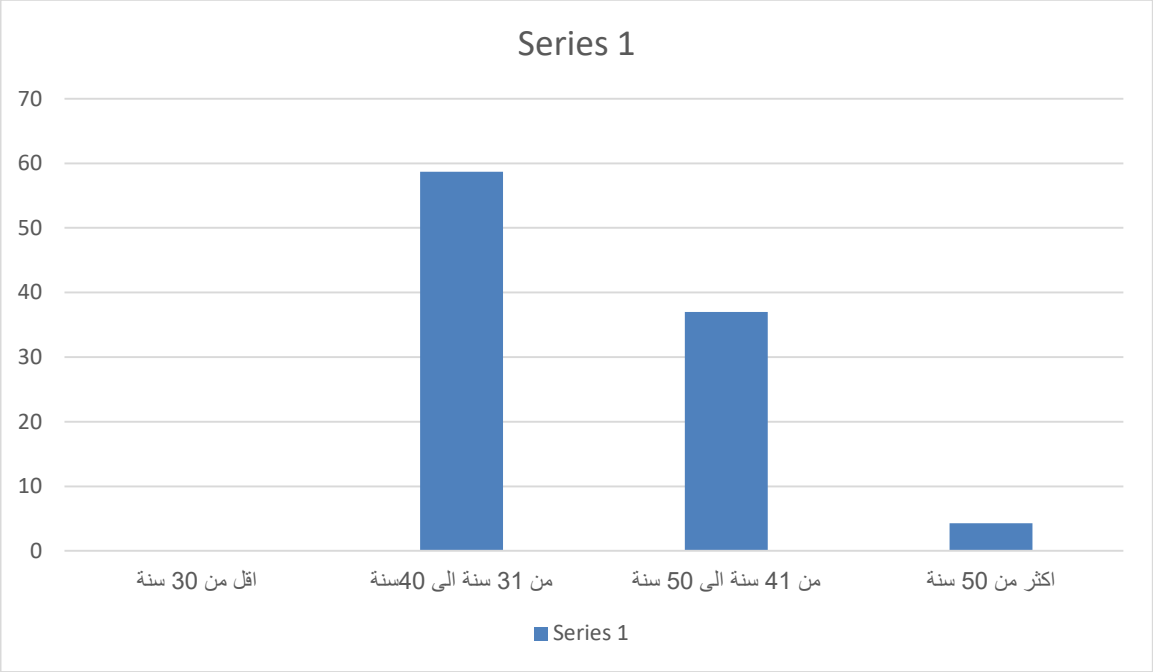
يتم توضيح عينة الدراسة حسب الفئة العمرية في الجدول التالي:

الجدول رقم 12: توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة%
أقل من 30 سنة	0	0
من31 سنة إلى 40 سنة	27	58.7
من 41 سنة إلى 50 سنة	17	37
أكثر من 50 سنة	2	4.3
المجموع	46	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم10: توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

التحليل: يتضـــح من خلال الجدول أعلاه أن نســـبة كبيرة من أفراد العينة توزع أعمارهم (من31 ســـنة الى41سـنة) بنسـبة 58.7% وهي الفئة العمرية التي تتصـف بالحيوية والنشـاط ولديهم الرغبة في إظهار كامل قدراتهم وطاقاتهم، حيث يتضح لنا ان المؤسسة تعطي فرصة لفئة الشباب لتولي المناصب الحساسة لها، ثم تليها فئة العمرية (من41سنة الى50سنة) بنسبة 37% ثم تليها فئة (أكثر من50سنة) بنسبة 4.3% بينما انعدمت الفئة العمرية (اقل من30سنة).

ج. توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي:

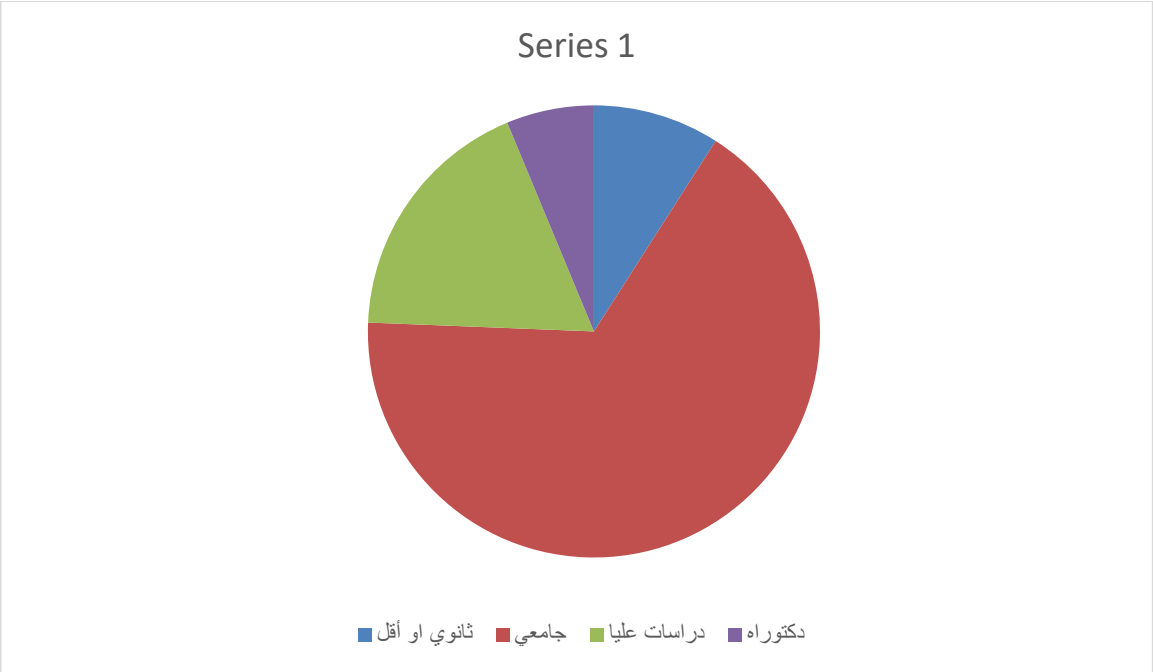
يبين الجدول التالي التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب اختلاف مستواهم التعليمي على النحو التالي:

الجدول رقم 13: توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

الفئة	التكرار	النسبة%
ثانوي او أقل	3	6.5
جامعي	22	47.8
دراسات عليا	6	13
دكتوراه	15	32.6
الإجمالي	46	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

الشكل رقم11: توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

التحليل: من خلال الجدول أعلاه يتضـــح ان لنا أن أكبر نســـبة بلغة 47.6% اي ما يعادل 22فردا من مجموع افراد العينة وقد تمركزت هذه النســـبة على فئة الجامعي، وتليها الفئة الثانية دكتوراه32.6 % ما يعادل 15 فردا، ثم تأتي فئة الدراســات العليا13% اي ما يعادل6 أفرد، وفي الأخير تأتي فئة ثانوي او أقل بنسبة 6.5% أي ما يعادل 6 أفراد.

د. توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة:

الجدول يوضح لنا التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة المهنية وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم 14: توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

الفئة	التكرار	النسبة%
أقل من 5سنوات	8	17.4
من5سنوات إلى10سنوات	9	19.6
من11سنة الى15سنة	16	34.8
أكثر من15سنة	13	28.3
الإجمالي	46	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

التحليل: من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان الفئة (من11سنة الى15سنة) تمثل اعلى نسبة ب 34.8% اي ما يقدر ب 16 فردا من مجموع العينة، تليها الفئة (أكثر من15سنة) و(من5سنوات إلى10سنوات) تحصلنا على النســبة المقدرة ب 28.3% ما يقدر ب 13 فرد ونســبة19.6% ما يقدر ب 9افراد على التوالي، أما الفئة (أقل من 5سنوات) فتأتي بالأخير بنسبة 17.4% ما يقدر ب 8 أفراد.

الفرع الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة

قمنا بتحليل العينة التي تعبر عنها عبارات الاستبيان وذلك بإجراء إحصاءات وصفية له من خلال

الاستعانة بالانحراف المعياري والمتوسط الحسابي، والذي من خلاله نجد اتجاه الفرضية باستخدام مقياس ليكارت الخماسي، وذلك بتحديد خمس مجالات يمكن للمتوسط الحسابي أن يقع بينها. ويتم تحديد هذه المجالات كالتالي:

- **طول المدى:** 1-5 =4
- **متوسط المدى:** 4\5 =0.8

وبإضافة العدد 0.8 عند نهاية كل مجال نتحصل على الاتجاه العام لأفراد عينة الدراسة، والجدول الموالي يلخص ذلك:

الجدول رقم15: مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام للعبارات

الدرجة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المتوسط الحسابي	]1.80_1]	]2.60_1.80]	]3.40_2.60]	]4.20_3.40]	[5_4.20]

المصدر: من إعداد الطالبتين.

1. **عرض وتحليل النتائج المتعلقة بآراء المستوجبين حول فقرات المحور الأول**

أ- **تحليل نتائج فقرات البعد الأول (الأجهزة والحواسيب) من المحور الأول**

فيما يلي جدول يوضح النتائج الإحصائية لعبارات البعد الأول وتتضمن التدريب كالتالي:

الجدول رقم 16: النتائج الإحصائية لفقرات البعد الأول من المحور الأول

فقرات البعد	المقياس	التكرار والنسب المئوية					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الاتجاه
		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما				
1	التكرار	7	9	1	25	4	3.21	1.29	محايد	2
	النسبة	15.2	19.6	2.2	54.3	8.7				

2	التكرار	12	13	7	13	1	2.52	1.22	غير موافق	4
	النسبة	26.1	28.3	15.2	28.3	2.2				
3	التكرار	10	14	6	13	3	2.67	1.28	محايد	3
	النسبة	21.7	30.4	13	28.3	6.5				
4	التكرار	0	2	2	34	8	4.04	0.63	موافق	1
	النسبة	0	4.3	4.3	73.9	17.4				
المتوسط المرجح العام للبعد الأول							3.16	0.84	محايد	

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن المتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة حول العبارات المتعلقة ببعد الأجهزة والحواسيب تتراوح ما بين (2.52 و4.04) اي انها تتمتع بمستوى قبول ما بين غير موافق ومحايد و موافق، حيث جاءت في مرتبة الأولى العبارة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (4.04) وانحراف معياري قدره (0.63)، اي بمستوى قبول موافق، وهذا يدل ان المؤسسة تمتلك أفراد مختصين في الاعلام الآلي، اما اقل عبارة فهي العبارة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.52) وانحراف معياري قدره(1.22) اي بمستوى قبول غير موافق، هذا يدل ان المركز الجامعي لا يهتم بتحديث الحواسيب بشكل مستمر.

ب- تحليل نتائج فقرات البعد الثاني (الشبكات) للمحور الأول

فيما يلي جدول يوضح النتائج الإحصائية لعبارات البعد الثاني وتتضمن الشبكات:

الجدول رقم 17: النتائج الإحصائية لفقرات البعد الثاني من المحور الأول

فقرات البعد	المقياس	التكرار والنسب المئوية					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الترتيب
		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما				
1	التكرار	0	2	3	35	6	3.97	0.61	موافق	1
	النسبة	0	4.3	6.5	76.1	13				
2	التكرار	0	4	6	28	8	3.86	0.80	موافق	2
	النسبة	0	8.7	13	60.9	17.4				
3	التكرار	1	8	7	25	5	3.54	0.98	موافق	3
	النسبة	2.2	17.4	15.2	54.3	10.9				
4	التكرار	5	9	12	19	1	3.04	1.07	محايد	4
	النسبة	10.9	19.6	26.1	41.3	2.2				
المتوسط المرجح العام للبعد الثاني							3.60	0.61	موافق	

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن المتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة حول العبارات المتعلقة ببعد الشبكات تتراوح ما بين (3.97 و3.04) أي انها تتمتع بمستوى قبول ما بين موافق ومحايد، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.97) وانحراف معياري (0.61) أي بمستوى قبول موافق، وهذا يدل أن المركز يهتم بتوفير الخدمات الضرورية على موقعه الإلكتروني، اما اقل عبارة فهي العبارة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.04) وانحراف معياري قدره (1.07)، أي بمستوى قبول محايد، وهذا يدل على ان شبكات اتصال المركز الجامعي نوعا ما سريعة التدفق.

ه. تحليل نتائج فقرات البعد الثالث (البرامج وقواعد البيانات) للمحور الأول:

فيما يلي جدول يوضح النتائج الإحصائية لعبارات البعد الثالث وتتضمن قواعد البيانات التالية:

الجدول رقم 18: النتائج الإحصائية لفقرات البعد الثالث من المحور الأول

فقرات البعد	المقياس	التكرار والنسب المئوية					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الترتيب
		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما				
1	التكرار	2	1	11	30	2	3.63	0.79	موافق	2
	النسبة	4.3	2.2	23.9	65.2	4.3				
2	التكرار	3	5	19	18	1	3.19	0.90	محايد	4
	النسبة	6.5	10.9	41.3	39.1	2.2				
3	التكرار	5	3	11	26	1	3.32	1.03	محايد	3
	النسبة	10.9	6.5	23.9	56.5	2.2				
4	التكرار	1	2	10	30	3	3.69	0.75	موافق	1
	النسبة	2.2	4.3	21.7	65.2	6.5				
المتوسط المرجح العام للبعد الثالث							3.46	0.67	موافق	

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

التعليق:

من خلال الجدول اعلاه أن المتوسطات الحسابية إجابات افراد العينة حول العبارات المتعلقة ببعد البرامج وقواعد البيانات تتراوح ما بين(3.19 و 3.69)، أي أنها تتمتع بمستوى قبول ما بين محايد و موافق، حيث جاءت في المرتبة الاولى العبارة الرابعة بمتوسط حسابي قدره(3.69) وانحراف معياري(0.75) أي بمستوى قبول موافق، وهذا يدل أن نتائج progrès في المركز الجامعي تعطي نتائج دقيقة، أما اقل عبارة فهي العبارة الثانية بمتوسط حسابي قدره و معياري قدره (3.19) أي بمستوى قبول محايد، وهذا يدل أن إدارة المركز الجامعي تعتمد على أنظمة وبرامج سريعة التجاوب.

د- تحليل نتائج فقرات البعد الرابع (الموارد البشرية) للمحور الأول:

ذ-

فيما يلي جدول يوضح النتائج الإحصائية لعبارات البعد الرابع وتتضمن قواعد البيانات التالية:

الجدول رقم 19: النتائج الإحصائية لفقرات البعد الرابع من المحور الأول

فقرات البعد	المقياس	التكرار والنسب المئوية					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الترتيب
		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما				
1	التكرار	2	5	22	15	2	3.21	0.86	محايد	1
	النسبة	4.3	10.9	47.8	32.6	4.3				
2	التكرار	3	9	16	18	0	3.06	0.92	محايد	3
	النسبة	6.5	19.6	34.8	39,1	0				
3	التكرار	3	11	6	25	1	3.21	1.05	محايد	2
	النسبة	6.5	23.9	13	54.3	2.2				
المتوسط المرجح العام للبعد الرابع							3.16	0.79	محايد	

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن المتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة حول العبارات المتعلقة ببعد الموارد البشرية تتراوح ما بين (3.06 و3.21) أي أنها تتمتع بمستوى قبول محايد، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة الأولى بمتوسط حسابي قدره(3.21) وانحراف معياري (0.86) أي بمستوى قبول محايد، وهذا يدل ان المركز الجامعي يقوم بدورات تدريبة للبعض فقط من الموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، اما اقل عبارة فهي العبارة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.06) وانحراف معياري قدره (0.92)، أي بمستوى قبول محايد، وهذا يدل انه المركز الجامعي لا يوفر بيئة عمل مناسبة لأداء المهام.

ه- **عرض وتحليل النتائج المتعلقة بآراء المستوجبين حول فقرات المحور الثاني (أداء المركز الجامعي-ميلة):**

فيما يلي جدول يوضح النتائج الاحصائية لعبارات المحور الثاني والذي يتضمن أداء المركز الجامعي_ميلة كالتي:

الجدول رقم20: النتائج الإحصائية لفقرات المحور الثاني

فقرات البعد	المقياس	التكرار والنسب المئوية					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الترتيب
		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما				
1	التكرار	1	5	11	25	4	3.56	0.88	موافق	12
	النسبة	2.2	10.9	23.9	54.3	8.7				
2	التكرار	0	2	2	30	12	4.13	0.68	موافق	4
	النسبة	0	4.3	4.3	65.2	26.1				
3	التكرار	0	0	2	32	12	4.21	0.51	موافق	2
	النسبة	0	0	4.3	69.6	26.1				
4	التكرار	0	0	4	32	10	4.13	0.54	موافق	3
	النسبة	0	0	8.7	69.6	21.7				
5	التكرار	1	1	6	30	8	3.93	0.77	موافق	7
	النسبة	2.2	2.2	13	65.2	17.4				
6	التكرار	0	0	6	31	9	4.06	0.57	موافق	5
	النسبة	0	0	13	67.4	19.6				

7	التكرار	0	2	1	27	16	4.23	0.70	موافق	1
	النسبة	0	4.3	2.2	58.7	34.8				
8	التكرار	0	3	11	22	10	3.84	0.84	موافق	9
	النسبة	0	6.5	23.9	47.8	21.7				
9	التكرار	0	3	3	34	6	3.93	0.67	موافق	6
	النسبة	0	6.5	6.5	73.9	13				
10	التكرار	0	8	2	29	7	3.76	0.92	موافق	11
	النسبة	0	17.4	4.3	63	15.2				
11	التكرار	0	10	12	20	4	3.93	0.93	موافق	8
	النسبة	0	21.7	26.1	43.5	8.7				
12	التكرار	0	1	28	14	3	3.41	0.65	موافق	14
	النسبة	0	2.2	60.9	30.4	6.5				
13	التكرار	0	0	28	12	6	3.52	0.72	موافق	13
	النسبة	0	0	60.9	26.1	13				

14	التكرار	0	0	26	17	3	3.83	0.43	موافق	10
	النسبة	0	0	56.6	37	6.5				
المتوسط المرجح العام للمحور							3.83	0.43	موافق	

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن المتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة حول العبارات المتعلقة بأداء المركز الجامعي- ميلة تتراوح ما بين(3.41و4.23) أي أنها تتمتع بمستوى قبول موافق، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة السابعة بمتوسط حسابي قدره (4.23) وانحراف معياري(0.70) أي بمستوى قبول موافق، وهذا يدل ان كل موظف يبدل قصار جهده لتحقيق اهداف المركز الجامعي- ميلة، اما اقل عبارة فهي العبارة الثانية عشر بمتوسط حسابي قدره (3.41)وانحراف معياري قدره(0.65) بمستوى قبول موافق، وهذا يدل أن الأساتذة يساهمون في إثارة دافعية الطلبة بوسائل وطرق مختلفة في التدريس.

المطلب الثالث: اختبار وتحليل الفرضيات

الفرع الأول: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية وتفسير النتائج

❖ **الفرضية الفرعية الأولى**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأجهزة والحواسيب على أداء المركز الجامعي.

الجدول رقم (21): نتائج تحليل الانحدار لأثر الأجهزة والحواسيب على أداء المركز الجامعي

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة sig
الأجهزة والحواسيب	0.016	0.205	0.838	0.042	0.031	0.001	0.838

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (21) أنه لا وجود لعلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الأجهزة والحواسيب وأداء المركز الجامعي حسب آراء العينة محل الدراسة، مما يشير إلى وجود علاقة سلبية بين المتغيرين، وهذا ما يؤكده كل من F المحسوبة التي بلغت 0.042 وهي أقل من قيمتها الجدولية وأيضا قيمة t البالغة قيمة 0.205 بمستوى دلالة 0.838 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 ، ونلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.031 ومعامل التحديد البالغ0.001 أي أنه لا توجد علاقة طردية بين البعد الأول من أبعاد الإدارة الإلكترونية (الأجهزة والحواسيب) وأداء المركز الجامعي، وعلى هذا الأساس يتم رفض الفرضية البديلة القائلة أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحواسيب والأجهزة على أداء المركز الجامعي ".

ونقبل الفرضية الصفرية أي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($0.05\geq\alpha$) للحواسيب والأجهزة على أداء المركز الجامعي".

❖ **الفرضية الفرعية الثانية**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) للشبكات على أداء المركز الجامعي.

الجدول رقم (22): نتائج تحليل الانحدار لأثر الشبكات على أداء المركز الجامعي

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة sig
الشبكات	0.237	2.319	0.025	5.379	0.330	0.109	0.025

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم(22) نلاحظ أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) بين بعد الشبكات وأداء المركز حسب آراء العينة محل الدراسة، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، وهذا ما يؤكده كل من F المحسوبة التي بلغت 5.379 وهي أكبر من قيمتها الجدولية وأيضا قيمة t البالغة قيمة 2.319 بمستوى دلالة 0.025 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ونلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.330 ومعامل التحديد البالغ 0.109 أي أنه توجد علاقة طردية بين البعد الثاني من أبعاد الإدارة الإلكترونية (الشبكات) وأداء المركز الجامعي، أما العلاقة الرياضية للانحدار الخطي البسيط فجاءت من الشكل التالي:

$$y= 0.237x + 2.979$$

من خلال المعادلة يمكن القول أن التغيير في أداء المركز الجامعي بدرجة واحدة تؤدي إلى التغير الطردي في Y الذي يمثل أداء المركز الجامعي بمقدار 0.237 درجة، وعلى هذا الأساس يتم رفض الفرضية الصفرية القائلة أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) للإدارة الإلكترونية من خلال بعد الشبكات في تحسين أداء المركز الجامعي"، ونقبل الفرضية البديلة أي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) للشبكات في تحسين أداء المركز الجامعي.

❖ **الفرضية الفرعية الثالثة**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) للبرامج وقواعد البيانات على أداء المركز الجامعي.

الجدول رقم (23): نتائج تحليل الانحدار لأثر البرامج وقواعد البيانات على أداء المركز الجامعي

المتغير المستقل	معامل الانحدارB	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة sig
البرامج وقواعد البيانات	0.215	2.338	0.024	5.467	0.332	0.111	0.024

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم(23) نلاحظ أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) بين بعد البرامج وقواعد البيانات وأداء المركز الجامعي حسب آراء العينة محل الدراسة، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، وهذا ما يؤكده كل من F المحسوبة التي بلغت 5.467 وهي أكبر من قيمتها الجدولية وأيضا قيمة t البالغة قيمة 2.338 بمستوى دلالة 0.024 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ونلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.332 ومعامل التحديد البالغ 0.111 أي أنه توجد علاقة طردية بين البعد الثالث من أبعاد الإدارة الإلكترونية وأداء المركز الجامعي، أما العلاقة الرياضية للانحدار الخطي البسيط فجاءت من الشكل التالي:

$$\mathbf{Y= 0.215x + 3.087}$$

من خلال المعادلة يمكن القول أن التغيير في بعد البرامج وقواعد البيانات بدرجة واحدة تؤدي إلى التغير الطردي في Y الذي يمثل أداء المركز الجامعي بمقدار 0.215 درجة، وعلى هذا الأساس يتم رفض الفرضية الصفرية القائلة أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) للبرامج وقواعد البيانات في تحسين أداء المركز الجامعي"، ونقبل الفرضية البديلة أي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) للبرامج وقواعد البيانات في تحسين أداء المركز الجامعي.

❖ **الفرضية الفرعية الرابعة**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) للموارد البشرية على أداء المركز الجامعي.

الجدول رقم (24): نتائج تحليل الانحدار لأثر الموارد البشرية على أداء المركز الجامعي

المتغير المستقل	معامل الانحدارB	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة sig
الموارد البشرية	0.281	3.924	0.000	15.397	0.509	0.259	0.000

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (24) نلاحظ أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) بين بعد الموارد البشرية وأداء المركز الجامعي حسب آراء العينة محل الدراسة، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، وهذا ما يؤكده كل من F المحسوبة التي بلغت 15.397 وهي أكبر من قيمتها الجدولية وأيضا قيمة t البالغة قيمة 3.924 بمستوى دلالة 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ونلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.509 ومعامل التحديد البالغ 0.259 أي أنه توجد علاقة

طردية بين البعد الرابع من أبعاد الإدارة الإلكترونية (الموارد البشـــرية) وأداء المركز الجامعي، أما العلاقة الرياضية للانحدار الخطي البسيط فجاءت من الشكل التالي:

Y= 0.281x + 2.943

من خلال المعادلة يمكن القول أن التغيير في بعد الموارد البشرية بدرجة واحدة تؤدي إلى التغير الطردي في Y الذي يمثل أداء المركز الجامعي بمقدار 0.281 درجة، وعلى هذا الأساس يتم رفض الفرضية الصفرية القائلة أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$) للموارد البشرية في أداء المركز الجامعي"، ونقبل الفرضية البديلة أي :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\geq\alpha$)) للموارد البشرية في أداء المركز الجامعي.

❖ **نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصـــائية عند مســـتوى الدلالة (a=5%) للأبعاد الأربعة للإدارة الإلكترونية (الأجهزة والحواسيب، الشبكات، البرامج وقواعد البيانات والموارد البشرية) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نتائج التباين للانحدار والجدول رقم (25) يبين ذلك:

الجدول رقم (25): نتائج تحليل التباين للانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	1.175	1	1.175	6.922	0.12
الخطأ	7.470	44	0.170		
المجموع الكلي	8.645	45			

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتبين من الجدول الســابق أن هناك ثبات في صــلاحية النموذج لاختبار الفرضــية الفرعية الخامســة حيث وصــلت قيمة F المحســوبة 6.922 وهي أكبر من قيمتها الجدولية وبقيمة احتمالية0.000 وهي أقل من مســـتوى الدلالة المعتمد ($0.05\geq\alpha$) وهذا ما يثبت صـــلاحية النموذج لاختبار الفرضـــية الفرعية الخامسة.

ومن أجل تحديد العلاقة بين المتغيرين المســـتقل الذي يتمثل في الإدارة الإلكترونية والمتغير التابع المتمثل في أداء المركز الجامعي باســتخدام أســلوب الانحدار البســيط، تم تلخيص أهم النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (26): نتائج تحليل الانحدار لأثر الإدارة الإلكترونية على أداء المركز الجامعي

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة sig
الأجهزة والحواسيب	0.295	2.631	0.012	6.922	0.369	0.136	0.012

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (26) نجد أن هناك وجود لعلاقة ذات دلالة إحصـــائية عند مســتوى الدلالة($0.05\geq\alpha$) بين الإدارة الإلكترونية وأداء المركز الجامعي حســب آراء العينة محل الدراســة، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، وهذا ما يؤكده كل من F المحسوبة التي بلغت 6.922

وهي أقل من قيمتها الجدولية وأيضا قيمة t البالغة قيمة 2.631 بمستوى دلالة 0.012 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 ، ونلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.369 ومعامل التحديد البالغ 0.136 أي أنه لا توجد علاقة طردية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية (الأجهزة والحواسيب، الشبكات، البرامج وقواعد البيانات، الموارد البشرية) وأداء المركز الجامعي، أما العلاقة الرياضية للانحدار الخطي البسيط فجاءت من الشكل التالي:

Y= 0.295x + 2.839

من خلال المعادلة يمكن القول إن التغيير في الإدارة الإلكترونية بدرجة واحدة تؤدي إلى التغير الطردي في Y الذي يمثل أداء المركز الجامعي بمقدار 0.295 درجة، وعلى هذا الأساس يتم رفض الفرضية الصفرية القائلة أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصـــائية عند مســـتوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) للإدارة الإلكترونية على أداء المركز الجامعي"، ونقبل الفرضية البديلة أي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصـــائية عند مســـتوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) للإدارة الإلكترونية على أداء المركز الجامعي.

خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصـل التطرق الى مدى مسـاهمة الإدارة الإلكترونية في تحسـين الأداء الجامعي، حيث تم اسقاط المفاهيم النظرية على الدراسة الميدانية وهذا من خلال أبعاد تقيس متغيرات الدراسة ممثلة في كل من الإدارة الإلكترونية المتغير المستقل والأداء الجامعي المتغير التابع، مع اختبار صحة الفرضيات للتأكد من صـحتها أو عدم صـحتها، حيث في الأخير توصـلنا انه توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين عند مسـتوى الدلالة 0.05 تبين مدى تأثير أبعاد الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الجامعي.

خاتمة

حاولنا من خلال دراســتنا التطرق إلى مختلف الأطر المفاهيمي لكل من المتغير المســتقل الإدارة الإلكترونية و المتغير التابع وهو الاداء الجامعي، وابراز الدور الفعال الذي تلعبه الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الجامعي، وفي ظل التحديات والتطورات التي تواجه المؤسسات الحديثة .حيث وللإجابة على الاشكالية المطروحة والاسئلة الفرعية، ومن أجل اختبار صحة الفرضيات قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين، الفصــل الأول وقد تطرقنا فيه إلى الإطار النظري للإدارة الإلكترونية و الأداء الجامعي ،أما الفصــل الثاني فتناولنا فيه الدراسة الميدانية.

وانطلاقا من الدراســات الســابقة والبيانات الميدانية التي ثم الاعتماد عليها في إجراء الدراســة، ثم بناء نموذج نظري لدراسة والمتكون من المتغير المستقل بأبعاده الأربعة (الحواسيب والأجهزة، الشبكات، برامج وقواعد البيانات، الموارد البشــرية) وبالإضــافة الى ذلك وعلى ضــوء تحليل نتائج البرنامج الإحصــائي في الدراسة توصلنا إلى مدى علاقة وأثر دلك على المتغير التابع والذي يمثل الأداء الجامعي.

النتائج النظرية

من خلال الجانب النظري توصلنا الى النتائج التالية:

- الإدارة الإلكترونية هي الاســتخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصــال بهدف تبســيط وتســهيل وظائف الإدارة.
- تعمل الإدارة الإلكترونية على تســريع الأداء وانجاز الخدمة وتقديمها في الوقت المناســب وبأقل تكلفة وأعلى جودة.
- الأداء الجامعي هو الاستخدام الأمثل لموارد الجامعة الملموسة والغير ملموسة لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية عالية.

النتائج التطبيقية:

من خلال الجانب التطبيقي تم التوصل إلى:

- من خلال نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى تبين أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الحواسيب والأجهزة والأداء الجامعي.
- من خلال نتائج اختبار الفرضــية الفرعية الثانية تبين أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصــائية بين بعد الشــبكات والأداء الجامعي.
- من خلال نتائج اختبار الفرضــية الفرعية الثالثة تبين أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصــائية بين بعد البرامج وقواعد البيانات والأداء الجامعي.
- من خلال نتائج اختبار الفرضــية الفرعية الرابعة تبين أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصــائية بين بعد الموارد البشرية والأداء الجامعي.
- من خلال نتائج اختبار الفرضــية الفرعية الخامســة تبين أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصــائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الجامعي.

المقترحات

- يجب على الجامعات الاهتمام بتوفير حواسيب حديثية تتماشى مع التطور في كل المركز.
- العمل على تدعيم المركز بأجهزة حواسيب وملحقاته بشكل مستمر ومنتظم.
- تحســين ســرعة تدفق الانترنت لتفادي انقطاع في الاتصــال من خلال تعاقد الجامعة مع شــركات الاتصــال للحصول على خدمات ذوات جودة عالية.

أفاق الدراسة

بالرغم من الجهد المبذول في إتمام هذا البحث إلا انه ولا شــك أنه لا يخلو من النقائص وهذا لعدم قدرتنا على التطرق لكل نواحي الموضوع بالتفصيل غير أنه يمكن أن يكون هذا البحث حلقة وصل يربط بين بحوث

سبقت فأضاف إليها بعض المستجدات، وبحوث مقبلة كتمهيد لمواضع يمكن أن تكون اشكالية لأبحاث أخرى مثل:

- الإدارة الإلكترونية كآلية لتحسين الأداء البيئي.
- الإدارة الإلكترونية كآلية لتفعيل التنمية المستدامة.
- الإدارة الإلكترونية كآلية لتنمية الكفاءات البشرية بالجامعات الجزائرية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا: الكتب

1- ابراهيم العيسوي (2003): **التجارة الإلكترونية**، ط1، المكتبة الاكاديمية لنشر، القاهر، مصر.
2- الحسن حسين محمد (2010): **الإدارة الإلكترونية المفاهيم الخصائص المتطلبات**، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان.
3- حسين مصطفى هلالى واخرون (2010): **الإدارة الإلكترونية**، السحاب للنشر والتوزيع.
4- سعد غالب ياسين (2010): **الإدارة الإلكترونية**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
5- محمد فوزي محمد الغامدي (2022): **الإدارة الإلكترونية**، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الدمام.
6- مدحت محمد أبو النصر (2012): **الأداء الإداري المتميز**، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
7- مزهر شعبان العاني (2016): **الأعمال الإلكترونية**، ط1، دار الإعصار العلمي، عمان.
8- مصطفى يوسف كافي (2011): **الإدارة الإلكترونية.... إدارة بلا أوراق**، مؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا.
9- هاشم فوزي العبادي ويوسف حجيم الطائي (2011): **التعليم الجامعي من منظور إدراي**، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانيا: الرسائل الجامعية

1. أسامة بوكرك (2022_ 2023): **أثر المهارات الناعمة على الأداء المتميز لمؤسسات التعليم العالي (دراسة عينية من آراء أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف _ ميلة)**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، كلية علوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف_ميلة.
2. سمير عماري (2017_ 2018): **دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة مجموعة من الجامعات الجزائرية)**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف _ المسيلة.
3. صليحة مسعودي (2022_ 2023): **دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الجامعي (دراسة حالة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف المسيلة)**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الابراهيمي _برج بوعريريج.
4. عادل عشي (2000_2001): **الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية قياس وتقييم (دراسة حالة مؤسسة صناعات الكوابل بسكرة)**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص المؤسسات الصناعية، قسم التسيير، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر_ بسكرة.
5. كوثر منسل (2022_2023): **تفعيل دور الإدارة الالكترونية في الجزائر: نحو بروز قانون للإدارة الالكترونية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الطور الثالث، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945، قالمة، الجزائر.
6. ليندة بلحسين (2019_2020): **دور أدوات إدارة الجودة في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة مجموعة من الجامعات الجزائرية)**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف _ المسيلة.

ثالثا: المقالات والمجلات:

1. إبراهيم بومزايد (2015): **أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 39/38، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
2. ام الخير قوارح (2018): **مفاهيم عامة حول الإدارة الالكترونية**، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلة المجتمع والرياضة، العدد1، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر.
3. بشرى عبد العزيز العبيدي (2014): **مدى توافر متطلبات الإدارة الإلكترونية وأثرها في درجة التطبيق دراسة استطلاعية في شركة الزوراء العامة**، مجلة المنصور، العدد22، معهد الإدارة التقني.
4. رزقي قويجيل، حسين خلفاوي (2023): **الإدارة الالكترونية بين تحديد المفهوم ومتطلبات التطبيق**، المجلة الافريقية لدراسة المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد1، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
5. سميرة عطوي، نادية عيساوي (2017): **الإدارة الإلكترونية كأداة لتحسين الخدمة العمومية مع الإشارة لتجربة بعض مؤسسات الخدمة العمومية بالولايات المتحدة**، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد14، جامعة 20أوت 1955، سكيكدة، الجزائر.
6. عائشة بنت احمد الحسين، شذى بنت عبد المحسن الخيال (2013): **أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفات العمادات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة)**، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد10، جامعة الأزهر، مصر.
7. عائشة لكحل، لخضر رابحي (2016): **الإدارة الالكترونية كآلية من آليات التنمية الإدارية**، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد3، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر.
8. فاضل حمد سلمان، صفا محمد إبراهيم (2016): **دور إدارة الأداء في تحقيق النجاح المنظمي**، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد92، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
9. مريزق عدمان وحسينة لونيس (2014): **الحوكمة الالكترونية مدخل لتنمية الإدارة العمومية في الجزائر**، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، العدد10، جامعة لونيس علي البليدة 2، الجزائر.
10. موسى عبد الناصر، محمد قريشي (2011): **مساهمة الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة_ بسكرة _الجزائر)**، مجلة الباحث، العدد09، جامعة قاصدي مرباح ورقلة_ الجزائر.
11. هدى مؤيد السعدون، مجيد عبد الحسين هاتف (2018): **تقييم الأداء الجامعي وفقا لبطاقة العلامات الموزونة (دراسة تطبيقية في جامعة القادسية)**، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد4، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.
12. وهيبة ختيري وآخرون (2020): **دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وتطوير العمل الإداري**، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، العدد2، جامعة المسيلة، الجزائر.

رابعا: المواقع الإلكترونية

1. نقلا عن:
https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fbusinessmap.io%2Fblog%2Fproductivity-vs-efficiency%3Ffbclid%3DIwZXh0bgNhZW0CMTAAAR012lrCKWdJVRKVmjlmNR77tkqd7Oh-i_n2tvAb_wKKilvfHUjKoSRIsxM_aem_AQwCUne5m4fbryHgJNf7WXV2xWBCm4xlvEsOZ5RjpEIjNznsjVJuClVMCp6NhBFACI،
تاريخ الزيارة 2024/04/21، على الساعة 17:48.
2. نقلا عن:
https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fwww.planplusonli

3. ne.com%2Fproductivity-effectiveness-efficiency%2F%3Ffbclid%3DIwZXh0bgNhZW0CMTAAAR1Xmku NUk0HDO5RF16G970s8YxWBk-MyCIRMJVl26ymLEfKcWkWRPFLFho_aem_AQzcS-wZ5mPz2LxV1fkNirdEpObwk8adOzVwEI_hE3CqYsQ1Ttf ، تاريخ الزيارة 2024/04/21، على الساعة 17:00.
4. نقلا عن:**www.centre-univ-mila.dz** ، تاريخ الزيارة 2024/4/26، على الساعة 21:30.

قائمة
الملاحق

الملحق رقم (01)

جدول المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الجامعة
01	رياض لمزاودة	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف_ميلة.
02	إبراهيم عاشوري	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف_ميلة.
03	فؤاد بوجنانة	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف_ميلة.
04	رمزي بودرجة	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف_ميلة.

ملحق رقم (02)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

السنة الثانية ماستر **تخصص: إدارة الاعمال**

استمارة حول:

الإدارة الإلكترونية كآلية لتحسين أداء الجامعات الجزائرية
"دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف"

لي عظيم الشرف أن أضع بين أيديكم الكريمة هذه الاستمارة، والتي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي أقوم بها استكمالا للحصول على شهادة الماستر، راجيين الإجابة عليها بتمعن وذلك لأجل الحصول على إجابات دقيقة والخروج بالنتائج والاقتراحات المرجوة، علما أن إجاباتكم ستعامل بشكل سري ولأغراض البحث العلمي فقط.

الطالبتين:
- درغال رميساء
- دفوس لمياء

المشرف:
د. معاذ ميمون

القسم الأول: المعلومات الشخصية العامة

يرجى وضع علامة (x) في الخانة المناسبة

1.الجنس:

☐ أنثى ☐ ذكر

2.السن:

☐ أقل من 30سنة ☐ من31سنة الى40سنة

☐ من41سنة الى50سنة ☐ أكثر من 50سنة

3.المستوى التعليمي :

☐ ثانوي أو أقل ☐ جامعي (ليسانس. ماستر)

☐ دراسات عليا ☐ دكتوراه

4.الخبرة المهنية :

☐ أقل من 5سنوات ☐ من 5سنوات إلى 10سنوات

☐ من11 سنة الى 15سنة ☐ أكثر من 15 سنة

القسم الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: الإدارة الإلكترونية

الرجاء وضع إشارة (X) في الخانة المناسبة وذلك من حيث درجة موافقتكم على هذه العبارات

الرقم	العبـــــــارة	درجات سلم القياس				
		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
	البعد الأول: الأجهزة والحواسيب					
01	يوفر المركز الجامعي في كل المكاتب أجهزة حواسيب					
02	يتم تحديث أجهزة الحاسوب بشكل مستمر					
03	يوفر المركز الجامعي العدد الكافي من ملحقات الحاسوب في المكاتب(الطابعات)					
04	يمتلك المركز الجامعي موظفين متخصصين في مجال الإعلام الآلي					
	البعد الثاني: الشبكات					
01	يتوفر الموقع الكتروني للمركز الجامعي على خدمات الكترونية ضرورية					
02	يتوفر المركز الجامعي على شبكة اتصالات داخلية (intranet)					
03	يتوفر المركز الجامعي على شبكة اتصالات خارجية (extranet)					
04	يتوفر المركز الجامعي على شبكة اتصالات سريعة التدفق					
	البعد الثالث: البرامج وقواعد البيانات					
01	تعتمد إدارة المركز أنظمة وبرامج سهلة الاستعمال					
02	تعتمد إدارة المركز على أنظمة وبرامج سريعة التجاوب					
03	تعمل إدارة المركز الجامعي على تطوير أنظمة الحاسوب باستمرار لتتوافق مع منصة progrès					
04	تساهم منصةprogrès في إعطاء نتائج دقيقة					
	البعد الرابع: الموارد البشرية					
01	يستعمل المركز الجامعي معايير الشفافية لاستقطاب الكفاءات البشرية					
02	تعمل إدارة المركز على توفير بيئة عمل مناسبة لأداء المهام					
03	يقدم المركز الجامعي دورات تدريبية للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال					

المحور الثاني: أداء المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف _ ميلة

الرجاء وضع إشارة (X) في الخانة المناسبة وذلك من حيث درجة موافقتكم على هذه العبارات، وذلك بغرض معرفة الأداء

الرقم	العبـــــــارة	درجات سلم القياس				
		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	أستطيع تنفيذ الأعمال الموكلة لي دون الوقوع في الأخطاء					
02	يساعدني استخدام الوسائل الإلكترونية على انجاز أكبر قدر من العمل					
03	أتحمل كل المسؤوليات التي تدخل ضمن اختصاص عملي					
04	أقوم بإنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد لإنجازه					
05	أمتلك المعارف اللازمة لأداء مهامي (معلومات. مهارات)					
06	أتكيف جيدا مع الظروف جديدة					
07	أحرص على تحقيق كل أهدافي في العمل					
08	أستفيد من التغذية العكسية لتحسين مستوى عملي					
09	احرص على معرفة جوانب الضعف والقصور لدي وتطويرها					
10	يتلاءم حجم العمل مع قدراتي الشخصية ومؤهلاتي العلمية					
11	تساعدني ظروف العمل الحالية في تحقيق أداء فعال في عملي					
12	أثير دافعية الطلبة بوسائل وطرق مختلفة في التدريس					
13	التزم بالتدريس وفق المقرر المنصوص عليه من قبل الجهة الوصية					
14	أقوم بالتأثير الإيجابي في التحصيل العلمي لطلبة					

ملحق رقم (03): مخرجات ال SPSS.

نتائج قياس الثبات(ألفا كرو نباخ)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	29

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	14

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
يوفر المركز الجامعي في كل المكاتب أجهزة حواسيب	46	1.00	5.00	3.2174	1.29808
يتم تحديث أجهزة الحاسوب بشكل مستمر	46	1.00	5.00	2.5217	1.22455
يوفر المركز الجامعي العدد الكافي من ملحقات الحاسوب في المكاتب(الطابعات)	46	1.00	5.00	2.6739	1.28330
يمتلك المركز الجامعي موظفين متخصصين في مجال الإعلام الآلي	46	2.00	5.00	4.0435	.63093
يتوفر الموقع الإلكتروني للمركز الجامعي على خدمات إلكترونية ضرورية	46	2.00	5.00	3.9783	.61424
يتوفر المركز الجامعي على شبكة اتصالات داخلية(intranet)	46	2.00	5.00	.613.8696	.80578
يتوفر المركز الجامعي على شبكة اتصالات خارجية(extranet)	46	1.00	5.00	3.5435	.98221
يتوفر المركز الجامعي على شبكة اتصالات سريعة التدفق	46	1.00	5.00	3.0435	1.07407
تعتمد إدارة المركز على أنظمة وبرامج سهلة الاستعمال	46	1.00	5.00	3.6304	.79885
تعتمد إدارة المركز على أنظمة وبرامج سريعة التجاوب	46	1.00	5.00	3.1957	.90969
تعمل إدارة المركز الجامعي على تطوير أنظمة الحاسوب باستمرار لتتوافق مع منصة progress	46	1.00	5.00	3.3261	1.03396
تساهم منصة progrès في إعطاء نتائج دقيقة	46	1.00	5.00	3.6957	.75629
يستعمل المركز الجامعي معايير الشفافية لاستقطاب الكفاءات البشرية	46	1.00	5.00	3.2174	.86700
تعمل إدارة المركز على توفير بيئة عمل مناسبة لأداء المهام	46	1.00	4.00	3.0652	.92861
يقدم المركز الجامعي دورات تدريبية للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال	46	1.00	5.00	3.2174	1.05226
أستطيع تنفيذ الأعمال الموكلة لي دون الوقوع في الأخطاء	46	1.00	5.00	3.5652	.88574
يساعدني استخدام الوسائل الإلكترونية على انجاز أكبر قدر من العمل	46	2.00	5.00	4.1304	.68666
أتحمل كل المسؤوليات التي تدخل ضمن اختصاص عملي	46	3.00	5.00	4.2174	.51264

أقوم بإنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد لإنجازه	46	3.00	5.00	4.1304	.54196
أمتلك المعارف اللازمة لأداء مهامي (معلومات. مهارات)	46	1.00	5.00	3.9348	.77179
أتكيف جيدا مع الظروف الجديدة	46	3.00	5.00	4.0652	.57357
أحرص على تحقيق كل أهدافي في العمل	46	2.00	5.00	4.2391	.70505
أستفيد من التغذية العكسية لتحسين مستوى عملي	46	2.00	5.00	3.8478	.84241
احرص على معرفة جوانب الضعف والقصور لدي وتطويرها	46	2.00	5.00	3.9348	.67994
يتلاءم حجم العمل مع قدراتي الشخصية ومؤهلاتي العلمية	46	2.00	5.00	3.7609	.92339
تساعدني ظروف العمل الحالية في تحقيق أداء فعال في عملي	46	2.00	5.00	3.3913	.93043
أثير دافعية الطلبة بوسائل وطرق مختلفة في التدريس	46	2.00	5.00	3.4130	.65238
التزم بالتدريس وفق المقرر المنصوص عليه من قبل الجهة الوصية	46	3.00	5.00	3.5217	.72232
أقوم بالتأثير الإيجابي في التحصيل العلمي للطلبة	46	3.00	5.00	3.5000	.62361

قائمة الملاحق

الصدق التكويني لأداة الاستبيان

Correlations

			يوفر المركز التنامي في كل المكاتب أجهزة حواسب	يتم تحديث أجهزة الحاسوب بشكل مستمر	يوفر المركز التنامي للحد الكافي من ملحقات الحاسوب في المكاتب (الطابعات)	معطلة المركز التنامي موظفين متخصصين في مجال الإعلام الآلي	يتوفر الموقع الإلكتروني للمركز التنامي على خدمات إلكترونية ضرورية	يتوفر المركز التنامي على شبكة اتصالات داخلية (intranet)	يتوفر المركز التنامي على شبكة اتصالات خارجية (extranet)	يتوفر المركز التنامي على شبكة اتصالات سريعة الذهن	تحدد إدارة المركز على أنظمة وبرامج سهلة الاستعمال	تحدد إدارة المركز على أنظمة وبرامج سرعة الحاسوب	تعمل إدارة المركز التنامي على تطوير أنظمة الحاسوب باستمرار للتوافق مع متمنة progrès	ساهم متمنةprogrès في إعطاء نتائج ناجعة	يستعمل المركز التنامي معايير الشفافية لإستقطاب الكفاءات الشريحة	تعمل إدارة المركز على توفير بيئة عمل مناسبة لأداء المهام	يقدم المركز التنامي دورات تدريبية للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات والإتصال	صور القاني الإدارة الإلكترونية
Kendall's tau_b	يوفر المركز التنامي في كل المكاتب أجهزة حواسب	Correlation Coefficient	1.000	.229	.423**	.452**	.388**	.430**	.092	.094	-.013	.001	.323**	.058	.091	-.223	-.023	.316**
		Sig. (2-tailed)	.	.071	.001	.001	.004	.001	.479	.463	.920	.991	.013	.661	.486	.085	.861	.007
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	يتم تحديث أجهزة الحاسوب بشكل مستمر	Correlation Coefficient	.229	1.000	.561**	.272*	.043	.174	.144	.441**	.229	.355**	.397**	.080	.460**	.244	.356**	.581**
		Sig. (2-tailed)	.071	.	.000	.039	.742	.174	.257	.000	.080	.005	.002	.537	.000	.054	.005	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	يوفر المركز التنامي للحد الكافي من ملحقات الحاسوب في المكاتب (الطابعات)	Correlation Coefficient	.423**	.561**	1.000	.355**	.213	.216	.118	.188	.077	.091	.305*	.056	.223	.055	.159	.476**
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	.	.007	.103	.090	.348	.131	.552	.473	.016	.667	.078	.662	.209	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	معطلة المركز التنامي موظفين متخصصين في مجال الإعلام الآلي	Correlation Coefficient	.452**	.272*	.355**	1.000	.319*	.448**	.270*	.152	.316*	.081	.255	.208	.221	-.032	.242	.435**
		Sig. (2-tailed)	.001	.039	.007	.	.022	.001	.044	.252	.023	.550	.061	.131	.103	.813	.074	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	يتوفر الموقع الإلكتروني للمركز التنامي على خدمات إلكترونية ضرورية	Correlation Coefficient	.388**	.043	.213	.319*	1.000	.484**	.478**	.107	.259	.162	.356**	.212	.199	.016	.134	.383**
		Sig. (2-tailed)	.004	.742	.103	.022	.	.000	.000	.421	.061	.229	.009	.123	.140	.903	.319	.002
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	يتوفر المركز التنامي على شبكة اتصالات داخلية(intranet)	Correlation Coefficient	.430**	.174	.216	.448**	.484**	1.000	.318*	.055	.007	.008	.146	.102	.110	-.225	-.080	.251*
		Sig. (2-tailed)	.001	.174	.090	.001	.000	.	.015	.672	.959	.954	.270	.448	.404	.086	.542	.034
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	يتوفر المركز التنامي على شبكة اتصالات خارجية(extranet)	Correlation Coefficient	.092	.144	.118	.270*	.478**	.318*	1.000	.374**	.441**	.175	.323*	.175	.395**	.276*	.284*	.453**
		Sig. (2-tailed)	.479	.257	.348	.044	.000	.015	.	.003	.001	.179	.013	.186	.002	.033	.029	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	يتوفر المركز التنامي على شبكة اتصالات سريعة الذهن	Correlation Coefficient	.094	.441**	.188	.152	.107	.055	.374**	1.000	.372**	.222	.403**	.378**	.299*	.228	.255*	.448**
		Sig. (2-tailed)	.463	.000	.131	.252	.421	.672	.003	.	.005	.084	.002	.004	.020	.075	.047	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	تحدد إدارة المركز على أنظمة وبرامج سهلة الاستعمال	Correlation Coefficient	-.013	.229	.077	.316*	.259	.007	.441**	.372**	1.000	.541**	.401**	.265	.221	.391**	.417**	.430**
		Sig. (2-tailed)	.920	.080	.552	.023	.061	.959	.001	.005	.	.000	.003	.052	.099	.003	.002	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	تحدد إدارة المركز على أنظمة وبرامج سرعة الحاسوب	Correlation Coefficient	.001	.355**	.091	.081	.162	.008	.175	.222	.541**	1.000	.527**	.248	.228	.480**	.475**	.452**
		Sig. (2-tailed)	.991	.005	.473	.550	.229	.954	.179	.084	.000	.	.000	.063	.081	.000	.000	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	تعمل إدارة المركز التنامي على تطوير أنظمة الحاسوب باستمرار للتوافق مع متمنة progrès	Correlation Coefficient	.323*	.397**	.305*	.255	.356**	.146	.323*	.403**	.401**	.527**	1.000	.350**	.288*	.440**	.469**	.644**
		Sig. (2-tailed)	.013	.002	.016	.061	.009	.270	.013	.002	.003	.000	.	.009	.028	.001	.000	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	ساهم متمنةprogrès في إعطاء نتائج ناجعة	Correlation Coefficient	.058	.080	.056	.208	.212	.102	.175	.378**	.265	.248	.350**	1.000	.112	.128	.394**	.296*
		Sig. (2-tailed)	.661	.537	.667	.131	.123	.449	.186	.004	.052	.063	.009	.	.400	.333	.003	.013
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	يستعمل المركز التنامي معايير الشفافية لإستقطاب الكفاءات الشريحة	Correlation Coefficient	.091	.460**	.223	.221	.199	.110	.395**	.299*	.221	.228	.288*	.112	1.000	.448**	.427**	.499**
		Sig. (2-tailed)	.486	.000	.078	.103	.140	.404	.002	.020	.099	.081	.028	.400	.	.001	.001	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	تعمل إدارة المركز على توفير بيئة عمل مناسبة لأداء المهام	Correlation Coefficient	-.223	.244	.055	-.032	.016	-.225	.276*	.228	.391**	.480**	.440**	.128	.448**	1.000	.591**	.414**
		Sig. (2-tailed)	.085	.054	.662	.813	.903	.086	.033	.075	.003	.000	.001	.333	.001	.	.000	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	يقدم المركز التنامي دورات تدريبية للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات والإتصال	Correlation Coefficient	-.023	.356**	.159	.242	.134	-.080	.284*	.255*	.417**	.475**	.469**	.394**	.427**	.591**	1.000	.533**
		Sig. (2-tailed)	.861	.005	.209	.074	.319	.542	.029	.047	.002	.000	.000	.003	.001	.000	.	.000
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	صور القاني الإدارة الإلكترونية	Correlation Coefficient	.316**	.581**	.476**	.435**	.383**	.251*	.453**	.448**	.430**	.452**	.644**	.296*	.499**	.414**	.533**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.002	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.
		N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

حساب البيانات الشخصية

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	18	39.1	39.1	39.1
	انثى	28	60.9	60.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 31 سنة إلى 40 سنة	27	58.7	58.7	58.7
	من 41 سنة إلى 50 سنة	17	37.0	37.0	95.7
	أكثر من 50 سنة	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

المستوى_التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي أو أقل	3	6.5	6.5	6.5
	جامعي (ليسانس،ماستر)	22	47.8	47.8	54.3
	دراسات عليا	6	13.0	13.0	67.4
	دكتوراه	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

الخبرة_المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أقل من 5 سنوات	8	17.4	17.4	17.4
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	9	19.6	19.6	37.0
	من11 سنة إلى 15 سنة	16	34.8	34.8	71.7
	أكثر من 15 سنة	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

اختبارات الانحدار البسيط

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعى	3.8323	.43831	46
بعد.الأجهزة.والحواسيب	3.1685	.84336	46

Correlations

		لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي	بعد.الأجهزة.والحواسيب
Pearson Correlation	لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي	1.000	.031
	بعد.الأجهزة.والحواسيب	.031	1.000
Sig. (1-tailed)	لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي	.	.419
	بعد.الأجهزة.والحواسيب	.419	.
N	لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي	46	46
	بعد.الأجهزة.والحواسيب	46	46

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	بعد.الأجهزة.والحواسيب[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.031[a]	.001	-.022	.44305	.001	.042	1	

a. Predictors: (Constant), بعد.الأجهزة.والحواسيب

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.008	1	.008	.042	.838[b]
	Residual	8.637	44	.196		
	Total	8.645	45			

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

b. Predictors: (Constant), بعد.الأجهزة.والحواسيب

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.781	.257		14.737	.000
	بعد.الأجهزة.والحواسيب	.016	.078	.031	.205	.838

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	بعد.الأجهزة.والحواسيب [b]	.	Enter

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.031[a]	.001	-.022	.44305	.001	.042	1	

a. Predictors: (Constant), بعد.الأجهزة.والحواسيب

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.008	1	.008	.042	.838[b]
	Residual	8.637	44	.196		
	Total	8.645	45			

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

b. Predictors: (Constant), بعد.الأجهزة.والحواسيب

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.781	.257		14.737	.000
	بعد.الأجهزة.والحواسيب	.016	.078	.031	.205	.838

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	بعد.البرامج.وقواعد.البيانات[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.332[a]	.111	.090	.41805	.111	5.467	1	

a. Predictors: (Constant), بعد.البرامج.وقواعد.البيانات

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.955	1	.955	5.467	.024[b]
	Residual	7.690	44	.175		
	Total	8.645	45			

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

b. Predictors: (Constant), بعد.البرامج.وقواعد.البيانات

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.087	.325		9.510	.000
	بعد.البرامج.وقواعد.البيانات	.215	.092	.332	2.338	.024

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	بعد.موارذ.بشرية[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

b. All requested variables entered.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.943	.234		12.596	.000
	بعد.موارذ.بشرية	.281	.072	.509	3.924	.000

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.509[a]	.259	.242	.38151	.259	15.397	1	

a. Predictors: (Constant), بعد.موارذ.بشرية

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.241	1	2.241	15.397	.000[b]
	Residual	6.404	44	.146		
	Total	8.645	45			

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

b. Predictors: (Constant), بعد.موارذ.بشرية

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	محور.الثاني.الإدارة.الإلكترونية[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.369[a]	.136	.116	.41203	.136	6.922	1	

a. Predictors: (Constant), محور.الثاني.الإدارة.الإلكترونية

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.175	1	1.175	6.922	.012[b]
	Residual	7.470	44	.170		
	Total	8.645	45			

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي

b. Predictors: (Constant), محور.الثاني.الإدارة.الإلكترونية

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.839	.383		7.420	.000
	محور.الثاني.الإدارة.الإلكترونية	.295	.112	.369	2.631	.012

a. Dependent Variable: لمحور.الثالث.أداء.المركز.الجامعي