

مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران من وجهة
نظر القادة الأكاديميين والإداريين

تاريخ الإرسال تاريخ القبول
2018/5/3 2019/8/12

د. ناجي حسين ناجي الشريف⁽¹⁾

الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين، والإداريين. تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين، والإداريين في الجامعة، والبالغ عددهم (737) أكاديمياً، وإدارياً. وبلغت عينة الدراسة (132) قائداً أكاديمياً، وإدارياً في جامعة نجران. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، إذ أعدّ الباحث استبانتيين بوصفها أداة للدراسة، تكونت الأداة الأولى من (57) فقرة، والأداة الثانية من (14) فقرة، تم التأكد من صدقها وثباتها، حيث تم توزيعها على العينة المستهدفة، للكشف عن مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري. وأظهرت النتائج أن درجة إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران جاء بدرجة متوسطة، وكذلك: (التخطيط الإلكتروني، والتنظيم الإلكتروني، والتوجيه والاتصال الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني، والرقابة الإلكترونية، وصناعة واتخاذ القرار إلكترونياً) حصلت على درجة متوسطة. وأشارت النتائج أيضاً إلى أن الدرجة الكلية لفقرات تطوير العمل الإداري جاءت بدرجة

⁽¹⁾ أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد، جامعة نجران - نجران - المملكة العربية السعودية.

متوسطة. كما وأوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية، لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري حسب متغير مجال العمل. في حين جاءت الفروق لصالح القائد الأكاديمي، ووجود فروق تعزى لمتغير الخبرة، إذ جاءت الفروق لصالح الخبرة الأقل من: (1-5) سنوات في أبعاد: (التخطيط الإلكتروني، والتوجيه والاتصال الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني)، وعلى الأداة ككل. ووجود فروق حسب متغير عدد الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية؛ لصالح من حصل على أكثر من: (4) دورات في أبعاد: (التخطيط الإلكتروني، والتوجيه والاتصال الإلكتروني) وعلى الأداة ككل. في حين لم يتبين وجود فروق دالة إحصائية حسب متغير عدد الدورات في مجال التطوير الإداري. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، ودرجة توافر التطوير الإداري في جامعة نجران، كما أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، ودرجة توافر التطوير الإداري في جامعة نجران. وبناءً على نتائج الدراسة تم تقديم التوصيات والمقترحات الملائمة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية تطوير العمل الإداري، جامعة نجران.

Contribution of E-administration in Developing the administrative work at Najran University from the perspective of academics and administrative leaders

Abstract

The study aimed at revealing the extent to which E-administration contributed to the development of administrative work at Najran University from the perspectives of academic and administrative leaders. The study population consists of all academic and administrative leaders at the university (N=737). The study sample was 132 academic and administrative leaders. The study used the descriptive approach, where the researcher administered two questionnaires as a tool for the study. The first tool consisted of (57) items and the second tool consisted of (14) items, reviewed for ensuring their reliability and validity, where they were distributed to the target sample to reveal the contribution of E-administration in the development of administrative work. The results showed that the degree of contribution of E-administration in the development of administrative work at Najran University obtained a medium degree. Also (E-planning, E-organization, guidance and e-communication, e-evaluation, e-control, e-decision making) got a middle degree. The results further indicated that the overall score for the development of administrative work was medium. The results also showed that there were statistically significant differences to the extent to which the functions of E-administration in the development of administrative work according to the variable field of work. The

results revealed that there were differences in favor of the academic leader, and the experience variable. Specifically for the experience that was less than: (1-5) years in dimensions: (E-planning, guidance, E-communication, e-evaluation), and the tool as a whole. Furthermore, there were differences that could be ascribed to the number of courses in the field of E-administration; for those who had more than 4 Courses in dimensions:(E-planning, guidance and e-communication) and the tool as a whole. However, there were no significant differences to the number of courses in the field of administrative development. The study also revealed a positive correlation between the degree of contribution of E-administration in the development of administrative work and the degree of availability of administrative development at Najran University. The results also showed a positive correlation between the contribution of E-administration functions to the development of administrative work at Najran university. Based on the results of the study, appropriate recommendations and directions were presented.

Keywords: E-administration, Development of Administrative Work, Najran University

المقدمة:

تحتم ظروف العصر الرقمي بمتغيراته التي نعيشها، بذل مجهودات كبيرة في إنجاز الأعمال لمسايرة التغيرات السريعة والمتلاحقة في كل المجالات، ولعل التفاعل الإيجابي مع هذه المتغيرات خاصة في مجال تقنية المعلومات الإدارية سوف يؤدي إلى الابتكار والإبداع في الأعمال، ومن ذلك التحسن في الأداء الإداري، والقدرة على سرعة الإنجاز. إن التجاوب مع متغيرات العصر الرقمي، والاستفادة من تقنية المعلومات الإدارية وتطبيقاتها، أدى إلى ظهور أساليب حديثة، ومعايير متطورة للإدارة، تختلف عن تلك الطرق التقليدية المتبعة، الأمر الذي حدا بالدول المتقدمة، والنامية على حد سواء إلى العمل باستثمارات كبيرة في إنشاء البنى التحتية الضرورية؛ لتسهيل استخدام تقنية المعلومات الإدارية، والتحول نحو الإدارة الإلكترونية.

فمنذ أواخر القرن العشرين، ومع بدايات القرن الحادي والعشرين، حدثت طفرة هائلة في المجال التكنولوجي على المستوى العالمي، ترتب عليها ضرورة استخدام جميع المؤسسات لأنماط إدارية حديثة تواكب هذا التطور التكنولوجي (Mellivell, 2007)، ويرز من بين هذه الأنماط ما أصبح يعرف بالإدارة الإلكترونية، التي مكنت الكثير من المؤسسات ومنها الجامعات من معالجة وثائقها، وعملياتها الإدارية بطريقة إلكترونية، أدت إلى انحسار المعاملات الورقية، والتخلي عن أساليب الإدارة التقليدية؛ لتحل محلها الإدارة الإلكترونية .

ويعدّ مفهوم الإدارة الإلكترونية، واحداً من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري المعاصر، ترك آثاره التكنولوجية على إدارة المؤسسات، وعلى إستراتيجياتها ووظائفها، والواقع أن هذه التأثيرات لا تعود إلى البعد التكنولوجي فقط، والمتمثل بالتكنولوجيا الرقمية، وإنما امتد أيضاً إلى البعد الإداري المتمثل في تطوير العمليات الإدارية من: تخطيط، وتنظيم، وتوجيه، ورقابة وتقييم؛ إذ أدى ذلك إلى تغيير جذري في كيفية ممارسة هذه العمليات، سواءً على مستوى القطاع الحكومي، أو على مستوى القطاع الخاص، أو المختلط منها (صادق، 2009).

وبالرغم من التنوع والتباين الظاهري في تعريف الباحثين والمهتمين بالإدارة الإلكترونية إلا أن عدد من الدراسات: (عمرون، 2017؛ شواي، 2016؛ فرطاس، 2016؛ عبدالناصر وقريشي، 2011؛ الأشهب، 2010؛ قدوري، 2010؛ الدايني، 2010؛ علي وعبدالرحيم، 2009) تلتقي في المضامين الرئيسية لمفهوم الإدارة الإلكترونية، التي تركز على الأهداف والغايات المتفق على إقرارها، والتي تنطوي على تبسيط الإجراءات، وتقليص الزمن لإنجاز الأعمال، ومعالجة البعد الزمني والمكاني، واستخدام وتحسين مستويات الأداء في المؤسسة ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف، من خلال التغيير والتحديث في الجوانب الإدارية المختلفة، وكذلك توسيع قاعدة المستفيدين من خلال تطبيقاتها المتنوعة (الحري، 2015). وهناك من يرى أن الإدارة الإلكترونية استثمار إيجابي لتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات في جميع وظائف

العملية الإدارية القائمة على: التخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، والرقابة، والمتابعة، والتقييم؛ وذلك بهدف تحسين أدائها وتعزيز مركزها التنافسي (أبو عاشور والنمري، 2013).

وتُعرف الإدارة الإلكترونية بأنها: " تلك العملية الإدارية القائمة على الاستفادة من الإمكانيات المتميزة للإنترنت، وشبكات الأعمال في التخطيط، والتوجيه، والرقابة على الموارد إلكترونياً بدون حدود؛ من أجل تحقيق أهدافها" (نجم، 2004). وقد أشار مراد (2003) إلى أن الإدارة الإلكترونية هي: " استغلال الإدارة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لتدبير، وتحسين وتطوير العمليات الإدارية المختلفة داخل المنظمات". ويرى العواملة (2003) أن الإدارة الإلكترونية: تعد فلسفة إدارية حديثة متكاملة، وتحولاً جذرياً في عالم الإدارة على المستويين النظري والعملي، وهي أيضاً نقله نوعية وثورة سليمة في المفاهيم والنظريات والأساليب. أما السالمي (2008) فقد عرفها بأنها: "عملية أتمتة جميع مهام وأنشطة المؤسسة الإدارية، بالاعتماد على تقنيات المعلومات الضرورية كافة؛ وصولاً إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق، وتبسيط الإجراءات، والقضاء على الروتين، والإنجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات؛ لتكون كل إدارة جاهزة للربط مع الحكومة الإلكترونية لاحقاً. في حين عرفها السلمي (2001) بأنها: " منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب، والاستعمال الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في منظمات عصر العولمة والتغيير".

وفي ضوء ما سبق تبرز أهمية الإدارة الإلكترونية في أنها تسهم في تحقيق جملة من الفوائد منها ما يتعلق بالتطوير الإداري، ومن أبرزها تبسيط الإجراءات داخل المؤسسات، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الخدمات التي تقدم إلى المستفيدين، وكذلك اختصار وقت تنفيذ إنجاز المعاملات الإدارية المختلفة، إضافة إلى تسهيل إجراء الاتصال بين الدوائر المختلفة للمؤسسة، وكذلك مع المؤسسات الأخرى، وضمان الدقة، والموضوعية في إنجاز العمليات المختلفة داخل المؤسسة، وأخيراً تقليل استخدام الورق بشكل ملحوظ، وهذا ما يؤثر على عمل المؤسسة (أبو عاشور والنمري، 2013).

وفي الوقت الحاضر لم تعد الإدارة الإلكترونية ترفاً اجتماعياً، بقدر ما هي ضرورة حتمية تفرضها التغيرات الإدارية والفكرية في مجال الإدارة، وهي شرط ضروري من شروط نجاح أية مؤسسة، تؤدي وظائفها بسهولة وانسيابية (شواي، 2016)، وبدونها لا تستطيع هذه المؤسسات - ومنها الجامعات - الاستمرار في تطوير أداؤها، والحد من السلبات بين مستوياتها الإدارية، واختصار الإجراءات الروتينية، التي تبدد الكثير من الوقت، والجهد في عمليات اتخاذ القرارات من المستويات العليا (الأشهب، 2010). بل تصبح عاجزة عن الاستجابة للتحديات المعاصرة التي تفرضها الثورة المعلوماتية، والتي تسعى لتحويل المؤسسات إلى مؤسسات إلكترونية، تستخدم تكنولوجيا المعلومات في إنجاز جميع أعمالها ووظائفها الإدارية. ولعل فكرة الإدارة الإلكترونية تتعدى بكثير مفهوم الأتمتة الخاصة بإدارات العمل داخل المؤسسة، إلى مفهوم تكامل البيانات والمعلومات المختلفة والمتعددة، واستخدام تلك البيانات والمعلومات في توجيه سياسة،

وإجراءات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها، وتوفير المرونة اللازمة؛ للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية، أو الخارجية (الأشهب، 2010).

وفي ظل توجهات دول العالم المتزايدة نحو التعاملات الإلكترونية، فقد خطت المملكة العربية السعودية خطوات ملموسة في تطوير مؤسساتها كافة إدارياً؛ لتتوافق مع نظام الإدارة الإلكترونية. حيث صدر الأمر السامي رقم: (7/ب/33181)، وبتاريخ: (1424/7/10هـ) والمتضمن وضع خطة لتقديم الخدمات، والمعاملات الحكومية إلكترونياً من وزارة الاتصالات، وتقنية المعلومات في المملكة العربية السعودية، إضافة إلى قرار مجلس الوزراء رقم: (235) بتاريخ: (20/8/1425هـ)، والذي نص في الفقرة الثالثة: "على الجهات الحكومية تبني استخدام أنظمة الحاسب الآلي في جميع العمليات المالية والمحاسبية، والتحول من الوسائل التقليدية في السجلات، وإعداد الحسابات، والبيانات المالية إلى الوسائل الإلكترونية، وتقديم بياناتها للمراجعة على أقراص مدمجة بدلاً من المستندات الورقية" (العريشي، 2008: 17)، كما صدر قرار مجلس الوزراء رقم: (40) بتاريخ: (27/2/1427هـ). والذي أقر ضوابط تطبيق التعاملات الإلكترونية الحكومية، كما صدر المرسوم الملكي رقم: (م/18) بتاريخ: (8/3/1428هـ)، والذي أقر نظام التعاملات الإلكترونية، ووفر الإطار النظامي لها. (برنامج التعاملات الإلكترونية الحكومية "يسر" (الأحمد، 2011: 2).

وبناءً على ذلك يأتي اهتمام مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بتطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعاتها، رغبة منها في مواكبة عصر

المعلومات، وإيجاد مجتمع معلوماتي قادر على التعامل، والتكيف مع متطلبات العصر الرقمي، ولاسيما أن التعليم العالي هو أحد الأدوات التي تستطيع الدولة من خلاله، مواكبة حركة التقدم العلمي، والتقني في العالم المعاصر، فالحاجة ملحة في تفعيل الإدارة الإلكترونية، وتطبيقها وتحسينها، لتنفيذ الخدمات بشكل أفضل، وكلما زادت فاعلية الإدارة الإلكترونية، ساعد ذلك في زيادة قدرة التعليم العالي على تحسين التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والحراك الاجتماعي (الحري، 2015).

ومن هذا المنطلق فإن تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بصفة عامة، وجامعة نجران بوجه خاص؛ قد ساهم في تحسين عمل هذه المؤسسات وأدائها، ولاسيما الأعمال الإدارية منها. وظهر ذلك من خلال عدد من الدراسات التي حاولت تسليط الضوء على جوانب عديدة ومهمة، غطت كثيراً من الأبعاد والعوامل ذات العلاقة بتطوير العمل الإداري في هذه الجامعات، ومن تلك الدراسات دراسة كلٍ من: (المنيع، 2016؛ الحري، 2015؛ بكري، 2012؛ الشهري، 2011؛ البشري، 2009؛ كناني، 2010؛ علي وعبدالرحيم، 2009؛ العميري، 2008؛ الدوسري، 2007؛ القحطاني، 2006؛ التمام، 2007؛ بخش، 2007)، إذ تشابهت نتائج هذه الدراسات في تأكيدها على مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في الجامعات السعودية، وتحسين مستوى الأداء؛ وذلك من خلال تطوير مهارات الموظفين ورفع قدراتهم، وكذلك توفير سرعة الرجوع للبيانات والمعلومات السابقة، وتوفير كثير من الوقت للموظفين.

وفي ظل هذه التطورات العالمية، وعلى الرغم من اهتمام الجامعات السعودية ومنها: جامعة نجران بتطوير عملياتها، وأساليبها الإدارية في ضوء الإدارة الإلكترونية، إلا أن الواقع يشير إلى أنها لا ترقى إلى الطموح المنشود. فقد كشفت عدد من الدراسات أن هنالك عدد من المعوقات تقف أمام تطبيق الإدارة الإلكترونية في هذه الجامعات، إضافة إلى وجود الحاجة لعدد من المتطلبات التي تشجع على استخدام الإدارة الإلكترونية في هذه الجامعات. ومن هذه الدراسات دراسة: (الحري، 2015)، والتي كشفت نتائجها عن وجود عدد من المعوقات التي تقف أمام تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة القصيم ومنها: معوقات إدارية، ومعوقات بشرية ومعوقات تقنية. كذلك كشفت دراسة: (السياري، 2011) عن وجود معوقات بشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية بمركز دراسة الطالبات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كان من أهمها: صعوبة تعامل الإداريات مع البرمجيات الإلكترونية، المعتمدة على اللغة الإنجليزية. أما دراسة البشري (2009)، فقد أشارت إلى وجود معوقات إدارية، وتقنية، وبشرية، ومالية تقف أمام تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارات جامعة أم القرى. وجاءت دراسة الكبسي (2010) لتكشف عن وجود عدد من المعوقات، التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات التربية بجدة. وفي المجال نفسه قام بخش بدراسة (2007)، بينت نتائجها أن أبرز معوقات الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات، في المملكة العربية السعودية تتمثل في: قلة المخصصات المالية للبنية التحتية، وضعف الصيانة الدورية للبنية التحتية، وندرة الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية، وقلة الدعم الفني، وضعف

الكفاية التقنية. وفي دراسة العميري(2008) فقد بينت نتائجها ضرورة توفير عدد من المتطلبات -البشرية، والإدارية، والمادية، والمالية، والفنية- التي تشجع على استخدام الإدارة الإلكترونية في جامعة أم القرى. وأشارت دراسة الحربي (Alharbi,2006) في نتائجها إلى وجود عدد من المعوقات البشرية، والإدارية، والمالية، والتقنية، والاجتماعية، والتكنولوجية.

وعلى الرغم من أهمية الإدارة الإلكترونية والجهود المبذولة في جامعة نجران، إلا أن واقع الإدارة الإلكترونية لا يرقى إلى المستوى المأمول لمواكبة متطلبات العصر الرقمي، فمن خلال عمل الباحث بجامعة نجران لسنوات وتسلمه لعدد من الأعمال الإدارية وجد أن كثيراً من الأعمال الإدارية بالجامعة مازال يمارس بطريقة تقليدية. ومن هنا استشعر الباحث إجراء دراسة علمية لتعرف مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري.

مشكلة الدراسة:

أدركت عدد من الجامعات، والمؤسسات التعليمية في دول العالم، ومنها الجامعات في المملكة العربية السعودية أهمية الإدارة الإلكترونية، وإمكاناتها غير المحدودة في خدمة نظمها الإدارية، كما تزايد استخدام هذه الجامعات للإدارة الإلكترونية بصورة غير مسبوقه في السنوات الأخيرة، فقد أشارت عدد من الدراسات كدراسة: (الحربي، 2015؛ بكري، 2012؛ البشري، 2009؛ علي وعبد الرحيم، 2009؛ العميري، 2008) إلى أهمية استخدام الإدارة الإلكترونية في الجامعات السعودية. حيث

لم تعد الإدارة التقليدية قادرة على الاستجابة لمتطلبات العصر، وأصبح التحول نحو الإدارة الإلكترونية ضرورة حتمية لكل المؤسسات التعليمية، ومطلباً ضرورياً لتطوير العمل الإداري بمؤسساتها المختلفة. ومن هنا فإن هذه الدراسة تسعى إلى معرفة مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين، وقد تحددت مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي التالي:

ما مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين؟
ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية:

أسئلة الدراسة:

- 1- ما مدى إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية (التخطيط الإلكتروني، والتنظيم الإلكتروني، والتوجيه والاتصال الإلكتروني، والرقابة الإلكترونية، وصناعة واتخاذ القرار إلكترونياً، والتقييم الإلكتروني) في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران؟
- 2- ما درجة توافر التطوير الإداري في جامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين وجهة نظر القادة الأكاديميين، والإداريين في مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران تبعاً لاختلاف متغير: مجال العمل، وسنوات الخبرة في

مجال العمل، وعدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكتروني، وعدد الدورات
التدريبية في مجال التطوير الإداري؟
4- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية
في تطوير العمل الإداري، والدرجة الكلية لاستجابات العينة على أداة التطوير
الإداري؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. الكشف عن مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة
نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين، والإداريين.
2. تعرّف درجة التطوير الإداري في جامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين،
والإداريين.
3. تعرّف الفروق بين استجابات أفراد العينة تجاه مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في
تطوير العمل الإداري في جامعة التي تعزى لمتغيرات: (مجال العمل، والمؤهل،
وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكتروني، وعدد الدورات
التدريبية في مجال التطوير الإداري).
4. تعرّف ما إذا كان هنالك علاقة ارتباطية بين درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية
في تطوير العمل الإداري، والدرجة الكلية لاستجابات العينة على مجال التطوير
الإداري.

أهمية الدراسة:

- تتحدد أهمية هذه الدراسة في أنها:
- تتبع من أهمية موضوع الإدارة الإلكترونية إذ أنها تعالج موضوعاً تحتاج إليه جامعاتنا للاستفادة من التقدم التكنولوجي والمعلوماتي.
 - قد تفيد في رفع مستوى وعي الموظفين الإداريين بجامعة نجران بمفهوم الإدارة الإلكترونية، وتعزيز مهاراتهم وقدراتهم المعرفية بالتقنيات المعلوماتية الحديثة.
 - توفر مدخلاً علمياً لإدارة الجامعة، باتجاه تفعيل وتطوير التقنيات المستخدمة في عملية الاتصال الإداري، وتقديمها للقائمين على جامعة نجران؛ للاستفادة منها في عمليات التطوير الإداري في الجامعة، والوصول بها إلى مستوى الجامعات العالمية المتقدمة.
 - قد تسهم في تقديم معرفة جديدة في تطوير العمل الإداري في المؤسسات التعليمية.
 - قد تفيد متخذي القرار بمعلومات عن الإدارة الإلكترونية في جامعة نجران، مما تساعدهم على الارتقاء بمستوى الأداء، وتطوير العمل الإداري.

حدود الدراسة:

- **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة في العام الدراسي 2017-2018م.
- **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة على عينة من القادة الأكاديميين (عمداء ووكلاء الكليات والعمادات، ورؤساء الأقسام، والإداريين) في جامعة نجران.

• **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة الحالية بجامعة نجران في المملكة العربية السعودية.

• **الحدود الموضوعية:** ركزت هذه الدراسة على تعرّف مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري. **مصطلحات الدراسة**
الإدارة الإلكترونية:

هي أسلوب من أساليب الإدارة الحديثة، تعمل على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ للقيام بالأعمال الإدارية المختلفة من: تخطيط، وتنظيم، وتنفيذ، ورقابة، وتقييم، ووسائل اتصال، من أجل تطوير العمل الإداري، ورفع كفايته، وتحقيق الأهداف المخطط لها (الدريس، 2005).

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في تطوير العمليات الإدارية في جامعة نجران؛ لتبسيط الإجراءات، وتحقيق الأهداف المختلفة للجامعة بأقل وقت وجهد وتكلفة، وتقاس بالدرجة الكلية، والفرعية التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة نتيجة لاستجاباتهم على أداة الدراسة التي أعدها الباحث لتحقيق غرض الدراسة.

تطوير العمل الإداري:

ويعرفه التمام (2007: 24) بأنه: الجهد المخطط الذي يهدف إلى زيادة كفاءة، وفاعلية أداء الجهاز الإداري إلى وضع أفضل وأحسن مما هو عليه، حسب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: عملية مخططة ومدروسة لتحسين الأداء الإداري، والعمل بكفاءة وفعالية في جامعة نجران؛ بغية تطوير العمل الإداري، ومواجهة المشكلات الإدارية من خلال اتباع الأساليب العلمية في العمل، ودعم القدرات الإدارية، وتقاس بالدرجة الكلية نتيجة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة، التي أعدها الباحث لتحقيق هذا الغرض.

القادة الأكاديميون:

هم رؤساء الجامعات ونوابهم وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات (أبو كريم وطناش، 2008: 190).

ويعرفهم الباحث إجرائياً بأنهم: هم العمداء ووكلاؤهم، ورؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة نجران، الذين يتولون مسؤولية القيادة الأكاديمية فيها، ويقومون بالمهام الإدارية.

أما الإداريون فيعرفهم الباحث إجرائياً بأنهم: الأفراد العاملون ضمن إدارة جامعة نجران والكليات التابعة لها، وينطبق عليهم نظام الخدمة المدنية، والموكلة إليهم الأعمال الإدارية والمهام الوظيفية في جامعة نجران.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن الارتباطي، القائم على وصف الواقع ومعطياته وتفسيرها كمياً، ونوعياً، والإجابة عن تساؤلات الدراسة باستخدام أداتي الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين، والإداريين في جامعة نجران، والبالغ عددهم (737). منهم (146) قائداً أكاديمياً و (591) إدارياً، للعام الجامعي 2018/2017، وذلك وفقاً للإحصائيات الرسمية التابعة لجامعة نجران. وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، بلغت (132) قائداً أكاديمياً وإدارياً في جامعة نجران، منهم (44) قائداً أكاديمياً، و(88) إدارياً. والجدول (1) يبين توزيع أعداد أفراد العينة حسب متغيراتها، والنسب المئوية لهذه الأعداد.

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية استخدمت الأدوات الآتية:

الأداة الأولى: استبانة تتعلق بوظائف الإدارة الإلكترونية، إذ استخدمت بوصفها أداة لجمع المعلومات اللازمة، بعد ما تم الاطلاع على الدراسات السابقة: (أبو عاشور والنمري، 2013؛ اشتيوي، 2013؛ الشهري، 2011؛ عبدالناصر وقرشي، 2011؛ الأشهب، 2010؛ آل دحوان، 2008). وتكونت الأداة من قسمين رئيسيين: القسم الأول ويحتوي على: البيانات الشخصية لعينة الدراسة، والقسم الثاني إذ تناول: وظائف الإدارة الإلكترونية، والتي تتكون من ستة أبعاد هي: (التخطيط الإلكتروني، والتنظيم الإلكتروني، والتوجيه والاتصال الإلكتروني، والرقابة الإلكترونية، وصناعة واتخاذ القرار إلكترونياً، والتقييم الإلكتروني). أي بواقع (70) فقرة للأداة في صيغتها الأولية، إلى أن أصبحت (57) فقرة بعد التحكيم، تم توزيعها على ستة أبعاد هي: بُعد التخطيط

الإلكتروني وفقراته: (1-10)، وبعده التنظيم الإلكتروني وفقراته: (11-20)، وبعده التوجيه والاتصال الإلكتروني وفقراته: (21-29)، وبعده الرقابة الإلكترونية وفقراته: (30-37)، وبعده صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً وفقراته: (38-47)، وبعده التقييم الإلكتروني وفقراته: (48-57). وقد تم التقييم بمقياس خماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وفقاً لسلم ليكرت.

الأداة الثانية: استبانة التطوير الإداري في جامعة نجران، حيث استخدمت الاستبانة بوصفها أداة لجمع المعلومات اللازمة، بعدما تم الاطلاع على دراسات: (شليبي، 2011؛ عبد الناصر وقريشي، 2011؛ النقيب، 2009؛ آل دحوان، 2008). حيث تكونت الأداة في صيغتها الأولية من (20) فقرة. وبعده التحكيم أصبحت (14) فقرة تقيس التطوير الإداري في جامعة نجران.

الأداة الثالثة: مقابلة، إذ استخدم الباحث المقابلة المحددة مع عدد من القادة الأكاديميين والإداريين في جامعة نجران: (3) عمداء (6) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (8) رؤساء أقسام، (15) إداري. وذلك حول عدد من المحاور المحددة، وهي:

المحور الأول: الحصول على تفسيرات للنتيجة المتعلقة بدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية (التخطيط الإلكتروني، والتنظيم الإلكتروني، والتوجيه والاتصال الإلكتروني، والرقابة الإلكترونية، وصناعة واتخاذ القرار إلكترونياً، والتقييم الإلكتروني) في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران.

المحور الثاني: الحصول على تفسيرات للنتيجة المتعلقة بدرجة توافر التطوير الإداري في جامعة نجران.

المحور الثالث: الحصول على تفسيرات للفروق بين استجابات أفراد العينة في متغيرات الدراسة: (مجال العمل، وسنوات الخبرة في مجال العمل، وعدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية، وعدد الدورات التدريبية في مجال التطوير الإداري).

وكان الهدف من هذه المقابلات الوصول إلى تفسيرات واقعية لنتائج الدراسة، وقد استغرق إجراء المقابلات (16) ساعة، بمعدل نصف ساعة لكل فرد من أفراد العينة، وقد تمت خلال الفترة (من 10-2 إلى 10-3-2018).

صدق أدوات الدراسة :

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (استبانة تتعلق بوظائف الإدارة الإلكترونية، واستبانة التطوير الإداري)؛ من خلال عرضها في صورتها الأولية على (13) محكمًا من ذوي الاختصاص، والخبرة، في جامعة نجران وجامعات أخرى؛ بهدف مراجعة الأداة، وللحكم على دقتها وشموليتها من حيث: الصياغة اللغوية، ومناسبة الفقرة للأبعاد، وإمكانيتها لتحقيق الهدف الذي ترمي إليه الدراسة، وبعد الحذف، والإضافة، والتعديل حسب آراء المحكمين، كان الاتفاق بينهم بنسبة (80%)، وتم العمل بمقتضاها، وبذلك أصبحت أداة الدراسة الأولى مكونة من: (57) فقرة، والأداة الثانية: (14) فقرة.

ثبات أدوات الدراسة:

تم التأكد من ثبات أدوات الدراسة (استبانة تتعلق بوظائف الإدارة الإلكترونية، واستبانة التطوير الإداري)؛ باستخدام طريقة الاختبار، وإعادة الاختبار (**Test-retest**) ؛ إذ تم تطبيق الأدوات، ثم أعيد تطبيقهما بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من: (20) فرداً، حيث حسب ثبات الإعادة: (معامل ارتباط بيرسون) بين تقديراتهم في المرتين، وبطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا كرونباخ، إذ بلغ معدل الثبات الكلي لأبعاد الأداة الأولى، والمتعلق بوظائف الإدارة الإلكترونية: (0.86)، في حين بلغ معدل الثبات الكلي في الأداة الثانية، والمتعلقة بالتطوير الإداري: (0.88). والجدول (2) يوضح معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة ألفا كرونباخ، وثبات الإعادة لأداة وظائف الإدارة الإلكترونية بأبعادها الستة، وكذلك أداة التطوير الإداري. واعتبرت هذه القيم مرتفعة وملائمة لغايات هذه الدراسة.

يُلاحظ من الجدول (2) تمتع أداة وظائف الإدارة الإلكترونية وأبعادها، وكذلك أداة التطوير الإداري ككل بدرجات ثبات مقبولة، حيث جاءت جميع القيم أعلى من (60%) (Sekaran,2006). ويرى "عودة" أن معاملات ثبات المقاييس المقننة يجب أن لا تقل عن (0.70) (عودة، 2002، 367).

نتائج الدراسة

للحكم على مستوى المتوسطات الحسابية لأبعاد الأداة الأولى والدرجة الكلية لها، والدرجة الكلية للأداة الثانية، اعتمد مقياس إحصائي لتحليل المتوسطات الحسابية، وهذا المقياس يعتمد على تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، وذلك عن طريق حساب المدى بطرح أكبر قيمة للمقياس من أقل قيمة (5-1=4) ومن ثم تقسيم المدى على أكبر قيمة في المقياس ($4 \div 5 = 0.80$) ثم نضيف هذه القيمة إلى أقل قيمة للمقياس للحصول على طول الخلية والجدول (3) يوضح ذلك:

تم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء أسئلة الدراسة الآتية:

السؤال الأول: ما مدى إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية (التخطيط الإلكتروني، والتنظيم الإلكتروني، والتوجيه والاتصال الإلكتروني، والرقابة الإلكترونية، وصناعة واتخاذ القرار إلكترونياً، والتقييم الإلكتروني) في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران من وجهة نظرهم لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ولكل بُعد من الأبعاد الستة المتعلقة بالإدارة الإلكترونية، والجدول رقم (4) يوضح ذلك:

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين تراوحت ما بين: (2.73 - 3.26)، وبدرجة تقدير متوسطة، إذ جاء بُعد التخطيط الإلكتروني في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ: (3.26)، وانحراف معياري: (0.824)، وبدرجة متوسطة، أما بعد التنظيم الإلكتروني فقد جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ: (3.22)، وانحراف معياري بلغ: (0.811)، وبدرجة متوسطة، ثم جاء بُعد التوجيه والاتصال الإلكتروني في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ: (3.17)، وانحراف معياري بلغ: (0.827)، وبدرجة متوسطة، وجاء بُعد التقييم الإلكتروني في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ: (2.96)، وانحراف معياري بلغ: (0.928)، وبدرجة متوسطة، وجاء بُعد الرقابة الإلكترونية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي: (2.93)، وانحراف معياري: (0.904)، بينما جاء بُعد صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي: (2.73)، وانحراف معياري: (0.878)، وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل: (3.05)، وانحراف المعيارى بلغ: (0.781)، وبدرجة متوسطة. أي أن درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران دون المستوى المطلوب، الأمر الذي يحتاج إلى بذل مزيد من الجهد؛ لكي تصبح درجة إسهامها درجة كبيرة.

ويمكن تفسير النتائج السابقة في مجال درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري من وجهة نظر القادة الأكاديميين أثناء مقابلتهم إلى عدة

أسباب أهمها "أن جامعة نجران حديثة النشأة فقد أنشئت في عام (2006)، ومن ثمّ تسعى لاستكمال مقوماتها وتطوير نظمها ولوائحها، منذ أن استقلت عن جامعة الملك خالد، حيث باشرت عملها بوضع خطتها الإستراتيجية، ومن المعروف أن وضع مثل هذه الخطة أخذ فترة ليست بالقليلة؛ نتيجة لعدم الاستفادة من الشركات وبيوت الخبرة خارج الجامعة بالشكل المطلوب، بل اعتمدت في ذلك على جهود ذوي الخبرة من داخل الجامعة في المقام الأول"⁽²⁾، وفي السياق ذاته فسر عدد من القادة الأكاديميين هذه النتيجة بقولهم "ومن الطبيعي أن تهتم الجامعة بوظيفة التخطيط الإلكتروني، ووظيفة التنظيم الإلكتروني، ذلك لأنها من الوظائف الأولى والأساسية في العملية الإدارية"⁽³⁾، بينما يعزي الباحث هذه النتيجة إلى الهيكل التنظيمي الذي ما زال في مرحلة التطوير لجامعة نجران نظراً لحداتها؛ لذا احتلت وظيفة التنظيم الإلكتروني المرتبة الثانية، كما أن الترتيب الذي احتلته وظيفة التوجيه والاتصال الإلكتروني يؤكد أهميتها، ومدى حرص الجامعة واهتمامها بها. أما وظيفة الرقابة الإلكترونية فقد حصلت على المرتبة الخامسة، وقد تعود هذه النتيجة إلى ازدواجية الوظائف، وعدم تلقي المعنيين بالرقابة لعمليات تدريبية كافية؛ للقيام بوظيفة الرقابة حسب متطلبات الإدارة الإلكترونية. بينما جاءت وظيفة التقييم الإلكتروني في المرتبة الرابعة، وقد فسرت هذه النتيجة من بعض الإداريين في أثناء المقابلة بقولهم "قصور تفعيل النماذج الخاصة بتقييم الموظفين، وعدم إشراك

2 - المقابلة مع: (2) عمداء، (4) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (6) رؤساء أقسام بجامعة نجران.

3 - المقابلة مع: (3) عمداء، (5) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (6) رؤساء أقسام بجامعة نجران.

المعنيين فيها"⁽⁴⁾. وفيما يتعلق بوظيفة صناعة واتخاذ القرار الإلكتروني فقد جاءت في المرتبة الأخيرة، وتعزى هذه النتيجة إلى حداثة نشأة الجامعة؛ حيث تهتم بتوفير الوقت لمتخذي القرار أكثر من اهتمامها بتحليل البيانات بسرعة، وقد يعود ذلك إلى أن عملية صناعة واتخاذ القرار لا تعتمد على تحليل البيانات بالشكل المطلوب للاستفادة منها، الأمر الذي يتطلب خبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات، في حين أن جامعة نجران ما زالت بصدد توفير الخبرات اللازمة واستقطابها. وانفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو عاشور والنمري (2013)، ودراسة (Kulkarni & Pougatchev, 2011)، ودراسة البشري (2009)، ودراسة كنانى (2010)، ودراسة علي وعبدالرحيم (2009)، ودراسة حويل (2009)، ودراسة آل دحوان (2008)، ودراسة العميري (2008)، ودراسة (Moloi and Mutula, 2007)، ودراسة (He, Guozheng & Chen, Rongqiu, 2007)، ودراسة (Parry et al, 2007)، ودراسة عبد المعطي (2006)، ودراسة (Russell, 2004). إذ أشارت جميعها إلى أن توظيف الإدارة الإلكترونية في مجالات الجامعة المختلفة أصبح ضرورة ملحة.

السؤال الثاني: ما درجة توافر التطوير الإداري في جامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مجالات التطوير الإداري في جامعة نجران، والجدول رقم (5) يوضح ذلك:

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مقياس (استبيان) التطوير الإداري تراوحت ما بين: (2.73-3.30)، إذ جاءت فقرات هذا المقياس جميعاً بدرجة متوسطة. وبلغت الدرجة الكلية لفقرات التطوير الإداري في جامعة نجران بمتوسط حسابي: (2.91) وانحراف معياري: (0.878)، وبدرجة متوسطة. وتعدّ هذه النتيجة دون مستوى التوقعات.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن العلاقة الإدارية بين الأقسام والإدارات المختلفة في جامعة نجران تتسم بالنمط التقليدي مما تسبب في عدم التسريع في عمليات التطوير الإداري في جامعة نجران بما يتوافق مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية. ويعزز ذلك تفسير بعض القادة الأكاديميين أثناء مقابلتهم "بعدم تعديل القوانين واللوائح الإدارية وفقاً للمستجدات؛ المنظمة للعمل الإلكتروني بما يفعل الخدمات الإلكترونية وفقاً للطموحات المستقبلية"⁽⁵⁾، ويفسر بعض الإداريين ذلك "بعدم صيانة المعدات، وتحديث

⁵ - المقابلة مع: (3) عمداء، (4) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (4) رؤساء أقسام بجامعة نجران.

الأجهزة في الجامعة بشكل مستمر، مما ينعكس على التطوير الإداري في الجامعة⁽⁶⁾. ويرى الباحث أيضاً أن السبب قد يرجع لعدم إعطاء برامج التدريب الأهمية التي تستحقها - من جانب المسؤولين عن الجهاز الإداري في الجامعة- كونها تمارس بشكل تقليدي، وعدم الاستفادة من تقنيات التدريب الحديثة. وعدم توفر مدربين إداريين لديهم خبرات، ومؤهلات تمكنهم من تحسين نوعية البرامج التدريبية وتطويرها. وتتفق النتائج التي آلت إليها الدراسة الحالية بالنسبة لهذا المجال: "التطوير الإداري في جامعة نجران" مع نتائج دراسات كل من: دراسة (باحاذق، 2015؛ و الجمل، 2013؛ العمري، 2010؛ Mellivell، 2007؛ القضاة، 2007؛ مقابلة، 2006؛ شرار، 2006). إذ أشارت جميعها إلى أن مستوى التطوير الإداري في الجامعات كانت بدرجة متوسطة.

السؤال الثالث "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين وجهة نظر القيادة الأكاديمية والإداريين في مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران تبعاً لاختلاف متغير مجال العمل، وسنوات الخبرة في مجال العمل، وعدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكتروني، وعدد الدورات التدريبية في مجال التطوير الإداري؟"

ولإجابة عن هذا التساؤل استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران لكل متغير من متغيرات الدراسة، ولبيان دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية

6 - المقابلة مع: (12) إداري بجامعة نجران.

تم استخدام اختبار (ت) والجداول: (12،6،7،8،9،10،11،13،14) تبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية حسب متغيرات الدراسة.

أولاً: الفروق في متغير مجال العمل:

يبين الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران، حسب متغير مجال العمل: (إداري، وقائد أكاديمي)، وجاءت جميع الفروق لصالح القائد الأكاديمي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المستوى العلمي للقادة الأكاديميين ساهم في رفع كفاءة العمل وتطوير العمل الإداري وفقاً للأسس العملية. وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن القادة الأكاديميين لديهم نظرة أشمل لطبيعة وظائف الإدارة الإلكترونية؛ نظراً لأنهم قد أمضوا فترة طويلة في العمل، أو قد يكونون قريبين من صنع القرار في مراتبهم الوظيفية. ويفسر هذه النتيجة بعض القادة الأكاديميين من وجهة نظرهم أثناء مقابلتهم بأن ذلك قد يعود إلى "أن إنجاز الأعمال الإدارية، وتطوير مؤسساتهم وجودة صناعة القرار بها يعتمد إلى حد كبير على مدى الوعي بطبيعة هذه الوظائف وتفعيلها"⁽⁷⁾، ويرى بعض القادة الأكاديميين أن ذلك قد يرجع إلى "اهتمام القادة الأكاديميين بإسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري مقارنة بالإداريين نظراً للدور الوظيفي المناط

7 - المقابلة مع: (3) عمداء، (4) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (7) رؤساء أقسام بجامعة نجران.

بهم"⁽⁸⁾. وفي السياق نفسه يفسر بعض القادة الأكاديميين أن ذلك ربما يرجع إلى "ما يحمله القادة الأكاديميين من اهتمامات، تتوافق مع مستحدثات التكنولوجيا ومتطلباتها ضمن عملية الإدارة الإلكترونية"⁽⁹⁾. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة البشري (2009). وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات: (برقعان والمحمدي، 2018؛ الشهري، 2011؛ أبو كريم وطناش، 2008؛ بخش، 2007).

ثانياً: الفروق في متغير مجال الخبرة:

أظهر الجدول (7) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران حسب متغير الخبرة. وليبيان دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (8) يوضح ذلك:

يبين الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) على البعد الأول: (التخطيط الإلكتروني)، والبعد الثالث: (التوجيه والاتصال الإلكتروني)، والبعد السادس: (التقييم الإلكتروني)، وكذلك على لأداة ككل، وليبيان دلالة الفروق تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه والجدول (9) يوضح ذلك:

يبين الجدول (9) وجود فروق دالة إحصائية بين فئة الخبرة: (1 - 5) سنوات، وبين فئة الخبرة: (6 - 10) سنوات. وجاءت لصالح فئة الخبرة: (1 - 5) سنوات على

8 - المقابلة مع: (3) عمداء، (6) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (5) رؤساء أقسام بجامعة نجران.

9 - المقابلة مع: (3) عمداء، (4) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (4) رؤساء أقسام، (5) إداريين بجامعة نجران.

البُعد الأول: (التخطيط الإلكتروني)، والبُعد الثالث: (التوجيه والاتصال الإلكتروني)،
والبُعد السادس: (التقييم الإلكتروني)، وكذلك الأداة ككل.

وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين أثناء مقابلتهم إلى "ضعف الأدوات والبرامج الإلكترونية، والتي تعدّ الأساس في عملية التخطيط الإلكتروني، والتوجيه والاتصال الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني، خاصة فيما يتعلق بالمهام الإدارية العليا؛ ولكن غالباً ما يشغل هذه المهام أصحاب الخبرات الأعلى؛ الأمر الذي يقلل من فرص ممارستهم لمهام التخطيط، والتوجيه والاتصال، والتقييم إلكترونياً"⁽¹⁰⁾. في حين يفسر بعض القادة الأكاديميين والإداريين هذه النتيجة إلى أنه "قد يتاح للإداريين من أصحاب الخبرات الأدنى، ممارسة مهام إدارية بسيطة يتاح فيها برامج وأدوات الكترونية متنوعة"⁽¹¹⁾. ويفسر بعض القادة الأكاديميين والإداريين هذه النتيجة "من أن ذوي الخبرات الأدنى: (1-5) سنوات، تعدّ فئة متجددة، وتبحث عن الخبرة"⁽¹²⁾، ويرى الباحث أن السبب قد يرجع إلى أن ذوي الخبرات الأدنى (1-5) سنوات - الأصغر عمراً - قد عايشت التكنولوجيا وأصبحت جزءاً من حياتها اليومية وأكثر انسجاماً معها، لذا فإن هذه الفئة تحبذ التعامل مع التكنولوجيا ومعطياتها، في حين أن الفئة الأكثر خبرة - الأكبر عمراً - تتمسك بالإدارة التقليدية ولا تحبذ التغيير، ولا تتقبل فكرة التعامل مع التكنولوجيا إلا في حالات التعليمات الموجهة من إدارة الجامعة

10 - المقابلة مع: (3) عمداء، (5) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (7) رؤساء أقسام، (6) إداريين بجامعة نجران.

11 - المقابلة مع: (3) عمداء، (4) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (7) رؤساء أقسام، (6) إداريين بجامعة نجران.

12 - المقابلة مع: (1) عمداء، (3) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (4) رؤساء أقسام، (13) إداريين بجامعة نجران

مباشرة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة خلوف (2010)، والتي أظهرت فروق لصالح ذوي الخبرة الأقل. في حين أنها اختلفت مع نتائج دراسات كل من: (خوالدة، 2015؛ الحربي، 2015؛ المحتمي، 2012؛ سليمان، 2008)، والتي أظهرت نتائجها وجود فروق لصالح ذوي الخبرة: (6-10) سنوات. وكذلك دراسة (بخش، 2007) والتي جاءت فيها الفروق لصالح فئة الخبرة من: (11 سنة فأكثر). أما في دراسات كل من: (الغامدي، 2009؛ الرشيد، 2008؛ المسعود، 2008) فقد اختلفت نتائجها مع نتيجة هذه الدراسة، والتي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التكنولوجية في استخدام وتطبيق الإدارة الإلكترونية.

ثالثاً: الفروق في متغير الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية:

يبين الجدول (10) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران، بحسب متغير عدد الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية، ولبيان دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (11) يوضح ذلك.

يبين الجدول (11) وجود فروق دالة إحصائية على البعد الأول: (التخطيط الإلكتروني) والبعد الثالث: (التوجيه والاتصال الإلكتروني)، وكذلك الأداة ككل. ولبيان دلالة الفروق تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه والجدول (12) يوضح ذلك:

يبين الجدول (12) وجود فروق بين فئة: "لم يحصل على تدريب"، وفئة: "من حصل على أكثر من (4) دورات" على البعد الأول: (التخطيط الإلكتروني)، وجاءت

لصالح "من حصل على أكثر من (4) دورات"، وكذلك وجود فروق على البعد الثالث: (التوجيه والاتصال الإلكتروني)، بين فئة: (1 - 4) دورات، وأكثر من (4) دورات، وجاءت لصالح "من حصل على أكثر من (4) دورات"، وكذلك وجود فروق على الأداة ككل بين فئة: (1 - 4) دورات، وأكثر من: (4) دورات، وجاءت لصالح من حصل على أكثر من (4) دورات.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أثر الدورات التدريبية التي أسهمت بشكل واضح في حصول القادة الأكاديميين والإداريين على المزيد من الخبرات والمهارات والمعلومات العلمية؛ الأمر الذي عمل على تنمية قدراتهم بما يتوافق واحتياجاتهم بشكل عام؛ بل وعمل على تنمية قدراتهم في بعدي (التخطيط الإلكتروني، والتوجيه والاتصال الإلكتروني) بوجه خاص. ويعزز هذه النتيجة ما ذهب إليه بعض القادة الأكاديميين والإداريين أثناء مقابلتهم، والذين أكدوا على "الإلمام الجيد للقائمين بأمر التخطيط للتدريب بجميع الاحتياجات التدريبية التي يتطلبها القادة الأكاديميون والإداريون، والتي عادةً ما تركز على الجوانب التطبيقية لوظائف الإدارة الإلكترونية ولا سيما التخطيط الإلكتروني والتوجيه والاتصال الإلكتروني"⁽¹³⁾. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (المنيع، 2016)، ونتائج دراسة (Yan, 1997).

13 - المقابلة مع: (3) عمداء، (5) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (5) رؤساء أقسام، (4) إداريين بجامعة نجران

رابعاً: الفروق في متغير الدورات في مجال التطوير الإداري:

يبين الجدول (13) عدم وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران حسب متغير عدد الدورات في مجال التطوير الإداري، ولبيان دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (14) يوضح ذلك:

يبين الجدول (14) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة نجران، حسب متغير عدد الدورات في مجال التطوير الإداري.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى مجموعة من الأسباب منها على سبيل المثال لا الحصر: ضعف المادة التدريبية، غياب الجدية في التعامل مع الدورات التدريبية، غلبة الجوانب النظرية على حساب الجوانب التطبيقية، قلة توفر مدربين إداريين ذوي مؤهلات أكاديمية عالية وخبرات كافية؛ تمكنهم من تنفيذ البرامج التدريبية بما ينعكس على تطوير العمل الإداري. ومما يفسر هذه النتيجة ما ذهب إليه بعض القادة الأكاديميين والإداريين أثناء مقابلتهم بقولهم "أن برامج التطوير الإداري لا تتفق واحتياجات المتدربين، وإن اتفقت فهي تتصف بالضعف الذي يشمل كذلك نظم التدريب والمدربين"⁽¹⁴⁾. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: (برقعان والمحمدي، 2018؛ الفرجاني، 2008؛ العتيبي، 2006؛ بخش، 2007؛ الحسنات، 2011).

14 - المقابلة مع: (1) عمداء، (4) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (5) رؤساء أقسام، (14) إداريين بجامعة نجران

السؤال الرابع "هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري والدرجة الكلية لاستجابات العينة على أداة التطوير الإداري؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون لتحديد قوة واتجاه ودلالة العلاقة بين درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، والدرجة الكلية لاستجابات العينة على أداة التطوير الإداري في جامعة نجران والجدول (15) يوضح ذلك.

يبين الجدول (15) وجود علاقة ارتباطيه إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة: (0.01)، وعند مستوى الدلالة: (0.05) بين درجة إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، وبين درجة توافر التطوير الإداري في جامعة نجران حيث بلغ معامل الارتباط: (0.928)، وبدلالة إحصائية (0.000). كما أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، وبين درجة توافر التطوير الإداري في جامعة نجران، حيث جاء بُعد التخطيط الإلكتروني بمعامل الارتباط: (0.757)، وبدلالة إحصائية: (0.000). وجاء بُعد التنظيم الإلكتروني بمعامل الارتباط: (0.731)، وبدلالة إحصائية: (0.000). وجاء بعد التوجيه والاتصال الإلكتروني بمعامل الارتباط: (0.791)، وبدلالة إحصائية: (0.000). وجاء بعد الرقابة الإلكترونية بمعامل الارتباط: (0.869)، وبدلالة إحصائية: (0.000). في حين جاء بُعد صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً بمعامل الارتباط: (0.888)، وبدلالة إحصائية:

(0.000). أما بُعد التقييم الإلكتروني فقد جاء بمعامل الارتباط: (0.987)، وبدلالة إحصائية: (0.000). أي أن درجة إسهام الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري في جامعة نجران جيدة، والأمر يحتاج إلى بذل مزيد من الجهد، وشحن الهمم كي تستفيد الجامعة من التخطيط، والتنظيم، والتوجيه والاتصال، وصناعة واتخاذ القرار، والرقابة، والتقييم في ظل هذا المدخل الإداري الحديث ألا وهو الإدارة الإلكترونية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى ما تقوم به الجامعة من تشجيع للقادة الأكاديميين والإداريين للتفاعل مع أنظمة العمل الإلكتروني، وتوسيع مشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بأعمالهم. ويفسر هذه النتيجة ما ذهب إليه بعض القادة الأكاديميين والإداريين في أثناء المقابلات بقولهم "أن الإدارة الإلكترونية تسهم بشكل فعال وأساسي في تطوير العمل الإداري، مما ينعكس أثره إيجابياً على اكتساب المهارات اللازمة في بيئة تشاركية، وتوفر المعارف التكنولوجية اللازمة؛ لزيادة مهاراتهم التقنية ضمن بيئة العمل"⁽¹⁵⁾. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (آل فطیح، 2008؛ والتمام، 2007).

15 - المقابلة مع: (3) عمداء، (7) وكلاء كليات وعمادات مساندة، (7) رؤساء أقسام، (10) إداريين بجامعة نجران

التوصيات

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن التوصية بالآتي:

1. ضرورة تطوير التشريعات والأنظمة الإدارية في جامعة نجران لتتواءم مع متطلبات الإدارة الإلكترونية.
2. توفير البنية التحتية الملائمة لتطبيقات الإدارة الإلكترونية من خلال توفير جميع الإمكانيات المادية والبشرية والفنية اللازمة لدعم استخدام الإدارة الإلكترونية في الأعمال الإدارية كافة التي تقدمها الجامعة.
3. دعم وتأييد صانعي القرار في الجامعة لعملية تطبيق الإدارة الإلكترونية، واتخاذ الآليات والإجراءات، التي تكفل لجميع الهياكل الإدارية، داخل الجامعة بالعمل معاً بصورة متكاملة؛ لتحقيق متطلبات الإدارة الإلكترونية، واتخاذ قرارات حكيمة بشأنها.
4. عقد دورات تدريبية للقادة الأكاديميين، والإداريين في جامعة نجران؛ لمساعدتهم على تحقيق تطبيق الإدارة الإلكترونية، والتغلب على الصعوبات التي تعيق التقدم في تطبيقاتها.
5. الاطلاع على التجارب الناجحة في مجال تطبيق الإدارة الإلكترونية، سواءً على مستوى الجامعات بالداخل، أو الخارج، والعمل على نقل خبراتهم في هذا المجال بما يدعم عملية التطبيق.

المقترحات

- إجراء دراسة عن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة نجران من وجهة نظر المديرين الإداريين.
- إجراء دراسة عن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة نجران من وجهة نظر الهيئتين التدريسية والإدارية.
- إجراء دراسة عن أثر الإدارة الإلكترونية في تحقيق جودة الخدمة بجامعة نجران.
- إجراء دراسة عن تصور مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات السعودية في ضوء آراء القادة الأكاديميين والإداريين فيها.

المراجع:

- الأحمّد، أحمد عبدالله (2011). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مكاتب التربية والتعليم في ضوء بعض الخبرات العالمية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- إدريس، ثابت عبد الرحمن (2005). نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة. الإسكندرية، الدار الجامعية.
- اشتيوي، محمد عبد (2013). دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري من وجهة نظر العاملين في جامعة القدس المفتوحة - فرع غزة. مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، 17(2)، 220.
- الأشهب، حمد عبدالله (2010). دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل أداء العاملين في المديرية العامة للسجون. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الأغا، محمد أحمد (2012). درجة توظيف الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وعلاقتها بجودة الخدمة المقدمة للطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- آل دحوان، عبدالله سعد (2008). دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- آل فطیح، حمد قبلان (2008). دور الإدارة الإلكترونية في التطوير التنظيمي بالأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- باحاذق، رجاء سعيد (2015). معوقات التطوير التنظيمي في التعليم العالي. مجلة رابطة التربية الحديثة، 7 (26) 87-123.

- بخش، فوزية حبيب (2007). الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التحولات المعاصرة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى.
- برقان، احمد؛ المحمدي، ووردة (2018، 4-5 فبراير). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة حضرموت من وجهة نظر قياداتها الأكاديمية والإدارية، المؤتمر العلمي الأول للعلوم الإنسانية والاجتماعية - بالعلم والمعرفة تبنى الأمم، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية- صنعاء الجمهورية اليمنية.
- البشري، منى (2009). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارات جامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر الإداريات وعضوات هيئة التدريس بالجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- بكري، بدور سامي (2012). دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
- التمام، عبدالله علي (2007). الإدارة الإلكترونية كمدخل للتطوير الإداري. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الجمل، ايناس محمود (2013). مستوى فعالية التطوير الإداري في مراكز الوزارات الأردنية ومعوقاته من وجهة نظر الموظفين. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن.
- الحربي، بدرية فهد (2015). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة القصيم من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية بالجامعة والحلول المقترحة لها. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الحسنات، ساري عوض (2011) معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

- حويل، ايناس إبراهيم (2009). الإدارة الإلكترونية وجودة أداء الجامعة لوظائفها. المجلة العلمية، كلية التربية بجامعة أسيوط، 2 (25)، 2-68.
- خلوف، إيمان حسن (2010). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمديرات. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، فلسطين.
- خوالدة، محمد فلاح (2015). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المديرين أنفسهم. مجلة دراسات العلوم التربوية، 3 (42)، 1043-1062.
- الدايني، رشاد خضير (2010). أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة. رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الدوسري، عبدالله (2007). مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.
- الرشيد، عايشة (2008). اتجاهات مديري ومديرات المدارس الحكومية بدولة الكويت نحو استخدام الإدارة الإلكترونية في العمل الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، الأردن.
- السالمي، علاء؛ السليطي، خالد (2008). الإدارة الإلكترونية. عمان، الأردن، دار وائل.
- السلمي، علي (2001). خواطر في الإدارة المعاصرة. القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- سليمان، ديما (2008). واقع استخدام التقنيات التعليمية في مدارس المرحلة الأساسية في لواء بني كنانة من وجهة نظر المديرين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

- السيارى، فاطمة ناصر (2011). واقع ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مركز دراسة الطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
- شرار، نايف بكر (2006). أثر العوامل التنظيمية والتكنولوجية والمادية في جهود التطوير التنظيمي في الجهاز الحكومي بدولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- شلبي، جمانه عبد الوهاب (2011). واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية وأثرها على التطوير التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
- الشهري، محمد علي (2011). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في مستوى أداء العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- شواي، أحلام محمد (2016). الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه. مجلة جامعة بابل، 4(24)، 3388-3411.
- صادق، درمان سليمان (2009، 14-15 نيسان). عوامل النجاح الحرجة لمشروعات الإدارة الإلكترونية، المؤتمر الثاني لكلية الأعمال - الجامعة الأردنية.
- أبو عاشور، خليفه مصطفى؛ النمري، ديانا جميل (2013). مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة التدريسية والإداريين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 2(9)، 199-220.
- عبد المعطي، احمد حسين (2006). تصور مقترح لدور الإدارة الإلكترونية في تجويد العمل الإداري بكليات التربية بمصر، مجلة كلية التربية، 2(22)، 104-2.

- عبد الناصر، موسى؛ قريشي، محمد (2011). مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي. مجلة الباحث، عدد 9.
- العتيبي، عساف سعد (2006). دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل إجراءات وعمليات الحماية المدنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- العريشي، محمد سعيد (2008). إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة (بنين). رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- علي، محمد مسلم؛ عبدالرحيم، محمد عباس (2009). الإدارة الإلكترونية كمدخل لتطوير بعض وظائف الإدارة بجامعة تبوك. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (143)، 325-393.
- عمرون، يمينة (2017). الإدارة الإلكترونية كآلية لتحسين الخدمة العمومية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، الجزائر.
- العمري، محمد داحش محمد (2010). التطوير الإداري في المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
- العميري، حمود بن فواز (2008). متطلبات استخدام الإدارة الإلكترونية في الجامعات السعودية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- العواملة، نائل عبدالحافظ (2003). الحكومة الإلكترونية ومستقبل الإدارة العامة: دراسة استطلاعية للقطاع العام في دولة قطر، 29(2)، 14-26.
- عودة، أحمد سليمان (2002). القياس والتقويم في العملية التدريسية، (ط2). الأردن، دار الأمل.

- الغامدي، عزلاء محمد (2009). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس تعليم البنين بمدينة ينبع الصناعية ودرجة مساهمتها في تجويد العمل الإداري. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الفرجاني، عبدالفتاح محمد (2008). واقع استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز أمن المجتمع الفلسطيني. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- فرطاس، فتيحة (2016). عصنة الإدارة العمومية في الجزائر من خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين خدمة المواطنين. مجلة الاقتصاد الجديد، 15(2)، 305-322.
- القحطاني، شائع (2006). مجالات ومتطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في السجون. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- قدوري، سحر (2010). الإدارة الإلكترونية وامكانياتها في تحقيق الجودة الشاملة. مجلة المنصور، 14 ، 157 - 175.
- القضاة، حنان أحمد (2007). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على التطوير الإداري في الجامعات الأردنية الرسمية. رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- الكبسي، أمال علي (2010). متطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات التربية بجهة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية.
- أبو كريم، أحمد؛ طنّاش، سلامة (2008). فاعلية الاتصال الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، دراسة بحثية، مجلة العلوم التربوية، 35 (1).

- كناني، محمد (2010). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات السعودية وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- المحتمي، محمد عبدالرحيم (2012). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارات التربية والتعليم لدى مديري إدارات تقنية المعلومات ومساعدتهم بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- مراد، عبد الفتاح (2003). الحكومة الإلكترونية، القاهرة، دار المعرفة.
- المسعود، خليفة بن صالح خليفة (2008). المتطلبات البشرية والمادية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها بمحافظة الرس. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- مقابلة، عيسى احمد (2006). واقع التطوير الإداري في بلدية جرش الكبرى في الفترة الواقعة ما بين 2001-2004. رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- المنيع، الجوهرة عبد الرحمن (2016). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم العالي السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين فيها. مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية، 2 (18)، 119-140.
- نجم، عبود نجم (2004). الإدارة الإلكترونية الإستراتيجية والوظائف والمشكلات، الرياض، دار المريخ للنشر.
- النقيب، متولي محمود (2009). دور نظم المعلومات المعتمدة على العنكبوتية العالمية في تطوير العمل الإداري بجامعة قطر. مجلة دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات - مصر، 3 (14)، 81-127.

المراجع باللغة الأجنبية

- Alharbi, Salah (2006). *Perception of faculty and students toward the obstacles of implementing e-government in educational institutions in Saudi Arabia*. West Virginia University.
- He, Guozheng & Chen, Rongqiu (2007, September 21-September 25). *E-enterprise and e-management concept and process model research*. Paper prepared for Wicom (Wireless Communications Networking and Mobile Computing) International Conference, Proceedings IEEE International. 3552-3555. On Website, Information Center, ERIC Number ED 478218.
- Kulkarni, A. & Pougatchev, V. (2011). Building of e-management control and evaluation system for an educational institution: the University of Technology, Jamaica solutions. *International Journal of Information Technology and Knowledge Management*. 4(1), 253-262.
- Mellivell, L. (2007). British University e-management in Hong Kong setting. *Higher Education in Hong Kong*, 6(2), 32-77.
- Moloi, Julie & Mutula, Stephen (2007). E-records management in an e-government setting in Botswana, *Information Development*, 23(290), SAGE publishing.
- Parry, E., Tyson, S., Selbie, D. and Leighton, R. (2007) *HR and Technology: Impact and advantages*, London, Chartered Institute of Personnel and Development.
- Russell, A. (2004). *How school counselors could benefit from e-management solutions: the case of paperwork*. U.S.A Department of Education Research and Improvement Educational.
- Yan, W. (1997). Developing computer competence for future school leaders. *Technology and Teacher Education Annual*, 1(5), 245- 246.

قائمة الملاحق

ملحق (1)

نتائج الدراسة :

نتائج السؤال الأول: ما مدى إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بجامعة نجران؟
2 - ما مدى إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بجامعة نجران؟
تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بجامعة نجران من وجهة نظرهم، ولتحديد درجة المساهمة تم تصنيف المتوسطات الحسابية بالاعتماد على مدى الفئات على النحو الآتي:

- (1 --- 1,80) بدرجة قليلة جدا
(أكبر من 1,80 --- 2,60) بدرجة قليلة
(أكبر من 2,60 --- 3,40) بدرجة متوسطة
(أكبر من 3,40 --- 4,20) بدرجة كبيرة
(أكبر من 4,20 --- 5,00) بدرجة كبيرة جدا
والجدول (1) يبين ذلك:

جدول (1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بجامعة نجران من وجهة نظرهم

م	المحور - الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة المساهمة
	المحور الأول: التخطيط الإلكتروني	3.26	.824	متوسطة
1	تساهم الجامعة في إشراك جميع المستويات الإدارية للتحويل نحو العمل الإلكتروني	3.05	1.213	متوسطة
2	تعمل الجامعة على إشراك الموظفين بشكل دائم ومستمر عبر آلية إلكترونية واضحة.	3.08	1.146	متوسطة
3	تقوم الجامعة بالتخطيط لوضع التشريعات القانونية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.	3.09	1.108	متوسطة
4	تعمل الجامعة على وضع خطط لتدريب وتأهيل الموظفين على استخدام تقنية المعلومات.	3.45	1.141	كبيرة
5	توفر الجامعة خطط تتسم بالمرونة الكافية لاستيعاب أي تغييرات طارئة في العمل	2.95	1.114	متوسطة
6	تصمم الجامعة خطط الأعمال الإدارية باستخدام تقنية المعلومات الإدارية.	3.04	1.044	متوسطة
7	تساهم الجامعة في توفير الخطط الإدارية البديلة عند الحاجة.	3.77	1.038	كبيرة
8	توجد لدى الجامعة رؤية ورسالة مكتوبة وواضحة	3.29	.977	متوسطة
9	تحدد الجامعة الإمكانيات المادية اللازمة لتحقيق رؤية ورسالة الجامعة.	3.34	.995	متوسطة
10	تساهم الجامعة في تنمية مهارات وقدرات الموظفين في وضع الخطط والبرامج.	3.51	1.045	كبيرة
	المحور الثاني: التنظيم الإلكتروني	3.22	.811	متوسطة

متوسطة	1.123	2.89	تعمل الجامعة على تصميم هياكل تنظيمية توضح الوظائف والسلطات والعلاقات .	1
متوسطة	1.091	3.12	تعمل الجامعة على صياغة ضوابط التوصيف الوظيفي من خلال تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	2
كبيرة	1.049	3.42	تساهم الجامعة في تأمين التواصل بين مختلف العناصر الإدارية إلكترونياً.	3
متوسطة	1.085	2.83	توفر الجامعة نظام أرشفة إلكتروني لمختلف الإجراءات والمعاملات.	4
كبيرة	1.088	3.67	توفر الجامعة فرص الإطلاع على الأنظمة واللوائح التي تحكم التعاملات الإلكترونية.	5
متوسطة	1.038	3.23	تسهل الإدارة الإلكترونية في وضوح الاختصاصات والمسؤوليات للموظفين بالجامعة.	6
متوسطة	1.082	3.26	تساهم الجامعة في إيجاد بيئة تنظيمية الكترونية تتسم بالدفقة والمرونة.	7
متوسطة	1.063	3.35	توفر الجامعة التقارير والنماذج الإلكترونية لانجاز العمل.	8
متوسطة	1.001	3.26	تساهم الإدارة الإلكترونية في الجامعة بتفويض بعض الصلاحيات للمستويات الوظيفية الأدنى	9
متوسطة	1.064	3.17	تعمل الجامعة على ربط الأنشطة والوظائف والإدارات مع بعضها أفقياً ورأسياً.	10
متوسطة	.827	3.17	المحور الثالث: التوجيه والاتصال الإلكتروني	
كبيرة	1.085	4.08	يوفر الموقع الإلكتروني جميع خدمات الجامعة إلكترونياً.	1
متوسطة	1.090	2.94	توفر الجامعة المعلومات إلكترونياً وبشكل دوري لتوجيه جهود الموظفين.	2
متوسطة	1.014	3.04	تهتم الجامعة بزيادة قدرة الموظفين على إنجاز الأعمال إلكترونياً.	3
كبيرة	1.133	3.43	تسهل الإدارة الإلكترونية عملية التوجيه والاتصال المستمر بين منتسبي الجامعة.	4
متوسطة	1.091	3.42	تشجع الإدارة الإلكترونية الموظفين على إيجاد علاقات إنسانية جيدة داخل بيئة العمل.	5
قليلة	1.135	2.55	تتيح الجامعة برامج للتواصل الإلكتروني بين الموظفين بكفاءة.	6
متوسطة	1.059	2.99	توفر الجامعة نظام اتصال فعال بين المستويات الإدارية.	7
متوسطة	1.024	3.08	تعمل الإدارة الإلكترونية على تدريب الموظفين لامتلاك مهارات الاتصال الإلكتروني.	8
متوسطة	1.039	3.06	توفر الإدارة الإلكترونية للجامعة أنظمة حماية آلية متطورة لحماية للبيانات والمعلومات في التعاملات الإلكترونية كافة.	9
متوسطة	.904	2.93	المحور الرابع : الرقابة الإلكترونية	
متوسطة	1.071	3.19	تقوم الجامعة بالرقابة والمتابعة على الخطط والأعمال اليومية إلكترونياً.	1
متوسطة	1.106	3.19	توفر الجامعة نظام رقابي إلكتروني محدد وفقاً للوائح والتعليمات في الجامعة.	2
متوسطة	1.104	3.16	تساعد الإدارة الإلكترونية الجامعة في تحديث المعلومات والبيانات من خلال الرقابة والمتابعة.	3

متوسطة	1.030	3.17	تعمل الجامعة على تطوير نظام رقابة إلكتروني بشكل مستمر.	4
متوسطة	1.073	3.09	ترسخ الإدارة الإلكترونية مبدأ المتابعة والرقابة الذاتية للموظفين في الجامعة.	5
متوسطة	1.157	2.61	تقوم الجامعة بمتابعة حضور وانصراف الموظفين إلكترونياً.	6
متوسطة	1.142	2.63	تحد الجامعة من المفاجآت والأزمات في العمل الجامعي.	7
متوسطة	1.079	2.36	تساعد الإدارة الإلكترونية الجامعة على تعديل الأخطاء الإدارية للموظفين.	8
متوسطة	.878	2.73	المحور الخامس: صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً	
قليلة	1.186	2.42	تساعد الإدارة الإلكترونية الجامعة في سرعة الحصول على بيانات دقيقة لصناعة القرار.	1
متوسطة	1.022	2.63	يؤدي استخدام الإدارة الإلكترونية في الجامعة إلى تقديم المعلومات بمرونة لتسهيل عملية اتخاذ القرارات.	2
متوسطة	1.057	2.64	تهتم الجامعة بمشاركة الموظفين في صنع واتخاذ القرارات الإدارية ضمن بيئة العمل.	3
قليلة	1.108	2.52	تساعد الإدارة الإلكترونية الجامعة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بشكل مستمر.	4
متوسطة	1.055	2.77	تحول الجامعة الأنشطة التقليدية لعمليات صنع القرار تدريجياً إلى أعمال الكترونية.	5
متوسطة	1.134	2.93	تساعد الإدارة الإلكترونية الجامعة في تحسين أساليب اتخاذ القرارات الإدارية وتطويرها.	6
متوسطة	1.088	2.98	تسهم الإدارة الإلكترونية في اتخاذ القرارات بسرعة لمواجهة المشكلات الطارئة في الجامعة.	7
متوسطة	1.141	2.64	تساعد الإدارة الإلكترونية الجامعة في تحديد المشكلة بدقة، مما يساعد على صناعة القرار بطريقة سليمة.	8
متوسطة	.991	2.75	توفر الإدارة الإلكترونية للجامعة أساليب تقنية حديثة في صناعة واتخاذ القرار.	9
متوسطة	1.081	3.01	توفر الإدارة الإلكترونية للجامعة المرونة الكافية لتعديل القرارات بما يتلائم مع التطورات المختلفة.	10
متوسطة	.928	2.96	المحور السادس: التقييم الإلكتروني	
متوسطة	1.172	3.08	تساهم الإدارة الإلكترونية في إيجاد وسائل متنوعة لتقييم العمل الإداري بالجامعة.	1
متوسطة	1.045	3.02	تعمل الجامعة على تزويد الموظفين بتقييم مستمر عن أدائهم إلكترونياً.	2
متوسطة	1.135	2.80	تساعد الإدارة الإلكترونية في الكشف عن مواطن القوة والضعف في العمل الإداري.	3
متوسطة	1.127	2.93	تقوم الجامعة بتدريب جميع الموظفين على استخدام برنامج تقييم الأداء إلكترونياً.	4
متوسطة	1.195	2.85	توفر الجامعة نظام إلكتروني مناسب للنظر بالتظلمات بشكل جدي.	5
متوسطة	1.092	2.73	توفر الجامعة أساليب لتقييم الأداء الإلكتروني وفق نماذج موضوعية مناسبة لطبيعة العمل.	6

متوسطة	1.199	2.86	تقوم الجامعة بتحديد معايير ملائمة وواضحة من أجل تقييم أداء العمل الإلكتروني	7
متوسطة	1.235	3.30	تستفيد الجامعة من استجابات وردود أفعال الموظفين في بناء الخطط الإلكترونية المستقبلية.	8
متوسطة	1.199	3.27	تتم مراجعة رؤية ورسالة الجامعة بصورة دورية وفق متطلبات الإدارة الإلكترونية.	9
متوسطة	1.163	2.74	تشجع الإدارة الإلكترونية الجامعة للاستعانة بالجهات الاستشارية والخبراء.	10
متوسطة	.781	3.05	الأداة ككل	

ملحق (2)

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة من القادة الأكاديميين والإداريين وفقاً لمتغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	النسبة
مجال العمل	إداري	88	% 66.67
	قائد أكاديمي	44	% 33.33
132			
الخبرة	من 1 - 5 سنوات	39	% 29.55
	من 6-10 سنوات	58	% 43.94
	أكثر من 10 سنوات	35	% 26.52
132			
عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية	لا شيء	52	% 39.39
	1 - 4	50	% 37.88
	أكثر من 4	30	% 22.73
132			
عدد الدورات التدريبية في مجال التطوير الإداري	لا شيء	25	% 18.94
	1 - 4	54	% 40.91
	أكثر من 4	53	% 40.15
132			

الجدول (2) معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ) ومعامل الثبات للأداة ككل وكل بعد من أبعاد الدراسة

الرقم	البعد	الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة
1	التخطيط الإلكتروني.	0.83	0.89
2	التنظيم الإلكتروني.	0.80	0.86
3	التوجيه والاتصال الإلكتروني.	0.82	0.87
4	الرقابة الإلكترونية.	0.77	0.82
5	صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً.	0.80	0.85
6	التقييم الإلكتروني.	0.78	0.83
	وظائف الإدارة الإلكترونية ككل	0.81	0.86
	التطوير الإداري ككل	0.84	0.88

الجدول (3) فئات المتوسطات الحسابية لمستويات تقدير استجابات أفراد العينة

المدى	درجة المساهمة
من 1- 1.80	بدرجة قليلة جداً.
أكبر من 1.80 - 2.60	بدرجة قليلة.
أكبر من 2.60 - 3.40	بدرجة متوسطة.

بدرجة كبيرة جداً.	أكبر من 4.20 - 3.40
بدرجة كبيرة جداً.	أكبر من 5 - 4.20

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري

الرتبة	الرقم	البعد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة المساهمة
1	1	التخطيط الإلكتروني	3.26	.824	متوسطة
2	2	التنظيم الإلكتروني	3.22	.811	متوسطة
3	3	التوجيه والاتصال الإلكتروني	3.17	.827	متوسطة
4	6	التقييم الإلكتروني	2.96	.928	متوسطة
5	4	الرقابة الإلكترونية	2.93	.904	متوسطة
6	5	صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً	2.73	.878	متوسطة
		الأداة ككل	3.05	.781	متوسطة

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر فقرات التطوير الإداري

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة التوفر
1	12	تقوم الجامعة بتعزيز الثقة في التعاملات الإلكترونية في الجامعة بدلاً من التعاملات الورقية.	3.30	1.235	متوسطة
2	13	تقلل إجراءات العمل الإلكتروني من تأثير العلاقات الشخصية على انجاز الأعمال الإدارية.	3.27	1.199	متوسطة
3	5	توفر الجامعة البنية التحتية الملائمة لدعم تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	3.08	1.172	متوسطة
4	6	توفر الجامعة المعلومات والبيانات الإلكترونية اللازمة لتطوير العمل الإداري.	3.02	1.045	متوسطة
5	4	تسهل الجامعة إجراءات العمل الإداري بما يفصل استخدام الخدمات الإلكترونية.	3.01	1.081	متوسطة
6	8	تقوم الجامعة بتحديث وتطوير أساليب وطرائق العمل الإلكتروني بشكل مستمر.	2.93	1.127	متوسطة
7	11	تشجع الجامعة الموظفين للتغيير والتحول نحو الإدارة الإلكترونية.	2.86	1.199	متوسطة
8	9	تقدم الجامعة مجموعة من البرامج التطويرية؛ للارتقاء بجودة العمل الإداري الإلكتروني.	2.85	1.195	متوسطة
9	7	تعتمد الجامعة برامج تدريبية لتنمية قدرات ومهارات الموظفين الإلكترونية وفق احتياجاتهم.	2.80	1.135	متوسطة
10	3	تعديل القوانين واللوائح الإدارية في الجامعة عند إجراء عملية التغيير اللازمة لتنظيم العمل الإلكتروني.	2.75	.991	متوسطة
11	14	يتم صيانة المعدات وتحديث الأجهزة في الجامعة بشكل مستمر.	2.74	1.163	متوسطة
12	1	يوجد توافق بين أهداف الجامعة وأهداف الموظفين العاملين بها.	2.73	1.132	متوسطة
13	10	تستقطب الجامعة الخبراء والمختصين للإسهام في نجاح مشروع الإدارة الإلكترونية.	2.73	1.092	متوسطة
14	2	يتوفر في الجامعة قدر من اللامركزية الإدارية لإنجاز الأعمال.	2.64	1.141	متوسطة
		الأداة ككل	2.91	.878	متوسطة

الجدول (6) المتوسطات الحسابية، واختبار (ت) لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري حسب متغير مجال العمل

البيد	العمل	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	ت	درجات الحرية	مستوي الدلالة
المحور الأول: التخطيط الإلكتروني	إداري	88	3.02	.820	-5.051	130	.000
	قائد أكاديمي	44	3.73	.608			
المحور الثاني: التنظيم الإلكتروني	إداري	88	3.01	.829	-4.364	130	.000
	قائد أكاديمي	44	3.63	.597			
المحور الثالث: التوجيه والاتصال الإلكتروني	إداري	88	3.01	.817	-3.443	130	.001
	قائد أكاديمي	44	3.51	.747			
المحور الرابع: الرقابة الإلكترونية	إداري	88	2.76	.904	-2.998	130	.003
	قائد أكاديمي	44	3.25	.820			
المحور الخامس: صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً	إداري	88	2.60	.913	-2.450	130	.016
	قائد أكاديمي	44	2.99	.748			
المحور السادس: التقييم الإلكتروني	إداري	88	2.75	.909	-3.828	130	.000
	قائد أكاديمي	44	3.38	.827			
درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية	إداري	88	2.86	.781	-4.089	130	.000
	قائد أكاديمي	44	3.42	.642			

الجدول (7) المتوسطات الحسابية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري حسب متغير الخبرة

البيد	مستويات الخبرة	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
المحور الأول: التخطيط الإلكتروني	1 - 5 سنوات	39	3.49	.773
	6 - 10 سنوات	58	3.06	.839
المحور الثاني: التنظيم الإلكتروني	1 - 5 سنوات	39	3.33	.796
	6 - 10 سنوات	58	3.39	.792
المحور الثالث: التوجيه والاتصال الإلكتروني	1 - 5 سنوات	39	3.08	.856
	6 - 10 سنوات	58	3.26	.733
المحور الرابع: الرقابة الإلكترونية	1 - 5 سنوات	39	3.40	.811
	6 - 10 سنوات	58	2.98	.794
المحور الخامس: صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً	1 - 5 سنوات	39	3.24	.843
	6 - 10 سنوات	58	3.15	.917
المحور السادس: التقييم الإلكتروني	1 - 5 سنوات	39	2.75	.888
	6 - 10 سنوات	58	2.97	.878
درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية	1 - 5 سنوات	39	2.94	.883
	6 - 10 سنوات	58	2.57	.891
درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية	1 - 5 سنوات	39	2.77	.820
	6 - 10 سنوات	58	3.27	.904
درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية	1 - 5 سنوات	39	2.67	.873
	6 - 10 سنوات	58	3.10	.924
درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية	1 - 5 سنوات	39	3.27	.774
	6 - 10 سنوات	58	2.85	.753
درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية	1 - 5 سنوات	39	3.11	.774
	6 - 10 سنوات	58		

الجدول (8) تحليل التباين الأحادي لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري حسب متغير الخبرة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعا ت	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	البعد
.031	3.569	2.335 .654	2 129 131	4.669 84.375 89.044	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	البعد الأول: التخطيط الإلكتروني
.179	1.743	1.133 .650	2 129 131	2.266 83.857 86.123	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	البعد الثاني: التنظيم الإلكتروني
.038	3.354	2.212 .660	2 129 131	4.424 85.089 89.513	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	البعد الثالث: التوجيه والإتصال الإلكتروني
.092	2.427	1.941 .800	2 129 131	3.881 103.149 107.030	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	البعد الرابع: الرقابة الإلكترونية
.119	2.161	1.637 .757	2 129 131	3.274 97.716 100.991	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	البعد الخامس: صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً
.004	5.760	4.619 .802	2 129 131	9.239 103.461 112.699	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	البعد السادس: التقييم الإلكتروني
.026	3.763	2.202 .585	2 129 131	4.404 75.471 79.875	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية

الجدول (9) المقارنات البعدية باستخدام طريقة شيفيه

مستوى الدلالة	فرق المتوسطات	الخبرة (J)	الخبرة (I)	البعد
.038	.435*	6 - 10 سنوات	1 - 5 سنوات	البعد الأول: التخطيط الإلكتروني
.703	.158	أكثر من 10 سنوات		
.038	-.435*	1 - 5 سنوات	6 - 10 سنوات	
.283	-.276-	أكثر من 10 سنوات		
.703	-.158-	1 - 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	البعد الثالث: التوجيه والاتصال الإلكتروني
.283	.276	6 - 10 سنوات		
.044	.426*	6 - 10 سنوات	1 - 5 سنوات	
.680	.166	أكثر من 10 سنوات		
.044	-.426*	1 - 5 سنوات	6 - 10 سنوات	البعد السادس: التقييم الإلكتروني
.332	-.259-	أكثر من 10 سنوات		
.680	-.166-	1 - 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
.332	.259	6 - 10 سنوات		
.007	.598*	6 - 10 سنوات	1 - 5 سنوات	البعد السادس: التقييم الإلكتروني
.719	.170	أكثر من 10 سنوات		
.007	-.598*	1 - 5 سنوات	6 - 10 سنوات	
.086	-.428-	أكثر من 10 سنوات		
.719	-.170-	1 - 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية
.086	.428	6 - 10 سنوات		
.031	.424*	6 - 10 سنوات	1 - 5 سنوات	
.667	.161	أكثر من 10 سنوات		
.031	-.424*	1 - 5 سنوات	6 - 10 سنوات	درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية
.279	-.263-	أكثر من 10 سنوات		
.667	-.161-	1 - 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
.279	.263	6 - 10 سنوات		

الجدول (10) المتوسطات الحسابية، لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري حسب متغير عدد الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العدد	عدد الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية	المحور
.871	3.11	52	لم يحصل على تدريب	المحور الأول:
.736	3.21	50	1 - 4 دورات	التخطيط الإلكتروني
.817	3.59	30	أكثر من 4 دورات	
.837	3.20	52	لم يحصل على تدريب	المحور الثاني: التنظيم
.780	3.08	50	1 - 4 دورات	الإلكتروني
.778	3.48	30	أكثر من 4 دورات	
.913	3.11	52	لم يحصل على تدريب	المحور الثالث:
.737	3.04	50	1 - 4 دورات	التوجيه والاتصال
.740	3.51	30	أكثر من 4 دورات	الإلكتروني
1.009	2.85	52	لم يحصل على تدريب	المحور الرابع :
.742	2.80	50	1 - 4 دورات	الرقابة الإلكترونية
.898	3.27	30	أكثر من 4 دورات	
.946	2.60	52	لم يحصل على تدريب	المحور الخامس:
.754	2.67	50	1 - 4 دورات	صناعة واتخاذ القرار
.901	3.04	30	أكثر من 4 دورات	إلكترونيًا
1.022	2.92	52	لم يحصل على تدريب	
.806	2.80	50	1 - 4 دورات	المحور السادس:
.881	3.31	30	أكثر من 4 دورات	التقييم الإلكتروني
.928	2.96	132	الكلية	
.847	2.97	52	لم يحصل على تدريب	درجة إسهام وظائف
.676	2.94	50	1 - 4 دورات	الإدارة الإلكترونية
.762	3.37	30	أكثر من 4 دورات	

الجدول (11) تحليل التباين الأحادي لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري حسب متغير عدد الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية

المصدر	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة	البعد
بين المجموعات	4.471	2	2.236	3.410	.036	البعد الأول: التخطيط الإلكتروني
داخل المجموعات	84.573	129	.656			
الكلية	89.044	131				
بين المجموعات	3.050	2	1.525	2.368	.098	البعد الثاني: التنظيم الإلكتروني
داخل المجموعات	83.073	129	.644			
الكلية	86.123	131				
بين المجموعات	4.542	2	2.271	3.447	.035	البعد الثالث: التوجيه والاتصال الإلكتروني
داخل المجموعات	84.971	129	.659			
الكلية	89.513	131				
بين المجموعات	4.700	2	2.350	2.962	.055	البعد الرابع: الرقابة الإلكترونية
داخل المجموعات	102.33	129	.793			
الكلية	107.03	131				
بين المجموعات	3.893	2	1.946	2.586	.079	البعد الخامس: صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً
داخل المجموعات	97.098	129	.753			
الكلية	100.99	131				
بين المجموعات	5.054	2	2.527	3.028	.052	البعد السادس: التقييم الإلكتروني
داخل المجموعات	107.64	129	.834			
الكلية	112.69	131				
بين المجموعات	4.025	2	2.012	3.423	.036	درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية
داخل المجموعات	75.850	129	.588			
الكلية	79.875	131				

الجدول (12) المقارنات البعدية باستخدام شيفيه

مستوى الدلالة	فرق المتوسطات	عدد الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية (J)	عدد الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية (1)	البعد
.828	-.098-	1 - 4 دورات	لم يحصل على تدريب	البعد الأول: التخطيط الإلكتروني
.041	-.475*	أكثر من 4 دورات		
.828	.098	لم يحصل على تدريب	1 - 4 دورات	
.136	-.377-	أكثر من 4 دورات		البعد الثالث: التوجيه والإتصال الإلكتروني
.041	.475*	لم يحصل على تدريب	أكثر من 4 دورات	
.136	.377	1 - 4 دورات	لم يحصل على تدريب	
.917	.067	1 - 4 دورات		درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية
.098	-.404-	أكثر من 4 دورات		
.917	-.067-	لم يحصل على تدريب	1 - 4 دورات	
.046	-.471*	أكثر من 4 دورات		
.098	.404	لم يحصل على تدريب	أكثر من 4 دورات	
.046	.471*	1 - 4 دورات	لم يحصل على تدريب	
.978	.032	1 - 4 دورات		
.079	-.400-	أكثر من 4 دورات		
.978	-.032-	لم يحصل على تدريب	1 - 4 دورات	
.046	-.471*	أكثر من 4 دورات		
.079	.400	لم يحصل على تدريب	أكثر من 4 دورات	
.046	-.471*	1 - 4 دورات		

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري حسب متغير عدد الدورات في مجال التطوير الإداري

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العدد	عدد الدورات في مجال التطوير الإداري	البعد
.933	3.15	25	لم يحصل على تدريب	البعد الأول:
.769	3.23	54	1 - 4 دورات	التخطيط
.834	3.33	53	أكثر من 4 دورات	الإلكتروني
.908	3.11	25	لم يحصل على تدريب	البعد الثاني:
.783	3.25	54	1 - 4 دورات	التنظيم
.802	3.24	53	أكثر من 4 دورات	الإلكتروني
.975	2.95	25	لم يحصل على تدريب	البعد الثالث:
.765	3.24	54	1 - 4 دورات	التوجيه
.810	3.21	53	أكثر من 4 دورات	والإتصال
.969	2.80	25	لم يحصل على تدريب	البعد الرابع:
.855	2.98	54	1 - 4 دورات	الرقابة
.932	2.93	53	أكثر من 4 دورات	الإلكترونية
.817	2.59	25	لم يحصل على تدريب	البعد الخامس:
.889	2.77	54	1 - 4 دورات	صناعة واتخاذ
.904	2.75	53	أكثر من 4 دورات	القرار
.947	2.89	25	لم يحصل على تدريب	البعد السادس:
.878	2.92	54	1 - 4 دورات	التقييم
.979	3.03	53	أكثر من 4 دورات	الإلكتروني
.849	2.92	25	لم يحصل على تدريب	درجة إسهام
.747	3.06	54	1 - 4 دورات	وظائف
.791	3.09	53	أكثر من 4 دورات	الإدارة
				الإلكترونية

الجدول (14) تحليل التباين الأحادي لدرجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري حسب متغير عدد الدورات في مجال التطوير الإداري

البعء	المصدر	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
البعء الأول: التخطيط الإلكتروني	بين المجموعات	.626	2	.313	.457	.634
	داخل المجموعات الكلي	88.418	129	.685		
البعء الثاني: التنظيم الإلكتروني	بين المجموعات	.355	2	.177	.267	.766
	داخل المجموعات الكلي	85.768	129	.665		
البعء الثالث: التوجيه والاتصال الإلكتروني	بين المجموعات	1.608	2	.804	1.180	.311
	داخل المجموعات الكلي	87.905	129	.681		
البعء الرابع: الرقابة الإلكترونية	بين المجموعات	.551	2	.276	.334	.717
	داخل المجموعات الكلي	106.479	129	.825		
البعء الخامس: صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً	بين المجموعات	.581	2	.290	.373	.689
	داخل المجموعات الكلي	100.410	129	.778		
البعء السادس: التقييم الإلكتروني	بين المجموعات	.484	2	.242	.278	.758
	داخل المجموعات الكلي	112.215	129	.870		
درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية	بين المجموعات	.512	2	.256	.416	.661
	داخل المجموعات الكلي	79.363	129	.615		
		79.875	131			

الجدول (15) معاملات ارتباط بيرسون لتحديد اتجاه دلالة العلاقة بين درجة إسهام وظائف الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، والدرجة الكلية لاستجابات العينة على أداة التطوير الإداري

الأبعاد والدرجة الكلية	العدد	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
التخطيط الإلكتروني	132	**.757	0.000
التنظيم الإلكتروني	132	**.731	0.000
التوجيه والاتصال الإلكتروني	132	**.791	0.000
الرقابة الإلكترونية	132	**.869	0.000
صناعة واتخاذ القرار إلكترونياً	132	**.888	0.000
التقييم الإلكتروني	132	**.987	0.000
الدرجة الكلية	132	**.928	0.000