



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:.....

رقم التسجيل: 1901477098

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص: تنظيم وعمل

بغنوان:

الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بأداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

إعداد الطالبة:

فضيلة تيطراوي

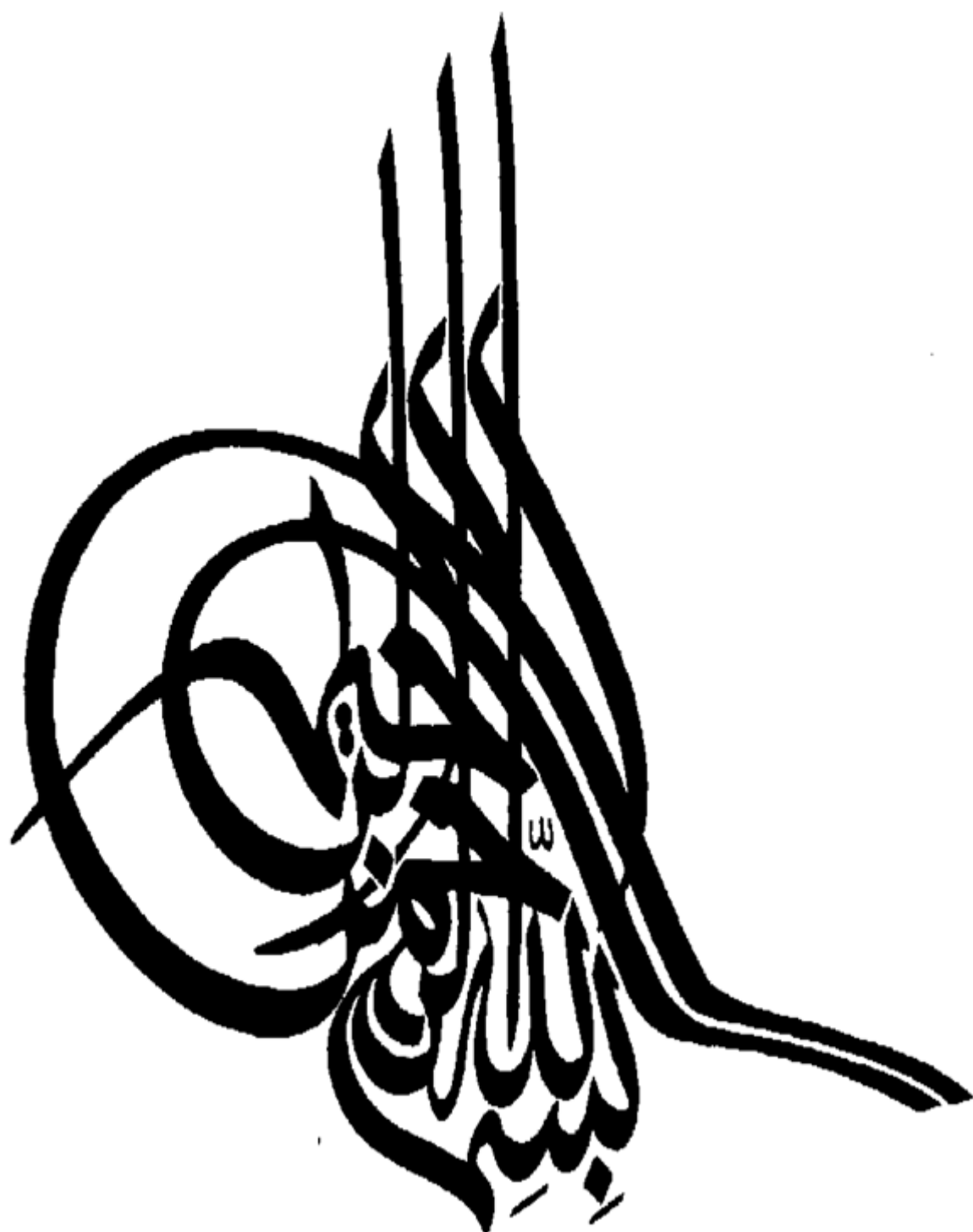
أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

د. حورية علي شريف الرتبة: أستاذ محاضر (أ) جامعة المسيلة رئيسا

د. سليمة بوخيظ الرتبة: أستاذ محاضر (أ) جامعة المسيلة مشرفا ومقررا

د. نصيرة بونويقة الرتبة: أستاذ محاضر (أ) جامعة المسيلة ممتحنا

السنة الجامعية: 2021/2020



** شكر وتقدير **

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات
نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا
والقائل في محكم تنزيله: (إذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم..) سورة
إبراهيم 7
والصلاة والسلام على رسوله الكريم ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين
أحمد الله تعالى الذي بارك لنا في إتمام هذه الدراسة
أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذة المحترمة الدكتورة بوخيطة
سليمة لإشرافها على هذا العمل فلها أخلص تحية واعظم تقدير على
كل ما قدمته لي من توجيهات وإرشادات وعلى ما خصتني به من جهد
ووقت طوال إشرافها على هذا العمل
كما أتقدم بجزيل الشكر إلى جميع أساتذة قسم علم الاجتماع.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرفان

فهرس المحتويات

أ

مقدمة

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة

4	أولاً: الإشكالية
5	ثانياً: أسباب اختيار موضوع الدراسة
5	ثالثاً: أهمية الموضوع
6	رابعاً: أهداف الدراسة
6	خامساً: فرضيات الدراسة
6	سادساً: "تحديد مفاهيم الدراسة"
11	سابعاً: الدراسات السابقة
15	ثامناً : التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الإدارة الإلكترونية

17	أولاً: نشأة الإدارة الإلكترونية
18	ثانياً: سمات الإدارة الإلكترونية
19	ثالثاً: المقارنة بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية
19	رابعاً: أهداف الإدارة الإلكترونية
20	خامساً: عناصر الإدارة الإلكترونية
21	سادساً: وظائف الإدارة الإلكترونية
24	سابعاً: معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية
25	ثامناً: محاولات التنظير في مجال دراسة الإدارة الإلكترونية

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

28	أولاً: محددات الأداء
29	ثانياً: أبعاد الأداء

30	ثالثا: خصائص الأداء
31	رابعا: أنواع الأداء
34	خامسا: عناصر الأداء الوظيفي
35	سادسا: أهداف تقييم أداء
36	سابعا: محاولات التنظير في مجال دراسة الأداء

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

42	أولا: منهج الدراسة
42	ثانيا: حدود الدراسة
44	ثالثا: العينة
44	رابعا: أداة جمع البيانات
45	خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج وتحليلها وتفسيرها

47	أولا: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
80	ثانيا : مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة الميدانية
85	الخاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح مجتمع الدراسة	42
02	يوضح حساب حجم العينة	43
03	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	46
04	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	47
05	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	48
06	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية	49
07	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الإداري	50
08	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	51
09	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب القسم الذي ينتمي إليه	52
10	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حسب مدى توفر الكلية على تجهيزات مساعدة وحديثة (حاسوب، طابعات، سكانر..)؟	53
11	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال كيف تقيم قدرتك على استخدامك لهذه الأجهزة الإلكترونية؟	54
12	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تستخدم في عملك تطبيقات الحاسوب (معالج النصوص، الجداول، قواعد البيانات)؟	55
13	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة في حالة الإجابة بنعم	56
14	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال ما هي مصدر معرفتك بهذه الأجهزة والمعدات الإلكترونية؟	57
15	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تساعدك هذه الأجهزة والمعدات على الشعور بالراحة والاستقرار في العمل؟	58
16	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تشجعك الوسائل والمعدات الإلكترونية المتوفرة في الكلية على البحث العلمي؟	59
17	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل يرفع الأجهزة والمعدات من مستوى أدائك ؟	60

61	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل لديك دراية بجميع البرمجيات التي توفرها الكلية؟	18
62	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك هذه البرمجيات في رفع مستوى أدائك؟	19
63	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تتصف هذه البرامج بسهولة التعلم والتشغيل؟	20
64	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك على التغلب على العقبات والرفع من مستوى الأداء؟	21
65	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدت على التقليل من تأثير العلاقات الشخصية وتحقيق مبادئ العدالة والمساواة في إنجاز المهام؟	22
66	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك هذه البرمجيات على توفير الجهد وتقليل أخطاء العمل وزيادة الكفاءة؟	23
67	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال إن استخدام البرمجيات يحقق ميزة تنافسية بين الأساتذة داخل الكلية لتقديم الأفضل؟	24
68	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تعتقد أن البرمجيات أكسبتك مهارات في العمل؟	25
69	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال ما مدى توفر التطبيقات الإلكترونية التالية في كليتك وهل تم استخدامها؟	26
70	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال في رأيك هل استخدام البرامج الإلكترونية أسهم في	27
71	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال ما نوع الشبكات التي تستخدمها في عملك	28
72	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تسجيل الحضور والانصراف يتم إلكترونياً؟	29
72	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال في حالة إجابتك	30

	بنعم	
73	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل يتم تخطيط المسار الوظيفي لأستاذ الكترونييا درجات، ترقيات...؟	31
74	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك شبكات الاتصال في نظام التعليم عن بعد مثل نظام خدمة بث الفيديو، خدمة المؤتمرات المرئية...في زيادة المسؤولية في العمل؟	32
75	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل شجعتك شبكات الاتصال على البحث والتطوير؟	33
76	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك هذه الشبكات في إنجاز مهامك بأساليب متطورة وبعيدا عن الروتين في العمل؟	34
77	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك شبكات الاتصال على التواصل والاحتكاك والتشاور بغيرك من الأساتذة بالشكل الذي يسهم في توليد أفكار ابتكارية؟	35
78	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال توفر شبكات الاتصال في مكان عملك فرصة لتقديم عمل أكثر اتقاناً؟	36
79	يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل دائما تعمل على تحسين مستواك ومعلوماتك التكنولوجية؟	37

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	وظائف الإدارة الالكترونية	23
02	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	46
03	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	47
04	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	48
05	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمي	49
06	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الإداري	50
07	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	51
08	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب قسم الانتماء	53

مقدمة

مقدمة:

لقد شهد العالم في العقود الأخيرة تطورات تقنية متسارعة أثرت على ميادين الحياة المتعددة حيث كانت لتكنولوجيات المعلومات و الاتصالات الحظ الأوفر فيها ،والتي أوجدت حالة جديدة ما سمح بظهور أساليب و أدوات و طرق و تقنيات جديدة في كل المجالات و بالأخص في مجال الإدارة ووظائفها ، مما فرض على كل الدول إلى تحديث إداراتها وتغيير نمط سيرها، وتحسين خدماتها وتقديمها بأكثر دقة ووضوح وسهولة، وأصبحت تستغني عن المعاملات الورقية و إحلال المكتب الإلكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات واستخدام وسائل الكترونية في مجال تبادل الأعمال والمعاملات بين الأطراف بدلا من الوسائل التقليدية كاستخدام الوثائق الورقية والاتصال المباشر إلى انتقال تقديم الخدمات من الصيغة الورقية إلى الصيغة الإلكترونية وذلك باستعمال الأجهزة والأساليب الإلكترونية كأجهزة الحاسوب وشبكات الاتصال والبرمجيات اللازمة لذلك، من اجل تلبية حاجيات المواطنين وتقديم الخدمات للعامة بأكثر سرعة ودقة وأحسن جودة و اقل تكلفة. وهذا ما يطلق عليه بالإدارة الإلكترونية التي أصبحت احد الركائز الأساسية في جميع المجالات.

وكما هو الحال بالنسبة للمنظمات والمؤسسات المعاصرة فإن الجامعة هي بدورها عمدت على انتهاز التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال وإدخال التقنيات الحديثة في آليات العمل على مستواها وذلك بهدف زيادة فعاليتها في تحقيق أهدافها وضمان زيادة قدراتها التنافسية التي تؤهلها بالفعل إلى التفوق والتميز، وتجويد أدائها وتميزه، على اعتبار أن قوة مؤسسات التعليم العالي إنما تستمد من رفعة شأن أعضاء هيئة تدريسيها وحسن أدائهم لمهامهم على نحو فعال. واكتسابها لمزيد من الكفايات لمواكبة التغيرات، والمستجدات التي تطرأ على مهنته سيحدث تأثيرا جوهريا في تحقيقا لكثير من النتائج الإيجابية من خلال إتاحة الفرصة أمام الأستاذ الجامعي في الانخراط بشكل فاعل في سيرورة التحول العلمي المتسارع.

وقد تم تقسيم عناصر الدراسة إلى جانبين كما يلي:

الجانب النظري:

والذي شمل ثلاث فصول وهي:

الفصل الأول: بعنوان الإطار المفاهيمي للدراسة ويحتوي على إشكالية الدراسة و الفرضيات كما اشرنا إلى أسباب اختيار الموضوع وكذا أهداف الدراسة و تحديد مفاهيم الدراسة وأخيرا الدراسات السابقة والتعقيب عليها .

الفصل الثاني: بعنوان الإدارة الإلكترونية حيث تم التطرق إلى نشأة الإدارة الإلكترونية والمقارنة بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية وتحديد أهداف و عناصر الإدارة الإلكترونية وكذا وظائف الإدارة الإلكترونية ومزاياها ثم معوقات الإدارة الإلكترونية وأخيرا محاولات التنظير في مجال دراسة الإدارة الإلكترونية.

الفصل الثالث: بعنوان الأداء الوظيفي حيث تم التطرق إلى محددات الأداء و أبعاد الأداء و خصائص الأداء وأنواع الأداء وكذلك عناصر الأداء وأهداف تقييم الأداء و أخيرا محاولات التنظير في مجال دراسة الأداء.

الجانب التطبيقي:

والذي شمل فصلين:

الفصل الأول: بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة ويحتوي على المنهج المستخدم، مجتمع الدراسة والعينة أداة جمع البيانات وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الثاني: بعنوان عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ونتائج البحث ويحتوي على عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية، مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة الميدانية ونتائج البحث. وأخيرا خاتمة البحث .

.

.



الفصل الأول

الإطار التمهيدي للدراسة

أولاً: الإشكالية:

تعتبر المنظمة بمثابة نسق اجتماعي هادف، أساسه مورد بشري فاعل ومتفاعل مع مختلف الظروف والعناصر المادية والتنظيمية في ظل مناخ تنظيمي يتوافق مع مجريات المستقبل من خلال مسابقتها لمختلف التغيرات والتطورات التكنولوجية الرقمية، التي يشهدها العالم اليوم خاصة الجوائر أمام تحديات ورهانات لا بد من كسبها وإعداد العدة لها واستباقها بالخطط والاستراتيجيات الملائمة، من خلال استخدام الوسائل والتقنيات الإلكترونية الحديثة لتوفير المرونة اللازمة استجابة للمتغيرات الداخلية والخارجية المتلاحقة وصولاً إلى اختصار الإجراءات التي تبدد الوقت والجهد والنفقات وبفعل ذلك فقد تأثرت المنظمات المعاصرة وتغيرت هيكلها ومعاملاتها ومعايير أدائها من خلال التوجه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية باعتبارها اتجاهاً جديداً في الإدارة المعاصرة وكنمط إداري متطور يستخدم الوسائل الحديثة.

إذ أن التوجه نحو تطبيق إدارة الكترونية فاعلة وناجحة في المؤسسات العمومية وخاصة الجامعة لم يعد موضوع تفكير فالإدارة التقليدية قاصرة على القيام بوظائفها في عالم معاصر يميزه الانفجار المعلوماتي والتكنولوجي.

فالجامعة اليوم أصبحت تواجه صعوبات جمة من خلال استخدام أساليب ووسائل لتحسين أداء الأستاذ الجامعي والارتقاء بكفايته المهنية وقدراته ومهاراته العلمية ولكي يقوم بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار لا بد من توفر القدرات والكفايات اللازمة والتي أبرزها في الوقت الراهن استخدام الوسائل والتقنيات الإلكترونية.

استناداً لما سبق وانطلاقاً مما قد تحدثه الإدارة الإلكترونية من إضافة إيجابية لأداء الجامعة بصفة عامة ومن ثمة لأداء الأستاذ الجامعي بما يتماشى مع المستجدات الحديثة لاسيما في ظل التوسع في استخدام التقنيات الرقمية فقد عمدنا لدراسة هذا الموضوع حيث تتمحور إشكالية بحثنا حول التساؤل الرئيسي التالي:

- ما علاقة الإدارة الإلكترونية بأداء الأستاذ الجامعي ؟

والذي يتمحور بدوره حول الأسئلة الفرعية التالية:

- ما علاقة استخدام الأجهزة والمعدات الإلكترونية بزيادة الدافعية لدى الأستاذ الجامعي؟

- ما علاقة استخدام البرمجيات برفع مستوى الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي؟

- ما علاقة استخدام شبكات الاتصال بتكريس الالتزام بالعمل لدى الأستاذ الجامعي

ثانيا: أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- الاهتمام الشخصي بدور الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بأداء الأستاذ الجامعي باعتباره موضوع العصر، السرعة والمعلوماتية التي يهتم بها الفرد والمجتمع وللتعرف على التكنولوجيا الحديثة في مختلف المجالات وبالتالي تقييم نتائجه على أرض الواقع كالتجربة الجزائرية خلال رقمنة الجامعة.
- تخصص الباحث في علم اجتماع تنظيم وعمل مما يستوجب تناول مواضيع تكون على علاقة بمجال التخصص أي في ميدان الإدارة والتنظيمات
- إن موضوع الإدارة الإلكترونية كقيمة علمية على المستوى الأكاديمي وتطوره المستمر يتطلب من الباحث التوسع لمعالجة موضوعه والبحث المستمر للتطلع لمستجدات التقدم العلمي والتكنولوجي لإثراء موضوعه من الناحية النظرية والتطبيقية.
- حداثة وحيوية موضوع الإدارة الإلكترونية في مجال الإدارة وتطبيقاتها.

ثالثا: أهمية الموضوع:

- تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع المعالج في حد ذاته والمتمثلة:
- تستمد الدراسة أهميتها النظرية من أهمية الإدارة الإلكترونية التي أصبحت مطلبا ملحا في ظل التطورات الرقمية والمعلوماتية المتسارعة في عصرنا الحديث.
- تكمن أهميتها أيضا من خلال تناول جانب من جوانب الحياة الوظيفية لأداء الأستاذ الجامعي كمورد بشري هام.
- كما تنعكس الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال دورها في إثراء الدراسات السابقة في مجال الإدارة الإلكترونية بدراسة العلاقة بينها وبين أداء الأستاذ الجامعي.
- تتجلى الأهمية العملية للبحث من خلال نظريته لموضوع أصبح اليوم في ظل التغيرات الخارجية التي تطرأ على مختلف المنظمات والتي تحتل أهمية لا يستهان بها في وقت ميزته الأساسية إدارة بلا أوراق وعن بعد واستبدال الطرق التقليدية بأساليب أكثر تطورا وفعالية كأسلوب الإدارة الرقمية خاصة عندما يتعلق الأمر بدراسة اكبر المؤسسات واكبر صرح ثقافي وعلمي ألا وهي الجامعة ومدى تطبيق الإدارة الإلكترونية على مستواها ومدى تطبيق الإدارة الإلكترونية فيها وبالتحديد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف دراستنا في النقاط التالية:

- محاولة التعرف على آخر التطورات والبرامج التكنولوجية المطبقة في الجامعة.
- كشف أهم المبررات التي تدعو إلى التحول إلى الإدارة الإلكترونية في الجامعة.
- معرفة مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة المسيلة .
- الوصول إلى معرفة مدى نجاعة الإدارة الإلكترونية كآلية في تحسين الأداء بصفة عامة وأداء الأستاذ الجامعي بصفة خاصة.

خامساً: فرضيات الدراسة:

للإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة والأسئلة الفرعية المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

-توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الإدارة الإلكترونية وأداء الأستاذ الجامعي.

الفرضيات الفرعية:

-توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين استخدام الأجهزة والمعدات الإلكترونية بزيادة الدافعية لدى الأستاذ الجامعي.

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين استخدام البرمجيات ورفع مستوى الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي.

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين استخدام شبكات الاتصال وتكريس الالتزام بالعمل لدى الأستاذ الجامعي.

سادساً: " تحديد مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم الإدارة الإلكترونية:

لقد اختلفت وتباينت التعريفات بخصوص الإدارة الإلكترونية وذلك بسبب تعدد وجهات النظر ومنطلقات الباحثين والمفكرين المختصين بالجانب الإداري.

وقبل أن نتطرق إلى مفهوم الإدارة الإلكترونية نعرض أولاً على تعريف الإدارة لغة:

أ-لغة: تعني الإحاطة، أدار الرأي والأمر أي أحاط به.¹

¹ - أحمد مختار : معجم اللغة العربية، ط1، مجلد أول، عالم الكتب، القاهرة ،2008، ص1539 .

وتعرف الإدارة: "عملية تحقيق أهداف محددة باستخدام الجهد البشري والاستعانة بالموارد المادية المتاحة".¹

ب- اصطلاحا:

"هي الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الإلكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات وتحويل الخدمات العامة إلى إجراءات مكتبية ثم معالجتها".²

وتعرف "هي منظومة الكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصالات والمعلومات للتحويل بالعمل الإداري اليدوي إلى أعمال بواسطة التقنيات الرقمية".³

وتعرف أيضا: "هي استعمال الوسائل والتقنيات التكنولوجية بكل ما تقتضيه الممارسة أو الإجراءات أو الإعلان ويطل هذا المعنى حتى الأمور الغير إدارية".⁴

ويعرفها نجم عبود نجم: "على أنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة".⁵

عرفها علي حسن باكير: "بأنها استراتيجية إدارية لعصر المعلومات تعمل على تحقيق خدمات أكثر للمؤسسات وزبائنهم مع الاستغلال الأمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد المادية والبشرية والمعنوية من أجل استغلال أمثل للوقت والمال والجهد وتحقيق المطالب المستهدفة بالجودة المطلوبة".⁶

ج- التعريف الإجرائي:

من خلال ما تطرقنا إليه من التعاريف السابقة نستنتج أن الإدارة الإلكترونية هي إنجاز الوظائف الإدارية والأعمال باستخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة بهدف زيادة فعالية الأداء بما يتناسب مع التقدم والتطور التكنولوجي.

¹ - طلعت إبراهيم لطفي : علم اجتماع التنظيم، غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص 57 .

² - السالمي علاء الدين عبد الرزاق : الإدارة الإلكترونية، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص 32 .

³ - طارق عبد الرؤوف : الإدارة الإلكترونية، ط1، دار السحاب للنشر، مصر، ص 28.

⁴ - محمد محمود الطعمنة، طارق شريف العلوشي: الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في الوطن العربي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2004، ص10.

⁵ - نجم عبود نجم : الإدارة الإلكترونية (الاستراتيجية، والوظائف، والمشكلات)، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2004، ص 127.

⁶ - علي حسن باكير : المفهوم الشامل لتطبيق الإدارة الإلكترونية- الأفاق والمعوقات، مجلة آراء حول الخليج، الإمارات، مركز الخليج للأبحاث، العدد 23، 2006، ص21.

2- مفهوم البرمجيات:

يقصد بالبرمجيات: "تلك المجموعة المنظمة من العليمات التي تعطي للحاسوب في سياق منطقي، من أجل تمكينه من أداء عمله والقيام بالمعالجات المطلوبة".¹

وتعرف أيضا: "الجانب الملموس في تكنولوجيا المعلومات، وهي مجموعة الأوامر والتعليمات المدبرة والمنظمة لعمل الآلة (الحاسوب)، لاستغلالها وفقا لإجراءات وقواعد التسيير في المؤسسة بما يتلاءم مع الاحتياجات المنشودة لاستغلال المعلومات".²

3- مفهوم شبكات الاتصال:

"بأنها مجموعة من الحاسبات وبرامج الاتصالات ووسائل النقل الإلكتروني التي تتيح للحواسيب الاتصال ببعضها البعض".³

وهي كذلك: "هي نظام لربط جهازين أو أكثر سلكيا أو لاسلكيا، باستخدام إحدى تقنيات نظم الاتصالات، من أجل تبادل المعلومات والموارد والبيانات بينها، المتاحة للشبكة بالإضافة إلى إمكانية المشاركة والواصل المباشر بين المستخدمين".⁴

4- مفهوم الأداء:

أ- لغة:

يعرف الأداء من صدر الفعل ويقال أدى الشيء أوصله والاسم أدى أمانة الشيء قام به.⁵

ب- اصطلاحا:

يعرف الأداء في الموسوعة العالمية هو "إنجاز الأعمال كما يجب أن تتجزأ أي أن إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة مرتبط بدرجة تحقيق وإتمام مهام وظيفته، إذن الأداء هو سلوك يسهم

¹ - عامر إبراهيم قندلجي، علاء الدين عبد القادر، نظم المعلومات الإدارية، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2008، ص 244.

² - إبراهيم بختي : مقرر مقياس المعلوماتية، جامعة قاصدي مرباح، قسم علوم التسيير، ورقلة، الجزائر 2003-2004، ص33.

³ - قروش عيسى، دروس في مقياس الإدارة العمومية الإلكترونية، قسم علوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017-2018، ص 56 .

⁴ - المرجع نفسه، ص 57 .

⁵ - ابن منظور: لسان العرب، دار بيروت، مجموعة 14، ص26.

الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المنظمة بما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب".¹

ويعرف أيضا: "بأنه أمر أو واجب عمل ما اسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به".²

5-الكفاءة:

يقصد بها: "تحقيق الأهداف بالنوعية المناسبة والمطلوبة في الوقت المناسب في ظل الظروف المحيطة بأداء العاملين".³

وتعرف أيضا: "العمل بطريقة معينة بحيث يتم استغلال الموارد المتاحة بالكامل دون إسراف أو ضياع كثرة أرصدة مالية عاطلة بالبنوك أو عمالة فائضة دون فعل يؤديه أو الاحتفاظ بمعلومات هامة دون استخدامها والاستفادة منها كل ذلك يعتبر أمثلة لنقص الكفاءة ويلاحظ ان انعدام أو نقص كفاءة يمكن ان ينطبق على كل الموارد".⁴

6- الدافعية:

يشير تعبير الدافعية إلى معنيين مختلفين لكن مرتبطين، فبالنسبة للفرد يمثل الدافع حالة داخلية أو محرك داخلي يدفعه ليسعي باتجاه تحقيق الأهداف سواء كانت أهدافه أو أهداف المنظمة وكلما زادت الدافعية زاد تكريسه لجهده وزادت كثافة هذا الجهد ومثابرة الفرد على بذله، وبالنسبة للمدير فالدافعية تمثل حث للعاملين والسعي لبلوغ الأهداف من خلال أداء مثمر ومحسن".⁵

7- مفهوم الأستاذ الجامعي:

أ-لغة: يعرف معجم المعاني الجامع: "الأستاذ بجمع استاذون، أساتيد، والأستاذ لقب جامعي وهو أعلى الدرجات، لقب احترام يطلق عادة على المثقفين من كتاب وشعراء ومحامين وغيرهم".⁶

ب- اصطلاحا:

¹ - عمر حمداوي ،احمد بحوش، انعكاس الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي من منظور بعض الأساتذة بجامعة ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، عدد 08، 2012، ص 150 .

² - احمد زكي يدوي: محمد كامل مصطفى، معجم المصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984، ص26.

³ - حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين (إنجليزي-عربي)، مكتبة لبنان ،دط، دس، ص45 .

⁴ - علي الشريف: الإدارة المعاصرة، دار الجامعية، الإسكندرية، ب ط، 2000، ص29.

⁵ - احمد سيد مصطفى: إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة ، د ط ، الإسكندرية ، مصر ، 2000 ، ص145.

⁶ -معجم المعاني الجامع، من موقع . www.almaany.com

"هو الشخص القائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي والمهام العلمية التي تسهم في تطوير التعليم والبحث العلمي بالجامعات لأي مرحلة تعليمية".¹

ويعرفه بواب رمضان: "الأستاذ الجامعي هو عضو فعال في العملية التعليمية، حامل لشهادة معينة شهادة ماجستير أو دكتوراه وله أدوار عدة داخا الجامعة أو خارجها، ومن مهامه نقل المعلومات للطلبة الجامعيين بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم، كما يؤدي في النهاية إلى نجاح التعليم العالي أو فشله".²

ويعرفه محمد حسين: "هو محور ارتكاز في منظومة التعليم الجامعي، بحثا وتعلما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في الجامعة ومفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجيته يتوقف نجاح الجامعة".³

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نعرف الأستاذ الجامعي بأنه: "العنصر الرئيسي والفعال في الجامعة من أداء مهامه التعليمية والإشرافية وفي مجال البحث العلمي من أجل تحقيق أهداف الجامعة".

8-الجامعة:

رغم ان استعمال لفظ الجامعة دارج على فترة طويلة من الزمن فان مدلول هذا اللفظ يبدوا غير واضح بشكل يتفق عليه الإداريون والباحثون، ولعل هذا راجع إلى التباينات الفكرية وتعدد مجالات الاختصاص بينهم.

ويعرفها محمد المهيني: "الجامعة خلية اجتماعية وتربوية، علمية، قيادية حية".⁴

يعرفها حسين محمد علوي: "نظام اجتماعي مفتوح وفريد من نوعه".⁵

¹ - أحمد رشوان، حسين عبد المجيد، العلم والتعليم من منظور علم الاجتماع، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2006، ص 181

² - بواب رمضان، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي، في نظام LMD، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، جيجل، ديسمبر 2015، ص 73.

³ - زرقان ليلي، اقتراح برنامج تدريسي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي، جامعة سطيف 1 و2، 2013، ص 108 .

⁴ - المهيني محمد: الإدارة الجامعية، مطابع الرسالة، ط1، الكويت، 1984، ص 181 .

⁵ - علوي حسين محمد علي : الوصف الوظيفي كمدخل للتنظيم الجامعي، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، الأردن، 1980، ص 50 .

سابعاً: الدراسات السابقة:

1-الدراسة الأولى: دراسة أم الخير قوراح: جامعة الوادي (2019) بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية بمصلحة الحالة المدنية بلديات ورقلة، هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي .

وتماشيا مع طبيعة الموضوع استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبيان كأداة بحثية لجمع البيانات من الميدان وقد قامت بأسلوب الحصر الشامل على كل العاملين بمصلحة الحالة المدنية لـ(6) بلديات بمدينة ورقلة، وعليه حجم مجتمع البحث قدر 200 مفردة . ولقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

-توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مصلحة المدنية ببعض بلديات مدينة ورقلة.

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين بيئة العمل الفيزيكية والمادية في ظل الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مصلحة المدنية ببعض بلديات مدينة ورقلة .

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الرقابة الإدارية في ظل الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين بمصلحة الحالة المدنية ببعض بلديات مدينة ورقلة .

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الاتصال التنظيمي في ظل الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين بمصلحة الحالة المدنية ببعض بلديات مدينة ورقلة .

2- الدراسة الثانية: دراسة عبد العزيز سلمى عشبة (2018)، بعنوان دور الإدارة الإلكترونية في تميز أداء الإدارة العامة في الجزائر دراسة ميدانية بجامعة باتنة¹. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى إسهام النموذج الإلكتروني للإدارة العامة في الجزائر في الانتقال بهذه الأخيرة من الأداء التقليدي إلى تميز الأداء من خلال دراسة لتجربة جامعة باتنة¹.

أظهرت نتائج الإحصاء الوصفي بصورة عامة إن اتجاهات أفراد عينة الدراسة تعكس مستوى متوسط لتطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة باتنة¹، هذا ما يعني إن الجهود المبذولة من طرف الجامعة محل الدراسة لتحقيق التحول الإلكتروني في العمل الإداري ضرورية ومقبولة لكنها تبقى غير كافية وبحاجة إلى تطوير وتحسين.

أظهرت نتائج الإحصاء الوصفي إن ترتيب مؤشرات تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة باتنة¹ من حيث مستوى التوافر على النحو التالي:

- المتطلبات التقنية ثم المتطلبات المالية فالمتطلبات الإدارية والتنظيمية، تليها المتطلبات الأمنية وأخيرا المتطلبات البشرية.

- أكدت نتائج الإحصاء الوصفي أن الإدارة الإلكترونية أسهمت بمستوى متوسط على تحقيق التميز في أداء الجامعة محل الدراسة.

- وجود فجوة عميقة بين ما هو نظري مرتبط بمضمون وأهداف تطبيق الدارة الإلكترونية لتحقيق تميز الأداء في بيئة عمل المنظمات الإدارية في الجزائر خاصة الجامعات منها، وما هو واقعي متعلق أساسا بإجراءات التطبيق والنتائج الملموسة نتيجة وجود جملة من التحديات التي تكبح من قدراتها وفعاليتها .

- انتقال الإدارة العامة في الجزائر بما فيها الجامعة محل الدراسة من النمط التقليدي إلى الإلكتروني هو مجرد انتقال مادي، حيث يظهر لنا في هذه الدراسة وجود تغبر فعلي وملموس في بيئة وأليات عملها، إلا انه لم يرافق تغيير في فلسفة وثقافة ونمط العمل بالشكل الذي يتيح لها إمكانية الإلمام بكافة المتطلبات الضرورية مما يجعل من تطبيق الإدارة الإلكترونية أسلوبا ومدخلا يعتمد على الوسائل أكثر من تركيزه على النتائج.

- وجود صعوبات متعددة تواجه المساعي الرامية لتحقيق تميز أداء الإدارة العامة في الجزائر عموما وجامعة باتنة 1 على وجه الخصوص نظرا لصعوبة لمفهوم في حد ذاته، وكذا صعوبة تحديد أبعاده ومؤشراته بدقة كونها مجردة غير ملموسة.

3- الدراسة الثالثة: دراسة سمير عماري: بعنوان: " دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي " - دراسة 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 الجزائرية مستخدمة في ذلك الاستبيان كأداة أساسية تم توزيعها على عشر جامعات عبر الوطن، حيث توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج التي تتلخص في :
-وجود مستوى منخفض لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعات الجزائرية محل الدراسة، والشئ نفسه لمستوى أداء تلك الأخيرة .

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تبرز إسهام تطبيقات الإدارة الإلكترونية بأبعادها الثلاثة (الإدارية، التعليمية، المكتبية) في تطوير أداء الجامعات الجزائرية محل الدراسة.

- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لإجابات الباحثين حول مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الوظيفية باستثناء اسم الجامعة .

- 4- الدراسة الرابعة: دراسة عبد المطلب (2018) بعنوان: "اثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفى الباطنة التخصصي - جامعة المنصورة".
- هدف هذه الدراسة إلى معرفة اثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين بمستشفى الباطنة التخصصي بجامعة المنصورة، وقد اعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية في تحديد مفردات الدراسة والذي بلغ عددهم 280 مفردة .
- وقد استخدم الباحث قائمة استقصاء تم إعدادها لغرض جمع البيانات عن متغيرات الدراسة. المتمثلة في متغير المستقل "الإدارة الإلكترونية" والمتغير التابع "الأداء الوظيفي"، واستخدم الباحث لتحليل بيانات الدراسة ميدانيا كل من عامل الفا كرونباخ، وأسلوب تحليل الانحدار المتعدد، وأسلوب التحليل الوصفي.
- وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الإدارة الإلكترونية وأبعاد الأداء الوظيفي وكذلك وجود علاقة لأبعاد الإدارة الإلكترونية على أبعاد الأداء الوظيفي.
- 5- الدراسة الخامسة: دراسة ناصر عطية العاقبي وخلود عبود الربيعي (2018) بعنوان " تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية - دراسة ميدانية في شركة التأمين العراقية العامة
- تهدف الدراسة إلى تحديد متطلبات الإدارة الإلكترونية في أداة الموارد البشرية والى تتمثل في (إدارية، تقنية، بشرية ومالية أمنية)، وشملت عينة الدراسة على (132) فرد، يشغلون مناصب إدارية مختلفة الرتب مدير عام، معاون مدير عام، مدراء أقسام، مسؤولي الشعب، وموظفي قسم الموارد البشرية.
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومن النتائج المتوصل إليها :
- كل ما توفرت متطلبات الإدارة الإلكترونية (الإدارية، التقنية، البشرية، المالية، الأمنية) يؤدي إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة بنجاح أكبر واستقطاب الكفاءات البشرية المؤهلة.
 - ضرورة مشاركة الموظفين في دورات تدريبية حول الأنظمة الإدارية مع ضرورة وجود الدعم المالي والمعنوي.
 - أما أهم التوصيات قد تركزت على نشر الوعي والثقافة الإلكترونية بين العاملين بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة التأمين العراقية العامة.
 - إعداد خطط فعالة لتدريب وتأهيل القيادات الإدارية على ضرورة الحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية

6- الدراسة السادسة: الهاجري، ناصر عبد الهادي (2017) بعنوان "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الاتصالات الإدارية في مشاة البحرية بالأسطول الشرقي بمدينة الجبيل" تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في مشاة البحرية بالجبيل والتعرف على مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الاتصالات الإدارية في مشاة البحرية بالجبيل. اعتمد الباحث على الحصر الشامل لجميع مفردات الدراسة العينة عشوائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يحقق أهداف الدراسة والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ومن بين أهم الوسائل التي اعتمدها الباحث لجمع البيانات هو الاستبيان الذي شمل 179 . ومن أهم نتائج الدراسة:

- أفراد الدراسة موافقون مشاة البحرية بالجبيل تتواصل مع الإدارات البحرية وعلى أنه يوجد نظام داخلي (إنترنت) يربط بين إدارات وأقسام مشاة البحرية بالجبيل.
- أفراد الدراسة غير موافقون بشدة على خدمة البريد الإلكتروني لجميع العاملين بمشاة البحرية بالجبيل
- أفراد الدراسة غير موافقون بشدة على توظيف عملية الاتصال الإداري في اتخاذ القرارات في مشاة البحرية بالجبيل
- أفراد الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جدا على إسهام التطبيقات الإلكترونية في التغلب على عامل البعد الجغرافي .

ثامنا : التعقيب على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة التي تم استعراضها اتضح الآتي:

- 1- اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث تناولها لأحد جوانب المحور الأول لهذه الدراسة المتمثلة في الإدارة الإلكترونية، من حيث مجالات ومعوقات واثر ودور وإمكانية تطبيقها في البلديات والإدارات العامة ومشاة البحرية والمنظمات الإدارية.
- 2- تتفق تلك الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث تناولها لأحد جوانب المحور الثاني لهذه الدراسة والمتمثل في الأداء من حيث مفهومه ومعوقاته وتطويره وتحسينه في المنظمات.
- 3- اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي.
- 4- اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدامها للاستبيان كأداة بحثية أساسية لجمع البيانات.

كما أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في الآتي:

- 1- مجتمع الدراسة اعتمدت على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 2- تختلف أهداف الدراسة الحالية عن أهداف الدراسات السابقة، وأن كان هناك بعض التشابه الجزئي.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

مما لاشك فيه أن الدراسة الحالية استفادت مما سبقها من دراسات حيث:

- استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة المذكورة في الوصول إلى الصياغة الدقيقة للعنوان البحثي الموسوم ب الإدارة الإلكترونية وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي.
- استفادت الدراسة الحالية من ما سبقها في الوصول إلى المنهج الملائم لهذه الدراسة.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسة (الأولى أم الخير قوراح - والثانية سمير عماري) في إثراء الجانب النظري وصياغة أدوات الدراسة.



الفصل الثاني:

الإدارة الإلكترونية

أولاً: نشأة الإدارة الإلكترونية:

تعود أولى تجارب الإدارة الإلكترونية إلى منتصف الثمانيات في الدول الإسكندنافية، تمثلت في ربط القرى البعيدة بالمركز أطلق عليها اسم القرى الإلكترونية، وكان الهدف من تطبيقها الوصول والاطلاع على المعلومات بواسطة استخدام التقنيات الحديثة المتوفرة آنذاك، من أجل تلبية حاجات سكان القرى البعيدة عن المدن في الحصول على بعض الخدمات، وأطلق على مثل هذه المبادرات : المراكز البعيدة، أو الأكواخ البعيدة، أو المجتمعات البعيدة

وفي سنة 1989 واعتماداً على تجربة القرى الإلكترونية في الدنمرك، تبنت المملكة المتحدة مشروع قرية مانشستر 2 الإلكترونية حيث قد أنشئ " مضيف مانشستر " بوصفه مرحلة أولى يهدف إلى ترقية ومتابعة التطورات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، وفي سنة 1992 عقد مؤتمر الأكواخ البعيدة في المملكة المتحدة لمتابعة هذه المشاريع، كما تبنى مجلس لندن مشروع بوننتيل " الاتصالات البعيدة التقنية " الذي أكد على جمع ونشر وتنمية المعلومات بالوسائل الإلكترونية والوصول عن بعد لمصادر وقواعد البيانات.

في الولايات المتحدة الأمريكية كانت بداية ظهور الإدارة الإلكترونية عام 1995 في ولاية فلوريدا الأمريكية من خلال مشروع تبنته هيئة البريد المركزي، ثم تبع ذلك ظهور مبادرات ومحاولات عديدة في مختلف الدول، كما تبنتها عديد المنظمات الدولية حيث قامت المفوضية الأوروبية على سبيل المثال بإطلاق مبادرة " أوربا الإلكترونية " بمدينة لاشبونا بالبرتغال سنة 2000، والتي هدفت بالأساس إلى إتاحة فرص الوصول السهل والسريع ولكل المواطنين إلى المعلومات والخدمات في مجالات الإدارة العامة مع تأمين الحفظ الجيد والمناسب للبيانات .

بالرجوع الوطن العربي بادرت حكومة إمارة دبي في الإمارات العربية المتحدة بإنشاء منظمة حرة للتكنولوجيا (سميت مدينة دبي للإنترنت) وكان ذلك على اثر إعلان حكومة دبي عن التحول إلى الحكومة الإلكترونية 2001، ثم الكويت وانتقلت بعد ذلك بصورة جزئية إلى مصر، سعودية قطر، لبنان، اليمن المغرب الأردن، عمان، تونس الجزائر (من خلال مشروع الجزائر الإلكترونية، 2013).¹

¹ قروش عيسى، مرجع سابق، ص 13- 14

ثانيا: سمات الإدارة الإلكترونية:

تناسب الإدارة الإلكترونية ظروف ومتطلبات القرن الحادي والعشرين والذي يتسم بإلغاء المسافات والعمل على تطوير كفاءة وفعالية المنظمات، وتقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية لمواجهة المنافسة، والقدرة على البقاء والاستمرار والاستفادة من الفرص المتاحة ومواجهة التحديات الداخلية والخارجية.

- وتتميز الإدارة الإلكترونية بسمات أساسية تمكنها من تحقيق هذه المتطلبات، ومن هذه السمات ما يلي:
- عدم وجود علاقة مباشرة بين الأطراف المتعاملة.
 - تنفيذ العمليات الإدارية والتنظيمية الإلكترونية.
 - انتشار الوثائق الإلكترونية وإحلالها محل الوثائق الورقية.
 - التفاعل المتكامل وتوسيع حدود التعامل.
 - الاعتماد المكثف على تكنولوجيا المعلومات والمعرفة والاتصالات باعتبارها الأساس لتنفيذ العمليات
 - زيادة القدرة على الابتكار والتجديد لمواكبة التغيرات.
 - الاستفادة من النظم الغير تقليدية في دعم تطوير العمليات الإدارية.
 - استخدام الأنظمة الإلكترونية مثل أنظمة الخدمات المتكاملة والاتصال عن بعد والشراء الإلكتروني والمتابعة الفورية وغيرها¹.

¹ -محمد عبد الفتاح رضوان، الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها الوظيفية، المجموعة العربي للتدريب والنشر، ط1، القاهرة، 2012،

ثالثا: المقارنة بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية:

أسس المقارنة	الإدارة التقليدية	الإدارة لإلكترونية
الوسائل المستخدمة	الاتصالات المباشرة، والمراسلات الورقية	شبكة الاتصال الإلكترونية
الوثائق المستخدمة	ورقية	إلكترونية
مدى الاعتماد على الإمكانات المادية والبشرية	تعتمد على استغلال امثل للإمكانات المادية والبشرية في تحقيق الأهداف .	استخدام التكنولوجيا في تحقيق الأهداف
التفاعل	تحتاج إلى وقت أطول حتى يتم التفاعل بالشكل المرجو من اجل تحقيق الهدف	إرسال رسالة إلى عدد لا نهائي في الوقت ذاته
التكلفة	مكلفة على المدى البعيد	اقتصادية على المدى البعيد
الوصول إلى البيانات	صعوبة الوصول بسبب التسلسل البيروقراطي وكثرة المستندات الورقية	سهولة الوصول بسبب توافر قواعد بيانات ضخمة جدا
الوثوقية	اقل وثوقية بسبب ندرة توافر نظم حماية البيانات	وثوقية عالية بسبب توافر نظم الحماية للبيانات
الجودة	جودة اقل	جودة عالية جدا

المصدر: ساري عوض الحسنات، معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في الدراسات التربوية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2011، ص 31

رابعا: أهداف الإدارة الإلكترونية:

إن الفلسفة الرئيسة للإدارة الإلكترونية هي نظرتها إلى الإدارة كمصدر للخدمات والمواطن والشركات كزبائن أو عملاء يرغبون في الاستفادة من هذه الخدمات لذلك فإن الإدارة الإلكترونية

أهداف كثيرة تسعى إلى تحقيقها في إطار تعاملها مع العميل نذكر منها بغض النظر من الأهمية والأولوية:

- 1-تقليل كلفة الإجراءات الإدارية وما يتعلق بها من عمليات.
- 2-زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين والشركات والمؤسسات.
- 3-استيعاب عدد اكبر من العملاء في وقت واحد اذ أن قدرة الإدارة التقليدية بالنسبة إلى تخلص معاملات العملاء تبقى محدودة وتضطرهم في كثير من الأحيان إلى الانتظار في صفوف طويلة
- 4-إلغاء عامل العلاقة المباشرة بين المعاملة أو التخفيف منه إلى أقصى حد ممكن مما يؤدي إلى الحد من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بإحدى العملاء .
- 5-إلغاء نظام الأرشيف الورقي واستبداله بنظام أرشفة الكترونية مع ما يحمله من ليونة في العامل مع الوثائق والمقدرة على تصحيح الأخطاء الحاصلة بسرعة ونشر وثائق لأكثر من جهة في اقل وقت ممكن والاستفادة منها في أي وقت كان .
- 6-القضاء على البيروقراطية بمفهومها الجامد وتسهيل تقسيم العمل والتخصص به.
- 7-إلغاء عامل المكان لأنها تطمح إلى تحقيق تعيينات الموظفين والخاطب معهم وإرسال الأوامر والتعليمات والإشراف على الأداء وإقامة الندوات والمؤتمرات من خلال الفيديو، ومن خلال الشبكة الإلكترونية للإدارة.
- 8-إلغاء تأثير عامل الزمان كفكرة الصيف وشتاء لم تعد موجودة، وفكرة اخذ العطل أو إجازات لإنجاز بعض المعاملات الإدارية تم الحد منها إلى أقصى حد ممكن .
- 9-إعادة محاولة إعادة هيكلة المؤسسات التقليدية الحالية لتحسين الأداء الإداري التقليدي المتمثل في كسب الوقت وتقليل التكلفة اللازمين لإنجاز المعاملات وفق تطور مفهوم الإدارة الإلكترونية.¹

خامسا: عناصر إدارة الإلكترونية:

إن نجاح أي إدارة الكترونية في مؤسسة لا يحدث إلا بتوفر عناصر أساسية للإدارة الإلكترونية، ومن أهمها تقنيات المعلومات الإدارية والعنصر البشري المتخصص ويمكن إجمال عناصر الإدارة الإلكترونية فيما يلي:

1-العنصر التقني: وتتجلى العناصر التقنية للإدارة الإلكترونية فالآتي:

أ-عتاد الحاسوب: ويتمثل في المكونات المادية للحاسوب من أجهزة وطابعات.

¹-مصطفى يوسف كافي : الإدارة الإلكترونية، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا ،2011، ص 69-70.

ب-البرمجيات: برامج إدارة النظام ونظم إدارة الشبكة وبرامج التطبيقات سواء العامة أو الخاصة، وبرامج التجارة الإلكترونية

ج- الشبكات: وتتمثل في الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الأنترنت والانترانت وشبكة الأكسترنانت

2- **العنصر البشري:** يعتبر هو المغذي للمعلومات والمستقبل لها، ورأس المال الحقيقي لأي مشروع، حيث يقوم صناع المعرفة مثل الخبراء والمختصين الذين يمثلون البيئة الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية في قلب العناصر التقنية الثلاثة السابقة.¹

3- **الضوابط الحاكمة :** إن تطبيق أي قرار أو منهجية جديدة يخضع لاعتبارات وفهم المجتمع الذي سيتم تطبيقه فيه، وذلك حتى لا تتم مقاومته وبالتالي كان لابد قبل تطبيق الإدارة الإلكترونية إن تتم مراعاة ثوابت المجتمع، وهذه الثوابت تشمل ما يلي² :

-الدين: يمثل أساس التعامل في كل منظومة من منظومات الحياة.

-القانون: من أقوى وسائل الضبط الاجتماعي.

-الثقافة: تقوم بدور حيوي فعال في تحديد نظم المجتمع وصياغة بنائه.

بالإضافة إلى عمر وحجم وتكوين المجتمع، فكلها ثوابت خاصة بالمجتمع وهي تميز كل مجتمع عن الآخر ما يؤكد ضرورة مراعاتها قبل تطبيق الإدارة الإلكترونية .

4- **الأنظمة:** وتشتمل الأنظمة على:

أ- **الأنظمة والتشريعات:** وتتمثل في الضوابط اللازمة لتنفيذ أعمال الإدارة الإلكترونية، والسيطرة على التجاوزات غير المرغوبة.

ب- **الأنظمة القاعدية:** وهي العوامل التي تمثل قاعدة لبناء مشروع الإدارة الإلكترونية، وتشمل الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، فهي تلعب دور كبير في تحديد نمط الإدارة الإلكترونية

¹ ياسين سعد غالب: الإدارة الإلكترونية وفاق تطبيقاتها العربية ،1ط، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 2005، ص23-27 .

² قوفل محمود حسن، الحكومة العربية الإلكترونية، ندوة الحكومة الإلكترونية الواقع والتحديات، مسقط، سلطنة عمان، 2003، ص9

وكيفية عملها ومتطلباتها كل هذه العناصر المذكورة تعد أساساً مهماً لتطبيق أو الوصول إلى إدارة إلكترونية ناجحة تحقق الأهداف المنشودة لكل مؤسسة¹.

سادساً: وظائف الإدارة الإلكترونية :

يمكن القول بأن وظائف الإدارة الإلكترونية تشمل:

1- التخطيط الإلكتروني:

التخطيط يعد أول الوظائف الإدارية، ويعرف بأنه اتخاذ قرار حاضراً لأنشطة المستقبل، أو اختيار بديل مناسب بين عدة بدائل تكون مناسبة لأهداف المستقبل، فالتخطيط التقليدي والإلكتروني هو تخطيط من أعلى لأسفل ويتم عمل الخطط لتنفيذها في المستقبل، في حين أن التخطيط الإلكتروني هو تخطيط أفقي متداخل وهو عملية ديناميكية مرنة لتحقيق الأهداف الآنية وقصيرة المدى معتمداً على المعلومات الرقمية المتوفرة .

2- التنظيم الإلكتروني:

وهو تنظيم الأنشطة بطريقة تساعد في تحقيق أهداف المنظمة معتمداً على التنظيم المصفوفي والتنظيم القائم على الفرق والوحدات والسلطات الاستشارية والوحدات التي تدار ذاتياً، وللوائح والسياسات المرنة وتعدد مراكز السلطة².

3- الرقابة الإلكترونية:

إذا كانت الرقابة التقليدية تركز على الماضي لأنها تأتي بعد التخطيط والتنفيذ، فإن الرقابة الإلكترونية تسمح بالمراقبة الآنية من خلال شبكة المؤسسة أو الشركة الداخلية، مما يعطي إمكانية تقليص الفجوة الزمنية بين عملية اكتشاف الانحراف أو الخطأ، وعملية تصحيحه كما إنها عملية مستمرة متجددة تكشف عن الانحراف أولاً بأول، من خلال تدفق المعلومات والتشبيك بين المديرين والعاملين، الموردين، والمستهلكين فالجميع يعمل في الوقت نفسه، وهو ما يؤدي إلى زيادة تحقيق الثقة الإلكترونية، والولاء الإلكتروني، سواء بين العاملين والإدارة أو بين المستفيدين والإدارة، مما يعني أن الرقابة الإلكترونية تكون أكثر اقتراباً من الرقابة القائمة على الثقة³.

¹ - أبو معاض ويحي محمد، الحكومة الإلكترونية في المؤسسات العامة، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود الرياض، السعودية، 2004، ص 135.

² - عبد الله سليمان العمار، الإدارة الإلكترونية والتحول الإلكتروني، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 2008، ص 204.

³ - عيان عبد القادر: تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د)، علم اجتماع إدارة وعمل، جامعة بسكرة، 2016، ص 82.

4- القيادة الإلكترونية:

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 أنواع ثلاثة :

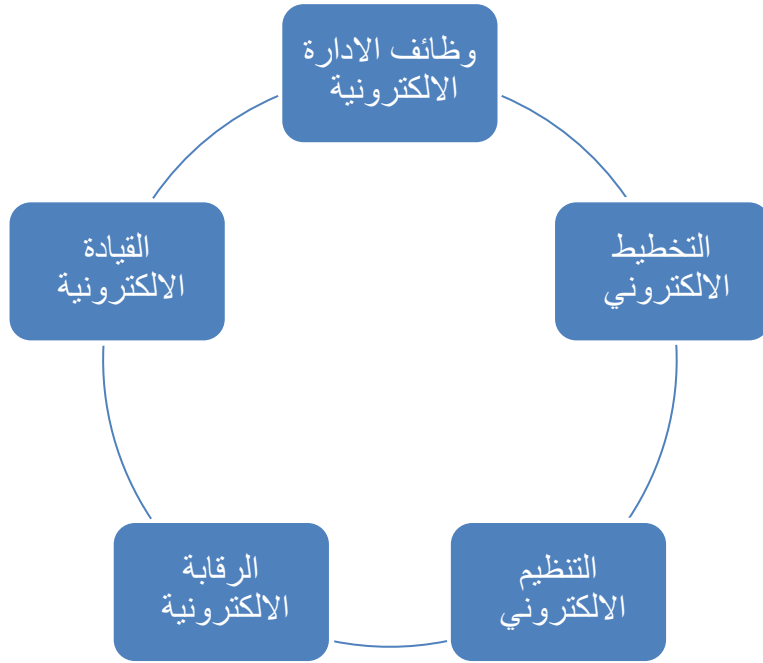
- **القيادة التقنية العملية:** حيث تركز في نشاطاتها على استخدام الأنترنت، وتتسم بزيادة توفير المعلومات، وتحسين جودتها، إضافة إلى سرعة الحصول عليها، وهي التي تعرف بقيادة الإحساس بالثقة والبرمجيات، وتمكن القائد الإلكتروني من امتلاك قدرة على تحسين مختلف أبعاد التطور التقني في الأجهزة، والبرمجيات، والشبكات والتطبيقات، إضافة إلى أنها تتصف بأنها قيادة الإحساس بالوقت بمعنى أنها تجعل القائد الإلكتروني يتسم بمواصفات جديدة

وهي سرعة الحركة، والاستجابة والمبادرة على تسيير الأعمال، واتخاذ القرارات.

- **القيادة البشرية الناعمة:** طرح فكرة القيادة الناعمة ضرورة وجود قائد يمتاز بالحرفية، والازد المعرفي وحسن التعامل مع الزبائن، الذين يبحثون على سرعة الاستجابة لمطالبهم، وتتسم القيادة الناعمة بالقدرة العالية على المنافسة، والوصول إلى السوق، وبالتركيز على عنصر التجديد في توفير الخدمات للمتعاملين

- **القيادة الذاتية:** تركز القيادة الذاتية على جملة من المواصفات، يجب أن يتصف بها القائد ضمن إدارة الأعمال عبر الأنترنت، وهو ما يجعل قيادة الذات تتصف بالقدرة على تحفيز النفس والتركيز على انجاز المهمات والرغبة في المغامرة إضافة إلى المهارة العالية، ومرونة التكيف مع مستجدات البيئة المتغيرة¹.

¹-المرجع نفسه، ص 83.



المصدر : من إعداد الطالبة .

سابعاً: معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية:

- بين المسلمات ا ناي مشروع يقام بصاحبه بعض المعوقات فتارة تكون في سوء التخطيط وفي عشوائية التنفيذ ومن تلك المعوقات التي قد تصاحب الإدارة الإلكترونية ما يلي :
- 1- الرؤية الضبابية للإدارة الإلكترونية وعدم استيعاب أهدافها.
 - 2- عدم وجود أنظمة وتشريعات أمنية أو تساهل في تطبيقها .
 - 3- قلة الموارد المالية وصعوبة توفير السيولة النقدية .
 - 4- التمسك بالمركزية وعدم الرضا بالتغيير الإداري .
 - 5- النظرة السلبية لمفهوم الإدارة الإلكترونية من حيث تقليلها للعنصر البشري .
 - 6- وجود الفجوة الرقمية بين الناس متخصصين في مجال التقنية وآخرين لا يفقهون شيئاً من واجابياتها
 - 7- أمن المعلومات وتأمين الحماية من المخاطر التي تهدد المعلومات والأجهزة وتشريع الأنظمة وسن فوانين السلامة ووصول المعلومات إلى المستفيدين ¹.

¹- محمد سمير احمد : الإدارة الإلكترونية ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان ،ط1، 2009، ص 73-74 .

ثامنا: محاولات التنظير في مجال دراسة الإدارة الإلكترونية :

1-نظرية الإدارة المعاصرة : ومن أهم النظريات المعاصرة في هذا المجال :

أ- **نظرية النظم:** لم تهتم هذه النظرية فقط بكيفية أداء المؤسسات، بل اهتمت أيضا بعلاقة هذه المؤسسات مع محيطها، لقد اعتبر رواد هذه النظرية المؤسسة مجموعة من الأجهزة العاملة ذات الموارد المتنوعة، التي تشكل بدورها نظم عمل المؤسسة واعتبر هؤلاء الرواد النظام مجموعة من الأجزاء المتداخلة التي تعمل ككيان واحد لتحقيق أهداف مشتركة للمنظمة وأن تماسك هذه الأجزاء وتكاملها يقوي النظام الكلي، وان الحالة المعاكسة لذلك تجعل ذلك النظام معرضا للانحيار.

لقد انقسمت نظرية النظم إلى قسمين:

-**النظم المغلقة:** يستند هذا النظام إلى مبدأ امتلاك المنظمة لمواردها الداخلية وعدم اعتمادها على محيطها لكي تبقى وتستمر وهذا طبعا ما لم نره إلا نادرا إذا لم نقل أنه لا وجود لهذا النظام في الواقع العملي

- **النظم المفتوحة:** وهذا النظام يجعل المؤسسة في بحث دائم عن موارد محيطها، لكي تبقى وتستمر وفي الحقيقة شبه ثابتة لأن المؤسسة جزء لا يتجزأ من محيطها واستثمار موارده وحاجة أسواقه وعناصر إنتاجيته يسمح بهذا النظام المفتوح للمؤسسات بالحصول على طاقات جديدة من محيطها كمدخولات ومعلومات مرتدة لمواجهة متطلبات استمرار وصعوبات التي يفرضها المحيط الخارجي، وهذا ما يجعل من هذا النظام وسيلة لإظهار أهمية المؤسسة كنظام ومشروع بالنسبة للمجتمع في إطار تلبية حاجاته ورغباته¹.

(ب)- **نظرية الموقفية:** موقفها على أساس المتطلبات التي تفرضها ظروف المؤسسات حسب شروط تحققها، لذلك حملت هذه النظرية شعار حسب أن الحلول المناسبة للمشاكل الإدارية هي مرتبطة بالظروف والعوامل المحيطة².

(2)- نظرية النسق الاجتماعي:

يعتبر هذا النظام امتدادا للاتجاه البنائي الوظيفي تمثلت في تأثير العوامل التكنولوجية والفنية على البناء والعملية التنظيمية، وكذلك في نظريته إلى التنظيم باعتباره نسق تسود فيه علاقات متداخلة الارتباط بين التكنولوجيا والبيئة، وعواطف الأعضاء والشكل التنظيمي.

¹موسى خليل: الإدارة المعاصرة، المبادئ، الوظائف، الممارسة، ط1، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2005، ص36.

²- المرجع نفسه، ص.ص 36-37.

ويهتم هذا المدخل بأهمية تحليل المؤثرات التكنولوجية وتوضيح مدى آثارها على البناءات التنظيمية ووجود القوى التكنولوجية المتغيرة باستمرار لتلائم طبيعة التغير العام في التنظيمات المجتمعة ككل.¹

كما تعتبر دراسة بلونر وهو أحد رواد هذه النظرية، في تأثير التكنولوجيا على التنظيم، من أهم المحاولات في علم الاجتماع التنظيم الصناعي، فكان يرى أن ما يميز إي نوع من الصناعة هو إنما نمط التكنولوجيا المستخدمة.

وأكد بلونر الدور الإيجابي على تنظيم الإنتاج والخدمات.... وكذلك تأثيرها على حرية الأفراد. أما برنز وستولكر فقد اهتمتا بدراسة اثر المحيط والبيئة على سير العمل في 20 شركة ببريطانيا وخلصا بان المنظمة تتأثر بالعوامل المناخية المحيطة بها، وهذا التأثير يقاس بمعدل التغير التكنولوجي والسوق والمشكلات الخاصة بسير العمل والمنافسة لا تظهر إلا عندما تتبنى هذه المنظمات نسبة تتماشى والمحيط الذي تتواجد فيه.

ومما سبق التطرق إليه، يتبين لنا أن نظرية النسق السوسيوي- فني ركزت على محاولة تقديم ربط بين العلاقات الإنسانية، والأبعاد التكنولوجية، وتأثير التكنولوجيا على التنظيم خاصة فيما يتعلق بالصناعة التي تتبع نمط التكنولوجيا في أدائها، وتذهب هذه النظرية إلى اعتبارات أن التنظيم يتأثر بالعوامل الخارجية المحيطة وهذا التغير يقاس بمعدل التغير التكنولوجي.

ومن خلال استبدالنا لمصطلح التكنولوجيا بالإدارة الإلكترونية، ونكشف صحة ما ذهب إليه أصحاب هذه النظرية حيث تغير أسلوب عمل التنظيم وأصبح يركز على أسلوب العمل المتخصص في مهام معينة عبر الوحدات والمصالح المستخدمة للعمل الإلكتروني، حيث أثرت الإدارة الإلكترونية على العلاقات الاجتماعية السائدة، وكلما كانت وسائل العمل تحقق الاختصار في الجهد والتعب، وكلما زاد تحفيز العمال للعمل، وتطوير أسلوب أدائهم في ظل التقنيات المستخدمة، كما تساعد الإدارة الإلكترونية على توفير معايير المفاضلة عند اتخاذ القرارات الطارئة وتفويض السلطة.

(ج) - نظرية الإدارة الكمية:

استندت هذه النظرية إلى الطرق العلمية إلى تساعد على استثمار الموارد البشرية والمادية بأفضل السبل والوسائل وأقل الأخطاء الإنسانية والتقنية واستخدمت بذلك البحوث والعمليات والخطط والعلوم الرياضية والفيزياء، وهذا ما استخدمه بداية جنرالالات بريطانيا في الحرب العالمية الثانية

¹ - رابح كعباش: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع والاتصال، قسنطينة، دط، 2006، ص142 .

لتقليل الأخطاء التكتيكية كما ساعدتهم على اتخاذ القرارات العسكرية، ولم تقتصر استخدامات التقنيات العلمية في المجالات العسكرية بل تعداها إلى مؤسسات الأعمال والتجارة بل وساهمت في ظهور نظرية الإدارة الكمية، اعتمدت هذه النظرية على الرياضيات والإحصاء والمعلوماتية في اتخاذ القرارات الإدارية لتحسين الكفاءة الإنتاجية للمنظمات وتتفرع إلى ثلاثة أقسام :

(1)- العلم الإداري: يعتمد هذا العلم على استعمال موديلات رياضية والبيانات والجداول واتخاذ قرارات إدارية والنوعية، وهذه هي علميا خصائص بحوث العمليات الحديثة .

(2)- إدارة الإنتاج: تهتم هذه الإدارة بمسؤولية واختصاصات إنتاج وتوزيع سلع وخدمات والمؤسسات بالإضافة إلى مراقبة المخزن، جداول الأعمال، تخطيط الإنتاج وتوزيعه، تحديد مكان إنتاج ومراقبته ونوعيته.

(3)- إدارة المعلوماتية: تعني هذه الإدارة بشكل أساسي باستخدام أجهزة المعلوماتية (الكمبيوتر) الإدارية في المؤسسة، إضافة إلى مساعدة الإدارة على تبادل المعلومات والمراسلة بالسرعة والدقة التي يحتاجها النشاط الإنتاجي واتخاذ قرارات إدارية.¹

¹ - موسى خليل، مرجع سابق، ص 37.



الفصل الثالث : الأداء الوظيفي

أولاً: محددات الأداء

إن أداء الفرد يحدد بالعديد من المحددات المترابطة والمتداخلة، وحتى يتسنى إدارة الأفراد بكفاءة لابد من فهم أهم العوامل والمحددات التي من شأنها تحديد طبيعة السلوك الذي سيسلكه الفرد عند أدائه لمهام وظيفته، وقد سعى الباحثون في علم الإدارة، وعلم النفس الصناعي إلى تحديد أهم تلك المحددات، وقد خلصوا على أن أداء الفرد يحدث نتيجة التفاعل ما بين القدرة على العمل والدافعية في العمل ودرجة الدعم التنظيمي كما في المعادلة :

$$\text{أداء الفرد} = \text{الدافعية} * \text{القدرة} * \text{الدعم التنظيمي}$$

وبالنظر إلى المعادلة السابقة نجد أن أداء الفرد لا يتحدد نتيجة توفر أو عدم توفر أحد هذه المحددات وإنما يتحدد كنتيجة لمحصلة التفاعل بينها جميعاً.

1-الدافعية :

إن تحقيق الدافعية لدى الأفراد من أهم أهداف الإدارة وذلك من خلال تفعيلها وتحويلها من طاقة كامنة غير فعالة إلى قوة محركة تدفع سلوك العاملين في الاتجاهات المتوافقة مع أهداف المنظمة. وتعرف الدافعية على أنها منبع السلوك ووقود الأداء، وتشير إلى مدى قوة الرغبة لدى الفرد للقيام بهام العمل المحددة، والاندفاع الذاتي والفوري لأداء المهام كما نعرف على أنها مجموعة العمليات التي تؤثر على مستوى الإثارة والاتجاه والحفاظ على السلوكيات ذات العلاقة بأماكن العمل.

2- القدرة :

يعتمد تحقيق مستويات عالية من الأداء على مدى التفاعل والاتساق ما بين الدافعية في العمل والقدرة على أدائه، بمعنى أن جهود دفع وتحفيز الأفراد نحو الأداء المتميز تكون غير مجدية ما لم تتوفر لديهم القدرات والمهارات والمعارف اللازمة لأداء مهام الوظيفة، والعكس صحيح. وتشير القدرة إلى كل ما يستطيع الفرد أدائه من أنشطة ذهنية أو حركية أو سلوكية، سواء كان ذلك نتيجة تدريب أو دون تدريب.

3-الدعم التنظيمي:

ويشير الدعم التنظيمي إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها، من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهون من مشكلات والإنصات لشكواهم. وبمعنى آخر فالدعم التنظيمي ينعكس في صورة اهتمام القيم التنظيمية بالأفراد العاملين، وتقديم المساعدات

والمساهمات، والعناية بهم وبصحتهم النفسية، وتبدو إيجابية وفعالية المنظمة في استمرارية العناية والاهتمام وشمولها، مما ينعكس في صورة إدراك الأفراد لهذا التأييد والدعم¹.

ثانياً: أبعاد الأداء:

إذا كان الأداء هو ذلك التفاعل بين السلوك والإنجاز، فإن مفهومه يكتمل بمعرفة أبعاده المتصلة به، والمتصلة في:

- 1- **الأداء و الفعالية:** حيث يقاس نجاح الإدارة في أي مؤسسة، ليس فقط من خلال إنجاز الأهداف، بل بالفعالية والكفاءة، التي تركز على الفعالية المالية، والكفاءة الإنتاجية، والفعالية في السوق المالية
- 2- **الأداء و الرضا عن العمل:** فالعلاقة بين الطرفين شرطية، أي توجد عندما تعطى حوافز وعوائد العمل بناء على الأداء الفعلي للفرد، وفي هذه الحالة لا يكون الرضا سبباً في الأداء، وإنما العكس، أي أن الرضا هو نتيجة للأداء، حيث إن الإشباع التي تحققها الحوافز والعوائد التي يحصل عليه الفرد، تنتج كأثر، أو كنتيجة لمستوى الأداء الذي حققها للفرد، فاستحق به أن يحصل على الحوافز والعوائد.
- 3- **الأداء و الدافعية:** حيث تعتبر عاملاً هاماً يتفاعل مع قدرات الفرد يؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه في العمل، وتمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل، أي قوة الحماس و الرغبة للقيام بمهام العمل، وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد، وفي درجة مثابرته و استمراره في الأداء، وفي مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل.
- 4- **الأداء والتحفيز:** وينحصر في مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد و تدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه، عن طريق إشباع حاجات هو رغباته المادية والمعنوية، إذ إنها مثيرات تعمل على دفع الفرد العامل لأداء عمله.
- 5- **الأداء وضغوط العمل:** إن مقدار مناسب امن الضغوط الناتجة عن العمل يمثل ذلك الجزء من الإثارة لحياته العملية، كي يشعر الفرد بالتجديد و المتعة، والتغيير، بالإضافة إلى أن وجود المشاكل في العمل قد تكون مثيرة لخيال و قدرات العاملين على ابتكار حلول لهذه المشاكل واتخاذ قرارات عملية.
- 6- **الأداء والتكوين:** هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الفرد في عمله.

¹ عائشة بنت أحمد الحسيني ، شذا بنت عبدالمحسن الخيال ، اثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة) المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة ، جامعة الأزهر ، العدد 10 ،

7- الأداء و الرقابة على الموارد البشرية :الرقابة هي الوظيفة التي تمكن المدير من التأكد من أن يتم أداؤهم طابق لما أريد إتمامه والتخطيط له، وصدرت التعليمات بشأنه ،وحددت المبادئ من أجله، وغرض الرقابة الإشارة إلى مواطن الخلل وا لأخطاء ،واكتشاف مكان وجود الحاجة إلى العمل الصحيح ،بقصد اتخاذ ما يلزم بشأن معالجته أو منع تكرار حدوثها.

8- الأداء و التخطيط للموارد البشرية :التخطيط هو العمل الإداري المنظم ،المستند إلى أسس علمية ومعلومات موضوعية، من أجل تكوين قوة عمل، قادرة على الوفاء بمتطلبات أعمال معينة في تنظيم محدد، والرغبة في أداء تلك الأعمال وعلى أساس مستقر و مستمر نسبياً¹.

ثالثاً: خصائص الأداء.

للأداء عدة خصائص أدت بالباحثين إلى الاختلاف في تحديد مفهومه وتحديد معايير هو من هذه الخصائص نجد:

1-الأداء مفهوم متناقض:

يتكون الأداء من مجموعة من الأبعاد، منها ما يكمل بعضه البعض، ومنها ما يكون متناقضاً، فتخفيض التكاليف يتناقض مع تحسين الجودة، كما أن رضا العمال قد يتناقض مع رضا المالك، ورغم ذلك فإن هذه العناصر المتناقضة تبقى مكملة لبعضه البعض في تحقيق الأداء، فهذا الأخير لا يتحقق مثلاً إلا من خلال التكامل بين التكلفة المنخفضة و الجودة العالية.

2- الأداء ذو تغذية عكسية:

إن معرفة مستوى الأداء عن طريق قياسه و تقييمه ليس هدف في حد ذاته، بل هو وسيلة لتحقيق هدف هو القيام بالإجراءات التصحيحية لبلوغ الأداء المرغوب.

3- الأداء مفهوم شامل:

لا ينحصر الأداء في الجانب المالي فقط ،بل يتعداه للجانب الاجتماعي، سواء تعلق الأمر برضا العاملين داخل المؤسسة، أو رضا المجتمع بشكل عام أداء المؤسسة من خلال تحمل المسؤولية

¹ - نور طاهر محمد الأقرع: دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة القدس فلسطين ، العدد 2 ، 2019 ، ص 141

الاجتماعية وخدمة المجتمع المحلي والدولي والمحافظة على البيئة والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة¹.

4- الأداء مفهوم متطور:

إن مكونات الأداء تتطور عبر الزمن، إذ أن الأبعاد و المعايير التي يتحدد الأداء على أساسها، سواء كانت معايير داخلية للمؤسسة، أو تلك التي تحددها البيئة الخارجية، تكون متغيرة عبر الزمن، فالعوامل التي تتحكم في نجاح المؤسسة في مرحلة النشأة، يمكن أن تكون غير ملائمة للحكم على أدائه في مرحلة النمو أو في مرحلة النضج، كما أن المؤسسة التي تواجه أزمة داخلية أو خارجية يتطلب منها معايير أخرى للحكم على الأداء، حيث يصبح البقاء والاستمرارية معيار للأداء العالي بدلا من النمو و التوسع.

5- الأداء مفهوم ذاتي:

يمكن إسقاطه على جميع المؤسسات ، لذا فإن كل مؤسسة ملزمة بتحديد واستعمال تعريف لمفهوم الأداء، وفقا لخصائصها الداخلية وبيئتها الخارجية و لهذا يختلف الأداء الجيد باختلاف الأفراد والجماعات والمؤسسات، فهو بالنسبة للمساهمين يعني توزيعات الأرباح المرتفعة، وهو بالنسبة للعمال عني الأجور الجيدة والمناخ التنظيمي الملائم للعمل ،وبالنسبة للمساهمين يعني توزيعات الأرباح المرتفعة، وهو بالنسبة للعمال يعني الأجور الجيدة والمناخ التنظيمي الملائم للعمل، وبالنسبة للمديرين يعني الأداء المردودية الاقتصادية للأموال المستثمرة ،وبالنسبة للزبائن يعني الجودة والتطوير والابتكار في المنتجات والخدمات، وبالنسبة للحكومة يعني الأداء احترام القوانين والمساهمة في خدمة المجتمع، وهذا كله يبين إن المؤسسة لا تستطيع تحقيق أداء عالي على كل المستويات في نفس الوقت وإرضاء جميع الأطراف.²

6-الأداء مفهوم سلوكي :

الأداء كظاهرة سلوكية تحدث في المؤسسات باختلاف أنواعها، يمكن إدارته من خلال إخضاعه للوظائف الإدارية من تخطيط و تنسيق ورقابة و تقييم ،وتعرف إدارة الأداء بأنها تلك الجهود الهادفة من قبل المسيرين، لتخطيط و توجيه و رقابة الأداء، ووضع معايير واضحة كأهداف للأداء،

¹ - ياسع ياسمين، دراسة اقتصادية لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأداء الاقتصادي للمنظمة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2011 - 2010 ،صص 80-81.

²مراد كواشي، آليات نجاح عملية تقييم الأداء دراسة تحليلية لعينة المدراء في مؤسسات الإسمنت العمومية، المجلة الأكاديمية، 2013، ص 46.

واختيار مقاييس مناسبة لقياسه وتقييمه ،وهذا اعلي مستوى المؤسسة ككل، أو الوحدات المكونة لها، أو حتى الأفراد العاملين مهما كان مستواهم الوظيفي أو المهني ،فكل نشاط يعطي نتائج ،أي يعطي أداء ،يتطلب بالضرورة إدارة هذا الأداء¹.

رابعاً: أنواع الأداء:

إن تصنيف الأداء كغيره من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية، يطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق و العملي في الوقت ذاته، الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف الأنواع، وبما أن الأداء من حيث المفهوم، يرتبط إلى حد بعيد بالأهداف، فإنه يمكن نقل المعايير المعتمدة في تصنيف هذه الأخيرة، واستعمالها في تصنيف الأداء كمعايير: الشمولية، الأجل، المصدر والطبيعة².

1-حسب معيار الشمولية:

يقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى نوعين هما:

أ-الأداء الكلي :يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازه إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء، يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالبقاء، الربحية، النمو...الخ.

ب-الأداء الجزئي:

يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء وظيفة المالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء و وظيفة التموين ،أداء وظيفة الإنتاج، وأداء وظيفة التسويق³.

2-حسب معيار الأجل :

ينقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى:

أ-أداء طويل الأجل:الذي يشمل فترة تتعدى خمس سنوات، و يعبر عنه بالأداء الاستراتيجي

ب- أداء قصير الأجل:الذي يشمل فترة لا تتعدى السنة، و يعبر عنه بالأداء التشغيلي أو العملياتي.

¹ - الداوي الشيخ : تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث ،العدد 09، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، ص218.

² - عبد المليك مزهودة: الأداء بين الكفاءة والفعالية ، مجلة العلوم الإنسانية ، عدد الأول، نوفمبر 2001، جامعة بسكرة ، الجزائر ، ص89 .

³ - عبد الصمد سميرة، أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية (حالة شركة الكهرباء الريفية والحضرية (SERUB)رسالة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة ، جامعة باتنة ، 2007-2008 ، ص58 .

هذا النوع من التصنيف يعتبر صعب التطبيق، ولا يمكن الاعتماد عليه بصفة دقيقة، وذلك لصعوبة الفصل بين الآجال وتحديد مواعده مسبقا إلا بصفة تقريبية¹.

3- حسب معيار المصدر:

يمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعيار إلى:

أ- **الأداء الداخلي:** ينتج هذا الأداء بفضل استغلال ما تملكه المؤسسة من موارد و قدرات مادية و معنوية و بشرية، ويتضمن:

- **الأداء البشري:** يعبر عن أداء الفرد في المؤسسة، فهو يعد من أهم العوامل التي لها تأثير كبير على أداء المؤسسة، لكونه مصدر للميزة التنافسية.

- **الأداء التقني:** ينتج عن حسن استغلال المؤسسة للاستثمار بفعالية، سواء كانت تجهيزات و معدات إنتاجية، أو اختراعات حققتها المؤسسة بفعل مجهودات البحث والتطوير.

- **الأداء المالي:** يتحدد بفعالية استخدام الإمكانيات المالية المتاحة للمؤسسة، من خلال الحصول على الأموال من مصادر منخفضة التكاليف، واستثمارها في نشاطات عالية العوائد.

ب- الأداء الخارجي:

هو الأداء الناتج عن مجموعة التطورات والتغيرات الخارجية الناتجة عن المحيط، ويتحقق من خلال استجابة المؤسسة لهذه التطورات و القدرة على استيعابها، من خلال اقتناص الفرص التي تظهر في البيئة الخارجية واستغلالها، وكذا تجنب التهديدات وتجاوزها².

4- حسب معيار الطبيعة:

أما حسب هذا المعيار الذي يقسم الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها حسب طبيعتها، فإنه يمكن تصنيف الأداء إلى:

أ- الأداء الاجتماعي:

يتمثل في تحقيق الأهداف الاجتماعية، التي تتعلق بتقديم خدمات للمجتمع، الذي تعمل فيه المؤسسة، و يتحقق من خلال قدرتها على إشباعا لحاجات العامة لأفراد المجتمع..

¹ - المرجع نفسه، ص 59 .

ب- الأداء الاقتصادي:

يتمثل في الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية، وقدرتها على اتخاذ قرارات رشيدة، تساهم في رفع كفاءة وفعالية استخدام الأموال العامة، وتخصيصها على نحو يكفل إشباع حاجات المجتمع.

وفي الإشارة إلى هذا التصنيف يقول أحد الباحثين: "لا يمكن للمنظمة أن تحسن صورتها بالاعتماد على الأداء الاقتصادي أو التكنولوجي فحسب، بل إن الأداء الاجتماعي له وزنه الثقيل على صورة المنظمة في محيطها."¹

خامسا: عناصر الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي عناصر ومكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للموظفين في المؤسسات وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي وقد تعددت تصنيفات هذه العناصر حسب اختلاف اهتمام الباحثين يمكن حصر تلك العناصر في الآتي:

1- **الموظف وكفاءته:** وهو ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.²

أما كفاءاته فتعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف بالإضافة إلى التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه وفي حقيقة الأمر أن البنية المعرفية للموظف في حالة تغير دائمة لتأثير عمليات تعليمية عديدة كالتكوين .

2- **العمل ومتطلباته :** وتشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال او وظيفة من الوظائف وما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل مميز فيه تحد . ويحتوي على عناصر التغذية الاسترجاعية كجزء منه ، وتشمل أيضا الدقة

¹ عادل عسبي، الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية: قياس وتقييم، دراسة حالة مؤسسة صناعات الكوابل ببسكرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصناعية ، جامعة بسكرة ، 2000-2002، ص ص 9-10

² سالم بركة البراك القايدي : فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية ، أطروحة دكتوراه جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية ، الرياض ، 2008 ، ص ص 85-86 .

والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الانجاز والتحرر من الأخطاء.¹

3- البنية التنظيمية ومركباتها : وهي تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال مثل التنظيم وهيكله وأهدافه وموارد ومركز الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة وأما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم والتي تؤثر في الأداء الفعال هي : العوامل الاقتصادية والاجتماعية، والتكنولوجية، والحضارية، السياسية²

سادسا: أهداف تقييم أداء :

إن عملية تقييم الأداء تستهدف غايات على مستويات مختلفة في المؤسسة فهي تهدف إلى تشجيع الأداء الجيد ، وعلاج الأداء السيئ من المتوقع أن ينال ذو الأداء الجيد عوائد معينة مثل الاعتراف بهذا الأداء والشكر والترقية وذي الأداء السيئ فيحتاجون إلى توجيه وتتمثل أهداف تقييم الأداء الوظيفي فيما يلي:

1-على مستوى المنظمة:

- إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي .
- دفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وإمكانياتهم.
- مساعدة المنظمة في وضع معدلات موضوعية لأداء العمل بهدف الاحتفاظ بالقوى العاملة ذات المهارات المتميزة.
- تقويم برامج وأساليب إدارة الموارد البشرية لان عملية تقييم الأداء تعتبر مقياسا مباشرا للحكم على مدى سلامة ونجاح الطرق المستخدمة في الإدارة.³

2-على مستوى المديرين :

- إن عملية تقييم أداء العاملين من قبل المديرين ليس الأمر السهل خاصة عندما يطالب المدير من الجهات الإدارية الأعلى بوضع تقرير عن أسباب أداء العامل بمستوى معين، وهذا يدفع بهم إلى تنمية مهاراتهم وقدراتهم ، ومنه فتقييم الأداء يهدف إلى:
- التعرف على كيفية أداء العاملين بشكل موضوعي وعلمي.

¹ محمد بن عبد الله العثمان: تفويض السلطة وأثرها على كفاءة الأداء، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية السعودية ، 2003 ، ص 74-75 .

² عبد الباري إبراهيم: تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2003 ، ص 96 .

³ عادل حrchوش صالح ومؤيد سعيد سالم : إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، ط 2 ، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ، 2006 ، ص 104 .

- تطوير العلاقات الجيدة مع العاملين والتقرب إليهم للتعرف على مشكلاتهم في العمل .
- تنمية القدرات في مجالات الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات .

3- على مستوى العاملين:

- دفع العاملين للعمل باجتهاد وجدية وإخلاص حتى يتمكنوا من الحصول على احترام وتقييم رؤسائهم
- تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية لدى المرؤوسين وذلك من خلال توليد القناعة الكاملة لديهم من أن الجهود التي يبذلونها في سبيل تحقيق أهداف ستقع تحت عملية التقييم ، الأمر الذي يجعلهم يجتهدون في العمل ليفوزوا بالمكافآت ويتجنبوا العقوبات .
- المساهمة في اقتراح طرق ووسائل متناسبة لتطوير سلوك العاملين .
- شعور العاملين بالعدالة وبأن جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الاعتبار .
- تهدف أيضا إلى تلبية الحاجات للعمال والمسؤولين .¹

سابعاً: محاولات التنظير في مجال دراسة الأداء :

هناك العديد من النظريات المفسرة للأداء في التنظيم وأشهرها النظريات الكلاسيكية التقليدية للتنظيم الإداري وقد ظهرت في أوائل القرن العشرين وسادت حتى أواخر الثلاثينيات ، وتعتبر نتاج التعامل مع العديد من التيارات التي كانت سائدة في تلك الفترة تمثلت في سيطرة الآلة على الإنسان والثورة الصناعية والجو غير الديمقراطي .

ومن هذه النظريات نجد نظرية الإدارة العلمية ونظرية التقسيم الإداري والنظرية البيروقراطية، ثم جاءت نظرية العلاقات الإنسانية التي جاءت مناقضة لسابقتها وناقدة لهم ووجهت الأنظار إلى الجانب الإنساني للعامل، وبينت كيف يؤثر ذلك على أدائه وفيما يلي سيتم شرح كل نظرية على حدى:

1-نظرية الإدارة العلمية:

اقتترنت هذه النظرية بالأمريكي فريدريك تايلور (1856-1915) الذي كان مهندسا في شركة الفولاذ والفحم، وكننتيجة لملاحظاته المكثفة لأساليب العمل في ذلك الوقت أصبحت لديه قناعة بان الإنتاجية الفعلية للعامل متدنية بالمقارنة مع ما يمكن إنتاجه فباشر في تطبيق الأسلوب العلمي في ورشة العمل، وكانت لديه الرغبة جامحة في إيجاد الطريقة المثلى لأداء العمل فقام بدراسات عديدة

¹ - المرجع نفسه ، ص 105 .

حول طرق أداء الأعمال ، وحركات العامل ودراسة الوقت اللازم للإنتاج ، وتوصل في النهاية إلى أربعة مبادئ سماها بالمبادئ العلمية للعمل وهي:

أ-إحلال الطرق العلمية في العمل محل الطرق البدائية والعشوائية أو القواعد التقديرية في تقويم العمل (أداء العمل).

ب- تقسيم العمل بين العمال والمديرين بشكل عادل بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط والإشراف ويتولى العمال مسؤولية التنفيذ¹.

ج-اختيار العمال وتدريبهم على أساس الطرق العلمية .

د- التعاون بين العمال والإدارة على أساس الطرق العلمية ، وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية².

كما أوصت هذه النظرية بضرورة الاختيار العلمي للعاملين وضرورة تدريبهم على انطباق طريقة لأداء العمل، وقد قدمت وسائل لتخطيط وجدولة الإنتاج ، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله مثل أي موارد المتاحة في المؤسسة من أموال وآلات ومواد خام وأكدت على ضرورة التحكم في هذا العنصر من أجل رفع الإنتاجية³.

2-نظرية التقسيم الإداري " لهنري فايول (1841 - 1925) :

وهو فرنسي الجنسية من عائلة بورجوازية ، قدم تفسيراً جيداً لظاهرة التنظيم اعتمد فيه على مبادئ تفرض الرشد والعقلانية في العلاقات التنظيمية ، وتمت الاستفادة من هذه النظرية من خلال مايلي:⁴

2-1- مبادئ الإدارة : تتمثل في :

- وحدة الأمر .
- وحدة التوجيه .
- التدرج والترتيب .
- النظام .

¹ - مريم أرفيس: الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة - دراسة نظرية ، مجلة التغيير الاجتماعي ، عدد6 ، جامعة بسكرة ، الجزائر .ص 490

² - موسى خليل : الإدارة المعاصرة المبادئ والوظائف والممارسة ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ط1 ، بيروت 2005 ، ص 26

³ - بوعامة أحمد فارس : المهارات القيادية ودورها في الأداء الوظيفي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة قسنطينة ، 2009-2010، ص 108

⁴ - مريم أرفيس ، مرجع سابق ، ص 492

- مكافأة الأفراد.
- المساواة .
- الخضوع .
- السلطة والمسؤولية .
- المركزية .
- الاستقرار في العمل .
- الانضباط -التقسيم في العمل .
- المبادرة والابتكار .
- روح التعاون .

وقد ركز (فايول) على أداء المديرين وليس على أداء الأفراد وذلك من خلال كتابه (الإدارة الصناعية والعامة) وصنف الوظائف الأساسية للإدارة إلى: التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق، الرقابة. كما صنف أنشطة المنظمة ككل إلى ست مجموعات وهي:

- أ - أنشطة فنية (الإنتاج والتصليح).
- ب- أنشطة تجارية (الإنتاج والتصليح).
- ج- أنشطة مالية (تأمين رأس المال واستخدام الأموال).
- د- أنشطة محاسبية (تقدير التكاليف والإحصائيات).
- هـ- أنشطة الضمان والوقاية (حماية الممتلكات والأشخاص).
- و- أنشطة إدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق، والرقابة)¹.

3-النظرية البيروقراطية : "لماكس فيبر " (1864 - 1920) :

وهو من أكبر رواد علم اجتماع، وكان اهتمامه بالمنظمات كبيرة الحجم باعتبارها وحدات اجتماعية مع انه لم يعد نفسه لهذا التخصص، وهو من أسرة بروتستانتية بوجوازية بدأ بدراسة الاقتصاد فالتقى بأفكار ادم سميث وماركس عمل أستاذ السياسة والاقتصاد .

والبيروقراطية كلمة مركبة من شقين مكتب وقوة وبمجموعها تعني قوة المكتب أو سلطة المكتب هذا من الناحية اللغوية، أما من الناحية الاصطلاحية فتعني التنظيم الإداري الضخم الذي يتسم بتقسيم الأعمال وبشكل هرمي لتحقيق الكفاءة الإدارية لإنجاز أهداف التنظيم.

¹ - موسى خليل : مرجع سابق ، ص27

فالبيروقراطية لديه تعدد العمود الفقري لأي تنظيم اجتماعي وجاءت رداً على الذاتية والمصالح الشخصية ، وهي تحدد التسلسل الهرمي الإداري ونظام الحقوق والواجبات ومبدأ تقسيم العمل وألية العمل لكل عناصر التنظيم وتتميز العلاقات فيها بالرسمية بعيدة عن الاعتبار الشخصية، ويعتمد نظام الترقيات والكفاءات على الأقدمية والكفاءة، وهذا كله من خلال نظام معقد من اللوائح والنظم والسلطة والإشراف فكل فرد في المنظمة له مركزه المناسب وعمله المناسب، ويعتقد فيبر بان تطبيق البيروقراطية يؤدي إلى رفع مستويات الأداء في المنظمات .

مما جعله يطلق عليها "بالنموذج المثالي" وقسم السلطة في التنظيمات إلى ثلاثة أقسام هي:

أ-السلطة البطولية أو الكاريزمية :وتكون أساسا من خلال الموصفات الشخصية الفطرية .

ب- السلطة التقليدية: وتستند إلى مركز الفرد في التنظيم الاجتماعي بسبب العادات والتقاليد .

ج-السلطة القانونية الرشيدة : وتستند إلى الشكل البيروقراطي للتنظيم¹.

هذا وان النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاج بقدر اهتمامه النواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون اعتبار للنواحي السلوكية مع إهمال الجانب الإنساني الذي أثبتت النظريات الحديثة أهميته بالنسبة لمفهوم الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي².

4- نظرية العلاقات الإنسانية : " لإلتون مايو" (1880 - 1949):

أدى النقد الموجه إلى مدارس النظرية التقليدية الى ظهور اتجاه جديد في أواخر العشرينات من القرن العشرين ، يهتم بالعلاقات الإنسانية ، وافترضت النظرية أن المنظمات كائنات اجتماعية والعاملين داخلها يسعون إلى التعاون والعيش في علاقات ودية .

حيث يعتبر التون مايو من ابرز رواد مدرسة العلاقات الإنسانية ،حيث قام بإجراء تجاربه بمصانع الهاوثورن بشركة وستيرن الكتريك الأمريكية، حيث بدا بدراسة العلاقة بين نوعية الإضاءة و فعالية الأداء فلاحظ أن الإبقاء على نفس الظروف لا يعني انخفاض في مستوى الأداء، وبالتالي الإنتاجية، الأمر الذي جعل التون مايو يتفطن إلى أن هناك عوامل غير مادية تؤثر على أداء العمال، فاستخلص أن إنتاجية العمال ومردودهم يرتبط أكثر بالجو السائد بين العمال من جهة، وبين العمال من جهة أخرى ومدى قدرة المدير على التحفيز .

¹ - مريم أرفيس ، المرجع نفسه ، ص 294

² - بوعمامة احمد فارس ، مرجع سابق ، ص 109

وبالتالي وجود تنظيم غير رسمي بين جماعات العمل التي تقوم بتحديد حجم الإنتاج والتحكم في الوتيرة.

وقد لاحظ التون مايو زيادة الدافعية في الأداء وبالتالي زيادة الإنتاجية كما كانت عليه من قبل، إضافة إلى زيادة الجو الديمقراطي والقيادة الديمقراطية إلى تجسد القائد الذي تتوفر لديه المهارات الإنسانية بالدرجة الأولى ، والإدارية والفنية هي الأسلوب المتكامل والمفضل، هذه الأخرى التي يرى فيها التون مايو إنها أحسن طريقة لزيادة الإنتاجية وارتفاع رضا العاملين، هذا إضافة للمشاركة في اتخاذ القرارات وإشباع الحاجات المعنوية ، كل هذه المؤشرات كانت حوافز لرفع مستوى الأداء وتحقيق نتائج ايجابية أكثر مما كان شائعاً في مرحلة الإدارة العلمية.¹

4- نظرية التوقع:

ترى هذه النظرية التي وضع أسسها " فيكتور فروم " إن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة العوائد إلي سيتحصل عليها الفرد، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد نتيجة للأداء الذي يمارسه.

وتعتبر قوة الجذب عند فروم ممثلة للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من العوائد التي يتيحها له الأداء، أما التوقع فهو عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار تحقق المنفعة الناتجة عن القيام بأداء عمل معين، وتتمثل هذه العلاقة في المعادلة التالية :

$$\text{الدافع للأداء} = \text{منفعة العوائد} * \text{احتمال تحقيق العوائد}$$

وتعتبر مساهمة "فروم " بنظريته في الدوافع ذات اثر ملموس في تحسين الدوافع والأداء من خلال عقد الدورات التدريبية والإشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات فيما يخص العمل وهو ما يعود بالنفع على الفرد والمؤسسة ، كما ساهم "فروم "في وضع نظم المكافآت للأداء المتميز ، بحيث يكون الفرد على بينة من المكافآت التي يستحقها مقابل ما يؤديه من عمل.²

¹ - مريم ارفيس، مرجع سابق، ص 495

² - بوعمامة احمد فارس، مرجع سابق، ص ص110-111

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

أولاً: منهج الدراسة:

من المعروف أن تقدم العلم مقترن بتقدم المناهج وفي هذا يقول ديكارت: "لا نستطيع أن نفكر في بحث حقيقة ما إذا كنا سنبحثها بدون منهج لأن الدراسات والأبحاث بدون منهج تمنع العقل من الوصول إلى الحقيقة.*

وعليه يتطلب إعداد أو إجراء أي بحث علمي إتباع منهج معين حيث يعرف المنهج على أنه : "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم - بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيم على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.†

والمنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعرفه على أنه "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية ما.‡

ثانياً: حدود الدراسة :

أ-المجال المكاني: ويقصد به النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني وهو جامعة محمد بوضياف وبالتحديد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

نبذة عن الكلية مجال الدراسة : كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية إحدى كليات ومعاهد جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، نشأت بموجب المرسوم رقم 12-361 المؤرخ في 08 أكتوبر 2012 اثر تقسيم كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، وبعد صدور القرار رقم 1166 المؤرخ في 16-11-2015، المتمم والمعدل للقرار رقم 462 المؤرخ في 13-12-2012 المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي :

قسم علم النفس

قسم علم اجتماع

قسم التاريخ

قسم الفلسفة

قسم علوم الإعلام والاتصال

قسم العلوم الإسلامية

ب-المجال الزمني: أجريت الدراسة على فترتين من الزمن هما :

*- الشلبي ابراهيم مهدي : التعليم الفعال والتعلم الفعال ، الأردن ، اربد ، دار الأمل ، 2000 ، ص60.

†- صالح بن محمد عساف : دليل الباحث في العلوم السلوكية ، ط1 ، العبيكان ، السعودية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، 1995 ، ص 169.

‡- بحوش عمار والذنيبات محمد محمود : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص139.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الفترة الأولى: انصب اهتمامنا في جمع الفصول النظرية، فقمنا خلال هذه المرحلة بالقراءات المستفيضة حول الموضوع محل الدراسة من خلال ما تم جمعه من مادة علمية ومن مراجع ومصادر.

الفترة الثانية: المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتتمثل في:

بعد الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية والتي كانت يوم 20 أبريل 2021 فقمنا في نفس اليوم بالالتحاق بالكلية بغية الحصول على معلومات على أفراد عينة الدراسة من عدد الأساتذة وكذا توزيعهم على الأقسام ولمحة عن تشكيل الكلية و استغرقتنا في ذلك يومي 20 و 21 أبريل 2021 .

وبعد ضبط عينة الدراسة تم توزيع الاستبيان على الأساتذة الفترة الممتدة من 25 أبريل إلى غاية 10 ماي 2021 . حيث وزعنا 49 استمارة وقمنا بإلغاء استمارتين لعدم الإجابة على كل بنود الاستمارة لتتوصل في الأخير إلى 47 استمارة من العدد الإجمالي .

ج-المجال البشري : ويمثل هذا المجال مجتمع البحث يقصد به عدد الأساتذة الذين يعملون في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ويبلغ عددهم 242 أستاذ موزعين حسب الجدول المرفق .

الجدول (01): يوضح مجتمع الدراسة

الرقم	القسم	مجتمع الدراسة	أستاذ		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد		أستاذ مساعد	
			التعليم العالي	الصف (أ)	الصف (ب)	الصف (أ)	الصف (ب)	الصف (أ)	الصف (ب)	الصف (ب)
			عدد الذكور	عدد الإناث	عدد الذكور	عدد الإناث	عدد الذكور	عدد الإناث	عدد الذكور	عدد الإناث
3.01	التاريخ	63	17	00	16	01	10	03	12	03
02	علم النفس	54	07	04	20	12	01	00	00	00
03	علم اجتماع	40	05	02	09	10	06	01	20	00
04	علوم الإعلام والاتصال	43	03	00	11	04	03	05	07	10
05	علوم إسلامية	27	07	02	07	01	05	01	02	01
06	الفلسفة	15	01	00	03	01	01	00	08	01
	المجموع	242	40	08	65	29	26	24	31	17
	المجموع الكلي	242	48	94	50	48	02			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على إحصائيات ووثائق الكلية محل الدراسة .

ثالثا العينة: يستخدم الباحث العينة عندما يتعذر عليه دراسة جميع وحدات مجتمع البحث لكبر حجمها الكلي .

تعرف العينة على أنها " جزء من الكل يختاره الباحث لأجل الحصول على بيانا تتعلق بموضوع بحثه ، يتعذر الحصول عليها من المجتمع برمته ويشترط أن تكون ممثلة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث"*

حيث اعتمدنا على العينة الحصصية "حيث يتم من خلالها تقسيم مجتمع الدراسة الأصلي إلى فئات أو شرائح بشكل يتلاءم وظروف الباحث"† وهي الأصلح للمجتمعات التي تقسم إلى طبقات أو فئات وجاء اعتمادنا عليها كونها الأنسب بالنظر للوقت والجهد المتوفران والمحدودان .

حيث أخذنا نسبة (20%) من كل قسم فكان مجموع أفراد العينة حسب الجدول المرفق .

الجدول رقم (02): يوضح حساب حجم العينة

الرقم	القسم	مجتمع الدراسة	حجم العينة
01	التاريخ	63	13
02	علم النفس	54	11
03	علم اجتماع	40	08
04	علوم الإعلام والاتصال	34	09
05	علوم إسلامية	27	05
06	الفلسفة	15	03
المجموع	المجموع	242	49

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على إحصائيات ووثائق الكلية محل الدراسة.

رابعا: أداة جمع البيانات:

الاستمارة: تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات استخداما، وذلك يرجع لما تحققه من مزايا على مستوى الجهد والوقت وسهولة معالجة البيانات إحصائيا.

*- المختار محمد إبراهيم : مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية ، دار الفكر العربي ، القاهرة 2005 ، ص47 .

†- نادية سعيد عيشور: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية ، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2017 ، ص 272.

عرفها محمد عبيدات وآخرون: "أنها مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين".*

وعليه فقد اعتمدنا في دراستنا على الاستمارة كأداة أساسية في جمع البيانات حيث بنيت استمارة بحثنا بحسب فرضيات الدراسة فانت في أربع (4) محاور بالشكل التالي :

المحور الأول: وخصص للبيانات الشخصية للمبحوثين من السؤال 1 إلى السؤال 7.

المحور الثاني: وخصص لإيجاد العلاقة بين استخدام الأجهزة والمعدات الإلكترونية بزيادة الدافعية لدى الأستاذ الجامعي، من السؤال 8 إلى السؤال 14 .

المحور الثالث: وخصص لإيجاد العلاقة بين استخدام البرمجيات ورفع من مستوى الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي، من السؤال 15 إلى السؤال 24 .

المحور الرابع: وخصص لإيجاد العلاقة بين استخدام شبكات الاتصال وتكريس الالتزام لدى الأستاذ الجامعي، من السؤال رقم 25 إلى السؤال 33 .

خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة.

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss النسخة 24 التالية:

- التكرارات
- النسب المئوية
- المتوسط الحسابي
- واختبار كا².

*- محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 63 .

الفصل الخامس:

عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

المحور الأول: المعلومات الشخصية:

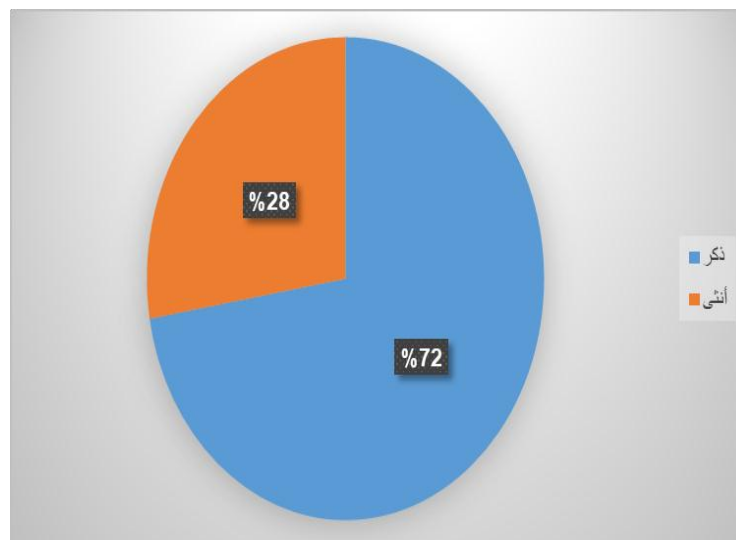
1-الجنس:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	34	72,3
أنثى	13	27,7
المجموع	47	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (47) فرداً، نلاحظ أن حجم الذكور (34) بنسبة 73,3%، أما الإناث فقد بلغ عددهن (13) أنثى بنسبة قدرت بـ 27,7%

يمكن تفسير ذلك من خلال ارتباطات المرأة حيث نرى انه قد التقت مجموعة من العوامل لتقلل فرص النساء في الحصول على وظيفة في المجال العلمي ومن هذه العوامل البيئة الجامعية التي تتطلب الحصول على شهادات عليا ماجستير ودكتوراه وهذا يستدعي سنوات عديدة وبالنظر إلى المجتمعات العربية الميل إلى الزواج المبكر والحمل والأمومة ونقص الدعم المعنوي بخلاف الرجل التفرغ التام لمواصلة التعليم وكذا نقص الالتزامات في البيت بعكس المرأة كما هو موضح من خلال الشكل التالي:



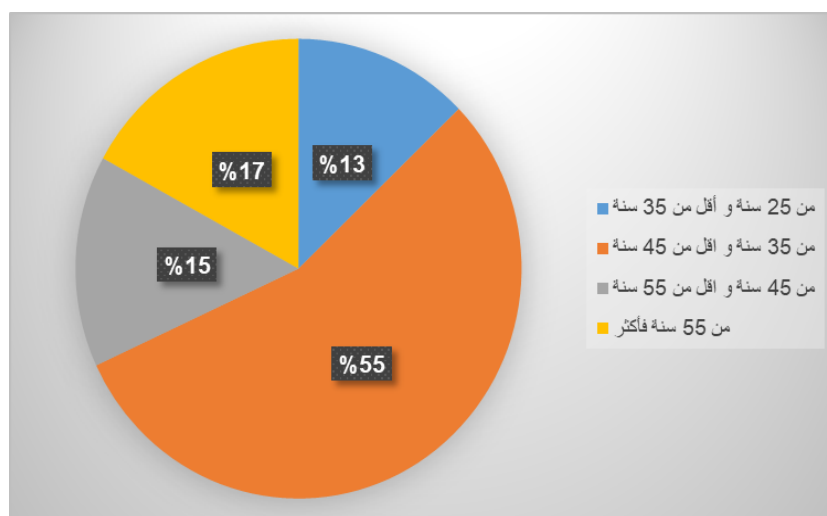
الشكل رقم (02) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

2-السن:

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من 25 سنة و أقل من 35 سنة	6	12,8
من 35 سنة و اقل من 45 سنة	26	55,3
من 45 سنة و اقل من 55 سنة	7	14,9
من 55 سنة فأكثر	8	17,0
المجموع	47	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (47) فرداً، نلاحظ أن (6) أفراد (من 25 سنة و أقل من 35 سنة) بنسبة بلغت 12,8%، أما من تتراوح أعمارهم من (من 35 سنة و اقل من 45 سنة) فقد بلغ عددهم (26) فرد بنسبة قدرت بـ 55,3%، أما من تتراوح أعمارهم من (من 45 سنة و اقل من 55 سنة) فقد بلغ عددهم (7) فرد بنسبة قدرت بـ 14,9%، أما من تتراوح أعمارهم من (55 سنة فأكثر) فقد بلغ عددهم (8) فرد بنسبة قدرت بـ 17% نستنتج أن فئة الأساتذة عينة الدراسة الذين تتراوح أعمارهم من 35-45 بواقع 55.3 % وهي فئة الشباب ويرجع ارتفاع نسبة هذه الفئة إلى أن الجامعة تستقطب الفئة الشابة بالإضافة إلى سعي الدولة إلى الاهتمام بالتعليم وتوظيف خاصة فئة حاملي الشهادات والعمل على استحداث مناصب شغل بين الحين والآخر و هذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (03) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

3-المؤهل العلمي:

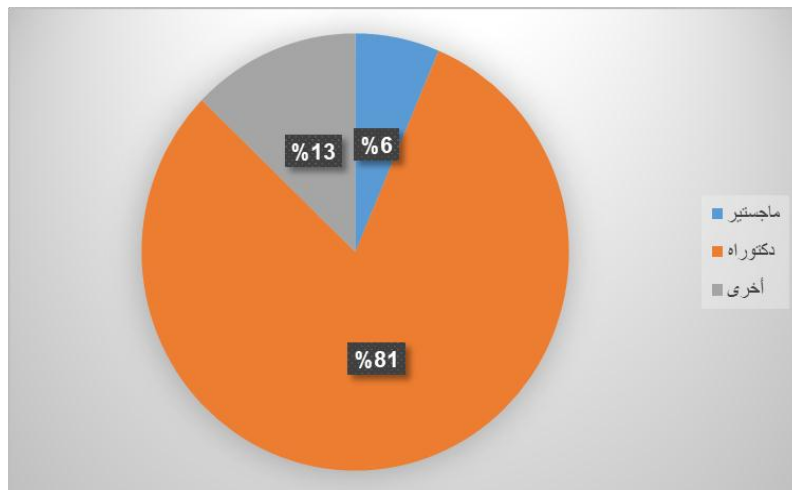
الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
ماجستير	3	6,4
دكتوراه	38	80,9
أخرى	6	12,8
الاجمالي	47	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (47) فرداً، نلاحظ أن (3) من أفراد العينة لديهم مستوى (ماجستير) بنسبة بلغت 6,4%، أما من لديهم مستوى (دكتوراه) فبلغ عددهم (38) بنسبة بلغت 80,9%، أما من لديهم مستوى أخرى فقد بلغ عددهم (6) فرد بنسبة قدرت بـ 12,8%،

نستنتج أن غالبية أفراد عينة الدراسة ذو مؤهل علمي عالي دكتوراه وهذا طبيعي بالنظر لطبيعة المؤهل العلمي الذي يتطلبه توظيف أساتذة الجامعة (ماجستير أو دكتوراه) وهذا ليس في الجزائر فقط بل على المستوى العالمي

وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



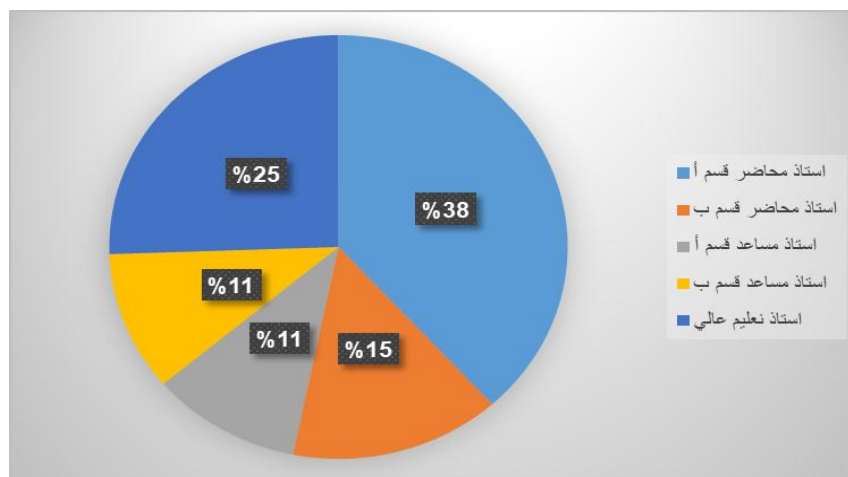
الشكل رقم (04) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

4-الرتبة العلمية:

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ محاضر قسم أ	18	38,3
أستاذ محاضر قسم ب	7	14,9
أستاذ مساعد قسم أ	5	10,6
أستاذ مساعد قسم ب	5	10,6
أستاذ تعليم عالي	12	25,5
المجموع	47	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (47) فرداً، نلاحظ أن (18) من أفراد العينة لديهم رتبة (أستاذ محاضر قسم أ) بنسبة بلغت 38,3%، أما من لديهم رتبة علمية (أستاذ محاضر قسم ب) فبلغ عددهم (7) بنسبة بلغت 14,9%، أما من لديهم رتبة علمية (أستاذ مساعد قسم أ) فبلغ عددهم (5) بنسبة بلغت 10,6%، أما من لديهم رتبة علمية (أستاذ مساعد قسم ب) فبلغ عددهم (5) بنسبة بلغت 10,6%، في حين بلغ من لديهم رتبة علمية (أستاذ التعليم العالي) فبلغ عددهم (12) بنسبة بلغت 25,5%، نجد أن أغلب أفراد عينة الدراسة من ذوي الدرجة العلمية العالية أي أن أغلب أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لديهم رتب علمية عالية أستاذ محاضر قسم أ وبأعلى نسبة بلغت 38.3 % وتلتها نسبة 25.5 % والتي تقابل رتبة أستاذ تعليم عالي ويمكن القول أنها معقولة إذا ما تم مقارنتها بالمؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة حيث أن أغلب الأساتذة من حاملي شهادة الدكتوراه وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (05) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمي

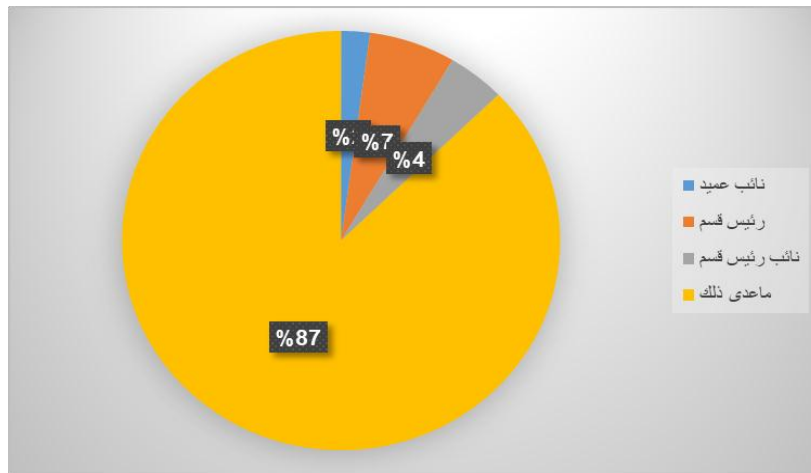
5- المنصب الإداري :

الجدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الإداري

المنصب الإداري	التكرارات	النسبة المئوية
نائب عميد	1	2,1
رئيس قسم	3	6,4
نائب رئيس قسم	2	4,3
ما عدى ذلك	41	87,2
المجموع	47	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (47) فرداً، نلاحظ أن (1) من أفراد العينة لديهم منصب (نائب عميد) بنسبة بلغت 2,1%، أما من لديهم منصب (رئيس قسم) فبلغ عددهم (03) بنسبة بلغت 6,4%، أما من لديهم منصب (نائب رئيس قسم) فبلغ عددهم (2) بنسبة بلغت 4,3%، أما من لديهم منصب (ما عدى ذلك) فبلغ عددهم (41) بنسبة بلغت 87,2%.

باعتبار أن عدد الأساتذة في تزايد مستمر فإن المناصب الوظيفية تكون محدودة وقليلة مقارنة بالعدد الهائل للأساتذة على مستوى الجامعة ككل وعلى مستوى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالتحديد وبالتالي فإن عدد الأساتذة المتقاعدين لوظائف إدارية قليل وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (06) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الإداري

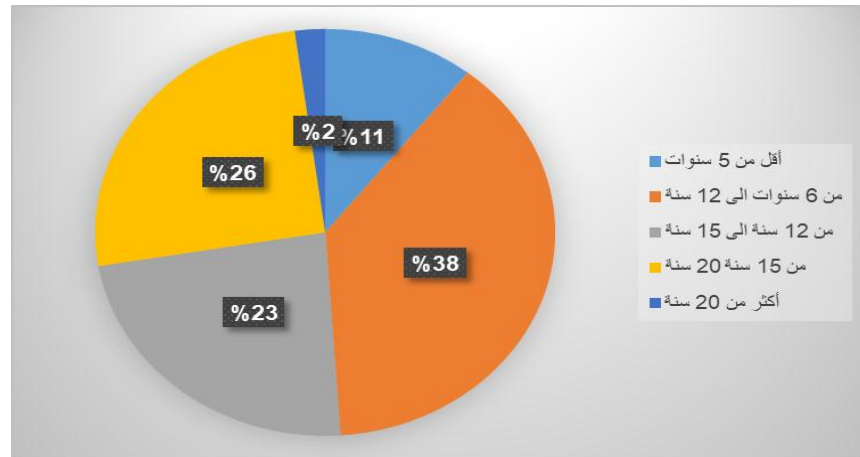
6- الخبرة المهنية:

الجدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	5	10,6
من 6 سنوات الى 12 سنة	18	38,3
من 12 سنة الى 15 سنة	11	23,4
من 15 سنة 20 سنة	12	25,5
أكثر من 20 سنة	1	2,1
المجموع	47	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (47) فرداً، نلاحظ أن حجم ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات) قد قدر بـ (5) بنسبة 10,6 %، أما حجم ذوي الخبرة (من 6 سنوات إلى 12 سنة) قد قدر بـ (18) بنسبة 38,3 %، في حين بلغ حجم ذوي الخبرة (من 12 سنة إلى 15 سنة) قد قدر بـ (11) بنسبة 23,4 %، أما حجم ذوي الخبرة (من 15 سنة 20 سنة) قد قدر بـ (12) بنسبة 25,5 %، أما حجم ذوي الخبرة (أكثر من 20 سنة) قد قدر بـ (1) بنسبة 2,1 %، نجد أن الخبر المهنية التي حازت على أكبر نسبة من بين الأساتذة هي الفترة من 6 سنوات إلى 12 سنة ويعزى ذلك لسبب جوهري يتعلق بسياسة التوظيف المعتمدة في الجامعات الجزائرية بصفة عامة حيث أن توظيف الأساتذة تزايد بوتيرة كبيرة خاصة في السنوات الأخيرة (

تقريباً بمعدل 3000 أستاذ سنوياً من 2008 إلى 2015) حسب الدراسة السابقة لسمير عماري دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي ، كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (07) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

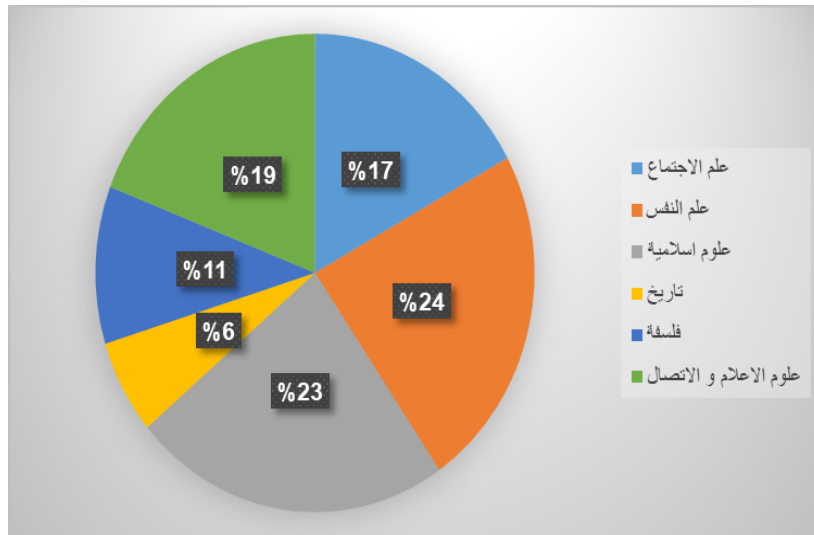
7_القسم:

الجدول رقم (09) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب القسم الذي ينتمي إليه .

القسم	التكرارات	النسبة المئوية
علم الاجتماع	8	17,0
علم النفس	11	23,4
تاريخ	11	23,4
علوم إسلامية	3	6,4
فلسفة	5	10,6
علوم الإعلام والاتصال	9	19,1
المجموع	47	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (47) فرداً، نلاحظ أن (8) من أفراد العينة من قسم (علم الاجتماع) بنسبة بلغت 8%، أما عدد الأساتذة من قسم (علم النفس) فبلغ عددهم (11) بنسبة بلغت 23,4%، في حين قدر عدد الأساتذة من قسم (علوم إسلامية) بـ 11 أساتذة بنسبة بلغت 23,4%، وقدر عدد الأساتذة من قسم (لتاريخ) فبلغ عددهم (03)

بنسبة بلغت 6,4% أما عدد الأساتذة من قسم (فلسفة) فبلغ عددهم (05) بنسبة بلغت 10,6%، أما عدد الأساتذة من قسم (علوم الإعلام والاتصال) فبلغ عددهم (09) بنسبة بلغت 19,1%، أكبر نسبة لعينة الدراسة من الأساتذة كانت في قسمي التاريخ و علم النفس بنسبة متساوية تقدر ب 23.4 % وذلك نظرا لعدد الأساتذة بقسم التاريخ الذي يقدر ب 63 أستاذ وقسم علم النفس ب 54 أستاذ مقارنة بالأقسام الأخرى التي تحتوى على عدد أساتذة أقل. وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (08) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب قسم الانتماء

المحور الثاني: علاقة استخدام الأجهزة والمعدات الإلكترونية لزيادة الدافعية لدى الأستاذ الجامعي:

8-هل تتوفر الكلية على تجهيزات مساعدة وحديثة (حاسوب، طابعات، سكانر..)؟ وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حسب مدى توفر الكلية على تجهيزات

مساعدة وحديثة (حاسوب، طابعات، سكانر..)؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	36	76,6	23,5	12,5	1	13,298 ^a	,000	دال احصائيا عند 0.01
لا	11	23,4	23,5	-12,5				
الإجمالي	47	100%	47	0				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (36) فرداً بنسبة مئوية بلغت 76.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 23,4%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 13,298^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن الكلية تتوفر على تجهيزات مساعدة وحديثة (حاسوب، طابعات، سكانار)

مما يدل على اهتمام الكلية بتحديث آليات العمل على مستواها وإدخال التقنيات الحديثة وإحلال المكتب الإلكتروني وعليه توفير الأجهزة والمعدات اللازمة يعد أمراً جوهرياً لتطبيق الإدارة الإلكترونية وهذا ما يؤكد أن الكلية تساهم في التطوير والتغيير وتدعمه.

9-كيف تقيم قدرتك على استخدامك لهذه الأجهزة الإلكترونية؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال كيف تقيم قدرتك على استخدامك لهذه الأجهزة الإلكترونية

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
ضعيفة	3	6,4	15,7	-12,7	1	21,617 ^a	,000	دال احصائياً عند 0.01
متوسطة	29	61,7	15,7	13,3				
عالية	15	31,9	15,7	-0,7				
الإجمالي	47	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " ضعيفة" وقد بلغ عددهم (03) فرداً بنسبة مئوية بلغت 6.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "متوسطة" والبالغ عددهم (29) بنسبة مئوية قدرت بـ 61,7%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "عالية" والبالغ عددهم (15) بنسبة مئوية قدرت بـ 31,9%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 21,617^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار (متوسطة) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يقيمون قدرتهم على استخدام هذه الأجهزة الإلكترونية على أنها متوسطة.

إن إجابات أساتذة الدراسة تراوحت بين الإجابة متوسطة وعالية لتقييم قدرتهم على استخدام الأجهزة الإلكترونية مما يدل على أن هناك فوارق فردية بين الأساتذة كل أستاذ وقدراته و التدريبات المكتسبة في هذا المجال التكنولوجي .

10- هل تستخدم في عملك تطبيقات الحاسوب (معالج النصوص، الجداول، قواعد البيانات)؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تستخدم في عملك تطبيقات الحاسوب (معالج النصوص، الجداول، قواعد البيانات)؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	43	91,5	23,5	19,5	1	32,362 ^a	,000	دال إحصائياً عند 0.01
لا	4	8,5	23,5	-19,5				
الإجمالي	47	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل " نعم" وقد بلغ عددهم (43) فرداً بنسبة مئوية بلغت 91.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 8,5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 32,362^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأنهم يستخدمون في عملهم تطبيقات الحاسوب (معالج النصوص، الجداول، قواعد البيانات).

نلاحظ أن الأساتذة يستخدمون تطبيقات الحاسوب (معالج النصوص ، الجداول ، قواعد البيانات) وهذا يدل على مهارة أفراد عينة الدراسة وامتلاكهم خبرات مقبولة وذلك من خلال إجاباتهم بنسبة 91.5 % في حالة الإجابة بنعم هل تستخدمها: وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة في حالة الإجابة بنعم :

الترتيب	التكرارات	الاحتمالات
2	11	كلها
1	32	بعضها
	43	الاجمالي
	100	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة نلاحظ أن استجاباتهم على السؤال: هل تستخدم في عملك تطبيقات الحاسوب (معالج النصوص، الجداول، قواعد البيانات)؟ حيث أن الذين أجابوا بنعم انقسموا إلى مجموعتين، المجموعة الأولى أكدوا أنهم يستخدمون بعضها ولمقدر عددهم بـ (32) بنسبة مئوية 68,1 % حيث جاء في الرتبة الأولى والمجموعة الثانية الذين أكدوا أنهم يستخدمونها كلها ولمقدر عددهم بـ (11) بنسبة مئوية 23,4 % في الرتبة الثانية.

نلاحظ أن أساتذة عينة الدراسة لا يستخدمون كل تطبيقات الحاسوب بل يستخدمون بعضها وهذا وبنسبة 68.1 % وهذا ما أكدته إجابات الأساتذة مما يرجع ذلك إلى أن التطبيقات التي تستخدم كل ما دعت إليها وبالتالي لا تستدعي استعمالها كلها مرة واحدة .

11-ما هي مصدر معرفتك بهذه الأجهزة والمعدات الإلكترونية؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال ما هي مصدر معرفتك بهذه الأجهزة والمعدات الإلكترونية؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	الترتيب
تعلم ذاتي	44	93,6	1
حضور دورات تكوينية	6	12,8	2
أخرى	1	2,1	3
الإجمالي	43	100	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة نلاحظ أن استجاباتهم على السؤال : ما هي مصدر معرفتك بهذه الأجهزة والمعدات الإلكترونية ؟ حيث جاء في الرتبة الأولى البديل (تعلم ذاتي) بـ 44 تكرار بنسبة مئوية 93,6 % ، وفي الرتبة الثانية جاء البديل (حضور دورات تكوينية) بمجموع تكرار بلغ (6) بنسبة مئوية 12,8 % ، وفي الرتبة الثالثة جاء البديل (أخرى) بمجموع تكرار بلغ (1) بنسبة مئوية 2,1 %.

وعليه نستنتج من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة أن أغليبيتهم أكدوا أن مصدر معرفتهم بهذه الأجهزة والمعدات الإلكترونية هو التعلم الذاتي.

بما أن أغلبية أفراد عينة الدراسة وبنسبة 93.6 % يؤكدون على أن مصدر معرفتهم بالأجهزة والمعدات الإلكترونية هو تعلم ذاتي حيث أن الأساتذة يقومون بتطوير قدراتهم ومهاراتهم بالاعتماد على أنفسهم في الحصول على المعلومات والإحاطة بتكنولوجيا

المعلومات من خلال البرامج التعليمية المتاحة على الأنترنت والاطلاع على ما هو جديد ودروس على اليوتوب لتزويدهم بالمستجدات والتقنيات الحديثة .

12-هل تساعدك هذه الأجهزة والمعدات على الشعور بالراحة والاستقرار في العمل؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تساعدك هذه الأجهزة والمعدات على الشعور بالراحة والاستقرار في العمل؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	47	%100	23,5	23,5	1	47,000 ^a	,000	دال إحصائيا عند 0.01
لا	00	%00	23,5	-23,5				
الإجمالي	47	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (47) فرداً بنسبة مئوية بلغت 100%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت بـ 00%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 47,000^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن تساعدك هذه الأجهزة والمعدات على الشعور بالراحة والاستقرار في العمل.

من خلال إجابات الأساتذة أن أغلبية الأساتذة يؤكدون بنسبة 80.9 % أن الأجهزة والمعدات تساعدكم على الشعور بالراحة والاستقرار في العمل ، ومنه نستنتج انه كلما

كانت هناك تسهيلات في مكان العمل وتوفير كل الوسائل والمعدات الإلكترونية فان هذا ما يدفع بالأستاذ على العمل أكثر ويصبح يستفيد من تنفيذ الإجراءات المهنية بأكثر أريحية.

13-هل تشجعك الوسائل والمعدات الإلكترونية المتوفرة في الكلية على البحث العلمي؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تشجعك الوسائل والمعدات الإلكترونية المتوفرة في الكلية على البحث العلمي؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	38	80,9	23,5	14,5	1	17,894 ^a	,000	دال إحصائيا عند 0.01
لا	9	19,1	23,5	-14,5				
الإجمالي	47	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (38) فرداً بنسبة مئوية بلغت 80.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (09) بنسبة مئوية قدرت بـ 19,1%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 17,894^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن الوسائل والمعدات الإلكترونية المتوفرة في الكلية تشجعهم على البحث العلمي.

نستنتج من خلال معطيات الجدول أعلاه أن الكلية قائمة على توفير كافة الإمكانيات اللازمة لتطبيق العمل الإلكتروني وبالتالي العمل على تسهيل العمل وتفرغ الأستاذ للبحث العلمي من خلال مواكبة

مجتمع المعلومات والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير البحث العلمي والتوجه نحو بناء مجتمعات تكون المعلومات الأساس فيها .

14- هل ترفع الأجهزة والمعدات من مستوى أدائك ؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ترفع الأجهزة والمعدات من مستوى أدائك ؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	46	97,9	23,5	22,5	1	43,085 ^a	,000	دال إحصائيا عند 0.01
لا	1	2,1	23,5	-22,5				
الإجمالي	47	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (46) فرداً بنسبة مئوية بلغت 97,9 %، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 2,1 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 43,085^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99 % مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1 %.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن هذه الأجهزة والمعدات ترفع من مستوى أدائهم. نستنتج أن أغلبية أساتذة الدراسة لديهم إنفاق عام أن للأجهزة والمعدات دور كبير وفعال في الرفع من مستوى أدائهم ، حيث بلغت النسبة 97.9 % مما يقرون بأن هذه الأجهزة والمعدات تعمل

على تبسيط إجراءات العمل وتجعل من الأستاذ يعمل في أريحية وتعتبر كحافز على تحسين مستوى الأداء.

المحور الثالث: علاقة استخدام البرمجيات برفع مستوى الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي

15- هل لديك دراية بجميع البرمجيات التي توفرها الكلية؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل لديك دراية بجميع البرمجيات التي توفرها الكلية؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	19	40,4	23,5	-4,5	1	1,723 ^a	0,189	غير دال إحصائيا عند 0.01
لا	28	59,6	23,5	4,5				
الإجمالي	47	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (19) فرداً بنسبة مئوية بلغت 40,4 %، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (28) بنسبة مئوية قدرت بـ 59,6 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 1,723^a وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي لا يوجد هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة انقسموا إلى مجموعتين مجموعة الاغلبية يؤكدون بأنه ليس لديهم دراية بجميع البرمجيات التي توفرها الكلية. ومجموعة ثانية أكدوا بأن لديهم دراية بجميع البرمجيات التي توفرها الكلية.

نستنتج أن هناك تفاوت في إجابات أفراد العينة حيث نجد وبنسبة 59.6 % من يعترفون بعدم معرفتهم بجميع البرامج التي تتوفر على مستوى الكلية في حين نسبة 40.4 %.

16- هل ساعدتك هذه البرمجيات في رفع مستوى أدائك؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك هذه البرمجيات

في رفع مستوى أدائك

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	36	76,6	23,5	12,5	1	13,298 ^a	,000	دال إحصائيا عند 0.01
لا	11	23,4	23,5	-12,5				
الإجمالي	47	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل " نعم" وقد بلغ عددهم (36) فرداً بنسبة مئوية بلغت 76,6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 23,4%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 13,298^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن هذه البرمجيات ساعدتهم في رفع مستوى أدائهم. نستنتج أن التطورات العلمية والتكنولوجية وما رافقها من ثورة المعلومات المستمرة كل هذا يحتم على الإدارات في الجامعة لمواكبة التطور وتوفير المناخ الملائم للأستاذ وتحفيزه على العمل الجاد والرفع من مستوى أدائه ومشاركتهم في اتخاذ القرارات الهامة التي تخدم مصالحهم وهذا ما أكدته إجابات عينة الدراسة وبنسبة 76.6 % بأن البرمجيات الإلكترونية المتوفرة ترفع من مستوى أداء الأستاذ.

17- هل تتصف هذه البرامج بسهولة التعلم والتشغيل؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى

النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تتصف هذه البرامج بسهولة التعلم والتشغيل؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	27	57,4	23,5	3,5	1	1,043 ^a	0,307	غير دال إحصائياً عند 0.01
لا	20	42,6	23,5	-3,5				
الإجمالي	47	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (27) فرداً بنسبة مئوية بلغت 57,4 %، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (20) بنسبة مئوية قدرت بـ 42,6 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 1,043^a وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي لا يوجد هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة انقسموا إلى مجموعتين مجموعة الأغلبية يؤكدون بأن هذه البرامج تتصف بسهولة التعلم والتشغيل. ومجموعة ثانية أكدوا بأن هذه البرامج لا تتصف بسهولة التعلم والتشغيل.

نستنتج أنه ليس كل الأفراد لديهم قدرات متساوية على فهم وسهولة التعلم وإنما هناك من ليس لديهم الإمكانيات والقدرات الكافية ، إلا أن أغلب الأساتذة يؤكدون على سهولة تعلم وتشغيل البرامج وبنسبة 57.4 % .

18-هل ساعدتك على التغلب على العقبات والرفع من مستوى الأداء؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك على التغلب على العقبات والرفع من مستوى الأداء؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	38	80,9	23,5	14,5	1	17,894 ^a	,000	دال إحصائيا عند 0.01
لا	9	19,1	23,5	-14,5				
الإجمالي	47	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (38) فرداً بنسبة مئوية بلغت 80.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (9) بنسبة مئوية قدرت بـ 19,1%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 17,894^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن هذا البرنامج ساعدتهم في التغلب على العقبات والرفع من مستوى الأداء.

يلاحظ بأن استخدام برمجيات الإدارة الإلكترونية يعمل على تنظيم إجراءات العمل من خلال التغلب على المشاكل التي تخفف من مستوى الأداء وتقلل من معدلات الأخطاء ويعمل على تحسين ورفع مستوى الأداء.

19- هل ساعدت على التقليل من تأثير العلاقات الشخصية وتحقيق مبادئ العدالة والمساواة في إنجاز المهام؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدت على التقليل من تأثير العلاقات الشخصية وتحقيق مبادئ العدالة والمساواة في إنجاز المهام؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	34	72,3	23,5	10,5	1	9,383a	,000	دال إحصائيا عند 0.01
لا	13	27,7	23,5	-10,5				
الإجمالي	47	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (34) فرداً بنسبة مئوية بلغت 72.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (13) بنسبة مئوية قدرت بـ 27,7%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 9,383^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن هذه البرامج ساعدت على التقليل من تأثير العلاقات الشخصية وتحقيق مبادئ العدالة والمساواة في إنجاز المهام

نستنتج أن البرمجيات الإلكترونية تعمل على التقليل من تأثير العلاقات الشخصية من خلال نقص الاحتكاك مع الآخرين والاتصال الإلكتروني إما عن طريق الإيميل أو وسائل الاتصال الاجتماعي وأن الوسائل التكنولوجية سهلت إنجاز المهام وأعطت فرصاً متساوية للأشخاص. تجسيدا لمبدأ المساواة والعدالة .

20- هل ساعدتك هذه البرمجيات على توفير الجهد وتقليل أخطاء العمل وزيادة الكفاءة؟ وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك هذه البرمجيات

على توفير الجهد وتقليل أخطاء العمل وزيادة الكفاءة؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	38	80,9	23,5	14,5	1	17,894 ^a	,000	دال إحصائياً عند 0.01
لا	9	19,1	23,5	-14,5				
الإجمالي	47	100%	47	0				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (38) فرداً بنسبة مئوية بلغت 80,9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (9) بنسبة مئوية قدرت بـ 19,1%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 17,894^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن هذه البرمجيات ساعدت على توفير الجهد وتقليل أخطاء العمل وزيادة الكفاءة.

يتضح مما سبق أن الأساتذة بنسبة 80.9 % يؤكدون على أن البرمجيات عملت على تقليل معدلات أخطاء العمل ، وزيادة الكفاءة والفاعلية في العمل حيث أنها تعمل على إنجاز العمل بدقة كبيرة مع توفير الوقت والجهد وزيادة في كفاءة الأداء.

21- إن استخدام البرمجيات يحقق ميزة تنافسية بين الأساتذة داخل الكلية لتقديم الأفضل؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال إن استخدام البرمجيات يحقق ميزة تنافسية بين الأساتذة داخل الكلية لتقديم الأفضل؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	36	76,6	23,5	12,5	1	13,298 ^a	,000	دال إحصائيا عند 0.01
لا	11	23,4	23,5	-12,5				
الإجمالي	47	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل " نعم" وقد بلغ عددهم (36) فرداً بنسبة مئوية بلغت 76,6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 23,4%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 13,298^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن استخدام البرمجيات يحقق ميزة تنافسية بين الأساتذة داخل الكلية لتقديم الأفضل.

من خلال إجابات الأساتذة عينة الدراسة حيث أكدت أن استخدام البرمجيات يحقق ميزة تنافسية بين الأساتذة في تقديم الأفضل ونستنتج من ذلك أن البرمجيات تعتبر كحافز للعمل ومؤثر إيجابي هام يزيد من ثقة الأساتذة في أنفسهم نتيجة لاكتسابهم مهارات وخبرات وقدرات جديدة ، مما يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية مما يحقق الترابط والتفاعل مابين

المنظمة والفرد ومن أهمها التأخير والدوران وأيضا يجنب العاملين الصراعات التي تحدث بينهم ومن ثم قوة عمل قائمة على التفاهم والتعاون ويسود روح الجماعي المنظم وبما يسهم في روح المعنوية في المنظمة بشكل عام وهذا ما أشارت إليه الدراسة السابقة لناصر عطية العاقبي وخلود عبود الربيعي - تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية .

22- هل تعتقد أن البرمجيات أكسبتك مهارات في العمل؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تعتقد أن البرمجيات أكسبتك مهارات في العمل؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	43	91,5	23,5	19,5	1	32,362 ^a	,000	دال إحصائيا عند 0.01
لا	4	8,5	23,5	-19,5				
الإجمالي	47	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (43) فرداً بنسبة مئوية بلغت 91,5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 8,5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 32,362^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن البرمجيات أكسبتهم مهارات في العمل.

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن البرمجيات اكسب الأستاذ مهارات في العمل وهذا من خلال ملاحظتهم لأدائهم اليومي ورضاهم عن العمل الذي يقدمونه

23 - ما مدى توفر التطبيقات الإلكترونية التالية في كليتكم وهل تم استخدامها؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (26) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال ما مدى توفر التطبيقات الإلكترونية التالية في كليتكم وهل تم استخدامها؟

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
1	97,9	46	برنامج التعليم الإلكتروني Moodle
2	91,5	43	البريد الإلكتروني
3	42,6	20	نظام الاجتماع عن بعد

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة نلاحظ ان استجاباتهم على السؤال (ما مدى توفر التطبيقات الإلكترونية التالية في كليتكم وهل تم استخدامها): حيث جاء في الرتبة الأولى البديل (برنامج التعليم الإلكتروني Moodle) بـ 46 تكرار، بنسبة مئوية قدرت بـ 97,9%، وفي الرتبة الثانية جاء البديل (البريد الإلكتروني) بمجموع تكرار بلغ 43، بنسبة مئوية قدرت بـ 91,5%، وفي المرتبة الثالثة جاء البديل (نظام الاجتماع عن بعد) بمجموع تكرار بلغ (20) بنسبة مئوية قدرت بـ 42,6% ،

وعليه نستنتج من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة ان التطبيقات الإلكترونية التي تتوفر في الكلية والتي تم استخدامها وهي بالدرجة الأولى Moodle ، ثم (البريد الإلكتروني). وأيضا بسبب نظام الاجتماع عن بعد.

نستنتج من خلال الإجابة على مدى توفر التطبيقات الإلكترونية في الكلية والأكثر استعمالا من طرف الأساتذة حيث نجد أن برنامج التعليم الإلكتروني Moodle بأكثر نسبة حيث تقدر بـ 97.9 % ثم تطبيق البريد الإلكتروني بنسبة 91.5 % ، ويعود ذلك إلى تحول المؤسسات وللثورة التكنولوجية التي اقتحمت معظم أشكال الحياة للإنسان وأصبحت جزءا أصيلا منها، وعله فإن أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يعتمدون التطبيقات

الإلكترونية الحديثة. وخاصة مع الظروف الصحية في الآونة الأخيرة ومع ظهور جائحة كورونا أرغمت الجامعات لإغلاق أبوابها تقليلا من فرص انتشاره مما توجهت غالبية المؤسسات التعليمية نحو التعليم الإلكتروني كبديل أنسب لضمان استمرار العملية التعليمية كما أكد الأساتذة على استخدام تطبيقات محادثات الفيديو عبر الأنترنت للتواصل وهذا إن دل على شيء إنما يدل على المهارات والخبرات التي يتمتع بها أفراد عينة الدراسة.

23- في رأيك هل استخدام البرامج الإلكترونية أسهم في: وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (27) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال في رأيك هل استخدام البرامج الإلكترونية أسهم في

الأسباب	التكرارات	النسبة المئوية	الترتيب
الارتقاء بمهارات الأستاذ	42	89,4	1
تنمية الثقة المتبادلة بين الأساتذة	18	38,3	3
اعداد خطط و برامج متقنة من اجل الاستفادة منها	23	48,9	2

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة نلاحظ ان استجاباتهم على السؤال رقم (في رأيك هل استخدام البرامج الإلكترونية أسهم في): ؟ حيث جاء في الرتبة الأولى البديل (الارتقاء بمهارات الأستاذ) بـ 42 تكرار، بنسبة مئوية قدرت بـ 89,4%، وفي الرتبة الثانية جاء البديل (أعداد خطط و برامج متقنة من اجل الاستفادة منه) بمجموع تكرار بلغ 23، بنسبة مئوية قدرت بـ 48,9%، وفي المرتبة الثالثة جاء البديل (تنمية الثقة المتبادلة بين الأساتذة) بمجموع تكرار بلغ (18)، بنسبة مئوية قدرت بـ 38,3%،

وعليه نستنتج من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة ان استخدام البرامج الإلكترونية أسهم بالدرجة الأولى الارتقاء بمهارات الأستاذ، وبالدرجة الثانية في إعداد خطط و برامج متقنة من اجل الاستفادة منه. وبالدرجة الثالثة أسهم تنمية الثقة المتبادلة بين الأساتذة.

المحور الرابع: علاقة استخدام شبكات الاتصال بتكريس الالتزام بالعمل لدى الأستاذ الجامعي

حيث تؤكد عينة الدراسة على أن أهم ميزة أسهمت بها البرمجيات المتوفرة في الكلية هي الارتقاء بمهارات الأستاذ و بأعلى نسبة حيث قدرت ب 89.4 % حيث كلما توفرت برامج الكترونية متطورة ومواكبة للعصرنة وتخدم الأستاذ فانه من شأنها أن ترتقي بمهارات الأستاذ تتعكس هذه المهارات في تقديم أداء أفضل .

24-ما نوع الشبكات التي تستخدمها في عملك؟؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال ما نوع الشبكات التي تستخدمها في عملك

الشبكات	التكرارات	النسبة المئوية	الترتيب
الانترنت	9	19,1	2
الانترنت	41	87,2	1
الاكسترنات	1	2,1	3

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر الى تكرارات أفراد عينة الدراسة نلاحظ ان استجاباتهم على السؤال رقم (25): ما نوع الشبكات التي تستخدمها في عملك؟ حيث جاء في الرتبة الاولى البديل (الانترنت) بـ 41 تكرار بنسبة مئوية قدرت بـ 87,2% ، وفي الرتبة الثانية جاء البديل (الانترنت) بمجموع تكرار بلغ 09 بنسبة مئوية قدرت بـ 19,1%، وفي المرتبة الثالثة جاء البديل (الاكسترنات) بمجموع تكرار بلغ (1). بنسبة مئوية قدرت بـ 2.1%،

وعليه نستنتج من خلال ترتيب أفراد عينة الدراسة للشبكات التي يستخدمونها في عملهم أنه جاء في المرتبة الأولى استخدام الإنترنت يليه الأنترنت يليه الرتبة الأخيرة الاكسترنات.

وهذا ما يؤكد على أن الأساتذة اتفقوا على استخدام شبكة الانترنت وهذا ما أكدته النسبة 87.2 % في حين استخدام الشبكتين الأخرتين (الانترنت والاكسترنات) كان بصفة أقل وهذا يرجع إلى أهمية شبكة الأنترنت في التواصل والتسريع في الحصول على المعلومة وتسريع إنجاز العمل وفي أقل وقت ممكن.

25- هل تسجيل الحضور والانصراف يتم الكترونياً؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة

الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (29) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل تسجيل الحضور

والانصراف يتم الكترونياً؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	13	27,7	23,5	-10,5	1	9,383 ^a	0,002	دال
لا	34	72,3	23,5	10,5				احصائيا
الإجمالي	47	%100	////					عند 0.01

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (13) فرداً بنسبة مئوية بلغت 27.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (34) بنسبة مئوية قدرت بـ 72,3%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 9,383^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن تسجيل الحضور والانصراف لا يتم الكترونياً.

وهذا ما يمكن تفسيره أن هناك أساليب أخرى لتسجيل مواقيت الحضور والانصراف.

-في حالة إجابتك بنعم؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (30) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال في حالة إجابتك بنعم

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
هل ساعدك ذلك على زيادة الانضباط في العمل؟	12	25,5
هل تسجيل الحضور والانصراف مرتبط الكترونياً بنظام الأجور	6	12,8

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر الى تكرارات أفراد عينة الدراسة على السؤال (هل تسجيل الحضور والانصراف يتم الكترونيا) والذين أجابوا بنعم على البديل (هل ساعدك ذلك على زيادة الانضباط في العمل) والبالغ حجمهم (13) فرد نلاحظ ان (12) فرد منهم أكدوا أن ذلك ساعدك ذلك على زيادة الانضباط في العمل و (06) أفراد منهم أكدوا أن تسجيل الحضور والانصراف مرتبط الكترونيا بنظام الأجور

حيث أكد الأساتذة أن تسجيل الحضور الانصراف الكترونيا يزيد من الانضباط في العمل .

26- هل يتم تخطيط المسار الوظيفي لأستاذ الكترونيا درجات، ترقيات...؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (31) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل يتم تخطيط المسار الوظيفي لأستاذ الكترونيا درجات، ترقيات...؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	47	%100	23,5	12,5	1	13,298 ^a	,000	دال إحصائيا عند 0.01
لا	00	%00	23,5	-12,5				
الإجمالي	47	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (47) فرداً بنسبة مئوية بلغت 100%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت بـ 0000%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 13,298^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأنه يتم تخطيط المسار الوظيفي للأستاذ الإلكتروني درجات، ترقيات.

نستنتج من خلال قراءة الجدول أن قيام الجامعة بتوفير قاعدة بيانات خاصة بالأساتذة لتخطيط مسارهم المهني (الوظيفي) وهذا يدل على أن الجامعة تعتمد منظومة متكاملة وفضاء رقمي يشمل كافة المعلومات الخاصة بالأساتذة مما يسهل إنجاز وثائقهم الخاصة من درجات وترقيات بصورة سهلة وبسيطة

27-هل ساعدتك شبكات الاتصال في نظام التعليم عن بعد مثل نظام خدمة، بث الفيديو، خدمة المؤتمرات المرئية...في زيادة المسؤولية في العمل؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (32) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك شبكات الاتصال في نظام التعليم عن بعد مثل نظام خدمة، بث الفيديو، خدمة المؤتمرات المرئية...في زيادة المسؤولية في العمل؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	46	97,9	23,5	17,5	1	26,064 ^a	,000	دال احصائيا عند 0.01
لا	1	2,1	23,5	-17,5				
الإجمالي	47	%100	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (46) فرداً بنسبة مئوية بلغت 97.9 %، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 2,1 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 26,064^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين

المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرر (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن شبكات الاتصال في نظام التعليم عن بعد مثل نظام خدمة، بث الفيديو، خدمة المؤتمرات المرئية... ساعدت في زيادة المسؤولية في العمل.

نلاحظ أن شبكات الاتصال لها تأثير إيجابي في زيادة المسؤولية في العمل من حيث مساهمتها في إكساب مهارات ومعارف جديدة حيث أن الأستاذ أصبح يتطلع لتقديم الأفضل واستخدام أفضل الأساليب الحديثة كنظام خدمة الفيديو، خدمة المؤتمرات المرئية وغيرها كل ذلك شجع على أداء العمل بصورة أفضل وبالتالي زيادة المسؤولية في تقديم الأجود والأحسن .

28- هل شجعتك شبكات الاتصال على البحث والتطوير؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (33) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل شجعتك شبكات الاتصال على البحث والتطوير؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	44	93,6	23,5	23,5	1	47,000 ^a	,000	دال احصائيا عند 0.01
لا	3	6,4	23,5	-23,5				
الإجمالي	47	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (44) فرداً بنسبة مئوية بلغت 93,6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 6,4%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 47,000^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين

المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن شبكات الاتصال شجعتهم على البحث والتطوير. نستنتج أن شبكات الاتصال تقوم بتشجيع أفراد عينة الدراسة وتقوم بتقديم الدعم في إنجاز مهامهم بأساليب متطورة وتقضي على الرتابة في أداء العمل وهذا ما أكدته إجابة الأساتذة بنسبة 87.2 % حيث من خلالها يستطيع الأستاذ الوقوف عند كل ما يثير اهتمامه في المجال العلمي والبحثي حيث هناك برامج تدعم وتشجع على البحث العلمي وتوفير قاعدة مليئة بالمواقع التي تسهل الحصول على المعلومة وفي أقل وقت وجاهزية التحميل من دون حقوق الاشتراك وهذا ما وفرته الجامعة لكل باحث يسعى الى تطوير معارفه وقدراته البحثية .

29-هل ساعدتك هذه الشبكات في إنجاز مهامك بأساليب متطورة وبعيدا عن الروتين في العمل؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (34) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك هذه الشبكات في إنجاز مهامك بأساليب متطورة وبعيدا عن الروتين في العمل؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	41	87,2	23,5	22,5	1	43,085 ^a	,000	دال
لا	6	12,8	23,5	-22,5				احصائيا
الإجمالي	47	100%	////					عند 0.01

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (41) فرداً بنسبة مئوية بلغت 87.2 %، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (6) بنسبة مئوية قدرت بـ 12,8 %، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 43,085^a وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين

المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرر (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن هذه الشبكات ساعدت في إنجاز مهامهم بأساليب متطورة وبعيدا عن الروتين في العمل.

نستنتج مما سبق أن اهتمام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق الإدارة الإلكترونية لم يأتي من فراغ وإنما حتمية نظرا للتطور التكنولوجي الذي تشهده كل المؤسسات ومواكبة منها لمجريات ما يحدث بالعالم ، ونستنتج أن معظم الأساتذة بنسبة 97.9% من يؤكد على أنهم يعملون على تحسين مستواهم ومعلوماتهم التكنولوجية وهذا دليل على أنهم لديهم قدرات تؤهلهم لإنجاز مهامهم ذاتيا وهذا ما يدل على أن الجامعة حريصة على اختيار الأساتذة أكفاء وأنهم في تطلع مستمر على تحسين أدائهم لتقديم الأفضل.

30- هل ساعدتك شبكات الاتصال على التواصل والاحتكاك والتشاور بغيرك من الأساتذة بالشكل الذي يسهم في توليد أفكار ابتكاريه؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (35) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل ساعدتك شبكات الاتصال على التواصل والاحتكاك والتشاور بغيرك من الأساتذة بالشكل الذي يسهم في توليد أفكار ابتكاريه؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	44	93,6	23,5	20,5	1	35,766 ^a	,000	دال احصائيا عند 0.01
لا	3	6,4	23,5	-20,5				
الإجمالي	47	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (47) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل " نعم" وقد بلغ عددهم (44) فردا بنسبة مئوية بلغت 93.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 6,4%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية

(ك²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ $35,766^a$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن شبكات الاتصال ساعدت على التواصل والاحتكاك والتشاور بغيرهم من الأساتذة بالشكل الذي يساهم في توليد أفكار ابتكارية.

يتضح مما سبق أن معظم إجابات الأساتذة أفراد عينة الدراسة بأن شبكات الاتصال تلعب دور فعال في المساعدة على احتكاك وتشاور وتواصل الأساتذة فيما بينهم و مع غيرهم من الأساتذة سواء في نفس الجامعة أو جامعات أخرى وذلك لتبادل الخبرات والمعلومات بغية توليد أفكار ابتكارية وتقديم عمل أكثر مواكبة للمستجدات الحديثة وهذا ما أكدته إجابات الأساتذة وبنسبة تقدر بـ 93.6% في حين أن نسبة 6.4% من يرون بأنها لا تساعد على التشاور والاحتكاك بغيرهم من الأساتذة .

31- توفر شبكات الاتصال في مكان عملك فرصة لتقديم عمل أكثر اتقاناً؟ وبعد المعالجة الإحصائية

تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (36) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال: توفر شبكات الاتصال في مكان عملك فرصة لتقديم عمل أكثر اتقاناً؟

مكان عملك فرصة لتقديم عمل أكثر اتقاناً؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	41	87,2	23,5	17,5	1	26,064 ^a	,000	دال احصائياً عند 0.01
لا	6	12,8	23,5	-17,5				
الإجمالي	47	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (41) فرداً بنسبة مئوية بلغت 87.2%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (6) بنسبة مئوية قدرت بـ 12,8%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية

(كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ $26,064^a$ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأن شبكات الاتصال في مكان عملهم توفر فرصة لتقديم عمل أكثر اتقاناً.

نستنتج مما سبق أن شبكات الاتصال تمثل دعماً للأستاذ وهذا ما تؤكدته إجابات الأساتذة وبنسبة 87.2% من أن هذه الشبكات توفر فرصة وتساعد على أداء أكثر اتقاناً.

32- هل دائماً تعمل على تحسين مستواك ومعلوماتك التكنولوجية؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (37) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال هل دائماً تعمل على تحسين مستواك ومعلوماتك التكنولوجية؟

الاحتمالات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	46	97,9	23,5	22,5	1	43,085 ^a	,000	دال احصائياً عند 0.01
لا	1	2,1	23,5	-22,5				
الإجمالي	47	100%	////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (47) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (46) فرداً بنسبة مئوية بلغت 97.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (1) بنسبة مئوية قدرت بـ 2,1%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ $43,085^a$ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. بمعنى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأنهم دائماً يعملون على تحسين مستواهم ومعلوماتهم التكنولوجية.

نستنتج من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة وبالأغلبية أن الأساتذة يعملون على تحسين مستواهم ومعلوماتهم التكنولوجية باستمرار لمواكبة التطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي لتقديم أداء أفضل.

ثانيا : مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة الميدانية:

مناقشة الفرضية الأولى:

بناء على استجابات المبحوثين حول عبارات المحور الثاني والمتعلق بالعلاقة بين استخدام الأجهزة والمعدات الإلكترونية بزيادة الدافعية لدى الأستاذ الجامعي تبين أن:

- تتوفر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على تجهيزات مساعدة وحديثة وذلك من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة وبنسبة 76.6% وذلك من خلال الجدول رقم 10

- أغلب الأساتذة يقيمون قدرتهم على استخدام الأجهزة الإلكترونية على أنها متوسطة وبنسبة 61.7% وهذا ما يؤكد الجدول رقم 11 .

- أغلب الأساتذة يستخدمون في عملهم تطبيقات الحاسوب (معالج النصوص، الجداول، قواعد البيانات) ، وبنسبة 91.5 % وهذا من خلال نتائج الجدول رقم 12.

- جل أفراد العينة يؤكدون أن مصدر معرفتهم بالأجهزة والمعدات الإلكترونية هو تعلم ذاتي بنسبة 93.6 % من خلال نتائج الجدول رقم 14.

- أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن الأجهزة والمعدات تساعد على الشعور بالراحة والاستقرار في العمل وكانت النسبة ب 80.9 % وهذا ما يؤكد نتائج الجدول رقم 15.

- أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن المعدات والوسائل الإلكترونية المتوفرة في الكلية تشجع على البحث العلمي وبإجابة قدرت بنسبة 80.9 % وهذا ما أثبتته الجدول رقم 16.

- إجابات أفراد العينة تؤكد أن الأجهزة والمعدات ترفع من مستوى أداء الأستاذ الجامعي وبنسبة 97.9 % وهذا من خلال نتائج الجدول رقم 17.

وعليه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة كلما توفرت لهم الأجهزة والمعدات الإلكترونية كلما زادت الدافعية لديهم للعمل أكثر وهذا من شأنه أن يساهم في تطوير العمل ويزيد من فعاليته وذلك من خلال سهولة الوصول للمعلومات وتقنين الدخول إليها وأيضا تساهم في تخفيض كثافة العمل وتخفيض التكاليف . ومن خلال هذه النتائج المتحصل عليها نشبت أن الفرضية الأولى قد تحققت.

مناقشة الفرضية الفرعية الثانية: بناء على استجابات المبحوثين حول عبارات المحور الثالث والمتعلق بالعلاقة بين استخدام البرمجيات برفع مستوى الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي:

- تراوحت إجابات عينة الدراسة بين من ليس له دراية بجميع البرمجيات التي توفرها الكلية ونسبة إجابة قدرت ب 59.6 % وبين من لديهم دراية بجميع البرمجيات بنسبة 40.4 % وهذا من خلال الجدول رقم 18.

- يؤكد الأساتذة أفراد العينة أن البرمجيات رفعت من مستوى أدائهم بنسبة إجابة قدرت ب 76.6 % وهذا من خلال الجدول رقم 19.

- كل البرامج المطبقة على مستوى الكلية تتصف بسهولة التعلم والتشغيل هذا ما أكدته إجابات أفراد عينة الدراسة ونسبة 57.4 % حسب الجدول رقم 20.

- البرمجيات ساعدت على التغلب على العقبات والرفع من مستوى الأداء وجاءت نسبة الإجابة ب 80.9 % حسب الجدول رقم 21.

- أغلبية أفراد العينة يؤكدون بان البرمجيات الإلكترونية تساعد على التقليل من تأثير العلاقات الشخصية وتحقق مبدأ العدالة والمساواة في إنجاز المهام ونسبة 72.3 % حسب معطيات ونتائج الجدول رقم 22.

- أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون بان البرمجيات ساعدت على توفير الجهد وتقليل أخطاء العمل وزيادة الكفاءة ونسبة 80.9 % وهذا حسب الجدول رقم 23

- استخدام البرمجيات يحقق ميزة تنافسية بين الأساتذة داخل الكلية لتقديم الأفضل تعتبر الإجابة الغالبة ونسبة إجابة قدرت ب 76.6 % وهذا حسب نتائج جدول رقم 24.

- التطبيقات الإلكترونية الأكثر استعمالا في الكلية من قبل الأساتذة عينة الدراسة بالدرجة الأولى برنامج التعليم الإلكتروني Moodle ونسبة 97.9 % يليه استخدام البريد الإلكتروني ثم نظام الاجتماع عن بعد . وذلك حسب نتائج الجدول رقم 25

- استخدام البرامج الإلكترونية أسهم في رأي الأساتذة عينة الدراسة في الدرجة الأولى بالارتقاء بمهارات الأستاذ ونسبة أكبر قدرت ب 89.4 % وتلتها إعداد خطط وبرامج متقنة من أجل الاستفادة منها وأخيرا تنمية الثقة المتبادلة بين الأساتذة وهذا أكدته الجدول رقم 26 .

وعليه نستنتج أن أفراد العينة يؤكدون انه كلما توفرت البرمجيات الحديثة المطبقة على مستوى الكلية يرفع من مستوى الكفاءة المهنية لديهم من خلال توفير بيئة عمل مرنة تواكب جميع التغيرات والتطورات. وحسب النتائج المتحصل عليها نثبت بأن الفرضية الثانية قد تحققت .

مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة: بناءا على استجابة المبحوثين حول عبارات المحور الرابع والمتعلق بالعلاقة بين استخدام شبكات الاتصال وتكريس الالتزام بالعمل لدى الأستاذ الجامعي .

-شبكة الاتصال الإلكترونية الأكثر استخداما بين أساتذة عينة الدراسة هي شبكة الأنترنت وبنسبة 87.2 % وتليها شبكة الانترانت ثم شبكة الاكسترانت وهذا ما يثبته الجدول رقم 28

-تسجيل حضور الأساتذة لا يتم الكترونيا وهذا ما أكدته إجابات الأساتذة أفراد عينة الدراسة وبنسبة 72.3 % وهذا حسب الجدول رقم 29

- أكدت إجابات الأساتذة أفراد عينة الدراسة بان مسارهم الوظيفي يتم التخطيط له الكترونيا وبنسبة إجابة قدرت ب 97.9 % وذلك حسب الجدول رقم 31

- أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن شبكات الاتصال في نظام التعليم عن بعد مثل نظام خدمة بث الفيديو، خدمة المؤتمرات المرئية...في زيادة المسؤولية في العمل وبنسبة 93.6 % حسب نتائج الجدول رقم 32

- شبكات الاتصال ساعدت على البحث والتطوير وهذه الإجابة الغالبة على أفراد العينة وبنسبة 93.6 % وهذا حسب الجدول رقم 33

- ساعدت أيضا شبكات الاتصال في إنجاز مهام أفراد عينة الدراسة بأساليب متطورة وبعبدا عن الروتين في العمل وبنسبة 87.6 % وهذا ما أكدته الإجابات في الجدول رقم 34

- كما ساعدت على التواصل والاحتكاك والتشاور بغيرهم من الأساتذة بالشكل الذي يسهم في توليد أفكار ابتكاريه من خلال معطيات الجدول رقم 35

- كما قدمت لهم فرصة لتقديم الأفضل وهذا ما أكدته الجدول رقم 36

-يعمل الأساتذة دوما على تحسين مستواهم ومعلوماتهم التكنولوجية وهذا من خلال نتائج الجدول رقم 37، وعليه نستنتج أن أفراد العينة يؤكدون أن شبكات الاتصال تزيد من مستوى الالتزام بالعمل وذلك من خلال سرعة وسهولة الاتصال وتبادل المعلومات بين جميع العاملين بالكلية.

وحسب النتائج المتحصل عليها نثبت بأن الفرضية الثالثة قد تحققت .

مناقشة الفرضية الرئيسية: الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بأداء الأستاذ الجامعي. يعتبر التحقق من صدق الفرضيات الفرعية تعبيراً عن صدق الفرضية العامة وعليه ومما سبق يمكن القول أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يوفر واقعا جديدا ومتطورا يساعد على اختصار الوقت والجهد ويرتقي بمستوى أداء أساتذتها. وبناءا عليه ، فإن التقدم المتزايد في استخدام التكنولوجيات الحديثة والتطبيقات الحاسوبية ، أصبح يفرض استخدام أسلوب الإدارة الإلكترونية ، التي أضحت بدورها تمثل مطلبا مهما وضروريا في الإدارات والمؤسسات بشكل عام.

الخاتمة

تعتبر الإدارة الإلكترونية من بين ثمار منتجات التقنية في العصر الحديث حيث كان لها الفضل في تحويل الأساليب الإدارية التقليدية البسيطة المكلفة و المتعبة التي تستنزف طاقات وجهود العاملين إلى أساليب الكترونية أكثر حداثة وأكثر سهولة و أصبح لزاما على المنظمات الساعية للتطور والتقدم أن تجعل للإدارة الإلكترونية من ضمن خططها واستراتيجياتها ، وباعتبار أن قطاع التعليم العالي من بين أهم القطاعات التي جعلت من الإدارة الإلكترونية كأولوية لتحقيق أهدافها والرقى بمستوى أداء العاملين على مستواها لان الاستثمار الحقيقي يكمن في العنصر البشري باعتباره عصب أي مؤسسة ومحرك لكل تلك التكنولوجيات والعمليات الرامية إلى تطوير شامل لكل مكوناتها من وحدات إدارية و أقسام وعمادات وكليات .

بهذا نستطيع القول إن الإدارة الإلكترونية مطلبا هاما تفرضه التحولات الرقمية والإلكترونية على المنظمات للرفع من مستوى الأداء نحو الأحسن .



قائمة المصادر والمراجع

القواميس والمعاجم:

1. ابن منظور : لسان العرب ،دار بيروت، مجموعة 14 .
2. احمد زكي بدوي : محمد كامل مصطفى، معجم المصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984 .
3. أحمد مختار: معجم اللغة العربية، ط1، مجلد أول، عالم الكتاب، القاهرة، 2008.
4. حبيب الصحاف، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين (انجليزي-عربي)، مكتبة لبنان، دط، دس.
5. معجم المعاني الجامع، من موقع [http www.almaany.com](http://www.almaany.com)

الكتب:

6. احمد رشوان ،حسين عبد المجيد : العلم والتعليم من منظور علم الاجتماع ،الإسكندرية ،مؤسسة شباب الجامعة ، 2006 .
7. احمد سيد مصطفى : إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة ،دط ، الإسكندرية ، مصر ، 2000.
8. زرقان ليلي، اقتراح برنامج تدريسي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي، جامعة سطيف 1و2، 2013 .
9. السالمي علاء الدين عبد الرزاق :الإدارة الإلكترونية، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
10. طارق عبد الرؤوف عامر: الإدارة الإلكترونية، ط1، دار السحاب للنشر، مصر، 2007.
11. الطراونة محمد، عبيدا سليمان، مقدمة في بحوث العمليات أساليب وتطبيقات، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1989.
12. طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
13. عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد سالم : إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، ط 2 ، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ، 2006 .
14. عامر طارق عبد الرؤوف، الإدارة الإلكترونية، نماذج معاصرة دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة
15. عبد الباري إبراهيم : تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2003 .
16. عبد العزيز الحر: مدرسة المستقبل، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 2001.

17. علوي حسين محمد علي، الوصف الوظيفي كمدخل للتنظيم الجامعي، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، الأردن، 1980
18. علي شريف : الادارة المعاصرة، الدار الجامعية، الاسكندرية، بط، 2000
19. محمد عبد الفتاح رضوان، الإدارة الالكترونية وتطبيقاتها الوظيفية، المجموعة العربي للتدريب والنشر، ط1، القاهرة، 2012
20. محمد محمود الطعمنة، طارق شريف العلوشي، الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في الوطن العربي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2004
21. المهيني محمد، الإدارة الجامعية، مطابع الرسالة، الكويت، ط1، 1984
22. موسى خليل : الإدارة المعاصرة المبادئ والوظائف والممارسة ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ط1 ، بيروت 2005
23. نجم عبود نجم، الإدارة الإلكترونية (الإستراتيجية، والوظائف، والمشكلات)، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2004.

المجالات:

24. الجبوري حسين محمد، تقويم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية والصفات الشخصية، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 15، 2008، العدد 2
25. الداوي الشيخ، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد 09، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010
26. عبد الملوك مزهود، الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، نوفمبر 2001، جامعة بسكرة، الجزائر
27. علي حسن باكير، المفهوم الشامل لتطبيق الإدارة الإلكترونية – الأفاق والمعوقات، مجلة آراء حول الخليج، الإمارات، مركز الخليج للأبحاث، العدد 23، أوت 2006
28. عمر حمداوي، احمد بحوش، انعكاس الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي من منظور بعض الأساتذة بجامعة ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، عدد 08، 1012
29. مراد كواشي، آليات نجاح عملية تقييم الأداء دراسة تحليلية لعينة من المدراء في مؤسسات الإسمنت العمومية في الجزائر، المجلة الأكاديمية، العراقية، العدد 33، المجلد 09، العراق 2013
30. مريم أرفيس : الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة – دراسة نظرية ، مجلة التغيير الاجتماعي ، عدد6، جامعة بسكرة، الجزائر

31. نور طاهر محمد الأقرع: دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة القدس فلسطين، العدد 2، 2019

الرسائل الجامعية:

32. ام الخير قوراح : بيئة العمل في ظل الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) في علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة الوادي .

33. بواب رضوان، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام LMD مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 21 جيجل، ديسمبر 2015

34. بوعمامة أحمد فارس: المهارات القيادية ودورها في الأداء الوظيفي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة قسنطينة ، 2009-2010

35. سالم بركة البراك القايدي: فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية ، أطروحة دكتوراه جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية ، الرياض ، 2008.

36. سمير عماري: دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء مؤسسات العليم العالي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم تسيير، جامعة مسيلة ، 2017 .

37. عادل عشي، الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية: قياس وتقييم، دراسة حالة مؤسسة صناعات الكوابل ببسكرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصناعية ، جامعة بسكرة ، 2000-2002

38. عبان عبد القادر: تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د)، علم اجتماع إدارة وعمل، جامعة بسكرة، 2016

39. عبد الصمد سميرة، أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية (حالة شركة الكهرباء الريفية والحضرية SERUB) ، رسالة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007-2008.

40. عبد العزيز سلمى عشبة : دور الإدارة الإلكترونية في تميز أداء الإدارة العامة في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د) في تخصص إدارة موارد بشرية وتنمية إدارية ، جامعة باتنة ، 2018

41. محمد اسعد ابو الفتوح عبد المطلب : اثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير ، جامعة المنصورة ، مصر ، 2018.
42. محمد بن عبد الله العثمان : تفويض السلطة وأثرها على كفاءة الأداء ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود ، كلية العلوم الإدارية السعودية ، 2003 .
43. ناصر عويد العقابي ، خلود هادي عبود الربيعي : تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، 2018 .
44. الهاجري، ناصر بن عبد الهادي : دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الاتصالات الإدارية في مشاة البحرية بالأسطول الشرقي بمدينة الحبيل ، قسم العلوم الإدارية ، جامعة نايف ، المملكة العربية السعودية، 2017.
45. ياسع ياسمينه، دراسة اقتصادية لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأداء الاقتصادي للمنظمة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2010

قائمة الملاحق

الملحق (1) مقياس الذكاء الوجداني:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة حول:

الإدارة الالكترونية وعلاقتها بأداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

أستاذي الكريم، أستاذتي الكريمة:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة ماستر موسومة بـ "الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بأداء الأستاذ الجامعي" دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تم تصميم هذه الاستمارة التي تهدف إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وعلاقتها بأداء الأستاذ الجامعي وعليه نرجو منكم الإجابة على جميع أسئلة الاستمارة بدقة وموضوعية ووضع العلامة (x) في المكان المناسب علما أن المعطيات المجموعة بهذه الاستمارة سرية و تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

شكرا لكم حسن تعاونكم

السنة الجامعية: 2020-2021

المحور الأول: المعلومات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- السن: من 25 سنة وقل من 35 سنة ☐
- من 35 سنة وقل من 45 سنة ☐
- من 45 سنة وقل من 55 سنة ☐
- 55 سنة فأكثر ☐
- 3- المؤهل العلمي: ماجيستر ☐ دكتوراه ☐ أخرى ☐
- 4- الرتبة العلمية: أستاذ محاضر قسم أ ☐ أستاذ محاضر قسم ب ☐
- أستاذ مساعد قسم أ ☐ أستاذ مساعد قسم ب ☐
- أستاذ التعليم العالي ☐
- 5- المنصب الوظيفي: عميد الكلية ☐ نائب عميد الكلية ☐
- رئيس قسم ☐ نائب رئيس قسم ☐
- 6- الخبرة المهنية: اقل من 5 سنوات ☐ من 6 سنوات إلى 12 سنة ☐
- من 12 سنة إلى 15 سنة ☐ من 15 سنة إلى 20 سنة ☐
- 7- القسم: علم الاجتماع ☐ تاريخ ☐
- علم النفس ☐ فلسفة ☐
- علوم إسلامية ☐ علوم الإعلام والاتصال ☐

المحور الثاني: علاقة استخدام الأجهزة والمعدات الإلكترونية بزيادة الدافعية لدى الأستاذ الجامعي:

8- هل تتوفر الكلية على تجهيزات مساعدة وحديثة (حاسوب، طابعات، سكانر..)؟

نعم ☐ لا ☐

9- كيف تقيم قدرتك على استخدامك لهذه الأجهزة الإلكترونية؟

ضعيفة ☐ متوسطة ☐ عالية ☐

10-هل تستخدم في عملك تطبيقات الحاسوب (معالج النصوص، الجداول، قواعد البيانات)؟

نعم ☐ لا ☐

_ في حالة الإجابة بنعم هل تستخدمها: ☐ كلها ☐ بعضها

11-ما هي مصدر معرفتك بهذه الأجهزة والمعدات الإلكترونية؟

تعلم ذاتي ☐ حضور دورات تكوينية ☐ أخرى ☐

12-هل تساعدك هذه الأجهزة والمعدات على الشعور بالراحة والاستقرار في العمل؟

نعم ☐ لا ☐

13-هل تشجعك الوسائل والمعدات الإلكترونية المتوفرة في الكلية على البحث العلمي؟

نعم ☐ لا ☐

14-هل يرفع الأجهزة والمعدات من مستوى أدائك ؟ نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث: علاقة استخدام البرمجيات برفع مستوى الكفاءة المهنية لدى الأستاذ

الجامعي

15-هل لديك دراية بجميع البرمجيات التي توفرها الكلية ؟ نعم ☐ لا ☐

16-هل ساعدتك هذه البرمجيات في رفع مستوى أدائك ؟ نعم ☐ لا ☐

17-هل تتصف هذه البرامج بسهولة التعلم والتشغيل؟ نعم ☐ لا ☐

18-هل ساعدتك على التغلب على العقبات والرفع من مستوى الأداء؟ نعم ☐ لا ☐

19-هل ساعدت على التقليل من تأثير العلاقات الشخصية وتحقيق مبادئ العدالة والمساواة في

إنجاز المهام؟ نعم ☐ لا ☐

20-هل ساعدتك هذه البرمجيات على توفير الجهد وتقليل أخطاء العمل وزيادة الكفاءة؟

نعم ☐ لا ☐

21-إن استخدام البرمجيات يحقق ميزة تنافسية بين الأساتذة داخل الكلية لتقديم الأفضل؟

نعم ☐ لا ☐

22-هل تعتقد أن البرمجيات أكسبتك مهارات في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

-ما مدى توفر التطبيقات الالكترونية التالية في كليتكم وهل تم استخدامها؟

☐

-برنامج التعليم الإلكتروني Moodle

☐

-البريد الإلكتروني

☐

- نظام الاجتماع عن بعد

23-في رأيك هل استخدام البرامج الالكترونية أسهم في :

☐

-الارتقاء بمهارات الأستاذ

☐

- تنمية الثقة المتبادلة بين الأساتذة

☐

-إعداد خطط وبرامج متقنة من اجل الاستفادة منها

المحور الرابع:علاقة استخدام شبكات الاتصال بتكريس الالتزام بالعمل لدى الأستاذ الجامعي

24-ما نوع الشبكات التي تستخدمها في عملك ؟

☐

-الأنترانت

☐

- الأنترنت

☐

-الاكسترانات

☐

25-هل تسجيل الحضور والانصراف يتم الكترونيا ؟

نعم ☐ لا ☐

-في حالة إجابتك بنعم:

☐

-هل ساعدك ذلك على زيادة الانضباط في العمل؟

☐

-هل تسجيل الحضور والانصراف مرتبط الكترونيا بنظام الأجور؟

☐

26-هل يتم تخطيط المسار الوظيفي لأستاذ الكترونيا درجات ،ترقيات...؟

نعم ☐ لا ☐

27-هل ساعدتك شبكات الاتصال في نظام التعليم عن بعد مثل نظام خدمة، بث الفيديو، خدمة

☐

المؤتمرات المرئية...في زيادة المسؤولية في العمل؟

نعم ☐ لا ☐

☐

28-هل شجعتك شبكات الاتصال على البحث والتطوير؟

نعم ☐ لا ☐

29-هل ساعدتك هذه الشبكات في إنجاز مهامك بأساليب متطورة وبعيدا عن الروتين في العمل؟

☐

نعم ☐ لا ☐

30-هل ساعدتك شبكات الاتصال على التواصل والاحتكاك والتشاور بغيرك من الأساتذة

بالشكل الذي يسهم في توليد أفكار ابتكاريه؟ نعم ☐ لا ☐

31-هل توفر شبكات الاتصال في مكان عملك فرصة لتقديم عمل أكثر اتقاناً ؟ نعم ☐ لا ☐

☐

32-هل دائما تعمل على تحسين مستواك ومعلوماتك التكنولوجية؟ نعم ☐ لا ☐

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه:

السيد(ة): تيطراوي فضيلة

الصفة (طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 201932741

الصادرة بتاريخ: 2017/10/17 عن دائرة: المسيلة

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل تحت رقم التسجيل: 1901477098

والمكلف بإنجاز اعمال بحث: مذكرة ماستر وعنوانها:

الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بأداء الأستاذ الجامعي (دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية)

أصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2021/06/02

امضاء المعني (ة): 

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



جاءك الله

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وأداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية بجامعة المسيلة .
وتماشيا مع طبيعة الموضوع تم اعتماد المنهج الوصفي .فقد تكون مجتمع الدراسة من (242) أستاذًا من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة الحصصية وقدرت بـ (47) أستاذًا.
أما لجمع البيانات من الميدان ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدنا على الاستمارة كأداة أساسية.
لقد أكدت نتائج هذه الدراسة على العلاقة الارتباطية الموجبة بين الإدارة الإلكترونية وأداء الأستاذ الجامعي
الكلمات المفتاحية : الإدارة الإلكترونية ، الأداء ، الأستاذ الجامعي .

Abstract :

The purpose of this study was to learn about the relationship between electronic management and the performance of the professor at the Faculty of Humanities of Al-Manil University.

In line with the nature of the topic, an analytical descriptive approach has been adopted.

The study community may be 242 professors from the Faculty of Humanities and Social Sciences selected by the quota sample and the study sample is estimated to be 47 professors.

To collect data from the field and to achieve the objective of the study, we have relied on the form as a key tool.

The results of this study confirmed the positive correlation between e-governance and the performance of the university professor.

Keywords: *Electronic Management; Performance; Professor at University.*