الادارة الالكترونية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار

E-management and its relationship to job performance among employees of Thi-Qar University

أ.م. ميثم محمد فيصل
جامعة ذي قار-كلية التربية للعلوم الإنسانية-قسم العلوم التربوية والنفسية

Assistant Professor: Maitham Mohammed Faisal
Department of Educational and Psychological Sciences, College of Education for Humanities, Thi-Qar University
maytham100@utq.edu.iq

المستخلص:

مما لا شك فيه ان الطفرة التقنية في مجال الاتصال والمعلومات تحولاً جذرياً في مختلف جوانب الحياة، مما جعل الاعتماد على الحلول الرقمية وشبكة الإنترنت ركيزة أساسية لا غنى عنها، ورغم ذلك التوجه الاستراتيجي والاهتمام البالغ بتوظيف تقنية المعلومات في مختلف القطاعات الحكومية لذلك فان البحث الحالي يستهدف تعرف الى :

-درجة الادارة الالكترونية لدى موظفي جامعة ذي قار .

-درجة الاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار .

-العلاقة بين الادارة الالكترونية والاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار.

واقتصر البحث على الموظفين من ذوي الملاك الدائم من جامعة ذي قار ومن الجنسين (ذكور، إناث) للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥)، اذ بلغ حجم عينة البحث (٢٠٠) موظفاً وموظفة، ولتحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث ببناء مقياس الادارة الالكترونية الذي تكون من (٢٦) فقرة ، وبناء مقياس الاداء الوظيفي الذي

تكـون بـدورة مـن (٢٩) فقـرة واسـتخرج الباحـث الخصائـص الاحصائيـة للمقياسـيين تميـز وصعوبـة الفقـرات والصـدق ثبـات المقياسـيين وبعـد أن حللـت البيانـات باسـتعمال الوسـائل الاحصائيـة المناسـبة، خلـص البحـث الحـالي إلى النتائـج التاليـة :
١ .يتسـم موظفـي جامعـة ذي قـار بدرجـة عاليـة مـن حيـث اسـتخدام الادارة الالكترونيـة .
٢. يتسـم موظفـي جامعـة ذي قـار ب\ درجـة عاليـة بـالاداء الوظيفـي
٣. توجـد علاقـة ارتباطيـة طرديـة دالـة احصائيـا بـين الادارة الالكترونيـة والاداء الوظيفـي .
وفي ضـوء النتائـج خـرج الباحـث بمجموعـة مـن التوصيـات والمقترحـات .

Abstract

There is no doubt that the technological revolution in the field of communication and information has fundamentally transformed various aspects of life, making reliance on digital solutions and the internet an indispensable pillar. Despite this strategic direction and the significant attention given to employing information technology in various government sectors, this research aims to identify:

- The degree of e-management among employees of the University of Dhi Qar.
- The level of job performance among employees of the University of Dhi Qar.
- The relationship between e-management and job performance among employees of the University of Dhi Qar. The research was limited to permanent employees of Thi Qar University, both male and female, for the academic year 2024-2025. The research sample consisted of 200 employees. To achieve the objectives of the current research, the researcher developed an e-management scale consisting of 26 items and a job performance scale consisting of 29 items. The researcher then analyzed the statistical properties of both scales, including item differentiation and difficulty, validity, and reliability. After analyzing the data using appropriate statistical methods, the current research concluded with the following results:

1.Thi Qar University employees demonstrate a high level of use of e-management.

2.Thi Qar University employees demonstrate a high level of job performance

3.There is a statistically significant positive correlation between e-management and job performance.

Based on these results, the researcher offered a set of recommendations and suggestions

الفصل الاول

التعريف بالبحث

اولاً : مشكلة البحث :

أفـرزت التحـولات المتسـارعة التـي شـهدها العـالم أواخـر القـرن العشريـن في أبعادهـا السياسـية والاقتصاديـة والاجتماعيـة جملـة

من التحديات التي فرضت على الإدارة ضرورة مراجعة وتطوير هياكلها التنظيمية وأساليب عملها، ويهدف هذا التطوير إلى خلق حالة من التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية لضمان استدامة النجاح، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على كفاءة الأداء من خلال تحقيق التوافق والانسجام بين النظم الإدارية وسلوك الموظفين وتفاعلات جماعات العمل (الاسدي : ٢٠٠٩، ١١٣)

وقد أحدثت الطفرة التقنية في مجال الاتصال والمعلومات تحولاً جذرياً في مختلف جوانب الحياة، مما جعل الاعتماد على الحلول الرقمية وشبكة الإنترنت ركيزة أساسية لا غنى عنها، ورغم ذلك التوجه الاستراتيجي والاهتمام البالغ بتوظيف تقنية المعلومات في مختلف القطاعات الحكومية، إلا أن فجوة بين الطموح والتطبيق، اذ تواجه مسيرة التحول الرقمي جملة من المعوقات الإدارية والبشرية، مثل نقص الكوادر البشرية المؤهلة وضعف البرامج التدريبية المتخصصة بالإضافة إلى تحديات تقنية ومالية وبرمجية تحول دون الاستفادة القصوى من تطبيقات الإدارة الإلكترونية (العريشي: ٢٠٠٨ ، ٩).

ويرى الباحث ان الإدارة الإلكترونية تواجه تحديات معقدة تستوجب تشخيصاً دقيقاً للمعوقات الموضوعية، خاصة عند تطبيقها في الجامعات العراقية، وذلك لضمان تطويع هذه التقنيات في خدمة صناعة القرار الاستراتيجي وتحقيق التكامل التنموي.

وعلى الرغم من أن التطورات التكنولوجية والاقتصادية المتسارعة فرضت التميز كشرط للبقاء، إلا أن العديد من المؤسسات التربوية لا تزال تواجه صعوبات في تفعيل الادارة الالكترونية كأداة استراتيجية لتحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين الجامعيين ، اذ ان الأداء الوظيفي يمثل منهجية متطورة تهدف إلى حسن استغلال طاقات الموظفين وتوجيههم للمهام التي تلائم مهاراتهم، إلا أن الواقع العملي في يشهد فجوة بين هذا المفهوم النظري والممارسات الفعلية، ولربما تكمن المشكلة في عدم قدرة الافراد على المواءمة الدقيقة بين قدرات الأفراد والمسؤوليات الموكلة إليهم، مما يؤدي إلى هدر الإمكانات البشرية وضعف إشباع حاجات الموظفين، وهو ما ينعكس سلباً على تحقيق أهداف العمل البعيدة والقريبة المدى(عبد الوهاب : ٢٠٠٧ ، ٢٠)

لذا تعد العلاقة بين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف بأقل تكلفة ممكنة علاقة حرجّة وحساسة فالمشكلة التي تواجهها المؤسسات الاكاديمية اليوم ليست في مجرد القيام بالعمل ، بل في جودة الأداء الذي يضمن كفاءة الاداء والتقدم المستمر اذ ان غياب المؤشرات الدقيقة لقياس هذا المهام يجعل المؤسسة عاجزة عن التنبؤ

بمستقبلها أو الصمود أمام التحديات (ياسين : ٢٠١٠، ٣٣)

وبالتالي يعتقد الباحث ان مشكلة البحث الحالي تتمثل قصور التوجهات الإدارية نحو الدعم الفعلي للأداء الوظيفي بالإمكانات البشرية والقيادية اللازمة؛ اذ يلحظ وجود ضعف في استراتيجيات رعاية الموظفين الجامعيين وتحفيز الابتكار لدى المرؤوسين، مما يعيق الوصول إلى الميزة التنافسية المنشودة وتحقيق اهدافها ،ومن هنا فأن مشكلة البحث الحالي تتلخص بالاجابة على التساؤل الاتي :

ما طبيعة العلاقة بين الادارة الالكترونية والاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار ؟

ثانياً : اهمية بحث

في ظل الهيمنة الرقمية التي تشهدها المجتمعات المعاصرة، تبرز الإدارة الإلكترونية كخيار استراتيجي ومنهج تنظيمي مبتكر لمواجهة التعقيدات الإدارية الحديثة فهي لا تقتصر على كونها أداة تقنية فحسب، بل هي وسيلة لتحويل الأداء المؤسسي عبر رقمنة العمليات، مما يحقق طفرة في كفاءة الأداء ويضمن اختصار المدى الزمني والجهد البشري اللازمين لإنجاز المهام، بما يعود بالنفع المشترك على المؤسسة والمستفيدين ويمكن تقسم الاهمية الى نظرية واخرى تطبيقية كما يلي :

١. الاهمية النظرية

أ. تقييم واقع الإدارة الإلكترونية من خلال تسليط الضوء على مستوى تبني وتطبيق نظم الإدارة الإلكترونية في المؤسسات.

ب.قياس الوعي بأستخدام نظم الادارة الالكترونية لأهمية التحول من النمط التقليدي (الورقي) إلى النمط الرقمي (اللاورقي).

ت. التأكيد على اعتماد المداخل التكنولوجية الحديثة كركيزة أساسية لتطوير الممارسات الإدارية.

ث. تأصيل الفكر الإداري الرقمي يربط بين المفاهيم التقليدية للأداء الوظيفي والآليات الحديثة للإدارة الإلكترونية.

ج. بناء نموذج «الأداء الإلكتروني الذكي" المساهمة في صياغة مفاهيمي جديدة للأداء باعتباره «منهجية تقنية» وليس مجرد إجراء روتيني، وتوضيح كيف تساهم التكنولوجيا في جعل الأداء أكثر حيوية ودقة.

ح. المساهمة في تفسير تعقيدات العملية الإدارية عند الانتقال من الرقابة المباشرة إلى الرقابة الإلكترونية، وتوضيح أثر ذلك على كفاءة المخرجات ونشاط المرؤوسين.

خ. يمثل أداء الموظفين العامل الأساسي الذي يحدد مدى نجاح المؤسسة وقدرتها على النمو والاستمرار.

٢ . الاهمية التطبيقية

أ. تحقيق التميز الأكاديمي تحويل العمليات التعليمية والإدارية إلى نموذج رقمي يضمن سرعة الاستجابة لاحتياجات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، مما

ينعكس مباشرة على جودة المخرجات التعليمية.

ب. تطوير الاتصال المؤسسي وتحقيق تدفق معلوماتي «لحظي» وعابر للأقسام، مما يقضي على البيروقراطية في المراسلات ويضمن وصول المعلومة للشخص المناسب في الوقت المناسب.

ت.هيكلة العمل الإداري المتكامل الربط بين مختلف الوظائف الجامعية (قبول، تسجيل، شؤون مالية، بحث علمي) في نظام تقني موحد، مما يلغي الازدواجية في المهام ويقلص الهدر في الموارد البشرية والمالية.

ث.تمكين القيادة الادارية من تزويد الإدارة العليا بلوحات بيانات (Dashboards) تحليلية تتيح تتبع مؤشرات الأداء (KPIs) بدقة، مما يحول اتخاذ القرار من التخمين» إلى «الاستناد للحقائق.

ج. تمكين المؤسسات الجامعية من تحويل التحديات الطارئة (مثل الأزمات أو ضغط الأعداد المتزايدة) إلى فرص للنمو عبر حلول رقمية مرنة تتجاوز قيود المكان والزمان.

ح. تطوير الفكر القيادي الرقمي: خلق بيئة تدفع القيادات الأكاديمية نحو اتخاذ قرارات مبنية على تحليل البيانات الضخمة (Big Data) بدلاً من الأنماط الإدارية التقليدية.

خ. يؤثر الأداء الوظيفي على الكفاءة، ويتعلق بقدرة الموظفين على تنفيذ مهامهم بفعالية وبدقة، عندما يكون الأداء الوظيفي عالي المستوى، يتحسن مستوى الكفاءة في استخدام الموارد وتنفيذ العمل بشكل صحيح.

د. يؤثر الأداء الوظيفي على الفعالية التنظيمية، ويعتبر مؤشراً على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها والبقاء والاستمرارية ، فعندما يكون الأداء الوظيفي متميزاً، تزيد فرص المؤسسة في تحقيق النجاح والاستمرارية على المدى الطويل.

ذ. إدارة وضبط المخاطر التقنية ووضع إطار عمل وقائي للأمن السيبراني يضمن استمرارية الأعمال وحماية الأصول المعلوماتية والخصوصية من الاختراقات أو التسريب.

ر. رفع الكفاءة التشغيلية من خلال تقليل الهدر الزمني الناتج عن البحث عن المعلومات الورقية، وتسهيل استرجاع البيانات لدعم العمليات اليومية.

ثالثاً :اهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على :

١.درجة الادارة الالكترونية لدى موظفي جامعة ذي قار.

٢. درجة الاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار.

٣. العلاقة بين الادارة الالكترونية والاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار.

رابعاً : حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بموظفي جامعة

ذي قار من كلا الجنسين وللعام الدراسي (٢٠٢٤- ٢٠٢٥)

خامساً : تحديد المصطلحات

١.الادارة الالكترونية(Electronic admin-istration) عرفها كل من :

أ. الموسى (٢٠٠٢) بأنها عملية تنفيذ المهام الإدارية عبر توظيف أنظمة الحاسب الآلي بهدف استقبال البيانات وتخزينها ومعالجتها رقمياً، وصولاً إلى استخراج مخرجات ومعلومات دقيقة بسرعة فائقة تضمن كفاءة الأداء (الموسى : ٢٠٠٢، ٢٨)

ب. أما الفريج (٢٠٠٣) بأنها نمط إداري مستحدث يرتكز على توظيف التقنيات المتقدمة، وفي مقدمتها الحاسب الآلي وشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)، بهدف الارتقاء بمستويات الكفاءة والفاعلية في الأداء المؤسسي. (الفريج :٢٠٠٣ ، ١٩)

ت. (العريشي ، ٢٠٠٨) بأنها نموذجاً للمؤسسات اللاورقية، حيث تُستبدل الأنماط التقليدية بالتقنيات الرقمية في تنفيذ المهام كما تتميز بكونها إدارة عابرة للحدود الزمانية والمكانية، مما يمنحها مرونة فائقة في العمل المستمر، وفي جوهرها، تبرز كنظام مؤسسي يرتكز بشكل قطعي على تكامل نظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات كقاعدة أساسية لتشغيل وتطوير المؤسسة (العريشي :٢٠٠٨، ٢٢)

ث (ابو سنينة ،٢٠٠٢) بأنها الممارسة الإدارية القائمة على توظيف التقنيات المتقدمة، بما في ذلك أجهزة الحاسوب والشبكات المحلية والدولية (الإنترنت)، لتنفيذ المهام التنظيمية وهي تعمل كحلقة وصل رقمية تضمن تدفق المعلومات والتواصل الفعال بين المستويات الإشرافية والتنفيذية، مما يعزز التكامل داخل الهيكل الإداري(أبو سنينة : ٢٠٠٢، ٣٤٦)

ج. (نجم ، ٢٠٠٤) منظومة متكاملة من الوسائل والتحسينات التقنية والإدارية المستدامة، التي تهدف إلى رقمنة العمليات التنظيمية في الإدارة العامة للتعليم ويستند هذا المنهج إلى توظيف التقنيات الحديثة في تنفيذ المهام أو بعض عناصرها الجوهرية، سعياً للارتقاء بمعايير الجودة وتطوير الأنماط القيادية، بما يضمن التحقيق الأمثل للأهداف الاستراتيجية للإدارة (نجم : ٢٠٠٤ ، ١٢٧) ، وفي ضوء ما تقدم من التعريفات فأن الباحث يستنتج التعريف الاتي تعريفاً نظرياً .

التعريف النظري : إطار عمل متطور يدمج بين الحلول التقنية والآليات الإدارية لرقمنة العمليات في الإدارة التعليمية، مستثمراً التكنولوجيا الحديثة لرفع كفاءة الأداء وتحديث النظم القيادية، بما يضمن الوصول إلى المستهدفات الاستراتيجية بأعلى معايير الجودة.

التعريف الاجرائي : هو الدرجة الكلية

التي يحصل عليها المستجيب من خلال الاجابة على فقرات المقياس الذي تم بناءة في البحث الحالي .

٢.الاداء الوظيفي(Job performance)

عرفة كل من :

أ. (البياتي ، المطيري ، ٢٠٠٢) أنه» دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم، وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله مسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى (البياتي ، المطيري : ٢٠٠٢ ، ١٢٨)

ب. (السلطان، ٢٠٠٤) هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد (السلطان: ٢٠٠٤، ١٣)

ت. (المدهون ،٢٠٠٥) بأنه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية. (المدهون: ٢٠٠٥، ١٥٢).

ث. (فضل ،٢٠٠٦) يمكن أن يكون البحث الوظيفي قد يكون نشاطًا يمكن أن يكون من انجازات أو البحث الوظيفي له مكافأة، ويتوقف على ذلك النشاط البحثي الذي من المواراة الوظيفية. (فضل: ٢٠٠٦، ٥١)

ج.(شاهين : ٢٠٢٠) بأنه تفاعل لسلوك الموظف، وان ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته. ويشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد (شاهين : ٢٠١٠،٣٩) وفي ضوء ما تقدم من التعريفات فأن الباحث يستنتج التعريف الاتي تعريفاً نظرياً

التعريف النظري : عملية تقييمية شاملة تهدف إلى رصد سلوك الموظف ومستوى إنجازه لمهامه الحالية، وذلك لتحديد مدى كفاءته، وقياس قدرته على التطور المستقبلي لتولي مناصب قيادية أو مسؤوليات أوسع.

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال الاجابة على فقرات المقياس الذي تم بناءه في البحث الحالي .

الفصل الثاني

خلفية نظرية ودراسات سابقة

اولاً: المحور الاول (الادارة الالكترونية)

نشأة الإدارة الإلكترونية

يرجع البعض إلى أن بدايات الإدارة الإلكترونية (المئة المكاتب بدأت منذ سنة ١٩٦٠ عندما ابتكرت شركة IBM

مصطلح معالج الكلمات على فعاليات طابعتها الكهربائية وكان سبب إطلاق هذا المصطلح هو لفت نظر الإدارة في المكاتب إلى انتاج هذه الطابعات عند ربطها مع الحاسوب واستخدام معالج الكلمات (Word) (Processing) وأن أول برهان على أهمية ما طرحته هذه الشركة ظهر سنة(١٩٦٤) عندما انتجت هذه الشركة جهازاً طرحته في الأسواق أطلقت عليه اسم (MTST) (الشريط الممغنط / جهاز الطابعة المختار)، حيث كانت هذه الطابعة مع شريط ممغنط، فعند كتابة أي رسالة باستخدام هذه الطابعة يتم خزن الكلمات على الشريط الممغنط حيث بالإمكان طباعة هذه الرسالة بعد استرجاعها من الشريط على الطابعة بعد أن تطبع اسم وعنوان الشخص المرسل اليه وعند النظر لهذه الرسالة تحدها مطبوعة بشكل جيد وواضح وبالتأكيد هذه العملية وفرت جهدا كبيرا وخاصة عندما يتطلب إرسال نفس الرسالة إلى عدد كبير من المرسل إليهم (sahawneh:٢٠٠٤,٦٨)

توالى من بعد هذا ظهور العديد من التقنيات في المجال الإداري لتطبيقها في المؤسسات على اختلافها وصولا إلى الأهداف المنشودة بأقل التكاليف وجودة عالية في الأداء ،ان استخدم مصطلح المكتب اللاورقي (Paperless Office) لأول مرة عام ١٩٧٣ في الولايات المتحدة ، إشارة إلى فكرة مفادها التحول إلى العمل الرقمي (Digital)(كلثم :٢٠٠٨، ٢٣)

في عام ١٩٧٤ أخذت مؤسسة (زيروكس) تروج لهذا المفهوم الطموح باعتباره يمثل مكتب المستقبل، في سنة ١٩٩٦ كانت بداية الانطلاق لشركة مايكروسوفت في هذا الميدان من خلال استخدام الربط الشبكي بين الحواسيب المستخدمة في مؤسستها مما أدى إلى تقليص الحاجة لاستخدام الورق بقدر كبير جداً، في نهاية التسعينات استخدم مصطلح الإدارة الإلكترونية مع انتشار شبكة الانترنت العالمية، وأعتمد كوسيلة من وسائلها في توفير الخدمات عن بعد.(Cather-ine:٢٠٠٢,٥٢)

اولاً : مفهوم الادارة الالكترونية

هي امتداد للتطور التكنولوجي في الإدارة، فالتطور التكنولوجي اتجه منذ البدء إلى إحلال الآلة محل العامل، ثم تطور حتى وصل إلى الإنترنت وشبكات الأعمال(سميرة : ٢٠١٧ ، ٢٨٥)

اذ يرى كل من (العتيبي وهجو ، ٢٠١١) ان الإدارة الإلكترونية يقصد بها مجموعة من العمليات التنظيمية تربط بين المستفيد ومصادر المعلومات بواسطة وسائل إلكترونية لتحقيق أهداف المنشأة من تخطيط و نتاج و تشغيل ومتابعة وتطوير والمستفيد هو المراجع في الدوائر الحكومية أو العميل لدى الشركات التجارية أو الموظف في أي منشأة وهذا

ما يثبت حقيقة أن الإدارة الإلكترونية كمصطلح إداري لم تظهر الا مع ظهور الانترنت واتساع استخداماته على المستوى الدولي(العتيبي وهجو : ٢٠١١, ١٨٦)

في حين اشار (عامر ،٢٠٠٧) بأنها عبارة عن تبادل غير ورقي المعلومات العمليات وذلك باستخدام التبادل الإلكتروني للبيانات والتي تستخدم تكنولوجيات شبكة الإنترنت العالمية لتحسين أداء مهامها وعملياتها المختلفة ونقلها لمن يحتاج إليها في داخلها أو خارجها (عامر ٢٠٠٧: ٢٨،)

اما (عبد الرضا ،٢٠١٤) اكد على بأنها مجموعة الاجراءات والوسائل والانشطة والبرامج المصممة الكترونيا والموجهة لاستبدال الخدمات التي تقدمها المؤسسة من الأسلوب التقليدي إلى الأسلوب قائم على تقنية الاتصال الإلكتروني (عبد الرضا ٢٠١٤: ١٧,)

ثانياً : أهمية الإدارة الإلكترونية

تتضح أهمية الإدارة الإلكترونية في قدرتها على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات كما تمثل الإدارة الإلكترونية نوعاً من الاستجابة القوية لتحديات القرن الواحد والعشرين بمتغيراته السريعة الذي تختصر العولمة والفضاء الرقمي واقتصاديات المعلومات والمعرفة وثورة الإنترنت وشبكة المعلومات العالمية كل متغيراته وحركة اتجاهاته (ياسين :٢٠١٠ , ٣٥) ويمكن ايجاز اهميتها بالنقاط التالية :

١- محاولة الاستفادة من التطور الحادث في تكنولوجيا المعلومات، والعمل على تطبيقاتها التكنولوجية الجديدة والشاملة، الأمر الذي يؤدي إلى تطوير كفاءة المنظمات وزيادة فعاليتها (Turban & Others :٢٠٠٨,٦٨)

٢.إزالة الفجوة التنظيمية بين الإدارة العليا والموظفين في الإدارة السفلى، وإلغاء التقسيم التقليدي بين الإدارة العليا التي تتخذ القرار والعاملين الذين ينفذون. والاستشاري الذي يقدم النصح والمشورة والتوصية (العمار: ٢٠٠٨ , ١٩٤).

٣.تبسيط الإجراءات داخل المؤسسات وهذا ينعكس ايجابيا على مستوى الخدمات التي تقدم إلى المواطنين، ومنه اختصار وقت تنفيذ انجاز المعاملات الإدارية المختلفة.

٤.تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات والبيانات لمن أرادها وتسهيل الحصول عليه من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية وإمكانية الحصول عليها بأقل جهود من خلال وسائل البحث الآلي(علي ، حجازي :٢٠١٥ ، ٨٠)

ثالثاً : عناصر الإدارة الإلكترونية

يمكن تحديد الإدارة الإلكترونية في أربعة عناصر هي :

١.إدارة بلا ورق، حيث تتكون من

الأرشيف الإلكتروني والبريد الإلكتروني والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية

٢. إدارة بلا مكان وتتمثل في الهاتف المحمول والهاتف الدولي الجديد (التليديسك) والمؤتمرات الإلكترونية والعمل عن بعد من خلال المؤسسات الإفتراضية عبر الإنترنت.

٣. إدارة بلا زمان تستمر (٢٤) ساعة متواصلة ففكرة الليل والنهار والصيف والشتاء هي أفكار لم يعد لها مكان في العالم الجديد.

٤. إدارة بلا تنظيمات جامدة، إذا تعمل من خلال المؤسسات الشبكية والمؤسسات الذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة (إبراهيم :٢٠١٠, ٥٤).

رابعاً : أهداف الإدارة الإلكترونية

لم يكن توجه العالم للإدارة الإلكترونية عبثاً أو شيئا من الترف ولكن كان ذلك بسبب الحاجة الماسة لتطوير العمل وتحقيق الأهداف المرجوة من تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتحدث الباحثون في مجال الإدارة الإلكترونية عن مجموعة من الأهداف ولكنها لم تكن منظمة وشاملة، وتنقسم هذه الأهداف كما يرى (حمدونه ،٢٠١١) إلى قسمين رئيسين هما الأهداف الداخلية والأهداف الخارجية :

١. الأهداف الداخلية وهي التي تتناول تحسين وتطوير العمل الداخلي في المؤسسة من تطوير العمليات الإدارية، ورضا العاملين وغيرها من الأمور التي تؤدي لتطوير العمل داخل المؤسسة، وتنقسم الأهداف الداخلية إلى أهداف على مستوى العاملين، وأهداف على مستوى المؤسسة.

٢. الأهداف الخارجية وهي الأهداف التي تتناول تحسين الخدمة المقدمة من المؤسسة ، وتطوير القدرة التنافسية للمؤسسة (حمدونه :٢٠١١ , ٢٤)

خامساً : مميزات وفوائد الإدارة الإلكترونية

إن أي أسلوب أو منهج يتم تطبيقه له مميزات أو فوائد معينه سواء كانت من الناحية الاجتماعية أم الاقتصادية أم الثقافية أم الصحية أم غيرها، والمتتبع لجميع النظريات التي وردت في علم الإدارة يجد حين يتم المناداة بتطبيق أي نظرية تكون العلاج الشافي لمشكلات الإدارة، وبعد تطبيقها يظهر بعض النقص أو المشكلات التي تحتاج إلى البحث عن الحلول أو البدائل ومن فوائد الإدارة الإلكترونية يمكن ايجازها بما يلي :

١. المعلومات وتكوين ما يسمى ببنك المعلومات، ومعالجة وتشغيل البيانات، واسترجاع النتائج في وقت قصير مقارنة بالنظام اليدوي الخصوصية والأمان، حيث تتمتع الإدارة الإلكترونية بمعايير الخصوصية والسرية المناسبة والأمن والمصداقية، مما يؤدي إلى نموها وتطورها في خدمة العاملين.

٢. السرعة والدقة في تخزين

٣. الاستجابة لحاجات ورغبات المستفيدين بكفاءة وفاعلية، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق رضا المستفيدين.(عشور :٢٠١٠، ١٤)

٤. تقديم خدمات شاملة بأقل التكاليف والجهد والوقت.

٥.تأييد وإظهار الشفافية في أداء العمل، والتعامل مع المستفيدين من الخدمات و التخلص من البيروقراطية والروتين في تأدية الأعمال.

٦. ضمان حصول المستفيدين على الخدمات على مدار السنة ومباشرة دون الحاجة إلى حضورهم إلى الجامعة من خلال الشبكة الإلكترونية.

٧. تحسين العمليات ويقصد بها استخدام الحاسب الآلي في تحويل المدخلات الأنشطة الأعمال الموارد، والأفراد، والتي يؤدي من خلالها العاملون أعمالهم إلى مخرجات، بهدف تحقيق رغبات المستفيدين (الحسن :٢٠١٠, ١٧٦)

المحور الثاني : الاداء الوظيفي

اولا: مفهوم الاداء الوظيفي

يعد الأداء الوظيفي من أهم الأنشطة التي تعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، كما يعبر عن مدى كفاءة الإداري وفعاليته في بلوغ مستوى الإنجاز المرغوب في العمل لذلك يتم تكليف الأفراد الأكفاء اللازمين للقيام بالأعمال المختلفة، وتوفير لهم المكان والجو الملائم لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية أكبر . (Hill:٢٠٠١,٧٩)

يشكل الأداء السلوك الوظيفي للموظفين في المؤسسات الجامعية لتحقيق أهدافها و بالتالي تبرز أهمية تحديد واجبات ومسؤوليات الوظيفة لكي يتبين للموظف معرفة واجباته وحقوقه ومن ثم ممارسة الصلاحيات و الاختصاصات المحددة لوظيفة وتحمل المسؤولية الناجمة عنه يشير(محمد : ٢٠٠١) ان مفهوم الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، كما أنه يعتبر أحد المؤشرات الدالة على كفاءة العاملين وبلوغهم مستوى الانجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين مفهوم الأداء والجهد، حيث أن الجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، فمثلا قد يبذل الموظف جهدا كبيرا في الاستعداد لانجاز مهامة، لكنه قد ينجز جزء منها، وفي مثل هذه الحالة يكون الجهد المبذول عالي بينما الأداء منخفض. (محمد: ٢٠٠١ ، ٢٠٩)

ان الأداء الوظيفي يمكن أن يعكس وفاء الفرد الموظف أو الفريق بمتطلبات العمل أو المهمة، فهو سلوك - جهد مبذول - يؤدي لنتائج قد تكون محققة مطابقة للأهداف المخططة أو تقل عنها أو حتى تتجاوزها، وهذا يكون وفقاً لمدى كفاءة

وفعالية الجهد المبذول لبلوغ النتائج (مصطفى: ٢٠٠٤، ٣١٨).

ثانياً : عناصر الأداء الوظيفي :

عناصر الأداء تمهد لنا كيفية عمل جيد للوصول إلى عمل أداء جيد و بذلك سنحاول إبراز هذه العناصر للأداء في النقاط التالية :

١.نوعية العمل : وتتمثل في مدى ادارك الموظف في اتمام عمله الذي سيقوم به وما الذي يمتلكه من رغبة و مهارات فنية وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

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

٣.كفايات الموظف ويقصد به معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه، أي الخصائص الأساسية التي تنتج أداء فعالا يقوم به الموظف .

٤.بيئة التنظيم: وهي تتكون من عوامل داخلية وخارجية، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة فيه، أما العوامل الخارجية فهي تشكل بيئة التنظيم وتؤثر في الأداء الفعال فهي العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية. (sville:٢٠٠٢,٣٢)

ثالثاً : أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

١.تحديد أهداف المؤسسة: إن المؤسسات التي تعمل دون أن يكون لها خطط واضحة ومعدلات إنتاج محددة فأنها لا تستطيع أن تقيس مدى ما تحقق من انجازات، وهذا بدوره ينعكس على أداء الموظفين فيها.

٢.الموظف: إن ما يمتلكه الموظف من معرفة، ومهارات ورغبة واهتمام وقيم ودوافع، يعد محددا رئيسيا في تحديد مستوى الأداء الوظيفي .

٣.الوظيفة : ما تتطلبه الوظيفة من مهام وواجبات وما تفرضه من تحديات وما تقدمه من فرص للنمو الوظيفي، تعد أيضا محددا رئيسيا في تحديد مستوى الأداء.

٤. متطلبات العمل (الوظيفة) : أي المهام والمسئوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف. (درة : ٢٠٠٨، ١١٤)

رابعاً : خصائص النظام الفعال لإدارة الأداء الوظيفي:

١. التوافق مع التوجهات الاستراتيجية للمؤسسة بمعنى أن نظام إدارة الأداء الوظيفي يجب أن يتوافق مع أهداف الوحدة التنظيمية التي يطبق فيها، وأن يتوافق أيضاً مع الاستراتيجية الكلية للمؤسسة، وهذا يعني بالطبع أن أهداف الأداء الوظيفي الفردي يجب أن تتوافق مع أهداف الوحدة الإدارية التي يعمل

فيها الفرد، ومع الأهداف التنظيمية ككل.
٢. الشمولية: يجب أن يتصف نظام إدارة الأداء الوظيفي بالشمولية بخصوص أبعاد العمل الوظيفي (المدهون: ٢٠٠٥، ١٥٢).

الدراسات السابقة :

اولاً : دراسات التي تناولت (الادارة الالكترونية)

١.دراسة (العنزي ، ٢٠١٥)

مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الكلية الجامعية بمحافظة حقل (دراسة ميدانية) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الكلية الجامعية بمحافظة حقل التابعة لجامعة تبوك، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في الكلية الجامعة وعددهم (٨٣) ، منهم (٥٦) عضو هيئة تدريس و (٢٧) إداري للعام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة لهذا الغرض، وبعد تحليل النتائج المتحصل عليها من أفراد العينة أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الكلية الجامعية بمحافظة حقل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين جاء بدرجة مرتفعة. وأشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في آراء أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين حول مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لاختلاف الجنس أو المؤهل العلمي على الأداء (العنزي: ٢٠١٥ ، ج-ز)

٢. .دراسة (القحطاني ،٢٠١٦)

(تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير: دراسة ميدانية) هدف البحث إلى تعرف واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير ورصد معوقاتها، وتحديد متطلبات تطبيقها، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث طبقت على عينة بلغت (١٢٠) عضواً من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والموظفين بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير، وأسفر البحث عن عدد من النتائج من أبرزها أنه لا يوجد لدى الإدارة خطة استراتيجية واضحة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في إداراتها وأقسامها، وغموض مفهوم الإدارة الإلكترونية لدى بعض موظفي الإدارة، إضافة إلى نقص التمويل اللازم لتصميم البرامج الإلكترونية وتطويرها ، وصيانة الأجهزة، والعمل على توفير شبكة إنترنت عالية المستوى ، كما حازت متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية البشرية والإدارية والتقنية والمالية على موافقة أفراد البحث بدرجة كبيرة ، مما أسهم في الوصول إلى تقديم بعض التوصيات والمقترحات البحثية في ضوء نتائج البحث. (القحطاني :٢٠١٦ ، ح-ر)

٣. دراسة (الغامدي ،٢٠١٨)

(واقع تطبيق الادارة الالكترونية وعلاقته بتطور العمل الاداري في جامعة الباحة)

هدفت الدراسة الكشف عن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية، وعلاقته بتطوير العمل الإداري بجامعة الباحة من وجهة نظر الموظفين الإداريين والقادة الأكاديميين والإداريين وتم استخدام المنهج الوصفي وتم الاعتماد على الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات وطبقت الأداتين على عينة من مجتمع الدراسة البالغ (٧٠٤) موظف إداري و (١٥٤) قائداً أكاديمياً حيث تم سحب عينة عشوائية من الموظفين الإداريين بلغت (١٦٢) موظفاً إدارياً من الجنسين وعينة قصدية من القادة الأكاديميين, والقادة الأكاديميين بناء على موافقتهم بلغت (٢١) قائداً أكاديمياً، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أبرزها تبين أن درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة الباحة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاءت متوسطة بالإضافة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (٠,٠٥) بين درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بتطوير العمل الإداري بجامعة الباحة بمعامل ارتباط (٠,٥٤٣) (الغامدي :٢٠١٨ ، ١٩)

٤. دراسة (قشطة ،٢٠٢٥)

(دور الادارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات الاكاديمية المقدمة دراسة ميدانية لكبرى الجامعات الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور الادارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات الاكاديمية المقدمة بالمحافظات الجنوبية بفلسطين، وقد تمثل مجتمع الدراسة من العاملين في الجامعات الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية والبالغ عددهم (٢٦٥٠) موظفا وموظف، فيما تم اختيار عينة الدراسة (٣٣٦) مفردة، وذلك حسب معادلة روبرت ماسون لتحديد حجم العينات، وقد خرجت الدراسة بأهم النتائج وهي أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية جاء بدرجة كبيرة بوزن نسبي (٧٥٪)، حيث تصدر المحور الأمني المرتبة الأولى بوزن نسبي (٧٦,٩٣٪)، كما حققت الجامعات مستوى مرتفعاً في تحسين جودة الخدمات الأكاديمية بوزن نسبي (٧١,٦٪)، مما يعكس الأثر الإيجابي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في هذا السياق. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير جميع محاور الإدارة الإلكترونية جنبا إلى جنب مع المحور الأمني، والاستثمار في تدريب الكوادر الأكاديمية والإدارية على استخدام الأنظمة الرقمية، وتعزيز البنية التحتية التقنية وكلها ضمن الخدمات الأكاديمية و بما يتماشى مع التطورات العالمية. (قشطة :٢٠٢٥ ، ه)

ثانياً: دراسات التي تناولت (الاداء الوظيفي)

١. دراسة (ماضي ،٢٠١١)

(اتجاهات المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق البلديات الكبرى في قطاع غزة لمفهوم إدارة المعرفة، وأثره على الأداء الوظيفي من وجهة نظر المدراء فيها. ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في الحصول على البيانات، حيث تم إعداد استبانة وتوزيعها على جميع أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٣٨٨) موظفاً من المدراء ومن الموظفين الذين يتولون مواقع إشرافية في البلديات الكبرى في قطاع غزة وهي: بلدية جباليا، بلدية غزة، بلدية دير البلح بلدية خانيونس، بلدية رفح)، والذين يحملون أحد المسميات الوظيفية التالية : مدير عام مدير، نائب مدير، مساعد مدير، رئيس قسم رئيس شعبة. كما قام الباحث باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهات إيجابية ولكن ليس بدرجة كبيرة لدى المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي. (ماضي :٢٠١١ ، ث - ه)

٢. دراسة (الشريف ،٢٠١٣)

(أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المساءلة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين، وبتطبيق الدراسة على العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، والخروج بتوصيات تعمل على زيادة الاهتمام بموضوع المساءلة الإدارية لما له من تأثيرات إيجابية ترفع من مستوى الأداء الوظيفي. قامت الباحثة باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، وطبقت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٣٢٠) موظفاً إدارياً بنسبة (٤٠٪) من مجتمع الدراسة المكون من (٨٠٠) موظف إداري، كما اقتضت طبيعة البحث ومتطلباته استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يعتمد على دراسة الواقع كما هو ووصفه بشكل دقيق والتعبير عنه كما وكيفا ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة :

أظهرت نتائج الدراسة وجود مفهوم المساءلة ومعرفته لدى الموظفين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة، كما بينت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المساءلة الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين الإداري في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة : وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين كل من الانضباط الوظيفي - العمل والانجاز أخلاقيات الوظيفة العامة - المحال الإنساني) وبين الأداء الوظيفي للعاملين

الإداري في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة. (الشريف :٢٠١٣ ، ١)

٣. .دراسة (العنزي ، ٢٠١٧)

(تصور مقترح لتطوير الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة)

هدفت الدراسة إلى اقتراح تصور لتطوير الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي والتطويري وتم تطوير استبانة كأداة للدراسة، واختيرت عينة بالطريقة العشوائية البسيطة بلغت (٧٧٠) مديرا ومعلما، وأظهرت النتائج أن واقع الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر قادة المدارس ومعلميها جاء بدرجة متوسطة، وجاءت جميع معوقات الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة بدرجة مرتفعة وقدمت الدراسة بصورة مقترحا لتطوير الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة، وأوصت الدراسة وزارة التعليم لتبني تطبيقه. (العنزي : ٢٠١٧ ، ه)

الافادة من الدراسات السابقة

١.كان للدراسات السابقة دور مهم في اختيار متغيرات البحث الحالي .

٢.للدراسات السابقة اهمية بارزة في صياغة اهداف الدراسة الحالية

٣.تم بناء ادوات الدراسة الحالية وفق ادوات الدراسات السابقة

٤.كذلك استرشدنا بالدراسات السابقة في اختيار عينة الدراسة وحجمها .

٥.لها دور في اختيار الوسائل الاحصائية المناسبة لأهداف الدراسة الحالية .

٦.اعطت نتائج الدراسات السابقة انطباع لدى الباحث في كيفية تفسير نتائج بحيثه ومناقشتها وتفسيرها مع نتائج الدراسات السابقة .

الفصل الثالث

اجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإجراءات التي اتبعها الباحث من حيث منهجية البحث واجراءاتها، وتحديد مجتمعه واختيار العينة، وطريقة بناء اداتي البحث (الادارة الالكترونية ، الاداء الوظيفي)، واستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل نتائجة، وتبعاً للمنهج الوصفي الارتباطي الذي أعتمد منهجاً للبحث الحالي، وفيما يأتي عرضاً مفصلاً لهذه الإجراءات:

اولاً : منهجية البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بوصفه انسب المناهج لدراسة العلاقات الأرتباطية بين المتغيرات من أجل وصف وتحليل الظاهرة المدروسة اذ ان المنهج الوصفي يمكن استخدامه في دراسة السمات والقدرات , والمهارات والميول ,

والاتجاهات وتعتمد دراسة الظاهرة على ماتوجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم , ٢٠٠٠ , ٣٢)

ثانيا: مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من جميع موظفي جامعة ذي قار للسنة الدراسية (٢٠٢٤-٢٠٢٥) إذ بلغ عددهم (١٦١٤) موظف وموظفة ، بواقع (٨٨٤) موظف و (٧٣٠) موظفة ، والجدول (١) يوضح ذلك:

الجدول (١) يمثل مجتمع البحث

المجتمع	الذكور	الاناث	المجموع الكلي
موظفي جامعة ذي قار	٨٨٤	٧٣٠	١٦١٤
النسبة	٥٤,٧٧٠٪	٤٥,٢٢٩٪	١٠٠٪

ثالثاً: عينة البحث

تعد العينة جزءا من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة ويختارها الباحث لإجراء دراسته عليها , وهذه العينة يجب ان تكون قابلة للتعميم على المجتمع (العزاوي ,٢٠٠٨: ١٦١). بهذا فقد تكونت عينة البحث من (٢٠٠) موظف وموظفة من موظفي جامعة ذي قار، بواقع (١١٦) موظف و (٨٤) موظفة ، حيث يشكلون نسبة (١٢,٣٩ ٪) من المجتمع الاصلي، والجدول رقم (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢) يبين عينة البحث مع النسبة من موظفي جامعة ذي قار

العينة	الذكور	الاناث	المجموع الكلي
موظفي جامعي ذي قار	١١٦	٨٤	٢٠٠
النسبة	٥٨٪	٤٢٪	١٠٠٪

رابعاً: أداتا البحث: (الادارة الالكترونية ، الاداء الوظيفي)

من أجل التعرف وقياس درجة الادارة الالكترونية والاداء الوظيفي لدى أفراد عينة البحث تطلب ذلك مقياس خاص لهذا المتغيرات، وبالنظر لعدم تمكن الباحث من الحصول على أداة تكون ملائمة لقياس (الادارة الالكترونية ، الاداء الوظيفي) لدى موظفي جامعة ذي قار بحسب علم الباحث، تطلب القيام من أجل بناء مقياس الادارة الالكترونية الخطوات التالية :

•تحديد المفهوم (الادارة الالكترونية) بعد إطلاع الباحث على عدد من الأدبيات والمقاييس ودراسات سابقة تناولت موضوع الادارة الالكترونية تم تحديد مفهومها بأنها إطار عمل متطور يدمج بين الحلول التقنية والآليات الإدارية

لرقمنة العمليات في الإدارة التعليمية، مستثمراً التكنولوجيا الحديثة لرفع كفاءة الأداء وتحديث النظم القيادية، بما يضمن الوصول إلى المستهدفات الاستراتيجية بأعلى معايير الجودة.

•تحديد المفهوم (الاداء الوظيفي) بعد إطلاع الباحث على عدد من الأدبيات والمقاييس ودراسات سابقة تناولت موضوع الاداء الوظيفي تم تحديد مفهومها عملية تقييمية شاملة تهدف إلى رصد سلوك الموظف ومستوى إنجازه لمهامه الحالية، وذلك لتحديد مدى كفاءته، وقياس قدرته على التطور المستقبلي لتولي مناصب قيادية أو مسؤوليات أوسع. بعد إطلاع الباحث على عدد من الأدبيات والمقاييس ودراسات سابقة تناولت موضوع (الادارة الالكترونية) ، كدراسة (العنزي ، ٢٠١٥)، ودراسة (القحطاني ،٢٠١٦) ودراسة (الغامدي ،٢٠١٨) ودراسة (قشطة ،٢٠٢٥) حدد (٢٦) فقرة ، وتم استخراج مؤشرات ودلالات الصدق والثبات للمقياس ، اما مقياس الاداء الوظيفي بعد إطلاع الباحث على عدد من الأدبيات والمقاييس ودراسات سابقة تناولت موضوع (الاداء الوظيفي) كدراسة (ماضي ،٢٠١١)و(الشريف ،٢٠١٣) و(العنزي ، ٢٠١٧) ، تم تحديد (٢٩) فقرة ، وتم استخراج مؤشرات ودلالالات الصدق والثبات للمقياس ، ويمكن استخراج خصائصهما وكما يلي :

١. صدق الأداة Validity

يُعدُّ المقياس صادقاً إذا كان يبدو صالحاً في ظاهره وبصورة مبدئية من خلال النظر إلى عنوانه وتعليماته والوظيفة التي يقيسها وتمثيل الفقرات مبدئياً للأهداف المُقاسة وممّا يوحي بأن المقياس من حيث ظاهره انه مناسب إلى حد ما للغرض المطلوب قياسه (سمارة، ١٩٨٩، ١١٠). ومن أجل الحكم على صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبتها أو قياسها ، اعتمد الباحث الصدق الظاهري والصدق البنائي.

-الصدق الظاهري Face Validity

إن أفضل طريقة لحساب الصدق الظاهري ، هي عرض الباحث فقرات المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات الاختبار في قياس الخاصية المراد قياسها ، بحيث تجعل الباحث مطمئناً إلى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم أو بنسبة (٨٠٪) فأكثر (الكبيسي ،٢٠١٠: ٢٦٥).

وعليه عرض الباحث المقاييس (الادارة الالكترونية ، الاداء الوظيفي) بصيغته الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال العلوم التربوية من أساتذة الجامعة، ومختصين في الإدارة التربوية ، البالغ عددهم (١٩) خبير ومحكم، لبيان آرائهم في صلاحية فقرات

المقياس وإجراء التعديلات الضرورية التي تزيد من فاعلية المقياس للبحث الحالي، وبعد الاخذ بآراء المحكمين وبنسبة اتفاق (٨٠٪) فأكثر ، تم الاعتماد على الفقرات المقياسين .

- **صدق البناء Construct Validity**

يقصد بالصدق البنائي مدى قياس الاختبار للسمة المراد قياسها, او ظاهرة سلوكية معينة (الزوبعي وآخرون,١٩٨١: ٤٣)

-التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الادارة الالكترونية ومقياس الاداء الوظيفي :

إن الهدف من إجراء تحليل الفقرات إحصائياً هو استخراج القوة التمييزية للفقرات والإبقاء على الفقرات المميزة الجيدة في المقياس *(Ebel,١٩٧٢,P.٥٥٥)*، ولغرض حساب قوة تمييز الفقرات المقياس الادارة الالكترونية وقياس الاداء الوظيفي اتبع الباحث الإجراءات الآتية:

١. اختيار عينة عشوائية مكونة من (٢٠٠) موظف وموظفة .

٢. تم تطبيق مقياس الادارة الالكترونية والاداء الوظيفي على عينة التمييز من يوم الاثنين الموافق ٢٠٢٥/٩/٢٩ لغاية يوم الخميس الموافق(١٠/٣٠ /٢٠٢٥).

٣. بعد تصحيح الادوات وتحويل الاستجابات الى الصيغة الرقمية ومن ثم حساب الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة، تم ترتيب درجات المقياس من أعلى درجة الى أقل درجة، وتم تحديد نسبة (٢٧٪) من الدرجات العليا والتي بلغت عدد أفرادها (٥٤) موظف وموظفة، وتحديد (٢٧٪) من الدرجات الدنيا التي بلغت (٥٤) موظف وموظفة.

٤. وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس(الادارة الالكترونية) تبين أن القيمة التائية المحسوبة تراوحت بين (٢,٤٠٧ - ٧,٧١٣) ، اما مقياس الاداء الوظيفي تراوحت القيمة التائية المحسوبة بين (٣,٢٨٤٣ - ٤,٦٨٣٤) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٠٦) تبين أن جميع الفقرات مميزة وبموجب ذلك ثبت عدد فقرات المقياس بشكله النهائي (٢٦)فقرة ، بالنسبة لمقياس (الادارة الالكترونية) ، اما مقياس (الاداء الوظيفي) كذلك اتضح بأن جميع فقرات المقياس مميزة وتم تثبيتها بشكل نهائي (٢٩) فقرة كما يبين في الجدولين (٣) و(٤) على التوالي :

جدول رقم (٣) يبين القوة التميزية (الادارة الالكترونية)

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة
١	٤,٤٦٨٩	٨٥٠٢٠,٠	٣,٦٩٥٣	١,٠٤٠٢٢	٦,٣٠٥
٢	٤,٥٦١٦	٠,٥٩٤٤٢	٣,٦٧٨٤	٩٢٤٣١.	٧,٧١٣
٣	٤,٤٧٢٦	٠,٨٠٢٥٦	٣,٢٧١٠	١,٠٥٩٦٥	٧,٤٩٢
٤	٤,٦٨٧٤	٠,٤٨٤٦٣	٤,٢٠٣٧	١,٠٦٤١٨	٥,٦٣١
٥	٤,٥١٤٥	٠,٣٠٤١٣	٣,٧٨٤٠	١,١١٩٥٣	٥,٦٣٩
٦	٤,٨٣٠٦	٠,٣٦٥٨٢	٣,٩١٤٠	٠,٨٥٤٢٧	٥,٦٢٤
٧	٤,٥١٧٠	٠,٦٩٠١١	٤,٢١٥٩	٠,٨٦٥٧٤	٢,٤٠٧
٨	٤,٦٨٦٥	٠,٧٢٧٦٠	٣,٥٥٧٨	٠,٦٧١٦٣	٧,٦٤١
٩	٤,٩٠٢٦	٠,٥٩٤٧١	٣,٥٤٥١	١,٢١٧٦١	٦,١٩٧
١٠	٤,١٣٩١	٠,٨٤١٣٠	٣,٦٤٨٤	١,٢٠٧٦٥	٤,٤١٣
١١	٤,٦٣٧٨	٠,٦٧١٧٨	٤,٤٦٧٤	١,٠١٠٤٦	٢,٨٨١
١٢	٤,٦٥١٦	٠,٨٠٩١٠	٣,٦٦٧٤	١,١٨٧٩١	٦,٤١٨
١٣	٤,٧٨٠٢	٠,٥٥٠٨٨	٣,٦٤٧٦	١,٢٤٦٢٥	٧,٢٧٨
١٤	٤,٧٩٣٧	٠,٤٨٤٩٠	٣,٨٥٧٩	١,١٩٠٦٣	٥,٧٠٤
١٥	٤,٨٨٥٠	٠,٦٢٣٤٦	٣,٦٤٧٥	١,٢٨١٣٥	٧,٦٧٢
١٦	٤,٥٧٨٦	٠,٤٠٩١٤	٤,١٧٣٦	١,١٦٤٢٤	٥,٧٢٥
١٧	٤,٧٠٨٩	٠,٦٢٥١٦	٣,٤٨٩٤	١,٢٢٣٣٤	٧,٥٨٨
١٨	٤,٥٢٢١	٠,٥٣٨٩٠	٣,٦٠٥٢	١,٠٤٠١٩	٧,٢١١
١٩	٤,٤٩٩١	٠,٥٥١٨٥	٤,٢٢٦٤	٠,٨٢٥٢٢	٤,٣٤١
٢٠	٤,٧٦٠٢	٠,٦٨٨٩٩	٤,١٨٤١	٠,٨٦٣٦٥	٢,٧٢٣
٢١	٤,٧٩٠٦	٠,٨٩٢٣١	٣,٨٣٦٦	٠,٧٢٠٥٤	٤,٢٦٢
٢٢	٤,٧٦١٢	٠,٥٢٧٢٦	٤,٢٦٨٢	٠,٦٠٦٧٦	٤,٢٦١

٢٣	٤,٥٠٦٨	٠,٧٥٠١٩	٣,٨٧٨١	٠,٧٨٢٠١	٤,٣٢٣
٢٤	٤,٦٠٩٥	٠,٦٧٥٢٠	٣,٥١٤٥	١,٢٠٦١١	٥,٥٢٤
٢٥	٤,٣٧٤١	٠,٦٨٣٢٩	٣,٤٥٦٩	١,٢١٦٧٥	٦,٥٨٧
٢٦	٤,٢٤٩٤	٠,٤٢٥١٤	٤,١٠٩٠	١,٣٥١٧٥	٣,٨١٢

جدول رقم (٤) يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس (الاداء الوظيفى)

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة
1	٣,٩٨٢٣	١,٠٤١٣	٢,٨٧٦٠	٠,٨٩٨٣	٣,٩٨٣٢
2	٣,٩٠٣١	٤,٨٨٩١	٢,٦٢١٤	٠,٧٩١٥	٤,٦٨٣٤
3	٤,٠٦١٦	٠,٧٩١٢	٣,٧٧٥٣	٠,٨٦٦٢	٣,٩٦٨٨
4	٤,١٦٥١	١,٥٣٨١	٢,٨١٧٣	١,٢٠٨٣	٣,٢٨٤٣
5	٤,٣١٩٨	٠,٨١٩٦	٢,٦٢٩٦	٠,٩٢١١	٤,٣١٢١
6	٤,٢٢٨١	٠,٦٨٠٩	٢,٥٣٠٣	٠,٧٨٤٠	٤,٢٢٨٥
7	٣,٧١٥٥	١,٤٦٨٤	٣,١٥٠٦	١,٠٣١٤	٤,٢٧٥٤
8	٣,٨٤٠٣	١,١٣٤٦	٢,٧٢٨٦	٠,٨٠٣٥	٣,٩٥٦٧
9	٤,٢٨٧٨	٠,٨٤٩٢	٣,٠٤٧١	٠,٧٢٢٣	٤,٤٨٧٨
10	٤,٢٦٧٥	١,٣٩٢٣	٢,٦٥٨٣	١,١٠٤٩	٣,٨٧٩٥
11	٤,٣٨٦٢	٠,٧٦٩٣	٢,٩٢٣١	٠,٨٣٣٧	٤,٣٨٦٢
12	٣,٨٥٣٦	١,٤٥٧٦	٢,٨٢٣٣	٠,٩٠٦١	٣,٨٦٣٨
13	٤,٥١٥١	٠,٧١٠٣	٢,٧٨٤٩	٠,٧٨٦٣	٤,٣٢٩٧
14	٣,٨٥٨٢	١,٣١٨٧	٢,٦٩٠٩	٠,٨٤٧١	٣,٦٨٩٢
15	٤,٤٨٣٨	١,٥٥٧١	٢,٨٨٥٧	٠,٨٧٦٩	٣,٨٢٧٥
16	٤,٤٧٨٥	٠,٧٤٩٨	٢,٦٧٨١	٠,٩٠٥٥	٤,٤١٩٤
17	٤,٧٦١٠	١,٤٨٦٣	٢,٨٦١١	٢,٨٧٨٢	٣,٧٨٠٩
18	٤,٢٥١٢	٠,٩٠٠٢	٢,٨٠٤٩	٠,٨٧٥٦	٤,٤٨١٣
19	٣,٧٢٤٥	١,٥٤٨٧	٢,٦٨٦٤	٠,٨٧٤٠	٣,٩٠١٠
20	٣,٤٤٧٢	٠,٦٨٥١	٢,٩١٥٤	٠,٩٢٠٧	٤,٥٤٣٢
21	٤,٥٨١٥	٠,٦١٣٦	٢,٨٦٦٨	٠,٩١٣٦	٤,٥٠١٣
22	٣,٩٨٥١	٠,٨٦٨٤	٢,٧٤٣٥	٠,٨٨٠٢	٤,٥٦٤١

23	٤,٦٢٧٢	٠,٨٢٦٣	٢,٧٨٩١	٠,٨٩٧٥	٤,٥٥٢١
24	٤,٧٢١٩	٠,٧٦٢٦	٢,٨٩٨٥	٠,٩١٧٨	٤,٤٨٠٧
25	٤,٣٤٩٠	٠,٧٦٩١	٢,٧٩٠٧	١,١١٥٦	٤,٦٤٧٤
26	٤,٤٨٧٨	٠,٨٤٩٠	٢,٧٥٨٢	٠,٧٩٢٣	٤,٤٩٨١
٢٧	٣,٨٧٥٣	١,٣٨٢٣	٢,٨٤٨٤	١,١٠٣١	٣,٦٧٩٩
٢٨	٣,٨١٨٨	١,٦٧٧٢	٣,٠٣٥٤	١,٤٩٨٧	٣,٦٩٨١
٢٩	٣,٨٥٤٦	١,٤٥٥١	٢,٦٩٦١	٠,٨٣٤٠	٣,٨٧٣٦

•صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياسين(الادارة الالكترونية ، الاداء الوظيفي) :

هناك عدة اساليب يمكن من خلالها حساب الاتساق الداخلي للمقياس ، وقد اعتمد الباحث في التحقق من الاتساق الداخلي للمقياسين من خلال مايلي :

-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياسي (الادارة الالكترونية ، الاداء الوظيفي)

لغرض استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكل مقياس استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون في حساب صدق الفقرة ما بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ومن المعلوم أنه كلما زادت قيمة معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية كان احتمال تضمينها في المقياس بصورة أكبر، وتبين أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والجدول (٥) يبين ذلك.

جدول رقم (٥) يوضح قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الادارة الالكترونية والدلالة المعنوية لها

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط
١	٠,٢٥٨	٣,٧٥٨	١٢	٠,١٥٤	٢,١٩٣	٢٣	٠,٣٥١	٥,٢٧٥
٢	٠,٣٤٣	٥,١٣٨	١٣	٠,٣٨١	٥,٧٩٨	٢٤	٠,٢٣٤	٣,٣٨٧
٣	٠,٣٢٩	٤,٩٠٢	١٤	٠,٣٥١	٥,٢٧٥	٢٥	٠,٣٨٦	٥,٨٨٨
٤	٠,٢٨٨	٤,٢٣٢	١٥	٠,٤٠٥	٦,٢٣٣	٢٦	٠,٤٩١	٧,٩٣١
٥	٠,٢٠٥	٢,٩٤٧	١٦	٠,٣٨٦	٥,٨٨٨			
٦	٠,٢١٣	٣,٠٦٨	١٧	٠,٢٩٣	٤,٣١٢			
٧	٠,٢٤٩	٣,٦١٨	١٨	٠,٣٢٦	٤,٨٥٢			
٨	٠,٢٩٣	٤,٣١٢	١٩	٠,٣١٨	٤,٧٢٠			
٩	٠,٣٦٦	٥,٥٣٤	٢٠	٠,٣٦٢	٥,٤٦٤			
١٠	٠,٢١٠	٣,٠٢٢	٢١	٠,٣٥٩	٥,٤١٢			
١١	٠,٣٠١	٤,٤٤١	٢٢	٠,٢٧٤	٤,٠٠٩			

القيمة الجدولية بدرجة حرية (١٩٨) عند مستوى دلالة (٠. ٠٥) تبلغ (١,٩٨)

يبين الجدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس (الادارة الالكترونية) والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠,١٥٤- ٠,٤٩١) ومن أجل كشف دلالة العلاقة الارتباطية تم استخراج القيمة التائية لدلالة معنوية معامل الارتباط فكانت القيمة التائية المحسوبة بين(٢,١٩٣- ٧,٩٣١) ، اما قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس(الاداء الوظيفي) والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠,١٥٥-٠,٥٠١) ومن أجل كشف دلالة العلاقة الارتباطية تم استخراج القيمة التائية لدلالة معنوية معامل الارتباط فكانت القيمة التائية المحسوبة بين(٢,٢٠٨- ٨,١٤٦وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك وجد أن جميع الفقرات تتصف باتساق داخلي جيد والجدول رقم (٦) يوضح ذلك.

جدول رقم (٦) يوضح قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي والدلالة المعنوية لها

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط
١	٠,٢٨٥	٤,١٨٤	١٦	٠,٤٨٥	٧,٨٠٤
٢	٠,٣٦٣	٥,٤٨٢	١٧	٠,١٩٣	٢,٧٦٨
٣	٠,٣٣٩	٥,٠٧٠	١٨	٠,٢٧٦	٤,٠٤١
٤	٠,٢٩٨	٤,٩٣٩	١٩	٠,٣٦٨	٥,٥٦٩
٥	٠,٢٥٥	٣,٧١١	٢٠	٠,٣٥١	٥,٢٧٥
٦	٠,٢٤٣	٣,٥٢٥	٢١	٠,٣٤٩	٥,٢٤٠
٧	٠,٢٣٩	٣,٤٦٣	٢٢	٠,٢٨٤	٤,١٦٨
٨	٠,٣٧٣	٥,٦٥٧	٢٣	٠,٢٦٧	٣,٨٩٩
٩	٠,٢٦٨	٤,٣٩٣	٢٤	٠,٢٤٨	٣,٦٠٢
١٠	٠,٢٢٠	٣,١٧٣	٢٥	٠,٣١١	٤,٦٠٤
١١	٠,٢٧١	٣,٩٦٢	٢٦	٠,٢٢٤	٣,٢٣٤
١٢	٠,١٥٥	٢,٢٠٨	٢٧	٠,٣٩٦	٦,٠٦٨
١٣	٠,٢٨٨	٤,٢٣٢	٢٨	٠,٥٠١	٨,١٤٦
١٤	٠,٣٤١	٥,١٠٤	٢٩	٠,٣٥٠	٥,٢٥٧
١٥	٠,٣١٥	٤,٦٧٠			

* القيمة الجدولية بدرجة حرية (١٩٨) عند مستوى دلالة (٠. ٠٥) تبلغ ((١,٩٨)

- **مؤشرات الثبات للمقياسين(الادارة الالكترونية ، الاداء الوظيفي)**

تم التحقق من ثبات مقياسي (الادارة الالكترونية والاداء الوظيفي) طريق المؤشرات كما يلي:

-الاختبار - اعادة الاختبار : (الاتساق الخارجي)

لحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق مقياسي الادارة الالكترونية والاداء الوظيفي على عينة مكونة (٢٠) موظف وموظفة من موظفي جامعة ذي قار ، وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول اعاد الباحث تطبيق المقياسين مرة ثانية على العينة نفسها وتحت ظروف مشابهة للتطبيق الأول وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين بلغ معامل الثبات المقياس الادارة الالكترونية (٠,٧٦) اما معامل الثبات المقياس الاداء الوظيفي فقد بلغ (٠,٧٩) وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي .

- معادلة الفا - كرونباخ (الاتساق الداخلي)

لأستخراج الثبات بطريقة تحليل التباين بأستعمال معادلة معادلة الفا - كرونباخ لجميع اجابات (٢٠٠) موظف وموظفة من موظفي جامعة ذي قار طبق معامل الفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات المقياس الادارة الالكترونية (٠,٨٠) اما معامل الثبات المقياس الاداء الوظيفي فقد بلغ (٠,٧٨).

-الوسائل الاحصائية

استعمل الباحث الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الاختبار الثاني لعينة واحدة لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لمتغيري البحث والاختبار الثاني لعينتين مستقلتين لحساب القوة التميزية للمقياسين ومعامل ارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية بين المتغيرين.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: التعرف على درجة الادارة الالكترونية لدى موظفي جامعة ذي قار

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتوزيع مقياس الادارة الالكترونية على عيّنة البحث البالغة (٢٠٠) موظف وموظفة من موظفي جامعة ذي قار ، وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً اتضح أن المتوسط الحسابي للعيّنة يساوي (١٠٧,٩٤) درجة، وبإنحراف معياري مقداره (١٢,٥٢٤) درجة، ولحساب الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري[١] للمقياس البالغ (٧٨)، تم إستعمال الإختبار التائي لعيّنة واحدة t-test، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢١,٣٢٤) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٨) بدرجة حرية (١٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والجدول (٧) يوضح ذلك.

١

جدول رقم (٧)نتيجة الإختبار التائي لعيّنة واحدة لدرجات أفراد العيّنة على مقياس الادارة الالكترونية

العيّنة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري std	الوسط النظري	درجة الحرية Df	القيمة التائية t		مستوى الدلالة Sig
					المحسوبة	الجدولية	
٢٠٠	١٠٧,٩٤	١٢,٥٢٤	٧٨	١٩٨	٢١,٣٢٤	١,٩٨	٠,٠٥

بعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحد اتضح ان موظفي جامعة ذي قار يتصفون باستخدام الادارة الالكترونية ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ان موظفي جامعة ذي قار من كلا الجنسيين مؤشراً قوياً على النضج الرقمي داخل المؤسسة الجامعية ،

عندما يمتلك الموظفون مستوى عالياً من الكفاءة في استخدام الإدارة الإلكترونية، فإن ذلك ينعكس إيجاباً على كافة جوانب العمل ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (العنزي ، ٢٠١٥) و (القحطاني ،٢٠١٦) و(الغامدي ،٢٠١٨) ودراسة (قشطة ،٢٠٢٥)

الهدف الثاني: التعرف على درجة الاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتوزيع مقياس الاداء الوظيفي على عيّنة البحث البالغة (٢٠٠) موظف وموظفة من موظفي جامعة ذي قار ، وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً اتضح أن المتوسط الحسابي للعيّنة يساوي (١٧٩,٥٩) درجة، وبإنحراف معياري مقداره (١٦,٩٨٣) درجة، ولحساب الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للمقياس البالغ (٨٧)، تم إستعمال الإختبار التائي لعيّنة واحدة t-test، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤٥,٥٧٢) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٨) بدرجة حرية (١٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) نتيجة الإختبار التائي لعيّنة واحدة لدرجات أفراد العيّنة على مقياس الاداء الوظيفي

العيّنة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري std	الوسط النظري	درجة الحرية Df	القيمة التائية t		مستوى الدلالة Sig
					المحسوبة	الجدولية	
٢٠٠	١٧٩,٥٩	١٦,٩٨٣	٨٧	١٩٨	٤٥,٥٧٢	١,٩٨	٠,٠٥

يتضح من هذه النتيجة ان موظفي جامعة ذي قار لديهم الاداء الوظيفي ويمكن تفسير ذلك الى إن وصول الموظفين إلى مستوى عالٍ من الأداء الوظيفي ليس وليد الصدفة، بل هو نتيجة تضافر عدة عوامل مؤسسية وفردية، عندما نشهد هذا التميز، فهذا يشير عادةً إلى بيئة عمل صحية ومنظومة متكاملة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الشريف ،٢٠١٣) ودراسة (العنزي ، ٢٠١٧)

الهدف الثالث: ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الادارة الإلكترونية والاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار

وتحقيقاً لذلك أستعمل معامل إرتباط بيرسون، وأظهرت النتائج توجد علاقة موجبة قوية بين الادارة الالكترونية والاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ذي قار ، إذ بلغت قيمة معامل إرتباط بيرسون

(٠,٩٧٥)، وعند إختبار الدلالة المعنوية لمعامل الإرتباط، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة لمعامل الإرتباط تساوي ((١١٨,٩٧٢ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول رقم (٩)العلاقة بين الادارة الالكترونية والاداء الوظيفي والدلالة المعنوية لها

العيّنة	قيمة معامل الإرتباط r	درجة الحرية df	الدلالة المعنوية		مستوى الدلالة ٠,٠٥ sig
			المحسوبة	الجدولية	
٢٠٠	٠,٩٧٥	١٩٨	١١٨,٩٧٢	١,٩٨	دالة

اكدت نتيجة الدراسة الحالية بوجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين، هذا يعني أنه كلما زاد الاعتماد على التقنيات الرقمية والأنظمة الذكية في الإدارة، ارتفع الاداء الوظيفي ويمكن تفسير ذلك يأن موظفي جامعة ذي قار عندما حصلوا على درجة عالية في استخدام الادارة الالكترونية والاداء الوظيفي انعكس ذلك ايجاباً بأن العلاقة بين هذين المتغيرين.

الاستنتاجات

ان وجود إدارة إلكترونية لدى الموظفين في هذه الدراسة، فهذا يعني أن بيئة العمل قد تجاوزت الأساليب التقليدية (الورقية) وانتقلت إلى مرحلة الاعتماد الرقمي ، يتجلى التفوق في الأداء لدى الموظفين كحالة من الانسجام حيث أصبح الموظف يرى في نجاح المؤسسة امتداداً لنموه الشخصي، مما خلق حالة من التدفق الإبداعي المتجاوز للمعدلات النمطيه.

التوصيات

تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات الجامعية مما يسهم في مواكبة التطور السريع وعالم السرعة والابتكار ممانعكي على اداء موظفي الجامعة بشكل ايجابي ، اضافة الى عمل دورات تدريبية لتطوير قدرات الموظفين لأستخدام التطبيقات الالكترونية .

المقترحات

اجراء دراسات مماثلة في جامعات عراقية اخرى ومعرفة فرقها عن نتائج الدراسة الحالية .

المصادر:

المصادر العربية :

١. أبـو سـنينة ،عونيـة طالـب (٢٠٠٢ م) الإدارة الإلكترونيـة لمـدارس التعليـم قبـل الجامعـي في المملكـة الأردنيـة الهاشـمية مـن وجهـة نظـر مديـري المـدارس ، دراسـة ميدانيـة مجلـة كليـة التربيـة جامعـة الأزهـر عـدد (١١٠)، أغسـطس.

٢. ابراهيـم ،اسـعد ممـدوح (٢٠١٠) الإدارة الالكترونيـة، الإسـكندرية الـدار الجامعيـة.

٣.الاسـدي ، أفنـان عبـد عـلي (٢٠٠٩) الإدارة الالكترونيـة - بـين النظريـة ومتطلبـات التطبيـق - في بيئـة منظـمات الأعـمال العراقيـة ، جامعـة الكوفـة - كليـة الإدارة والاقتصـاد.

٤. البيـاتي والمطـيري ، فائـز غـازي وبـدري اكـرم (٢٠٠٢) الابـداع التنظيمـي لـدى القـادة المـدراء وانعكاسـاته عـلى كفـاءة وفاعليـة منظماتهـم «، مجلـة كليـة المامـون الجامعـة ، العـدد السـادس،بغداد .

٥. درة، عبـد البـاري إبراهيـم (٢٠٠٨): إدارة القـوى البشريـة، مـصر، الشركـة العربيـة للتسـويق والتوريـدات.

٦. الحسـن ، حسـين محمـد (٢٠١٠) الإدارة الالكترونيـة المفاهيـم، الخصائص المتطلبـات الأردن: مؤسسـة الـوراق للنـشر والتوزيـع.

٧. حمدونـه، حسـام الديـن حسـن (٢٠١١) تطويـر عمليـات صنـع القـرار الإداري في ضـوء الإدارة الإلكترونيـة في وزارة الصحـة الفلسـطينية بمحافظـات غـزة دراسـة مقدمـة المؤتمـر تنميـة المـوارد البشريـة في القطـاع الصحـي الفلسـطيني واقـع وتطلعـات غـزة فلسـطين.

٨. الشريـف ، حنـين نعـمان عـلي (٢٠١٣) اثـر المسـاءلة الإداريـة عـلى الأداء الوظيفـي للعاملـين الإداريـين في وزارة التربيـة والتعليـم العـالي بقطـاع غـزة.

٩. شـاهين، عبـد الرحمـن (٢٠٢٠) ، درجـة امتـلاك وممارسـة كفايـات الإشراف التربـوي المعـاصر في ضـوء خصائـص مجتمـع المعرفـة في المدينـة النـورة، المجلـة الدوليـة التربويـة المتخصصـة.

١٠. عبـد الوهـاب ، شـلبي جمانـة (٢٠٠٧) واقـع الإدارة الإلكترونيـة في الجامعـة الإسـلامية وأثرهـا عـلى التطويـر التنظيمـي (رسـالة ماجسـتير الجامعـة الإسـلامية فلسـطين).

١١. العريـشي ، محمـد بـن سـعيد محمـد (٢٠٠٨) الإدارة العامـة للتربيـة والتعليـم بالعاصمة المقدسـة بنـين السـعودية، جامعـة أم القـرى كليـة التربيـة .

١٢. العتيبـي ،منصـور نايـف وهجـو، إبراهيـم الزيـن (٢٠١١) أصـول الإدارة المفاهيـم والوظائـف الأساسـية الريـاض : شركـة الرشـد العالميـة .

١٣. العـمار، عبـد اللـه سـليمان (٢٠٠٨) : الإدارة التقليديـة والتحـول الإلكـتروني الريـاض: مكتبـة الملـك فهـد الوطنيـة.

١٤. العنـزي ، رافـع بـن بـرد قاعـد (٢٠١٥) تصـور مقـترح لتطويـر الأداء الوظيفـي للمشرفـين التربويـين في المملكـة العربيـة السـعودية في ضـوء اقتصـاد المعرفـة .

١٥. الغامـدي ، سـميحة عـلي أحمـد(٢٠١٨) واقـع الإدارة الإلكترونيـة وعلاقتـه بتطويـر العمـل الإداري في جامعـة الباحـة الماجسـتير في التربيـة تخصـص القيـادة التربويـة كليـة التربيـة .

١٦. الفريـح، إبراهيـم (٢٠٠٣) انتشـار تقنيـات المعلومـات والاتصـالات في الـدول العربيـة وأثرهـا عـلى مشـاريع الحكومـة

١٧. القحطـاني، صالـح محمـد (٢٠١٠) تطبيـق الحكومـة الإلكترونيـة ودورهـا في تطويـر العمـل

الإداري بالمديرية العامة للدفاع المدني (رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية)
١٨.كلثم ، محمد الكبيسي(٢٠٠٨) متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية في مركز نظم المعلومات التابع للحكومة الالكترونية في قطر، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في ادارة الأعمال الجامعة الافتراضية الدولية.
١٩. ماضي ، صبري محمد عوض(٢٠١١) اتجاهات المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي.
٢٠. المدهون، محمد(٢٠٠٥) إدارة وتنمية الموارد البشرية. الطبعة الأولى، فلسطين .
٢١.الموسى، عبد الله عبد العزيز (٢٠٠٢) التعليم الإلكتروني - مفهومه وخصائصه وفوائده و عوائقه ورقة عمل مقدمة إلى ندوة مدرسة المستقبل، في الفترة من ١٥-١٦ أكتوبر، الرياض جامعة الملك سعود.
٢٢. نبيل ،على ونادية حجازي(٢٠١٥) الفجوة الرقمية رؤية عربية المجتمع المعرفة، سلسلة عالم المعرفة، عدد ٣١٨ أغسطس .
٢٣. نجم عبود نجم (٢٠٠٤) الإدارة الإلكترونية الاستراتيجية والوظائف والمشكلات دار المريخ للمملكة العربية السعودية.
٢٤. ياسين ، سعد غالب (٢٠١٠) الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، الإدارة العامة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية .

المصادر الاجنبية

1. Catherine bouet, états(2002) unis le e leaurning dans l'enseignement supérieur, revue internationale d'éducation de sévres
2.Hill, Charles, Will& R.& Jones(2001) strategic Management Theory :Integrated Approach", U.S.A. 5th Ed.
3 . sville, William(2002) The climate creativity Innovation and change",
Sahawneh, Mohannad, "E-commerce: The Jordanian Experience" Royal Scientific Society, Amman