
دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

**The role of applying electronic management to
administrative development at Ain Shams
University**

إنجي حسن نشأت *

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة عين شمس، ودورها في التطوير الإداري وذلك من خلال دراسة ثلاثة محاور في التطوير الإداري: تطوير الهيكل التنظيمي تنمية الموارد البشرية، توظيف تكنولوجيا المعلومات في الجامعة. وقد تم تصميم استبانة ومن ثم توزيعها على الطبقتين الإداريتين العليا والوسطى في الجامعة، واستند البحث على المنهج الوصفي في الاستعراض النظري، فضلاً عن المنهج التفكير الابتكاري، لتحليل أداة الدراسة الاستبائيان وذلك من خلال استخدام الباحثة أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة. **وقد توصلت الدراسة إلى وجود إدراك لدى مجتمع الدراسة في الجامعة لمزايا الإدارة الإلكترونية مثل السرعة في إنجاز العمل، وتوفير الجهد والتكلفة والتوافق مع مستجدات التكنولوجيا.** كما أنهم على معرفة بالتطبيقات الإلكترونية المتوفرة في الجامعة مثل البريد الإلكتروني، إلا أن بعض العاملين لم تكن لديهم معرفة بتواجد بعض التطبيقات مثل نظام الاجتماع عن بعد، برنامج التعليم الإلكتروني، نظام

* مدرس بكلية إدارة الاعمال والتجارة الدولية جامعة مصر الدولية

ال شراء الإلكتروني. كما أن هناك عقبات حالت دون تطبيق الإدارة الإلكترونية منها نقص الحوافز التشجيعية لتطبيق برامج الإدارة الإلكترونية، نقص الإمكانيات المادية والفنية والبشرية. وتطبيق الإدارة الإلكترونية أدى إلى تطوير الهيكل الإداري من خلال التوجه نحو اللامركزية من خلال تقليل عدد المستويات الإدارية، إلا أنه لم تكن هناك مشاركة من قبل العاملين في عملية اتخاذ القرارات. وأدت إلى تنمية الموارد البشرية من خلال الارتقاء بالمهارات الإدارية، وتنمية الثقة المتبادلة بين العاملين في الجامعة، وتنمية الإبداع والابتكار لدى العاملين.

أوصت الدراسة إلى: ضرورة رفع مستوى التوعية الثقافية بأهمية التحول إلى الإدارة الإلكترونية واستعمال أدواتها في العمل اليومي للموظف، العمل على تعزيز الهيكل الإداري بما يتناسب مع عملية التغيير إلى الإدارة الإلكترونية، تطوير أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة بحيث تغطي كافة الجوانب الإدارية. ضرورة التوسع في استخدام النماذج الإلكترونية لإدارة شؤون الموظفين للاستفادة من مزاياها المتعددة كتقليل النفقات وتخفيض وقت إنجاز المعاملات للطلاب والباحثين.

Abstract:

The study aimed to identify the reality of applying electronic management at Ain Shams University, and its impact on administrative development by studying three axes in administrative development: developing the organizational structure, developing human resources, employing information technology in the university. A questionnaire was designed and then distributed to the upper and middle administrative classes at the university, and the research was based on the descriptive approach in the theoretical review, as well as the innovative thinking method, to analyze the questionnaire study tool through the researcher's use of the comprehensive enumeration method for the study community.

The study found that there is an awareness among the study community at the university of the advantages of electronic management such as speed in completing work, saving effort and cost, and compatibility with developments in technology. They are also aware of the electronic applications available at the university, such as e-mail, but some workers did not have knowledge of the existence of some applications such as the remote meeting system, the e-learning program, the e-procurement system.

In addition to the presence of obstacles that prevented the application of electronic management, including the lack of incentives to implement electronic management programs, the lack of material, technical and human capabilities, and the application of electronic management led to the development of the administrative structure by moving towards decentralization by reducing the number of administrative levels, but there was no participation from Before workers in the decision-making

process. And it led to the development of human resources by upgrading administrative skills, developing mutual trust among university employees, and developing creativity and innovation among workers.

The study recommended the necessity of raising the level of cultural awareness of the importance of switching to electronic management and using its tools in the daily work of the employee, working to strengthen the administrative structure in line with the process of changing to electronic management, developing computerized management information systems to cover all administrative aspects. The necessity of expanding the use of electronic forms to manage personnel affairs to take advantage of its multiple advantages such as reducing costs and reducing the time of completing transactions for students and researchers.

مقدمة:

مع تطور الحياة ومتطلباتها، ومع الزيادة المطردة في عدد السكان واحتياجاتهم، وتزايد الحاجة إلى المزيد من الخدمات العامة التي تتطلبها حياة المواطن خلال مجريات الحياة اليومية، ومع ما يرافق هذه المتطلبات من إجراءات إدارية طويلة ومعقدة في بعض الأحيان، فإن الحاجة دعت إلى الزيادة في توظيف العديد ممن يستطيعون القيام بأداء حاجات هذا المواطن في منظمات الأعمال العامة رغم ذلك مقدرات البشر لم تسطع الإيفاء بتلك المتطلبات. فظهرت الآلات والمعدات المساعدة وفق هذه الزيادة المضطردة في كمية العمل وزيادة الحاجات، إن الإجراءات الإدارية التي يتطلبها تنفيذ هذه الاحتياجات قد تزايدت بشكل كبير ومعقد

وأصبحت تشكل عبئاً كبيراً على إدارة المنظمات التي تسعى لخدمة المواطن بشكل فعال ومميز. ورافق هذه الإجراءات الإدارية صعوبة في إنجاز الأعمال المناطة بالمنظمة، إضافة إلى ما يؤديه ذلك من زيادة في عدد العاملين في المنظمة والذين أصبحوا يشكلون عبئاً على المنظمة وزيادة في تعقيد المشاكل. وفي ظل التقدم العلمي والتطور التقني وظهور ما يسمى بالتقنية الرقمية. فكان لابد للحكومات من الاستفادة من هذه التقنيات في كافة المجالات، بما في ذلك المجالات الإدارية، حيث بدأ استخدام التقنية الرقمية في التجارة الإلكترونية والإدارات الحكومية.^(١)

إن استخدام التقنية الحديثة سهل على الإنسان الكثير من متطلبات الحياة وذلك لاستطاعته قضاء بعض احتياجاته بشكل أسرع وأكثر دقة وأقل مجهوداً. كما إن التقدم والتطور التكنولوجي قد ساعد كثير من منظمات الأعمال في تحقيق أهدافها وقدرتها على النمو والبقاء والازدهار، ولهذا فإن اهتمام الإدارات العليا فيها ينصب على تحقيق موقع متميز في ظل هذه التغيرات، تستلزم بها مواكبة التطورات التكنولوجية وتوظيفها لصالح منظماتها، ومن ثم تحقيق المكتسبات المطلوبة لنجاح منظماتها.^(٢) ولهذا فإن الدول التي تسعى إلى التقدم في أداء الخدمات العامة لابد

^١ القحطاني، شائع بن سعد مبارك. ٢٠٠٦. مجالات ومتطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في السجون السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

^٢ السكارنة، بلال خلف. (٢٠١٦). الريادة وإدارة منظمات الأعمال. (الطبعة الثالثة) عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

لها من التحول في جميع تعاملاتها من النظام التقليدي في إدارة الأعمال العامة إلى النظام الإلكتروني الذي سوف يساعد بشكل كبير في أداء المهام والخدمات العامة بشكل أسرع وأدق وأكبر وبأقل المجهودات الممكنة على العاملين والمستفيدين من هذه الخدمات وتلافي المشكلات والاختفاء والتعقيدات التي تكتنف الإجراءات التقليدية عادة.

وبناءً على ما سبق فقد أصبح تطبيق الإدارة الإلكترونية في إجراءات العمل الإداري عنصراً أساسياً من عناصر نجاح المنظمة مما يكسبها ميزة نوعية تستطيع من خلالها منافسة المنظمات العامة الأخرى، وأهم تلك المزايا التحول من الأساليب التقليدية في الإدارة إلى الأساليب الإلكترونية، حتى أصبح مصطلح الإدارة الإلكترونية عنصر تميز وصفة تنافسية للمؤسسات والمنظمات العامة والهيئات والدول عن مثيلاتها. وقد قامت وزارة التعليم العالي بجهود كبيرة من أجل تطبيق الإدارة الإلكترونية في جميع مجالات العمل الإداري المختلفة، وذلك لتحول إجراءات العمل الإداري داخل منظمات الأعمال إلى إجراءات إلكترونية وبالتالي تكوين اللبنة الأساسية للحكومة الإلكترونية على مستوى الدولة بكامل أجهزتها.

ومن الجدير بالذكر ان الإدارة التقليدية أصبحت غير قادرة على الاستجابة لمتغيرات العصر ومتطلباته، فأصبح التحول نحو الإدارة الإلكترونية ضرورة حتمية لكل الدول المتقدمة والنامية على السواء، لذلك نجد أن الجامعات سواء الحكومية أو الخاصة أولت اهتماماً كبيراً بالتحول نحو الإدارة الإلكترونية. وعلى الرغم من وجود بعض تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الجامعات إلا أنها لا ترتقي إلى الطموح

المنشود. حيث أن الجامعات بشكل عام قد تعاضمت مسؤولياتها وتعددت مهامها التعليمية والخدمية مع الحرص على تحديث التنمية الشاملة وزيادة جودة الخدمات الطلابية، مما يستدعي تحديث أساليب الإدارة ورفع مستواها وذلك من خلال تفعيل تطبيقات الإدارة الإلكترونية في جميع هذه الجامعات . وهو ما دفعنا للبحث حول هذا الموضوع " دور تطبيق الإدارة الإلكترونية على التطوير الإداري بجامعة عين شمس "

مصطلحات البحث:

أ- الإدارة الإلكترونية E-Administration:

تعرف الإدارة الإلكترونية بأنها قدرة الأجهزة الحكومية على تبادل المعلومات وتقديم الخدمات فيما بينها وبين المواطن وبين قطاعات الأعمال، بسرعة عالية وبأقل تكلفة عبر شبكة الإنترنت مع ضمان سرية وأمن المعلومات المتناقلة في أي وقت وأي مكان.^(٣)

كما تعرف بأنها استخدام نتائج الثورة التكنولوجية في تحسين مستويات أداء الأجهزة الحكومية ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها.

^٣ أسماعيل، محمد صادق.(٢٠١٠). الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في الدول العربية، القاهرة، مصر: العربي للنشر والتوزيع.

مشكلة البحث:

إن تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات قد حقق نجاحاً ملحوظاً في الفترة الأخيرة، إلا أنه تكمن المشكلة هنا في أن العديد من إداري الجامعات في جميع المستويات تقريباً غير قادرين على استيعاب هذه التكنولوجيا واستخدامها في أعمالهم، ومن ثم تضعف قدراتهم على الإدارة والإشراف على فرق العمل داخلياً فيما بينهم، هذا من جهة ومن جهة أخرى التطور السريع في تكنولوجيا الإدارة الإلكترونية وما ينجز عليه من تكاليف وتهديدات أمنية لبيانات الطلاب بالجامعة وبذلك فإن تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية داخل الجامعة يحتاج إلى مجموعة من الإجراءات الإدارية، التنظيمية والأمنية، وإلى مجموعة من الإمكانيات البشرية، التقنية والمالية، والتي نسعى من خلال هذا البحث تحديد أهمها وفي مختلف الوظائف الإدارية، إلى التنظيمية، التقنية، البشرية، المالية والأمنية. وهذا ما يطرح الإشكالية الخاصة بهذا البحث.

والذي يدور حول التساؤل الرئيسي وهو: ما هو دور تطبيق الإدارة الإلكترونية

في التطوير الإداري في جامعة عين شمس؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية وهي:

- ما هو مفهوم الإدارة الإلكترونية؟
- ما مدى إدراك الإداريين العاملين في جامعة عين شمس لمزايا الإدارة الإلكترونية؟
- ما هي التطبيقات الإدارية الإلكترونية في جامعة عين شمس؟

- ما أهم المعوقات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية لتحقيق التطوير الإداري بالجامعة؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى معرفة واقع دور تطبيق الإدارة الإلكترونية على التطوير الإداري في جامعة عين شمس من خلال:

- التعرف على مدى استخدام التطبيقات الإدارية الإلكترونية في الجامعة.
- التعرف على مدى إدراك العاملين في الجامعة بمزايا الإدارة الإلكترونية.
- التعرف على أهم العقبات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية لتحقيق التطوير التنظيمي.
- التعرف على إسهامات الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير التنظيمي.
- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين التي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (المركز الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).
- التعرف على نقاط الضعف والقوة والوصول إلى توصيات خاصة بتفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل أفضل داخل الجامعات المصرية بشكل عام وجامعة عين شمس بشكل خاص.

أهمية البحث:

- اكتسب البحث أهميته من كونها تناولت موضوع التحديث والتطوير في الجامعات بشكل عام وجامعة عين شمس بشكل خاص، وبهذا تناولت الدراسة

- موضوعين هامين هما الإدارة الإلكترونية والتطوير الإداري داخل الجامعة، وكيفية توظيف تطبيقات الإدارة الإلكترونية لتحقيق التطوير التنظيمي الذي يهدف إلى تحسين قدرة الجامعة على إدخال التجديد ومواكبة التطور وتمكينها من حل مشاكلها ومواجهة تحدياتها من خلال توظيف النظريات والتقنيات السلوكية المعاصرة الداعية إلى حشد وتعبئة الجهود الجماعية.
- المساهمة في زيادة التوعية بأهمية الإدارة الإلكترونية ومدى إسهامها في تطوير العمل الإداري داخل الجامعات.
 - تكمن أهمية الدراسة أيضاً في كونها تتناول أهم المؤسسات التعليمية في المراحل التعليمية للطلاب وهي الجامعات، والتي تلعب دوراً حيوياً في استكمال المرحلة التعليمية للطلاب.
 - قد تفيد هذه الدراسة في استنباط بعض الدروس المفيدة لتطوير البحث العلمي في مجال الإدارة الإلكترونية ودورها في التطوير الإداري في الجامعات بشكل عام وجامعة عين شمس بشكل خاص.

فرضيات البحث:

تمت صياغة فروض البحث بناء على مشكلة البحث، و أهدافه ، لغرض تحديد العلاقة بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية و قدرة جامعة عين شمس على التطوير الإداري، وتم صياغة الفروض باستخدام فرضية العدم على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات

الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على التطوير الإداري.

وينقسم هذا الفرض الرئيسي إلى الفرضيات الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة

الإلكترونية وقدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي.

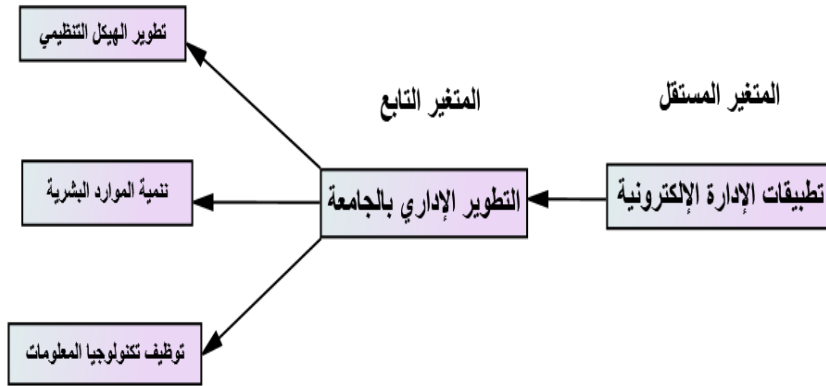
الفرض الفرعي الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية.

الفرض الفرعي الثالث: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على توظيف تكنولوجيا المعلومات.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على التطوير الإداري، التي تعزى إلى العوامل الديموغرافية " المركز الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة".

نموذج الدراسة ومتغيراتها:

يوضح الشكل التالي نموذج تصميم الدراسة الحالية ومتغيراتها:



الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة (رفاعي، ٢٠١٥)^(٤) هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الأكاديمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وطبق استبانة على عينة عددها (٢٥٠) فرداً من الخبراء والإداريين. وقد خلصت الدراسة الي تحديد أهم المتطلبات التقنية والإدارية والبشرية والمالية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وقدمت مجموعة من الإجراءات لضمان التطبيق الناجح للإدارة الإلكترونية في الأكاديمية المهنية للمعلمين كنموذج لمؤسسات التنمية المهنية في مصر.

- دراسة (العريمي، ٢٠١٤)^(٥) هدفت الدراسة الي التعرف على أهم متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومعوقاتهما بكليات العلوم التطبيقية في سلطة عمان، ومن أجل تحقيق الهدف صممت أداة مكونة من (٥٠) فقرة، وبعد التأكد من دلالة صدقها وثباتها، طبقت علي (١٨٣) فرداً. وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان على مستوي مجالات

^٤ رفاعي، عقيل محمود (٢٠١٥)، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الأكاديمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية ، مجلة الإدارة التربوية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٢(٤)، ٣٣-١٥٥.

^٥ العريمى ، حليس بن محمد بن حليس (٢٠١٤)، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان ، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، مصر، ١(٣)، ٥٨-١٤٥.

الدراسة كما يلي: في المرتبة الأولى (المتطلبات التكنولوجية)، وفي المرتبة الثانية (المتطلبات المادية)، وفي المرتبة الثالثة (المتطلبات البشرية)، وفي المرتبة الرابعة (المتطلبات التشريعية)، وبشكل عام جاءت بدرجة تطبيق متوسطة كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة على متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان تعزي لمتغيرات الدراسة: الوظيفة، الخبرة، ومقر العمل، ما عدا متغير النوع في مجال (المتطلبات البشرية) وكان لصالح الإناث على الذكور. كما توصلت الدراسة الي أن أهم معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان تمثلت في قلة البرامج المستهدفة، ومحدودية دور القطاع الخاص، وعدم نشر ثقافة العمل الإلكتروني، وضعف البنية التحتية، وعدم ملائمة المباني الحالية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وجميعها جاءت بدرجة كبيرة.

- دراسة (الطشة، ٢٠١٣)^(٦)هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها. استخدم الباحث الوصفي المسحي، وبلغت عينة الدراسة (٣٨٠) فردا تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية من بين موظفي وزارة التربية والتعليم لدولة الكويت والبالغ عددهم (٧٥٤٥)موظفاً وموظفة بحسب احصائية(٢٠١١-٢٠١٢).ولتحقيق

^٦ الطشة، غنيم حمود(٢٠١٣)، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة كلية التربية، عين شمس ، مصر، ١(٣٧)، ٣٩٨-٤١٨.

هدف البحث استخدام الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، تم التأكد من صدقها وثباتها، واحتوت على (٥١) فقرة بصورتها النهائية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الحاجة لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية ككل بلغت بدرجة (متوسطة)، وجاء ترتيب المجالات على النحو التالي (المتطلبات الإدارية، والمادية، والفنية، والبشري) على التوالي وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث وزارة التربية والتعليم باستقطاب الكفاءات البشرية المتميزة في مجال الإدارة الإلكترونية من مدربين وخبراء وفنيين لتصميم وتطوير البرامج الإلكترونية للاستفادة من خبراتهم في تدريب العاملين وتحديث وصيانة الأجهزة الإلكترونية.

- دراسة (إبراهيم وآخرون، ٢٠١٢)^(٧) هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطوير الإدارة الإلكترونية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والعاملين، وقد تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانتين على عينة قدرها (٢٤٠) فرداً من أعضاء هيئة التدريس والعاملين، وتوصلت الدراسة إلى ان غالبية عينة الدراسة على وعي بأهمية تطوير الإدارة الإلكترونية بجامعة الطائف حيث تراوح الوزن النسبي بين (٣٣-٢٣٨-٠٨-٢٩٧)

^٧ إبراهيم، أحمد إبراهيم عبد العليم، محمد، عوض الله سليمان عوض الله، و القرشي، خلف سليم. (٢٠١٢). متطلبات تطوير الادارة الالكترونية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والعاملين. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ٢٩٤، ج ١، ١١ - ٥٤.

كما تفاوتت العينة حول تصورهم لواقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعة وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان من أهمها وضع نظام حوافز جيد للمتميزين في مجال العمل الإلكتروني وإعداد خطط فعالة لتدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعة.

-دراسة(عليان، ٢٠١١)^(٨)هدفت الدراسة إلى التعرف علي متطلبات الإدارة الإلكترونية ومشكلاتها من وجهة نظر المتخصصين في الإدارة العامة وإدارة الأعمال ونظم المعلومات الإدارية في جامعة البلقاء التطبيقية (الأردن) وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي تكونت من (٦١) عضو هيئة تدريس من حملة الماجستير والدكتوراه وقد أظهرت النتائج أن جميع المتخصصة والمدرية والمؤهلة لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية، كما أكد(٦٠,٦%) من أفراد عينة الدراسة علي أهمية توفير التمويل والميزانية اللازمة، وأشار(٥٢,٥%) الي ضرورة توفير التشريعات والقوانين والأنظمة اللازمة، بينما أشار(٣٦%) منهم إلي اهمية نشر الثقافة الإلكترونية ويرى(٦٩%) من أفراد عينة الدراسة أن قلة الخبرة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدي المديرين والعاملين تعد المشكلة الأولى التي تواجه الإدارة الإلكترونية، بينما تري (٦٢,٣%)

^٨ عليان، ربحى مصطفى(٢٠١١)، الإدارة الإلكترونية: متطلباتها ومشكلاتها من وجهة نظر المتخصص في الإدارة العامة وإدارة الأعمال ونظم المعلومات الإدارية في جامعة الملك بلقاء التطبيقية، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، ١٧(٢)، ٢٩-١.

ان المشكلة تكمن في عدم توفر الدعم المالي اللازم، ويرى (٤٩,٢%) من أفراد عينة الدراسة أن المشكلة تكمن في عدم الرغبة ورفض فكرة الإدارة الإلكترونية لدى كثير من الناس، وجاءت مشكلة غياب الوعي بالإدارة الإلكترونية وأهميتها في المرتبة الرابعة بين المشكلات وبنسبة مئوية (٤٦%) وقد خلصت الدراسة إلي عدد من التوصيات التي من شأنها المساهمة في توفير متطلبات الإدارة الإلكترونية وحل مشكلاتها.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Jervis and masoodian, ٢٠١٤)^(٩) هدفت الدراسة الي التعرف علي كيفية الجمع بين الأوراق وبين الوثائق الإلكترونية، ودور الأوراق والوثائق الإلكترونية، وكيفية إدارتها حالياً، والمشاكل التي تواجه إدارة الأوراق أو الوثائق الإلكترونية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، بحيث اعتمدت علي المقابلات لجمع البيانات من عينة مكونة من (١٤) شخص من (٨) مؤسسات في نيوزيلاندا أظهرت نتائج الدراسة أنه يتم أرشفة أغلب الأوراق إلكترونياً، يتم الاحتفاظ بالنسخة الأصلية من الأوراق الحساسة مثل العقود، وذلك بسبب عدم وجود القوانين التي تحكم النظام الإلكتروني، يتم حفظ اوراق كل عام علي حدة في ملف واحد ويتم وضع هذا الملف في صندوق خاص عند انتهاء العام، أما الوثائق الإلكترونية فيتم

^٩ Jervis,M.and .Masoodian,M.(٢٠١٤).How do people attempt to integrate the management of their paper and electronic documents? *Aslib journal of information Management*,٦٦(٢)

التعامل معها وتصنيفها إلكترونياً، استخدام الأوراق يحتاج إلي مجهود ووقت كبير لإدارته عكس الوثائق الإلكترونية والتي يتم التعامل معها إلكترونياً وخلصت الدراسة علي مجموعة من التوصيات منها: وجوب العمل علي زيادة التكامل بين النظامين الورقي والإلكتروني، والعمل علي تطوير نظم إلكترونية تدير الوثائق الإلكترونية تكون أكثر فاعلية.

- دراسة (Agnew. ٢٠١١)^(١٠) هدفت الدراسة الي التعرف علي أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه مدراء المدارس في منطقة غرب فيرجينيا الأمريكية في تطبيق الإدارة المدرسية الإلكترونية تكونت عينة الدراسة من (٦٣٥) من مدراء المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية الذين تم اختبارهم عشوائياً من جميع مديريات التربية والتعليم في مدارس منطقة غرب ولاية فرجينيا الأمريكية وقد أجاب أفراد عينة الدراسة علي استبانة شبكية موزعة علي عدة مجالات خاصة لتوفر البنية التحتية الإلكترونية (توفر المرافق، توفر الأجهزة، التمويل)، ومجال القضايا الاجتماعية (تصورات المعلمين والعاملين في المدرسة، دافعية المدراء)، ومجال القرارات التربوية المؤثرة في تطبيق مفهوم الإدارة المدرسية الإلكترونية وقد أشارت نتائج الدراسة إلي أن أهم المعوقات والمشكلات المرتبطة بتطبيق الإدارة المدرسية الإلكترونية كان (عدم توفر المعدات) و(عدم توفر الدعم التقني).

^{١٠} Agnew, David W. (٢٠١١). *Administrative Obstacles to Technology USA in west Virginia public Schools: A survey of west Virginia Principal*. ProQuest LLC. Ed, Dissertation, West Virginia University. ١٩٨

- دراسة (Totolo, ٢٠١١)^(١١) هدفت الدراسة الي التعرف على مدى قدرة مديري المدارس الثانوية على استخدام الحاسوب وملحقاته في عملهم الإداري، وتكونت عينة الدراسة من (١١١) مديرا ومديرة يعملون في المدارس الحكومية الثانوية في بوسوتوانا. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (٥٦) فقرة لقياس الاتجاهات نحو التكنولوجيا في الإدارة والكفايات المرتبطة بها وبينت الدراسة أن المديرين يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو استخدام التكنولوجيا في الإدارة، كما بينت أن معظم أعمالهم تتمحور حول استقبال البيانات وتخزينها ومعالجتها، إضافة إلي استخدام تقنيات الإنترنت والبريد الإلكتروني مكنت المديرين والمديرات من التواصل مع الإدارة العليا والمجتمع المحلي.

- دراسة (Felck, ٢٠١٠)^(١٢) هدفت الدراسة إلي الكشف عن مدى استخدام الإدارة الإلكترونية والبرامج الملحقة بها في إدارة الأقسام الإدارية في الجامعات تكونت عينة الدراسة من (٣٦) رئيس قسم ذكور يعملون في الأقسام الإدارية المختلفة، وتم تطبيق استبانة مكونة من (٦٠) فقرة، موزعة علي المعرفة الحاسوبية، واستخدام البرامج الملحقة، والرغبة في التطبيق وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ما نسبته (٦٧%) من رؤساء الأقسام يمتلكون معرفة مناسبة بالحاسوب، ويرغبون بتطبيقه في عملهم

^{١١} Totolo,A.(٢٠١١).Adoption and use of computer technology among school principals in Botswana Secondary School.*The International Information &Library Review*.٤٣(١):٧٠-١١٢

^{١٢} Felck,C.(٢٠١٠).Using Computers in Croatia National University Division.*Journal of Research in Higher Education*.٢(١),١١١-١٦٩

الإداري، كما أشارت النتائج إلي وجود علاقة طردية بين المعرفة بالحاسوب وبين مستوي استخدامه في الإدارة الإلكترونية، كما بينت نتائج الدراسة أن الإدارة الإلكترونية تخفف من عبء العمل علي رؤساء الأقسام، وتسرع م وتيرة العمل، وتقلل الأخطاء.

وباستعراض الدراسات السابقة، تتضح أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين

الدراسة الحالية، يمكن إجمالها على النحو التالي:

أولاً: أوجه التشابه: تتفق الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة من حيث منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي المسحي منا تتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة من حيث اعتماد الدراسة علي الاستبانة كأداة لجمع البيانات، باستثناء دراسة (Jervisandmasoodian، ٢٠١٤)، التي اكتفت بالمقابلات كأداة وحيدة لجمع البيانات واتفقت أيضا الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة من حيث التطبيق في المؤسسات التعليمية، سواء أكان في التعليم العالي كما في دراسة (رفاعي، ٢٠١٥)، دراسة (العريمي، ٢٠١٤)، دراسة (إبراهيم وآخرون، ٢٠١٢)، دراسة (عليان، ٢٠١١)، دراسة (felck، ٢٠١٠)، أو في التعليم العام كما في دراسة (الطشة، ٢٠١٣) دراسة (Agnew، ٢٠١١)، دراسة (Totolo، ٢٠١١).

ثانياً: أوجه الاختلاف: اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث هدف الدراسة فقد سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس واختلفت أيضا مع الدراسات السابقة من حيث نوع المؤسسة المستهدفة. بعكس الدراسات السابقة التي استهدف بعضها

مؤسسات التعليم العام والبعض الآخر استهدف مؤسسات التعليم العالي (الجامعات).

ثالثاً: أوجه الاستفادة: استفادت الدراسة الحالية بشكل كبير من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، وفي بناء الإطار النظري والمنهجي للدراسة، بالإضافة إلى تطوير أداة الدراسة، كما استفادة الدراسة الحالية كثيرا من الدراسات السابقة في استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة.

مجتمع وعينة البحث:

اختار هذا البحث العينة العشوائية الطبقية ، وذلك لاختلاف فئات المجتمع البحثي في فئاتهم الوظيفية ، واختلاف تخصصاتهم العلمية ، ومناصبهم الوظيفية ، وانتمائهم إلى الأقسام المختلفة ، ومؤهلاتهم المختلفة. ستشرح معادلة ستيفن ك. تومسون طريقة حساب عينة البحث.

المجتمع: يتكون مجتمع البحث من ٦٥٠٠ من الكادر الإداري العامل في جامعة عين شمس.

حجم العينة: واستنادا إلى حجم المجتمع، بالتالي يكون حجم العينة للمجتمع المختار وفق معادلة ستيفن طومسون ٣٦٣.

معادلة ستيفن طومسون لحساب حجم العينة :

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

$N =$ حجم المجتمع.

$Z =$ الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية 0.05 ومستوى الثقة 0.95 وتساوي 1.96 .

$d =$ معدل الخطأ ويساوي 0.05 .

$p =$ القيمة الاحتمالية وهي 0.50 .

$$n = \frac{6500 \times 0.50(1-0.50)}{[6500 - 1 \times (0.05^2 \div 1.96^2)] + 0.50(1-0.50)} = 363$$

منهجية البحث:

استند البحث على المنهج الوصفي في الاستعراض النظري، فضلاً عن المنهج التفكير الابتكاري، لتحليل أداة الدراسة (الاستبيان)، بهدف بناء خلفية تطبيقية تعزز أهداف البحث بحيث يساهم في وضع الحلول للمشكلة واعتماد المصادر والأساليب ذات الصلة بموضوع البحث.

أدوات البحث:

قامت الباحثة بعمل دراسة ميدانية للتعرف على دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الهيكل الإداري داخل جامعة عين شمس من خلال إعداد استبيان مستند على الأدب السابق على عينة من الموظفين والعاملين بالجامعة.

حدود البحث:

١. الحد الإجرائي: تناولت الباحثة كل الدراسات ذات العلاقة بمضمون الدراسة ضمن الدراسات المنشورة باللغة العربية وأيضاً اللغة الانجليزية.

٢. الحد المنهجي: اقتصر البحث على معرفة دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري داخل جامعة عين شمس.
٣. الحد البشري: اجري هذه البحث على عينة من الإداريين والموظفين والعاملين داخل الجامعة.
٤. الحد المكاني: جامعة عين شمس.
٥. الحد الزمني: طبق البحث خلال العام الجامعي ٢٠٢٠م.

الإطار النظري للدراسة

الإدارة الإلكترونية:

سعت العديد من حكومات الدول اللجوء إلى العالم الإلكتروني بهدف تقديم وإيصال المعلومات والخدمات إلكترونياً للمستفيدين في كافة المجالات، كما أننا نلاحظ التحول في دور المؤسسات الحكومية بشكل عام من الدور المقنن والمراقب إلى دور المساعد والمحفز وبالتالي فإن الخدمات التي تقدم من قبل المؤسسات بدأت تأخذ منحى جديداً يتسم بالشفافية والسرعة وأعلى درجات الإلتقان، وقد تم تعزيز ذلك مؤخراً بما يسمى بالإدارة الإلكترونية الحكومية التي تستخدم تقنيات المعلومات في

النظم الإدارية للمؤسسات الحكومية الكبيرة، بالإضافة إلى تحسين أدائها وتطوير جميع عناصرها من هياكل وأساليب وأفراد وتقنيات إدارية.^(١٣)

مفهوم الإدارة الإلكترونية: يعد مفهوم الإدارة الإلكترونية واحدا من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة الحديثة، وقد عرفها (المغربي) الجهود التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات لتقديم المنتجات لطلابها من خلال الحاسب الآلي والسعي لتخفيف حدة المشكلات الناجمة عن تعامل طالب المنتجات مع الأفراج بما يسيم في تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء التنظيمي^(١٤).

أهداف الإدارة الإلكترونية: تهدف الإدارة الإلكترونية إلى توفير منظومة عمل متكاملة بما يحقق تقديم أرقى الخدمات للمستخدمين، إضافة إلى الاستغلال الأمثل لموارد المنظمة من خلال كل من^(١٥):

- إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة للمؤسسة وكأنها وحدة مركزية.
- تبسيط الإجراءات الإدارية بشكل يسمح بتقديمها إلكترونيا.
- تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة.
- تقليص معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها.

^{١٣} السالمي، علاء عبد الرزاق محمد حسن (٢٠٠٨). الإدارة الإلكترونية، عمان، الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع ص.٧.

^{١٤} المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠٦). الإدارة الأصول العلمية والتوجهات المستقبلية، المنصورة، مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ص٢٢٨.

^{١٥} عابد ، يوسف رجب(٢٠١٥). أثر مكونات الإدارة الإلكترونية على فاعلية القرارات في القطاع العام ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية ، غزة، ص١٣.

دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

- تقليل أوجه الصرف في متابعة عمليات الإدارة المختلفة.
 - توفير البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية.
 - التعلم المستمر وبناء المعرفة.
 - زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا ومتابعة وإدارة كافة الموارد.
- أهمية الإدارة الإلكترونية:** لا شك أننا اليوم ندرك أهمية الإدارة الإلكترونية في إنجاز الأعمال الإدارية بكل دقة وشفافية وسرعة، ومشاركة المواطنين للمؤسسات من خلال استطلاع آرائهم في الخدمات المقدمة إليهم من خلال الإدارة الإلكترونية، وسهولة الحصول علي المعلومات والرجوع إليها من خلال بنك المعلومات المتوفرة من خلال الشبكات الداخلة، والمرونة في المعاملات بحيث يمكن للموظف الدخول إلي شبكة المعلومات من أي مكان متواجد بكل سهولة، ويمكن أيضا عقد الاجتماعات بين الإدارات المتباعدة جغرافيا، كما أنها تساعد من تحسين مستوي أداء المؤسسات الحكومية، وتخفيض تكاليف الانتاج وسرعة في إنجاز الأعمال^(١٦).
- أسس الإدارة الإلكترونية:** تعتمد الإدارة الإلكترونية على عدة أسس، تتمثل في كل من^(١٧):

^{١٦} خضر، نعيم أمين (٢٠١٣) ، الحاجات التدريبية اللازمة للارتقاء بالإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة ص.٤٦.

^{١٧} رفاعي، عقيل محمود ، مرجع سابق ، ص٧٨.

-
-
- تعدد قنوات الاتصال، مما يؤدي إلى تنوع الخدمات للمواطنين، والمستفيدين من المؤسسات لتعدد قنوات تقديم الخدمة.
 - المسؤولية الإدارية والشفافية، وهذا يجعل المعلومات بشأن الإجراءات الإدارية أكثر فعالية.
 - استخدام الأساليب الإلكترونية، وهذا يؤدي إلى ضمان حصول جميع المستفيدين من الخدمة على الخدمات والمعلومات من خلال الأجهزة الإلكترونية.
 - توافر الحماية الإلكترونية، خاصة فيما يتعلق بالمعلومات الأكثر حساسية.
 - توافر عوامل الجودة، مما يستلزم إعادة النظر في سياسات الاتصال والمعلومات، والوحدات الإدارية والعلاقات بينها.
 - مبررات النحول إلى الإدارة الإلكترونية:** إن دواعي تحول المؤسسات من الإدارة التقليدية إلى الإلكترونية كثيرة منها^(١٨):
 - التوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرارات.
 - الإجراءات والعمليات المعقدة وأثرها علي زيادة تكلفة الأعمال.

^{١٨} الشهري، محمد على أحمد (٢٠١١)، أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في مستوى أداء العاملين: دراسة تطبيقية في جامعة تبوك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن، ص ١١

- القرارات والتوصيات الفورية والتي من شأنها إحداث عدم توازن في التطبيق.

وتعتبر الإدارة الإلكترونية مدخلا معاصرا لتطوير وتحديث المنظمات والقضاء علي مشكلات الإدارة التقليدية لديها، وذلك علي اعتبار أن الإدارة الإلكترونية تعتمد أساسا علي تطبيق الفكر المعاصر، وتستخدم التقنيات الإلكترونية المتقدمة ذات التأثير الفعال في حياة الناس، حيث تقدم لهم كل الخدمات وتتعامل معهم عبر شبكة الانترنت بوسائل غاية في السهولة والانضباط والكفاءة الأمر الذي يساهم مساهمة فعالة في القضاء علي المشكلات والعقبات التي تعتر هؤلاء الناس تعاملاتهم المختلفة مع المنظمات، وبالإضافة إلي ضمان تحقيق العدالة والدقة والشفافية عند تنفيذ الأعمال والمعاملات المختلفة^(١٩) وفي ضوء ذلك فإن الإدارة الإلكترونية تسعى إلي إجراء تحسينات فعالة في المنظمات المعاصرة الأمر الذي يترتب عليه تحقيق ثلاث مزايا أساسية لها تتمثل في تحسين الخدمات المقدمة وتحسين العلاقات وزيادة العائد^(٢٠).

^{١٩} غنيم ، أحمد محمد(٢٠٠٤)، الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المنصورة، مصر: المكتبة المصرية، ص ٤٤

^{٢٠} عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠٠٧)، الإدارة الإلكترونية نماذج معاصرة ، القاهرة ، مصر: دار السحاب، ص ٣٦.

ويمكن القول بأن إدخال تقنيات المعلومات والاتصالات هو ثورة حقيقية في الإدارة لما يحدثه من تغيير في أسلوب العمل الإداري، وفعاليتها، وأدائه وبالتالي فإن الإدارة الإلكترونية تعني الانتقال من العمل التقليدي إلي تطبيقات معلوماتية بما فيها استخدام شبكات الحاسب الآلي لربط الوحدات التنظيمية مع بعضها لتسهيل الحصول علي البيانات والمعلومات لاتخاذ القرارات المناسبة، وانجاز الأعمال، وتقديم الخدمات للمستفيدين بكفاءة، وبأقل تكلفة، وأسرع وقت ممكن، وبمعني أدق فإن الإدارة الإلكترونية هي منظومة رقمية متكاملة تهدف إلي تحويل العمل الإداري العادي من النمط اليدوي إلي النمط الإلكتروني^(٢١).

أي أنه لن يكون هناك بعد الآن أكوام من الأوراق التي تعجز عن العثور على ما تحتاجه وسطها ولن يتم التنقيب بعد الآن وسط أكوام من الدفاتر والتقارير بحثا عن معلومات، ولن يكون هناك بعد اليوم استمارات موجهة توجيهها خاطئا، أو فواتير مفقودة أو قيود زائدة عن الحاجة أو شبكات ضائعة أو تأخير بسبب عدم اكتمال العمل الورقي^(٢٢).

^{٢١} محسن ، ناصر سعيد (٢٠١٠)، اتجاهات القيادة الإدارية في وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة صنعاء اليمن، ص٣.

^{٢٢} توفيق، عبد الرحمن(٢٠٠٥)، الادارة الالكترونية وتحديات المستقبل، القاهرة ، مصر : مركز الخبرات المهنية للإدارة ، ص٢٩.

- ضرورة إدراك القيادات العليا في مراكز اتخاذ القرار لأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين وتطوير جودة العمل الإداري.
- ضرورة نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية وتسويقها بين العاملين في مجال الإدارة وبين أفراد المجتمع بشكل عام.
- ضرورة نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية وتسويقها بين العاملين في مجال الإدارة وبين أفراد المجتمع بشكل عام.
- التأكيد على أهمية توفير البيئة التحتية لمشروع الإدارة الإلكترونية .
- التأكيد على أهمية توفير الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة من أجل تطبيق ناجح للإدارة الإلكترونية.
- التأكيد على أهمية توفير اللوائح والتشريعات المنظمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- التأكيد على أهمية توفير المخصصات المالية الكافية لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- تدريب المديرين والعاملين في مجال الإدارة على تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات لتأهيلهم مسبقاً قبل بدء تطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية.
- إجراء المزيد من الدراسات حول متطلبات الإدارة الإلكترونية ومعوقات تطبيقها في بيئات تعليمية أخرى.
- حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل.

عناصر الإدارة الإلكترونية: تعتمد الإدارة الإلكترونية على أربعة عناصر أساسية هي (٢٣) :

عتاد الحاسوب (Hardware): ويتمثل في المكونات المادية للحاسوب ونظمه وشبكاته ومحقاته.

البرمجيات (Software): وهي تعني الشق الذهني من نظم وشبكات الحاسوب مثل: برامج البريد الإلكتروني، قواعد البيانات، البرامج المحاسبية، نظم إدارة الشبكة، مترجمات لغة البرمجة، وأدوات تدقيق البرمجة.

العنصر البشري (knowledge worker): ويقع في قلب هذه المكونات الأساسية ويتكون من القيادات الرقمية، والمديرون؟، والمحللون للموارد المعرفية، ورأس المال الفكري في المنظمة.

التطوير الإداري:

يعد التطوير الإداري ظاهرة صحية وطبيعية في حياة المنظمات، فله أهمية كبيرة في زيادة كفاءة الأداء الوظيفي وفعاليته، وخاصة في العصر الحديث حيث النهضة الشاملة في المجالات كافة وذلك لأن النهضة الشاملة والناجحة تعتمد على وجود منظمات إدارية فعالة تقوم على البحث والدراسة والتحليل لتطوير جوانبها المختلفة بما في ذلك الجانب الإنساني والجانب التنظيمي، ويعتبر الجانبان البشري والتنظيمي

^{٢٣} بالخير، نسيبة بنت محمد بن محمد (٢٠١٦)، دور الإدارة الإلكترونية في الحد من الفساد الإداري: دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

من أهم مقومات النهضة الناجحة وما يبذل من جهد وكفاية وفعالية يساهم في رفع مستويات التنظيم والأداء الوظيفي للمنظمات الإدارية، فنجاح أي تنظيم يقتضي زيادة الاهتمام بتطوير الأفراد والتنظيم بأبعاده المختلفة، وتهيئة الجو المناسب، وخلق روح المناخ التنظيمي الناجح الذي يؤدي إلى زيادة في الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي والإنتاجي ولذلك فإن تلبية احتياجات الأفراد والتنظيم من العناصر المهمة التي يسعى التطوير التنظيمي إلى تحقيقها. فالتطوير التنظيمي يمكن النظر إليه على أنه الوظيفة الإدارية المستمرة والمنكاملة مع كل ما تقوم به الإدارات الهادفة إلى التطوير، كما أن التطوير هو الجهود الشمولية المخططة الهادفة إلى تغيير وتطوير الأفراد من خلال التأثير في قيمهم ومهاراتهم وسلوكهم، وذلك العمل على تغيير الاعتقادات والاتجاهات بشكل يؤدي إلى خلق مناخ تنظيمي سليم^(٢٤).

والتطوير التنظيمي يسعى إلى تحسين الأداء لكل من الأفراد والمنظمات من خلال الاعتماد على المنهجية العملية، والنظريات والمفاهيم السلوكية الرامية إلى إيجاد الحلول للمشكلات التي يواجهها أي تنظيم من خلال الدراسة والتعاون مع المنظمة الإدارية والبحث في ثقافتها وكذلك ثقافات الأفراد العاملين فيها، لأن مفهوم التطوير التنظيمي إشارة إلى مختلف مداخل العلوم السلوكية الرامية إلى توجيه عمليات الانفتاح مع البيئة الداخلية والخارجية بشكل ينعكس على أعضاء التنظيم بصورة

^{٢٤} الطجم ، عبد الله عبد الغني (٢٠٠٠)، التطوير التنظيمي، جدة، السعودية: دار البلاد للطباعة، ص٥٧.

تحمل في معانيها انفتاحاً وإخلاصاً وصدقاً يسعى إلى زيادة الإنتاجية وتحسين فعالية المنظمة الإدارية^(٢٥).

النظام الإداري

يعد النظام الإداري من أهم الأنظمة المتبعة في أية مؤسسة؛ لذا وضعت إدارة الجامعة منذ تأسيسها نظاماً لتسيير وتسهيل إدارة العمليات والنشاطات اليومية للجامعة، بالإضافة إلى الموارد البشرية المتمثل في إدارة شؤون الموظفين من خلال برامج الرواتب والبدلات، وتقويم العمل والترقيات، والإجازات والالتزامات ومحظورات العمل والجزاءات، والندب والإعارة والإيفاد، وانتهاء الخدمة والاستقالة.

وضمن إدارة الجامعة للتحسين المستمر والارتقاء المتواصل في الأداء العام للجامعة، وتحقيق التطوير المؤسسي الذي يشمل جميع الموارد المتوفرة لديها، قامت الجامعة بتطوير كافة الأنظمة والسياسات وتطوير الخطط بإتباع طرق ومنهجيات الإدارة الحديثة بما يضمن تحقيق أهدافها على أعلى المستويات في التحسين، ومن تلك الأنظمة:

- نظام التدريب:

اعتمدت الجامعة سياسة تطوير كوارها البشرية عن طريق الاستثمار في الموظفين من خلال تدريبهم داخل وخارج الجامعة عبر برنامج متكامل تم تصميمه بناءً على تحديد الاحتياجات التدريبية بطرق علمية انبثقت عنها خطة تدريبية نصف سنوية

^{٢٥} السكارنة، بلال خلف (٢٠٠٩)، التطوير التنظيمي والإداري، عمان، الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ص٣٧.

ترتكز على الاحتياجات التدريبية للموظفين وتنوع الوظائف، وبحسب متطلبات الخطة الإستراتيجية للجامعة.

- برنامج التخطيط الإحالي:

يمنح وجود هذا البرنامج الفرصة للجامعة لدراسة وتحليل الاحتياجات التدريبية للكفاءات المرشحة لشغل الوظائف الرئيسية في الجامعة، وذلك من خلال عملية انتقاء للمرشحين الذين سيشغلون المواقع الحساسة المتوقع إشغالها، ويتم ذلك عبر إجراءات اختيار موضوعية حسب نظام عادل وشفاف.

- نظام تقويم الأداء:

يهدف النظام إلى التأكد من تحقيق أعلى قدر من الانتفاع والاستفادة من المعرفة والمهارات والقدرات والكفاءات الموجودة لدى الموظفين في تنفيذ وتطوير الأعمال والأنشطة المنفذة في الجامعة، بالإضافة إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتطوير تلك الموارد، ويعتبر نظام التقويم من مرتكزات نظام التدريب الذي يعتمد عليه بشكل كبير؛ لتحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة للعاملين في الجامعة، كما يعتمد عليه برنامج التخطيط الإحالي، يتم تقويم الأداء آلياً، حيث تم إعداد عشرة نماذج لتقويم الأداء تتناسب مع تنوع الوظائف الموجودة في الجامعة، وقد تمت برمجتها على الحاسب ليتم التقويم السنوي لكافة الموظفين من جهتين إشرافيتين لكل موظف، ثم يتم إعلام الموظف بنتيجة التقويم، ويمكن للموظفين رفع شكوى أو تظلم إلى لجنة مختصة للطعن في نتائج التقويم للنظر في الطعون المقدمة.

نظام الحوسبة الشاملة:

تعتمد الجامعة في تنفيذ كافة المعاملات والإجراءات على البرامج المحوسبة المتطورة، سواء أكانت على صعيد المعاملات الإدارية أم شئون الموظفين أم المعاملات المالية، كما تخطو خطوات حثيثة باتجاه التطوير المستمر لكافة البرامج المحوسبة المعمول فيها في الجامعة، وحوسبة كافة الإجراءات والمعاملات المتبعة والاستغناء الكلي عن المعاملات الورقية.

أعادة هندسة الإجراءات الإدارية:

تقوم الجامعة بتقويم الإجراءات الإدارية المتبعة فيها من فترة إلى أخرى، وتعيد هندستها بما يتلاءم والتطورات المتسارعة في الجامعة، وبما يتوافق مع البرامج الحاسوبية المستحدثة، وفي ذلك الإطار قامت وحدة الجودة في الجامعة بتشكيل فريق مختص بذلك من العاملين في الجامعة

تطور الخدمات الأكاديمية:

اعتمدت الشؤون الأكاديمية عند بدء العمل في الجامعة على النظام اليدوي الورقي في تقديم خدماتها المختلفة. فكانت جميع الخدمات والأنشطة والمعاملات التي تقدمها، أو تشرف عليها دائرة الشؤون الأكاديمية من قبول وتسجيل الطلبة، ومتابعة الكليات والإشراف عليها، والامتحانات والقاعات والمراقبات واحتساب العبء التدريسي أكاديمياً ومالياً، ومعالجة مستحقات أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين، ومستحقات العمل الإضافي، وغيرها تتم بصورة يدوية ورقية.

دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

ومع انتشار التكنولوجيا الحديثة واستخدام الحاسوب كانت الشؤون الأكاديمية السبّاقة في هذا المجال، فعملت على تعديل خطط الكليات والبرامج والأقسام بإدخال مساقات علم الحاسوب بجوانب المعرفة المختلفة المرتبطة بهذا العلم.

خدمات الاتصال عن بعد:

- خدمة البريد الإلكتروني:

تعد من أهم خدمات الشبكة المعلوماتية حيث تتيح نقل العبارات والأخبار وتبادل ملفات البرامج والنصوص التي تتضمن الصوت والصور كما تتيح تبادل الرسائل بين الناس في مختلف دول العالم، وتقدم هذه الخدمة مجاناً من قبل غالبية محركات البحث على الشبكة، وتمتاز هذه الخدمة بسهولة الاستخدام والوصول إليها من أي موقع على الشبكة^(٢٦).

خدمة منتديات الحوار:

وهي الخدمة التي تدعم مجموعة كبيرة من المتحاورين الذين يتحدثون حول موضوع معين لهم اهتمام مشترك به عبر شبكة الانترنت^(٢٧)

-خدمات تبادل الملفات:

وهي برنامج يهدف إلى تبادل ونقل الملفات عبر الشبكة، كتبادل الملفات ذات الطابع العلمي بين مراكز البحوث والجامعات والمعاهد وتختلف هذه الخدمة عن

^{٢٦} رداد، أشرف منصور البسيوني (٢٠١١)، تقنيات المعلومات بمكتبات جامعة المنصورة: دراسة

ميدانية، **Cybrarians Journal**: البوابة العربية للمكتبات والمعلومات، ع ٢٧، ٢٦٥-٢٩٦.

^{٢٧} قنديلجي، عامر ابراهيم (٢٠٠٩)، المدخل الى المعرفة، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع،

ص ٤٧.

خدمة في أن الجهاز الآخر لا يعتبر مضيفاً مما يتطلب الحصول على Talent الاتصال عن بعد رقم حساب وكلمة سر محددة.

– خدمة المحادثات:

تعتبر وسيلة ميسرة للتواصل عبر الشبكة العالمية بين شعوب العالم وتقدمها محركات البحث مجاناً ولها ثلاثة أنواع^(٢٨):

- المحادثة المقروءة عن طريق الطباعة على الشاشة.
- المحادثة المسموعة عن طريق الصوت باستخدام اللاقط، وتستخدم أحياناً بالتزامن مع الطباعة.
- المحادثة المرئية باستخدام الكاميرات مما يمكن كل طرف مشاهدة الطرف الآخر.

مدخل توظيف تكنولوجيا المعلومات:

إن التحولات العالمية التي حدثت في مختلف العوامل البيئية، قد أكدت على قيمة المعلومات، ومدى الفرص الجديدة التي يمكن أن توفرها للمنظمة^(٢٩). وتلك المعلومات بمواصفات معينة يجب أن تخدم احتياجات الإدارة العليا في عمليات التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات. فالإدارة العليا بحاجة إلى معلومات بمواصفات معينة تخدم أغراضها. ومن هنا برزت الحاجة إلى توفير آلية مناسبة لتقييم مدى جودة هذه المعلومات. هذه الآلية تعتمد على وجود خصائص يجب أن تتوفر في المعلومات لجعلها ذات فائدة في دعم نشاطات الإدارة العليا من اتخاذ قرارات وتخطيط استراتيجي.

^{٢٨} المرجع نفسه، ص ٥٧.

^{٢٩} الشрман، زياد، (٢٠٠٤)، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

خصائص المعلومات الجيدة:

ويمكن إيجاز الخصائص التي تحتاجها المعلومات الناتجة من تطبيقات الإدارة الإلكترونية وهي كالتالي:

الشمولية: بحيث تغطي هذه المعلومات جميع جوانب الموضوع قيد الدراسة.

الدقة: بحيث تخلو هذه المعلومات من الأخطاء.

المناسبة زمنياً: بحيث تتوفر هذه المعلومات في الوقت المناسب للاستفادة منها.

الواقعية: بحيث تمثل واقع عمل المستفيد لتكون ذات فائدة في التعامل مع هذا الموضوع.

الكلفة: بحيث تكون كلفة المعلومات أقل من فائدتها.

كما أضاف (جودة وآخرون، ٢٠٠٤) بعض الصفات الأخرى منها:

النطاق الزمني: قد تكون المعلومات تاريخية أو مستقبلية.

مصدر المعلومات: قد تأتي من مصادر داخلية وهي التي تنشأ داخل المنظمة، أو من مصادر خارجية.

الاعتمادية: تشير إلى المدى الذي تسمح لصانع القرار بالاعتماد على المخرجات المعلوماتية، وهي تعتمد على مدى دقة مدخلات نظام المعلومات.

المرونة: وهي مدى قابلية المعلومات للتكيف مع الاحتياجات المختلفة لجميع المستفيدين. فإذا غطت هذه المعلومات كافة جوانب الموضوع فإنها تعطي متخذ القرار إماماً كاملاً بهذا الموضوع وتضع أمامه تصوراً يمكنه من اتخاذ قراراته بثقة بسبب كمال وشمولية المعلومات المتوفرة لديه، كذلك يجب أن تكون المعلومات

دقيقة خالية من الأخطاء لأن وجود الأخطاء فيها يمهّد إلى اتخاذ قرارات غير سليمة قد تتعكس سلبياً على المنظمة. وهذه المعلومات إذا توفرت بعد مرور وقت الحاجة إليها أصبحت عقيمة الفائدة لمتخذ القرار لعدم تمكنه من الاستفادة منها في اتخاذ قراره المطلوب في ذلك الوقت المحدد. وبعد ذلك كله فإن المعلومات التي يجب توفيرها للإدارة العليا يجب أن تكون ذات صلة وثيقة بالموضوع المراد التعامل معه وبأمور أخرى تهتم المدير متخذ القرار^(٣٠).

متطلبات التطوير التنظيمي:

يؤكد المهتمون بالتطوير التنظيمي أنه يستلزم لتحقيق فاعلية ونجاح برامج التطوير التنظيمي توفر عدد من الشروط والمتطلبات ومن أهمها: (٣١)

١. دعم وتأييد القادة الإداريين لجهود التغيير، مما يضمن له الاستمرارية وتحقيق النتائج.

٢. وجود خبراء أو وكلاء التغيير.

٣. اشتراك العاملين في رسم أهدافه والتخطيط له وتنفيذه، وشرح وتوضيح دوافع وأسباب التغيير للعاملين وفوائده المادية والمعنوية، وعدم إغفال دور التنظيمات غير الرسمية لما لها من تأثير على سلوك الأفراد.

^{٣٠} غنيم ، أحمد محمد (٢٠٠٣)، الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المنصورة، مصر: المكتبة المصرية، ص٨٨.

^{٣١} العميان، محمود (٢٠٠٤)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان ، الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع، ص٦٩.

٤. الإدراك والوعي للمشكلة أو المشاكل التي تعاني منها المنظمة، والإيمان بضرورة التدخل والتحرك للتصدي لها.
٥. إتاحة الوقت اللازم للدراسة والتخطيط والتنفيذ وانتظار النتائج، وان لا يكون هناك تسرع أو اندفاع للتعجيل بنتائج غير مضمونة أو مؤكدة.
٦. عدم إغفال جوانب القوة والايجابيات في الإدارة بالرغم من القيام بالتطوير.
٧. وضوح الاختصاصات والمهام الإدارية.
٨. توفر أنظمة اتصال فعالة.
٩. توفير الموارد البشرية والمادية والتقنية التي تهيئ للتغيير وتساعد على تنفيذه
١٠. القناعة بقدرة الخبير أو المستشار الخارجي المكلف بتطبيق البرنامج.
١١. الاشتراك والتعاون مع إدارة الموارد البشرية في المنظمة وأقسامها، حيث أن الخبرة والتأييد من جانب العاملين في هذه الإدارة يعتبر عاملاً أساسياً في تصميم وتنفيذ برامج التطوير، خاصة في مجالات تقييم العاملين وتنمية قدراتهم وسياسات المكافأة والتحفيز.

جامعة عين شمس:

جامعة عين شمس هي ثالث أقدم جامعة مصرية، تأسست في يوليو ١٩٥٠ تحت اسم جامعة إبراهيم باشا. شاركت مع جامعة القاهرة (سابقاً، جامعة فؤاد الأول) وجامعة الإسكندرية (سابقاً، جامعة فاروق الأول) في إنجاز رسالة الجامعات المصرية واحتواء الطلب المتزايد على التعليم العالي، وتعد الجامعة من الجامعات العربية المرموقة.

وفي ١٩٥٠، كان هناك فقط ٨ كليات بالجامعة. أما اليوم، فتضم ١٥ كلية ومعهدين عاليين. (كلية الألسن من الداخل-كلية الطب- كلية طب الأسنان-كلية الصيدلة- كلية الهندسة- كلية العلوم- كلية الحاسبات والمعلومات- كلية الألسن-كلية التمريض-كلية التجارة-كلية الحقوق-كلية البنات للآداب والعلوم والتربية- كلية التربية- كلية التربية النوعية- كلية الآداب- كلية الزراعة)

الجانب التطبيقي

عرض تحليل البيانات

سيتم الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية :

- أ. الاختبارات الوصفية لتحليل الاتجاه العام لإجابات المستقضي منهم.
- ب. اختبار ثبات المقياس باستخدام الفا كرو نباخ.
- ج. أسلوب الانحدار الخطي البسيط لقياس العلاقة بين المتغيرات التابعة و المتغير المستقل والذي يتسبب في تغيير المتغير التابع .
- د. اختبار تحليل التباين. حيث يستخدم هذا الاختبار في التحقق من دلالة الفروق بين متوسطات ثلاث مجموعات او أكثر.

وصف مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من الإداريين (مدراء إدارة ، مدراء أقسام، محاسبين، مشرفين، موظفين) في جامعة عين شمس.

عينة الدراسة:

تم تحديد عينة البحث من مفردات الدراسة عن طريق تطبيق العينة العشوائية الطبقية ، وذلك لاختلاف فئات المجتمع البحثي في فئاتهم الوظيفية ، واختلاف تخصصاتهم العلمية ، ومناصبهم الوظيفية ، وانتمائهم إلى الأقسام المختلفة ، ومؤهلاتهم المختلفة.

تقييم أداة الدراسة:

وللتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

اختبار ثبات وصدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناءً على نظرية القياس الصحيح تعني الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة.

وللتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم استخدام اختبار الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

استخدمت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة ٧٢٥ في اختبار مدى ثبات المقياس المستخدم في الدراسة، وبلغ إجمالي عدد عبارات القائمة ٣٩ عبارة موزعة على المتغير المستقل والمتغير التابع ويبين الجدول التالي قيم معاملات الصدق والثبات.

جدول رقم (١)

قيم معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

نوع المتغير	المتغيرات	معامل الثبات %	معامل الصدق %	عدد عبارات المقياس
المتغير المستقل	تطبيقات الإدارة الإلكترونية	٨١%	٩١%	١٢
المتغير التابع	تطوير الهيكل التنظيمي	٦٧%	٨٢%	٨
	تنمية الموارد البشرية	٩٣%	٩٦%	٩
	توظيف تكنولوجيا المعلومات	٨٠%	٨٩%	١٠
المجموع	٤ متغيرات	٨٠%	٩٠%	٣٩

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميدانية.

يتضح من الجدول السابق رقم (١) أن نتائج اختبار (الفا كروناخ) للصدق والثبات لجميع عبارات الاستبيان كانت أكبر من (٠.٧٠)، مما يعني أن المقياس الذي اعتمد عليه البحث لقياس عبارات كل متغير يتمتع بالصدق والثبات الداخلي.

تنظيم البيانات:

تم توزيع (٤٠٠) استبانة ، و رجعت (٢٨٠) استبانة بنسبة ٨٢.٤ % ، ولم يتم إرجاع (١٠٠) استبانة بنسبة ٦.٦٧ % من المجموع. وتم استبعاد عدد (٢٠) استبانة من مجموع الـ (٢٨٠) لعدم صلاحيتها للتحليل. وعليه بلغ عدد الاستمارات المؤهلة للتحليل (٢٨٠). يوضح الجدول رقم (١) هذه النتيجة على النحو التالي:

جدول رقم (٢)

عينة الدراسة المأخوذة والاستبيانات الصالحة للتحليل

عدد أفراد العينة	العينة المأخوذة والاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المستعدة	الاستبيانات غير المستعدة	الاستبيانات المستعدة	الاستبيانات الصالحة للتحليل
العدد والنسبة %	العدد والنسبة %	العدد والنسبة %	العدد والنسبة %	العدد والنسبة %	العدد والنسبة %
٣٦٣	٣٦٣	٣٠٠	٦٣	٢٠	٢٨٠
%١٠٠	%١٠٠	%٧٥	%١٧.٣٦	%٦.٦٧	%٨٢.٤

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية ٢٠٢٠ م

وصف الخصائص الأساسية لعينة الدراسة:

التحليل الوصفي للمتغيرات الأساسية الديمغرافية:

احتوت البيانات الأساسية على أربع عناصر هي: المركز الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، والجدول رقم (٣) يبين ذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (٣)

توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للبيانات الديموغرافية

م	المتغيرات الديموغرافية	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية %
١	المركز الوظيفي	مدير إدارة	١٠	%٣.٥٧
		رئيس قسم	١٥	%٥.٣٦
		مشرف	٢٥	%٨.٩٣
		محاسب	١٠	%٣.٥٧
		موظف	٢٢٠	%٧٨.٥٧

الإجمالي		٢٨٠	١٠٠%
العمر	٢	أقل من ٢٥ سنة	١٥
		من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	١٢٠
		من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	٩٥
		٤٥ سنة فأكثر	٥٠
الإجمالي		٢٨٠	١٠٠%
المستوى التعليمي	٣	ثانوية عامة	٣٥
		جامعي	٢٢٠
		دراسات عليا	٢٥
الإجمالي		٢٨٠	١٠٠%
سنوات الخبرة	٤	أقل من ٥ سنوات	١٥
		من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٠
		١٠ سنوات فأكثر	٢٣٥
الإجمالي		٢٨٠	١٠٠%

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج الدراسة الميدانية ٢٠٢٠ م

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣) الآتي:

ومن أهم خصائص مجتمع عينة البحث ووفقاً للمركز الوظيفي نجد أن نسبة الموظفين بلغت (٧٨.٥٧%) وهي أكبر نسبة تليها المشرفين بنسبة (٨.٩٣%) ثم

رئيس القسم بنسبة (٥.٣٦%)، و أخيراً جاء مدير الإدارة والمحاسب بنسب متساوية بلغت (٣.٥٧%). كما اوضح التحليل توزيع مفردات العينة وفقاً لمتغير العمر نجد أن الفئة العمرية (من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة) شكلت نسبة (٤٢.٨٦%) وهي تعتبر أكبر نسبة بين الفئات العمرية لعينة البحث، تليها الفئة العمرية (من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة) بنسبة بلغت (٣٣.٩٣%)، ثم الفئة العمرية (٤٥ سنة فأكثر) بنسبة بلغت (١٧.٨٦%)، و أخيراً الفئة العمرية (أقل من ٢٥ سنة) بنسبة (٥.٣٦%)، كما اظهر التحليل توزيع مفردات العينة حسب متغير المستوى التعليمي نجد أن نسبة (٧٨.٥٧%) كانت للمستوى التعليمي (جامعي)، وأن نسبة (١٢.٥%) كان للمستوى التعليمي (ثانوية عامة) ونسبة (٨.٩٣%) دراسات عليا، فيما يتعلق بسنوات الخبرة في جامعة عين شمس نجد أن نسبة (٥.٣٦%) أقل من ٥ سنوات، وأن نسبة (١٠.٧١%) من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، وأن نسبة (٨٣.٩٣%) كانت لفئة ١٠ سنوات فأكثر وهي النسبة الأعلى.

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

يتضمن هذا الجزء النتائج المبدئية التي تم التوصل إليها من تحليل البيانات الخاصة لقيم المتغيرات المعنية في البحث، حيث تم قياس وتحليل الاتجاه العام لإجابات المستقي مناهم من خلال استخراج المتوسطات الحسابية لهذه الإجابات ومقارنتها بالمتوسط الفرضي الذي يمثل نقطة المنتصف على مقياس ليكرت الخماسي بالنسبة للعبارات المتعلقة بالمتغير المستقل (غير متوفر مطلقاً، غير متوفر، متوفر إلى حد ما، متوفر، متوفر بدرجة كبيرة)، أما عبارات المتغير التابع

فتمثل نقطة المنتصف على مقياس ليكرت الخماسي (لا تسهم مطلقاً، لا تسهم، تسهم إلى حد ما، تسهم، تسهم بدرجة كبيرة) وكذلك الانحرافات المعيارية والأهمية النسبية، وترتيب الأهمية.

أولاً: المؤشرات المتعلقة بمدى توفر تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الجامعة للبيئة محل البحث (المتغير المستقل):

فقد تبين من خلال تحليل الإجابات الخاصة بهذا المتغير مجموعة من النتائج يمكن عرضها في الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية وترتيب الأهمية لعبارات المتغير المستقل للبيئة محل البحث

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
١	هل يتوفر برنامج التعليم الإلكتروني (Moodle).	٤.٣٩	٠.٥٧٨	٨٧.٨	١
٢	هل يتوفر البريد الإلكتروني بالجامعة.	٤.٠٤	٠.٧٠٠	٨٠.٨	٣
٣	هل يتوفر نظام الاجتماع عن بعد (Videoconference).	٣.٩٨	٠.٧٣٨	٧٩.٦	٤
٤	هل تتوفر تقنية التوقيع الإلكتروني في المراسلات الإلكترونية.	٣.٧٦	١.٠٦٩	٧٥.٢	٧
٥	هل تتوفر برامج الدعم الفني.	٣.٢٧	٠.٩٢٧	٦٥.٤	٨

دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

٢	٨١.٦	٠.٦٣٨	٤.٠٨	هل تتوفر المكتبة الإلكترونية.	٦
٥	٧٨	٠.٦٥٣	٣.٩٠	هل يتوفر نظام للقبول والتسجيل إلكتروني.	٧
٦	٧٧	٠.٨٧٥	٣.٨٥	هل يتوفر نظام الشراء الإلكتروني.	٨
١٠	٦٠.٨	٠.٨٤٣	٣.٠٤	هل يتوفر برنامج إلكتروني للحضور والغياب.	٩
٩	٦١.٦	٠.٩٠٥	٣.٠٨	هل يتوفر برنامج إلكتروني للشؤون الإدارية .	١٠
١٢	٥٢.٢	١.١٣٧	٢.٦١	هل تتوفر برامج للدرجات إلكترونياً.	١١
١١	٦٠.٤	٠.٩٣٨	٣.٠٢	هل يتوفر برامج الأرشفة الإلكترونية	١٢
	٧١.٧	١.٨٢٠	٣.٥٩	إجمالي فقرات المتغير المستقل	
= ٢٨٠n					

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن مستوى جميع فقرات متغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية للعينة محل البحث، جاء بانحراف معياري (١.٨٢٠)، وبمتوسط حسابي (٣.٥٩)، وهو بدرجة (متوفر)، ونجد أن أعلى ترتيب لفقرات المتغير المستقل وفقاً لأهميتها النسبية جاء للفقرة رقم (١) وهي (هل يتوفر برنامج التعليم الإلكتروني (Moodle))، وقد جاءت بانحراف معياري (٠.٥٧٨)، وبمتوسط حسابي (٤.٣٩) وهي بدرجة (متوفر بدرجة كبيرة). بينما كان أدنى ترتيب للفقرة رقم (١١) وهي (هل تتوفر برامج للدرجات إلكترونياً) وقد جاءت بانحراف معياري

(١.١٣٧)، وبمتوسط حسابي (٢.٦١) وهي درجة (متوفر إلى حد ما). ويشير ذلك إلى أن إدراك العينة محل البحث لمفهوم متغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية كان فوق المتوسط الافتراضي لهذه البحث وهو (٣) وبدرجة متوفر. ثانياً: المؤشرات المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (الهيكل التنظيمي) للعينة محل البحث (المتغير التابع): فقد تبين من خلال تحليل الإجابات الخاصة بهذا المتغير مجموعة من النتائج يمكن عرضها في الجدول التالي:

جدول رقم (٥)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية وترتيب الأهمية لعبارات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (الهيكل التنظيمي) للعينة محل البحث

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
١	يسهم تبسيط الهيكل التنظيمي بتقليل عدد المستويات الإدارية .	٣.٤٢	٠.٧٧٧	٦٨.٤	١
٢	يساهم التوجه نحو اللامركزية الإدارية في اتخاذ القرارات منح سلطة أعلى للموظفين والمديرين .	٣.٣٩	٠.٩٢٢	٦٧.٨	٢
٣	يسهم تفويض الصلاحيات إلى العاملين تحسين العمل في المستويات الإدارية الدنيا .	٣.٠٨	٠.٧٦٩	٦١.٦	٧
٤	يساهم إعادة توزيع المهام وفقاً للمؤهلات والقدرات والمهارات التي يمتلكها الموظف لرفع إنتاجهم .	٣.١٣	٠.٧٦٨	٦٢.٦	٦
٥	يسهم دمج وتجميع الوحدات الإدارية المتشابهة	٣.٠٢	٠.٩٩١	٦٠.٤	٨

دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

				في أنشطتها ومهامها في سرعة تنفيذ القرارات.
٣	٦٧.٦	٠.٨٧٣	٣.٣٨	يسهم توضيح المهام والأدوار المطلوبة من كل وحدة إدارية إلى تحسين نظام العمل.
٤	٦٤.٨	٠.٧١١	٣.٢٤	يسهم إلغاء الازدواجية والتكرار في المهام بين الوحدات الإدارية إلى رفع مستويات التنظيم والإداء.
٥	٦٣.٨	٠.٦٩٢	٣.١٩	يسهم مشاركة المرؤوسين في عملية اتخاذ القرارات في جعل هذه القرارات أكثر فعالية.
	٦٤.٦٣	٠.٨١٣	٣.٢٣	إجمالي فقرات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (الهيكل التنظيمي)
= ٢٨٠.٧				

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الجدول السابق رقم (٥) أن مستوى جميع فقرات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (الهيكل التنظيمي) للعينة محل البحث، جاء بانحراف معياري (٠.٨١٣)، وبمتوسط حسابي (٣.٢٣)، وهو بدرجة (يسهم)، ونجد أن أعلى ترتيب لفقرات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (الهيكل التنظيمي) وفقاً لأهميتها النسبية جاء للفقرة رقم (١) وهي (يسهم تبسيط الهيكل التنظيمي بتقليل عدد المستويات الإدارية)، وقد جاءت بانحراف معياري (٠.٧٧٧)، وبمتوسط حسابي (٣.٤٢) وهي بدرجة (يسهم). بينما كان أدنى ترتيب للفقرة رقم (٥) وهي (يسهم دمج وتجميع الوحدات الإدارية المتشابهة في أنشطتها ومهامها في سرعة تنفيذ القرارات) وقد جاءت بانحراف معياري (٠.٩٩١)، وبمتوسط حسابي (٣.٠٢) وهي

درجة (يسهم). ويشير ذلك إلى أن إدراك العينة محل البحث لمفهوم إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (الهيكل التنظيمي) كان فوق المتوسط الافتراضي لهذه الدراسة وهو (٣) ودرجة يسهم.

ثالثاً: المؤشرات المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (تنمية الموارد البشرية) للعينة محل البحث (المتغير التابع):

فقد تبين من خلال تحليل الإجابات الخاصة بهذا المتغير مجموعة من النتائج يمكن عرضها في الجدول التالي:

جدول رقم (٦)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية وترتيب الأهمية لعبارات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (تنمية الموارد البشرية) للعينة محل البحث

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
١	يسهم الارتقاء بالمهارات الإدارية للرؤساء في تحقيق الكفاءة والفعالية.	٣.٨٨	٠.٧١١	٧٧.٦	١
٢	يساهم تنمية الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين إلى تخفيض الصراعات السلبية.	٣.٣٦	٠.٦٥٩	٦٧.٢	٧
٣	يسهم رفع الروح المعنوية للرؤساء والمرؤوسين إلى تحسين الإنتاجية وتقليل الفاقد.	٣.٤٢	٠.٨٩٢	٦٨.٤	٤
٤	يساهم تدعيم الثقة في المرؤوسين إلى خلق إحساس بالانتماء للمنظمة .	٣.٧٧	٠.٧٤٠	٧٥.٤	٢
٥	يسهم تنمية روح الإبداع والابتكار إلى خلق الكثير من الأفكار الإبداعية الضرورية لنجاح أي عمل.	٣.٣٧	٠.٩٢٦	٦٧.٤	٦
٦	تساهم عملية إعداد خطط وبرامج متقنة من أجل الاستفادة من البرامج التطويرية من قبل العاملين	٣.٦٩	٠.٧٨٩	٧٣.٨	٣

دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

				إلى ضمان أن أفراد المنظمة يعملون باتجاه تحقيق نفس الأهداف.
٩	٦٤.٢	٠.٨٣٤	٣.٢١	٧ تساهم عملية توفير المعلومات عن أداء المرؤوسين إلى خلق الثقة لدى المرؤوسين برؤسائهم.
٥	٦٧.٨	٠.٦٩٢	٣.٣٩	٨ تساهم عملية توفير المعلومات عن المشاكل التي تواجه المرؤوسين إلى شعورهم بمزيد من الارتباط تجاه المنظمة.
٨	٦٤.٤	٠.٦٣٣	٣.٢٢	٩ تساهم إقامة العلاقات الودية وتخفيف حدة التوترات إلى رفع مستوى العمل.
	٦٩.٥٨	٠.٧٦٤	٣.٤٨	إجمالي فقرات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (تنمية الموارد البشرية)
= ٢٨٠n				

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) أن مستوى جميع فقرات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (تنمية الموارد البشرية) للعينة محل البحث، جاء بانحراف معياري (٠.٧٦٤)، وبمتوسط حسابي (٣.٤٨)، وهو بدرجة (يسهم)، ونجد أن أعلى ترتيب لفقرات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (تنمية الموارد البشرية) وفقاً لأهميتها النسبية جاء للفقرة رقم (١) وهي (يسهم الارتقاء بالمهارات الإدارية للرؤساء في تحقيق الكفاءة والفعالية)، وقد جاءت بانحراف معياري (٠.٧١١)، وبمتوسط حسابي (٣.٨٨) وهي بدرجة (يسهم). بينما كان أدنى ترتيب للفقرة رقم (٧) وهي (تساهم عملية توفير المعلومات عن أداء المرؤوسين إلى خلق الثقة لدى المرؤوسين برؤسائهم) وقد جاءت بانحراف معياري (٠.٨٣٤)، وبمتوسط حسابي (٢.٢١) وهي درجة (يسهم). ويشير ذلك إلى أن إدراك العينة محل البحث لمفهوم إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (تنمية الموارد البشرية) كان فوق المتوسط الافتراضي لهذه الدراسة وهو (٣) وبدرجة يسهم.

رابعاً: المؤشرات المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير

الإداري (توظيف تكنولوجيا المعلومات) للعيينة محل البحث (المتغير التابع):

فقد تبين من خلال تحليل الإجابات الخاصة بهذا المتغير مجموعة من النتائج يمكن

عرضها في الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية وترتيب الأهمية لعبارات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (توظيف تكنولوجيا المعلومات) للعيينة محل البحث

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
١	تساهم عملية تحديث وسائل التقنية المختلفة بشكل دوري إلى توفير الحماية للمعلومات من المخاطر التي تهددها.	٤.١٠	٠.٧٦٣	٨٢	١
٢	يساهم الاستخدام الأمثل لقواعد البيانات الآلية وتحديثها إلى نتائج أفضل من حيث توفير الوقت والاستخدام الأمثل للموارد .	٤.٠٨	٠.٥٠١	٨١.٦	٢
٣	تسهم عملية تحسين أساليب الاتصال ونقل البيانات والمعلومات بين الدوائر المختلفة إلى تحسين الاتصال بين الأفراد والعاملين داخل المنظمة والإدارة.	٤.٠٥	٠.٧٨٠	٨١	٣
٤	تساهم عملية تطوير نظم المعلومات الحالية وإنشاء قواعد بيانات إضافية في مجال التطوير التنظيمي إلى زيادة القدرة على الابتكار وتطوير المنتجات.	٣.٩٨	٠.٦٥٢	٧٩.٦	٤
٥	تسهم زيادة فاعلية نظم الحفظ والأرشفة للمستندات إلى زيادة السيطرة على الوثائق وتحسين وسائل إدارتها.	٣.٧٨	٠.٧٩٢	٧٥.٦	٦

دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

٧	٧٤.٦	٠.٦٣٥	٣.٧٣	يساهم توفير نظام معلومات متكامل إلى تقليل حالات عدم التأكد (البدائل) لدى متخذ القرار.	٦
٨	٧٢.٦	٠.٦٨٨	٣.٦٣	تساهم سرعة وصول المعلومات والتوجيهات من الرؤساء للمرؤوسين إلى توفير للوقت والجهد والسرعة في الوصول إلى ما هو مطلوب وهام.	٧
٩	٦٧.٢	٠.٧٢٩	٣.٣٦	يساهم نقل المعلومات من المرؤوسين إلى الرؤساء إلى ارتباط العاملين بالمنظمة وتعزيز ولائهم لها.	٨
٥	٧٥.٨	٠.٦٦٤	٣.٧٩	يساهم توفير المعلومات حول الأعمال والمهام الوظيفية إلى تعزيز الأداء، وتحسين نظم العمل.	٩
٦	٧٥.٦	٠.٧٩٢	٣.٧٨	يساهم الحد من تحريف المعلومات وتشويهها إلى تحقيق الشفافية الإدارية بالمنظمة.	١٠
	٧٦.٥٦	٠.٧٠٠	٣.٨٣	إجمالي فقرات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (توظيف تكنولوجيا المعلومات)	
	= ٢٨٠.٧٢				

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) أن مستوى جميع فقرات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (توظيف تكنولوجيا المعلومات) للعينة محل البحث، جاء بانحراف معياري (٠.٧٠٠)، وبمتوسط حسابي (٣.٨٣)، وهو بدرجة (يساهم)، ونجد أن أعلى ترتيب لفقرات المتغير التابع المتعلقة بمدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (توظيف تكنولوجيا المعلومات) وفقاً لأهميتها النسبية جاء للفقرة رقم (١) وهي (تساهم عملية تحديث وسائل التقنية المختلفة بشكل دوري إلى توفير الحماية للمعلومات من المخاطر التي

تهدها)، وقد جاءت بانحراف معياري (٠.٧٦٣)، وبمتوسط حسابي (٤.١٠) وهي بدرجة (يسهم). بينما كان أدنى ترتيب للفقرة رقم (٨) وهي (يسهم نقل المعلومات من المرؤوسين إلى الرؤساء إلى ارتباط العاملين بالمنظمة وتعزيز ولائهم لها) وقد جاءت بانحراف معياري (٠.٧٢٩)، وبمتوسط حسابي (٣.٣٦) وهي درجة (يسهم). ويشير ذلك إلى أن إدراك العينة محل البحث لمفهوم إسهام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير الإداري (توظيف تكنولوجيا المعلومات) كان فوق المتوسط الافتراضي لهذه الدراسة وهو (٣) وبدرجة يسهم.

نتائج اختبار فروض البحث:

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

ينص هذا الفرض على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على التطوير الإداري من

وجهة نظر عينة الدراسة".

يختبر هذا الفرض وفروعه العلاقة المباشرة لتطبيقات الإدارة الإلكترونية (كمتغير مستقل) على قدرة الجامعة في التطوير الإداري (كمتغير تابع) في جامعة عين شمس محل البحث. تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لبيان مدى معنوية

دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

العلاقة بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية و قدرة الجامعة على التطوير الإداري في جامعة عين شمس من وجهة نظر عينة البحث.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول:

ينص هذا الفرض على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

تطبيقات الإدارة الإلكترونية و قدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي".

سيتم استخدام الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة المباشرة بين متغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل و قدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي كمتغير تابع في جامعة عين شمس.

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمتغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل على متغير قدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي كمتغير تابع

المعامل	قيمة احصاء T	الدلالة	معامل التحديد R^2	قيمة احصاء F	الدلالة
قدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي	٦٧.١٨٩	أقل من ٠.٠١	٠.٩٥٣	٤٥١٤.٣٤٩	٠.٠٠٠

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميدانية.

أكدت نتائج الجدول السابق رقم (٨):

على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير قدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي على متغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية ، وذلك بناء على معنوية

اختبار T حيث نجد أن مستوى الدلالة اقل من ١%. كما أكدت على ذلك إحصاءات اختبار F والتي جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ١% أي أن النموذج الخاص بالتقدير معنوي وذات دلالة عالية جداً. وجاء معامل الانحدار موجب أي أنه كلما زاد متغير تطوير الهيكل التنظيمي كلما كانت العلاقة موجبة لمتغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية. وأخيراً نجد أن قيمة معامل التحديد R^2 بلغت قيمته ٠.٩٥٣ وهي نسبة عالية مما يشير إلى نسبة التغيرات في المتغير التابع (قدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي) والتي تسببها التغيرات في المتغير المستقل (تطبيقات الإدارة الإلكترونية) بلغت ٩٥.٣%.

وبناءً على النتائج السابقة نفرض الفرض القائل لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي و نقبل الفرض البديل القائل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني:

ينص هذا الفرض على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية".

سيتم استخدام الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة المباشرة بين متغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل وقدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع في جامعة عين شمس.

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمتغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل على متغير قدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع

الدلالة	قيمة احصاء F	معامل التحديد R ²	الدلالة	قيمة احصاء T	المعامل
٠.٠٠٠	٥٧١٤.٤٤٢	٠.٩٦٣	أقل من ٠.٠١	٧٥.٥٩٤	قدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميدانية.

أكدت نتائج الجدول السابق رقم (٩):

على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير قدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية على متغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية ، وذلك بناء على معنوية اختبار T حيث نجد أن مستوى الدلالة اقل من ١% . كما أكدت على ذلك إحصاءات اختبار F والتي جاءت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ١% أي أن النموذج الخاص بالتقدير معنوي وذات دلالة عالية جدا. وجاءت معاملات الانحدار موجبة أي أنه كلما زاد متغير تنمية الموارد كلما كانت العلاقة إيجابية لمتغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية. وأخيرا نجد أن قيمة معامل التحديد R² بلغت قيمته ٠.٩٦٣ وهي نسبة عالية مما يشير إلى نسبة التغيرات في المتغير التابع (قدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية) والتي تسببها التغيرات في المتغير المستقل (تطبيقات الإدارة الإلكترونية) بلغت ٩٦.٣%.

وبناءً على النتائج السابقة نفرض الفرض القائل لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية و نقبل الفرض البديل القائل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث:

ينص هذا الفرض على إنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على توظيف تكنولوجيا المعلومات".

سيتم استخدام الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة المباشرة بين متغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل وقدرة الجامعة على توظيف تكنولوجيا المعلومات كمتغير تابع في جامعة عين شمس.

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمتغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل على متغير قدرة الجامعة على توظيف تكنولوجيا المعلومات كمتغير تابع

المعامل	قيمة احصاء T	الدلالة	معامل التحديد R ²	قيمة احصاء F	الدلالة
قدرة الجامعة على توظيف تكنولوجيا المعلومات	٧٠.٢٧٠	أقل من ٠.٠١	٠.٩٥٧	٤٩٣٧.٩٣٢	٠.٠٠٠

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميدانية.

أكدت نتائج الجدول السابق رقم (١٠):

على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير قدرة الجامعة على توظيف تكنولوجيا المعلومات على متغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية ، وذلك بناء على معنوية اختبار T حيث نجد أن مستوى الدلالة اقل من ١% . كما أكدت على ذلك إحصاءات اختبار F والتي جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ١% أي أن النموذج الخاص بالتقدير معنوي وذات دلالة عالية جداً. وجاءت معاملات الانحدار موجبة أي أنه كلما زاد متغير توظيف تكنولوجيا المعلومات كلما كانت العلاقة إيجابية لمتغير تطبيقات الإدارة الإلكترونية. وأخيراً نجد أن قيمة معامل التحديد R^2 بلغت قيمته ٠.٩٦٣ وهي نسبة عالية مما يشير إلى نسبة التغيرات في المتغير التابع (قدرة الجامعة على توظيف تكنولوجيا المعلومات) والتي تسببها التغيرات في المتغير المستقل (تطبيقات الإدارة الإلكترونية) بلغت ٩٦.٣%.

وبناءً على النتائج السابقة نفرض الفرض القائل لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على توظيف تكنولوجيا المعلومات و نقبل الفرض البديل القائل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية.

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

ينص هذا الفرض على إنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة في التطوير الإداري،

التي تعزى إلى العوامل الديموغرافية "المركز الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة،".

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار (ANOVA Test)

للدلالة على الفروق بين آراء عينة البحث (المركز الوظيفي)

حول دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F) المحسوبة	درجة الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عينة البحث (المركز الوظيفي)	مجال البحث
٠.٠٠٠٠	١.٦٧٨	٢٧٩	١٦.٧٩٣	٠.٢٤٥	٢.١٤	١٠	مدير إدارة	دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس
				٠.٢٧١	٢.٠٤	١٥	رئيس قسم	
				٠.٣١٣	٢.٩٨	٢٥	مشرف	
				٠.٢٤٥	٢.١٤	١٠	محاسب	
				٠.٣٠٦	٣.١٦	٢٢٠	موظف	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يوضح الجدول أعلاه رقم (١١) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة

(٠.٠٠٠٠) بين متوسطات درجات وجهات نظر أفراد عينة البحث (تعزى لمتغير

المركز الوظيفي) حول دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة

عين شمس وهو لصالح الموظف و المشرف ذات المتوسطات الحسابية الاعلى.

دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

جدول رقم (١٢)

نتائج اختبار (ANOVA Test)

للدلالة على الفروق بين آراء عينة الدراسة (العمر)

حول دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F) المحسوبة	درجة الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عينة البحث (العمر)	مجال البحث
.0000	٤٦٦١.	٢٧٩	١٩.٠٤٤	٠.٢٠٦	٢.١٦	١٥	أقل من ٢٥ سنة	دور تطبيق الإدارة
				٠.٤٧١	٢.٩٨	١٢٠	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	الالكترونية في التطوير
				٠.٣١٣	٢.٨٥	٩٥	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	الإداري بجامعة
				٠.٢٤٥	٢.٦٠	٥٠	٤٥ سنة فأكثر	عين شمس

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يوضح الجدول أعلاه رقم (١٢) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠٠) بين متوسطات درجات وجهات نظر أفراد عينة البحث (تعزى لمتغير العمر) حول دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس وهو لصالح الفئة العمرية من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة و الفئة العمرية من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة ذات المتوسطات الحسابية الاعلى.

جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار (ANOVA Test)

للدلالة على الفروق بين آراء عينة البحث (المستوى التعليمي)
حول دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F) المحسوبة	درجة الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عينة البحث (المستوى التعليمي)	مجال البحث
٠.٠٠٠٠	١.٢٤٢	٢٧٩	١٦.٧٩٣	٠.٢٧٩	٣.٠١	٣٥	ثانوية عامة	دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس
				٠.٣٣٢	٣.٠٤	٢٢٠	جامعي	
				٠.٢٣٩	٢.٩٥	٢٥	دراسات عليا	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يوضح الجدول أعلاه رقم (١٣) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠٠) بين متوسطات درجات وجهات نظر أفراد عينة البحث (تعزى لمتغير المستوى التعليمي) حول دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس وهو لصالح الجامعي و الثانوية العامة ذات المتوسطات الحسابية الاعلى.

جدول رقم (١٤)

نتائج اختبار (ANOVA Test)

للدلالة على الفروق بين آراء عينة البحث (سنوات الخبرة)
حول دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F) المحسوبة	درجة الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عينة البحث (سنوات الخبرة)	مجال البحث
٠.٠٠٠٠	١.٥٤٨	٢٧٩	١٦.٧٩٣	٠.٢٩٩٠	٠.٥٢.	١٥	أقل من ٥ سنوات	دور تطبيق الإدارة الالكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس
				٣.٢٤٠	٢.٩٩	٣٠	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
				٠.٣١٩٠	٣.٠٦	٢٣٥	١٠ سنوات فأكثر	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يوضح الجدول أعلاه رقم (١٤) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠٠) بين متوسطات درجات وجهات نظر أفراد عينة البحث (تعزى لمتغير سنوات الخبرة) حول دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس وهو لصالح الفئة ١٠ سنوات فأكثر و من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ذات المتوسطات الحسابية الأعلى.

وعليه ، وبناءً على النتائج السابقة نفرض الفرض القائل على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة في التطوير الإداري، التي تعزى إلى العوامل الديموغرافية "المركز الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي ، سنوات الخبرة، " ، و نقبل الفرض البديل القائل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على التطوير الإداري، التي تعزى إلى العوامل الديموغرافية "المركز الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي ، سنوات الخبرة، " .

النتائج

نستنتج مما سبق الآتي:

• لدى الكادر الإداري في الجامعة استيعاب لأهمية ومميزات تطوير الهيكل الإداري، حيث أن التطوير في الجامعة يؤدي إلى تحسين كفاءة التنظيم من خلال التركيز على اللامركزية في الهيكل التنظيمي، والتي بدورها تقوم على أساس تبسيط الهيكلية التنظيمية عن طريق تقليل عدد المستويات الإدارية وتحديد المسؤوليات والعلاقات بين المستويات الإدارية.

• الكادر الإداري في الجامعة ليسوا على دراية كافية بالتطبيقات الإلكترونية المتوفرة في الجامعة، حيث أجمع أفراد العينة على توفر كل من خدمة البريد الإلكتروني، والشئون الإدارية، والقبول التسجيل، وبرنامج الحضور والغياب، وهي من البرامج التي يعرف بوجودها الجميع وحظيت بتوفرها بشكل عام لدى أفراد عينة البحث.

• تتوفر في الجامعة تطبيقات أخرى للإدارة الإلكترونية لكن الكادر الإداري تنقصهم الدراية الكافية بتوافرها. ومن هذه البرامج؛ برنامج التعليم الإلكتروني و(نظام الاجتماع عن بعد)، ونظام الشراء الإلكتروني، وبرنامج الأرشفة الإلكترونية، وتقنية التوقيع الإلكتروني.

- هناك بعض العقبات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية تتمثل في نقص الحوافز المادية ونقص الإمكانيات المادية وعدم دعم الإدارة العليا لسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية ونقص الإمكانيات الفنية.
- من أهم مجالات تطوير الهيكل التنظيمي: إلغاء الازدواجية والتكرار بين الوحدات الإدارية، وتبسيط الهيكل التنظيمي بتقليل عدد المستويات الإدارية، والتوجه نحو اللامركزية في اتخاذ القرارات، وتوضيح المهام والأدوار المطلوبة من كل وحدة إدارية، وتفويض الصلاحيات إلى العاملين في المستويات الإدارية التنفيذية.
- لدى الجامعة القدرة على توظيف تقنية المعلومات ومن بينها: سرعة وصول المعلومات والتوجيهات من الرؤساء إلى المرؤوسين، وتحسين أساليب الاتصال ونقل المعلومات بين الدوائر المختلفة، ونقل المعلومات من المرؤوسين إلى الرؤساء، والاستخدام الأمثل لقواعد البيانات الآلية وتحديثها، والحد من تحريف المعلومات وتشويهها مقارنة بالمعاملات الورقية.
- أثبتت نتائج التحليل الإحصائي:
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تطوير هيكلها التنظيمي.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تطوير مواردها البشرية.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على توظيف تكنولوجيا المعلومات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على التطوير الإداري، التي تعزى إلى العوامل الديموغرافية "المركز الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي ، سنوات الخبرة،".

خطة عمل لتنفيذ التوصيات الموجهة إلى جامعة عين شمس

مدة التنفيذ	الجانب التنفيذي	تنفيذ المتطلبات	تنفيذ الاجراءات	التوصية البحثية
دوريا وأن يكون جزءا من مبادئ العمل.	إدارة الجامعة	إنشاء دورات متخصصة في تطوير الثقافة التنظيمية المتعلقة بالإدارة الإلكترونية، و تطوير مهارات الكادر الإداري لتعزيز فلسفة العمل الجماعي، واكتساب الخبرة.	التدريب التنظيمي من خلال تأهيل الكادر الإداري الذين على عاتقه مسؤولية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة والعمل على زيادة مهارات الكادر الإداري في ممارسة العمليات التي تعزز تمكينهم من التحول إلى الإدارة الإلكترونية وكيفية إدارة هذه العملية لمواجهة المشاكل التي تواجههم وكذلك تبادل الآراء والأفكار.	رفع مستوى التوعية الثقافية بأهمية التحول إلى الإدارة الإلكترونية واستعمال أدواتها في العمل اليومي للموظف.

دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

وفقا للظروف المادية المتاحة في الجامعة بشكل عام.	إدارة الجامعة	توفير التقنيات اللازمة للاهتمام بمعالجة احتياجات الكادر الإداري في المكاتب، حيث تُتيح هذه النظم تقديم العديد من الوظائف لهم كمعالجة النصوص وقواعد البيانات وتوفير مجموعات العمل القائمة على الشبكة وغيرها من الأمور التي سهلت الأعمال.	تعزيز البنية التحتية للنظام الحالي و بناء قاعدة مركزية من أجل حل المشكلات والمساعدة في عملية اتخاذ القرارات و مراجعة المعلومات التي يوفرها النظام الحالي و مطابقتها لمتطلبات متخذ القرار.	تطوير أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة بحيث تغطي كافة الجوانب الإدارية.
وفقا للظروف المادية المتاحة في الجامعة بشكل عام.	إدارة الجامعة	الوعي والقدرة من قبل إدارة الجامعة على تحويل أهداف العمل إلى نظم وبرامج ووسائل وأساليب وأنظمة يعكس دورها في تطبيق الإدارة الإلكترونية.	إدخال التكنولوجيا الإدارية واستخدام الأساليب الحديثة مثل الميزانية المبرمجة ، وإستخدام شبكات بنك المعلومات والحاسبات بديلاً عن الملفات الورقية.	ضرورة التوسع في استخدام النماذج الإلكترونية لإدارة شئون الموظفين للاستفادة من مزاياها المتعددة كتقليل النفقات وتخفيض وقت إنجاز المعاملات.
وفقا للظروف	إدارة الجامعة	توفير البيئات الافتراضية وأنظمة	تشجيع إدارة الجامعة على الخلق والإبداع	الاهتمام بتوسيع الاستعلم والتدريب

<p>المادية المتاحة في الجامعة بشكل عام.</p>		<p>المحاكاة التي دعمت من مصداقية وموثوقية عملية التعلم وخاصة أثناء التعامل مع الأجزاء المعقدة والصعبة.</p>	<p>والابتكار والتجديد ضمن الإطار العام للسياسة العامة للجامعة دون تحجيمها، ووضعها في إطار مقيد لحركتها.</p>	<p>عن بعد الذي هو أحد سمات العصر الحالي، وهو مجال واسع يفيد الموظف والطالب والمجتمع، وعلى إدارة الجامعة الاهتمام بهذا المجال بشكل أوسع مما هو موجود حالياً .</p>
<p>وفقا للظروف المادية المتاحة في الجامعة بشكل عام.</p>	<p>إدارة تكنولوجيا المعلومات بالجامعة.</p>	<p>توفير الأمان للمعلومات وتقليل المخاطر من خلال الإدارة الفعالة للأجهزة. و بالتالي اجتذاب وجلب أفضل المواهب عن طريق السماح للموظفين اختيار الأدوات التي يستخدمونها للعمل.</p>	<p>استخدام الأجهزة الشخصية (BYOD) لتوفير التعلم الذكي والتعليم ذي الجودة العالية لطلاب دون أن يعيق ذلك أي حواجز جغرافية أو تكاليف لصيانة تكنولوجيا المعلومات.</p>	<p>الاستغلال الأمثل لأدوات ووسائل تكنولوجيا المعلومات المتوفرة في الجامعة من شبكات الإنترنت وأجهزة الحاسوب في إنجاز العمل وتبسيط إجراءاته.</p>

المراجع

المراجع العربية:

١. القحطاني، شائع بن سعد مبارك، ٢٠٠٦، مجالات ومتطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في السجون السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٢. السكارنة، بلال خلف. (٢٠١٦). الريادة وإدارة منظمات الأعمال. (الطبعة الثالثة) عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٣. أسماعيل، محمد صادق. (٢٠١٠). الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في الدول العربية. (الطبعة الأولى) القاهرة: العربي للنشر والتوزيع.
٤. رفاعي، عقيل محمود (٢٠١٥)، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الأكاديمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية ، مجلة الإدارة التربوية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٢(٤)، ٣٣-١٥٥.
٥. العريمي ، حليس بن محمد بن حليس(٢٠١٤)، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بكليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان ، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، مصر، ١(٣)، ٥٨-١٤٥.
٦. الطشة، غنيم حمود(٢٠١٣)، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة كلية التربية، عين شمس ، مصر، ١(٣٧)، ٣٩٨-٤١٨ .
٧. إبراهيم، أحمد إبراهيم عبد العليم، محمد، عوض الله سليمان عوض الله، و القرشي، خلف سليم. (٢٠١٢). متطلبات تطوير الادارة الالكترونية بجامعة الطائف من وجهة نظر

- أعضاء هيئة التدريس والعاملين. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ع ٢٩، ج ١، ١١ - ٥٤.
٨. عليان، ربحى مصطفى (٢٠١١)، الإدارة الالكترونية: متطلباتها ومشكلاتها من وجهة نظر المتخصص في الإدارة العامة وإدارة الأعمال ونظم المعلومات الإدارية في جامعة الملك بلقاء التطبيقية، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، ١٧ (٢)، ٢٩-١.
٩. السالمى، علاء عبد الرزاق محمد حسن (٢٠٠٨). الإدارة الإلكترونية، عمان، الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع ص ٧.
١٠. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠٦). الإدارة الأصول العلمية والتوجهات المستقبلية، المنصورة، مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ص ٢٢٨.
١١. عابد ، يوسف رجب (٢٠١٥). أثر مكونات الإدارة الالكترونية على فاعلية القرارات في القطاع العام، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية ، غزة، ص ١٣.
١٢. خضر، نعيم أمين (٢٠١٣) ، الحاجات التدريبية اللازمة للارتقاء بإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة ص ٤٦.
١٣. الشهري ،محمد على أحمد (٢٠١١)، أثر تطبيق الإدارة الالكترونية في مستوى اداء العاملين: دراسة تطبيقية في جامعة تيوك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن، ص ١١.
١٤. غنيم ، أحمد محمد (٢٠٠٤)، الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المنصورة، مصر: المكتبة المصرية، ص ٤٤.
١٥. عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠٠٧)، الإدارة الالكترونية نماذج معاصرة ، القاهرة ، مصر: دار السحاب، ص ٣٦.

دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس

١٦. محسن ، ناصر سعيد (٢٠١٠)، اتجاهات القيادة الإدارية في وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة صنعاء اليمن، ص٣.
١٧. توفيق، عبد الرحمن(٢٠٠٥)، الادارة الالكترونية وتحديات المستقبل، القاهرة ، مصر : مركز الخبرات المهنية للإدارة ، ص٢٩.
١٨. بالخير، نسيبة بنت محمد بن محمد(٢٠١٦)، دور الإدارة الإلكترونية في الحد من الفساد الإداري: دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
١٩. الطجم ، عبد الله عبد الغني (٢٠٠٠)، التطوير التنظيمي، جدة، السعودية: دار البلاد للطباعة، ص٥٧.
٢٠. السكارنة، بلال خلف (٢٠٠٩)، التطوير التنظيمي والإداري، عمان، الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ص٣٧.
٢١. رداد، أشرف منصور البسيوني. (٢٠١١). تقنيات المعلومات بمكتبات جامعة المنصورة: دراسة ميدانية ، **Cybrarians Journal**: البوابة العربية للمكتبات والمعلومات، ع ٢٧ ، ٢٦٥ - ٢٩٦.
٢٢. قنديلجي، عامر ابراهيم (٢٠٠٩)، المدخل الى المعرفة ، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ص٤٧ .
٢٣. الشрман، زياد، (٢٠٠٤)، مقدمة في نظم المعلومات الادارية، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
٢٤. غنيم ، أحمد محمد (٢٠٠٣)، الادارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المنصورة، مصر: المكتبة المصرية، ص٨٨.

٢٥. العميان، محمود (٢٠٠٤)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان ، الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع، ص٦٩.

المراجع الأجنبية:

٢٦. Jervis,M.and .Masoodian,M.(٢٠١٤).How do people attempt to integrate the management of their paper and electronic documents? *Aslib journal of information Management*,٦٦(٢).
٢٧. Agnew, David W.(٢٠١١).*Administrative Obstacles to Technology USA in west Virginia public Schools: A survey of west Virginia Principal*. ProQuest LLC.Ed, Dissertation, West Virginia University.١٩٨.
٢٨. Totolo,A.(٢٠١١).Adoption and use of computer technology among school principals in Botswana Secondary School. *The International Information &Library Review*.٤٣(١):٧٠-١١٢.
٢٩. Felck,C.(٢٠١٠).Using Computers in Croatia National University Division. *Journal of Research in Higher Education*.٢(١),١١١-١٦٩.