

أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية

The effect of electronic management on human resource development in Egyptian universities.

د/ إنجي حسن نشأت

مدرس بكلية إدارة أعمال والتجارة الدولية

قسم إدارة أعمال

المخلص العربي:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية من وجهة نظر الإداريين والموظفين، حيث تمثلت مشكلة البحث في وجود ضعف في التمكين الإلكتروني في الجامعات المصرية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) مدير ونائب مدير وموظف، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي: درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية ضعيفة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر موظفي الجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير الجنس، ومتغير المؤهل، ومتغير سنوات الخبرة، وأسفرت عن وجود فروق دالة إحصائية في وجهات نظر الإداريين والموظفين بالجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ولصالح الموظفين، وعليه أوصت الدراسة بضرورة مواكبة الجامعات المصرية للتطور الإلكتروني في خطط واضحة توضع لها الميزانيات المناسبة حتى تصل الجامعات المصرية إلى التحول الإلكتروني الذي يلبي متطلبات العصر، وضرورة تنفيذ برامج تدريب وتأهيل الإداريين والموظفين في الجامعات على استخدام الوسائل الإلكترونية المتنوعة.

الكلمات المفتاحية :

الإدارة الإلكترونية – الموارد البشرية – الجامعات المصرية – الميكنة – الأداء الوظيفي – التحول الرقمي – التدريب – إدارة التنمية – المؤهلات العلمية – رأس المال البشري .

✚ Abstract:

This study aims to identify the influence degree of electronic management in the development of human resources in Egyptian universities from the point of view of administrators and employees, where the research problem represents in weakness in electronic empowerment in the Egyptian universities. The study sample consists of (200) directors, deputy directors and employees. The study relied on the descriptive analytical approach, and the results of the study resulting in the following: The influence degree of electronic management on human resource development in the Egyptian universities is weak, and there are no statistically significant differences in the points view of Egyptian university employees about the influence degree of electronic management on human resource development in the Egyptian universities due to sex, qualifications, and years of experience. It results in the presence of statistically significant differences in the points of view of administrators and employees in the Egyptian universities about the influence degree of electronic management on the development of human resources in the Egyptian universities due to the variable of job title and in favor of employees. Accordingly, the study recommends the need for the Egyptian universities to keep pace with electronic development in clear plans for which appropriate budgets are set so that Egyptian universities reach the electronic transformation that meets the requirements of the times, and the need to implement training and rehabilitation programs for administrators and employees in universities to use various electronic means.

Key words :

Electronic management - human resources - Egyptian universities – mechanism - job performance - digital transformation - training - development management - educational qualifications - human capital.

مقدمة:

يشهد العالم تغييرات هائلة وسريعة على المستوى الاقتصادي، وذلك بعد حدوث الثورة الصناعية وانتقالنا إلى الثورة التكنولوجية، حيث ساهمت هذه الثورات في تطوير أداء المؤسسات والتي تعمل على تلبية رغبة عملائها على المستوى المحلي والعالمي، وذلك من أجل تحقيق الريادة العالمية للمؤسسات، ولقد ظهرت مفاهيم عديدة وحديثة كالعولمة والاقتصاد الموحد والاقتصاد الخدمي وكذلك الاقتصاد الحديث الذي نتج عنه الاقتصاد الرقمي، ويعد الاقتصاد الرقمي هو الأكثر دعماً لمفهوم العولمة. وفي خلال السنوات الماضية حدثت تطورات وتحديات هائلة انعكست بشكل إيجابي على إدارة الموارد البشرية، حيث يعتبر المورد البشري واحداً من أهم المقومات في العملية الإنتاجية نسبة لحيويته ومدى قدرته على خلق التوازن بين كافة عناصر الإنتاج، كما أن مستوى تعقيده وصعوبة قياس السلوك الخاص به جدير بالذكر للوقوف على هذا المورد الهام والضروري في أي مؤسسة، فإذا نظرنا إلى السر في نجاح المؤسسات نجد أنه يكمن في توظيف الموارد المتاحة بكفاءة عالية من خلال المورد البشري، الأمر الذي دعا إلى أهمية كان لا بد من تنميته من خلال تلبية احتياجاته وجعله يواكب التغييرات المتسارعة في عالم تكنولوجيا المعلومات (نعيمة يحيى، ٢٠١٥، ص ١).

يأتي الاعتناء بتطوير وتنمية الموارد البشرية من كونها عملية إنسانية تركز علي العنصر البشري، والذي يعد المحرك الأساسي والحاسم لكل الموارد الأخرى في جميع القطاعات والمجالات، فإن ذلك يجعل القائمين علي الإدارة التنموية أن يهتموا بشكل متزايد بالتخطيط والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية التي تتماشى مع الطبيعة المتغيرة والمتطورة للموارد البشرية، والظروف التي تعمل وفق أساليب ونظم حديثة وتساهم في تحفيز وتقييم أداء الأفراد بما يعكس الاختلافات الفردية، وذلك باعتبار أن الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية هي التي تحقق التغيير الجوهرى في السلوك الإدارى، مع سهولة تخطيط الموارد البشرية بدرجة أكثر شمولية بما يسمح لأي منظمة زيادة قدرتها علي التكيف مع التحديات التي تواجهها في بيئة العمل الداخلية والخارجية، مما يساعد في تحقيق التنمية الشاملة بشقيها الاقتصادي والإدارى، وتهيئة مناخ عمل جيد لعقول مفكرة ومبدعة (ألبرت حبيب، ٢٠١١، ص ٣٣).

أولاً: مشكلة البحث:

على الرغم من الجهود التي تبذلها الجامعات المصرية التي تسعى للتحول الإلكتروني في كل مجالات التنمية المستدامة بما فيها مجال إدارة التعليم، وتنمية الموارد البشرية إلا أن الباحث لاحظ وجود ضعف في التمكين الإلكتروني في الجامعات المصرية، ومن

ثم يمكن القول بأن مشكلة البحث تتمثل في مجموعة الأسئلة التالية:

١. ما هي درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية؟
٢. هل توجد فروق دالة إحصائيًا لوجهات نظر موظفي الجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير الجنس؟
٣. هل توجد فروق دالة إحصائيًا لوجهات نظر موظفي الجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى المسمى الوظيفي؟
٤. هل توجد فروق دالة إحصائيًا لوجهات نظر موظفي الجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية وسنوات الخبرة؟

٥. هل توجد فروق دالة إحصائية لوجهات نظر موظفي الجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير المؤهل؟

ثانياً: هدف البحث:

يكمن هدف البحث الحالي في الكشف عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية. ثالثاً: أهمية البحث:
تكمن أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- ١- أهمية الجامعة في صنع الأجيال القادرة على النهوض بالأمة.
- ٢- أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تذليل التحديات التي تنمية كفاءات الموارد البشرية.
- ٣- أهمية الإدارة الإلكترونية في تحقيق أهداف الجامعات.

رابعاً: مصطلحات البحث:

١- **تنمية الموارد البشرية:** هي "عبارة عن مجموعة من الأنشطة التي تقوم بها المؤسسات التي تهدف إلى تأهيل وتطوير الأفراد بشكل يساهم في تحسين أدائهم" (سليمان خليل، ٢٠٠٥، ص١٧٨)، وتعرف أيضاً على أنها "عملية يتم التخطيط لها موضوعياً، وتقوم على معلومات صحيحة تهدف إلى إيجاد قوة عمل تتناسب مع احتياجات العمل في منظمات محدّدة، والتي تتفهم طبيعة وظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب وإمكانياته، ويكون لديها القدرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب، والراغبة في أداء الأعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات" (إبراهيم حسن، ٢٠٠٢، ص٢١٦).

٢- الإدارة الإلكترونية:

تعبر الإدارة الإلكترونية عن توظيف واستخدام وسائل الإعلام وتكنولوجيا الاتصال الحديثة في مجال الإدارة وتوظيف المواطنين (عبد الحميد، السيد، ٢٠٠٤: ص٥٦)

ومن خلال التعريفات السابقة يعرف الباحث الإدارة الإلكترونية إجرائياً بأنها "الاتجاه الحديث الذي تستخدمه الجامعات المصرية في الإدارة وتحويل المعاملات الورقية إلى معاملات الكترونية باستخدام وسائل الاتصال الحديثة في الإدارة.

خامساً: منهجية البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي القائم على دراسة الأدب السابق، وتحليل البيانات التي أسفرت عنها أداة الدراسة، وتحليلها وصولاً إلى نتائج الدراسة.

سادساً: حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:

- **الحد البشري:** (٢٠٠) فرد من الإداريين والموظفين بالجامعات المصرية.
- **الحد المكاني:** ويتمثل في خمس جامعات مصرية حكومية هي جامعة القاهرة، عين شمس، الزقازيق، حلوان، قناة السويس.
- **الحد الزمني:** الفصل الثاني للعام الدراسي ٢٠١٩م - ٢٠٢٠م.

سابعاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

تعتمد منظمات الأعمال على أربعة مقومات أساسية تتمثل في (الموارد البشرية، الهيكلية، المهام والأعمال، والتقنية) وتتواجد هذه المكونات في داخل البيئة على اختلافها سواء (البيئة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، والثقافية)، ودور المنظمة هو إدارة العمل بين هذه المكونات، وعلى الرغم من أهمية المكونات الأربعة إلا أن العنصر الأهم بينهم هو الموارد البشرية التي تضع وتشغل المراكز في الهيكل التنظيمي، كما تعمل على إنجاز المهام والأعمال، ولا يمكن الاستفادة من التقنية بدون الموارد البشرية، ولذلك تبرز أهمية الموارد البشرية في توفير القدرات والمهارات والعمل على تدريبهم. ومن ناحية أخرى تعتبر التقنية - والتي هي جزء من الإدارة الإلكترونية- عنصراً أساسياً في إنجاز الأعمال في المنظمات بصفة عامة، كما تشكل الإدارة الإلكترونية إحدى سماتها باعتبارها تهدف إلى الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال الإدارة الإلكترونية بدلاً من الإدارة التقليدية. فالإدارة الإلكترونية تعد وسيلة حديثة لاجتياز كل مظاهر التأخير والبطء في الجهاز الإداري

وتحقيق أداء أعلى وبتكلفة أقل، ويمكن القول إنها وسيلة جيدة للرقابة، وذلك لما تتمتع به من نظم تقنيه ومن إمكانيات التحليل والمراجعة آليا للأنشطة. فقد أدت ثورة تكنولوجيا المعلومات إلى تقدم المهارات والمعارف للموارد البشرية ومواكبة التطورات التي يشهدها العصر المعرفي الحديث. ومن هنا يمكننا أن القول بأن تدريب الموارد البشرية له أثراً كبيراً في نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية (حنان العباني، ٢٠١٥، ص ٨٣).

تعتبر مبادئ تسيير الموارد البشرية هي المرشد والموجه لأفعال وقرارات المؤسسة، والتي بدورها تضع الأساس وتحدد الأفعال والأهداف، يوجد صفات يجب توافرها في المبادئ المتبعة في تسيير الموارد البشرية للمنظمة ومن أهم هذه الصفات: وضوح المعنى حتى يسهل فهمها واستيعاب دلالتها من جانب الرؤساء والمرؤوسين، العدالة؛ أي عدم التمييز والتفضيل الشخصي، والإنصاف؛ خاصة فيما يتعلق بالنواحي المادية، الثبات والاستقرار؛ وهي صفة هامة في تطبيق المبادئ، التكيف؛ أي الانسجام مع الثقافة السائدة في المنظمة (سوميه عيسات، ٢٠١٧، ص ٣١٦).. ولكي تنجح المؤسسة يجب عليها أن تتبع مبدأ المرونة في أعمالها، والذي يعني إعادة النظر في المبادئ الموضوعية من وقت إلى آخر كلما تغيرت ظروف أو حدثت أحداث هامة، تستوجب التعديل والتغيير، وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

١. يجب على المنظمة أن تحسن استثمار الافراد والعمل على تنميتهم وتدريبهم

(على اليعقوبي، ٢٠١١، ص ١٤).

٢. أن تقوم البرامج والبيانات بعمل اشباع نفسي وعاطفي لدي الأفراد.

٣. خلق بيئة عمل تقوم على تشجيع الفراد.

٤. يراعي عند وضع برامج وممارسات الموارد البشرية أن تحقق التوازن بين حاجات

الأفراد والأهداف المنظمة (نسيمة بن لحرش، ٢٠٠٧، ص ٨).

الصعوبات التي تواجه الجامعات في تنمية الموارد البشرية:

هنالك الكثير من الصعوبات التي تواجهها الجامعات في التنمية البشرية، يمكن تلخيص أهمها فيما يلي (ألبرت حبيب، ٢٠١١، ص٣٧):

- ١- عدم وجود وعي مؤسسي لدى الأفراد بأهمية التنمية البشرية بالدرجة المطلوبة.
 - ٢- يوجد فارق في الميزانيات المخصصة لمشروعات التنمية البشرية مقارنة بميزانيات مشروعات التنمية المادية.
 - ٣- لا توجد استفادة كاملة من تنظيمات المجتمع المدني في الساهمة في مشروعات التنمية البشرية.
 - ٤- لا يحقق القطاع الخاص الدور الذي كان من المتوقع أن يفعله.
- وتتوقف قدرة الجامعات في الاعتماد على الاتجاه الاستراتيجي في تنمية الموارد البشرية من أجل تطوير بيئة داخلية تحقق ما يلي (جمال أو الوفا، ٢٠١٦، ص٣٢٣):
١. أن تجعل العنصر الأساسي ضمن القرارات الاستراتيجية والتشغيلية هي الموارد البشرية.
 ٢. أن ترتبط القرارات التي تخص الموارد البشرية بالاحتياجات الفعلية للمنظمة.
 ٣. حدوث تكامل بين الموارد البشرية وبقية الموارد المالية والتكنولوجية.
 ٤. استكمال سياسات الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، التجهيز.... وغيرها).

عناصر الإدارة الإلكترونية في الجامعات:

تتمثل أهم عناصر تحول أي جامعة أو مؤسسة تعليمية من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية في الآتي (السالمي، ٢٠٠٨ م، ص٤١؛ ياسين، ٢٠٠٥، ص٢٥؛ سارة الجردان، ٢٠١٧، ص٥٤٠):

١- **جسم الحاسب الآلي (Hardware)** "ويتمثل العتاد في المكونات المادية للحاسب الآلي ونظمه وشبكاته وملحقاته".

٢- **البرمجيات (Software)** "وهي تعني الشق الذهني من نظم وشبكات الحاسب".

٣- **شبكة اتصالات الانترنت (Communication Network)** "وهي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج لشبكات الإنترنت". Internet ، الإكسترانت Extranet، وشبكة الإنترنت Internet، "والتي تمثل شبكة القيمة للمنظمة وإدارتها الإلكترونية".

٤- **صناع المعرفة:** "ويقع في قلب هذه المكونات، ويتكون من القيادات التعليمية الإلكترونية، ورأس المال الفكري في المنظمة من الخبراء والمختصين الذين يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية. ويتولى صناع المعرفة إدارة التعاضد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية من جهة وتغيير طرق التفكير السائدة للوصول إلى الثقافة المعرفية".

المكونات الرئيسية لاستراتيجية الإدارة الجامعية الإلكترونية:
تعتمد الإدارة التعليمية الإلكترونية على مجموعة من المكونات الرئيسية، وفيما يلي أهم هذه المكونات (عامر، ٢٠٠٧م؛ ص ٣٩):

١. وضع استراتيجية لمتابعة خدمات مكتب الإشراف الإلكتروني (تطبيقات الخدمات الإلكترونية).
٢. إنشاء بنية تحتية قوية يمكن الدخول إليها بسهولة من المدارس والمدبرات المصرح لهن.
٣. تصميم هيكل يدعم الإدارة الإلكترونية (هيكل التشريعات والأنظمة).
٤. وضع خطط وبرامج من شأنها أن تحفز وتفرض الكفاءة والمعرفة بالإدارة الإلكترونية (التوعية والتعلم).
٥. عمل آلية تسهل من تطبيق استراتيجية الإدارة الإلكترونية.

متطلبات الإدارة الإلكترونية بالجامعات:

يمكن القول بأن أهم متطلبات الإدارة الإلكترونية في الجامعات تتمثل في الآتي:
(نبيلة عرقوب، ٢٠١٧، ص ٤٣٠):

١- **المتطلبات الإدارية:** وتتمثل في إجراء تغييرات جوهرية في الهياكل الإدارية والإدارات الحكومية من أجل التكيف مع الخدمات العامة، من خلال وضع التشريعات والقوانين لاستخدامات الإدارة الإلكترونية، بالإضافة إلى إعادة هندسة الهياكل التي تطبق عليها التقنيات الإلكترونية.

٢- **المتطلبات البشرية:** يجب على الموظفين الإداريين اكتساب المهارات والخبرات للانتقال إلى الإدارة الإلكترونية من خلال الاستخدام الأمثل للكمبيوتر والبرامج المعلوماتية المختلفة لكي تصبح اليد العاملة مؤهلة تأهيلاً كافياً لاستخدام تقنيات المعلومات.

٣- **متطلبات البنى التحتية:** تعد البنى التحتية من أهم متطلبات نجاح الإدارة الإلكترونية، فهي تنحصر في بيئة التحول السريع، والذي يستدعي وجود شبكة واسعة لكي يتسنى لها أن تستقبل العدد الكبير من الاتصالات باستمرار مع توفير أجهزة أخرى تكون في متناول جميع أفراد الإدارة العاملين بها، وتشمل البرمجيات (Software) ونظم برامج التطبيقات (Applications Software)، بالإضافة إلى المواقع المكانية والتوصيلات والأجهزة المساعدة.. ومن أهم الخدمات التي تشكل بيئة إلكترونية ملائمة لتطبيقات الإدارة الإلكترونية في المؤسسات ما يلي (شائع القحطاني، ٢٠٠٦، ص ٢٨):

- ✓ الخدمات الخاصة بالاتصال عن بعد (Telecommunication Network).
- ✓ خدمة البريد الإلكتروني (E-mail).
- ✓ الخدمات المعنية بمنتديات الحوار (News Group).
- ✓ الخدمات الخاصة بتبادل الملفات (File Transfer Protocol- FTP).
- ✓ خدمة المحادثات (Catting).
- ✓ عالم الويب على الشبكة العالمية (www).

٤- **المتطلبات المالية:** الإدارة الإلكترونية هي إدارة تقنية حديثة بدون أوراق تستخدم التكنولوجيا العالية، فهي بهذا تتطلب توفر أموال ضخمة تضمن استمرارها وتحقيق أهدافها المنشودة.

٥- **المتطلبات الأمنية:** وتتمثل في وضع سياسة حماية عامة لأمن نظم المعلومات ودعمه، وتشفير المعلومات التي يتم حفظها وتخزينها، والاحتفاظ بنسخ احتياطية لنظم المعلومات والشبكات.

٦- **القيادة الإلكترونية:** من أجل إنجاح عمل الإدارة الإلكترونية واستمرارها لا بد أن تكون لديها قيادة رقمية تعمل على إنجاح المؤسسة من جانب الأعمال الإلكترونية المقدمة، والمساهمة في تطوير العمل الإداري من خلال إدخال التغييرات الجوهرية على أساليب العمل للتحويل إلى إدارة إلكترونية، وذلك من خلال توفير الجهد والوقت والمتابعة الدائمة، بالإضافة إلى تسهيل إجراءات الاتصال بين الوحدات المختلفة للمؤسسة والمؤسسات الأخرى، كذلك ضمان توفير درجة عالية من الدقة والموضوعية في إنجاز المهام والعمليات.

التحديات التي تواجه المنظمة في تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات:

تواجه المنظمات العديد من التحديات التي تعيق نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعات، لازالت الجامعات تعاني من افتقارها للأجهزة التكنولوجية اللازمة لتطبيق هذا المشروع، وكذلك ضعف خدمات الأنترنت في الجامعات، لمحدودية محطات العمل في جهة ورياءة الخدمة من جهة أخرى، كما توجد قصور في كفاية أجهزة الحواسيب المتوفرة في الخدمات لاستخدامات الطلبة والأساتذة المتنوعة، حيث تشهد المكتبات ومراكز المعلومات واقعا متخلفا للغاية، فهي لم تحظ بالدعم اللازم لتطويرها، وقد انعكس هذا الضعف في الأداء وبشكل مباشر على فاعلية الجامعات نفسها، ويمكن أن نلخص أهم هذه التحديات والمشكلات في عدد من النقاط منها: (معتز قنبر، ٢٠١٤، ص ٣٩٧):

١. عدم توافر مصادر معلومات حديثة.
٢. عدم توفير ميزانية كافية لتطوير هذه المؤسسات.

٣. قلة عدد الأجهزة والمعدات المتطورة لدى المؤسسات واللازمة لتقديم خدمات ومعلومات حديثة، والحصول على الإفادة السريعة من مصادر معلوماتها.
 ٤. وجود ضعف في مستوي الحوسبة الشاملة في هذه المؤسسات ومحدوديتها في البعض منها.
 ٥. أصبحت معظم بيانات المؤسسات قديمة والذي يشكل عائقا أمام التحول الآلي في الإجراءات والخدمات.
 ٦. افتقار المؤسسات لخدمات الأنترنت وعدم وجود برامج تعاون بينها.
 ٧. هناك ضعف في التعامل مع التقنيات الحديثة لدى العاملين في هذه المؤسسات.
 ٨. عدم توافر برامج تأهيل وتدريب للعاملين في هذه المؤسسات.
- إن هذه الصعوبات والمشكلات التي تعاني منها الجامعات لها تأثير مباشر على أداء المراكز البحثية، كونها مرتبطة بهذه الجامعات وتتمثل في: (طلال الزهيري، ٢٠٠٧، ص١)
١. معظم المراكز تفتقر إلى العدد الكافي من الأجهزة والمعدات الفنية المساعدة لها في تنفيذ مشاريعها البحثية.
 ٢. غالبية المراكز ليس لديها خدمة إنترنت خاصة بها أو مكتبات متخصصة، وإن وجدت فهي تعاني من نقص في مصادر المعلومات الحديثة.
 ٣. عدم توافر مراكز بحثية متخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات.
 ٤. قلة عدد التسهيلات المالية والإدارية لهذه المراكز في مجال الاحتكاك الخارجي من خلال المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تنظم خارج الجامعات، وبالتالي الاستفادة من الخبرات العالمية، ومواكبة التطورات التكنولوجية السريعة.
 ٥. عدم توافر شبكة معلومات محلية لدى المراكز البحثية في الجامعات تمكنها من التعاون، بتبادل المعلومات والخبرات في مجال البحث العلمي.

الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، وجد الباحث مجموعة من الدراسات التي تناولت تنمية الموارد البشرية أو جانباً من جوانبها في المؤسسات التعليمية عامة والجامعية خاصة ومن تلك الدراسات:

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة سالم الديب (٢٠١٨): استهدفت الدراسة التعرف على تقنية المعلومات ومدى دورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة وثيقة بين تكنولوجيا المعلومات والأساليب العملية والتدريبية للموارد البشرية، وذلك عند اقترابنا من قيمة ١٠٠ وهذا يؤكد فرضية أفراد مجتمع الدراسة، في حين أنها كلما اقتربت القيمة من ٠,٠ تزداد شدة المعارضة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أفراد العينة يرون بأن هناك مجموعة من الصعوبات تعيق استخدام التقنيات المختلفة لدى العديد من الأفراد؛ وهذا يجعل أفراد العينة يرون أهمية الدور الكبير لتقنيات المعلومات في حياة الأفراد العملية والعلمية.

٢- دراسة إيناس حويل (٢٠٠٩): هدفت الدراسة إلى الكشف عن "دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق جودة أداء الجامعة لوظائفها المختلفة"، من خلال القيام بوضع تصور مقترح يساعد في تفعيل هذا الدور. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واداة الاستبيان وقد طبقت الدراسة على عينة بلغت (٩٦) فرداً، منها (٥٥) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، (٤١) من الإداريين العاملين بنفس الجامعة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدد من النقاط أهمها: إدراك جميع أفراد العينة من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس لمدى أهمية الإدارة الإلكترونية في تحسين وتحقيق جودة أداء الجامعة لوظائفها المختلفة، حيث تساهم الإدارة الإلكترونية في توفير البيئة التعليمية والبحثية الأفضل، وفي تحقيق الرضا لجميع الطلاب والمستفيدين، وفي توفير أفضل الفرص للاتصال والتعاون بين الجامعة والجامعات الأخرى وأيضاً بين الجامعة والمجتمع المحلي.

٣- **دراسة فدوى عمر (٢٠١٣):** استهدفت الدراسة الكشف عن "مدى نجاح دور الإدارة الإلكترونية في برنامج الانتساب في التعليم الموازي للطالبات بجامعة طيبة في مجال إسهامها في أداء الأعمال الإدارية والأنشطة التعليمية"، وتتكون عينة الدراسة من (٢٨٢) طالبة، هن اللاتي تم تقييدهن في برنامج الانتساب في التعليم الموازي واللاتي يستخدمن موقع إدارة التعلم الإلكتروني "جسور": ومن (١٤) فردًا من المسؤولين عن ذلك البرنامج. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي: وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الإدارة الإلكترونية تسهم وبشكل كبير في تطوير جميع الأعمال الإدارية والأنشطة التعليمية، كما كشفت الدراسة عن وجود مجموعة من الصعوبات التي تواجه برنامج الانتساب. وعليه قدمت الدراسة بعض المقترحات التي تساعد في تخطي هذه الصعوبات.

٤- **دراسة عبدالغفار السيد (٢٠١٩):** استهدفت الدراسة الكشف عن "تحليل المفهوم الخاص الإدارة الإلكترونية وشرح أبعادها، ومعرفة أهم التحديات المعاصرة التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية وطرق التغلب عليها، مع وضع رؤية مستقبلية لتطبيقها ومتطلبات تحقيقها في ضوء التحديات المعاصرة"، وعليه فقد قام الباحث بعمل رؤية مستقبلية تعمل على تطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل إجرائي بالمدارس الخاصة بالتعليم الثانوي الفني القائم على نظام السنوات الثلاث، ومن أجل تنفيذ هذه الرؤية يري الباحث بأنه يجب توفير مجموعة من المتطلبات والاحتياجات الأساسية التي تمثل التغيرات الرئيسية، والتي من أهمها وضوح الرؤية، ووضع القوانين والتشريعات الواضحة، وتوفير المتطلبات البشرية والمالية التي تشجع المنظومة الإدارية الإلكترونية بالمدرسة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- **دراسة (Ahmed, Sammani and Ellaatif, Huthaifa) (2013):** استهدفت الدراسة التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية، و التحديات التي تواجهها، وتتبع تنفيذ الإدارة الإلكترونية في البيئة العربية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن نظام

الإدارة الإلكترونية هي نظام يتحقق من خلال عمليات فعالة في كل مجالات المؤسسات والمنظمات والمشاريع، كما أوضحت الدراسة أن الأداء يختلف من مؤسسة لأخرى ومن شخص لآخر ولكن الأداء الفعال يكتسب تفرد من الآخرين مع مرور الوقت وبأقل تكلفة مع الحفاظ على الجودة في الخدمة أو المنتج وفي الوقت المناسب.

٢. دراسة (Douglas A. 2002): استهدفت الدراسة التعرف على الأسباب التي أدت إلى تدعيم ونجاح المجتمع المعلوماتي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، ومن أهمها: إرساء مبدأ هام وهو أنه على الحكومات التي تسعى إلى إنشاء مجتمع معلوماتي إلكتروني وتطبيق مبادئ الحكومة الإلكترونية، عليها أن تقوم بإعادة تصميم كافة الاتصالات الحكومية بدءاً من الإدارات في المستويات الدنيا إلى الإدارات في المستويات العليا بالطريقة التي تسهل على الأفراد الاتصال معها، وأوضحت الدراسة أيضاً أن مبادئ الحكومة لا بد أن تكون مصممة لتهيئة بيئة مناسبة للصناعات الصغيرة والمتوسطة، واقترحت الدراسة ستة عوامل تساعد في تشجيع نشأة صناعات إلكترونية جديدة، وركزت بالتحديد على مجموعات قياس تستلزم للتعرف على الدور التي تقوم به الحكومة في توفير البيئة المناسبة للصناعات الإلكترونية الإيجابية.

٣. دراسة (Bernoider and Alexander, 2005): استهدفت الدراسة تقديم نظرة عامة على حاكمية تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات من خلال ما يسمى (التخطيط لموارد المؤسسة)، والذي يحتوي على التخطيط الاستراتيجي لحاكمية تكنولوجيا المعلومات، وكذلك التخطيط إلى تناسق وتكامل الأعمال في المؤسسات من أجل خلق قيمة جديدة للمؤسسة. وتوصلت الدراسة إلى أن معظم المؤسسات التي

أجريت بها الدراسة والتي تشكل ٨٣٪ من المؤسسات عينة الدراسة تعتقد أن التخطيط لموارد المؤسسة بشكل جيد يساعد المنظمات لكسب تفوق نسبي من خلال إعادة تنظيم تكنولوجيا. وأن معظم المؤسسات التي أجريت بها الدراسة والتي تشكل ٨٣٪ من المؤسسات عينة الدراسة تعتقد أن التخطيط لموارد المؤسسة بشكل جيد يساعد المنظمات لكسب تفوق نسبي، وذلك من خلال إعادة تنظيم تكنولوجيا المعلومات والقيام بحاكميتها والسيطرة عليها، وأن تطبيق هذا التخطيط يعمل على زيادة دخل المؤسسات وتقليل عدد العاملين بها، مما يقلل التكلفة ويوجد قيمة مضافة للمؤسسة.

٤. دراسة (Strohmeier,200): استهدفت الدراسة التعرف على أثر شبكة الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات في الحياة، وكيفية الاتصال والتعلم والعمل، وكذلك كيفية تغيير شبكة الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات لنمط حياة الأفراد الاجتماعية وطرق تفكيرهم، وقياس أثر ذلك التغيير على كلاً من العمل وإدارة الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، ومن أهمها: أن هناك درجة استخدام عالية للإنترنت وتكنولوجيا المعلومات في المجالات التالية: أنماط العمل الجديدة التي نشأت نتيجة تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT ، وذلك مثل العمل من خلال المنزل (عن بعد) Tel working، تغيير هيكلية المنظمات نتيجة الاتجاه نحو تقليص حجم القوى العاملة والتسطح، استخدام واسع للعمليات الخاصة بالاستقطاب والاختيار للعاملين، تغيير الوظائف وإجراءات العمل، وتغيير أساليب السيطرة والرقابة على العاملين، وتغيير أساليب إدارة المعلومات واستغلال المعرفة.

٥. دراسة (Okpara and Wynn, 2008) استهدفت الدراسة التعرف على مدى تطبيق إدارات الموارد البشرية في المنظمات بنيجيريا لمختلف الممارسات في مواجهة التحديات المتوقعة، وركزت الدراسة على دور وظائف إدارة الموارد البشرية التقليدية في مواجهة التحديات المتوقعة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، ومن أهمها: أن التدريب، الاستقطاب، التعويضات، تقييم الأداء، ونظام المكافآت هي الوظائف الأكثر شيوعاً وتطبيقاً. وأوصت الدراسة بأن على مديرو الموارد البشرية للمؤسسات أن يهتموا أكثر بأنشطة الموارد البشرية الأخرى.

تاسعاً: عينة الدراسة وخصائصها:

تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) موظف يعملون في الجامعات المصرية الحكومية، وتنوعت العوامل الديمغرافية للعينة في أربعة عناصر هي: الجنس، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والجدول رقم (١) يوضح ذلك:

جدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية

م	المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
١	الجنس	ذكور	١٠٧	٥٣,٥%
		إناث	٩٣	٤٦,٥%
٢	المسمى الوظيفي	مدير	٣٠	١٥%
		نائب / مساعد مدير	٦٥	٣٢,٥%
		موظف	١٠٥	٥٢,٥%
٣	سنوات الخبرة	١ - ٥ سنوات	٥٨	٢٩%
		٦ - ١٠ سنوات	٨٢	٤١%
		١١ سنة فأكثر	٦٠	٣٠%
٤	المؤهل العلمي	بكالوريوس	١٢١	٦٠,٥%
		دبلوم عالي	٥٢	٢٦%
		دراسات عليا	٢٧	١٣,٥%
		المجموع	٢٠٠	١٠٠%

عاشراً: أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة لملائمتها مع الأهداف التي تسعى إليها الدراسة، وتكونت الاستبانة من (٢٠) فقرة تناولت جوانب تأثير الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية في الجامعات المصرية، وللتأكد من مدى صلاحية أداة الدراسة ومدى صدقها وثباتها تم عرضها على مجموعة من المحكمين، كما تم إجراء اختبار الصدق والثبات عليها.

- **صدق المحكمين:** عرضت القائمة في شكلها المبدئي على (١٦) محكماً في تخصص الإدارة، مكونة من (٣٤) فقرة مبدئية، وبناء على نتائج التحكيم تم دمج بعض العبارات في عبارة واحدة، كما تم إعادة صياغة العديد من العبارات، وكذلك أُلغيت ثلاث عبارات، لتصبح الاستبانة النهائية مكونة من (٢٠) عبارة يوضحها جدول رقم (٣).

- **معاملات الثبات والصدق لمحاور الدراسة (Reliability):** استخدم الباحث برنامج SPSS في اختبار مدى ثبات المقياس المستخدم في الدراسة، وبلغ إجمالي عدد عبارات القائمة (٢٠) ويبين الجدول التالي قيم معاملات الصدق والثبات.

جدول رقم (٢)

قيم معاملات الثبات والصدق لمحاور الدراسة

عدد عبارات المقياس	معامل الصدق %	معامل الثبات %
٢٠	٩٠,٨	٨٥,٥
٢٠	المجموع	

يتضح من الجدول السابق رقم (٢) أن نتائج اختبار (ألفا كرونباخ) للصدق والثبات لجميع عبارات الاستبيان كانت أكبر من (٠,٦٠)، مما يعني أن المقياس الذي اعتمدت عليه الدراسة لقياس عبارات كل محور يتمتع بالصدق والثبات الداخلي.

الحادي عشر: نتائج الدراسة، والإجابة عن أسئلتها:

١- **النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الأول:** ينص هذا السؤال على: ما درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية؟

جدول رقم (3)

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية
أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية**

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
١	لدى الجامعة التي تعمل فيها خطة واضحة للتحويل نحو الإدارة الإلكترونية.	1.02	0.139	20.4	20
٢	عالجت نظم الإدارة الإلكترونية بالجامعة الكثير من الإجراءات الروتينية.	1.10	0.298	22	18
٣	تستخدم إدارة الجامعة الأساليب الإلكترونية في إنجاز مهامها.	1.21	0.369	24.2	12
٤	ترتبط إدارات الجامعة بشبكة إلكترونية داخلية تساهم في تبادل الخبرات بين الموظفين.	1.12	0.323	22.4	17
٥	تخصص الجامعة ميزانية مناسبة لتدريب موظفيها على التقنيات الإلكترونية الحديثة.	1.06	0.235	21.2	19
٦	توفر إدارة الجامعة لموظفيها برامج تدريبية إلكترونية.	1.13	0.345	22.6	16
٧	تساهم وسائل الإدارة الإلكترونية في تنمية مهارات الموظفين.	1.26	0.384	25.2	11
٨	تساهم نظم الإدارة الإلكترونية في سرعة نقل المعلومات بين الإدارات المختلفة في الجامعة التي تعمل فيها.	1.15	0.364	23	14
٩	تساعد نظم الإدارة الإلكترونية في تذليل عقبات التواصل مع الآخرين بالجامعة التي تعمل فيها.	1.16	0.322	23.20	13
١٠	تساهم نظم الإدارة الإلكترونية في اكتشاف الأخطاء وتداركها.	1.14	0.309	22.80	15

١١	تعزز الإدارة الإلكترونية بالجامعة من روح الفريق الواحد.	1.33	0.474	26.6	9
١٢	توفر لك نظم الإدارة الإلكترونية بالجامعة فرصا للتطوير الذاتي.	1.40	0.569	28	7
١٣	تساهم الإدارة الإلكترونية بالجامعة في توفير المعلومات وسهولة استدعاتها.	1.54	0.576	30.8	4
١٤	يوفر النظام الإلكتروني بالجامعة فرص أكثر للمشاركة في نشر المعلومات.	1.84	0.853	36.8	2
١٥	يساهم النظام الإلكتروني بالجامعة في توفير الوقت والجهد.	1.88	0.808	37.6	1
١٦	يساهم النظام الإلكتروني بالجامعة في خفض المصاريف الإدارية.	1.77	0.783	35.4	3
١٧	يساهم النظام الإلكتروني بالجامعة مراقبة سير العمل.	1.47	0.559	29.40	6
١٨	يساهم النظام الإلكتروني بالجامعة في الإعلان عن الوظائف الشاغرة.	1.50	0.642	30	5
١٩	يساهم النظام الإلكتروني بالجامعة في متابعة المتقدمين للوظائف الشاغرة.	1.37	0.486	27.4	8
٢٠	توفر الجامعة الحوافز والمكافآت للمتميزين في أساليب الإدارة الإلكترونية.	1.28	0.345	25.60	10
-	الإجمالي	1.34	0.459	26.73	-

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية لجميع العبارات جاء بانحراف معياري (٠,٤٥٩)، وبمتوسط حسابي (١,٣٤) هو بدرجة ضعيف، مما يوضح أن هناك ضعف في تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات المصرية بشكل عام، ونجد أن أعلى ترتيب لعبارات الاستبيان وفقاً لأهميتها النسبية جاء للفقرة رقم (١٥) وهي (يساهم النظام الإلكتروني بالجامعة في توفير الوقت والجهد)، وقد جاءت بانحراف معياري (٠,٨٠٨)، وبمتوسط حسابي (١,٨٨) هو بدرجة متوسط. مما يعني هناك اتفاق

من أفراد عينة الدراسة على أن الإدارة الإلكترونية تساعد في توفير الوقت والجهد، وجاءت الفقرة رقم (١٤) والقائلة (يوفر النظام الإلكتروني بالجامعة فرص أكثر للمشاركة في نشر المعلومات) في المرتبة الثانية بانحراف معياري (٨٥٣٠) وبمتوسط حسابي (١,٨٤)، كما جاءت الفقرة رقم (١٣) القائلة بأن (تساهم الإدارة الإلكترونية بالجامعة في توفير المعلومات وسهولة استدعائها) بانحراف معياري (٥٧٦,٠) ومتوسط حسابي (١,٥٤) مما يدل على أن هناك اتفاق من قبل عينة الدراسة على أن الإدارة الإلكترونية يوفر فرص أكثر للمشاركة في نشر المعلومات بالجامعة، كما جاءت العبارة رقم (١٦) القائلة بأن (يساهم النظام الإلكتروني بالجامعة في خفض المصاريف الإدارية) في المرتبة الثالثة بانحراف معياري (٧٨٣,٠) ومتوسط حسابي بلغ (١,٧٧) مما يوضح أن هناك شبه اتفاق من قبل أفراد عينة الدراسة على أن نظام الإدارة الإلكترونية يساهم في خفض المصاريف والتكاليف الإدارية. كما كشفت الدراسة على أن الإدارة الإلكترونية تساعد في إيجاد فرصاً للتطوير الذاتي، ومراقبة سير العمل، والإعلان عن الوظائف الشاغرة، ومتابعة المتقدمين لها، حيث جاءت الفقرات الخاصة بهم بدرجات متوسطات أعلى من المتوسط العام، بينما كان أدنى ترتيب للفقرة رقم (١) والقائلة بأن (لدى الجامعة التي تعمل فيها خطة واضحة للتحويل نحو الإدارة الإلكترونية) وقد جاءت بانحراف معياري (١٣٩,٠)، وبمتوسط حسابي (١,٠٢) هو بدرجة ضعيف، مما يعني أن هناك اتفاق من قبل الكثير المبحوثين على أن الجامعات المصرية لا تمتلك خطة واضحة المعالم للتحويل نحو الإدارة الإلكترونية. وأيضاً جاءت الفقرة الخامسة القائلة بأن (تخصص الجامعة ميزانية مناسبة لتدريب موظفيها على التقنيات الإلكترونية الحديثة) بانحراف معياري (٢٣٥,٠) ومتوسط حسابي (١,٠٦) مما يعني أن هناك اتفاق من قبل أفراد العينة على أن الجامعات المصرية لا تخصص ميزانيات مناسبة لتدريب الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة، كما كشفت النتائج أن الإدارة الإلكترونية لم تعالج الإجراءات الروتينية بشكل كبير، وأن الجامعات المصرية لم توفر برامج تدريبية للعاملين على استخدام الإدارة الإلكترونية، وأن استخدام الجامعات لنظم الإدارة الإلكترونية لم يساعد على تذليل عقبات التواصل بين

الموظفين، حيث جاءت الفقرات الخاصة بهذه الموضوعات بدرجات متوسطات منخفضة.

ولقد تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية في الإجابة على أسئلة الدراسة التالية:

- أ. اختبار (Independent – Samples T Test). حيث يستخدم هذا الاختبار في التحقق من دلالة الفروق بين متوسطات مجموعتين أو عينتين مستقلتين.
- ب. اختبار (Analysis Of Variance(ANOVA). حيث يستخدم هذا الاختبار في التحقق من دلالة الفروق بين متوسطات ثلاث مجموعات أو أكثر.

٢ - النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الثاني:

ينص هذا السؤال على: هل توجد فروق دالة إحصائية لوجهات نظر موظفي الجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير الجنس؟

جدول رقم (٤)

نتائج اختبار (Independent – Samples T Test)

للدلالة على الفروق بين آراء عينة الدراسة (الذكور والإناث)

حول تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير الجنس

مستوى الدلالة (sig)	درجة الحرية	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عينة الدراسة (الجنس)	مجال الدراسة
٠,٦٠٨	١٩٨	٠,٥١٤	٠,١٧٥	١,٩٧	١٠٧	ذكور	تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية
			٠,١٩٣	١,٩٥	٩٣	إناث	

يوضح الجدول أعلاه رقم (٤) أن قيمة اختبار (ت) تساوي (٠,٥١٤) بمستوى دلالة (٠,٦٠٨) وهي نسبة أكبر من مستوى الدلالة العام (٠,٠٥) ويدل ذلك على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات الدرجات لوجهات النظر لأفراد عينة الدراسة (تعزى لمتغير الجنس) حول تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية.

٣- النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الثالث: ينص هذا السؤال على: هل توجد فروق دالة إحصائية لوجهات نظر موظفي الجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى المسمى الوظيفي؟

جدول رقم (٥)

نتائج اختبار (ANOVA Test)

للدلالة على الفروق بين آراء عينة الدراسة (المسمى الوظيفي) حول تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

مجال الدراسة	عينة الدراسة (المسمى الوظيفي)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)
تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية	مدير	٣٠	٢,١٨	٠,٢٨٦	٦,٧٣١	١٩٩	١,٢٩٠	٠,٠٠٠
	نائب المدير	٦٥	٢,٠٥	٠,٣١١				
	موظف	١٠٥	٢,٩٧	٠,٣١٣				

يوضح الجدول أعلاه رقم (٥) أن مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) وهذه النسبة أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠,٠٥)، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات وجهات نظر الأفراد عينة الدراسة (تعزى لمتغير المسمى الوظيفي) حول تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية وهو لصالح الموظف ذات المتوسط الحسابي الأعلى.

٤- نتائج الإجابة عن السؤال الرابع:

ينص هذا السؤال على: هل توجد فروق دالة إحصائية لوجهات نظر موظفي الجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية وسنوات الخبرة؟

جدول رقم (٦)

نتائج اختبار (ANOVA Test)

للدلالة على الفروق بين آراء عينة الدراسة حول

تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F) المحسوبة	درجة الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عينة الدراسة (سنوات الخبرة)	مجال الدراسة
٠,٧٨٨	٠,٢٣٩	١٩٩	٦,٧٣١	٠,١٦٨	١,٩٧	٥٨	٥-١ سنوات	تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية
				٠,١٩٥	١,٩٦	٨٢	١٠-٦ سنوات	
				٠,١٨٤	١,٩٥	٦٠	١١ سنة فأكثر	

يوضح الجدول أعلاه رقم (6) أن مستوى الدلالة (٠,٧٨٨) وهذه النسبة أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠,٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات الدرجات لوجهات النظر لأفراد عينة الدراسة (تعزى لمتغير سنوات الخبرة) حول تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية.

النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الخامس:

ينص هذا السؤال على: هل توجد فروق دالة إحصائية لوجهات نظر موظفي الجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

جدول رقم (7)

نتائج اختبار (ANOVA Test)

للدلالة على الفروق بين آراء عينة الدراسة (المؤهل العلمي)
تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى
لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F) المحصوية	درجة الحرية	مجموع المربعات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عينة الدراسة (المؤهل العلمي)	مجال الدراسة
٠,٣٨٧	٠,٩٥٥	١٩٩	٦,٧٣١	٠,١٨٤	١,٩٧	١٢١	بكالوريوس	تأثير الإدارة الإلكترونية
				٠,١٨٤	١,٩٤	٥٢	دبلوم عالي	في تنمية الموارد البشرية
				٠,١٨٢	١,٩٤	٢٧	دراسات عليا	بالجامعات المصرية

يوضح الجدول أعلاه رقم (7) أن مستوى الدلالة (٠,٣٨٧) وهذه النسبة أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠,٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات الدرجات لوجهات نظر الأفراد عينة الدراسة (تعزى لمتغير المؤهل العلمي) حول تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية.

خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها:

توصلت الدراسة الحالية إلى الآتي:

1. هناك ضعف في تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات المصرية بشكل عام، حيث جاءت درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية بانحراف معياري (٠,٤٥٩)، وبمتوسط حسابي (١,٣٤).
2. عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات وجهات نظر أفراد عينة الدراسة (تعزى لمتغير الجنس) حول تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية.

٣. وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات وجهات نظر أفراد عينة الدراسة (تعزى لمتغير المسمى الوظيفي) حول تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية ولصالح الموظف.
٤. عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات وجهات نظر أفراد عينة الدراسة (تعزى لمتغير سنوات الخبرة) حول تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية.
- عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات وجهات نظر أفراد عينة الدراسة (تعزى لمتغير المؤهل العلمي) حول تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية.
- وبناء على هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أوصت الباحثة بالآتي:**
- ١- ضرورة مواكبة الجامعات المصرية للتطور الإلكتروني من خلال خطط واضحة تهدف إلى التحول الإلكتروني الذي يلبي متطلبات العصر.
 - ٢- تدريب وتأهيل الإداريين والموظفين في الجامعات على استخدام الوسائل الإلكترونية المتنوعة.
 - ٣- وضع مبادرات خاصة بالتحول الإلكتروني في الإدارة الجامعية. والجدول التالي يوضح خطة تنفيذ هذه التوصيات:

جدول رقم (٨)

خطة التوصيات

التوصية	طرق التنفيذ	متطلبات التنفيذ	مدة التنفيذ	النتائج المتوقعة
ضرورة مواكبة الجامعات المصرية للتطور الإلكتروني من خلال خطط واضحة تهدف إلى التحول الإلكتروني الذي يلبي	- وضع استراتيجية محددة لتغيير الأنظمة الإدارية في الجامعة إلى استخدام أجهزة الحاسوب والتكنولوجيا الحديثة بدلاً من الطرق التقليدية.	- وجود مجموعة من الخبراء المؤهلين لتدريب العاملين على الشكل الإلكتروني في الإدارة.	يتطلب تنفيذ الخطة للتحول إلى الإدارة الإلكترونية في الجامعات المصرية مدة لا تقل عن ثلاث سنوات.	سوف يؤدي تنفيذ خطط التحول إلى الإدارة الإلكترونية إلى تحسين استخدام الموارد البشرية لطرق الإدارة الإلكترونية.

			<p>- وضع خطط تنمية للعاملين تساعد على التأقلم مع طرق الإدارة الإلكترونية.</p> <p>- الاطلاع على خبرات الدول الرائدة في مجال الإدارة الإلكترونية والاستفادة منها.</p>	<p>متطلبات العصر.</p>
<p>سوف يؤدي تدريب العاملين وتأهيلهم إلى تسريع عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية بالإضافة إلى ضمان نجاحها.</p>	<p>تتطلب كل دورة تدريبية للعاملين مدة لا تقل عن ستة أشهر.</p>	<p>توفير خبراء في مجال الإدارة الإلكترونية لتدريب العاملين. توفير مجموعة من المدربين لتدريب العاملين على استخدام الأجهزة والبرامج التكنولوجية. توفير مكان محدد لإجراء الدورات التدريبية.</p>	<p>تقديم دورات تدريبية لجميع العاملين في المستويات الإدارية المختلفة بالجامعات المصرية في طرق استخدام الإدارة الإلكترونية. تقديم دورات في استخدام أجهزة الحاسب والتعامل مع الشبكات العنكبوتية.</p>	<p>تدريب وتأهيل الإداريين والموظفين في الجامعات على استخدام الوسائل الإلكترونية المتنوعة</p>
<p>سوف تساعد الإمدادات المالية في توفير متطلبات التحول إلى الإدارة الإلكترونية مما يساعد في تحسين جودة وكفاءة مخرجات عملية التحول.</p>	<p>يتم ادراج هذه الميزانية سنوياً.</p>	<p>تخصيص جزء من ميزانية الجامعات سنوياً لتدعيم عملية التحول الإلكتروني وتأهيل العاملين.</p>	<p>تحديد جزء من الميزانية إلى تدعيم البنية التحتية التكنولوجية بالجامعات. تحديد جزء من الميزانية إلى عمليات التدريب والتأهيل للعاملين.</p>	<p>وضع ميزانيات خاصة بالتحول الإلكتروني في الإدارة الجامعية.</p>

المراجع: المراجع العربية:

١. إبراهيم حسن بلوط: (٢٠٠٢): "إدارة الموارد البشرية، منظور استراتيجي"، ط١، دار النهضة العربية، بيروت.
٢. ألبرت حبيب (٢٠١١): تنمية الموارد البشرية، مؤتمر: إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام: الواقع والتطلعات والتحديات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية وديوان الخدمة المدنية الاردني والجهاز المركزي للتنظيم والادارة المصري.
٣. إيناس حويل (٢٠٠٩): الإدارة الإلكترونية وجودة أداء الجامعة لوظائفها دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، مج٢٥، ع٢٤، جامعة أسيوط - كلية التربية.
٤. جمال أبو الوفا (٢٠١٦): تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة التعليمية في ظل العولمة، مجلة كلية التربية، مج٢٧، ع١٠٨٤، جامعة بنها - كلية التربية.
٥. حنان العباني (٢٠١٥): تدريب الموارد البشرية وأثره في نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية، مجلة المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات، مج٢، ع٤٤، المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات.
٦. زرزار العياشي (٢٠١٣): أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على كفاءة العمليات الإدارية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج١٥، ع١٤، جامعة القادسية - كلية الادارة والاقتصاد
٧. سارة الجردان (٢٠١٧): درجة توفر مواصفات المدير الإلكتروني لدى مديرات ومساعدات مكاتب الإشراف التربوي في مدينة الرياض من وجهة نظر موظفاتهن، مجلة كلية التربية، مج٢٨، ع١٠٩٤، جامعة بنها - كلية التربية.

٨. سالم الديب (٢٠١٨): تقنية المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب، مجلة التربوي، ع١٢، جامعة المرقب - كلية التربية بالخمسة.
٩. سليمان خليل الفارس وآخرون (٢٠٠٥): "إدارة الموارد البشرية- الأفراد"، منشورات جامعة دمشق.
١٠. طلال ناظم الزهيري (٢٠٠٧): استراتيجية بناء القدرات المحلية في تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات، المجلد ١، العدد ١، العراق.
١١. عامر طارق عبد الرؤوف (٢٠٠٧م): الإدارة الإلكترونية نماذج معاصرة. القاهرة: دار السحاب للنشر.
١٢. عبد الحميد، حمدي، وعبد الفتاح السيد (٢٠٠٤): الحكومة الإلكترونية في التعليم بين النظرية والممارسة- دراسة في الأهداف والأهمية وإمكانية التطبيق، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد ٤٦، يناير، جمهورية مصر العربية.
١٣. عبد الغفار السيد (٢٠١٩): رؤية مستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بمدارس التعليم الثانوي الفني نظام السنوات الثلاث في ضوء التحديات المعاصرة، مجلة كلية التربية، مج ٣٤، ع ١، جامعة المنوفية - كلية التربية.
١٤. فدوى عمر (٢٠١٣): دور الإدارة الإلكترونية في التعليم الجامعي: دراسة حالة على برنامج الانتساب في التعليم الموازي بجامعة طيبة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٤، ع ٢، جامعة البحرين - مركز النشر العلمي.
١٥. معتز قنبر (٢٠١٤): متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات، عالم التربية، س١٥، ع ٤٨، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ص ٣٩٧ - ٤١٧.
١٦. نبيلة عرقوب (٢٠١٧): الإدارة الإلكترونية ومتطلبات تطبيقها، أبحاث المؤتمر الدولي المحكم: الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح ومختبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية جامعة البليدة ٢ لونييسي على الجزائر.

١٧. نعيمة يحيى (٢٠١٥): تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز، المصدر المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، ع٢، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.
المراجع الأجنبية:

18. Bernoider Alexander, (2005) "Progress in Electronic Service Delivery by English District councils. International Journal of Public Sector Management " Vol. 14, No. 7.
19. Douglas A. "Supporting the e – business (2002): Electronic Networking Application and policy, Vol. 12, No.2.
20. Okpara and Wynn, (2008): "contribution of organizational Factors in the success of electronic government commerce. International Journal of Public Administration" Vol. 25, No. 2.
21. Strohmeier (2007): "Research in e – HRM: Review and Implication".
22. Ahmed, Sammani and Ellaatif, Huthaifa, (2013): E-management: Configuration, Functions and Role in Improving Performance of Arab Institutions and Organization, International Journal of Computer Application, 80 (6), PP. 0975-8887, October.