

أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت

د. محمد حمد الله الحوامدة

وزارة التربية والتعليم

د. لطفي منيزل المساعيد

جامعة آل البيت

د. ياسمين عبد الله الحر

وزارة التربية والتعليم

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت. لتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (٢٧) فقرة، وتم التأكد من صدقها وثباتها، ومن ثم تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (٥٥) عميداً ورئيس قسم. وتم استخدام المنهج المسحي الوصفي. أظهرت نتائج الدراسة أن أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت بدرجة متوسطة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تعزى لمتغير الجنس، وتعزى لصالح الذكور. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تعزى لمتغير الخبرة. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وأوصت الدراسة في ضوء تلك النتائج تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات الأكاديمية والإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى الإلكترونية، ووضع الأنظمة والقوانين والتشريعات التي تحكم التعاملات الإلكترونية.

الكلمات الدالة: أنظمة الإدارة الإلكترونية، الأداء الوظيفي، جامعة آل البيت.

The Effect of Applying Electronic Management Systems on Job Performance at Al al-Bayt University.

Abstract

The study aims to identify the effect of applying electronic management systems on job performance at Al al-Bayt University. To achieve the aim of the study, a questionnaire consisting of (27) Items was developed, its validity and reliability were ascertained. The questionnaire was distributed to the study sample consisting of (55) deans and department heads. Descriptive survey method was used. The Results of the study shows that there is a moderate effect of applying electronic management systems on job performance at Al al-Bayt University. There are no statistically significant differences between the arithmetic averages attributed to the gender variable. There are no statistically significant differences between the arithmetic averages attributed to the experience variable. There are no statistically significant differences between the arithmetic averages attributed to the variable of academic rank. The study recommends, in the light of these results, to activate the use of electronic management and converting the entire academic and administrative procedures which are usually carried out in the traditional way to it also recommends establishing systems, laws and legislations which are controlled by electronic transactions.

Key Words: Electronic Management Systems, Job Performance, Al-Bayt University.

المقدمة

تعد الإدارة الإلكترونية من ثمار المنجزات التقنية في العصر الحديث، حيث أدت التطورات في مجال الاتصالات، وابتكار تقنيات اتصال متطورة إلى التفكير الجدي من قبل الدول والحكومات في الاستفادة من منجزات الثورة التقنية، باستخدام الحاسوب وشبكات الإنترنت في إنجاز الأعمال، وتقديم الخدمات للمواطنين بالطريقة الإلكترونية، حيث تسهم بفاعلية في حل العديد من المشكلات التي من أهمها التزاحم والوقوف بطوابير طويلة أمام أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام في الجامعات، لذلك جاءت الإدارة الإلكترونية كرد فعل واقعي لاستخدام تطبيقات الحاسب الآلي في مجال الخدمات العامة لتطوير طرق العمل التقليدية على طرق أكثر مرونة وفاعلية من ناحية، ومن ناحية أخرى الاستفادة من منجزات الثورة التقنية في توفير الوقت والجهد والتكلفة، حيث أسهمت شبكة الإنترنت في الاستغناء عن الحاجة للنهايات الطرفية كوسيلة للربط بين أجهزة الحاسب الآلي، مما يترتب عليه سهولة الاتصال بين أجهزة الحاسب الآلي المختلفة باستخدام الإنترنت الذي دعم توجهات الحكومات والمنظمات الإدارية.

إن ظهور مصطلح الإدارة الإلكترونية كنمط إداري متطور يستخدم منجزات التقنية في تطوير العمليات الإدارية وإكسابها مميزات نوعية نقلها إلى مصافي المستقبل، ونظرا لما يتسم به العمل في المؤسسات من حيوية وخصوصية، تتطلب استخدام ما يحقق الفاعلية لهذا العمل، توجهت الأنظار إلى ضرورة معرفة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية، والولوج في عصر المعرفة يرتكز على استغلال التقنيات الحديثة في شتى مناحي الحياة المعاصرة (الغراب، ٢٠٠٣).

وقد غدت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وسيلة حياة، وليست مجرد أدوات رفاهية مقتصرة على مجال معين أو نخبة اجتماعية. وفي ظل التوجه العالمي نحو اقتصاديات المعرفة التي تعتمد بشكل أساسي على التقنيات الحديثة لاستغلال المعرفة في رفع مستوى الرفاه الاجتماعي واستغلال الموارد المختلفة خير استغلال، أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وسيلة بقاء وأداة لا يمكن الاستغناء عنها، في ظل عالم مفتوح يعتمد على القدرة التنافسية كمعيار للتقدم والازدهار. وفي هذا الإطار يبرز النظام التعليمي كأهم محرك لإحداث تغيير جذري وثورة حقيقية في نمط الحياة والتفكير، فالأجيال الصاعدة دائما هي الأقدر على تحقيق نقلة نوعية إن توفرت لها سبل ووسائل التغيير (بن يونس، ٢٠٠٣).

وتعد الجامعة من أهم هذه المؤسسات التعليمية والاجتماعية، كونها مكاناً لصناعة العلم ونشر المعرفة، ومصدراً أساسياً لتغذية المجتمع، ومصدراً للإشعاع العلمي والحضاري لها، فمن خلالها تتبلور الأفكار والقيم والاتجاهات، فالجامعة لها

ثلاث وظائف أساسية: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وحتى تتمكن الجامعة من القيام بدورها، لابد من تطوير وظائفها؛ لأن هذه الوظائف تتغير بتغير المجتمع وتطوره، لأنها تؤثر وتتأثر بالمجتمع، فهي المسؤولة عن تقدمه من خلال صنع الحاضر ورسم المستقبل (عامر، ٢٠١٢). وتعد المدخل أو الطريق لسوق العمل بوصفها الجهة المسؤولة عن تحديد نوعية المخرجات وجودتها، كما وتعد البداية التي تبدأ فيها أساليب التطور والتقدم في المجتمع.

وتعتمد جودة الجامعة اعتماداً كبيراً على القادة الأكاديميين، فهم اللبنة الأولى في عمليات الإصلاح والتجديد والتطوير نحو الأفضل، إذ يقع على عاتقهم مهمات تحقيق أهدافها، وتنفيذ رؤيتها، وخططها، وبرامجها المرتبطة بكفاءتهم وفعاليتهم في أداء مهماتهم (الصرايرة، ٢٠١١)، وما يقدمونه من معلومات؛ إذ تقوم هذه المعلومات على التجديد والتحسين المستمر.

مشكلة الدراسة

سعت هذه الدراسة للتعرف على أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت، لاسيما أنه من خلال تفعيل أنظمة الإدارة الإلكترونية وما تحققه من سرعة ودقة وشفافية في العمل، مما يسهم في تطوير الأداء والحد من السلبات الموجودة من خلال زيادة اللامركزية بين المستويات الإدارية بغرض اختصار الإجراءات الروتينية التي تبذل الكثير من الوقت والجهد في عملية اتخاذ القرارات في المستويات العليا، مع إتاحة قدر أكبر من الحرية للعاملين في المستويات الدنيا لاتخاذ القرار والاستفادة من قدراتهم وإبداعاتهم. وبهذا تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر العمداء ورؤساء

الأقسام؟

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من

وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام، ولتحقيق هذا الهدف ستم الإجابة عن أسئلة الدراسة وهي:

السؤال الأول: ما أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر العمداء

ورؤساء الأقسام؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام تعزى لمتغيرات الجنس، الخبرة، والرتبة الأكاديمية؟

أهمية الدراسة:

يؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من وزارة التعليم العالي والقادة التربويين من خلال معرفة أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في الجامعات، والباحثون من خلال تزويدهم بإطار نظري حول تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، وكذلك من الاستفادة من أداة دراسة.

مصطلحات الدراسة:

تحدد مصطلحات الدراسة بما يلي:

الإدارة الإلكترونية: هي أسلوب من أساليب الإدارة الحديثة تعمل على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للقيام بالأعمال الإدارية المختلفة من تخطيط، وتنظيم، وتنفيذ، ورقابة، وتقويم، ووسائل اتصال، من أجل تطوير العمل الإداري ورفع كفاءته، وتحقيق الأهداف المخطط لها (إدريس، ٢٠٠٥، ص ٤٥).

وتعرف الإدارة الإلكترونية إجرائياً: بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة التي استخدمت لقياس أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام، والمحددة بالمجالات الآتية: (مجال مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في جامعة آل البيت، ومجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت، ومجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، ومجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية).

تقييم الأداء: قيام الفرد بالأعمال والواجبات المكلف بها، مما يؤكد صلاحيته لمباشرة مهام وظيفته، ويظهر الأداء في السلوكيات العملية والأعمال المقصودة التي يؤديها الأفراد والمؤسسات لتحقيق هدف معين، والتوصل لتوقعات واضحة للأعمال التي يجب إنجازها (Devilin, 2008,p 28).

العمداء ورؤساء الأقسام: هم أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، ممن يشغلون وظيفة عميد ورئيس قسم وممن يحملون رتبة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

ويعرف العمداء ورؤساء الأقسام إجرائياً: العمداء ورؤساء الأقسام الذين قاموا بالتعبير عن وجهة نظرهم عن أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١م.

حدود الدراسة ومحدداتها: تتحدد الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة على موضوع أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام.

حدود بشرية: اقتصرت الدراسة على جميع العمداء ورؤساء الأقسام في جامعة آل البيت.

حدود مكانية: اقتصرت الدراسة على جامعة آل البيت الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية.

حدود زمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١م.

المحددات: يتحدد تعميم النتائج في ضوء موضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة.

الأدب النظري:

مفهوم الإدارة الإلكترونية

الإدارة الإلكترونية: هي أسلوب من أساليب الإدارة الحديثة تعمل على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للقيام بالإعمال الإدارية المختلفة من تخطيط، وتنظيم، وتنفيذ، ورقابة، وتقييم، ووسائل اتصال، من أجل تطوير العمل الإداري ورفع كفاءته، وتحقيق الأهداف المخطط لها (إدريس، ٢٠٠٥).

أهداف الإدارة الإلكترونية:

تطرق أغلب الكتاب والباحثين والمفكرين لأهداف الإدارة الإلكترونية ويمكن استعراض أهم هذه الأهداف على النحو التالي (الوادي والوادي، ٢٠١١):

١. التقليل من التعقيدات الإدارية.
٢. توظيف تكنولوجيا المعلومات في دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية لدى كافة العاملين.
٣. زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا وإدارة الموارد كافة.
٤. تحقيق الفائدة القصوى لعملاء المؤسسة التربوية.
٥. تحقيق الكفاءة والفاعلية في تقديم الخدمات للمستفيدين والاستغلال الأمثل للموارد.
٦. التعليم المستمر وبناء المعرفة.
٧. تحسين مستوى الخدمات.
٨. تخفيض التكاليف.
٩. توفير المعلومات والبيانات بصورة فورية للمستفيد ولمتخذي القرار، وتسهيل الحصول على الخدمات في أي زمان ومكان وبشكل آلي.
١٠. تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات التربوية بمختلف أنواعها.

مزايا الإدارة الإلكترونية:

هناك العديد من المزايا الإلكترونية، ويمكن تناول هذه المزايا على النحو التالي: (ياسين، ٢٠٠٩)

١. إدارة الإدارات المختلفة للمؤسسة التربوية ومتابعتها وكأنها وحدة مركزية.

٢. الدقة والسرعة في إنجاز الأعمال.

٣. زيادة الإنتاجية الإدارية.

٤. توفير المعلومات اللازمة إلكترونياً لجميع المستويات الإدارية.

٥. زيادة الكفاءة والفاعلية للمؤسسة التربوية.

٦. تقليل مخالفة الأنظمة.

٧. وصول الخدمات للمتعاملين مع ضمان سرية وأمن المعلومات.

٨. تنمية مهارات وقدرات العاملين التقنية.

متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية:

تعدّ الإدارة الإلكترونية نظاماً متكاملًا من المكونات التقنية والمعلوماتية والتشريعية والبشرية، لذا فإنّ تطبيقها يستلزم العديد من المقومات المتكاملة، وتعتمد تقنية الإدارة الإلكترونية من حيث تقديم الخدمة ووسائل نقل المعلومات وطلب الخدمات من قبل المستفيدين.

ومن أهم المتطلبات لتطبيق الإدارة الإلكترونية ما يلي (نجم، ٢٠٠٩):

١. وضع الإستراتيجيات وخطط التأسيس.

٢. وضع البنية التحتية للإدارة الإلكترونية.

٣. تطوير التنظيم الإداري والخدمات والمعاملات وفق تحول تدريجي.

٤. تعليم العاملين وتدريبهم وتوعية المتعاملين وتثقيفهم.

٥. إصدار التشريعات الضرورية أو تعديل التشريعات الحالية وتحديثها.

٦. ضمان أمن المعلومات في الإدارة الإلكترونية وحمايته.

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية:

وفي مقابل هذه المميزات الكبيرة التي تتمتع بها شبكة المعلومات الدولية، فقد توجد هناك بعض المعوقات أمام استخدامها كتقنية حديثة في المؤسسات، واتفق عدد من العلماء على أن هناك عددا من المعوقات تواجه استخدام الإدارة الإلكترونية ومنها ما يأتي (المهدي، ١٩٩٩):

١- ارتفاع الكلفة المادية لإنشاء شبكة المعلومات الدولية، فهي تحتاج إلى شبكة اتصال جيدة وأجهزة حاسوب، وهذا يرتبط بالقدرة على تمويل المبالغ اللازمة لذلك.

٢- وجود الحاجة إلى تدريب الموظفين على استخدام شبكة المعلومات الدولية بكفاءة وفاعلية، وفي ضوء الأهداف المطلوبة.

٣- إنّ معظم البحوث والمقالات العلمية في شبكة المعلومات الدولية، تكون باللغة الإنجليزية، وهذا يشكل عائقا أمام استخدامها بفاعلية.

٤- وجود العديد من الفيروسات والتي تنتقل بين أجهزة الحاسوب من خلال شبكة المعلومات الدولية.

٥- وجود بعض الاتجاهات السلبية من قبل بعض المدراء والموظفين نحو استخدام التقنيات الحديثة ومنها شبكة المعلومات الدولية.

٦- عدم استقرار المواقع التي تربط بينها في شبكة المعلومات الدولية وثباته، فما نجده في وقت معين قد لا نجده في وقت آخر.

٧- عدم دقة جميع المعلومات الموجودة في الشبكة الدولية وصحتها، فقد توجد مواقع غير معروفة أو مشبوهة.

٨- وجود بعض المواقع الممنوعة في شبكة المعلومات الدولية، ومن الصعوبة حصرها وتحديدتها، ومنع الموظفين من الدخول إليها.

٩- قد لا يكون هناك ترابط كبير بين ما هو مطبق في دولة ما وما هو مطبق في دولتنا.

مفهوم الأداء الوظيفي

حظي الأداء باهتمام بالغ، كونه يعد من أهم المكونات الأساسية في أي منظمة، فهو مؤشر على مدى التزام العاملين بعملهم وولائهم وانتمائهم له، فهو يعكس جميع قدرات العاملين على حد سواء ودوافعهم.

ويعرف درة (٢٠١١) الأداء بأنه ما يقوم به الفرد أو مجموعة من الأفراد من أعمال وأنشطة ترتبط بوظيفة أو مهنة ما.

وعرف الأداء بأنه العمل الذي يؤديه المرؤوس بما يسهم في تحقيق الأهداف من خلال تفهمه لدوره، وإتقانه، واتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة وسلوكه مع زملائه، ورؤسائه، وتطوره المهني (عربيات، ٢٠١٢).

الدراسات السابقة

تضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت. وتم تقسيمها إلى دراسات عربية وأجنبية، تالياً عرضها وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، وذلك كما يلي:

الدراسات العربية

دراسة عبيان (٢٠٠٠) هدفت إلى الكشف عن أبرز عوائق تطبيق النظام الإلكتروني الذي يواجه المدراء في نظم المعلومات الإلكترونية. أجريت هذه الدراسة على (٢٢٠٠) من القيادات الرجالية والنسائية في مدينة الرياض، حيث تم توزيع (٥٠٠) استبانة رجع منها (٤٢٠) استبانة هم عينة الدراسة المعنوية (معوقات النظم الإلكترونية في الداخلية من وجهة نظر القادة). وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز عوائق تطبيق النظام الإلكتروني كثافة العمل الورقي وعدم توافقها مع

التطور السريع للبرامج، وعدم توافر البنية التحتية، كذلك تدني جاهزية شبكة الاتصال السريع، وكثرة العاملين في القسم الواحد وضعف التدريب والتأهيل.

دراسة الحياصات (٢٠١١) هدفت إلى بناء نموذج لتقييم الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة وقياس مدى كفايته. وقد تم تطوير أداة تكونت من أربعة مجالات (الإداري التنفيذي، ضمان جودة التعليم وتطويره، العلاقات الإنسانية، البحث العلمي وخدمة المجتمع). وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، إذ تكونت عينة الدراسة من (٤٢) عميدا. وأظهرت النتائج أن واقع تقييم الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات العامة جاء بدرجة متوسطة، وفي ضوء ذلك قامت الباحثة في بناء نموذج مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام في الجامعات.

دراسة الصرايرة (٢٠١١) هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وطبقت عينة الدراسة على (٧٧) رئيس قسم أكاديمي. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغيرات الدراسة وهي (نوع الكلية، والجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ومكان الحصول على درجة الدكتوراه، والجامعة التي يعمل فيها).

دراسة قطيشات (٢٠١٥) هدفت إلى بناء نموذج مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لموظفي الجامعات الأردنية الحكومية استناداً إلى قواعد القيادة الأخلاقية. وقد تم تطوير أداة تكونت من ثلاثة مجالات (الصفات الأخلاقية الإدارية، الصفات الأخلاقية الشخصية، الصفات الأخلاقية التعامل مع الآخرين). وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، إذ بلغ عددها (٤٠٧) موظف إداري وأكاديمي إداري من الجامعة الأردنية. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ملاءمة الأنموذج المقترح لتقييم أداء موظفي الجامعات الأردنية استناداً إلى قواعد القيادة الأخلاقية جاء بدرجة مرتفعة.

الدراسات الأجنبية

دراسة كلاي (clay,2000) هدفت إلى التعرف على الكفايات التكنولوجية والتدريبية لدى الموظف في مؤسسات الدولة ومدى ملاءمة هذه الكفايات في إكسابه لصفات تميزه عن غيره من العاملين لتحسين نوعية الإنتاج. واستخدم الباحث

استبانة مكونة من (٣٣) كفاية تكنولوجية تدريبية، مبنية وفقاً للمقاييس المطورة من قبل الجمعية الدولية لاستخدام التكنولوجيا، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٦) موظفاً في مؤسسات بالولايات المتحدة الأمريكية بالإضافة إلى (٧٦) مدير ورئيس قطاع بمراكز نظم المعلومات. ودلت نتائج الدراسة أن الموظفين لديهم كفايات تكنولوجية المعلومات أقل من توقعات المدراء بمراكز المعلومات. في حين تدنت استجابات المدراء عن المقاييس الدولية. وقد أوصى الباحث بضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسات المعلوماتية، وفهم عملية الاتصال المعلوماتية وتقدير أهمية تكنولوجيا المعلومات في إعداد استراتيجيات العمل وتطويرها وتنفيذها وتقويمها.

دراسة دانج (Dunning, 2007) هدفت إلى تقييم أداء رؤساء الأقسام في جامعة نبراسكا، وتم استخدام أداة الاستبانة، إذ احتوت على أسئلة من النوع المفتوح والمغلق، تألفت عينة الدراسة من (٤٣) عميداً و (٣٠٦) رئيس قسم، وقد أظهرت هذه الدراسة بأن 50 % من أولئك الرؤساء يفتقدون معرفة الوصف الوظيفي الخاص بموقعهم وفهمه.

دراسة لي أند لي (Lee and Lee, 2009) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نظام الأرشفة الإلكترونية المطبق في جمهورية كوريا الجنوبية بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٨ ، حيث استخدمت بيانات كمية ونوعية للإجابة على تساؤلات الدراسة، ومن نتائج الدراسة وجود مجموعة من العوائق التي تؤدي إلى الحد من تطبيق الأرشفة الإلكترونية منها المجموعة الأولى "عقبات تسجيل البيانات": التعديل على نظام النسخ المؤقت يفتقد إلى تسجيل وقت وبيانات التعديل، الاحتفاظ في البيانات والمستندات يتم فقط لسنة واحدة. والمجموعة الثانية "عقبات في التطبيقات التكنولوجية" منها: عدم وجود نظام حفظ احتياطي يومياً، أما المجموعة الثالثة "عقبات في النظام البشري المستخدم": استخدام التوقيع الإلكتروني عند إغلاق أو فتح أي وثيقة إلا أن هذا النظام لديه عيوب منها عدم حمايته، وكذلك تغيير بيانات التوقيع تتغير مع الوقت، يجب استخدام شخص مضمون للعمل في وظيفة مدير دائرة الأرشفة.

دراسة مولوي أند موتيلا (Moloi and Mutula, 2007) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إدارة الأرشفة إلكترونياً في دولة بتسوانا في أفريقيا، حيث قام الباحثان بعمل مقابلات معمقة مع العاملين في الوزارات، حيث بلغ عدد الوزارات فيها تسع عشرة وزارة، أما عدد العاملين المختصين في الأرشفة الإلكترونية في الوزارات فهو ٩٥ موظفاً. كما تم عمل مقابلات شخصية معمقة مع المسؤولين عن دوائر الأرشيف الإلكتروني. وتم تحليل بيانات المقابلات والاستبيانات تحليلاً كمياً ونوعياً. وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: عدم وجود قوانين للإدارة الإلكترونية وخاصة للأرشفة

الإلكترونية في البلد، قلة وعي الموظفين بأهمية الأرشفة الإلكترونية، لدى العاملين في الوزارات خبرة جيدة في عملية إدارة السجلات إلا أنهم يفتقدون إلى المهارات الأساسية في استخدام الحاسوب. أما العقبات التي تواجه إدارة الأرشفة الإلكترونية فهي: افتقار الحكومة في بتسوانا إلى البنية التحتية للإدارة (الأرشفة) الإلكترونية، عدم متابعة صيانة الشبكة الموجودة باستمرار، نقص الإمكانيات البشرية والفنية والمادية لإدارة الأرشيف إلكترونياً .

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية من حيث الأدب النظري، والأداة المستخدمة، واختيار منهج الدراسة، كدراسة (كلاي، ٢٠٠٠)، ودراسة (الصريرة، ٢٠١١)، وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها من الدراسات الحديثة والقليلة التي تناولت موضوع أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت، كما أن موضوع هذه الدراسة يتسم بالحدثة، ويمثل اتجاهاً رائداً في الإدارة المعاصرة، وتسهم في إيجاد أهمية أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت، وتعزيز دورها في إنجاز الوظائف الأكاديمية والإدارية بكفاءة.

منهجية الدراسة، وإجراءاتها:

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في جامعة آل البيت للفصل الدراسي الأول

للعام الجامعي (٢٠٢٠ / ٢٠٢١م)، والبالغ عددهم (٥٥) عميداً ورئيس قسم، وقد حُصِلت البيانات من الموقع الرسمي لجامعة آل البيت.

عينة الدراسة: اختيرت عينة الدراسة بالطريقة القصدية، حيث بلغت (٥٠) عميداً ورئيس قسم والجدول (١) يبين ذلك.

الجدول ١ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، والترتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.		
المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	٤٦
	إناث	٤
	الكلي	٥٠
		٩٢%
		٨%
		١٠٠%

أستاذ	٣١	٦٢%
مشارك	١٥	٣٠%
مساعد	٤	٨%
أقل من (٥) سنوات	٤	٨%
من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات	١٥	٣٠%
(١٠) سنوات فأكثر	٣١	٦٢%
الكلية	٥٠	١٠٠%

لقد بلغت نسبة العينة ٩٠,٩% من إجمالي مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة

تم بناء وتطوير أداة لقياس متغيرات الدراسة وهي مكونة من جزأين؛ حيث تكون الجزء الأول من البيانات الشخصية، وأما الجزء الثاني من الأداة، فقد تكون من (٢٧) فقرة لقياس أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت، موزعة على أربعة مجالات وهي: (مجال مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في جامعة آل البيت، ومجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت، ومجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، ومجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية)، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة منها عيبان (٢٠٠٠)، والصرايرة (٢٠١١).

صدق الأداة

تُحَقَّق من صدق أداة الدراسة بطريقة صدق المحتوى، وذلك بعرضها على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (٥) من أساتذة الإدارة التربوية، وأصول التربية، والقياس والتقويم، واللغة العربية، من أساتذة الجامعات الأردنية، وقد طُلب من المحكمين تنقيح الأداة ومراجعتها من حيث درجة وضوح الفقرات، وجودة الصياغة اللغوية، ودرجة انتماء الفقرات للمجال الذي تقيسه، وتعديل أي فقرة يرون أنها لا تُحقق الهدف من الأداة أو حذفها، حيث جُمعت البيانات من المحكمين، وبعد ذلك أُعيدت

صياغتها، وفق ما توافق عليه (80%) من المُحكّمين، حيث كان الجزء الثاني من الأداة مكوناً من (30) فقرة لقياس أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت، وتم تعديله ليصبح (27) فقرة، بناءً على آراء المحكمين.

ثبات الأداة

تُحقّق من ثبات الأداة من خلال احتساب معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) وثبات الإعادة للمجالات، والجدول (2) يبين

ذلك

الجدول 2 معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات		
الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة	المجال
0.90	٠,٨٦	مجال مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في جامعة آل البيت
0.90	٠,٨٥	مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت
٠,٨٧	٠,٨٤	مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت
٠,٨٩	٠,٨٥	مجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية

المعالجة الإحصائية

لتفريغ البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو الآتي: SPSS استُخدم البرنامج الإحصائي

- للإجابة عن السؤال الأول استُخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

- للإجابة عن السؤال الثاني استُخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وإجراء تحليل التباين المتعدد، واختبار

ت لمعرفة دلالة الفروق.

وللتعرف إلى أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر عمداء الكليات

ورؤساء الأقسام، اعتمد الباحثون المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة التقدير بالاعتماد على المعيار

التالي في الحكم إلى تقدير المتوسطات الحسابية كالتالي:

١. أقل من أو يساوي (٢,٣٣) مؤشراً منخفضاً.

٢. أكبر من أو يساوي (٢,٣٤) وأقل من أو تساوي (٣,٦٧) مؤشراً متوسطاً.

٣. أكبر من أو يساوي (٣,٦٨) مؤشراً مرتفعاً.

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أ. **المتغيرات المستقلة:** أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية.

ب. **المتغيرات المستقلة الوسيطة:** اشتملت الدراسة على المتغيرات المستقلة الوسيطة الآتية:

- الجنس، وله فئتان: (ذكر، أنثى).

- الخبرة، ولها ثلاث فئات: (أقل من ٥ سنوات، ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).

- الرتبة الأكاديمية ولها ثلاث فئات: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

ج. **المتغيرات التابعة:** الأداء الوظيفي.

نتائج أسئلة الدراسة ومناقشتها: توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية وحسب تسلسل أسئلتها:

١. **النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:** ما أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام؟ للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة، لاستجابات عينة الدراسة عن مجالات أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام مرتبة تنازلياً.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٣	مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت	3.70	.97	1	مرتفع
٤	مجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية	3.02	0.65	2	متوسط
١	مجال مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في جامعة آل البيت	2.45	0.65	3	متوسط
٢	مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة	2.53	0.77	4	متوسط

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
	الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت				
	المجموع الكلي	2.93	0.76	---	متوسط

يبين الجدول (3) أن الدرجة الكلية لأثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2,93) وبانحراف معياري مقداره (0,76) وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين (2,53-3,70)، حيث جاء مجال (مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت) في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3,70)، وبانحراف معياري مقداره (0,97)، وبدرجة مرتفعة. وتفسر هذه النتيجة أن أنظمة الإدارة الإلكترونية ساهمت بشكل كبير في تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة، وتحسين مستوى الخدمات المقدمة، وتبسيط الإجراءات الإدارية، وسرعة إنجاز العمل، وتسهيل عملية المراقبة والمتابعة، وزيادة الإنتاجية، وتدعم التحول إلى إدارة لا مركزية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحياصات (2001)، واختلفت مع نتيجة دراسة الصرايرة (2011).

وجاء مجال (مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت) في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2,53)، وبانحراف معياري مقداره (0,77)، وبدرجة متوسطة. وقد تفسر هذه النتيجة في كثرة الأعباء الوظيفية الروتينية الملقة على عاتق أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، مما لا يتيح لهم استغلال هذا الوقت في تطوير العمل الإداري، ولا يسهم في رفع كفاءة الإدارة وفعاليتها.

وقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال منفرداً وحسب ترتيب

المجالات في الأداة، حيث كانت على النحو الآتي:

المجال الأول: مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في جامعة آل

البيت:

استُخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة، لفقرات مجال تقييم الحاجة إلى التدريس عن بعد، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة، لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات مجال مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في جامعة آل البيت مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	لدي معرفة شاملة عن الخدمات التي تقدمها جميع أنظمة الإدارة الإلكترونية المقدمة في الجامعة.	2.61	0.97	١	متوسط
٢	لدي معرفة شاملة عن الأنظمة التي تستخدمها العمادة والتي أحتاج إليها في عملي.	2.48	1.04	٢	متوسط
٤	لدي خلفية معرفية عن الإدارة الإلكترونية.	2.41	1.16	٣	متوسط
٣	أتابع باستمرار ما يتم تفعيله من الأنظمة الإلكترونية الجديدة.	2.41	1.14	٣	متوسط
٥	لدي خلفية معرفية عن العناصر الرئيسة للإدارة الإلكترونية.	2.40	1.11	٥	متوسط
٦	لدي خلفية معرفية عن إيجابيات الإدارة الإلكترونية.	2.39	1.06	٦	متوسط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
	المجال الكلي	2.45	0.65	---	متوسط

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢,٣٩-٢,٦١)، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في جامعة آل البيت (٢,٤٥)، وانحراف معياري مقداره (٠,٦٥)، وبدرجة متوسطة، حيث جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "لدي معرفة شاملة عن الخدمات التي تقدمها جميع أنظمة الإدارة الإلكترونية المقدمة في الجامعة". في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٦١)، وانحراف معياري مقداره (٠,٩٧)، وبدرجة متوسطة، وقد يفسر ذلك إلى أن لدى عينة الدراسة معرفة شاملة عن الأنظمة التي تحتاجها في عملها والمستخدمة في جهة عملها، وأن لدى عينة الدراسة خلفية معرفية عن مفهوم الإدارة الإلكترونية، لكن ينبغي التوعية بالخدمات التي تقدمها جميع أنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في الجامعة، وما يتم تفعيله من أنظمة جديدة.

وقد جاءت الفقرة رقم (٦) ونصها " لدي خلفية معرفية عن إيجابيات الإدارة الإلكترونية." بالرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٩)، وانحراف معياري مقداره (٠,٦٥)، وبدرجة متوسطة، وقد يُعزى ذلك بسبب واقع التطبيق المنخفض للإدارة الإلكترونية إلى الاعتماد الكبير في التعاملات واعتبارها الأساس في عمل الجامعة، وحتى في الحالات التي يستخدم فيها الإدارة الإلكترونية في المعاملات، فيجب أن تكون هناك نسخة ورقية موازية للعمل، وقد يكون السبب أيضاً في ذلك قلة الثقة في التكنولوجيا ومرفقاتها، أو ارتباط التكنولوجيا بعوامل أخرى مثل الطاقة الكهربائية، والتي في حال انقطاعه عن الجامعة تعيق استخدام التكنولوجيا والإدارة الإلكترونية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبيان (٢٠٠٠)، واختلفت مع نتيجة قطيشات (٢٠١٥).

المجال الثاني: مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل

البيت:

استُخْرِجَت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة، لفقرات مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة

الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت، والجدول (٥) يوضح ذلك.

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات مجال مدى مساهمة أنظمة

الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٣	تعمل على تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة.	2.65	1.03	١	متوسط
٧	تساعد على زيادة معدل المرونة الإدارية في التعامل مع أي تغيير يطرأ	2.59	1.06	٢	متوسط
٥	تسهم في توفير الموارد المادية وتقلل التكاليف.	2.57	1.02	٣	متوسط
٢	تسهم في تبسيط الإجراءات الإدارية	2.54	1.13	٤	متوسط
٤	توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب.	2.52	1.13	٥	متوسط
٦	تعمل على تقليل ظاهرة الفساد الإداري.	2.46	1.06	٦	متوسط
١	تغيير الهيكل التنظيمي (إلغاء أو إنشاء أو دمج بعض الوحدات) بما يزيد من فعالية وكفاءة التنظيم.	2.36	0.88	٧	متوسط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
	المجال الكلي	2.53	0.77	---	متوسط

يبين الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢,٣٦-٢,٦٥)، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت (٢,٥٣)، وانحراف معياري مقداره (٠,٧٧)، وبدرجة متوسطة، حيث جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على "تعمل على تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة.." في الرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٥)، وانحراف معياري مقداره (١,٠٣)، وبدرجة متوسطة، وقد يُعزى ذلك إلى أن تشابه الإجراءات التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس على اختلاف خبراتهم الإدارية، غالباً ما تتسجم مع الأعراف المعمول بها في الجامعة، والتي تحدد الطرق التي يجب أن يتعامل بها أعضاء هيئة التدريس من حيث المراسلات.

وقد جاءت الفقرة رقم (١) ونصها " تغيير الهيكل التنظيمي (إلغاء أو إنشاء أو دمج بعض الوحدات) بما يزيد من فعالية وكفاءة التنظيم." بالرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٦)، وانحراف معياري مقداره (٠,٨٨)، وبدرجة متوسطة، وقد يُعزى ذلك أنه في بعض الأحيان لا تعمل أنظمة الإدارة الإلكترونية على تخفيف البيروقراطية في العمل، ولا تدعم التحول إلى إدارة لا مركزية بتغيير الهيكل التنظيمي للجهة حتى يزيد من فعالية وكفاءة النظام. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة داننج (Dunning, 2007)، واختلفت مع دراسة مولوي أند موتيلا (Moloi and Mutula, 2007).

المجال الثالث: مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت:

استُخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة، لفقرات مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة

الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت، والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة، لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات مجال مدى مساهمة

أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٤	تؤدي إلى سرعة إنجاز العمل.	4.17	1.04	١	مرتفعة
١	تسهم في زيادة الإنتاجية.	3.98	.95	٢	مرتفعة
٦	تعمل على تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي.	3.88	1.37	٣	مرتفعة
٥	تعمل على تسهيل عملية المراقبة والمتابعة.	3.71	1.09	٤	مرتفعة
٣	تعمل على تحقيق الشفافية وإتاحة المعلومات.	3.61	1.24	٥	متوسطة
٢	تسهم في انخفاض نسبة الأخطاء في العمل.	3.48	1.41	٦	متوسطة
	المجال الكلي	3.70	.97	---	مرتفعة

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤,١٧-٣,٤٨)، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت (٣,٧٠)، وانحراف معياري مقداره (٠,٩٧)، وبدرجة مرتفعة. حيث جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "تؤدي إلى سرعة إنجاز العمل." في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١٧)، وانحراف معياري مقداره (١,٠٤)، وبدرجة مرتفعة، وقد يُعزى ذلك إلى الأثر الفعال لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية، خاصة فيما يتعلق بسرعة الحصول على المعلومات والبيانات، وتخزينها، والمساهمة في تطوير العمل الإداري، وزيادة الإنتاجية، وتقليل التكاليف، وتحسين فاعلية العمليات الجامعية، والتخلص من الأعمال الورقية.

وجاءت الفقرة رقم (٢) ونصها "تسهم في انخفاض نسبة الأخطاء في العمل." بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٨)، وانحراف معياري مقداره (١,٤١) وبدرجة متوسطة، وقد يُعزى ذلك إلى القيام بأعباء الإدارة الإلكترونية، وفهمها، وإدراك إستراتيجياتها، وهيكلها، ونظام العمل بها، وهذا الأمر غير مكتمل النضوج في الجامعة، فبعض أعضاء هيئة

التدريس قادرون على استخدام الإدارة الإلكترونية بشكل جيد، فيما يزال البعض بعيداً كل البعد عن استخدام التكنولوجيا، بل يخشاهم ويبحث عن مبررات لعدم الأخذ بها. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبيان (٢٠٠٠).

المجال الرابع: مجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية:

استُخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة، لفقرات مجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة، لاستجابات عينة الدراسة عن فقرات مجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	توفر الجامعة أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن عضو هيئة التدريس من الدخول إلى أنظمة الإدارة الإلكترونية.	3.35	0.70	١	متوسط
٥	تستجيب الجامعة بشكل سريع لأي متطلبات تقنية تخدم مصلحة العمل.	3.11	1.05	٢	متوسط
٣	توفر الجامعة كافة البرامج التي يحتاجها عضو هيئة التدريس لتشغيل الأنظمة المستخدمة في مجال عمله.	3.04	1.28	٣	متوسط
٤	توفر الجامعة كافة ملحقات الحاسب (طابعة،	3.02	0.93	٤	متوسط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
	وحدات، تخزين... إلخ) التي يحتاجها عضو هيئة التدريس في مجال عمله.				
٢	توفر الجامعة شبكة اتصال سريعة وأمنة.	2.96	0.94	٥	متوسط
٦	توجد قواعد بيانات كافية لحفظ البيانات والمعلومات.	2.91	1.11	٦	متوسط
٨	تهتم الجامعة بتطوير الأنظمة بشكل مستمر .	2.89	1.23	٧	متوسط
٧	توفر الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم عضو هيئة التدريس كيفية استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية.	2.74	1.20	٨	متوسط
	المجال الكلي	3.02	0.65	---	متوسط

يبين الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢,٧٤-٣,٣٥)، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية (٣,٠٢)، وانحراف معياري مقداره (٠,٦٥)، حيث جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "توفر الجامعة أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن عضو هيئة التدريس من الدخول إلى أنظمة الإدارة الإلكترونية." في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٥)، وانحراف معياري مقداره (٠,٧٠)، وبدرجة متوسطة، وقد يُعزى ذلك إلى أن الجامعة تقدم العديد من الخدمات الإلكترونية لمنسوبي الجامعة من خلال الوصول لموقع الجامعة الإلكتروني، سواء من داخل الشبكة المحلية بالجامعة، أو من خلال شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).

وقد جاءت الفقرة رقم (٧) ونصها " توفر الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم عضو هيئة التدريس كيفية استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية." بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٤) وبانحراف معياري مقداره (١,٢٠) وبدرجة متوسطة. وقد يُعزى ذلك إلى نقص الموارد الفنية من الأجهزة في الجامعة، وتدني مهارات الموارد البشرية، كما أن ميزانية الجامعة لا تحتمل شراء أجهزة حاسوب، وعمل دورات تدريبية وورش عمل، وعدم وجود تمويل خارجي لهذه الدورات التدريبية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحياصات (٢٠١١)، واختلفت مع دراسة قطيشات (٢٠١٥).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\geq 0,05$) في استجابات أفراد

عينة الدراسة عن أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة)؟ للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لأثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة) على جميع مجالات أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت، والجدول (٨) يوضح ذلك.

متغير الجنس

جدول (٨)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لمجالات أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على

الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت تعزى لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	المجال
0.54	٤٩	-0.605	1.07	2.59	ذكر	مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في جامعة آل البيت
			1.07	2.67	أنثى	

0.46	٤٩	-0.734	1.08	2.61	ذكر	مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت
			1.14	2.71	أنثى	
0.00	٤٩	2.674	0.70	2.92	ذكر	مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت
			0.95	2.64	أنثى	
0.02	٤٩	2.269	0.61	2.75	ذكر	مجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية
			0.98	2.51	أنثى	
0.33	٤٩	0.968	0.62	2.72	ذكر	المجال الكلي
			0.73	2.63	أنثى	

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس على مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت ومجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية ولصالح الذكور، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الصرايرة (٢٠١١).

متغير سنوات الخبرة

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	ف	مربع الأوساط	مجموع المربعات	
0.98	٤٨	0.020	0.584	0.024	مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في جامعة آل البيت
0.49	٤٨	.240	0.575	3.724	مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت
0.67	٤٨	0.402	0.620	0.498	مجال مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت
0.34	٤٨	0.856	0.372	0.634	مجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية

0.39	٤٨	0.949	0.436	0.827	المستوى الكلي

أظهرت نتائج الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة على أي من المجالات. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الصرايرة (٢٠١١).

متغير الرتبة الأكاديمية

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في جامعة آل البيت تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	ف	مربع الأوساط	مجموع المربعات	
.759	٤٨	.392	.222	.667	مدى معرفة أعضاء هيئة التدريس بأنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة في جامعة آل البيت
.735	٤٨	.426	.212	.637	مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في جامعة آل البيت
.717	٤٨	.451	.188	.563	مدى مساهمة أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت

.849	٤٨	.267	.120	.361	مجال مدى توفر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية
.622	٤٨	.590	.315	.945	المستوى الكلي

أظهرت نتائج الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية على أي من المجالات. وانفتحت هذه النتيجة مع دراسة الصرايرة (٢٠١١).

التوصيات

يعرض الباحثون فيما يلي مجموعة من التوصيات التي انبثقت من نتائج الدراسة:

١_ تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات الأكاديمية والإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى الإلكترونية.

٢_ وضع الأنظمة والقوانين والتشريعات التي تحكم التعاملات الإلكترونية.

٣_ التحسين المستمر للبنية التحتية من أجهزة الحاسوب والبرامج وشبكات الاتصال وقواعد البيانات.

٤_ توفير الدعم المالي والموارد البشرية المتخصصة لتطوير الأنظمة بشكل مستمر.

المراجع العربية

- إدريس، ثابت عبد الرحمن (٢٠٠٥). نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- بن يونس، عمر محمد (٢٠٠٣). المجتمع المعلوماتي والحكومة الإلكترونية: مقدمة إلى العالم الافتراضي (د.م): موسوعة التشريعات العربية، ص ١٥-١٨.
- الحيصات، هوزن (٢٠١١). أنموذج مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة وقياس مدى كفايته، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- درة، عبد الباري والصبغ، زهير (٢٠١١). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. عمان: دار وائل.
- الصرايرة، خالد (٢٠١١). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، ٢٧(٢): ٦٠١-٦٥٢.
- عامر، سامح (٢٠١٢). إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية. ط١، عمان: دار الفكر.
- عبان، عبد الله (٢٠٠٠). معوقات التعليم الإلكتروني، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- عربيات، بشير (٢٠١٢). أنماط القيادة التربوية السائدة في لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٠ (٢)، ٧٠٥-٧٣٦.
- الغراب، إيمان محمد (٢٠٠٣). التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، جمهورية مصر العربية، القاهرة.
- قطيشات، دلال (٢٠١٥). أنموذج مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لموظفي الجامعات الأردنية الحكومية استنادا إلى قواعد القيادة الأخلاقية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- المهدي، هشام نبيه (١٩٩٩). تطوير أساليب التدريس باستخدام شبكة الإنترنت. مؤتمر جامعة القاهرة لتطوير التعليم العالي، مصر، جامعة القاهرة، ٢٢-٢٤ يوليو ١٩٩٩.

نجم، نجم عبود (٢٠٠٩). الإدارة والمعرفة الإلكترونية: الإستراتيجية، والوظائف، المجالات، دار اليازوري، عمان.

الوادي، بلال محمود والوادي، محمود حسين (٢٠١١). المعرفة والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها المعاصرة، دار صفاء

للنشر والتوزيع، عمان.

ياسين، سعد غالب (٢٠٠٩). الإدارة الإلكترونية وآفاق وتطبيقاتها العربية، معهد الإدارة العامة، الرياض.

المراجع الأجنبية

Abyan, Abdullah (2000). **Obstacles to e-learning** (in Arabic). Institute of Public Administration, Riyadh.

Amer, Sameh (2012). **Human resource management strategies** (in Arabic). First Edition, Oman: House of Fikr.

Arabiyat, Bashir (2012). Patterns of educational leadership prevalent among the heads of academic departments at Al-Balqa Applied University and their impact on the job performance of faculty members (in Arabic). **Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies**, 20 (2), 705-736.

Bin Yunus, Omar Muhammad (2003). **Information society and e-government an introduction to the virtual world** (in Arabic). Encyclopedia of Arab Legislation, pp. 15-18.

Clay. M. (2000). Technology Competencies of Beginning Employee: A Challenge and Opportunity for employee preparation programs". **Dissertation Abstract International**, 55 (5), 1244-A.

Devlin, P (2008). "Enhancing the job performance of employees with disabilities using the self-determined career development modal", **Education and Training in Development Disabilities**, 43(4): 502-513.

Dunning, D (2007). "The State of the Art in Evaluation the Performance of Department Chairs and Division Heads", **Journal of Dental Education**, 71(4): 467-479.

Dora, Abdel-Bari and Al-Sabbagh, Zuhair (2011). **Human resource management in the twenty-first century** (in Arabic). Amman: Wael House.

Al-Sarayra, Khaled (2011). The job performance of faculty members in official Jordanian universities from the point of view of department heads therein (in Arabic). **Damascus University Journal**, 27 (2): 601-652.

Al-Hiasat, Hawazen (2011). **A proposed model for evaluating the job performance of heads of academic departments in universities in light of reality and contemporary**

administrative trends and measuring its adequacy (in Arabic). unpublished PhD thesis, Amman Arab University, Amman, Jordan.

Idris, Thabet Abdel Rahman (2005). **Management Information Systems in Contemporary Organizations** (in Arabic). Alexandria: University House.

Lee, Kyong and Lee, Kwang-Suk (2009) The Korean government's electronic record management reform: the promise and perils of digital democratization, **Government Information Quarterly**, Volume: 26, Issue: 3, Elsevier Inc.

Al-Mahdi, Hisham Nabih (1999). **Developing teaching methods using the Internet**(in Arabic). Cairo University Conference for the Development of Higher Education, Egypt, Cairo University, July 22-24, 1999.

Moloi, Julie and Mutula, Stephen (2007) E-records management in an government setting in Botswana, **Information Development**, Vol. 23, No. 290, SAGE publishing.

Najm, Najm Abboud (2009). **Electronic Knowledge and Management: Strategy, Jobs, and Fields** (in Arabic). Dar Al-Yazuri, Oman.

Qteishat, Dalal (2015). **A proposed model for evaluating the job performance of the employees of Jordanian public universities based on the rules of ethical leadership**(in Arabic). unpublished PhD thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.

Al-qurab, Iman Muhammad (2003). **E-learning is an introduction to non-traditional training**(in Arabic).the Arab Organization for Administrative Development, the League of Arab States,the Arab Republic of Egypt, Cairo.

Al-Wadi, Bilal Mahmoud and Al-Wadi, Mahmoud Hussein (2011). **Electronic knowledge and management and its contemporary applications** (in Arabic). Dar Safa for publishing and distribution, Amman.

Yassin, Saad Ghalib (2009). **Electronic Administration and its Arab Perspectives and Applications** (in Arabic). Institute of Public Administration, Riyadh.