

The North African Journal of Scientific Publishing (NAJSP)

مجلة شمال إفريقيا للنشر العلمي (NAJSP)

EISSN: 2959-4820

Volume 1, Issue 4, October-December 2023, Page No: 338-355

Website: <https://najsp.com/index.php/home/index>

SJIFactor 2023: 3.733 0.63 :2023 (AIF) معامل التأثير العربي ISI 2023: 0.383

أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على إدارة الامتحانات والشهادات بجامعة إفريقيا العالمية في الفترة من 2019-2022م

د. مختار محمد خليل إبراهيم *

أستاذ مساعد، إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة كرري، الخرطوم، السودان

The impact of electronic management in improving institutional performance by application to the administration of examinations and certificates at the International University of Africa in the period from 2016-2021 AD

Dr. Mokhtar Mohammed Khalil Ibrahim *

Assistant Professor, Business Administration Department, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Karary University, Khartoum, Sudan

*Corresponding author	mokhtar19921@gmail.com	*المؤلف المراسل
تاريخ النشر: 2023-12-26	تاريخ القبول: 2023-12-10	تاريخ الاستلام: 2023-10-27

المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الفعال للإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء المؤسسي ودراسة تجربة إدارة الامتحانات والشهادات بجامعة إفريقيا العالمية للامتحانات الإلكترونية. حيث تمثلت مشكلة البحث في السؤال الرئيس: ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء المؤسسي؟ كما استخدم الباحث المنهج التاريخي والوصفي التحليلي من خلال دراسة الحالة، حيث اختبرت الدراسة أهم الفرضيات القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء المؤسسي.

وكانت أهم النتائج أن الإدارة الإلكترونية ساعدت في تحسين الأداء في إدارة الامتحانات والشهادات. كما أن الاهتمام بالإدارة الإلكترونية من إدارة الامتحانات والشهادات أدى إلى توفير الوقت والجهد والمال، وأهم التوصيات جاءت في أن تجربة إدارة الامتحانات وشهادات الإدارة الإلكترونية لا بد من تعميمها على باقي الوحدات المختلفة وأقسام الجامعة، ومحاولة معالجة القصور التي لم تستوعبها الإدارة الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، المتطلبات البشرية، المتطلبات التقنية، المتطلبات الإدارية، الأداء المؤسسي.

Abstract

The study aimed to identify the effective role of electronic administration in improving institutional performance and to study the experience of administering examinations and certificates at the International University of Africa for electronic examinations. The research problem was represented in the main question: What is the extent of the impact of electronic management in improving institutional performance? The researcher also used the historical and descriptive-analytical approach through the case study, where the study tested the most important hypothesis that electronic management has a statistically significant relationship with improving institutional performance.

The most important results were that electronic administration helped improve performance in administering examinations and certificates. Also, the interest in electronic administration of

administering examinations and certificates led to saving time, effort and money, and the most important recommendations came in that the experience of administering examinations and electronic administration certificates must be circulated to the rest of the various units and departments of the university. An attempt is made to address the deficiencies the electronic administration did not absorb.

Keywords: electronic management, human requirements, technical requirements, administrative requirements, institutional performance.

أولاً: أساسيات الدراسة: المقدمة:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة تواجه المؤسسات الهادفة إلى تحقيق البقاء والاستمرار تحديات جمة، أهمها الانتشار الواسع للإنترنت وثقافة الرقمية، وهو يفرض عليها ضرورة الاستعانة بأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وذلك من خلال استخدام أساليب إدارية فعالة، تتصف في ظل هذه التغيرات الديناميكية بالقدرة والتطور الدائم، ولكي تتمكن هذه المؤسسات من مواكبة التغيرات البيئية التكنولوجية التي تشهدها من جهة، ومن جهة أخرى الانتقال إلى مستوى أفضل، تعتبر الإدارة الإلكترونية في الوقت الراهن من أهم سمات المؤسسات المعاصرة، وبالتالي لم يعد أمام أي مؤسسة تريد مواكبة التطورات السريعة والمتلاحقة لنظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات من خيار سواء الاتجاه نحو ما يسمى بمجتمع المعلومات والمعرفة، والذي انتقل فيه التنافس بين الشركات والأسواق العالمية إلى مؤسسات التعليم العالي وهو تنافس من نوع جديد محوره الإبداع والتطوير كمنهج للوصول إلى الأهداف المسطرة. (سمير عماري: 2018م، ص1).

وجاء هذا البحث لتحقيق الفائدة الأكبر في توفير المال والجهد والوقت من خلال طرح وعرض الأثر الذي تقدمه الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء المؤسسي عن طريق تخفيض البيروقراطية في تعدد وتعدد وتعدد الإجراءات.

مشكلة البحث:

من الملاحظ التطور الإلكتروني في شتى المجالات مما أسهم في تحسين الأداء المؤسسي ومن هنا جاءت مشكلة البحث في السؤال الرئيس:

- ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء المؤسسي؟
ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة:

1. ما دور المتطلبات البشرية في تحسين الأداء المؤسسي؟
2. ما دور المتطلبات التقنية في تحسين الأداء المؤسسي؟
3. ما دور المتطلبات الإدارية في تحسين الأداء المؤسسي؟

أهمية البحث:

1. إن للإدارة الإلكترونية دور في غاية الأهمية من حيث تخفيض مستوى البيروقراطية.
2. توفير المال والجهد والوقت.
3. كما أنها تعمل على مواكبة أهم التطورات التكنولوجية التي تسعى لها إدارة الامتحانات والشهادات بجامعة إفريقيا العالمية.

أهداف البحث:

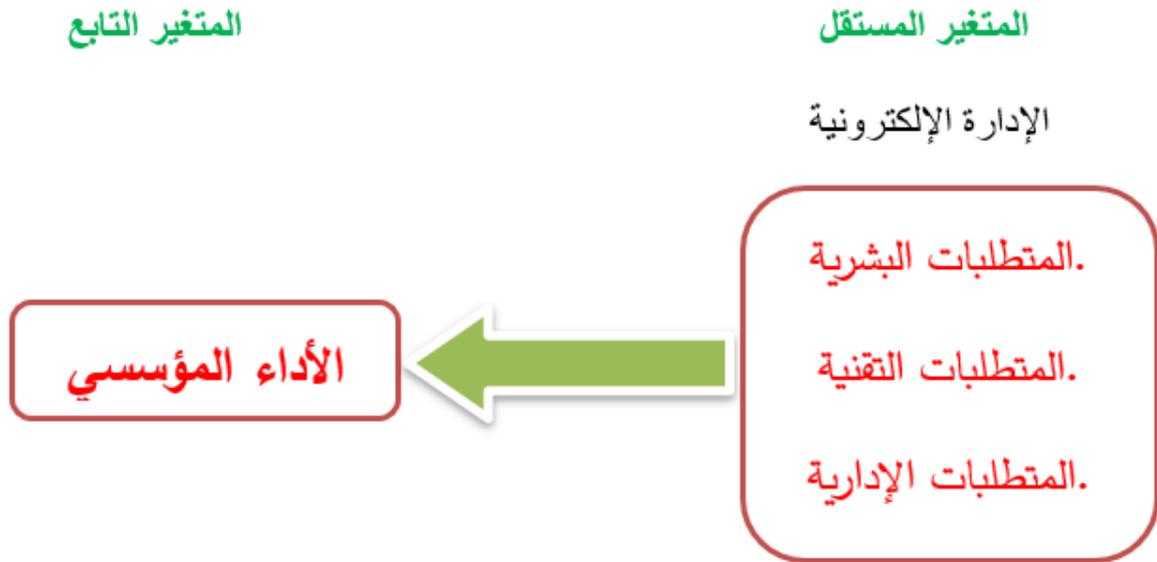
1. التعرف على العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء المؤسسي.
2. دراسة العلاقة بين المتطلبات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.

3. دراسة العلاقة بين المتطلبات التقنية وتحسين الأداء المؤسسي.
4. دراسة العلاقة بين المتطلبات الإدارية وتحسين الأداء المؤسسي.

فروض البحث:

1. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء المؤسسي.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات الإدارية وتحسين الأداء المؤسسي.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات التقنية وتحسين الأداء المؤسسي.

شكل (1) نموذج الدراسة:



المصدر: إعداد الباحث 2022م

منهج البحث:

- اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة الحالة.

حدود البحث:

- حدود موضوعية: الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي.
- حدود مكانية: إدارة الامتحانات والشهادات بجامعة إفريقيا العالمية.
- حدود زمانية: يغطي البحث الفترة من 2019-2022م.
- حدود بشرية: العاملون بإدارة الامتحانات والشهادات بجامعة إفريقيا العالمية.

مصادر البحث:

- مصادر أولية: الاستبانة.
- مصادر ثانوية: الكتب والمراجع والمجلات العلمية والدوريات.

ثانياً: الدراسات السابقة:

دراسة: (تارقي يونس: 2017 م)

هدفت الدراسة إلى البحث في مختلف جوانب الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الخدمة العمومية التي أصبحت محل اهتمام كل المؤسسات الإدارية وغيرها، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في وصف وتحليل الظاهرة، تمثلت أهم الفرضيات: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء الخدمات العمومية تعزي للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي) وتمثلت أهم النتائج لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الخدمة العمومية تعزي للمتغيرات الديموغرافية. وجاءت أهم التوصيات في: تهيئة الظروف المناسبة لعمل الموظفين من أجل زيادة الإنتاجية وتحسين الخدمة العمومية العامة.

دراسة: (عبان عبد القادر: 2016 م)

هدفت الدراسة لقياس درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر كبلد يسعى لأن يكون في مسار الدول المتقدمة إدارياً وعلمياً. والتعرف على الخدمات الإلكترونية التي تقدمها البلدية الجزائرية. كما جاءت أهم الفرضيات: هناك العديد من التحديات التي تواجهها الإدارة الإلكترونية في الجزائر. وتوصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها: تبين أن هناك العديد من التحديات التي تواجهها الإدارة الإلكترونية في الجزائر حتى تساهم في عصرنة الإدارة التقليدية، كما جاءت أهم التوصيات: ضرورة توفير أجهزة الحاسوب الإلكتروني في جميع الإدارات من أجل استخدامها في العمل الإداري وتعويض العمل اليدوي.

دراسة: عائشة الحسيني، الخيال: 2013 م)

هدفت الدراسة إلى تعريف الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير العملية الإدارية، وقياس أثر تطبيق أنظمتها على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبد العزيز، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل الإداري. وجاءت أهم التوصيات العمل على تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى الإلكترونية بعد تطويرها بما يتوافق مع أهداف الإدارة الإلكترونية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ من خلال عرض الدراسات السابقة أنها تتفق مع الدراسة الحالية على تأكيد أهمية الإدارة الإلكترونية في أنها تعمل على التواصل الآني، الشفافية، الديمومة والاستمرارية، الاستجابة، السرعة، ربح الوقت، الدقة في تحديد المهام. كما جاءت أوجه الاختلاف في أن الدراسات السابقة تناول بعضها واقع الإدارة الإلكترونية في الدول العربية وبعضها تحديات تطبيقها في الجزائر كما تناول بعضها ترشيد الخدمات العمومية تبعاً للنظام الأمريكي، حيث تناولت الدراسة الحالية الإدارة الإلكترونية في جامعة إفريقيا العالمية بإدارة الامتحانات والشهادات. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في طريق طرح وعرض الواقع والتحديات التي تواجه الإدارة الإلكترونية والاستفادة القصوى منها.

ثالثاً: ماهية الإدارة الإلكترونية:

تأثر تعريف الإدارة الإلكترونية باستخدام تقنيات المعلومات، والمميزات التي يوفرها من حيث السرعة والدقة وتقليل استخدام الأوراق إلى أدنى حد ممكن. (فداء حامد: 2015م، ص ص 202 – 203)

وبصفة عامة: هي استغلال الإدارة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتدبير وتحسين وتطوير العمليات الإدارية المختلفة داخل المنظمة.

تعريف ومفهوم الإدارة الإلكترونية تتخلص في الآتي: (مصطفى يوسف كافي: 2011م، ص 60).

1. عدم وجود علاقة مباشرة بين طرفي المعاملة.

2. التعامل الجمعي أو المتوازي.

3. إمكانية تنفيذ كافة المعاملات إلكترونياً.
4. الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحويلها لتكون الوسط الأساس للعمل.
5. هي عملية إنشاء حلول تقنية لتنظيم وجدولة ترتيب العديد من مجالات الأعمال والسكرتارية والاستشارات بأنواعها وهي عملية لا تقتضي أن يكون هناك عملية دفع نقدي بقدر ما تركز على عملية تحويل الأعمال إلى شكل إلكتروني.
6. بأنها منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها إلكترونياً.

أهداف الإدارة الإلكترونية: (ساسي مريم: 2016م، ص ص 10-11).

1. تقديم الخدمات للمستفيدين بصورة مرضية خلال 24 ساعة في اليوم وعلى طيلة الأسبوع بما في ذلك الإجازة الأسبوعية.
2. صغر المكان المجهز لحفظ المعلومات الإلكترونية.
3. تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز إجراءات العمل وبتكلفة مالية مناسبة.
4. إيجاد مجمع قادر على التعامل مع معطيات العصر التقني.
5. تعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية.
6. الحفاظ على حقوق الموظفين من حيث الإبداع والابتكار.
7. زيادة حجم الاستثمارات التجارية.
8. الحفاظ على سرية المعلومات وتقليل مخاطر فقدها.

عناصر الإدارة الإلكترونية: (محمد عبد الرزاق، زيد فوزي: 2019م، ص ص 113-114).

1. التقنية الرقمية.
 2. العمليات الإلكترونية.
 3. التسويق الإلكتروني.
 4. الإستراتيجية الإلكترونية.
 5. الهيكل الإلكتروني.
 6. القيادة الإلكترونية.
- ### متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية: (ربيع لطي: 2017، ص ص 16-17).

1. المتطلبات الإدارية والأمنية: وضع التشريعات القانونية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
2. المتطلبات الاقتصادية: تتطلب الإدارة الإلكترونية مستوى مناسب من التمويل، من حيث إجراء الصيانة الدورية للأجهزة وتدريب الموظفين والحفاظ على مستوى عالٍ من تقديم الخدمات ومواكبة أي تطور يحصل في إطار التكنولوجيا والإدارة الإلكترونية على مستوى العالم.
3. المتطلبات السياسية: وهي التي تحدد إرادة سياسية داعمة لاستراتيجية التحول الإلكتروني عن طريق تقديم العون المادي والمعنوي وتطوير برامج التحول الإلكتروني والإدارة الإلكترونية.
4. متطلبات البنية التحتية للاتصالات: وهذه ترتبط بإيجاد حواسيب إلكترونية ونظم بيانات متكاملة، وتعمل بنية الاتصالات على زيادة الترابط بين مختلف الأجهزة الإدارية داخل الدولة.

ثانياً: معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية: (إيمان جميل، إبراهيم حربي 2020م، ص 10)

1. المعوقات البشرية: الصعوبات المتعلقة بالعاملين في مجال الإدارة الإلكترونية من الإداريين بمختلف المستويات الإدارية.
2. المعوقات التنظيمية: أي الصعوبات التي تتعلق بالإدارة وفق مستوياتها المتعددة، وأنظمتها ولوائحها ووظائفها المختلفة.
3. المعوقات التقنية: أي الصعوبات التي تتعلق بالمكونات المادية والبرمجيات والشبكات.

4. المعوقات المالية: أي الصعوبات المتعلقة بالأموال المالية، حيث الموارد وطرق الصرف على الإدارة الإلكترونية سواء بالشراء أو بالصيانة والتطوير.

- رابعاً: الأداء المؤسسي: (إياد علي الدجني: 2011م، ص 136).
- نظام اجتماعي نسبي، وإطار تنسيقي عقلائي، بين أنشطة مجموعة من الناس تربطهم علاقات مترابطة ومتداخلة، يتجهون نحو تحقيق أهداف مشتركة، وتنظيم علاقاتهم بهيكلية محددة في وحدات إدارية وظيفية ذات خطوط محددة السلطة والمسؤولية.
 - هيكل لنظام اجتماعي يتكون من جماعات وأفراد يعملون معاً لتحقيق أهداف متفق عليها.

مكونات المؤسسة:

تتركز الملامح المحورية للمؤسسات في خمس ركائز لا يمكن للمؤسسة الاستغناء عن أي منها وهي: (علي عبد الله: 2001، ص ص 69-71).

- الأهداف. Goals
- البناء الاجتماعي. Social Structure
- الأفراد المشاركون. Participants
- التقنيات. Technology
- البيئة. Environment

ويسهم كل من هذه المكونات في بناء واستمرارية نجاح المؤسسة، ويتضمن مجموعة من العوامل التي تؤثر في صياغة وتشكيله، فالأهداف التي تعمل المؤسسة بكافة عناصرها لتحقيقها تحدد مسارات العمل لكل الأفراد المشاركين فيها، والبناء الاجتماعي هو نسق العلاقات التفاعلية بين الأفراد وهيكل علاقاتهم واتصالاتهم، والتنظيم المعياري الذي يحكم السلوك داخل المؤسسة، ويمثل أفراداً مؤهلين ستكون قادرة على التميز في أدائها، ولا ينبغي أن تغفل المؤسسة البيئة التي تعمل وتتواجد فيها، بل ينبغي العمل على التكيف معها، والانسجام مع ثقافتها وقيمتها، والعمل على تلبية احتياجاتها.

إن مكونات المؤسسة لا توجد منفصلة عن بعضها بل هي مترابطة متكاملة لتحقيق غرض المؤسسة، "فالمؤسسة نسق يتكون من عناصر كل منها يؤثر في الآخر ويتأثر به، ويجب الاهتمام بها جميعاً لفهم المؤسسة".

- العوامل المؤثرة في الأداء: ويمكن حصر بعضها في نوعين رئيسيين هما:
 - البيئة الداخلية: (العنصر البشري، الإدارة، التنظيم، بيئة العمل، طبيعة العمل، العوامل الفنية).
 - البيئة الخارجية:
- البيئة السياسية والقانونية: (طبيعة النظام السياسي، مرونة القوانين والتشريعات، مدى الاستقرار السياسي).
- البيئة الاقتصادية: (الاستقرار الاقتصادي، النظام البنكي ومدى تأثير السياسات التشريعية على نشاط البنوك، الأسواق المالية ومدى وجود أسواق للأسهم والسندات).

عناصر الأداء المؤسسي:

- الاستراتيجية والأهداف: تهتم بالجهات التي ستوجه إليها الخدمة أو المنتج.
- الهيكل التنظيمي: يركز على مستوى الكفاءة، وفاعلية الهيكل، ومدى قدرته على خدمة العمليات التي سوف تقوم بإنتاج السلع أو الخدمات.
- المقياس: وهو الأداء الذي يمكن استخدامه بطريقة تنفيذ وتخدم كلاً من الاستراتيجية والأهداف.
- الإدارة: وتتمثل في الطريقة التي تستخدم بها بتحديد المسارات، والاتجاهات، وكيف تقوم بعملية التصحيح أو التصويب أي أن الأداء مرتبط بشكل وثيق بأهداف المؤسسة التي ترغب في تحقيقها،

والأداء يرتبط ويشمل في مضامينه على العديد من المتعلقة بالنجاح والفشل ويمكن توضيحها في الآتي:

- الكفاءة التنظيمية.
- النجاح الاستراتيجي.
- الفاعلية التنظيمية.

رابعاً: الدراسة الميدانية:

- نبذة تعريفية عن إدارة الامتحانات والشهادات بالجامعة:

وحدة الامتحانات والنتائج:

تتلخص المهام والاختصاصات في الآتي: (دليل جامعة إفريقيا العالمية للعام: 2020 م، ص730).

- استلام الامتحانات من الكليات.
- التأكد من مطابقة أسئلة الامتحانات للمعايير القياسية للامتحانات، وذلك من حيث:
 - عدد الأسئلة.
 - طريقة الأسئلة.

● التنسيق في طريقة الكتابة ليكون الإخراج جيداً.

● الإشراف على طباعة الامتحانات.

● الإشراف على القيام بتوزيع كراسات الأسئلة على المراكز المختلفة.

● تقسيم الطلاب إلى مراكز، ولجان الامتحانات المختلفة.

● الإشراف على عملية التصحيح.

● الإشراف على وضع وإعلان جداول الامتحانات.

● التنسيق مع الكليات على إجراء الامتحانات العملية.

- وحدة الشهادات:

المهام والاختصاصات: (دليل جامعة إفريقيا العالمية للعام: 2020 م، ص730).

● جمع النتائج المجازة من اللجنة العليا للامتحانات.

● تنظيم النتائج بالصورة التي تمكنها من متابعة الدرجات المرصدة.

● الإشراف على ما يتعلق باستخراج الشهادات واعتماد وتوثيق شهادات الخريجين.

● استخراج الشهادات الورقية، وشهادات التفصيلات ومراجعتها.

● مراجعة الشهادات المستخرجة في الوحدات العلمية المختلفة.

● الحصول على أوراق الشهادات (المحمية ضد التزوير).

● متابعة اعتماد الشهادات من الجهات المختصة وختمها بختم الشؤون العلمية وتسليمها للجهات

المختصة في الوحدات العلمية.

● العمل على تطبيق الصفات والضوابط الرامية إلى منع تزوير الشهادات.

● تطبيق النظام الإلكتروني في التقديم لاستخراج الشهادات عبر موقع خاص بالشؤون العلمية.

- عرض وتحليل البيانات اختبار الفروض:

أولاً: الخصائص السايكومترية للمقياس:

لمعرفة الخصائص القياسية للفقرات بالمقياس بمجتمع البحث الحالي، قام الباحث بتطبيق صورة

المقياس المعدلة بتوجيهات المحكمين والمكونة من (26) فقرة على عينة أولية حجمها (40) مفحوصاً تم

اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث الحالي، وبعد تصحيح الاستجابات قام الباحث برصد

الدرجات وإدخالها في الحاسب الآلي، ومن ثم تم الآتي:

صدق الاتساق الداخلي للفقرات، لمعرفة صدق اتساق الفقرات مع الدرجة الكلية بالمقياس بمجتمع البحث الحالي، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تقع تحته الفقرة المعنية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء:

جدول رقم (1) يوضح معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية بالمقياس بمجتمع البحث الحالي (ن = 40)

الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي									
الاداء المؤسسي		المتطلبات الادارية		المتطلبات البشرية		المتطلبات التقنية		الادارة الالكترونية	
الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند
.619	1	.738	1	.693	1	.659	1	.758	1
.717	2	.728	2	.707	2	.722	2	.860	2
.762	3	.586	3	.803	3	.711	3	.786	3
.568	4	.419	4	.810	4	.777	4	.819	4
.419	5	.768	5	.824	5	.811	5	.868	5
	6	.768	6						

يلاحظ من الجدول السابق أن معاملات ارتباطات جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وأن جميع الفقرات تتمتع بصدق اتساق داخلي قوي. ثانياً: معاملات الثبات للمقياس:

لمعرفة الثبات للدرجة الكلية للمقياس في صورته النهائية المكونة من (26) فقرة في مجتمع البحث الحالي، قام الباحث بتطبيق معادلة التجزئة النصفية على بيانات العينة الأولية، فبيّنت نتائج هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول التالي:

جدول رقم (2) يوضح نتائج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية بمقياس بمجتمع البحث الحالي.

الخصائص السايكومترية		عدد الفقرات	المقاييس الفرعية
التجزئة النصفية	(ألفا كرونباخ)		
.909	.834	5	الإدارة الإلكترونية
.822	.698	5	المتطلبات التقنية
.892	.804	5	المتطلبات البشرية
.921	.853	6	المتطلبات الادارية
.777	.636	5	الأداء المؤسسي
.798	.662	26	الإدارة ككل

تم سؤال المبحوثين عن النوع وأعطوا اجابات ذكر وأنثى لخيارات الجدول (4) يوضح الإجابة على هذا السؤال:

جدول (3) النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	46	90.2
أنثى	5	9.8
المجموع	51	100.0

المصدر: إعداد الباحث (من بيانات الاستبيان - 2021م)

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن أكثر المبحوثين من فئة الذكور حيث بلغ عددهم 46 بنسبة مئوية 90.2%، فيما بلغ عدد الإناث 5 بنسبة مئوية 9.8%، ولعل ذلك يعود إلى طبيعة عمل المبحوثين.

جدول رقم (4) يوضح اختبار (مان وتني) لمعرفة الفروق في متغير النوع

المتغير	المتغير	حجم العينة	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مان وتني	قيمة (z)	الاحتمالية	النتيجة
الادارة الالكترونية	ذكر	46	26.05	1198.50	112.500	-0.081	.939 ^b	لا توجد فروق في متغير النوع
	انثى	5	25.50	127.50				
	المجموع	51						
المتطلبات التقنية	ذكر	46	26.36	1212.50	98.500	-0.541	.612 ^b	لا توجد فروق في متغير النوع
	انثى	5	22.70	113.50				
	المجموع	51						
المتطلبات البشرية	ذكر	46	26.54	1221.00	90.000	-0.806	.449 ^b	لا توجد فروق في متغير النوع
	انثى	5	21.00	105.00				
	المجموع	51						
المتطلبات الادارية	ذكر	46	26.59	1223.00	88.000	-0.869	.413 ^b	لا توجد فروق في متغير النوع
	انثى	5	20.60	103.00				
	المجموع	51						
الاداء المؤسسي	ذكر	46	26.36	1212.50	98.500	-0.524	.612 ^b	لا توجد فروق في متغير النوع
	انثى	5	22.70	113.50				
	المجموع	51						
الادارة ككل	ذكر	46	25.90	1191.50	110.500	-0.143	.890 ^b	لا توجد فروق في متغير النوع
	انثى	5	26.90	134.50				
	المجموع	51						

2/ العمر: -

تم سؤال المبحوثين عن العمر وأعطوا إجابات لخيارات الجدول (5) يوضح الإجابة على هذا السؤال:

جدول (5) العمر.

النسبة	التكرار	العمر
23.5	12	أقل من 35 سنة
47.1	24	35 وأقل من 45 سنة
13.7	7	46 وأقل من 55 سنة
15.7	8	56 فما فوق
100.0	51	المجموع

المصدر: إعداد الباحث (من بيانات الاستبيان – 2021م)

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن أكثر المبحوثين من أفراد العينة ممن ينتمون للفئة العمرية من 35 وأقل من 45 سنة حيث بلغ عددهم 24 بنسبة مئوية 47.1%.

جدول رقم (6) يوضح اختبار (كروسكال ويلز) لمعرفة الفروق في متغير العمر.

النتيجة	الاحتمالية	قيمة (Chi)	درجة الحرية	متوسط الرتب	حجم العينة	المتغير	المتغير
لا توجد فروق في متغير العمر	.504	2.344	3	30.08	12	أقل من 35 سنة	الادارة الالكترونية
				23.44	24	35 وأقل من 45 سنة	
				30.00	7	46 وأقل من 55 سنة	
				24.06	8	56 فما فوق	
					51	المجموع	
لا توجد فروق في متغير العمر	.763	1.160	3	25.58	12	أقل من 35 سنة	المتطلبات التقنية
				27.06	24	35 وأقل من 45 سنة	
				28.36	7	46 وأقل من 55 سنة	
				21.38	8	56 فما فوق	
					51	المجموع	
لا توجد فروق في متغير العمر	.929	.455	3	27.83	12	أقل من 35 سنة	المتطلبات البشرية
				24.73	24	35 وأقل من 45 سنة	
				27.57	7	46 وأقل من 55 سنة	

				25.69	8	56 فما فوق	
					51	المجموع	
لا توجد فروق في متغير العمر	.909	.543	3	28.04	12	أقل من 35 سنة	المتطلبات الادارية
				25.06	24	35 واقل من 45 سنة	
				27.71	7	46 واقل من 55 سنة	
				24.25	8	56 فما فوق	
					51	المجموع	
لا توجد فروق في متغير العمر	.852	.790	3	27.67	12	أقل من 35 سنة	الاداء المؤسسي
				25.02	24	35 واقل من 45 سنة	
				29.21	7	46 واقل من 55 سنة	
				23.63	8	56 فما فوق	
					51	المجموع	
لا توجد فروق في متغير العمر	.384	3.050	3	26.38	12	أقل من 35 سنة	الادارة ككل
				23.83	24	35 واقل من 45 سنة	
				34.71	7	46 واقل من 55 سنة	
				24.31	8	56 فما فوق	
					51	المجموع	

3/ المسمى الوظيفي: -

تم سؤال المبحوثين عن المسمى الوظيفي وأعطوا إجابات لخيارات الجدول (7) يوضح الإجابة على هذا السؤال:

جدول (7) المسمى الوظيفي.

النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
74.5	38	هيئة تدريس
13.7	7	كمنترول
11.8	6	موظف
100.0	51	المجموع

المصدر: إعداد الباحث (من بيانات الاستبيان – 2021م)

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن أكثر المبحوثين من أفراد العينة كانوا من فئة أعضاء هيئة التدريس حيث بلغ عددهم 38 بنسبة مئوية 74.5%، ولعل هذا يرجع لطبيعة العمل.

جدول رقم (8) يوضح اختبار (كروسكال ويلز) لمعرفة الفروق في متغير المسمى الوظيفي.

النتيجة	الاحتمالية	قيمة (Chi)	درجة الحرية	متوسط الرتب	حجم العينة	المتغير	المتغير
توجد فروق في متغير المسمى الوظيفي لصالح كمنترول	.051	5.774	2	26.47	38	هيئة تدريس	الادارة الالكترونية
				33.36	7	كمنترول	
				14.42	6	موظف	
					51	المجموع	
توجد فروق في متغير المسمى الوظيفي لصالح كمنترول	.054	5.943	2	25.82	38	هيئة تدريس	المتطلبات التقنية
				35.29	7	كمنترول	
				16.33	6	موظف	
					51	المجموع	
لا توجد فروق في متغير المسمى الوظيفي	.483	1.456	2	25.88	38	هيئة تدريس	المتطلبات البشرية
				30.86	7	كمنترول	
				21.08	6	موظف	
					51	المجموع	
لا توجد فروق في متغير المسمى الوظيفي	.173	3.512	2	27.49	38	هيئة تدريس	المتطلبات الادارية
				26.93	7	كمنترول	
				15.50	6	موظف	
					51	المجموع	
توجد فروق في متغير المسمى الوظيفي لصالح كمنترول	.045	5.963	2	26.46	38	هيئة تدريس	الاداء المؤسسي
				33.21	7	كمنترول	
				14.67	6	موظف	
					51	المجموع	
لا توجد فروق في متغير المسمى الوظيفي	.711	.683	2	25.63	38	هيئة تدريس	الادارة ككل
				30.00	7	كمنترول	
				23.67	6	موظف	
					51	المجموع	

4/ الخبرة العملية:-

تم سؤال الباحثين عن الخبرة العملية وأعطوا إجابات لخيارات الجدول (9) يوضح الإجابة على هذا السؤال:

جدول (9) الخبرة العملية.

النسبة	التكرار	الخبرة
17.6	9	اقل من 5 سنة
23.5	12	5 واقل من 10 سنة
29.4	15	10 واقل من 15
29.4	15	اكثر من 15
100.0	51	المجموع

المصدر: إعداد الباحث (من بيانات الاستبيان – 2021م)

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن غالبية الباحثين من أفراد العينة من أصحاب الخبرات من 10 و 15 سنوات فأكثر حيث بلغ عددهم 30 بنسبة مئوية 58.8%، وهذا يدل على معدل الخبرة العالي في الباحثين.

جدول رقم (10) يوضح اختبار ((أنوفا)) تحليل التباين لمعرفة الفروق في متغير الخبرة.

النتيجة	القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
لا توجد فروق في متغير الخبرة	.365	1.08 4	5.104	3	15.311	بين المربعات	الادارة الالكترونية
			4.709	47	221.317	داخل المربعات	
				50	236.627	المجموع	
لا توجد فروق في متغير الخبرة	.607	.617	3.332	3	9.997	بين المربعات	المتطلبات التقنية
			5.398	47	253.689	داخل المربعات	
				50	263.686	المجموع	
لا توجد فروق في متغير الخبرة	.652	.548	2.374	3	7.123	بين المربعات	المتطلبات البشرية
			4.332	47	203.583	داخل المربعات	
				50	210.706	المجموع	
لا توجد فروق في متغير الخبرة	.304	1.24 5	6.939	3	20.817	بين المربعات	المتطلبات الادارية
			5.572	47	261.889	داخل المربعات	
				50	282.706	المجموع	
لا توجد فروق في متغير الخبرة	.363	1.08 9	61.418	3	184.255	بين المربعات	الاداء المؤسسي
			56.418	47	2651.66 7	داخل المربعات	

				50	2835.92 2	المجموع	
لا توجد فروق في متغير الخبرة	.337	1.15 5	11.869	3	35.606	بين المربعات	الإدارة ككل
			10.280	47	483.139	داخل المربعات	
				50	518.745	المجموع	

5/ المؤهل العلمي:-

تم سؤال المبحوثين عن المؤهل العلمي وأعطوا إجابات لخيارات الجدول (11) يوضح الإجابة على هذا السؤال:

جدول (11) المؤهل العلمي.

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
51.0	26	محاضر
49.0	25	استاذ مساعد
100.0	51	المجموع

المصدر: إعداد الباحث (من بيانات الاستبيان – 2021م)

من الجدول أعلاه يلاحظ بأن أكثر المبحوثين من أفراد العينة كانوا من المحاضرين حيث بلغ عددهم 26 بنسبة مئوية 51%، بينما بلغ عدد الأساتذة المساعدين 25 بنسبة مئوية 49% ولعل ذلك يدل على التأهيل العالي للمبحوثين ومن ثم مقدرتهم على تقديم إجابات تفيد الدراسة.

جدول رقم (12) يوضح اختبار (ت) لعينتين غير متساويتين في الحجم لمعرفة الفروق في متغير المؤهل العلمي:

المتغير	مجموعتي المقارنة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الإدارة الإلكترونية	محاضر	26	12.000 0	2.11660	- 1.53 0	49	.132	لا توجد فروق في متغير المؤهل العلمي
	أ. مساعد	25	12.920 0	2.17792				
المتطلبات التقنية	محاضر	26	12.961 5	2.40800	.126	49	.901	لا توجد فروق في متغير المؤهل العلمي
	أ.مساعد	25	12.880 0	2.22336				
المتطلبات البشرية	محاضر	26	12.346 2	1.69570	- .438	49	.663	لا توجد فروق في متغير المؤهل العلمي

				2.39792	12.600 0	25	أ.مساعد	
لا توجد فروق في متغير المؤهل العلمي	.503	49	- .675	2.14978	12.307 7	26	محاضر	المتطلبات الادارية
				2.61852	12.760 0	25	أ.مساعد	
لا توجد فروق في متغير المؤهل العلمي	.470	49	- .729	6.94018	49.615 4	26	محاضر	الاداء المؤسسي
				8.16844	51.160 0	25	أ.مساعد	
لا توجد فروق في متغير المؤهل العلمي	.926	49	- .093	2.97088	13.115 4	26	محاضر	الادارة ككل
				3.52373	13.200 0	25	أ.مساعد	

جدول رقم (13) يوضح اختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزة للإدارة الالكترونية.

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الادارة الالكترونية	51	10	12.451 0	2.1754 4	8.04 6	50	.000	الادارة الالكترونية عالية
المتطلبات التقنية	51	10	12.921 6	2.2964 6	9.08 5	50	.000	المتطلبات التقنية عالية
المتطلبات البشرية	51	10	12.470 6	2.0528 3	8.59 5	50	.000	المتطلبات البشرية عالية
المتطلبات الادارية	51	12	14.643 8	3.4532 4	5.59 7	50	.000	المتطلبات الادارية عالية
الاداء المؤسسي	51	10	12.529 4	2.3778 4	7.59 7	50	.000	الاداء المؤسسي عالي
الادارة ككل	51	42	50.372 5	7.5311 6	9.83 6	50	.000	الادارة ككل عالية

من الجدول (13) يمكن ملاحظة الآتي :-

- أجاب كل أفراد العينة على أسئلة هذا المحور حيث يبلغ حجم العينة (51) وذلك بنسبة مئوية 100%.
- كما نلاحظ بأن كل القيم الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توزيع استجابات أفراد العينة على خيارات الإجابة المختلفة (الإدارة الإلكترونية، المتطلبات التقنية، المتطلبات البشرية، المتطلبات الادارية، الأداء المؤسسي)، أي أن إجابات العينة تتحيز لمحور دون غيرها، وبالرجوع للأوساط الحسابية فنجدها كما هو مبين في الجدول أعلاه ويمكننا ملاحظة الآتي:-
- المحور الأول: (الإدارة الإلكترونية) كانت وسطه الحساب يقع في (12.45)

- وهو المحدد سلفاً بالموافقة أي أن الاتجاه العام لآراء المبحوثين عن هذا المحور كان الموافقة.
- المحور الثاني: (المتطلبات التقنية) كانت وسطه الحسابي يقع في (12.92) وهو المحدد سلفاً بالموافقة أي أن الاتجاه العام لآراء المبحوثين عن هذا المحور كان الموافقة.
 - المحور الثالث: (المتطلبات البشرية) كانت وسطه الحسابي يقع في (12.47) وهو المحدد سلفاً بالموافقة أي أن الاتجاه العام لآراء المبحوثين عن هذا المحور كان الموافقة.
 - المحور الرابع: (الأداء المؤسسي) كانت وسطه الحسابي يقع في (12.52) وهو المحدد سلفاً بالموافقة أي أن الاتجاه العام لآراء المبحوثين عن هذا المحور كان الموافقة.
- مما سبق من تحليل لبيانات هذا المحور يمكن القول أن آراء أفراد العينة فيه تراوحت ما بين الموافقة والموافقة بشدة.
- اختبار الفروض:

جدول رقم (14) يوضح اختبار بيرسون لمعرفة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والاداء المؤسسي.

المتغير		الأداء المؤسسي	
الأبعاد	القيمة الارتباطية	الدلالة الإحصائية	النتيجة
الإدارة الإلكترونية	.632**	.000	توجد علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين
المتطلبات التقنية	.618**	.000	توجد علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين
المتطلبات البشرية	.618**	.000	توجد علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين
المتطلبات الإدارية	.600**	.000	توجد علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين
الإدارة ككل	.729**	.000	توجد علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين

*مستوى المعنوية.01.

الجدول (14) يبين قيمة معامل ارتباط بيرسون للمتغيرين (الإدارة الإلكترونية، الأداء المؤسسي) ويلاحظ فيه بأن قيمة معامل الارتباط قد بلغت 0.632 وبالنظر لمستوى الدلالة الإحصائية فنجد بأن القيمة (0.000) أقل من مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على الدلالة الإحصائية لقيمة معامل الارتباطين المتغيرين، وبالنظر لإشارة معامل الارتباط الموجبة فإنها تدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين، وعليه يمكن إثبات الفرض القائل بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء المؤسسي.

- كما يبين قيمة معامل ارتباط بيرسون للمتغيرين (المتطلبات التقنية، الأداء المؤسسي) ويلاحظ فيه بأن قيمة معامل الارتباط قد بلغت 0.618 وبالنظر لمستوى الدلالة الإحصائية فنجد بأن القيمة (0.000) أقل من مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على الدلالة الإحصائية لقيمة معامل الارتباطين المتغيرين، وبالنظر لإشارة معامل الارتباط الموجبة فإنها تدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين، وعليه يمكن إثبات الفرض القائل بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات الإدارية و تحسين الأداء المؤسسي.
- و يبين قيمة معامل ارتباط بيرسون للمتغيرين (المتطلبات الإدارية، الأداء المؤسسي) ويلاحظ فيه بأن قيمة معامل الارتباط قد بلغت 0.618 وبالنظر لمستوى الدلالة الإحصائية فنجد بأن القيمة (0.000) أقل من مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على الدلالة الإحصائية لقيمة معامل الارتباطين المتغيرين،

وبالنظر لإشارة معامل الارتباط الموجبة فإنها تدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين، وعليه يمكن اثبات الفرض القائل بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات الإدارية و تحسين الأداء المؤسسي.

- كما يبين أيضاً قيمة معامل ارتباط بيرسون للمتغيرين (المتطلبات الإدارية، الأداء المؤسسي) ويلاحظ فيه بأن قيمة معامل الارتباط قد بلغت 0.600. وبالنظر لمستوى الدلالة الإحصائية فنجد بأن القيمة (0.000) أقل من مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على الدلالة الإحصائية لقيمة معامل الارتباطين المتغيرين، وبالنظر لإشارة معامل الارتباط الموجبة فإنها تدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين، وعليه يمكن اثبات الفرض القائل بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.

أولاً: النتائج:

1. أثبتت الدراسة أن الإدارة الإلكترونية ساعدت في تحسين الأداء المؤسسي بإدارة الامتحانات والشهادات.
2. إهتمام إدارة الامتحانات والشهادات داخل الجامعة بالإدارة الإلكترونية أدى لتوفير الوقت والجهد والمال.
3. ثبت أن الإدارة الإلكترونية تعمل على تقليل وقوع الأخطاء.
4. تتم متابعة الحضور داخل قاعة الامتحانات إلكترونياً بينما تتم المراقبة تقليدياً.
5. تأكد للباحث أن العاملين يفضلون استخدام الإدارة الإلكترونية على التقليدية.
6. تعمل إدارة الجامعة على التطوير المستمر في إدارة الامتحانات والشهادات باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة..
7. صعوبة تعديل الأخطاء عند ورود خطأ داخل قاعة الامتحان.
8. تأكد للباحث أن لإدارة الامتحانات خطط استراتيجية متكاملة.
9. لاحظ الباحث أن قليل من أعضاء هيئة التدريس من يقومون برفع امتحاناتهم على الموقع بأنفسهم.
10. الإمتحان الإلكتروني لا يستوعب كافة أجزاء المقرر.

ثانياً: التوصيات:

1. لابد من زيادة التدريب وخاصة لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق برفع الامتحانات على الموقع.
2. القيام بدراسات ومؤتمرات للتعرف على أهمية الإدارة الإلكترونية ومآلها من دور فاعل في تحسين وتطوير المؤسسة.
3. تعميم تجربة إدارة الامتحانات والشهادات للإدارة الإلكترونية على باقي الوحدات والإدارات المختلفة بالجامعة.
4. محاولة معالجة جوانب القصور التي لم تستوعبها الإدارة الإلكترونية.
5. تحسين البيئة التقنية للجامعة.

المراجع

1. فداء حامد، الإدارة الإلكترونية (الأسس النظرية والتطبيقية)، ط1، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 2015م.
2. مصطفى يوسف كافي، الإدارة الإلكترونية، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، 2011م.
3. عائشة بنت أحمد الحسيني، شذا بنت عبد المحسن الخيال، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد 10، جامعة الأزهر، 2013م.
4. محمد عبد الرزاق محمد، زيد فوزي أيوب الشيخ، دور عناصر الإدارة الإلكترونية في تعزيز المرونة التنظيمية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 45، المجلد 15، الموصل، 2019م.
5. ربيع شفيق لظفي عطية، درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الخاصة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والتربوية، العدد السادس، صنعاء، 2017م.
6. إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن، إبراهيم حربي هاشم، معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية والتطلعات المستقبلية لتجاوزها كما يراها الإداريون في جامعة البلقاء التطبيقية، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية)، العدد 1، مجلد 21، الأردن، 2020م.

7. سمير عماري، دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة محمد بوضياف-المسلية، 2018م.
8. عبان عبد القادر، تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة محمد خيضر – بسكرة، الجزائر، 2016م.
9. إياد علي الدجني، دور التخطيط في جودة الأداء، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق، 2011م.
10. علي عبد الله، أثر البيئة التسويقية على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر، 2001م.
11. تارقي يونس، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الخدمة العمومية، رسالة الماجستير، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2017م.
12. ساسي مريم، الإدارة الإلكترونية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2016م.
13. دليل جامعة إفريقيا العالمية للعام 2020م.