الإدارة الإلكترونية ودورها في تبسيط إجراءات العمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

د. حسين محمد المراد/ أستاذ إدارة الأعمال المساعد بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية/ جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

تاريخ التقديم:2018/3/18
تاريخ القبول:2018/4/3

ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تبسيط إجراءات العمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية المكونة من (366) مفردة، وقد تم جمع البيانات من خلال المقابلات الشخصية والاستبيان، وطبقت الاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وفروض الدراسة (معامل ألفا كرونباخ، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار Z، تحليل التباين ANOVA). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تطبق الإدارة الإلكترونية في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) وبدرجة مرتفعة جداً، وأنه توجد اختلافات جوهرية في آراء أفراد العينة حول مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة محل البحث في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) وفقاً لعدد سنوات الخبرة، وأخيراً، فإن لتطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية دوراً في تبسيط إجراءات العمل بدرجة مرتفعة جداً أيضاً.

المصطلحات الرئيسة للبحث /الإدارة الإلكترونية- تبسيط إجراءات العمل- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
العدد 104 المجلد 24
الصفحات 122- 143

مقدمة :

تعيش المنظمات اليوم في بيئة أعمال تتسم بالتغيرات الديناميكية في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ولاسيما التكنولوجية. فالتطورات المتسارعة في التقنيات الإلكترونية وتطبيقاتها حدا بالكثير من المنظمات لتغيير سياساتها، وأنظمتها، وقوانين العمل فيها، وحتى أساليب وأنماط الإدارة التي تمارسها، لتتمكن من مجاراة هذه التطورات التكنولوجية بما يساعدها على البقاء والاستمرار وبالتالي المنافسة في سوق العمل.

ويُعزى النجاح والفشل في المنظمات لعوامل متعددة، ولكن الشيء المؤكد أن الإدارة هي المسؤولة عن هذا النجاح أو ذاك الفشل. وبناءً على ذلك كان حريٌّ على إدارة المنظمات الحديثة أن تنتقل من الفكر والتطبيق التقليدي لمفهوم الإدارة إلى مفهوم جديد إلكتروني يواكب ويتناسب مع طبيعة التغيرات الحاصلة لاسيما منها التكنولوجية، والتي شكلت تحديات أمام هذه الإدارات تحولت إلى فرص للتقدم والنجاح في العديد منها.

إن هذا التحول من النمط التقليدي في الإدارة (الإدارة التقليدية) إلى النمط الإلكتروني (الإدارة الإلكترونية) دفع به الاستخدام المتزايد للحاسب الآلي وشبكات الاتصال في مختلف الأعمال في المنظمة، وفي كافة المستويات الإدارية لتبسيط إجراءات العمل وتحسين نتائج الأداء والحصول على مخرجات ذات جودة أعلى تساهم في نهاية المطاف في تثبيت موقع المنظمة وتطويره بين مثيلاتها في بيئة عملها.

1- مشكلة البحث :

في خضم التحولات والتغيرات في البيئات المختلفة، إضافة لما فرضته طبيعة تكنولوجيا المعلومات من تحول الإدارة من طبيعتها التقليدية إلى الطبيعة الإلكترونية، وضع إدارات المنظمات أمام تحدٍ هام فرض عليها أن تعتزل أنماطاً اعتادت عليها، والانتقال إلى تبني أنماطاً جديدةً. هذه الأنماط قد يكون لها دوراً واضحاً على إجراءات وأساليب العمل المتبعة لمواكبة متطلبات عصر التغير التقني.

لقد واجهت دول العالم ومنها المملكة العربية السعودية بمؤسساتها المختلفة تلك التحديات. ولعل المؤسسات الأكاديمية كانت من بين أكثر المؤسسات الحكومية التي عملت على نشر الثقافة الإلكترونية فيها، ومنها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والتي تحولت إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية في معظم تعاملاتها الإدارية المختلفة. والسؤال هنا: هل أخذت الجامعة بالحسبان دور تطبيق الإدارة الإلكترونية على أساليب وإجراءات العمل بها لمواكبة المتغيرات المعاصرة.

من أجل تحديد مشكلة البحث بشكل دقيق تم القيام بدراسة استطلاعية لعدد من كليات الجامعة بالرياض للوقوف على مشكلة البحث بشكل واقعي، حيث تم إجراء مقابلات عدة مع موظفين إداريين بمختلف المستويات الإدارية وباختلاف تأهيلهم وسنوات خبرتهم، وذلك للتعرف بصورة أولية على مدى دور تطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعة على تبسيط إجراءات العمل بها. واعتمد الباحث كذلك على البيانات المنشورة التي تصدرها الجامعة فضلا عن بعض المواقع الإلكترونية ذات الصلة.

من خلال الدراسة الاستطلاعية تبين للباحث ما يأتي: وجود قصور في مدى إدراك مفهوم الإدارة الإلكترونية لدى العديد من الموظفين الإداريين، وخوف البعض منهم من تطبيق هذا المفهوم خشية فقدان وظائفهم أو بعض المزايا المكتسبة، كما أن بعض الموظفين لايزالون يرغبون ويثقون أكثر بالتعاملات الورقية، ومن ثم عدم الاستفادة الكاملة من التقنيات الحديثة، مما قد يؤدي إلى زيادة إجراءات العمل وتعقدها.

وبالتالي فإن هذه الدراسة هي محاولة لمعرفة دور الإدارة الإلكترونية في تبسيط إجراءات العمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ولذا فهي تحاول الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مدى تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
2. هل يوجد اختلاف في آراء أفراد العينة حول تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في العمليات الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) باختلاف عدد سنوات الخبرة.
3. ما هو دور الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تبسيط إجراءات العمل.

2- أهمية البحث :

- تنبع أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي تتناوله، فالإدارة الإلكترونية من الموضوعات الجديدة والحيوية والتي جاءت نتيجة التطورات المختلفة التي يشهدها العالم، والحاجة للانتقال إلى العمل الإلكتروني نتيجة لما يحققه من مزايا في الدقة وتوفير الجهد والوقت والتكلفة. وبالتالي فإن هذا البحث يعد إضافة أكاديمية لما سبقه من بحوث ودراسات ولسد النقص في هذا المجال، وإثراء المكتبة العربية ومراكز البحث العلمي.
- تبرز أهمية البحث أيضاً من خلال محاولة الكشف عن دور الإدارة الإلكترونية – استخدام وسائل التقنية والاتصالات الحديثة- في تبسيط إجراءات العمل ومن ثم تحسين الأداء في المنظمة محل البحث.
- كما يستمد هذا البحث أهميته من خلال تطبيقه في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والتي تعد إحدى أقدم وأعرق الجامعات في المملكة العربية السعودية؛ حيث تأسست عام (1950 م)، وتضم كليات ومعاهد في فروع العلوم كافة – كليات العلوم الشرعية واللغات والترجمة وكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية وكلية علوم الحاسب والمعلومات وكلية العلوم وكلية الطب وكلية الهندسة وكلية الإعلام والاتصال- إضافة للعديد من العمادات المساندة والمراكز البحثية والخدمية وكراسي البحث العلمي، وفرعاً جامعياً في محافظة الإحساء، وستة وستين معهداً علمياً منتشرة في مناطق المملكة الثلاث عشرة كلها، وثلاثة فروع في العالم في كلٍ من إندونيسيا وجيبوتي واليابان (موقع جامعة الإمام محمد بن سعود على الشبكة العنكبوتية، 2018 م). وتعد الإدارة الإلكترونية الأداة المناسبة لتحقيق هدف أية جامعة ومنها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الوصول إلى مصافي الجامعات المتقدمة عالمياً.

3- أهداف البحث :

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تبسيط إجراءات العمل، وذلك من خلال :

1- قياس درجة تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

2- قياس درجة الاختلاف بين الموظفين الإداريين في رؤيتهم لتبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) وفقاً لعدد سنوات الخبرة.

3- التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تبسيط إجراءات العمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

4- تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها والتي يمكن لمتخذي القرارات في الجامعة الاسترشاد بها في هذا المجال. فضلا عن تقديم بعض المقترحات والأفكار النظرية فيما يخص دراساتٍ مستقبلية.

4 - فروض البحث :

انطلاقاً من مشكلة البحث وتساؤلاته، وأيضاً أهدافه، فإنه يعمل على اختبار ثلاثة فروض رئيسة تم تطويرها من خلال الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية، وهي:

1- تتبنى جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تطبيق الإدارة الإلكترونية في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة).

2- توجد اختلافات جوهرية ذات دلالة معنوية في آراء أفراد العينة حول تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة محل البحث في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) وفقاً لعدد سنوات الخبرة.

3- لتبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية دوراً في تبسيط إجراءات العمل.

5 - أنواع البيانات ومصادرها :

تنقسم البيانات التي تم الاستعانة بها في هذه الدراسة إلى نوعين هما:

1. البيانات الثانوية: تم من خلالها تكوين الخلفية النظرية للبحث من خلال الاطلاع على المتاح من البيانات والدراسات العربية والأجنبية المنشورة وغير المنشورة ذات الاهتمام بالموضوع محل البحث، وذلك بالرجوع إلى الكتب والرسائل والدراسات والبحوث ونتائجها وغيرها من المصادر، وما يتوفر على صفحات الإنترنت حول هذا الموضوع. وقد اعتمد الباحث الأسلوب الوصفي والتحليلي في إطار دراسة العلاقة بين متغيرات البحث.

2. البيانات الأولية: وهي التي تم جمعها من خلال الاستبانة التي صممها الباحث لهذا الغرض بهدف التحقق من فروض البحث وتحليلها.

6- مجتمع البحث والعينة :

1/6- مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث من جميع الموظفين الإداريين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مدينة الرياض والبالغ عددهم (7722)[1] موظفاً موزعين على الإدارات والعمادات والكليات والمعاهد.

2/6- عينة البحث:

اعتمد البحث على العينة الطبقية العشوائية والمكونة من (366) مفردة مستخدماً في ذلك جدول تحديد أحجام العينات عند مستوى معنوية (0.05)، وحدود ثقة (0.95)، مع الافتراض بأن الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع متوافرة بنسبة (50%) (بازرعه، 2001 : 280). وقد تم توزيع العينة على الموظفين بشكل عشوائي في الإدارات والعمادات والكليات والمعاهد أخذاً بالحسبان النسبة والتناسب في عدد الاستبانات الموزعة وأعداد الموظفين في كلٍ منها.

7- أدوات البحث (نماذج جمع البيانات):

في ضوء الدراسة النظرية والدراسة الاستطلاعية لتحليل الوضع الحالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة، اعتمد الباحث على مجموعة متنوعة من الأدوات في تجميع البيانات اللازمة للتحليل الإحصائي، ومنها:

- **تم إعداد استبانة للتعرف على آراء الموظفين في الجامعة تجاه تطبيق الإدارة الإلكترونية ودورها على تبسيط إجراءات العمل، ثم تم اختبار هذه القوائم وتحكيمها من قبل محكمين أساتذة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وذلك قبل التصميم النهائي.**
- **مقابلات شخصية متعمقة مع بعض الموظفين الإداريين في الجامعة بالرياض.**
- **مقابلات مع مدير شؤون الموظفين وبعض الموظفين في الإدارة وموظفين في عمادة تقنية المعلومات المسؤولين عن الإحصاءات التي تم استخدامها في البحث.**

ثبات وصدق أداة البحث:

للتأكد من ثبات قائمة الاستبيان فقد تم حساب قيمة معامل الثبات للقائمة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ " Cronbach's Alpha"، وأيضاً تم حساب الصدق الذاتي، ويوضح الجدول الاتي رقم (1) معاملات الثبات والصدق للمقياس المستخدم فى الدراسة.

[1] المصدر: الإدارة العامة لشؤون الموظفين، وعمادة تقنية المعلومات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض 2017م.

جدول (1): معاملات الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات الدراسة الرئيسة

متغيرات الدراسة	معاملات الثبات	معاملات الارتباط للصدق الذاتي
مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة.	0.87	0.93
تطبيق الإدارة الإلكترونية ودورها على تبسيط إجراءات العمل.	0.81	0.90

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الثبات والصدق للمقاييس الأساسية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01). مما يؤكد أن ثبات أسئلة الاستبانة كبير جداً، وأن صدق الاسئلة مرتفع، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بخصائص المقياس الجيد لجمع البيانات الميدانية من مفردات الدراسة، ومن ثم قدرتها على الإيفاء بما هو مطلوب من نتائج ثابتة وصادقة.

8- جمع ومراجعة البيانات وتحليلها :

اعتمدت عملية جمع البيانات على أسلوب المقابلات الشخصية مع قائمة الاستبيان، وقد أسفرت عملية جمع البيانات عن الحصول على (293) استبانة أجاب عنها المستقصي منهم بنسبة استجابة بلغت (80%). فيما بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (278) استبانة بنسبة (76%) من العينة المخططة.

وقد تم ترميز وتحليل البيانات بواسطة مجموعة البرامج الإحصائية (SPSS) Statistical package for social sciences. وقد تم تطبيق الاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وفروض الدراسة؛ حيث تم استخدام الأساليب الآتية: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقاييس، والتحليل الوصفي لحساب النسب والتكرارات. والمتوسط المرجح لترتيب القيم حسب تقديرات أفراد العينة، واختبار (Z) على البيانات بهدف تحديد معنوية الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار العينة الواحدة (One sample T-test)، واختبار تحليل التباين ANOVA .

أدبيات الدراسة:

1- مفهوم الإدارة الإلكترونية:

راود الكثيرون اعتقاد بأن مفهوم الإدارة الإلكترونية لا يتعدى عمليات روتينية أو تبادل بيانات إلكترونية. وحقيقة فإنها تتعدى هذا المفهوم إذ أنها تعبر عن مفهوم تكامل البيانات والمعلومات بين مختلف الوحدات والأقسام الإدارية في المنظمة، وفي مختلف المستويات لاستخدامها في اتخاذ القرارات لمواجهة التغييرات الداخلية والخارجية. فالإدارة الإلكترونية هي مدخل تكاملي يسهم في تحقيق أهداف المنظمة بالاستثمار الأمثل للوقت والجهد والتكلفة (رضوان، 2004: 3؛ أحمد ،2009: 26).

وللإدارة الإلكترونية العديد من المفاهيم يمكن ذكر أهمها فيما يلي: حيث يعرفها غنيم بأنها: تنفيذ كل الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر سواء من الأفراد أو المنظمات من خلال استخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية (غنيم، 2009: 27).

ويعرف نجم الإدارة الإلكترونية بأنها: العملية الإدارية القائمة على الإمكانات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتنظيم وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمنظمة وللآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المنظمة (نجم، 2009: 158).

أما أبو عاشور والنمري فيعرفانها بأنها: الاستثمار الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع وظائف العملية الإدارية القائمة (التخطيط والتنظيم والتنفيذ والرقابة والمتابعة والتقويم)، وذلك بهدف تحسين أدائها ومركزها التنافسي (أبو عاشور والنمري، 2013: 200).

وعرف (Batta, et al, 2012) الإدارة الإلكترونية بأنها: تتضمن استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات من أجل تحسين العمليات الإدارية والأعمال ضمن الإدارات والأقسام في المنظمة التعليمية.

وينظر Aurigi إلى الإدارة الإلكترونية علي أنها : مجموعة من الجهود التي تعتمد علي تكنولوجيا المعلومات لتقديم الخدمات لمستفيديها من خلال الحاسب الآلي، بما يساهم في تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء التنظيمي (Aurigi , 2000:1).

كذلك عُرفت الإدارة الإلكترونية على أنها: إدارة بدون أوراق أو زمان أو متطلبات جامدة، تعتمد على الأرشيف الالكتروني، والبريد الالكتروني، والأدلة والمعلومات الالكترونية، والرسائل الصوتية، وهي مؤسسة شبكية ذكية تعتمد علي عمال المعرفة (قناديلي، 2004: 5).

بناء على ما سبق، يعرف الباحث الإدارة الإلكترونية بأنها: ممارسة وظائف العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف أنشطة المنظمة ومستوياتها الإدارية، بهدف تبسيط إجراءات العمل ومن ثم الحصول على مخرجات في الوقت المناسب وبأعلى جودة وأقل تكلفة وجهد.

1- وظائف الإدارة الإلكترونية:

تعد الإدارة الإلكترونية نمطاً جديداً من الإدارة له آثاره الإيجابية على إدارة المنظمات واستراتيجياتها ووظائفها. إن هذه التأثيرات ليس سببها فقط البعد التكنولوجي (الإلكتروني)، وإنما أيضاً البعد الإداري والذي تطلب من المنظمات التحول من العمل وفقاً لأساليب الإدارة التقليدية إلى العمل وفقاً لأسلوب الإدارة الإلكترونية، والتي تطلبت إعادة هندسة نظم العمل الإداري وتحقيق مزيد من المرونة الإدارية في التفويض والتمكين والإدارة القائمة على الفريق (غنيم، 2009: 71، نجم، 2009: 95).

لذا كان لا بد من تحول وظائف الإدارة التقليدية إلى وظائف الإدارة الإلكترونية والتي تمثلت فيما يأتي:

- التخطيط الإلكتروني.
- التنظيم الإلكتروني.
- التوجيه الإلكتروني.
- الرقابة الإلكترونية.

1/2- التخطيط الإلكتروني:

طبقاً لنظام الإدارة الإلكترونية فإن التخطيط الإلكتروني أو ما يسمى بالتخطيط المؤتمت هو عبارة عن: مهمة خاصة باتخاذ القرارات والتي يتم تحويلها من مخطط العمليات لتقوم بها بدلاً عنه النظم المبنية على استخدام الحاسب الآلي (غنيم، 2009: 73). ويهدف التخطيط سواء كان إلكترونياً أو تقليدياً إلى وضع الأهداف وتحديد سبل ووسائل تحقيقها. إلا أنه يوجد اختلافات بين هذين النوعين يمكن إيضاحهما في الآتي: (نجم، 2009: 297- 298)

- يتم تقسيم العمل في ظل الإدارة التقليدية بين إدارة مسؤولة عن التخطيط وعمال مسؤولون عن التنفيذ. في حين وفي ظل الإدارة الإلكترونية فجميع العاملين يشتركون في التخطيط الإلكتروني مع كل فكرة تنشأ في كل موقع، وفي كل وقت لكي تتحول إلى فرصة عمل.
- إن التخطيط التقليدي في جوهره هو تخطيط من أعلى إلى أسفل، في حين أن التخطيط الإلكتروني في إطاره العام هو تخطيط أفقي ومتداخل بشكل كبير بين الإدارة والعاملين.
- يحدد التخطيط التقليدي الأهداف من أجل تحقيقها في السنوات القادمة، وعادة ما يؤثر تغيير الأهداف على كفاءة التخطيط. في حين أن التخطيط الإلكتروني هو عملية ديناميكية في اتجاه الأهداف المرنة والآنية وقصيرة الأمد والقابلة للتحديد والتطوير المستمر.

من خلال ما سبق نستنتج أن التحول إلى التخطيط الإلكتروني يؤدي إلى إشراك جميع المستويات الإدارية في المنظمة في عمليات التخطيط، وتطوير هذه الخطط ووضع خطط بديلة لها من أجل زيادة كفاءة وفعالية عمليات صنع واتخاذ القرارات، كما يساعد في اقتناص الفرص والحد من المعوقات والمخاطر التي تواجهها المنظمات.

2/2- التنظيم الإلكتروني:

تعد وظيفة التنظيم الوظيفة الكثر تطوراً عبر مراحل تطور علم الإدارة مقارنة بتطور وظائف الإدارة الأخرى. والتنظيم هو: ترتيب الأنشطة بطريقة تسهم في تحقيق أهداف المنظمة، وهو الذي يشكل ما يُعرف بالهيكل التنظيمي والذي يعطي للمنظمة شخصيتها الإدارية (نجم، 2009: 306- 307).

أما التنظيم الإلكتروني فهو: إحداث تغييرات وتعديلات في الهياكل التنظيمية نفسها لمواجهة كل عيوب ومشاكل التنظيمات الإدارية التقليدية والقضاء عليها، وذلك من خلال استخدام التكنولوجيا وتقنيات الاتصال في إعادة تجميع الوظائف، أو إعادة توزيع الاختصاصات أو استبعاد بعض الوحدات الإدارية من التنظيم و استحداث بعض الوحدات التنظيمية الجديدة وإضافتها إلى الخريطة التنظيمية الحالية، وتحويل بعض الوحدات الإدارية التقليدية الحالية إلى وحدات تعمل وفقاً للنظام الإلكتروني.

من خلال ما سبق نستنتج أن التحول إلى التنظيم الإلكتروني يؤدي إلى انبثاق هياكل تنظيمية شبكية تتميز بالمرونة والدقة، يقل فيها إجراء الأعمال الإدارية الروتينية ويتم فيها تسريع إنهاء هذه الأعمال نتيجة إنجازها دون حاجة الانتقال الشخصي بين الإدارات المختلفة.

3/2- **التوجيه الإلكتروني**:

يعتمد تطبيق التوجيه الإلكتروني بالمنظمات المعاصرة على وجود القيادات الإلكترونية التي تسعى إلى تفعيل دور الأهداف والعمل على تحقيقها. ويلزم هذه القيادات استخدام مهارات تساعدها في عملية التوجيه الإلكتروني منها:

- مهارات المعارف التقنية الخاصة بتقنية المعلومات وشبكات الاتصال الإلكتروني.
- مهارات الاتصال الفعّال مع الآخرين.
- مهارات إدارية تتضمن تحفيز الأفراد، وتشجيعهم على العمل الجماعي ضمن فرق عمل، فضلا عن مهارات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة.

إن التطبيق الكفء والفعّال للتوجيه الإلكتروني يعتمد على استخدام المديرين لشبكات الاتصال الإلكترونية المتقدمة في التواصل مع المرؤوسين وإصدار الأوامر وتبليغهم المهام والأعمال وتوجيههم وإرشادهم نحو تحقيق الأهداف المرجو تحقيقها. فضلا عن تطبيق أنظمة متطورة للحوافز والجزاءات تتلائم مع العوامل والمتغيرات التي تحكم العمل بالنظم الإلكترونية سواء كانت داخلية أو خارجية (غنيم، 2009: 81- 83).

من خلال ما سبق نستنتج أن التحول إلى التوجيه الإلكتروني يوفر الاتصال المستمر في جميع الاتجاهات بين أصحاب المصلحة في المنظمة، كما ينمّي ويدعّم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين، فضلا عن أنه يحد من تأثير العلاقات الشخصية في إنجاز الأعمال والمعاملات محققاً مبدأ الشفافية.

4/2- **الرقابة الإلكترونية**:

تأتي عملية الرقابة بعد عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه، ودورها هو إجراء المقارنة بين المخطط (الأهداف والمعايير المحددة) والمنفذ (الأداء الفعلي) لتحديد الانحرافات وأسبابها، وذلك لاتخاذ الإجراءات المناسبة لتصحيح هذه الانحرافات (المسعود، 2008: 38).

ومع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها ظهرت الرقابة الإلكترونية، والتي تعتمد على تقنية المعلومات الإدارية فأصبحت أكثر قدرة على معرفة المتغيرات والانحرافات أولاً بأول من خلال تدفق المعلومات وعلاقات الاتصال بين المديرين والعاملين والموردين والزبائن، وهذا ما يزيد من قدرة الرقابة الإلكترونية على توفير إمكانية متابعة العمليات المختلفة وسير القرارات المتنوعة وتصحيح الأخطاء (عبدالناصر وقريشي، 2011: 95).

من خلال ما سبق نستنتج أن التحول إلى الرقابة الإلكترونية يؤدي إلى تزويد الإدارة بالبيانات والمعلومات والتقارير الدورية حول البرامج والأعمال الإدارية المؤدية من خلال التغذية العكسية، متميزة عن الرقابة التقليدية بالسرعة والدقة، ومرسخة مبدأ الرقابة الذاتية بشكل أكبر.

2- **تبسيط إجراءات العمل**:

تهدف المنظمات من وجودها إلى تحقيق أهداف معينة، حيث يلي تحديد الأهداف وصياغتها عملية تحديد الخطوات اللازمة لتنفيذ مجموعة من العمليات والإجراءات لتحقيق تلك الأهداف (الصيرفي، 2007: 9). وهذه العمليات أو الإجراءات هي: " نوع من الخطط تحدد مسبقاً الوسائل والأساليب المعتادة لأداء المهام والأنشطة في المستقبل، وهي مجموعة من الخطوات والمراحل التي تمر بها المعاملة من أجل تقديم خدمة أو تحقيق هدف محدد" (اللوزي، 2007: 89).

وعلى الرغم من فوائد تحديد الإجراءات ومزاياها من حيث: الإسراع في إنجاز المعاملات، وتحسين أساليب تقديمها، وتقليل المجهود الفكري للعاملين نظراً لوجود خطوات مرسومة سابقاً، وكذلك تجنب الغموض في القيام بالأعمال، إضافة لإحكام الرقابة على تنفيذ الأعمال (زبار: 2007)، فإن هناك عيوب لتحديد هذه الإجراءات منها: عدم وضوح الإجراءات وصعوبة تطبيقها، ووجود اختناق في مراحل الإجراءات وبعض الخطوات الزائدة وغير ذلك. وبناء عليه نشأ ما يسمى بمفهوم تبسيط الإجراءات، والتي تعرف بأنها: " فن تحقيق الاستخدام الاقتصادي الأمثل للمجهودات البشرية والإمكانات المادية والوقت بما يحقق أداء العمل بأسرع وأسهل وأقل الطرق كلفة" (الصيرفي، 2007: 38).

وبالتالي فإن عملية تبسيط الإجراءات تهدف لإزالة التعقيد والتكرار والتداخل والهدر في الوقت والجهد والمال، وذلك من خلال محاولة تشخيص وتحليل مشكلات العمل ومحاولة الوصول إلى الحلول المناسبة لها بقصد الوصول إلى أحسن الطرائق المؤدية إلى تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية في ظل الإمكانات المتاحة (زبار، 2007: 202).

من خلال ما سبق وبناء عليه نستنتج أن تبسيط إجراءات العمل يخفض عدد الأدوار الإدارية عند تأدية الوظائف والمهام، وبالتالي يمكن بذل الجهود الموفرة في أعمال أخرى أكثر فائدة. كذلك فإن تبسيط إجراءات العمل يسهم في تخفيض الضغوط والشكاوي على العاملين نتيجة تقليل الأخطاء، بشكل عام فإن تبسيط إجراءات العمل يخفض النفقات المالية لإنجاز الأعمال والمعاملات.

3- الدراسات السابقة:

يعرض الباحث فيما يأتي مراجعة لأهم الدراسات السابقة حول هذا الموضوع:

- دراسة (Alkhasabah, 2017) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في الأداء الوظيفي في جامعة الطفيلة التقنية. وقد تم تصميم وتطوير استبيان لجمع البيانات وتوزيعه على وحدات المعاينة البالغة (260) موظفا يعملون في وحدة الاتصالات. وخلصت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية كان مرتفعا، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية في استخدام الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي، وأن أبعاد الإدارة الإلكترونية تفسر (58.3٪) من التباين في الأداء الوظيفي.

- دراسة (خماس، 2017) هدفت الدراسة التعريف بالإدارة الإلكترونية وماهيتها وكذلك تصميم برنامج حاسوبي مبسط للإدارة والتعامل الإلكتروني في مؤسسات المعلومات، كنوع من أنواع تقليل الوقت والجيد والمبالغ المالية المستخدمة في تنفيذ الأوامر الإدارية وكذلك في عمليات جمع البيانات من الجهات المرتبطة بمؤسسة ما، إذ تم استخدام برنامج مصمم من قبل الباحث في تنفيذ بعض الإجراءات المتعبة يومياً في مؤسسات الدولة كتجربة عمى إمكانية جمع المعلومات في محل عملها. وقد توصت الدراسة من خلال تلك التجربة إلى عدة أمور، منها :إمكانية تطبيق البرنامج وبسيولة من قبل العاملين وكذلك ملائمته لإجراءات العمل اليومية في الدوائر، وتحقيق مكاسب وقتية ومالية من خلال عمليات التعامل به وتخفيض التكلفة المالية اللازمة في عمليات المراسلات وجمع المعلومات.

- دراسة (جبريل، 2016) هدفت الدراسة للتعرف على مستوى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالشركة العامة للكهرباء بمدينة درنة بليبيا، وأبرز معوقات تطبيقها. وقد بلغ عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل الإحصائي (84) استبانة تخص الإداريين العاملين بشركة الكهرباء. وقد أظهرت الدراسة أن المستوى العام لتوافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالشركة العامة للكهرباء جاء مرتفعا، وأن هناك معوقات لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة محل الدراسة بدرجة مرتفعة أبرزها غياب القوانين والتشريعات الكفيلة بتطبيق الإدارة الإلكترونية.

- دراسة (حسن، وآخرون، 2016) هدفت هذه الدارسة إلى الكشف عن مستوى إدراك العاملين في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي لأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في هذه المؤسسات والمعوقات التي تعرقل تطبيقها. تكون مجتمع الدراسة من منتسبي جامعة ديالى والمعهد التقني/بعقوبة وطبقت على عينة طبقية عشوائية عددها (199) مفردة. وقد أظهرت الدراسة أن أغلب العاملين يدركون جيدا أهمية التحول نحو الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم العالي كما أن أهم عائق يعرقل التحول هو: قلة الموارد المالية المخصصة للبنية التحتية اللازمة لتمويل وتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية، ثم يليه بالأهمية ضعف الثقة في حماية سرية وأمن المعلومات، وضعف الوعي الثقافي بتكنولوجيا المعلومات على المستوى الاجتماعي والتنظيمي.

- دراسة (شوّاي، 2016) هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية وبيان أهميتها وقدرتها في التأثير الإيجابي في وظائف الإدارة. ومعرفة مقومات تطبيق الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه. وقد استخدمت الباحثة منهج البحث المنهج الوصفي. وقد توصلا إلى أن الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة أحدث تغيرات عميقة في بيئة الإدارة في مختلف التنظيمات الاجتماعية.حيث ساهمت في تقديم خدمات أفضل للمستفيدين، وأداء أفضل للموظفين والعاملين. وأنها أحدثت تحولاً كبيراً في وظائف الإدارة التقليدية من حيث التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة وذلك إعادة هيكلة الإجراءات الإدارية، وبإعادة توزيع المهام والصلاحيات، وبتفويض السلطات.

- دراسة (Kohansal et al, 2016): هدفت الدراسة لتحليل تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على خلق القيمة في المنظمات. وقد تكون مجتمع البحث من مديري المشاريع والفروع والعاملين في أقسام الموارد البشرية الإلكترونية. أظهرت النتائج أن لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تأثير ايجابي وكبير على خلق القيمة في المنظمات، إلا أن مجرد تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لا يؤدي إلى خفض التكاليف التشغيلية، ولتحقيق هذا الغرض لابد من اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة والتي تحقق النتائج المرغوبة.

- دراسة (choochote& chochiang, 2015) : هدفت لدراسة نموذج الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في قطاع الفنادق. تم تجميع البيانات من خلال مقابلات متعمقة مع مديري الموارد البشرية في الفنادق وقد وجدت الدراسة أن تطبيق الإدارة الإلكترونية على وظائف الموارد البشرية متفاوتة حيث بلغت 15% في التوظيف وتشجيع وتحفيز المرؤوسين 55%، وهيكلة الملفات التنظيمية 10% وتقييم النظام 6%، كما وجدت أن مديري الموارد البشرية غير مستعدين لتطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يخص نظام الرواتب وبرامج التدريب والتعليم والتطوير التنظيمي.

- دراسة (Masum & et al, 2015) : هدفت الدراسة لاستكشاف المحددات التي تؤثر على قرار اعتماد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات. بلغ حجم العينة (331) مفردة من منظمات القطاع الخاص باستخدام العينة الطبقية العشوائية. توصلت الدراسة إلى أن دعم الإدارة العليا، والصفات الفردية للموظف وتعقد النظام والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وضغوط العمل هي المحددات الأكثر تأثيراً في قرار اعتماد وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

- دراسة (العبيدي، والكنعاني، 2015) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية وبما يتناسب مع بيئة جامعة تكريت. بلغت حجم عينة الدراسة (39) فرداً من الموظفين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تفاوتاً معنوياً في توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمة المبحوثة، مما يؤشر عدم كفاءة وفاعلية التطبيق مالم يتم الاهتمام بتوفير المتطلبات كافة.

- دراسة (أبو سعدة، والعميم، 2014) هدفت الدراسة للتعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تغيير هيكل أو تركيب الموارد البشرية بالإضافة لتأكيد دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. وذلك على عينة مكونة من (278) مفردة من العاملين في شركة الاتصالات السعودية (STC). وقد توصلت الدراسة إلى أن لتطبيق الإدارة الإلكترونية دور في تغيير هيكل أو تركيب الموارد البشرية، وذلك بسبب الحاجة لفئات جديدة من العاملين ذوي المعرفة الإلكترونية والقادرين على التكيف مع التنوع الثقافي في العمل. أما بالنسبة لدور الإدارة الإلكترونية في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية فيتم من خلال تصميم نظام الترقيات وفقاً لمعايير الخبرة والمهارة في التعامل مع تكنولوجيا المعلومات، أيضاً ربط تقييم الأداء بإمكانيات التسجيل والمتابعة الإلكترونية للتأكد من منجزات العمل فضلا عن للاستقطاب الالكتروني واستخدام الشبكة الافتراضية في برامج التدريب عن بعد.

- دراسة (Swaroop, 2013): ركزت الدراسة على كيفية أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ستكون مفيدة في تقليل التكاليف في المنظمة وقد توصلت الدراسة إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات فضلا عن وجود الشبكة العنكبوتية قد غير من آلية القيام بوظائف إدارة الموارد البشرية لتخطيط الموارد البشرية والتوظيف والاختيار وإدارة الأداء والحصول على موظفين ومديرين بكفاءة أعلى.

- دراسة (أبو عاشور والنمري، 2013) هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين. بلغ حجم عينة الدراسة (320) عضو هيئة تدريس و(327) إدارياً. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية مرتفع، فكان مجال التنفيذ الالكتروني والتنظيم الالكتروني مرتفع أما مجال الرقابة والتقويم الالكتروني والتخطيط الالكتروني بدرجة متوسطة، أما من وجهة نظر الإداريين فكان مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك بدرجة متوسطة، حيث جاء مجال التنفيذ الالكتروني والتنظيم الالكتروني بدرجة مرتفعة وجاء مجال الرقابة والتقويم الالكتروني والتخطيط الالكتروني بدرجة متوسطة.

- دراسة (أبو سعده والصفّير، 2012) والتي هدفت إلى التعرف على دور تبني التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في تطوير وتحسين الأداء في المؤسسات الاكاديمية العربية وبالتالي زيادة القدرة التنافسية لها. بلغ حجم عينة الدراسة (320) مفردة. ، وقد خلُصت الدراسة إلى أن لاستخدام التقنيات الحديثة دور في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الأكاديمية، كذلك كان لها دور كبير في تحسين وتطوير الأداء فيها ومن ثم زيادة القدرة التنافسية لها.

- دراسة (Parry, 2011): هدفت لاختبار إمكانية استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كوسيلة لزيادة قيمة وظيفة الموارد البشرية. أظهرت نتائج الدراسة التي شملت عينة كبيرة ضمن 12دولة أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تزيد من قيمة وظيفة الموارد البشرية بل أصبحت أمر استراتيجي ولازم، إلا أنه لا يوجد دليل على وجود وفورات نتيجة لتخفيض حجم الموارد البشرية.

- دراسة (الحسنات، 2011) من أهدافها الكشف عن المعوقات التنظيمية والتقنية والبشرية والمادية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية، وقد تكونت عينة الدراسة من (305) مفردة من أعضاء الهيئة الإدارية العاملين في الجامعات الفلسطينية الأربع في قطاع غزة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود معوقات تنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية منها: الإجراءات الروتينية ونقص التشريعات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية. ووجود معوقات تقنية منها: عدم تجهيز القاعات الدراسية بالتقنيات اللازمة، وكذلك نقص الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية. وهناك أيضاً معوقات بشرية أهمها: نقص الوعي بأهمية الإدارة الإلكترونية والنقص في الدورات التدريبية. ومن المعوقات أيضاً المعوقات المالية منها: ضعف الدعم الحكومي وندرة وجود الحوافز للمتميزين.

- دراسة (الدايني، 2010) سعت هذه الدراسة للكشف عن دور الإدارة الإلكترونية ودور الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة (الربحية، الحصة السوقية). بلغ عدد أفراد العينة (220) من العاملين في مصرف الرافدين بفروعه في العاصمة بغداد وفرعه في العاصمة عمان. وقد أظهرت الدراسة وجود تأثير ذي دلالة معنوية لمضامين الإدارة الإلكترونية (التكنولوجيا، المالية) على أداء مصرف الرافدين(الربحية، الحصة السوقية)، كذلك وجود تأثير ذي دلالة معنوية لمضامين الإدارة الإلكترونية (التكنولوجية، المالية) على تطوير الموارد البشرية، بالإضافة لوجود تأثير ذي دلالة معنوية لتطوير الموارد البشرية على أداء مصرف الرافدين (الربحية، الحصة السوقية)، أخيراً تبين وجود تأثير ذي دلالة معنوية لمضامين الإدارة الإلكترونية (التكنولوجيا المالية) على أداء مصرف الرافدين(الربحية، الحصة السوقية) بوجود تطوير الموارد البشرية.

- دراسة (الذيابي، 2008) هدفت للتعرف على تقنية المعلومات ودورها في تطوير إجراءات العمل الإداري في الأجهزة الأمنية. تكونت عينة البحث من (230) مفردة من ضباط وأفراد في حرس الحدود بمدينة جدة. وقد خلصت الدراسة إلى أن تقنيات المعلومات المستخدمة قد تم الاستفادة منها في تطوير إجراءات العمل؛ كجدولة إجازات العاملين، وفي مجال استقطاب العاملين للتوظيف، وفي تنسيق وتوزيع العاملين على وحدات وأقسام العمل وفق إمكاناتهم.

- دراسة (زبار، 2007) من أهدافها قياس مدى مساهمة تقانة المعلومات في تطوير كفاءة العمل الإداري بما يسهم في تبسيط الإجراءات، بلغ عدد الاستبيانات التي خضعت للتحليل الاحصائي (27) استبانة فقط علماً أن الدراسة تم تطبيقها على المعهد التقني الحسيب في العراق. وقد أظهرت الدراسة بأن لنظام تقانة المعلومات مساهمة فعالة في عمليات التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات وتطوير أداء العاملين ودقة وسرعة الانجاز والاتصالات وتخفيض التكاليف، كما أن تقانة المعلومات تساهم في تحسين صورة المنظمة لدى المتعاملين معها من جهات حكومية ومراجعين وطلاب.

ومن العرض السابق للدراسات السابقة يتضح ما يلي :

- أن الدراسات آنفة الذكر تناولت مفهوم الإدارة الإلكترونية، وعناصرها، وأهدافها ومزايا وفوائد تطبيقها، والمعوقات التي تواجه هذا التطبيق. وأسباب التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية.
- أن البحث الحالي تناول العناصر السابقة بالإضافة لوظائف الإدارة الإلكترونية الأربع (مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية) موظفاً ذلك في الدراسة النظرية والتطبيقية في البيئة العربية وبشكلٍ خاص في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض.
- أن هناك اختلافاً بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في الإطارين الزماني والمكاني.
- لا توجد دراسة بحسب علم الباحث ناقشت دور الإدارة الإلكترونية في تبسيط إجراءات العمل.

وبناء على ما سبق تبرز أهمية البحث الحالي، وتظهر الحاجة الملحة لإيضاح دور الإدارة الإلكترونية في تبسيط إجراءات العمل. واستجابة لذلك يبرز الباحث هذا في نتائج الدراسة الميدانية.

نتائج الدراسة الميدانية:

يعرض الباحث فيما يأتي نتائج الدراسة الميدانية واختبار صحة فروض البحث:

- نتائج اختبار الفرض الأول:

يشير الفرض الأول من فروض البحث إلى أنه " تتبنى جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تطبيق الإدارة الإلكترونية في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة)". وقد تتطلب اختبار صحة هذا الفرض حساب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة، فضلا عن تطبيق اختبار (Z) لتحديد معنوية الفروق بين متوسط إجابات المستقصى منهم والمتوسط الحسابي العام للمحاور.

ولتحديد مدى تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بناء على العناصر الأربعة المكونة لها، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) لعبارات كل عنصر على حدا على النحو الآتي:

1) **عنصر التخطيط الإلكتروني:**

يبين الجدول رقم (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) للعبارات التي تصف مدى تبني تطبيق عنصر التخطيط الإلكتروني في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كما يلي:

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) للعبارات التي تصف تبني تطبيق عنصر التخطيط الإلكتروني في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة Z	مستوي المعنوية	القرار
Q4	تطوير عمليات التخطيط بها.	4.31	0.79	27.8	0.00	الفروق معنوية
Q5	توفير الخطط البديلة وفقاً للتغير في الظروف.	4.09	0.85	21.3	0.00	الفروق معنوية
Q6	خفض تكلفة عمليات الخطيط بها.	3.92	0.96	15.9	0.00	الفروق معنوية
Q7	الحد من المعوقات التقليدية للتخطيط.	4.23	0.85	24.2	0.00	الفروق معنوية
Q8	إشراك جميع المستويات الإدارية في عمليات التخطيط.	3.69	1.05	11.0	0.00	الفروق معنوية
	إجمالي النتائج	4.05	0.90	30.4	0.00	الفروق معنوية

يتبين من الجدول (2) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المستقصى منهم حول واقع تبني تطبيق عنصر التخطيط الإلكتروني في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية قد بلغ (4.05) وهو بذلك أكبر من المتوسط العام المتوقع والبالغ (3.00) والذي يعبّر عن نقطة منتصف مقياس ليكرت الخماسي. الأمر الذي يشير بوضوح إلى اتجاه أفراد العينة نحو الموافقة على أن الجامعة موضع الدراسة تتبنى تطبيق عنصر التخطيط الإلكتروني.

ومما يؤكد الاستنتاج السابق أن قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين (العام والمتوقع) بلغت (30.1) بمستوى دلالة أو معنوية (0.00).

وعلى الرغم من ميل المستقصى منهم نحو الموافقة على تبني تطبيق التخطيط الإلكتروني في الجامعة محل الدراسة، وهذا ما أكدته قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين الفعلي والمتوقع لكل عبارة من عبارات عنصر التخطيط الإلكتروني والتي تدل جميعها على أن هذه الفروق معنوية. إلا أنه يلاحظ وجود اختلاف فيما بينهم من حيث درجة الموافقة على مدى واقع تطبيق كل من هذه العبارات؛ حيث جاءت العبارة والتي تنص على "تطوير عمليات التخطيط بها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.31)، وجاء في المرتبة الثانية "الحد من المعوقات التقليدية للتخطيط" وذلك بمتوسط بلغ (4.23)، أما المرتبة الثالثة فكانت لـ "توفير الخطط البديلة وفقاً للتغير في الظروف"، بمتوسط (4.09)، أما بخصوص "خفض تكلفة عمليات الخطيط بها" فقد احتلت المرتبة الرابعة بمتوسط (3.92)، في حين احتلت عبارة "إشراك جميع المستويات الإدارية في عمليات التخطيط" المرتبة الخامسة بمتوسط (3.69).

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لعبارات عنصر التخطيط الإلكتروني تراوحت ما بين (3.69 و4.31)، وهي جميعها متوسطات أعلى من المتوسط العام والبالغ (3.00)، ويدعم ذلك أن الانحرافات المعيارية لجميع العناصر كانت أقل أو قريبة من الواحد الصحيح، وهذا ما يفسر تقارب الإجابات الكلية من متوسطها الحسابي.

مما سبق نجد أن هناك اتجاهات لأفراد العينة نحو الموافقة على أن التخطيط الإلكتروني مطبق بشكل مرتفع ومرتفع جداً في الجامعة نظراً للتطور الحاصل في عمليات التخطيط والحد من المعوقات التقليدية وغيرها، وهذا يدل على اهتمام إدارة الجامعة بعملية التخطيط الإلكتروني كونها العنصر الأساس والوظيفة الأولى من وظائف الإدارة الإلكترونية والتي تبنى عليها بقية الوظائف.

2) **عنصر التنظيم الإلكتروني**:

يبين الجدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) للعبارات التي تصف مدى تبني تطبيق عنصر التنظيم الإلكتروني في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كما يلي:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) للعبارات التي تصف تبني تطبيق التنظيم الإلكتروني في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة Z	مستوي المعنوية
Q9	إيجاد بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة والدقة.	4.29	0.82	26.3	0.00
Q10	تقليل حدة الروتين في إجراء المعاملات بين الإدارات المختلفة.	3.94	1.05	15.0	0.00
Q11	توفير مبدأ الخصوصية وتأمين التواصل بين الإدارات المختلفة.	4.01	0.95	17.8	0.00
Q12	إنهاء عملية الانتقال عبر الإدارات لإنجاز المعاملات.	4.05	0.92	19.0	0.00
Q13	إنشاء نظام أرشفة إلكتروني لمختلف الإدارات المتعاملة.	4.22	0.80	25.4	0.00
	إجمالي النتائج	4.10	0.91	29.6	0.00

يتبين من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المستقصى منهم حول واقع تبني تطبيق عنصر التنظيم الإلكتروني في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية قد بلغ (4.10) وهو بذلك أكبر من المتوسط العام المتوقع والبالغ (3.00) والذي يعبّر عن نقطة منتصف مقياس ليكرت الخماسي. الأمر الذي يشير بوضوح إلى اتجاه أفراد العينة نحو الموافقة على أن الجامعة موضع الدراسة تتبنى تطبيق عنصر التنظيم الإلكتروني.

ومما يؤكد الاستنتاج السابق أن قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين (العام والمتوقع) بلغت (29.6) بمستوى دلالة أو معنوية (0.00).

وعلى الرغم من ميل المستقصى منهم نحو الموافقة على تبني تطبيق التنظيم الإلكتروني في الجامعة محل الدراسة، وهذا ما أكدته قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين الفعلي والمتوقع لكل عبارة من عبارات عنصر التنظيم الإلكتروني والتي تدل جميعها على أن هذه الفروق معنوية. إلا أنه يلاحظ وجود اختلاف فيما بينهم من حيث درجة الموافقة على مدى واقع تطبيق كل من هذه العبارات؛ حيث جاءت العبارة والتي تنص على "إيجاد بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة والدقة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ، وجاء في المرتبة الثانية "إنشاء نظام أرشفة إلكتروني لمختلف الإدارات المتعاملة" وذلك بمتوسط بلغ (4.22)، أما المرتبة الثالثة فكانت لـ "إنهاء عملية الانتقال عبر الإدارات لإنجاز المعاملات" بمتوسط (4.05)، أما بخصوص "توفير مبدأ الخصوصية وتأمين التواصل بين الإدارات المختلفة" فقد احتلت المرتبة الرابعة بمتوسط (4.01)، في حين احتلت "تقليل حدة الروتين في إجراء المعاملات بين الإدارات المختلفة" المرتبة الخامسة بمتوسط (3.94).

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لعبارات عنصر التنظيم الإلكتروني تراوحت ما بين (3.94 و4.29) وهي جميعها متوسطات أعلى من المتوسط العام والبالغ (3.00)، ويدعم ذلك أن الانحرافات المعيارية لجميع العناصر كانت أقل أو قريبة من الواحد الصحيح، وهذا ما يفسر تقارب الإجابات الكلية من متوسطها الحسابي.

مما سبق نجد أن هناك اتجاهات لأفراد العينة نحو الموافقة على أن التنظيم الإلكتروني مطبق بشكل مرتفع ومرتفع جداً في الجامعة. وهذا يدل على اهتمام إدارة الجامعة بوظيفة التنظيم الإلكتروني من خلال إيجادها بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة والدقة، وتوفيرها مبدأ الخصوصية للمعاملات وتقليل حدة الروتين والانتقال بين الإدارات خلال إنجاز هذه المعاملات، ووجود نظام أرشفة إلكتروني لكل الإدارات في الجامعة.

3) **عنصر التوجيه الإلكتروني**:

يبين الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) للعبارات التي تصف مدى تبني تطبيق عنصر التوجيه الإلكتروني في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كما يلي:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) للعبارات التي تصف تبني تطبيق التوجيه الإلكتروني في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة Z	مستوى المعنوية
Q14	تطوير ودعم العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين.	3.49	1.10	7.4	0.00
Q15	تحقيق مبدأ الشفافية والحد من تأثير العلاقات الشخصية في إنهاء المعاملات.	3.93	1.00	15.5	0.00
Q16	إظهار نقاط القوة والضعف في أداء المرؤوسين استنادا للتحديد الدقيق لواجباتهم ومسؤولياتهم.	3.86	1.05	13.6	0.00
Q17	زيادة قدرة العاملين ورغبتهم في تحسين مستوى أدائهم.	4.18	0.90	21.9	0.00
Q18	توفير الاتصال المستمر في جميع الاتجاهات بين المسؤولين.	4.17	0.87	22.3	0.00
	إجمالي النتائج	3.93	1.04	23.5	0.00

يتبين من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المستقصى منهم حول واقع تبني تطبيق عنصر التوجيه الإلكتروني في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية قد بلغ (3.93) وهو بذلك أكبر من المتوسط العام المتوقع والبالغ (3.00) والذي يعبّر عن نقطة منتصف مقياس ليكرت الخماسي. الأمر الذي يشير بوضوح إلى اتجاه أفراد العينة نحو الموافقة على أن الجامعة موضع الدراسة تتبنى تطبيق عنصر التوجيه الإلكتروني.

ومما يؤكد الاستنتاج السابق أن قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين (العام والمتوقع) بلغت (23.5) بمستوى دلالة أو معنوية (0.00).

وعلى الرغم من ميل المستقصى منهم نحو الموافقة على تبني تطبيق التوجيه الإلكتروني في الجامعة محل الدراسة، وهذا ما أكدته قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين الفعلي والمتوقع لكل عبارة من عبارات عنصر التوجيه الإلكتروني والتي تدل جميعها على أن هذه الفروق معنوية. إلا أنه يلاحظ وجود اختلاف فيما بينهم من حيث درجة الموافقة على مدى واقع تطبيق كل من هذه العبارات؛ حيث جاءت العبارة والتي تنص على "زيادة قدرة العاملين ورغبتهم في تحسين مستوى أدائهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.18)، وجاء في المرتبة الثانية "توفير الاتصال المستمر في جميع الاتجاهات بين المسؤولين" وذلك بمتوسط بلغ (4.17)، أما المرتبة الثالثة فكانت لـ "تحقيق مبدأ الشفافية والحد من تأثير العلاقات الشخصية في إنهاء المعاملات" بمتوسط (3.93)، أما بخصوص "إظهار نقاط القوة والضعف في أداء المرؤوسين استنادا للتحديد الدقيق لواجباتهم ومسؤولياتهم" فقد احتلت المرتبة الرابعة بمتوسط (3.86) ، في حين احتلت "تطوير ودعم العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين" المرتبة الخامسة بمتوسط (3.49).

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لعبارات عنصر التوجيه الإلكتروني تراوحت ما بين (3.49 و4.18) وهي جميعها متوسطات أعلى من المتوسط العام والبالغ (3.00)، ويدعم ذلك أن الانحرافات المعيارية لجميع العناصر كانت أقل أو قريبة من الواحد الصحيح، وهذا ما يفسر تقارب الإجابات الكلية من متوسطها الحسابي.

مما سبق نجد أن هناك اتجاهات لأفراد العينة نحو الموافقة على أن التوجيه الإلكتروني مطبق بشكل مرتفع ومرتفع جداً في الجامعة. وهذا يدل على اهتمام إدارة الجامعة بوظيفة التوجيه الإلكتروني من خلال توفير الاتصال المستمر في جميع الاتجاهات وتحقيق مبدأ الشفافية والحد من تأثير العلاقات الشخصية في إنهاء المعاملات، وتطوير ودعم العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين، وإظهار نقاط القوة والضعف في أداء المرؤوسين استنادا للتحديد الدقيق لواجباتهم ومسؤولياتهم.

4) **عنصر الرقابة الإلكترونية**:

يبين الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) للعبارات التي تصف مدى تبني تطبيق عنصر الرقابة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كما يأتي:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) للعبارات التي تصف تبني تطبيق الرقابة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة Z	مستوى المعنوية
Q19	متابعة البرامج والأعمال الروتينية.	4.00	0.99	16.9	0.00
Q20	تحديث البيانات والمعلومات بشكل دوري.	4.14	0.90	20.9	0.00
Q21	تزويد الإدارة بالتقارير والبيانات الإحصائية.	4.14	0.92	20.5	0.00
Q22	ترسيخ مبدأ المتابعة والرقابة الذاتية.	3.98	1.03	15.8	0.00
Q23	توفير التغذية العكسية للكشف عن نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف لعلاجها.	3.40	0.95	6.9	0.00
	إجمالي النتائج	3.93	1.05	23.2	0.00

يتبين من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المستقصى منهم حول واقع تبني تطبيق عنصر الرقابة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية قد بلغ (3.93) وهو بذلك أكبر من المتوسط العام المتوقع والبالغ (3.00) والذي يعبّر عن نقطة منتصف مقياس ليكرت الخماسي. الأمر الذي يشير بوضوح إلى اتجاه أفراد العينة نحو الموافقة على أن الجامعة موضع الدراسة تتبنى تطبيق عنصر الرقابة الإلكترونية.

ومما يؤكد الاستنتاج السابق أن قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين (العام والمتوقع) بلغت (23.2) بمستوى دلالة أو معنوية (0.00).

وعلى الرغم من ميل المستقصى منهم نحو الموافقة على تبني تطبيق الرقابة الإلكترونية في الجامعة محل الدراسة، وهذا ما أكدته قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين الفعلي والمتوقع لكل عبارة من عبارات عنصر الرقابة الإلكترونية والتي تدل جميعها على أن هذه الفروق معنوية. إلا أنه يلاحظ وجود اختلاف فيما بينهم من حيث درجة الموافقة على مدى واقع تطبيق كل من هذه العبارات؛ حيث جاءت العبارتان واللتان تنصان على "تحديث البيانات والمعلومات بشكل دوري" و"تزويد الإدارة بالتقارير والبيانات الإحصائية" في المرتبة الأولى معاً وبمتوسط حسابي بلغ (4.14)، وجاء في المرتبة الثالثة "متابعة البرامج والأعمال الروتينية" وذلك بمتوسط بلغ (4.00)، أما المرتبة الرابعة فكانت لـ "ترسيخ مبدأ المتابعة والرقابة الذاتية" بمتوسط (3.98)، في حين احتلت "توفير التغذية العكسية للكشف عن نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف لعلاجها" المرتبة الخامسة بمتوسط (3.40).

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لعبارات عنصر الرقابة الإلكترونية تراوحت ما بين (3.40 و4.14) وهي جميعها متوسطات أعلى من المتوسط العام والبالغ (3.00)، ويدعم ذلك أن الانحرافات المعيارية لجميع العناصر كانت أقل أو قريبة من الواحد الصحيح، وهذا ما يفسر تقارب الإجابات الكلية من متوسطها الحسابي.

مما سبق نجد أن هناك اتجاهات لأفراد العينة نحو الموافقة على أن الرقابة الإلكترونية مطبقة بشكل مرتفع ومرتفع جداً في الجامعة. وهذا يدل على اهتمام إدارة الجامعة بوظيفة الرقابة الإلكترونية من خلال تزويد الإدارة بالتقارير والبيانات الإحصائية ومتابعة البرامج والأعمال الروتينية وترسيخ مبدأ المتابعة والرقابة الذاتية إضافة لتوفير التغذية العكسية للكشف عن نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف لعلاجها لدى الأفراد.

وأخذاً في الحسبان النتائج السابقة بشكلها المفصل، ولتحديد مدى تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في شكلها الإجمالي، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) للإدارة الإلكترونية وللعناصر الأربعة للإدارة الإلكترونية النحو الآتي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z) التي تصف تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة Z	مستوى المعنوية
عنصر التخطيط الإلكتروني	4.05	0.91	30.4	0.00
عنصر التنظيم الإلكتروني	4.10	0.89	29.6	0.00
عنصر التوجيه الإلكتروني	3.93	1.04	23.5	0.00
عنصر الرقابة الإلكترونية	3.93	1.05	23.2	0.00
إجمالي النتائج	4.00	0.90	31.1	0.00

يتبين من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المستقصى منهم حول واقع تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية قد بلغ (4.00) وهو بذلك أكبر من المتوسط العام المتوقع والبالغ (3.00) والذي يعبر عن نقطة منتصف مقياس ليكرت الخماسي. الأمر الذي يشير بوضوح إلى اتجاه أفراد العينة نحو الموافقة على أن الجامعة موضع الدراسة تتبنى تطبيق الإدارة الإلكترونية في معظم تعاملاتها.

ومما يؤكد الاستنتاج السابق أن قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين (العام والمتوقع) بلغت (31.1) بمستوى دلالة أو معنوية (0.00).

وعلى الرغم من ميل المستقصى منهم نحو الموافقة على تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة محل الدراسة، وهذا ما أكدته قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين الفعلي والمتوقع لكل عنصر من عناصر الإدارة الإلكترونية على حده مع العلم أن هذه الفروق معنوية. إلا أنه يلاحظ وجود اختلاف فيما بينهم من حيث درجة الموافقة على مدى واقع تطبيق كل من هذه العناصر؛ حيث جاء عنصر التنظيم الإلكتروني في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.10) وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثانية عنصر التخطيط الإلكتروني بمتوسط حسابي بلغ (4.05) وبدرجة مرتفعة أيضاً، وجاء في المرتبة الثالثة عنصري التوجيه الإلكتروني والرقابة الإلكترونية بمتوسط حسابي بلغ (3.93) وبدرجة مرتفعة كذلك. وهي جميعها متوسطات أعلى من المتوسط العام والبالغ (3.00). وهذا يؤكد ما تم التوصل إليه من نتائج سابقة.

ويدعم ذلك أن الانحرافات المعيارية لجميع العناصر كانت أقل أو قريبة من الواحد الصحيح، وهذا ما يفسر تقارب الإجابات الكلية من متوسطها الحسابي.

تظهر النتيجة السابقة مدى اهتمام إدارة الجامعة بتبني مفهوم الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في معظم الأعمال في الجامعة كقبول الطلاب وتسجيلهم، واختيار الجداول الدراسية وتسجيل المقررات، وعرض نتائج الطلاب من قبل أعضاء هيئة التدريس، وكل ما يتعلق بعمليات الاتصال بين الإدارات والمنسوبين وبين المنسوبين أنفسهم وغيرها من العمليات.

- ومن ذلك وفي ضوء التحليل السابق لنتائج الفرض الأول من فروض الدراسة وهو "تتبنى جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تطبيق الإدارة الإلكترونية في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة)"، نستنتج صحة هذا الفرض.

نتائج اختبار الفرض الثاني:

يشير الفرض الثاني من فروض الدراسة إلى أنه " توجد اختلافات جوهرية ذات دلالة معنوية في آراء أفراد العينة حول تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة محل البحث في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) وفقاً لعدد سنوات الخبرة.

وقد تطلب اختبار صحة هذا الفرض تطبيق اختبار تحليل التباين (ANOVA) لتحديد معنوية الفروق بين درجة الموافقة على تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة محل البحث في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) وفقاً لعدد سنوات الخبرة؛ حيث كانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (7) قياس معنوية الفروق بين درجة الموافقة على تبني تطبيق عناصر الإدارة الإلكترونية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) بحسب عدد سنوات الخبرة للموظفين في الجامعة (ANOVA) (درجات الحرية= 4):

عناصر الإدارة الإلكترونية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	نتائج الاختبار	
			F	مستوى المعنوية
التخطيط الإلكتروني	0.888	0.222	0.668	0.615
التنظيم الإلكتروني	5.147	1.287	3.457	0.009
التوجيه الإلكتروني	4.272	1.068	2.811	0.026
الرقابة الإلكترونية	5.103	1.276	3.048	0.018
إجمالي أبعاد المقياس	2.546	0.636	2.524	0.041

يبين الجدول السابق النتائج التي تم التوصل إليها فيما يتعلق بقياس معنوية الفروق بين درجة الموافقة على تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة محل البحث في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) وفقاً لعدد سنوات الخبرة للموظفين المستقصى منهم؛ حيث يتضح أنه يوجد اختلافات بين متوسط المربعات لتطبيق عناصر الإدارة الإلكترونية في معظمها باستثناء عنصر التخطيط الإلكتروني الذي كان منخفضاً عن بقية العناصر، حيث جاءت قيمة (F) المحسوبة معنوية لكل عنصر من عناصر الإدارة الإلكترونية على حدا باستثناء عنصر التخطيط الإلكتروني حيث كانت قيمة (F) المحسوبة له غير معنوية، مما يشير إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في إجابات المستقصى منهم بين درجات الموافقة على تبني تطبيق عناصر الإدارة الإلكترونية وذلك بحسب عدد سنوات الخبرة.

ولعل ما يؤكد ذلك أنه بالرجوع للجدول المذكور انفا يتبين أن قيمة (F) المحسوبة وفقاً لإجمالي أبعاد المقياس تبلغ (2.524) بمستوى معنوية (0.041)، مما يعني وجود اختلافات جوهرية في مستويات موافقة أفراد العينة على تبني عناصر الإدارة الإلكترونية في الجامعة محل البحث بشكل عام.

يمكن تفسير النتيجة السابقة بأن الموظفين يختلفون بحسب عدد سنوات خبرتهم في تبنيهم لتطبيق الإدارة باستخدام التقنيات الحديثة ووسائل الاتصال المتطورة؛ فغالباً يميل أصحاب الخبرة لسنوات طويلة للإبقاء على ممارسة الإدارة التقليدية لأنها تحافظ لهم على الاستقرار والمكتسبات والميزات المختلفة التي حصلوا عليها نتيجة سنوات العمل الطويلة، بعكس أصحاب الخبرة القليلة والذين يتميزون بالرغبة والقدرة على استخدام التقنيات الحديثة ووسائل الاتصال المتطورة في ممارسة الأعمال الإدارية المختلفة نتيجة الحماس والطموح سعيا منهم لتطوير مسارهم الوظيفي والبحث عن الإنجازات وتحقيق المكتسبات الشخصية والتنظيمية.

- ومن ذلك وفي ضوء التحليل السابق لنتائج الفرض الثاني من فروض الدراسة وهو توجد اختلافات جوهرية في آراء أفراد العينة حول تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في عملياتها الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) وفقاً لعدد سنوات الخبرة، نستنتج صحة هذا الفرض.

- **نتائج اختبار الفرض الثالث**:

ينص الفرض الثالث من فروض الدراسة على أنه " لتبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية دوراً في تبسيط إجراءات العمل". وقد اقتضت عملية اختبار صحة هذا الفرض تطبيق اختبار (Z)، ويوضح الجدول رقم (8) النتائج التي تم التوصل إليها كما يأتي:

جدول رقم (8)

تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ودورها في تبسيط إجراءات العمل

	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Z	مستوي المعنوية
Q25	تبسيط إجراءات وطرق العمل بها.	4.46	0.77	31.5	0.00
Q26	إتاحة المعلومات التي يحتاجها الموظف لإنجاز مهامه بشكل فوري.	4.22	0.88	23.1	0.00
Q27	تعزيز اتباع الموظفين للإجراءات الرسمية في أدائهم لمهام عملهم.	4.16	0.84	22.9	0.00
Q28	حذف الخطوات غير الضرورية من المعاملات.	3.98	1.00	16.3	0.00
Q29	تخفيض الشكاوي من متلقي الخدمة نتيجة تقليل الأخطاء في المعاملات.	4.03	0.96	17.9	0.00
Q30	تحميل الموظفين بمسؤوليات أكبر وإنجاز المهام الإضافية الموكلة إليهم.	3.85	1.10	12.8	0.00
Q31	تخفيض عدد الأدوار الإدارية عند أداء الوظائف أو المهام الإدارية.	4.05	0.94	18.6	0.00
Q32	إنهاء معاملات متلقي الخدمة في أقصر وقت.	4.38	0.78	29.5	0.00
Q33	تخفيض النفقات المالية للمعاملات الورقية.	4.18	0.95	20.6	0.00
Q34	تخفيض نفقات إنجاز الأعمال اليومية.	4.13	0.99	19.1	0.00
Q35	تخفيض ضغوط العمل على الموظفين.	4.22	0.96	21.1	0.00
Q36	تقليل عملية الأرشفة الورقية للمعاملات.	4.28	0.88	24.2	0.00
	إجمالي النتائج	4.16	0.87	36.6	0.00

يتبين من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المستقصى منهم حول دور الإدارة الإلكترونية في تبسيط إجراءات العمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية قد بلغ (4.16) وهو بذلك أكبر من المتوسط العام المتوقع والبالغ (3.00). الأمر الذي يشير بوضوح إلى اتجاه أفراد العينة نحو الموافقة على أن للإدارة الإلكترونية دور في تبسيط إجراءات العمل.

ومما يؤكد الاستنتاج السابق أن قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين (العام والمتوقع) بلغت (36.6) بمستوى دلالة أو معنوية (0.00).

وعلى الرغم من ميل المستقصى منهم نحو الموافقة على دور الإدارة الإلكترونية في تبسيط إجراءات العمل في الجامعة محل الدراسة، وهذا ما أكدته قيمة (Z) المحسوبة للفرق بين المتوسطين الفعلي والمتوقع لكل عبارة من عبارات المقياس في الجدول أعلاه والتي تدل جميعها على أن هذه الفروق معنوية. إلا أنه يلاحظ وجود اختلاف فيما بينهم من حيث درجة الموافقة على مدى واقع تطبيق كل من هذه العبارات؛ حيث جاءت عبارة "تبسيط إجراءات وطرائق العمل بها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.46) ، وجاء في المرتبة الثانية "متابعة البرامج والأعمال الروتينية" وذلك بمتوسط بلغ (4.38)، أما بالنسبة لـ" تقليل عملية الأرشفة الورقية للمعاملات" فقد احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط (4.28)، أما الفقرتان واللتان تنصان على "إتاحة المعلومات التي يحتاجها الموظف لإنجاز مهامه بشكل فوري" و"تخفيض ضغوط العمل على الموظفين" في المرتبة الرابعة معاً وبمتوسط حسابي بلغ (4.22)، أما المرتبة الخامسة فكانت لـ " تخفيض النفقات المالية للمعاملات الورقية " بمتوسط (4.18)، في حين احتلت " تعزيز اتباع الموظفين للإجراءات الرسمية في أدائهم لمهام عملهم " المرتبة السادسة بمتوسط (4.16)، وفي المرتبة السابعة جاءت فقرة " تخفيض نفقات إنجاز الأعمال اليومية " بمتوسط (4.13)، وجاءت فقرة "تخفيض عدد الأدوار الإدارية عند أداء الوظائف أو المهام الإدارية" في المرتبة الثامنة بمتوسط (4.05)، أما بالنسبة لـ"تخفيض الشكاوي من متلقي الخدمة نتيجة تقليل الأخطاء في المعاملات" فقد احتلت المرتبة التاسعة بمتوسط (4.03)، أما فقرة "حذف الخطوات غير الضرورية من المعاملات" فقد حلّت في المرتبة العاشرة بمتوسط (3.98)، أما المرتبة الأخيرة فقد كانت "تحميل الموظفين بمسؤوليات أكبر وإنجاز المهام الإضافية الموكلة إليهم" بمتوسط (3.85).

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لعبارات عنصر الرقابة الإلكترونية تراوحت ما بين (3.85 و4.46) وهي جميعها متوسطات أعلى من المتوسط العام والبالغ (3.00)، ويدعم ذلك أن الانحرافات المعيارية لجميع العناصر كانت أقل أو قريبة من الواحد الصحيح، وهذا ما يفسر تقارب الإجابات الكلية من متوسطها الحسابي.

مما سبق نجد أن هناك اتجاهات لأفراد العينة نحو الموافقة على أن أن للإدارة الإلكترونية دور في تبسيط إجراءات العمل، وهذا يتناسب مع التطورات الحاصلة في عالم التقنيات وتطبيقاتها على مختلف الأعمال الإدارية. فقد أسهم تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تقليل العديد من الخطوات والإجراءات في أداء الأعمال والمعاملات وتبسيط إجراءات غيرها، وكذلك تخفيض الضغوط على العاملين وتقليل شكاوي متلقي الخدمة نتيجة إنجازها بدقة وبأقصر وقت، فضلا عن تقليل العمل الورقي والأرشفة الورقية الذي نتج عنه تخفيض في نفقات الإنجاز.

- ومن ذلك وفي ضوء التحليل السابق لنتائج الفرض الثالث من فروض الدراسة وهو لتبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية دوراً في تبسيط إجراءات العمل "، نستنتج صحة هذا الفرض.

ثالثاً التوصيات:

- الدعم المستمر من إدارة الجامعة من أجل الوصول إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل نموذجي في مختلف المستويات والوحدات الإدارية في الجامعة وفي كل العمليات الإدارية فيها، لأن ذلك يسهم في تبسيط إجراءات العمل، وفي خفض كل من التكاليف ووقت إنجاز المعاملات، وفي ترقية الخدمة التعليمية المقدمة وتحسين جودتها ورفع مستواها. وذلك من خلال:

- وضع آليات واضحة لتبادل البيانات والمعلومات إلكترونياً، وهو ما تعمل عليه الجامعة الآن وتستخدمه في كثير من أعمالها كالبريد الإلكتروني وبرنامج بانر وبرنامج مجالس والبلاك بورد والذي سيدخل قريبا مجال التدريس.
- توفير اتصال الانترنت بشكل دائم وبجودة عالية في مختلف أرجاء الجامعة.
- توفير المورد البشري وتدريبه ليكون قادرا على ممارسة الأعمال إلكترونيا سواء كان عضو هيئة تدريس أو طالب أو موظف إداري.

- إعادة هندسة بعض الهياكل التنظيمية والإجراءات الإدارية في جميع الوحدات والتنظيمات الإدارية بما يتوافق مع متطلبات الإدارة الإلكترونية.

• نشر ثقافة الوعي بأهمية الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في تبسيط إجراءات العمل، وزيادة فعالية الأداء لدى جميع الأطراف المعنية بتطبيق هذا المفهوم من خلال:

- وسائل الاتصال الاجتماعي المختلفة.
- المؤتمرات والندوات والدورات واللقاءات.

• إشعار جميع العاملين في الجامعة بأهميتهم في إنجاح تطبيقات الإدارة الإلكترونية من خلال:

- إتاحة الفرصة لهم للمشاركة والمساهمة في التخطيط لمفهوم الإدارة الإلكترونية وتطبيقاته.
- تحفيز المتميزين منهم مادياً ومعنوياً.
- توضيح أهمية تطبيق هذا المفهوم وفوائده ومزاياه على صعيدهم الشخصي أيضاً لتقليل حدة المقاومة التي يبديها البعض لأي عملية تغيير.

• تهيئة وتنمية الموارد البشرية المسؤولة عن تطبيق الإدارة الإلكترونية ورفع كفاءاتها ومهاراتها من خلال تدريبها وتأهيلها من قبل أصحاب الخبرة والجهات الاستشارية المتخصصة.

• تبني استراتيجية واضحة لضمان أمن وسلامة معلومات ووثائق التعاملات الإلكترونية من خلال:

- تطوير وتحديث التشريعات والأنظمة والقوانين اللازمة ذات الصلة.
- المتابعة المستمرة لكل التطورات الحاصلة بالبرامج والتطبيقات الحديثة المعنية بأمن وسلامة تبادل الوثائق والمعلومات واقتنائها.

• تتوفر في الجامعة بنية تحتية متميزة وذات جودة لتطبيق الإدارة الإلكترونية فيها، ولكن التطورات المتسارعة في التقنيات واستخدامها يتطلب المراجعة المستمرة لما هو موجود من تقنيات وأجهزة حاسب آلي ومخابر وقاعات وغيرها من أجل تطويرها بما يتناسب مع التطورات آنفة الذكر بالإضافة للاهتمام بالصيانة المستمرة للحفاظ عليها.

• إجراء مزيد من الدراسات والبحوث حول مفهوم الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في مختلف القطاعات والمؤسسات الحكومية والخاصة من قبل الباحثين.

مراجع البحث

المراجع العربية:

- أبو سعده، إبراهيم. والصغير، عبدالرحمن. (2012). التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء المؤسسات الأكاديمية العربية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية بجامعة بنها، العدد 2.
- أبو سعده، إبراهيم. والعميم، ناصر. (2014). الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير هيكل القوى العاملة واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات السعودية (STC). مجلة الدراسات والبحوث التجارية بجامعة بنها، العدد 3.
- أبو عاشور، خليفة مصطفى. والنمري، ديانا جميل. (2013). مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة التدريسية والإداريين. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 9، عدد 2.
- أحمد، محمد سمير. (2009). الإدارة الإلكترونية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- بازرعة، محمود صادق. (2001). بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
- جبريل، وائل. (2016). دراسات إدارية معاصرة: مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالشركة العامة للكهرباء في ليبيا. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان.
- حسن، سميعة. وآخرون. (2016). دراسة معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم العالي. مجلة ديالى للعلوم الهندسية. المجلد 9.

- الحسنات، ساري. (2011). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- خماس، تهاني. (2017). الإدارة الإلكترونية لمؤسسات المعلومات ودورها في الأمن الاقتصادي العراقي. مجلة آداب المستنصرية، الإصدار 77.
- الدايني، رشاد خضير. (2010). أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين الأداء الإداري: دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين في مصرف الرافدين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- الذيابي، عبدالرزاق. (2008). تقنية المعلومات ودورها في تطوير إجراءات العمل الإداري في الأجهزة الأمنية. دراسة تطبيقية على قيادة حرس الحدود بمنطقة مكة الكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض.
- رضوان، رأفت. (2004). الإدارة الإلكترونية، الملتقى الإداري الثاني للجمعية السعودية للإدارة، القاهرة، مركز المعلومات ودعم القرار، مجلس الوزراء المصري.
- زبار، سليمان عبود. (2007). تقانة المعلومات ودورها في تبسيط الإجراءات الإدارية: دراسة تحليلية في المعهد التقني بالمسيب. مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفة والتطبيقية، مجلد 14، عدد 1.
- شوّاي، أحلام. (2016). الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه. مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 24، العدد 4.
- الصيرفي، محمد. (2009). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الصيرفي، محمد. (2007). تبسيط الإجراءات. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.
- عبدالناصر، موسى. و قريشي، محمد. (2011). مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة الجزائرية. مجلة الباحث، عدد 9.
- العبيدي، فراس. والكنعاني، مصطفى. (2015). مدى توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات: دارسة استطلاعية في جامعة تكريت. مجلة جامعة كركوك للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 5، العدد 2.
- غنيم، أحمد محمد. (2009). الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق. المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- قناديلي، جواهر أحمد. (2004)، التدريب والتعليم عن بُعد باستخدام الإدارة الإلكترونية، بحث مقدم للمتلقي الإداري الثاني – الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة، خلال الفترة من 7-8 مارس. الرياض: جامعة الملك سعود.
- اللوزي، موسى. (2007). التنظيم وإجراءات العمل. الطبعة الثانية. عمان: دار وائل للنشر.
- المسعود، خليفة صالح. (2008). المتطلبات البشرية والمادية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- نجم، نجم عبود. (2009). الإدارة والمعرفة الإلكترونية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

- Alkhasabah, M. (2017) Reality of Use of Electronic Management and its Impact on Job Performance in Tafila Technical University. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences . Vol. 7, No.1.

- Aurigi, Alessandro. (2000). Digital City or Urban Simulator? In: Digital City: Technologies, Experiences and Future Perceives. Eds. Springer-Verlag. Berlin, Heidelberg.

- Batta, M. et al. (2012). E-Governance in E-Administration. International Journal of Computing & Business Research.

- Choochote, K. Chochiang, K. (2015). Electronic Human Resource Management (e-HRM) of Hotel Business in Phuket. International Journal of Advanced Computer Science and Applications, Vol. 6, No. 4.

- Kohansal, M. et al. (2016). E-HRM: From Acceptance to Value Creation. Journal of Information Technology Management Volume XXVII, Number 1.

- Masum, A. et al. (2015). Determinants that Influencing the Adoption of E-HRM: An Empirical Study on Bangladesh. Asian Social Science; Vol. 11, No. 2124.

- Parry, E. (2011). An examination of e-HRM as a means to increase the value of the HR function. The International Journal of Human Resource Management, Volume 22, Issue 5, 2011.

- Swaroop, K, R. (2013). E-HRM and How it will Reduce the Cost in Organization. Asia Pacific Journal of Marketing & Management Review. Vol.1 (4).

Electronic management and its role in simplifying the work procedures at Imam Muhammad bin Saud Islamic University

ABSTRACT:

This study aims to identify the role of electronic management in simplifying the work procedures at Imam Muhammad bin Saud Islamic University. The study was based on the random sample of (366) individuals. The data were collected through interviews and questionnaire. The statistical tests were applied according to the data and the study hypotheses: Cronbach's Alpha, mean, standard deviation, Z test, ANOVA .The study concluded numbers of results: Imam Muhammad bin Saud Islamic University applies electronic management in its administrative processes (planning, organizing, directing, controlling) to a very high level. There are substantial differences in the views of the sample members on the application of electronic administration in the university in its administrative processes (planning, organization, guidance, supervision) according to the experience. Finally, the application of electronic management at Imam Muhammad bin Saud Islamic University has a role in simplifying work procedures to a very high level.

Keywords: Electronic Management- Simplifying the Work Procedures - Imam Muhammad bin Saud Islamic University.