

## The reality of the electronic management at the University of Jeddah and its impact on organizational development

Maha Saleh Almarzuqi

Najwa Younes Abou El Enein

Faculty of Business || University of Jeddah || KSA

**Abstract:** The objective of this study is to identify the reality of e- management at the University of Jeddah and its impact on organizational development through the study of three axes in organizational development: development of the organizational structure, human resources development and the employment of information technology in the university. The study was based on the analytical descriptive approach. A questionnaire was used on a random sample of male and female administrators at the University of Jeddah in the Kingdom of Saudi Arabia, where the number of those responding to the questionnaire was 60 individuals. The study found that individuals working at the University of Jeddah are aware of the advantages of electronic management and they are familiar with the university's electronic applications such as e- mail and grading programs. There are also obstacles to the application of electronic management, including lack of human and technical capabilities necessary to implement electronic management. The study recommended the development of computerized administrative information systems to cover all administrative aspects, focusing on the development of electronic applications available and linking them to the workers in Jeddah University continuously, in line with the realization of the vision of the Kingdom 2030.

**Keywords:** reality- electronic management- organizational development- University of Jeddah .

## واقع الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة وأثرها على التطوير التنظيمي

نجوى يونس أبو العنين

مها صالح المرزوقي

كلية الأعمال || جامعة جدة || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة وأثرها على التطوير التنظيمي، وذلك من خلال دراسة ثلاثة محاور في التطوير التنظيمي: تطوير الهيكل التنظيمي، تنمية الموارد البشرية، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في الجامعة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت على عينة عشوائية من الإداريين والإداريات بجامعة جدة في المملكة العربية السعودية حيث كان عدد الذين استجابوا للاستبانة 60 فرداً، وقد توصلت الدراسة إلى أن الأفراد العاملين في جامعة جدة مدركين لمزايا الإدارة الإلكترونية، وأنهم على معرفة بالتطبيقات الإلكترونية المتوفرة بالجامعة مثل البريد الإلكتروني، وبرامج الدرجات، كما أن هناك عقبات حالت دون تطبيق الإدارة الإلكترونية منها نقص الإمكانيات البشرية والفنية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وأوصت الدراسة إلى تطوير أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة بحيث تغطي كافة الجوانب الإدارية، التركيز على تطوير التطبيقات الإلكترونية المتوفرة وربطها بالعاملين بجامعة جدة بشكل مستمر بما يتناغم مع تحقيق رؤية المملكة 2030.

الكلمات المفتاحية: واقع- الإدارة الإلكترونية - التطوير التنظيمي - جامعة جدة.

## 1- المقدمة:

إن الحداثة وما أنتجته من تطور تكنولوجي معلوماتي، ومن وسائل اتصال حديثة، أدت إلى التركيز على المعرفة بغية الوصول إلى ذروة الاستفادة من تطبيقات التكنولوجيا في خضم عصر الحداثة وتسارع التطور، وعل أيسر تلك التطبيقات في الاستخدام بالنسبة للمستخدم العادي والمنظمات، هو الإنترنت الذي ساهم في خلق بيئات افتراضية متعددة، هذه البيئات ساهمت بشكل كبير في توفير أقصى سبل الراحة للإنسان، ومن الأمثلة على هذه البيئات الافتراضية: الإدارة الإلكترونية، والحكومة الإلكترونية، والتعليم الإلكتروني، والسوق الإلكتروني، والنقود الإلكترونية وغيرها الكثير.. ونتيجة لهذا التقدم الكبير باتت الإدارة الإلكترونية محط اهتمام الباحثين، لدراسة كيف من الممكن تطوير هذه الإدارة للوصول إلى أقصى درجة من الاستفادة منها.

ولاشك أن العالم المعاصر يعيش التحديات في ظل الثورة التكنولوجية والمعلوماتية الهائلة التي أدت إلى انتشار النظم المعلوماتية في عدة جوانب من ضمنها العمل الإداري، لما لها من أثرين وواضح في زيادة كفاءة عمل الإدارات وسرعة الأداء وتوفير المعلومات لاتخاذ قرارات إدارية صحيحة، وتقليل في الوقت والجهد والتكلفة. ونتيجة لهذا التقدم السريع أصبح التغيير الإداري من أهم سمات وقتنا الحاضر، والتعامل معه بكفاءة عالية ضرورة حتمية، حيث أن انتقال الأعمال الإدارية من الأساليب التقليدية إلى الإلكترونية من الركائز الأساسية للتطور في شتى المجالات (نبشي، 2014).

ومن هنا أدركت العديد من الجامعات والمؤسسات التعليمية الإسهامات الكبيرة واللامحدودة للإنترنت في خدمة التعليم، مما أدى إلى زيادة ملحوظة في استخدامه، حيث لم تعد ترفاً اجتماعياً بقدر ما هي ضرورة ملحة تقرضها الظروف والتحديات المحلية والدولية، وهي شرط ضروري من شروط نجاح أي مؤسسة اجتماعية تؤدي وظائفها بسهولة وانسيابية بعيداً عن مظاهر الفساد بأنواعه كلها (شواي، 2016). ولعظم مسؤولية الجامعات وتعدد مهامها التعليمية والإدارية والخدمية اهتمت الجامعات السعودية اهتماماً كبيراً بالتحول نحو الإدارة الإلكترونية التي نتج عنها تغيير في أساليب وطرق العمل من خلال تطوير التنظيمات الإدارية الداخلية وتحسين فاعلية أداء المؤسسات الجامعية لأنشطتها المختلفة حتى تتواءم مع التغيرات الخارجية، وتتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030. (شلي، 2011)

## مشكلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية كمدخل للتطوير التعليمي من وجهة نظر العاملين في جامعة جدة في المملكة العربية السعودية، لاسيما أن الإدارة الإلكترونية لها قدرتها على مواكبة التطورات الهائلة في الثورة المعلوماتية والتكنولوجيا الحديثة، وتمكنها من تقديم الخدمات التي تتسم بالسرعة والفعالية وكفاءة الأداء إلى الأفراد والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية. كما أنها أضحت مطلباً هاماً للتطوير التنظيمي في المؤسسات المجتمعية وتقدمها، لما تحققه من نتائج إيجابية من تطوير الأداء فيها والحد من السلبيات الموجودة عن طريق زيادة اللامركزية بين المستويات الإدارية مع إتاحة قدر أكبر من الحرية للعاملين في المستويات الدنيا لاتخاذ القرار والاستفادة من إمكانياتهم وقدراتهم وإبداعاتهم.

وبهذا تبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما واقع الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة وأثرها على إحداث التطوير التنظيمي؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مدى إدراك العاملين في جامعة جدة لمزايا الإدارة الإلكترونية؟

2. ما مدى استخدام التطبيقات الإدارية الإلكترونية في جامعة جدة؟
3. ما أهم المعوقات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية لتحقيق التطوير التنظيمي؟
4. ماهي إسهامات الإدارة الإلكترونية في تطوير الهيكل التنظيمي، تنمية الموارد البشرية، توظيف تكنولوجيا المعلومات في الجامعة؟

#### أهداف الدراسة:

1. التعرف على مزايا الإدارة الإلكترونية ومدى إدراك العاملين في جامعة جدة بها.
2. تحديد مدى استخدام التطبيقات الإدارية الإلكترونية في جامعة جدة.
3. تحديد المعوقات التي تحول دون توظيف الإدارة الإلكترونية لتحقيق التطوير التنظيمي.
4. التعرف على إسهامات الإدارة الإلكترونية في تحقيق التطوير التنظيمي.

#### أهمية الدراسة:

1. الإدارة الإلكترونية موضوع حيوي وهام، حيث امتد تأثيرها ليشمل جميع مجالات الحياة المعاصرة وأصبحت سمة من سمات هذا العصر والذي يمتاز بكثير من التطورات العلمية والتغيرات السريعة، ولذا تستحق الدراسة.
2. لم يتم إجراء هذا البحث من قبل في جامعة جدة، ومن هنا تنبع ضرورة هذه الدراسة.
3. من الممكن أن تساعد هذه الدراسة على التطوير الإداري.
4. تناولت الدراسة جامعة جدة كمؤسسة تعليمية، والتي لها دور في تحقيق رؤية 2030 من تطوير التعليم والتنمية.
5. تحديد المعوقات التي تحول دون توظيف الإدارة الإلكترونية لتحقيق التطوير التنظيمي، مما يساعد على بناء استراتيجيات واقتراحات لتحسين ظروف العاملين والتغلب على هذه العوامل عن طريق تقديم النتائج والتوصيات إلى صانعي القرار والمسؤولين في الجامعة.

#### حدود الدراسة:

تكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

- الحدود الموضوعية: التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة وأثرها على التطوير التنظيمي.
- الحدود البشرية: الإداريين والإداريات في جامعة جدة.
- الحدود المكانية: جامعة جدة بجميع فروعها.
- الحدود الزمنية: المدة الزمنية المستغرقة لإنجاز الدراسة وهي الفصل الدراسي الثاني عام 2019م.

#### مصطلحات الدراسة:

الإدارة الإلكترونية: هي الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الإلكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات وتحويل الخدمات العامة إلى إجراءات مكتبية ثم معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة مسبقاً (السالمي، 2008: 32).

وتعرفها الباحثة إجرائياً على أنها: عبارة عن نظام يشير إلى قيام المنظمة باستخدام التقنية الحديثة في أداء الأعمال الإدارية المختلفة بغرض تحسين مستوى أدائها ورفع كفاءتها وتحقيق غاياتها المرجوة.

التطوير التنظيمي: جهد مخطط يعترى المنظمة بأكملها، يدار من أعلى إلى أسفل، بهدف زيادة فعالية المنظمة وصحتها التنظيمية، من خلال التدخلات المخططة في عمليات المنظمة، وباستخدام معلومات مستقاة من العلوم السلوكية" (Mclean, 2005).  
وتعرفه الباحثة إجرائياً على أنه: الجهد المخطط والشامل لرفع مستوى أداء المنظمة وزيادة كفاءتها وفعاليتها لمواجهة التغيرات الداخلية والخارجية.

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الإطار النظري.

الإدارة الإلكترونية.

### 1. مفهوم الإدارة الإلكترونية:

لقد ارتبط مفهوم الإدارة الإلكترونية بظهور التقنيات الحديثة التي ساعدت في تطور العمل وسرعة إنجازه، فهناك مجموعة من التعريفات التي تناولت الإدارة الإلكترونية، قد تتشابه أو تختلف في بعض الجوانب، إلا أنها في المحصلة تتحدث عن مجال واحد وهو الإدارة الإلكترونية.  
حيث يعرفها نجم (2004: 127) بأنها "العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة وللآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف العمل".  
كما أن المفهوم الشائع للإدارة الإلكترونية هي الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الإلكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات وتحويل الخدمات العامة إلى إجراءات مكتبية ثم معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة مسبقاً (السالمي، 2008: 32).  
وعلى وفق ما تقدم ذكره تعرف الباحثة الإدارة الإلكترونية بأنها عبارة عن نظام يشير إلى قيام المنظمة باستخدام التقنية الحديثة في أداء الأعمال الإدارية المختلفة بغرض تحسين مستوى أدائها ورفع كفاءتها وتحقيق غاياتها المرجوة.

### 2. أهداف الإدارة الإلكترونية: حسب (العوامل، 2003) و (الغامدي، 2009)

- 1- تكامل أجزاء التنظيم وتوحيدها كنظام مترابط من خلال تقنية المعلومات.
- 2- تطوير عمليات الإدارة، وتعزيز فعاليتها في خدمة الأهداف المؤسسية.
- 3- تقديم آليات فعالة وداعمة لاتخاذ القرارات.
- 4- توفير خدمات إلكترونية متكاملة ومبسطة للمستخدمين وعلى مستوى عالٍ من الجودة.
- 5- ربط جميع الإدارات بمركز البيانات والدعم الفني للتعاملات الإلكترونية.

### 3. مزايا الإدارة الإلكترونية: حسب (نجم، 2009) (عامر، 2007)

- 1- إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة للمنظمة وكأنها وحدة مركزية.
- 2- الدقة والسرعة في إنجاز الأعمال وتقليل مخالفة الأنظمة.
- 3- زيادة الكفاءة والفعالية للمنظمة، وتوفير المعلومات اللازمة إلكترونياً لجميع المستويات الإدارية.

- 4- إمكانية التواصل مع المنظمات في أي مكان وزمان، مع ضمان سرية وأمن المعلومات.
- 5- وصول الخدمات للمتعاملين وإتاحة الخيارات المتعددة لهم في نوعية الخدمة المطلوبة وفقاً لرغباتهم وإمكاناتهم.

#### 4. مجالات الإدارة الإلكترونية

أصبحت الإدارة الإلكترونية تطبق في العديد من المجالات في المنظمات على اختلافها، وقد حدد القحطاني (2006) أهم مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية منها ما يلي:

- 1- مجال الأعمال الإدارية مثل: تبادل الوثائق والمعلومات والأنظمة والتعليمات إلكترونياً، تسجيل كافة أعمال الاتصالات الإدارية من صادر ووارد المعاملات وتصويرها رقمياً.
  - 2- مجال الأعمال المالية: إجراء كافة المعاملات المالية من توثيق وتعاهد وصراف وغيره عن طريق الشبكة.
  - 3- مجال أعمال الميزانية: كالتخطيط للميزانية وإعدادها ومناقشتها إلكترونياً.
  - 4- مجال المتابعة الإلكترونية: حيث تتم المراقبة والمتابعة عن بعد واكتشاف الأخطاء وقت التنفيذ، وهذا ما يوفر التوجيه أو المعالجة الفورية للأخطاء (ص24).
- وبناءً على ما سبق نرى أن المجالات التي يمكن تطبيق الإدارة الإلكترونية فيها متعددة ومتنوعة، فكلما كانت علاقة المنظمة بجمهورها قوية كلما زادت الحاجة إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية بمجال عمل المنظمة.

#### 5. معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية: حسب (أحمد، 2009) (نجم، 2009) (أبو مغايش، 2004)

- 1- غياب الرؤية الاستراتيجية الواضحة بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- 2- قلة عدد الموظفين الملمين بالمهارات الأساسية لاستخدامات الحاسبات الآلية وشبكة الإنترنت.
- 3- مقاومة العاملين للتغيير والخوف من فقدانهم لوظائفهم.
- 4- تنامي شعور بعض المديرين بأن التغيير يشكل تهديد لسلطتهم.
- 5- سرعة تقادم أجهزة وبرامج الحاسب الآلي نظراً للتطور السريع في هذا المجال.
- 6- عدم جاهزية بعض المؤسسات الحكومية من ناحية أمن المعلومات على شبكة الإنترنت.

#### ثانياً- التطوير التنظيمي.

يسعى التطوير التنظيمي إلى تحسين أداء الجماعات والإدارات في المنظمة ككل، ونظراً لأن المنظمات تعمل في نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة بها، فإن كفاءة هذه المنظمات وقدرتها على التغيير يتطلب القيام بنوع من التطوير يتناول السياسات والأنظمة والقواعد والإجراءات والمهارات والعمليات جنباً إلى جنب مع تطوير الأفراد (القحطاني، 2008).

#### 1- تعريف التطوير التنظيمي:

يعرفه عامر وقنديل (2010: 243) بأنه "تغيير استراتيجي ذو طابع عملي يتعلق بالمنظمة ومناخها، وما بها من أفراد وجماعات، بهدف تحسين الإدارة لزيادة كفاءة الأداء للوصول للأهداف بأعلى جودة ممكنة". كما ويتم تعريفه بأنه "هو العملية التي من خلالها تطور المؤسسة قدراتها الداخلية، لتكون أكثر فعالية في تطبيق رسالتها، وتستمر على المدى الطويل" (Philbin & Mikush, 2002, p. 2).

بناءً على ما سبق تعرف الباحثة التطوير التنظيمي بأنه الجهد المخطط والشامل لرفع مستوى أداء المنظمة وزيادة كفاءتها وفعاليتها لمواجهة التغيرات الداخلية والخارجية.

## 2- أهداف التطوير التنظيمي:

عملية التطوير التنظيمي لا تأتي بطريقة عفوية، بل تأتي مدروسة ومخططة، ومن أهدافها ما يلي (العميان، 2010):

1. زيادة مقدرة المنظمة على التعامل والتكيف مع البيئة المحيطة بها وتحسين قدرتها على البقاء والنمو.
2. الكشف عن الصراع بهدف إدارته وتوجيهه بشكل يخدم المنظمة.
3. تمكين المدراء من إتباع أسلوب الإدارة بالأهداف بدلا من أساليب الإدارة التقليدية.

## 3- متطلبات التطوير التنظيمي:

يؤكد المهتمون أنه يستلزم لتحقيق فاعلية برامج التطوير التنظيمي توفر عدة متطلبات من أهمها (الرحاحلة والعزام، 2011):

1. دعم وتأييد القادة الإداريين لجهود التغيير، مما يضمن له الاستمرارية وتحقيق النتائج.
2. إشراك العاملين في رسم أهدافه والتخطيط له وتنفيذه، وتوضيح دوافع وأسباب التغيير لهم، وفوائده المادية والمعنوية.
3. الإدراك والوعي للمشكلة أو المشاكل التي تعاني منها المنظمة، والإيمان بضرورة التدخل والتحرك للتصدي لها.
4. وضوح الاختصاصات والمهام الإدارية، وعدم إغفال جوانب القوة والإيجابيات في الإدارة بالرغم من القيام بالتطوير.

## 4- مداخل واستراتيجيات التطوير التنظيمي:

هناك عدة استراتيجيات تطويرية تستخدم لإحداث التطوير التنظيمي، وهي كالتالي:

1. مدخل تطوير الهيكل التنظيمي.
2. مدخل تنمية الموارد البشرية.
3. مدخل توظيف تكنولوجيا المعلومات.

## 1- مدخل تطوير الهيكل التنظيمي:

لقد احتل موضوع تطوير الهيكل التنظيمي قلب العملية الإدارية؛ وذلك بسبب انتشار المنظمات في العصر الحالي وتزايد أهميتها ودورها في مختلف مناحي حياتنا اليومية. ويعرف (الحسيني، 2006) الهيكل التنظيمي على أنه "مجموعة الطرق التي تقسم بها المنظمة أفرادها في مهام محددة ثم التنسيق بينها".

## 2- مدخل تنمية الموارد البشرية:

تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة من الأنشطة والجهود الإدارية التي تسعى لحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية، كما أن التعاون الفعال بين العاملين، و تحفيز العاملين لبذل أقصى جهد ممكن، وتوعيتهم بأهمية دورهم في تحقيق الأهداف، تعتبر من أهم أهداف تنمية الموارد البشرية (عامر، 2011).

### 3- مدخل توظيف تكنولوجيا المعلومات:

برزت الحاجة إلى توفير آلية مناسبة لتقييم مدى جودة المعلومات التي تحتاجها الإدارة العليا، هذه الآلية تعتمد على وجود خصائص يجب أن تتوفر في المعلومات لتكون ذات فائدة في دعم نشاطات الإدارة العليا من اتخاذ قرارات وتخطيط استراتيجي (السالمي، 2008).

ثانياً- الدراسات السابقة.

أولاً- الدراسات العربية:

دراسة عبدالعال (2017)، هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى التطوير التنظيمي لدى مدرسة أكاديمية الملك ( Kings Academy ) من وجهة نظر العاملين، واستخدمت الباحثة ليحقق أهداف الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة التطوير التنظيمي بمدرسة أكاديمية الملك من وجهة نظر العاملين جاءت بدرجة مرتفعة للدرجة الكلية وللمجالات جميعها.

دراسة شواي (2016)، هدفت إلى التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية وبيان أهميتها وقدرتها في التأثير الإيجابي في وظائف الإدارة. استخدمت الباحثة منهج البحث المنهج الوصفي وكانت أهم النتائج هي أن الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة أحدث تغيرات عميقة في بيئة الإدارة في مختلف التنظيمات الاجتماعية.

دراسة العياشي (2013)، هدفت إلى معرفة المتطلبات الإدارية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، بعد أن شهدت الإدارة تطورات كبيرة نتيجة للثورة المعلوماتية التي بدأت في العقد الأخير من القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج أن التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية يتطلب إعادة هندسة كل نظم العمل الإداري المنظمات التقليدية وتحويلها لوظائف إدارية إلكترونية تشمل التخطيط التنظيم والتوجيه والرقابة.

دراسة شلبي (2011)، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية وأثرها على التطوير التنظيمي، وقد استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة، وتوصلت إلى وجود إدراك لدى مجتمع الدراسة في الجامعة لمزايا الإدارة الإلكترونية مثل السرعة في إنجاز العمل، وتوفير الجهد والتكلفة، والتوافق مع مستجدات التكنولوجيا. كما أن هناك عقبات حالت دون تطبيق الإدارة الإلكترونية منها نقص الحوافز التشجيعية لتطبيق برامج الإدارة الإلكترونية، نقص الإمكانيات المادية والفنية والبشرية.

دراسة أبو أمونه (2009)، هدفت إلى التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات الأولية. وخلصت الدراسة إلى وضوح أهمية الموارد البشرية إلكترونياً وتوفر دعم الإدارة العليا يساهم بشكل كبير في عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية بشكل عام، وإلى إدارة الموارد البشرية إلكترونياً بشكل خاص.

دراسة آل فطيح (2008)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في التطوير التنظيمي بشرطة المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيه، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقد كانت أهم نتائج البحث أن أفراد مجتمع الدراسة يتفهم مزايا التطوير التنظيمي والتي تتمثل في (استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات التنظيمية، الإلمام بالأساليب الإدارية الحديثة، تحقيق كفاءة وفعالية المنظمة، المشاركة في صنع القرارات، منح الصلاحيات اللازمة لأداء العمل).

### ثانياً- الدراسات الأجنبية:

دراسة **Carroll and Wager (2010)**، والتي هدفت للتعرف على أثر العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية وإعادة هيكلة التنظيم في كندا. وقد نتجت عن هذه الدراسة عدة نتائج منها أن هناك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال نظام التعويضات المستخدم وطرق تعيين واختيار الموظفين. هناك علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وإعادة هيكلة الهيكل التنظيمي، هناك دور للموظفين في اتخاذ القرارات حول تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.

دراسة **Parry et al (2007)**، حيث أجريت هذه الدراسة تحت إشراف المركز القانوني للمستخدمين والتطوير في بريطانيا (CIPD). وركزت الدراسة على أثر التكنولوجيا على وظائف الموارد البشرية وإدارة الأفراد. وقد توصلت الدراسة إلى أن استخدام التكنولوجيات ضمن الموارد البشرية له أثر واضح على كفاءة تنفيذ وظائف إدارة الموارد البشرية، تحتاج عملية التحول إلى إدارة الموارد البشرية إلكترونياً إلى تغيير في المهارات المطلوبة من موظفي الموارد البشرية وتغيير في الإدارة والمدراء.

### التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة التي تم استعراضها في هذا المبحث أن هناك تركيز واضح على موضوع الإدارة الإلكترونية، لما لها من أثر واضح في تطوير العمل الإداري وزيادة كفاءته. ولقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تكوين صورة واضحة عن وضع الإدارة الإلكترونية في الدول العربية بوجه خاص والأجنبية بوجه عام، وفي إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية، وبناء أداة الدراسة وأخيراً في تفسير نتائج الدراسة الحالية من خلال تحليلها ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة. وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تدرس أثر الإدارة الإلكترونية على التطوير التنظيمي من وجهة نظر الإداريين والإداريات في جامعة جدة في المملكة العربية السعودية، نظراً لأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات، حيث أنه لم يتم إجراء هذا البحث من قبل في جامعة جدة. كما أوضحت الدراسات أن هناك حاجة ماسة لإجراء العديد من الدراسات والبحوث في هذا الموضوع الحيوي والهام، حيث أصبح عنصر ضروري لتمييز مؤسسات التعليم العالي ورفع كفاءتها، ومن هذا المنطلق سعت الدراسة لتحقيق هذا الهدف.

### 3- منهجية البحث وإجراءاته:

#### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم واقع "الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة وأثرها على التطوير التنظيمي" بهدف جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات التي تعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع.

#### مجتمع الدراسة، وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين والإداريات العاملين في جامعة جدة، وتكونت عينة البحث من الإداريين والإداريات العاملين بجامعة جدة والبالغ عددهم 60 فرداً وهم من استجابوا للاستبانة، وتم اختيارهم باستخدام طريقة العينة العشوائية وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً على عينة الدراسة.

### أداة الدراسة:

الاستبانة هي الطريقة التي استخدمتها الباحثة في جمع البيانات، وقد سبق التأكد من صدق وثبات هذه الاستبانة من قبل الباحثة.

### الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لها، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (1) الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة والدرجة الكلية للاستبانة.

المحور	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة الإحصائي
الأول: مدى فهم العاملين في جامعة جدة لمزايا الإدارة الإلكترونية	**,788	0,000
الثاني: تطبيقات الإدارة الإلكترونية	**,604	0,000
الثالث: العقبات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة لتحقيق التطوير التنظيمي	**,751	0,000
الرابع: قدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي	**,815	0,000
الخامس: قدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية	**,894	0,000
السادس: قدرة الجامعة على توظيف التكنولوجيا	**,799	0,000

(\*\*) دالة عند مستوى دلالة إحصائي (0,01)

الجدول السابق عبارة معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة، فنجد أن جميع معاملات الارتباط طردية ودالة عند مستوى دلالة إحصائية (0,01)، مما يشير إلى أن هناك اتساق داخلي بين المحاور والدرجة الكلية للاستبانة.

### ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الاستبانة عن طريق معامل ألفا كرونباخ:

جدول رقم (2) معاملات الثبات للاستبانة

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الأول: مدى فهم العاملين في جامعة جدة لمزايا الإدارة الإلكترونية	15	0,951
الثاني: تطبيقات الإدارة الإلكترونية	13	0,898
الثالث: العقبات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة لتحقيق التطوير التنظيمي	11	0,941
الرابع: قدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي	8	0,933
الخامس: قدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية	9	0,970
السادس: قدرة الجامعة على توظيف التكنولوجيا	10	0,961
الأداة ككل	66	0,973

يتبين من الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل بلغ (0,890)، ونلاحظ أن جميع معاملات الثبات عالية (أكبر من 0,80) مما يشير إلى أن هناك ثبات عالي لأداة الدراسة وصلاحياتها لجمع البيانات ونستج من ذلك أن هذه الأسئلة موثوقة ويعتمد عليها في الدراسة.

#### المعالجة الإحصائية:

قامت الباحثة بالاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي: الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (22)، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية بغرض التحقق من أهداف الدراسة والإجابة عن التساؤلات التي طرحتها الباحثة والتي تتمثل في:

1. معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
2. معامل ألفا- كرونباخ لإيجاد معامل الثبات لأداة الدراسة.
3. الإحصاء الوصفي المتمثل المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية، لمعرفة واقع الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة وأثرها على التطوير التنظيمي.

#### 4- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

أولاً- نتائج التحليل لمحاور الدراسة.

الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على: ما مدى إدراك العاملين في جامعة جدة لمزايا الإدارة الإلكترونية؟

وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، وترتيب المتوسطات تنازلياً لبيان الرتبة ومستوى الأهمية في البعد، كما يبينها الجدول (3)

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال إدراك العاملين في جامعة جدة لمزايا الإدارة الإلكترونية (ن = 60)

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
1	توفير المعلومات اللازمة إلكترونياً لجميع المستويات الإدارية	4.02	.948	80.4	11	موافقة
2	السرعة في إنجاز العمل وتوفير الوقت	4.17	.924	83.4	4	موافقة
3	الدقة في إنجاز العمل	4.13	.853	82.6	5	موافقة
4	الوضوح في إنجاز العمل	4.18	.911	83.6	3	موافقة
5	تقليل مخالفة الأنظمة ومحاولة تخطيها	4.08	.926	81.6	9	موافقة
6	الحد من المنازعات والصراعات بين العاملين	4.08	.889	81.6	9	موافقة
7	تحقيق اللامركزية الإدارية	3.82	1.017	76.4	12	موافقة
8	توفير الجهد	4.12	.922	82.4	6	موافقة
9	توفير التكلفة	4.03	.802	80.6	10	موافقة
10	زيادة كفاءة العمل الإداري وتقليل الأخطاء في العمل	4.18	.770	83.6	3	موافقة
11	زيادة فاعلية العمل الإداري	4.18	.725	83.6	3	موافقة
12	توفير نظام أمني لحماية البيانات والمعلومات	4.22	.804	84.4	1	موافقة بشدة
13	التوافق مع مستجدات التكنولوجيا	4.10	.896	82	7	موافقة

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
14	تقليل استخدام الأوراق في الأعمال الإدارية	4.18	1.049	83.6	3	موافقة
15	توفير نظام رقابة قوي	4.20	.879	84	2	موافقة بشدة
	المتوسط العام للمحور	4.11	.687	82.2		موافقة

الجدول السابق يوضح نتائج التحليل الوصفي لعبارات إدراك العاملين في جامعة جدة لمزايا الإدارة الإلكترونية، وتظهر التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات المقابلة لكل عبارة، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (4.11) يقع داخل المدى (3.40 إلى أقل من 4.20) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن أفراد العينة يوافقون على عبارات هذا المحور بشكل عام. أما الدرجة الكلية للمجال حصل على وزن نسبي (82.2%).

ومما سبق نستنتج أن الأفراد العاملين في جامعة جدة مدركين لمزايا الإدارة الإلكترونية، حيث أن من أهداف ومزايا الإدارة الإلكترونية: قدرتها على توفير نظام أمني لحماية البيانات والمعلومات وتوفير نظام رقابة قوي وزيادة فاعلية وكفاءة العمل الإداري وتقليل الأخطاء في العمل.

الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على:

ما مدى استخدام التطبيقات الإدارية الإلكترونية في جامعة جدة؟

وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، وترتيب المتوسطات تنازلياً لبيان الرتبة

ومستوى الأهمية في البعد، كما يبينها جدول (4)

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال تطبيقات الإدارة الإلكترونية (ن = 60)

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	برنامج التعليم الإلكتروني (blackboard)	2.95	1.307	59	12
2	البريد الإلكتروني	4.13	1.065	82.6	1
3	نظام الاجتماع عن بعد (Videoconference)	3.08	1.078	61.6	9
4	تقنية التوقيع الإلكتروني* في المراسلات الإلكترونية	3.05	1.096	61	11
5	برامج الدعم الفني	3.32	1.172	66.4	4
6	المكتبة الإلكترونية	3.18	1.112	63.6	6
7	القبول والتسجيل	3.07	1.148	61.4	10
8	نظام الشراء الإلكتروني	3.10	1.145	62	8
9	برنامج الحضور والغياب	3.17	1.291	63.4	7
10	الشؤون الإدارية	3.45	1.032	69	2
11	برامج الدرجات	3.27	1.163	65.4	5
12	برامج الأرشيف الإلكترونية	3.33	1.298	66.6	3
13	برامج أخرى (الرجاء تحديدها)	3.17	1.112	63.4	7
	المتوسط العام للمحور	3.26	.79793	65.1	

الجدول السابق يوضح نتائج التحليل الوصفي لعبارات تطبيقات الإدارة الإلكترونية، وتظهر التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات المقابلة لكل عبارة، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ

(3.26) يقع داخل المدى (2.59 إلى أقل من 3.40) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن أفراد العينة يستخدمون تطبيقات الإدارة الإلكترونية بدرجة متوسطة على عبارات هذا المحور بشكل عام. أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصلت على وزن نسبي (61.1%).

ومما سبق نستنتج: أن هناك تواصل بين العاملين في جامعة جدة عن طريق الإدارة الإلكترونية، حيث يتم تبادل المراسلات وتلقي القرارات عبر البريد الإلكتروني.

الإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على:

ما هي العقبات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة لتحقيق التطوير التنظيمي ؟ وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، وترتيب المتوسطات تنازلياً لبيان الرتبة ومستوى الأهمية في البعد، كما يبينها جدول (5)

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال العقبات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة لتحقيق التطوير التنظيمي (ن = 60).

الدرجة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة التحدي
1	ضعف البنية التحتية للاتصالات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	4.17	.960	83.4	كبيرة
2	نقص الحوافز المادية اللازمة لتشجيع تطبيق برامج الإدارة الإلكترونية	3.77	1.170	75.4	كبيرة
3	عدم دعم الإدارة العليا لسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية	3.85	.954	77	كبيرة
4	نقص الإمكانيات المادية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	4.03	.974	80.6	كبيرة
5	نقص الإمكانيات الفنية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	4.13	.929	82.6	كبيرة
6	نقص الإمكانيات البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	4.17	.867	83.4	كبيرة
7	عدم توافق الأنظمة المعمول بها مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية	3.93	.954	78.6	كبيرة
8	عدم الاهتمام بتدريب العاملين في الجامعة على تطبيقات الإدارة الإلكترونية	4.02	.911	80.4	كبيرة
9	التمسك باللوائح والقوانين وانعدام المرونة في تنفيذه	4.08	.889	81.6	كبيرة
10	مقاومة بعض العاملين للتغيير وخوفهم من تهديده لمصالحهم	3.78	.976	75.6	كبيرة
11	غياب الخبراء والمختصين بتطبيقات الإدارة الإلكترونية في الجامعة	4.03	.901	80.6	كبيرة
	المتوسط العام للمحور	3.99	.75727	79.94	كبيرة

الجدول السابق يوضح نتائج التحليل الوصفي لعبارات مجال العقبات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة لتحقيق التطوير التنظيمي، وتظهر التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات المقابلة لكل عبارة، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (3.99) يقع داخل المدى (3.40 إلى أقل من 4.20) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن متوسط الاستجابة لهذا المجال جاء بدرجة تحد بدرجة كبيرة على عبارات هذا المحور بشكل عام، أما الدرجة الكلية للمجال فقد حصلت على وزن نسبي (79.94%).

ومما سبق نستنتج: أن أهم العقبات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة لتحقيق التطوير التنظيمي حسب رأي الباحثين هي: ضعف البنية التحتية للاتصالات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، نقص الإمكانيات البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، نقص الإمكانيات الفنية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

الإلكترونية، التمسك باللوائح والقوانين وانعدام المرونة في تنفيذه، غياب الخبراء والمختصين بتطبيقات الإدارة الإلكترونية في الجامعة.

الإجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على:

ماهي إسهامات الإدارة الإلكترونية في تطوير الهيكل التنظيمي، تنمية الموارد البشرية، توظيف تكنولوجيا المعلومات في الجامعة؟

وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، وترتيب المتوسطات تنازلياً لبيان الرتبة ومستوى الأهمية في البعد، كما تبينها الجداول (6) (7) (8)

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال قدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي (ن = 60)

الدرجة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الترتيب
موافقة	3	75.4	.851	3.77	تبسيط الهيكل التنظيمي بتقليل عدد المستويات الإدارية	1
موافقة	5	74	.926	3.70	التوجه نحو اللامركزية الإدارية في اتخاذ القرارات	2
موافقة	4	74.4	.904	3.72	تفويض الصلاحيات إلى العاملين في المستويات الإدارية التنفيذية	3
موافقة	4	74.4	.904	3.72	إعادة توزيع المهام وفقاً للمؤهلات والقدرات والمهارات التي يمتلكها الموظف	4
موافقة	5	74	.850	3.70	دمج وتجميع الوحدات الإدارية المتشابهة في أنشطتها ومهامها بإدارة واحدة	5
موافقة	1	77	.917	3.85	توضيح المهام والأدوار المطلوبة من كل وحدة إدارية	6
موافقة	2	76.4	.911	3.82	إلغاء الازدواجية والتكرار في المهام بين الوحدات الإدارية	7
موافقة	3	75.4	1.064	3.77	مشاركة المرؤوسين في عملية اتخاذ القرارات	8
		75.08	.75667	3.75	المتوسط العام للمحور	

الجدول السابق يوضح نتائج التحليل الوصفي لعبارات مجال قدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي، وتظهر التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات المقابلة لكل عبارة، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (3.75) يقع داخل المدى (3.40 إلى أقل من 4.20) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن متوسط الاستجابة لهذا المجال جاء بدرجة موافقة على عبارات هذا المحور بشكل عام. أما الدرجة الكلية للمجال حصلت على وزن نسبي (75.084%).

ومما سبق نستنتج: أن أهم الطرق التي تساهم في تطوير الهيكل التنظيمي لجامعة جدة حسب رأي الباحثين هي: توضيح المهام والأدوار المطلوبة من كل وحدة إدارية، إلغاء الازدواجية والتكرار في المهام بين الوحدات الإدارية، مشاركة المرؤوسين في عملية اتخاذ القرارات، إعادة توزيع المهام وفقاً للمؤهلات والقدرات والمهارات التي يمتلكها الموظف، تفويض الصلاحيات إلى العاملين في المستويات الإدارية التنفيذية.

جدول (7) المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات مجال قدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية (ن = 60)

الدرجة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الترتيب
موافقة	1	77.6	1.059	3.88	الارتقاء بالمهارات الإدارية للرؤساء	1
موافقة	5	76	1.117	3.80	تنمية الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين	2
موافقة	6	75.6	1.121	3.78	رفع الروح المعنوية للرؤساء والمرؤوسين	3
موافقة	7	74.6	1.087	3.73	تدعيم الثقة في المرؤوسين	4
موافقة	5	76	.988	3.80	تنمية روح الإبداع والابتكار	5
موافقة	3	77	1.005	3.85	إعداد خطط وبرامج متقنة من أجل الاستفادة من البرامج التطويرية والابتعاث للعاملين فيها	6
موافقة	2	77.4	1.065	3.87	توفير المعلومات عن أداء المرؤوسين	7
موافقة	4	76.4	1.066	3.82	توفير المعلومات عن المشاكل التي تواجه المرؤوسين	8
موافقة	5	76	.971	3.80	إقامة العلاقات الودية وتخفيف حدة التوترات	9
		76.3	.947	3.81	المتوسط العام للمحور	

الجدول السابق يوضح نتائج التحليل الوصفي لعبارات مجال قدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية، وتظهر التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات المقابلة لكل عبارة، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (3.81) يقع داخل المدى (3.40 إلى أقل من 4.20) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن متوسط الاستجابة لهذا المجال جاء بدرجة موافقة بشكل عام. وحصل على وزن نسبي كلي بلغ (76.3%).

ومما سبق نستنتج: أن جامعة جدة لديها القدرة على تطوير مواردها البشرية من خلال: الارتقاء بالمهارات الإدارية للرؤساء، توفير المعلومات عن أداء المرؤوسين، إعداد خطط وبرامج متقنة من أجل الاستفادة من البرامج التطويرية والابتعاث للعاملين فيها، توفير المعلومات عن المشاكل التي تواجه المرؤوسين.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات لعبارات مجال قدرة الجامعة على توظيف التكنولوجيا (ن = 60)

الدرجة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الترتيب
موافقة	8	76.6	.886	3.83	تحديث وسائل التقنية المختلفة بشكل دوري	1
موافقة	7	77.6	.865	3.88	الاستخدام الأمثل لقواعد البيانات الآلية وتحديثها	2
موافقة	7	77.6	.825	3.88	تحسين أساليب الاتصال ونقل البيانات والمعلومات بين الدوائر المختلفة	3
موافقة	2	81	.769	4.05	تطوير نظم المعلومات الحالية وإنشاء قواعد بيانات إضافية في مجال التطوير التنظيمي	4
موافقة	2	81	.769	4.05	زيادة فاعلية نظم الحفظ والأرشيف الإلكترونية للمستندات	5
موافقة	3	79.6	.854	3.98	توفير نظام معلومات متكامل	6
موافقة	5	79	.872	3.95	سرعة وصول المعلومات والتوجيهات من الرؤساء للمرؤوسين	7
موافقة	4	79.4	.823	3.97	نقل المعلومات من المرؤوسين إلى الرؤساء	8
موافقة	6	78	.951	3.90	توفير المعلومات حول الأعمال والمهام الوظيفية	9
موافقة	1	82.4	.804	4.12	الحد من تحريف المعلومات وتشويهها مقارنةً بالمعاملات الورقية	10
		79.2	.726	3.96	المتوسط العام للمحور	

الجدول السابق يوضح نتائج التحليل الوصفي لعبارات مجال قدرة الجامعة على توظيف التكنولوجيا ، وتظهر التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات المقابلة لكل عبارة، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (3.96) يقع داخل المدى (3.40 إلى أقل من 4.20) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن متوسط الاستجابة لهذا المجال جاء بدرجة موافقة على عبارات هذا المحور بشكل عام. أما الدرجة الكلية للمجال حصل على وزن نسبي (79.2%).

ومما سبق نستنتج: أن أهم الطرق التي تساهم في توظيف التكنولوجيا بجامعة جدة حسب رأي المبحوثين هي: الحد من تحريف المعلومات وتشويهها مقارنةً بالمعاملات الورقية، زيادة فاعلية نظم الحفظ والأرشيف الإلكترونية للمستندات، تطوير نظم المعلومات الحالية وإنشاء قواعد بيانات إضافية في مجال التطوير التنظيمي، وتوفير نظام معلومات متكامل.

### ملخص نتائج الدراسة والتوصيات:

نعرض أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وتقديم بعض التوصيات والمقترحات المستقبلية.

#### أولاً- ملخص نتائج الدراسة.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة إدراك العاملين في جامعة جدة لمزايا الإدارة الإلكترونية جاءت بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (4.11) وبوزن نسبي (82.2%).
2. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية جاءت متوسطة بمتوسط حسابي (3.26) وبوزن نسبي (61.1%).
3. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة العقبات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة لتحقيق التطوير التنظيمي، جاءت بدرجة تحد بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (3.99) وبوزن نسبي (79.94%).
4. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة مساهمة الجامعة في تطوير الهيكل التنظيمي، جاءت بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (3.75) وبوزن نسبي (75.084%).
5. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة مساهمة الجامعة في تنمية الموارد البشرية، جاءت بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (3.81) وبوزن نسبي (76.3%).
6. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة مساهمة الجامعة في توظيف التكنولوجيا، جاءت بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (3.96) وبوزن نسبي (79.2%).

#### ثانياً- الخاتمة والتوصيات.

وهكذا نرى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يتطلب إمكانيات مادية وبشرية غير تقليدية، من خلال تطوير التنظيمات الإدارية داخلياً لكي تتلاءم مع متغيرات البيئة الخارجية لتهيئة الظروف المواتية للنجاح بما ينعكس بشكل مباشر على الأداء عبر تحقيق التوازن والتناسق المرغوب بين المتغيرات.

وفي ضوء النتائج التي خرجت بها الدراسة يمكن للباحثة أن توصي بالآتي:

1. التركيز على تطوير التطبيقات الإلكترونية المتوفرة وربطها بالعاملين بجامعة جدة بشكل مستمر بما يتواءم مع تحقيق رؤية المملكة 2030 .

- ( التركيز على تطوير التطبيقات الإلكترونية المتوفرة بالجامعة ومعالجة مشاكلها بشكل مستمر ، وإتاحتها للعاملين للعمل بها بما يتواءم مع تحقيق رؤية المملكة (2030))
- او التطوير المستمر لأنظمة الموارد البشرية بما يحقق /يتوافق مع تطلعات العاملين بجامعة جدة )
2. رفع مستوى الوعي بأهمية التحول إلى الإدارة الإلكترونية واستعمال أدواتها في العمل اليومي للموظف.
  3. العمل على استمرارية تدريب العاملين لتتنغم قدراتهم مع استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.
  4. تطوير أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة بحيث تغطي كافة الجوانب الإدارية.
  5. التواصل الفعال والمستمر مع الإداريين وحل المشاكل التي تواجههم داخل العمل.
  6. بناء هيكل تنظيمي فاعل يحقق التوازن الموضوعي بين المسؤوليات، والصلاحيات لجميع أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية العاملين في الجامعة .
  7. هناك بعض العقبات التي تواجه توظيف الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة لتحقيق التطوير التنظيمي من أبرزها ضعف البنية التحتية للاتصالات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، نقص الإمكانيات البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، لذلك يجب وضع رؤية واستراتيجية واقعية لتطوير البنية التحتية للاتصالات، و خطة عمل يقوم بها فريق عمل من جميع التخصصات.
  8. ضرورة دعم وتعزيز متطلبات التعلم التنظيمي، وتمكين العاملين، والإدارة الإلكترونية في الجامعة لوجود علاقة ارتباط بينها.
  9. ضرورة تبني عملية التغيير وفق متطلبات التطوير التنظيمي مما يؤدي إلى قياس نجاح عمل التنظيم وسرعة تسليم الخدمات الإدارية في الوقت المحدد، والقدرة على التفوق بالأداء تمشياً مع أهداف رؤية المملكة 2030 .
  10. ضرورة إشراك العاملين في الجامعة في عملية صناعة القرارات، والاستفادة من الأفكار التي يقدمها العاملون في المستويات التنفيذية لأنهم أكثر قدرة على ابتكار أفكار جديدة بما يخص عملهم والمشاكل التي يواجهونها في العمل وطرح الحلول لتلك المشاكل.
  11. دراسة حاجات ورغبات المستفيدين من الخدمات، ودعم القدرات الفنية للقائمين عليها.
  12. ضرورة عمل دراسات متجددة من حين لآخر لقياس مستوى التطور والتقدم في الجامعة، والكشف عن المعوقات وإيجاد الحلول الملائمة لها.

#### المقترحات:

- 1- تفعيل التعليم الإلكتروني في الجامعات السعودية
- 2- إدارة الأرشيف الإلكترونية في الجامعات السعودية
- 3- العمل على تجاوز معوقات وتحديات الإدارة الإلكترونية في جامعة جدة / الجامعات السعودية

#### أهم الصعوبات:

- 1- صعوبة الوصول للعينة/ الفئة المستهدفة من الرجال
- 2- عدم التعاون من فئة الرجال مما جعل أغلب عينة البحث نساء
- 3- تعدد فروع الجامعة بالتالي صعوبة الوصول للجميع
- 4- ضيق الوقت وعدم التفرغ للبحث لوجود مواد أخرى مع البحث
- 5- عدم توافر المصادر والمراجع الأولية والثانوية حول مشكلة البحث

## قائمة المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

- أبو أمونه، يوسف (2009)، "واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية- قطاع غزة"، رسالة ماجستير قدمت للجامعة الإسلامية قسم إدارة الأعمال، غزة.
- أبو مغياض، يحيى بن محمد (2004)، "الحكومة الإلكترونية، ثورة على العمل الإداري التقليدي"، مكتبة العبيكان، الرياض.
- أحمد، محمد سمير (2009)، "الإدارة الإلكترونية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- آل فطیح، حمد قبلان (2008)، "دور الإدارة الإلكترونية في التطوير التنظيمي بالأجهزة الأمنية" دراسة مسحية على ضباط شرطة المنطقة الشرقية"، رسالة ماجستير قدمت لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية قسم العلوم الإدارية، الرياض.
- الحسيني، فلاح (2006)، "إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- الرحالة، عبد الرزاق والعزام، زكريا (2011)، "السلوك التنظيمي في المنظمات"، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
- السالحي، علاء عبد الرزاق والسليطي، خالد إبراهيم (2008)، "الإدارة الإلكترونية"، دار وائل للنشر، عمان.
- شلي، جمانة عبد الوهاب (2011)، "واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية وأثرها على التطوير التنظيمي"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة.
- شواي، أحلام (2016)، "الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه"، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 24، العدد 4.
- عامر، سامح (2011)، "استراتيجيات إدارة الموارد البشرية"، دار الفكر، عمان.
- عامر، سامح عبد المطلب، وعلاء محمد سيد قنديل (2010)، "التطوير التنظيمي"، دار الفكر، عمان.
- عامر، طارق عبد الرؤوف (2007)، "الإدارة الإلكترونية"، نماذج معاصرة، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- عبدالعال، رغبة (2017)، "التطوير التنظيمي لدى مدرسة أكاديمية الملك (Kings Academy) من وجهة نظر العاملين"، رسالة ماجستير في قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
- العميان، محمود سلمان (2010)، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، ط 5، دار وائل للنشر، عمان.
- العواملة، نائل عبد الحافظ (2003)، "نوعية الإدارة والحكومة الإلكترونية في العالم الرقمي: دراسة استطلاعية، مجلة جامعة الملك سعود"، مج 15: ص 249-294.
- العياشي، زرزار (2013)، "أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على كفاءة العمليات الإدارية"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 15، العدد 1.
- الغامدي، عزلا محمد مطلق (2009)، "واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس تعليم البنين بمدينة ينبع الصناعية ودرجة مساهمتها في تجويد العمل الإداري"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

- القحطاني، شائع بن سعد (2006)، "مجالات وتطبيقات ومعوقات الإدارة الإلكترونية في السجون: دراسة تطبيقية على المديرية العامة للسجون في المملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير قدمت لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية قسم العلوم الإدارية، الرياض.
- القحطاني، محمد دليم (2008)، "إدارة الموارد البشرية، نحو منهج إستراتيجي متكامل"، الطبعة الثانية، مكتبة العبيكان، الرياض.
- نبشي، إسراء (2014)، "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية"، مذكرة ماجستير، علوم التسيير جامعة محمد خيضر بيسكرة.
- نجم، عبود (2004)، "الإدارة الإلكترونية الاستراتيجية والوظائف"، دارالمريخ، الرياض.
- نجم، عبود (2009)، "الإدارة والمعرفة الإلكترونية، الاستراتيجية، الوظائف، المجالات"، دار اليازوري، عمان.

#### ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Carrol, Wendy and Wager, Terry (2010) Is there a relationship between information technology adoption and human resource management? , Journal of small business and enterprise development, Vol. 17, No. 2, Emerald Group Publishing Limited.
- Mclean, G. (2005). Organization development principles process, performance. Koehler press, USA.
- Parry etal " (2007) HR and Technology: Impact and Advantages, www.cipd.co.uk, 2007.
- Philbin, A., & Mikush, S. (2002). A Framework for Organizational Development: The Why, What and How of OD Work (Electronic version). Winston- Salem: Mary Reynolds Babcock Foundation .