



الإدارة الإلكترونية وأثرها في تطوير الموارد البشرية بالجامعات الليبية دراسة ميدانية على الإدارة العامة بالجامعة الأسمرية الإسلامية بمدينة زليتن

د. محمد عبد الحميد المبعق

قسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد والتجارة/ الجامعة الأسمرية الإسلامية

Almbqa@yahoo.com

د. علي عمران العاتي

قسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد والتجارة/ الجامعة الأسمرية الإسلامية

Alielate4@yahoo.com

مُلخَص

تناولت هذه الدراسة عملية الربط بين تطبيق الإدارة الإلكترونية و تطوير الموارد البشرية في الجامعة الأسمرية الإسلامية، وأتبع أسلوب المسح الشامل لإختبار مدى المساهمة والأهمية النسبية لعناصرها كدراسة ميدانية بالإدارة العامة للجامعة الأسمرية الإسلامية، حيث تبين وجود مساهمة مقبولة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالإدارة العامة للجامعة الأسمرية الإسلامية، بينما اختلفت عناصر المساهمة من حيث مستوى الأهمية النسبية، وتبين أن عنصر المساهمة الأكثر أهمية هو الذي يساعد على الارتقاء بالمهارات الإدارية للرؤساء من خلال دعمه لاتخاذ القرارات، ثم يليه مرتبة عنصر المساهمة المتمثل في دعم إعداد خطط وبرامج فعالة لتطوير الموارد البشرية على مستوى الجامعة بالكامل، وكان آخر عناصر المساهمة من حيث الأهمية النسبية هو الذي يشجع اتجاهات العاملين في الجامعة نحو استخدام الإدارة الإلكترونية لأداء الأعمال والمهام المكلفين بها.

وبما أن تطبيق الإدارة الإلكترونية محور مهم عند صياغة الاستراتيجية العامة للجامعة، فإن الدراسة أوصت بالتركيز على تطوير آلية للتعامل مع قواعد البيانات الخاصة بالإدارة الإلكترونية بصورة متزامنة من قبل جميع الإدارات بالجامعة لتحسين مستوى الاستجابة للتحديات، و التركيز على جعل الإدارة الإلكترونية أداة تدعم قدرة الموارد البشرية على المرور من خلال نظمها نحو التطبيقات والبرامج بالتعليم والتعلم عن بُعد، و العمل على تصميم برامج التوعية والدعم اللوجستي لاستخدام البوابة الإلكترونية بالجامعة.

.



مقدمة

تسعى جميع الدول على حد سواء إلى تطوير أداء نظم العمل بها، لأن نظم العمل الإداري يعتبر من أهم نظم العمل، والتي لها دور محوري في مجال تحقيق الكفاءة الإنتاجية ودقة العمل، لذا تسعى هذه الدول للبحث عن أفضل سبل تطوير نظم العمل الإداري والتي من بينها تطبيق الإدارة الإلكترونية، بالإضافة لحرص هذه الدول على رفع كفاءة مواردها البشرية والتي تعتبر المحرك الأساسي لأداء الأجهزة الإدارية، وذلك من خلال التعليم والتعلم سواء بالأساليب التقليدية أو المعاصرة مثل التعليم والتعلم عن بُعد، وبشكل عام لا توجد مؤسسات قوية ومؤسسات ضعيفة بل توجد مؤسسات تملك موارد وقدرات منتجة ومؤسسات لا تملك موارد وقدرات منتجة. وغالباً ما يُلاحظ ضعف الموارد البشرية في المؤسسات والتي تعتبر من الموارد المنتجة في أي مؤسسة، ومعالجة هذا الضعف هو ما تسعى إليه أي مؤسسة من خلال الاستعانة بالأساليب الحديثة والتي يمكن أن تساهم في تطوير الموارد البشرية لتصبح موارد منتجة، كما أن بعض المؤسسات تواجه مشاكل خاصة بقدراتها المنتجة مثل نظم الإدارة والعمل والإنتاجية ... الخ، وهي أيضاً تهتم بمعالجة هذا القصور في قدراتها من خلال الاستعانة بالنظم الحديثة والتي تدعم إنتاجية قدراتها، وما نشهده في عصرنا الحاضر من تطور في مجال المعلوماتية والاتصالات فإن تطبيق الإدارة الإلكترونية يعتبر من أهم النظم الحديثة التي يمكن أن تدعم إنتاجية قدرات المؤسسة.

ومن هنا فإن الإدارة الإلكترونية تلعب دوراً مهماً وأساسياً في تطوير القدرات، والذي بدوره ينعكس على تطوير الموارد الخاصة بالمؤسسة من خلال تحسين إنتاجية القدرات، وبذلك تكون أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها الذي يمكن أن يمتد من خلال تطوير أداء القدرات ليصل إلى تطوير موارد المؤسسة، وأن الموارد البشرية من أهم الموارد التي يمكن أن تتأثر بتطور قدرات المؤسسة.

المحور الأول

الإطار العام للدراسة

1-1-1- مشكلة الدراسة/ نظراً لما نلاحظه من تراكم المعاملات و تأخر انجازها بالقطاع العام، حيث تعتبر الأجهزة الإدارية للمؤسسات التعليمية من أهم أجهزة القطاع العام لكونها تؤدي خدمة أساسية ومهمة للمجتمع، عليه فإن تطوير الموارد البشرية والتي تعتبر المحرك الأساسي للإنجاز مشكلة معقدة تحتاج لمعالجة ضمن هذه الأجهزة، لذا يعتقد الباحثان بأن تأسيس متطلبات الإدارة الإلكترونية قد يساهم في معالجة مشكلة تطوير الموارد البشرية، لذلك يسعى الباحثان ضمن هذه الدراسة لفحص واختبار صحة هذا الاعتقاد بالتطبيق على الإدارة العامة بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التاليين:

1-1-1-1- ما مدى مساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالإدارة العامة للجامعة الأسمرية الإسلامية؟

1-1-1-2- ما المساهمة الأكثر أهمية نسبية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالإدارة العامة للجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظر مفردات مجتمع الدراسة؟

1-2-1- فرضيات الدراسة/ لتحقيق أهداف الدراسة تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

1-2-1-1- لا توجد مساهمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالإدارة العامة للجامعة الأسمرية الإسلامية.

1-2-2-1- لا يوجد اختلاف من حيث الأهمية النسبية لمساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالإدارة العامة للجامعة الأسمرية الإسلامية.





1-3- أهداف الدراسة/ تهدف هذه الدراسة لتحقيق التالي:

1-3-1- تبيان مستوى مساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالإدارة العامة للجامعة الأسمرية الإسلامية.

1-3-2- التعرف على الأهمية النسبية لمساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالإدارة العامة للجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظر مفردات مجتمع الدراسة.

1-4- أهمية الدراسة/ بناءً على أهداف الدراسة تكمن أهميتها فيما يلي:

1-4-1- بالنسبة للعلم: حيث تناولت الدراسة الربط بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية، ولذلك يعتبران المفهومين الأساسيين في التعليم والتعلم عن بُعد والذي يعتبر من المفاهيم المعاصرة المهمة.

1-4-2- بالنسبة للمجتمع: يتوقع أن يكون لنتائج هذه الدراسة مساهمة في تطوير آلية الربط بين الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية، والذي يُفترض أن ينعكس على مستوى إنتاجية الموارد البشرية ضمن المجتمع.

1-4-3- بالنسبة للباحثان: يأمل الباحثان اكتساب خبرة علمية وعملية لقيامهما بهذه الدراسة.

1-5- منهجية الدراسة/ تعتبر هذه الدراسة ميدانية تحليلية، تتبع المنهج التحليلي الوصفي.

1-6- هيكل الدراسة/ وهو على النحو التالي:

1-6-1- الإطار النظري: وتم تكوين هذا الإطار بالرجوع إلى الأدبيات الإدارية المعاصرة التي تناولت موضوعي تطبيق الإدارة الإلكترونية و تطوير الموارد البشرية، من خلال الرجوع إلى الكتب والدوريات والتقارير وذلك لاستخلاص مجموعة من المفاهيم الفكرية التي تم اختبارها تطبيقياً.

1-6-2- الإطار الميداني: وهذا الإطار يشتمل الجوانب المتعلقة بإجراء الدراسة الميدانية في ضوء الإطار الفكري للدراسة من خلال العرض لمجال التطبيق والبيانات اللازمة وأساليب ومصادر البيانات التي تم جمعها وتحليلها.

1-6-3- أسلوب جمع البيانات: حيث أن المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة ميدانية، اعتمد الباحثان على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية.

1-6-4- مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الإدارة العامة بالجامعة الأسمرية الإسلامية وعددهم (60)، وقد تم إجراء مسح شامل لكامل مفردات مجتمع الدراسة.

المحور الثاني

الجانب النظري

2-1- مفهوم الإدارة الإلكترونية: إن مفهوم الإدارة الإلكترونية بشكل واسع ظهر في بداية تسعينيات القرن الماضي، وقد حاولت الإدارة في هذه الفترة مواكبة التطورات كلها مع العمليات الإدارية في مختلف أنواع البيئة التي تعمل بها المنظمة، أي أنها محاولة للتحويل من التفكير القيادي والاعتماد على التجارب والممارسات اليومية التي تقوم بها بمراقبة الفرد وأدائه إلى التقدم نحو معطيات التطور التكنولوجي (الحافظ، 2006).

ويقصد بالإدارة الإلكترونية أنها عملية أتمتة جميع مهام المؤسسات الإدارية ونشاطاتها، بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة (السالمي، 2003).

نخلص مما سبق بأن الإدارة الإلكترونية تعتمد أساساً على استخدام خليط من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في القيام بجميع العمليات الإدارية الخاصة بمؤسسة ما، وذلك بهدف تحسين أداءها وتعزيز



مركزها التنافسي، فهي مجموعة من العمليات التنظيمية تربط بين المستفيد ومصادر المعلومات بواسطة وسائل إلكترونية لتحقيق أهداف المؤسسة من تخطيط وإنتاج وتشغيل ومتابعة وتطوير (علوي، 2008).

2-2- أهداف الإدارة الإلكترونية: هناك أهداف كثيرة تسعى الإدارة الإلكترونية الى تحقيقها منها (السالمي، السليطي، 2008):

2-2-1- إدارة الملفات بدلاً من حفظها.

2-2-2- استعراض المحتويات بدلاً من القراءة.

2-2-3- البريد الإلكتروني بدلاً من الصادر والوارد.

2-2-4- الإجراءات التنفيذية بدلاً من محاضر الاجتماعات.

2-2-5- الانجازات بدلاً من المتابعة.

2-2-6- اكتشاف المشكلات بدلاً من المتابعة.

2-2-7- التجهيز الناجح للاجتماعات.

2-3- أهمية الإدارة الإلكترونية: إن للإدارة الإلكترونية أهمية سواء بالنسبة للمنظمات او على المستوى القومي ، وتكمن أهمية الإدارة الإلكترونية فيما يلي (غنيم، 2004):

2-3-1- انخفاض تكاليف الانتاج وزيادة ربحية المنظمة.

2-3-2- تحسين مستوى اداء المنظمات الحكومية.

2-3-3- تلافي مخاطر التعامل الورقي.

2-3-4- زيادة الصادرات وتدعيم الاقتصاد الوطني.

2-3-5- ايجاد فرص جديدة للعمل الحر، والاستفادة من الفرص المتاحة في اسواق التكنولوجيا المتقدمة.

2-4- تطبيق الإدارة الإلكترونية: تمثل الإدارة الإلكترونية تحولاً شاملاً في المفاهيم والنظريات والأساليب والإجراءات والهياكل والتشريعات التي تقوم عليها الإدارة التقليدية، وهي ليست وصفة جاهزة أو خبرة مستوردة يمكن نقلها وتطبيقها فقط، بل إنها عملية معقدة ونظام متكامل من المكونات التقنية والمعلوماتية والمالية والتشريعية والبيئية والبشرية وغيرها، وبالتالي لابد من توفر متطلبات عديدة ومتكاملة لتطبيق الإدارة الإلكترونية وإخراجها إلى حيز الواقع العملي (قريشي وعبدالناصر، 2011). حيث يمكن تحديد أهم المتطلبات فيما يلي:

2-4-1- المتطلبات الإدارية: وتتمثل فيما يلي (عمار، 2009):

أولاً/ وضع الاستراتيجيات وخطط التأسيس.

ثانياً/ القيادة والدعم الإداري.

ثالثاً/ الهيكل التنظيمي.

رابعاً/ تعليم وتدريب العاملين، توعية وتنقيف المتعاملين.

خامساً/ وضع الأطر التشريعية وتحديثها وفقاً للمستجدات.

2-4-2- المتطلبات البشرية: وهم الخبراء والمختصون العاملون في حقل المعرفة، الذين يمثلون البنية الإنسانية ورأس المال الفكري في المؤسسة، يتولون إدارة التعاضد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية ومنهم: المديرون والوكلاء والمساعدون، المبرمجون، ضابط البيانات، والمشغل أو المحرر (المسعود، 2008).

2-4-3- المتطلبات التقنية: وتتمثل في توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية والتي تنقسم إلى (قريشي و عبدالناصر، 2011):





أولاً/ البنية التحتية الصلبة للأعمال الإلكترونية: وتتمثل في كل التوصيلات الأرضية والخلوية عن بعد وأجهزة الحاسوب والشبكات وتكنولوجيا المعلومات المادية الضرورية لممارسة الأعمال الإلكترونية وتبادل البيانات إلكترونياً (نجم، 2004).

ثانياً/ البنية التحتية الناعمة للأعمال الإلكترونية: وتشمل مجموعة الخدمات والمعلومات والخبرات وبرمجيات النظم التشغيلية للشبكات وبرمجيات التطبيقات التي يتم من خلالها إنجاز وظائف الأعمال الإلكترونية (نجم، 2004).

ثالثاً/ شبكات الاتصال: وأهم هذه الشبكات هي:

1. شبكة الإنترنت (Internet): وهي عبارة عن شبكة عملاقة من الحواسيب المتشابكة حول العالم وترتبط المجتمعات بكل قطاعاتها ونشاطاتها المختلفة تمكن مستعمليها من الوصول إلى المعلومات المختلفة عن طريق هذه الحواسيب (قرشي و عبدالناصر، 2011).

2. الشبكة الداخلية أو الإنترنت (Intranet): هي شبكة اتصال خاصة تستخدم الموارد المتاحة للإنترنت بغية توزيع المعلومات داخل المؤسسة، ويمكن لمجموعات خاصة فقط من الوصول إليها (البحيبي، 2006).

3. الشبكة الخارجية أو الاكسترنات (Extranet): وهي امتداد للشبكة الداخلية بحيث تسمح لمجموعات خارجية والتي لها علاقة بطبيعة نشاط المؤسسة (الموردين، الزبائن، وأطراف أخرى) بالاطلاع على المعلومات التي يتم عرضها بواسطة الإنترنت (البحيبي، 2006).

2-4-4- المتطلبات الأمنية: لتحقيق أمن المعلومات وتقليل التأثيرات السلبية على استخدام شبكة الإنترنت فإن الإدارة الإلكترونية تتطلب القيام ببعض الإجراءات منها (المير، 2007):

أولاً/ وضع السياسات الأمنية لتقنيات المعلومات بما فيها خدمة الإنترنت.

ثانياً/ تبني إستراتيجية وطنية لأمن المعلومات بحيث يضمن تعاون أجهزة القطاعين العام والخاص.

ثالثاً/ وضع القوانين واللوائح التنظيمية التي تحد من السطو الإلكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في الإدارة الإلكترونية.

وهناك عدة متطلبات أخرى لحماية أمن نظم المعلومات وهي (عمار، 2009):

1. يجب على الإدارة العليا في المؤسسة دعم أمن نظم المعلومات لديها، وأن تُكَلِّم هذه المسؤولية لأشخاص محددين.

2. تحديد الحماية اللازمة لنظم التشغيل والتطبيقات المختلفة.

3. تحديد آليات المراقبة والتفتيش لنظم المعلومات والشبكات الحاسوبية.

4. الاحتفاظ بنسخ احتياطية لنظم المعلومات بشكل آمن.

5. تشفير المعلومات التي يتم حفظها وتخزينها ونقلها على مختلف الوسائط.

المحور الثالث

الجانب التطبيقي

3-1- تحليل مدى مساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية: لدراسة مدى مساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية، قام الباحثان باختبار الفرضية الأولى للدراسة، حيث استخدم الباحثان اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample T-Test)، وذلك للتحقق من صحة هذه الفرضية، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء مفردات المجتمع في هذه الفرضية، والجدول التالي يُبين المتوسط

الحسابي المرجح للفرضية والانحراف المعياري لها، وكذلك نتائج اختبار (T) (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول (1) يوضح المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T) للفرضية

| النتيجة | الدلالة الإحصائية | إحصاء الاختبار | الانحراف المعياري | المتوسط المرجح |
|-----------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|
| رفض H_0 | * 0.000 | 4.483 | 0.913 | 3.59 |

* دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)

المصدر : من إعداد الباحثان استناداً على نتائج برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال بيانات الجدول (1) أن المتوسط الحسابي المرجح (3.59) بانحراف معياري مناظر له (0.913) وأن قيمة إحصاء الاختبار (4.483) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية (0.05)، و قيمة المتوسط الحسابي المرجح أكبر من (3)، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 ، مما يدل على قبول الفرض البديل الأول القائل بـ: **توجد مساهمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالإدارة العامة للجامعة الأسمرية الإسلامية.**

وبناءً على ذلك يكون اعتقاد الباحثان بوجود مساهمة مؤثرة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية صحيح، ويؤل الباحثان هذه النتيجة لتطور مجال الاتصالات والمعلوماتية والتي أصبحت منتشرة بصورة كافية تسمح بتطبيق الإدارة الإلكترونية كأداة خدمية متعددة الأغراض، ولعل من أهم أغراض الإدارة الإلكترونية الخدمات التي تقدمها في مجال تطوير الموارد البشرية.

3-2- تحليل مستوى الاختلاف من حيث الأهمية النسبية لمساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية: قام الباحثان بدراسة عناصر المساهمة كلاً على حدة، وقد تبين ذلك من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (2) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة، حيث يتضح أنه يوجد اختلاف في مستوى الأهمية النسبية لعناصر مساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية، وإن أكثر أهمية نسبية لكونه "يساعد على الارتقاء بالمهارات الإدارية للرؤساء والتي تؤدي إلى السرعة في حل المشاكل واتخاذ القرارات"، بأهمية نسبية (75.8%).

جدول (2) يوضح المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T) لعناصر المساهمة في تطوير الموارد البشرية

| ترتيب الأهمية | الأهمية النسبية % | الدلالة الإحصائية | إحصاء الاختبار | الانحراف المعياري | المتوسط المرجح | العبارة |
|---------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|--|
| 1 | 75.8 | * 0.000 | 5.549 | 0.988 | 3.79 | يساعد على الارتقاء بالمهارات الإدارية للرؤساء والتي تؤدي إلى السرعة في حل المشاكل واتخاذ القرارات. |
| 10 | 65.8 | * 0.090 | 1.733 | 1.166 | 3.29 | لدى العاملين في الجامعة فكرة عن تطبيق الإدارة الإلكترونية. |
| 6 | 68.8 | * 0.012 | 2.601 | 1.165 | 3.44 | تنمية الثقة المتبادلة و رفع الروح المعنوية بين الرؤساء والمرؤوسين. |
| 11 | 64.2 | * 0.222 | 1.238 | 1.166 | 3.21 | لدى العاملين في الجامعة اتجاهات متوافقة مع تطبيق الإدارة الإلكترونية. |
| 7 | 68.3 | * 0.011 | 2.653 | 1.088 | 3.42 | تنمية روح الإبداع والابتكار في العمل. |
| 2 | 75.4 | * 0.000 | 4.708 | 1.134 | 3.77 | إعداد خطط وبرامج متقنة من أجل الاستفادة من البرامج التطويرية والابتعاث للعاملين فيها. |
| 9 | 67.9 | * 0.019 | 2.438 | 1.125 | 3.40 | الموارد البشرية في الجامعة مؤهلة لتطبيق الإدارة |



| العبارة | المتوسط المرجح | الانحراف المعياري | إحصاءة الاختبار | الدلالة الإحصائية | الأهمية النسبية % | ترتيب الأهمية |
|---|-------------------|----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|------------------|
| الإلكترونية. | | | | | | |
| توفير المعلومات عن أداء المرؤوسين وتسهيل الرقابة عليهم. | 3.46 | 1.051 | 3.021 | * 0.004 | 69.2 | 4 |
| توفير المعلومات عن المشاكل التي تواجه المرؤوسين. | 3.42 | 1.048 | 2.753 | * 0.008 | 68.3 | 8 |
| الموارد البشرية في الجامعة تمتلك الخبرة والمهارة في مجال تكنولوجيا المعلومات. | 3.54 | 1.148 | 3.270 | * 0.002 | 70.8 | 3 |
| الموارد البشرية في الجامعة قادرة على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة. | 3.46 | 1.071 | 2.965 | * 0.005 | 69.2 | 5 |

* دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)

المصدر : من إعداد الباحث استناداً على نتائج برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال بيانات الجدول (2) أن الأهمية النسبية لمساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالإدارة العامة للجامعة الإسلامية مختلفة، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 ، مما يدل على قبول الفرض البديل الثاني القائل ب: يوجد اختلاف من حيث الأهمية النسبية لمساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية بالإدارة العامة للجامعة الإسلامية.

وقام الباحثان بترتيب مساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية حسب الأهمية النسبية كالتالي:

1. يساعد على الارتقاء بالمهارات الإدارية للرؤساء والتي تؤدي إلى السرعة في حل المشاكل واتخاذ القرارات، بأهمية نسبية (75.8%).
2. إعداد خطط وبرامج متقنة من أجل الاستفادة من البرامج التطويرية والابتعاث للعاملين فيها، بأهمية نسبية (75.4%).
3. الموارد البشرية في الجامعة تمتلك الخبرة والمهارة في مجال تكنولوجيا المعلومات، بأهمية نسبية (70.8%).
4. توفير المعلومات عن أداء المرؤوسين وتسهيل الرقابة عليهم، بأهمية نسبية (69.2%).
5. الموارد البشرية في الجامعة قادرة على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة، بأهمية نسبية (69.2%).
6. تنمية الثقة المتبادلة و رفع الروح المعنوية بين الرؤساء والمرؤوسين، بأهمية نسبية (68.8%).
7. تنمية روح الإبداع والابتكار، بأهمية نسبية (68.3%).
8. توفير المعلومات عن المشاكل التي تواجه المرؤوسين، بأهمية نسبية (68.3%).
9. الموارد البشرية في الجامعة مؤهلة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، بأهمية نسبية (67.9%).
10. لدى العاملين في الجامعة فكرة عن تطبيق الإدارة الإلكترونية، بأهمية نسبية (65.8%).
11. لدى العاملين في الجامعة اتجاهات متوافقة مع تطبيق الإدارة الإلكترونية، بأهمية نسبية (64.2%).

3-3- النتائج/ يمكن استخلاص مجموعة من النتائج التي يحققها تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الموارد البشرية على النحو التالي:

- 3-3-1- أنه يساهم في تطوير الموارد البشرية العاملة بالجامعة محل الدراسة.
- 3-3-2- يساهم ربط تطبيق الإدارة الإلكترونية بإستراتيجية الموارد البشرية في دعم تحقيق أهداف هذه الإستراتيجية بالجامعة.



3-3-3- إن اعتماد تطبيق الإدارة الإلكترونية على أساس أنها أداة للتكامل بين استراتيجيات وظائف الجامعة سوف يحقق مستوى عالٍ من الأداء الوظيفي لكل منها.

3-3-4- يساعد على الارتقاء بالمهارات الإدارية للرؤساء من خلال دعمه لإتخاذ القرارات.

3-3-5- يدعم إعداد خطط وبرامج فعّالة لتطوير الموارد البشرية على مستوى الجامعة بالكامل.

3-3-6- يشجع اتجاهات العاملين في الجامعة نحو استخدام الإدارة الإلكترونية لأداء الأعمال والمهام المكلفين بها بدرجة أكبر.

3-4- التوصيات/ في ضوء النتائج السابق ذكرها وأهداف الدراسة، يقدم الباحثان بعض التوصيات التالية:

3-4-1- التركيز على اعتبار تطبيق الإدارة الإلكترونية محور مهم عند صياغة الاستراتيجية العامة للجامعة.
3-4-2- التأسيس لبرامج خاصة بالموارد البشرية تعمل على تحسين قدراتهم على النفاذ من خلال البوابات الإلكترونية والاستفادة من نظم الإدارة الإلكترونية.

3-4-3- تطوير آلية للتعامل مع قواعد البيانات الخاصة بالإدارة الإلكترونية بصورة متزامنة من قبل جميع الإدارات بالجامعة لتحسين مستوى الاستجابة للتحديثات.

3-4-4- ضرورة الربط بين نظم الإدارة الإلكترونية ونظم دعم القرار والتي هي جزء من نظم مركز المعلومات والتوثيق بالجامعة.

3-4-5- التركيز على جعل الإدارة الإلكترونية أداة تدعم قدرة الموارد البشرية على المرور من خلال نظمها نحو التطبيقات والبرامج بالتعليم والتعلم عن بُعد.

3-4-6- العمل على تصميم برامج التوعية والدعم اللوجستي لاستخدام البوابة الإلكترونية بالجامعة.

المراجع والمصادر

1. أبو غزالة، طلال. (2001) تقنية المعلومات، منهاج الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، إصدارات المجمع العربي للحاسبين القانونيين، مطابع الشمس، عمان، الأردن.
2. أحمد، محمد سمير. (2009) الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. إيمان حسن مصطفى خولف. (2010)، واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمديرات، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا.
4. البحيصي، عصام محمد. (2006) تكنولوجيا المعلومات الحديثة وأثرها على القرارات الإدارية في منظمات الأعمال: دراسة استطلاعية للواقع الفلسطيني، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد (14)، العدد (1)، فلسطين.
5. بن يونس، عمر محمد. (2010) المجتمع المعلوماتي والحكومة الإلكترونية، الدار العربية للموسوعات، بيروت، لبنان.
6. الحافظ، علي عبد الستار. (2006) بعض متطلبات إدارة المعرفة، دراسة في محكمتي الجنايات والجنح في رئاسة محكمة استئناف نينوى الاتحادية (برنامج مقدم)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، الموصل، العراق.
7. حريم، حسين. (2006) مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات-العمليات الإدارية-وظائف المنظمة)، دار حامد للنشر، الأردن.





8. الخالدي، محمد محمود. (2007) التكنولوجيا الإلكترونية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
9. السالمي، علاء عبد الزاق. والسليطي، خالد البراهيم. (2008) الإدارة الإلكترونية، دار وائل، عمان، الأردن.
10. السالمي، علاء عبدالرزاق. (2003) نظم إدارة المعلومات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، الأردن.
11. سلمان، العميان محمود. (2005) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط3، الأردن.
12. شلبي، جمانة عبد الوهاب. (2011)، واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية وأثرها على التطوير التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة.
13. الضرغامي، أمين فؤاد. (2002) مصر والتحول إلى المنظمات الإلكترونية، مجلة البحوث الإدارية، مركز البحوث والمعلومات، أكاديمية السادات للبحوث الإدارية، السنة (20)، العدد (2).
14. طيب، أحمد سعد. (2012) تشخيص معوقات تطبيق نماذج الإدارة الإلكترونية في المؤسسة التعليمية: دراسة استطلاعية لآراء الموظفين في عدد من المدارس الأهلية في مدينة الموصل، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق.
15. عبد الناصر، موسى. قرشي، محمد. (2011) أثر تكنولوجيا المعلومات على النظام الإداري في منظمات الأعمال، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد (21)، الجزائر.
16. عبد الناصر، موسى. قرشي، محمد. (2011) مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة الجزائر، مجلة الباحث، العدد (9).
17. علوطي، لمين. (2008) الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، بحوث اقتصادية وعربية، العدد (42)، الجزائر.
18. علي، صباح حميد. و أبو زيتون، غازي فرحان. (2007)، الاتصالات الإدارية أسس و مفاهيم ومراسلات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن.
19. عمار، محمد جمال أكرم. (2009) مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين بمكتب غزة الإقليمي ودورها في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة.
20. عياصرة، علي. و العودة، الفاضل. (2006) الاتصال الإداري و أساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر، الأردن.
21. عياصرة، معن محمود. و بن أحمد، مروان محمد. (2008) القيادة والرقابة والاتصال الإداري، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
22. غنيم، أحمد محمد. (2004) الإدارة الإلكترونية (أفاق الحاضر وتطلعات المستقبل)، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر.
23. غنيم، أحمد محمد. (2004) مداخل إدارية معاصرة لتحديث المنظمات، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر.

24. قباري، محمد إسماعيل. (1981) علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر.
25. اللوزي، محمد. و زويلف، مهدي. (2000) التنمية الإدارية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
26. المسعود، خليفة بن صالح بن خليفة. (2008) المتطلبات البشرية والمادية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
27. المسعودي، سميرة مطر . (2010) معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية الدولية، المملكة المتحدة.
28. المصري، أحمد محمد. (2000) الإدارة الحديثة (معلومات، اتصالات، اتخاذ القرارات)، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
29. المفرجي، عادل حرحوش. وآخرون. (2007) الإدارة الإلكترونية (مرتكزات فكرية ومتطلبات تأسيس عملية)، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
30. مكاي، حسن عماد. وآخرون. (1998) الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.
31. المير، إيهاب خميس أحمد. (2007) متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية.
32. نجم، نجم عبود . (2004) الإدارة الإلكترونية (الإستراتيجية و الوظائف و المشكلات)، دار المريخ، المملكة العربية السعودية.

Abstract:

This study dealt with the link between the application of e-management and human resources development in the Islamic University of Alasmarya. While the elements of contribution differed in terms of the level of relative importance, it was found that the most important contribution element is helping to improve the managerial skills of the presidents by supporting Decision making, followed by tidy contribution of supporting the preparation of effective plans and programs for the development of human resources at the entire university level element, the last elements of the contribution in terms of relative importance is encouraging trends working in the university towards the use of electronic management to perform business tasks assigned to them.

Since the application of e-management is an important focus in the formulation of the overall strategy of the university, the study recommended to focus on the development of a mechanism to deal with the databases of e-management simultaneously by all departments at the university to improve the level of response to updates, and focus on making e-management a tool that supports the capacity of human resources To pass through its systems towards applications and programs in distance learning and learning, and work on the design of awareness programs and logistical support to use the portal at the university