

أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لهيئة التدريس

The impact of the application of electronic management in raising the level of job satisfaction of the faculty

كلثوم فرحات¹¹ جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، ferhat-kelthoum@univ-eloued.dz

تاريخ النشر: 30/ 09/ 2019

تاريخ القبول: 04/ 08/ 2019

تاريخ الاستلام: 22/ 07/ 2019

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تطبيق الإدارة الإلكترونية وآثارها على رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي وتحديد علاقة الارتباط والأثر بينهما. وقد خلصت دراستنا بمجموعة من الاستنتاجات والاقتراحات حول ضرورة تطبيق وتبني الإدارة الإلكترونية، من أجل ترسيخ نمط الإدارة الإلكترونية في الجامعة لدى هيئة التدريس وتحقيق الرضا الوظيفي له. وتم الوصول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

كلمات مفتاحية: الإدارة الإلكترونية، الرضا الوظيفي، هيئة التدريس، كلية العلوم الاقتصادية.

تصنيف JEL: XN1، XN2.

Abstract:

This study aims to identify the application of electronic management and its effects on raising the level of job satisfaction in the teaching staff at the Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences at the University of shahid Hama Lakhdar – EL-OUED and determining the relationship of correlation and impact between them.

Our study concluded with a set of results and suggestions on the need to apply and adopt e-management, in order to consolidate the university's e-management model and to realize job satisfaction. There was a statistically significant relationship found between e-management and job satisfaction at a significant level of 5%.

Keywords: E-Management, Job Satisfaction, Faculty of Economic Sciences.

Jel Classification Codes: XN1, XN2.

المؤلف المرسل: كلثوم فرحات، الإيميل: authorC@mail.com

1. مقدمة:

شهد العالم في السنوات القليلة الماضية تطورًا هائلًا في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على مستويات عدة، وكان له الأثر الكبير على الإنسان وعلى أسلوبه ومنهجه في الإدارة، ومن ثمة أصبح من الضروري التعرض لدراسة العناصر الإدارية المؤثرة والمتأثرة بتلك التكنولوجيا. من بين مظاهر هذه التكنولوجيات المتقدمة الحكومة الإلكترونية، التجارة الإلكترونية، التعليم الإلكتروني والإدارة الإلكترونية حيث بدأت الكثير من المنظمات في تبني مفهوم هذه الأخيرة في جميع أنحاء العالم سواء في البلدان المتقدمة أو النامية وذلك من خلال عرض معلومات على شبكة الإنترنت، وإنجاز أعمالها ومعاملاتها ووظائفها الإدارية بسرعة ودقة عالية، حيث جاءت الإدارة الإلكترونية كرد فعل لاستخدام تطبيقات الحاسب الآلي في مجال الخدمات العامة لتطوير طرق العمل التقليدية إلى طرق أكثر مرونة وفعالية من ناحية، ومن ناحية أخرى الاستفادة من ثروة المعلومات والمنجزات التي حققتها في توفير الوقت والجهد والتكلفة، ومن هذا المنطلق كانت الجزائر من بين الدول التي بدأت في تطبيق الإدارة الإلكترونية في العديد من مؤسساتها، بهدف عصنة الإدارة وإدخال التكنولوجيا الحديثة وتدريب الأستاذ على استخدامها.

إن نجاح المنظمات يعتمد بشكل أساسي على مدى فاعلية أداء الأفراد العاملين بها لمهامهم وواجباتهم، وهذا الأخير يتأثر كثيرا بمستوى رضاهم عن العمل أو الوظيفة، لأنه من الطبيعي جدا أن يختلف أداء فرد يشعر أنه راضي في عمله، بفرد آخر لا يشعر به ولا يلمس أن المنظمة التي يعمل بها تهتم بحالة الرضا لديه ومتطلباته، وهذا ما يؤكد أهمية الرضا الوظيفي في حياة المنظمة. وموضوع الرضا الوظيفي هو مطلب قديم ومتجدد في أدبيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، يشغل اهتمام العديد من الباحثين والمختصين وخاصة عن كيفية حدوثه والعوامل التي تؤثر فيه والسبل التي تمكن من تحقيقه وتحسينه.

إن التحول على مستوى المنظمات من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية كان له آثاره على رضا الأساتذة وأدائهم، وهذا ما سنحاول الإجابة عليه من خلال صياغة الإشكالية التالية:

ما أثر تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس؟

وبناء عليه تبرز أهمية الدراسة في محاولة:

- التعرف على ماهية الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي
- الوصول إلى نتائج وتوصيات للاستفادة منها في الواقع العملي.

وتستند فرضيات الدراسة إلى:

- تهتم الجامعات ومكان الدراسة خاصة بتبني وتطبيق مفهوم الإدارة الإلكترونية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية ومفهوم الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي.

وقد تم تقسيم البحث إلى جانب نظري تم فيه تسليط الضوء على أهم المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة وجانب

تطبيقي تم فيه تحليل بيانات الاستمارة باستعمال برنامج SPSS وبرنامج MINITAB.

2. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

أولا: الإدارة الإلكترونية... مفاهيم أساسية

إن فكرة الإدارة الإلكترونية تتعدى بكثير مفهوم الميكنة الخاصة بإدارات العمل داخل المؤسسة، إلى مفهوم تكامل البيانات والمعلومات بين الإدارات المختلفة والمتعددة واستخدام تلك البيانات والمعلومات في توجيه سياسة وإجراءات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أو الخارجية. وتشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز إلا أنها تتميز بقدرتها على خلق المعرفة بصورة مستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف (رأفت رضوان، ص 06).

فالإدارة الإلكترونية تقوم على مفهوم جديد ومتطور يتعدى المفهوم الحديث " اتصل ولا تنتقل " وينقله خطوة إلى الأمام بحيث يصبح " ادخل على الخط ولا تدخل في الخط " (كلثوم محمد الكبيسي، 2008، ص 31).

وتعرف الإدارة الإلكترونية على أنها: "منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في مؤسسات عصر العولمة والتغير المستمر (علي السلمي، 2001، ص 323).

هي منهج حديث يعتمد على تنفيذ كل الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر من الأفراد والمنظمات باستخدام كل الوسائل الإلكترونية مثل: البريد الإلكتروني، التحويلات الإلكترونية للأموال، التبادل الإلكتروني للمستندات أو الفاكس والنشرات (الصيرفي محمد، 2009، ص 18).

وتهدف الإدارة الإلكترونية إلى ما يلي (محمد سمير أحمد، 2009، ص 73):

- تقديم الخدمات للمستفيدين بصورة مرضية خلال 24 ساعة وطيلة أيام الأسبوع.
 - تحقيق السرعة المطلوبة لانجاز العمل وتكلفة مالية مناسبة.
 - إيجاد مجتمع قادر على التعامل مع متغيرات العصر التكنولوجي.
 - تعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية.
 - الحفاظ على أمن وسرية المعلومات وتقليل مخاطر فقدها.
 - إدارة الملفات بدلاً من حفظها (السامي وآخرون، ص 39).
 - البريد الإلكتروني بدلاً من الصادر والوارد.
 - ضمان تدفق المعلومات بدقة وكفاية وتوقيت ملائم وجاهزية مستمرة.
- ويتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية ضرورة توفير عناصر أساسية تترجم أعمال الكترونية، وتخلق وظائف تدرج ضمن سياق التحول الإلكتروني في الإدارة التقليدية، والتي يمكن توضيحها وفق التالي:
- أ. الكادر البشري: يجب أن يكون الكادر البشري مؤهل ومصقول فنيا خلال الدورات التدريبية المناسبة وعلى اطلاع دائم على الحديث من مجاله حتى يصبح قادراً على استخدام هذه التقنيات الحديثة والتعامل معها واستغلال إمكانياتها وقدراتها لمصلحة مؤسسته وبيئة عمله (بلجيج شيناز، 2012/2013، ص 19).
- التحفيز على الابتكار والمبادرة بالأفكار والتعود على البحث عن المعلومة من خلال ما هو متاح.
 - قادراً على التعامل مع المواطنين، والتواصل معهم وتلبية استفساراتهم.
- إذ تمثل القيادات الرقمية ما يشمل الرأس مال الفكري والمديرون، والمحلون للموارد المعرفية؛ فدور صناع المعرفة يكمن في محاولة خلق ثقافة معرفية جديدة داخل الإدارة الإلكترونية، عن طريق تغيير طرق التفكير، وترقية أساليب العمل الإداري، وفق ما يتمتعون به من خبرات، ومعارف في مجال المعلوماتية (Agnés, Bradier 2004, p 341).
- ب. عتاد الحاسوب: يضم المكونات المادية للحاسوب، ومختلف نظمته، وملحقاته.
- البرمجيات: تشمل برامج النظام مثل نظم التشغيل ونظم إدارة الشبكة، الجداول الإلكترونية، أدوات تدقيق البرمجة، كما تضم برامج التطبيقات، مثل برامج البريد الإلكتروني، برامج التجارة، قواعد البيانات، وبرامج إدارة المشروعات، إضافة إلى مختلف الشبكات (الإنترنت، الإكسترنات، الإنترنت).

ثانياً: ماهية الرضا الوظيفي:

إن العنصر البشري له أهمية كبيرة باعتباره الثورة الحقيقية والدعامة الرئيسية في المؤسسات المعاصرة في تحقيق أهدافها، ولذلك فإن الاهتمام بدرجة رضاه عن عمله ودوره فيه يعتبر أمراً مهماً، فلكل فرد حاجات متنوعة فسيولوجية واجتماعية ونفسية، وهذه الحاجات تولد عنده نوعاً من التوتر إذا لم يتم إشباعها بالشكل المتوقع، إذ تشكل الوظيفة أو العمل الذي يقوم به الفرد المصدر الأساسي لإشباع هذه الحاجات والشعور بالرضا، لما لهذا الدور من آثار إيجابية وانعكاسات هامة على ارتفاع أداء الفرد وإنجازاته، ومساهماته في تحقيق الأهداف التي يعمل ضمن إطارها، أما الأفراد الذين يتمتعون برضا وظيفي متدني تكون لديهم ردود فعل سلبية مثل كثرة التظلمات والشكاوى والتأخر عن العمل.

ولهذا فقد اكتسب موضوع الرضا أهمية كبيرة لدى الباحثين في مجال علم النفس والإدارة، فقد ظهرت العديد من البحوث والدراسات حول الرضا الوظيفي لصعوبة فهمه وقياسه لأنه حالة انفعالية وجدانية. ويقول لوك عن الرضا الوظيفي بأنه "الحالة النفسية الناتجة عن العلاقة بين ما يريده الفرد من وظيفته، وبين ما تقدمه له هذه الوظيفة فعلاً" (حنان بنت ناصر صالح الخليفي، 2010، ص13).

يعرف لاندوي وترامب الرضا الوظيفي على أنه "عبارة عن مشاعر العاملين تجاه العمل بنفس الطريقة التي تستخدم بها عبارة نوعية الحياة المعيشية لوصف ردود فعل أو انطباعات الفرد عن الحياة بشكل عام" (سام محمد السالم، 1994، ص43).

كما يعرفه عاشور "مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد، نحو العمل الذي يشغله حالياً، هذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وحيث تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله" (خديجة بولخلف، 2007، ص120).

من خلال التعاريف السابقة نرى أن نلاحظ اتفاق بين الباحثين في اعتبار الرضا الوظيفي على أنه اتجاه وتعبير الفرد عن مشاعره وأحاسيسه نحو عمله.

ويعرفه الأستاذ ناصر قاسمي بأنه: "أنه تحقيق التوقعات، سواء كانت التوقعات شعورية أو لا شعورية، كما يمكن تعريفه بأنه الانطباع العام وشعور الإنسان بأن وجوده ودوره ضروريان في العمل، وأنه باستطاعته القيام بدور اجتماعي" (ناصر قاسمي، الجزائر، 2011، ص70).

من خلال التعريف السابق يمكن أن نقول أن الرضا الوظيفي عبارة عن المشاعر التي تعبر عن إشباع الحاجات الذي يتصوره الأستاذ أنه يحققه من عمله، فكلما كان هذا التصور إيجابياً كلما كانت مشاعر الأستاذ نحو عمله إيجابية ويكون راضياً عنه، فدرجة الرضا الأستاذ على الأجر والحوافز، محتوى العمل وجماعة العمل، كذلك نمط الإشراف تتضح على سلوكه وهي التي تعبر عن عناصر الرضا الوظيفي:

- العوائد: وتتمثل في تناسب الأجر مع العمل، وتناسبه مع تكلفة المعيشة، إتباع سياسة المكافآت الحافزة والمتكررة، وتفضيل الحوافز الجماعية عن الفردية (أحمد بن سعيد بن سالم ميلكان المشيخي، 2012، ص35)
- فرص الترقية: تتضمن وجود سياسة واضحة لتخطيط المستقبل الوظيفي، وتأهيل العاملين في المنظمة لشغل الوظائف العليا (حنان محمد أحمد ناضرين، 1991م، ص20)
- محتوى العمل: مدى ما يزود العمل للشخص من فرص للتعليم، والمتعة، وزيادة في المسؤولية إذ إن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دوراً هاماً في التأثير على درجة الرضا، وتتمثل أهم متغيرات محتوى العمل والتي لها علاقة إيجابية بالرضا هي: درجة تنوع المهام، ودرجة حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل، بالإضافة إلى تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به يستنفذ كامل قدراته (عاشور علوطي، 2008، ص142)
- نمط الإشراف: أسفرت الدراسات التي أجريت بجامعة متشغان إلى أن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محورا لاهتمامه وذلك بتنمية العلاقات المساندة الشخصية بينه وبين مرؤوسيه، واهتمامه بهم وتفهمه وسعة صدره عند حدوث أخطاء، يكسب ولاء مرؤوسيه ويحقق رضا عال عن العمل، والعكس صحيح (عاشور علوطي، 2008، ص146)
- جماعة العمل: كل عامل ينتظر من جهة أن يكون موجهاً من طرف رئيسه المباشر من الناحية التقنية أو العلاقات الإنسانية، ومن جهة أخرى تكون له علاقات حسنة مع زملائه (مسعود بورغدة محمد، 2008، ص40).

4. تحليل النتائج:

الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

أولاً: منهج وأدوات الدراسة

للتمكن من إجراء هذه الدراسة تم إتباع المنهج الذي يساعد على تحقيق أهداف البحث، كما تمت الاستعانة بمجموعة من الأدوات لجمع البيانات من ميدان الدراسة بغرض تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحقيق الدراسة وصياغة نتائجها.

1. منهج الدراسة:

إن اختيار المنهج المناسب في البحث العلمي يعتمد أساساً على طبيعة المشكلة وكذلك تختلف هذه الأخيرة باختلاف الهدف المراد الوصول إليه، وفي دراستنا لموضوع الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي سوف يتم الاعتماد على:

• المنهج الوصفي التحليلي:

ويعرف على أنه "شكل من أشكال الوصف والتحليل والتفسير العلمي بغية وصف الظاهرة كما وكيفا بواسطة دمج المعلومات النظرية والمعطيات الميدانية وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة" واستخدمنا المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتماشى وموضوع الدراسة وأهدافها، فهو يساعد في الحصول على البيانات ومعلومات شاملة وواقعية، حيث يسمح بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كما وكيفا، من خلال تجميع البيانات والمعلومات التي تخص الظاهرة وتصنيفها وتحليلها وفهم علاقاتها مع غيرها من الظواهر، بغرض الوصول إلى نتائج علمية وتفسيرها ومن ثم صياغة توصيات مفيدة.

2. أدوات الدراسة:

إن الأدوات التي تم استخدامها في جمع بيانات هذه الدراسة تمثلت في توزيع الاستبيان. يعد استخدام الاستبيان أو كما يقال لها قائمة المسئلة أو الاستقصاء من بين أهم الوسائل التي يمكن بها معرفة توجهات، آراء، مواقف، دوافع، وجهات نظر وسلوك عينة الدراسة كذلك يتم استخدام الاستبيان بغرض التأكد من صحة فرضيات الدراسة المقدمة من عدمها.

ثانياً: الدراسة التحليلية

1. مجتمع وعينة الدراسة

قبل القيام بالتنفيذ الفعلي للدراسة الميدانية التي نحن بصدد معالجتها ينبغي تحديد بعض النقاط الرئيسية والتي تمثل الرؤى التوضيحية التي على أساسها تم بناء وصياغة الاستبيان، ويتجلى ذلك بمعرفة هدف الدراسة التي من أجلها تم تصميم وبناء قائمة الأسئلة إضافة إلى مجتمع الدراسة والعينة المدروسة وحجمها وطريقة سحبها إضافة إلى نوع الأسئلة المستخدمة في إعداد وتصميم الاستبيان.

أ. الهدف من القيام بهذه الدراسة: تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير كل من أبعاد وعناصر الإدارة الإلكترونية على رفع

مستوى الرضا الوظيفي، وإضافة لما سبق ستحاول الدراسة تحديد أهم الأبعاد والعناصر المحددة للإدارة الإلكترونية انطلاقاً من استقصاء عينة منهم والتي تم استجواب العينة المدروسة حول الموضوع المطروح للمعالجة.

ب. مجتمع الدراسة (وحدات المعاينة): كون الظاهرة المدروسة تتعلق بأثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى

الرضا الوظيفي لدى الأساتذة، فإن المجتمع المحدد للدراسة يتمثل في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بالرضا الوظيفي، التي وافقت وأبدت استعدادها على المساعدة في إنجاز هذه الدراسة وكما هو مشار إليه في هدف البحث هو معرفة العلاقة الكامنة أو تلك التي من الممكن أن نجدها بين الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي.

ج. طريقة سحب العينة: بما أنه تم الاعتماد على أسلوب الاستبيان في جمع المعلومات والبيانات، فقد ارتأينا تحديد

الطريقة التي يمكن من خلالها سحب العينة التي سيتم توزيع وإجراء الاستبيان عليها بالاعتماد على الطريقة غير

العشوائية (غير الاحتمالية)، وهذا لغياب قاعدة البيانات حول المجتمع المدروس من جهة، ولكونها ميسرة بالنسبة للقائم بالبحث ونظراً لسهولة اختيار مفردات العينة من مجتمع الدراسة من جهة أخرى.

د. حجم عينة الدراسة: إن تحديد الحجم المناسب للعينة هو الآخر يعتبر أمراً مهماً، إذ يتم الاعتماد على عدة طرق إحصائية حتى تكون محددة بدقة، فمن الناحية العلمية يجب أن يكون حجم العينة المدروسة أكبر أو يساوي 7/1 من حجم المجتمع الكلي، كما يرى بعض الباحثين بأن حجم العينة الذي يتراوح بين 30 إلى 500 مفردة يعد ملائماً لمعظم أنواع البحوث، (محمد إبراهيم عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، (عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 1999)، ص ص: 99.

ونظراً لعدم علمنا بالعدد الإجمالي للأساتذة، فقد ارتأينا تحديد ودراسة عينة يبلغ عددها 60، حيث وبعد عملية المراجعة الأولية لقوائم الاستبيان وإجراء عملية الفرز الأولية للإجابات المقدمة من طرف العينة المستقصاة من الطرفين، فقد تم الاعتماد في تحليل ومناقشة النتائج على 40 إجابة من بين 60 استمارة للأسئلة التي تم توزيعها بالنسبة للأساتذة التي تم توزيع الاستبيان عليها. والجدول التالي يوضح:

الجدول رقم (01): عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة وغير المسترجعة والقابلة للمعالجة

النسبة	موظفي المؤسسات المدروسة	البيان
100%	60	الاستبيانات الموزعة
75%	45	الاستبيانات المسترجعة
25%	15	الاستبيانات غير المسترجعة
66.66%	40	الاستبيانات القابلة للمعالجة

المصدر: من إعداد الباحثة

هـ. أدوات الدراسة: كما تم الإشارة له سابقاً أن الدراسة تهدف إلى تحديد أهم العناصر الخاصة بتطبيق الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الرضا الوظيفي، مع إسقاط الحالة على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، إضافة إلى تحديد أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة، ولغرض الحصول على البيانات والمعلومات المساعدة على ذلك وللتأكد من الفرضيات التي تم طرحها للقيام بهاته الدراسة فقد تم الاستعانة بإعداد وتصميم استبيان كأداة لجمع تلك البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، حيث يتكون من الآتي:

- الإستبيان: والموجه لأساتذة الكلية فإن الاستبيان شمل على جزئين، الجزء الأول يحتوى على أسئلة متعلقة بالمعلومات الشخصية لأفراد العينة، لذلك تم تصميم هذا الجزء على شكل مجموعة من الأسئلة المتنوعة. أما فيما يخص الجزء الثاني فهو خاص بمحاور متغيرات الدراسة والخاصة بعلاقة الإدارة الإلكترونية بالرضا الوظيفي من خلال تطبيق مفهومه الإدارة الإلكترونية وأثرها على الرضا الوظيفي، حيث تم تقسيمه إلى محورين خاص بمحاور الإدارة الإلكترونية، بينما المحور الثاني فقد تم تخصيصه للرضا الوظيفي لهيئة التدريس.

هذا وتجدر بنا الإشارة إلى أنه تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لتقييم إجابات أفراد العينة المستقصاة ، حيث قُدِّمت الدرجة والتقييم وفقاً للآتي:

الجدول رقم: (02): المتوسط المرجح حسب توزيع مقياس ليكارت الخماسي

05	04	03	02	01	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	درجة الموافقة
من 4.20 إلى 5	من 3.40 إلى 4.19	من 2.60 إلى 3.39	من 1.80 إلى 2.59	من 1 إلى 1.79	المتوسط المرجح

المصدر: من إعداد الباحثة

2. الأساليب الإحصائية المستخدمة وقياس صدق وثبات أداة الدراسة

أ. الأساليب الإحصائية: بغرض تسهيل عملية تحليل ومناقشة النتائج تم الاستعانة بكل من برنامج الـ Excel وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ SPSS 20.0 لمعالجة البيانات وتحليلها واستخراج نتائج الدراسة وبرنامج Minitab لدراسة الأثر بين المتغيرات، وقد تم أيضا استخدام عدد من الأساليب الإحصائية والتي تتناسب ومتغيرات الدراسة.

ب. قياس صدق وثبات أداة الدراسة: قصد معرفة مدى جاهزية استمارات أسئلة الاستبيان لمعالجة المشكل المطروح سيتم اختبار أداة القياس من خلال دراسة معامل الاتساق الداخلي، بغرض دراسة ثبات الاستبيان وهي مرحلة يراود منها تقييم الأداة المستعملة في دراسة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الرضا الوظيفي، حيث من بين أهم المعاملات المستعملة في ذلك نجد معامل "Cronbach's Alpha" (كرونباخ α) الذي يأخذ القيمة من 0 – 1 والتي تعبر عن نسبة الثبات. وعلى العموم الجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار.

الجدول رقم: (03): نتائج اختبار معامل α كرونباخ لاستبيان الدراسة

قيمة معامل كرونباخ α	عدد فقرات استبيان	
0.567	15	جزء الإدارة الإلكترونية
0.812	21	جزء الرضا الوظيفي
0.835	41	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

بناء على معطيات الجدول أعلاه والخاص بقياس صدق وثبات أداة الدراسة لأفراد مجتمع العينة المدروسة بالنسبة للأساتذة حيث كان لدينا النتائج التالية 0.835، حيث الملاحظ على النتيجة أنها أكبر من النسبة المقبولة والمقدرة بـ 50% وهذا ما يعكس ثبات أداة القياس وبأنها مقبولة لأغراض التحليل والدراسة، كما أن قيمة α كرونباخ والخاصة بالاستبيان الموجه للأساتذة والبالغة كما أشرنا سلفاً قيمة 0.835 أي أن نسبة 83.5% من أفراد العينة المستقصاة يعيدون نفس الإجابة في حال استجوابهم من جديد، وفي هذه الحالة تبين النسبة ثبات الأداة المستعملة في قياس العلاقة بين متغيرات الظاهرة المدروسة.

ولغرض معرفة مدى صدق الأداة فقد تم طرح وعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من الأساتذة الجامعيين والمتخصصين في مجال الإدارة، وذلك بغرض تدقيقها أكثر والتأكد من مناسبة فقرات الاستبيان وصحة صياغتها، وفي ضوء ما تفضلوا به من آراء قام الباحث بإجراء بعض التعديلات على فقرات الاستبيان من حذف ودمج و / أو إعادة صياغة لبعضها حتى تصبح أكثر وضوحاً وتحقيقاً لأهداف الدراسة.

ثانياً: تحليل نتائج دراسة الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة

يتضمن هذا المطلب عرض لنتائج الدراسة التي تهدف إلى التعرف على تأثير عناصر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي، لذا سيتم في المقام عرض النتائج عن طريق تحليلها واختبار فرضيات الدراسة.

1. تحليل نتائج دراسة الاستبيان: سيتم في بداية الأمر تحليل أهم أجزاء وفقرات الاستبيان وهذا من أجل الخروج

بأهم النتائج والتوصيات وكذا الاقتراحات التي تؤكد أو تنفي الفرضيات المطروحة.

أ. تحليل نتائج أسئلة الاستبيان: كما تم الإشارة له فقد قسمت أسئلة الاستبيان إلى جزئين وفيما يلي تحليل لكل

جزء على حدا.

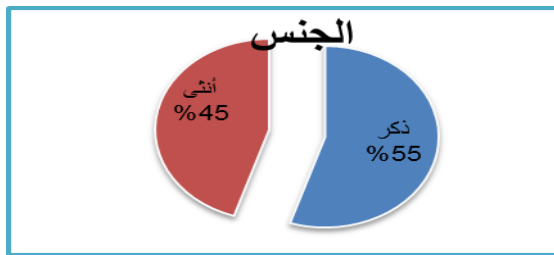
- عرض توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية: للتعرف على خصائص عينة الدراسة، سنتطرق إلى البيانات التي رأينا أنها أكثر أهمية وصلة بالموضوع:

● حسب الجنس:

الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب نوع الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	22	%55
أنثى	18	%45
المجموع	40	%100

الشكل رقم (01): الدائرة النسبية حسب نوع الجنس



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

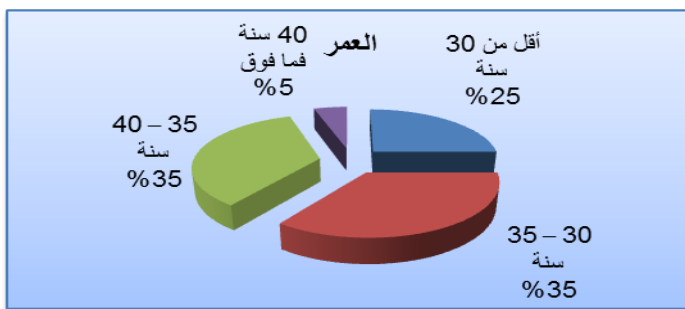
يبين الجدول أن نسبة الذكور أكبر (55%) مقارنة بعدد الإناث 45%. ويعود ذلك إلى طبيعة المجتمع الجزائري والثقافة والمعتقدات السائدة والتي يتم فيها تشجيع عمل الرجل أكثر من المرأة، ويعود التقارب في النسبة إلى توجه النسوي نحو قطاع التعليم.

● حسب العمر:

الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	10	%25
30 – 35 سنة	14	%35
35 – 40 سنة	14	%35
40 سنة فما فوق	02	%5
المجموع	40	%100

الشكل رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

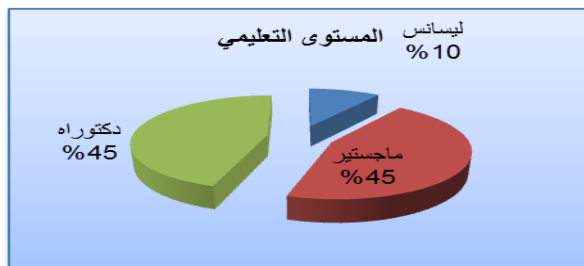
يتضح من الجدول رقم 02 أن معظم أفراد العينة تتركز أعمارهم بين 30 – 35 سنة، 35 – 40 سنة، وهذا يعكس الطاقات الشابة التي تزخر بها الجزائر، حيث تشير الإحصائيات أن الفئة الشباب تمثل الأغلبية، وكذلك يعود إلى أن جامعة الوادي حديثة النشأة وهي في تطور مما يؤدي إلى عملية التوظيف كل سنة للخريجين الجدد.

● حسب المستوى التعليمي:

الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ليسانس	4	%10
ماجستير	18	%45
دكتوراه	18	%45
المجموع	40	%100

الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

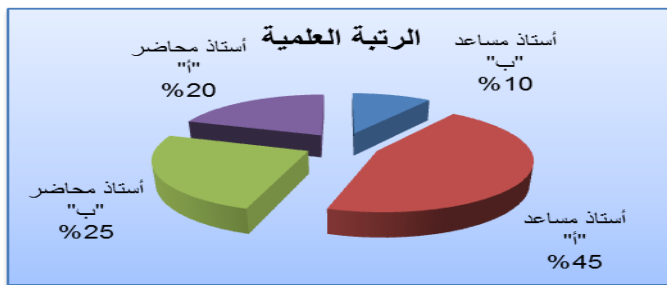
من الجدول نجد أن أغلبية الأساتذة حاملي شهادة الماجستير والدكتوراه وذلك بأن جامعة الوادي أخذت في التطور من مركز إلى جامعة وبالتالي تم فتح تخصصات جديدة مما يؤدي آليا إلى عملية التوظيف، ومعظم المترشحين يكونون حديثي التخرج إضافة إلى التدريس بالجامعة أصبح بشهادة الماجستير فما فوق.

● حسب الرتبة العلمية:

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرار	النسبة
أستاذ مساعد "ب"	4	%10
أستاذ مساعد "أ"	18	%45
أستاذ محاضر "ب"	10	%25
أستاذ محاضر "أ"	8	%20
المجموع	40	%100

الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

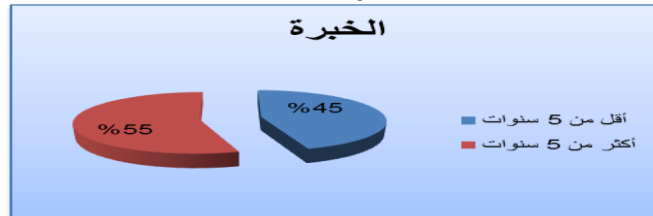
من الجدول نجد أن أغلبية الأساتذة برتبة مساعد "أ" وهم في إطار إعدادهم لأطروحة الدكتوراه، وهذا ما يؤكد ما قلناه سابقاً، بأن جامعة الوادي أخذت في التطور من مركز إلى جامعة وبالتالي تم فتح تخصصات جديدة مما يؤدي آلياً إلى عملية التوظيف، ومعظم المترشحين يكونون حديثي التخرج.

● حسب الخبرة:

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	18	%45
أكثر من 5 سنوات	22	%55
المجموع	40	%100

الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

حسب الجدول فإن هذه النسب تعود بالدرجة الأولى إلى توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية.

ب. تحليل نتائج أسئلة الجزء الثاني من الاستبيان: استناداً لمجمع نتائج المحور الأول من أسئلة الاستبيان الخاص

نحو عينة الدراسة والتي سيتم عرضها في الجدول رقم 04، فقد كانت لنا النتائج والتحليل التالي:

الجدول رقم (09): تحليل الاستبيان

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	تواكب الجامعة الأجهزة ذات التقنية الحديثة	35%	5%	/	60%	/	2.85	1.075	محايد
2	توفر الجامعة مستلزمات أجهزة الحاسوب التي تحتاج عليها في التدريس.	50%	/	/	50%	/	3	1.013	محايد
3	تتيح الجامعة استخدام الأجهزة الإلكترونية في أي وقت	50%	/	10%	30%	10%	3	1.109	محايد
4	تقوم الجامعة بصيانة دورية للأجهزة المستخدمة	30%	/	35%	35%	/	2.92	0.815	محايد
5	يتناسب عدد أجهزة الحاسوب المتوفرة مع عدد الأساتذة.	5%	5%	5%	60%	25%	2.05	0.986	غير موافق
النتيجة الإجمالية للمحور الأول									
6	سهولة تبادل المعلومات بين إدارة الجامعة والأساتذة.	75%	5%	10%	10%	/	3.75	0.707	موافق
7	توفير خدمة الانترنت لتفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية	80%	/	5%	15%	/	3.65	0.736	موافق
8	توفر البرامج والأنظمة الإلكترونية عملية التواصل بين الأساتذة والإدارة فيما بينهم	30%	/	10%	45%	5%	2.95	1.176	محايد
9	تقوم الجامعة بتطوير البرامج الإلكترونية باستمرار	15%	/	30%	50%	5%	2.55	0.815	غير موافق
10	تمتلك الجامعة الأموال اللازمة لتصميم البرمجيات	40%	5%	25%	25%	5%	3.15	1.027	محايد
النتيجة الإجمالية للمحور الأول									
11	قلة الأساتذة مؤهلين في مجال الإدارة الإلكترونية	55%	15%	10%	20%	/	3.65	0.975	موافق
12	نقص الكوادر البشرية المتخصصة في تطبيقات الإدارة الإلكترونية	70%	20%	/	10%	/	4	0.784	موافق
13	غموض مفهوم الإدارة الإلكترونية لدى بعض الأساتذة	40%	45%	5%	10%	/	4.20	0.936	موافق بشدة
14	تقلص الخوارج المعنوية لتشجيع الأساتذة على تطبيق الإدارة الإلكترونية	25%	/	5%	60%	10%	2.45	0.986	غير موافق
15	وجود دورات تكوينية للأساتذة في مجال الإدارة الإلكترونية	40%	10%	5%	35%	10%	3.05	1.260	محايد
النتيجة الإجمالية للمحور الأول									
المحور الثاني									
الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	أرى أن الراتب الذي تتقاضاه مناسباً	75%	5%	/	10%	10%	3.55	1.085	موافق
2	تعوضني الإدارة عند تأديتي لأي عمل إضافي أو خارج أوقات الدوام الرسمية	45%	10%	10%	35%	/	3.30	1.067	محايد
3	تحرص الإدارة على العدل والانتظام في توزيع السكنات الوظيفية	60%	/	/	30%	10%	3.10	1.150	محايد
4	نظام الترقيات المعمول به واضح ومناخ للجميع	55%	/	15%	25%	5%	3.20	0.992	محايد
5	أحصل على فرصتي في الخرجات العلمية بشكل عادل مع باقي زملائك	40%	10%	15%	25%	10%	3.15	1.210	محايد
النتيجة الإجمالية									
6	عملي كأستاذ جامعي يكسبني محبة واحترام الآخرين	70%	30%	/	/	/	4.30	0.464	موافق بشدة
7	يفتح لي عملي في الجامعة آفاق التطور والإبداع	40%	45%	5%	10%	/	4.20	0.936	موافق بشدة
8	أترك عملي كأستاذ جامعي لو حصلت على فرصة أفضل	25%	/	5%	40%	30%	2.25	1.149	غير موافق
9	ظروف العمل في الجامعة ملائمة لأداء المهام بكل راحة	30%	10%	10%	50%	/	3.00	1.109	محايد
10	ساعات العمل الموكلة إلي معقولة ومناسبة	80%	10%	/	10%	/	3.90	0.709	موافق
النتيجة الإجمالية									
11	أشعر بتقدير واحترام متبادل مع زملائي في العمل	90%	5%	5%	5%	/	4.00	0.320	موافق

12	علاقتي بزملائي في العمل يسودها المحبة والتفاهم	%85	%10	%5	/	/	4.05	0.389	موافق
13	أتبادل المعلومات والخبرات مع زملائي في العمل	%50	%15	%20	%15	/	3.65	0.921	موافق
14	أتعاون مع جميع زملائي في حل المشكلات	%50	%05	%30	%15	/	3.5	0.815	موافق
15	أشعر بتضامن زملائي عند حدوث مشكلة معينة	%50	/	%40	%10	/	3.40	0.678	موافق
النتيجة الإجمالية									
موافق							3.72		
17	تعدني الإدارة بالمعلومات اللازمة للتغلب على ظروف العمل ومشاكله	%50	%5	%20	%25	/	3.35	0.921	محايد
18	تشجع الإدارة أي مبادرة مني تؤدي إلى تحسين العمل التدريسي	%45	%15	%20	%20	/	3.55	0.986	موافق
19	علاقتي بالإدارة مبنية على الاحترام و التقدير	%80	%20	/	/	/	4.20	0.405	موافق
20	سياسة الإدارة في حل المشكلات التي تواجه الأساتذة فعالة	%25	%5	%45	%25	/	3.10	0.841	محايد
21	سياسة الإدارة في حل الخلافات بينها و بين الأساتذة أنفسهم فعالة	%20	%5	%30	%45	/	2.85	0.921	محايد
22	تعمل الإدارة على الحد من الرقابة المباشرة وتنمية الرقابة الذاتية.	%30	/	%25	%40	%5	2.80	0.939	محايد
النتيجة الإجمالية									
محايد							3.31		

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

من خلال تتبع نتائج الجدول رقم (09): يتضح لنا بأن قيمة النتيجة الإجمالية العامة لفقرات جميع محاور متغيرات الدراسة، المتعلقة بدراسة وتحديد أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الرضا الوظيفي، حيث أخذت كل فقرة على حدا تقييم محايد من خلال تقسيم ليكارت للمتوسط المرجح ماعدا الفقرتين الخاصيتين بمحتوى العمل وجماعة العمل أخذتا تقييم موافق مما يعني أن الفقرتين الآخذتين تقييم موافق يقصد بها رضا الأساتذة عن تواجد الاحترام والتقدير فيما بينهم من قبل الإدارة... أما الفقرات المقيمة بـ محايد فتعبر عن عدم الرضا الكافي عن تطبيق الإدارة الإلكترونية حيث يعزي ذلك عدم اهتمام الجامعة أو عدم المعرفة الكافية بجوانب الإدارة الإلكترونية من جهة وعن عدم رضاهم عن عمل الإدارة من جهة أخرى. أي أن الإدارة لم تفعل من ألياتها ولم تكن فاعلة بدرجة التأثير على الرضا الوظيفي بصفة كلية.

2. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج: يتضمن هذا الجزء اختبار فرضيات الدراسة التطبيقية والتي تهدف كما تم الإشارة له إلى معرفة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الرضا الوظيفي:

أ. اختبار الفرضية الرئيسية H_{01} : والتي مضمونها هو: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية في أثر استخدام الإدارة الإلكترونية على رفع مستوى الرضا الوظيفي.

وكان الغرض من طرح هاته الفرضية هو الإجابة على التساؤل التالي: هل أن قيام الكلية بالاهتمام وتعزيز الإدارة الإلكترونية يرفع من مستوى الرضا الوظيفي.

ولغرض اختبار هذه الفرضية وفروعها تم الاستعانة باختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفروق متغيرات الفرضيات الفرعية، وذلك بالاعتماد على قاعدة القرار التالية:

- نقبل الفرضية الصفرية H_0 إذا كانت قيمة الدلالة المحسوبة (Sig) أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\infty = 0.05$)، بمعنى أنه هناك تأثير للمتغيرات المستقلة كل على حدا على المتغير التابع.

- نرفض الفرضية الصفرية H_0 إذا كانت قيمة الدلالة المحسوبة (Sig) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\infty = 0.05$)، أي أنه لا يوجد هناك تأثير للمتغيرات المستقلة كل على حدا على المتغير التابع.

وفي ما يلي نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية:

➤ الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي

الجدول رقم 10: يوضح أثر الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي

Source	DF	SS	MS	F	P
الإدارة الإلكترونية	11	2554.8	232.3	18.56	0.000
Error	28	350.3	12.5		
Total	39	2905.1	/		

S=537

R-SQ =87.94%

R-SQ adj=83.20%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ Minitab

بما أن مستوى المعنوية المحسوبة أقل من مستوى المعنوية الإحصائية 0.5 فإن الإدارة الإلكترونية تؤثر على الرضا الوظيفي. ونسبة معامل التحديد المصحح = 83.20% أي أن نسبة 83% من الرضا الوظيفي تفسره الإدارة الإلكترونية.

الإدارة الإلكترونية والأجروالحوافز

الجدول رقم 11: يوضح أثر الإدارة الإلكترونية على الأجر والحوافز

Source	DF	SS	MS	F	P
الإدارة الإلكترونية	11	516.73	46.98	10.30	0.000
Error	28	127.67	4.56		
Total	39	644.40	/		

S=2.135

R-SQ =80.19%

R-SQ adj=72.41%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ Minitab

بما أن مستوى المعنوية المحسوبة أقل من مستوى المعنوية الإحصائية 0.5 فإن الإدارة الإلكترونية تؤثر على الأجر والحوافز. ونسبة معامل التحديد المصحح = 72.41% أي أن نسبة 72% من الأجر والحوافز تفسره الإدارة الإلكترونية.

الإدارة الإلكترونية ومحتوى العمل

الجدول رقم 12: يوضح أثر الإدارة الإلكترونية على محتوى العمل

Source	DF	SS	MS	F	P
الإدارة الإلكترونية	11	123.77	11.25	7.62	0.000
Error	28	41.33	1.48		
Total	39	165.10	/		

S=1.215

R-SQ =74.96%

R-SQ adj=65.13%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ Minitab

بما أن مستوى المعنوية المحسوبة أقل من مستوى المعنوية الإحصائية 0.5 فإن الإدارة الإلكترونية تؤثر على محتوى العمل. ونسبة معامل التحديد المصحح = 65.13% أي أن نسبة 65% من محتوى العمل تفسره الإدارة الإلكترونية.

الإدارة الإلكترونية وجماعة العمل

الجدول رقم 13: يوضح أثر الإدارة الإلكترونية على جماعة العمل

Source	DF	SS	MS	F	P
الإدارة الإلكترونية	11	144.57	13.14	11.04	0.000
Error	28	33.33	1.19		
Total	39	177.90	/		

S=1.091

R-SQ =81.2

R-SQ adj=73.90 %

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ Minitab

بما أن مستوى المعنوية المحسوبة أقل من مستوى المعنوية الإحصائية 0.5 فإن الإدارة الإلكترونية تؤثر على جماعة العمل. ونسبة معامل التحديد المصحح = 73.90% أي أن نسبة 73% من جماعة العمل تفسره الإدارة الإلكترونية.

الإدارة الإلكترونية ونمط الإشراف

الجدول رقم 14: يوضح أثر الإدارة الإلكترونية على نمط الإشراف

Source	DF	SS	MS	F	P
الإدارة الإلكترونية	11	284.43	25.86	8.55	0.000
Error	28	84.67	3.0.2		
Total	39	369.10	/		

S=1.739

R-SQ =77.06%

R-SQ adj=68.05%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ Minitab.

بما أن مستوى المعنوية المحسوبة أقل من مستوى المعنوية الإحصائية 0.5 فإن الإدارة الإلكترونية تؤثر على نمط الإشراف. ونسبة معامل التحديد المصحح = 68.05% أي أن نسبة 68% من نمط الإشراف تفسره الإدارة الإلكترونية.

➤ الأجهزة الإلكترونية والرضا الوظيفي

الجدول رقم 15: يوضح أثر الأجهزة الإلكترونية والرضا الوظيفي

Source	DF	SS	MS	F	P
الأجهزة الإلكترونية	10	1716.6	171.7.	4.19	0.001
Error	29	1188.5	41.0		
Total	39	2905.1	/		

S= 6.402

R-SQ =59.09%

R-SQ adj=44.98%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ Minitab.

بما أن مستوى المعنوية المحسوبة أقل من مستوى المعنوية الإحصائية 0.5 فإن الأجهزة الإلكترونية تؤثر على الرضا الوظيفي. ونسبة معامل التحديد المصحح = 44.98% أي أن نسبة 44% من الرضا الوظيفي تفسره الأجهزة الإلكترونية.

➤ البرامج الإلكترونية والرضا الوظيفي

الجدول رقم 16: يوضح أثر البرامج الإلكترونية والرضا الوظيفي

Source	DF	SS	MS	F	P
البرامج الإلكترونية	08	1015.6.	127.0	2.08.	0.069*
Error	31	1889.5	61.0		
Total	39	2905.1	/		

S=7.807

R-SQ =34.96%

R-SQ adj=18.17 %

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ Minitab.

بما أن مستوى المعنوية المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية الإحصائية 0.5 فإن البرامج الإلكترونية تؤثر على الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية 10%. ونسبة معامل التحديد المصحح = 18.17% أي أن نسبة 18% من الرضا الوظيفي تفسره البرامج الإلكترونية ولكن الأثر يكون ضعيف.

➤ الكوادر البشرية والرضا الوظيفي

الجدول رقم 17: يوضح أثر الكوادر البشرية والرضا الوظيفي

Source	DF	SS	MS	F	P
الكوادر البشرية	10	1012.1	101.2.	1.55	0.172
Error	29	1893.0	65.3		
Total	39	2905.1	/		

S=8.079

R-SQ =34.84%

R-SQ adj=12.37%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على استنتاجات معطيات التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الـ Minitab.

بما أن مستوى المعنوية المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية الإحصائية 0.5 فإن الإدارة الإلكترونية لم تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي. أي أن إدارة الكلية لم تفعل من هذا الجانب الكوادر البشرية.

من خلال تصفح نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة المحسوبة (Sig) الخاصة بالمتغير المستقل الأول (الإدارة الإلكترونية) معنوية بدليل أنها أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$). وبالتالي نستنتج أنه يوجد تأثير. إن النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه تشير إلى مدى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

5. خاتمة:

النتائج : يمكن تلخيص أهم ما توصلت إليه الدراسة بالنتائج التالية:

- وجود أثر ذو دلالة معنوية للأجهزة الإلكترونية على رفع مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة: أن استخدام الإدارة لهذه المعدات من شأنه أن يساهم في تطوير العمل الإداري بها ويزيد من فعاليته، وذلك من خلال سهولة الوصول إلى المعلومات وتقنين الدخول إليها، كذلك تخفيض كثافة العمل وتخفيض التكاليف، بالإضافة إلى توفير المعلومات الضرورية للإدارة العليا بهدف إيجاد القرار السليم. وهذا ما سيزيد من رضا العاملين.
- وجود أثر ذو دلالة معنوية للبرمجيات الإلكترونية على رفع مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة: أن استخدام الإدارة للبرمجيات من شأنه أن تساهم في تطوير عملها والارتقاء بفعاليتها، وذلك من خلال توفير بيئة عمل مرنة تواكب جميع التغيرات، وتحقيق الرقابة الفورية والمستمرة لاكتشاف الانحراف أول بأول وتصحيحه، كذلك ترتيب مواردها بطريقة تجعل أنشطتها تساهم في تحقيق الأهداف، هذا بالإضافة إلى تقديم آليات فعالة لاتخاذ القرار وبالتالي فإن استخدام البرمجيات يرفع من مستوى رضا العاملين.
- لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للكوادر البشرية على رفع مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة: بالرغم من أن اعتماد المؤسسة على الكوادر البشرية من شأنه أن يساهم في تطوير العمل الإداري، وذلك من خلال مساهمتهم الجادة والفعالة في عملية التخطيط ووضع الأهداف والتنبؤ بها، وتنظيم وتنسيق الموارد المادية والبشرية بشكل يخدم تحقيق تلك الأهداف ونقل رغبات الإدارة من اللغة العادية إلى إحدى لغات البرمجة التي يمكن للحاسوب التعامل معها. وهو ما يؤثر إيجاباً وبالتالي يزيد في رفع مستوى الرضا. وهنا نقول أن هناك قصور في جانب الكلية في عدم تفعيل هذا الجانب.
- يوجد أثر ذو دلالة معنوية للإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة.
- يوجد أثر ذو دلالة معنوية للإدارة الإلكترونية على كل من (الأجر والحوافز، محتوى العمل، جماعة العمل، نمط الإشراف).

التوصيات : لتعزيز نقاط القوة وتجنب نقاط الضعف لأثر الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الرضا الوظيفي، فأن الدراسة توصي بما يلي:

1. حسن استخدام الأجهزة الإلكترونية الموجودة والارتقاء بمستوى نوعيتها وكميتها، وذلك من خلال العمل الدائم على تطويرها وتحديثها وبالشكل الذي يلبي احتياجات الأساتذة ويواكب روح العصر.
2. تسهيل الاتصال مع مكونات الحاسب ورفع كفاءة الاستخدام، وذلك من خلال التحسين والتطوير الدائم لأداء البرمجيات الإلكترونية الموجودة، والوصول بها إلى أعلى سرعة ممكنة في البحث والتشغيل.
3. تطوير وحدة التشغيل المركزية وتوفير التكامل والترابط بين الأنظمة الإلكترونية الموجودة ومكوناتها، وذلك من خلال العمل الدائم على زيادة حجم الذاكرة وضبط عملية إنشاء وحفظ ونسخ واسترجاع وحماية الملفات.
4. الاستفادة القصوى من المعلومات في اتخاذ القرارات وإصدار التوصيات، وذلك من خلال إعداد وتدريب الكوادر البشرية المؤهلة وتمكينهم من أعداد النماذج التنبؤية واستخدام الأساليب الرياضية والإحصائية المتطورة.
5. الحرص الدائم على ضرورة إحداث التفاعل المحكم بين الأجهزة والبرامج الإلكترونية المتاحة والموارد البشرية الموجودة، وذلك من أجل الحصول على نظام يساعد على تحليل واتخاذ القرارات الإدارية بمنتهى الكفاءة والفعالية.

6. قائمة المراجع:

• المؤلفات:

- رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطبع والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2007.
- السالمي وآخرون، الإدارة الإلكترونية، دار وائل، عمان.
- سام محمد السالم، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 1994.
- الصيرفي محمد، المرجع المتكامل في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009.
- علي السلمي، خواطر في إدارة المعاصرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
- محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، ط 1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2009.
- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجزائرية، بن عكنون، الجزائر، 2011.

• المذكرات

- أحمد بن سعيد بن سالم ميلكان المشيخي، الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، إدارة تعليمية، جامعة نزوى، عمان، 2012.
- بلجيل شهيناز، الإدارة الإلكترونية وترشيد الإدارة العامة- التجربة الجزائرية-، مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة وحكومة محلية قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة مسيلة، الموسم الجامعي 2012/2013.
- حنان بنت ناصر صالح الخليفي، الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، توجيه تربوي ومهني، علم النفس، جامعة أم القرى، السعودية، 2010.
- حنان محمد أحمد ناضرين، أبرز العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، السعودية، 1991.
- خديجة بوخلف، أثر الترقية الموضوعية وغير الموضوعية على أداء المشرفين وعلى الرضا الوظيفي للأتباع، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2007.
- عاشور علوطي، الضغوط المهنية لدى العاملين بنظام التعاقد وعلاقته بالرضا الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا، جامعة قسنطينة، 2008.
- كلثم محمد الكبيسي، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مركز نظم المعلومات التابع للحكومة الإلكترونية في دولة قطر، الماجستير، إدارة أعمال، الجامعة الافتراضية الدولية، 2008.
- مسعود بورعدة محمد، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة قسنطينة، 2008.
- Agnès , Bradier , "Le gouvernement électronique: une priorité européenne", revue française d'administration publique , ecole nationale d'administrative , N° 110 , 2004 .

7. ملاحق:

الملحق رقم 01

الجنس		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	الذكر	22	55.0	55.0	55.0
	الأنثى	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

الملحق رقم 02

العمر		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	سنة 30 من أقل	10	25.0	25.0	25.0
	35 إلى 30 من	14	35.0	35.0	60.0
	40 إلى 35 من	14	35.0	35.0	95.0
	40 من أكثر	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

الملحق رقم 03

التعليم		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	ليسانس	4	10.0	10.0	10.0
	ماجستير	18	45.0	45.0	55.0
	دكتوراه	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

الملحق رقم 04

الرتبة		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	أ محاضر	8	20.0	20.0	20.0
	ب محاضر	10	25.0	25.0	45.0
	أ مساعد	18	45.0	45.0	90.0
	ب مساعد	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

الملحق رقم 05

الخبرة		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	سنوات 5 من أقل	18	45.0	45.0	45.0
	سنوات 5 من أكثر	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS

Statistiques descriptive					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
B1	40	2	5	3.75	.707
B2	40	2	4	3.65	.736
B3	40	1	5	2.95	1.176
B4	40	1	4	2.55	.815
B5	40	1	5	3.15	1.027
C1	40	2	5	3.65	.975
C2	40	2	5	4.00	.784
C3	40	2	5	3.35	1.027
C4	40	1	4	2.45	.986
C5	40	1	5	3.05	1.260
D1	40	1	5	3.55	1.085
D2	40	2	5	3.30	1.067
D3	40	1	4	3.10	1.150
D4	40	1	4	3.20	.992
D5	40	1	5	3.15	1.210
E1	40	4	5	4.30	.464
E2	40	2	5	4.20	.939
E3	40	1	4	2.25	1.149
E4	40	2	5	3.00	1.109
E5	40	2	5	3.90	.709
F1	40	3	5	4.00	.320
F2	40	3	5	4.05	.389
F3	40	2	5	3.65	.921
F4	40	2	5	3.45	.815
F5	40	2	4	3.40	.672
G1	40	2	5	3.35	.921
G2	40	2	5	3.55	.986
G3	40	4	5	4.20	.405
G4	40	2	5	3.10	.841
G5	40	2	5	2.85	.921
G6	40	1	4	2.80	.939
A1	40	2	5	2.85	1.075
A2	40	2	4	3.00	1.013
A3	40	1	4	3.00	1.109
A4	40	2	4	2.95	.815
A5	40	1	5	2.05	.986
N valide (listwise)	40				

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان باستخدام برنامج الـ SPSS