



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الاكاديمي

منصة البروغرس ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لإدارة الجامعة الجزائرية

جامعة 08 ماي 1945 قالمة -دراسة حالة -

إشراف:

سهيل يخلف

إعداد:

• لبناقرية خالد

• رفاد عائشة

لجنة المناقشة

رئيساً	أستاذ تعليم عالي	بن صويلح ليلية
مشرفاً ومقرراً	أستاذ محاضر أ	سهيل يخلف
ممتحناً	أستاذ محاضر أ	بوشارب خالد

تاريخ المناقشة: 2023/06/18

السنة الجامعية 2022/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





شكر وعرفان

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَالِي الْعَرْشِ وَالْقَدِيمِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾
[التوبة، الآية: 105]

وعملاً بمضمون الآية الكريمة نتوجه بخالص الشكر إلى الخالق عز وجل الذي وفقنا بعناية لإنجاز هذا العمل ونحمده ونسأله التوفيق في القول والعمل، كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور "سهيل خلف" المشرف على هذا العمل والذي لم يبخل علينا بنصائحه القيمة وتوجيهاته الصائبة.

شكر خاص إلى كافة أساتذة قسم علم الاجتماع التنظيم والعمل دون إستثناء على جهودهم المبذولة من أجل تدريسنا وتعليمنا ولا يفوتنا تقديم أسامي عبارات الشكر والتقدير إلى موظفي جامعة قالمة على ما قدموه لنا من مساعدة. وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في هذا العمل ولو فكرة صغيرة أو دعوة صادقة لنا بالنجاح.

الأهداء

يسعدني أن أهدي عملي هذا :

التي اقترن اسمها بالجنة، إلى التي أرادتني أن أضع بصمتي

في الوجود إلى سدي وقوتي في هذه الحياة

أمي الحبيبة

إلى الذي علمني أن الحياة صبر وكفاح، إلى الذي زرع في روح حب

النجاح

أبي الغالي

ولكل من أكن لهم معاني الحب والتقدير وكل من ساهم في

إخراج هذا العمل من قريبي أو بعيد

عمائشة رفاذ

الأهداء

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد
بعد الرضا بعد جهد جهيد وبتوفيق من الله سبحانه وتعالى
استطعنا أن نختم عملنا، نهدي ثمرة هذا المجهود الى كل من
وقف بجانبنا الى اخر لحظة وصبر معنا وامن بقدراتنا
الى الامل الكرام جميعا وعلى رأسهم الوالدة الكريمة
الى ابني أوبس حفظك الله تعالى وجعلك من الصالحين
الى كل من فقدتهم هذه السنة رحمة الله عليكم
الى جميع عائلتي واصدقائي
الى من شاركني هذه المذكرة
كما اهدي ثمرة جهدي الى الأستاذ المشرف
الدكتور "سهيل يخلوف" الذي ساعدنا كثيرا وتحمل منا الصعوبات
والاخطاء الى كل من ساعدني من قريب او بعيد
شكرا لكم جميعا
خالد لبناقرية

الملخص:

سعت الجامعة الجزائرية (جامعة 8 ماي 1945 قالمة أنموذجا) إلى التحول إلى جامعة إلكترونية من خلال تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية بشكل تدريجي ومدروس في قطاعاتها المختلفة.

هدفت هذه الدراسة إلى تعريف الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير العملية الإدارية، وقياس إثر تطبيق أنظمتها على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفي الإدارة في جامعة قالمة 8 ماي 1945 (دراسة حالة)، وتحديد ما يواجهها من معوقات وتقديم بعض التوصيات لمواجهة هذه المعوقات، بالإضافة إلى تقييم مدى فعالية أنظمتها الحالية، وتقوم الدراسة على تساؤل أساسي:

ما هو دور تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على أداء موظفي الإدارة في الجامعة الجزائرية (جامعة 8 ماي 1945 قالمة)؟

ولتحقيق ذلك إعتدنا المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية بالإعتماد على أداة الإستمارة التي تم توزيعها على عينة مكونة من 60 موظف من الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود إثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفي الإدارة في جامعة 8 ماي 1945 قالمة، ووجود معرفة عالية لدى الموظفين بالأنظمة المطبقة في اداراتهم، وان التسهيلات اللازمة لدعم الأنظمة متوفرة من قبل الجامعة بشكل كبير، وان نسبة المعوقات التي واجهت الموظفين كانت بدرجة متوسطة، وكان من أهم توصيات الدراسة العمل على تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى إلكترونية بعد تطويرها بما يتوافق مع أهداف الإدارة الإلكترونية، والتحسين المستمر للبنية التحتية بحيث تتلاءم مع التطور التكنولوجي.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، الإدارة الإلكترونية، المنصة الرقمية، بروغرس، الأداء.

Abstract

The Algerian University (University of May 8, 1945 Guelma as a model) sought to transform into an electronic university through the application of electronic management systems in a gradual and studied manner in its various sectors.

This study aimed at defining electronic management and its role in developing the administrative process, and measuring the impact of applying its systems on the development of administrative work and on the performance of administration staff at the University of Guelma May 8, 1945, and identifying the obstacles it faces and making some recommendations to address these obstacles, in addition to evaluating the effectiveness of its systems current. The study is based on a basic question: What is the effect of applying electronic management systems on the performance of the administration staff at the University of May 8, 1945 Guelma? To achieve this, we adopted the descriptive analytical approach.

And the field study method based on the questionnaire that was distributed to a sample of 60 employees from the university administration.

The study reached several results, the most important of which are: the presence of a strong positive impact of the application of electronic management systems on the development of administrative work and on the performance of the administration staff at the University of May 8, 1945 Guelma, and the presence of high knowledge among the employees of the systems applied in their departments, and that the necessary facilities to support the systems are available by The university significantly increased, and the percentage of the obstacles faced by the employees was of a medium degree, and one of the most important recommendations of the study was to work on fully activating the electronic administration and converting all administrative procedures that are carried out in the traditional way into electronic ones after developing them in line with the objectives of electronic management.

Keywords: management, electronic management, digital platform, progress, performance.

Résumé

L'Université algérienne (l'Université du 8 mai 1945 de Guelma comme modèle) a cherché à se transformer en une université électronique par l'application de systèmes de gestion électronique de manière progressive et délibérée dans ses différents secteurs.

Cette étude visait à définir la gestion électronique et son rôle dans le développement du processus administratif, et à mesurer l'effet de l'application de ses systèmes sur le développement du travail administratif et sur la performance du personnel administratif à l'Université de Guelma le 8 mai 1945 (une étude de cas), identifiant les obstacles auxquels elle est confrontée et formulant quelques recommandations pour y remédier, en plus d'évaluer l'efficacité de ses systèmes actuels. L'étude est basée sur une question fondamentale :

Quel est le rôle de l'application des systèmes de gestion électronique sur la performance du personnel d'encadrement à l'Université algérienne (Université du 8 mai 1945 Guelma) ? Pour y parvenir, nous avons adopté l'approche descriptive analytique, et la méthode d'enquête de terrain basée sur l'outil questionnaire qui a été distribué à un échantillon de 60 employés de l'administration universitaire de l'Université du 8 mai 1945 de Guelma.

L'étude a abouti à plusieurs résultats dont les plus importants sont : l'existence d'un fort impact positif de l'application des systèmes de gestion électronique sur le développement du travail administratif et sur la performance du personnel administratif à l'Université du 8 mai 1945 de Guelma, et la présence d'une connaissance élevée parmi les employés des systèmes appliqués dans leurs départements, et que les installations nécessaires pour soutenir les systèmes sont fournies par l'université De manière significative, et le pourcentage d'obstacles rencontrés par les employés était d'un degré moyen, et l'une des recommandations les plus importantes de l'étude était de travailler à l'activation complète de la gestion électronique et à la conversion de toutes les procédures administratives qui sont effectuées de manière traditionnelle en électronique après les avoir développées conformément aux objectifs de la gestion électronique et à l'amélioration continue de l'infrastructure pour s'adapter à l'évolution technologique.

Mots clés : management, gestion électronique, plateforme numérique, progrès, performance.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعران
	اهداء
	ملخص
01	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
04	تمهيد
05	إشكالية الدراسة
07	فرضيات الدراسة
07	أهداف الدراسة
08	أهمية الدراسة
09	أسباب اختيار موضوع الدراسة
10	تحديد مفاهيم الدراسة
18	الدراسات السابقة
30	المقاربة النظرية
33	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإدارة الإلكترونية	
35	تمهيد
36	أولاً: التطور التاريخي للإدارة الإلكترونية
37	ثانياً: سمات وعناصر الإدارة الإلكترونية
38	ثالثاً: أهداف ووظائف الإدارة الإلكترونية
41	رابعاً: متطلبات ومجالات استخدام الإدارة الإلكترونية
43	خامساً: مزايا ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية
44	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	

46	تمهيد
47	أولاً: أهمية ومعايير وعناصر الأداء الوظيفي
48	ثانياً: أنواع الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه
51	ثالثاً: آليات تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات
51	رابعاً: معدلات الأداء (النتائج)
52	خامساً: تقييم الأداء من منظور الإدارة بالأهداف
53	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإدارة الإلكترونية للجامعة	
55	تمهيد
56	أولاً: نبذة تاريخية عن الجامعة الجزائرية
57	ثانياً: تطبيقات مشروع الجزائر الإلكترونية على مستوى قطاع التعليم العالي والبحث العلمي
57	ثالثاً: تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة الجزائرية
58	رابعاً: دور الإدارة الإلكترونية في تجديد الإتصال الإداري في المؤسسة الجامعية
59	خامساً: تحديات الإدارة الإلكترونية للجامعة الجزائرية
62	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الإطار الميداني لإنجاز الدراسة	
64	تمهيد
65	جامعة 8 ماي 1945 قالمة النشأة والتأسيس
65	الهيكل التنظيمي لجامعة 8 ماي 1945 قالمة
67	المنهج المعتمد في إنجاز الدراسة
67	مجتمع الدراسة
68	عينة الدراسة
68	طرق تجميع وتحليل البيانات
82	صعوبات الدراسة
83	النتائج العامة للدراسة
84	التوصيات والإقتراحات

86	خاتمة
88	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول والأشكال البيانية

الصفحة	العنوان
الجداول	
70	الجدول رقم 01: معامل الإرتباط بيرسون لمحاور ودرجة الكلية الإستبيان
71	الجدول رقم 02: يمثل معامل الارتباط بين عبارات الاستبيان
72	الجدول رقم 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
73	الجدول رقم 04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر
74	الجدول رقم 05: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي
74	الجدول رقم 06: جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية
76	الجدول رقم 07: عرض وتحليل عبارات المحور الأول
77	الجدول رقم 08: عرض وتحليل عبارات المحور الثاني
80	الجدول رقم 09: عرض وتحليل عبارات المحور الثالث
الأشكال البيانية	
72	الرسم البياني رقم 1 يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس
73	الرسم البياني رقم 2 يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر
74	الرسم البياني رقم 3 يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي
75	الرسم البياني رقم 4 يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

جدول الرموز والمصطلحات

الشرح	الرمز أو المصطلح	الرقم
الجمعية الأمريكية لعلم النفس	APA American Psychological Association	01
الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية	SPSS Statistical Package for Social Sciences	02
برنامج إدارة متكامل	PROGRES Progiciel de gestion Intégré	03
تناظري	Analogique	04
رقمي	Digitale	05
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	TIC Technologie de l'Informations et de la Communication	06
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	MESRS Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique	07
ويب تصميم شبكة الإنترنت العالمية الشبكة العنكبوتية	WEB World Wide Web designe en enanglais toile d'araignée	08

مقدمة

لقد أصبحت عصرنة الإدارة من الأولويات التي تطمح لها الدول خاصة في الوطن العربي لما شهدته تكنولوجيا المعلومات من إنتشار وأخذ أبعاد أعمق اذ ترى ان عصرنة إدارتها تكمن في التوجه نحو التكنولوجيا الإدارية والتطلع إلى أنظمة إدارية رقمية إلكترونية والتحول نحو تطبيق إدارة عصرية رقمية لما ينتج عنه من سرعة في أداء المهام والخدمات الإدارية وهو ما تسعى الية كل المؤسسات والمنظمات على اختلاف نشاطاتها لرفع كفاءتها في تقديم خدماتها، اذ تقوم الإدارة الإلكترونية بعرض المعلومات على شبكة الأنترنت، وتعد هذه الأخيرة عاملا مهما لزيادة وتسهيل الإتصال الإداري وجودة العاملين بعيدا عن الأنشطة والأساليب الروتينية وتقليص البيروقراطية ويعتبر قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من أهم القطاعات التي سارعت الجزائر إلى عصرنة إدارتها وخدماتها، معتمدة على أحدث التطورات في مجال المعلومات والإتصال فتبنت مؤسسات التعليم العالي فكرة المنصات الرقمية وهي التي تنطلق منها إستخدام التكنولوجيا الحديثة وشبكة الأنترنت، ويتجاوز مفهوم المنصة الرقمية مفهوم ميكنة اقسام العمل الداخلية للجامعة بل مفهوم تكامل البيانات والمعلومات بين الأقسام والتوجه الدقيق لسياسات وخطط عمل الجامعة الجزائرية لتحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للإستجابة للمتغيرات بإستمرار داخليا وخارجيا، بالإضافة إلى البحث في الأسئلة والمشكلات نحاول الكشف عن حقيقة المنصات الرقمية من أجل الحصول على فهم شامل للوضع الحالي للإدارة الإلكترونية وإستخدامها في الجامعات الجزائرية ولدراسة هذا الموضوع قمنا بوضع خطة كالاتي:

الفصل الأول: وهو الإطار المنهجي للدراسة، يتضمن إشكالية الدراسة، وتوضح فيه أسباب إختيارنا للموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، أهم المفاهيم والمصطلحات، الدراسات السابقة، والمقاربات النظرية.

أما الإطار النظري فيتضمن أربعة فصول: الفصل الثاني والمتعلق بإدارة الإلكترونية (المنصة الرقمية بروغرس) والفصل الثالث بالأداء الوظيفي والفصل الرابع المتعلق بإدارة

الإلكترونية بالجامعة، فتطرقنا في الفصل الثاني إلى التطور التاريخي للإدارة الإلكترونية، سمات وعناصر الإدارة الإلكترونية، أهداف الإدارة الإلكترونية، وظائف ومجالات الإدارة الإلكترونية، متطلبات الإدارة الإلكترونية، مزايا ومعوقات الإدارة الإلكترونية أما الفصل الثالث فتناولنا فيه عناصر وأهمية الأداء الوظيفي ومعايير الأداء الوظيفي، آليات تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات، معدلات الأداء الوظيفي النتائج، تقييم الأداء الوظيفي من منظور الإدارة بالأهداف، أما الفصل الرابع تحدثنا فيه عن الإدارة الإلكترونية بالجامعة الجزائرية وتطبيقات مشروع الجزائر الإلكترونية على مستوى قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وأهم التحديات التي تواجهها، أما الفصل الخامس والمتمثل في الإطار الميداني للدراسة، تم فيه تفريغ وتحليل البيانات وتفسيرها بعد جمعها من مبحوثي الدراسة ومن ثم عرض مجموعة من التوصيات والإقتراحات وأخيرا الخاتمة.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

إشكالية الدراسة

فرضيات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

أسباب إختيار موضوع الدراسة

تحديد مفاهيم الدراسة

الدراسات السابقة

المقاربة النظرية

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر الإطار المنهجي للدراسة من أهم الفصول النظرية بالنظر إلى التحديد المنهجي الشامل للاتجاه، سيكون هذا هو الحال بالنسبة للفصول النظرية المتبقية، حيث سيتم عرض بعض الأسباب والأهداف التي يسعى من أجلها.

دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الخدمات الأداء الوظيفي وتحديد معايير البحث من خلال موضوعات البحث.

يعتمد على سؤال البحث والصياغة الدقيقة لسؤال البحث وبعض المؤشرات.

ستتناول هذه الدراسة ذلك وتلخص الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

الإدارة الإلكترونية للجامعة الجزائرية التي تعد الأمور المهمة التي تساهم في تحسين جودة التعليم والخدمات الجامعية بشكل عام. وتهدف هذه الإدارة إلى تطوير وتحديث أساليب العمل والإدارة في الجامعات، وتحسين علاقاتها مع طلابها وأعضاء هيئة التدريس والموظفين. وتشمل هذه الإدارة استخدام التقنيات الحديثة في توفير خدمات مثل التسجيل في الفصول الدراسية، والتقديم للبرامج الأكاديمية، والحصول على المستندات الرسمية، وغيرها من الخدمات ويعد تطبيق الإدارة الإلكترونية الجزائرية خطوة هامة نحو إمكانية الوصول إلى المعلومات والخدمات بشكل أسرع وأكثر فاعلية.

إشكالية الدراسة:

يشهد العالم في ظل العولمة تطورا عميقا وسريعا على جميع المستويات الاقتصادية الاجتماعية والسياسية والتكنولوجية كنتيجة لعمق هذا التطور وسرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات ففي الوقت الراهن وفي ظل التنافس الدولي الحاد أصبحت المعلومات المادة الأولية لأي نشاط انساني، وكنتيجة لذلك تغير نمط معيشة الإنسان وتغيرت طبيعة الأعمال وكيفية قيامها بها وكذا أسلوب تفكيره في المجتمع الحديث وفي ظل هذا الحجم الهائل من التغيرات التي شهدتها المجتمعات والتي يكمن مرادها في مواكبة هذه التطورات التكنولوجية والتي تحولت في هذا العصر إلى مجتمعات معلوماتية لزيادة استخدام الأنترنت والإعلام الآلي... لكن أبرز ما تغير هو الإدارة بشكل عام والشركات العامة والخاصة وبرزت حاجتها في ضرورة تبني أساليب جديدة، فانتقل النشاط الإداري من الأساليب التقليدية التي تعتمد على المعاملات الورقية والإجراءات البيروقراطية إلى الأساليب الإلكترونية التي تعتبر كاستجابة للتحديات التي فرضها القرن 21 في مواجهة مختلف المشاكل التي تثيرها الإدارة.

ان اعتماد الإدارة على الطرق الرقمية أحدث قفزة نوعية في مجال تطوير العمل وكفاءته لقد أصبح واجبا على الدول ان تتوجه إلى نظام الإدارة الإلكترونية لمواكبة التطورات الحاصلة وتوفير الجهد والوقت والقضاء على مشكلة تكديس الأوراق وغيرها من السلبيات المعطلة للعمل والاعتماد عليها في إدارة المؤسسات الإدارية والتنظيمية وتدعيمها في مختلف القطاعات لتقديم الأعمال والخدمات بفاعلية وأكثر كفاءة فهو من الضروريات اللازمة للمؤسسات كافة على إختلاف نشاطاتها وأنواعها التي تسعى إلى تحسين الخدمات وتحقيق التواصل الفعال سواء داخليا أو خارجيا بين إدارتها وهيكلها.

إن الإدارة الإلكترونية نمط جديد من أنماط الإدارة ترك أثارة الواسعة على المؤسسات ومجالات عملها، تتعامل مع موارد معلوماتية تعتمد على الأنترنت وشبكات الأعمال التي تميل أكثر من أي وقت مضى إلى تجريد الأشياء وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأسمال

المعلومات الفكرية المعرفية هو العامل الأكثر فاعلية لتحقيق أهدافها والأكثر كفاءة في استخدام مواردها.

الجزائر هي الأخرى خطت خطوة نحو مجال الرقمنة بحيث حثت على إدخال التكنولوجيا والرقمنة الإلكترونية في قطاع التعليم العالي وأكد على استعمالها بأكمل وجه من خلال أسس وكيفيات تساعد كل من العملاء والطلاب على التفاعل والتواصل بشكل مريح في نقل ونشر المعلومات عبر المنصات الإلكترونية المبرمجة وأهمها المنصة الرقمية "progres" التي تعتبر أكثر أهمية في هذا المجال من ناحية ادائية للمؤسسة وكذا من الجانب الوظيفي للعمال توفر المنصة الرقمية "بروغرس" حلولاً تقنية مبتكرة للإدارة الإلكترونية فهي تعمل على تبسيط وتسريع العمليات الإدارية وزيادة كفاءة الإدارة الجامعية وتحسين تجربة المستخدم ورفع مستوى الشفافية والمساءلة.

تمكنت الجامعة الجزائرية من توفير الخدمات الأكاديمية للطلاب بشكل آمن وسريع خلال جائحة كورونا، ما زاد من جودة التعليم وتقليل الزحام في المراكز الأكاديمية، لهذا أصبحت المواقع الإلكترونية الرسمية للجامعات من أنواع المواقع التي تنشئها الجامعات لتقديم خدمة متنوعة وتحقيق أهداف محددة والتي من شأنها توفير المعلومات والإخبار. والإنتاج العلمي وكل ما هو مستجد في الجامعة إن استخدام المنصة الرقمية الإلكترونية "بروغرس" مطلب لا غنى عنه لما تحققه من نتائج إيجابية فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي هذا الأخير مازال محل جدل كبير في الأوساط الإدارية وذلك لما له من أهمية كبيرة فهو يعبر بشكل كبير عن مجهودات الموظفين في سبيل تحقيق الأهداف، حيث تتوقف كفاءة أداء أي مؤسسة على كفاءة العنصر البشري وحتى تتحقق التنمية الشاملة للعاملين يتوجب عليها الإهتمام بكل ما من شأنه ان يؤدي إلى تحسين أداء العاملين وذلك من خلال تحفيزهم وتدريبهم وترقيتهم إضافة إلى تحديد مستوى ادائهم ونظرا لأهمية المنصة الرقمية الإلكترونية بروغرس في الجامعة الجزائرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي جاءت هذه الدراسة لمعرفة وتوضيح العلاقة بين المنصة الرقمية

"بروغرس" والأداء الوظيفي للعاملين وبناءا على ما سبق نطلق في هذه الدراسة من خلال السؤال الرئيسي التالي :

ما هو دور المنصة الرقمية "بروغرس" في تحسين الأداء الوظيفي بالجامعة الجزائرية؟
دراسة ميدانية لجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

وتتفرع من خلال هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية:

- هل تلتزم الجامعة الجزائرية بالتجسيد لفعلي للمنصة الرقمية "بروغرس"؟
- هل تساهم المنصة الرقمية "بروغرس" في رفع الكفاءة لدى موظفي الإدارة الجامعية؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين المنصة الرقمية "بروغرس" والأداء الوظيفي؟

فرضيات الدراسة:

1. الفرضية الرئيسية:

للمنصة الرقمية "بروغرس" دور في تحسين الأداء الوظيفي بالجامعة الجزائرية

2. الفرضيات الفرعية :

- تلتزم الجامعة الجزائرية بالتجسيد لفعلي للمنصة الرقمية "بروغرس".
- تساهم المنصة الرقمية "بروغرس" في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة الجامعية
- توجد علاقة طردية بين المنصة الرقمية "بروغرس" والأداء الوظيفي لموظفي الإدارة الجامعية الجزائرية .

أهداف الدراسة:

ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء موظفي الإدارة الجامعية، وتحليل العوامل التي يمكن أن تؤثر في نجاح أو فشل تطبيق هذا النوع من الإدارة في هذا السياق.

- محاولة التعرف على المنصة الرقمية بروغرس وابرار مدى أهميتها بالنسبة للجامعة الجزائرية.

- ابرار كفاءة موظفي الإدارة في التحكم في تكنولوجيات الإعلام الآلي.

- الكشف على مدى استخدام موظفي الإدارة الجامعية للمنصة الرقمية بروغرس.
- التعرف على أهم وأبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه موظفي الإدارة خلال إستعمالهم المنصة الرقمية بروغرس.
- معرفة أهم الخدمات المقدمة من طرف الخدمات الجامعية لتسيير شؤونها .
- الهدف من هذه الدراسة هو تحديد طبيعة العلاقة بين المنصة الرقمية بروغرس والأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية .

أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية كبيرة لعدة اعتبارات نظرية وتطبيقية، وذلك كما يلي:

1. الأهمية النظرية

تستمد الدراسة أهميتها النظرية من أهمية الإدارة الإلكترونية التي أصبحت مطلبا ملحا في ظل التطورات الرقمية والمعلوماتية المتسارعة في عصرنا الحديث، ونظرا لتوجه الجامعة الجزائرية نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال أنظمة مختلفة الأهداف كان من الضروري متابعتها ودراستها ومعرفة مدى التغير الذي حققته من خلال تطبيقها . كما تنعكس الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال دورها في إثراء الدراسات السابقة في مجال الإدارة الإلكترونية بدراسة العلاقة بينها وبين الأداء الوظيفي في إدارة الجامعة الجزائرية، حيث تتجلى أهميتها من خلال قياسها لمدى تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي لموظفي الجامعة وما ينتج عن هذا التطبيق من فرص تطويرية من شأنها ان تساهم في التطوير التنظيمي للجامعة، وتنمية الموارد البشرية التابعة لها، وكذلك تحديات تتطلب دراسة وتحليل ووضع حلول ملائمة في دراسات لاحقة .

2. الأهمية التطبيقية

يعكس تطبيق هذه الدراسة أهمية للجامعة الجزائرية حيث تساهم في تحقيق أهدافها الإستراتيجية في الإستثمار الأمثل لمواردها البشرية، من خلال دراسة أثر تطبيق أنظمتها في الإدارة الإلكترونية (المنصة الرقمية بروغرس) على الأداء الوظيفي لموظفيها، والإستفادة من

نتائجها في عمليات التطوير التنظيمي والتحسين المستمر للعملية الإدارية وبالتالي رفع كفاءة الإدارة الجامعية، كما نحاول من خلال هذه الدراسة:

- إضافة إنتاج علمي جديد إلى رصيد البحث الأكاديمي كون هذه الدراسات قليلة نسبيا.
- التحول الحتمي للجامعة الجزائرية تدريجيا نحو رقمنة القطاع كليا.
- حداثة موضوع الدراسة كون المنصة الرقمية بروغرس تم إستخدامها بداية من 2016.
- تعميم إستخدام المنصة الرقمية بروغرس على جميع مستويات الهيكل الجامعي.
- توجه الدولة الجزائرية نحو الرقمنة الكلية لجميع القطاعات الحكومية.

أسباب إختيار موضوع الدراسة:

1. أسباب ذاتية:

- الميول الشخصي والرغبة في دراسة الموضوع.
- موضوع يتماشى وتخصص الباحث.
- موضوع جديد لم يتم تناوله بكثرة.
- إضافة معرفة علمية جديدة للعلوم الإجتماعية.
- إبراز معالم جديدة فيما يخص المنصة الرقمية وربطها مع الأداء الوظيفي.
- لفت الإنتباه حول دور الإدارة الإلكترونية في تسيير نظام المؤسسات.

2. أسباب موضوعية:

التعرف على أهمية المنصة الرقمية الإلكترونية بروغرس في الجامعة الجزائرية ومدى مساهمتها في تسهيل وتسيير الأمور المتعلقة بالخدمات الجامعية.

الاطلاع على واقع استخدام موقع بروغرس من ناحية الإدارة الجامعية والالتزام الفعلي في تطبيقه وتجسيده.

الاطلاع على مستوى تطبيق بروغرس في تسيير وتنظيم الخدمات الجامعية.

تحديد مفاهيم الدراسة

ويقصد به تحديد معاني المصطلحات والمفاهيم الأساسية في مجال محدد وتشمل تحليل وتفسير المفاهيم والعلاقات بينها.

بشكل عام فإن تحديد مفاهيم الدراسة يساعد الباحث على تحسين فهمه لتفاصيل الدراسة المنجزة من جميع الجوانب.

1. الإدارة:

تعرف الإدارة بأنها عملية التخطيط والتنظيم والتوجيه والتحكم والتنفيذ لتحقيق الأهداف المحددة بكفاءة وفعالية. وتتضمن الإدارة إدارة الموارد المختلفة في المنظمة، بما في ذلك الموارد البشرية والمالية والمادية والتقنية، والعمل على تنفيذ الخطط والاستراتيجيات المحددة بطريقة فعالة وفي الوقت المناسب. وتعد الإدارة من أهم العناصر التي تساهم في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها وتطويرها. وتتضمن الإدارة العديد من المهارات والمعارف والممارسات التي يستخدمها القادة والمديرون في إدارة المنظمات. وتشمل هذه المهارات والمعارف القدرة على التواصل والتفاوض وإدارة الوقت وإتخاذ القرارات الصائبة والإبتكار والتخطيط والتحليل والتقييم والتنظيم والقيادة (almany.com, 2023).

أ. التعريف الإجرائي:

الإدارة هي العمليات والإجراءات التي تستخدمها المؤسسات والمنظمات لتحقيق أهدافها وأغراضها. وتشمل الإدارة جميع النشاطات المتعلقة بتطوير وتنفيذ السياسات والإجراءات والتوجيهات التي تحكم سير العمل داخل المؤسسة أو المنظمة. وبشكل عام، تشمل الإدارة إدارة الموارد البشرية، وإدارة المالية، وإدارة المشتريات، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة المخاطر، وغيرها من الأنشطة التي تحافظ على سير عمل المؤسسة بكفاءة.

2. الإدارة الإلكترونية:

الإدارة الإلكترونية أو ما يُعرف بـ "الحكومة الإلكترونية" أو "الحكومة الذكية"، هي استخدام التقنية الحديثة والإلكترونية في إدارة الشؤون الحكومية وتسهيل الخدمات المقدمة للمواطنين

والمقيمين في الدولة، وذلك من خلال تطبيق أساليب التواصل الحديثة والتقنيات الحديثة لتسهيل الوصول إلى الخدمات والمعاملات الحكومية بشكل سريع وميسر ومريح للجميع وتهدف الإدارة الإلكترونية إلى تعزيز الشفافية والحكمة وتحسين الإنتاجية وتقليل التكلفة والوقت المستغرق في تقديم الخدمات الحكومية، وكذلك تحسين جودة الخدمات التي تقدم للمواطنين والمقيمين وتحقيق التفاعل المستمر مع المجتمع. ومن خلال الإدارة الإلكترونية يمكن تقديم الخدمات الحكومية عبر الأنترنت وبشكل متاح على مدار الساعة وطوال أيام الأسبوع، مما يسهل عملية التواصل بين الحكومة والمواطنين ويعزز التفاعل بينهما. (فوزي ب.، 2010، صفحة 275)

الإدارة الإلكترونية هي استخدام التكنولوجيا الحديثة والإنترنت لتحسين الأداء الحكومي وتوفير الخدمات العامة للمواطنين بطريقة أكثر فعالية وشفافية. تشمل الإدارة الإلكترونية تبسيط الإجراءات الحكومية، وتقليل التكاليف، وزيادة سرعة تقديم الخدمات، وتوفير معلومات دقيقة وشاملة للجمهور. يستخدم نظام الإدارة الإلكترونية أساليب حديثة مثل تحليل البيانات وتعتبر الإدارة الإلكترونية جزءاً من المفهوم الأوسع للحكومة الإلكترونية، حيث تغطي إدارة المعاملات بشكل رئيسي، في حين يغطي المفهوم الأوسع استخدام التكنولوجيا لتحسين جودة الحكومة وتعزيز التفاعل بين الحكومة والجمهور.

الإدارة الإلكترونية هي منظومة الأعمال والأنشطة الكلاسيكية للإدارة بإعتبارها وظيفة إنجاز الأعمال من خلال آخرين، فإنة بإمكاننا القول بأن الإدارة الإلكترونية وظيفة الإنجاز باستخدام النظم والوسائل الإلكترونية. (سعد، 2010، صفحة 27)

وتعرف أيضا أنها جزء من الثورة الرقمية التي شهدها العالم، وتساعد التقنيات الحديثة في تسريع عمليات الإدارة وتحسينها، كما أنها توفر سهولة في التعامل والوصول إلى المعلومات وتقليل الأخطاء وتحسين جودة الخدمات المقدمة. (الدرادكة مامون، 2002، صفحة 94)

أ. التعريف الإجرائي

تعرف الإدارة الإلكترونية على انها عملية استخدام التقنية الحديثة والإلكترونية في إدارة الأعمال والمهام الحكومية والخاصة، وتشمل هذه الأدوات والتقنيات الأنترنت وتطبيقات الجوال

والحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي والتحليلات الضخمة والتقارير الإحصائية والمزيد، وتعد الإدارة الإلكترونية من الأمور الحديثة التي تهدف إلى تحسين عملية الإدارة وتسهيل التفاعل بين المؤسسات والأفراد، وتوفير الوقت والجهد والمال، وزيادة مستوى الشفافية والمساءلة.

3. الرقمنة:

الرقمنة هي عملية تحويل البيانات من تنسيق اناالوجي (analog) إلى تنسيق رقمي (digital)، حيث يتم تمثيل البيانات باستخدام ارقام واكواد رقمية. وتتضمن الرقمنة أيضًا تحويل المعلومات إلى اشارات رقمية، وتخزينها ومعالجتها باستخدام أجهزة الكمبيوتر. ويتم استخدام الرقمنة في مجالات مختلفة، مثل تقنية المعلومات، والاتصالات، والتصوير الرقمي، والتحكم في العمليات الصناعية، والتصميم الهندسي، والطب، والتعليم، والترفيه، وغيرها من المجالات. ويساعد الرقمنة في تسهيل وتسريع العديد من العمليات، كما يسمح بتخزين ومعالجة كميات كبيرة من البيانات بشكل فعال ودقيق. (ابراهيم، 2012، الصفحات 322-323)

وتعرف الرقمنة على انها عملية إستتساخ راقية تمكن من تحويا الوثيقة مهما كان نوعها على سلسلة رقمية .يواكب العمل التقني والفكري لتنظيم ما بعد المعلومات ن اجل فهرستها وجدولتها لنص مرقمن .

تعرف الرقمنة على أنها تحويل المعلومات من الصيغ التناظرية إلى الصيغ الرقمية المناسبة لمعالجتها عبر أجهزة الكمبيوتر والأترنت. وتتيح الرقمنة تخزين ونقل البيانات بشكل أسرع وأكثر كفاءة مقارنة بالتخزين التناظري القديم. (إسماعيل، 2004، صفحة 70)

أ. التعريف الإجرائي:

للرقمنة هو عملية تحويل الإشارات التناظرية إلى إشارات رقمية باستخدام تقنيات الحوسبة والبرمجيات. يتم استخدام هذه التقنية في العديد من التطبيقات مثل تحويل الملفات الصوتية والفيديو إلى صيغ رقمية، وتخزين ومعالجة البيانات، وإنشاء صور رقمية

4. رقمنة الإدارة :

رقمنة الإدارة هي عملية تحويل العمليات التقليدية في الإدارة والتي تعتمد على الورق والملفات الورقية إلى عمليات إلكترونية باستخدام التكنولوجيا الحديثة. وتتضمن رقمنة الإدارة الحديثة لتحويل العمليات الإدارية الورقية إلى أنظمة رقمية.

رقمنة الإدارة هي عملية تحويل الأنشطة والعمليات التي تتم بشكل يدوي في المؤسسات والشركات إلى صيغ إلكترونية وآلية باستخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والروبوتات. يهدف هذا التحول إلى زيادة كفاءة العمل، وتحسين جودة المنتجات والخدمات، وتقليل التكاليف، وزيادة سرعة اتخاذ القرارات.

5. المنصة الرقمية:

المنصة الرقمية هي مجموعة من التقنيات والبرمجيات والخدمات التي توفر بنية تحتية رقمية للتواصل والتعامل بين مختلف الأطراف، سواء كان ذلك بين الأفراد أو الشركات أو الحكومات. وتشمل المنصات الرقمية مجموعة من الأدوات التي تساعد على التواصل والتفاعل السلس والآمن، مثل التطبيقات والمواقع الإلكترونية والشبكات الاجتماعية والحلول السحابية والتقنيات المتقدمة الأخرى. (dz.univ-progres.com)

المنصة الرقمية هي برمجية تعمل على توفير بيئة إلكترونية لتسهيل التواصل والتفاعل بين المستخدمين، سواء كانوا أفرادًا أو مؤسسات. ويشمل ذلك توفير خدمات مثل البحث، والتواصل الاجتماعي، والتجارة الإلكترونية، والخدمات المصرفية عبر الإنترنت، والألعاب، وغيرها من الخدمات التي يمكن الحصول عليها عبر الإنترنت.

تعرف أيضا على أنها بوابة ويب تهتم بتقديم الخدمات التفاعلية التي تختلف وفق طبيعة ونشاط هذه المنصة إلى جانب المعلومات التي يتم تقديمها فيها.

والمنصة الإلكترونية تكون دائما تابعة لمؤسسة واقعية سواء كانت عامة أو خاصة.

كما تعرف بأنها إحدى تطبيقات الجيل الثالث للويب وهي بيئة تعليم عبر الأنترنت تعمل على توفير خدمات تعليمية تشاركية وتبادل الخبرات بطريقة تفاعلية. (معيض، 2020، صفحة 132)

أ. التعريف الإجرائي

هي عبارة عن تجمع بين خصائص لإدارة الإلكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي من خلال طرح والغيابة عن استطلاعات الافراد.

6. المنصة الرقمية بروغرس:

Progres أو ما يعرف اختصارا ب: Progiel De Gestion Intégré

بروغرس هي منصة رقمية تعمل على تسهيل التواصل والتفاعل بين الطلاب والأساتذة في الجامعات، وتم إطلاقها لأول مرة في الجزائر عام 2017. تم تصميم المنصة الرقمية لتكون مركزاً للتعليم الإلكتروني والتفاعل بين الأعضاء في المؤسسة التعليمية، حيث يمكن للطلاب الأساتذة انشاء صفحات شخصية والتفاعل مع بعضهم البعض من خلال نشر المحتوى والتعليق على المشاركات. (mesrs.dz، 2023)

أ. التعريف الإجرائي

هي منصة إلكترونية تعليمية تساعد طلبة الجامعات والمعاهد على الإطلاع على شؤونهم الدراسية والبيداغوجية دون تكبد مشقة السفر والتنقل الى المكان المطلوب.

7. تكنولوجيا المعلومات

حسب تعريف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OGED بانها مجموعة من التكنولوجيات التي تسمح بجمع تخزين ومعالجة نقل المعلومات في شكل أصوات بيانات وصور، فهي تشمل إلكترونيات دقيقة تخص تكنولوجيا المعلومات والإتصال. (عمادالصاغ، 2008، صفحة 75)

كما تعرف على أنها مجموعة طرق وتقنيات حديثة المستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين والرفع من ادائه وهي تظم مجموعة من الاجهزة التي تهتم بمعالجة المعلومات كالحفظ وإسترجاع

والنقل الإلكتروني غير السلكي واللاسلكي عبر وسائل الإتصال بكل أنواعها وغايتها الأساسية تسهيل التواصل الثنائي والجماعي عبر شبكات المغلقة والمفتوحة. (فوزي ب.، 2010، صفحة 275)

أ. التعريف الإجرائي

تكنولوجيا المعلومات هي عبارة عن تغييرات رقمية طرأت على نظام العالم الكلاسيكي وحولته إلى عالم إلكتروني يعتمد على خاصية الاتصال السلكي واللاسلكي في إدارة شؤونه الاقتصادية والاجتماعية.

8. مفهوم الأنترنت وشبكات التواصل :

الأنترنت هو شبكة عالمية من الكمبيوترات المتصلة ببعضها البعض، وتتيح للمستخدمين الإتصال والتواصل وتبادل المعلومات بين بعضهم البعض عبر الأنترنت. وتشمل هذه المعلومات الصور والملفات والرسائل والفيديوهات والصوتيات والبيانات الأخرى. وتسمح شبكات التواصل الإجتماعي بالتواصل والتفاعل بين الأفراد وتشارك المعلومات والمحتوى الرقمي، وتساعد على بناء شبكات علاقات إجتماعية ومهنية. وتوفر شبكات التواصل الإجتماعي أدوات تفاعلية ومتنوعة مثل التعليم. (عامر ابراهيم قنيدلجي، 2009، صفحة 75)

أ. التعريف الإجرائي

تعد الإنترنت وشبكات التواصل من أهم الابتكارات التي غيرت من طريقة التواصل والتفاعل بين الأفراد والمؤسسات في جميع أنحاء العالم. حيث تسمح الإنترنت بالوصول إلى مختلف المصادر المعلوماتية والثقافية والترفيهية بشكل سهل وسريع، كما تسمح شبكات التواصل بالتواصل والتفاعل بين الأفراد والمجتمعات على مستوى عالمي.

9. الجامعة:

الجامعة هي مؤسسة تعليمية عالية تهدف إلى توفير التعليم العالي والبحث العلمي والخدمات الأخرى للمجتمع. وهي تعتبر المؤسسة الرئيسية للتعليم العالي في كثير من البلدان، حيث توفر مجموعة متنوعة من البرامج الأكاديمية التي تؤهل الطلاب للحصول على درجات

البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، وتعمل على تطوير المعرفة والتكنولوجيا من خلال البحث العلمي تختلف الجامعات من حيث الحجم والتخصص والهدف، فبعضها يتميز بتوفير برامج تعليمية وبحثية متخصصة في مجالات محددة مثل العلوم الطبية، الهندسة، العلوم الإنسانية، العلوم الإجتماعية، والعلوم الطبيعية. (نادر، 2005، صفحة 27)

كما تعرف الجامعة على أنها مؤسسة تعليم مسؤولة عن نقل القيم الحضارية وعن تنمية المجتمع الذي تعيش فيه تتحمل الجامعة مسؤوليات جسام لا تستطيع استكمالها أو إنجازها بكفاءة إلا إذا تابعت التغيرات العالمية وشاركت في نقلها وتصويب أخطائها بما يتناسب مع المطلب الإجتماعي للتعليم الجامعي. (غدفة، 2016، صفحة 142)

أ. التعريف الإجرائي

تعد الجامعة مؤسسة تعليمية عالية المستوى، تهدف إلى توفير التعليم العالي والبحث العلمي في مختلف المجالات. وتتألف الجامعة عادة من كلية أو كليات مختلفة، ومراكز بحثية، وإدارات إدارية وأكاديمية مختلفة. وتقدم الجامعات برامج دراسية مختلفة للطلاب، من شهادات البكالوريوس إلى الدراسات العليا، بما في ذلك الدكتوراه.

10. الأداء:

الأداء يشير إلى قياس مدى تحقيق الموظفين لأهداف المنظمة التي يعملون بها. ويتم قياس الأداء الوظيفي عادة من خلال تقييم نتائج العمل وسلوكيات الموظفين في تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً ويتضمن تقييم الأداء الوظيفي عادة تقييمات الأداء الفردي وتقييمات الأداء الجماعي. وتشمل عملية تقييم الأداء الفردي قياس مدى تحقيق الموظف للأهداف التي حددت له، ومدى تنفيذه للمهام المحددة، والتزام بالمواعيد النهائية، وجودة العمل الذي ينجزه، ومهاراته وكفاءته في العمل، وغيرها من العوامل التي تؤثر على أداء الموظف ومن ناحية أخرى، يشمل تقييم الأداء الجماعي قياس أداء المجموعة ككل، ومساهمة كل فرد في تحقيق الأهداف المشتركة، التعاون والتنسيق بين الأعضاء، وتحليل وتحسين عمليات الفريق وكفاءتها. تقييم الأداء الوظيفي يعتبر أداة هامة لإدارة الموارد البشرية وتحسين أداء الموظفين وتحقيق

الأهداف المؤسسية، ويتم تنفيذه بانتظام في معظم المؤسسات والشركات. (خالد، 2008،
صفحة 25)

أ. الأداء لغة واصطلاحاً:

الأداء لغة هو التأدية وأدى الشيء، قام به، وتأدي للأمر، أخذ ادائه واستعد له اما
اصطلاحاً فقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء الوظيفي طبقاً لتخصص ومجال كل منهم،
فالأداء بشكل عام يعرف على انه تحقيق بعض الشروط او الظروف التي تعكس نتيجة او
مجموعة نتائج معينة لسلوك فرد معين او مجموعة أفراد، وهو يشير الى نظام متكامل يمثل
أداء الفرد العنصر الأساس والفعال فيه، لما يتمتع به من خبرات وقدرات لإنجاز الأعمال
وانطلاقاً من ذلك عرف الأداء ايضاً بأنه نتائج جهد معين بذلة فرد او مجموعة أفراد لإنجاز
عمل معين. (مصطفى، 2018)

ب. التعريف الإجرائي:

الأداء الوظيفي هو عملية تقييم وتحليل وتطوير أداء الموظفين في المؤسسة، وذلك من
خلال تحديد المعايير اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة مسبقاً. يتضمن التعريف الإجرائي للأداء
الوظيفي المراجعة الدورية لأداء الموظفين، وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم، وتحديد
الخطط التصحيحية لتطوير أدائهم.

11. الإدارة الجامعية:

الإدارة الجامعية هي عبارة عن إدارة المؤسسات التعليمية، والتي تشمل جميع الأنشطة
والعمليات المرتبطة بتشغيل وإدارة المؤسسات التعليمية وتطويرها وتحسينها. وتتضمن هذه
العمليات التخطيط والتنظيم والتنفيذ والرصد والتقييم والإدارة المالية والإدارة الأكاديمية والإدارة
الإدارية والتسويقية والإعلامية والإدارة الإستراتيجية والعلاقات العامة والتواصل.

تهدف الإدارة الجامعية إلى تحسين جودة التعليم والبحث العلمي والخدمات الأكاديمية
وتطوير قدرات الأفراد وتحسين العلاقات بين الجامعة والمجتمع المحلي والدولي. وتتكون إدارة
المؤسسات التعليمية عادةً من عدد من الإدارات والأقسام والوحدات المتخصصة التي تعمل

بشكل متكامل لتحقيق أهداف المؤسسة. ويشمل ذلك أيضاً تنسيق الجهود بين الكليات والأقسام والأقسام الإدارية المختلفة وتحقيق التنسيق بين المؤسسة والجهات الخارجية. (نادر، 2005، صفحة 51)

أ. التعريف الإجرائي

الإدارة الجامعية هي المجموعة الإدارية التي تدير وتدير الأعمال والعمليات اليومية في الجامعة.

الدراسات السابقة:

1. الدراسات العربية التي تناولت الموضوع

نستعرض فيما يلي ستة (06) دراسات عربية سابقة تعالج نفس موضوع دراستنا

الدراسة الأولى

دراسة محمد تيشوش - صباح غربي، 2022، بعنوان: استخدام منصة بروغرس بين الواقع والمأمول - دراسة ميدانية على عينة من الطلبة الجامعيين المستخدمين للمنصة، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

تتمثل أهداف الدراسة في:

- محاولة التعرف على مقع بروغرس وتبيين مدى أهميته بالنسبة للجامعة الجزائرية
- محاولة معرفة استخدامات الطلبة لتكنولوجيات الإعلام الآلي
- محاولة الكشف على كفاءات استخدام الطلبة لموقع بروغرس
- محاولة التعرف على أهم وأبرز الصعوبات التي تواجه الطلبة الجامعيين عند ولوجهم للمنصة بروغرس

تمثلت عينة الدراسة في 40 مفردة تم إختيارها بطريقة قصدية استخدام أداة الإستبيان لجمع المعلومات والمقابلة وفق المنهج الوصفي توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت في:

- أثبتت النتائج ان الطلبة مستخدمون جيدون لمهارات الإعلام الآلي.

- وهذا ما يؤكد انه ليس لديهم مشكلة في إستخدام المنصة الرقمية بروغرس .
كما أكدت ان الطلبة المبحوثين يستخدمون شبكة الأنترنت بشكل جيد جدا وهذا ما أكدته نسبة 95% والتي لها علاقة مع استخدام منصة بروغرس .
خلصت الدراسة إلى ضرورة زيادة تدفق شبكة الأنترنت من أجل تسهيل عملية الولوج إلى منصة بروغرس والإستخدام الجيد .

إستخدام المبحوثين للمنصة الرقمية بمفردهم راجع إلى مهاراتهم في الإعلام الآلي وإستخدام شبكة الأنترنت بنسبة كبيرة بلغت 60% .
أثبتت النتائج كذلك سهولة الولوج لمنصة البروغرس نظرا لأنها تحتوي على واجهة واضحة يتم إدخال اسم المستخدم وكلمة المرور الخاصة بكل مستخدم على الرغم من تقارب النتائج بين الموافق والمعارض فيما يخص سهولة الإستخدام .
اغلب المبحوثين بنسبة 75% (يستخدمون اللغة العربية في استخدام المنصة الرقمية وذلك راجع إلى تعليمهم باللغة العربية) .

استنتجت الدراسة إلى أنه يجب توجيه الطلبة نحو إستخدام المنصة الرقمية بروغرس من النتائج المتوصل إليها ان المنصة الرقمية بروغرس محمية بشكل جيد فجميع بيانات المستخدمين بعيدة عن السرقة أو القرصنة كما توصي الدراسة إلى تطوير الحماية بشكل أفضل .

أثبتت النتائج ان هناك بعض التعقيدات التقنية الخاصة بالمنصة الرقمية بروغرس أظهرت نتائج الدراسة أن المبحوثين ينزعجون من الإعلانات أثناء تصفحهم للمنصة خاصة ان بعض الإعلانات تكون خارج نطاق العاملين بالمنصة الرقمية .

الدراسة الثانية :

دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري جامعة محد خيضر -بسكرة -انموذجا
- 2019-2020 . الوافي صليحة .

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الإشكالية التالية: كيف تساهم الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري داخل المؤسسة والتي تتمثل أهدافها في:

التعرف على مدى مساهمة التطورات التكنولوجية في تطوير أداء العاملين بالمنصة الرقمية من خلال إكتساب المعارف والمهارات تطوير الأداء الإداري والقدرات الإدارية إكتساب ثقافة التقنين في الأداء وتقبل كل نما هو جديد ومفيد زيادة الوعي واتساع الفكر لدى العاملين. تطور الإدارة الإلكترونية من فاعلية وكفاءة تطوير العمل الإداري من خلال تحقيق متطلبات الإدارة وتغيير العمل الإداري وتحسينه وتطوير استراتيجيته وتطوير الهياكل التنظيمية وزيادة الفاعلية الإدارية ودعم كفاءة التنظيم .

الكشف عن مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير إستراتيجيات العمليات الإدارية داخل المؤسسة من خلال السرعة في أداء المهام والتخطيط الإلكتروني والتنظيم المحكم القيادة والرقابة الإدارية لا زمان ولا مكان محدد للإدارة الإلكترونية في تنفيذ عملياتها في أي وقت وفي أي مكان تقوم بتنفيذ المهام. وتمثلت عينتها في 52 موظف إداري جامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية إستخدمت أداة الملاحظة والمقابلة إستمارة الإستبيان وفق المنهج الوصفي من أبرز نتائجها:

الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة من خلال:

- تنمية المهارات والخبرات لدى الإداريين والإستفادة من الخبرة العملية الإدارية في ظل تحديات الإدارة الإلكترونية.
- استقطاب اصحاب الخبرات والمهارات في مجال العمل الإلكتروني وإعداد دورات تدريبية للكادر البشري
- بناء بنية تحتية قوية للشبكات الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات للتقليل من الوقت والجهد لأن الإدارة الإلكترونية لا زمان ولا مكان لها لتنفيذ المهام والمسؤوليات.
- الإدارة الإلكترونية تحسن من فاعلية وكفاءة تطوير العمل الإداري.

• استخدام تقنيات الإعلام الرقمية والاتصالات الإلكترونية تساهم في تحقيق الكفاءة أساليب العمل الإداري.

• زيادة كفاءة العنصر البشري تؤدي إلى زيادة فعالية العمل الإداري.

• تساهم الإدارة الإلكترونية في تطوير إستراتيجيات العمليات الإدارية داخل المؤسسات من خلال: تطوير العمليات الإدارية وحل المشكلات التي تواجه العمل الإداري داخل المؤسسة.

الدراسة الثالثة:

تجدد الاتصال الإداري في ظل تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الجامعة الجزائرية - دراسة ميدانية حول عينة من متصفح الموقع الإلكتروني بجامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي - 2021/2020. عابد حمزة، نايلي حسين. تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الإشكالية التالية ما هي مظاهر تجدد الإتصال الإداري في ظل تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الجامعة الجزائرية؟

والتي تتمثل أهدافها فيما يلي

- معرفة واقع استخدام الإدارة الإلكترونية في الجامعة الجزائرية ودوافع التحول إليها
- الكشف عن الوظائف التي تؤديها تطبيقات الإدارة الإلكترونية في تنشيط الاتصال الإداري
- الكشف عن دوافع الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية في جامعة ام البواقي
- تسليط الضوء على انعكاسات الإدارة لتحصلها على المعلومات داخل جامعة ام البواقي
- تمثلت عينتها في 80 مفردة من خمس كليات من جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي
- استخدمت أداة المقابلة والإستبيان وفق المنهج الوصفي

من أبرز نتائجها:

- واقع الاتصال عبر الإدارة الإلكترونية يتمثل في مدى اعتماد هذه الأخيرة على التكنولوجيات الحديثة التي تساعدها في التواصل والقيام بالأعمال بفاعلية في أي وقت ممكن.
- كشف الدراسة عن الوظائف التي تؤديها تطبيقات الإدارة الإلكترونية في تنشيط وفعالية الإتصال الإداري للجامعة وذلك من خلال سهولة الاطلاع على الإعلانات وبرنامج

الامتحانات والنتائج وكذا تحميل المحاضرات والتطبيقات ونقل المعلومات بين مختلف المستويات.

الدراسة الرابعة:

دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق أداء العاملين في الجامعة - دراسة ميدانية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة 2021/2022. عزري أمينة تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الإشكالية التالية: ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة على أداء العاملين؟ والتي تتمثل أهميتها في:

- التعريف بمفهوم الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين.
 - تحديد متطلبات وجود الإدارة الإلكترونية في المؤسسات.
 - تحديد العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين.
- تمثلت عينتها في 32 موظف وموظفة والتي تمثل نسبة 50 (من مجتمع الدراسة).
 استخدمت أداة الإستبيان لجمع المعلومات وفق المنهج الوصفي التحليلي.
 كانت من أبرز نتائجها:

- استخدام الإدارة الإلكترونية في إنجاز المهام الإدارية للكلية يؤدي إلى السرعة في تنفيذ الأعمال والتقليل من الأخطاء.
- تتوفر الكلية على المقومات المطلوبة لتفعيل الإدارة الإلكترونية وهذا بفضل الإمكانيات المالية المعتبرة التي تتمتع بها الجامعة لا سيما من الناحية التقنية تشير خلاصة تحليل المعطيات الإحصائية إلى توفر مقومات الإدارة الإلكترونية بالكلية ان هناك قوة ارتباط إيجابي في علاقة تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالكلية.

الدراسة الخامسة

دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الخدمة العمومية دراسة حالة بلدية - جيجل-2019 موبحة خولة، دخموش عايدة. تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الإشكالية التالية:

- ما هو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الخدمة العمومية لدى العاملين في بلدية جيجل؟ وتتمثل أهدافها في الكشف عن دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال التعرف على:

- مفهوم الإدارة الإلكترونية وخصائصها وعناصرها ومبادئها.
- مفهوم الأداء الوظيفي ومحدداته ومظاهره والعوامل المؤثرة فيه.
- مفهوم تقييم الأداء وتحسينه وصعوباته.
- متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- وسائل وأدوات تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي ببلدية جيجل.

تمثلت عينتها في مجموعة مكونة 35 عامل من أصل 55 عامل من مجتمع البحث. استخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات والمقابلة وفق المنهج الوصفي. وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج تمثلت في:

الإدارة الإلكترونية هي وسيلة عصرية لتطوير أنظمة الإدارة حيث تعتمد على تكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة.

- إن استخدام الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى التغلب على العديد من المشاكل التي تعيق مسيرة العمل الإداري داخل المؤسسات مثل الوقت حواجز الزمان والمكان.

- الإدارة الإلكترونية تتوفر على العديد من العناصر التي تساعد الموظفين في أداء مهامهم كما تقلل من وظائف العمل بالطرق التقليدية.

- الإدارة الإلكترونية ساهمت بشكل كبير في إنجاز الأعمال بسرعة وتسهيل عملية الرقابة والمتابعة لإنتاج الموظفين.

- تفعيل الإدارة الإلكترونية القائمة على التقنيات الحديثة في مجال المعلومات والاتصال يعتبر حافزاً للتنمية الذاتية للموظفين.
- ضرورة تجهيز المؤسسات بالتكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال.
- التأثير الإيجابي على الجانب المعنوي للموظفين لزيادة ولائهم وتطوير قدراتهم ومهاراتهم من خلال ما توفره من فرص للاطلاع على المعلومات بشكل سهل مما يسهم في تعزيز مشاركتهم في صنع القرار.
- وجود بعض التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية حيث أظهرت النتائج عدم وجود صعوبات في استخدام أجهزة الحاسوب أو التعامل مع أنظمة الإدارة الإلكترونية من قبل مفردات العينة ولكن التحديات تكمن في التكاليف المادية العالية التي تحتاجها عملية تطوير الأنظمة.

الدراسة السادسة:

- دراسة دور الإدارة الإلكترونية في التعليم المدرسي في مدارس محافظة العاصمة بدولة الكويت. إعداد الطالبة: ابتسام فرحان علي العنترى. تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الإشكالية التالية: ما دور الإدارة الإلكترونية في التنظيم المدرسي في مدارس محافظة العاصمة الكويت من وجهة نظر معلمي تلك المدارس؟
- تتمثل أهدافها في:

- التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في التنظيم المدرسي محافظة العاصمة بدولة الكويت من وجهة نظر معلمي تلك المدارس.
- بيان الفروق في متوسطات لإستجابة أفراد عينة الدراسة نحو دور الإدارة الإلكترونية في التنظيم المدرسي في مدارس العاصمة الكويت تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص وعدد الدورات .

تمثلت عينتها في 388 معلما ومعلمة بالطريقة العشوائية البسيطة واستخدمت أداة الإستبيان. بينت الدراسة دوافع الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية بالجامعة وذلك عن طريق الموقع الإلكتروني كونه يتميز بالسرعة والتفاعل الدائم. يمكن الموقع الإلكتروني الموظفين الأساتذة وكذلك الطلبة من تسهيل تبادل المعلومات وتقديم الخدمات داخل الجامعة. تنمية المهارات والخبرات لدى الإداريين والإستفادة من الخبرة العلمية الإدارية في ظل تحديات الإدارة الإلكترونية. إستقطاب اصحاب الخبرات والمهارات في مجال العمل الإلكتروني وإعداد دورات تدريبي للإطار البشري .

2. الدراسات الأجنبية:

نستعرض فيما يلي (2) دراسات أجنبية مع التعرض إلى ذكر (5) عناوين لدراسات باللغة الإنجليزية تصب في نفس موضوع دراستنا.

الدراسة الأولى:

Deloitte Research 2000" At the Dawn of E-Government:

The Citizen as Customer"

شملت الدراسة 250 مؤسسة حكومية في خمس دول هي الولايات المتحدة الأمريكية، استراليا، كندا، نيوزيلندا والمملكة المتحدة، لدراسة رؤى الإدارات العليا في المؤسسات التي تحت البحث حول الحكومة الإلكترونية وتطلعاتهم وتوقعاتهم وخططهم لمواجهة التحولات الجذرية في مفاهيم الحكومات المعاصرة والمستقبلية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- ان الحكومات التي ادخلت مفهوم الحكومة الإلكترونية إلى أساليب عملها في خدمة المستهلكين قد نجحت في تحقيق فوائد عديدة أهمها توفير خدمات أسهل وتحقيق إنتاجية أعلى وتوفير معلومات أفضل وتقليص عدد شكاوى العاملين وتحسين الصورة الكلية للمؤسسة.

- كشفت الدراسة عن تركيز الحكومات في إستعمال التكنولوجيا على المشاركة بالمعلومات التي تعتبر عنصراً أساسياً في التوجه نحو الحكومة الإلكترونية.
- حددت الدراسة ست خطوات يجب أن تتبعها المؤسسات الحكومية في طريق تحولها إلى حكومة إلكترونية، وهذه الخطوات هي:
- توسيع المشاركة بالمعلومات وتوفيرها للمستهلكين بإستخدام التكنولوجيا المناسبة.
- تبادل المعلومات والاتصالات باتجاهين.
- تبني بوابات إلكترونية متعددة الأغراض بحيث يمكن تقديم الخدمات وتبادل الأعمال بين الأجهزة المختلفة من مصدر واحد.
- تخصيص بوابات لخدمة الأفراد وفقاً لطلباتهم.
- تجميع الخدمات التي تشترك فيها مؤسسات حكومية مختلفة في جهة موحدة بحيث تقدم للمستخدمين من مدخل واحد مشترك.
- دمج تكاملي لنظم المعلومات بين مختلف الأجهزة الحكومية.

الدراسة الثانية:

Haines and Lafleur 2008 "Information Technology Usage and Human Resource Roles and Effectiveness" VY Haines, G Lafleur

هدفت الدراسة إستكشاف الأثر المحتمل لتكنولوجيا المعلومات (TIC) على وظائف وفعالية الموارد البشرية، والتعرف على إستخدامات تكنولوجيا المعلومات من خلال تسعة مجالات واسعة (المراجعات والإستقصاءات، واستحقاقات الموظفين، التعويضات والمكافآت، والصحة والسلامة، وأداء الإدارة، والتخطيط والتطوير الوظيفي، والتوظيف والتدريب والتطوير وعلاقات الموظفين)، ومدى مشاركة الموارد البشرية في الوظائف الإستراتيجية وفعاليتها، وتعتبر هذه الدراسة أول محاولة فعلية لقياس هذا الأثر، تم عمل دراسة استقصائية على عينة شملت 556 من كبار المديرين التنفيذيين للموارد البشرية في الشركات الكندية الرائدة. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ان التوسع في إستخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات (TIC) لدعم وظائف الموارد البشرية مرتبط بأشراكهم في الوظائف الإستراتيجية واعتبارهم شريك استراتيجي وعامل محوري في عملية التغيير
- أثبتت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات (TIC) والفعالية التقنية والإستراتيجية في وظائف الموارد البشرية.

دراسات سابقة حول منصة "بروغرس" باللغة الإنجليزية:

دراسة حول فعالية إستخدام منصة بروغرس في تحسين مهارات الكتابة لدى الطلاب الجامعيين في الولايات المتحدة الأمريكية، نشرت في مجلة "Journal of Educational Computing Research" في عام 2021.

دراسة حول تأثير إستخدام منصة بروغرس في تحسين مهارات القراءة لدى الطلاب في الصفوف الثالث والرابع في استراليا، نشرت في مجلة "Computers & Education" في عام 2020

دراسة حول فعالية إستخدام منصة بروغرس في تعليم الرياضيات لدى الطلاب الجامعيين في المملكة المتحدة، نشرت في مجلة "Journal of Further and Higher Education" في عام 2019.

دراسة حول تأثير إستخدام منصة بروغرس في تحسين مهارات اللغة الإنجليزية لدى طلاب الجامعات في الصين، نشرت في مجلة "International Journal of Emerging Technologies in Learning" في عام 2018.

دراسة حول فعالية إستخدام منصة بروغرس في تحسين مهارات الكتابة لدى الطلاب في الصفوف الأول والثاني في نيوزيلندا في عام 2017 نشرت في مجلة "Computers & Education"

هناك العديد من الدراسات السابقة حول الإدارة الإلكترونية والتي تناولت موضوعات مختلفة مثل:

- تحليل فاعلية الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات الحكومية وتحقيق رضا المستخدمين.
- تقييم تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الدول النامية ودراسة عوامل النجاح والفشل.
- تحليل تأثير الإدارة الإلكترونية على الشفافية والمساءلة الحكومية.
- دراسة التحديات والصعوبات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في بعض الدول النامية.
- تحليل العوامل المؤثرة في قبول المستخدمين لتطبيقات الإدارة الإلكترونية وتحديد عوامل الجذب والرفض .

3. التعقيب على الدراسات السابقة

تتشارك معظم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في نقاط عديدة نذكر منها أداة جمع البيانات حيث اعتمدت على جمعها عن طريق توزيع إستمارة استبيان سواء كانت ورقية أو إلكترونية.

استخدمت الدراسات السابقة مناهج مختلفة في البحث، فبعضها يتفق مع الدراسة الحالية بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبعضها المنهج التجريبي، وبعضها المنهج النظري التحليلي.

اتفقت جميع الدراسات على وجود آثار إيجابية لتطبيق الإدارة الإلكترونية والحكومة الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخاصة في مجال الأداء والعمل الإداري.

تعتبر الدراسة الحالية امتدادا للدراسات السابقة، حيث تتفق مع الدراسات التي تناولت موضوع الإدارة الإلكترونية في الكشف عن مفهومها وأهدافها وعناصرها وخصائصها ووظائفها وأهميتها ومتطلباتها ومعوقاتها، وتتفق مع الدراسات التي تناولت موضوع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الكشف عن الآثار الإيجابية الناتجة عن توظيفها في المنظمات،

ولكنها تميزت بقياس أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحت سقف الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي والعمل الإداري

المقاربة النظرية:

تعني المقاربات النظرية بالأساليب والنظريات التي يستخدمها الباحثون والعلماء في دراسة الظواهر والموضوعات المختلفة. وهي تشمل مجموعة من النظريات والمفاهيم التي تستخدم لفهم وتفسير العالم والمجتمع والفرد.

1. نظرية التحول الرقمي:

نظرية التحول الرقمي هي مجموعة من النظريات والأفكار التي تتعلق بالتغيرات التي يحدثها الانتقال من العصر الصناعي إلى العصر الرقمي. وتشمل هذه التغيرات التكنولوجية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والسياسية، وتؤثر على جميع جوانب الحياة الإنسانية. وتهدف نظرية التحول الرقمي إلى فهم هذه التغيرات وتوضيح أثرها على المجتمعات والأفراد وتشير بعض النظريات إلى أن التحول الرقمي يؤدي إلى تغيرات جذرية في طبيعة الإقتصاد وطبيعة العمل، حيث يزداد استخدام التكنولوجيا في كل مجال من مجالات الحياة. كما يؤدي التحول الرقمي إلى تغيرات في طبيعة المؤسسات، حيث تظهر شركات جديدة تستخدم نماذج عمل رقمية جديدة، وتتحول المؤسسات التقليدية إلى نماذج عمل رقمية. وتشير العديد من الدراسات إلى أن التحول الرقمي يؤدي إلى تغيرات في طريقة التفكير والتعلم، حيث يتغير نمط التفكير ويصبح أكثر توجها نحو الاستخدام الإمتل للتكنولوجيا. كما يؤدي التحول الرقمي إلى تغيرات في طريقة التواصل والتفاعل بين الأفراد، حيث يزداد استخدام وسائل التواصل الإجتماعي والتطبيقات المختلفة.

بشكل عام فان نظرية التحول الرقمي تعد موضوعا شائعا في العديد من المجالات، بما في ذلك الإقتصاد والأعمال والتكنولوجيا والسياسة والثقافة. وهناك العديد من البحوث والأوراق البحثية التي تتناول هذه الموضوعات بشكل شامل. (world economic forum , 2023)

2. نظرية الإدارة العلمية

إقترنت هذه النظرة بالأمريكي فريدريك تايلور الذي كان مهندساً ميكانيكياً في شركة الفولاذ والفحم بولاية بنسلفانيا الأمريكية. وكننتيجة لملاحظاته المكثفة لأساليب العمل في ذلك الوقت أصبحت لدية قناعة بان الإنتاجية الفعلية للعامل متدنية بالمقارنة مع ما يمكن إنتاجه فباشرفي تطبيق الأسلوب العلمي في ورشة العمل، وكانت لدية رغبة جامحة في إيجاد الطريقة المثلى لأداء العمل.

إعتمدت هذه المدرسة الأسلوب العلمي في الإدارة والتنظيم، مركزة في ذلك على تصميم الوظيفة بالطريقة التي تؤدي الى تقليص الوقت والجهد للعاملين الى ادنى ما يمكن، اضافة إلى اختيار وتدريب العاملين وتحفيزهم مادياً ولقد استخدمت الإدارة العلمية هذه المداخل من أجل ترشيد ومنطقة اداء العاملين وبهذا تكون مدرسة الإدارة العلمية قد احدثت ثورة حقيقية حول موضوع الأداء ومحدداته حيث كان الانشغال الرئيسي لهذه المدرسة هو موضوعية الأداء او التقنيات التي ركزت عليها في عملية التقييم فهي معايير التقييم، اعتمدت نظام التنقيط في الوظيفة كتأكيد لإتجاهها الموضوعي وحددت المعايير التي تتطلبها الوظيفة وترجمت شروطها الى سلوكيات الى ممارسات تتعلق بالأداء. (المحاسنة، 2013، صفحة 38)

3. نظرية الحتمية التكنولوجية

الحتمية التكنولوجية: هي نظرية اختزالية تهدف إلى توفير صلة سببية بين التكنولوجيا وطبيعة المجتمع. يحاول أن يشرح لمن أو ما يمكن أن يكون له سلطة مهيمنة في الشؤون الإنسانية. تتساءل النظرية عن مدى تأثير الفكر أو الفعل البشري بالعوامل التكنولوجية. وتعتبر النظرية من النظريات الحديثة التي ظهرت نتيجة التطورات في تكنولوجيات الإعلام وأهم الإجماعي الإتصال والتي تعبر عن الدور الذي تلعبه وسائل الإعلام في الوسط الإجماعي التأثيرات الجوهرية التي كان سببها الرئيسي وسائل الإعلام وتكنولوجياتها التي غيرت نمطياً في نظام المعلومات والسلوك الإنساني.

يعتبر مارشال ماكلوهان Marshall McLuhan من أبرز الأسماء التي اشتهرت بهذه النظرية.

وتتأثر نظرية الحتمية التكنولوجية بثلاثة عوامل رئيسية وهي الفن، والعلوم، والتكنولوجيا. ويقول مؤيدو هذه النظرية ان التغييرات التي تحدث في العالم الحديث تنتج بسبب التطور التكنولوجي، وتحديدا بسبب التطورات الجديدة في الإتصالات والإعلام. (زايد، 2020/2019)

خلاصة الفصل:

يعد الجانب النظري للدراسة الخطوة والمرحلة الأساسية في أي بحث أو دراسة وهنا تم وضع الأساس في هذه الدراسة وذلك بعد تحديد وطرح الأشكال المعتمد وضع المبررات والأهداف التي تبنى عليها الدراسة أهميتها وأهدافها مع إبراز أهم المتغيرات الأساسية والمفاهيم وتدعيم الدراسات السابقة ترتبط بمتغيرات الدراسة من خلال مناقشة نتائجها والاستفادة منها مما يساعد على إثراء ومعرفة أثر استخدام المنصة الرقمية بروغرس على الأداء الوظيفي لإدارة الجامعة الجزائرية.

الفصل الثاني:

الإدارة الإلكترونية

تمهيد

أولاً: التطور التاريخي للإدارة الإلكترونية

ثانياً: سمات وعناصر الإدارة الإلكترونية

ثالثاً: أهداف ووظائف الإدارة الإلكترونية

رابعاً: متطلبات ومجالات استخدام الإدارة الإلكترونية

خامساً: مزايا ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية

خلاصة الفصل

تمهيد

برز النمط الجديد من الإدارة في ظل التنافس والتحدي امام الإدارة البيروقراطية جراء
جراء التطور السريع لتقنيات المعلومات والاتصالات حتى تحسن من جودة خدماتها.
لذلك حاولنا في هذا الفصل التطرق الى التطور التاريخي للإدارة الإلكترونية ثم سمات
الإدارة الإلكترونية، أهدافها، وظائفها، متطلباتها، مجالاتها، مزاياها ومعيقاتها.

أولاً: التطور التاريخي للإدارة الإلكترونية:

كانت بداية الإدارة الإلكترونية عند ابتكار شركة اي بي ام "IBM" في 1960 مصطلح معالج الكلمات على فعاليات طباعتها الكهربائية وكان سببه لفت الانتظار للإدارة في المكاتب الى انتاج هذه الطابعات عند ربطها مع الحاسوب واستخدام معالج الكلمات وكن دليل ذلك عندما انتجت هذه الشركة جهازا طرحت في الاسواق واطلق علي اسم الشريط الممغنط جهاز الطباعة المختار عند كتابة اي محتوى تخزن الكلمات على شريط الممغنط هذه العملية جهدا كبيرا وخاصة عندما يتطلب ارسال نفس الرسالة الى عدد كبير من المرسل اليهم وتوالى ظهور الكثير من التقنيات في المجال الاداري لتطبيقها في المؤسسات ومن هنا يتضح ان الإدارة الإلكترونية هي امتداد المدارس الادارية وجوزها مقام المختصين بتحديد مسار تاريخي طور الفكر الاداري والمدارس الادارية لأكثر من قرن بدءا من المدارس الكلاسيكية الانسانية.

في منتصف التسعينيات توجت مسيرة التطور التاريخي الإدارة الإلكترونية كما انها امتداد للتطور التكنولوجي في الإدارة الذي بدأ من الآلة بدل العامل ثم تطور حيث وصل الى الانترنت وشبكات الاعمال تمثلت بدايات الإدارة الإلكترونية في انتشار استخدام نظم الحاسوب في أنشطة الاعمال من نهاية الخمسينات والستينات فاستخدام المؤسسات والمنظمات للحاسوب سرع من انجاز الاعمال ويختصر الوقت والجهد ان للإدارة الإلكترونية مفهوم مبتكر أملتة المراحل المتقدمة من ثورة تكنولوجية المعلومات واقتصاد المعرفة المؤسسات انت سارع للانتقال الى عالم الإدارة الإلكترونية في عام 1973 استخدم مصطلح المكتب اللاورقي في الولايات المتحدة الأمريكية اشارة الى فكرة التحول الى العمل الرقمي وبعد الترويج لهذا المفهوم انطلقت شركة مايكروسوفت سنة 1996 من خلال استخدام بين الحواسيب المستخدمة في مؤسساتها وفي التسعينيات يستخدم مصطلح الإدارة الإلكترونية مع انتشار الانترنت العالمية اعتمدت لتوفير الخدمات ان التحول الى الإدارة الإلكترونية فرضته التغييرات العالمية ففكرة توظيف المعلومات من محددات النجاح اي مؤسسة تقدم العلمي والتقني اصبح فرضا لرفع جودة المخرجات فكلما دعت الى تطور الاداري نحو الإدارة الإلكترونية ويمكن التحول الإلكتروني في

عدة نقاط ضرورة التوحيد البيانات على مستوى المؤسسة ضرورة توفير البيانات المتداولة للعاملين في المؤسسة الوقوف على مفهوم معدلات قياس الأداء تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتصال نطاق العمل القرارات والتوصيات الفورية التي من شأنها احداث عدم التوازن . (اللطيف، 2022/2021، الصفحات 24-25)

ثانياً: سمات وعناصر الإدارة الإلكترونية

1. سمات الإدارة الإلكترونية:

سمات الإدارة الإلكترونية تناسب الإدارة الإلكترونية مع متطلبات القرن الحالي الذي يتميز بإلغاء المسافات والعمل على تطوير المؤسسة وزيادة فعاليتها وخفض كلفة الإجراءات الإدارية وزيادة المنافسة لضمان بقائها واستمراريتها، إذ تتحلى الإدارة الإلكترونية بمجموعة من السمات تمكنها من تحقيق تلك المتطلبات ومن أهم هذه السمات:

– إلغاء نظام الأرشيف الورقي وإستبداله بنظام الأرشيف الإلكتروني لمرونته العالي في الأداء والقدرة على تصحيح الأخطاء بسرعة عالية وتجهيز البيانات لأكثر من جهة في الوقت والمكان المحدد

– سهولة إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة للمنظمة وكأنها وحدة مركزية واحدة.

– السرعة في اتخاذ القرارات المناسبة المبنية على معلومات دقيقة ومباشرة

– إعادة النظر في الموارد البشرية المتاحة والعمل على رفع كفاءتها ومهاراتها. (العياط ج.،

2015، صفحة 57)

– تقليل كلفة الإجراءات الإدارية وما يتعلق بها من عمليات مع مراعاة الدقة والشمولية لتغطي

جميع جوانب المعاملات والعمليات الإدارية والوحدات المرتبطة بها وتقديم معلومات جيدة

لمراكز إتخاذ القرار وتسهيل تبادل المعلومات

– إلغاء عامل المكان والتخاطب مع الموظفين وإرسال الأوامر والتعليمات والإشراف على

الأداء وإقامة الندوات والمؤتمرات. (بيومي، 2013، صفحة 70)

2. عناصر الإدارة الإلكترونية

عناصر الإدارة الإلكترونية يتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية ضرورة توفير مجموعة من العناصر والتي تتمثل في:

- إدارة بلا أوراق: حيث يتكون الأرشيف الإلكتروني والبريد الإلكتروني والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية.
- إدارة بلا مكان: وتتمثل في التليفون المحمول والتليفون الدولي الجديد والمؤتمرات الإلكترونية والعمل عن بعد من خلال المؤسسات التخليية
- إدارة بلا زمان وتستر 24 ساعة متواصلة.
- إدارة بلا تنظيمات جامدة: فهي تعزل من خلال المؤسسات الشبكية و المؤسسات الذكية التي تعمل على صناعة المعرفة (حامد، الإدارة الإلكترونية الأسس النظرية والتطبيقية، 2015، صفحة 196)

ثالثا: أهداف ووظائف الإدارة الإلكترونية:

1. أهداف الإدارة الإلكترونية:

- أهداف الإدارة الإلكترونية يمكن تحديد أهداف الإدارة الإلكترونية في النقاط الآتية
- متابعة وإدارة وتنظيم الإدارات المختلفة للمؤسسة التعليمية وكأنها إدارة واحدة مركزية.
- توفير البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية.
- تخفيض معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها ببعضها.
- إدخال تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها من أجل بناء ودعم ثقافة مؤسسية تعليمية يكون لها دور إيجابي لدى كافة العاملين.
- زيادة الترابط بين الإدارة العليا والعاملين بها ،ومتابعة وإدارة كافة الموارد.
- جمع البيانات والمعلومات من المصادر الأصلية بصورة موحدة.
- التعلم وبناء المعرفة. (سالم أ.، 2021، صفحة 22)

2. وظائف الإدارة الإلكترونية

- تعتبر الإدارة الإلكترونية نمطا جديدا من الإدارة يعكس عمق التغيير الجذري الذي تحمله تطبيقات الإدارة الإلكترونية على إستراتيجياتها ووظائفها الرئيسية ومنها:
- الانتقال من منظومة المعلومات المحوسبة المستقلة إلى منظومة المعلومات المحوسبة الشبكية تعمل وتستفيد من التقنيات المتقدمة في مجال شبكات الإتصالات والتبادل الإلكتروني للبيانات.
 - الانتقال من نظم المعلومات الإدارية التقليدية إلى نظم المعلومات الإدارية الذكية. الانتقال من نظم المعالجة بالدفعات إلى نظم المعالجة التحليلية الفورية تطورا نوعيا لنظم المعالجة بالدفعات التقليدية
 - العمل من خلال الشبكات حيث تعمل الإدارة الإلكترونية في المنظمة الحديثة من خلال ربط نظام المعلومات بتقنيات الإتصالات (عطر، 2014، صفحة 88)، ويتضح ذلك من خلال:

• الرقابة الإلكترونية:

إذا كانت الرقابة التقليدية تركز في الماضي على التخطيط والتنفيذ الإدارة الإلكترونية تسمح بالمقارنة الأنية من خلال شبكة المؤسسة أو الشركة الداخلية مما يعطي إمكانية تقليص الفجوة الزمنية بين عملية اكتشاف الإنحراف أو الخطأ وعملية تصحيحه كما أنها عملية مستمرة متجددة تكشف عن الإنحراف أولا بأول من خلال تدفق المعلومات والتشبيك بين المديرين والعاملين والموردين والمستهلكين فالجميع يعمل في الوقت نفسه وهو ما يؤدي إلى زيادة تحقيق الثقة الإلكترونية والولاء الإلكتروني سواء بين العاملين والإدارة أو بين المستفيدين والإدارة. (الكريم، 2009، صفحة 31)

• التنفيذ الإلكتروني:

تشير عملية التنفيذ الإلكتروني إلى ما سمي من الأعمال ومهام تم التخطيط لها مسبقا بالإضافة إلى تنظيم تنفيذها وفقا لأسس عملية يتم متابعتها بشكل مباشر وفوري وهذا ما يميز

تنفيذ الإلكتروني عن الجوانب التقليدية في التنفيذ ضمن الإدارة الإعتيادية عملية التنفيذ يتم معرفته بصورة مباشرة وليس بعد انتهاء عملية التنفيذ . (مريم، 2015، صفحة 24)

• التوجيه:

تتفرد وظيفة التوجيه عن باقي الوظائف حيث انها ترتبط بتنفيذ العمل أو النشاط ضروري ان تمارس الإدارة مهام التوجيه للعنصر البشري في الاتجاه الذي يساعد على تحقيق الأهداف ويقصد بالتوجيه التوفيق بين نشاط الجماعة التي تعمل على تحقيق فرض مشترك التوجيه على الكيفية والأسلوب الإداري الذي يستطيع من خلاله الرئيس دفع مرؤوسيه للعمل بأقصى طاقتهم في إطار تحقيق رغباتهم وأهدافهم الشخصية وحتى يتم تحقيق وظيفة التوجيه بفعالية لابد من القيام بنشاطين مهمين أولهما إصدار الأوامر وثانيهما تحفيز العاملين وحثهم على تنفيذ الأوامر . (احجى، 2021، صفحة 12)

• التخطيط الإلكتروني:

تتجه التطورات الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والتنافسية العالية حيث أصبح التخطيط يتم بأكثر فعالية وقادرا على مواكبة مختلف المستجدات والتطورات عبر اعتماد المزايا الإلكترونية وأصبح يعرف بالتخطيط الإلكتروني الذي يعني تحديد ما يراد عمله آليا ومستقبلا بالإعتماد على تدفق معلومات هائل من داخل المؤسسة وخارجها وبتعاون مشترك بين القمة والقاعدة والإستفادة من الشبكة الإلكترونية لمواجهة متطلبات الأسواق المتغيرة الزبائن وتفضيلاتهم المحتملة طويلة الأمد ذات مرونة عالية وتجزئة واضحة وسهلة لخطط آنية وقصيرة الأمد . (مدار، 2017، صفحة 42)

يعتمد التخطيط الإلكتروني على التخطيط التقليدي في ثلاث سمات ديناميكية في اتجاه الأهداف الواسعة المرنة الآنية قصيرة الأمد القابلة للتجديد والتطوير المستمر والمتواصل انه عملية مستمرة بفضل المعلومات الرقمية دائمة التدفق انه يتجاوز فكرة تقسيم العمل التقليدية بين الإدارة وأعمال التنفيذ فجميع العاملين يمكنهم المساهمة في التخطيط الإلكتروني في كل مكان وزمان . (عيدوني كافية، 2017، صفحة 28)

رابعاً: متطلبات ومجالات استخدام الإدارة الإلكترونية:

1. متطلبات استخدام الإدارة الإلكترونية

يحتاج مشروع الإدارة الإلكترونية إلى تهيئة البيئة المناسبة لطبيعة عملة حتى يتمكن من تنفيذ المطلوب وتحقيق التفوق والنجاح أو سيؤول مصيره إلى الفشل في خسارة الوقت والمال والجهد والعودة بذلك إلى نقطة الصفر فالإدارة بيئتها تؤثر وتتأثر بكافة عناصر البيئة المحيطة بها لذلك فإن مشروع الإدارة الإلكترونية يجب أن يراعي عدة متطلبات:

- توفر البنية التحتية اذ لا بد من العمل على تطوير مختلف شبكات الإتصالات بما يتوافق مع بيئة التحول التي تستدعي شبكة واسعة ومستوعبة للكّم الهائل من الإتصالات دون إهمال تجهيزات التقنية الأخرى من معدات وأجهزة وحاسبات آلية ومحاولة توفيره واتاحته للأفراد والمؤسسات.
- توفر الوسائل الإلكترونية للإستفادة من خدمات الإدارة الإلكترونية والتي تستطيع بواسطتها التواصل معها منها أجهزة الكمبيوتر الشخصية والمحمولة والهاتف الشبكي وبقية الأجهزة التي تساعد على الإتصال بالشبكة العالمية أو الداخلية في البلد.
- توفر عدد مقبول من مزودي الخدمة بالإنترنت والحرص على كونها بأسعار معقولة لفتح المجال أكثر أمام المواطنين الإدارة الإلكترونية في أقل جهد ووقت وتكلفة.
- التدريب وبناء القدرات يكمن في تدريب الموظفين على كيفية إستخدام الحاسوب وإدارة الشبكات وقواعد معلومات والبيانات وكل المعلومات للعمل على إدارة الإدارة الإلكترونية أضف إلى ذلك ضرورة نشر ثقافة إستخدام الإدارة الإلكترونية وطرق إستخدامها للمواطنين.
- الإرادة سياسية التي تتولى تطبيق المشروع مسؤول أو لجنة تقوم بتهيئة البيئة المناسبة للعمل حيث تشرف على التطبيق وتقييم المساواة التي وصلت إليها في التنفيذ. حملة تسويقية دعائية شاملة للترويج لإستخدام الإدارة الإلكترونية إظهار إيجابياتها ومميزاتها وحثمية مشاركة المواطنين فيها وتقوم جميع وسائل الإعلام الوطنية بالمشاركة في هذه الحملة والحرص على الجانب الدعائي. (كولار، 2019، الصفحات 64-65)

2. مجالات استخدام الإدارة الإلكترونية:

- مجالات الإدارة الإلكترونية تأخذ الإدارة الإلكترونية أنماطاً مختلفة وأشكالاً متعددة تتفق مع طبيعة العمل لدى المنشأة بما يحقق أهدافها، ومن تلك الأنماط ما يلي:
- **الحكومة الإلكترونية:** ويقصد بها إدارة الشؤون العامة بواسطة وسائل إلكترونية لتحقيق أهداف مختلفة والتخلص من الأعمال الروتينية
 - **التجارة الإلكترونية:** وهي تبادل المعلومات والخدمات عبر شبكة الأنترنت لتطبيق التنمية الاقتصادية بصورة سريعة وتقصد التجارة الإلكترونية أول تطبيق الإدارة الإلكترونية.
 - **الصحة الإلكترونية:** وهي التي تقوم على توفير الإستشارات والخدمات والمعلومات الطبية إلى المرضى عبر وسائل إلكترونية
 - **التعليم الإلكتروني:** وبه يمكن إجراء المحاضرات الدراسية والإخبارات التحريرية ومناقشة الرسائل العلمية عبر شبكة الأنترنت
 - **النشر الإلكتروني:** ويمكن من خلاله متابعة الأخبار العاجلة والأخبار الاقتصادية والاجتماعية والإطلاع على آخر المؤلفات. (إبراهيم، 2010، صفحة 56)

خامساً: مزايا ومعيقات تطبيق الإدارة الإلكترونية

1. مزايا الإدارة الإلكترونية: من بين مزايا الإدارة الإلكترونية:

- تعتبر الإدارة الإلكترونية آلية لرفع أداء وكفاءة الإدارة والتي تتميز عن الإدارة التقليدية في كيفية أدائها لمختلف المهام الإدارية بأقل جهد وتكلفة بواسطة إستخدامها لمختلف البرمجيات وتقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة تطويرها وزيادة كفاءتها .
- ومن أهم مزايا الإدارة الإلكترونية:

- إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة وكأنها وحدة مركزية.
- دعم عمل بحديث اتخاذ القرار في نقاط العمل المختلفة في المنظمة.
- تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة ومركزية.

- تقليص معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها مع بعضها البعض وتقليل النفقات في متابعة عمليات الإدارة المختلفة.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات بشكل إيجابي وكفؤ وبناء ثقة العاملين بذلك. (جواب، 2014، الصفحات 181-182)

2. معوقات وعراقيل تطبيق الإدارة الإلكترونية:

يواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية مجموعة من التحديات نظراً لتنوع بيئة عملها لذلك وجب على المسؤولين التمتع بفكر شامل عند دراسة مشروع الإدارة الإلكترونية كل المتغيرات التي تعيق تنفيذ إستراتيجية الإدارة الإلكترونية ومن تلك المعوقات التي تصاحب الإدارة الإلكترونية ما يلي:

- الرؤية الضبابية للإدارة الإلكترونية وعدم إستيعاب أهدافها.
- عدم وجود أنظمة وتشريعات أمنية والتساهل في تطبيقها.
- قلة الموارد المالية وصعوبة توفير السيولة النقدية.
- التمسك بالمركزية وعدم الرضا بتغيير الإداري.
- النظرة السلبية لمفهوم الإدارة الإلكترونية من حيث تقليلها للعنصر البشري.
- وجود الفجوة الرقمية بين الناس المتخصصين في مجال التقنية واخرين لا يفقهون شيئاً من إيجابياتها.
- أمن المعلومات هو تأمين الحماية من المخاطر التي تهدد المعلومات والأجهزة وتشريع الأنظمة وسن قوانين السلامة ووصول المعلومات للمستفيدين.
- مقاومة هائلة للتغيير من قبل الموظفين الحكوميين الذين يخشون على عملهم المستقبلي بعد تبسيط الإجراءات وتنظيم العمليات الحكومية. (أحمد، 2009، الصفحات 73-74)

خلاصة الفصل:

تعد الإدارة الإلكترونية من أبرز التطبيقات الإدارية الحديثة التي ظهرت في الوقت الحالي مرتبطة بثورة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة لذا أخذت الدول والمؤسسات تتنافس في تطبيق هذه التقنية الحديثة وبالرغم من الاهتمام التي أولته بعض الجامعات بقطاع تقنية المعلومات إلا أن بعض مؤسسات التعليم العالي لم تصل بعد إلى المستويات المنشودة في هذا المجال. إن الإدارة الإلكترونية تستحوذ على اهتمام مختلف المستويات الإدارية في الجامعات من أجل الرقي والوصول إلى أعلى المراتب الأكاديمية.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

تمهيد

أولاً: أهمية وعناصر الأداء الوظيفي

ثانياً: أنواع الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه

ثالثاً: آليات تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات

رابعاً: معدلات الأداء (النتائج)

خامساً: تقييم الأداء من منظور الإدارة بالأهداف

خلاصة الفصل

تمهيد

يشير الأداء الوظيفي إلى القدرة على تنفيذ المهام والواجبات المطلوبة بكفاءة وفعالية. يتم قياس الأداء الوظيفي عادةً من خلال معايير محددة تتضمن الإنتاجية، الجودة، الحضور والانصراف، والتعاون، والابتكار، والقدرة على التعلم وغيرها من المؤشرات. تعتبر إدارة الأداء الوظيفي أحد أهم الممارسات التي تستخدمها المؤسسات لتحقيق أهدافها. فهي تساعد في تحديد مستوى أداء كل موظف وإعطائهم ردود فعل ذات صلة بهذا الأمر. كما تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في أداء الموظف وتقديم التوجيهات اللازمة لتحسين هذا الأداء.

وقد حاولنا التطرق في هذا الفصل إلى أهمية الأداء الوظيفي، عناصر الأداء الوظيفي، معايير، آليات تعزيزه في المؤسسات، وتقييم الأداء الوظيفي من منظور الإدارة بالأهداف.

أولاً: أهمية ومعايير وعناصر الأداء الوظيفي:

1. أهمية الأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء الوظيفي عنصراً حيوياً في كل عملية لأنه مرتبط بالعنصر البشري الذي يدير العملية ويحول المواد الخام إلى موارد مصنعة ذات قيمة مادية ولهذا يمكن القول بأن الأداء الوظيفي له أهمية كبيرة داخل المؤسسة التي تحاول تحقيق النجاح والتقدم انطلاقاً من أن الأداء هو الناتج المرتفع واضحاً لنجاح المؤسسة إلى ارتباطه بانتقال المؤسسة من مرحلة إلى مرحلة أخرى من خلال مراحل تطورها كما يعتبر من المرتكزات الأساسية لوجود المنظمة ويتضح ذلك من خلال مناقشة الأداء في إطار ثلاثة أبعاد رئيسية نظرياً وتجريبياً وإدارياً فمن الناحية التجريبية فإن أهمية الأداء خلال استخدام أغلب الدراسات وبحوث الإدارة الاستراتيجية للأداء أما إدارياً فإنها تظهر وضوحاً من خلال حجم الاهتمام الكبير المتميز الثقافة التنظيمية من قبل إدارة المنظمات بالأداء. (رغيس، 2020، صفحة 73)

2. معايير الأداء الوظيفي:

يتم وضع معايير أداء دقيقة وناجحة من خلال عدة طرق أهمها:

- ثقافة العصف الذهني والتفكير الإبداعي
- ترتيب الأولويات حسب أهميتها ودرجة صعوبتها
- استخدام عناصر الجودة والكمية والوقت والعملية في صياغة المهام وتحديد طرق قياسه
- مراجعة معايير الأداء السابقة المستخدمة في العمل على تقسيم مدى فائدتها في قياس أداء العمل.
- مناقشة المعايير مع المديرين وتتمثل معايير الأداء دستوراً أو القانون الداخلي المتفق عليه بين المدير والموظف حين توضح الكيفية التي يتمكن من خلالها من الوصول إلى أفضل أداء. (شقوع، 2015، الصفحات 62-63)

3. عناصر الأداء الوظيفي

- وتشمل الخصائص والسمات والمهارات والمؤهلات التي يتحلى بها العامل في عمله وسلوكه حتى يستطيع إكمال عمله بنجاح ويتبين ذلك من خلال العناصر الآتي:
- **عناصر شخصية:** تتعلق بشخصية العامل والقدرات والاهتمامات... كل هذه العناصر بصفات الشخصية للعامل وهي عناصر صعبة القياس لأنها مجردة غير محسوسة ولا يمكننا هو ملاحظاتها بسهولة
 - **عناصر أدائية:** وهي سلوك وممارسات العامل أثناء القيام بالوظيفة، عناصر يمكن ملاحظتها وقياسها كالقدرة على إتخاذ القرارات واحترام مواعيد العمل الرسمية وحل المشكلات والتفويض وغيرها كالتخطيط والعلاقات الشخصية القيادة الحضور تحديد الأولويات المعاملات الإدارية (المحاسنة، إبراهيم محمد، 2013، صفحة 128).

ثانيا: أنواع الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه:

لتجسيد أنواع الأداء يفترض اختيار معايير التقسيم ويمكن عرضها فيما يلي:

1. **حسب معيار الشمولية:** يقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى نوعين كما يلي:
 - أ. **الأداء الكلي:** ويتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو المنظمة الفرعية في تحقيقها ولا يمكن ان بنسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر وهذا يعني قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الرئيسية بأدنى تكاليف ممكنة ومثال ذلك الأهداف الرئيسية الربحية التي لا يمكن لقسم أو وظيفة وحدها تحقيق ذلك بل تتطلب تضافر جميع المصالح أو الوظائف.
 - ب. **الأداء الجزئي:** وهو الأداء الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف أنواع المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المنظمة حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي مثلا إلى أداء وظيفة المالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التمويل، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق.

2. حسب معيار المصدر:

وفق هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين كما يلي:

أ. **الأداء الداخلي:** كما يطلق عليه أيضا أداء الوحدة اي أنه ينتج بفضل ما تملكه المنظمة من موارد على أساس التوليفة الآتية:

- الأداء البشري: وهو أداء أفراد المنظمة الذين يمكن اعتباره مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
- الأداء التقني: ويتمثل على قدرة المنظمة على استغلال مستثمراتها بشكل فعال.
- الأداء المالي: ويكمن في فعالية استخدام الوسائل المالية المتاحة.

ب. الأداء الخارجي:

وهو الأداء الناتج عن التغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمنظمة فهي ليست لها علاقة في إحداثها بل المحيط الخارجي الذي يولده فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة كارتفاع رقم الأعمال، ارتفاع القيمة المضافة مقارنة بالنسبة الماضية نتيجة انخفاض أسعار المواد واللوازم والخدمات نتيجة هذه التغيرات التي تنعكس على الأداء بالإيجاب أو السلب، ويفرض هذا النوع من الأداء على المؤسسة تحليل نتائجها.

3. حسب معيار الطبيعة:

يمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعيار إلى ما يلي:

أ. **الأداء الاقتصادي:** يعتبر الأداء الاقتصادي المهمة الأساسية التي تسعى المنظمات الاقتصادية إلى بلوغها ويتمثل في الفوائض الاقتصادية التي تجنيها المنظمة من وراء تعظيم نتائجها (الإنتاج، الربح، القيمة المضافة، رقم الأعمال، حصة السوق، المردودية...)، وتدني استخدام مواردها (رأس المال، العمل، المواد الأولية، التكنولوجيا...).

ب. **الأداء الاجتماعي:** تعد الأهداف الاجتماعية التي ترسمها المنظمة أثناء عملية التخطيط كانت قبل ذلك قيودا أو شروطا فرضها عليها أفراد المنظمة وأفراد المجتمع الخارجي

وتحقيق هذه الأهداف يجب أن يتزامن مع تحقيق الأهداف الأخرى وخاصة الاقتصادية منها فلا يتحقق الأداء الاقتصادي إلا بتحقق الأداء الاجتماعي.

ج. **الأداء التكنولوجي:** يكون للمؤسسة أداء تكنولوجيا عندما تكون قد حددت أثناء التخطيط أهدافا تكنولوجية للسيطرة على المجال التكنولوجي وفي أغلب الاحيان تكون الأهداف تكنولوجية أهدافا استراتيجية نظرا لأهمية التكنولوجية.

د. **الأداء السياسي:** يتجسد الأداء السياسي في بلوغ المنظمة لأهدافها السياسية التي قد تحصل بها على مزايا متنوعة. (المنعم، 2020 - 2021، صفحة 31، 32)

4. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

تتعدد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، ومن أهمها:

أ. **عوامل إدارية تنظيمية:** تتلخص في النقاط التالية:

- ✓ غياب المناخ المناسب الداعم للعمل والإنتاجية في المؤسسة،
- ✓ حدوث صراعات بين الموظفين ورؤسائهم، وبين الموظفين وأنفسهم،
- ✓ عدم تحديد المهام الوظيفية بدقة،
- ✓ الإشراف السيئ،
- ✓ النقص في التدريب،
- ✓ عدم تحديد واجبات الموظف،

✓ نقص الموارد المادية والظروف المناسبة للعمل

ب. **عوامل بيئية خارجية:** تتلخص في النقاط التالية:

✓ الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع.

✓ الأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل.

✓ التشريعات الحكومية.

✓ سياسات النقابات.

✓ الاضطراب السياسي.

ج. عوامل تتعلق بالموظف: وتتلخص في النقاط التالية:

✓ نقص في رغبته ودافعيه.

✓ ضعف في شخصيته أو قصور في قدراته العقلية.

✓ تغيب مستمر عن العمال (المنعم، 2020 - 2021، صفحة 29).

ثالثا: آليات تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات

1. برامج المكافآت والتقدير: تعتبر المحفزات المادية والمعنوية المكافآت حتى يشعر الفرد

داخل المؤسسة أنه محل اهتمام ويساعد على تحقيق الاهداف ترفع الروح المعنوية للفرد وبالتالي استمراره في الأداء العالي.

2. خطط التنمية الشخصية: تستخدم لتحديد الاحتياجات التدريبية المستمر علي الانسب

استخداما في قطاع الخدمات الصحية من خلال دورات تدريبية محددة مثلا الممرضين بهدف الارتقاء بمهنة التمريض وتفعيل دورها الريادي في تقديم مستوى عالي من الرعاية الصحية الشاملة.

3. تحديد مؤشرات تطور الأهداف: يعد من الأفضل دائما وضع أهداف محددة جيدا بغض

النظر عن مدى طموحها أهداف الواقعية لأنها تثبط عزيمة الموظفين ويجب ان لا تكون هذه الأهداف مستحيلة. (نعيرات، 2022، الصفحات 23-24).

رابعا: معدلات الأداء (النتائج)

وتتعلق معلات الأداء بالنتائج المحققة من طرق العامل على مستوى الوظيفة، ويتم تقييم

نتائج الأداء من خلال الإستناد الى أربعة عوامل أساسية:

✓ الكمية: وتشير الى حجم الإنجاز الحالي مقارنة بالإنجاز المتوقع في مرحلة التخطيط للأداء.

✓ النوعية: وتشير الى نوعية العمل المنجز مقارنة مع النوعية المرغوبة إضافة إلى العلاقة الكمية والنوعية.

✓ الوقت: ويتعلق بانجاز العامل للعمل المطلوب في الوقت المحدد واذا حدث تأخير في الإنجاز يتم تحديد أسباب التأخير.

✓ التكلفة: وتشير الى معرفة كلفة تحقيق النتائج او الأهداف و مقارنة التكلفة الفعلية مع التكلفة المتوقعة لمعرفة مدى الإختلاف الناتج بينهما. (المحاسنة، 2013، صفحة 129)

خامسا: تقييم الأداء من منظور الإدارة بالأهداف:

هو عملية تقييم تنظيمية تستخدم لقياس أداء العاملين في المؤسسة من خلال وضع أهداف محددة للعاملين، ثم متابعة تحقيق هذه الأهداف بشكل منتظم. وهذا النهج يعتمد على الافتراض بأن تحديد الأهداف يمكن أن يحفز العاملين للعمل بجدية اكبر وتحسين ادائهم. يمكن تقسيم هذه العملية إلى عدة خطوات، وتشمل:

1. وضع الأهداف: يتم في هذه الخطوة تحديد الأهداف المراد تحقيقها وتحديدتها بشكل دقيق وواضح. يجب أن تكون الأهداف مرتبطة بروية وأهداف المؤسسة وان تكون قابلة للقياس والتحقق.

2. تحديد المعايير: يتم تحديد المعايير التي سيتم قياس الأداء عليها، وهذا يمكن أن يشمل المعايير النوعية والكمية.

3. تقييم الأداء: يتم تقييم أداء الموظفين باستخدام المعايير التي تم تحديدها في الخطوة السابقة. يمكن أن يشمل هذا تقييم الأداء الفردي والجماعي.

4. توفير الملاحظات: بعد التقييم، يتم تزويد الموظفين بملاحظات حول ادائهم، بما في ذلك نقاط القوة ونقاط التحسين. يمكن استخدام هذه الملاحظات لتوجيه الموظفين لتحسين ادائهم.

5. تحديد الإجراءات التصحيحية: يمكن أن يؤدي تقييم الأداء إلى تحديد إجراءات تصحيحية، مثل التدريب أو التطوير المهني أو الإعادة التوجيه.

6. التقييم الدوري: يتم تكرار هذه العملية بشكل دوري لتحديث الأهداف الخاصة بالمؤسسة.

(المرجع السابق، صفحة 132)

خلاصة الفصل

يعتبر الأداء الوظيفي في الوقت الحاضر مقياس لقدرة الفرد على أداء عمله ومجهوداته التي يذلها لتحقيق أهداف المؤسسة، كالمساهمة في إحداث التغيير وتنمية القدرات والمواهب حتى تكون عملية تقييم الأداء ضرورة لا بد منها للحكم على الفرد، ومحاولة تحسين أدائه وتحفيزه للوصول إلى المستويات العالية منها.

الفصل الرابع:

الإدارة الإلكترونية للجامعة

تمهيد

أولاً: نبذة تاريخية عن الجامعة الجزائرية

ثانياً: تطبيقات مشروع الجزائر الإلكترونية على مستوى قطاع التعليم العالي والبحث العلمي:

ثالثاً: تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة الجزائرية:

رابعاً: دور الإدارة الإلكترونية في تجديد الإتصال الإداري في المؤسسة الجامعية

خامساً: تحديات الإدارة الإلكترونية للجامعة الجزائرية

خلاصة الفصل



تمهيد

تعتبر الإدارة الإلكترونية من الأهداف الرئيسية للحكومات في العالم، وتهدف إلى توفير خدمات حكومية أكثر فاعلية وكفاءة للمواطنين. وفي الجزائر، بدأت الجامعات في تبني هذه التقنيات لتحسين عملياتها الإدارية وتقديم خدمات أفضل للطلاب والعاملين فيها إذ تستخدم الجامعات الإدارة الإلكترونية لإدارة جوانب مختلفة من عملية التعليم، بما في ذلك التسجيل والقبول والتقويم والإشراف على المشاريع والأطروحات. كما تستخدم أيضاً في إدارة الموظفين والرواتب والأنشطة الأخرى ذات الصلة بالجامعة. وتساعد على تحسين كفاءتها وتقديم خدمات محسنة للطلاب والعاملين فيها.

تطرقنا في هذا الفصل إلى تطبيقات مشروع الجزائر الإلكترونية على مستوى قطاع التعليم العالي البحث العلم، تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة الجزائرية، ثم دور الإدارة الإلكترونية في تجديد الاتصال الإداري في الجامعة الجزائرية، وأخيرا التحديات التي تواجهها.

أولاً: نبذة تاريخية عن الجامعة الجزائرية

تعد الجامعة الجزائرية واحدة من اقدم الجامعات في افريقيا، حيث تأسست في العام 1909م باسم "كلية العلوم" في العاصمة الجزائر، وكانت تخصصها الأساسي في البداية هو تدريس العلوم الطبيعية والرياضيات، ومنذ ذلك الحين وحتى اليوم، شهدت الجامعة الجزائرية عدة مراحل من التطور والتوسع، حيث تم تأسيس العديد من الكليات والمعاهد والمدارس العليا في مختلف المجالات الأكاديمية. وفي عام 1962م، بعد استقلال الجزائر، تم تحويل كلية العلوم إلى جامعة الجزائر، وتم انشاء عدة جامعات أخرى في مدن جزائرية أخرى. وتشتهر الجامعة الجزائرية بتخصصاتها المتنوعة والشاملة في مختلف المجالات الأكاديمية، وتستقطب العديد من الطلاب من الجزائر والدول العربية والإفريقية الأخرى. وقد شهدت الجامعة الجزائرية عدة إنجازات وتقدم في السنوات الأخيرة، وتسعى إلى مواكبة التحديات الحديثة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي

عدد الجامعات والمراكز الجامعية و المدارس العليا في الجزائر حسب اخر الإحصائيات المتاحة، يوجد حاليًا حوالي 129 جامعة ومؤسسة تعليمية عالية في الجزائر. كما يوجد أيضا العديد من المعاهد التقنية والكليات التقنية والمدارس العليا الأخرى. ومن المتوقع ان يزداد هذا العدد مع توسع النظام التعليمي في البلاد والإهتمام بتحسين جودة التعليم العالي (mesrs.dz)

1. الإدارة الجامعية في الجزائر بين الماضي والحاضر:

كانت الإدارة الجامعية في الجزائر تخضع لنظام الإدارة الفرنسي، وذلك حتى استقلال الجزائر في عام 1962. ومن ثم، بدأت الجزائر في تطوير نظامها الجامعي الخاص بها، وأصبحت الجزائر تمتلك اليوم نظاما جامعياً ذاتياً يعتمد على القواعد واللوائح الخاصة بها. في الحاضر، تتمتع الجزائر بنظام جامعي يضم العديد من الجامعات والمؤسسات التعليمية، ويقوم بإدارتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وتوفر الجامعات الجزائرية مجموعة واسعة من البرامج الأكاديمية والبحوث العلمية في مجالات مختلفة، بما في ذلك الطب، الهندسة، العلوم الإنسانية والاجتماعية، والعلوم الطبيعية. مع ذلك، لا تزال الإدارة الجامعية في الجزائر تواجه

العديد من التحديات، ومنها تحسين جودة التعليم وتوفير البنية التحتية اللازمة للطلاب والباحثين. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، تعمل الحكومة الجزائرية بجد لتطوير الجامعات وتحديث الإدارة الجامعية، بما في ذلك تحسين جودة المناهج الدراسية والاهتمام بتطوير الكوادر الأكاديمية والإدارية.

ثانياً: تطبيقات مشروع الجزائر الإلكترونية على مستوى قطاع التعليم العالي والبحث العلمي:

عملت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على تقديم نموذج إداري للارتقاء بأداء هذا القطاع بالارتكاز على تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

من أهم المشاريع التي طبقت في هذا المجال المشروع غسان للجنة الأوروبية الذي يهدف لدعم مشروع الجامعة الافتراضية والارتقاء بمستوى جامعات البحر المتوسط من خلال انتشار روابط الشبكية بينها بهدف تطوير نظام التعليم عن بعد الذي يعزز بفضل الممون LEEPAD الذي يقوم بدور هام في التغطية الشبكية وضمن التوجه نحو انفتاح الشبكة على الزبائن ومؤسسات التكوين، أصبح التحول نحو الإدارة الإلكترونية وتوفير فرص النجاح بطرق عمل الجامعة مطلباً ضرورياً تمليه ظروف الواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي للشعوب المتحضرة، وقد تم الاعتماد على شبكة الأنترنت لدى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في مختلف المجالات إذ تتوفر معظم الجامعات على التغطية الكاملة من طرف الشبكة وهذا تماشياً مع هذا القطاع الملحة إلى مواكبة التطور التقني والتكنولوجي وبالتالي البحث عن أساليب تطوير هذا القطاع في ظل المفاهيم ومداخل جديده لتحسين نوعيه خدماته. (المرجع، السابق 2019، صفحة 59)

ثالثاً: تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة الجزائرية:

قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي سنة 1998 بوضع القانون رقم 11/98 المؤرخ في 22 أوت 1998 المتعلق بالقانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998 وبموجبه تم ربط كل الجامعات والمراكز الجامعية المنتشرة عبر التراب الوطني بشبكة وطنية واحدة تخدم نظام التعليم العالي.

1. خدمات الإدارة الإلكترونية الموفرة للأساتذة:

- الإستعلام عن كافة النشاطات والمحاضرات عن طريق الموقع الإلكتروني للجامعة.
- إرسال وإستقبال المقالات والأبحاث العلمية للمجلات الجامعية المحكمة عن طريق الانترنت
- إنتاج علمي عن طريق الانترنت.
- إمكانية تقييم الإنتاجات العلمية عن طريق الأنترنت.
- تقييم مذكرات الماستر ورسائل الماجستير والدكتوراه إلكترونيا مع إمكانية حضور جلسات المناقشة عن بعد.
- توفير دليل الجامعة والكليات ودليل البوابات الإلكترونية للخدمات الإلكترونية.

2. خدمات الإدارة الإلكترونية الموفرة للطلبة:

- التسجيلات الجامعية حيث توفر الجامعة الجزائرية خدمات إلكترونية عامه لفائدة الطلبة حاملي شهاده البكالوريا وتمنحهم الفرصة للاستفادة من خدمات التسجيل الأولي عن طريق الانترنت بملء بطاقة الرغبات في شكل استمارة إلكترونية.
- خدمات إلكترونية عامة: يمكن للطلاب من الاطلاع على شروط الاستفادة من الخدمات الجامعية متمثلة في المنحة والإطعام والنقل إضافة الى الخدمات التي توفرها بوابات الجامعات والمراكز الجامعية. (خرشي، 2020/2019-2021/202، الصفحات 63-64)ظ

رابعا: دور الإدارة الإلكترونية في تجديد الإتصال الإداري في المؤسسة الجامعية

1. **مكانة الاتصال الإداري في الجامعة:** أصبح الاتصال يشكل أحد الاهتمامات السياسية داخل المؤسسة ويمثل دوما للتحكم فيها حيث يعتبر أداة للتواصل والتبليغ وتوحيد الأفكار وتنظيم النسق بين الأفراد العاملين داخل إدارة المؤسسات في حين تعتمد على موارد بشرية ومادية يمكن استخدامها بأكثر من أسلوب تختار أفضل الطرق على عملية الإتصال المستمر لتحقيق أهدافها.

يعتبر الاتصال الإداري جوهر أي مؤسسة وتعتبر المؤسسة الجامعية من بين أكثر المؤسسات التعليمية الخدماتية التي تعتمد عليه كمحرك أساسي وبالتالي تزداد أهميته ومكانته داخل الجامعة نظرا للدور الحيوي الذي تقوم به في تحقيق المتطلبات وتحسين الأداء وتقييمه.

2. دور الإتصال الإداري في المؤسسة الجامعية: يلعب الإتصال الإداري دورا مهما في المؤسسة الجامعية المعلومات اللازمة ويرتبط نجاح أو فشل الجامعة بنجاح عمليات الإتصال بها وتكون بذلك أكثر مصداقية.

ويهدف الإتصال الإداري إلى التأثير والتزويد بالمعلومات والأخبار أي توصيل التوجيهات والقرارات وهو دورها الرئيسي.

إن الإتصال الإداري يقوم بتعزيز مكانة المؤسسة الجامعية من خلال ساهمته في إنشاء علاقات بين الموظفين وتفعيل العلاقات العلمية بينهم داخل الإدارة.

3. مدى فعالية الإدارة الإلكترونية في تنشيط الإتصال الإداري داخل المؤسسة الجامعية :

لا يمكن لأي مؤسسة أن تحقق أهدافها دون وجود شبكة إتصالية إدارية خاصة بها.

وعرفت المؤسسات العديد من التغيرات التكنولوجية من مظاهرها الإدارة الإلكترونية التي جاءت كرد فعل لإستخدام تطبيقات الحاسب الآلي في مجال الخدمات العمومية لتطوير العمل التقليدية إلى طرق أكثر فاعلية . (نايلي، 2020، الصفحات 48-49)

خامسا: تحديات الإدارة الإلكترونية للجامعة الجزائرية

تعد الإدارة الإلكترونية من المفاهيم الحديثة التي تهدف إلى تحسين وتطوير الخدمات الإدارية في المؤسسات والجامعات، وتقليل حجم الأعباء الإدارية على الموظفين والطلاب، وزيادة سرعة إنجاز المهام. ومع ذلك، فإن هذا التحول يواجه بعض التحديات في الجامعة الجزائرية، بما في ذلك:

1. قلة الوعي التقني:

يعاني بعض الموظفين والطلاب في الجامعة الجزائرية من قلة الوعي التقني، مما يصعب عليهم استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية بشكل فعال. ومن أجل حل هذه المشكلة، يجب على الجامعات توفير دورات تدريبية للموظفين والطلاب لتحسين مستوى وعيهم التقني.

2. ضعف البنية التحتية:

تواجه الجامعات في الجزائر صعوبة في تحديث البنية التحتية اللازمة لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية، مما يؤثر على جودة وسرعة الخدمات المقدمة. ولحل هذه المشكلة، يجب على الجامعات تخصيص ميزانية كافية لتحديث البنية التحتية، والعمل على تطويرها بشكل مستمر.

3. قضايا الأمن والخصوصية:

تشكل قضايا الأمن والخصوصية تحديًا كبيرًا في تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية في الجامعات، حيث يجب ضمان حماية بيانات الموظفين والطلاب من التسريب والاختراق. ولحل هذه المشكلة، يجب على الجامعات اتخاذ إجراءات أمنية صارمة لحماية بياناتها والعمل على تحديث هذه الإجراءات بشكل دوري. (univ-alger3.dz)

تعد الإدارة الإلكترونية للجامعة الجزائرية أحد أهم المبادرات التي اتخذتها الحكومة الجزائرية لتحسين جودة التعليم في البلاد. حيث تساعد هذه المبادرة على تقليل الوقت والجهد المطلوب لإنجاز المهام الإدارية، كما تزيد من فاعلية عملية التواصل بين جميع أفراد المؤسسة التعليمية. وتستخدم الجامعات الجزائرية العديد من التطبيقات والأنظمة الإلكترونية لتحسين عملياتها الإدارية، ومن بين هذه التطبيقات نذكر:

– نظام إدارة الجامعة الإلكترونية: وهو نظام يستخدم لإدارة جميع العمليات الإدارية في الجامعة، بدءًا من تسجيل الطلاب وانتهاءً بتخرجهم.

- نظام إدارة المقررات: وهو نظام يستخدم لإدارة المقررات المقدمة في الجامعة، بما في ذلك تسجيل المقررات وتحديثها وتحديثها.
- نظام إدارة المكتبات: وهو نظام يستخدم لإدارة مكتبات الجامعة، بما في ذلك تحديث قوائم الكتب والمواد المتاحة وإصدار بطاقات العضوية. بشكل عام، تساعد الإدارة الإلكترونية على تحسين كفاءة وفاعلية عمليات إدارة الجامعة، وتسهل على الطلاب والموظفين الوصول إلى الخدمات التي يحتاجون إليها بسرعة وسهولة.

خلاصة الفصل:

الإدارة الإلكترونية في الجامعة الجزائرية هي استخدام التكنولوجيا والإنترنت لتحسين وتسهيل العمليات الإدارية في الجامعة. وتشمل ذلك إدارة الموارد البشرية، والمالية، والأكاديمية وتنظيمات الطلابية، وغيرها من المجالات تهدف الإدارة الإلكترونية في الجامعة الجزائرية إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للطلاب والعاملين في الجامعة، كما تهدف إلى زيادة كفاءة العمليات الإدارية وتحسين التواصل بين جميع أفراد المؤسسة.

الفصل الخامس:

الإطار الميداني لإنجاز الدراسة

تمهيد

جامعة 8 ماي 1945 قالمة النشأة والتأسيس:

الهيكل التنظيمي لجامعة 8 ماي 1945 قالمة

المنهج المعتمد في إنجاز الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

طرق تجميع وتحليل البيانات

صعوبات الدراسة

النتائج العامة للدراسة

التوصيات والإقتراحات:

تمهيد

يشمل الإطار الميداني تحديد المنهجية المتبعة في إنجاز الدراسة والأدوات المستعملة في جمع البيانات وكذلك تحليل هذه البيانات بطرق إحصائية مختلفة وتجنب الإنحراف عن موضوع البحث.

الإطار الميداني لإنجاز دراسة هو عبارة عن مجموعة من الخطوات والإجراءات التي يتم اتباعها لضمان تنفيذ دراسة متكاملة وشاملة. ويتكون من عدة مراحل، بدءًا من تحديد المشكلة وصولًا إلى تحليل البيانات وتقديم النتائج.

بعد جمع البيانات، يتم تحليلها باستخدام أساليب إحصائية مناسبة. يجب أن يتم تفسير النتائج بشكل دقيق وشامل، وتقديمها بطريقة سهلة الفهم للجمهور المستهدف. في النهاية، يعد الإطار الميداني لإنجاز دراسة أساسًا هامًا لضمان تنفيذ دراسة موثوقة وذات مصداقية عالية.

جامعة 8 ماي 1945 قالمة النشأة والتأسيس:

تأسست جامعة 8 ماي 1945 قالمة في الجزائر عام 1986، وذلك بعد تقسيم جامعة قسنطينة إلى ثلاثة جامعات مستقلة. وتقع الجامعة في مدينة قالمة في وسط شرق الجزائر، وتحمل اسم تاريخي مشهور في تاريخ الجزائر الحديث توجد الجامعة في قالمة في الجزائر، على بعد 500 كيلومتر شرق الجزائر العاصمة. وهي مؤسسة متعددة التخصصات بإجمالي (25393) طالب للعام الدراسي 2022/2021، 28 قسماً، 7 كليات، 71 تخصص ماستير، و 61 تخصص ليسانس، و 851 محاضراً دائماً، و 800 موظفاً و 23 مختبراً بحثياً.

”مركز نظم المعلومات والتعليم الإلكتروني“ توظيف عدد كبير من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لاتاحة مشاركة الوصول إلى الأنترنت لجميع المستخدمين لدى الجامعة العديد من اتفاقيات التعاون مع مؤسسات اعمال وصناعة محلية و وطنية. كما أن الجامعة تقيم عددا من اتفاقيات التعاون و الشراكة مع مؤسسات تعليم عالي في دول الإتحاد الأوروبي.

تشارك جامعة 8 ماي 1945 في مشروع جديد مع AUF في مجال المختبرات عن بعد بعنوان: “ReLaTraPE Réseau Laboratoire de Travaux Pratiques d’Electronique” والذي يهدف إلى بناء مختبر الكتروني عن بعد في الجامعة.

في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المجتمعات في العالم، أصبحت الإدارة الإلكترونية هي الطريقة المثلى لتحسين الأداء الوظيفي والمساهمة في تحسين عمليات الإدارة وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسات. (elwatan.com, 2023)

الهيكل التنظيمي لجامعة 8 ماي 1945 قالمة

- رئاسة الجامعة
- مجلس أمناء الجامعة
- المجلس العلمي للجامعة
- اللجنة المحلية للأخلاقيات والسلوك المهني
- المكتبة المركزية

- نائب الرئيس
- وكالة الجامعة للدراسات العليا والتمكين الجامعي والبحث العلمي والتدريب بعد التخرج
- وكالة الجامعة للتعليم العالي في المرحلة الجامعية والدراسات العليا والتعليم المستمر والدبلومات والتدريب للدراسات العليا
- وكالة العلاقات الخارجية التعاون والإتصالات والفعاليات العلمية.
- وكالة الجامعة للتطوير والبصيرة والتوجيه.
- الأمانة العامة
- تحت توجية الموظفين
- تحت قسم المالية والمحاسبة
- تحت الاتجاه العام
- تحت اشراف الأنشطة العلمية الثقافية والرياضية
- الخدمات المشتركة
- مركز تعليم اللغة المكثفة
- المركز المشترك للشبكات ونظم المعلومات والإتصالات
- فرع النشر الجامعي
- وحدات الطب الوقائي
- مرصد العلاقات ومراقبة تكامل الخريجين
- كليات العلوم والتكنولوجيا
- كلية الرياضيات وعلوم الحاسب وعلوم المواد
- كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض والكون
- كلية الإقتصاد والعلوم التجارية والإدارية
- كلية الحقوق والعلوم السياسية
- كلية الأداء واللغات

– كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

المنهج المعتمد في إنجاز الدراسة

إعتمدنا في إنجاز الدراسة على المنهج الوصفي حيث يعتبر أكثر المناهج إنسجاماً مع طبيعة وأهداف الدراسة الحالية، ويبني هذا المنهج على:

دراسة نظرية لبناء الإطار المعرفي من خلال الإستفادة من المراجع والمصادر المتنوعة مابين الكتب والمقالات والأبحاث والأوراق العلمية المحكمة المنشورة في الدوريات أو المؤتمرات والندوات سواء الموجودة في مكتبة الجامعة أو المنشورة في قواعد البيانات الإلكترونية عبر شبكة الأنترنت.

اعتمدنا في الشق الثاني على الدراسة الميدانية من خلال إستخدام أسلوب الإستبيان من خلال توزيع استمارات إلكترونية وورقية وكذلك اجراء مقابلات للحصول على البيانات الأولية المطلوبة. أما فيما يخص تهميش الصفحات فقد إعتمدنا على طريقة APA.

إن نظام توثيق APA الذي يتبع لجمعية علم النفس الأمريكية، هو التوثيق الأكثر شيوعاً واستخداماً من الباحثين العلميين، في مختلف أنواع العلوم وبشكل خاص في العلوم الإجتماعية، وعلم النفس، والعلوم الإنسانية، والعلوم التربوية.

إن توثيق دراسة في المتن وفق هذه الطريقة تكون بذكر (اسم مؤلف الدراسة، وتاريخ نشرها)، بينما يتم التوثيق في قائمة المصادر والمراجع عبر الطريقة التالية:

(اسم عائلة المؤلف، الحرف الأول من اسمه، عنوان الدراسة، اسم المجلة العلمية وتتم كتابته بالخط المائل، حجم عدد المجلة، رقم صفحة البحث).

مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي الإدارة الجامعية بجامعة 08 ماي 1945 قالمة، يتوزعون على مختلف اقسام الكليات.

عينة الدراسة

وتم توزيع الإستمارات على عينة مكونة من (60) موظف إدارة من جامعة 08 ماي 1945 قالمة، ثم تجميعها ومراجعتها وتفريغها وتحليلها بإستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) وكانت نسبة الإستجابة 73.3% حيث تم توزيع عدد (60) إستمارة وتم استعادة (44) منها.

طرق تجميع وتحليل البيانات

تم جمع البيانات اللازمة من خلال نوعين من المصادر هما :
مصادر أولية وذلك بتجميع البيانات من خلال الإستعانة بأسلوب الإستبيان وذلك لمناسبته لأغراض هذه الدراسة، حيث تم توزيع الإستمارات على عينة قصدية من موظفي الإدارة الجامعية، لجامعة 08 ماي 1945 قالمة ومن ثم تجميعها ومراجعتها وتفريغها وتحليلها بإستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) والذي يرمز له اختصارا بالرمز "SPSS"

1. النظام الإحصائي: SPSS

هو أحد التطبيقات الإحصائية التي تعمل تحت مظلة Windows وهو عبارة عن مجموعة من القوائم والأدوات التي يمكن من خلالها للباحثين العلميين إدخال البيانات التي حصلوا عليها من خلال الإستبيانات أو المقابلات أو الملاحظات ثم تحليلها.

يعتمد النظام الإحصائي SPSS على المعلومات الرقمية، ويتميز البرنامج بقدرة معالجة قوية للبيانات المقدمة، والتي يمكن إستخدامها في جميع طرق البحث العلمي.

مصادر ثانوية متمثلة في المراجع والدوريات العلمية والبحوث والدراسات السابقة.

2. الأداة المستخدمة في جمع البيانات:

تم الإعتماد في بناء الإستمارة على الإطار النظري للدراسة و البحوث والدراسات السابقة والإسترشاد ببعض الأدوات الموجودة في المجال. وقد تم تصميم الإستمارة بحيث تحتوي على

مجموعة من الأسئلة التي تدعم موضوع الدراسة من خلال علاقتها المباشرة بأهداف الدراسة وتساؤلاتها. (أداة الدراسة موجودة في الملاحق)

وتتكون الإستمارة من الأجزاء التالية:

• الجزء الأول:

يحتوي على أسئلة تختص بالمعلومات الشخصية وهي: العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة في الوظيفة، سنوات الخبرة في العمل الإلكتروني، المنصب الذي يشغله الموظف، الأنظمة الإلكترونية التي يتم التعامل معها.

• الجزء الثاني:

ويشتمل على ثلاثة محاور تتعلق بإثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، وذلك كما يلي:

– المحور الأول: التزام جامعة 8 ماي 1945 قالمة بالتجسيد الفعلي للمنصة الرقمية بروغرس.

– المحور الثاني: مساهمة منصة بروغرس في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة بجامعة قالمة.

– المحور الثالث: العلاقة بين المنصة الرقمية بروغرس والأداء الوظيفي لموظفي الإدارة بجامعة قالمة.

3. تحكيم الإستمارة

تم تحكيم استمارة الإستبيان من طرف أستاذين من قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة 08 ماي 1945 قالمة وهما على التوالي:

– الأستاذ الدكتور ماهر مرعب فرحان.

– الأستاذ الدكتور بوصنوبرة عبد الله.

4. حدود إنجاز الدراسة:

ويقصد بها المرحلة التي يجب أن تصل إليها البحوث والدراسات في نهاية المطاف ويعد تحديد حدود إنجاز الدراسة من أهم خطوات البحث، حيث يساعد البحث على اتخاذ القرارات المناسبة لإتمام الدراسة بشكل فعال وفي الوقت المحدد.

- **الحدود الزمانية:** تمت الدراسة خلال السداسي الثاني للسنة الجامعية 2022-2023 من بداية شهر فيفري إلى منتصف شهر ماي.
- **الحدود الجغرافية:** تم تطبيق الدراسة على موظفي الإدارة لجامعة 8 ماي 1945 قالمة عبر مختلف كلياتها وأقسامها.
- **الحدود الموضوعية:** يدور موضوع الدراسة حول المنصة الرقمية "بروغرس" والأداء الوظيفي لموظفي الإدارة الجامعية.

5. قياس صدق وثبات الإستبيان:

يقصد بالصدق قدرة الإستبيان على قياس ما اعد لقياسه، ويتم التأكد من صدق الإستبيان من خلال:

• الصدق البنائي:

وهو يعبر عن متوسط درجة ارتباط كل محور الدراسة ومتوسط الدرجة الكلية للإستبيان وذلك عن طريق معامل الارتباط بيرسون، وهذا ما يوضحه الجدول الموالي

- الجدول رقم (1): معامل الارتباط بيرسون لمحاور ودرجة الكلية للإستبيان

المحاور	معامل الارتباط	القيمة الإحصائية
المحور الأول	0,843	0,00
المحور الثاني	0,745	0,00
المحور الثالث	0.773	0.00

من الجدول نلاحظ ان مستوى الدلالة الإحصائية يساوي 0 في كل المحاور كما نلاحظ معاملات ارتباط قوية موجبة، ومنة هناك ارتباط جيد بين المحاور والإستبيان ككل، ومنه الإستبيان صادق.

ويقصد بالثبات قدرة الإستبيان على اعطاء نفس النتائج، اذ كررنا نفس الدراسة على نفس العينة، ويتم حسابة بطريقة التجزئة النصفية.

• طريقة التجزئة النصفية:

وهي طريقة تعتمد على قسمة عبارات الإستبيان إلى جزئين وحساب قيمة معامل الارتباط بينهما بإستخدام كل من معامل سبيرمان ومعامل غوتمان وهذا ما سنراه في الجدول الموالي:

الجدول رقم (2): يمثل معامل الارتباط بين عبارات الاستبيان:

0,791	الفا كرونباخ النصف الأول	النصف الأول للعبارات	معامل الفا كرونباخ
14	عدد العبارات		
0.865	الفاكرونباخ النصف الثاني	النصف الثاني	
14	عدد العبارات		
0.722	الارتباط بين النصف الأول والثاني		
0.839	تساوي عدد العبارات بين النصفين		معامل سبيرمان براون
0,839	عدم تساوي عدد العبارات بين النصفين		
0.835			معامل غاتمان

نلاحظ من خلال الجدول ان كل من معامل سبيرمان براون ومعامل غاتمان كانت تساوي 0,839 و0,835 على التوالي وبما ان القيمتين اكبر 0,6 هذا ما يدل على وجود ارتباط قوي، وعليه الإستبيان ثابت.

6. عرض وتحليل أسئلة ونتائج الإستمارة:

تم إعداد إستمارة حول موضوع الدراسة المتمثل في إثر تطبيق الإدارة الإلكترونية المنصة الرقمية "progress" على الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة في جامعة قالمة، حيث تم توزيع 60

استبيان على العينة المستهدفة عن طريق إستمارة إلكترونية، بعد تعبئتها مباشرة وقد تم استرجاع 44 إستمارة فقط، وتم الإعتماد عليها وتحليلها واستخلاص النتائج، وقد تم تقسيمها إلى أربعة أجزاء:

– الجزء الأول متكون من البيانات الشخصية وتمثلت هذه البيانات في، الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية.

– اما الجزء الثاني فشمّل 3 محاور رئيسية تضمنوا 28 سؤال:

- المحور الأول: ناقش مستوى التزام جامعة قالمة بالتجسيد الفعلي للمنصة الرقمية بروغرس
- المحور الثاني: يناقش مساهمة منصة بروغرس في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة بجامعة قالمة

- المحور الثالث: العلاقة بين المنصة الرقمية بروغرس والأداء الوظيفي لموظفي الإدارة بجامعة قالمة

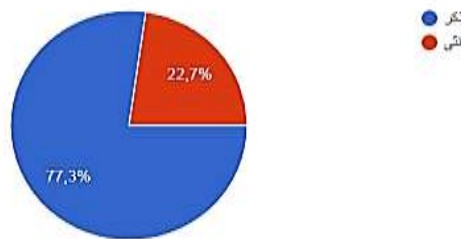
البيانات الشخصية:

الجدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
77.3%	34	ذكر
22.7	10	انثى
100	44	المجموع

الجنس

44 réponses

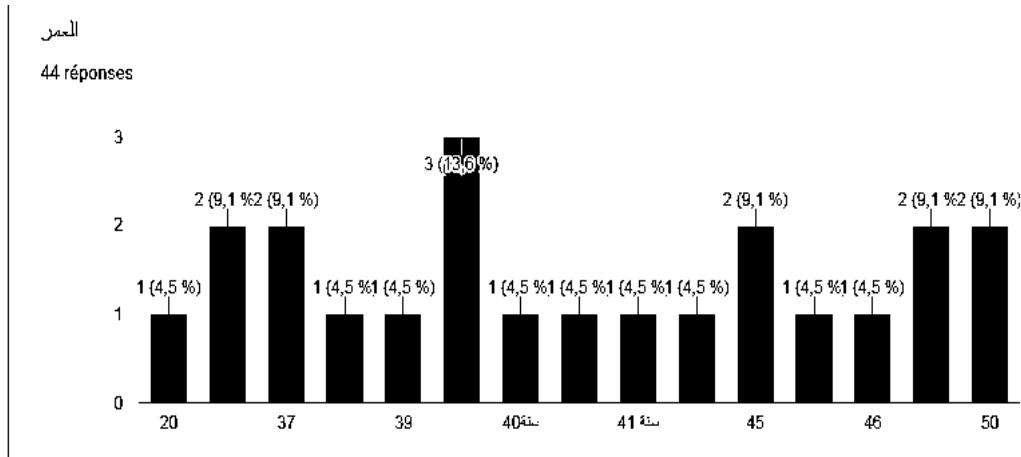


الرسم البياني رقم 1 يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

من الجدول نلاحظ ان عدد الذكور اكبر من عدد الإناث حيث بلغت نسبة الذكور 77,3% بينما نسبة الإناث قدرت ب22,7% ما يدل على ان المناصب الإدارية في جامعة قالمة يشغلها الذكور أكثر.

الجدول رقم (4) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئات العمرية
4.5	2	من 20 إلى 30
45.5	20	من 31 إلى 40
50	22	من 41 إلى 50
100	44	المجموع



الرسم البياني رقم 2 يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

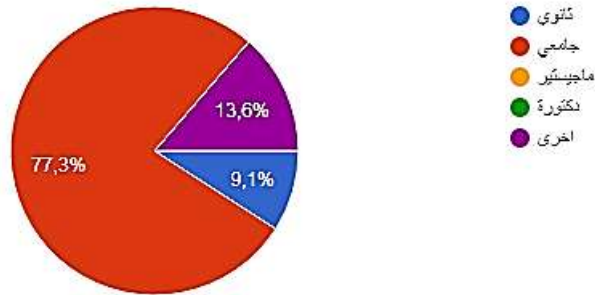
من الجدول نلاحظ ان الفئات العمرية السائدة لدى موظفي الإدارة بجامعة قالمة هي "من 31 إلى 40 سنة" بنسبة 45,5% ومن " 41 إلى 50 سنة" بنسبة 50% حيث هناك تقارب بين الفئات ما يدل على ان اغلب موظفي الإدارة فئة راشدة تتميز بالخبرة الإدارية الكافية.

- الجدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
9.1	4	ثانوي
77.3	34	جامعي
13.6	6	أخرى
100	44	المجموع

من الجدول نلاحظ ان اغلب أفراد عينة الدراسة ذوي مؤهل علمي جامعي بنسبة 77,3 ما يدل على ان اغلبية الموظفين ذوي مستوى علمي عالي يساعدهم في استيعاب أهمية تكنولوجيا الإتصال، والتعلم السريع لتطبيقها.

المؤهل العلمي
44 réponses



الرسم البياني رقم 3 يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

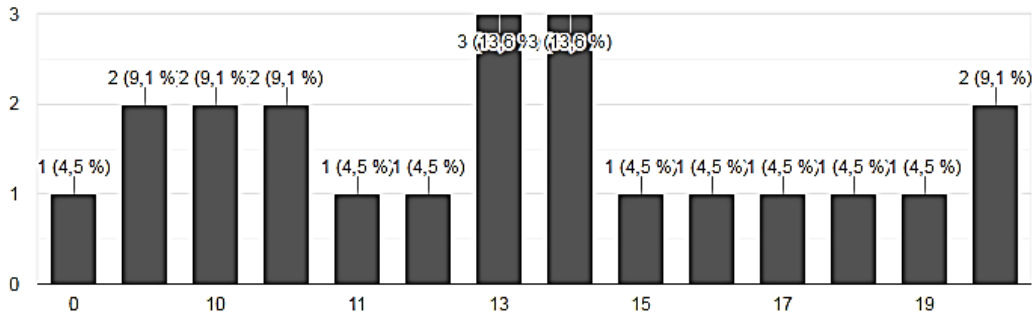
الجدول رقم (6) : جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
31.8	14	من 1 إلى 10
59.1	26	من 11 إلى 20
9.1	4	أكثر من 20 سنة
100	44	المجموع

من الجدول نلاحظ ان اغلب أفراد العينة لديهم خبرة مهنية طويلة (من 11 إلى 20 سنة) بنسبة 59,1 ما يدل على ان إدارة الجامعة تضم موظفين ذو اقدمية وخبرة كبيرة في المجال الإداري الأمر الذي يعكس مدى فعاليتهم في تحقيق مهامهم، حيث انة كل ما زاد مستوى الخبرة كل ما زادت فاعلية العمال.

عدد سنوات الخبرة في الوظيفة

44réponses



الرسم البياني رقم 4 يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

عرض وتحليل عبارات المحور الأول: مستوى التزام جامعة قالمة بالتجسيد الفعلي للمنصة

الرقمية بروغرس

إتجاه الإجابة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بدائل الإستمارة					العبرة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
موافق	0.91	4	0	2	12	14	16	تستخدم بروغرس في وظيفتك في الجامعة
موافق	0.64	4.04	0	0	8	26	10	بروغرس سهلة الإستخدام
موافق	1.24	3.59	4	4	10	14	12	الإتصال بين مختلف مصالح الجامعة يتم عن طريق بروغرس
محايد	1.02	3.31	2	8	12	18	4	الوسائل التقنية المقدمة من الجامعة كافية لحل المشاكل بروغرس التقنية
موافق	0.76	4.13	0	0	10	18	16	يمكن لجامعة قالمة تحسين أداء بروغرس
موافق	0.92	3.72	0	4	14	16	10	تستخدم بروغرس بشكل جيد في عملك كموظف جامعي
محايد	0.88	3.31	0	8	18	14	4	هناك صعوبات تقنية أثناء إستخدام بروغرس
محايد	1.24	2.81	6	14	12	6	6	يتم توفير التدريب والتعليمات اللازمة للموظفين لإستخدام بروغرس جيدا
موافق	0.95	3.50	2	2	18	16	6	تعتمد إدارة جامعة قالمة أنظمة متطورة لحماية بياناتها
موافق	0.96	3.90	0	4	10	16	14	بروغرس لها القدرة على نشر وتوصيل المعلومات المختلفة لأكثر من جهة في نفس الوقت
موافق	0.81	3.72	0	4	10	24	6	توفر إدارة جامعة قالمة العدد الكافي من الحواسيب لتفعيل بروغرس
موافق			0.93	3.63	المحور ككل			

الجدول رقم (7): عرض وتحليل عبارات المحور الأول

من الجدول نلاحظ ان المتوسط الحسابي لعبارات المحور الأول تتراوح بين (2.81-4.13) وكان الإنحراف المعياري في قيم صغيرة وعلية لم يكن هناك تشتت في اراء العينة في معظم العبارات، حيث بلغت عدد العبارات في إتجاه موافق 8، وفي إتجاه محايد 3. والتي رتبنا حسب المتوسط الحسابي كما يلي:

- العبارة رقم 5 باعلى متوسط حسابي 4.13 ما يدل على انة بإمكانية جامعة قالمة تحسين وتطوير أداء المنصة الرقمية بروغرس
- العبارة رقم 2 بمتوسط حسابي 4.04 ما يدل على ان منصة بروغرس سهلة ولم يجد موظفو الإدارة صعوبة في إستخدامها
- العبارة رقم 1 بمتوسط حسابي 4 ما يدل على ان اغلب موظفي إدارة جامعة قالمة يستخدمون منصة بروغرس في وظائفهم
- العبارة رقم 10 بمتوسط حسابي 3.90 ما يدل على قدرة المنصة الرقمية على نشر وتوصيل المعلومات المختلفة لأكثر من جهة في نفس الوقت ما يعمل على تسريع المهام
- العبارة رقم 6 و 11 بمتوسط حسابي 3.72 ما يدل على ان الموظف الجامعي يستخدم منصة بروغرس بشكل جيد في عمله، كما أن الجامعة توفر ما يكفي من الحواسيب لتفعيل منصة بروغرس

جدول رقم (8): عرض وتحليل تحليل عبارات المحور الثاني

إتجاه	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بدائل الإستمارة				العبرة	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق		
الإجابة	0.93	3.68	2	2	10	24	6	يقوم موظفو إدارة جامعة قالمة بأداء مهامهم بكفاءة وفعالية
موافق	0.97	3.72	2	2	10	22	8	يتمتع موظفو إدارة جامعة قالمة بالخبرة والمهارة اللازمة لأداء عملهم بشكل جيد

موافق	0.96	4.09	2	0	6	20	16	موظفو إدارة جامعة قالمة يتعاملون بادب واحترام
موافق	1.07	3.68	2	4	10	18	10	موظفو إدارة جامعة قالمة يوفر المعلومات والمستندات المطلوبة بشكل سريع وفعال
موافق	0.78	3.63	0	2	18	18	6	موظفو إدارة جامعة قالمة يعملون بروح الفريق ويتعاونون مع بعضهم بشكل جيد
موافق	0.76	3.86	0	2	10	24	8	موظفو إدارة جامعة قالمة يلتزمون باخلاقيات المهنة والمعايير الأخلاقية في أداء مهامهم
موافق	0.72	3.45	0	4	18	20	2	موظفو إدارة جامعة قالمة يعملون بشكل مستقل ويتمتعون بالمبادرة الشخصية
موافق	0.70	3.68	0	2	14	24	4	موظفو إدارة جامعة قالمة يتحلون بالمرونة والتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية
موافق	0.79	3.5	0	4	18	18	4	موظفو إدارة جامعة قالمة يبذلون جهود كافية لتحقيق أهداف الجامعة
		موافق	0.85	3.69	المحور ككل			

- العبارة رقم 3 بمتوسط حسابي 3.59 ما يدل على ان الإتصال بين مختلف مصالح الجامعة يتم عن طريق بروغرس
- العبارة رقم 9 بمتوسط حسابي 3.50 ما يدل على ان إدارة جامعة قالمة تعتمد أنظمة متطورة لحماية بياناتها

– العبارة رقم 4 و7 بمتوسط حسابي 3.31 ما يدل على ان هناك صعوبات تقنية أثناء استخدام بروغرس بصفة متوسطة وان الوسائل التقنية المقدمة من الجامعة كافية نوعا ما لحل المشاكل التقنية لها.

– العبارة رقم 8 بمتوسط حسابي 2.81 ما يدل على ان إدارة جامعة قالمة أنظمة متوسطة لحماية بياناتها.

ومنة تبين لنا ان مستوى التزام جامعة قالمة بالتجسيد الفعلي للمنصة الرقمية بروغرس مرتفع

عرض وتحليل نتائج المحور الثاني: مساهمة منصة بروغرس في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة بجامعة قالمة:

الجدول رقم (9):

من الجدول نلاحظ ان المتوسط الحسابي لعبارات المحور الأول تتراوح بين (3,45-4,09) وكان الإنحراف المعياري في قيم صغيرة وعلية لم يكن هناك تشتت في اراء العينة في معظم العبارات، حيث بلغت عدد العبارات في اتجاه موافق 9، والتي رتبت حسب المتوسط الحسابي كما يلي:

العبارة رقم 3 باعلى متوسط حسابي 4.09 ما يدل على ان موظفو إدارة جامعة قالمة يتعاملون بأدب واحترام.

العبارة رقم 6 بمتوسط حسابي قدر ب 3.86 ما يدل موظفو إدارة جامعة قالمة يلتزمون بأخلاقيات المهنة والمعايير الأخلاقية في أداء مهامهم.

العبارة رقم 2 بمتوسط حسابي قدر ب 3.72 ما يدل على ان موظفو إدارة جامعة قالمة يتمتعون بالخبرة والمهارة اللازمة لأداء عملهم بشكل جيد.

العبارة رقم 1 و 4 و 8 بمتوسط حسابي قدر ب 3.68 ما يدل على ان موظفو إدارة جامعة قالمة يقومون بأداء مهامهم بكفاءة وفعالية، كما أنهم يوفرّون المعلومات والمستندات المطلوبة بشكل سريع وفعال، ويتحلون بالمرونة والتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية

العبارة رقم 5 بمتوسط حسابي قدر ب 3.65 ما يدل على ان موظفو إدارة جامعة قالمة يعملون بروح الفريق ويتعاونون مع بعضهم بشكل جيد

العبارة رقم 7 بمتوسط حسابي قدر ب 3.45 ما يدل على ان موظفو إدارة جامعة قالمة يعملون بشكل مستقل ويتمتعون بالمبادرة الشخصية

ومنة تبين لنا ان منصة بروغرس تساهم في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة بجامعة قالمة بشكل جيد

عرض وتحليل نتائج المحور الثالث: العلاقة بين المنصة الرقمية بروغرس والأداء الوظيفي لموظفي الإدارة بجامعة قالمة

الجدول رقم (9): عرض وتحليل عبارات المحور الثالث:

العبارة	بدائل الإستمارة							
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إتجاه الإجابة
إستخدام بروغرس في إدارة الجامعة شكل فرق واضح مقارنة بالإدارة التقليدية	6	24	14	0	0	3.81	0.65	موافق
الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة يتحسن كلما توفرت تقنيات حديثة	16	26	2	0	0	4.31	0.56	موافق
بروغرس ضرورية لتحسين الأداء الوظيفي لموظفي إدارة جامعة قالمة	18	18	8	0	0	4.22	0.74	موافق

موافق	0.88	3.68	0	4	14	18	8	إستخدام بروغرس يمنح موظفي الإدارة القدرة على إبتكار طرق جديدة لتبسيط العمل الإداري وإنجازة بسرعة
موافق	0.58	3.54	0	0	2	16	26	هناك تفاعل بين مختلف مستويات الموظفين مع بروغرس
موافق بشدة	0.62	4.27	0	0	4	24	16	يجب تعميم بروغرس على جميع الأنظمة الإدارية
موافق بشدة	0.63	4.31	0	0	4	22	18	إستخدام بروغرس سيؤدي إلى تحسين أداء الإدارة الجامعية بشكل عام
موافق	0.62	3.72	0	0	16	24	4	منذ إعتماد بروغرس هناك تحسن ملحوظ على أداء جميع الموظفين
موافق		0.66	3.98		المحور ككل			

من الجدول نلاحظ ان المتوسط الحسابي لعبارات المحور الأول تتراوح بين (3,54-4,31) وكان الإنحراف المعياري في قيم صغيرة وعلية لم يكن هناك تشتت في اراء العينة في معظم العبارات، حيث بلغت عدد العبارات في إتجاه موافق 6، وموافق بشدة 2، والتي رتبت حسب المتوسط الحسابي كما يلي:

العبارة رقم 7 و2 بأعلى متوسط حسابي 4.31 ما يدل على إن إستخدام بروغرس يؤدي إلى تحسين أداء الإدارة الجامعية بشكل عام بدرجة كبيرة، كما أن الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة يتحسن أكثر كلما توفرت تقنيات حديثة.

العبارة رقم 6 بمتوسط حسابي 4,27 ما يدل على انة يجب تعميم بروغرس على جميع الأنظمة الإدارية.

العبارة رقم 3 بمتوسط حسابي 4.22 ما يدل ان بروغرس ضرورية لتحسين الأداء الوظيفي لموظفي إدارة جامعة قالمة

العبارة رقم 1 بمتوسط حسابي 3.81 ما يدل على إن إستخدام بروغرس في إدارة الجامعة شكل فرق واضح مقارنة بالإدارة التقليدية

العبارة رقم 8 بمتوسط حسابي 3.72 ما يدل على ان منذ إعتماد بروغرس هناك تحسن ملحوظ على أداء جميع الموظفين

العبارة رقم 4 بمتوسط حسابي 3,68 ما يدل على إن إستخدام بروغرس يمنح موظفي الإدارة القدرة على إبتكار طرق جديدة لتبسيط العمل الإداري وإنجازة بسرعة

العبارة رقم 5 بمتوسط حسابي 3.54 ما يدل على ان هناك تفاعل بين مختلف مستويات الموظفين مع بروغرس

ومنه تبين لنا أن هناك علاقة طردية قوية بين المنصة الرقمية بروغرس والأداء الوظيفي لموظفي الإدارة بجامعة قالمة 8 ماي 1945.

صعوبات الدراسة:

من بين المشاكل التي واجهتنا خلال إنجاز هذه الدراسة حول المنصة الرقمية بروغرس ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة الجامعية نذكر ما يلي:

- موضوع البحث حديث نسبيا وبالتالي المراجع قليلة نوعا ما.
- عدم إستجابة موظفي الإدارة الجامعية للإستبيان وعدم الرد من بين 60 إستمارة لم نتلقى الرد إلا على 44 إستمارة بنسبة 73%.
- غياب التفاعل الإيجابي في تقديم التسهيلات من طرف بعض موظفي الإدارة .
- صعوبة التنقل بين مختلف الأقسام والكلديات نظرا لغياب التنسيق بين الموظفين أو لعدم تواجدهم في الأوقات المحددة مسبقا .

النتائج العامة للدراسة:

- من خلال الدراسة التي اجريناها على مستوى ادارة جامعة قالمة توصلنا إلى النتائج التالية:
- أصبحت الرقمنة الإدارية جد ضرورية لما لها من أثر إيجابي على الأداء الوظيفي لإدارة الجامعة الجزائرية
- إن أساس تحسين الأداء الوظيفي هو علاقة الموظف بالإدارة بحيث يجب أن يكون مدعما بكافة الطرق والعتاد حتى يقوم بعمله على أكمل وجه
 - تساعد المنصة الرقمية بروغرس في تسريع إنجاز المهام وأداء الخدمات داخل إدارة الجامعة الجزائرية (8 ماي 1945 قالمة أنموذجا)
 - تتيح لنا المنصة الرقمية بروغرس الوصول إلى المعلومات والمعرفة في أي وفي كل مكان وكذلك القدرة على مشاركة المعلومات والأنشطة التعليمية
 - المنصة الرقمية بروغرس لها فعالية تأثير إيجابي على جودة العملية التعليمية ومخرجات التعليم العالي
 - المنصة الرقمية بروغرس أفضل خيار لتمكين مؤسسات التعليم العالي في الجزائر من تحقيق مراتب متقدمة وفق المعايير العالمية
 - تسعى الإدارة لتكثيف جهودها بوضع استراتيجيات تسهل عملية إدماج الطالب الجامعي في البيئة الرقمية للتعليم العالي.
 - الموظف الجامعي يستخدم منصة بروغرس بشكل جيد في عمله، كما أن الجامعة توفر ما يكفي من الحواسيب لتفعيل منصة بروغرس
 - توصلت الدراسة إلى ان مستوى التزام الجامعة الجزائرية بالتجسيد الفعلي للمنصة الرقمية بروغرس مرتفع وهي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة بالجامعة الجزائرية (جامعة قالمة أنموذجا) بشكل جيد
- يمكننا القول أن هناك علاقة طردية قوية بين المنصة الرقمية بروغرس والأداء الوظيفي لموظفي الإدارة الجامعية الجزائرية (جامعة قالمة 8 ماي 1945 أنموذجا).

التوصيات والإقتراحات:

- من خلال النتائج التي توصلنا إليها فقد توصلت دراستنا إلى جملة من التوصيات والإقتراحات نذكر منها:
- ✓ أن يكون جناح الإدارة الإلكترونية معزول عن مكاتب الموظفين الأخرى.
- ✓ أن يكون الموظفين المختارين لتسيير الإدارة الإلكترونية من ذوي الإختصاص .
- ✓ ان تتوفر الإدارة الإلكترونية على أجهزة تتماشى مع العصرنة أجهزة رقمية، كاميرات حديثة، ماسح ضوئي، أجهزة ذات سرعة واسعة .
- ✓ يجب أن يكون مشروع تطبيق الإدارة الإلكترونية مبني من خلال دراسة إستراتيجية شاملة وواضحة تضمن الإنتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية.
- ✓ لا بد من توفير متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية والبنية التحتية للاتصالات لكي لا تكون عائقا أمام تنفيذ وتطبيق هذا المشروع المهم.
- ✓ توظيف مختصين في مجال الإدارة الإلكترونية للقيام بأعمالهم على أحسن وجه.
- ✓ لا بد من تهيئة بيئة عمل مناسبة للموظفين في الإدارة المحلية من أجل تحسين الخدمات العامة.
- ✓ يجب تحديد القوانين والنصوص التشريعية اللازمة للإنتقال من العمل الإداري اليدوي إلى العمل الإداري الإلكتروني في تقديم الخدمات وعدم عرقلتها وذلك من أجل إضفاء الشرعية على آلياتها وبيئة عملها.
- ✓ عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال تطبيق الإدارة الإلكترونية للموظفين محل الدراسة .

خاتمة

إن المنصة الرقمية "بروغرس" تعزز مفهوم الإدارة الإلكترونية للجامعة الجزائرية، وتعمل على تكامل البيانات والمعلومات بين الإدارات المختلفة والمتعددة وإستخدام تلك البيانات والمعلومات بين الإدارات بسرعة وبدقة عالية في توجيه سياسة و خطة عمل الجامعة الجزائرية نحو تحقيق أهدافها، وتوفير المرونة اللازمة للإستجابة للمتغيرات المتلاحقة الداخلية والخارجية، ومن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها حاولنا الكشف عن واقع المنصة الرقمية "بروغرس" سعياً للوصول إلى تجسيد صورة عامة عن وضعية الإدارة الإلكترونية في الجامعة الجزائرية وإعتماد جامعة 8 ماي 1945 قالمة حيث قسمنا البحث إلى فصلين

✓ الفصل الأول يتعلق بالإطار العام للدراسة .

✓ الفصل الثاني تمثل في الجانب الإجرائي الميداني وعرض وتحليل وتفسير النتائج ومن

خلال النتائج العامة للدراسة توصلنا إلى مجموعة من الإستنتاجات تتمثل في:

✓ تعتمد الإدارة الإلكترونية على إستخدام القدرات الجوهرية للشبكات بأنواعها في تحسين

الأداء الوظيفي عن طريق توفير مقومات مادية وغير مادية مما تساهم في زيادة الفعالية

للموظفين في المؤسسة.

✓ تعمل الإدارة الإلكترونية على تحسين وتطوير الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة الجامعية

الجزائرية.

إن التوجه نحو الرقمنة الإدارية أصبح أكثر من ضرورة تفرضها التحولات التكنولوجية

الجديدة.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- ابراهيم عبد الله المسلم. (2005). نشأة وسائل الاعلام وتطورها (المجلد ط2). القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
- ابراهيم محمد المحاسنة. (2013). إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق. عمان، الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع.
- البشرى منى. (2011). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة جامعة أم القرى. رسالة ماجستير. مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى.
- السعيد مبروك ابراهيم. (2012). ادارة المكتبات الجامعية (الإصدار المجموعة العربية للتدريب والنشر، المجلد طبعة 1). القاهرة، مصر.
- الشبلي عادل الدرادكهمامون. (2002). الجودة في المنظمات الحديثة. عمان، الاردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الشوابكة محمد خالد. (2008). العلاقة بين تطبيق الحكومة الإلكترونية والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية من خلال اتجاهات موظفي الدوائر الحكومية في المملكة الهاشمية الأردنية. رسالة ماجستير. عمان، الأردن: الجامعة الأردنية.
- الطعامنة محمد محمود والعلوش طارق الشريف. (2004). الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في الوطن العربي. القاهرة، مصر: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- الهوش أبو بكر. (2006). الحكومة الإلكترونية، الواقع والآفاق (المجلد طبعة 1). القاهرة، مصر: مجموعة النيل العربية للطباعة والنشر.
- ايمان فاضل السامرائي عامر ابراهيم قنيدلجي. (2009). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها (الإصدار الوراق للنشر والتوزيع، المجلد طبعة 1). بغداد، العراق.
- بختى إبراهيم شعوبي محمود فوزي. (2010). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية قطاع السياحة والفندقة. مجلة الباحث(7).

- بن حجوبة حميد عيدوني كافية. (ديسمبر, 2017). الادارة الالكترونية في العالم العربي وسبل تطبيقها واقع وافاق. مجلها لاصيل للبحوث الاقتصادية والادارية.
- جمعة اسماعيل العياط. (2015). الادارة الالكترونية. عمان الاردن: دار أمجد للنشر و التوزيع.
- حسن مكاوي و ليلي حسن السيد. (2002). الإتصال ونظرياتة المعاصرة. القاهرة، مصر: الدار المصرية اللبنانية.
- حسين حريم. (2003). إدارة المنظمات منظور كلي (المجلد ط 1). عمان، الأردن: دار حامد للنشر و التوزيع.
- حسين عبد الحميد أحمد رشوان. (2004). علم إجتماع التنظيم. الإسكندرية، مصر: مؤسسة شباب الجامعة.
- ربيع عمر. (2019). واقع الادارة الالكترونية في جامعة فلسطين التقنية. المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح .
- رضوان رأفت. (2004). الإدارة الإلكترونية والإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة . الملتقى الثاني الإداري للجمعية السعودية للإدارة. مركز المعلومات واتخاذ القرار.
- زيمي ريفيل ترجمة سعيد بلمنحوت. (2010). الثورة الرقمية، ثورة ثقافية (الإصدار دار عالم المعرفة للنشر والتوزيع). الكويت، الكويت.
- سعد زناد دروش ،مصطفى أحمد مصطفى. (2018). إعداد قيادات الصف الثاني ودورة في تحسين الأداء الوظيفي. المنامة، البحرين: المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية.
- سعد غالب . (2010). الادارة الالكترونية (الإصدار دار اليازوري للنشر والتوزيع، المجلد طبعة 1). عمان، الاردن.

- سميرة شيخاني. (بلا تاريخ). الاعلام الجديد في عصر المعلومات. مجلة جامعة دمشق، 26(1+2).
- شريفة بن غدفة. (جوان، 2016). ور الجامعة في تنمية العمليات المعرفية لدى الطلبة. مجلة تنمية الموارد البشرية(العدد 12).
- صباح عبد الرحمن عمادالصاغ. (2008). نظم المعلومات الادارية (الإصدار دار زهران للنشر والتوزيع). عمان، الاردن.
- صعب ادمون. (2009). ثورة المعرفة والتربية على الاعلام. ملتقى عمان الثقافي الثالث عشر. عمان: ورقة بحثية غير منشورة.
- عامر طارق عبد الرؤوف. (2007). الإدارة الإلكترونية: نماذج معاصرة. القاهرة، مصر: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- عبد الفتاح عبد الكافي اسماعيل. (2004). معجم مصطلحات عصر العولمة سياسية،اقتصادية،اجتماعية , اعلامية (الإصدار دار الثقافة للنشر). القاهرة، مصر.
- عبد الفتاح عبد المرجع السابق. (2004). معجم مصطلحات عصر العولمة (المجلد طبعة 1). القاهرة، مصر: دار الثقافة للنشر.
- علاء عبد الرزاق محمد السالمي. (2006). الادارة الالكترونية (الإصدار دار وائل للنشر والتوزيع، المجلد طبعة 1). عمان، الاردن.
- غنيم أحمد محمد. (2004). الإدارة الإلكترونية :آفاق الحاضر و تطلعات المستقبل. المنصورة، مصر: المكتبة العصرية.
- فداء محمد حامد. (2015). الادارة الالكترونية الاسس النظرية والتطبيقية (الإصدار الكندي للنشر والتوزيع). عمان، الاردن.
- فرجاني نادر. (2005). التعليم العالي والتنمية في البلدان العربية (الإصدار مركز دراسات الوحدة العربية، المجلد طبعة 1). بيروت، لبنان.

- مجيد سوسن شاكر. (2011). تقييم جودة الأداء في المؤسسات التعليمية (المجلد طبعة 1). عملن، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- محمد أحمد أبو هاشم الشريف. (2013). الادارة الالكترونية (الإصدار ط 01). عمان الاردن : دار المناهج للنشر و التوزيع.
- محمد الكبيسي كلثم. (2008). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مركز نظم المعلومات التابع للحكومة الإلكترونية في دولة قطر. رسالة ماجستير غير منشورة. الوحة، قطر: الجامعة الافتراضية الدولية.
- محمد بهجت رجاء كشك. (2006). المنظمات وأسس إدارتها (المجلد طبعة 1). الإسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- محمد صلاح سالم. (2002). العصر الرقمي وثورة المعلومات، دراسة في نظم المعلومات، عينة الدراسات و البحوث الانسانية و الاجتماعية. بيروت: دار بيروت للنشر.
- مصطفى كولار. (2019). الادارة الالكترونية للموارد البشرية (الإصدار جامعة قسنطينة، المجلد طبعة 1). قسنطينة، الجزائر.
- موسى خليل. (2005). الإدارة المعاصرة، المبادئ والوظائف والممارسة، (المجلد ط 1). بيروت، لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- ناصر دادي عدوان. (2015). اقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين (المجلد طبعة 3). الجزائر، الجزائر: دار المحمدية العامة.
- هناء النابلسي. (2021). مواقع التواصل الاجتماعي هائرها على الشباب الجامعي (الإصدار كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد مجلد 48). عمان، الاردن.
- هيفاء جار الله معيض . (2020). دور المنصات التعليمية الالكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة. المجلة التربوية(73).

المواقع الإلكترونية

(بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 05 , 2023 ، من [dz.univ-progres.com](http://www.progres.com):

<http://www.progres.com>

(بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 05 , 2023 ، من [mesrs.dz: http://www.mesrs.dz](http://www.mesrs.dz)

(بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 05 , 2023 ، من [.dz-univ -progres.com](http://www.dz-univ-progres.com)

(2023). تاريخ الاسترداد 01 05 , 2023 ، من [mesrs.dz: http://www.mesrs.dz](http://www.mesrs.dz)

(2023). تاريخ الاسترداد 05 , 2023 ، من [elwatan.com: http://www.elwatan.com](http://www.elwatan.com)

(2023). تاريخ الاسترداد 05 , 2023 ، من [asjp.cerist.dz: http://www.asjp.cerist.dz](http://www.asjp.cerist.dz)

(2023). تاريخ الاسترداد 05 , 2023 ، من [science.com:](http://www.science.com)

<http://www.sciencedirect.com>

[.almaany.com](http://www.almaany.com) (05 12 , 2023). تاريخ الاسترداد 13 03 , 2023 ، من google:

[jawbni.com](http://www.jawbni.com)

[.asjp.dz](http://www.asjp.dz) (2023). تاريخ الاسترداد 05 , 2023 ، من المرجع السابق:

<http://www.asjp.cerist.dz>

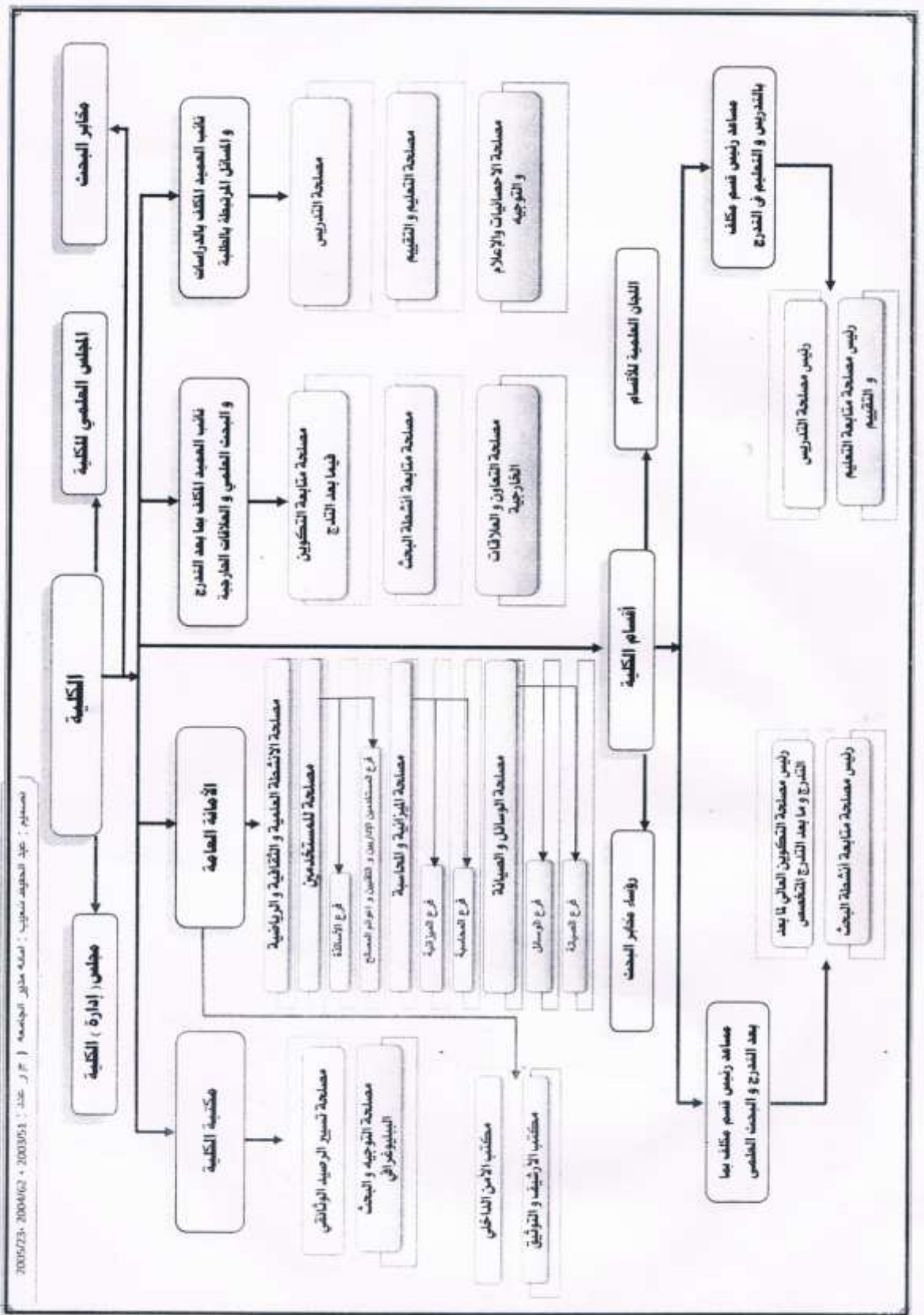
international journal of electronic governement research (2023). تاريخ

الاسترداد 05 , 2023 ، من [www.igiglobal.com: http:// www.igiglobal.com](http://www.igiglobal.com)

world economic forum . (2023). تاريخ الاسترداد 05 , 2023 ، من *authoritative*

reference publications or domain names: http://www.wef.com

الملاحق





A-rtitle

1d · 🌐



جامعة طاهري محمد، بشار الجزائر، 🇩🇪

التاريخ: 21/05/2023

الحدث : مناقشة أول أطروحة دكتوراه نظام ل.م.د. عن طريق ارضية PROGRES بكلية التكنولوجيا في مجال الهندسة الكهربائية تخصص اتصالات سلكية و لا سلكية.

ملاحظة: البحث المقدم من طرف الطالب بن بطوش عبد الحميد توج ببراءة اختراع من

المعهد الوطني للملكية الصناعية INAPI. 🏆👏👏👏

الشكر موصول للجنة المناقشة التي أثرت الموضوع.

برئاسة البروفيسور بلدغم محمد (جامعة بشار).

المناقش الاول : الدكتور حبشي ياسين (المركز الجامعي النعامة).

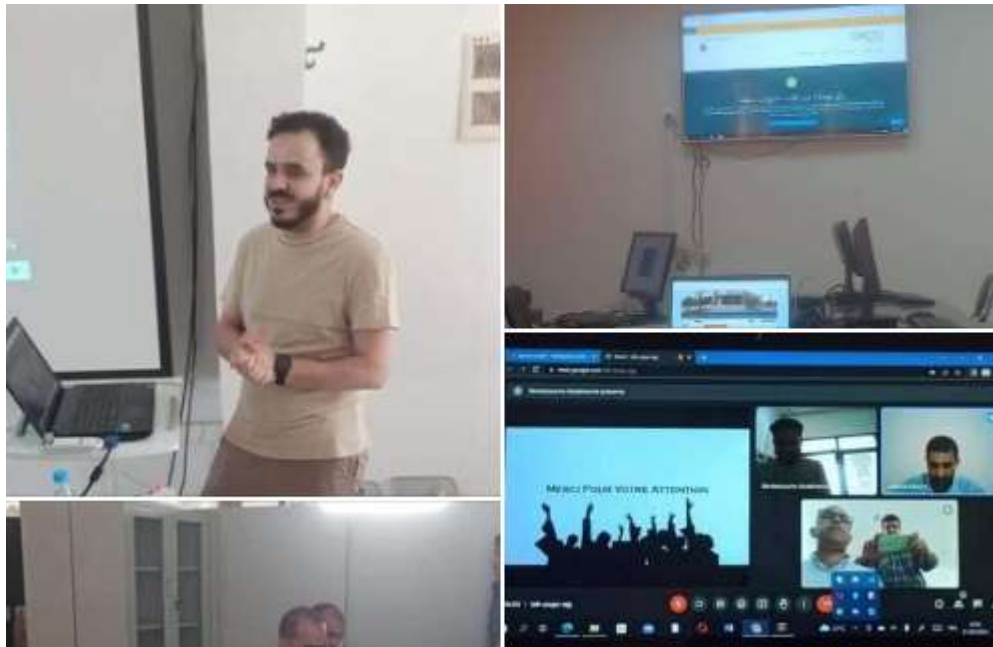
المناقش الثاني: البروفيسور قصابوي براهيم (جامعة بشار).

المؤطر: البروفيسور قادري بوفلجة : (جامعة بشار).

ألف مبروك للطالب هذا التتويج 🏆👏👏👏.

جامعة طاهري محمد - بشار Tahri Mohamed-Bechar University

البحث العلمي بالجزائر-Scientific Research in Algeria





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



ماستر 2

علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة استبيان
حول المنصة الرقمية بزوغرس و دورها في تحسين
اداء موظفي الادارة الجامعية

الاستاذ المشرف :

الاستاذ الدكتور :

يخلف سهيل

اعداد الطلبة :

لبناقرية خالد

رفاد عائشة

السنة الجامعية

2023/2022

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يهدف هذا الاستبيان لمعرفة آرائكم حول أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية المنصة الرقمية بروغرس PROGRES على الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة في جامعة 8 ماي 1945 قالمة .

إن تطوير الجامعة هو مسئوليتنا جميعاً، فمرجو منكم التكرم بدقائق بسيطة من وقتكم الثمين في تعبئة هذا الاستبيان، مع العلم بأن المعلومات الواردة في هذا الاستبيان ستعامل بسرية تامة ولخدمة أغراض البحث العلمي فقط.
شكراً على تفهمكم ومساعدتكم لنا.

سؤال الإشكالية:

ما هو أثر المنصة الرقمية "بروغرس" PROGRES في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة في الجامعة الجزائرية.
تتفرع منة أسئلة ثانوية

- ما مدى التزام الجامعة الجزائرية بالتجسيد الفعلي للمنصة الرقمية "بروغرس".
- هل تساهم المنصة الرقمية "بروغرس" في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة بالجامعة الجزائرية.
- ما طبيعة علاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية (المنصة الرقمية بروغرس) وتحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة الجامعية الجزائرية.

فرضيات الدراسة :

- تلتزم الجامعة الجزائرية بالتجسيد الفعلي للمنصة الرقمية "بروغرس".
- تساهم المنصة الرقمية "بروغرس" في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة الجامعية.
- توجد علاقة طردية بين المنصة الرقمية "بروغرس" والأداء الوظيفي لموظفي الإدارة الجامعية الجزائرية.

الجزء الأول: البيانات الأولية

نرجو منكم وضع علامة (X) أمام الاختيار المناسب لك في الفقرات التالية:

العمر:

.....

المؤهل العلمي:

ثانوي

جامعي

ماجستير

دكتوراه

..... أخرى

عدد سنوات الخبرة في الوظيفة:

.....

الوظيفة التي تشغلها حاليا:

.....

.....

الأنظمة الإلكترونية المتوفرة في الوظيفة التي تشغلها.

.....

.....

كيفية الولوج الى المنصة الرقمية "بروغرس".

.....

.....

قوة التدفق بالنسبة للشبكة المستعملة في الولوج الى المنصة الرقمية.

.....

.....

طبيعة الإتصال بين مختلف المصالح.

.....

.....

ما هي أهم المزايا التي لاحظتها في استخدام المنصة الرقمية "بروغرس" لتحسين الأداء
الوظيفي.

.....

.....

.....

هل لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى لتحسين استخدام المنصة الرقمية "بروغرس" لتحسين الأداء الوظيفي.

.....

.....

.....

الجزء الثاني: الرجاء التكرم بوضع علامة (X) أمام درجة موافقتك على كلا من العبارات التالية:

المحور الاول: تلتزم جامعة 8 ماي 1945 بالتجسيد الفعلي للمنصة الرقمية "بروغرس".					
العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
تستخدم المنصة الرقمية "بروغرس" في وظيفتك داخل الجامعة 8 ماي 1945 قالمة.					
هل تجد المنصة الرقمية "بروغرس" سهلة الاستخدام.					
الإتصال بين مختلف مصالح جامعة 8 ماي 1945 قالمة يتم عن طريق المنصة الرقمية "بروغرس"					
توفير الوسائل التقنية المقدم من جامعة 8 ماي 1945 قالمة يكفي لحل المشاكل التقنية التي تواجهها في استخدام المنصة الرقمية "بروغرس".					
جامعة 8 ماي 1945 قالمة يمكنها تحسين أداء المنصة					

الملاحق

				الرقمية "بروغرس" .
				تستخدم المنصة الرقمية "بروغرس" في عملك كموظف بشكل جيد في جامعة 8 ماي 1945 قالمة .
				المنصة الرقمية "بروغرس" تساعد في تحسين أداء عملك وتسهيل عملية الإدارة داخل جامعة 8 ماي 1945 قالمة .
				المنصة الرقمية "بروغرس" سهلة الاستخدام ومناسبة لإحتياجات العمل الإداري.
				هناك صعوبات تقنية أثناء استخدام المنصة الرقمية "بروغرس" في عملك الإداري.
				يتم توفير التدريب والتعليمات اللازمة لاستخدام المنصة الرقمية "بروغرس" بشكل جيد للموظفين في الجامعة الجزائرية.
				المنصة الرقمية "بروغرس" تساعد في تقليل الأخطاء الإدارية وتحسين الكفاءة في جامعة 8 ماي 1945.
				تعتمد ادارة جامعة 8 ماي 1945 قالمة انظمة متطورة لحماية بياناتها وتأمينها.
				المنصة الرقمية "بروغرس" لها القدرة على نشر وتوصيل المعلومات المختلفة لأكثر من جهة في أسرع وقت.

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الموظفون في الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قائمة يقومون بأداء مهامهم بكفاءة وفعالية.					
الموظفون في الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قائمة يتمتعون بالخبرة والمهارة اللازمة لأداء مهامهم بشكل جيد.					
الموظفون في الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قائمة يتعاملون بأدب واحترام .					
الموظفون في الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قائمة يقومون بتوفير المعلومات والمستندات المطلوبة بشكل سريع وفعال .					
الموظفون في الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قائمة يعملون بروح الفريق ويتعاونون مع بعضهم البعض بشكل جيد.					
الموظفون في الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي					

					1945 قائمة يلتزمون بالأخلاقيات المهنية والمعايير الأخلاقية في أداء مهامهم .
					الموظفون في الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قائمة يعملون بشكل مستقل ويتمتعون بالمبادرة الشخصية .
					الموظفون في الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قائمة يتحلون بالمرونة والتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية للجامعة.
					الموظفون في الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قائمة يبذلون جهودًا كافية لتحقيق أهداف الجامعة .

المحور الثالث: العلاقة بين المنصة الرقمية "بروغرس" والأداء الوظيفي لموظفي الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
استخدام المنصة الرقمية "بروغرس" في الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قالمة شكل فرقا واضحا مقارنة بالإدارة التقليدية للجامعة					
الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة لجامعة 8 ماي 1945 قالمة يتحسن كلما توفرت وسائل تقنية حديثة.					
المنصة الرقمية "بروغرس" ضرورية من أجل تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الإدارة لجامعة 8 ماي 1945 قالمة .					
استخدام المنصة الرقمية "بروغرس" يمنح موظفي الإدارة الجامعية لجامعة 8 ماي 1945 قالمة القدرة على ابتكار طرق جديدة لتبسيط العمل الإداري وإنجازة بالسرعة المطلوبة.					
هناك تفاعل بين مختلف مستويات الموظفين مع المنصة الرقمية "بروغرس" بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.					
المنصة الرقمية "بروغرس" توفر مزيداً من الفعالية والكفاءة مقارنة بالأدوات التقليدية لتحسين الأداء					

الملاحق

					الوظيفي.
					يجب تعميم المنصة الرقمية "بروغرس" على جميع الانظمة الادارية.
					استخدام المنصة الرقمية "بروغرس" سيؤدي إلى تحسين أداء الإدارة الجامعية بشكل عام.
					استخدام المنصة الرقمية "بروغرس" ساعدك على تحسين ادائك الوظيفي .
					منذ اعتماد المنصة الرقمية "بروغرس" بجامعة 8 ماي 1945 قالمة هناك تحسن ملحوظ على اداء جميع الموظفين.





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



ماستر 2

علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة استبيان
حول المنصة الرقمية بزوغرس و دورها في تحسين
اداء موظفي الادارة الجامعية

الاستاذ المشرف :

الاستاذ الدكتور :

يخلف سهيل

اعداد الطلبة :

لبناقرية خالد

رفاد عائشة

السنة الجامعية

2023/2022

سؤال الاشكالية: **أنا**؟

ما هو دور المنصة الرقمية بروغرس في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الادارة في الجامعة الجزائرية؟

تفرع منه اسئلة ثانوية

- ما مدى التزام الجامعة الجزائرية بالتجسيد الفعلي للمنصة الرقمية "بروغرس"؟
- هل تساهم المنصة الالكترونية "بروغرس" في تحسين الاداء الوظيفي لموظفي الادارة بالجامعة الجزائرية؟
- ما طبيعة علاقة بين تطبيق الادارة الالكترونية (المنصة الرقمية بروغرس) وتحسين الاداء الوظيفي لموظفي الادارة الجامعية الجزائرية؟

فرضيات الدراسة :

- تلتزم الجامعة الجزائرية بالتجسيد الفعلي للمنصة الرقمية "بروغرس".
- تساهم المنصة الرقمية بروغرس في تحسين الاداء الوظيفي لموظفي الادارة الجامعية.
- توجد علاقة طردية بين المنصة الرقمية والاداء الوظيفي لموظفي الادارة الجامعية الجزائرية.

الجزء الثاني : الرجاء التكرم بوضع علامة (X) أمام درجة موافقتك على كلا من العبارات التالية:

الموافق في
الدرجة

المحور الأول: تتزم جامعة 8 ماي 1945 بالتجسيد الفعلي للمنصة الرقمية 'بروغريس'					
العبارة	وافق بشدة	وافق	لا اوافق	لا اوافق بشدة	
01 تستخدم منصة بروغريس في وظيفتك داخل الجامعة الجزائرية؟					
02 استخدام منصة بروغريس مفيدة في وظيفتك؟					
03 هل تجد منصة بروغريس سهلة الاستخدام؟					
04 منصة بروغريس تساعدك في تحسين علاقتك مع زملائك في العمل؟					

لذا الزود لا يصلح

لا يصلح

لا يصلح

لا يصلح

<p>لكن يجب شرح أمثلة المحور 2 حول مدى توفير جامعة قلمة للإمكانيات اللازمة لاستخدام المنصة البروغريس، وليس فائدتها وأهميتها</p>	<p>0 المنصة الرقمية بروغريس تساعد في تسهيل العملية التعليمية داخل الجامعة الجزائرية؟</p>
<p>- الجامعة 8 ماي 2024 قلمة أد الجامعة الجزائرية</p>	<p>الدعم الفني المقدم من جامعة الجزائر يكفي لحل المشاكل التقنية التي تواجهها في استخدام منصة بروغريس؟</p>

ص ج 3 مايو 1947 / الكلية / القسم / المملكة - إيج

6- جهة العمل: (الأفضل وضع إختياراً واحداً واقعية)
 حيث تكون الإجابات محددة

7- الأنظمة الإلكترونية التي يتم التعامل معها: في مجال العمل.

8- الشبكة المستعملة في استعمال المنصة الرقمية "بروغرس" غير واضحة

9- نوع التدفق بالنسبة للشبكة المستعملة = قوة التدفق ✓

10- طبيعة الاتصال بين مختلف المصالح؟

<p>لاكن يجب شرح امثلة المحور 2 حول مدى توفير جامعة قلمة للإمكانيات اللازمة لاستخدام المنصة البروغريس، وليس فائدتها وأهميتها</p>	<p>0 المنصة الرقمية بروغريس تساعد في تسهيل العملية التعليمية داخل الجامعة الجزائرية؟</p>
<p>- الجامعة 8 ماي 2024 قلمة أ د الجامعة الجزائرية</p>	<p>الدعم الفني المقدم من جامعة الجزائر يكفي لحل المشاكل التقنية التي تواجهها في استخدام منصة بروغريس؟</p>

ص ج 3 مايو 1947 / الكلية / القسم / المملكة - إيج

6- جهة العمل: (الأفضل وضع إختياراً واحداً واقعية)
 حيث تكون الإجابات محددة

7- الأنظمة الإلكترونية التي يتم التعامل معها: في مجال العمل.

8- الشبكة المستعملة في استعمال المنصة الرقمية "بروغرس" غير واضحة

9- نوع التدفق بالنسبة للشبكة المستعملة = قوة التدفق ✓

10- طبيعة الاتصال بين مختلف المصالح؟