

أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية دراسة تحليلية على مدرء الإدارات والمكاتب، ورؤساء الأقسام والموظفين بديون وزارة التعليم العالي في ليبيا. دراسة تحليلية

د. عبدالناصر حسن سالم امحمد

DR. ABDALNASR HASSN .S. AMHAMED

nh.sh422016@gmail.com

المركز الليبي للدراسات وأبحاث التنمية المستدامة الجبل الغربي – الهيئة الليبية للبحث العلمي

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء مدرء الإدارات والمكاتب، ورؤساء الأقسام والموظفين بديون وزارة التعليم العالي في ليبيا. دراسة تحليلية، يعتمد الباحث في الدراسة على المنهج التحليلي والمطبق على عينة من مجتمع الدراسة؛ حيث قام الباحث باختيار العينة من مجتمع الدراسة الأصلي، وقد بلغ حجم العينة (75)، من مدرء الإدارات ورؤساء الأقسام والموظفين بديوان وزارة التعليم العالي، وأكّدت نتائج تحليل عينة الدراسة باستخدام برنامج (spss) لوجود علاقة أثر عند تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين، وأن النتائج تدعم مشكلة البحث، وأن تطبيق الإدارة الإلكترونية لها أثر كبير في تحسين أداء مدرء الإدارات والمكاتب والاقسام والموظفين بديوان وزارة التعليم العالي الذي ينعكس على أداء ديون وزارة التعليم العالي كما كل.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية. أداء العاملين.

المقدمة:

إن أداء الإدارات في المنظمات الإدارية وبمختلف أنواعها ومستوياتها وتخصصاتها المتعددة، يكون هناك تفاوتاً واضحاً في مستويات الأداء وهذا التفاوت في الأداء يعتمد على عدة أسباب ومؤثرات من داخل وخارج المنظمة، فمنها خبرة ومهارة وسلوك الموارد البشرية فيها، ومنها أسلوب القيادة المتبعة وسلوك العاملين، والتكنولوجيا المستخدمة في إنجاز الأعمال ومنها المؤثرات الخارجية والتي تعتمد على البيئة وطبيعة المجتمع المحيط بالمنظمة، فينتج عنه تفاوتاً في الأداء، حسب تلك المؤثرات، فالقادة الصادقين هم من ينهضون بمؤسساتهم ومجتمعاتهم في وسط هذه المتغيرات، المختلفة في بنية الإدارة الحديثة والتي أصبحت تعتمد على إدخال المعرفة والتكنولوجيا الحديثة المتطورة في التنظيم الإداري، كل ذلك كان دافع لنا للبحث على تأثير الإدارة الإلكترونية على وظائف الإدارة في التنظيم الإداري، وكيف تساهم الإدارة الإلكترونية في رفع كفاءة المنظمة، لكونها اعتمدت على أسلوب جديد لم يكون معروف في ظل الإدارة التقليدية.

فالتطور كبير وملحوظ في مجال التكنولوجيا المعلومات والاتصالات انعكس بشكل إيجابي على التنظيم الإداري وسهل ذلك كثير في التعامل مع الموظفين والزبائن من خلال الجودة وسرعة الأداء، وسهول عملية المتابعة والتقييم، وتطوير العمل بوظائف الإدارة المختلفة من خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية التي حملت تغييرات جذرية ومتنوعة في أداء المؤسسات بصفة عامة. حيث أصبحت التقنية الحديثة ركناً أساسياً في الإدارة الحديثة وجزء لا يتجزأ من مكوناتها ومصدر مهم لتفعيل العملية الإدارية ودعم القرارات وتحسين جودة الأداء.

1. 2 مشكلة البحث:

أصبح الاهتمام بالتقنية الإلكترونية وإدخالها في مجال الأعمال الإدارية من ناحية دقة العمل وسرعة الإنجاز أمر مهم وواجب في ظل التسارع الحاصل في مجال تقنية المعلومات، والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية الحديثة في المؤسسات، ومنها ديوان وزارة التعليم العالي بليبيا المتمثل في الإدارات والمكاتب ومعرفة مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل الوزارة وأثر ذلك على الأداء.

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال التالي: إلى أي مدى يتم تطبيق الإدارة الإلكترونية في عمل مركز ضمان الجودة؟ وما أثرها في تحسين الأداء عمل بالمركز؟

1. 3 أسئلة البحث:

أسئلة الباحث هي الأسئلة التي من خلال طرحها والإجابة عنها تساعد في شرح حل مشكلة البحث ومعرفة الخطوات التي سيتبعها الباحث لتحقيق أهداف البحث وهي على النحو التالي:

➤ هل يوجد علاقة تأثير عند تطبيق الإدارة الإلكترونية بتحسين أداء عمل ديوان وزارة التعليم العالي؟

1.4 أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى تحقيق الآتي: -

➤ اختبار ودراسة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء العمل بديوان وزارة التعليم العالي بليبيا المتمثلة في مدراء الإدارات والمكاتب ورؤساء الأقسام والموظفين ومعرفة مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل الوزارة وأثر ذلك على الأداء؟

ذكر (العوامل 2203)، عدد من الأهداف للإدارة الإلكترونية، أهمها:

- 1- تكامل أجزاء التنظيم وتوحيدها كنظام مترابط من خلال تفعيل تكنولوجيا المعلومات.
- 2- تطوير عمليات الإدارة وتعزيز فعاليتها في خدمة الأهداف المؤسسية.
- 3- تقديم آليات فعالة وداعمة لاتخاذ القرارات.
- 4- ضمان تدفق المعلومات بدقة وكفاية وتوقيت ملائم وجاهزية مستمرة.
- 5- تقليل كلفة التشغيل وتحسين متواصل لمعدلات الإنتاجية، وسرعة الإنجاز.
- 6- إيجاد البيئة والمناخ التنظيمي الملائم للبحث والتطوير الإداري الشامل والمتواصل.

➤ فرضيات البحث: -

➤ الإدارة الإلكترونية لها أثر كبير في تحسين أداء مدراء الإدارات والمكاتب والأقسام والموظفين بديوان وزارة التعليم العالي.

➤ حدود الدراسة: -

➤ الحدود المكانية: وزارة التعليم العالي بحكومة الوحدة الوطنية ليبيا والمراكز التابعة لها.

➤ الحدود الزمنية: أنجزت هذه الدراسة خلال العام 2023/ 2024.

➤ الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على فئة المدراء الإدارات والمكاتب ورؤساء الأقسام بديوان وزارة التعليم العالي.

6.1 أهمية البحث:

تظهر أهمية البحث من حيث استمداده وموضوعه ومنهجه، والموضوع الذي تناول لأهميته الكبرى سواء من الناحية العلمية والعملية والزمنية، والتكلفة وسرعة ودقة الانجاز ومن حيث تطبيقه وصلته بالمجتمع والحاجة إليه في مثل هذه الأوقات، ومدى تحقيقه أهدافه ونتائجه حيث أن دراسة " أثر الإدارة الإلكترونية على أداء مدرء الإدارات ورؤساء الأقسام والموظفين، دراسة ميدانية تعكس الواقع ، مع تحليل نتائج الدراسة بأسلوب علمي، مختصر تتلخص في نتائج والتوصيات الدراسة التي تعتبر ذو أهمية كبيرة في تحسين الخدمات.

الأهمية العلمية

إن أهمية هذه الدراسة وخاصة في البيئة الإدارية وفي هذه الظروف المعاصرة التي تمر بها المؤسسات تعتبر داعما أساسيا في التطوير والتنظيم، حيث تؤكد دراسة البربري، عبدالله عبدالرحمن (2012) على " إن البيئة الإدارية تتأثر بعدة عوامل مما يوجب على المنظمات المعاصرة والباحثين رصد تلك العوامل واستيعاب علاقاتها وتحديد تأثيراتها على أداء المنظمات، والتعرف على أسبابها وكيف نقلل من الآثار السلبية وتعظيم الآثار الإيجابية وفق دراسة علمية ومنظور استراتيجي شامل". كما تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها إضافة بحثية في مجالها، والتي ستكون داعما من حيث النتائج، وتزداد أهمية هذه الدراسة في دراستها لتأثير متغير الإدارة الإلكترونية الحديثة بأبعاده (الأنظمة الالكترونية)، ودورها في التأثير على الأداء.

أهمية الأدرء الإلكترونية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في ديوان وزارة التعليم العالي، ومعوقات استخدامها من خلال استطلاع آراء العاملين ومن جميع التصنيفات والمستويات الإدارية بديوان الوزارة من مدرء إدارات ومكاتب، ورؤساء أقسام، وموظفين، والتعرف على مقترحاتهم وما مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في القيام بمهامها من أجل تطوير العمل الإداري والحد من معوقاته، والجوانب السلبية بالأسلوب الإداري المطبق حليا بديوان الوزارة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها العلاقة بين متغيرات الدراسة، ومدى أثر الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، والأداء بدرجة عامة، وما مدى إسهاماتها في تطوير جودة الأداء، واتخاذ القرارات الصحيحة وأقلها سرعة ودقة الأداء، ومعرفة معوقات استخدام الإدارة الإلكترونية بدرجة متوسطة في كل المؤسسات الإدارية، ومن أكثرها المعوقات المادية وأقلها توفير الكوادر الفنية المتخصصة في الإدارة الإلكترونية.

الإدارة الإلكترونية

هو نمط جديد في الفكر الإداري الحديث والممارسات الإدارية يتبنى فيها معطيات الموجودة تتمثل في استغلال علم التكنولوجيا وما وصلت إليه ثورة الاتصالات والمعلومات والمتغيرات المتسارعة، التي تستوعب تكنولوجيا المتطورة والمتجددة، ويطبق فيها المورد البشري آليات الفاعلة يستثمر فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أداء وظائفه -

وسام مهيبيل، (2011) تقوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الاستيعاب والاستخدام الواعي بما يناسب تكنولوجيا المعلومات لإدارة وتنمية الموارد البشرية.

الإدارة الإلكترونية ومفهومها وأنواعها وخصائصها:

مفهوم الإدارة الإلكترونية

إن تطوير وتحسين الهياكل التنظيمية وإجراءات العمل الإداري يتناسب مع الاهداف الاساسية للإدارة الإلكترونية، فتوظيف التقنيات الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات في إنجاز مهام الجهاز الإداري ووظائفه

في تسريع وتسهيل سرعة الإجراء الإداري، ومكانية تجميع الأنشطة الإدارية، وتحديثها باستمرار وتبسيط تنفيذها بما يضمن رفع مستوى الكفاءة والفعالية.

الإدارة الإلكترونية هي العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة لتحسين الأداء من خلال تطبيق تقنية الاتصال والتواصل وتبادل المعلومات ومعالجتها، وسرعة مشاركة المعلومات مع الآخرين.

تأثير الإدارة الإلكترونية في التنظيم الإداري

يشير غنيم (2004) إلى أن بعض الدول وخاصة الدول النامية تتخذ بعض الأساليب الإدارية التقليدية للعمل بها، وهذه الأساليب لا تتناسب مع متطلبات الإدارة الإلكترونية كالأسلوب البيروقراطي نموذجاً وأن متغيرات البيئية الحديثة وخاصة التكنولوجية منها، تدفع وتشجع الموارد البشرية على إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية، وإيجاد أساليب مختلفة تركز على تحسن الأداء من خلال تدريب أهم مورد (المورد البشري) وهو عامل أساسي في نظام الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية إلى ظهور وظائف وأنشطة جديدة تساهم في رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين إنتاجية ورفع مستوى المؤسسة.

كما يضيف غنيم (2006) في دراسة ثانية له بعنوان " دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة" حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري تطوير العمل الإداري، ومعوقات استخدامها من خلال استطلاع آراء لمديراً مراحل التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة، والتعرف على مقترحاتهم لتفعيل إسهامات الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري والحد من معوقاتهما.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن الإدارة الإلكترونية تساهم في تطوير العمل الإداري بدرجة عالية، وأن أكثر إسهاماتها تطويراً للعمل الإداري في اتخاذ القرارات وأقلها في تطوير تقويم الأداء، وأن استخدام الإدارة الإلكترونية تواجهه معوقات بدرجة متوسطة في جميع مراحل التعليم العام، ومن أكثرها المعوقات المادية وأقلها معوقات البرمجيات.

أساليب الإدارة الإلكترونية:

أولاً: العمل عن بعد والتسيير الإلكتروني:

يمكن تعريف دمج التسيير الإلكتروني في العملية الإدارية من أهم المسؤوليات التي تعتمد فيها المؤسسات على التقنيات الحديثة في تكنولوجيا والاتصالات، من حواسيب حديثة، وشبكات، وبرامج، في تنظيمها وأعمالها في التسيير الداخلي أو إدارة الأعمال وهذا راجع لطبيعة المؤسسة. وكذلك يمكن تعريف التسيير الإلكتروني على أنه مجموعة سياسات الموارد البشرية وتسييرها التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال الجديدة خاصة الأنترنت. إذ يساعد في الأداء المتزايد وتحسين نمط الحياة المعززة للنجاح عن بعد باكتساب الثقافة الإدارية الحديثة من ضمنها التخطيط على بعد، ونتيجة لتلك التحولات التنظيمية والتي ينتج عنها خفض التكلفة إلى جانب إرضاء الموظف في آن واحد.

وأبرز مصطلح الإدارة الإلكترونية كأسلوب جديد في تسيير عمل الإدارة الحديثة، وتنفيذ مهام الإدارة الخمسة من بينها التوظيف التكنولوجي في مجال إدارة الموظفين، وهي عبارة عن التطبيق المتميز للتقنيات المعتمدة على الويب لكافة النظم التي تتعلق بإدارة الموارد البشرية، وما منها سهولة الوصول إلى المعلومات الخاصة.

ثانياً: التوظيف الإلكتروني:

هو عملية الإعلان عن الوظائف الشاغرة ومحاولة استقطاب أفضل العناصر البشرية من خلال الأنترنت عن طريق المواقع الإلكترونية. كما يعرف على أنه إدخال تكنولوجيات المعلومات والاتصال الجديدة على عملية التوظيف داخل المؤسسة واستخدام نظام قائمة على الأنترنت تدعو للإسراع أو تسريع عمليات التوظيف.

مزايا تطبيق الإدارة الإلكترونية

تحقق الإدارة الإلكترونية العديد من الفوائد من الناحية الإدارية والاقتصادية والاجتماعية، وتتركز الدراسة على أبرز المزايا الإدارية التي تقدمها الإدارة الإلكترونية باعتبارها موضوع البحث:

١- تسهيل عملية التخطيط من خلال ما توفره الإدارة الإلكترونية من نظم معلومات، وشبكات اتصال بجميع الإدارات (أبو مغيض 2004).

٢- مرونة الهيكل التنظيمي في ظل الإدارة الإلكترونية، مما يجعلها أقدر (على التكامل والتنسيق بين الإدارات المختلفة) (السبيعي ٢٠٠٥).

الحسن (2009) أنّ المنظمات الحديثة تأثرت وتغيرت هياكلها الإدارية التنظيمية في نجاحها للمعاملات بتغيير معايير أدائها بامتداد نطاق خدماتها إلى خارج المواقف الرسمية للعمل، سعياً منها إلى تقديم خدمات تتسم بالسرعة والشفافية من خلال إدخال التقنية والتكنولوجيا في العمل الإداري ونجاز مهامها الإدارية وتحقيق أهداف وفق جدول زمني محدد بتطبيق وإدخال البيانات ومعالجتها.

عناصر الإدارة الإلكترونية:

1. التقنيات الحديثة:

يقول ياسين وعزز (2005)، أنّ هناك ثلاثة عناصر مهمة في التقنية الحديثة وهي: -

أولاً: عتاد الحاسوب ونظمه وشبكاته وملحقاته.

ويمكن تقسيمها إلى قسمين: - قسم (يتمثل في المكونات المادية للحاسوب)، وقسم يتمثل في (برامج النظام: مثل نظم التشغيل، ونظم إدارة الشبكة، مترجمات لغة البرمجة وغيرها).

ثانياً: برامج التطبيقات: وتنقسم إلى: -

برامج التطبيقات العامة: مثل مستعرضات الويب، والبريد الإلكتروني، وقواعد البيانات وغيرها.

برامج التطبيقات الخاصة: تتنوع حسب الخدمة التي تؤديها ومنها على سبيل المثال البرامج المحاسبية، وبرامج إدارة المشاريع وغيرها.

الوصلات الإلكترونية الممتدة والمرتبطة، عبر نسيج اتصالي لشبكات الانترنت.

ثالثاً: شبكات الاتصالات:

2. الموارد البشرية: هو العنصر الأهم في المنظومة الإلكترونية وتشمل صناعات المعرفة من القيادات الرقمية، والمديرين، والمحللين للموارد المعرفية، ورأس المال الفكري في المنظمة (ياسين ٢٠٠٥)، وأضاف (الحسن ٢٠١١) لما سبق أنّ المورد البشري المتخصص من الكوادر الإدارية هو حلقة الوصل في تعاملهم من خلال خبرتهم في تطبيقات التقنية ومعرفة قيمتها والاستفادة من إمكاناتها.

3. الأنظمة: الأنظمة والتشريعات: هي الضوابط اللازمة لتنفيذ أعمال الإدارة الإلكترونية، والسيطرة على

التجاوزات غير المرغوبة (نوفل ٢٠٠٣ م)، الأنظمة الداعمة: ويقصد بها العوامل والأسس التي يقوم عليها مشروع الإدارة الإلكترونية، والضوابط التي تحكم هذا المشروع ويستمد منها صلاحيته واستمراريته (أبو

مغيض ٢٠٠٤ م)، وتشمل الأنظمة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، وتعد بمثابة محددات لنمط الإدارة (وطبيعتها وأساليب عملها وحجمها) (الحسن ٢٠١١ م، ٧٤).

4. **المجتمع:** يجب على الإدارة مراعاة ضوابط المجتمع وثوابت التي أشار إليها (الحسن ٢٠١١، ٧٣) وهي الدين والتقاليد والثقافة، وتكوين المجتمع وحجمه، حتى تكون عملية التحول قائمة على أسس صحيحة مما يضمن لها الاستمرارية والتطور.

مزايا وعيوب الاستقطاب الإلكتروني في الإدارة

لقد حدد كل من الحسيني، عائشة بنت أحمد، يال، شذا بنت المحسن (2013) مزايا وعيوب الاستقطاب الإلكتروني وهي على النحو التالي:

أولاً: المزايا الاستقطاب:

1. السرعة الفائقة في مقابلة الباحثين من العمل بأصحاب العمل والجهات الطالبة له.
2. تخفيض تكاليف الاستقطاب مقارنة بالطرق التقليدية.
3. تخفيض حجم العمل الورقي والمكتبي.
4. يتفوق الاستقطاب الإلكتروني على الطرق التقليدية من حيث عدد من يتم استقطابهم، حيث يمكن استقطاب الاف المتقدمين بسهولة الوصول إليهم.
5. التغلب على معوقات المكان والزمان حيث يمكن استقطاب الموارد من أي مكان بغض النظر عن الحواجز المتعلقة بالبعد الجغرافي.

ثانياً: العيوب الاستقطاب:

1. ضعف التنسيق أو انعدامه في التكامل بين عملية الاستقطاب والاستقطاب الإلكتروني.
2. كثرة النماذج والسير الذاتية الخاصة بطالبي العمل نتيجة سهولة إجراءات الترشيح وهو ما يؤدي إلى صعوبات في الفرز والتحميل.
3. صعوبة التأكيد من مصادر الوثائق والبيانات المقدمة، بسبب حصول المستقطبين على بيانات الكترونية عبر شبكة الانترنت دون توثيق ورقي.
4. صعوبة الوصول لأفضل المرشحين.

مفهوم إدارة الموارد البشرية

الوظائف الجديدة لإدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية.

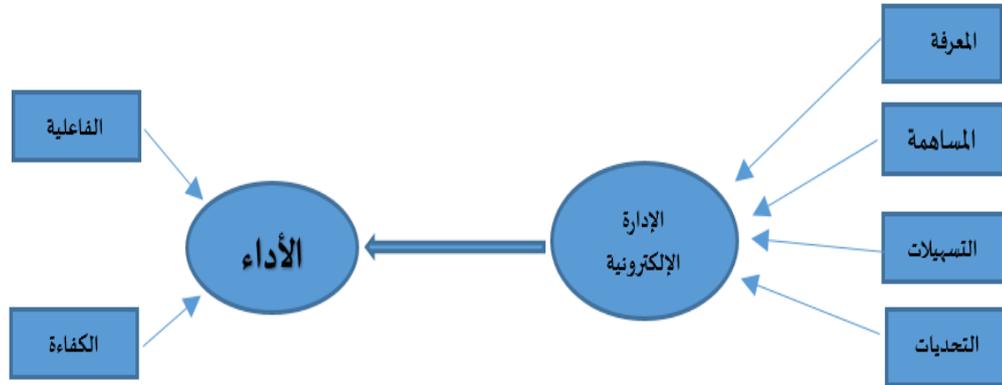
لقد كان للإدارة الإلكترونية دور كبير في التأثير في إدارة الموارد البشرية ووظائفها، من خلال التطور التكنولوجي الحاصلة في عالم الاتصالات الحديثة في سهولة نقل والتعامل مع المعلومات بكل المقاييس التي كان من الواجب التكيف معها ومع المتغيرات التي حققت أساليب جديدة في تطبيق وظائف الإدارة الحديثة وتطورها. **أ-التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية.**

أنّ من أهم المراحل في التحول إلى العمل بنمط الإدارة الإلكترونية هو معرفة أنّ أهم مراحل التي تمر بها المؤسسات في تحولها إلى نظام تطبيق الإدارة الإلكترونية هو التغلب على التخوف من الاعتماد وتطبيق الإدارة الإلكترونية في التعاملات الإدارية في هذه المؤسسات ، ومعرفة دور ومهام الموارد البشرية في هذا المجال، والتي جاءت ضمن الأسئلة في تحديد مقياس مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في ديوان وزارة التعليم العالي وهي

مجموعة من الأسئلة والفقرات في الاستبانة في هذه الدراسة والتي ستستعرض فيها الإجابة من خلال تحليل البيانات والمعلومات التي تم تجميعها من مجتمع الدراسة وهم مدراء الإدارات والمكاتب، ورؤساء الأقسام والموظفين بديون وزارة التعليم العالي في ليبيا.

نموذج الدراسة أثر الإدارة الإلكترونية على أداء مدراء الإدارات والمكاتب ورؤساء الأقسام والموظفين بديوان

وزارة التعليم العالي



التحليل الاحصائي للبيانات:

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث يعتبر أكثر المناهج انسجاماً مع طبيعة وأهداف الدراسة الحالية.

أولاً: أداة جمع البيانات

قام الباحث في هذه الدراسة بتصميم استبيان لدراسة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء مدراء الإدارات والمكاتب ورؤساء الأقسام والموظفين بديون وزارة التعليم العالي بليبيا، وكانت البيانات الشخصية للعينات المحور الأول، والمحور الثاني المتغير المستقل تطبيق الإدارة الإلكترونية، والمحور الثالث المتغير التابع أداء مدراء الإدارات والمكاتب ورؤساء الأقسام والموظفين، وكل محور يتضمن مجموعة من الأبعاد وكل بعد يضم مجموعة من الفقرات التي تقيس المتغير حيث تم تصميم الاستبانة بتجميع الفقرات من دراسات السابقة المعتمدة والمحكمة من ناحية صياغة وبناء الفقرات، ومن خلال الاطلاع على الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع من النظريات العلمية، والدراسات السابقة التي تناولت تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء العاملين، لقياس ومعرفة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في ديوان وزارة التعليم العالي على أداء مدراء الإدارات والمكاتب ورؤساء الأقسام والموظفين بديوان وزارة التعليم العالي.

تم توزيع الاستبانة على المشاركين وإجاباتهم على أسئلة الدراسة وفق معيار الخماسي أوافق بشدة (1)، أوافق (2)، محايد (3)، لا أوافق (4)، ولا أوافق بشدة (5).

ويمكن شرح لمحاور الدراسة حسب المتغيرات والابعاد المعتمدة التي تقيس المتغير من خلال الفقرات والتي تدعم كل البنود في المحاور وهي كالتالي:

أولاً: المحور الأول: يحتوي هذا المحور على مجموعة من الأسئلة العامة للحصول على بيانات خاصة بوصف عينة الدراسة، وهم مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بديوان وزارة التعليم العالي، من ناحية نوع الجنس، والعمر، والمؤهل، والمستوى الوظيفي.

ثانياً: محور الثاني المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية:

اعتمد الباحث في جميع فقرات هذا المتغير على الدراسات السابقة وذلك من خلال تجميع فقرات الابعاد التي تقيس المتغير من خلال فقرات المكونة له، المتغير المستقل (تطبيق الإدارة الإلكترونية)، وأبعاده هي (المعرفة أو القدرة، المساهمة، التسهيلات، التحديات)، وإجراء كل التحليلات اللازمة التي تؤكد على صلاحية الفقرات المكونة للاستبانة، حيث كانت نتائج اختبار ألفا كرو نباخ (0.904)، وأن الفقرات المكونة للاستبانة تقيس التأثير حسب كل محور من المحاور، ويعتبر اختبار ألفا كرو نباخ جيدة جداً. بالإضافة على الاعتماد على مجموعة من نظريات العلمية التي تدعم المقاييس في قياس كل محور. المحور الثالث: المتغير التابع أداء العاملين بديوان وزارة التعليم العالي وأبعاده الفاعلية والكفاءة في الأداء.

مجتمع الدراسة والعينة

مجتمع الدراسة هو مجموعة من العاملين بديوان وزارة التعليم العالي، من مدراء إدارات ومكاتب ورؤساء الأقسام وموظفين، وكان عدد المشاركين الذين يمثلون مجتمع الدراسة هم (125)، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل والتي تم جمعها هو عدد (75) استبانة، ونسبة (60%) من عدد الاستبانات الكلي التي يمكن استخدامها في التحليل العينة باستخدام برنامج (spss)، ولاعتماد على نتائجها في الدراسة.

تحليل البيانات

التحليل الاحصائي الجانب العملي:

معدل الصدق Reliability : ينقسم قسمين إلى:

- 1- الصدق الظاهري: قد تم تحديد وإجراء هذا النوع من الصدق من خلال عرض استبانة الدراسة على مجموعة من المحكمين وقد تم الاخذ بملاحظاتهم على استبان الدراسة وإجراء التعديلات اللازمة.
- 2- صدق المحتوى: من خلال اعداد الاستبانة الاستطلاعية فقد تم عرضها على عينة بسيطة من مجتمع الدراسة للأخذ بمجموع آراءهم وملاحظاتهم وقد قام الباحث باحتساب مثل هذا النوع من خلال إجراء الخطوات التالية بحيث ينظر إلى قيمة البيانات في جدول Cronbach's Alpha reliability statistics لكل البيانات تساوي 0.904 فقد كانت موجبة وقريبة من الواحد الصحيح وهذا يعني أن بيانات الدراسة جيدة ومنطقية.

Scale: ALL VARIABLES

الجدول رقم (1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	98.7
	Excluded ^a	1	1.3
	Total	76	100.0

الجدول رقم (2)

Reliability Statistics	
hCronbach's Alpha	N of Items
.904	61

Scale: ALL VARIABLES وكذلك كانت قيم كروميانخ الفا لكل محور على حده جيدة كما هو مبين في الجداول التالية

الجدول رقم(3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

RELIABILITY

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

/VARIABLES=AB7 AB8 AB9 AB10 AB11 AB12 AB13 AB14 AB15 AB16 AB17

الجدول رقم(4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	11

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

الجدول رقم(5) /VARIABLES=C18 C19 C20 C21 C22 C23 C24 C25 C26

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

الجدول رقم(6) /VARIABLES=D27 D28 D29 D30 D31 D32 D33 D34 D35

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

الجدول رقم (7)

RELIABILITY

E44 **Reliability Statistics** /VARIABLES=E37 E38 E39 E40 E41 E42 E43

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

RELIABILITY

/VARIABLES=F45 F46 F47 F48 F49 F50 F51 F52 F53 F54 F55 F56 F57 F58

الجدول رقم (8)

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

Reliability Statistics

/MODEL=ALPHA.

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	14

من الجداول الدالة السابقة نلاحظ أن قيمة كرمباخ الفا لجميع محاور الدراسة لكل الفقرات في المحاور جيدة جداً، وممتازة والقيمة موجبة وقريبة من الواحد الصحيح وهو ما يدل على وجود ثبات واتساق في محاور استبانة الدراسة وهذا يعتبر مؤشر جيد للدراسة.

Correlations الارتباط :

يعد اختبار الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل شرطاً أساسياً لتبني طريقة الانحدار الخطي واستخدامه، فمن الضروري إيجاد العلاقة القوية بين المتغير التابع والمتغير المستقل أو المنبئات بينما تكون العلاقة بين المتغيرات المستقلة بعضها البعض ضعيفة لتفادي الانصهار التام بين المؤشرات، فإذا وجدت العلاقة قوية بين بعض المتغيرات المستقلة لابد من دمج هذه المتغيرات أو شطب احداها في التحليل، حيث تبين من مصفوفة الارتباط أن عامل الارتباط بين جميع المتغيرات لا تتجاوز 0.85 وهذا دلالة على عدم وجود التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع Multicollinearity الجدول التالي رقم (9) يوضح ذلك.

الجدول اختبار الارتباط (9)

	Descriptive Statistics								
	N	Minimum	Maximum	Mean	Sd. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Sd. Error	Statistic	Sd. Error
العمر	76	1	4	2.59	.941	.121	.276	-.934	.545
الجنس	76	1.00	2.00	1.4737	.50262	.108	.276	-2.043	.545
المؤهل	76	1	6	3.61	1.190	-.452	.276	-.174	.545
الوظيفة	76	1	5	3.13	1.159	-.844	.276	-.735	.545
A1	76	2	5	3.34	.903	.154	.276	-.714	.545
A2	76	1	5	3.21	1.011	.038	.276	-.342	.545
A3	76	2	5	3.62	1.019	-.175	.276	-1.056	.545
A4	76	1	5	3.61	.896	-.497	.276	.035	.545
A5	76	1	5	3.63	.991	-.292	.276	-.550	.545
A6	76	1	5	3.83	.958	-.582	.276	-.078	.545

تابع اختبار الارتباط جدول اختبار الارتباط (9)

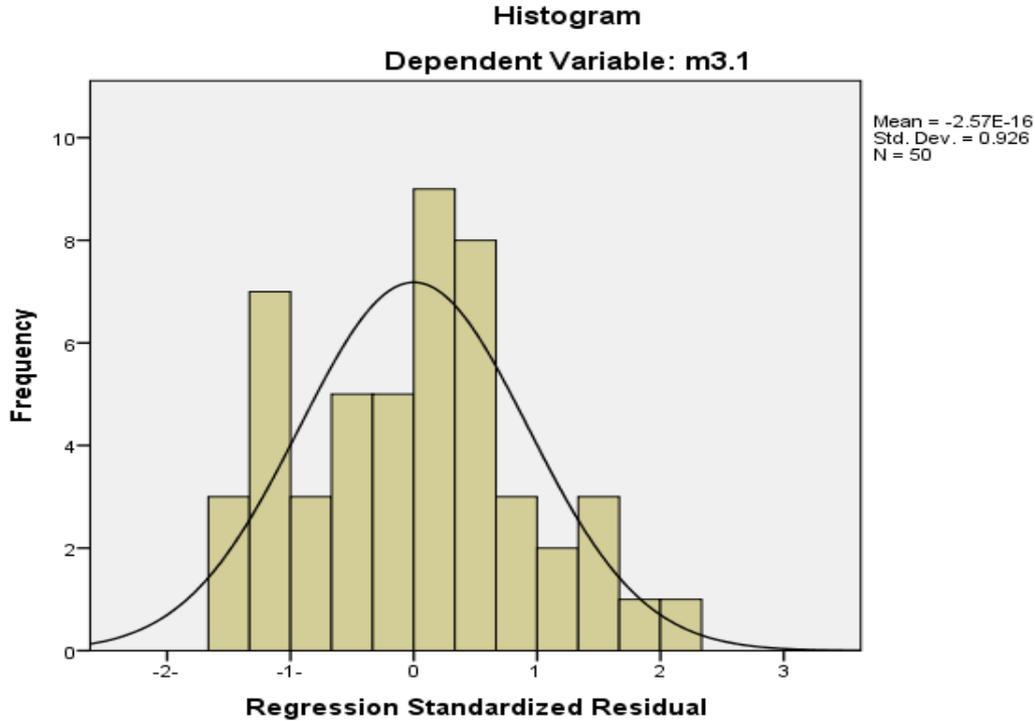
AB10	76	2	5	4.33	.823	-1.126	.276	.703	.545
AB11	76	2	5	4.37	.797	-1.094	.276	.501	.545
AB12	76	2	5	4.30	.766	-.764	.276	-.253	.545
AB13	76	2	5	4.28	.759	-.890	.276	.541	.545
AB14	76	2	5	4.21	.789	-.731	.276	-.005	.545
AB15	76	1	5	4.12	.879	-1.083	.276	1.416	.545
AB16	76	2	5	4.24	.831	-.903	.276	.219	.545
AB17	76	2	5	4.28	.810	-.861	.276	-.005	.545

تابع اختبار الارتباط جدول اختبار الارتباط (9)

D27	76	1	5	3.45	1.300	-.367	.276	-1.081	.545
D28	76	1	5	3.66	1.172	-.672	.276	-.263	.545
D29	76	1	5	3.53	1.160	-.460	.276	-.454	.545
D30	76	1	5	3.83	1.012	-.757	.276	-.115	.545
D31	76	1	5	3.41	1.133	-.245	.276	-.663	.545
D32	76	1	5	3.38	1.143	-.526	.276	-.266	.545
D33	76	1	5	3.36	1.344	-.648	.276	-.783	.545
D34	76	1	5	3.37	1.198	-.463	.276	-.464	.545
D35	76	1	5	3.45	1.159	-.475	.276	-.399	.545

الرسم البياني Histogram :

من خلال المدرج التكراري الموضح اعلاه يتبين أن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً والقيم محصورة بين +2، -2 وهناك بعض القيم الشاذة وليس لها تأثير في التوزيع الطبيعي.



التحليل العاملي الاستكشافي: تم استخدام التحليل العاملي SPSS للاستفادة منه في إمكانية اختصار فقرات الدراسة وتلخيصها في أقل عدد من العوامل باعتباره أسلوب احصائي مناسب للتعامل مع فقرات الاستبانة وتقسيمها إلى مجموعة من المتغيرات ذات دلالة احصائية في مجموعات يطلق علي كل مجموعة منها مجموعة عامل (factor)، بالإضافة إلى ذلك حاول الباحث بالاعتماد واستخدام التحليل العاملي معرفة المتغيرات الكامنة وبيان نمط العلاقة بين المتغيرات الظاهرة ودراسة الصدق الظاهري أو بناء المتغيرات الظاهرة لمعرفة صلاحية مفردات الاستبيان، كما تم اختيار التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) بدلا من طريقة المركبات الرئيسية لخصر تدوير العوامل على التباينات المشتركة بين المتغيرات وضمان عدم احتوائها على التباينات المنفردة والاختفاء التباينية في هذه المفردات، حيث اعتمد الباحث في تحليل فقرات الاستبانة على التدوير المائل وذلك بسبب وجود قواسم مشتركة وغير مستقلة استقلالاً تاماً عن بعضها البعض بين مجموع العوامل، كما درس الباحث اختبار KMO و Bartlett لمعرفة درجة الجودة الكلية لنموذج الدراسة واستخدم أيضاً اختبار Anti-image لمعرفة جودة الاسئلة كلاً على حده، واعتمد على الجذر الكامن Eigenvalu بحيث يمكن أن تصل درجة الارتباط إلى الواحد الصحيح وذلك من أجل اختبار العوامل واعتبارها ذات مصداقية وهادفة وكلما اقتربت درجة العامل من الواحد الصحيح يدل ذلك على مدى مساهمة وجودة الفقرة في العامل الذي تشبعت فيه.

Factor Analysis

الجدول رقم (10)

		Correlation Matrix ^a												
		AB14	AB15	AB17	C20	C21	C24	C25	D29	E41	E42	F45	F46	F48
Sig. (1-tailed)	AB1 4		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.072	.204	.278	.227	.404	.306
	AB1 5	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.240	.399	.229	.333	.228	.308
	AB1 7	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.297	.405	.336	.437	.365
	C20	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.052	.487	.490	.368	.190	.023
	C21	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.077	.016	.013	.481	.385	.237
	C24	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.108	.043	.035	.456	.434	.206
	C25	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.013	.140	.214	.422	.210	.405
	D29	.072	.240	.001	.052	.077	.108	.013		.034	.008	.003	.143	.227
	E41	.204	.399	.297	.487	.016	.043	.140	.034		.000	.062	.149	.367
	E42	.278	.229	.405	.490	.013	.035	.214	.008	.000		.402	.319	.406
	F45	.227	.333	.336	.368	.481	.456	.422	.003	.062	.402		.000	.000
	F46	.404	.228	.437	.190	.385	.434	.210	.143	.149	.319	.000		.000
	F48	.306	.308	.365	.023	.237	.206	.405	.227	.367	.406	.000	.000	

a. Determinant = .001

جدول رقم (11)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.753
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	501.815
	df	78
	Sig.	.000

مصفوفة الارتباط المضاد **Anti-image Matrices**: من خلال تحليل الارتباط المضاد تبين أن قيمة الارتباط المضاد لفقرات هذا المقياس كلها جيدة حيث نلاحظ أن درجة الارتباط المضاد في الجزء السفلي الميمنة لجميع القيم القطرية هي أكبر من 0.05 وهي قيم جيدة تدل على كفاية درجة الارتباط بين مفردات أفراد عينة الدراسة

وذلك كحد أدنى مقبول لقيمة الارتباط المضاد، أما معامل الشيعوع أو الاشتراكات فقد كشفت نتيجة التحليل العاملي أنها تتماشى مع نتيجة اختبار كايزر، وبتركيز معامل الشيعوع على نفسها تتميز بالثبات حيث يدل معامل الثبات على ارتباط المتغير بنفسه بناء على خصوصيته ونوعية علاقته مع المتغيرات الأخرى واشتراكه معها ومدى ملائمة العينة فقد كشفت نتيجة اختبار قيصر الجودة العالية لهذا الاختبار، حيث يعتبر اختبار كيمو واختبار مدى ملائمة العينة للتحليل العاملي ذا أهمية في أثبات الدلالة الاحصائية لعينة الدراسة، ويجب أن يكون اختبار بارتلليت ذو دلالة احصائية اقل من 0.50 وكانت كيمو لجميع المتغيرات تشير إلى جودة عالية فقد وصلت إلى 0.753. وهي اكبر من 0.75 الحرية 91 وهذا مما يدل على كفاية عينة الدراسة .

الجدول رقم (12)

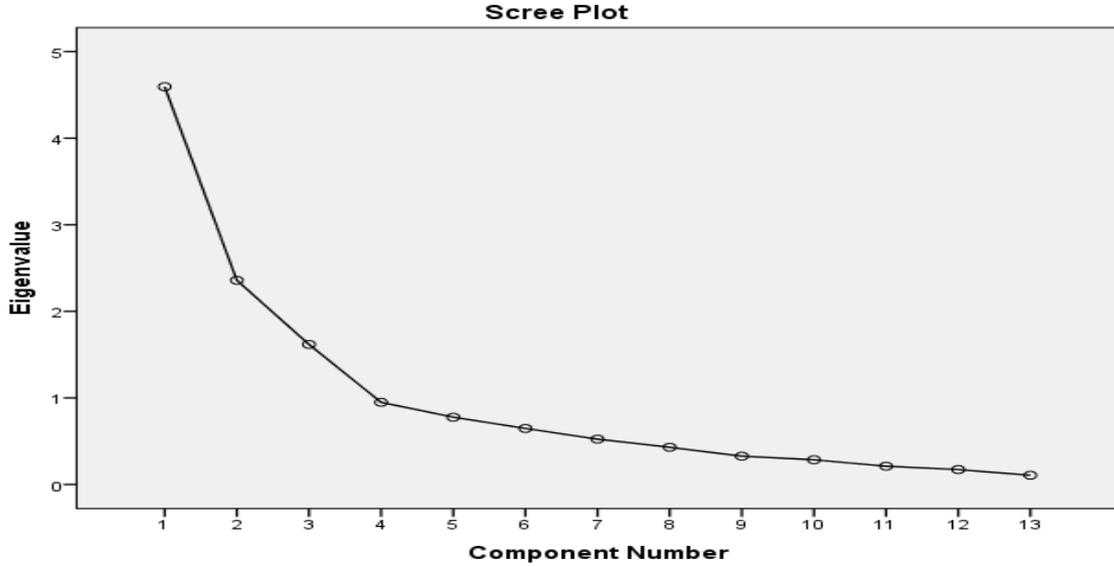
Communalities		
	Initial	Extraction
AB14	1.000	.654
AB15	1.000	.512
AB17	1.000	.696
C20	1.000	.506
C21	1.000	.661
C24	1.000	.804
C25	1.000	.830
D29	1.000	.349
E41	1.000	.633
E42	1.000	.717
F45	1.000	.682
F46	1.000	.734
F48	1.000	.792
Extraction		

نسبة التباين الكلي المفسر لجميع الابعاد Total Variance Explained ::

الجدول رقم (13)

Total Variance Explained							
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	4.594	35.341	35.341	4.594	35.341	35.341	4.536
2	2.358	18.140	53.481	2.358	18.140	53.481	2.339
3	1.618	12.444	65.925	1.618	12.444	65.925	1.932
4	.949	7.300	73.225				
5	.777	5.977	79.202				
6	.647	4.979	84.181				
7	.524	4.031	88.212				
8	.430	3.308	91.520				
9	.327	2.515	94.036				
10	.285	2.194	96.230				
11	.211	1.625	97.854				
12	.172	1.326	99.180				
13	.107	.820	100.000				

كما نلاحظ من خلال جدول السابق رقم (13) نسبة التباين الكلي المفسر لجميع الأبعاد أن درجة معامل الشيوخ لجميع القيم هي أكبر من 0.50 وهذا مناسب وجيد ويبين الجدول التالي التباين الكلي المفسر للمتغير المستقل أثر الإدارة الالكترونية بأبعاده على البعد التابع معدلات الأداء لمدرء الإدارات ورؤساء الأقسام بالوزارة، ويتكون من جزئين الجزء الأول يمثل الجذور الكامنة الأولية (الجذر الكامن لكل عامل، ونسبة مشاركة كل جذر في التباين، والنسبة التراكمية)، والجزء الثاني يمثل الجذور النهائية (القيم بكل عامل كامن)، وأن نسبة الثبات الكلي كانت (65.925)، وهذا يدل على أن فقرات الاستبانة لجميع متغيرات الدراسة فسرت وشرحت مفهوم هذه العوامل والأبعاد بهذه النسبة وهي كافية في العلوم الانسانية، كما أن جذور ايجن الاوليه يبين أن عدد مكونات الكامنة هي ثلاث عوامل محملة على الجذور من (4.536 إلى 1.932)، من خلال جدول الجذر الكامن (Eigenvalue) والذي يبين درجة التباين المفسر، والجذر الكامن للعامل هي مقدار التباين الكلي الذي يفسره العامل، وبمراجعة محتويات الجدول نلاحظ انه قد تم استخراج ثلاثة عوامل والتي تساوي قيمتها اكبر من الواحد الصحيح كما هو موضح بالجدول والمخطط التمثيلي لكاتل.



جدول رقم (14)

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
C25	.908		
C24	.892		
AB17	.820		
C21	.791		
AB14	.774		
AB15	.666		
C20	.663		
F48		.865	
F45		.820	
F46		.819	
D29			
E42			.812
E41			.746

كما دلة مصفوفة التشبعات على توزيع الفقرات بين العوامل من حيث جودتها ونلاحظ انه يستخرج قيم تشبعات المتغيرات على كل عامل، فمثلا تشبع المتغير الأول على العامل الأول (0.893)، في حين تشبعه على العامل الثالث بقيمة (0.437)، وهكذا بالنسبة لباقي المتغيرات والوضع الجيد والمناسب هو أن يكون للمتغير تشبعا عاليا على احد العوامل وتشبعات منخفضة على باقي العوامل. وهي مهمة جدا في تحديد طبيعة العامل بشكل مباشر

وواضح ، وهذا ماتم التعامل معه وصولا إلى مصفوفة النمط والتي بينت خلو العوامل من التشبعات وهذا ما تم تحقيقه.

الجدول رقم (15)

Pattern Matrix ³			
	Component		
	1	2	3
C25	.893		
C24	.851		
AB17	.831		
AB14	.810		
AB15	.722		
C21	.718		
C20	.700		
F48		.892	
F46		.862	
F45		.806	
E42			.861
E41			.802
D29			.437

جدول رقم (16)

Component Correlation Matrix			
Component	1	2	3
1	1.000	.023	.155
2	.023	1.000	.112
3	.155	.112	1.000

الانحدار الخطي التزامني المعياري Regression REGRESSION:

يبين هذا الجدول التالي رقم () (Descriptive Statistics) حدود العلاقات بين المتغيرات المستقلة وهي لا تتجاوز 80% وهي جيدة.

الجدول رقم (17)

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
F45	3.33	.900	76
A1	3.34	.903	76
A2	3.21	1.011	76
A3	3.62	1.019	76
A4	3.61	.896	76
A5	3.63	.991	76
A6	3.83	.958	76
AB7	3.78	.947	76
AB8	3.78	.947	76
AB9	4.13	.971	76
AB10	4.33	.823	76
AB11	4.37	.797	76
AB12	4.30	.766	76
AB13	4.28	.759	76
AB14	4.21	.789	76
AB15	4.12	.879	76
AB16	4.24	.831	76
AB17	4.28	.810	76

C18	4.18	.795	76
C19	4.26	.806	76
C20	4.12	.748	76
C21	4.13	.885	76
C22	4.16	.749	76
C23	4.17	.839	76
C24	4.29	.763	76
C25	4.24	.862	76
C26	4.04	.930	76
D27	3.45	1.300	76
D28	3.66	1.172	76
D29	3.53	1.160	76
D30	3.83	1.012	76
D31	3.41	1.133	76
D32	3.38	1.143	76
D33	3.36	1.344	76
D34	3.37	1.198	76
D35	3.45	1.159	76

ملخص النتائج:

الجدول التالي رقم (18) والذي يوضح ملخص النموذج نلاحظ أنّ المتغير المستقل يؤثر في المتغير التابع بنسبة قوية بحيث كانت قيمة R تساوي 0.809^a . وهي تمثل درجة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وهي درجة قوية، وان نسبة معامل التحديد R square يساوي 0.655 وهي قيم جيدة، وان قيمة Adjusted R square تساوي 0.353 وهي جيدة كما تبين أن قيمة Sig النسبة الفئوية تساوي 0.009 ، وهذه القيمة أقل من قيمة الفا.

مما يعني أن الفرضية الصفرية والتي تدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المتغير التابع والمتغير المستقل مرفوضة وهذا ما يؤكد قبول فرضية الدراسة الرئيسية.

الجدول رقم (18)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.809 ^a	.655	.353	.724	.655	2.168	35	40	.009

ومن خلال جدول ANOVA وجد أن النسبة الفئوية ذات دلالة احصائية وهي تساوي 0.009^b وهو ما يدل على قبول فرضية الدراسة.

الجدول رقم (19)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39.799	35	1.137	2.168	.009 ^b
1 Residual	20.977	40	.524		
Total	60.776	75			

مصفوفة مدى ارتباط العوامل:

من خلال تتبع الجدول رقم (20) coefficients الخاص بمصفوفة ارتباط العوامل يتبين لنا أن درجة اسهام المتغير مستقل في التأثير على المتغير التابع، حيث كانت قيمة (Beta) تساوي

$$-0.075, -0.499, 0.052, -0.071, 0.272, 0.071, 0.285, 0.213$$

وهي جيدة، كما تبين أن درجة التباين في الجدول collinearity Diagnostics بين ابعاد المتغير المستقل

فيما بينها بعضها ضعيفة وبعضها علاقة قوية.

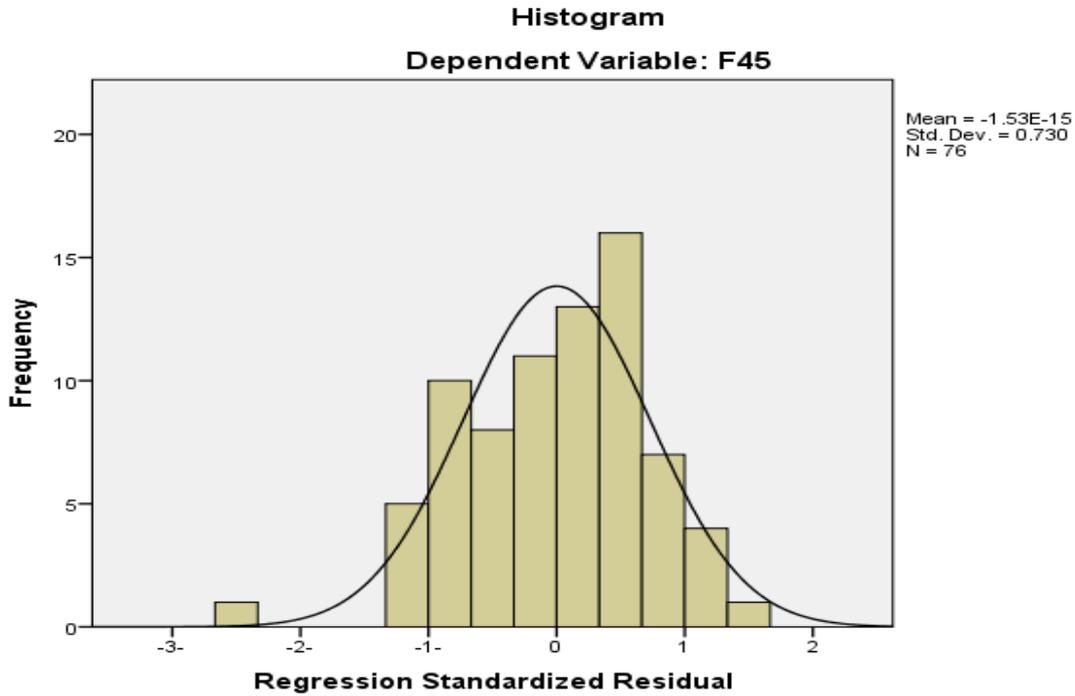
جدول مصفوفة ارتباط العوامل جدول رقم (20) coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
	1: (Constant)	.773	1.045	.740	.464					
A1	.213	.212	.213	1.003	.322	.336	.157	.093	.191	5.243
A2	-.016	.192	-.015	-.086	.932	.143	-.014	.008	.186	5.365
A3	.252	.133	.285	1.895	.065	.357	.287	.176	.380	2.629
A4	.071	.153	.071	.466	.644	.064	.073	.043	.370	2.700
A5	-.389	.180	-.428	2.157	.037	-.042	-.323	.200	.219	4.564
A6	.256	.145	.272	1.765	.085	.082	.269	.164	.362	2.760
AB7	-.015	.152	-.016	-.099	.921	-.022	-.016	.009	.340	2.944
AB8	-.035	.169	-.037	-.207	.837	-.069	-.033	.019	.273	3.662
AB9	-.126	.186	-.136	-.680	.501	-.218	-.107	.063	.215	4.659

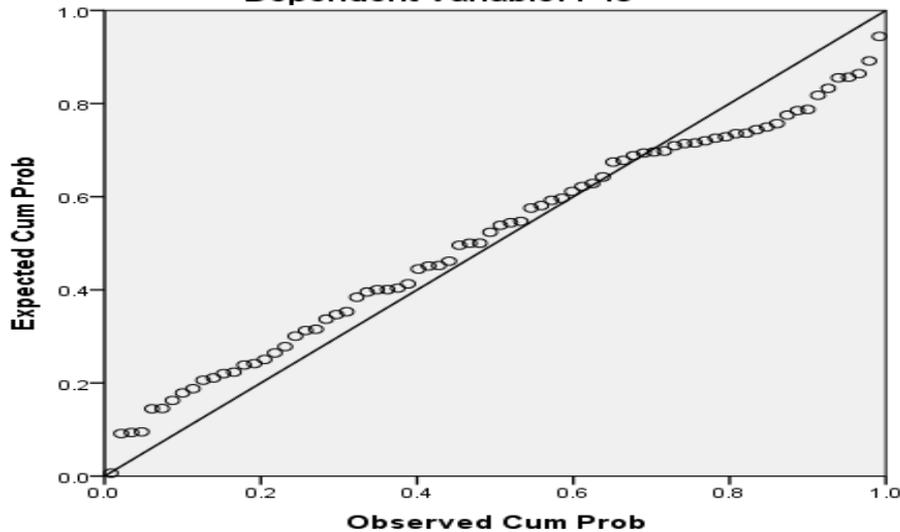
منحنى انتشار القيم المتوقعة : Homoscedasticity Assumption

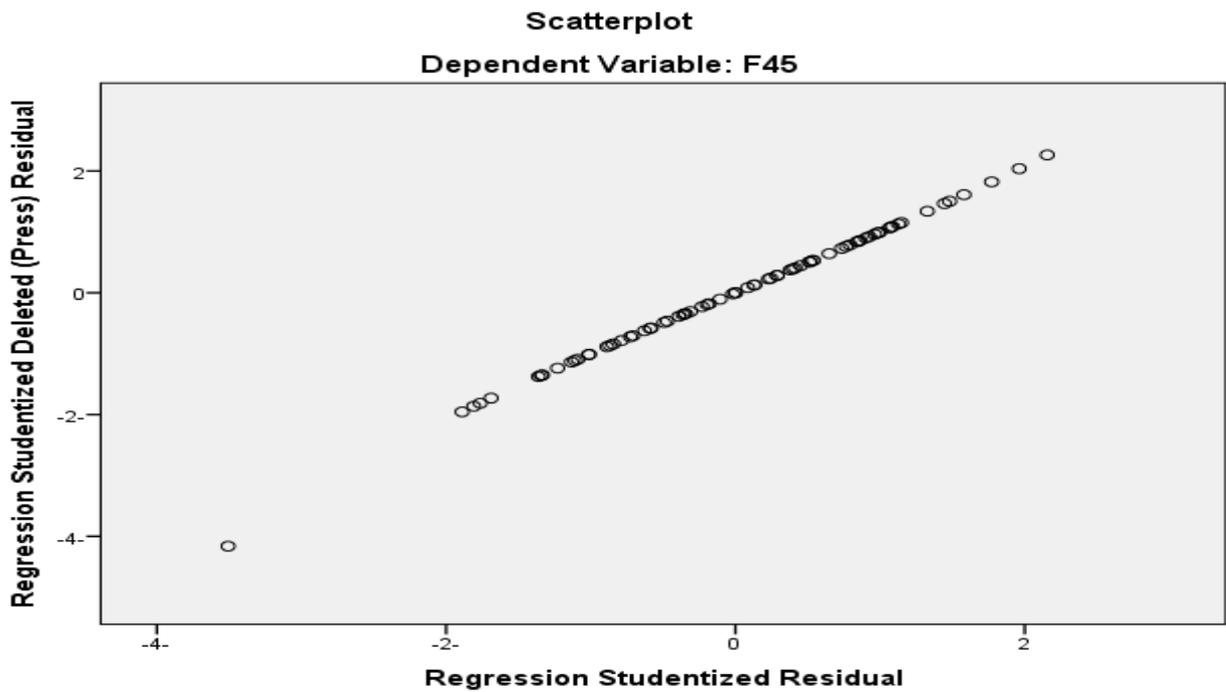
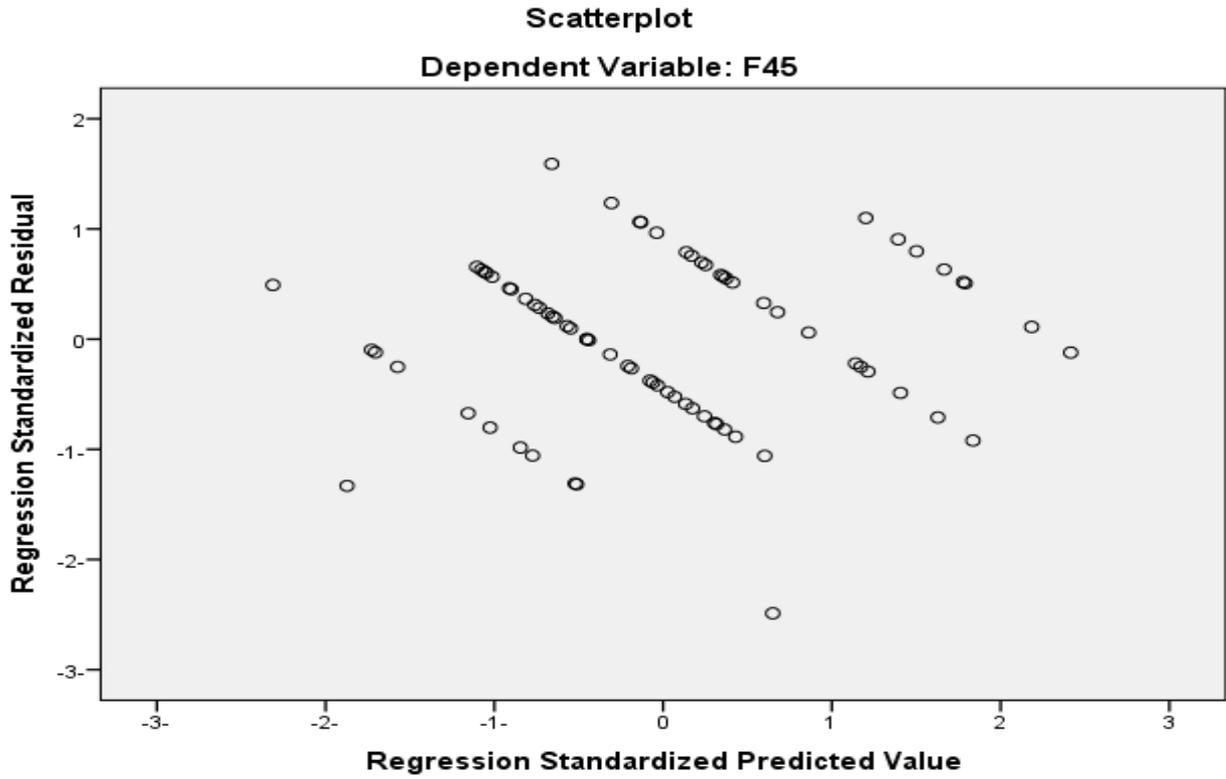
للتحقق من فرضية تجانس تباين الخطاء العشوائي يتمثل في العامل التابع معدلات الأداء على المحور الأفقي والعامل المستقل كفاءة إدارة الاستثمار على المحور الرأسي يلاحظ من الشكل اعلاه أن النقاط تتوزع بشكل افقي متساوي حول الصفر ويمثل هذا الشكل الانتشار اللبواقي مع القيم المتوقعة ويتضح عدم وجود نقط معين للنقاط في هذا الشكل وهذا يتسق مع الشرط الخطي.

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: F45





التوصيات

1. إجراء المزيد من البحوث والدراسات النوعية حول معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في ليبيا.

2. العمل على تدريب مديري الإدارات والمكاتب ورؤساء الأقسام وموظفي في ديون وزارة التعليم العالي والمؤسسات التابعة لها وخاصة مركز ضمان الجودة على كيفية تطبيق الإدارة الإلكترونية والتغلب على المعوقات الموجودة وتقديم الورش العمل والندوات لتوعية بضرورة واهمية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية وضع الحلول لمعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية وكيفية العمل على علاجها .
3. تصميم برامج تدريبية وتطبيقية متخصصة مخطط لها بعناية حول لتبني وتطبيق الإدارة الإلكترونية ، وضع آليات التغلب على المشكلات أو الخلل الذي قد يظهر خلال تنفيذ البرامج التدريبية، وتطويرها بشكل دوري والعمل بالصفة الاستمرارية التي تواكب التطور الحاصل في التقنية الحديثة وزيادة المخصصات المالية التي تدعم وتقوي تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال إدارة الموارد البشرية.

المصادر والمراجع:

- أبو مغياض، يحيى محمد علي (2004) الحكومة الإلكترونية في المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الحسن، حسين محمد (2011) الإدارة الإلكترونية: المفاهيم، الخصائص، المتطلبات، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- ياسين، سعد غالب (2005) الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- عامر، طارق عبد الرؤوف (2007) الإدارة الإلكترونية : نماذج معاصرة، القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- البربري، عبدالله عبدالرحمن. (2012). "استكشاف بعض أبعاد التعصب باعتباره ظاهرة مسكوتاً عنها في البيئة الإدارية العربية". جامعة القسيم. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية. العدد 1.
- وسام مهيبيل. (2011) " تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة الموارد البشرية (دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية)". أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة الجزائر.
- السالمي، علاء عبدالرازق والسليطي، خالد إبراهيم (2008) الإدارة الإلكترونية، عمان: دار وائل.
- نوفل، محمد حسن (2003) الحكومة الإلكترونية بالمدينة العربية بين الطموحات والمحاذير، ندوة الحكومة الإلكترونية : الواقع والتحديات، سلطنة عمان: مسقط.
- الحسيني، عائشة بنت أحمد، يال، شذا بنت المحسن. (2013)، " أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة." المجلة العلمية لقطاع كلية التجارة – جامعة الأزهر .
- أبو مغياض، يحيى محمد (2004)، الحكومة الإلكترونية : ثورة على العمل الإداري التقليدي ، الرياض، السعودية.
- العوامل، نائل عبدالحفيظ (2003)، " نوعية الإدارة الإلكترونية والحكومة في العالم الرقمي" مجلة جامعة الملك سعود. السعودية.
- غنيم، أحمد علي (2006م) "دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العلم الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام". مجلة التربوية.