

أثر الإدارة الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم - جامعة خميس مليانة نموذجاً -

أمال مقدم*، فوزية مصباح**

الإرسال: 17/12/2020

القبول: 18/06/2023

النشر: 28/06/2023

ملخص : تهدف الدراسة إلى تبيان أثر الإدارة الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأساتذة، ومعرفة مستوى الإدارة الإلكترونية وجودة حياتهم الوظيفية بجامعة خميس مليانة. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم الاعتماد على استبانتين: الأولى خاص بالإدارة الإلكترونية، والثاني خاص بجودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، حيث تم تطبيقهما على عينة قوامها 80 أستاذاً اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة من خمسة كليات، منتهجين في ذلك المنهج الوصفي التحليلي. وبعد جمع البيانات وتحليل النتائج، تبين لنا أن: مستوى الإدارة الإلكترونية ومستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي متوسط، كما أن للإدارة الإلكترونية أثر على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، جودة الحياة الوظيفية، الأستاذ الجامعي.

تصنيف JEL: M54, L86.

The impact of E-management on the quality of the career of university professor's from their point of view - Khemis Miliana University model

Abstract: The study aims to show the impact of E. management on the quality of the university professor's profession from the professors' point of view, and to know the level of E. management and the quality of their career at Khemis Miliana University. To achieve the objectives of the study Two questionnaires were relied on: the first for E. administration, and the second on the quality of the university professor's career. They were applied to a sample of 80 professors chosen in a simple random way from five colleges, following this descriptive analytical approach. After collecting data and analyzing the results, we found that: the level of E. management and the quality of the job life of an average university professor, and E. management have an impact on the quality of the career of a university professor

Keywords: E-management, Quality of career, University Professor.

JEL: L86, M5

1. مقدمة:

* أستاذة محاضرة أ، جامعة خميس مليانة، عين الدفلى، الجزائر، amel.mokeddem@univ-dbk.m.dz

** أستاذة محاضرة أ، جامعة خميس مليانة، عين الدفلى، الجزائر، f.mosbaiah@univ-dbk.m.dz

شهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، ولقد كان لاقتحام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثرا في حياتنا سواء على المستوى الشخصي أو المهني، وجعل الكثير من المؤسسات تواجه العديد من التحديات والصعوبات في كيفية مواكبتها والتكيف معها، وفرض عليها تحديات جديدة تختلف شكلا ومضمونا عن الفترات السابقة خاصة في الدول النامية لما تسجله من تأخر في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصال عموما، والآليات الضرورية للاستفادة منها خصوصا.

وتلعب الجامعة دورا هاما في استثمار وتنمية الموارد البشرية والمالية والمادية في الجزائر، وتعتبر الركيزة الأساسية من ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية وترتبط بتقديم الدولة وقدراتها على تقديم الخدمات للفرد والمجتمع، ومما لا شك فيه أن هذا يتطلب توافر كوادر بشرية مؤهلة في هذه الجامعة تستطيع القيام بذلك، وهذا ما يدفع الجميع نحو الاهتمام والتركيز على الموارد البشرية المختلفة من طاقم أكاديمي وإداري وخدمي وتوفير بيئة عمل وحياة وظيفية ملائمة لهم، تمكنهم من تطوير وتنمية أدائهم وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الهدف المطلوب منهم في سبيل تحقيق التنمية البشرية والاقتصادية للمجتمع بصورة عامة. وفي ضوء ما سبق، نحاول في هذه الدراسة إبراز أثر الإدارة الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، هذه الإدارة التي تسعى إلى تقديم خدمات متنوعة لفائدة موظفي الجامعة باستخدام التكنولوجيا الإلكترونية، من بينهم الأساتذة.

2. محتوى الدراسة:

1.2 إشكالية الدراسة:

أدى التقدم السريع والهائل في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات إلى إحداث عدة تغيرات في جميع مجالات الحياة بما فيها المجالات الإدارية، وذلك خلال التحول من التعاملات التقليدية إلى التعاملات الإلكترونية لتسهيل الحصول على المعلومات، بالإضافة إلى تقليل الجهود في تقديم الخدمات. وقد أدى هذا التغير إلى مجموعة من التطورات السريعة في مختلف الأعمال الإدارية، وذلك في ظل توفر وانتشار استخدام شبكة الإنترنت وظهور مصطلحات في مجال تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية، التي تعتبر مظهرا من مظاهر التحولات الجديدة، ولعل من أبرزها: التعليم الإلكتروني، الحكومة الإلكترونية والتجارة الإلكترونية، والإدارة الإلكترونية ... الخ، هذه الأخيرة التي تعمل على تحقيق أفضل الخدمات بسرعة ودقة لا متناهية وإنجاز الأعمال الإدارية بسهولة وإتقان وأكثر مرونة وفعالية، وكفاءة عالية، كما تساهم في حل العديد من المشكلات المتعلقة بأداء الموظفين والمدة المستغرقة لتحقيق الخدمة للمستفيدين في مختلف المصالح، والتخفيف من الأعباء الإدارية بغرض تجنب الروتين، ومختلف العوامل السلبية التي تعيق تطور النظم الإدارية والمهنية.

ونظرا للتأثير الكبير لتكنولوجيا المعلومات ودورها الواضح في تطوير العمل الإداري الجامعي فإن مسألة نقلها وموائمتها أصبحت ضرورة حتمية أمام إدارات الجامعات لمواجهة المنافسة والسعي إلى تحقيق الاستخدام الأمثل والفعال لهذه التكنولوجيا، والعمل على نقلها وتطويرها بما يتلاءم مع احتياجاتها وطبيعتها(البوهي، 2001، ص 201). وهذا ما فرض على المؤسسات الجامعية تطوير أدائها وتحسينه بصفة مستمرة لتواكب تطور التقنيات والعلوم والنظريات الإدارية التي تحقق أهدافها بكفاءة وفعالية، كاستخدام تقنية المعلومات والاتصالات في إنجاز الأعمال المناطة عبر البوابة الإلكترونية، التي بدأ تطبيقها في السنوات الأخيرة بهدف تسهيل الخدمات للمؤسسات الجامعية عبر شبكات الاتصالات المختلفة، وخاصة شبكة الانترنت(ياسين، 2005، ص 303).

ويعد الأستاذ الجامعي من أهم مقومات العملية التربوية في التعليم الجامعي، وإحدى دعائمها الرئيسة التي تسهم في رفع كفاءة هذا التعليم ومستواه وفاعليته، من خلال ما يقوم به من أدوار وما يؤديه من مهام ومسؤوليات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق أهداف الجامعات ووظائفها، لذلك كان من الضروري الاعتراف بجودة حياته الوظيفية من خلال توفير جو يتسم

بالوضوح والشفافية في العمل وروح الفريق بين الأفراد والتشاور في اتخاذ القرارات وتبادل المعلومات من أجل زيادة وتنمية القدرات المعرفية وكسب الثقة (لجلط وآخرون، 2018، ص 291).

ومن أجل تتمين أداء الأستاذ الجامعي وتجويده في ظل الظروف التي تعيشها البلاد نتيجة حصر الصحي بسبب انتشار فيروس كورونا (كوفيد 19)، يبرز دور الإدارة بأشكالها في تحقيق أهداف عاملها، وذلك بتوفير بيئة أكاديمية مقبولة تؤدي للحصول على مخرجات قادرة لإثبات جدارتها وقدرتها على التفاعل مع معطيات العصر الحديث ومتغيراته. لهذا الغرض ارتأينا القيام بهذه الدراسة التي نحاول من خلالها الإجابة عن التساؤل العام التالي: هل للإدارة الإلكترونية أثر على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي بجامعة خميس مليانة من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم؟ ومن هذه الإشكالية تبتثق التساؤلات الجزئية التالية:

- ما مستوى الإدارة الإلكترونية بجامعة خميس مليانة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين؟.
- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي بجامعة خميس مليانة من وجهة نظرهم؟.

2.2 فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة:

للإدارة الإلكترونية أثر على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي بجامعة خميس مليانة من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم.

- الفرضيات الجزئية:

- مستوى الإدارة الإلكترونية بجامعة خميس مليانة متوسط من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين.
- مستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي بجامعة خميس مليانة متوسط من وجهة نظرهم.

3.2 أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- إلقاء الضوء على مفهوم الإدارة الإلكترونية وواقعها بالجامعات الجزائرية.
- إضافة للأدب التربوي إطار نظري حول جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.
- الاستفادة من نتائج البحث لخدمة جميع الأطراف المتصلة بموضوع الدراسة من مسئولين وأساتذة.
- قد تفتح الدراسة الحالية مجالات أخرى أمام الباحث تثير فروض علمية أخرى يمكن اختبارها مستقبلا عن طريق إجراء دراسات أخرى على متغيرات وعينات مختلفة.

4.2 حدود الدراسة: تتحدد الدراسة بالمجالات التالية:

المجال الموضوعي: يقتصر البحث الحالي على الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل، وجودة الحياة الوظيفية كمتغير تابع. و**المجال البشري:** أساتذة التعليم الجامعي. و**المجال المكاني:** جامعة خميس مليانة بولاية عين الدفلى. و**المجال الزماني:** أجريت الدراسة الميدانية نهاية شهر مارس وبداية شهر أبريل 2020.

5.2 مفهوم الإدارة الإلكترونية ومجالات تطبيقها في الجامعة:

1.5.2 مفهوم الإدارة الإلكترونية: مفهوم الإدارة الإلكترونية أوسع من كونها وجود حواسيب وبرمجيات وانترنت وغيرها من التقنيات، إذ أنها تعني: " تلك العمليات الإدارية القائمة على الإفادة من الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمنظمة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهدافها" (نجم، 2008، ص 12). وعرفها الباحث الأحمد بأنها: " العملية الإدارية التي تعتمد على الحاسب الآلي وتطبيقاته في أداء وظائفها من أجل تحسين الأداء وتوفير الوقت وتحقيق الأهداف " (الأحمد، 2011، ص 07). وفي نفس السياق يرى الباحث قدوري (2010) أن: " الإدارة الإلكترونية تمثل التطبيق الإلكتروني للخدمات التي توفرها المؤسسة ".

فمن خلال هذه التعاريف يتضح لنا أن الإدارة الإلكترونية: هي تلك الوظائف التي تقدم لإنجاز الأعمال الإدارية والبيداغوجية باستخدام النظم والوسائل الالكترونية: كالبريد الالكتروني والرسائل الصوتية في توجيه سياسات وإجراءات عمل الجامعة من أجل تحقيق أهدافها، وتقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد العينة في المقياس المعد لذلك.

2.5.2 مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة:

إن تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة يمكن أن يستخدم في العمادة والدوائر الجامعية، بحيث توفر هذه الإدارة كثيرا من الخدمات التي تسهل على أعضاء هيئة التدريس والطلبة الحصول على الخدمة، حيث يهدف تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تحسين العملية التعليمية وزيادة فاعليتها خلال التعامل مع كم هائل من البيانات له صلة بالطلبة، والبعض الآخر له صلة بالعلمين والمحاضرين ورؤساء الأقسام والعمداء. وقد صنف الباحث اللامي (2009)، والباحث المسعود (2008)، والباحث حسين (2006) مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة كما يلي:

- **تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة شؤون الطلبة:** ويقصد بشؤون الطلبة كل ما يتعلق بالطلبة وما يخص شؤونهم في الجامعة، من تسجيل بيانات عامة وخاصة، وكل ما يهم الطلبة داخل المجتمع الجامعي وما يتعلق بمستواهم التعليمي والصحي وكذلك أحوالهم الاجتماعية، مما يساعد الجامعة على القيام بدورها نحوهم. وكذلك تساعد في بناء قاعدة بيانات جامعية متطورة خاصة بالطلبة لاتخاذ القرار الأنسب.

- **تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة شؤون الموظفين:** ويقصد بشؤون الموظفين هنا شؤون جميع العاملين بالجامعة من عمداء ورؤساء أقسام الذين يقومون بمهام الجامعة وشؤونها بحسب المهام الأساسية، ومعلمين وموظفين وغيرهم الموكلة إليهم. وللإدارة الإلكترونية دور في إدخال بيانات جميع العاملين وعناوينهم وكل ما يخصهم، مما يمس مسؤوليات الإدارة الجامعية وحفظها بطريقة أكثر تنظيما من غيرها، كذلك توفير أنواع الخدمات التي يحتاجها الموظفون بالجامعة على مختلف مستوياتهم من إداريين ومعلمين وعاملين.

- **تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة شؤون الجامعة:** تقوم الإدارة الإلكترونية من خلال تطبيقاتها الخاصة بدور كبير في رعاية الشؤون الجامعية المختلفة والمساعدة في التعرف على احتياجاتها الحالية وتقدير احتياجاتها القادمة، وذلك عن طريق ما توفره من معلومات إحصائية وما تقدمه من خدمات مختلفة، تتضمن تطبيقات الحاسب الآلي والبرمجيات وشبكات الاتصال الداخلية والخارجية في إدخال البيانات والمعلومات والملاحظات والتوجيهات، التي ترتبط بأداء العمل اليومي داخل الجامعة وتفعيل الرسائل الإخبارية والمكالمات الصوتية والنصية.

- **تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة اللوازم المدرسية:** وتتضمن تطبيقات الإدارة الإلكترونية في بناء ملف لجميع المستلزمات الجامعية من أثاث جامعي وأجهزة بحيث يتضمن عدد قطع كل نوع، وتحديد قطع كل نوع، وتحديد القطع المستهلكة وغير المستهلكة والخزائن في المستودع... إلخ.

- **تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموازنة الجامعية (السجل المالي):** إدارة الجامعة تستخدم الحاسوب في معالجة الأمور المالية وحفظها وتوزيعها على النشاطات حسب نسب معينة، ورصد المصروفات والنفقات ليسهل على المحاسبين تدقيقها بكل يسر وسهولة.

- **تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة المكتبات الجامعية:** وتتضمن تطبيقات الحاسب الآلي وبرمجياته والشبكات في حوسبة المكتبات، وتوفير قاعدة بيانات للبحث عن الكتب والمصادر والمراجع، مما يساعد الطالب والأستاذ ومن رواد المكتبة على التأكد من وجود كتاب معين في المكتبة بسهولة، ومعرفة رقمه وتصنيفه، وفيما كان معارا أم غير معار، إلى غير ذلك من معلومات، من خلال إدخال عنوان الكتاب أو اسم المؤلف.

6.2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأبعادها للأستاذ الجامعي:

1.6.2 مفهوم جودة الحياة الوظيفية: لقد تعددت التعاريف التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية حيث عرفها الباحث Khosrowpour بأنها: "تمثل الإيفاء بالاحتياجات البشرية في العمل من خلال درجة التناغم العالية بين واجبات العمل ومجموعة محدودة من الاحتياجات الصحية والاجتماعية، والتي تؤدي إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين وزيادة الربح وكفاءة المنظمة" (Khosrowpour, 2001, P 378). كما يعرفها الباحث الرب محمد السيد جاد بأنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (الرب، 2008، ص 09).

بينما يعرفها الباحث ماضي خليل إسماعيل إبراهيم (2014) بأنها: "مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة بالرأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي (ماضي، 2014، ص 63).

فمن خلال هذه التعاريف يتبين لنا أن جودة الحياة الوظيفية هي تلك العمليات التي تعنى بتوفير العوامل البيئية التنظيمية، والمادية والبشرية والمالية المرضية والمحبة والأمنة للعاملين (الأساتذة) في مكان عملهم (الجامعة)، والتي تؤدي إلى تحسين حياتهم الوظيفية وتنعكس على مستوى أدائهم المهني، وتساهم في تحقيق أهداف المنظمة (الجامعة)، وتقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد العينة في المقياس المعد لذلك.

2.6.2 أبعاد جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي:

أولاً/ الجوانب التنظيمية: وتتمثل في:

1. المشاركة في اتخاذ القرارات: تعد إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وعميق انتمائهم للمؤسسة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المؤسسة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع لتطوير العمل والارتقاء إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المؤسسة، والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات، والمركزية في اتخاذها (بجر وأبو سويرح، 2010).

2. الاستقرار والأمان الوظيفي: يعد الأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين، حيث تعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية وليس فقط مصدراً للدخل، وهو مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يطلبها العاملون مثل: الأمن من فقدان الوظيفة من دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء (حمادة والشايب، 2017، ص 371).

3. الالتزام التنظيمي: يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم السلوكية والتنظيمية التي أخذت أبعاداً واتجاهات واسعة حيث يعد أحد المفاهيم التي استعملت بطريقة مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن تظهر نماذج سلوكية معينة، كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء إليها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة. كما أنه يبرز مستويات عالية من سلوك الدور المتميز والتي تنصب نحو الأداء المتميز والمطلوب (جلط وآخرون، 2018، ص 293).

ثانياً/ بيئة العمل المادية والمعنوية: وتتمثل في:

1. التوازن بين الحياة الشخصية والعمل: إن التوازن بين النجاح في العمل والقيام بالمسؤوليات الأسرية هو الذي يحدد جودة الحياة الوظيفية، حيث إن بعض الناس لديهم القدر على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، بينما لا يستطيع البعض الآخر القيام بذلك، بل يتعرضون للضغط والتوتر، ولقد ذكر تأثير Mat Zin ظروف العمل والحياة والأسرة على

الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مالينر في كليات وأقسام عديدة، إذ أن الأستاذ الجامعي يقوم بالعديد من الأدوار تحت ضغوط كبيرة سواء المهنية كإجراء البحوث العلمية، والتدريس والإرشاد الأكاديمي ... وغيرها، أم الأسرية كإعانة الأسرة، تربية الأطفال، القيام بالمسؤولية تجاه الأسرة بشكل مرض تحت العديد من الضغوط سواء بالنسبة للرجال أم النساء، مما يؤدي إلى حدوث صراع بين العمل والأسرة، نتيجة لعدم القدرة على القيام بأدواره بكفاءة، مما يترتب عليه الشعور بعدم الرضا عن الحياة الوظيفية (علام، 2012، ص 25)

2. الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل: تؤثر الصحة والسلامة المهنية في العمل تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى الأداء والكفاءة التنظيمية بصفة عامة. وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسئولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين إدارة بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله، وبالتالي هي مسؤولة شاملة لجميع أقسام المنظمة، وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفعاليتها (السالم، 2009، ص 350).

ثالثاً/ الجوانب المالية والاقتصادية: تتمثل في:

1. فرص الترقى والتقدم الوظيفي: يمثل هذا البعد مدى وجود مجال لتطوير قدرات الفرد أو الحصول على القيمة الاجتماعية الحقيقية من خلال التميز فيها، كما يمثل الفرصة الكبرى لظهور مهارات الفرد، فضلاً عن الارتقاء بمستويات أعلى بالتنظيم داخل المنظمة كلاً على أساس مهاراته فيها. وبالتالي فهذا البعد يوفر الفرص للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لإظهار مهاراتهم فيها (حمادة والشايب، 2017، ص 373).

2. الأجور والمكافآت المالية: تعتبر أنظمة الأجور والمكافآت من أهم الأنظمة وأكثرها تقريراً في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فتقوم الأجور والرواتب التي يحصل عليها العامل بدور كبير في تحقيق مستوى الرضا لديه مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل: الاستقرار والانتظام بالعمل وتقليل الغياب (حمادة والشايب، 2017، ص 373).

7.2 الدراسات السابقة:

- دراسة خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية)" هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، واختيرت عينة عشوائية طبقية قوامها 344 عامل من مجتمع إحصائي قدره 3254 عاملاً في الجامعات الفلسطينية، وبعد معالجة وتحليل البيانات بينت النتائج أن:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات، تعزى إلى متغيرات الشخصية والوظيفية. بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى المتغيرات الفئمة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل.
- يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن أهم الأبعاد تأثيراً في مستوى الأداء الوظيفي تتمثل في: فرص الترقى والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

- دراسة بدرية بنت فهد سبيل الحربي (2015) بعنوان: "معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة القصيم من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية بالجامعة والحلول المقترحة لها" هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التقنية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة القصيم، والكشف عن المعوقات التنظيمية والبشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة، وكل ذلك من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية بالجامعة، والتوصل إلى نتائج تساعد على تحسين توظيف مجالات الإدارة الإلكترونية في جامعة بصورة سليمة. اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لها التي طبقتها على مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية والأكاديمية بجامعة قصيم البالغ عددهم 207 فرداً. وبعد معالجة وتحليل البيانات أظهرت النتائج ما يلي: بلغ المتوسط الحسابي للمجالات المعوقات التي استخدمت في هذه الدراسة بالترتيب كما يلي: المعوقات الإدارية بمتوسط حسابي قدره 3.37، تاليها المعوقات البشرية بمتوسط حسابي قدره 3.24، وأخيراً المعوقات التقنية بمتوسط حسابي قدره 3.14. كما أظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى إلى متغير الخبرة (06 - 10 سنوات) و(11 - 15 سنة)، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق عند ذوي الخبرة (01 - 05 سنوات) وأكثر من 16 سنة. كما أظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة تجاه معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الحاصلين على مؤهلات ماجستير ودكتوراه.

- دراسة لجلط إبراهيم وآخرون (2018) بعنوان: " جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة ابن خلدون (تيارت)، ولتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمين في ذلك استبيان تم تطويره بالاعتماد على الدراسات السابقة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها 38 أستاذاً، وبعد معالجة وتحليل البيانات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الذكور والإناث على مصدر فرص الترقى والتقدم الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الذكور والإناث في بعد المشاركة في اتخاذ القرار والالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت المالية، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية العلاقات الاجتماعية، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة.

- دراسة هاني السيد محمد العزب (2018) بعنوان: " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا " هدف البحث إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في كلية رياض الأطفال بجامعة المنيا، والكشف عن العلاقة بينهما. ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتصميم استبانتين: الاستبانة الأولى لمعرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين وتحتوي على (52) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، والاستبانة الثانية لقياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وتحتوي على (12) فقرة. وتكون مجتمع البحث من (60) موظف وموظفة، وبلغت عينة البحث (41) من الموظفين الإداريين بالكلية، وبعد جمع المعلومات ومعالجة البيانات وتحليلها توصل الباحث إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا كان متوسط، حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة (0.65). كما أظهرت

نتائج البحث أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في كلية رياض الأطفال جامعة المنيا كان متوسط، حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة (0.73)، كما تبين أنه توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا حيث بلغ معامل الارتباط (0.78)، وهذا يعني أن زيادة الاهتمام بتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كلية رياض الأطفال جامعة المنيا يؤدي إلى تحسين وتطوير أداء العاملين بها.

- دراسة منصور صالح محمد العبدى (2019) بعنوان: "تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإلكترونية بالجامعات اليمنية" هدفت الدراسة إلى معرفة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإلكترونية بالجامعات اليمنية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، جرى تطبيقها على عينة قوامها 129 إدارياً وأكاديمياً يشغلون مواقع إدارية، وذلك بنسبة 15% من إجمالي مجتمع الدراسة البالغ عدده 841، وبعد معالجة وتحليل البيانات بينت النتائج أن:

- متوسط الكلي للأداة 3.42 من 5 بتقدير لفظي كبير، وعلى مستوى المحاور: حصل الإطار الفكري لمفهوم الجودة الشاملة في الإدارة الإلكترونية ومتطلبات تطبيقها على أعلى متوسط 3.90، يليه محور معوقات تطبيق الجودة الشاملة في الإدارة الإلكترونية بمتوسط 3.49، وكلاهما بتقدير كبير، فيما حصل محور واقع الإدارة الإلكترونية بالجامعات اليمنية على متوسط 3.30، ومحور تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإلكترونية بمتوسط 2.98، وكلاهما بتقدير متوسط.

- أكدت نتائج الدراسة على أهمية إحداث تغييرات إلكترونية في إعادة آلية وهندسة وهيكلية الأنشطة والعمليات والإجراءات الإدارية، والتدريب والتعليم، وبناء ثقة منظمة تكون فيها الجودة بشكل عام هي القيمة الموجهة لنشاطات الفرد وأهمية معيار التأهيل العلمي والعملية والسلوكي، والذي يرجع إلى نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية لتطبيق الجودة الشاملة. كما تواجه التطبيق معوقات كثيرة، ومنها: عدم وجود خطة واضحة في الإدارة الإلكترونية بالجامعة مستندة إلى رؤيتها ورسالتها وأهدافها، وضعف العلاقة بين برامج الإدارة الإلكترونية والتطوير الإداري.

تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة يتضح للباحث أن معظم الدراسات التي تناولت الإدارة الإلكترونية ركزت على تطبيق معايير الجودة فيها كدراسة العبدى (2019)، ومعوقات تطبيقها كدراسة الحربي (2015)، كما تناولت هذه الدراسات مستوى الإدارة الإلكترونية في الجامعة، وهذا ما يتفق مع دراستنا الحالية التي تحاول الكشف عن مستوى الإدارة الإلكترونية للأستاذ الجامعي، بينما الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية فإنها حاولت الكشف عن العلاقة بينها وبين متغيرات أخرى كدراسة جلط وآخرون (2018)، ودراسة ماضي (2014) ودراسة العزب (2018) التي حاولت الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية، وهذا ما يتفق مع هدف دراستنا التي تحاول الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة بحثنا.

- واختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية من حيث الهدف الذي نسعى إليه من خلال دراستنا وهو تبيان أثر الإدارة الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، حيث يعتبر موضوع دراستنا في حدود علمنا موضوع جديد لم يتناول من قبل الباحثين، وكذا عينة البحث التي كانت في أغلب الدراسات تشمل العاملين الإداريين والأكاديميين بالجامعة ما عدا دراسة جلط وآخرون (2018).

- واتفقت الدراسات السابقة والحالية مع نفس المنهج المتبع والأدوات المستخدمة لجمع البيانات.

- كما أن الدراسات السابقة أفادت الباحثان في بناء أدوات الدراسة، والتعرف على منهجية البحث المناسبة ومعرفة الأساليب الإحصائية المناسبة التي يمكن من خلالها الحصول على النتائج وتفسيرها.

8.2 الإجراءات المنهجية للدراسة:

2.8.1 المنهج المتبع في الدراسة: إن طبيعة المشكلة المطروحة للدراسة تفرض علينا تبني منهج معين دون غيره تبعاً للأهداف التي نسعى إلى تحقيقها من هذه الورقة البحثية، ولتحقيق أهداف البحث استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يسعى إلى الوصف المنظم للحقائق وتشخيص الجوانب المتعلقة بموضوع البحث، وذلك من خلال استخدام أدوات مناسبة لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة، وتحليلها، وتفسير النتائج المتوصل إليها.

2.8.2 عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة الأساسية من 80 أستاذاً وأستاذة من جامعة خميس مليانة، موزعين على خمسة كليات بالتساوي، تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الكليات

النسبة	التعداد	الكليات
20%	16	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
20%	16	كلية الآداب واللغات
20%	16	كلية العلوم والتكنولوجيا
20%	16	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
20%	16	كلية الحقوق والعلوم السياسية
100%	80	المجموع

2.8.3 أدوات الدراسة: بغية الحصول على المعلومات اللازمة من عينة البحث فيما يخص أثر الإدارة الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، فقد تم الاعتماد على استبانتين: استبانة خاص بالإدارة الإلكترونية واستبانة خاصة بجودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، وذلك بعد التأكد من توفرهما على شروط الخصائص السيكمومترية للاختبار الجيد. فبالنسبة للاستبانة الخاصة بالإدارة الإلكترونية فقد تم الاستعانة بالاستبانة المعدة من طرف منصور صالح محمد (2019) والاعتماد على المحور الثاني منها لقياسه ما نهدف إلى قياسه في هذه الدراسة، والذي يتعلق بواقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة ويضم 16 فقرة.

أما بالنسبة للاستبانة الخاصة بجودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي فقد تم الاعتماد على الأداة المعدة من طرف الباحث مروان حسن البربري (2016) التي تحوي 36 فقرة، موزعة على محورين أساسيين: المحور الأول يتعلق ببيئة العمل المادية والمعنوية، ويشمل ثلاثة أبعاد: الأول يتعلق بالأمن والصحة المهنية ويضم 05 فقرات، والثاني يتعلق بالعلاقات الاجتماعية ويضم 06 فقرات، والثالث يتعلق بالأجور والرواتب ويضم 06 فقرات، والمحور الثاني يتعلق ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية، ويشمل ثلاثة أبعاد: الأول يتعلق بالإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة ويضم 07 فقرات، والثاني يتعلق بالأمان والاستقرار الوظيفي ويضم 05 فقرات، والثالث يتعلق بالترقية والتقدم الوظيفي ويضم 07 فقرات. والجدول الموالي يلخص الخصائص السيكمومترية للأداتين:

الجدول رقم (02): يلخص الخصائص السيكمومترية للاستبانتين

اسم الاستبيان	الخصائص السيكمومترية للاستبانتين	أبعاد الاستبانة	الدرجة	الدلالة
استبيان الإدارة الإلكترونية	صدق المحكمين	درجة الاتفاق حسب معادلة كوبر تزيد عن نسبة 95 %	عالية	
	صدق الاتساق الداخلي	الدرجة الكلية	0.783**	دالة
	ثبات الأداة عن طريق معادلة ألفا كرونباخ	الدرجة الكلية	0.753**	دالة
	صدق المحكمين	درجة الاتفاق حسب معادلة كوبر تزيد عن نسبة 95 %	عالية	
	صدق الاتساق الداخلي	البعد الأول: الأمن والصحة المهنية	0.751**	دالة

دالة	**0.783	البعد الثاني: العلاقات الاجتماعية		استبيان جودة الحياة الوظيفية
دالة	**0.773	البعد الثالث: الأجور والرواتب		
دالة	**0.773	البعد الرابع: الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة		
دالة	**767.	البعد الخامس: الأمان والاستقرار الوظيفي		
دالة	**0.795	البعد السادس: الترقية والتقدم الوظيفي		
دالة	**0.785	الدرجة الكلية	ثبات الأداة عن طريق معادلة ألفا كرونباخ	

ومن خلال هذا الجدول يتضح لنا؛ أن كلا الأداتين تتمتعان بثبات وصدق عاليين، مما يسمح بتطبيقهما على عينة البحث الأساسية، ويتم تصحيحهما وفق السلم الخماسي البدائل للكثيرا جدا (5)، كثيرا (4)، إلى حد ما (3)، قليل جدا (2)، أبدا (1) للفقرات الايجابية، والعكس صحيح بالنسبة للفقرات السلبية.

4.8.2 الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة: معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط بارسون لحساب الخصائص السيكمومترية لأدوات الدراسة، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية، اختبار "ت" لعينة واحدة، ومعامل الانحدار الخطي البسيط.

9.2 عرض وتفسير نتائج فرضيات الدراسة:

1.9.2 عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية الجزئية الأولى على أن: مستوى الإدارة الإلكترونية بجامعة خميس مليانة متوسط من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، وللتحقق من هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (03): يوضح تقدير الأساتذة الجامعي لمستوى الإدارة الإلكترونية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	المستوى	الاستبيان
03.46	51.54	43.75	35	مستوى منخفض [40 - 16]	الإدارة الإلكترونية
		56.25	45	مستوى متوسط [56 - 40]	
		00	00	مستوى مرتفع [80 - 56]	

يتضح من خلال الجدول السابق أن أعلى نسبة للإدارة الإلكترونية تقع في المستوى المتوسط بنسبة 56.25% من مجموع أفراد العينة، تليها نسبة 43.75% من أفراد العينة الأساسية في المستوى المنخفض، وتدل هذه النتائج على أن أفراد العينة يتميزون بمستوى متوسط من الإدارة الإلكترونية، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 51.54، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حول المتوسط 03.46. كما أننا لم نكتفي بالإحصاء الوصفي بل اعتمدنا أيضا على الإحصاء الاستدلالي من خلال تطبيق اختبار ت لمعرفة الفرق بين المتوسطين الحسابيين الملاحظ والمتوقع لأفراد العينة، والجدول الموالي يوضح ذلك:

العدد	المتوسط الحسابي الملاحظ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المتوقع	درجة الحرية	قيمة (ت)	قيمة sig	مستوى الدلالة
-------	-------------------------	-------------------	-------------------------	-------------	----------	----------	---------------

0.01	0.002	12.98	79	48	03.46	51.54	80
------	-------	-------	----	----	-------	-------	----

الجدول رقم (04): يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي الملاحظ والمتوسط المتوقع لمستوى الإدارة الإلكترونية من قبل الأساتذة الجامعيين

من خلال القيم المتحصل عليها يتضح بالنسبة لمتغير الإدارة الإلكترونية أن قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ هي أكبر من قيمة المتوسط الحسابي الفرضي فالقيمة 48 هي القيمة الفاصلة بين مستوى الإدارة الإلكترونية المرتفع ومستوى الإدارة الإلكترونية المنخفض. كما بلغت قيمة اختبار "ت" لعينة واحدة 12.98 وقد كانت دالة عند 0.01، أي أننا متأكدون بنسبة 99% من وجود فروق جوهرية بين متوسط العينة، وبالتالي فإن أساتذة التعليم الجامعي لديهم تقدير متوسط للإدارة الإلكترونية. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى النقص والضعف الملحوظ في البنى التحتية التي تشتتتها هذه الإدارة من شبكات، حواسيب، انترنت، وسائل وتقنيات الاتصال، وانقطاع التيار الكهربائي، ومشكلات التقنية، بالإضافة إلى مشكلات أخرى قلة الإمكانيات والوسائل المادية المدعمة لهذا النمط من الإدارة، وعدم التحكم في التكنولوجيات الحديثة أو الاعتماد السليبي عليها، ونقص الدورات التكوينية، وعدم اقتناع بعض الأساتذة كبديل عن الإدارة التقليدية، فضلا على عدم التحمس لهذا النوع من الإدارات لغياب عمليات التحسيس والإعلام والتوجيه، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة العبدى (2019).

2.9.2 عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية: تنص الفرضية الجزئية الثانية على أن: مستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي بجامعة خميس مليانة متوسط من وجهة نظرهم، وللتحقق من صحتها أو نفيها قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (05): يوضح تقدير الأساتذة الجامعيين لمستوى جودة حياتهم الوظيفية من وجهة نظرهم

الأداة	المستوى	التكرار	النسبة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
جودة الحياة الوظيفية	مستوى منخفض [36-90]	29	36.25	112.89	4.98
	مستوى متوسط [90-126]	46	57.50		
	مستوى مرتفع [126-180]	05	06.25		

يتضح من خلال الجدول السابق أن أعلى نسبة لجودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي تقع في المستوى المتوسط بنسبة 57.5% من مجموع أفراد العينة، تليها نسبة 36.25% من أفراد العينة الأساسية في المستوى المنخفض، تليها نسبة 06.25% من أفراد العينة في المستوى المرتفع، وتدل النتائج السابقة على أن أفراد العينة يتميزون بمستوى متوسط من جودة حياتهم الوظيفية، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي 112.89، وقيمة الانحراف المعياري 4.98. بإضافة إلى الإحصاء الوصفي اعتمدنا أيضا على الإحصاء الاستدلالي من خلال تطبيق اختبار "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسطين الحسابيين الملاحظ والمتوقع لأفراد العينة، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (06): يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي الملاحظ والمتوسط المتوقع لمستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي من وجهة نظرهم

العدد	المتوسط الحسابي الملاحظ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المتوقع	درجة الحرية	قيمة (ت)	قيمة sig	مستوى الدلالة
-------	-------------------------	-------------------	-------------------------	-------------	----------	----------	---------------

0.01	0.001	09.65	79	108	04.98	112.89	80
------	-------	-------	----	-----	-------	--------	----

من خلال القيم المتحصل عليها بالنسبة لمتغير جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي يتضح لنا أن قيمة المتوسط الحسابي الملاحظ هي أكبر من قيمة المتوسط الحسابي المتوقع، فالقيمة 108 هي القيمة الفاصلة بين مستوى جودة الحياة الوظيفية المرتفع ومستوى جودة الحياة الوظيفية المنخفض. كما بلغت قيمة اختبار "ت" لعينة واحدة 09.65 وقد كانت دالة عند 0.01 أي أننا متأكدون بنسبة 99% من وجود فروق جوهرية بين المتوسطين لصالح متوسط العينة، وبالتالي فإن أساتذة التعليم الجامعي بجامعة خميس مليانة لديهم تقدير متوسط لجودة حياتهم الوظيفية من وجهة نظرهم. ويمكن تفسير هذه النتيجة لوجود قصور في بعض الجوانب التي تؤثر على أبعاد جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، كشعور بعض الأساتذة بمشاعر الدونية والإحباط والقلق ونقص في إشباع حاجاتهم الأساسية داخل الجامعة، كقلة الحوافز المادية منها أو المعنوية التي لا تتماشى مع كفاءات الأستاذ الجامعي، وقوانين فرص الترقية التي لا تلبي احتياجاته الأساسية حسب ما جاء في دراسة لجلط براهيم وآخرون (2018). ضف إلى ذلك قلة التسهيلات والإمكانيات المادية التي توفرها الجامعة في دعم وتنفيذ البرامج التدريبية المختلفة حسب ما أشار إليه البريري (2016) في دراسته، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة ماضي (2014) ودراسة العزب (2018).

3.9.2 عرض وتفسير نتائج فرضية الأساسية: تنص الفرضية الأساسية على أن: للإدارة الإلكترونية أثر على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي بجامعة خميس مليانة من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم. وللتحقق من هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الانحدار الخطي عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية SPSS 24، وذلك بعد التأكد من توفر فرضيات النموذج الخطي البسيط لتطبيق معادلة الانحدار البسيط، من حيث تجانس تباين الخطأ العشوائي والتوزيع الطبيعي للأخطاء التي تتوزع توزيعاً طبيعياً. وعليه، قمنا باختيار الطريقة الاعتيادية لأنها الأكثر استخداماً في البحوث النفسية في حساب أهم مؤشر لنموذج الانحدار، وهو معامل التحديد Coefficient Of Determination ويرمز له بـ R² ويعتبر مقياساً لجودة توفيق النموذج.

الجدول رقم (07): الجدول التلخيصي (تلخيص النماذج)

النموذج الأول	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح
	0.69	0.37	0.26

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل الارتباط يارسون بين الإدارة الإلكترونية وجودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي بلغت قيمته (0.69). كما نلاحظ في الجدول أن معامل التحديد للنموذج المقترح الذي يضم متغير الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي كمتغير تابع بلغت قيمته (0.37) بمعامل تصحيح قدره (0.26)، وهي تدل على أن (37%) من البيانات أو الانحرافات الكلية للإدارة الإلكترونية تؤثر في جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي وتفسرها العلاقة الخطية أي نموذج الانحدار، وأن (63%) من الانحرافات ترجع إلى عوامل أخرى مهمة لم تؤخذ في النموذج. وللتحقق من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الأساسية تم استخدام تحليل التباين الأحادي عن طريق الانحدار، والنتائج كما يلي:

الجدول رقم (08): يبين تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) وفق الانحدار

النموذج الأول	مصدر التباين	مجموع التباين	درجة الحرية	معدل المربعات	اختبار F
	ما بين المجموعات	8.03	1		**4.68
	داخل المجموعات	238.39	78	8.03	

	1.67	79	246.42	الكلية
--	------	----	--------	--------

من خلال الجدول رقم (08) نجد أن نتائج تحليل التباين لاختبار معنوية الانحدار كانت دالة عند مستوى الدلالة 0.01 بالنسبة للنموذج النظري، أي أن انحدار معنوي، وبالتالي فإن المتغير المستقل يؤثر على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، وعليه فالنموذج النظري المقترح له تأثير معنوي على الانحدار، وهذا حسب معادلة الانحدار التي سنستنتجها في الخطوة التالية عن طريق نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبيان أثر المتغير المستقل في التنبؤ بالمتغير التابع. ولكتابة معادلة الانحدار لأثر المتغير المستقل تم إتباع نموذج الانحدار الموضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(09): يبين إسهام المستقل في المتغير التابع

مصدر التباين	قيمة بيتا Béta	الخطأ المعياري	الثابت "B"	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	24.78	8.45		7.02	0.01
جودة الحياة الوظيفية	1.09	8.45	0.69	2.47	0.01

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة نقطة تقاطع خط الانحدار مع المحور y تمثل (24.78) كما بلغت قيمة درجة ميل خط الانحدار (1.09) بخطأ معياري قدره (0.14، 08.45)، وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$y^* = 24.78(x) + 1.09$$

أي أن زيادة الإدارة الإلكترونية بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي ب (1.09) وحدة، وكلما زادت الإدارة الإلكترونية بدرجة معيارية واحدة زادت جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي ب (0.14) درجة معيارية. كما نجد أن قيمة اختبار "ت" الخاص بمعلمة الميل b بلغت (7.02) عند مستوى دلالة 0.01، وهذا يعكس أهمية متغير الإدارة الإلكترونية بالجامعة في هذا النموذج، كما جاءت قيمة اختبار "ت" لمعلمة الحد الثابت دالة عند مستوى دلالة 0.01 حيث بلغت قيمة (2.47) أي أنها تختلف بشكل دال عن الصفر، مما يؤكد بأن للإدارة الإلكترونية أثر على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي بجامعة خميس مليانة من وجهة نظر الأساتذة أنفسهم، ما يؤكد صحة فرضية دراستنا. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن كيفية التعامل مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية يسهل في إدارة الشؤون الإدارية والبيداغوجية لتسيير أعمال الأساتذة، ويقلل من قيمة المعوق البشري. كما أن للإدارة الإلكترونية دور إيجابي في استخدامها لما توفره من خدمات كثيرة ساعدت على التنظيم العمل اليومي، وتحسين النواحي المادية والفنية، وتخفيف من الضغط على البنية التحتية للجامعة حسب ما أكده الحربي (2015، ص 78) لاسيما وأن الجامعة فرضت على العاملين بما فيهم الأساتذة على ضرورة تطبيق الإدارة الإلكترونية والابتعاد عن الطرق التقليدية، هذا ما يساهم في تحسين جودة حياتهم الوظيفية حسب ما أثبتته النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة.

3. الخلاصة:

إن الاعتماد على تكنولوجيا الاتصال والمعلومات يمثل أحد الركائز الهامة التي تنطلق منها الإدارة الحديثة، وفي إدارة التغيير شكل حاسم، وتوظيف المعلومات المتاحة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة عموماً، والجامعة خصوصاً حيث شهدت إدارة المؤسسات الجامعية تحدياً واضحاً بواسطة التطورات الجديدة في تقنية المعلومات، وأصبحت الإدارة اليوم تسير على مدى معطيات التقنيات وتطورها، وتلعب الإدارة الإلكترونية دوراً أساسياً في تسيير الأمور الإدارية والبيداغوجية الخاصة بشؤون الأساتذة الجامعيين، فهي تساهم في تحسين جودة حياتهم الوظيفية من خلال ما توفره من خدمات مادية وفنية ومعلوماتية ووظيفية مواكبة ومسايرة التطوير التنظيمي وإزالة العقبات الإدارية والتنظيمية والبيداغوجية في الجامعة.

وبالرغم من أن التجربة الجزائرية في استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في الوسط الجامعي لا زالت في بدايتها إلا أن التحول الإلكتروني للإدارة الجامعية أعطى ثماره في هذا القطاع، رغم الصعوبات والعراقيل البشرية والتنظيمية والمادية التي تواجهه حسب ما أثبتته نتائج الدراسات السابقة. ومن أجل مواكبة العصر وتفعيل دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي نقترح ما يلي:

- توفير البيئة التحتية والتقنية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتي تمثل عنصرا بالغ الأهمية في مشروع الإدارة الإلكترونية.
- رفع كفاءة الأساتذة والإداريين وتأهيلهم على النحو المناسب في مجال التعامل مع أجهزة الحاسب، وامتلاك الكفايات الإدارية والمعرفية والأدائية اللازمة للتعامل مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية، وذلك بإقامة دورات تدريبية مكثفة للكوادر الفنية والتدريسية بهدف توضيح أهمية الإدارة الإلكترونية.
- نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية لدى الأساتذة الجامعيين عن طريق المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية وورش العمل والمحاضرات.
- توفير الكوادر البشرية المؤهلة لصيانة الأجهزة الإلكترونية باستمرار.
- إجراء دراسات مماثلة على مراحل أخرى وبمتغيرات مختلفة.

قائمة المراجع:

- الأحمّد، أحمد عبد الله محمد (2011). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مكاتب التربية والتعليم في ضوء بعض الخبرات العلمية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض.
- بحر، يوسف و أبو سويح، أيمن (2010). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة. مجلة الجامعة الإسلامية، فلسطين، 18(2)، 1147 - 1214.
- البربري، مروان حسن (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسات للدراسات العليا، جامعة الأقصى بغزة. فلسطين.
- البوهي، فاروق شوقي (2001). الإدارة التعليمية والمدرسية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- الحربي، بدرية بنت فهد سبيل (2015). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة القصيم من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية بالجامعة والحلول المقترحة لها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- حسين، سلامة (2006). الإدارة المدرسية والصفية المتميزة الطريق إلى المدرسة الفعالة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- حمامة، عمار والشايب، محمد الساسي (2017). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، الجزائر، 21(4)، 368-380.
- الرب، سيد محمد جاد (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة.
- السالم، مؤيد سعيد (2009). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. مدخل استراتيجي تكاملي، دار الإثراء للنشر والتوزيع، عمان.
- العبدى، منصور صالح محمد (2019). تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإلكترونية بالجامعات اليمنية، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 1(2)، 01 - 35.

- العزب، هاني السيد محمد (2018). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية، 1(33) <https://www.researchgate.net/publication/335868224>
- علام، سحر فاروق (2012). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، دراسات عربية في علم النفس، مصر 11(2)، 243 - 306.
- غالب ياسين، سعد (2005). الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية. الرياض، معهد الإدارة العامة.
- قدوري، سحر (2010). الإدارة الالكترونية وإمكانياتها في تحقيق الجودة الشاملة. مجلة المنصور، عدد خاص بالمؤتمر العلمي العاشر المنعقد يومي 24-25 أكتوبر 2009، 1(14)، 157 - 175.
- اللامي عوض بن علي (2009). واقع استخدام تطبيقات الحاسب الآلي في الإدارة المدرسية من وجهة نظر مديري ووكلاء المدارس الثانوية بمحافظة الخبر، رسالة ماجستير، الجامعة الخليجية. البحرين.
- لجلط، براهيم وكلاخي، لطيفة بوادو، فاطيمة (2018). جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت. مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، جامعة مسيلة، 4(4)، 920 - 300.
- ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية.
- المسعود، خليفة (2008). المتطلبات المادية والبشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها بمحافظة الرس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- نجم، نجم (2008). الإدارة الالكترونية: الإستراتيجية والوظائف والمجالات، دار المسيرة، عمان .
- Khosrowpour, M. (2001). Managing information technology in a global economy. Idea Group Publishing. (IGP): USA