

الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية (1)

الباحثة. نصيره عبد الجليل العريقي

باحثة بمرحلة الدكتوراه || قسم الإدارة والتخطيط التربوي || كلية التربية || جامعة صنعاء

إيميل: nasiraalariqi@gmail.com | تلفون: 00967- 777313317

أ.م. د. عبد الله علي النجار

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك || بقسم الإدارة والتخطيط التربوي || كلية التربية || جامعة صنعاء

إيميل: annajjarabdullah@gmail.com | تلفون: 00967777413354

د. عبد الخالق الدعيس

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد || بقسم الإدارة والتخطيط التربوي || كلية التربية || جامعة صنعاء

إيميل: alduaisd@gmail.com | تلفون: 00967772800008

الملخص:

هدف البحث إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أفراد عينة البحث وتحديد أهم متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة، من (53) عبارة مقسمة على محورين، تم تطبيقها على عينة طبقية عشوائية بلغ عددهم (301) أستاذاً ذكوراً وإناثاً، حيث كشفت النتائج الآتي: حصل عموم محور الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية على متوسط كلي (3.49 من 5) بتقدير احتياجات عالية، وعلى مستوى المجالات الأربعة؛ حصلت احتياجات مجال الرقابة الإلكترونية على أعلى متوسط (3.56)، يلها الاحتياجات في التوجيه والإشراف (3.48) وثالثاً التنظيم الإلكتروني (3.47) وأخيراً التخطيط الإلكتروني (3.47) وجميعها بتقدير (عالية)، وحصل المحور الثاني؛ متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية على متوسط كلي (3.70 من 5) وتقدير لفظي (عالية)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات إجابات العينة تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، والرتبة العلمية، وعدد الدورات التدريبية) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي؛ على مستوى المجالات الخمسة والمستوى الكلي للأداة، ولصالح العمداء، وتبعاً لمتغير النوع الاجتماعي) في جميع المجالات والكلي ولصالح الذكور، وتبعاً لمتغير (تخصص الكلية) في مجال التنظيم الإلكتروني فقط، ولصالح الكليات التطبيقية. وفي ضوء النتائج أوصت الباحثة ببناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية، وتوفير متطلبات توظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات، تنوع مصادر التمويل لمواجهة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة صنعاء حالياً، والتوسع فيها مستقبلاً.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، الأقسام العلمية، الإدارة الإلكترونية، جامعة صنعاء.

¹ - البحث مستل من رسالة ماجستير للباحثة الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية، رسالة مقدمة إلى كلية التربية - قسم الإدارة والتخطيط التربوي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص (إدارة وتخطيط تربوي) وقد نوقشت بتاريخ الخميس 2022/3/17 وأجيزت بدرجة (95%) وتقدير امتياز.

The training requirements of the scientific departments' heads in Sana'a University's colleges in the electronic management subject.

Naseera Abdulgalil Hameed Al- Ariqi

PhD researcher || Department of Administration and Educational Planning || College of Education || Sanaa University || Email: || nasiraalariqi@gmail.com || Tel: 00967- 777313317

Assoc. Prof. Abdullah Ali Annajjar

Associate Professor of Administration and Educational Planning || Department of Administration and Educational Planning || College of Education || Sanaa University

Email: || annajjarabdullah@gmail.com || Tel: 00967777413354

Prof. AbdulKhaliq Al- Doais

Assistant Professor of Administration and Educational Planning || Department of Administration and Educational Planning || College of Education || Sanaa University

Email: alduaisd@gmail.com || Phone: 00967772800008

Abstract: The objective of this research is to identify the training requirements of the scientific departments' heads in Sana'a University's colleges in the electronic management subject from the research sample members' perspective (Deans and Vice-Deans, Heads of Scientific Departments, and teaching staff), it also aims to identify the most important requirements that meet the training needs to hire an e- management in faculties. To achieve these objectives, the researcher used the descriptive survey analytic method. and used closed resolution as a tool which consists (53) paragraphs. The sample of research was selected in a stratified randomized manner that represented a (25%) percentage of the research community, and there were 301 males and females' professors. The research used the (SPSS) program to analyze the data and the results was revealed as follows: The general axis of training requirements of the scientific departments' heads in Sana'a University's colleges in electronic management subject from the research sample point of view was rated at a total average (3,49 out of 5) with high needs rating, in the level, of the four fields, the requirements in the field of e- control got the highest average (3,56) , followed by the requirement of e- direction and supervision (3,48) ,and thirdly, e- regulation (3,47) , finally, e- planning with (3,47) all of them with a high need rating. The second axis, requirements that meet the training needs – got a total average (3,70 out of 5) with a verbal rating (high). There are no statistically significant differences at the level of (0.05) in the average estimates of the research sample to the degree of training requirements for the scientific departments heads in the Sana'a University faculties in the electronic management subject due to (years of university experience, studying rank, and number of e-management training courses) variety at the tool level as a whole or sub- areas. There are statistically significant differences at the level of significance (0.05) between the average of the sample members to the degree of training requirements due to a variable(job title at the level of five fields and the total level of tool, for the deans and vice- deans, with regard to social variable)in all fields and the total level of tool for males ,also with regard to (Specialization of the College only in the field of e- regulation) the differences were in favor of polytechnic colleges. In light of these findings, the research made some recommendations.

Keywords: training needs- scientific departments- electronic management.

المقدمة.

شهدت السنوات الأخيرة اتجاهات جديدة في الإدارة الجامعية، فلم تعد مجرد تسيير شؤون الجامعة تسييراً روتينياً، ولم يعد هدف عميد الكلية ورؤساء أقسامها في الجامعة مجرد المحافظة على النظام في الجامعة والتأكد من سير الدراسة، بل تغيرت النظرة لإدارة الجامعة عما كانت عليه في الماضي، حيث تؤكد النظرة الحديثة على دورها كقيادة تربوية تشرف على مؤسسة لمجتمع ينشد التطور في عالم متغير وسريع التغير، ومن الاتجاهات الحديثة والمعاصرة في الإدارة الجامعية الإدارة الإلكترونية. "فالإدارة الإلكترونية هي استخدام التكنولوجيا في الإدارة بهدف الاستفادة منها في تسيير العمل الإداري، وتحقيق أهداف المنظمات والعالم اليوم يعيش ثورة المعلومات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات المتطورة، حيث إن التحدي الأساسي لتكنولوجيا المعلومات ليس فقط حفظ البيانات والمعلومات ولكن ربط المعلومات المتاحة بعملية اتخاذ القرار السليم، ومن هنا ظهرت أهمية الربط بين التكنولوجيا وأداء إدارة الجامعة والأخذ بتقنياتها الحديثة في الإدارة الجامعية، كاستخدام الحاسبات الآلية في تنظيم المعلومات وحفظها وتداولها؛ للتخفيف من حدة العمل الإداري الذي تقوم به إدارة الجامعة" (النباهين وعبيدي، 2015، 24).

وينظر للإدارة الإلكترونية كممكّن مهم للارتقاء بالأداء في الجامعات، إذ تعدّ الإدارة الإلكترونية من الوسائل المهمة لرفع الكفاءة، وتخفيف الأعباء الإدارية وتحسين الأداء، وتحقيق جودة الخدمات والشفافية، ويعد هذا التحول في أنماط الإدارة في غاية الأهمية في الدول النامية؛ لأن التحول بكل معانيه الاقتصادية والسياسية والحضارية يستوجب السرعة والانتقان في الأداء، وعلى هذا فإن الإدارة الإلكترونية تعدّ اتجاهًا جديدًا في الفكر الإداري المعاصر، ومدخلًا لتطوير وتحديث الإدارة، والقضاء على مشكلاتها التقليدية، مع ضمان الدقة والعدالة والشفافية عند تنفيذ الأعمال والمعاملات المختلفة (غنيم، 2008، 38). وتبرز أهمية تدريب القيادات الأكاديمية، والتي من ضمنها رؤساء الأقسام العلمية، من عدة جوانب: أن التدريب يعد إحدى وسائل تنمية وتطوير الكوادر البشرية، بل يعد من أفضل وسائل الإعداد والتأهيل للقيام بالمهام المستجدة، كما يعد من الوسائل الناجحة في تجديد معارف ومهارات القيادات الأكاديمية والإدارية (العريبي، 2012، 4).

مشكلة البحث وتساؤلاته:

تعد معرفة الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية موضوعاً في غاية الأهمية؛ نظراً للدور الذي يشغله رئيس القسم العلمي في الهرم التنظيمي للجامعة، إذ يحتل رئيس القسم العلمي موقعاً محورياً بالغ الأهمية في التعليم الجامعي، حيث يقدر أن حوالي (80%) من القرارات الجامعية يتم اتخاذها داخل الأقسام، كما يعد موقع رئيس القسم المدخل الأول والمهم إلى التسلسل الهرمي الأكاديمي الجامعي من خلال ما بينته عدد من الدراسات (الأنصاري، 2005، 100)، (أحمد- الفقيه، 2011، 575) (الدeshان- السيسي، 2005، 79)، (القانص، وآخرون، 2017، 38) فإنه من الأهمية الملحة تطوير أدائه الإداري، ورفع كفاءته بهدف زيادة فاعلية العملية التعليمية والبحثية، وتطوير العمل الإداري داخل المؤسسات الأكاديمية، وذلك من خلال تقصي الاحتياجات التدريبية الفعلية التي يحتاجها رئيس القسم لاستخدام التقنيات الحديثة في المهام والأنشطة التي يقوم بها رئيس القسم، وإنجاز الأعمال المنوطة بإدارة القسم. كذلك تتمثل أحد جوانب مشكلة البحث الحالي - والتي ساهمت في الإحساس بالمشكلة - في قلة البحوث التي اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الحكومية بصفة عامة وجامعة صنعاء بصفة خاصة والتي تعد أصل الجامعات اليمنية، فمن خلال استعراض كثير من الدراسات السابقة وجد أن معظم الدراسات التي أجريت على البيئة اليمنية قد اهتمت بدراسة الكفايات التدريبية دون الاهتمام بالاحتياجات التدريبية، إضافة إلى اهتمامها بفئة محددة من المدرسين دون الفئات الأخرى لذلك كان تقصي الاحتياجات التدريبية

لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية جدير بالدراسة والبحث لمكانة القسم العلمي في التسلسل الهرمي الأكاديمي في الجامعة، وكذلك بينت نتائج دراسة الأكلحي (2018) أن واقع الإدارة الجامعية بجامعة صنعاء دون المستوى المنشود، وأن متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة صنعاء جاءت بدرجة مهم جداً، وأن أهمية الإدارة الإلكترونية في تطوير الإدارة الجامعية جاءت بدرجة كبيرة، لذلك كان الاهتمام بتحديد الاحتياجات في هذا المجال.

ومن خلال ما ذكر يتضح ضرورة تحديث الأساليب الإدارية بإدخال النظم الإدارية الحديثة (الإدارة الإلكترونية) من خلال تقصي الاحتياجات التدريبية الفعلية للقائمين بالعملية الإدارية الذين منهم رؤساء الأقسام العلمية بطريقة علمية دقيقة؛ لأن عملية الوقوف على هذه الاحتياجات وتحديد ما يمثل البداية والأساس الذي يركز عليه التدريب السليم، وسوف يساهم في تكوين صورة أكثر وضوحاً لتدريبهم وتحسين أدائهم الوظيفي، ثم بعد ذلك تلبية احتياجاتها واستمرارها حتى يمكنها من تطوير الأداء بشكل عام، وتطوير الأداء لدى رؤساء الأقسام العلمية بشكل خاص.

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

- ما الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أفراد عينة البحث (العمداء، نواب العمداء، رؤساء الأقسام العلمية، أعضاء هيئة التدريس)؟

وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما درجة أهمية الاحتياجات التدريبية اللازمة لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟
- 2- ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد العينة في كليات جامعة صنعاء، في تحديد الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات (المسمى الوظيفي، ونوع الكلية، والرتبة العلمية، والنوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة الجامعية، وعدد الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية) في تحديد درجة أهمية تلك الاحتياجات، وفي تحديد متطلبات تلبية الاحتياجات لتوظيف الإدارة الإلكترونية في كليات جامعة صنعاء؟
- 3- ما متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية في كليات جامعة صنعاء من وجهة نظر أفراد العينة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث بشكل رئيس إلى:

التعرف على الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

ويتطلب الهدف الرئيسي تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- تحديد أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء لتوظيف الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر القيادات بالجامعة.
- 2- فحص مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد العينة تعزى للمتغيرات الآتية (المسمى الوظيفي، ونوع الكلية، والرتبة العلمية، والنوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة الجامعية، وعدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية) في تحديد درجة أهمية تلك الاحتياجات، وفي تحديد متطلبات تلبية الاحتياجات لتوظيف الإدارة الإلكترونية في كليات جامعة صنعاء.

3- التعرف على متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية لتحقيق التطوير في الأداء الإداري لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء من وجهة نظر أفراد العينة.

أهمية البحث: Importance of the research

- تنبع أهمية البحث وتنبثق من أهمية الدور الذي يقوم به القسم العلمي باعتباره حجر الزاوية في الإدارة الأكاديمية وتحسين وتحقيق وظائف الجامعة، لذا يأمل الباحثون أن تفيد نتائج البحث على النحو الآتي:
- قد تفيد القائمين على العمل الجامعي وقيادة الأداء الأكاديمي والإداري الجامعي في الوقوف على أهم الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في ضوء الإدارة الإلكترونية حتى يتمكنوا من إعداد البرامج التدريبية اللازمة لاستخدام هذه التقنية (برامج وتطبيقات الحاسب الآلي وشبكات الإنترنت) وإقامة الدورات التدريبية الخاصة بذلك.
 - من أجل المساهمة في تطوير الأداء الإداري والأكاديمي بهدف زيادة كفاءة العملية التعليمية وزيادة فاعليتها وتطوير العمل الإداري والأكاديمي داخل الجامعة.
 - قد تسهم نتائج هذا البحث في بيان أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الكليات لما لها من إيجابيات عديدة، ودورها في تخفيف العمل الإداري، وتقليل الأخطاء، واختصار الوقت والجهد والتكلفة.
 - ستمثل إضافة للمكتبة العلمية، وسيستفيد منها الباحثون، كما تفتح أفقاً أمام الباحثين لأبحاث جديدة في الموضوع.

حدود البحث Limitations of the research

- الحد الموضوعي: الاحتياجات التدريبية في ضوء الإدارة الإلكترونية (استخدام برامج وتطبيقات الحاسب واستخدام شبكة الإنترنت) في المجالات الآتية: (التخطيط، والتنظيم، والإشراف والتوجيه، والرقابة).
- الحد البشري: عمداء الكليات ونوابهم، ورؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس.
- الحد المكاني: كليات جامعة صنعاء (كليات العلوم التطبيقية- كليات العلوم الإنسانية)
- الحد الزمني: تم تنفيذ هذا البحث خلال العام (2020-2021).

مصطلحات البحث:

- الاحتياجات التدريبية: وتعرف بأنها: "معلومات، ومهارات، واتجاهات، وقدرات فنية وسلوكيات يراد إحداثها أو تغييرها أو تعديلها أو تنميتها لدى المتدرب لتواكب تغيرات معاصرة أو نواحي تطويرية" (الطعاني، 2007، 30).
- وتعرف الاحتياجات التدريبية إجرائياً بأنها: "مجموعة التغييرات المراد إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات رؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري على مستوى الكليات والأقسام، والتي ستقاس من خلال استجابة أفراد عينة البحث على عبارات الاستبانة المعدة لهذا الغرض.
- رئيس القسم: "هو المسؤول عن تنفيذ السياسة العامة للقسم، وإدارة شؤونه العلمية والإدارية والمالية وعن انتظام سير المحاضرات والتمارين والدروس العلمية وغيرها من الواجبات التدريسية، وتنفيذ قرارات مجلس القسم ومجلس الكلية ومجلس الجامعة في الحدود التي ينظمها القانون واللوائح والنظم المنفذة له" (القانون رقم (17) لسنة 1995).
- وتُعرف الإدارة الإلكترونية "بأنها منظومة إلكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصالات والمعلومات لتحول العمل الإداري اليدوي إلى أعمال تنفذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة" (عبد الرؤف، 2007: 28).

- التعريف الإجرائي للإدارة الإلكترونية: هي استخدام برامج وتطبيقات الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت لتحويل العمل الإداري التقليدي (الورقي) إلى عمل يعتمد على تقنيات المعلومات والاتصالات في إنجاز وتحسين وتطوير الأعمال الإدارية في القسم وفيما بين الإدارات الأخرى.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

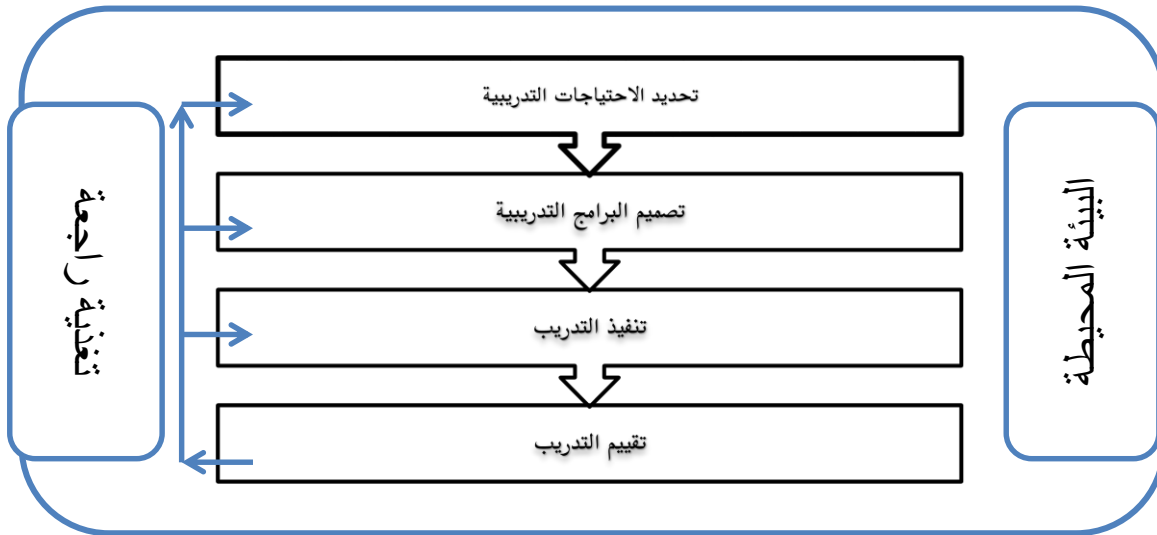
أولاً- الإطار النظري:

إن الاهتمام بالموارد البشري في المنظمات المعاصرة لم يعد يصدر عن اتجاه إنساني بمفهوم الداعين إلى ما يسمى بالعلاقات الإنسانية، ولكن الاهتمام يصدر الآن عن اقتناع علمي بالدور الرائد الذي يقوم به المورد البشري في صنع التقدم وتحقيق الإنجازات العلمية والتقنية والإنتاجية التي غيرت ملامح الحياة جميعاً، فالمورد البشري يمكن أن يحقق ثروة أو إيرادات من خلال استخدام مهاراته ومعرفته، وليس من خلال عملية التحويل والتغيير التي تحدث للموارد المادية، لذلك من الضروري معرفة احتياجاته في تلك الجوانب للقيام بالتدريب المناسب لتلبية الاحتياجات في أي جانب منها. وتعد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي تبنى عليه عملية التدريب ككل، فهي المصدر الذي يشتق منه مخطوطو التدريب برامجهم التدريبية، والتي يعتمد نجاح أي برنامج تدريبي على التحديد الحقيقي على أرض الواقع لتلك الاحتياجات (إيهاب، 2020).

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: النقص الذي يعاني منه الفرد في مهاراته أو معارفه أو مستوى أدائه، لأداء أي عمل معين أو وظيفة معينة، ويمكن معالجته بالتدريب، أما ما لا يمكن معالجته بالتدريب فليس بحاجة تدريبية (البحي، 1429، 51).

ان الاحتياجات التدريبية لا تقتصر فقط على جوانب الخلل أو القصور ولكنها تمتد أيضا إلى جوانب تطويرية معينة، فهي بذلك تعني معلومات أو مهارات أو اتجاهات يراد تنميتها أو صقلها أو تغييرها أو تعديلها في شخص أو عدد من الأشخاص، وذلك استعداداً لترقية شخص، أو مواجهة تغيرات متوقعة تنظيمية أو تكنولوجية، أو غير ذلك من نواحي التطوير التي تخطط لها المنظمة (السكرانة، 2011، 89).

وهناك شبه إجماع بين المهتمين في حقل التدريب والتطوير الإداري على أن نجاح العملية التدريبية يتطلب مراعاة أربع مراحل أساسية تشمل: تحديد احتياجات التدريب، ومن ثم تصميم المحتوى المناسب لمقابلة هذه الاحتياجات، وبعد ذلك تنفيذ أو تطبيق ذلك، وأخيراً تقييم نتائج التدريب لمعرفة درجة مقابلتها للاحتياجات الفعلية للتدريب (الحلحلي، 2017، 18).



نموذج (1) المراحل الأساسية للعملية التدريبية المصدر: (الحلحي، 2017، 18)

وهناك حقيقة ثابتة يسلم بها معظم الباحثين والممارسين في مجال التدريب مفادها أن فعالية تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية يعتمد أساساً على فعالية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، حيث يترتب عليها تقرير النوع المطلوب من التدريب ومن يحتاج إليه، ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشكلات عملية محددة، أو أهداف دقيقة لتطوير أساليب العمل، وتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للأفراد العاملين في المنظمات، كما يترتب على تحديد الاحتياجات التدريبية أيضاً تقرير أهداف البرامج التدريبية بدقة، ومعرفة الكفايات والمهارات المطلوب اكتسابها (ياغي، 1988، 1).

أنواع الاحتياجات التدريبية: Types of training needs

تنوع الاحتياجات التدريبية وتباين من منظمة إلى أخرى طبقاً لظروف العمل والعمالة بكل منها، والباحثون المهتمون بالتدريب يختلفون في تحديد أنواع الاحتياجات التدريبية؛ نظراً لاختلاف الزوايا التي ينظرون من خلالها، وباختلاف الأطوار التي يعتمدون عليها في تحديد أنواع الاحتياجات التدريبية منها: احتياجات عادية لتحسين أداء الأفراد- احتياجات تشغيلية: لرفع كفاءة العمل- احتياجات تطويرية: لزيادة فعالية المنظمة، (رضوان، 2014، 80).

الإدارة الإلكترونية:

تُمثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الوقت الحاضر جزءاً لا يتجزأ من الحياة اليومية، وذلك بعد أن مرت بالعديد من التطورات خلال السنوات السابقة، لذا فقد اهتمت العديد من المشروعات في مجالات مختلفة على مستوى العالم بتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إنجاز الأعمال وذلك رغبةً منها في زيادة كفاءتها وفعالية العمل، وكذلك ملاحقة الأحداث التكنولوجية الجارية في العالم، والحصول على نصيب مناسب، وتحقيق مركز تنافسي متقدم ضمن البقاء (سمير، 2009، 13). وقد أحدثت التطورات التكنولوجية، ومازالت تحدث، تغييرات كثيرة في تشكيل الإدارة وأنماطها، وأصبح على القائمين بأعمال الإدارة أن يواجهوا باستمرار هذه التحديات.

يعد مفهوم الإدارة الإلكترونية (E- Management) من المفاهيم الإدارية الحديثة في علم الإدارة الذي ظهر في الآونة الأخيرة كمصطلح معاصر يتلاءم مع التطورات التكنولوجية الحديثة.

إن الإدارة الإلكترونية هي العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط، والتوجيه، والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود، من أجل تحقيق أهداف الشركة (توفيق وآخرون، 2007، 41).

أهداف الإدارة الإلكترونية:

- 1- تقليل كافة الإجراءات (الإدارية) وما يتعلق بها من عمليات.
- 2- استيعاب عدد أكبر من العملاء في وقت واحد.
- 3- إلغاء نظام الأرشيف الورقي واستبداله بنظام أرشفة إلكتروني مع ما يحمله من ليونة في التعامل مع الوثائق والمقدرة على تصحيح الأخطاء بسرعة، ونشر الوثائق لأكثر من جهة في أقل وقت ممكن، والاستفادة منها في أي وقت كان، وتقليل أوجه الصرف في متابعة عمليات الإدارة المختلفة.
- 4- محاولة إعادة هيكلة المؤسسات التقليدية الحالية لتحسين الأداء الإداري التقليدي المتمثل في كسب الوقت وتقليل التكلفة اللازمتين لإنجاز المعاملات وفق تطور مفهوم الإدارة الإلكترونية.

أهمية الإدارة الإلكترونية:

تظهر أهمية الإدارة الإلكترونية في مقدرتها على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات وما يرافقها من انبثاق ثورة (ICT) (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) وهي تمثل استجابة قوية لتحديات عالم القرن الحادي والعشرين التي تشمل العولمة، والفضاء الرقمي، واقتصاديات المعلومات والمعرفة وثورة الإنترنت (ياسين، 2005، 27).

- خصائص الإدارة الإلكترونية.

- إدارة بلا مكان: حيث تعتمد على الاجتماعات والمؤتمرات الإلكترونية- الافتراضية- واستخدام التلفون المحمول والعمل عن بعد، والتعامل مع المؤسسات الافتراضية (Virtual Institutions).
- إدارة بلا أوراق: حيث تعتمد على البريد الإلكتروني، والأرشيف الإلكتروني، والرسائل الصوتية والأدلة والمفكرات الإلكترونية، ونظم المتابعة الإلكترونية.
- إدارة بلا زمان: تعمل على مدار اليوم والاسبوع والشهر والسنة ولا تتقيد بحدود زمنية.
- تقوم بالاعتماد على النظم المتطورة، والبعد عن التنظيمات الجامدة، حيث المؤسسات الشبكية والذكية التي تقوم على أساس المعلومات والمعرفة. دواعي الحاجة إلى تطبيق- إدارة الملفات والوثائق بدلا من الحفظ والكتابة.

دواعي الحاجة إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة:

تعد الإدارة الإلكترونية اتجاهاً عصبياً يتوافق مع طبيعة متغيرات العصر ومتطلباته، وتسعى كافة النظم التربوية للأخذ به لسرعة تحقيق أهدافها، ووفقاً لما ذكره كل من (عامر، 2007) (العريش، 2008) (رضوان، 2004) و(الأكحلي، 2017)، يمكن تلخيص الأسباب الداعية إلى التحول إلى الإدارة الإلكترونية على النحو الآتي:

1. ترابط المجتمعات الإنسانية في ظل توجهات العولمة.
2. التطور السريع في أساليب وتقنيات إدارة الأعمال.
3. التوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرارات.
4. ازدياد المنافسة بين المؤسسات وضرورة وجود آليات للتمييز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس.

5. حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل.
 6. الإجراءات والعمليات المعقدة وأثرها على زيادة تكلفة الأعمال.
 7. القرارات والتوصيات الفورية التي من شأنها إحداث عدم توازن في التطبيق.
 8. العجز عن توحيد البيانات على مستوى المنظمة، مع ضرورة توحيدها.
 9. صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء.
 10. الطابع الدولي أو العالمي للخدمات الإلكترونية من خلال تقديم الخدمات عبر الإنترنت.
 11. التعامل دون الكشف عن هوية المتعاملين.
 12. تحقيق الشفافية في أداء الأعمال وتقديم الخدمات.
 13. الحد من التضارب والتناقض في الأوامر والقرارات والسياسات، ومن تأثير المزاجية، والتأثير الشخصي على القرارات والتوجهات المختلفة، والحد من الاستثناءات، ومنع التصرفات المخالفة للقوانين واللوائح المنظمة للعمل.
- ويرى الباحثون أن التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية أمر غير يسير في بداية الأمر، خصوصاً في المجتمعات النامية؛ لأن هذا التحول يتطلب تغييراً عميقاً في الممارسات الإدارية البيروقراطية، وتحولاً في أسلوب عمل الموظفين والعاملين في المرافق العمومية والإدارية.

حاجة كليات جامعة صنعاء إلى توظيف الإدارة الإلكترونية:

يؤكد كل من (الأكحلي، 2018 - برقعان والحمدى، 2014). على ضرورة توظيفها وذلك للأسباب الآتية:

- أ- الزيادة العددية للطلاب الملتحقين بالكليات:
- ب- الزيادة في عدد أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الجهاز الإداري في كليات الجامعة:
- ت- التحديات العلمية والتكنولوجية:
- ث- التطوير في الوظائف الإدارية للجامعة:
- ج- البعد الجغرافي بين تجمعات كليات الجامعة:
- ح- الحاجة إلى تطوير وظائف الجامعة (في مجال التعليم- في مجال البحث العلمي - خدمة المجتمع وتنميته)

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة (الأكحلي، 2018). هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات العالمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة الجامعية، ومعرفة واقع الإدارة الجامعية بجامعة صنعاء ومتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأهميتها في تطوير وظائف الإدارة الجامعية، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة تم توزيعها على عينة من (232) فرداً من القيادات الإدارية والأكاديمية بجامعة صنعاء، وبينت نتائج الدراسة: أن واقع الإدارة الجامعية بجامعة صنعاء دون المستوى المنشود، وأن متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة صنعاء جاءت بدرجة مهم جداً، وأن أهمية الإدارة الإلكترونية في تطوير الإدارة الجامعية جاءت بدرجة كبيرة.
- دراسة الحلحلي (2017). هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية بمحافظة عمران في ضوء الإدارة الإلكترونية من وجهة نظرهم، ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية- عدد الدورات في مجال الحاسوب)، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، حيث صمم استبانة مغلقة من (52) عبارة موزعة على ستة مجالات تم

توزيعها على عينة من (165) مديراً. وبينت نتائج الدراسة: أن درجة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية بمحافظة عمران في ضوء الإدارة الإلكترونية جاءت عالية في جميع مجالات الدراسة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات العينة تعزى لمتغيرات الدراسة.

- دراسة الدعيس (2014). هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تعز في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية بناء على احتياجاتهم التدريبية، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي بشقيه المسحي والتطويري، حيث صممت استبانة من (151) عبارة موزعة على أربعة مجالات تم توزيعها على عينة من (98) قائداً أكاديمياً لمعرفة درجة الاحتياج، أظهرت نتائج الدراسة: أن درجة احتياج القيادات الأكاديمية بجامعة تعز للمهارات الإدارية على مستوى الأداء جاءت بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية حول درجة احتياج القيادات الأكاديمية بجامعة تعز للمهارات الإدارية في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغيرات (الكلية، والمركز الوظيفي، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية في مجال الحاسوب)، وكما تم بناء البرنامج التدريبي المقترح لتطوير المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تعز في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية.

- دراسة (Felck فيلك) (2010). هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام الإدارة الإلكترونية والبرامج الملحقة بها في إدارة الأقسام الإدارية في الجامعات الأمريكية، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث صمم استبانة مكونة من (60) عبارة موزعة على ثلاثة مجالات (المعرفة الحاسوبية، واستخدام البرامج الملحقة، والرغبة في التطبيق) تم توزيعها على عينة من (36) رئيس قسم ذكور يعملون في الأقسام الإدارية المختلفة، وأظهرت نتائج الدراسة: أن نسبته (67%) من رؤساء الأقسام يمتلكون معرفة مناسبة بالحاسوب، ويرغبون بتطبيقه في عملهم، وجود علاقة طردية بين المعرفة بالحاسوب، وبين مستوى استخدامه في الإدارة الإلكترونية، وأن الإدارة الإلكترونية تخفف من عبء العمل على رؤساء الأقسام وتسرع من وتيرة العمل، كما أنها تقلل من الأخطاء وأن هناك قصوراً في تطبيق الأساليب التكنولوجية الحديثة في الإدارة الجامعية وتمسك الجامعات بأساليبها الإدارية التقليدية.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي بينت أهمية الإدارة الإلكترونية بوصفها اتجاهاً إدارياً جديداً ووسيلة لتطوير العمل الإداري والعمليات الإدارية في المؤسسات التعليمية المختلفة، والتأكيد على أهمية استخدام التقنيات الحديثة في تطوير العمل الإداري، ويتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة حول أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء الإدارة الإلكترونية، باعتبار دراسة الاحتياجات هي أول خطوة في التطوير والتحسين في أي مجال، والاهتمام بتطوير مهارات وأداء القيادات الإدارية والأكاديمية بالجامعات باعتبارها مصدر القرارات التي تسعى إليه الجامعات من أجل تحقيق التنمية المستدامة والتغيير نحو الأفضل.

3- منهجية البحث وإجراءاته:

منهج البحث:

اتبعت البحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف البحث وللإجابة عن تساؤلاته.

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من عمداء كليات جامعة صنعاء ونوابهم، ورؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات جامعة صنعاء، وأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية والتطبيقية، والبالغ عددهم (1201) منهم (59) عميداً ونواب العمداء، و(136) رئيس قسم، و(1006) أعضاء هيئة التدريس برتبة (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) وذلك من واقع إحصاءات الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء (2018/ 2019)، ومن إدارة الشؤون الأكاديمية في رئاسة الجامعة للعام الدراسي (2020 / 2021 م)، وكذلك من خلال النزول الميداني لكل كلية على حدة.

جدول (1) عدد العمداء ونوابهم ورؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة

صنعاء التطبيقية والإنسانية

م	الكلية	العمداء ونوابهم	رؤساء الأقسام	هيئة التدريس	نوع الكلية
1	التجارة	4	5	77	إنسانية
2	الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	3	4	21	تطبيقية
3	الشرعة والقانون	3	10	49	إنسانية
4	الإعلام	2	3	18	إنسانية
5	الزراعة	3	9	82	تطبيقية
6	التربية صنعاء	3	14	111	إنسانية
7	الآداب	3	12	106	إنسانية
8	اللغات	4	6	27	إنسانية
9	العلوم	3	4	68	تطبيقية
10	الهندسة	4	6	68	تطبيقية
11	الطب والعلوم الصحية	3	17	228	تطبيقية
12	طب الأسنان	4	6	17	تطبيقية
13	الصيدلة	3	5	15	تطبيقية
14	التربية الرياضية	3	5	12	إنسانية
15	التربية المحويت	3	8	22	إنسانية
16	التربية أرحب	3	10	42	إنسانية
17	التربية والآداب والعلوم خولان	3	8	29	إنسانية
18	البتترول والموارد الطبيعية	2	3	12	تطبيقية
19	الطب البيطري	3	1	2	تطبيقية
	إجمالي بحسب الخلايا	59	136	1006	19
إجمالي عدد مجتمع البحث الكلي 1201					

المصدر: إدارة الشؤون الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس رئاسة الجامعة (أكتوبر، 2021)

يلاحظ من الجدول (1) أن جامعة صنعاء تتألف من تسع عشرة كلية، منها تسع كليات تطبيقية، وعشر كليات إنسانية، منها ثلاث كليات في الفروع، وهي (التربية المحويت _ التربية خولان _ والتربية أرحب)، عدد الأقسام في الكليات التطبيقية (55) قسم، وعدد الأقسام في الكليات الإنسانية (81) قسم، وهذا يدل على أن هناك تركيزاً أكبر على الجوانب النظرية في التعليم العالي أكثر منها في الجوانب التطبيقية.

عينة البحث Sample of the research

وقد تم اختيار عينة البحث من المجتمع الأصل في كليات جامعة صنعاء عن طريق العينة العشوائية الطبقية، وقد تم أخذ عدد (301) فرداً بنسبة (25%) من المجتمع الأصل (1201). ويوضح الجدول رقم (2) عينة البحث.

جدول (2) توزيع أفراد عينة البحث حسب المسمى الوظيفي

م	المسمى الوظيفي	عدد المجتمع	عينة البحث	نسبة العينة من المجتمع
1	عميد	19	9	47%
2	نائباً للعميد	40	10	25%
3	رئيس قسم	136	78	57%
4	عضو هيئة تدريس	1006	204	20%
	الإجمالي	1201	301	25%

أداة البحث:

تم استخدام الاستبانة المغلقة كأداة للبحث، والتي يتم تعبئتها من قبل أفراد عينة البحث وإنجاز هذا البحث تم الاعتماد على مجموعة متنوعة من المصادر والمراجع الأولية والثانوية، وكذلك القوانين والتشريعات المتعلقة بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجمهورية اليمنية، وتم بناء الاستبانة وذلك باتباع الخطوات الآتية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة والكتب والبحوث العلمية ذات الصلة بموضوع البحث.
- الاطلاع على مواقع متخصصة على شبكة الإنترنت، واستشارة ذوي الخبرة والمختصين في نفس المجال للاستفادة من خبراتهم.

- قامت الباحثة بعرض أداة البحث بصورتها الأولية على (21) محكماً حيث طلب منهم إبداء آرائهم وإصدار أحكامهم على الأداة من حيث مدى صلاحية العبارات لقياس ما وضعت لقياسه، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى اتساق العبارات مع المجالات، وفي ضوء ملاحظاتهم وتوجيهاتهم تم دمج بعض المجالات وتعديل صياغة بعض العبارات، وبذلك استقرت الأداة في صورتها النهائية على عدد (53) عبارة موزعة على محورين الأول فيه (4) مجالات (الاحتياجات التدريبية في مجال التخطيط الإلكتروني - الاحتياجات التدريبية في مجال التنظيم الإلكتروني - الاحتياجات التدريبية في مجال الإشراف والتوجيه الإلكتروني - الاحتياجات التدريبية في مجال الرقابة الإلكترونية) والمحور الثاني متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات.

- إجراء اختبارات صدق الأداة وثباتها:

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم توزيع عدد (35) استبانة على عينة استطلاعية قبل تطبيقها على جميع أفراد عينة البحث، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بن درجات كل عبارة والمجموع الكلي للمجال الذي تنتهي إليه العبارة، عن طريق الحاسب الآلي باستخدام برنامج (Spss) والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال والمحور ككل في المحور الأول وبين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال في المحور الثاني:

جدول (3) معاملات ارتباط العبارات بمجالاتها ومحاورها

المجال	العبارة	الارتباط	بالمحور ككل	المجال	رقم العبارة	الارتباط	بالمحور ككل
مجال التخطيط الإلكتروني	1	.715**	.715**	مجال الرقابة الإلكترونية	1	.873**	.885**
	2	.806**	.805**		2	.873**	.821**
	3	.711**	.720**		3	.916**	.850**
	4	.652**	.697**		4	.926**	.867**

.775**	.887**	5		.809**	.886**	5	
المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات لتوظيف الإدارة الإلكترونية				.737**	.845**	6	
	.878**	1	متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية	.791**	.854**	7	مجال التنظيم الإلكتروني
	.935**	2		.857**	.910**	8	
	.908**	3		.817**	.913**	9	
	.918**	4		.763**	.759**	10	
	.884**	5		.776**	.823**	11	
	.874**	6		.828**	.822**	1	
	.906**	7		.725**	.734**	2	
	.934**	8		.741**	.802**	3	
	.957**	9		.762**	.855**	4	
	.955**	10		.830**	.749**	5	
	.945**	11		.537**	.741**	6	
	.942**	12		.802**	.880**	7	
	.934**	13		.533**	.731**	8	
	.941**	14		.835**	.867**	9	
	.866**	15		.845**	.868**	10	
	.926**	16		.700**	.679**	11	
			.812**	.822**	1	الاحتياجات التدريبية في مجال التوجيه والإشراف الإلكتروني	
			.783**	.793**	2		
			.776**	.893**	3		
			.831**	.845**	4		
			.856**	.907**	5		
			.712**	.815**	6		
			.783**	.881**	7		
			.814**	.920**	8		
			.843**	.896**	9		
			.814**	.841**	10		

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) **

وللتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث على مستوى المجالات في المحور الأول فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمحور الأول والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (4) درجة ارتباط المجالات في المحور الأول

الارتباط بالمحور الأول ككل	المجالات
.958**	المجال الأول: الاحتياجات التدريبية في مجال التخطيط الإلكتروني.
.932**	المجال الثاني: الاحتياجات التدريبية في مجال التنظيم الإلكتروني.
.931**	المجال الثالث: الاحتياجات التدريبية في مجال التوجيه والإشراف الإلكتروني.
.937**	المجال الرابع: الاحتياجات التدريبية في مجال الرقابة الإلكترونية.

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.10)

استخدمت طريقة ألفا كرو نباخ؛ لقياس ثبات الاستبانة وذلك باستخراج معامل (ألفا كرو نباخ)، لجميع مجالات الأداة، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (5) معامل الثبات حسب اختبار ألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	اسم المجال	الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية
0.94	11	التخطيط الإلكتروني	المجال الأول
0.94	11	التنظيم الإلكتروني	المجال الثاني
0.96	10	التوجيه والإشراف الإلكتروني	المجال الثالث
0.94	5	الرقابة الإلكترونية	المجال الرابع
0.98	37	إجمالي المحور الأول: الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية	
0.99	16	المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات.	

يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ألفا كرو نباخ للمجالات تراوحت بين (0.94) و(0.96)، للمحور الأول، والمحور الثاني (0.99). وهي نسبة عالية لثبات الاستبانة، وتوافر خاصية الصدق والثبات تكون الأداة صالحة للبحث.

الأساليب الإحصائية:

تم تفرغ بيانات الاستبانة إلى الحاسوب، ومن ثم معالجتها إحصائياً وتحليل البيانات واستخراج النتائج عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، واستخدم مقياس ليكرت (الخماسي) الذي يحدد بدائل الإجابة والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (6) قيمة البدائل وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي ومديات المتوسطات

البديل	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً
القيمة	1	2	3	4	5
المتوسطات	1.80-1	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5.00-4.21

4- عرض نتائج البحث ومناقشتها:

- نتيجة السؤال الأول: ما درجة الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟
وللإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات العينة وكانت كما تبينها الجداول الآتية:

- عرض النتائج على مستوى المحور الأول:

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمجالات المحور الأول

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاحتياج
4	المجال الرابع: الاحتياجات التدريبية في مجال الرقابة الإلكترونية	3.56	1.10	1	عالية
3	المجال الثالث: الاحتياجات التدريبية في مجال التوجيه والإشراف الإلكتروني	3.48	1.02	2	عالية
2	المجال الثاني: الاحتياجات التدريبية في مجال التنظيم الإلكتروني	3.47	0.91	3	عالية
1	المجال الأول: الاحتياجات التدريبية في مجال التخطيط الإلكتروني	3.47	0.95	4	عالية
	المحور الأول ككل	3.49	0.92		عالية

يتضح من خلال النتائج التي يعرضها الجدول (8) أن مجالات المحور الأول لأداة البحث قد أظهرت درجات احتياج عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الأول (3.49) من 5 درجات، وانحراف معياري (0.92)، وهو يقابل التقدير اللفظي بدرجة (عالية).

المجال الأول- الاحتياجات التدريبية في مجال الرقابة الإلكترونية.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة البحث على عبارات مجال الاحتياجات التدريبية في مجال الرقابة الإلكترونية

م	نص العبارة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدلالة
2	القدرة على النسخ الاحتياطي للبيانات الإلكترونية في أماكن آمنة	3.67	1.13	1	عالية
5	استخدام أنظمة الحماية الإلكترونية لحماية البيانات وضمان سريتها	3.60	1.21	2	عالية
3	التمكن من استخدام برامج مكافحة الفيروسات	3.59	1.24	3	عالية
4	القدرة على المتابعة الفورية للأعمال عبر الشبكة الداخلية	3.50	1.19	4	عالية
1	إتقان مهارة الرقابة باستخدام أساليب الرقابة الإلكترونية	3.41	1.21	5	عالية
	المتوسط الكلي لمجال الرقابة الإلكترونية	3.56	1.10		عالية

يتضح من الجدول (9) الآتي:

- حصلت جميع عبارات مجال الاحتياجات التدريبية في مجال الرقابة الإلكترونية على درجة احتياج (عالية)، حيث تراوح المتوسط الحسابي ما بين (3.67، 3.41)، وتراوح الانحراف المعياري ما بين (1.24، 1.13). لذلك كان تقدير الاحتياج أعلى لتحقيق المعرفة والتمكن من ذلك كحاجة تدريبية.

المجال الثاني- الاحتياجات في التوجيه والإشراف الإلكتروني.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة البحث على عبارات مجال الاحتياجات التدريبية في مجال التوجيه والإشراف الإلكتروني

م	نص العبارة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدلالة
1	إتقان مهارة التوجيه باستخدام أساليب التوجيه الإلكترونية	3.52	1.17	1	عالية
2	استخدام شبكات الاتصال الإلكترونية في إنجاز وتنفيذ عمليات التوجيه	3.51	1.06	2	عالية
10	القدرة على تفعيل المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	3.51	1.18	3	عالية
4	توظيف الإدارة الإلكترونية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس	3.51	1.20	4	عالية
9	القدرة على تفعيل مهارة التدريب الذاتي بالبحث في مصادر متعددة	3.50	1.09	5	عالية
5	القدرة على تحفيز أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات الإلكترونية العالمية والمشاركة فيها	3.49	1.25	6	عالية
6	استخدام الاتصالات المختلفة في تأسيس علاقات عمل جيدة مع الجهات الأكاديمية الأخرى	3.46	1.19	7	عالية
	القدرة على التحفيز في بيئة العمل الإلكترونية داخل الأقسام	3.45	1.13	8	عالية
7	القدرة على تنمية مهارات فرق العمل الإلكترونية	3.44	1.16	9	عالية
3	توظيف الإدارة الإلكترونية في متابعة أداء أعضاء هيئة التدريس	3.38	1.17	10	متوسطة
	المتوسط الكلي لمجال التوجيه والإشراف الإلكتروني	3.48	1.02		عالية

يتضح من الجدول (10) الآتي:

- حصلت جميع عبارات مجال الاحتياجات التدريبية في مجال التوجيه والإشراف الإلكتروني على درجة احتياج (عالية)، وتراوح المتوسط الحسابي ما بين (3.52، 3.44)، وتراوح الانحراف المعياري ما بين (1.25، 1.20) ماعدا عبارة واحدة رقم (3) جاءت بدرجة احتياج متوسطة، وذلك لأن مهارة التوجيه باستخدام أساليب التوجيه الإلكتروني إحدى المهارات المهمة في توظيف الإدارة الإلكترونية.

المجال الثالث- الاحتياجات في التنظيم الإلكتروني

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة البحث على عبارات مجال

الاحتياجات التدريبية في مجال التنظيم الإلكتروني

م	نص العبارة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدلالة
11	إنشاء موقع إلكتروني خاص بالقسم	3.64	1.29	1	عالية
5	المعرفة بالأرشفة الإلكترونية	3.60	1.18	2	عالية
1	إتقان مهارة التنظيم الإلكتروني في ترتيب الأنشطة الإدارية (مهام - سلطات - أدوار) لتحقيق الأهداف.	3.56	1.07	3	عالية
4	توظيف التكنولوجيا في إعداد جداول المحاضرات	3.55	1.16	4	عالية
9	توظيف التكنولوجيا في إنجاز أعمال وأنشطة القسم	3.48	1.08	5	عالية
7	توظيف الإدارة الإلكترونية في إنجاز المعاملات الخاصة بالقسم.	3.43	1.16	6	عالية
3	استخدام البريد الإلكتروني في المراسلات الإدارية	3.42	1.13	7	عالية
10	التمكن من إدارة علاقات العمل إلكترونياً	3.40	1.11	8	عالية
2	استخدام حزمة أوفيس المكتبية	3.39	1.12	9	متوسطة
8	المشاركة في المجموعات الإلكترونية وإدارتها عبر مواقع التواصل الاجتماعي	3.35	1.10	10	متوسطة
6	الاستفادة من برامج التواصل الاجتماعي في العملية الإدارية	3.33	1.21	11	متوسطة
	المتوسط الكلي لمجال التنظيم الإلكتروني.	3.47	0.91		عالية

يتضح من الجدول (11) الآتي:

- حصلت معظم عبارات المجال على درجة احتياج تدريبي بدرجة (عالية)، عدا العبارات رقم (2، 6، 8) فقد حصلت على درجة احتياج (متوسطة). وهذا يعكس إدراك أفراد عينة البحث لأهمية وظيفة التنظيم الإلكتروني في ترتيب وتنظيم الأنشطة الإدارية مما يسهل إنجازها بسهولة ويسر، وضرورة توظيف التكنولوجيا في إنجاز الأعمال والمهام الإدارية اختصاراً للتكلفة وتقديم الخدمة بأسرع وقت.

المجال الرابع- الاحتياجات في التخطيط الإلكتروني.

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة البحث على عبارات

مجال الاحتياجات التدريبية في التخطيط الإلكتروني

م	نص العبارة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدلالة
1	الرغبة في مساهمة التحول نحو الإدارة الإلكترونية	3.98	1.11	1	عالية
2	الإلمام بالأسس النظرية للإدارة الإلكترونية والتدريب الإلكتروني	3.55	1.13	2	عالية
8	مهارة استخدام البرمجيات في وضع خطط العمل	3.46	1.21	3	عالية
7	مهارة التعامل مع النماذج الإلكترونية بديلاً عن الوثائق الورقية	3.45	1.17	4	عالية
9	مهارة توظيف التقنيات الحديثة في وضع الخطط الاستراتيجية للقسم	3.44	1.25	5	عالية

10	إجادة التواصل عبر الشبكات الإلكترونية	3.42	1.23	6	عالية
6	إتقان مهارة التخطيط الإلكتروني	3.42	1.24	7	عالية
3	امتلاك رؤساء الأقسام أجهزة حاسوب حديثة	3.41	1.33	8	عالية
4	سهولة التعامل مع نظام تشغيل الحاسب الآلي	3.39	1.23	9	متوسطة
5	استخدام رؤساء الأقسام التكنولوجية في انجاز المهام والعملية الإدارية	3.36	1.17	10	متوسطة
11	المشاركة في التدريب الإلكتروني من خلال التطبيقات الخاصة (مثل تطبيق الزوم)	3.24	1.26	11	متوسطة
	المتوسط الكلي لمجال التخطيط الإلكتروني	3.47	0.95		عالية

يتضح من الجدول (12) الآتي:

- حصلت معظم عبارات مجال الاحتياجات التدريبية في مجال التخطيط الإلكتروني على درجة احتياج (عالية) حيث تراوح المتوسط الحسابي ما بين (3.98-3.42)، وتراوح الانحراف المعياري ما بين (1.11 – 1.33).

وذلك لأهمية التخطيط الإلكتروني، وامتلاك مهارة استخدام استراتيجيات التخطيط الإلكتروني كحاجة تدريبية للتمكن من أداء المهام الإدارية بكفاءة وفاعلية، وكذلك هناك رغبة عالية في التوجه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية باعتبارها أسلوباً إدارياً عاصراً لتحديث الوظائف الإدارية.

• نتيجة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الآتية (المسمى الوظيفي، ونوع الكلية، والرتبة العلمية، والنوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة الجامعية، وعدد الدورات في مجال الإدارة الإلكترونية)؟

ولحساب الفروق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور من محاور البحث، وذلك لجميع المتغيرات، كما تم استخدام الاختبار التائي (T – Test) للمتغيرين الثنائيين (النوع الاجتماعي – نوع الكلية)، وتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للمتغيرات (المسمى الوظيفي – الرتبة العلمية – سنوات الخبرة الجامعية – عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية).

أولاً- متغير نوع الكلية

جدول (13) نتائج اختبار (T- Test) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة وفقاً لمتغير (نوع الكلية)

المجالات والمحاور	نوع الكلية	العدد	المتوسط	قيمة t	درجة الحرية	قيمة الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول: التخطيط الإلكتروني	تطبيقية	109	3.60	1.80	299	0.07	غير دال
	إنسانية	192	3.39				
الثاني: التنظيم الإلكتروني	تطبيقية	109	3.61	2.09	299	0.04	دال
	إنسانية	192	3.39				
الثالث: التوجيه والإشراف الإلكتروني	تطبيقية	109	3.57	1.22	299	0.22	غير دال
	إنسانية	192	3.42				
الرابع: الرقابة الإلكتروني	تطبيقية	109	3.66	1.18	299	0.24	غير دال
	إنسانية	192	3.50				
المحور الأول ككل	تطبيقية	109	3.61	1.68	299	0.09	غير دال
	إنسانية	192	3.42				

غير دال	0.88	299	0.16	3.72	109	تطبيقية	المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات.
				3.70	192	إنسانية	

تشير النتائج الموضحة في الجدول (13) إلى الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين تقديرات أفراد عينة البحث بحسب متغير نوع الكلية فيما يتعلق ب (الاحتياجات التدريبية في مجال التنظيم الإلكتروني)، وقد كانت الفروق لصالح الكليات التطبيقية، ويعزى ذلك إلى زيادة المهام في الكليات التطبيقية مقارنةً بالكليات الإنسانية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في بقية المجالات ويعزى ذلك إلى اتفاق في وجهات نظرت عينة البحث في تقدير درجة الاحتياجات التدريبية وإدراكهم أهمية توظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات (الإنسانية –و التطبيقية) ومواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي في الجانب الأكاديمي والإداري.

ثانياً- متغير النوع الاجتماعي (ذكر – أنثى)

جدول (14) اختبار (T- test) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة وفقاً لمتغير (النوع الاجتماعي)

الدلالة اللفظية	قيمة الدلالة	درجة الحرية	قيمة t	المتوسط	العدد	النوع الاجتماعي	المجالات والمحاور
دال	0.00	299	3.24	3.56	237	ذكر	الأول: التخطيط الإلكتروني
				3.13	64	أنثى	
دال	0.00	299	2.94	3.55	237	ذكر	الثاني: التنظيم الإلكتروني
				3.17	64	أنثى	
دال	0.00	299	2.99	3.57	237	ذكر	الثالث: التوجيه والإشراف الإلكتروني
				3.14	64	أنثى	
دال	0.00	299	3.08	3.66	237	ذكر	الرابع: الرقابة الإلكتروني
				3.18	64	أنثى	
دال	0.00	299	3.33	3.58	237	ذكر	المحور الأول ككل
				3.16	64	أنثى	
دال	0.02	299	2.45	3.79	237	ذكر	المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات.
				3.38	64	أنثى	

يتضح من الجدول (14) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، فأقل ويعزى ذلك إلى اختلاف وجهات النظر حول الرؤية في أهمية توظيف الإدارة الإلكترونية بين الذكور والإناث، حيث كانت الفروق لصالح الذكور؛ كون المناصب الإدارية ورئاسة الأقسام يحظى بها الذكور بدرجة كبيرة مقارنةً بالإناث لذلك، فكانت تقديراتهم أشمل وأعم في أهمية توظيف الإدارة الإلكترونية في إنجاز المهام والأعمال الإدارية..

المتغير الثالث- المسمى الوظيفي:

جدول (15) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق ودلالاتها الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة وفقاً لمتغير (المسمى الوظيفي)

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول: التخطيط الإلكتروني	بين المجموعات	10.19	3.00	3.40	3.83	0.01	دال
	داخل المجموعات	263.21	297.00	0.89			
	الإجمالي	273.40	300.00				
الثاني: التنظيم الإلكتروني	بين المجموعات	10.72	3.00	3.57	4.43	0.00	دال
	داخل المجموعات	239.59	297.00	0.81			
	الإجمالي	250.31	300.00				
الثالث: التوجيه والإشراف الإلكتروني	بين المجموعات	19.66	3.00	6.55	6.65	0.00	دال
	داخل المجموعات	292.63	297.00	0.99			
	الإجمالي	312.29	300.00				
الرابع: الرقابة الإلكتروني	بين المجموعات	25.88	3.00	8.63	7.58	0.00	دال
	داخل المجموعات	337.81	297.00	1.14			
	الإجمالي	363.68	300.00				
المحور الأول ككل	بين المجموعات	15.90	3.00	5.30	6.61	0.00	دال
	داخل المجموعات	238.08	297.00	0.80			
	الإجمالي	253.97	300.00				
المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات.	بين المجموعات	23.60	3.00	7.87	5.72	0.00	دال
	داخل المجموعات	408.55	297.00	1.38			
	الإجمالي	432.16	300.00				

يتضح من الجدول (15) الآتي:

- وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى وجود اختلاف في وجهات نظر أفراد العينة لدرجة الاحتياج وفقاً للمجالات التي ذكرت، فكل مسمى وظيفي يدرك أهمية توظيف التقنيات الحديثة في الأعمال الإدارية، وبحسب الأهمية في توظيف الإدارة الإلكترونية وكذلك بحسب توفير المتطلبات اللازمة للتطبيق وذلك لأهمية دور الإدارة الإلكترونية في تبسيط وتسهيل الإجراءات الإدارية وإنجاز المعاملات بأقل جهد وتكلفة، وتقديم الخدمة بأقل وقت ممكن..

وفيما يلي اختبار Scheffe لمعرفة اتجاه الفروق لصالح من:

جدول (16) نتيجة اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول الاحتياجات

التدريبية في ضوء الإدارة الإلكترونية ومتطلبات توظيفها بحسب متغير المسمى الوظيفي

المجال	الفئة الأولى	متوسطات الفئة الأولى	الفئة الثانية	متوسط الثانية	الفرق بين الفئتين	قيمة الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول: التخطيط الإلكتروني	عضو هيئة التدريس	3.5276	نائباً للعميد	2.8182	*.70945	.021	دال
	عميد	4.0808	رئيس قسم	3.3135	*.76729	.021	دال
	عميد	4.0808	نائباً للعميد	2.8182	*1.26263	.004	دال
الثاني: التنظيم الإلكتروني	عضو هيئة التدريس	3.5397	رئيس قسم	3.2879	*.25178	.036	دال
	عضو هيئة التدريس	3.5397	نائباً للعميد	2.8545	*.68512	.019	دال
	عميد	4.0808	رئيس قسم	3.2879	*.79293	.013	دال
عميد	4.0808	نائباً للعميد	2.8545	*1.22626	.003	دال	

دال	.018	.31388*	3.2577	رئيس قسم	3.5716	عضو هيئة التدريس	الثالث: التوجيه والإشراف الإلكتروني
دال	.001	1.03157*	2.5400	نائباً للعميد	3.5716	عضو هيئة التدريس	
دال	.032	.71769*	2.5400	نائباً للعميد	3.2577	رئيس قسم	
دال	.047	.67288*	3.5716	هيئة تدريس	4.2444	عميد	
دال	.005	.98675*	3.2577	رئيس قسم	4.2444	عميد	
دال	.000	1.70444*	2.5400	نائباً للعميد	4.2444	عميد	
دال	.011	.36388*	3.3077	رئيس قسم	3.6716	عضو هيئة التدريس	الرابع: الرقابة الإلكترونية
دال	.000	1.25157*	2.4200	نائباً للعميد	3.6716	عضو هيئة التدريس	
دال	.014	.88769*	2.4200	نائباً للعميد	3.3077	رئيس قسم	
دال	.007	1.02564*	3.3077	رئيس قسم	4.3333	عميد	
دال	.000	1.91333*	2.4200	نائباً للعميد	4.3333	عميد	
دال	.017	.2859111*	3.291696	رئيس قسم	3.577607	عضو هيئة التدريس	المحور الأول:
دال	.002	.9194251*	2.658182	نائباً للعميد	3.577607	عضو هيئة التدريس	
دال	.036	.6335140*	2.658182	نائباً للعميد	3.291696	رئيس قسم	
دال	.047	.6072415*	3.577607	هيئة التدريس	4.184848	عميد	
دال	.005	.8931527*	3.291696	رئيس قسم	4.184848	عميد	
دال	.000	1.5266667*	2.658182	نائباً للعميد	4.184848	عميد	
دال	.007	.42195*	3.4255	رئيس قسم	3.8474	عضو هيئة التدريس	المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات
دال	.001	1.23493*	2.6125	نائباً للعميد	3.8474	عضو هيئة التدريس	
دال	.040	.81298*	2.6125	نائباً للعميد	3.4255	رئيس قسم	
دال	.006	1.49167*	2.6125	نائباً للعميد	4.1042	عميد	

يتضح من الجدول (16) الآتي:

1- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمجال الاحتياجات التدريبية في (التخطيط - التنظيم - التوجيه والإشراف الإلكتروني - الرقابة الإلكترونية) عند (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة البحث، وأن منشأ الفروق كان على النحو الآتي:
أ- كان منشأ الفروق لصالح عضو هيئة التدريس والعمداء ورؤساء الأقسام وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس بدور الإدارة الإلكترونية في تبسيط إجراءات العمل وترشيد في الوقت والجهد، وأن التخطيط الإلكتروني سيجعل الجميع يساهم في عملية التخطيط.
كذلك معرفة العمداء أن عملية تفعيل الإدارة الإلكترونية يساهم في تعزيز عملية التخطيط الإداري الإلكتروني من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى الكلية إلى تحقيقها عن طريق الأقسام الأكاديمية بكفاءة وفاعلية من خلال توظيف التقنيات الحديثة في إنجاز الأعمال. كذلك كان منشأ الفروق لصالح رئيس القسم ويعزى ذلك إلى شعور رؤساء الأقسام بالاحتياج الفعلي لاستخدام التكنولوجيا في أداء وظائفهم. وأن توفير متطلبات أي تدريب هو الركيزة الأساسية للنجاح، وفي مجال الإدارة الإلكترونية فإن توفير متطلباتها هو العامل الحاسم في توظيفها في الكليات.

المتغير الرابع- الرتبة العلمية

جدول (17) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمتوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى المجالات والمحاور وفقاً لمتغير (الرتبة العلمية)

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة	الدلالة اللفظية
----------	--------------	----------------	-------------	----------------	--------	--------------	-----------------

غيردال	0.41	0.90	0.82	2.00	1.65	بين المجموعات	الأول: التخطيط الإلكتروني
			0.91	298.00	271.75	داخل المجموعات	
				300.00	273.40	الإجمالي	
غيردال	0.21	1.59	1.32	2.00	2.64	بين المجموعات	الثاني: الاحتياجات في التنظيم
			0.83	298.00	247.67	داخل المجموعات	
				300.00	250.31	الإجمالي	
غيردال	0.20	1.60	1.66	2.00	3.31	بين المجموعات	الثالث: الاحتياجات في مجال التوجيه والإشراف
			1.04	298.00	308.98	داخل المجموعات	
				300.00	312.29	الإجمالي	
غيردال	0.47	0.75	0.91	2.00	1.83	بين المجموعات	الرابع: الاحتياجات في مجال الرقابة
			1.21	298.00	361.86	داخل المجموعات	
				300.00	363.68	الإجمالي	
غيردال	0.29	1.24	1.05	2.00	2.10	بين المجموعات	المحور الأول كاملاً
			0.85	298.00	251.88	داخل المجموعات	
				300.00	253.97	الإجمالي	
غيردال	0.33	1.11	1.60	2.00	3.20	بين المجموعات	المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات
			1.44	298.00	428.96	داخل المجموعات	
				300.00	432.16	الإجمالي	

يتضح من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) على مستوى المحاور والمجالات (الأداة ككل) ويستنتج من ذلك أن جميع الاحتياجات في وظائف الإدارة التي وردت في هذا البحث بحاجة للتدريب لأن المهام والأعمال متشابهة في ظل الإدارة الإلكترونية، وتفيد عضو هيئة التدريس حاضراً ومستقبلاً، وكذلك لتداخل المهام فقد يكون الفرد عضو هيئة تدريس إلى جانب رئاسة القسم.

المتغير الخامس: سنوات الخبرة الجامعية

جدول (18) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمتوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى المحاور والمجالات وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة الجامعية)

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	قيمة الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول: الاحتياجات في التخطيط الإلكتروني	بين المجموعات	4.04	2.00	2.02	2.23	0.11	غيردال
	داخل المجموعات	269.36	298.00	0.90			
	الإجمالي	273.40	300.00				
الثاني: الاحتياجات في التنظيم	بين المجموعات	1.47	2.00	0.73	0.88	0.42	غيردال
	داخل المجموعات	248.84	298.00	0.84			
	الإجمالي	250.31	300.00				
الثالث: الاحتياجات في التوجيه والإشراف	بين المجموعات	2.07	2.00	1.04	1.00	0.37	غيردال
	داخل المجموعات	310.21	298.00	1.04			
	الإجمالي	312.29	300.00				
	بين المجموعات	10.09	2.00	5.05	2.25	0.15	غيردال

			1.19	298.00	353.59	داخل المجموعات	الرابع: الاحتياجات في الرقابة
				300.00	363.68	الإجمالي	
غيردال	0.11	2.25	1.89	2.00	3.77	بين المجموعات	المحور الأول كاملاً
			0.84	298.00	250.20	داخل المجموعات	
				300.00	253.97	الإجمالي	
غيردال	0.40	1.81	8.11	2.00	16.22	بين المجموعات	المحور الثاني: متطلبات توظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات.
			1.40	298.00	415.94	داخل المجموعات	
				300.00	432.16	الإجمالي	

يتضح من الجدول (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) على مستوى المحاور والمجالات (الأداة ككل)، يدل ذلك على تطابق تقدير أفراد العينة لدرجة الاحتياجات التدريبية.

المتغير السادس: عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية

جدول (19) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق ودلالاتها الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	قيمة الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول: مجال التخطيط الإلكتروني	بين المجموعات	6.76	2.00	3.38	1.78	0.06	غيردال
	داخل المجموعات	266.64	298.00	0.89			
	الإجمالي	273.40	300.00				
الثاني: التنظيم الإلكتروني	بين المجموعات	5.29	2.00	2.64	1.21	0.06	غيردال
	داخل المجموعات	245.03	298.00	0.82			
	الإجمالي	250.31	300.00				
الثالث: التوجيه والإشراف الإلكتروني	بين المجموعات	2.06	2.00	1.03	0.99	0.37	غيردال
	داخل المجموعات	310.22	298.00	1.04			
	الإجمالي	312.29	300.00				
الرابع: الرقابة الإلكتروني	بين المجموعات	3.41	2.00	1.71	1.41	0.25	غيردال
	داخل المجموعات	360.27	298.00	1.21			
	الإجمالي	363.68	300.00				
المحور الأول: الاحتياجات التدريبية كاملة.	بين المجموعات	3.79	2.00	1.90	2.26	0.11	غيردال
	داخل المجموعات	250.18	298.00	0.84			
	الإجمالي	253.97	300.00				
المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات	بين المجموعات	5.28	2.00	2.64	1.84	0.16	غيردال
	داخل المجموعات	426.88	298.00	1.43			
	الإجمالي	432.16	300.00				

يتضح من الجدول (19) أن قيمة (F) جاءت غير دالة في المحور الأول ومجالاته، وكذلك في المحور الثاني، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة في درجة الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية.

- نتيجة السؤال الثالث: ما متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات؟
جدول (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة البحث على عبارات محور متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات

م	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدلالة اللفظية
8	إنشاء الكلية بربداً إلكترونياً خاصاً بها	3.84	1.23	1	عالية
10	توافر أحدث برامج مكافحة الفيروسات	3.77	1.32	2	عالية
15	توافر مصدر احتياطي للكهرباء لتفادي أي مشكلة في حال انقطاع التيار الكهربائي	3.77	1.38	3	عالية
1	توافر أجهزة حاسوب حديثة ومتكاملة في إدارات الكلية وأقسامها والبرامج اللازمة لها	3.75	1.35	4	عالية
14	الاحتفاظ بنسخ احتياطية من البيانات والمعلومات الإلكترونية في أماكن آمنة	3.75	1.36	5	عالية
6	إنشاء الكلية صفحات فعالة على مختلف مواقع التواصل الاجتماعي لاطلاع المستفيدين على أنشطة الكلية	3.72	1.21	6	عالية
9	توافر نظام إلكتروني لحماية البيانات والمعلومات الإلكترونية وضمان سريتها	3.72	1.31	7	عالية
	امتلاك الكلية كوادر متخصصة في إدارة الشبكات	3.71	1.27	8	عالية
12	توافر الإمكانيات المادية المخصصة من إدارة الجامعة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	3.70	1.41	9	عالية
2	تقوم الكلية بعمل صيانة دورية لأجهزة الحاسب الآلي وملحقاتها	3.68	1.31	10	عالية
4	إنشاء شبكات اتصالات إلكترونية مناسبة بالكلية.	3.67	1.32	11	عالية
13	تفعيل الربط الإلكتروني بين إدارة الكلية وأقسامها.	3.67	1.41	12	عالية
11	وضع حزمة برامج تدريبية تخصصية لتطبيق الإدارة الإلكترونية	3.66	1.36	13	عالية
16	إشراك القيادات الأكاديمية والإدارية في وضع الأهداف المتعلقة بتوظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات	3.65	1.42	14	عالية
7	توافر التقنيات اللازمة لمشاركة الكلية في منتديات الحوار والندوات الإلكترونية.	3.60	1.28	15	عالية
3	توافر خوادم احتياطية لاستعادة البيانات في حال تلفها أو تعطيل الحواسيب	3.60	1.37	16	عالية
	المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات.	3.70	1.20	عالية	

يتضح من الجدول (20) الآتي:

- وبالنظر إلى نتائج هذا المحور نجد أن درجة الاحتياج لمحور متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات من وجهة نظر أفراد عينة البحث كانت (عالية)، حيث حصلت كل عبارات المحور على درجة احتياج بدرجة (عالية)، أي ما نسبته (100%) وهذا يعكس إدراك أفراد عينة البحث أهمية توفير متطلبات التدريب لضمان نجاحه وتحقيق الفائدة من التدريب في توظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات، لذلك جاءت درجة الاحتياج عالية.

مناقشة النتائج:

أشارت نتائج البحث إلى أن جميع المجالات في المحور الأول (الاحتياجات التدريبية في مجال توظيف الإدارة الإلكترونية في أداء المهام الإدارية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء بحاجة إلى تدريب وذلك لأن استخدام شبكات الإدارة الإلكترونية يتطلب مهارات المعارف الإلكترونية، مثل تقنية المعلومات في الحواسيب الآلية، وشبكات الاتصال الإلكترونية والبرمجيات الخاصة بها، والتعامل الجيد معها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحلحي، 20117) كذلك تبين من نتائج البحث زيادة الوعي والإدراك من قبل أفراد عينة البحث بأهمية وضرورة توظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الاعا، 2012) في أهمية توظيف الإدارة الإلكترونية في الجامعات، وكذلك أهمية

دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أباشعر، 2018). إدراك أفراد العينة أهمية وضرورة توفير متطلبات الاحتياجات التدريبية لضمان نجاح التدريب وتحقيق الفائدة من التدريب في توظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات بشكل خاص والإدارة الجامعية بشكل عام وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الأكحلي، 2018)

التوصيات والمقترحات.

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثون ويقترحون ما يلي:

- 1- إقامة برامج تدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية، وفقاً لترتيب المجالات في المحور الأول التي ظهرت في نتائج هذا البحث (الرقابة الإلكترونية، والتوجيه والإشراف الإلكتروني، والتنظيم الإلكتروني، والتخطيط الإلكتروني).
- 2- البحث عن جهات داعمة لتمويل مشاريع التحول نحو الإدارة الإلكترونية في جامعة صنعاء.
- 3- خلق ثقافة تنظيمية في الأوساط الإدارية بمختلف مستوياتها داخل الجامعة تدعم فكرة التحول نحو الإدارة الإلكترونية، وتعمل على كسر حاجز الخوف من تطبيق التكنولوجيا في أداء المهام الوظيفية.
- 4- توفير المتطلبات المادية والأمنية والتنظيمية والبشرية والتقنية اللازمة في عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية.
- 5- إجراء دراسات مماثلة حول تحديد الاحتياجات التدريبية لجميع القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعات الحكومية اليمينية في ضوء الإدارة الإلكترونية.
- 6- القيام بدراسة حول مدى إمكانية ربط إدارات كليات جامعة صنعاء إلكترونياً ببنية الدراسات العليا لتسهيل الإجراءات والمعاملات للمستفيدين

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

1. أباشعر، عدنان حمود يحي (2018). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الأهلية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأندلس للعلوم التقنية، صنعاء، اليمن .
2. أبو النصر، مدحت محمد. (2009). إدارة العملية التدريبية. مصر، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع
3. الأنصاري، عيسى محمد (2005). المهام الوظيفية لرئيس القسم ومعايير اختياره من وجهة نظر أعضاء التدريس. مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر. ع 128، ج 3.
4. الأغبري، بدر سعيد (2010). نظام التعليم المقارن في اليمن وبعض الدول المتقدمة والنامية.(ط1)، صنعاء، اليمن: مؤسسة أبرار.
5. الأكحلي، عبد الكريم سعيد (2018). تطوير الإدارة الجامعية بجامعة صنعاء في ضوء متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، جامعة صنعاء، اليمن.
6. برقعان، أحمد؛ والمحمدي، وردة أحمد (2014). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة حضرموت من وجهة نظر قياداتها الأكاديمية والإدارية. [www Andalusian net](http://www.Andalusian.net)
7. البقي، محمد عبد الله (1429). الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية. ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة.

8. توفيق، عبد الرحمن (2007). الإدارة الإلكترونية في الشؤون الإدارية. مصر، القاهرة: مركز الخبرات المهنية الإدارية بميك .
9. جامعة صنعاء (1995). القرار الجمهوري بشأن الجامعات اليمنية رقم (17) لسنة 1995
10. الحلحلي، صالح عبده (2017). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية بمحافظة عمران في ضوء الإدارة الإلكترونية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة صنعاء، اليمن.
11. الدهشنان، جمال علي، والسيدي، جمال محمد (2005). أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسؤولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، جامعة عين شمس، القاهرة .
12. رضوان، محمود عبد الفتاح (2014). إدارة الجودة الشاملة في التدريب. الجيزة: مركز الخبرات المهنية للإدارة – بميك.
13. السكارنة، بلال خلف (2011). اتجاهات حديثة في التدريب. الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
14. سمير، محمد (2009). الإدارة الإلكترونية. ط 1، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
15. الشرعة، عطا الله محمد (2014). إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق. الأردن، عمان: دار الحامد للنشر .
16. الطعاني، حسن أحمد (2009). التدريب مفهومه وفعالياته. ط 1، الأردن، عمان: دار الشروق.
17. عامر، طارق عبد الرؤوف (2007). الإدارة الإلكترونية – نماج معاصرة. مصر، القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.
18. العريشي، محمد بن سعيد (2008). إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة (بنين). رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية
19. عليوة، السيد (2001). تحديد الاحتياجات التدريبية. مصر، القاهرة: ابتراك للنشر والتوزيع.
20. غنيم، أحمد محمد (2008). الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل. ط 2، مصر، المنصورة: المكتبة العصرية المنصورة.
21. القانص، غالب؛ الحاوري، عبد الغني؛ والقدسي، أحمد؛ وغالب، عبد الواسع؛ والنور، عبد الله؛ والصابري، منصر؛ والصالحي، حسن؛ وشملان، على (2017). تحديد الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي. مجلة دراسات في التعليم الجامعي وضمان الجودة. مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة، مج 5، ع 9، جامعة صنعاء.
22. كافي، مصطفى (2011). الإدارة الإلكترونية. ط 1، سوريا، دمشق: دار رسلان للنشر والتوزيع.
23. النباهين، ريماء ومريم، عبدي (2015). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تطوير الأداء الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجيلالي بونعامة – خميس مليانة، الجزائر
24. ياسين، أسعد غالب (2005): الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقها، الأردن، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
25. ياغي، محمد عبد الفتاح (1988) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في فعالية البرامج التدريبية، المجلة العربية للتدريب، ع3.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية: Second: References in Arabic translated into English:

1. Abashar, Adnan Hammoud Yahya (2018). The role of electronic management in improving job performance in private universities. A magister message that is not published. Andalus University for Technical Sciences, Sana'a, Yemen.

2. Abu Al-Nasr, Medhat Muhammad. (2009). Management of the training process. Egypt, Cairo: Dar Al-Fajr for publication and distribution
3. Al-Aghbary, Badr Saeed (2010). The comparative education system in Yemen and some developed and developing countries. (1st edition), Sana'a, Yemen: Abrar Foundation.
4. Al-Akhali, Abdul Karim Saeed (2018). Developing the university administration at Sana'a University in the light of the requirements of applying electronic administration. A magister message that is not published. Faculty of Commerce, Sana'a University, Yemen.
5. Al-Ansari, Issa Muhammad (2005). Job duties of the department head and selection criteria from the point of view of faculty members. College of Education Journal. Al Azhar university. P. 128, Part 3.
6. Al-Arishi, Mohammed bin Saeed (2008). The possibility of applying electronic management in the General Administration of Education in the Holy Capital (Benin). A magister message that is not published. Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah, Saudi Arabia
7. Al-Baqami, Muhammad Abdullah (1429). Training needs of administrative leaders. Unpublished MA. Umm Al-Qura University, Makkah.
8. Al-Dahshan, Gamal Ali, and Al-Sisi, Gamal Mohamed (2005). The performance of the heads of academic departments for their professional responsibilities and its relationship to the satisfaction of faculty members with their work, a research presented to the twelfth annual conference of the University Education Development Center entitled "Developing the Performance of Arab Universities in the Light of Total Quality and Accreditation Systems", Ain Shams University, Cairo.
9. Al-Halhali, Salih Abdo (2017). Training needs of secondary school principals in Amran Governorate in the light of electronic management. A magister message that is not published. Sana'a University, Yemen.
10. Aliwa, Al-Sayed (2001). Identification of training needs. Egypt, Cairo: Ibttrak for publishing and distribution.
11. Al-Nabahin, Rima and Maryam, Abdi (2015). The impact of the application of electronic management on the development of administrative performance. A magister message that is not published. University of Djilali Bounaama - Khemis Miliana, Algeria
12. Al-Qans, Ghalib; Al-Hawry, Abdel-Ghany; Qudsi, Ahmed; Ghalib, Abdel-Waseeh; and light, Abdullah; Al-Subari, Mansir; Al-Salihi, Hassan; Shamlan, Ali (2017). Determining the professional training needs of faculty members at Sana'a University in light of the requirements of quality and academic accreditation. Journal of Studies in University Education and Quality Assurance. Center for Academic Development and Quality Assurance, Vol. 5, P. 9, Sana'a University.
13. Al-Sakarna, Bilal Khalaf (2011). Modern trends in training. Jordan, Amman: Dar Al Masirah for publication and distribution.

14. Al-Sharaa, Atallah Muhammad (2014). Management of the theoretical and practical training process. Jordan, Amman: Al-Hamid Publishing House.
15. Al-Taani, Hassan Ahmed (2009). Training concept and activities. 1st edition, Jordan, Amman: Dar Al-Shorouk.
16. Amer, Tariq Abdel Raouf (2007). Electronic Management - Contemporary Examples. Egypt, Cairo: Dar Al-Sahab for publication and distribution.
17. Burqan, Ahmed; and El-Mohammadi, Warda Ahmed (2014). Requirements for the application of electronic management at Hadramout University from the point of view of its academic and administrative leaders. www.Andalusiannet
1. Felck (2010): Using computers in Croatia national university divisions, Journal of research in higher education, 2(1), P 111- 169.
18. Ghoneim, Ahmed Mohamed (2008). Electronic management prospects of the present and future aspirations. 2nd floor, Egypt, Mansoura: Mansoura Modern Library.
19. Kafi, Mustafa (2011). Electronic management. 1st edition, Syria, Damascus: Dar Raslan for publication and distribution.
20. Radwan, Mahmoud Abdel-Fattah (2014). Total quality management in training. Giza: Professional Experience Center for Management - PMIC.
21. Samir, Mohamed (2009). Electronic management. 1st Edition, Jordan, Amman: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
22. Sana'a University (1995). Republican Decree No. (17) of 1995 regarding Yemeni universities
23. Tawfiq, Abdul Rahman (2007). Electronic management in administrative affairs. Egypt, Cairo: Center for Administrative Professional Experiences, MIC.
24. Yaghi, Mohamed Abdel-Fattah (1988) The importance of identifying training needs in the effectiveness of training programs, Arab Journal of Training, p. 3.
25. Yassin, Asaad Ghaleb (2005): Electronic management and the prospects for its application, Jordan, Amman: Dar Al-Manhaj for publication and distribution.