مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: تفعيل دور التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الجامعة التقنية الشمالية
اسم الكاتب: م.م. إيمان نجم الدين عبدالله
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3656
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 23:53 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

تـنـمية الرافديـن
العدد ١٢٤ المجلد ٣٨ لسنة ٢٠١٩

تفعيل دور التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الجامعة التقنية الشمالية

Activating the Role of Training in the Application of Electronic Management An exploratory study of the opinions of a sample of employees at the Northern Technical University

إيمان نجم الدين عبدالله
مدرس مساعد - الكلية التقنية الموصل

Eman N. Abdullah
Assistant Lecturer in Technical College
Mosul
Eman.Najem@ntu.edu.iq

تأريخ استلام البحث ٢٠١٩/٤/٤ تأريخ قبول النشر ٢٠١٩/١١/٤

المستخلص

إن الاهتمام بالتدريب ومنهجيته يمكن المنظمات من تطوير العاملين فيها على النحو الذي يجعلهم قادرين على مواكبة التطور الحاصل في البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة، ولاسيما بعد أن أصبحت التقانة وطرائقها وأساليبها واستخداماتها المختلفة أحد المحاور المهمة في حياتنا، وأصبح إيجاد العنصر البشري الكفء غاية تسعى إليها المنظمات في أعمالها لغرض تحقيق جودة متفوقة في بيئة العمل. لذلك تهدف هذه الدراسة إلى بحث تأثير الدورات التدريبية في الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في القطاعات المختلفة وخصوصا قطاع التعليم. ولدراسة هذه التأثيرات حاولت الباحثة عرض تلك المتغيرات ضمن إطار شمولي في محاولة لدراسة العلاقة بينهما، وعلى نحوٍ عام بالإجابة على التساؤلات الآتية:

١. هل هناك تصور واضح لدى العاملين في المنظمات التعليمية عن مفهوم التدريب وأهميته؟
٢. هل هناك تصور واضح لدى العاملين في المنظمات التعليمية عن مفهوم الإدارة الإلكترونية؟
٣. ما هي طبيعة دور التدريب في الإدارة الإلكترونية؟

تم اختيار الجامعة التقنية الشمالية مجتمعاً للبحث، وتم اختيار عدد من العاملين في كل من الكلية التقنية الهندسية الموصل والكلية التقنية الإدارية الموصل كعينة للبحث، وتم جمع البيانات والمعلومات من مصادرها الاولية والثانوية. ووضعت الفرضيات وجمعت البيانات والمعلومات من الميدان المبحوث عن طريق الاستبانة بوصفها أداة رئيسة، وزعت على عينة البحث، وتم اختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الاحصائية في تحليلها، وتم التوصل إلى ضرورة إشراك الموظفين على اختلاف خصائصهم الشخصية في دورات تدريبية وبشكل منتظم لضمان إدراك الهدف الأساس، وهو تطبيق الإدارة الإلكترونية كإحدى أهم الأساليب الإدارية الحديثة المعتمدة.

الكلمات المفتاحية: *التدريب، الإدارة الإلكترونية، العاملون.*

Abstract

The importance of the training and its methodology enables the organizations to develop their employees. It provides them with the ability to keep pace with development in the external environment surrounding the organization. The technology, its methodology and applications have almost become one of the most important parts in our life. Additionally, the finding of an efficient human element has become an endeavor of organizations in their work, in order to achieve superior quality in the work environment. Therefore, this study aims to investigate the effectiveness of the training courses of the electronic management and its applications in different types of sectors, especially in educational field. In order to study these effects, the researcher proposes three technical questions to show these variables within a holistic framework and to evaluate the relationship between them. The three proposed questions are shown below:

1. Is there a clear vision to those working in educational institutions on the concept of training and its importance?
2. Is there a clear vision to those working in educational institutions on the concept of electronic management?
3. What is the nature of the role of training on the electronic management?

The Northern Technical University was chosen as a research community and a number of employees in Technical Engineering College of Mosul and Administrative Technical College were selected as a research sample. The data and the information were collected from primary and secondary sources. Assumptions were developed and information was collected through questionnaire as a main tool which is distributed to the

research sample. The results showed that it is a necessary to involve the employees with different personal characteristics in training courses on a regular basis. This is in order to ensure the realization of the main goal through the application of electronic management as one of the most important adopted methods in the modern administration.

Keywrds: *training, electronic management, the workers.*

المقدمة

يُعد التعلم والمعرفة والتقنية من إحتياجات أي منظمة تبحث عن التميز والنجاح، إذ بدأت المعرفة الإلكترونية وتقاناتها تتداخل مع الإدارة، ولا يمكن أن نطلق على منظمة بكونها تؤمن بمبدأ التطور والرقي إلا إذا أعتمدت على التقانات الحديثة ولاسيما الإدارة الإلكترونية.

ولما كانت الإدارة ذات ارتباطات بشرية، وتحتاج إلى كوادر وعاملين يستطيعون أن يتعلموا ويتدربوا على استعمال الإلكترونيات لغرض تطوير العمل من خلال تبني ما قدمته العولمة من أطر حديثة، ولكون المنظمات ذات ارتباط وثيق بالبيئة الخارجية واتصال مستمر معها، الأمر الذي احتاج معه أن تتنبى المنظمة برامج تدريبة تستطيع من خلالها تطوير الموارد البشرية لديها بعدها من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمة من خلال زجهم في دورات تدريبية بالشكل الذي يستطيعون معه التكيف مع التطور في البيئة الخارجية.

لذا سعى البحث إلى تكوين رؤية يستطيع من خلالها توضيح المتغيرات الأساسية ونقاط القوة والضعف بين البرامج التدريبة وأساليب التدريب المختلفة التي توفرها المنظمة للعاملين ورغبتهم في التدريب على التقنيات الحديثة متمثلة بالإدارة الإلكترونية وتطبيقها في العمل داخل المنظمة.

مشكلة البحث

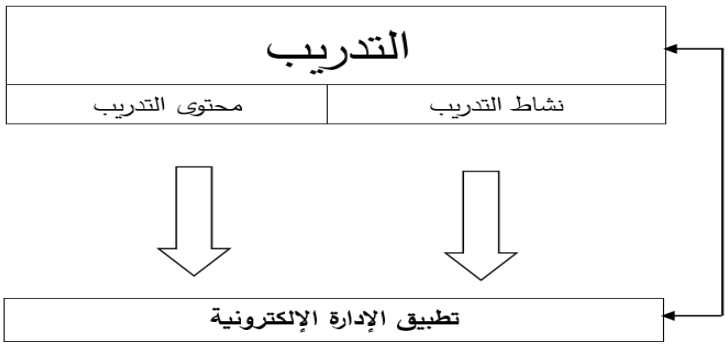
يعالج البحث مشكلة أساسية تتمثل بقدرة البرامج اكساب الافراد الخبرة والمهارة في إستخدام التقانات الحديثة في مجال العمل الإداري، وهل أن محتوى التدريب بالمستوى الذي يمكن من خلاله تطوير قدرات الأفراد للعمل في مجالات الإدارة الإلكترونية؟

أهمية البحث

إن أهمية البحث تتجلى في أهمية العنصر البشري الذي يلعب دوراً كبيراً في نجاح التطور في عمل المنظمة وديمومتها، لأن تطور المنظمة وتحقيق أهدافها بسهولة ويسر يرتبط بالأدوار التي تقع على عاتق العنصر البشري وتدريبه.

مخطط الدراسة

في ضوء مشكلة البحث واهدافه تم وضع مخطط فرضي للبحث على وفق تصورات الباحث: يمثله الشكل ١ الآتي:



الشكل ١
المخطط الفرضي للبحث

هدف البحث

إن الهدف الأساس للبحث يتمثل بدور التدريب بوصفه متغيراً مستقلاً في تطبيق الإدارة الإلكترونية بوصفها متغيراً معتمداً، والوقوف على مدى كفاءة منظماتنا في استثمار العنصر البشري واستثمار التقانة المتاحة لديها لتطوير أعمالها، ولاسيما تلك المرتبطة بالمورد البشري.

فرضيات البحث

إنطلق البحث في معالجة مشكلته بتبني الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسة الأولى: هناك علاقة ارتباط معنوية بين التدريب والإدارة الإلكترونية. وقد تفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: هناك علاقة ارتباط معنوية بين نشاط التدريب والإدارة الإلكترونية.

الفرضية الفرعية الثانية: هناك علاقة ارتباط معنوية بين محتوى التدريب والإدارة الإلكترونية.

الفرضية الرئيسة الثانية: هناك تأثير معنوي للتدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتنبثق منها الفرضيات الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: هناك تأثير معنوي لنشاط التدريب وتطبيق الإدارة الإلكترونية.

الفرضية الفرعية الثانية: هناك تأثير معنوي لمحتوى التدريب وتطبيق الإدارة الإلكترونية.

الفرضية الرئيسة الثالثة: تتباين تأثيرات نشاط ومحتوى التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمة المبحوثة.

مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث بالجامعة التقنية الشمالية، وقد اختيرت الكلية التقنية الهندسية/الموصل، والكلية التقنية الإدارية / الموصل بوصفهما عينة من الكليات التابعة لها، وقد اعتمدت آراء الموظفين فيهما بوصفهم عينة استجابت لاستمارة الاستبانة المعتمدة في هذه الدراسة، وكما موضح في الجدول الآتي:

الجدول ١
وصف عينة الاستجابة للاستمارة

الميدان	العينة (الكليات)	عدد الافراد	المسترجع	نسبة الاسترجاع%
الجامعة التقنية الشمالية الموصل	١.الكلية التقنية الهندسية الموصل	٤٠	٣٨	٩٥
	٢. الكلية التقنية الإدارية الموصل	٤٠	٣٧	٩٢,٥

المصدر : من اعداد الباحث

أدوات البحث

اعتمدت الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتم التأكد من درجة ثبات أداة القياس باستعمال معامل كرونباخ ألفا، وتمت صياغة الاستبانة باعتماد مقياس ليكرت (الخماسي) للتعرف على مستوى إدراك المبحوثين لمتغيرات البحث، أخضعت البيانات التي تم استحصالها للمعالجة الإحصائية، بالاستعانة ببعض الاختبارات الإحصائية مثل معامل الارتباط البسيط ومعامل الانحدار البسيط، فضلاً عن معامل الانحدار المتدرج Stepwise.

اختبار صدق الاستبانة وثباتها

إن عملية التأكد من صياغة استمارة الاستبيان التي تلبي متطلبات الدراسة الحالية أمر أساسي للوصول إلى النتائج الدقيقة، لذلك ومن أجل تحقيق هذا الأمر، تم اخضاع الاستمارة التي تم اعدادها من قبل الباحثة بالاستناد الى المصادر المشار اليها سابقا الى عدد من الاختبارات وذلك قبل وبعد توزيعها وكانت النتائج على النحو الآتي:

أ. إختبار استمارة الاستبانة قبل توزيعها (قياس الصدق الظاهري)

إن عملية عرض الاداة الرئيسة في جمع البيانات والمعلومات من الميدان المبحوث على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال ادارة الاعمال تهدف الوصول إلى أفضل مستوى من الدقة في تصميمها.

ب. الاختبارات على الاستبانة بعد توزيعها من خلال
قياس الثبات

ان تحليل الثبات بطريقة كرو نباخ ألفا من أكثر الأساليب تعريفاً لثبات الاستبانة إذ تم اختبار الاستبانة بحسب معامل كرو نباخ ألفا على صعيد العينة الكلية للدراسة البالغة (٧٥) استمارة، إذ تبين أن قيمة معامل كرو نباخ ألفا مرتفعة وموجبة، وهذا يدل على ثبات أداة الاستبانة، فقد سجلت قيمة معامل الفا مامعدله (٨٥%) وتعد نسبة جيدة ومقبولة للدراسة.

المحور الأول
التدريب

أولاً- مفهوم التدريب

يؤدي التدريب دوراً واضحاً في رفع الكفاءة الانتاجية الخدمية وتحسين أساليب العمل. انطلاقا من إيمان المنظمات بأهمية التدريب في رفع مستوى الفرد ومن ثم الجماعة وصولاً إلى تحقيق أهداف المنظمات، دفع كل هذا الكثير من الكتاب والباحثين إلى إعطاء موضوع التدريب أهمية كبيرة، وسنخصص هذا الجانب من البحث لعرض عدد من هذه الآراء والأفكار حول مفهوم التدريب، ويرى (Ivancevich, 1997, 272) أن التدريب عملية منظمة لتعديل سلوك العاملين لتحقيق الأهداف المرحلية للمنظمة. ويؤكد (Bernardine, 2003, 167) بأن التدريب محاولة لتحسين أداء الأفراد بالوظيفة الحالية التي يؤدونها، ما يعني تغييرات في المعارف أو المهارات أو المواقف أو السلوكيات المحددة.

يرى (العزاوي، ٢٠٠٦، ١٤) بأن التدريب عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات واتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء وإكسابهم الخبرة المنظمة وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك عبر توسيع معرفتهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر على تعلّم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي ضمن برنامج تخططه الإدارة مراعيةً فيها حاجاتهم المنظمة وحاجات الدولة في المستقبل من الأعمال، ويؤكد (عسكر، ٢٠٠٧، ٨) أن التدريب عملية مستمرة مخطط لها على نحوٍ منظم من قبل المنظمة، تهدف إلى تغيير وإكساب

المعارف والمهارات والاتجاهات للأفراد العاملين لكي يكونوا قادرين على استيعاب التقنية ومواكبة التطورات التكنولوجية، وتمكين المنظمة من البقاء والمنافسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، ويؤكد (العقيلي، ٢٠٠٩، ٤٣٨) أن التدريب عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالٍ من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم.

وترى (الجبوري، ٢٠١٠، ١٥) بأن التدريب مطلباً أساسياً لزيادة قدرات وفاعلية العاملين، يبدأ منذ اللحظة الأولى التي يلتحق فيها الفرد في عمله في المنظمة، ويُعد عملية مستمرة طالما بقي الفرد يعمل في المنظمة، وتُعد القدرات الفردية المرتكز الأساس للتدريب في تحديث المعلومات والمعرفة لدى الفرد على نحوٍ مستمر، وعبر تدريب العاملين في المنظمة ورفع كفاءتهم وفاعليتهم تستطيع المنظمة رفع مستوى أدائها العام وتميزها في السوق.

مما تقدم يمكننا ان نحدد **تعريفاً اجرائياً للتدريب** يرتبط بمحتوى بحثنا (التدريب: هو عملية منظمة ومخططة لتعديل سلوك الأفراد وتدعيمهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على استيعاب التقنية الحديثة متمثلة بالإدارة الإلكترونية وتطبيقها بمهارة عالية في اداء اعمالهم في المنظمة.

ثانياً- أهمية التدريب

يؤكد (السالم وحرحوش،٢٠٠٠،٢٠٥) أن أهمية التدريب تكمن بالآتي:

١. التدريب صفة المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالات التكنولوجيا والإدارية، فمن دون قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغيير لا تستطيع المنظمة تحقيق اهدافها.
٢. ان التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته ومن هذا المنطق هو يسهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد ويزيد من درجة أمانه الوظيفي.
٣. إن العاملين على اختلاف خبراتهم وقدراتهم وخدمتهم في المنظمة يحتاجون التدريب، فهو لا يقتصر على الموظف الجديد الذي يحتاج إليه لضمان اتقانه الوظيفة الجديدة المكلف بها ويحتاجه الموظف القديم لزيادة مهاراته وادارة عمله بشكل أفضل.

وجاء (ربابعة، ٢٠٠٣، ٥٣) ليؤكد أن أهمية التدريب يمكن أن تقسم على ثلاثة جوانب رئيسة، هي:

١. **<u>الأهمية بالنسبة للمنظمة:</u>** وتكمن في:
   - زيادة الانتاجية والأداء التنظيمي.
   - المساعدة في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.
   - المساعدة في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة.
   - المساعدة في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي.
   - توضح السياسات العامة للمنظمة.
   - تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
   - تجديد المعلومات.
   - زيادة فاعلية الاتصالات والاستشارات الداخلية.
٢. **<u>الأهمية بالنسبة للعاملين:</u>** وتكمن في:
   - يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للسلطة واستيعابهم لدورهم فيها.
   - يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشكلاتهم في العمل.
   - يطور الدافعية للأداء.

- يساعد على تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.

٣. **الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية:** وتكمن في:
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- تطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغييرات الحاصلة.
- توثيق العلاقات بين الإدارة والعاملين.
- يسهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المنظمة.

وتؤكد (بدوي، ٢٠٠٩، ٨) أن أهمية التدريب تكمن في كونه يهدف بصفة عامة إلى التنمية البشرية التي تُعد الأساس الذي تسعى جميع الجهود إلى تحقيقه، ومن ثمّ فإن التدريب يُعد العنصر الفعال في نجاح المنظمات، وهو كذلك يعمل على زيادة الوعي لدى العاملين وتنمية أفكارهم وتكوين ثقافات واعية مما ينعكس أثره على أعمالهم المناطة بهم على نحوٍ خاص وعلى أداء المنظمة على نحوٍ عام، فمن دون قوة بشرية متطورة وقادرة على استيعاب التغيير في كل المجالات لن تستطيع المنظمة من تحقيق أهدافها على البقاء والنمو والاستمرار في بيئة ديناميكية وشديدة المنافسة.

ثالثاً- أنواع التدريب وأساليبه

يؤكد (ربابعة، ٢٠٠٣،٥٦) أننا نستطيع أن نحدد أساليب التدريب على مجاميع، هي:

- **التدريب وفقاً لعدد المتدربين**: ويضم: التدريب الفردي، والتدريب الجماعي.
- **التدريب وفقاً لمكان التدريب**: ويضم: التدريب في موقع العمل، والتدريب خارج موقع العمل.
- **التدريب وفقاً للهدف**: ويضم: التدريب بالمهارات، والتدريب بالسلوك، والتدريب لغرض تطوير معلومات الفرد عن موضوع معين.
- **التدريب وفقاً لوقت التنفيذ**: ويضم: التدريب قبل الخدمة، والتدريب بعد الخدمة.

أما (العقيلي، ٢٠٠٩، ٤٦٣-٤٧١) فيقسم أساليب التدريب على مجاميع، هي:

- **مجموعة الأساليب الفردية**: وفيها تتم عملية التعلم بشكل افرادي اي رجل لرجل فالأول هو المدرب والثاني هو المتدرب.
- **مجموعة الأساليب الجماعية**: وتتم عملية التعلم فيها بشكل جماعي يوجد مدرب واحد وعدد من المتدربين.
- **مجموعة الأساليب التدريسية**: وهي التي تنفذ في القاعات محاضرات تدريسية، ويغلب على عملية التعلم الجانب النظري.
- **مجموعة الأساليب التطبيقية**: وهي التي تركز على الجاني العملي في عملية التعلّم.
- **مجموعة الأساليب المختبرية**: وهي التي تعتمد على استخدام نماذج ومواقف مماثلة للواقع في عملية التعلم.
- **مجموعة أساليب تطوير وتحسين الأداء**: وهي التي تركز على رفع مستوى المهارة والمعرفة لدى المتدرب.
- **مجموعة الأساليب السلوكية**: وهي التي تركز على إكساب أو تعليم المتدرب أنماط سلوكية جيدة أو تعديل السلوكيات الحالية من الأساليب التي تمثلها المجاميع السابقة من وجهة نظر العقيلي هي: (المهمات الفردية، الإدارة المتعددة لرجال الإدارة، المحاكاة، دورية العمل بتبادل العمل، التدريب والتنمية في مكان العمل، التنمية والتدريب في القاعات الدراسية، التدريب باستخدام الحساسية، التدريب بوساطة التعليمات المبرمجة).

ويؤشر (ديسلر) مجموعة من أساليب التدريب، وهي:

- **التدريب أثناء القيام بالوظيفة**: من أبرز خطوات هذا النوع هي: (إعداد وتهيئة المتدرب، إجراء العملية التدريبية، تجريب الأداء، المتابعة، مدح العمل الحسن).

- **التدريب بالورش برنامج التلمذة الصناعية**: يتكون من مجموعة الخطوات المركبة، يصبح بعدها الأفراد عمالاً مهرة عبر ربط التعلّم النظري مع التدريب أثناء العمل.
- **التعلم غير الرسمي**: يعرف بأنه أي تعليم يتم من دون قصد أو تصميم الشركة، مثل عقد موائد موسعة غير مرتب لها وتوضع سبورات مع أقلام التسجيل المعلومات أثناء التدريب أو الشرح دون قصد مسبق.
- **التدريب التوجيهي**: واستطاع أن يوجز أساليب التدريب بالآتي: (المحاضرات، التعلّم المبرمج، التدريب باستخدام التقنيات السمعية والبصرية، التدريب عبر المحاكاة، التدريب باستخدام الأقراص الصلبة والانترنت، التدريب باستخدام الحاسب الآلي، التدريب عن بُعد، التعلّم عن بُعد باستخدام مؤتمرات الفيديو).

تؤكد (كغو، ٢٠٠٩، ٢١) ما أشار إليه (Beard well and Holden, 2001, 233)، (Dessler, 2003, 205) و (Byars and Rue, 2004, 192) أن أساليب التدريب تكون على نوعين هما:

- **التدريب أثناء العمل**: بعض المنظمات ترغب في عقد برامجها التدريبية أثناء العمل داخل المنظمة، ويتم التدريب في مكان العمل عن طريق المشرف أو أحد العاملين القدامى والذي يكون مسؤولاً عن تدريب العاملين، ويتميز التدريب أثناء العمل في أن العامل يتعلم ويكتسب المهارة والخبرة بشكل مباشر ويقيم ويصحح عمله وأداءه في الواقع العملي والفعلي.
- **التدريب خارج موقع العمل**: تفضل بعض المنظمات أن تنقل كل نشاطها التدريبي أو جزءاً منه خارج المنظمة، وذلك في حالة إذا كانت الخبرة التدريبية متاحة على نحوٍ أفضل خارج موقع العمل. ومن مميزات هذا الأسلوب توفير مدربين متخصصين، فضلاً عن ذلك التشجيع على تبادل الخبرة مع متدربين آخرين، وذلك لتجمع عدة خبرات من منظمات مختلفة في مكان واحد.

المحور الثاني
الإدارة الإلكترونية

أولاً- مفهوم الإدارة الإلكترونية

تقتضي الظروف ونحن نعيش في بيئة سريعة التغيير كثيرة المتطلبات أن ننفذ عمليات كثيرة في وقت أقصر واقتناص الفرص من دون تردد وعدم الاستجابة لها سوف يحقق خسائر من حيث الوارد والربح والمكانة السوقية للمنظمة من هنا جاءت الإدارة الإلكترونية لتساعد أصحاب الأعمال على مواكبة البيئة الخارجية، ونحن في هذا الفصل سوف نحاول أن نفسر ونوضح مفهوم الإدارة الإلكترونية:

يعرفها (سندي، ٢٠٠٢، ١) بأنها جميع استعمالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من حواسيب وشبكات لأجهزة الفاكس إلى أجهزة إدخال المعلومات اللاسلكية ... وغيرها لتخدم الأمور الإدارية اليومية.

ووضح (الصيرفي، ٢٠٠٦، ١٩) بأن الإدارة الإلكترونية هي عملية الالتقاء بين الحاسوب وشبكات الاتصال والكترونيات المستهلك.

ويبين (زوهار، ٢٠٠٨، ١) بأنها تحول المصالح الحكومية والجهات القطاع الخاص نحو قضاء وظائفها ومهامها فيما يتصل بتقديم الخدمات لجمهور المتعاملين معها أو فيما بينها بطريقة سهلة ميسرة عبر استخدام تقانة المعلومات وتطور الاتصالات في أداء مهام كل منها.

أما (نجم، ٢٠٠٩، ١٥٨) فيعرف الإدارة الإلكترونية بأنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين من دون حدود من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

ويعرف (ياسين،٢٠١٠، ٢٧) الإدارة الإلكترونية على أنها منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها إلكترونياً وعبر الشبكات، أي إنها وباقتباس المفهوم الكلاسيكي للإدارة هي وظيفة إنجاز الأعمال باستخدام النظم والوسائل الإلكترونية، وبذلك تُعد وظيفة الإدارة الإلكترونية عملية ديناميكية مستمرة لتحسين إنجاز الأعمال عبر استخدام شبكات الاتصالات وفي مقدمتها الانترنت، وإن الصفة الديناميكية المتجددة للإدارة الإلكترونية تأتي من طبيعة التكنولوجيا المعلومات التي تتطور بدالة خطية مستمرة ووفق منطق دارويني لا يحدد تطوره سوى القدرة على الابتكار والخلق للممارسين ممن يستخدمون التكنولوجيا الجديدة.

ويبين (الجديد، ٢٠٠٦، ١) أن الإدارة الإلكترونية مجموعة من العمليات التنظيمية تربط بين المستفيد ومصادر المعلومات بواسطة وسائل الكترونية لتحقيق أهداف المنشأة من تخطيط وانتاج وتشغيل ومتابعة وتطوير. ويوضح (العريشي، ٢٠٠٨، ٦) تطبيقاً لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في هياكل الإدارة التعليمية كافة لتنفيذ الأعمال فيها إلكترونياً.

ثانياً- معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات العراقية

يؤكد (ياسين،٢٠١٠، ٣٣٣) أن معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية تكمن بالآتي:

- **المحددات التكنولوجية**: وهي كافة العوائق التقنية التي تعرقل تطبيق برامج الإدارة الإلكترونية أي كل المسائل المتعلقة بواقع البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدام شبكة الانترنت، وتطوير صناعة البرامج وخدمات تكنولوجيا وخدمات تكنولوجيا المعلومات.
- **المحددات الثقافية**: يمكن تناول هذه المعوقات بمدخلين، الأول: دراسة الثقافة التنظيمية للمنظمة، وهنا يأتي الاختلاف بين المنظمات باختلاف إداراتها تقاليدها، أساليب عملها، وطبيعة الأنشطة التي تقوم بتنفيذها إلى غير ذلك من العوامل الجوهرية التي تحدد هوية وكينونة كل منظمة أعمال، فضلاً عن المدخل الكمي، ويعود إلى دراسة ثقافة مختلفة وأساليب اتخاذ القرار للمدير العربي في البيئة العربية.
- **المحددات الاجتماعية والاقتصادية**: ويعد الاندماج في إقتصاد المعلومات والمعرفة خطوة مهمة في طريق بناء مجتمع المعرفة وظهور قوى محفزة لأفكار مثل التقدم والتنظيم العقلاني للمجتمع وتطوير مؤسسات العمل المدني وتحسين معايير المعيشة وشفافية المعلومات إلى غير ذلك من الأفكار والسياسات الجديدة التي تسعى للسيطرة بطريقة أو بأخرى على مظاهر التعقيد في الحياة الاجتماعية والإنسانية.

وهناك من يؤكد أن المعوقات على نحوٍ عام في العالم العربي، هي: (الخوف من التغيير، تداخل المسؤوليات وضعف التنسيق، وغياب التشريعات المناسبة، ونقص الاعتمادات المالية، وقلة وعي الجمهور بالميزات المرجوة، وغياب الشفافية، ونفوذ مجموعات المصالح الخاصة، وتوفر وسائل الاتصالات المناسبة، ومعوقات انتشار الانترنت مثل التكلفة العالية واللغة الانكليزية) (سندي، ٢٠٠٢،١٤).

المحور الثالث
الجانب العملي

أولاً- وصف عينة البحث

يسلط هذا المحور الضوء على عينة البحث المتمثلة بعدد من العاملين في الجامعة التقنية الشمالية والتي تمثل مجتمع الدراسة، وقبل التطرق إلى نتائج التحليل الاحصائي وأهم ما تم التوصل

إليه رأينا من الضروري ان نعرف تعريفاً مبسطاً بالمواصفات الشخصية لأفراد عينة البحث، وتمثلت بعدد سنوات الخدمة والعمر، وذلك لمعرفة مدى الخبرة التي يتمتع بها أفراد عينة البحث، فضلاً عن عدد الدورات التي شارك فيها في مجال الإدارة الإلكترونية، وذلك لضمان الحصول على معلومات دقيقة تفيد في الوصول إلى اجابات عالية الدقة في مجال البحث، فضلاً عن التعرف على المستوى العلمي لعينة البحث، فضلاً عن الجنس للوصول إلى وصف واسع وشامل للخصائص الشخصية لعينة البحث وكما موضح في الجدول ١:

الجدول ١
الخصائص الشخصية للأفراد المبحوثين

عدد سنوات الخدمة											
اقل من ٥ سنوات		٥-١٠ سنوات		١٠-١٥		١٥-٢٠		٢٠-٢٥		٢٥ فاكثر	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٩	٢٥,٣	١٦	٢١,٣	١٥	٢٠	١٦	٢١,٣	٥	٦,٧	٤	٥,٣
العمر											
اقل من ٢٥		٢٥-٣٥		٣٥-٤٥		٤٥-٥٥		٥٥ فاكثر			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
١	١,٣	٤٢	٥٦	٢١	٢٨	٦	٨	٥	٦,٧		
عدد الدورات التي حضرتها في مجال الإدارة الإلكترونية											
لا يوجد		١دورة		٢دورة		٣دورة		٤ دورة		٥دورة	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٤	٥,٣	٢٩	٣٨,٧	٤١	٥٤,٧	١	١,٣	٠	٠	٠	٠
المستوى العلمي											
ثانوية فاقل		دبلوم		بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
١٢	١٦	٢٣	٣٠,٧	٣٢	٤٢,٧	٨	١٠,٧	٠	٠		
الجنس											
ذكر				أنثى							
العدد		%		العدد		%					
٣٣		٤٤		٤٢		٥٦					

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة.

- **سنوات الخدمة**: تؤدي الخدمة الطويلة دوراً مهماً في تكريس الخبرة و المعرفة لدى أفراد عينة الدراسة، مما له الأثر الكبير في ترصين الجانب العملي من خلال الإجابة على فقرات الاستبانة على نحو جدي خالٍ من التذبذب، إذ يبين الجدول ١ أن غالبية الأفراد المبحوثين لديهم خدمة بين ما هو أقل من سنة إلى خمس سنوات، إذ بلغت نسبتهم (٢٥,٣)، فيما بلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خدمة من (٥-١٠) بلغت نسبتهم، أما الأفراد الذين لديهم خدمة من (١٠-١٥) سنة بلغت نسبتهم (٢٠%)، أما الذين تجاوزوا ٢٠ سنة فبلغت نسبتهم (٢١,٣) وهي نسبة تقترب من النسبة الأولى، في حين تشكل بقية النسب قيمة منخفضة مقارنةً مع القيم السابقة، وهي تتفاوت مع بعضها البعض.
- **الفئات العمرية**: يعطي مؤشر العمر دلالات مهمة على النضج والدراية بالعمل. ويوضح الجدول ١ بأن غالبية الأفراد المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (٢٥-٣٥) سنة، إذ بلغت نسبتهم

(٥٦%)، فيما بلغت النسبة المئوية للإفراد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٥-٤٥)(٢٨%) التي تحوز على المرتبة الثانية من حيث معدل الأعمار العينة في البحث.

- **عدد الدورات التي تم الاشتراك بها**: تتقدم نسبة اشتراك العاملين في دورات بواقع دورتين على بقية النسب، حيث بلغت (٥٤,٧%) وتأتي بقية النسب بعدها وتتفاوت.
- **التحصيل الدراسي**: يُعد التحصيل الدراسي أحد المؤشرات البالغة الأهمية في مجال الاختيار لشغل الوظائف التي تنعكس على نحو كبير على أسلوب التعامل مع استمارة الاستبانة، وفهم مكوناتها والتعامل معها على نحو صحيح، إذ يظهر الجدول أن (١٦%) فقط من مجموع الأفراد المبحوثين حاصلين على شهادة الإعدادية فما دون، في حين كان مجموع نسبة حاملي شهادة الدبلوم الفني (٣٠,٧%)، بينما بلغت النسبة المئوية لحاملي شهادة البكالوريوس (٤٢,٧%)، فيما شكلّت نسبة حاملي الشهادات العليا الماجستير (١٠,٧%) .
- **الجنس**: يتضح من الجدول ١ أن الأفراد المبحوثين يتوزعون على نحوٍ متوازن نسبياً بين الذكور والإناث، وهذا يعود إلى طبيعة مجتمع الدراسة الذي يتطلب بها العمل لكلا الجنسين، إذ يلاحظ أن نسبة الذكور هي (٤٢%) والإناث (٣٣%).

ثانياً- وصف نشاط التدريب وتشخيصه

اتفق (٥٦%) من المبحوثين على أن أغلب البرامج التدريبية يتم تطبيقها داخل الكلية، ويعزز ذلك الوسط الحسابي والانحراف المعياري لـ X_1 وعلى التوالي (٣,٤٤) و(١,١٨) ويشير (٥٣,٣%) من الأفراد المبحوثين إلى أن كليتهم وإدارتها توفر الميزانية الكافية للتدريب على تطبيق الإدارة الإلكترونية، ويدعم ذلك لـ X_2 الوسط الحسابي البالغ (٣,٤١) والانحراف المعياري البالغ (١,١٨)، ويؤكد (٢٠%) من المبحوثين أن التدريب خارج القطر يحمل مميزات يجعل الجميع يفضله على التدريب داخل القطر بوسط حسابي وانحراف معياري لـ X_3 (٢,٣٧) (١,١٧). ويرى (٥٣,٣%) من أفراد العينة أن عمادة الكلية تهتم بتدريب الملاكات القيادية في الكلية، وبلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي لـ X_4 هي (٣,٣٣) (١,٢٨). في حين أشار (٤١%) من المبحوثين إلى أنه يتم العناية بوضع البرامج التدريبية التخصصية، فضلاً عن البرامج الإلكترونية العامة في تطبيق الإدارة الإلكترونية في عمل الكلية أو الجامعة، ويعزز هذا الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغان على التوالي لـ X_5 (٢,٩٠) (١,١١) ويمكن ملاحظة هذا بالجدول الآتي:

الجدول ٢

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات نشاط التدريب

المتغير	مقياس الإجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق تماما		اتفق		غير متأكد		لا اتفق		لا اتفق بشدة			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
هل البرامج التدريبية يتم تطبيقها داخل الكلية	٢٢	٢٩,٣	٢٠	٢٦,٧	١٢	١٦	١١	١٤,٧	١٠	١٣,٣	٣,٤٤	١,١٨
هل الكلية توفر الميزانية الكافية للتدريب على تطبيق الإدارة الإلكترونية	٢١	٢٨	١٩	٢٥,٣	١٥	٢٠	١٠	١٣,٣	١٠	١٣,٣	٣,٤١	١,١٨

المتغير	مقيـــــــاس الإجـــــــابة								الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق تماما		اتفق		غير متأكد		لا اتفق		لا اتفق بشدة			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
للتدريب خارج القطر مزايا ومميزات يجعل الجميع يفضله على التدريب داخل القطر	٣	٤	١٢	١٦	١٧	٢٢,٧	٢١	٢٨	٢٢	٢٩,٣	٢,٣٧	١,١٧
هل عمادة الكلية تهتم بتدريب الملاكات القيادية داخل الكلية	١٨	٢٤	٢٢	٢٩,٣	١٣	١٧,٣٣	١١	١٤,٧	١١	١٤,٧	٣٣,٣	١,٢٨
هل هناك عناية كافية بوضع البرامج التدريبية التخصصية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في عمل الكلية او الجامعة	٣	٤	٢٧	٣٦	١٢	١٦	٢٦	٣٤,٧	٧	٩,٣	٢,٩٠	١,١١
المعدل	١٧,٨		٢٦,٦		١٨,٤		٢١		١٥,٩			

المصدر: من إعداد الباحثة.

ثالثاً- وصف محتوى التدريب وتشخيصه

أشار (٥٠,٧) من المبحوثين إلى إن الترشيحات للبرامج التدريبية تكون بواسطة الرئيس المباشر، ويعزز هذا الوسط الحسابي والانحراف المعياري لـ X_6 وعلى التوالي (٣,٤)(١,٢٣) في حين يؤكد (٣٠,٧%) من الإفراد عينة البحث أن يتم أخذ رأي المتدربين للبرامج التدريبية التي يرغبون المشاركة بها بوسط حسابي لـ X_7 بلغ (٢,٨٥) و انحراف من معياري (١,١٥)، ورأى (٥٦%) من المبحوثين أن X_8 يؤكد على قيام إدارة متخصصة أو قسم متخصص بإدارة البرامج التدريبية وجمع البيانات عن الاحتياجات التدريبية وبوسط حسابي وانحراف معياري يبلغان على التوالي (٣,٦) (١,١٢٠). ويشير (٤٢,٦%) من الأفراد المبحوثين إلى أنه يتم الاسترشاد بتحليل الوظائف عند تحديد الاحتياجات التدريبية وبوسط حسابي لـ X_9 (٣,٠٥) وانحراف معياري (١,١٩)، الجدول ٣.

الجدول ٣
التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات محتوى التدريب

المتغير	مقيـــــاس الإجـــــابة								الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق تماما		اتفق		غير متأكد		لا اتفق	لا اتفق بشدة		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
هل الترشيح للبرامج التدريبية يكون بواسطة الرئيس المباشر في العمل	١٨	٢٤	٢٠	٢٦,٧	١٦	٢١,٣	١٠	١٣,٣	١١	١٤,٧	٣,٤	١,٢٣
هل يتم أخذ رأي المتدربين للبرامج التدريبية التي يرغبون المشاركة بها	٨	١٠,٧	١٥	٢٠	١٦	٢١,٣	٣٠	٤٠	٦	٨	٢,٨٥	١,١٥
هل يقوم قسم متخصص بإدارة البرامج التدريبية وجمع البيانات عن الاحتياجات التدريبية	٢٢	٢٩,٣	٢٠	٢٦,٧	١٩	٢٥,٣	١٠	١٣,٣	٤	٥,٣	٣,٦	١,١٠
هل يتم اللجوء إلى تحليل الوظائف عند تحديد الاحتياجات التدريبية	٧	٩,٣	٢٥	٣٣,٣	١٧	٢٢,٧	١٧	٢٢,٧	٩	١٢	٣,٠٥	١,١٩
المعدل	١٨,٣		٢٦,٦		٢٢,٦		٢٢,٣		١٠			

المصدر: من إعداد الباحثة.

رابعاً- وصف العمل بالإدارة الإلكترونية وتشخيصه

يشير (٤٠%) من المبحوثين على انه يتم تهيئة العاملين نفسياً ومعنوياً لتسهيل تطبيق الإدارة الإلكترونية، ويعزز هذا الوسط الحسابي والانحراف المعياري لـX10 وعلى التوالي (٣,٩٧) (١,٣٠). ويؤكد (٣٩,٩%) من أفراد عينة البحث أنه يتم تنويع أساليب التدريب على تطبيق الإدارة الإلكترونية بين التدريب العملي والنظري ولـ X_{11} وسط حسابي وانحراف معياري يبلغان (٣,٠١) (١,١٣). ويرى (١٤,٦) من المبحوثين أن تنفيذ العمل يتم في شؤون الأفراد باستخدام برامجيات خاصة، ويدعم هذا الوسط الحسابي والانحراف المعياري لـ X_{12} ، وبلغا على التوالي (٢,٩٤) (٠,٧٨). أما (١٧,٤%) من المبحوثين فيؤكدون أن الكلية تستخدم برامج وأساليب إلكترونية في العمل الوحدة المالية والمخازن وبوسط حسابي لـ X_{13} (٢,٥٧) وانحراف معياري (١,١١). ويؤكد (٤١,٣%) من المبحوثين أن تطبيق الأقسام العلمية برامج الكترونية في تنظيم درجات الطلبة وبوسط حسابي وانحراف معياري لـ X_{14} على التوالي (٣,٠٦) (١,٢٤) ويشير (٥٦%) من المبحوثين أن الوحدة العلمية في كلياتهم تستخدم برامج خاصة بعملها في الكلية بوسط حسابي لـ X_{15} بلغ (٣,٤٤) (١,٠٨). ورأى (٢٨,٠%) من المبحوثين أن تنظيم شعبة شؤون الطلبة عملها بالبرامج الخاصة بملفات الطلبة والوثائق وبالدرجات وبوسط حسابي وانحراف معياري لـ X_{16} بلغ (٢,٩٣) (١,٠٩) على التوالي، ينظر الجدول ٤.

الجدول ٤

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات العمل بالإدارة الإلكترونية

المتغير	مقيـــــــاس الإجـــــــابة								الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق تماما		اتفق		غير متأكد		لا اتفق	لا اتفق بشدة		
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
هل يتم تهيئة العاملين نفسيا لتسهيل تطبيق الإدارة الإلكترونية	١٥	٢٠	١٥	٢٠	١٦	٢٥,٣	١٣	١٧,٣	١٦	٢١,٣	٣,٩٧	١,٣٠
تنويع أساليب التدريب على تطبيق الإدارة الإلكترونية بين العملي والنظري	١٠	١٣,٣	٢٠	٢٦,٦	١٨	٢٤	١٥	٢٠	١٢	١٦	٣,٠١	١,١٣
هل يتم استخدام برمجيات خاصة في شؤون الأفراد	٤	٥,٣	٧	٩,٣	٤٧	٦٢,٧	١٥	٢٠	٢	٢,٧	٢,٩٤	٠,٧٨
هل الكلية تستخدم برامج وأساليب الكترونية في العمل بالوحدة المالية والمخازن	٥	٦,٧	٨	١٠,٧	٢٦	٣٤,٧	٢٢	٢٩,٣	١٤	١٨,٧	٢,٥٧	١,١١
هل تطبق الاقسام العلمية برامج الكترونية في تنظيم درجات الطلبة	١٦	٢١,٣	١٥	٢٠	١٧	٢٢,٦	١٢	١٦	١٥	٢٠	٣,٠٦	١,٢٤
هل تمتلك الوحدة العلمية في كلياتهم تستخدم برامج خاصة بعملها	٢٢	٢٩,٣	٢٠	٢٦,٧	١٢	١٦	١١	١٤,٧	١٠	١٣,٣	٣,٤٤	١,٠٨
يتم تنظيم شعبة شؤون الطلبة عملها بالاعتماد على برامج خاصة لتوثيق ملفات الطلبة والوثائق	٨	١٠,٧	١٣	١٧,٣	٢٥	٣٣,٣	٢٤	٣	٥	٦,٧	٢,٢٩	١,٠٩
المعدل	٢٢		٥٢,٩		٣١,٢٢		٢١,٣		١٣,٥			

المصدر: من إعداد الباحثة.

خامساً- تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

يتطلب تحليل الدراسة ضرورة اختبار فرضياتها الرئيسة والفرعية، وتتناول هذه الفقرة من البحث اختبار فرضيات الدراسة وهي:

الفرضية الرئيسة الأولى: هناك علاقة ارتباط معنوية بين التدريب والإدارة الإلكترونية، ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- هناك علاقة ارتباط معنوية بين نشاط التدريب والإدارة الإلكترونية.
- هناك علاقة ارتباط معنوية بين محتوى التدريب والإدارة الإلكترونية.

وحللت هذه العلاقة على مستوى الكلية المبحوثة، ويوضح الجدول ٥ نتائج العلاقة بين التدرب وتطبيق الإدارة الإلكترونية على مستوى الكلية المبحوثة.

الجدول ٥

نتائج العلاقة بين التدريب وتطبيق الإدارة الإلكترونية

المتغير المعتمد / المتغيرات المستقلة	تطبيق الإدارة الإلكترونية
التدريب١ (نشاط التدريب)	٠,٧٢٦*
التدريب٢(محتوى التدريب)	٠,٦٧٤*
المؤشر الكلي: التدريب	**٠,٧٦١***

المصدر: من إعداد الباحثة. N.S= not significant N= 75 *P≤0.05

وللتحقق من الفرضية الرئيسة (هناك علاقة ارتباط معنوية بين التدريب والإدارة الإلكترونية) يشير الجدول ٥ إلى أن العلاقة معنوية وموجبة، إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٧٦١) عند مستوى (٠,٠٥) وللتحقق من الفرضيات الفرعية المنبثقة منها يؤكد الجدول ٥ أن هناك علاقة معنوية بين نشاط التدريب وتطبيق الإدارة الإلكترونية، إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٧٢٦) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) إما فيما يخص الفرضية الثانية فان الجدول ٥ يؤكد أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين التدريب وتطبيق الإدارة الإلكترونية، إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٦٧٤) عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

سادساً- تحليل علاقات الأثر بين متغيرات الدراسة

يتناول هذا الجزء من البحث الوقوف اختبار فرضية البحث الرئيسة الثانية، وهي: (هل هناك تأثير معنوي بين التدريب وبين تطبيق الإدارة الإلكترونية) والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، وهي:

- هناك تأثير معنوي بين نشاط التدريب وتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- هناك تأثير معنوي بين محتوى التدريب وتطبيق الإدارة الإلكترونية.

إذ نلاحظ من الجدول ٦ وجود تأثير معنوي للتدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية، فقد بلغت قيمة F المحسوبة (١٠٠,١٦) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ٤ عند درجتي حرية (١,٧٣) ومستوى معنوي (٠,٠٥) وبلغ معامل التحديد R_2 (٠,٥٧٨)، ومن خلال متابعة معاملات B واختبار (t) تبين أن قيمة t المحسوبة بلغت (١٠,٠١) وهي قيمة معنوية وأكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٦٢) عند درجتي حرية (١,٧٤) ومستوى معنوية (٠,٠٥).

الجدول ٦
تأثير التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية

المتغير المستقل / المتغير المعتمد	التدريب		R^2	F المحسوبة	P-value
	β_0	β_1			
تطبيق الإدارة الإلكترونية	٠,٣٤٥ N.S(١,٣٧)	٠,٨٨٦ (١٠,٠١)*	٠,٥٧٨	١٠٠,١٦	٠,٠٠٠

*P≤0.05 N= 75 N.S= not significant
D.f= (1.73)
(*) تشير إلى قيم (t) المحسوبة
المصدر: من إعداد الباحثة.

أما عن تأثير نشاط التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية فيوضح الجدول ٧ وجود تأثير معنوي لنشاط التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية، إذ بلغت قيمة F المحسوبة (٨١,٤٨) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ٤ عند درجتي حرية (١,٧٤) ومستوى معنوية (٠,٠٥) وبلغ معامل التحديد R^2 (٠,٥٢٧)، ومن خلال متابعة معاملات B واختبار (t) تبين أن قيمة tالمحسوبة بلغت (٩,٠٣)، وهي قيمة معنوية وأكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (١,٦٢) عند درجتي حرية (١,٧٣) ومستوى معنوية (٠,٠٥).

الجدول ٧
تأثير نشاط التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية

المتغير المستقل / المتغير المعتمد	التدريب ١		R^2	F المحسوبة	P-value
	β_0	β_1			
تطبيق الإدارة الإلكترونية	٠,٦٨١ (٢,٧٩)*	٠,٧٨٠ (٩,٠٣)*	٠,٥٢٧	٨١,٤٨	٠,٠٠٠

*P≤0.05 N= 75 N.S= not significant
D.f= (1.73)
(*) تشير إلى قيم (t) المحسوبة
المصدر: من إعداد الباحثة.

ويعكس الجدول ٨ تأثير محتوى التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية ووجود تأثير معنوي للتدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية، إذ بلغت قيمة F المحسوبة (٦٠,٩٠)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ٤ عند درجتي حرية (١,٧٤) ومستوى معنوي (٠,٠٥) وبلغ معامل التحديد R^2 (٠,٤٥٥) ومن خلال متابعة معاملات B واختبار (t) تبين أن قيمة t المحسوبة بلغت (٧,٨٠) وهي قيمة معنوية وأكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (١,٦٢) عند درجتي حرية (١,٧٣) ومستوى معنوية (٠,٠٥).

الجدول ٨
تأثير محتوى التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية

المتغير المستقل / المتغير المعتمد	التدريب ٢		R^2	F المحسوبة	P-value
	β_0	β_1			
تطبيق الإدارة الإلكترونية	٠,٧٢٩ (٢,٦٥)*	٠,٧٢٨ (٧,٨٠)*	٠,٤٥٥	٦٠,٩٠	٠,٠٠٠

*P≤ 0.05 N= 75 N.S= not significant
D.f= (1.73)
(*) تشير إلى قيم (t) المحسوبة
المصدر: من إعداد الباحثة.

وفيما يتعلق بوجود تأثير معنوي لكل من نشاط ومحتوى التدريب مجتمعةً في تطبيق الإدارة الإلكترونية، فقد بلغت قيمة F المحسوبة (٨١,٤٨) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ٤ عند درجتي حرية (١,٧٤) ومستوى معنوي (٠,٠٥) وبلغ معامل التحديد R^2 (٠,٥٢٧) ومن متابعة معاملات B واختبار (t) تبين أن قيمة t المحسوبة بلغت (٤,٦٢) (٢,٩٨)، وهي قيمة معنوية وأكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٦٢) عند درجتي حرية (٢,٧٢) ومستوى معنوية (٠,٠٥).

الجدول ٩

تأثير متغيرات التدريب (المحتوى والنشاط) في تطبيق الإدارة الإلكترونية

المتغير المستقل / المتغير المعتمد	التدريب ٢			R^2	F المحسوبة	P-value
	β_0	β_1	β_2			
تطبيق الإدارة الإلكترونية	٠,٣٥٦ N.S(١٦٨)	٠,٥٣٦ (٤,٦٢)*	٠,٣٤٨ (٢,٩٨)*	٠,٥٢٧	٨١,٤٨	٠,٠٠٠

*P≤ 0.05 N= 75 N.S= not significant

(*) تشير إلى قيم (t) المحسوبة D.f= (2.72)

المصدر: من إعداد الباحثة.

سابعاً- اختبار تباين تأثير المتغيرات المستقلة

سيتم في هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة المتعلقة بوجود تباين في تأثير المتغيرات المستقلة ومستواه في المتغير المعتمد، وعلى النحو الآتي:

الجدول ١٠

نتائج تحليل الانحدار المتدرج لبيان تباين تأثير متغيرات التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية

المرحلة	المتغيرات الداخلة للأنموذج	القدرة التفسيرية للأنموذج R^2
المرحلة الأولى	التدريب	%٥٢,٧٤
المرحلة الثانية	نشاط ومحتوى التدريب	%٥٧,٩٤

المصدر: من إعداد الباحثة.

يُلاحظ من الجدول ١٠ يظهر نتائج تحليل الانحدار المتدرج Stepwise أن لمتغيرات التدريب تأثيراً في تطبيق الإدارة الإلكترونية يُفسر لوحده (٥٢,٧٤%) من التغيرات الحاصلة في بعد الإدارة الإلكترونية، في حين أصبحت قيمة معامل التحديد (٥٧,٩%) عند إضافة محتوى التدريب بوصفه متغيراً مساهماً في إحداث التغيرات في أعمال الإدارة الإلكترونية أي ان نسبة المساهمة لنشاط التدريب ومحتواه أصبحت (٥٧,٩%).

ثامناً- الاستنتاجات والتوصيات

أ. الاستنتاجات

١. للتدريب خارج البلد مزايا كثيرة من شأنها أن تجذب العاملين لدى الكليات مما يفضلونه على التدريب داخل البلد.
٢. عدم توافر العناية الكافية بوضع البرامج التدريبية التخصصية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلياتهم.
٣. لم يكن للعاملين في المنظمات المبحوثة دور بارز في تحديد البرنامج التدريبي المطلوب الاشتراك به انطلاقاً من معرفتهم بحاجاتهم للخبرات المطلوبة في العمل.

٤. إن الكليات لم تستخدم وبشكل بسيط برامجيات خاصة في وحداتها المختلفة وبالأخص في فيما يخص أرشفة معلومات ووثائق الطلبة وكذلك المخازن، إذ لازالت تتبع أساليب قديمة في تخزين وتوثيق معلوماتها.

ب. التوصيات

١. الاستمرار في تبني الوسائل الحديثة في تطبيق البرامج التدريبية داخل الكليات من وحدات التعليم المستمر فيها بما يساعد في تطوير الكوادر العاملة لديها بالشكل الذي يجعله يوازي التدريب خارج البلد.
٢. إخضاع كافة العاملين في المنظمة المبحوثة بشكل عام والكوادر القيادية بشكل خاص للتدريب بما يتلاءم مع حجم التطور الحاصل بالبيئة التعليمية وإكسابهم مهارات وخبرات قادرة على تطوير قدراتهم في اتخاذ القرار وتطوير العمل داخل المؤسسات التعليمية.
٣.تطوير قابليات المختصين في العمل بالمجال الإلكتروني بشكل يمكنهم من تحويل مؤسساتهم إلى مؤسسات إلكترونية.
٤. إشراك الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة في تحديد البرامج التدريبية التي يحتاجونها والوقوف على جوانب القصور لديهم والعمل على تطوير إمكانياتهم، مما يجعل من العملية التدريبية عملية ناجحة.
٥. تهيئة الافراد نفسيا للتبني والتحول نحو العمل الإلكتروني والقضاء على فكرة ان تبني الإدارة الإلكترونية هو استغناء عن العنصر البشري وتعزيز فكرة انها اداة تتمكن المنظمات من خلالها من تقليص الوقت والجهد.
٦. شمول المؤسسات التعليمية بالكامل بالتدريب والتحول نحو الإدارة الإلكترونية وعدم اقتصار العملية على جزء محدد منها.
٧. تبنى دراسات أخرى لموضوعات تطبيق الإدارة الإلكترونية والعمل على تعزيزها والحث عليها للوصول إلى نقطة تتحول فيها مؤسساتنا التعليمية إلى مؤسسات تعمل بالأساليب الإلكترونية لتحقيق السرعة في إنجاز أعمالها بما يجعلها مواكبة للجامعات والكليات العالمية.

المصادر

أولاً- المصادر باللغة العربية

١. الجبوري، سرى كاظم داؤود، ٢٠١٠، تدريب العاملين وتقيمه دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء المباشرين للمتدربين في دائرة صحة نينوى، دبلوم عالي التخصصي في الإدارة الصحية وإدارة المستشفيات، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل .
٢. الجديد، مهند بن ناصر، ٢٠٠٦ ، صحيفة الرياض اليومية، العدد، ١٣٨٠٤. www . already. Com.
٣. السالم، مؤيد سعيد ، و حرحوش، عادل صالح ،٢٠٠٠، إدارة الموارد البشرية، ط١، دار الكتب للطباعة والنشر.
٤. الصيرفي، محمد ، ٢٠٠٦، الإدارة الإلكترونية، دار الفكر الجامعي للنشر، ط١ ،الإسكندرية، مصر
٥. العزاوي، نجم،٢٠٠٦، التدريب الإداري و دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
٦. العقيلي، عمر وصفي،٢٠٠٩، ط٢، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٧. بدوي، نسرين عبدا لله،٢٠٠٩، التدريب إدارة لتعزيز الأداء المنظمي دراسة لآراء عينة من المتدربين في الشركة العامة للصناعات الأدوية والمستلزمات الطبية سامراء، الدبلوم العالي التخصصي في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
٨. حسن، عبد العزيز علي، ٢٠٠٩، الإدارة المتميزة للموارد البشرية بلا حدود وط١، كلية المنصورة وجامعة المنصورة والمكتبة العصرية للنشر والتوزيع والمنصورة، مصر.

٩. ديسلر، جاري، ٢٠٠٩، ترجمة محمد سعيد احمد عبد المتعال ومراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر الرياض، المملكة العربية السعودية .
١٠. ربابعة، علي محمد ،٢٠٠٣، إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية ، ط١ دار صفاء للنشر والتوزيع وعمان الأردن
١١. زوهار، فيصل،٢٠٠٨، الإدارة الإلكترونية الحوار المتمدن، العدد ٢٢١٨. www . face book. Com
١٢. سندي، حسين ، ٢٠٠٢ ، الإدارة الإلكترونية، دار رسلان للطباعة والنشر، دمشق، سوريا.
١٣. داؤود، أسماء حازم، ٢٠١٠، الدبلوم العالي التخصصي في إدارة الأعمال كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل .
١٤. عسكر، سامي شاهر، ٢٠٠٧، اثر التدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المتدربين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية نينوى، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
١٥. كغو، زينة منير داؤود، ٢٠٠٩، نموذج مقترح للتدريب الإلكتروني في المركز الوطني للاستشارات والتطوير الإداري في الموصل، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
١٦. محمد، محمد بن سعيد، ٢٠٠٨، رسالة ماجستير، كلية الإدارة التربوية والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
١٧. نجم، نجم عبود، ٢٠٠٩، الإدارة والمعرفة الإلكترونية والاستراتيجية. الوظائف، المجالات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٨. ياسين، سعد غالب، ٢٠١٠، الإدارة الإلكترونية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانياً- المصادر باللغة الانكليزية

1. Bernadine ,h. hams, 2003, " Human resource management : an experimental approach" 3rd ed Mc Graw-hill , Boston.
2. Bernadine ,h. hams, 2004, " Human resource management " 7th ed –mc graw hill co.,Inc.
3. Beard well and Holden, Len, 2001 human resources management a contemporary approach ,3rd ed , prentice – hall , Inc., use.
4. Byars,Lioyd L. Rue Leslie, 2004, " Human resource management "7th ed –mc graw hill co. ,Inc.
5. Dessler , Gary ,2001, " Human resource management " 7th ed,prentice- hall ,new your
6. Dessler , Gary ,2001, " Human resource management " ed,prentice- hall ,new your.
7. Ivancrvich , John m. and other ,1997 , management quality competitiveness , second edition ,– hill . Chicago.