



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/library/3656>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/14 03:20 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على [info@political-encyclopedia.org](mailto:info@political-encyclopedia.org)

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام

<https://political-encyclopedia.org/terms-of-use>

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الراذدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.



## **تنمية الرافدين**

العدد ١٢٤ المجلد ٣٨ لسنة ٢٠١٩

**تفعيل دور التدريب في تطبيق الادارة 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 قبول النشر

تأريخ استلام البحث

٢٠١٩/٤/٤

### 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 وطرقها وأساليبها واستخداماتها المختلفة أحد المحاور المهمة في حياتنا، وأصبح إيجاد العنصر البشري الكفاء غاية تسعى إليها المنظمات في أعمالها لغرض تحقيق جودة متوقفة في بيئه العمل. لذلك تهدف هذه الدراسة إلى بحث تأثير الدورات التدريبية في الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في القطاعات المختلفة وخصوصاً قطاع التعليم. ولدراسة هذه التأثيرات حاولت الباحثة عرض تلك المتغيرات ضمن إطار شمولي في محاولة لدراسة العلاقة بينهما، وعلى نحو 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 الأولية والثانوية. ووضعت الفرضيات وجمعت البيانات والمعلومات من الميدان المبحوث عن طريق الاستبانة بوصفها أداة رئيسة، وزرعت 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 والتكنولوجيا من احتياجات أي منظمة تبحث عن التميز والنجاح، إذ بدأت المعرفة الإلكترونية وتقنياتها تتدخل مع الإدارة، ولا يمكن أن نطلق على منظمة تكونها تؤمن بمبدأ التطور والرقي إلا إذا أعتمدت على التقانات الحديثة ولا سيما 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 تبني المنظمة برامج تدريبية تستطيع من خلالها تطوير الموارد البشرية لديها بعدها من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمة من خلال زرجمهم 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 ونقط القوة والضعف بين البرامج التدريبية وأساليب التدريب المختلفة التي توفرها المنظمة للعاملين ورغبتهم في التدريب على التقنيات الحديثة متمثلة بالإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في العمل داخل المنظمة.

## مشكلة البحث

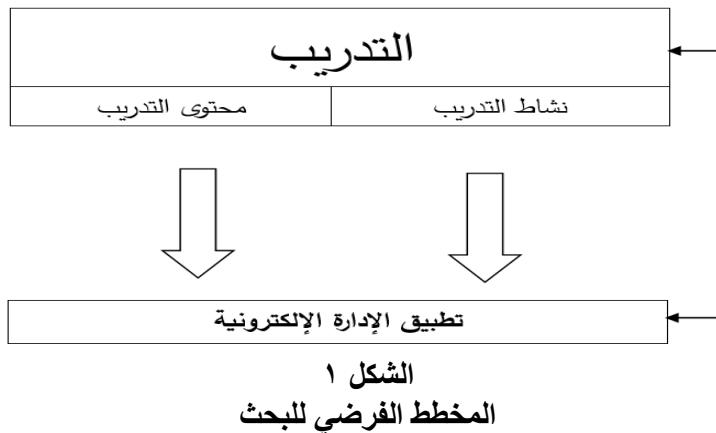
يعالج البحث مشكلة أساسية تتمثل بقدرة البرامج الحاسوبية على إفساد الخبرة والمهارات في استخدام التقانات الحديثة في مجال العمل الإداري، وهل أن محتوى التدريب بالمستوى الذي يمكن من خلاله تطوير قدرات الأفراد للعمل في مجالات الإدارة الإلكترونية؟

## أهمية البحث

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

## مخطط الدراسة

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



### 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 الرئيسية 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 الرئيسية الثانية:** هناك تأثير معنوي للتدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتتبثق 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 الرئيسية الثالثة:** تتبين تأثيرات نشاط ومحظى التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمة المبحوثة.

### مجتمع البحث وعينته

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

**الجدول ١**  
**وصف عينة الاستجابة للاستماراة**

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

المصدر : من اعداد الباحث

## أدوات البحث

اعتمدت الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتم التأكيد من درجة ثبات أداة القياس باستعمال معامل كرونباخ ألفا، وتمت صياغة الاستبانة باعتماد مقياس ليكرت (الخمسى) للتعرف على مستوى إدراك المبحوثين لمتغيرات البحث، أخصبت البيانات التي تم استحصلالها 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 التأكيد من صياغة استمار الاستبيان التي تلبي متطلبات الدراسة الحالية أمر أساسي للوصول إلى النتائج الدقيقة، لذلك ومن أجل تحقيق هذا الأمر، تم اخضاع الاستماره التي تم اعدادها من قبل الباحثة بالاستناد إلى المصادر المشار إليها سابقاً إلى عدد من الاختبارات وذلك قبل وبعد توزيعها وكانت النتائج على النحو الآتي:

#### أ. اختبار استمار الاستبانة قبل توزيعها (قياس الصدق الظاهري)

إن عملية عرض الاداء الرئيسية في جمع البيانات والمعلومات من الميدان المبحوث على مجموعة من الخبراء والمتخصصين 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) استمار، إذ تبين أن قيمة معامل كرو نباخ ألفا مرتفعة وموجبة، وهذا يدل على ثبات أداة الاستبانة، فقد سجلت قيمة معامل الفا مامعده (٨٥٪) وتعد نسبة جيدة ومقبولة للدراسة.

## المotor الأول

### التدريب

#### أولاً- مفهوم التدريب

يؤدي التدريب دوراً واضحاً في رفع الكفاءة الانتاجية الخدمية وتحسين أساليب العمل. انطلاقاً 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 المعرف أو المهارات أو المواقف أو السلوكيات المحددة.

يرى (العاوبي، 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 تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتلاقق مع طموحهم الشخصي ضمن برنامج تخطيطه الإداري مراعيةً فيها حاجاتهم المنظمة وحاجات الدولة في المستقبل من الأعمال، ويؤكد (عسکر، ٢٠٠٧، ٨) أن التدريب عملية مستمرة مخطط لها على نحو منظم من قبل المنظمة، تهدف إلى تغيير وإكساب

المعارف والمهارات والاتجاهات للأفراد العاملين لكي يكونوا قادرين على استيعاب التقنية ومواكبة التطورات التكنولوجية، وتمكن 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 عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم.

وترى (الجبوري، ٢٠١٠، ١٥) بأن التدريب مطلباً أساسياً لزيادة قدرات وفاعلية العاملين، بينما منذ اللحظة الأولى التي يتحقق فيها الفرد في عمله في المنظمة، وبعد عملية مستمرة طالما يبقى الفرد يعمل في المنظمة، وتعود القدرات الفردية المرتكزة الأساس للتدريب في تحديد المعلومات والمعرفة لدى الفرد على نحو 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 بمح토ى بحثنا (التدريب: هو عملية منظمة ومخططة لتعديل سلوك الأفراد وتدعمهم بالمعرفة والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على استيعاب التقنية الحديثة متمثلة بالإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها بمهارة عالية في اداء اعمالهم في المنظمة.

### ثانياً- أهمية التدريب

يؤكد (السالم وحرحوش، ٢٠٠٥، ٢٠٠٠) 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 وقدرة 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 اقانه الوظيفة الجديدة المكلفت بها ويحتاجه الموظف القديم لزيادة مهاراته وإدارة عمله بشكل أفضل.
- وجاء (ربابعة، ٢٠٠٣، ٥٣) ليؤكد أن أهمية التدريب يمكن أن تقسم على ثلاثة جوانب رئيسية، هي:

#### ١. الأهمية بالنسبة للمنظمة: وتكمن في:

- زيادة الانتاجية والأداء التنظيمي.
- المساعدة في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.
- المساعدة في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة.
- المساعدة في افتتاح المنظمة على المجتمع الخارجي.
- توضيح السياسات العامة للمنظمة.
- تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
- تجديد المعلومات.
- زيادة فاعلية الاتصالات والاستشارات الداخلية.

#### ٢. الأهمية بالنسبة للعاملين: 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: وتكمّن 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 التوجّه الذاتي لخدمة المنظمة.

وتؤكّد (بدوي، ٢٠٠٩، ٨) أن أهمية التدريب تكمّن في كونه يهدف بصفة عامة إلى التنمية البشرية التي تُعدّ الأساس الذي تسعى جميع الجهود إلى تحقيقه، ومن ثم 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 نحو خاص وعلى أداء المنظمة على نحو عام، فمن دون قوّة بشرية متطرّفة وقدرة على استيعاب التغيير في كل المجالات لن تستطيع المنظمة من تحقيق أهدافها على البقاء والنمو والاستمرار في بيئه ديناميكية وشديدة المنافسة.

### ثالثاً- أنواع التدريب وأساليبه

يؤكد (ربابعة، ٢٠٠٣، ٥٦) أننا نستطيع أن نحدد أساليب التدريب على مجتمع، 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، ٤٦٣-٤٧١، ٢٠٠٩) فيقسم أساليب التدريب على مجتمع، هي:

▪ **مجموعة الأساليب الفردية**: وفيها تتم عملية التعلم بشكل افرادي اي رجل لرجل فالاول هو المدرب والثاني هو المتدرب.

▪ **مجموعة الأساليب الجماعية**: وتم عملية التعلم فيها بشكل جماعي يوجد مدرب واحد وعدد من المتدربين.

▪ **مجموعة الأساليب التدريسية**: وهي التي تتفّذ في القاعات محاضرات تدريسية، ويغلب على عملية التعلم الجانب النظري.

▪ **مجموعة الأساليب التطبيقية**: وهي التي تركز على الجاني العملي في عملية التعلم.

▪ **مجموعة الأساليب المختبرية**: وهي التي تعتمد على استخدام نماذج وموافق 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 المحاميم السابقة من وجهة نظر العقيلي هي: (المهامات الفردية، الإدارة المتعددة لرجال الإدارة، المحاكاة، دورية العمل بتبادل العمل، التدريب والتنمية في مكان العمل، التنمية والتدریب في القاعات الدراسية، التدريب باستخدام الحاسوبية، التدريب بواسطة التعليمات المبرمج).

ويؤشر (ديسلر) مجموعة من أساليب التدريب، وهي:

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

- **التدريب بالورش برنامج التلمذة الصناعية:** يتكون من مجموعة الخطوات المركبة، يصبح بعدها الأفراد عملاً مهراً عبر ربط التعلم 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 أفلام التسجيل المعلومات أثناء التدريب أو الشرح دون قصد مسبق.
  - **التدريب التوجيهي:** واستطاع أن يوجز أساليب التدريب بالآتي: (المحاضرات، التعلم المبرمج، التدريب باستخدام التقنيات السمعية والبصرية، التدريب عبر المحاكاة، التدريب باستخدام الأفراس الصلبة والانترنت، التدريب باستخدام الحاسوب الآلي، التدريب عن بعد، التعلم عن بعد 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 القدماء 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 نحو أفضل خارج موقع العمل. ومن مميزات هذا الأسلوب توفير مدربين متخصصين، فضلاً عن ذلك التشجيع على تبادل الخبرة مع متربين آخرين، وذلك لتجتمع عدة خبرات من منظمات مختلفة في مكان واحد.

## المotor الثاني الادارة الالكترونية

### أولاً- مفهوم الادارة الالكترونية

تقضي الظروف ونحن نعيش في بيئه 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 السوفية للمنظمة من هنا جاءت الادارة الالكترونية لتساعد أصحاب الاعمال على مواكبة البيئة الخارجية، ونحن في هذا الفصل سوف نحاول أن نفسر ونوضح مفهوم الادارة الالكترونية:

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

ووضح (الصيري، ٢٠٠٦، ١٩) بأن الادارة الالكترونية هي عملية الاتقاء بين الحاسوب وشبكات الاتصال والكترونيات المستهلك.

ويبيّن (زوهر، 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، ٥٨) فيعرف الإدارة الإلكترونية بأنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والأخرين من دون حدود من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

ويعرف (يسين، ٢٠١٠، ٢٧) الإدارة الإلكترونية على أنها منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها إلكترونياً عبر 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 المتتجدة للإدارة الإلكترونية تأتي من طبيعة التكنولوجيا المعلوماتية التي تتتطور بـ دالة خطية مستمرة ووفق منطق دارويني لا يحدد تطوره سوى القدرة على الابتكار والخلق للممارسين منمن يستخدمون التكنولوجيا الجديدة.

ويبيّن (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 (العرشي، ٢٠٠٨، ٦) تطبيقاً لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في هيكل الإدارة التعليمية كافة لتنفيذ الأعمال فيها إلكترونياً.

### ثانياً- معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات العراقية

يؤكد (يسين، ٢٠١٠، ٣٣٣) أن معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية تكمّن بالآتي:

- **المحدّدات 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.
- **المحدّدات الثقافية:** يمكن تناول هذه المعوقات بمدخلين، الأول: دراسة الثقافة التنظيمية للمنظمة، وهذا يأتي الاختلاف بين المنظمات باختلاف إداراتها تقاليدها، أساليب عملها، وطبيعة الأنشطة التي تقوم بتنفيذها إلى غير ذلك من العوامل الجوهرية التي تحدد هوية وكونية كل منظمة أعمال، فضلاً عن المدخل الكمي، ويعود إلى دراسة تقانة مختلفة وأساليب اتخاذ القرار للمدير العربي في البيئة العربية.
- **المحدّدات الاجتماعية والاقتصادية:** وبعد الاندماج في إقتصاد المعلومات والمعرفة خطوة مهمة في طريق بناء مجتمع المعرفة وظهور قوى محفزة لأفكار مثل التقدّم والتنظيم العقلي 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 نحو عام في العالم العربي، هي: (الخوف من التغيير، تداخل المسؤوليات وضعف التنسيق، وغياب التشريعات المناسبة، ونقص الاعتمادات المالية، وقلةوعي الجمهور بالمميزات المرجوة، وغياب الشفافية، ونفوذ مجموعات المصالح الخاصة، وتوفّر وسائل الاتصالات المناسبة، ومعوقات انتشار الانترنت مثل التكلفة العالية ولغة الانكليزية) (سندى، 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 تقييد 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											
٢٥ فأكثر		٢٥-٢٠		٢٠-١٥		١٥-١٠		١٠-٥			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
٥,٣	٤	٦,٧	٥	٢١,٣	١٦	٢٠	١٥	٢١,٣	١٦	٢٥,٣	١٩
العمر											
٥٥ فأكثر		٥٥-٤٥		٤٥-٣٥		٣٥-٢٥		٢٥ من			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
٦,٧	٥	٨	٦	٢٨	٢١	٥٦	٤٢	١,٣	١		
عدد الدورات التي حضرتها في مجال الإدارة الإلكترونية											
٥٥ دورة		٤٤ دورة		٣٣ دورة		٢٢ دورة		١١ دورة			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
٠	٠	٠	٠	١,٣	١	٥٤,٧	٤١	٣٨,٧	٢٩	٥,٣	٤
المستوى العلمي											
دكتوراه		ماجستير		بكالوريوس		دبلوم		ثانوية فاصل			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
٠	٠	١٠,٧	٨	٤٢,٧	٣٢	٣٠,٧	٢٣	١٦	١٢		
الجنس											
أنثى					ذكر						
%	العدد				%	العدد					
٥٦	٤٢				٤٤	٣٣					

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 ترسيخ الجانب العملي من خلال الإجابة على فقرات الاستبانة على نحو جدي خالي من التذبذب، إذ بين 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 (١٠-٥) بلغت نسبتهم، أما الأفراد الذين لديهم خدمة من (١٥-١٠) 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 والدرأية بالعمل. ويوضح الجدول ١ بأن غالبية الأفراد المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (٣٥-٢٥) سنة، إذ بلغت نسبتهم

- (٥٦%)، فيما بلغت النسبة المئوية للأفراد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٥-٤٥%) التي تحوز على المرتبة الثانية من حيث معدل الأعمار العينة في البحث.
- عدد الدورات التي تم الاشتراك بها:** تقدم نسبة اشتراك العاملين في دورات بواقع دورتين على بقية النسب، حيث بلغت (٧%) وتأتي بقية النسب بعدها وتتفاوت.
  - التحصيل الدراسي:** يُعد التحصيل الدراسي أحد المؤشرات البالغة الأهمية في مجال الاختيار لشغل الوظائف التي تتعكس على نحو كبير على أسلوب التعامل مع استمراره 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 (٧%)، بينما بلغت النسبة المئوية لحاملي شهادة البكالوريوس (٤٢%)، فيما شكلت نسبة حاملي الشهادات العليا الماجستير (١٠%).
  - الجنس:** يتضح من الجدول ١ أن الأفراد المبحوثين يتوزعون على نحو متوازن نسبياً بين الذكور وإناث، وهذا يعود إلى طبيعة مجتمع الدراسة الذي يتطلب بها العمل لكلا الجنسين، إذ يلاحظ أن نسبة الذكور هي (٤٢%) وإناث (٣٣%).

اتفق (٥٦%) من المبحوثين على أن أغلب البرامج التدريبية يتم تطبيقها داخل الكلية، ويعزز ذلك الوسط الحسابي والانحراف المعياري لـ  $X_1$  وعلى التوالي (٤٤، ٤٣، ٣٤) و(١٨، ١١، ١٠) ويشير (٥٣,٣%) من الأفراد المبحوثين إلى أن كلية وإدارتها توفر الميزانية الكافية للتدريب على تطبيق الإدارة الإلكترونية، ويدعم ذلك لـ  $X_2$  الوسط الحسابي البالغ (٤١، ٤٣، ٣٤) والانحراف المعياري البالغ (١٨، ١١)، ويؤكد (٢٠%) من المبحوثين أن التدريب خارج القطر يحمل مميزات يجعل الجميع يفضلنه على التدريب داخل القطر بوسط حسابي وانحراف معياري لـ  $X_3$  (٣٧، ٣٢، ٢٠). ويرى (٥٣,٣%) من أفراد العينة أن عمادة الكلية تهتم بتدريب الملوكات القيادية في الكلية، وبلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي لـ  $X_4$  هي (٣٣، ٣٣، 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  $X_5$  (٢٠، ٩٠، ١١) ويمكن ملاحظة هذا بالجدول الآتي:

## الجدول ٢

### التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات نشاط التدريب

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

تفعيل دور التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية ..

[٢٠]

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

المصدر: من إعداد الباحثة.

### ثالثاً. وصف محتوى التدريب وتشخيصه

أشار (٥٠,٧) من المبحوثين إلى إن الترشيحات للبرامج التربوية تكون بواسطة الرئيس المباشر، ويعزز هذا الوسط الحسابي والانحراف المعياري لـ  $X_6$  وعلى التوالي (١,٢٣)(٣,٤) في حين يؤكّد (٣٠,٧%) من الإفراد عينة البحث أن يتم أخذ رأي المتدرّبين للبرامج التربوية التي يرغبون المشاركة بها بوسط حسابي لـ  $X_7$  بلغ (٢,٨٥) وانحراف من معياري (١,١٥)، ورأى (٥٦%) من المبحوثين أن  $X_8$  يؤكّد على قيام إدارة متخصصة أو قسم متخصص بإدارة البرامج التربوية وجمع البيانات عن الاحتياجات التربوية 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 التربوية 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	مقدار الإجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة											
				لا اتفق بشدة			لا اتفق			غير متأكد			اتفق تماماً		
				%	ت	%	%	ت	%	%	ت	%	%	ت	%
هل الترشيح للبرامج التدريبية يكون بواسطة الرئيس المباشر في العمل	١,٢٣	٣,٤	١٤,٧	١١	١٣,٣	١٠	٢١,٣	١٦	٢٦,٧	٢٠	٢٤	١٨	١٨	١٨	١٨
هل يتمأخذ رأي المتربيين للبرامج التدريبية التي يرغبون المشاركة بها	١,١٥	٢,٨٥	٨	٦	٤٠	٣٠	٢١,٣	١٦	٢٠	١٥	١٠,٧	٨	٨	٨	٨
هل يقوم فريق متخصص بإدارة البرامج التدريبية وجمع البيانات عن الاحتياجات التدريبية	١,١٠	٣,٦	٥,٣	٤	١٣,٣	١٠	٢٥,٣	١٩	٢٦,٧	٢٠	٢٩,٣	٢٢	٢٢	٢٢	٢٢
هل يتم اللجوء إلى تحليل الوظائف عند تحديد الاحتياجات التدريبية	١,١٩	٣,٠٥	١٢	٩	٢٢,٧	١٧	٢٢,٧	١٧	٣٣,٣	٢٥	٩,٣	٧	٧	٧	٧
المعدل			١٠		٢٢,٣		٢٢,٦		٢٦,٦		١٨,٣				

المصدر: من إعداد الباحثة

#### رابعاً- وصف العمل بالإدارة الإلكترونية وتشخيصه

يشير (٤٠%) من المبحوثين على انه يتم تهيئه العاملين نفسياً ومعنوياً لتسهيل تطبيق الإدارة الإلكترونية، ويعزز هذا الوسط الحسابي والانحراف المعياري لـ X<sub>10</sub> وعلى التوالي (٣,٩٧) (١,٣٠). ويؤكد (٣٩,٩%) من أفراد عينة البحث أنه يتم تنمية أساليب التدريب على تطبيق الإدارة الإلكترونية بين التدريب العملي والنظري ولـ X<sub>11</sub> وسط حسابي وانحراف معياري بيلغان (٣,٠١). ويرى (١٤,٦) من المبحوثين أن تنفيذ العمل يتم في شؤون الأفراد باستخدام برامجيات خاصة، ويدعم هذا الوسط الحسابي والانحراف المعياري لـ X<sub>12</sub> ، وبلغا على التوالي (٢,٩٤) (٠,٧٨). أما (١٧,٤%) من المبحوثين فيؤكدون أن الكلية تستخدم برنامج وأساليب إلكترونية في العمل الوحدة المالية والمخازن وبوسط حسابي لـ X<sub>13</sub> (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<sub>14</sub> 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<sub>15</sub> بلغ (٤٤%) (٣,٤٤). ورأى (٢٨,٠%) من المبحوثين أن تنظيم شعبة شؤون الطلبة عملها بالبرامج الخاصة بملفات الطلبة والوثائق وبالدرجات وبوسط حسابي وانحراف معياري لـ X<sub>16</sub> بلغ (٩٣%) (٢,٩٣) على التوالي، ينظر الجدول ٤.

#### الجدول ٤

#### التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات العمل بالمديرية الإلكترونية

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

المصدر: من إعداد الباحثة.

خامساً- تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة يتطلب تحليل الدراسة ضرورة اختبار فرضياتها الرئيسية والفرعية، وتناول هذه الفقرة من البحث اختبار فرضيات الدراسة وهي:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** هناك علاقة ارتباط معنوية بين التدريب والإدارة الإلكترونية، ويترعرع 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**

تطبيق الإدارة الإلكترونية	المتغير المعتمد	المتغيرات المستقلة
٠,٧٢٦*		التدريب ١ (نشاط التدريب)
٠,٦٧٤*		التدريب ٢ (محتوى التدريب)
٠,٧٦١*		المؤشر الكلي: التدريب

\* $P \leq 0.05$  N = 75 N.S= not significant

المصدر: من إعداد الباحثة.

وللحصول من الفرضية الرئيسية (هناك علاقة ارتباط معنوية بين التدريب والإدارة الإلكترونية) يشير الجدول ٥ إلى أن العلاقة معنوية ومحضة، إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٧٦١) عند مستوى (٠,٠٥) وللحصول 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 فإن الجدول ٥ يؤكد أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين التدرب 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 الرئيسية 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(١) 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

P-value	F المحسوبة	R <sup>2</sup>	التدريب		المتغير المستقل المتغير المعتمد
			$\beta_1$	$\beta_0$	
.,.,.,.	١٠٠,١٦	.٠,٥٧٨	.٠,٨٨٦ (١٠,٠١)*	.٠,٣٤٥ N.S(١,٣٧)	تطبيق الإدارة الإلكترونية

\*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<sup>2</sup> (٠,٥٢٧)، ومن خلال متابعة معاملات B واختبار (t) تبين أن قيمة t المحسوبة 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

P-value	F المحسوبة	R <sup>2</sup>	التدريب ١		المتغير المستقل المتغير المعتمد
			$\beta_1$	$\beta_0$	
.,.,.,.	٨١,٤٨	.٠,٥٢٧	.٠,٧٨٠ (٩,٠٣)*	.٠,٦٨١ (٢,٧٩)*	تطبيق الإدارة الإلكترونية

\*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<sup>2</sup> (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

P-value	F المحسوبة	R <sup>2</sup>	التدريب ٢		المتغير المستقل المتغير المعتمد
			$\beta_1$	$\beta_0$	
.,.,.,.	٦٠,٩٠	.٠,٤٥٥	.٠,٧٢٨ (٧,٨٠)*	.٠,٧٢٩ (٢,٦٥)*	تطبيق الإدارة الإلكترونية

\*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 ومحوى 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

P-value	F المحسوبة	$R^2$	التدريب			المتغير المستقل	المتغير المعتمد
			$\beta_2$	$\beta_1$	$\beta_0$		
٠,٠٠٠	٨١,٤٨	٠,٥٢٧	٠,٣٤٨ (٢,٩٨)*	٠,٥٣٦ (٤,٦٢)*	٠,٣٥٦ N.S(١٦٨)	تطبيق الإدارة الإلكترونية	

\* $P \leq 0.05$

N= 75

N.S= not significant

D.f= (2.72)

(\*) تشير إلى قيم (t) المحسوبة

المصدر: من إعداد الباحثة.

#### سابعاً- اختبار تباين تأثير المتغيرات المستقلة

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

#### الجدول ١٠

#### نتائج تحليل الانحدار المترادج لبيان تأثير متغيرات التدريب في تطبيق الإدارة الإلكترونية

المرحلة	المتغيرات الدالة للنموذج	القدرة التفسيرية للنموذج $R^2$
المرحلة الأولى	التدريب	٠٥٢,٧٤
المرحلة الثانية	نشاط ومحوى التدريب	٠٥٧,٩٤

المصدر: من إعداد الباحثة.

يُلاحظ من الجدول ١٠ يظهر نتائج تحليل الانحدار المترادج 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 محوى التدريب بوصفه متغيراً مساهماً في إحداث التغيرات في أعمال الإدارة الإلكترونية أي ان نسبة المساهمة لنشاط التدريب ومحواه 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 وبالاخص في فيما يخص أرشفة معلومات ووثائق الطلبة وكذلك المخازن، إذ لا زالت تتبع أساليب قديمة في تخزين وتوثيق معلوماتها.

#### بـ. 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 قابلities 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 الأفراد نفسياً للبني والتتحول نحو العمل الإلكتروني والقضاء على فكرة أن تبني الإدارة الإلكترونية هو استغناء عن العنصر البشري وتعزيز فكرة أنها أداة تتمكن المنظمات من خلالها من تقليص الوقت والجهد.

٦. شمول المؤسسات التعليمية بالكامل بالتدريب والتتحول نحو الإدارة الإلكترونية وعدم اقتصر العملية على جزء محدد منها.

٧. تبني دراسات أخرى لموضوعات تطبيق الإدارة الإلكترونية والعمل على تعزيزها والبحث عليها للوصول إلى نقطة تحول فيها مؤسساتنا التعليمية إلى مؤسسات تعمل بالأساليب الإلكترونية لتحقيق السرعة في إنجاز أعمالها بما يجعلها مواكبة للجامعات والكليات العالمية.

#### المصادر

##### أولاًـ 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 ، صحيفـة الرياض اليومـية، 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 عبد الله، ٢٠٠٩ ، التدريب إدارة لتعزيز الأداء المنظمي دراسة لأراء 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. ديسير، 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. رباعة، علي محمد ، ٢٠٠٣ ، إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية ، ط ١ دار صفاء للنشر والتوزيع وعمان الأردن
١١. زوهار، فيصل، ٢٠٠٨، الإدارة الإلكترونية الحوار المتمدن، العدد ٢٢١٨ www . face book. Com .
١٢. سndي، حسين ، ٢٠٠٢ ، الإدارة الإلكترونية، دار رسان للطباعة والنشر، دمشق، سوريا.
١٣. داؤود، أسماء حازم، ٢٠١٠ ، الدبلوم العالي التخصصي في إدارة الأعمال كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل .
١٤. عسكل، 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. كفو، زينة متير داؤود، ٢٠٠٩ ، نموذج مقترن للتربية 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.

#### ثانيًّاً المصادر باللغة الانكليزية

1. Bernadine ,h. hams, 2003, “ Human resource management : an experimental approach” 3<sup>rd</sup> ed Mc Graw-hill , Boston.
2. Bernadine ,h. hams, 2004, “ Human resource management ” 7<sup>th</sup> ed –mc graw hill co.,Inc.
3. Beard well and Holden, Len, 2001 human resources management a contemporary approach ,3<sup>rd</sup> ed , prentice – hall , Inc., use.
4. Byars,Lloyd L. Rue Leslie, 2004, “ Human resource management ”7<sup>th</sup> ed –mc graw hill co .,Inc.
5. Dessler , Gary ,2001, “ Human resource management ” 7<sup>th</sup> 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.