

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

خلاصة البحث:

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: الأول: الاحتياجات التدريبية (38) عبارة في أربعة مجالات، والثاني: (16) عبارة في مجال واحد تم تطبيقها على عينة طبقية عشوائية بلغ عددهم (301) أستاذاً ذكراً وإناثاً، حيث كشفت النتائج الآتي: حصل عموم محور الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر العينة على متوسط كلي (3.49 من 5) بتقدير احتياجات عالية، وعلى مستوى المجالات الأربعة: حصلت الاحتياجات في مجال الرقابة الإلكترونية على أعلى متوسط (3.56)، يليها الاحتياجات في مجال التوجيه والإشراف بمتوسط (3.48) وثالثاً التنظيم الإلكتروني بمتوسط (3.47) وأخيراً التخطيط الإلكتروني بمتوسط (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 الدلالة (0.05) بين متوسطات إجابات العينة تعزى للمتغيرات (سنوات الخبرة، والرتبة العلمية، وعدد الدورات التدريبية) سواء على مستوى الأداة ككل أو المجالات الفرعية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) تعزى لمتغير (المسعى الوظيفي: على مستوى المجالات الخمسة والمستوى الكلي للأداة، ولصالح العمداء، وتبعاً لمتغير النوع الاجتماعي) في جميع المجالات والمستوى الكلي ولصالح الذكور، وتبعاً لمتغير (تخصص الكلية) في مجال التنظيم الإلكتروني فقط، وكانت الفروق لصالح الكليات التطبيقية. وفي ضوء النتائج قدمت الباحثة جملة من التوصيات أبرزها: بناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية، توفير 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.

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: || nasiraalariki@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

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 descriptive the descriptive survey analytic method. and used closed resolution as a tool to collect data and information that are necessary to the research which consists (53) paragraphs that divided into two main axes: the first one is training needs comprised of (38) paragraph and four fields, and the second one, its total paragraphs are (16) in one field. The community of the research comprised of (Deans and Vice- Deans of Colleges Academic Departments Heads, teaching staff at the level of Professor,) in the faculties of Sana'a University, which totaled 1201 professors. 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 with an average (3,48) ,and thirdly, e- regulation with an average (3,47) , finally, e- planning with an average (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, the most prominent are: build a training programmer to the scientific departments' heads in Sana'a University's colleges in electronic management subject by taking advantage from the results of this research, provide requirement to hire e- management in colleges. - diversify sources of funding to meet application requirements of e- management in Sana'a University currently and expand it in the future.

Keywords: training needs - scientific departments - electronic management.

مقدمة البحث:

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 وعبدى، 2015، 24).

وينظر للإدارة الإلكترونية كممكن مهم للارتقاء بالأداء في الجامعات، إذ تعد 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 والإتقان 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)، وتشكل الأقسام الأكاديمية الوحدة التنظيمية الأساسية في المؤسسات الجامعية؛ إذ يقع على عاتقها الدور الأكبر في تحقيق أهداف الجامعات المتمثلة في نشر المعرفة وتنميتها عن طريق البحث وتطبيقها في خدمة المجتمع، ويمثل القسم الأكاديمي بالجامعة الأساس الذي تنطلق منه أغلب الإجراءات الإدارية والأكاديمية التي تتم داخل الجامعة. ويعد التدريب عصب عملية التنمية البشرية والإدارية، خاصة إذا استشعرنا التحديات التي سوف تواجه المنظمات في هذا القرن، لذلك لابد أن تكتسب القيادات الإدارية المهارات الإيجابية والفعالة اللازمة لمواكبة هذه التغيرات والتحديات المتوقعة، ولهذا فإن التدريب هو بمثابة التجربة الحقيقية التي تساهم بقوة في المشاركة لإعداد القيادات الناجحة والقادرة على إدارة التغيير والابتكار (عليوة، 2002، 4). 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 إثراء وتجديد 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) (الدهشان- 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 الأكحلي (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 وتحديدتها يمثل البداية والأساس الذي يركز عليه التدريب السليم، وسوف يساهم في تكوين صورة أكثر وضوحاً لتدريبهم وتحسين أدائهم الوظيفي، ثم بعد ذلك تليبيتها وتنميتها باستمرار 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- هل توجد 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- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (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 الحالي في كونه أحد البحوث التي تهتم بدراسة الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء في ضوء الإدارة الإلكترونية، وتنبتق هذه الأهمية من أهمية الدور الذي يقوم به القسم العلمي باعتباره حجر الزاوية في الإدارة الأكاديمية وتحسين وتحقيق وظائف الجامعة، لذا فإن التعرف على الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في ضوء الإدارة الإلكترونية سيفيد في تقديم معلومات مهمة لتقدير هذه الاحتياجات، وبيان واقع أداء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة صنعاء من أجل إعداد وتقديم البرامج التدريبية اللازمة في استخدام وتوظيف التقنيات الحديثة في الوظائف الإدارية.

- إفادة 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 لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء 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 في كليات جامعة صنعاء، وأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية والكليات التطبيقية.
- **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 تغييرات معاصرة أو نواحي تطويرية" (الطعاني، 2007، 30).
- **وتعرف الباحثة 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:

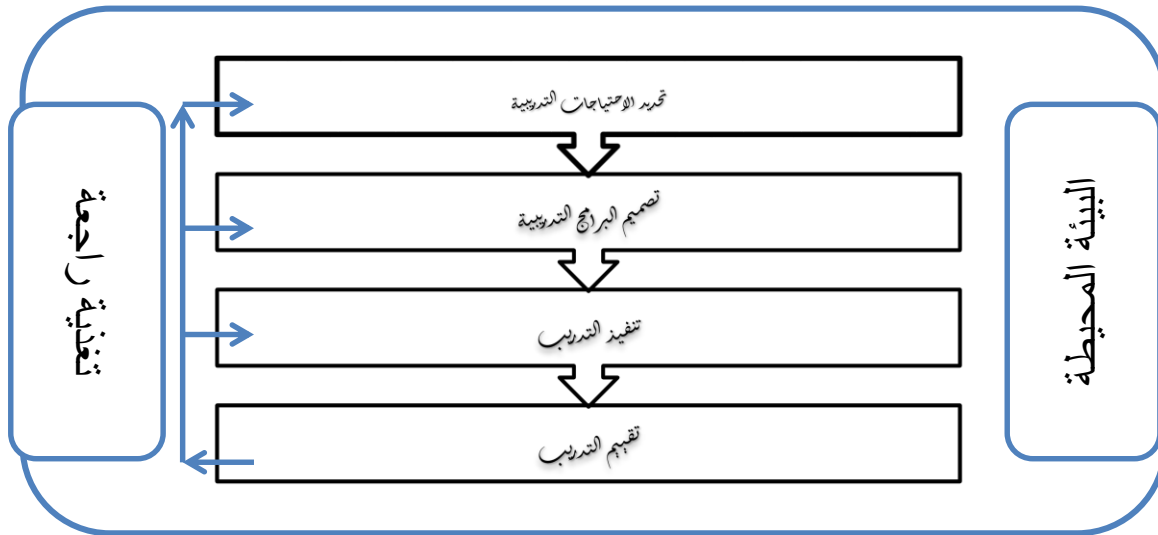
إن الاهتمام بالموارد البشري في المنظمات المعاصرة لم يعد يصدر عن اتجاه إنساني بمفهوم الداعين إلى ما يسمى بالعلاقات الإنسانية، ولكن الاهتمام يصدر الآن عن اقتناع علمي بالدور الرائد الذي يقوم به المورد البشري في صنع التقدم وتحقيق الإنجازات العلمية والتقنية والإنتاجية التي غيرت ملامح الحياة جميعاً، فالمورد 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، وأخيرا تقييم نتائج التدريب لمعرفة درجة مقابلتها للاحتياجات الفعلية للتدريب (الحلحي، 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 وفعاليتها العمل، وكذلك ملاحقة الأحداث التكنولوجية الجارية في العالم، والحصول على نصيب مناسب، وتحقيق مركز تنافسي متقدم يضمن 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 بلازمان: 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 عاصرياً 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 للتميز 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 والتوجيهات 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 والحمدي، 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 تعزي 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 تعزي 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:

اتبع 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 (8) عدد العمداء ونوابهم ورؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة

صنعاء التطبيقية والإنسانية

م	الكلية	العمداء ونوابهم	رؤساء الأقسام	أعضاء هيئة التدريس	نوع الكلية
1	التجارة	4	5	77	إنسانية
2	الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	3	4	21	تطبيقية
3	الشرعية 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	الأداب	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	البيترول 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.

عينه البحث Sample of the research

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

جدول (2) توزيع أفراد عينه البحث حسب المسمى الوظيفي

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

				.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

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

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.10)

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

جدول (5) معامل الثبات حسب اختبار ألفا كرونباخ

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

يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ألفا كرونباخ للمجالات تراوحت بين (0.94) و(0.96)، للمحور الأول، والمحور الثاني (0.99). وهي نسبة عالية لثبات الاستبانة، وتتوافر 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 الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدلالة اللفظية
2	القدرة على النسخ الاحتياطي للبيانات والمعلومات الإلكترونية في أماكن أمنة	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
	المجال الأول: الاحتياجات التدريبية في مجال 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 (3.41، 3.67)، وتراوح الانحراف المعياري ما بين (1.13، 1.24). لذلك كان تقدير الاحتياج أعلى لتحقيق المعرفة والتمكن من ذلك كحاجة تدريبية.

المجال الثاني- الاحتياجات التدريبية في مجال 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 الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدلالة اللفظية
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 من خلال البحث في مصادر معلومات 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
	المجال الثاني: الاحتياجات التدريبية في مجال 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 (3.44، 3.52)، وتراوح الانحراف المعياري ما بين (1.20، 1.25) 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 التدريبية في مجال 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 الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدلالة اللفظية
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

المجال الثالث: الاحتياجات التدريبية في مجال 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 التدريبية في مجال التخطيط الإلكتروني.

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

الاحتياجات التدريبية في التخطيط الإلكتروني

م	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدلالة اللفظية
1	الرغبة في مسيرة 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 بدلاً 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 التكنولوجيا في إنجاز 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
	المجال الرابع: الاحتياجات التدريبية في مجال 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 (3.42-3.98)، 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 وفعالية، وكذلك هناك رغبة عالية في التوجه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية باعتبارها أسلوباً إدارياً عصرياً لتحديث الوظائف الإدارية.

● نتيجة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (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 – ونوع 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	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	قيمة الدلالة	الدلالة اللفظية
المجال الأول: الاحتياجات في مجال التخطيط الإلكتروني	تطبيقية	109	3.60	0.69	1.80	299	0.07	غير دال
	إنسانية	192	3.39	1.07				
المجال الثاني: الاحتياجات في التنظيم الإلكتروني	تطبيقية	109	3.61	0.73	2.09	299	0.04	دال
	إنسانية	192	3.39	1.00				
المجال الثالث: الاحتياجات في مجال والإشراف الإلكتروني	تطبيقية	109	3.57	0.96	1.22	299	0.22	غير دال
	إنسانية	192	3.42	1.05				
المجال الرابع: الاحتياجات في الرقابة الإلكتروني	تطبيقية	109	3.66	1.07	1.18	299	0.24	غير دال
	إنسانية	192	3.50	1.12				
المحور الأول كاملاً	تطبيقية	109	3.61	0.76	1.68	299	0.09	غير دال
	إنسانية	192	3.42	1.00				
المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف الإدارة الإلكترونية في الكليات.	تطبيقية	109	3.72	1.14	0.16	299	0.88	غير دال
	إنسانية	192	3.70	1.24				

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 – 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)

المجالات والمحاور	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	قيمة الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول: التخطيط الإلكتروني	ذكر	237	3.56	0.91	3.24	299	0.00	دال
	أنثى	64	3.13	1.05				

ذكر	237	3.55	0.88	2.94	299	0.00	دال	الثاني: التنظيم الإلكتروني
أنثى	64	3.17	0.99	2.99	299	0.00	دال	الثالث: التوجيه والإشراف الإلكتروني
ذكر	237	3.66	1.05	3.08	299	0.00	دال	الرابع: الرقابة الإلكتروني
أنثى	64	3.18	1.21	3.33	299	0.00	دال	المحور الأول ككل
ذكر	237	3.58	0.88	2.45	299	0.02	دال	المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات.
أنثى	64	3.38	1.26	1.17	299	0.02	دال	

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 مقارنة 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: مجال 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: مجال 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 كاملاً.	بين المجموعات	15.90	3.00	5.30	6.61	0.00	دال
	داخل المجموعات	238.08	297.00	0.80			

				300.00	253.97	الإجمالي	
دال	0.00	5.72	7.87	3.00	23.60	بين المجموعات	المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات
			1.38	297.00	408.55	داخل المجموعات	
				300.00	432.16	الإجمالي	

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	*.126263	.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	*.122626	.003	دال
الثالث: التوجيه والإشراف الإلكتروني	عضو هيئة التدريس	3.5716	رئيس قسم	3.2577	*.31388	.018	دال
	عضو هيئة التدريس	3.5716	نائباً للعميد	2.5400	*.103157	.001	دال
	رئيس قسم	3.2577	نائباً للعميد	2.5400	*.71769	.032	دال
	عميد	4.2444	هيئة تدريس	3.5716	*.67288	.047	دال
	عميد	4.2444	رئيس قسم	3.2577	*.98675	.005	دال
	عميد	4.2444	نائباً للعميد	2.5400	*.170444	.000	دال
الرابع: مجال الرقابة الإلكترونية	عضو هيئة التدريس	3.6716	رئيس قسم	3.3077	*.36388	.011	دال
	عضو هيئة التدريس	3.6716	نائباً للعميد	2.4200	*.125157	.000	دال
	رئيس قسم	3.3077	نائباً للعميد	2.4200	*.88769	.014	دال
	عميد	4.3333	رئيس قسم	3.3077	*.102564	.007	دال
	عميد	4.3333	نائباً للعميد	2.4200	*.191333	.000	دال
المحور الأول.	عضو هيئة التدريس	3.577607	رئيس قسم	3.291696	*.2859111	.017	دال
	عضو هيئة التدريس	3.577607	نائباً للعميد	2.658182	*.9194251	.002	دال
	رئيس قسم	3.291696	نائباً للعميد	2.658182	*.6335140	.036	دال
	عميد	4.184848	هيئة التدريس	3.577607	*.6072415	.047	دال

عميد	4.184848	رئيس قسم	3.291696	*.8931527	.005	دال
عميد	4.184848	نائبا للعميد	2.658182	*.15266667	.000	دال
عضو هيئة التدريس	3.8474	رئيس قسم	3.4255	*.42195	.007	دال
عضو هيئة التدريس	3.8474	نائبا للعميد	2.6125	*.123493	.001	دال
رئيس قسم	3.4255	نائبا للعميد	2.6125	*.81298	.040	دال
عميد	4.1042	نائبا للعميد	2.6125	*.149167	.006	دال
المحور الثاني: متطلبات تلبية الاحتياجات						

يتضح من الجدول (16) الآتي:

1- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمجال الاحتياجات التدريبية في (التخطيط – التنظيم – التوجيه والإشراف الإلكتروني – الرقابة الإلكترونية) عند مستوى دلالة (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 وفعالية 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	F قيمة	قيمة الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول: التخطيط الإلكتروني	بين المجموعات	1.65	2.00	0.82	0.90	0.41	غير دال
	داخل المجموعات	271.75	298.00	0.91			
	الإجمالي	273.40	300.00				
الثاني: الاحتياجات في التنظيم	بين المجموعات	2.64	2.00	1.32	1.59	0.21	غير دال
	داخل المجموعات	247.67	298.00	0.83			
	الإجمالي	250.31	300.00				
الثالث: الاحتياجات في مجال التوجيه والإشراف	بين المجموعات	3.31	2.00	1.66	1.60	0.20	غير دال
	داخل المجموعات	308.98	298.00	1.04			
	الإجمالي	312.29	300.00				
	بين المجموعات	1.83	2.00	0.91	0.75	0.47	غير دال

			1.21	298.00	361.86	داخل المجموعات	الرابع: الاحتياجات في مجال الرقابة
				300.00	363.68	الإجمالي	
غير دال	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	
غير دال	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 دلالة (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 الدلالة	الدلالة اللفظية
الأول: الاحتياجات في التخطيط الإلكتروني	بين المجموعات	4.04	2.00	2.02	2.23	0.11	غير دال
	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	غير دال
	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	غير دال
	داخل المجموعات	310.21	298.00	1.04			
	الإجمالي	312.29	300.00				
الرابع: الاحتياجات في الرقابة	بين المجموعات	10.09	2.00	5.05	2.25	0.15	غير دال
	داخل المجموعات	353.59	298.00	1.19			
	الإجمالي	363.68	300.00				
المحور الأول كاملاً	بين المجموعات	3.77	2.00	1.89	2.25	0.11	غير دال
	داخل المجموعات	250.20	298.00	0.84			
	الإجمالي	253.97	300.00				

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 دلالة (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	الترتيب	الدلالة اللفظية
8	إنشاء الكلية بربداً إلكترونياً خاصاً بها	3.84	1.23	1	عالية
10	تو افر أحدث برامج مكافحة الفيروسات	3.77	1.32	2	عالية
15	تو افر مصدر احتياطي للكهرباء لتفادي أي مشكلة في حال انقطاع التيار الكهربائي	3.77	1.38	3	عالية
1	تو افر 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	تو افر 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	تو افر 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	تو افر التقنيات اللازمة لمشاركة الكلية في منتديات الحوار والندوات الإلكترونية.	3.60	1.28	15	عالية
3	تو افر خوادم احتياطية لاستعادة البيانات في حال تلفها أو تعطل 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 تلبية الاحتياجات التدريبية لضمان نجاح التدريب 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، 2017) 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 توصي الباحثة وتقدم 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 اليمنية 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:

- 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 .
- أبو النصر، مدحت محمد. (2009). إدارة العملية التدريبية. مصر، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.- الأنصاري، عيسى محمد (2005). المهام الوظيفية لرئيس القسم ومعايير اختياره من وجهة نظر أعضاء التدريس. مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر. ع 128، ج 3.
- الأغبري، بدر سعيد (2010). نظام التعليم المقارن في اليمن وبعض الدول المتقدمة والنامية.(ط1)، صنعاء، اليمن: مؤسسة أبرار.
- الأكحلي، عبد الكريم سعيد حزام (2018). تطوير الإدارة الجامعية بجامعة صنعاء في ضوء متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، جامعة صنعاء، صنعاء، اليمن.
- 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)
- البقي، محمد عبد الله (1429). الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

- توفيق، عبد الرحمن (2007). الإدارة الإلكترونية في الشؤون الإدارية. مصر، القاهرة: مركز الخبرات المهنية الإدارية بميك.
- جامعة صنعاء (1995). القرار الجمهوري بشأن الجامعات اليمنية رقم (17) لسنة 1995
- الحلحلي، صالح عبده محمد عامر (2017). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية بمحافظة عمران في ضوء الإدارة الإلكترونية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة صنعاء، اليمن.
- الدهشان، 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.
- رضوان، محمود عبد الفتاح (2014). إدارة الجودة الشاملة في التدريب. مصر، الجيزة: مركز الخبرات المهنية للإدارة – بميك.
- السكارنة، بلال خلف (2011). اتجاهات حديثة في التدريب. الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- سمير، محمد (2009). الإدارة الإلكترونية. ط 1، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الشرعة، عطا الله محمد (2014). إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق. الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الطعاني، حسن أحمد (2009). التدريب مفهومه وفعالياته. ط 1، الأردن، عمان: دار الشروق.
- عامر، طارق عبد الرؤوف (2007). الإدارة الإلكترونية – نماذج معاصرة. مصر، القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- 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
- عليوة، السيد (2001). تحديد الاحتياجات التدريبية. مصر، القاهرة: ابتراك للنشر والتوزيع.
- غنيم، أحمد محمد (2008). الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل. ط 2، مصر، المنصورة: المكتبة العصرية المنصورة.
- القانص، غالب، الحاوري، عبد الغني؛ والقدسي، أحمد؛ وغالب، عبد الواسع؛ والنور، عبد الله الطيب؛ والصباري، منصر؛ والصالح، حسن؛ وشملان، علي (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.
- كافي، مصطفى (2011). الإدارة الإلكترونية. ط 1، سوريا، دمشق: دار رسلان للنشر والتوزيع.
- النباهين، ريما ومريم، عبيدي (2015). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تطوير الأداء الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجليلي بونعام – خميس مليانة، الجزائر
- ياسين، أسعد غالب (2005). الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقها، الأردن، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- ياغي، محمد عبد الفتاح (1988) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في فعالية البرامج التدريبية، المجلة العربية للتدريب، ع3.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Abashar, Adnan Hammoud Yahya (2018). The role of electronic administration in improving job performance in private universities. A magister message that is not published. Andalus University of Technical Sciences, Sana'a, Yemen.
- Abu Al-Nasr, Medhat Muhammad. (2009). Managing the training process. Egypt, Cairo: Dar Al-Fajr for Publishing and Distribution. - Al-Ansari, Issa Mohamed (2005). The functional tasks of the department head and the criteria for his selection from the point of view of the teaching members. Journal of the College of Education. Al Azhar university. p. 128, c. 3.
- Al-Aghbari, Bader Saeed (2010). The comparative education system in Yemen and some developed and developing countries (1st floor), Sana'a, Yemen: Abrar Foundation.
- Al-Akhali, Abdul Karim Saeed Hizam (2018). The development of university administration at the University of Sana'a in light of the requirements of the application of electronic administration. A magister message that is not published. College of Commerce, Sana'a University, Sana'a, Yemen.
- Al-Baqmi, Muhammad Abdullah (1429). Training needs of administrative leaders. A magister message that is not published. Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah, Saudi Arabia.
- Al-Halali, Saleh Abdo Muhammad Amer (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.
- Burqaan, Ahmed; and Al-Mohammadi, Warda Ahmed (2014). Requirements for the application of electronic administration at the University of Hadhramaut from the point of view of its academic and administrative leaders. www Andalusian net
- Felck (2010): Using computers in Croatia national university divisions, Journal of research in higher education, 2(1), P 111- 169.
- Tawfiq, Abdul Rahman (2007). Electronic management in administrative affairs. Egypt, Cairo: MEC Professional Administrative Experience Center.