

## البحث السادس :

” الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم  
بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية ”

### المحاضر :

أ/ حصة بنت عبد الرحمن بن رشيد  
باحثة دكتوراه بكلية التربية جامعة الملك سعود  
المملكة العربية السعودية



## الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية

أ/حصة بنت عبد الرحمن بن رشيد

### • المستخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى: الكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد الدراسة حول أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، والتي يمكن أن تعزى إلى أي من متغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية). ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، وتطوير استبيان وزع إلكترونياً على مجتمع الدراسة المكون من (٦٠٢) إدارية من إداريات الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، وقد كان عدد الاستجابات (٧٤) استجابة تشكل نسبة ١٢ % من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض موافقات على أهمية الاحتياجات التدريبية في ضوء الإدارة الإلكترونية بدرجة عالية. أن أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض: تتمثل في التعامل مع شبكة الإنترنت. أن أقل الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، تتمثل في معرفة أساليب تشفير المعلومات. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) فأقل حول الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض وفقاً لاختلاف المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية. وبناءً على نتائج الدراسة تمت التوصية بما يلي: العمل على رفع كفاءة الإداريات على رأس العمل واختيار أفضل البرامج التدريبية في مهارات الإدارة الإلكترونية. ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمشكلات المتواجدة والتحديات الناشئة، حسب أهميتها بالنسبة للإداريات. وضع معايير لقياس أثر التدريب على الإداريات المتدربات. ربط تطوير المهارات المكتسبة بتقييم الأداء الوظيفي. استحداث برامج تدريبية مناسبة لاحتياجات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة.

الكلمات المفتاحية : الإدارة الإلكترونية، الاحتياجات التدريبية، التعليم.

### *The Training Needs of Female Administrative Staff in the General Administration of Education in Riyadh in the Light of Electronic Administration.*

Heshh Abdulrahman Bin Rsheed

#### Abstract:

The aim of this study is to detect the most important training needs of women administrators in management education in Riyadh in light of electronic Department, identify statistical significant differences between study responses on major training needs of administrators in management General of the Riyadh region, which can be attributed to any of the variables (qualification, number of years of service, the number of training programmes that have been enrolled in the service of electronic

administration). To achieve the research objectives have been using descriptive, develop a questionnaire that was distributed electronically to study society (602) administrative management public administration education in Riyadh, was the number of responses (74) response accounted for 12% of the study population, The study found the following results: the Physics Department Riyadh region endorsements on the importance of training needs in the light of electronic Department. The most important training needs of administrators in public administration for Riyadh region: dealing with the Internet. To lower training requirements for administrators of public administration for Riyadh region, is to learn information encryption methods. The lack of statistically significant differences at the level of statistical significance (0.05) and less about the training needs of administrators in public administration for Riyadh region according to the different educations, years of service, the number of training programmes that have been enrolled in the service management area Electronic. Based on the results of the study, it was recommended that: to raise the efficiency of administrators on the job and choose the best training programs in e-management skills. Need to identify training needs in accordance with existing problems and challenges, as important for administrators. Develop criteria for measuring the impact of training on teaching trainees. Link development.

**Keywords: E-Management, Training Needs, Education.**

#### • المقدمة :

أدت الثورة الهائلة في مجال تقنية المعلومات منذ أواخر القرن العشرين ومع بدايات القرن الحادي والعشرين، إلى ضرورة استخدام المؤسسات لأنماط إدارية حديثة لتواكب هذا التطور التكنولوجي، وبرز من بين هذه الأنماط ما يعرف بالإدارة الإلكترونية؛ التي مكنت الكثير من المؤسسات من معالجة وثائقها وعملياتها الإدارية بطريقة إلكترونية، أدت إلى انحسار المعاملات الورقية والتخلي عن أساليب الإدارة التقليدية لتحل محلها الإدارة الإلكترونية. وبذلك تزايدت الحاجة لإجراء تحولات شاملة في الأساليب والهيكل والتشريعات التي تقوم عليها الإدارة التقليدية، لإتاحة الفرصة لتطبيق الإدارة الإلكترونية والتي تتطلب بذل الجهد في تدريب العاملين، لمسايرة التغيرات السريعة والمتلاحقة في مختلف جوانبها، ولعل إتقان المتغيرات في مجال تقنية المعلومات الإدارية سوف يؤدي إلى الابتكار والإبداع في الأعمال، ومنه تحسن في الأداء الإداري والقدرة على سرعة الإنجاز، وهذا ما دفع بالحكومات إلى العمل باستثمارات كبيرة في إنشاء البنى التحتية الضرورية لتسهيل استخدام تقنية المعلومات الإدارية، والتحول نحو الإدارة الإلكترونية، التي أصبحت عنصراً أساسياً في كافة المؤسسات بمختلف أنواعها واختصاصاتها لكونها أداة مهمة في مواجهة التحديات الجديدة التي تفرضها الثورة المعلوماتية، مما يؤدي إلى زيادة حقيقية في كفاءة وفاعلية مؤسسات المجتمع. وقد نصت وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠ على ضرورة توسيع نطاق

الخدمات الإلكترونية المقدمة لتشمل خدمات أخرى مثل نظم المعلومات الجغرافية، والخدمات الصحية والتعليمية، وتحسين جودة الخدمات الإلكترونية المتوافرة حالياً عبر تيسير الإجراءات وتنويع قنوات التواصل وأدواته، ودعم استعمال التطبيقات الإلكترونية على مستوى الجهات الحكومية، ومنصة مشاركة البيانات، ونظام لإدارة الموارد البشرية، وتعزيز حوكمة الخدمات الإلكترونية على مستوى الحكومة. وحتى يتسنى لمؤسسات التعليم مواكبة التطورات الحديثة والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات، فإنه لا بد من التحول إلى أساليب إدارية حديثة تتسم بالدقة والمرونة في أن واحد على كافة المستويات الإدارية وذلك من خلال ميكنة الإدارة، وربط المهام الإدارية بشبكات الحاسب الآلي المحلية والعالمية، سعياً لتحقيق سرعة الإنجاز وجودة الأداء الإداري وبوجود هذا التسارع في مجال تقنية المعلومات الإدارية، بدأت الممارسات الإدارية القديمة في الإدارة في الزوال، مما اضطر أصحاب القرار إلى إحداث تغييرات جذرية في ادارتهم، وأصبح جهاز الحاسب الآلي، وشبكات الاتصالات لا غنى عنهما في أعمال الإدارة في مؤسسات المجتمع التعليمية وغير التعليمية، رغبة في تحقيق جودة المخرجات، وتوفير النفقات وسرعة الإنجاز، وشفافية التعاملات.

ويكاد ينقصد الإجماع على أن التحول نحو الإدارة الإلكترونية لا يمكن أن تتحقق بدون تأهيل العناصر البشرية التي تتعامل مع التقنية الإلكترونية، والتي تتطلب الاهتمام بالتدريب لتنمية وتطوير القدرات التقنية والكفاءة العلمية في مجال تقنية المعلومات والاتصالات لدى المديرين، من أجل مساعدتهم على الإلمام بما يحقق تطبيق الإدارة الإلكترونية والقدرة على التعامل معها بفاعلية. وهنا تأتي الحاجة الملحة لتدريب الإداريين على الاحتياجات التدريبية اللازمة للتعامل مع الإدارة الإلكترونية من خلال تقديم البرامج التدريبية، المنطلقة من احتياجاتهم التدريبية التي تتعلق بمهارات التعامل مع الحاسب الآلي والشبكات والتطبيقات والبرامج المتعلقة بالإدارة الإلكترونية، وكيفية تخزين واسترجاع المعلومات والبيانات، إلى جانب الاحتياجات المتعلقة بأمن المعلومات وسرية البيانات.

وانطلاقاً من أهمية دور الموارد البشرية في تطوير أداء المنظمة الكترونياً وكونها محوراً أساسياً للوصول إلى أهدافها، فمهما توافرت الموارد المادية والمالية والتكنولوجية والهياكل التنظيمية، فإنها تبقى خامات تحتاج لتوافر الإنسان الكفاء القادر على التعامل معها، بما يساهم في دعم الميزة التنافسية للمؤسسة. فلا بد من الاهتمام بالموارد البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، من خلال تقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمة والإعلان عن هذه الاحتياجات بما يحقق جذب العاملين من ذوي التخصصات المطلوبة والمنسجمة مع متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية، وإعداد خطة التدريب التي تهدف إلى تحسين كفاءة

المسؤولين عن أداء الأعمال الإلكترونية من خلال تزويدهم بالمعلومات وإكسابهم المهارات والاتجاهات الإيجابية المناسبة للعمل في الإدارة الإلكترونية، والاستفادة من خدماتها المختلفة، ولكي تتمكن وزارة التعليم من التحول إلى الإدارة الإلكترونية، فإنها بحاجة إلى جهود عالية في مجال تدريب الإداريين في الميدان على كيفية تحقيق مثل هذه المهمات، بحيث يصبح الإداريون قادرين على القيام بهذه المهام بجدارة لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض.

#### • مشكلة الدراسة :

أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في التعليم العام في الدول النامية ما زال يواجه بالكثير من الصعوبات والتحديات الناجمة عن عملية التغيير، والتي تحول دون الاستفادة من معطيات التكنولوجيا بالكفاءة التي تنشدها هذه الدول لتحقيق أهدافها والوصول إلى التنافسية العالمية، مما أوجد فجوة بين العاملين في إدارات التعليم واستخدام التقنية الحديثة، كما أدى إلى وجود تباين واضح في جهود الإدارات خلال تطبيقها للإدارة الإلكترونية، وقد يصل الأمر في بعض الأحيان إلى اجتهادات شخصية غير محمودة أثناء تطبيق الإدارة الإلكترونية.

ولقد أخذت الكثير من الدول بهذه التقنيات وعملت على إدخالها في مؤسساتها، والإعلان عن تطبيق الإدارة الإلكترونية وفق خطط مرسومة وأهداف محددة، وتواجه الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، احتياجات متنوعة في مهارات العمل الإداري في الإدارة الإلكترونية، مما يتطلب الاهتمام بتحديثها ومعرفة أولاهها بالتدريب والتطوير.

تتمحور مشكلة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية للإداريات بإدارة التعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية. وبناء على ما تقدم تتبلور إشكالية الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي: "ماهي الاحتياجات التدريبية للموظفات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية.

#### • أهداف الدراسة :

« الكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية.

« التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية تعزى للمتغيرات التالية (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية).

#### • أهمية الدراسة :

« أهمية نظرية: تحديد أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات للتحول نحو الإدارة الإلكترونية، تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من خلال الخلفية

النظرية لها المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء الإدارة الإلكترونية، بالإضافة إلى المساهمات المتوقعة لنتائجها والتي قد تضيف في تحسين أداء الإداريات وتنمية مهارتهن في ضوء الإدارة الإلكترونية.

« أهمية تطبيقية: تعتبر الاحتياجات التدريبية للإداريات، في التحول نحو الإدارة الإلكترونية أساساً علمياً تنطلق منه البرامج التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية.

« كما تنبع أهمية الدراسة التطبيقية العملية: كون البحث على حد علم الباحثة أول بحث في التعليم يكشف عن الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة لتعليم الرياض، في ضوء الإدارة الإلكترونية، لذا يتوقع الاستفادة من النتائج العملية له، بتصميم البرامج التدريبية الموائمة لهذه الاحتياجات.

#### • أسئلة الدراسة :

تتمثل في الأسئلة التالية:

« ما أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية؟»

« هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية تعزى للمتغيرات التالية (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية)؟

#### • حدود الدراسة :

وتتمثل هذه الحدود فيما يلي:

« حدود موضوعية: اقتصر البحث الحالي على تحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة للتحول للإدارة الإلكترونية لدى الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

« الحدود المكانية والزمنية: تقتصر عينة الدراسة على الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية. وذلك خلال الفترة الزمنية المتمثلة في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٧/١٤٣٨هـ

#### • مصطلحات الدراسة :

#### • الاحتياجات التدريبية:

المهارات اللازمة للإداريين في التحول نحو الإدارة الإلكترونية.

#### • الإداريات:

من تم توظيفهم بمسمى مساعد إداري، أو تعمل عمل إداري من غير شاغلات الوظائف التعليمية، بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض.

• الإدارة الإلكترونية:

قيام المؤسسة باستخدام الوسائل الإلكترونية في إجراء معاملاتها والتواصل مع عملائها أو المستفيدين من خدماتها، أو التواصل بين العاملين فيها والجهات الرقابية، وذلك بهدف تيسير إجراء وتنفيذ الأعمال الإدارية والرقابية عليها بما يتناسب مع التطور الحادث في مجال تكنولوجيا المعلومات.

• منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، وهو لا يقف عند حد جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة وإنما يعتمد كذلك إلى تحليل الظاهرة وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

• إجراءات الدراسة :

تشتمل على وصف مجتمع وعينة الدراسة، وحدودها، وبيان أساليب جمع البيانات مع عرض الأدوات الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات واستخراج النتائج.

• مجتمع وعينة الدراسة :

يشتمل مجتمع الدراسة جميع الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض والبالغ عددهم (٦٠٢) تم اختيار ما نسبته ١٢٪ بمعدل (٧٤) إدارية.

• أدوات جمع البيانات:

وتصنف في نوعين رئيسيين هما:

« أدوات جمع البيانات ذات العلاقة بالجانب النظري: وتتجسد في المصادر والمراجع الأجنبية والعربية، ومناقشة بعض النتائج والدراسات التي جرت في إطار متغيرات الدراسة.

« أدوات جمع البيانات المتعلقة بالجانب الميداني وتبلورت في الاستبيان.

• الإطار النظري :

• تمهيد :

تواجه المنظمات العديد من التغيرات التي أدت إلى ظهور مفاهيم جديدة في إدارة المنظمات التي تسعى إلى تحقيق هدف التنافسية، والبقاء، وذلك بتغيير أساليبها التقليدية التي لا تتناسب مع ما تواجهه من تحديات، وتبني مفاهيم إدارية حديثة تمكنها من تحقيق مستوى أعلى من الأداء.

ولعل استخدام هذه المنظمات لنظم معلومات ذات كفاءة وفعالية تُدار من قوى بشرية مؤهلة ومدربة على التعامل مع هذه النظم وملحقاتها، من شأنه أن يحقق لها أهدافها وينعكس إيجابيا على أدائها الإجمالي، (محمد

وموساوي، ٢٠٠٩). فالعنصر البشري في الإدارة الإلكترونية محورياً أساسياً للوصول إلى أهدافها، فمهما توافرت الموارد المادية والمالية والتكنولوجية والهيكل التنظيمية، فإنها تبقى خامات تحتاج لتوافر الموظف القادر على التعامل معها وتطويره في الجانب التقني خصوصاً، الذي يعد أحد جوانب التطوير التنظيمي في الأجهزة التعليمية الحكومية (باحاذق، البياعي، ٢٠١٥). ويتأتى ذلك من خلال تقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمة والإعلان عن هذه الاحتياجات بما يحقق جذب العاملين من ذوي التخصصات المطلوبة والمنسجمة مع متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية، وإعداد خطة التدريب التي تهدف إلى تحسين كفاءة المسؤولين عن أداء الأعمال الإلكترونية من خلال تزويدهم بالمعلومات وإكسابهم المهارات والاتجاهات الإيجابية المناسبة للعمل في ضوء الإدارة الإلكترونية والاستفادة من خدماتها المختلفة، لكي تتمكن وزارة التعليم من التحول إلى الإدارة الإلكترونية بنجاح، بما يساهم في دعم الميزة التنافسية لها.

#### • الحاجات التدريبية:

تعرف الحاجات التدريبية كما يراها ياغي، مجموعة التغيرات والتطورات المطلوبة أحدثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين، بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والإنتاج وبالتالي تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة (الزقروطي، ٢٠٠٩، ص ٢٣).

يقصد بالتدريب: الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية بمعارف معينة، وتحسين قدراتها، وتغيير سلوكياتها واتجاهاتها على نحو إيجابي وبناء ويتداخل التدريب النظري والعملي في معظم البرامج التدريبية إن لم يكن جميعها. وتُقيم جودة البرنامج التدريبي وفقاً لنواح عدة؛ منها مدى وضوح أهدافه، والشكل الذي تقدم به المادة العلمية، والوسائل والأجهزة المستخدمة في التدريب ومدى كفايتها وجاهزيتها للاستعمال. (الصاوي، ٢٠١٨، ص ٥). تظهر الحاجة إلى التدريب للعديد من الأسباب منها:

« عندما يكون مستوى الأداء لدى بعض الأفراد أقل من المطلوب، بسبب نقص في المعارف أو المهارات.

« تغيير توصيف الوظائف من حيث السلطات والمسؤوليات والمهام والمؤهلات والمهارات المطلوبة.

« تغيير ظروف أداء الوظائف أو الوسائل المستخدمة في تنفيذها، مثل إدخال الحاسب في الأعمال المكتبية بدلاً عن الأعمال الورقية.

« إحداث وظائف جديدة وأنشطة لم يمارسها العاملون في المنظمة سابقاً.

« تعيين أفراد جدد أو نقل، أو ترقية أفراد حاليين إلى وظائف تختلف عن وظائفهم الحالية (الزقروطي، ٢٠٠٩، ص ٢٣).

• أهمية تحديد الاحتياج التدريبي:

من خلال تنفيذ تحليل احتياجات التدريب ، يمكن للمؤسسات تحسين عملية تحديد الحاجة إلى التدريب وتقليل تأثير العوامل الاجتماعية على الترشيحات للتدريب ؛ مثل القرابة والصداقة .شيباني. (Shibani, 2017)

يعتمد تحديد التدريب المناسب لأفراد معينين من أجل فهم أفضل لاحتياجاتهم التدريبية وتقديم الحلول الحقيقية عادة على عدد معين من العوامل، منها:

◀ أسباب طلب التدريب .

◀ خلفية المتدربين المعرفية.

◀ شكل التدريب بما في ذلك العمق ، ومستوى الصعوبة وطبيعة التدريب المطلوب.

◀ الوقت المتاح للتدريب. (GOBLET, ٢٠١٧).

• مفهوم الإدارة الإلكترونية :

أن الإدارة الإلكترونية تتعدى بكثير مفهوم الميكنة الخاصة بإدارات العمل داخل المؤسسة، إلى مفهوم تكامل البيانات والمعلومات المختلفة والمتعددة واستخدام تلك البيانات والمعلومات في توجيه سياسة وإجراءات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أو الخارجية. وبذلك تشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز إلا إنها تتميز بقدرتها على تخليق المعرفة بصورة مستمرة وتطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تحقق تكامل الرؤية وهذا ما دفع الكثير من منظري الفكر الإداري المعاصر للنظر إليها على أنها إنجاز الوظائف الإدارية بكفاية وفعالية باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات لتحقيق أهداف المنظمة. ويتفق مع أنها “ منظومة الأعمال والأنشطة التي يتم تنفيذها إلكترونياً لإنجاز الأعمال باستخدام النظم والوسائل الإلكترونية عبر الشبكات ”وبذلك تعتبر الإدارة الإلكترونية هي استخدام الوسائل والتقنيات الإلكترونية بكل ما تقتضي الممارسة أو التنظيم أو، الإجراءات القائمة على الإمكانيات المتميزة، للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، من أجل تحقيق الأهداف .

أن الإدارة الإلكترونية تعني قدرة القطاعات المختلفة على توفير الخدمات للمواطنين وإنجاز المعاملات عبر شبكة الإنترنت بسرعة ودقة متناهيتين وبتكاليف ومجهود أقل (الصيرفي، ٢٠٠٧).

وهي استخدام لنتاج القدرة التقنية في تحسين مستويات أداء الأجهزة الإدارية ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تبادل المعلومات وتقديم الخدمات للمواطنين وقطاع الأعمال بسرعة عالية وتكلفة منخفضة، مع ضمان سرية

وأمن المعلومات المتناقلة، أما (يونس ٢٠١٥) فقد عرف الإدارة الإلكترونية المدرسية بأنها مجموع العمليات والتجهيزات الإدارية التي تسمح باستخدام الوسائل الإلكترونية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنفيذ الأعمال المدرسية بكفاءة عالية، مما يؤدي إلى تطوير التنظيم الإداري المدرسي وتحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين من الطلاب وأولياء الأمور في كافة عمليات الإدارة المدرسية.

#### • خصائص الإدارة الإلكترونية :

تعتبر الإدارة الإلكترونية نمطا من أنماط الإدارة التي كانت لها آثارها الواسعة على المنظمات المختلفة ومجالات عملها وخاصة عمليات تهيئة أو إصلاح البنية التنظيمية مما يعكس عمق التغيير الجذري الذي تحمله تطبيقات الإدارة الإلكترونية وهي بذلك تتميز بعدة خصائص منها ما أوردها (ياسين، ٢٠٠٥) فيما يلي :

◀ الانتقال من منظومة المعلومات المحوسبة المستقلة إلى منظومة المعلومات المحوسبة الشبكية، حيث تحولت نظم المعلومات المحوسبة التي كانت تعمل في صورة منظمات مستقلة إلى نُظم معلومات شبكية تستفيد من التقنيات المتقدمة في مجال شبكات الاتصالات والتبادل الإلكتروني للبيانات.

◀ العمل من خلال الشبكات، حيث تعمل الإدارة الإلكترونية من خلال ربط نظم المعلومات بتقنيات الاتصالات الحديثة مثل شبكة الإنترنت Intranet والإكسترانت. Extranet

ومن أبرز متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية كونها نظام متكامل من المكونات البشرية والتقنية والمعلوماتية والمالية والتشريعية والبيئية وغيرها وبالتالي يفرض تطبيقها توفير مجموعة من المتطلبات العديدة والمتكاملة التي تتيح لها الولوج إلى حيز التنفيذ العملي بكفاءة تمكنها من تحقيق الأهداف التي طبقت من أجلها من أهمها العناصر البشرية المؤهلة للتعامل مع هذه التقنيات، فحتاج الإدارة الإلكترونية إلى كوادر بشرية وقيادات إدارية واعية تساند التطوير والتغيير وتدعمه وتتعامل بكفاءة مع تكنولوجيا المعلومات، قادرة على الابتكار وإعادة هندسة الثقافة التنظيمية، وصنع المعرفة، والتجديد في الأساليب المتبعة في إدارة المنظمات إن توفر الكوادر البشرية القادرة على التعامل الإداري الإلكتروني يعد العنصر الأهم في التحول نحو الإدارة الإلكترونية، فهم يمثلون القيادات الرقمية والمديرين والمحللين للموارد المعرفية، ورأس المال الفكري ويتولون التخطيط الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية وتنفيذها والتغلب على مشكلاتها، فالإدارة الإلكترونية تتطلب مهارات خاصة في التعامل مع الحاسب، وطرق إدخال البيانات واسترجاعها وحفظها ونقلها وأرشفتها أوالتعامل مع برامج وأساليب حماية البيانات ومتابعتها، وطرق تنفيذ الرقابة الإلكترونية، ومما لا شك فيه أن توفير الكوادر البشرية المؤهلة وتدريبها

باستمرار وتنميتها في مجال تطبيقات الإدارة الإلكترونية، يُسهّل من مهمة القيادات العليا عند إعداد استراتيجيات تطبيق الإدارة الإلكترونية، وفي الرفع من مستوى الثقافة التقنية لدى العناصر البشرية سواء حديثي التعيين أو الموجودين سابقا على رأس العمل، مما يجعلهم يتقبلون فكرة هذه الإدارة في منظماتهم ويسهم بدرجة كبيرة في تقليل مقاومتهم للتغيير.

#### • معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية :

يعترض تطبيق الإدارة الإلكترونية بعض المعوقات التي ينبغي وضعها في الاعتبار عند التوجه نحو تطبيقها في نظام التعليم العام وتلخص أهمها في ضعف الثقافة الإلكترونية لدى العاملين، وعدم الثقة في الوسائل الإلكترونية إلى جانب العائق اللغوي المتمثل في أن معظم البرمجيات الإلكترونية تعتمد على اللغة الإنجليزية، والنقص في العنصر البشري من المبرمجين والفنيين، ومقاومة بعض المديرين ذوي الإمكانيات المحدودة للتحويل نحو الإدارة الإلكترونية، إلى جانب بعض المعوقات الأخرى، ويمكن تصنيف المعوقات المتعلقة بالكوادر البشرية والتي تواجه الإدارة التعليمية حال تطبيقها للإدارة الإلكترونية فيما يلي:

- « قلة حماس القيادات الإدارية العليا للأخذ بسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- « ضعف اهتمام الإداريين بتطبيقات الإدارة الإلكترونية.
- « غموض مفهوم الإدارة الإلكترونية لدى بعض القيادات الإدارية.
- « نقص الكوادر البشرية المؤهلة للتعامل مع العصر الرقمي بتطبيقاته وتعاملاته الإلكترونية داخل المدارس.
- « قلة المتخصصين في برمجيات الحاسب الآلي سواء أكان ذلك في مجال مهندسي الصيانة أو المبرمجين.
- « قلة خبرة الموظفين الذين لديهم الإلمام بالمهارات الأساسية لاستخدامات الحاسبات الآلية وشبكات الإنترنت.
- « قلة برامج التدريب وتنمية المهارات في مجال التقنية المتطورة.
- « ضعف مهارات اللغة الإنجليزية لدى بعض الموظفين.
- « تخوف العاملين من تأثير التقنية الحديثة على مصالحهم، وما قد يترتب عنه من تقليص العمالة وانخفاض الحوافز، والتشديد الرقابي.
- « تخوف الكثير من العاملين في الأجهزة الحكومية من التعاملات الإلكترونية تحسبا لتسرب أو ضياع المعلومات الشخصية.
- « عدم وفرة المخصصات المالية التي تحتاج إليها عمليات تدريب وتأهيل العناصر البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس.
- « ضعف الرواتب والحوافز المادية والمعنوية اللازمة لتشجيع العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية.

وللتغلب على هذه المعوقات فإن الأمر يتطلب الاهتمام بتدريب العناصر البشرية التي تتولى التحويل نحو الإدارة الإلكترونية، باعتبار أن ذلك يعد مدخلا

مهما من مداخل تطوير القوى البشرية من ناحية، ومحاولة الوفاء بمتطلبات تحقيق الإدارة الإلكترونية من ناحية ثانية، وهنا تكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للكوادر البشرية باعتبارهم المعنيين بالتحول نحو الإدارة الإلكترونية.

• **المهارات اللازم توافرها في الهيئة الإدارية الإلكترونية في الإدارة التعليمية :**

ينبغي على جميع أعضاء الهيئة الإدارية الذين يمثلون السلطة المسؤولة عن اتخاذ القرار في الإدارة الإلكترونية ، أن يمتلكوا الثقافة الإلكترونية حتى يتمكنوا من المشاركة الفاعلة في العمل الإداري الإلكتروني، وتتضمن الثقافة الإلكترونية مجموعة من المهارات التي ينبغي عليهم إتقانها ومنها:

◀ مهارة استخدام البريد الإلكتروني لتبادل الرسائل والوثائق والمعلومات والبيانات باستخدام الحاسب.

◀ مهارة استخدام نظام مجموعات الأخبار والتي تعمل على ربط مجموعة من الأشخاص سوياً من خلال قوائم مخصصة لتبادل وجهات النظر.

◀ توافر مهارة استخدام برامج المحادثة على الإنترنت والتي تساعد على التحدث مع الآخرين عبر مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة.

◀ توافر مهارة استخدام الشبكة العنكبوتية التي تمثل مركز المعلومات العالمية حيث يمكن من خلالها الحصول على معلومات نصية وسمعية ومرئية عن طريق التصفح الإلكتروني.

◀ مهارة استخدام تطبيقات الحاسب الآلي المختلفة مثل (معالج النصوص وقواعد البيانات، والجدول الإلكتروني، وبرامج الرسوم، والوسائط المتعددة).

◀ مهارة استخدام المساحات الضوئية والكاميرات الرقمية.

◀ مهارة القدرة على نقل الملفات الإلكترونية وإرسالها وتلقيها.

◀ امتلاك القدرة على استخدام محركات البحث الإلكترونية.

◀ مهارة التعامل مع شبكات الاتصال المحلية في تنفيذ المهام الإشرافية.

◀ توفر مهارة تركيب وصيانة الأجهزة الحاسوبية وملحقاتها وشبكات الاتصال.

• **أهمية التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية للتعليم :**

لا بد من الاهتمام بالموارد البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، من خلال تقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين والإعلان عن هذه الاحتياجات بما يحقق جذب العاملين من ذوي التخصصات المطلوبة والمنسجمة مع متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية أو إعداد خطة التدريب التي تهدف إلى تحسين كفاءة المسؤولين عن أداء الأعمال الإلكترونية من خلال تزويدهم بالمعلومات وإكسابهم المهارات والاتجاهات الإيجابية المناسبة للعمل في الإدارة الإلكترونية، والاستفادة من خدماتها المختلفة. أن الاحتياجات التدريبية تختلف وفقاً للخلفيات الأكاديمية الفردية والوظيفية المواصفات، ولا يمكن أن يكون حتى خبراء المعلوماتية الحيوية خبراء في جميع الأدوات والتقنيات. لكون، إصدارات البرامج

وقاعدة البيانات ، واجهات المستخدم الخاصة ، هي في حالة تغير مستمر وإجراء التحديثات والترقيات والتحسينات. (Global, 2017).

• **الاحتياجات التدريبية اللازمة لمن سيقودون التحول إلى الإدارة الإلكترونية :**

تم تصنيف هذه الاحتياجات إلى أربعة محاور هي (يونس، ٢٠١٥).

• **احتياجات تتعلق بمهارة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت:**

وتتضمن استخدام الحاسب الآلي والأجهزة الملحقة به وربطها، واستخدام شبكة الإنترنت، واستعمال البريد الإلكتروني في الأعمال الإدارية، وتنمية القدرة على استخدام البرامج الإدارية الرسمية، ومعرفة طرائق تحميل البرامج وتفعيلها على جهاز الحاسب الآلي، والتدريب على أساليب وقواعد البحث في قواعد المعلومات وشبكة الإنترنت، وأساليب التعامل مع نظم إدارة التعليم وكيفية الاستفادة من التطبيقات المتاحة في مجال الإدارة الإلكترونية.

• **احتياجات تتعلق بإدارة الشبكات والتعامل مع قواعد البيانات الإلكترونية:**

وتتضمن الاحتياجات اللازمة للتعامل مع البيانات والمعلومات الإلكترونية وطرق التعامل مع إدارة المعلومات الرقمية، وأساليب الاشتراك والاستفادة من قواعد البيانات المتاحة على شبكة الإنترنت، بالإضافة إلى كيفية التعامل مع قواعد البيانات وأنواعها وأسس بنائها، وأنواع شبكات المعلومات وخصائصها وأساليب إنشاء الشبكات الإلكترونية، ومهارات التعامل معها.

• **احتياجات تتعلق بالقدرة على حفظ البيانات واسترجاعها:**

وتتضمن الاحتياجات اللازمة لمعرفة طرق تحويل السجلات الورقية إلى ملفات إلكترونية، ومعرفة أساليب الحفظ الإلكتروني للملفات، وكيفية استرجاع المعلومات من نقاط وصول مختلفة، وطرق وأساليب نقل الملفات الإلكترونية، وأساليب تنظيمها وتحديثها.

• **احتياجات تتعلق بأمن المعلومات وسرية البيانات:**

وتتضمن الاحتياجات اللازمة لاكتساب مهارات وأساليب حماية كلمات السر وكيفية تغييرها، ومهارات أساليب النسخ الاحتياطي للمعلومات وكيفية إخفائها واستردادها، والإمام بأساليب الحماية الوقائية للمعلومات، ومعرفة أنواع برامج الحماية الإلكترونية وآليات عملها، ومعرفة أخطاء البرامج والتطبيقات التي قد تؤدي إلى فقدان المعلومات، والمعرفة بأنظمة حماية الشبكات الحاسوبية من الاختراق وطرق وأساليب تشفير المعلومات، وكيفية التعامل مع برامج الحماية من الفيروسات، وجميع ما يتعلق بأمن المعلومات . فالحفاظ على أمن المعلومات، يشمل وسائل وأساليب منع الآثار الناجمة عنها، والاستعداد لها ويعني هذا أن دور ووظيفة مستخدمي تكنولوجيا المعلومات مهمان للتعامل معها، لأن المستخدمين قد يشكلون خطرا كبيرا على المستوي الأمني، فضلا عن كونهم موارد أساسية لمنع حدوث الحوادث البريستيشن (Albrechtsen. E. 2008, p2).

• **الدراسات السابقة :**

تم الرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة في مجال التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية وفي مجال الإدارة الإلكترونية وتم استعراضها مرتبة من الأحدث إلى القدم :

• **دراسة الصاوي (٢٠١٨) بعنوان: برامج الأرشيفات الوطنية للتدريب على إدارة الوثائق الإلكترونية: الأرشيف الوطني الأمريكي أنموذجاً**

تهدف هذه الدراسة إلى توثيق تجربة الأرشيف الوطني الأمريكي «نارا» NARA في مجال التدريب على إدارة الوثائق الإلكترونية (أهداف البرنامج وموضوعاته، وأماكن التدريب، والأدوات والتقنيات المستخدمة). كما تعرض الدراسة لأنواع ومحتوى البرامج التدريبية الخاصة بإدارة الوثائق في أرشيفات وطنية أخرى، أجنبية وعربية (المملكة المتحدة، أستراليا، اليابان، الهند، مصر، العراق، سلطنة عمان، تونس) بهدف إثراء النتائج المستخلصة من الدراسة والتي يمكن أن تفيد الأرشيفات الوطنية العربية في تخطيط وتطوير برامج تدريب مستمر لأخصائي الوثائق الإدارية والإلكترونية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات المتعلقة ببرامج التدريب في الأرشيفات الوطنية التي شملتها الدراسة، والمنهج المقارن فيما يتعلق بمقارنة بعض سمات برامج التدريب بين الأرشيفات الوطنية.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

« تهتم الأرشيفات الوطنية بخدمة التدريب المستمر لتطوير مهارات أخصائيو وفنيي الوثائق؛ لكونها إحدى الوسائل المهمة في ضبط النظام الأرشيفي في الدولة، توجد خطة سنوية لبرامج التدريب بالأرشيف الوطني وأحياناً يقوم مسؤولو التدريب بإجراء تعديلات على بعض برامج الخطة لتلبية احتياجات بعض الجهات الفيدرالية.

« وكذلك استعان الأرشيف الوطني للمملكة المتحدة بجهات متخصصة عند تخطيطه لبعض الدورات التدريبية التقنية استعان بالمركز الوطني لأمن المعلومات الإلكترونية. ليتولى شؤون التدريب وتنوعت البرامج التدريبية التي تقدمها الأرشيفات الوطنية (دبلوم لمدة عام، دورات طويلة الأجل، دورات قصيرة الأجل) لتناسب تنوع فئات المتدربين ومتطلبات جهات عملهم. ويقدم الأرشيف الوطني «نارا» دورة تدريبية عن وحدات تدريبية تغطي المهارات والمعارف اللازمة لإدارة الوثائق الإلكترونية في جميع مراحل دورة حياتها، وكيفية الانتقال من الوثائق الورقية إلى بيئة الوثائق الإلكترونية.

• **دراسة كاثرين وأخرون (Kathryn et at, 2018) بعنوان: تحديد الاحتياجات التدريبية. الخطوة الأساسية الأولى صميم التطوير المهني:**

كانت أهداف SST لتحسين الوصول إلى الرعاية الأولية المناسبة من خلال الحد من المستشفيات الإسعافية الحساسة وحضور قسم الطوارئ بين الناس

الذين تتراوح أعمارهم بين ٠ - ٧٤ سنة. باستخدام نهج بحثي وصفي باستخدام استبيان هيكس - هينييسي، تم تحديد عشر احتياجات تدريبية ذات أولوية من قبل ممرضات الرعاية الصحية الأولية الإقليمية لإعلام تصميم استجابة تعليمية هادفة وبالتالي دعم نموذج محسن من الرعاية. من خلال التطوير المهني المستمر، المستندة إلى الأدلة لتحليل احتياجات التدريب. استخدمت هذه الدراسة استبيان Hicks-Hennessey، أداة TNA لتحليل الاحتياجات التدريبية مصدقة للوفاء بأهداف مشروع تجربة المجتمع الاجتماعي (SST).

يظل التطوير المهني المستمر (CPD) بالغ الأهمية للحصول على خدمة ترميضية عالية الجودة.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

« يعتبر تحليل احتياجات التدريب خطوة أولى يوصى بها ولكنها غالباً ما تكون مفقودة في تصميم الاستراتيجيات.

« وقد وفرت هذه الدراسة البحثية آلية قيمة للعمل مع القوة العاملة الأساسية الترميضية للرعاية الصحية الأولية اللازمة لتلبية تطلعات خطه عمل المحاكمات في القطاع الاجتماعي، ويتطلب التطوير الهادف والفعال للقدرة العاملة في مجال التمريض استراتيجيات إنمائية مهنية تستند إلى الدليل.

• دراسة الكندري (٢٠١٦) بعنوان: الاحتياجات التدريبية للكوادر العاملة في مدارس التعليم الخاص العربية بدولة الكويت: مدارس النجاة الخاصة نموذجاً :

تبحث هذه الدراسة في عملية التطوير المهني في المدارس العربية الخاصة في دولة الكويت. ومدارس النجاة الخاصة كنموذج، هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية وأولويات العاملين في التدريس والإشراف في هذه المدارس بالإضافة إلى معوقات عملية التدريب. اتبعت الدراسة منهجية تحليلية وصفية في منهجها. تم جمع البيانات من خلال استبيان من عينة مختارة عشوائياً (٢٩٧ مشاركاً). تشير النتائج إلى أن الموظفين الأكاديميين والإداريين يعانون من احتياجات تدريبية مختلفة بشكل كبير. كما تكشف النتائج عن بعض أوجه القصور في عملية التطوير المهني .

• دراسة فليك (Felck, 2010) بعنوان: مدى استخدام الإدارة الإلكترونية والبرامج الملحقة بها في إدارة الأقسام الإدارية في الجامعات :

هدفت الدراسة إلى: معرفة مدى استخدام الإدارة الإلكترونية والبرامج الملحقة بها في إدارة الأقسام الإدارية في الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية استخدمت الدراسة أداة الاستبانة على ٣٦ رئيس قسم، أظهرت نتائج الدراسة أن ٦٧% من رؤساء الأقسام يمتلكون معرفة مناسبة بالحاسب الآلي ويرغبون بتطبيقه في عملهم الإداري، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين المعرفة بالحاسوب، وبين استخدامه في الإدارة الإلكترونية.

- دراسة هاشم وعلام وسراج (Hashim & Alam & Siraj,2010) بعنوان: "الكفاءة الإدارية في الإدارة الإلكترونية عند المشاركة في صنع القرار القائم على أساس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم العالي".

هدفت الدراسة لعرض نموذج يتضمن ممارسات صنع القرار على أساس المشاركة الموثوقة، ومؤشرات إدارة الجودة من خلال الاستخدام الاستراتيجي للتكنولوجيا، بمبادرة من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسة التعليم العالي. هو لتعظيم الفوائد وتقليل التهديدات الناجمة عن صنع القرار على أساس المشاركة من خلال استخدام ذكي للمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات. كما أن الهدف الرئيسي زيادة الكفاءة الإدارية، والتقليل من الهدر في الموارد ووقت الموظفين، فضلا عن عبء العمل. وتحقيق أقصى قدر من المساءلة، ومشاركة الموظفين وإلى حد معين، الالتزام.

تعرض الدراسة برامج مصممة لنظام الإدارة الإلكترونية المسماة 'كويست' (جودة نظام الإدارة الإلكترونية) من أجل دعم أنشطة إدارة كلية في إحدى الجامعات الماليزية. تم تصميم نظام الإدارة الإلكترونية لإدارة مختلف الأنشطة الكلية والجزئية بكفاءة. وتشمل جانب عملية صنع القرار والتخطيط والإدارة الاستراتيجية والسياسة والتقييم والحكم والرقابة التنظيمية، وضعت الإدارة الإلكترونية نظام إدارة الجودة" (كويست) كمشروع لإدراج عملية صنع القرار القائمة على المشاركة، وضمان قدر أكبر من الكفاءة في إدارة كلية الحقوق .

#### • أهم النتائج :

أن الإدارة الإلكترونية تسهل عملية صنع القرار القائمة على المشاركة في المنظمة مع الحرص على مراقبة الجودة الصارمة وإجراءات الرصد. وتعالج المسائل الأخلاقية والسرية أيضا، والعمليات الداخلية وكذلك الخارجية إلى المستوى التالي وإدارة السجلات الإلكترونية مع المحافظة على المرونة، كما أنه يدمج ممارسات الإدارة الجيدة مع التكنولوجيا وتحسين كفاءة الإدارة، فضلا عن التزام الموظفين على تحقيق الأهداف المؤسسية. في قدر كفاءة النظام نفسه والالتزام من جانب الإدارة العليا.

- دراسة فيش (Fisher,2010) بعنوان: "تليل مقارن للنهج الاستراتيجية لتكنولوجيا المعلومات (IT) إدارة القوات السطحية للقيادة البحرية"

هدفت الدراسة إلى: تحديد النهج الاستراتيجية لإدارة تقنية المعلومات، من كلا المنظورين الحكومية وغير الحكومية، التي من شأنها تسهيل اقتناء وإدارة النظم والتطبيقات للمساعدة في تحقيق أهداف وغايات النهج المتبع في عملية صنع القرار، وتطوير خطة امتلاك تكنولوجيا المعلومات الحالية من وضعها الحالي إلى وضع قائم على أساس مفهوم استراتيجي. من خلال الأبحاث التي أجريت في المرحلة الثانية من مشروع ثلاثي الأجزاء في تطوير تكلفة استراتيجية تكنولوجيا معلومات فعالة.

• دراسة الزقروطي (٢٠٠٩) بعنوان: الحاجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام في استخدام الحاسب الآلي بمدينة الرياض:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الحاجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام في استخدام الحاسب الآلي بمدينة الرياض من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ◀ ما الحاجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في استخدامات الحاسب الآلي من وجهة نظرهم؟
- ◀ هل توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات مديري المدارس تبعاً لمتغير الخبرة: بالنسبة لحاجاتهم التدريبية في استخدام الحاسب الآلي؟
- ◀ هل توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات مديري المدارس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي: (بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه) بالنسبة لحاجاتهم التدريبية في استخدام الحاسب الآلي؟

تكونت عينة الدراسة من (٢٠.٦%) من مجموع مديري مدارس التعليم العام للبنين التابعة لوزارة التربية والتعليم في مدينة الرياض والبالغ عددهم (٦٩٣) مديراً، حيث بلغت العينة المستخدمة في الدراسة (١٤٣) مديراً في منطقة الرياض.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ◀ أن مستوى الحاجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في استخدامات الحاسب الآلي من وجهة نظرهم منخفض في بعض الجوانب ومتوسط في جوانب أخرى "برنامج الفيوجل بيسك وبرنامج الأكسس"
- ◀ توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات مديري المدارس تبعاً لمتغير الخبرة لصالح المديرين الذين خبرتهم زادت عن عشر سنوات.
- ◀ توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات مديري المدارس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي: (بكالوريوس تربوي وغير تربوي – ماجستير – دكتوراه) لصالح من لديهم مؤهل غير تربوي.

• دراسة البريشتنين (Albrechtsen,2008) بعنوان: أمن المعلومات وإدارة الموظفين صديق أو عدو

هدفت الدراسة إلى: استكشاف أمن المعلومات وإدارة الموظفين، من خلال دراسة وظيفة المستخدمين في أمن المعلومات، وإدارة الممارسة في أمن المعلومات في المنظمات.

واستخدمت دراسة استقصائية عن التدابير الأمنية والتنظيمية، للمستخدمين في بعض إجراءات أمن المعلومات في عملهم اليومي، باعتباره تهديداً ومشكلة لمستوى أمن المعلومات، في حين عرض المستخدمين أنفسهم بوصفها مورداً غير مستغل في عمل أمن المعلومات.

أظهرت الدراسة النتائج التالية : أن أمن المعلومات التكنولوجي، وأمن المعلومات وإدارة الموظفين هو جزء مهم من إجمالي أمن المعلومات الإدارية في المنظمات .

أن تحسين نوعية الحلول الأمنية التكنولوجية والإدارية مشاركة الموظفين . التكنولوجيا أمن المعلومات حادة الغاية؛ إغلاق الفجوة في التفاهم والتواصل بين مديري الأمن والمستخدمين، أن المستخدمين هم أكثر مورد تهديد أمني . ونتيجة لذلك، قد يكون نهج الإدارة غير كاف للتعامل مع المستخدمين كمورد . إدارة العنصر البشري لأمن المعلومات هو بالتالي واحدة من العديد من الأنشطة في إدارة أمن المعلومات . وتحديد بعض أوجه القصور في النهج الحالي للموظفين .

• دراسة مراد رايس، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، ٢٠٠٥-٢٠٠٦ : هدفت الدراسة إلى إبراز أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، وقد توصلت إلى أن تكنولوجيا المعلومات ساعدت على رفع الأداء البشري وذلك بالسرعة والدقة في أداء الأعمال، والتقليل من التكاليف، والقضاء على ضغوطات العمل وتفاذي بعض المشاكل والصعوبات المترتبة عن النظام الكلاسيكي كثرة الورق والإجراءات البيروقراطية والغموض في تأدية بعض المهام وضيق المكان بسبب كثرة الرفوف . كما بين الباحث أن العمل عبر الشبكات أدى إلى تقليل حركة الأفراد داخل التنظيم وأداء أعمالهم في وقت قصير دون الحاجة إلى التنقل .

كما توصل الباحث إلى أن المزايا الجلييلة التي منحتها تكنولوجيا المعلومات في تأدية الأعمال هذا لا يعني أنها لا تنطوي على سلبيات، لكن هذه السلبيات لا تعود لتكنولوجيا المعلومات في حد ذاتها بقدر ما تعود لقصور في معارف الأفراد تجاه التكنولوجيا واستخداماتها أو قصور في تصميم بعض البرامج المعلوماتية والتي في غالب الأحيان تكون بسبب عدم استشارة العمال في خصوصيات العمل .

• دراسة بختي(٢٠٠٥) . صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية تطوير الأداء : هدفت الدراسة إلى تبين علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتنمية وتطوير الأداء في المؤسسات، وقد توصل إلى أن تكنولوجيا المعلومات تعد قاسما مشتركا في أغلب المؤسسات، فالتكنولوجيا لها العديد من المميزات التي تتمتع بها على رأسها تقليل نسبة التدخل البشري في العمليات المتكررة، وتحسين صورة مخرجات وأداء المؤسسات وتسريع عمليات تبادل المعلومات عبر الشبكات . ويحدث تطبيق تكنولوجيا المعلومات تغييرات أساسية في الإدارة ويساعد بشكل خاص في اتخاذ القرار المناسب والسرير المبنى على الحقائق والمعلومات، كما يحدث تحولا تدريجيا من الإدارة المكتبية التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية .

#### • منهج الدراسة :

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى استكشاف الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة

الإلكترونية، وبناء على تساؤلات الدراسة اعتمدت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة مشكلة هذه الدراسة نظراً ملائمتها لطبيعة المشكلة، والذي يعتمد كما يذكر (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٦) على دراسة الظاهرة ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وواضحاً، ويعبر عنها كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي يعطي وصفاً رقمياً من خلال توضيح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة.

#### • مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية من جميع إداريات الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، في العام الدراسي (١٤٣٧ - ١٤٣٨هـ)، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (٦٠٢) إدارية.

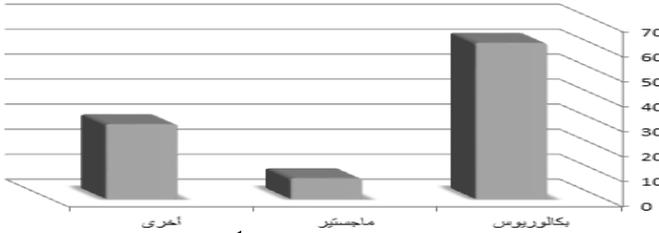
#### • عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (٧٤) إدارية من إداريات الإدارة العامة للتعليم الرياض، تشكل نسبة (١٢٪) من مجتمع الدراسة.

#### • وصف خصائص عينة الدراسة :

جدول (١) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
بكالوريوس	٤٦	٦٢.٢
ماجستير	٦	٨.١
أخرى	٢٢	٢٩.٧
المجموع	٧٤	٪١٠٠

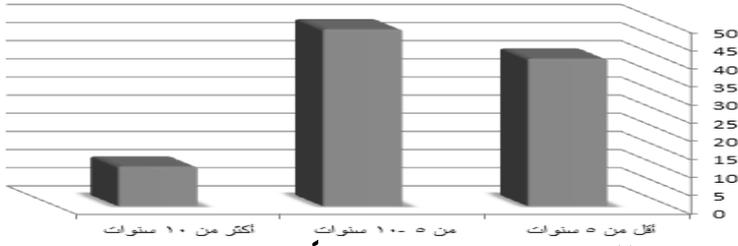


شكل (١) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

يتضح من الجدول رقم (١)، والشكل رقم (١) أن أعلى نسبة لمفردات عينة الدراسة كانت للإداريات اللاتي مؤهلهن العلمي بكالوريوس بنسبة (٦٢.٢٪) تلتهم الإداريات اللاتي لديهن مؤهلات تعليمية أخرى بنسبة (٢٩.٧٪)، ثم اللاتي مؤهلهن العلمي ماجستير بنسبة (٨.١٪).

جدول (٢) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	التكرار	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٣٠	٤٠.٥
من ٥ - ١٠ سنوات	٣٦	٤٨.٦
أكثر من ١٠ سنوات	٨	١٠.٨
المجموع	٧٤	٪١٠٠

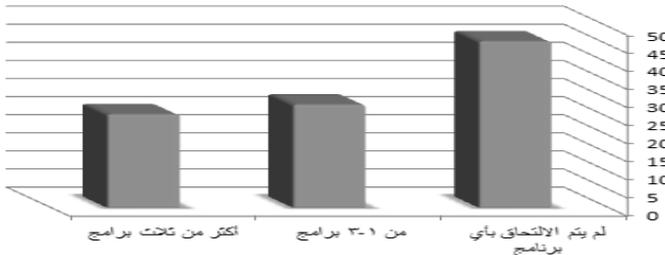


شكل (٢) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

يتبين من الجدول (٢)، والشكل (٢) أن الإداريات محل الدراسة سنوات خدمتهن ٥ - ١٠ سنوات بنسبة (٤٨.٦٪) وهن غالبية مفردات عينة الدراسة، ثم اللاتي سنوات خدمتهن أقل من ٥ سنوات بنسبة (٤٠.٥٪)، وأخيرا اللاتي لديهن سنوات خدمة أكثر من ١٠ سنوات بنسبة (١٠.٨٪).

جدول (٣) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية

النسبة	التكرار	عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية
٤٥.٩	٣٤	لم يتم الالتحاق بأي برنامج
٢٨.٤	٢١	من ١ - ٣ برامج
٢٥.٧	١٩	أكثر من ثلاث برامج
١٠٠٪	٧٤	المجموع



شكل (٣) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية

يتضح من الجدول (٣)، والشكل (٣) أن غالبية الإداريات لم يلتحقن بأي برامج تدريبية أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية بنسبة (٤٥.٩٪)، تليهن الإداريات اللاتي التحقن بـ ١ - ٣ برامج تدريبية أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية بنسبة (٢٨.٤٪)، ثم اللاتي التحقن بأكثر من ثلاث برامج تدريبية أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية بنسبة (٢٥.٧٪).

#### • أداة الدراسة :

استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، بناء على أهداف الدراسة وأسئلتها ومنهجها وطبيعة موضوعها، ونظراً لاختلاف مجتمع الدراسة وتنوعه ونظراً لملائمتها للدراسة الحالية، ولأنها أفضل الطرق في جمع البيانات من عينة الدراسة.

وتم تصميم الاستبانة بعد مراجعة للإطار النظري والدراسات السابقة وتوصيات المؤتمرات، والندوات المحلية والعربية، وتكونت في صورتها النهائية من جزأين هما:

« البيانات الأولية: تتعلق بالمتغيرات المستقلة، والتي تتضمن المتغيرات ذات العلاقة بالبيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، وتشتمل على (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية).

« فقرات الاستبانة: تشمل الاستبانة (١٥) فقرة تقيس أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية.

#### • صدق أداة الدراسة :

إن أحد الأسس العلمية لتقنين المقياس، توافر خاصية الصدق (Validity) وللتحقق من صدق أداة الدراسة تم استخدام طريقتين على النحو الآتي:

#### • الصدق الظاهري (External Validity) للأداة:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء من ذوي الخدمة والاختصاص في الجامعات.

#### • صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية لهذا المحور الذي تنتمي إليه، وأظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي.

#### • ثبات أداة الدراسة :

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، وتبين أن معامل الثبات العام بلغ (٠.٩٥) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

#### • إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

طبقت أداة الدراسة بعد إتمام خطوات بنائها وتقنينها والتأكد من صدقها وثباتها؛ وإخراجها في صورتها النهائية، واستكمال الإجراءات النظامية لتطبيقها، وبعد اعتماد أداة الدراسة في صورتها النهائية، اتبعت الخطوات الآتية:

« توزيع رابط الاستبانة على عينة البحث.

« متابعة عملية تعبئة الاستبانات.

« استغرقت عملية تعبئة البيانات (٣ أشهر) تقريباً.

- ◀◀ بلغ عدد الاستبانات المستكملة (٧٤) استبانة
- ◀◀ تم معالجة بيانات الاستبانات، وفق مقياس ليكرت الرباعي في قاعدة البيانات في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- ◀◀ استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها ووضع التوصيات.

#### • أساليب المعالجة الإحصائية:

- ◀◀ معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لقياس صدق الاتساق الداخلي.
- ◀◀ معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha( $\alpha$ ))؛ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.

- ◀◀ التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies).
- ◀◀ المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) (Weighted Mean).
- ◀◀ المتوسط الحسابي (Mean)؛ (متوسط متوسطات العبارات).
- ◀◀ الانحراف المعياري (Standard Deviation).
- ◀◀ تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).
- ◀◀ اختبار (أقل فرق معنوي) (LSD).

#### • النتائج :

#### • تحليل بيانات السؤال الأول :

"ما أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية؟"

ويتبين من الجدول رقم (٤) ما يلي:

- ◀◀ أن المتوسط الحسابي العام للاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية بلغ (٢.٦٠) بدرجة موافقة عالية.
- ◀◀ أن هناك موافقة لأفراد عينة الدراسة على أهمية الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (30.2) إلى (86.2)، وهي متوسطات تشير إلى مهمة بدرجة (متوسطة وعالية) وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة الزقروطي (٢٠٠٩)، في وجود احتياجات تدريبية لمديري مدارس تعليم الرياض بدرجة متوسطة، وتتوافق مع دراسة الصاوي (٢٠١٨) في أهمية التدريب على أحد أهم الاحتياجات التدريبية وهي إدارة الوثائق وكيفية الانتقال من الوثائق الورقية إلى الوثائق الإلكترونية، وكذا دراسة البريتشتسين (Albrechtsen 2008)، في الحاجة إلى معرفة التدابير الأمنية في أمن المعلومات، ودراسة مراد (٢٠٠٥) في الشبكات.

جدول (٤) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاحتياجات التدريبية للإداريات العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الأهمية			التكرار		العبارة	رقم العبارة
			غير مطلوبة	متوسطة	عالية جدا	النسبة	النسبة		
٣	٠.٩٧٠	٢.٨٢	٧	٢١	٢٤	٢٢	ك	تشغيل جهاز الحاسب الآلي والأجهزة الملحقة به	١
			٩.٥	٢٨.٤	٣٢.٤	٢٩.٧	%		
١	٠.٨٦٥	٢.٨٦	٢	٢٧	٢٤	٢١	ك	التعامل مع شبكة الإنترنت	٢
			٢.٧	٣٦.٥	٣٢.٤	٢٨.٤	%		
٢	٠.٩٨٠	٢.٨٤	٦	٢٤	٢٠	٢٤	ك	استعمال البريد الإلكتروني	٣
			٨.١	٣٢.٤	٢٧.٠	٣٢.٤	%		
٥	٠.٨٥١	٢.٦٥	٤	٣٢	٢٤	١٤	ك	استخدام البرامج الإدارية الرسمية الإلكترونية	٤
			٥.٤	٧٣.٢	٣٢.٤	١٨.٩	%		
١٠	١.٠٣٦	٢.٥٤	١٣	٢٥	١٩	١٧	ك	تنصيب البرامج الحاسوبية وإزالتها من جهاز الحاسب الآلي	٥
			١٧.٦	٣٣.٨	٢٥.٧	٢٣.٠	%		
١٣	٠.٨٩٥	٢.٤٧	٨	٣٥	١٩	١٢	ك	البحث في قواعد المعلومات	٦
			١٠.٨	٤٧.٣	٢٥.٧	١٦.٢	%		
٩	١.٠٣٦	٢.٥٥	١٣	٢٤	٢٠	١٧	ك	إدارة الملفات والمعلومات الرقمية	٧
			١٧.٦	٣٢.٤	٢٧.٠	٢٣.٠	%		
١٤	١.٠٨٨	٢.٤٧	١٧	٢٢	١٨	١٧	ك	الأرضة الإلكترونية والامتته	٨
			٢٣.٠	٢٩.٧	٢٤.٣	٢٣.٠	%		
٦	٠.٩٣٦	٢.٥٨	٨	٣٠	٢١	١٥	ك	استخدام أدوات التخزين الإلكتروني الداخلي والخارجية	٩
			١٠.٨	٤٠.٥	٢٨.٤	٢٠.٣	%		
١١	٠.٩٤٠	٢.٥١	١٠	٢٩	٢٢	١٣	ك	استرجاع المعلومات من نقاط وصول مختلفة	١٠
			١٣.٥	٣٩.٢	٢٩.٧	١٧.٦	%		
٧	٠.٨٩٣	٢.٥٧	٧	٣١	٢٣	١٣	ك	طرق نقل الملفات الإلكترونية	١١
			٩.٥	٤١.٩	٣١.١	١٧.٦	%		
٨	٠.٩٥٣	٢.٥٥	٩	٣٠	٢٠	١٥	ك	تنظيم الملفات الإلكترونية وتحديثها	١٢
			١٢.٢	٤٠	٢٧.٠	٢٠.٣	%		
٤	٠.٨٣٦	٢.٧٢	٣	٣٠	٢٦	١٥	ك	كلمات السر وكيفية تغييرها	١٣
			٤.١	٤٠.٥	٣٥.١	٢٠.٣	%		
١٢	٠.٩٥٤	٢.٥٠	٨	٣٧	١٣	١٦	ك	النسخ الاحتياطي للمعلومات وإخفائها واستردادها	١٤
			١٨	٢٨	١٦	١٢	%		
١٥	١.٠١٧	٢.٣٠	١٨	٢٨	١٦	١٢	ك	أساليب تشفير المعلومات	١٥
			٢٤.٣	٣٧.٨	٢١.٦	١٦.٢	%		
٠.٧٣٥		٢.٦٠	المتوسط العام						

« أن أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية: تتمثل في " التعامل مع شبكة الإنترنت " بمتوسط حسابي قدره (٢.٨٦)، ويعزى ذلك لتنوع المهام التي تعتمد فيها الإداريات على استخدام الشبكة العنكبوتية للبحث أو إجراء بعض المعاملات بالاعتماد عليها كإرسال البريد الإلكتروني ومشاركة ملفات العمل وغيرها، فضلاً عن وجود الكثير من الانقطاع للشبكة أثناء العمل، وتعطل جزء كبير من المعاملات بتوقف العمل على الشبكة.

« أن أقل الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية أهمية، تتمثل في " أساليب تفسير المعلومات " بمتوسط حسابي بلغ (٢.٣٠). وقد يعزى ذلك إلى اعتقاد أفراد عينة الدراسة، أن إتقان مهمة التفسير من اختصاص أمن المعلومات.

• تحليل بيانات السؤال الثاني:

"هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية تعزى للمتغيرات التالية (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية)؟"

للإجابة على السؤال الثاني أعلاه استخدم اختبار " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية).

• أولاً: الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

جدول (٥) نتائج تحليل التباين الأحادي حسب المؤهل العلمي

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية	بين المجموعات	٢.٤٣٢	٢	١.٢١٦	٢.٣٣٢	٠.١٠٥
	داخل المجموعات	٣٧.٠٣٣	٧١	٠.٥٢٢		
	المجموع	٣٩.٤٦٦	٧٣			

يتبين من الجدول (٥): أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) فأقل في الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية تعزى إلى المؤهل العلمي.

• ثانياً: الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخدمة:

جدول (٦) نتائج تحليل التباين الأحادي حسب عدد سنوات الخدمة

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية	بين المجموعات	٢.٠٣٦	٢	١.٠١٨	١.٩٣١	٠.١٥٣
	داخل المجموعات	٣٧.٤٣٠	٧١	٠.٥٢٧		
	المجموع	٣٩.٤٦٦	٧٣			

❖ فروق دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) فأقل

يتبين من الجدول (٦): أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) فأقل في الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية تعزى إلى عدد سنوات الخدمة.

• ثالثاً: الفروق باختلاف متغير عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية:

جدول (٧) نتائج تحليل التباين الأحادي حسب عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط مربعات الانحرافات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية	بين المجموعات	١.٧١٥	٢	٠.٨٥٧	١.٦١٢	٠.٢٠٧
	داخل المجموعات	٣٧.٧٥١	٧١	٠.٥٣٢		
	المجموع	٣٩.٤٦٦	٧٣			

❖ فروق دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) فأقل

يتبين من الجدول (٧): أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) فأقل في الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية تعزى إلى عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية، ولاتوافق هذه النتيجة مع دراسة الزرقوطي (٢٠٠٩) التي أظهرت فروق ذات دلالة إحصائية، وقد يعزى ذلك لاختلاف أفراد العينة بين الدراستين وطبيعة مهام عملهم.

• ملخص نتائج الدراسة :

• ملخص نتائج السؤال الأول:

أظهرت النتائج ذات العلاقة بالسؤال الأول والذي نصه: "ما الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية؟"

- « أن الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض موافقات على أهمية الاحتياجات التدريبية في ضوء الإدارة الإلكترونية بدرجة عالية.
- « أن هناك تفاوت في موافقة مخرجات عينة الدراسة على أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية.
- « أن أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية: تتمثل في التعامل مع شبكة الإنترنت.
- « أن أقل الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية أهمية، تتمثل في أساليب تشفير المعلومات.

• ملخص نتائج السؤال الثاني:

- أظهرت النتائج ذات العلاقة بالسؤال الثاني والذي نصه: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أهم الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية تعزى للمتغيرات التالية (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية)؟"
- « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) فأقل في الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية تعزى إلى المؤهل العلمي.
- « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) فأقل في الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية تعزى إلى عدد سنوات الخدمة.
- « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥) فأقل في الاحتياجات التدريبية للإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض في ضوء الإدارة الإلكترونية تعزى إلى عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها أثناء الخدمة في مجال الإدارة الإلكترونية.

• التوصيات:

- بناءً على نتائج هذا البحث تقدم الباحثان عدد من التوصيات، التي يؤمل أن تسهم في تحسين تحديد الاحتياجات التدريبية، وبرامج التدريب للإداريات بإدارة التعليم، كما يلي:
- « العمل على رفع كفاءة الإداريات على رأس العمل واختيار أفضل البرامج التدريبية على مهارات الإدارة الإلكترونية
- « ضرورة تحديد احتياجات التدريبية وفقاً للمشكلات المتواجدة والتحديات الناشئة، حسب أهميتها بالنسبة للإداريات.

- ◀◀ وضع معايير لقياس أثر التدريب على الإداريات المتدربات.
- ◀◀ ربط تطوير المهارات المكتسبة بتقييم الأداء الوظيفي.
- ◀◀ استحداث برامج تدريبية مناسبة لاحتياجات الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة .

#### • المراجع :

- باحاذق، رجاء سعيدة & اليافي، رندة & البياعي، عيده (٢٠١٥). معوقات التطوير التنظيمي في التعليم العالي .مجلة رابطة التربية الحديثة - مصر .
- بختي، إبراهيم. (٢٠٠٥) صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية وتطوير الأداء (المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة.
- رايس، مراد. (٢٠٠٥). أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر.
- الزقروطي ، محمد عبد الله (٢٠٠٩) الحاجات التدريبية لمديري مدارس التعليم العام في استخدام الحاسب الآلي بمدينة الرياض، كلية التربية - جامعة الملك سعود الإدارة التربوية.
- الصاوي، السيد صلاح. (2018) . برامج الأرشيفات الوطنية للتدريب على إدارة الوثائق الإلكترونية: الأرشيف الوطني الأمريكي أنموذجا. مجلة الدراسات والمعلومات والتكنولوجيا ٤، ١.
- الصيرفي، محمد. (٢٠٠٧). البحوث الإلكترونية للعمليات الإدارية ، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر والتوزيع .
- عبيدات، ذوقان & عبد الرحمن عدس و& كايد عبدالحق (٢٠٠٦) البحث العلمي مفهومه، ادواته، أساليبه. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع .عمان:الأردن.
- العزاوي، نجم . (٢٠٠٩) . جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية ، الايزو ١٠٠١٥، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان الأردن .
- الكندري، عبد الله إسماعيل & الشبو، سعاد مسلم. (٢٠١٦). الاحتياجات التدريبية للكوادر العاملة في مدارس التعليم الخاص العربية بدولة الكويت: مدارس النجاة الخاصة نموذجا . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٤٢ (١٦١) .
- محمد موساوي. (٢٠٠٩). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر مجلة الابتكار والتسويق، العدد الثاني.
- ياسين غالب سعد. (٢٠٠٩) الإدارة الإلكترونية، دار اليازوري العلمي للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- السعودي سميرة مطر(د.ت). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية. الجامعة الافتراضية الدولية (المملكة المتحدة).  
<http://www.abahe.co.uk/Research-Papers/Obstacles-to-the-application-of-e-governance-in-the-management-of-human-resources.pdf> تم استرجاعه في ١١/١١/١٤٣٧هـ
- ونس، محمدي محمد (٢٠١٥). <https://www.new-edu.com/author/majdiedtech> تم استرجاعه في ١١/١١/١٤٣٧هـ

- Alam.G.M &Hasan.M.R &Farhath.A. (2010) An E-Paradigm to Accumulate Data and Information for Participatory Approach Education Policy. University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia Department Information Systems of International Islamic University Malaysia, Kuala Lumpur, MalaysiaMadhrasthul Ifthithah, Ministry of Education, Maldives
- Albrechtsen. E. (2008).Friend or foe? Information security management of employees.Thesis for the degree of philosophiae doctor Norwegian University of Science and TechnologyFaculty of Social Sciences and Technology Management Department of Industrial Economy and Technology Management.
- Fleck.C. (2010). Using Computers in Croatia National University Division. Journal of Research in Higher Education, 2(1), 111-169.
- Fisher, G&Deven.R. (2010) .Comparative Analysis of Strategic IT Approaches IT Management of Surface Forces of Marine Command.College of Marine Graduate StudiesKathryn. H a &, Kerri. A & Georgina. O. (2018).
- Training needs analysis. The essential first step for continuingprofessional development design a Graduate School of Nursing,, Victoria University of Wellington, Newtown, New Zealand b Whitireia Community Polytechnic, Wineera Drive, Porirua New Zealand Nurse Education in Practice
- Global. (2017).A global perspective on bioinformatics training needs BioRxiv preprint first posted online Feb. 27, 2017; doi: <http://dx.doi.org/10.1101/098996>. The copyright holder for this preprint.
- Mohamed Shibani. (2017). the Training of Technical Staff in Libyan Industrial Companies: Issues in Training Needs Analysis. Journal of Human Resource Management, 01 May, Vol.20 (1), pp.42-53.

