



The availability of electronic management requirements and their impact on training

(Field study at the National Institute of Administration / Tripoli)

AbdulMoneim Salem AbuSalem

College of Applied Administrative and Financial Sciences /
Tripoli - Department of Business Administration

EMAIL: abdulmoneimabusalem@gmail.com

Received: 11./ 10-2024 | Accepted: 24./ 11.-2024 | Published at: 31 12 -2024 | DOI: 10.26629/uzjes.2024.01

ABSTRACT

This study aimed to identify the reality of electronic management requirements and their impact on training. The study problem was formulated in the following question: What is the availability of electronic management requirements and what is their impact on training? To achieve the objectives of the study, the researcher relied on the descriptive and inductive approach to align these approaches with the purposes of the study, as data were collected from primary sources based on the questionnaire form. Then the researcher tabulated, analyzed and interpreted the data. The study community consists of all leaders at the National Institute of Administration, numbering (58) leaders. To represent the study community correctly, a comprehensive survey sample was selected from the study community with a size of (58) leaders, then the statistical package program was used to analyze the data. The following most important results were reached:

- The absence of a written policy for information technology and the absence of a classification guide for information.
- The availability of human requirements does not positively affect the management and operation of electronic management in training at the institute.
- The availability of network and communications requirements positively affects the management and operation of electronic management in training at the institute.

key words: Electronic Management - Training



مدى توفر مستلزمات الإدارة الالكترونية وأثرها على التدريب

(دراسة ميدانية بالمعهد الوطني للإدارة / طرابلس)

عبد المنعم سالم أبو سالم

كلية العلوم الإدارية والمالية التطبيقية / طرابلس – قسم إدارة الأعمال

طرابلس – ليبيا

EMAIL: abdulmoneimabusalem@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/12/31م

تاريخ القبول: 2024/11 /24م

تاريخ الاستلام: 2024/10 /11م

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع مستلزمات الإدارة الالكترونية وأثرها على التدريب، وقد تم صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما مدى توفر مستلزمات الإدارة الالكترونية وما تأثيرها على التدريب؟

ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والاستقرائي لانسجام هذه المناهج مع أغراض الدراسة، حيث تم جمع البيانات من المصادر الأولية اعتمادا على استمارة الاستبيان ومن ثم قام الباحث بتبويب البيانات وتحليلها وتفسيرها، يتألف مجتمع الدراسة من جميع القيادات بالمعهد الوطني للإدارة والبالغ عددهم (58) قيادي، ولتمثيل مجتمع الدراسة تمثيلا صحيحا تم اختيار عينة المسح الشامل من مجتمع الدراسة وبجسم (58) قيادي، ثم استخدام برنامج الحزم الإحصائية في تحليل البيانات، وتم التوصل الى أهم النتائج التالية:

- عدم وجود سياسة مكتوبة لتقنية المعلومات وعدم وجود دليل تصنيف للمعلومات.
- ان توافر المستلزمات البشرية لا تؤثر إيجابيا في إدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد.
- ان توافر مستلزمات الشبكات والاتصالات تؤثر إيجابيا في إدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد.

الكلمات الافتتاحية: الإدارة الالكترونية – التدريب

مقدمة البحث:

الاطار العام للدراسة:

1. مقدمة الدراسة:

لقد ساعد التطور الهائل في الحاسوب وإمكانياته وقدراته المتاحة والنمو المتزايد في تطبيقات تقنية المعلومات على استخدام نظم المعلومات في أداء الأنشطة المختلفة للكلية وظهرت الحاجة إلى نظم

المعلومات الوظيفية المتخصصة حيث يتخصص كل منها في نشاط معين من نشاطات المنظمة، فالمعلومات قد تكون متوفرة، ولكن الفجوة في كثير من الدول تكمن في تيسير سبل الحصول عليها وتداولها، إن نظم المعلومات وفرت للكلية إمكانيات واسعة لتحسين نوعية المعرفة وتوسيع الخدمات المقدمة، كما ساعدت على توفير الوقت والجهد، وذلك من خلال سرعة الحصول على المعلومة المطلوبة وبالدقة والجودة المناسبة وكذلك إمكانية تخزين ومعالجة واسترجاع المعلومات.

فالإدارة الالكترونية تساعد على تهيئة بيئة معتمدة على التجارب ومن خلال استخدام الحاسب الآلي وشبكاته يمكن تحقيق الهدف من العملية التدريبية بأقل جهد ووقت بما يضمن تحقيق مستوى الجودة المطلوب.

ومن خلال الواقع المعاش للتدريب أضحت الحاجة إلى الإدارة الالكترونية ملحة حيث الحاجة الى توفر المعلومات في الوقت المناسب وسرعة تداولها تؤدي الى الكفاءة في الانجاز وتحدث التكامل بين العملية الإدارية وبقية الوظائف الإدارية.

2. مشكلة الدراسة:

من خلال كون الباحث عضوا متعاوناً ببيئة التدريب بالمعهد ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية بالاعتماد على أداة الاستبانة التي تم توزيعها على عينة عشوائية من المسؤولين بالمعهد. وتقوم الدراسة على تساؤل أساسي ونصه : ما هو تأثير تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على التدريب؟.

وبناءً عليه تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الآتي:

ما مدى توفر مستلزمات الإدارة الالكترونية وما تأثيرها على التدريب؟

وتتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مدى توفر المستلزمات الأجهزة (المادية)؟ وهل تؤثر على التدريب؟
2. ما مدى توفر المستلزمات البرمجية (المعنوية)؟ وهل تؤثر على التدريب؟
3. ما مدى توفر المستلزمات البشرية (الأفراد)؟ وهل تؤثر على التدريب ؟
4. ما مدى توفر المستلزمات (الشبكات والاتصالات)؟ وهل تؤثر على التدريب ؟
5. ما مدى توفر المستلزمات (الإجراءات التنظيمية)؟ وهل تؤثر على التدريب؟

3. فرضيات الدراسة:

استناداً إلى مشكلة الدراسة فقد تمت صياغة الفرضية الرئيسية الآتية:

يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات الإدارية الالكترونية والتدريب؟

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مستلزمات (الأجهزة (المادية) والتدريب.
 2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات البرمجية (المعنوية) والتدريب.
 3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات البشرية (الأفراد) والتدريب.
 4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات الشبكات والاتصالات والتدريب.
 5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات الإجراءات التنظيمية والتدريب.
- 4. أهداف الدراسة:**

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي الآتي:

تحديد مدى توفر المستلزمات الإدارية الالكترونية واثرها على التدريب .

وتتفرع منه الاهداف الفرعية الاتية:

1. تحديد مدى توفر المستلزمات الأجهزة (المادية) واثرها على التدريب .
 2. تحديد مدى توفر المستلزمات البرمجية (المعنوية) واثرها على التدريب .
 3. تحديد مدى توفر المستلزمات البشرية (الأفراد) واثرها على التدريب .
 4. تحديد مدى توفر المستلزمات الشبكات والاتصالات واثرها على التدريب .
 5. تحديد مدى توفر المستلزمات الإجراءات التنظيمية واثرها على التدريب .
- 5. أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية البحث في عدة اعتبارات يمكن إجمالها في النقاط التالية :

- 1 . أهمية الدراسة بالنسبة للعلم: إثراء المكتبة العلمية حول الموضوع خصوصا مايتعلق بالبيئة الليبية
- 2 . أهمية الدراسة بالنسبة للباحث : صقل مهارات الباحث العلمية وزيادة في تجربته وخبرته وتأهيله لتطبيق المفاهيم العلمية لحل المشاكل العملية .
- 3 . أهمية الدراسة بالنسبة للمجتمع : تكمن أهميتها من خلال ما يستخلص من نتائج وتوصيات علمية يمكن الاستفادة منها في المنظمة قيد الدراسة لحل المشاكل والرفع من خدماته.

6. حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية : تم تناول مدى توفر مستلزمات الإدارة الالكترونية واثرها على التدريب.
- الحدود المكانية : تم اختيار المعهد الوطني للإدارة بطرابلس مجالا جغرافيا لهذه الدراسة .
- الحدود الزمنية : تشتمل هذه الدراسة على الفترة الزمنية 2024 .
- الحدود البشرية : القيادات بالمعهد الوطني للإدارة / طرابلس.

أنموذج الدراسة



الشكل رقم (1) المصدر: من إعداد الباحث

7. منهجية الدراسة:

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي لغرض وصف الدراسة وتحليل الأسئلة الواردة في صحائف الاستبيان ، كما تم استخدام المنهج الاستقرائي وذلك تم الاطلاع على البرامج والبحوث والمقالات العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

ثامناً أدوات جمع المعلومات: إعتمدت هذه الدراسة في جمع المعلومات على الآتي:.

1. المصادر الثانوية: لقد تم الرجوع إلى الكتب والدوريات والمراجع المتعلقة بموضوع البحث.
2. المصادر الأولية: تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات لهذه الدراسة، وذلك نظراً لتحقيقها أهداف الدراسة، كما أنها تعتبر أفضل أداة تستخدم في مثل هذه الدراسات.

7. المصطلحات الإجرائية:

الإدارة الإلكترونية: هي عملية مكننة جميع مهام ونشاطات المؤسسة الإدارية، باعتماد كافة تقنيات المعلومات الضرورية وصولاً إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات، والقضاء على الروتين والإنجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل إدارة جاهزة للربط مع الحكومة الإلكترونية لاحقاً (السالمي، 2006، ص 34).

التدريب: عملية مخططة لتغيير الاتجاهات السلوكية واكتساب معارف ومهارات من خلال خبرة تعليمية لبلوغ أداء فعال في نشاط او مجال معين وتطوير قدرات المتدرب وتحقيق احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من القوى العاملة المدربة والمؤهلة (سيد، 2018، ص 13)

9. الدراسات السابقة :

1. دراسة بوبكر عبد القادر، (2022-2023) بعنوان تدريب الموارد البشرية في ظل الإدارة الالكترونية والتحديات التي تواجهها، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر .

هدفت الدراسة الى التعرف على الأساليب المعتمدة لتجسيد الإدارة الالكترونية من خلال دورات تدريب الموارد البشرية، والتعرف على مدى تأثير ومساهمة الإدارة الالكترونية بنظمها وأدواتها وشكلها في مختلف دورات تدريب الموارد البشرية، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي حيث شملت الدراسة عينة الموظفين فوق المستوى التعليمي الثانوي والجامعي.

من أهم نتائج الدراسة هناك بوادر ومجهودات والتي لم ترق الى المستوى المطلوب في تطبيق الإدارة الالكترونية كذلك وجود بعض الصعوبات التي تعيق السير الحسن نحو تجسيد الإدارة الالكترونية بدءا من تحديد الاحتياجات الى تنفيذ ومتابعة وتقييم البرامج التدريبية.

2. دراسة انتصار محسن الطوي، (مجلة الآداب العدد التاسع عشر يونيو 2021) بعنوان أثر التدريب في مجال الإدارة الالكترونية في رفع الكفاءة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في بنك التضامن الإسلامي الدولي دراسة في سوسيولوجيا التنظيم والعمل.

يهدف البحث الى التعرف على نوعية الآليات والبرامج التدريبية في مجال الإدارة الالكترونية للعاملين في بنك التضامن الإسلامي ودور القيادة العليا في تحفيز العاملين وتوفير المخصصات المالية للتدريب وأثر ذلك في رفع الكفاءة التنظيمية للبنك، اعتمدت الباحثة على المنهج الاستطلاعي والمنهج الوصفي التحليلي واستهدفت عينة عشوائية منظمة من العاملين

من أهم النتائج التي توصلت اليها الباحثة ان دعم القيادة العليا وتوفير خطط وبرامج تدريب العاملين في مجال الإدارة الالكترونية يؤدي الى رفع امكانياتهم المعرفية وقدراتهم المهارية كما تبين وجود علاقة قوية جدا بين التدريب في مجال الإدارة الالكترونية وتفعيل الكفاءة التنظيمية لبنك التضامن الإسلامي .

3. دراسة عائشة محمد بلعيد شنييه (2022)، بعنوان دراسة متطلبات نجاح تطبيق الإدارة الالكترونية في الشركات النفطية.

هدفت الدراسة الى التعرف على مدى توفر متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية (الإدارية، التقنية، البشرية، المالية) والتعرف على التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الالكترونية في الشركات النفطية، اعتمدت الباحثة على المنهج الاستقرائي.

من أهم النتائج التي توصلت اليها الباحثة ان الهيكل التنظيمي الحالي للشركة لا يتوافق مع متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية وكذلك عدم وجود التحفيز المادي والمعنوي لاستخدام التقنيات الالكترونية، بالإضافة الى وجود تخوف لدى بعض المدراء من فقدان سلطاتهم بعد التحول الى الإدارة الالكترونية.

الجانب النظري:

1. الإدارة الإلكترونية:

1.1 مفهوم الإدارة الإلكترونية

"هي استغلال الادارة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، لتدبير وتحسين وتطوير العمليات المختلفة داخل المنظمات" (أحمد، 2015، ص 203).

وتعريف آخر للإدارة الإلكترونية بأنها: " منظومة متكاملة وبنية وظيفية وتقنية مفتوحة وهي الاطار الشامل لكل من الأعمال الالكترونية والحكومة الالكترونية باعتبارها الفضاء الرقمي الذي يسهم في توحيد معايير واجراءات العمل الالكتروني بغض النظر عن نوع المنظمة وطبيعتها" (العنزي، 2017، ص 43).

وتعرف أيضا بأنها "هي العملية الادارية القائمة على الامكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على القدرات الجوهرية للمؤسسة بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المؤسسة" (نجم ، 2004، ص 127).

1.2 عناصر تطبيق الإدارة الإلكترونية:

ان الإدارة الإلكترونية هي أولا وقبل كل شيء إدارة موارد معلوماتية تعتمد كل الإعتماد على الانترنت وشبكات الأعمال، ويمثل رأس المال المعلوماتي- المعرفي العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها، وعليه نجدها تقوم على عناصر معينة هي :

1. إدارة بلا ورق: تضم الأرشيف الإلكتروني والبريد الإلكتروني والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية .

2. إدارة بلا مكان: لا تتقيد الإدارة الإلكترونية بالحدود المكانية للمنظمة، بل تؤدي عملها عن بعد من خلال المؤسسات الافتراضية عبر شبكة الانترنت، والتي توفر إمكانات التفاعل والعمل في كل مكان عبر العالم بيسر وسهولة وبتكلفة اتصال محدودة جدا، وهذا باستعمال الهاتف المحمول والمؤتمرات الإلكترونية

-

3. إدارة بلا زمان: يتغير وقت العمل في الإدارة التقليدية باعتبار الليل والنهار والصيف والشتاء، بينما الإدارة الإلكترونية تعمل 24 ساعة متواصلة وهذا بفضل شبكة الانترنت التي توفر للعاملين التفاعل المباشر وفي الوقت الحقيقي (الآني) .

4. إدارة بلا تنظيمات جامدة: وتعمل من خلال المؤسسات الشبكية والمؤسسات الذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة، فهي في ديناميكية مستمرة (إبراهيم، 2010، ص 54)

1.3 وظائف الإدارة الإلكترونية:

الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة ترك آثاره الواسعة على المنظمات ومجالات عملها وخاصة عمليات إصلاح البنية التنظيمية مما يعكس عمق التغيير الجذري الذي تحمله تطبيقات الإدارة الإلكترونية على استراتيجياتها الرئيسة ومنها:

- نظم المعلومات الإدارية الذكية: الانتقال إلى نظم المعلومات الإدارية الذكية يعزز قدرة المنظمة على استخدام التقنيات الذكية مثل تحليل البيانات، والتعلم الآلي، والذكاء الاصطناعي هذا يمكن المنظمة من الاستفادة من بياناتها بشكل أفضل لاخاذ قرارات أكثر ذكاء وفهما للسياق العام.

- نظم المعالجة التحليلية الفورية: التحول إلى نظم المعالجة التحليلية الفورية يضع المنظمة في موقع قوة لفهم الأحداث بشكل فوري واتخاذ الاجراءات السريعة. هذا يعزز القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة وتحسين كفاءة العمليات.

- العمل من خلال الشبكات: ربط نظم المعلومات بتقنيات الاتصالات المهمة يسهم في تعزيز التفاعل والتواصل الداخلي والخارجي. يمكن للمنظمة الاستفادة من شبكة الانترنت والوسائل الأخرى لتحسين التواصل وتحقيق الاتصال الفعال.

- الهياكل المرنة البيئية: تحول المنظمات من الهياكل المركزية التقليدية إلى الهياكل المرنة يعني تكيفا أفضل مع التغيرات في البيئة. الاعتماد على العمل الجماعي والتفاعل يعزز القدرة على التكيف والابتكار (الحسن، 2011، ص 58).

2. التدريب:

2.1 مفهوم التدريب:

- التدريب هو نشاط منظم ومستمر يركز على الفرد لتحقيق تغير في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية المقابلة احتياجات محددة في الوضع الحالي والمستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به وتطلعاته المستقبلية في إطار المؤسسة التي يعمل بها. (الطعاني، 2013، ص 23).

- التدريب هو رفع كفاءة البشر بواسطة البشر ومن أجل البشر (جوهر، 2011، ص 99).

- التدريب هو تلك العملية المنتظمة التي من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم (سعيد، 2009، ص 130).

2.2 أهداف التدريب:

1. ضمان أداء العامل بفاعلية وسرعة وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.

2. رفع الروح المعنوية لأفراد القوى العاملة تجاه مهارتهم في أداء العمل واهتمامهم به.

3. التمهيد لإعادة التنظيم الإداري والتطور التنظيمي من تنمية المهارات لتتناسب مع متطلبات العمل وأهداف المنظمة.

4. التدريب يعد أداة ضرورية لمنع تقادم المعلومات والمهارات وتحفيز الأفراد وتوفير الدوافع الذاتية للعمل وتكييف الموارد البشرية مع التغيرات البيئية والتكنولوجية للمؤسسة. (بربر، 2008، ص 176)

2.3 مبادئ التدريب:

أ. التدريب نشاط ضروري ومستمر، وليس كماليا ولفترة معينة: أي أن التدريب ليس أمرا كماليا تلجأ إليه الإدارة أو تنصرف عنه باختيارها، لكنه نشاط ضروري ومهم .

ب. الشفافية والوضوح: يجب أن تتسم سياسة التدريب في المنظمة بالوضوح ومساهمة كافة الموظفين المعنيين بالعملية التدريبية، بحيث يجب إطلاع جميع العاملين على سياسات التدريب ومن ثم إعلانها للجميع .

ج. التدريب نشاط إداري وفني: بما أن التدريب عملا إداريا فينبغي أن تتوفر فيه مقومات العمل الإداري الكفاء، ومنها وضوح الأهداف والسياسات، توازن الخطوط والبرامج، توافر الموارد المادية البشرية وأخيرا توافر الرقابة المستمرة .

د. التدريب له مقومات إدارية وتنظيمية: يستند التدريب إلى مقومات إدارية وتنظيمية وهي :

- وجود خطة للعمل تحدد الأهداف والأنشطة ، وتوفر الامكانيات اللازمة لأداء هذا العمل .

- توفر القيادة والاشراف الذي يحصل منه الموظف على المعلومات الأساسية والتوجيه المستمر .

- توفر الاطار التنظيمي الصحيح لكي يستند إليه التدريب والأساس هنا أن التدريب لا يكفي لاصالح عيوب وأخطاء التنظيم

- توفر نظام سليم للاختيار والتعيين للعاملين، فأساس التدريب الفعال هو الاختيار السليم للأفراد .

- توفر نظام مستمر لتقييم أداء وكفاءة العاملين، حتى يمكن استنتاج احتياجات تدريبية .

- توفر نظام للحوافز المادية والمعنوية يربط بين التقدم الوظيفي.

هـ. التوافق مع الأهداف العامة للمنظمة: يجب أن ترتبط السياسة التدريبية و أهدافها بالسياسة العامة للمنظمة، بحيث تتوافق و تتناسب السياسة التدريبية مع سياسة إدارة الموارد البشرية و السياسة العامة للمنظمة بشكل عام.(بن عيشي، 2012، ص 355)

الاطار العملي للدراسة:

1. منهجية الدراسة

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على كل من المنهج الوصفي التحليلي بقصد التعرف على الجوانب الملموسة والمعروفة في قطاعاتنا ومؤسساتنا التدريبية داخل ليبيا، والأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الواقع والظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً او تعبيراً كمياً، فالتعبير الوصفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، اما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة او حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

2. مجتمع وعينة الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من القيادات بالمعهد الوطني للإدارة طرابلس والبالغ عددهم (58) قيادي، ولتمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً صحيحاً تم اختيار عينة المسح الشامل من مجتمع الدراسة، وبحجم (58) موظف.

3. صحيفة الاستبيان

قام الباحث بتصميم صحيفة الاستبيان بعد اطلاعه على مجمل الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة تم بناء هذه الصحيفة على جزئين:-

الجزء الأول: ويتعلق بالبيانات الأولية (الشخصية).

الجزء الثاني: ويتعلق بالبيانات الخاصة بمستلزمات الإدارة الالكترونية كدراسة ميدانية بالمعهد الوطني للإدارة / طرابلس واشتملت على العديد من المحاور والتي تم توزيعها كما يلي:

المحور الأول: يركز على المستلزمات المادية (الأجهزة) لتشغيل الإدارة الالكترونية بالمعهد.

المحور الثاني: يركز على المستلزمات (المعنوية) البرمجية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالمعهد.

المحور الثالث: يدور حول المستلزمات البشرية (الأفراد) لتشغيل الإدارة الالكترونية بالمعهد.

المحور الرابع: ويهتم بمستلزمات الإجراءات التنظيمية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالمعهد.

المحور الخامس: ويهتم بمستلزمات الشبكات والاتصالات لتشغيل الإدارة الالكترونية بالمعهد.

وقد تم صياغة الاسئلة بحيث يمكن تحويل الإجابة عليها إلى قيم كمية على مقياس ليكرت الخماسي الذي يأخذ المدى من 1 إلى 5 لأغراض التحليل الإحصائي وكما يلي:

جدول (3) مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	تتوافر بكثرة	تتوافر	تتوفرة إلى حد ما	غير متوفر	غير متوفر على الإطلاق
	5	4	3	2	1

4. صدق وثبات الاستبيان:

1 - الصدق الظاهري للاستبيان

ثم عرض الاستبيان على مجموعة من المختصين بمجال الدراسة، وقد أخذ الباحث بالملاحظات من الخبراء، وأجرى التعديلات المطلوبة، وبهذا يكون قد تحقق صدق الاستبيان.

2 - ثبات الاستبيان:

بعد التأكد من صدق الاستبيان تم حساب معامل الثبات للاستبيان باستخدام طريقة (سبيرمان - براون) للجزئية النصفية، وبجسم عينة ($n = 10$)، وكان معامل الثبات يساوي (0.97)، الأمر الذي يشير إلى ارتفاع معامل الثبات، أي أنه ذو درجة مطمئنة من الثبات، مما يدل على ثبات الاستبيان، لأنه كلما اقترب معامل الثبات من الواحد الصحيح، كلما دل ذلك على ثبات الاستبيان.

5. جمع البيانات

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان تم توزيع الاستبيان على العينة المختارة، وبجسم (58) استمارة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وبعد ذلك تم تجميعها من قبل الباحث، وبلغ عدد الاستمارات التي وصلت إلى الباحث (58) استمارة، وتعتبر نسبة الاستجابة نسبة مرتفعة في رأى الباحث، وبعد ذلك تم تدقيق تلك الاستمارات المستلمة يصبح عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل الإحصائي ونسبة (100%)

6. الأساليب الإحصائية المستخدمة

لغرض إجراء المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

1. معامل (سبيرمان - براون) للجزئية النصفية وذلك لحساب معامل الثبات.

2. التكرار والنسبة المئوية لوصف العينة المختارة.

3. الوسط الحسابي لتحديد مستوى درجة الموافقة للمبحوثين.

4. الانحراف المعياري لتحديد مدى التشتت بين إجابات المبحوثين.

5. التمثيل البياني باستخدام الدائرة البيانية والعمدة البيانية.

7. توزيع خصائص العينة

إن الدراسة النظرية لا تكفى وحدها للوصول إلى الحقائق العلمية لذا فضل الباحث في هذه الدراسة ان يلجأ للدراسة الميدانية للوصول إلى أفضل النتائج وقبل إجراء المعالجة الاحصائية للبيانات كان لابد من التعرف على توزيع خصائص العينة، وذلك من خلال حساب التوزيع التكراري والنسبي للمبحوثين وفق المتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، التخصص، عدد سنوات الخدمة) وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (4) يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

ر. م	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
1	ذكر	49	84 %
2	أنثى	9	16 %
3	المجموع	58	100 %

وتجدر الملاحظة من خلال الجدول رقم (4)، بأن التوزيع التكراري والنسبي لمفردات عينة الدراسة تمثلت في نسبة (84 %) للذكور، ونسبة (16 %) للاناث.

جدول رقم (5) يبين توزيع المبحوثين حسب فئات العمر

ر. م	فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
1	أقل من 30 سنة	12	21 %
2	30-40 سنة	32	55 %
3	41-50 سنة	12	21 %
4	أكثر من 50 سنة	2	3 %
5	المجموع	58	100%

من خلال الجدول رقم (5)، إن التوزيع التكراري والنسبي لمفردات عينة الدراسة تتضح إن أعلى نسبة (55 %) للفئة العمرية التي تتراوح من (30-40 سنة)، وتليه ما نسبته (21 %) بالتساوي بين الفئة العمرية التي تتراوح من (اقل 30 سنة)، ومن (41-50 سنة) .

جدول رقم (6) يبين توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

ر. م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
1	بكالوريوس	4	6.9 %
2	ماجستير	48	82.8 %

3	دكتوراه	6	10.3 %
4	المجموع	58	100 %

من خلال الجدول رقم (6)، إن التوزيع التكراري والنسبي للمؤهل العلمي الخاص بمفردات عينة الدراسة تبين أن أعلى نسبة (82.8 %) للمؤهل ماجستير ، وتليه ما نسبته (10.3 %) للمؤهل دكتوراه.

جدول رقم (7) يبين توزيع المبحوثين حسب التخصص العلمي

ر.م	التخصص العلمي	التكرار	النسبة
1	ادارة	38	65.5%
2	محاسبة	15	25.8%
3	تخصصات اخرى	5	8.6%
5	المجموع	58	100%

من خلال الجدول رقم (7)، يوضح التوزيع التكراري والنسبي للتخصص العلمي الخاص بمفردات عينة الدراسة توضح أن أعلى نسبة (65.5 %) لتخصص ادارة، وتليه ما نسبته (25.8 %) للتخصص محاسبة، واقل نسبة كانت (8.6 %) للتخصصات اخرى.

جدول رقم (8) يبين توزيع المبحوثين حسب سنوات الخدمة

ر.م	عدد سنوات الخدمة	التكرار	النسبة
1	أقل من 10 سنوات	30	51.7%
2	10 – 20 سنة	23	39.7 %
3	21 – 30 سنة	3	5.2%
4	أكثر من 30 سنة	2	3.4 %
5	المجموع	58	100 %

من خلال الجدول رقم (8)، يوضح التوزيع التكراري والنسبي لسنوات الخدمة الخاص بمفردات عينة الدراسة أن أعلى نسبة (51.7 %) للذين لديهم سنوات خدمة تتراوح من (أقل من 10 سنوات) ، وتليه ما نسبته (39.7 %) للذين لديهم سنوات خدمة تتراوح من (10 – 20 سنة) ، وتليه ما نسبته (5.2 %) للذين لديهم سنوات خدمة تتراوح من (21 – 30 سنة) .

تاسعا: تحليل البيانات وعرض النتائج

أجرى الباحث التحليل الإحصائي للبيانات وذلك لتحديد مستوى درجة موافقة المبحوثين حول مستلزمات الإدارة الالكترونية (دراسة ميدانية بالمعهد الوطني للإدارة طرابلس) واعتمد الباحث في تحديد مستوى درجة الموافقة على المقياس المنوي بعد تصنيفها إلى ثلاثة مستويات وكما يلي:-

جدول رقم (9) مستوى درجة الموافقة على المقياس المنوي

مستوى القياس لدرجة الموافقة	ضعيف	متوسط	عالي
مدى درجة الموافقة	1 - 1.66	1.67 - 33.3	3.34 - 5

ولدراسة ذلك لا بد من دراسة ما يلي:-

أولاً: المستلزمات المادية (الأجهزة) لتشغيل الإدارة الالكترونية بالعملية التدريبية بالمعهد، وذلك من خلال إيجاد الوسط الحسابي وباستخدام التوزيع التكراري والنسبي لإجابات المبحوثين حول ذلك بالإضافة إلى الانحراف المعياري وكانت النتائج كما بالجدول التالي:-

جدول (10) مستوى الموافقة لإجابات المبحوثين حول المستلزمات المادية (الأجهزة) لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد .

ت	العبارة	تتوافر بكثرة		تتوافر		متوافر إلى حد ما		غير متوافر		غير متوافر على الإطلاق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
1	تتوفر أجهزة الحواسيب والوسائل اللازمة لإدخال	12	20.7	24	41.4	22	37.9	0	0	0	0	3.82	0.75

												وتخزين البيانات تناسب احتياجات العمل.	
0.65	3.53	0	0	3.4	2	44. 8	2 6	46. 6	2 7	5.2	3	تناسب الأجهزة والوسائل اللازمة لإخراج المعلومات حسب احتياجات العمل.	2
0.79	3.44	0	0	10. 3	6	43. 1	2 5	37. 9	2 2	8.6	5	يتم صيانة الأجهزة بشكل سليم لضمان استمرارية عملها وسلامتها.	3
0.85	3.15	1. 7	1	20. 7	1 2	41. 1	2 4	32. 8	1 9	3.4	2	يتوفر لدى المعهد أجهزة حاسوب تستخدم أثناء الدورة التدريبية	4
0.99	2.91	6. 9	4	25. 9	1 5	43. 1	2 5	17. 2	1 0	6.9	4	يتوفر لدى المعهد أجهزة الاتصال	5

												المختلفة) الهواتف - فاكسات) تستخدم في التواصل مع الجميع	
0.82	3.13	1.7	1	17.2	10	51.7	30	24.1	14	5.2	3	يتوفر لدى المعهد أجهزة العرض) DATASHO (W التي تستخدم في عرض وتقديم المادة التدريبية	6
1.0	3.44	3.4	2	13.8	8	34.5	20	31	18	17.2	10	يتوفر لدى المعهد أجهزة الماسح الضوئي) Scanner	7
1.0	3.00	1.7	1	36.2	21	32.8	19	11	10.3	6	يستخدم المعهد أجهزة الانذار للامن والسلامة.	8	

من نتائج جدول (10) يتضح أن أعلى وسط حسابي للإجابات على كافة النقاط بهذا المحور الذي يبين آراء المبحوثين بمدى توافر المستلزمات المادية (الأجهزة) لتشغيل الإدارة الالكترونية قد كان (3.82) وقد وجد هذا للفقرة (تتوفر أجهزة الحواسيب والوسائل اللازمة لإدخال وتخزين البيانات تتناسب احتياجات

العمل) حيث كانت أعلى نسبة بـ (تتوافر) للمبحوثين وبلغت 41.4 % تليها نسبة الإجابة بـ (تتوافر إلى حد ما) حيث بلغت (37.9 %) الأمر الذي يشير إلى أن المبحوثين موافقين وبمستوى عالي على إن أجهزة الحواسيب والوسائل اللازمة لإدخال وتخزين البيانات المتوفرة تناسب احتياجات العمل، كما تم حساب الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.75) مما يشير إلى تقارب الإجابات بين المبحوثين، هذا كما بلغ اقل متوسط حسابي 2.91 للفقرة الخاصة بـ (يتوفر لدى المعهد أجهزة الاتصال المختلفة (الهواتف - فاكسات) تستخدم في التواصل مع الجميع) مما يشير إلى أن المبحوثين موافقين وبمستوى متوسط فقط على استخدامات أجهزة الاتصال المختلفة، حيث كانت أعلى نسبة بـ (تتوافر إلى حد ما) وبلغت 43.1% (بانحراف معياري قدره 0.99، مما يؤكد عدم التشتت فيما بين إجابات المبحوثين، هذا ومن خلال المتوسط الحسابي لكافة الفقرات والذي تراوح ما بين 2.91 - 3.82 فقد تبين أن المبحوثين موافقين وبمستوى من متوسط إلى عالي على جميع الفقرات تحت هذا المحور باستثناء الفقرة (يستخدم المعهد أجهزة الإنذار للأمن والسلامة) حيث جاءت أعلى نسبة من الإجابات على هذه الفقرة بـ (غير متوافر) وبلغت 36.2 % وبمتوسط حسابي قدره 3.0 الأمر الذي يشير إلى أن المبحوثين موافقين وبدرجة متوسطة على عدم استخدام بالمعهد أجهزة الإنذار للأمن والسلامة كأحدى المستلزمات المادية (الأجهزة) لتشغيل الإدارة الالكترونية بالمعهد الوطني للإدارة كما تبين إن نسبة الإجابة تتوافر بكثرة وبغير متوفر على الإطلاق كانت من ضئيلة جدا إلى معدومة مما يؤكد بأن دور المعهد في توفير المستلزمات المادية (الأجهزة) في التدريب كان فعالا وأنه يمثل أداة فعالة تجاه توجيه إلى استخدام الالكتروني بالمعهد، إلى جانب ذلك تبين بأن كافة الفقرات بالجدول جاءت بانحرافات معيارية تتراوح ما بين 0.65 - 1.0 مما يدل على عدم التشتت فيما بين إجابات المبحوثين على كافة النقاط بالمحور، هذا كما أن أعلى نسبة من هؤلاء المبحوثين كانت إجاباتهم على هذه الفقرات بـ (متوفر إلى حد ما).

جدول (11) مستوى الموافقة لإجابات المبحوثين بشكل عام حول المستلزمات المادية (الأجهزة) لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد

إجابة المبحوثين	التكرار	النسبة المئوية %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
-----------------	---------	------------------	---------------	-------------------

تتوافر بكثرة	45	9.7		
تتوافر	145	31.3		
متوافر إلى حد ما	191	41.2	3.30	0.91
غير متوافر	74	15.9		
غير متوافر على الإطلاق	9	1.9		
المجموع	464	100 %		

من نتائج جدول (11) يتبين أن قيمة الوسط الحسابي بلغت قد (3.30) لإجابات المبحوثين حول مدى توافر المستلزمات المادية (الأجهزة) لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد، حيث جاءت أعلى نسبة للإجابة بـ (متوفر إلى حد ما) وبلغت (41.2 %) تليها نسبة الإجابة بـ (تتوافر) وبلغت (31.3 %)، أما نسبة الإجابة ببقية الخيارات فقد بلغت جميعها اقل من 16 %، هذا وان قيمة المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين حول هذا المحور يشير إلى مستوى متوسط من الموافقة على مدى توفر المستلزمات المادية (الأجهزة) لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد ، وذلك كما يتبين من جدول تحديد مستوى درجة الموافقة على المقياس المئوي المشار اليه سابقا. كما تم حساب الانحراف المعياري للإجابات وقدره (0.91) مما يدل على عدم التشتت فيما بين إجابات المبحوثين.

وعلى الرغم من هذه النتائج الا ان الباحث لا يستطيع اتخاذ القرار ولو بشكل مبدئي حول قبول او رفض هذه الفرضية يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات الأجهزة (المادية) والتدريب، الامر الذي يتطلب اجراء اختبار احصائي بذلك.

ت	العبارة	تتوافر بكثرة	تتوافر	متوافر إلى حد ما	غير متوافر	غير متوافر على الإطلاق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
---	---------	--------------	--------	------------------	------------	------------------------	-----------------	-------------------

		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
1	تساعد البرامج المستخدمة على استرجاع المعلومات بسرعة عالية ومناسبة للأنشطة المستخدمة	10.3	6	41.1	24	32.8	19	13.8	8	1.7	1	3.44	0.92
2	تناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات في العمل	15.5	9	55.2	32	17.2	10	10.3	6	1.7	1	3.72	0.91
3	توفر البرامج المستخدمة خدمة النسخ الاحتياطي	10.3	6	27.6	16	46.6	27	13.8	8	1.7	1	3.31	0.90
4	توجد إستفادة من الأرشيف الالكتروني	12.1	7	15.5	9	32.8	19	36.2	21	3.4	2	2.96	1.0

												للمعاليمة التدريبية في الحصول على ما يبدعم المواضيع التدريبية التي أحتاجها .	
1.10	2.87	3.4	2	46.6	27	20.7	12	17.2	10	12.1	7	5 يتوفر لدى المعهد العديد من الحقائب التدريبية التي تدعم الموضوعات التي أعرضها	
0.95	3.15	0	0	24.1	14	50	29	12.1	7	13.8	8	6 يتم استخدام البريد الإلكتروني من قبل المعهد في التواصل مع المدرسين والمدرسين	

7	توجد برامج متخصصة في عرض المواضيع ذات العلاقة بالتدريب	7	12.1	9	15.5	23	39.7	18	31	1	1.7	3.05	1.0
8	هناك معايير لقبول أي أنظمة جديدة أو أي تعديلات يتم إجراء اختبارات عليها	3	5.2	11	19	28	48.3	15	25.9	1	1.7	3.00	0.85
9	تتميز البرامج المستخدمة بالقدرة على تبادل المعلومات بأمان ومرونة بين مستخدمي النظام	6	10.3	9	15.5	31	53.4	12	20.7	0	0	3.15	0.87
10	يتم تحديث البرمجيات بشكل دوري	3	5.2	15	25.9	30	51.7	10	17.2	0	0	3.18	0.78

ثانياً: المستلزمات المعنوية البرمجية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد، وذلك من خلال إيجاد الوسط الحسابي وباستخدام التوزيع التكراري والنسبي لإجابات المبحوثين حول ذلك بالإضافة إلى الانحراف المعياري وكانت النتائج كما بالجدول التالي:-

جدول (13) مستوى الموافقة لاجابات المبحوثين بشكل عام حول المستلزمات المعنوية (البرمجية)

<https://journals.zu.edu.ly/index.php/UZJES>
456
مجلة جامعة الزاوية للعلوم الاقتصادية
المجلد السادس - العدد الثاني - 2024

تتوافر بكثرة	62	10.7		
تتوافر	142	24.5		
متوافر إلى حد ما	228	39.3		
غير متوافر	139	24	3.18	0.96
غير متوافر على الإطلاق	9	1.6		
المجموع	580	100 %		

من نتائج جدول (13) يتبين ان قيمة الوسط الحسابي يساوي (3.18) لإجابات المبحوثين حول المستلزمات المعنوية البرمجية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب، حيث جاءت أعلى نسبة للإجابة بـ (متوفر إلى حد ما) وبلغت (39.3%) تليها نسبة الإجابة بـ (تتوافر) وبلغت (24.5 %)، أما نسبة الإجابة بـ (متوفر بكثرة) فبلغت فقط (10.7 %) الأمر الذي يشير إلى مستوى متوسط من الموافقة حول المستلزمات المعنوية البرمجية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد، كما تم حساب الانحراف المعياري للإجابات وقدره (0.96) يدل على تقارب إجابات المبحوثين.

وبالرغم من هذه النتيجة التي توصلنا اليها الا ان الباحث لا يستطيع اتخاذ القرار حول قبول او رفض الفرضية الثانية للدراسة يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات المعنوية (البرمجية) والتدريب، وعليه فان الباحث يرى بانه سيحتاج الى اختبار احصائي لاتخاذ القرار بذلك.

ثالثاً: المستلزمات البشرية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالعملية التدريبية بالمعهد، وذلك من خلال إيجاد الوسط الحسابي وباستخدام التوزيع التكراري والنسبي لإجابات المبحوثين حول ذلك بالإضافة إلى الانحراف المعياري وكانت النتائج كما بالجدول التالي:-

جدول (14) مستوى الموافقة لاجابات المبحوثين حول المستلزمات البشرية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد

ت	العبارة	تتوافر بكثرة	تتوافر	متوافر إلى حد ما	غير متوافر	غير متوافر على الإطلاق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	%	ك	%	ك	%	

0.88	2.86	3.4	2	31	18	46.6	27	13.8	8	5.2	3	يتوفر التدريب للعاملين على أمن النظم بشكل دورى لتطوير مهاراتهم	1
0.96	3.10	1.7	1	29.3	17	32.8	19	29.3	17	6.9	4	تحتوى وثيقة الوصف الوظيفي للموظف على مسئولياته ومهامه إتجاه المعلومات الالكترونية.	2
0.97	2.87	3.4	2	36.2	21	36.2	21	17.2	10	6.9	4	هناك سجل رقابي يتضمن أنشطة المستخدم وحوادث تخص أمن المعلومات.	3
0.99	3.01	1.7	1	34.5	20	32.8	19	22.4	13	8.6	5	تستخدم سجلات الأداء لحفظ	4

												أنشطة المستخدم للدواعي تتعلق بأمن المعلومات.	
0.85	3.06	1.7	1	19	11	58.6	34	12.1	7	8.6	5	يتوفر عدد كافي من المتخصصين في تقنية المعلومات.	5
0.89	3.27	0	0	19	11	44.8	26	25.9	15	10.3	6	يتم الإتصال بالقسم المسؤول عن تقنية المعلومات لمعالجة المشاكل والاستفسارات التي تواجهه العاملين بسرعة وبشكل إيجابي.	6
0.82	3.34	0	0	10.3	6	56.9	33	20.7	12	12.1	7	يتمتع العاملون في القسم المختص	7

جدول (15) مستوى الموافقة لاجابات المبحوثين بشكل عام حول المستلزمات البشرية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد

متوافر إلى حد ما	179	44.1		
غير متوافر	104	25.6	3.07	0.92
غير متوافر على الإطلاق	7	1.7		
المجموع	406	100 %		

من نتائج جدول (15) يتضح ان قيمة الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين على كافة الفقرات بهذا المحور تحت الدراسة بلغ 3.07 وبانحراف معياري 0.92. وعلى نفس السياق فان أعلى نسبة للإجابات لكافة المبحوثين قد اتضحت بـ (متوفر إلى حد ما) اذ بلغت 44.1 % مما يبرهن موافقة المبحوثين وبمستوى متوسط على ما تم توفيره لخدمة العناصر البشرية والذي يعد من اهم الركائز لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد.

وبناء على هذه النتيجة التي توصلنا لها فلا نستطيع هنا اتخاذ القرار ولو بشكل مبدئي حول قبول او رفض هذه الفرضية يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات البشرية والعملية التدريبية، الامر الذي يتطلب اجراء اختبار احصائي بذلك.

رابعاً: توافر المستلزمات الإجرائية التنظيمية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد وذلك من خلال إيجاد الوسط الحسابي وباستخدام التكراري والنسبي التوزيع لإجابات المبحوثين حول ذلك بالإضافة إلى الانحراف المعياري وكانت النتائج كما بالجدول التالي:-

جدول (16) مستوى الموافقة لاجابات المبحوثين حول المستلزمات الإجرائية التنظيمية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد.

ت	العبارة	توافر بكثرة		توافر		متوافر إلى حد ما		غير متوافر		غير متوافر على الإطلاق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
1	يوجد في المعهد سياسة مكتوبة	4	6.9	12	20.7	8	13.8	32	55.2	2	3.4	2.72	1.05

												لتقنية المعلومات.	
												يوجد دليل تصنيف للمعلومات يمكن أن يساعد في تحديد كيفية التعامل مع المعلومات وحمايتها.	2
0.97	2.93	1.7	1	39.7	23	27.6	16	25.9	15	5.2	3		
												تقوم الإدارة بمراجعة وتطوير سياسة تقنية المعلومات بشكل دوري.	3
0.87	3.00	0	0	32.8	19	39.7	23	22.4	13	5.2	3		
												توجد إجراءات ضبط لتنفيذ أي تغييرات على نظم المعلومات لحمايتها من العطل.	4
0.89	3.10	1.7	1	22.4	13	46.6	27	22.4	13	6.9	4		

5	صلاحيات الدخول للمعلومات تعطى حسب المستوى الإدارى.	7	12.1	26	44.8	18	31	6	10.3	1	1.7	3.55	0.90
6	تحتفظ إدارة المعهد بسجلات حول الأصول المكونة لكل نظام معلومات .	5	8.6	22	37.9	23	39.7	7	12.1	1	1.7	3.39	0.87
7	يتم تسجيل ما يحدث من أخطاء بالنظام فى تقارير.	5	8.6	20	34.5	22	37.9	10	17.2	1	1.7	3.31	0.92
8	يوجد آليات لإلغاء الحوادث ذات العلاقة المعلومات.	4	6.9	18	31	20	34.5	15	25.9	1	1.7	3.15	0.95
9	تقوم الإدارة بوضع سياسات	6	10.3	14	24.1	25	43.1	12	20.7	1	1.7	3.20	0.95

من نتائج جدول (16) تبين أن أعلى وسط حسابي لإجابات المبحوثين كان (3.55) للفقرة (صلاحيات الدخول للمعلومات تعطي حسب المستوى الإداري) وبأعلى نسبة من الإجابات كانت بـ(تتوفر) حيث بلغت 44.8 % كما تم حساب الانحراف المعياري لهذه الفقرة وكانت قيمته (0.90) مما يدل على عدم تباعد إجابات المبحوثين الأمر الذي يدل على مستوى عالي من الموافقة على ان تعطي صلاحيات الدخول للمعلومات حسب المستوى الإداري. بينما وجدت اقل قيم للمتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين (2.72) و (2.93) وقد وجدت تلك المتوسطات لل فقرات (توجد في المعهد سياسة مكتوبة لتقنية المعلومات) و (يوجد دليل تصنيف للمعلومات يمكن أن يساعد في تحديد كيفية التعامل مع المعلومات وحمايتها) وكانت أعلى نسبة من الإجابات عليها بـ(غير متوفر) حيث بلغت 55.2 % و 39.7 % الأمر الذي يدل على مستوى متوسط من موافقة المبحوثين على عدم وجود سياسة مكتوبة لتقنية المعلومات وعدم وجود دليل تصنيف للمعلومات يمكن أن يساعد في تحديد كيفية التعامل مع المعلومات وحمايتها كما ان قيم الانحراف المعياري تشير إلى عدم تباعد إجابات المبحوثين، وبعد ذلك جاءت نتائج بقية الفقرات باستبيان المبحوثين بأعلى نسب للإجابات بـ(متوفر إلى حد ما) وبمتوسطات حسابية تتراوح ما بين 2.93 و 3.39 وبانحرافات معيارية تتراوح من 0.87 إلى 0.97 الأمر الذي يؤكد وجود مستوى من متوسط إلى عالي من الموافقة على كافة الإجراءات المتخذة بخصوص المستلزمات والإجراءات التنظيمية لتشغيل الإدارة الالكترونية، باستثناء عدم وجود سياسة مكتوبة لتقنية المعلومات وعدم وجود دليل تصنيف

للمعلومات يمكن أن يساعد في تحديد كيفية التعامل مع المعلومات وحمايتها. هذا كما إن قيم الانحراف المعياري لكافة الفقرات تدل على عدم وجود تباعد فيما بين إجابات المبحوثين.

جدول (17) مستوى الموافقة لاجابات المبحوثين بشكل عام حول المستلزمات الإجراءات التنظيمية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد

إجابة المبحوثين	التكرار	النسبة المئوية %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تتوافر بكثرة	41	7.9		
تتوافر	153	29.3		
متوافر إلى حد ما	182	34.9		
غير متوافر	137	26.2	3.15	0.95
غير متوافر على الإطلاق	9	1.7		
المجموع	522	100 %		

من نتائج جدول (17) جاءت أعلى نسبة لإجابات المبحوثين حول المستلزمات والاجراءات التنظيمية لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بـ(متوفر إلى حد ما) حيث بلغت (34.9 %)، كما يتضح ان قيم الوسط الحسابي لنتائج المبحوثين حول هذا المحور تحت الدراسة قد بلغت 3.15 الأمر الذي يدل على مستوى متوسط من الموافقة للمبحوثين حول مدى توفر المستلزمات والاجراءات التنظيمية لتشغيل الإدارة لاللكترونية بالتدريب بالمعهد، والتي تعد من أساسيات تشغيل الإدارة الالكترونية، هذا كما ان قيم الانحراف المعياري للمبحوثين جميعا تشير إلى عدم تباعد إجابات المبحوثين.

وبناء على هذه النتيجة التي توصلنا لها فلا نستطيع هنا اتخاذ القرار ولو بشكل مبدئي حول قبول او رفض هذه الفرضية يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات الإجراءات التنظيمية والتدريب، ويحتاج الباحث الى اختبار احصائي لاتخاذ القرار بذلك .

خامسا: توافر مستلزمات الشبكات والاتصالات لتشغيل الإدارة الالكترونية بالعملية التدريبية بالمعهد وذلك من خلال إيجاد الوسط الحسابي وباستخدام التوزيع التكراري والنسبي لإجابات المبحوثين حول ذلك بالإضافة إلى الانحراف المعياري وكانت النتائج كما بالجدول التالي:-

تتوافر	تتوافر	متوافر إلى	غير	غير	المتوسط	الانحراف
--------	--------	------------	-----	-----	---------	----------

ت	العبارة	بكثرة				حد ما		متوافر		متوافر على الإطلاق		ط الحسابي	ف المعيار
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
1	يتم التواصل مع المعهد الذي أعمل معه عن طريق جميع أنواع وسائل الاتصال	1	1.7	18	31	33	56.9	6	10.3	0	0	3.24	0.65
2	يتوفر لدى المعهد الذي أعمل معه شبكات اتصال داخلية (الإنترنت - الإكسرانت)	5	8.6	11	19	32	55.2	10	17.2	0	0	3.18	0.82
3	تمتاز الشبكة في بالمعهد بسرعة الاتصال.	2	3.4	12	20.7	31	53.4	12	20.7	1	1.7	3.03	0.79
4	يتوفر لدى المعهد الذي أعمل معه خطوط هاتفية متنوعة.	2	3.4	12	20.7	31	53.4	12	20.7	1	1.7	3.03	0.79
5	بعض الشبكات محلية ومعزولة لبعض الانظمة الحساسة بالمعهد	7	12.1	18	31	28	48.3	4	6.9	1	1.7	3.44	0.86
6	تتميز شبكة الاتصالات المستخدمة بالقدرة على التبادل ومرونة للمعلومات بين مستخدمي النظام.	6	10.3	11	19	34	58.6	6	10.3	1	1.7	3.25	0.84
7	يتم صيانة الشبكة بشكل دوري لضمان استمرارية	2	3.4	20	34.5	24	41.4	11	19	1	1.7	3.18	0.84

												عملها وسلامتها	
8	يتوفر لدى المعهد الذي أعمل معه موقع الالكتروني	3	5. 2	25	43 .1	18	31	10	17 .2	2	3. 4	3.29	0.93
9	الشبكات والاتصالات المستخدمة تغطي كافة الأنشطة التي يقوم بها المعهد.	7	12 .1	16	27 .6	27	46 .6	6	10 .3	2	3. 4	3.34	0.94

جدول (18) مستوى الموافقة لإجابات المبحوثين حول توافر المستلزمات الشبكات والاتصالات لتشغيل الإدارة الإلكترونية بالتدريب بالمعهد.

من نتائج جدول (18) يتضح ان أعلى وسط حسابي كان (3.44) للفقرة (بعض الشبكات محلية ومعزولة لبعض الأنظمة الحساسة بالمعهد). حيث كانت أعلى نسبة لإجابات للمبحوثين بـ(متوفر إلى حد ما) اذ بلغت (48.3 %) تليها نسبة الإجابة بـ(تتوافر) وبلغت (31 %) الأمر الذي يشير إلى ان المبحوثين موافقين وبدرجة عالية على ان بعض الشبكات محلية ومعزولة لبعض الأنظمة الحساسة بالمعهد، كما تم حساب الانحراف المعياري لهذه الفقرة وقدره 0.86 مما يشير إلى تقارب الإجابات بين المبحوثين، وبعد ذلك جاءت بقية الفقرات بالجدول وكانت أوساطها الحسابية تتراوح ما بين 3.03 - 3.34 وبانحرافات معيارية تتراوح ما بين 0.65 - 0.94 مما يدل على التقارب فيما بين إجابات المبحوثين وبان أعلى نسبة من هؤلاء المبحوثين كانت اجاباتهم على هذه الفقرات بـ(متوافر إلى حد ما) وان قيم أوساطها الحسابية تدل على ان المبحوثين موافقين وبمستوى من متوسط إلى عالي على توافر مستلزمات الشبكات والاتصالات لتشغيل الإدارة الإلكترونية بالتدريب.

جدول (19) مستوى الموافقة لإجابات المبحوثين بشكل عام حول توافر المستلزمات الشبكات والاتصالات في التدريب بالمعهد

إجابة المبحوثين	التكرار	النسبة المئوية %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تتوافر بكثرة	35	6.7		
تتوافر	143	27.4		
متوافر إلى حد ما	258	49.4		

غير متوافر	77	14.8	3.22	0.84
غير متوافر على الإطلاق	9	1.7		
المجموع	522	100 %		

من نتائج جدول (19) يتبين بأن قيمة المتوسط الحسابي بلغت (3.22) لإجابات المبحوثين حول مستلزمات الشبكات والاتصالات لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد كأساس من أساسيات لتشغيل الإدارة الالكترونية حيث جاءت أعلى نسبة للإجابة بـ (متوافر إلى حد ما) وبلغت (49.4%) تليها نسبة الإجابة بـ (تتوافر) وبلغت (27.4 %)، أما نسبة الإجابة بـ (غير متوافر على الإطلاق) فبلغت فقط (1.7 %) وهي أدنى نسبة الأمر الذي يشير إلى مستوى متوسط من الموافقة حول توافر مستلزمات الشبكات والاتصالات لتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب، هذا كما تم حساب الانحراف المعياري للإجابات وقدره (0.84) مما يدل على تقارب اجابات المبحوثين.

وبناء على هذه النتائج فلا يستطيع الباحث اتخاذ القرار ولو بصورة مبدئية حول قبول أو رفض الفرضية الخامسة للدراسة يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات الشبكات والاتصالات والعملية التدريبية، وعليه فان الباحث سيحتاج الى اختبار احصائي لاتخاذ القرار بذلك.

عاشرا : اختبار فرضيات الدراسة.

اولا- اختبار فرضية الدراسة الاولى: لاختبار فرضية الدراسة الاولى (يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات الأجهزة (المادية) والعملية التدريبية) استخدم الباحث اختبار (t) لعينة واحدة ولذلك سيتم اختبار:-

الفرضية الصفرية (H0) $H_0: M \leq 3$

ضد الفرضية البديلة (H1) $H_1: M > 3$

عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وكانت النتائج كما في جدول (21) التالي:

جدول (20) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات المبحوثين على محور توافر المستلزمات المادية (الأجهزة) تؤثر ايجابيا في التدريب بالمعهد

المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	95 % فترة الثقة لفرق بين وسطين		احتمال الدلالة P
					الحد الأدنى	الحد الأعلى	
3.30	0.91	0.042	0.30	7.22	3.22	3.39	0.000

من نتائج جدول (20) تبين ان قيمة (t) تساوى (7.22) باحتمال دلالة (P=0.000) وبما ان احتمال الدلالة (P) اصغر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وان القيمة 3 لا تقع فيما بين الحد الأدنى والأعلى لفترة الثقة، وعليه نقبل الفرضية البديلة (H1) اي ان توافر المستلزمات المادية (الاجهزة) تؤثر ايجابيا فى التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس، اي ان متوسط توفر المعلومات للمبحوثين عن تأثير المستلزمات المادية (الاجهزة) تؤثر ايجابيا فى التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس، هو اكبر من (3) الامر الذى يؤكد عن اثر إيجابي توافر المستلزمات المادية (الاجهزة) فى العملية التدريبية بالمعهد.

ثانيا - اختبار فرضية الدراسة الثانية: لاختبار فرضية الدراسة الثانية (توافر المستلزمات المعنوية (البرمجة) تؤثر ايجابيا فى التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس استخدم الباحث اختبار (t) لعينة واحدة ولذلك سيتم اختبار

الفرضية الصفرية (H0) $H0: M \leq 3$

ضد الفرضية البديلة (H1) $H1: M > 3$

عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وكانت النتائج كما فى جدول (22) التالى:

جدول (21) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لاجابات المبحوثين على محور توافر المستلزمات المعنوية (البرمجة) تؤثر ايجابيا فى التدريب بالمعهد

المتوسط	الانحراف المعيارى	الخطأ المعيارى للمتوسط	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	95 % فترة الثقة لفرق بين وسطين		احتمال الدلالة P
					الحد الأدنى	الحد الأعلى	
3.18	0.96	0.040	0.18	4.67	3.10	3.26	0.000

من نتائج جدول (22) تبين ان قيمة (t) تساوى (4.67) باحتمال دلالة (P=0.000) وبما ان احتمال الدلالة (P) اصغر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وان القيمة 3 لا تقع فيما بين الحد الأدنى والأعلى لفترة الثقة فنقبل الفرضية البديلة (H1) اي ان توافر المستلزمات المعنوية (البرمجة) تؤثر ايجابيا فى التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس، اي ان متوسط توفر المعلومات للمبحوثين عن تأثير توافر المستلزمات المعنوية (البرمجة) في التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس هو اكبر من (3) الامر الذى يؤكد ان تأثير توافر المستلزمات المعنوية (البرمجة) في التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس كان ايجابيا .

ثالثاً - اختبار فرضية الدراسة الثالثة: لاختبار فرضية الدراسة الثالثة (توافر المستلزمات البشرية تؤثر ايجابيا في التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس استخدم الباحث اختبار (t) لعينة واحدة ولذلك سيتم اختبار

الفرضية الصفرية (H_0) $H_0: M \leq 3$

ضد الفرضية البديلة (H_1) $H_1: M > 3$

عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وكانت النتائج كما في جدول (23) التالي:

جدول (22) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لاجابات المبحوثين على محور توافر المستلزمات البشرية تؤثر ايجابيا في التدريب بالمعهد

المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	95 % فترة الثقة لفرق بين وسطين		احتمال الدلالة P
					الحد الأدنى	الحد الأعلى	
3.00	0.92	0.045	0.00	1.71	3.16	2.98	0.087

من نتائج جدول (22) تبين ان قيمة (t) تساوي (1.71) باحتمال دلالة ($P=0.087$) وبما ان احتمال الدلالة (P) اكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وان القيمة 3 تقع فيما بين الحد الأدنى والأعلى لفترة الثقة فنرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الصفرية اي ان توافر المستلزمات البشرية لا تؤثر ايجابيا في التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس ، اي ان متوسط توفر المعلومات للمبحوثين هو اقل من او تكافى (3) الامر الذي يؤكد بأن توافر المستلزمات البشرية لا تؤثر ايجابيا في التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس.

رابعاً - اختبار فرضية الدراسة الرابعة: لاختبار فرضية الدراسة الرابعة (توافر مستلزمات الإجراءات التنظيمية تؤثر ايجابيا في التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس استخدم الباحث اختبار (t) لعينة واحدة ولذلك سيتم اختبار

الفرضية الصفرية (H_0) $H_0: M \leq 3$

ضد الفرضية البديلة (H_1) $H_1: M > 3$

عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وكانت النتائج كما في جدول (24) التالي:

جدول (23) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لاجابات المبحوثين على محور توافر مستلزمات الإجراءات التنظيمية تؤثر ايجابيا فى التدريب بالمعهد

المتوسط	الانحراف المعيارى	الخطأ المعيارى للمتوسط	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	95 % فترة الثقة لفرق بين وسطين		احتمال الدلالة P
					الحد الأدنى	الحد الأعلى	
3.15	0.95	0.041	0.15	3.66	3.07	3.23	0.000

من نتائج جدول (23) تبين ان قيمة (t) تساوى (3.66) باحتمال دلالة (P=0.000) وبما ان احتمال الدلالة (P) اصغر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وان القيمة 3 لا تقع فيما بين الحد الأدنى والأعلى لفترة الثقة وعليه نقبل الفرضية البديلة (H1) اى ان توافر مستلزمات الإجراءات التنظيمية تؤثر ايجابيا فى التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس ، اى ان متوسط توفر المعلومات للمبحوثين عن تأثير توافر مستلزمات الإجراءات التنظيمية في التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس هو اكبر من (3) الامر الذى يؤكد ان الدور الفاعل لتوافر مستلزمات الإجراءات التنظيمية فى التدريب بالمعهد كان ايجابيا، وان ذلك الدور يمثل اداة فاعلة تجاه توجيه تطبيق تقنية المعلومات.

خامسا- اختبار فرضية الدراسة الخامسة: لاختبار فرضية الدراسة الخامسة (توافر مستلزمات الشبكات والاتصالات تؤثر ايجابيا فى التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس استخدم الباحث اختبار (t) لعينة واحدة ولذلك سيتم اختبار

الفرضية الصفرية (H0) $H_0: M \leq 3$

ضد الفرضية البديلة (H1) $H_1: M > 3$

عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وكانت النتائج كما فى جدول (25) التالى:

جدول (24) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لاجابات المبحوثين على محور توافر مستلزمات الإجراءات التنظيمية تؤثر ايجابيا فى التدريب بالمعهد

المتوسط	الانحراف المعيارى	الخطأ المعيارى للمتوسط	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	95 % فترة الثقة لفرق بين وسطين		احتمال الدلالة P
					الحد الأدنى	الحد الأعلى	

0.000	3.29	3.15	6.13	0.22	0.036	0.84	3.22
-------	------	------	------	------	-------	------	------

من نتائج جدول (24) تبين ان قيمة (t) تساوي (6.13) باحتمال دلالة (P=0.000) وبما ان احتمال الدلالة (P) اصغر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وان القيمة 3 لا تقع فيما بين الحد الأدنى والاعلى لفترة الثقة فنقبل الفرضية البديلة (H1) اي ان توافر مستلزمات الشبكات والاتصالات تؤثر ايجابيا فى التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس أي أن متوسط توفر المعلومات للمبحوثين عن تأثير توافر مستلزمات الشبكات والاتصالات في التدريب بالمعهد هو اكبر من (3) الامر الذى يؤكد التأثير الايجابى لتوافر مستلزمات الشبكات والاتصالات في التدريب بالمعهد الوطني للإدارة - طرابلس.

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة : من خلال ما تم مناقشته وتحليله من بيانات تضمنتها هذه الدراسة في جانبها العملي يمكن استخلاص النتائج الآتية:

1. تبين أن أغلب المبحوثين من الموظفين يحملون مؤهلات جامعية بكالوريوس وماجستير ودكتوراه، مما يوفر أرضية خصبة لإدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب، كما هو موضح بالجدول رقم (4).
2. تبين أن أغلب المبحوثين من الفئة العمرية الشابة بين (30 - 40 سنة) وهو ما يجعلهم أكثر حماسة على استخدام التقنية الحديثة والتعامل معها، كما هو موضح بالجدول رقم (5).
3. تبين أن الغالبية من المبحوثين تخصصاتهم العلمية إدارة ومحاسبة وهو ما يشكل عامل ايجابي على الاداء بالدرجة المطلوبة نتيجة لتطابق التخصص والإمام بما تتطلبه الوظيفة، كما هو موضح بالجدول رقم (7).
4. تبين ان هناك ضعف في استخدام المعهد لإجهزة الإنذار للأمن والسلامة للأجهزة والبرمجيات، كما هو موضح بالجدول رقم (10).
5. عدم وجود سياسة مكتوبة لتقنية المعلومات وعدم وجود دليل تصنيف للمعلومات يمكن أن يساعد في تحديد كيفية التعامل مع المعلومات وحمايتها ، كما هو موضح بالجدول رقم (16).
6. ان توافر المستلزمات المادية (الاجهزة) تؤثر ايجابيا فى إدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد، كما هو موضح بالجدول رقم (20).
7. ان توافر المستلزمات المعنوية (البرمجة) تؤثر ايجابيا فى إدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد، كما هو موضح بالجدول رقم (21).
8. ان توافر المستلزمات البشرية لا تؤثر ايجابيا فى إدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد، كما هو موضح بالجدول رقم (22).

9 . ان توافر مستلزمات الإجراءات التنظيمية تؤثر إيجابيا في إدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد، كما هو موضح بالجدول رقم (23).

10 . ان توافر مستلزمات الشبكات والاتصالات تؤثر ايجابيا في إدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب بالمعهد، كما هو موضح بالجدول رقم (24).

التوصيات : توصي الدراسة بالآتي :

1 . الاستفادة من مؤهلات العلمية الجامعية بالمعهد قيد الدراسة لتدريبهم وتأهيلهم على استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

2 . الاستفادة من الكوادر الشابة بالمعهد لقدرتهم على استخدام التقنية الحديثة والتعامل معها.

3 . الاستفادة من التخصصات العلمية في مجالات الإدارة والمحاسبة في إقامة البرامج التدريبية المتنوعة في مجال التخصص.

4 . العمل على توفير أجهزة الأنذار للأمن والسلامة.

5 . نقترح وجود سياسة مكتوبة لتقنية المعلومات وكذلك دليل تصنيف المعلومات لأهميته في التعامل وحماية المعلومات.

6 . الاستفادة من المستلزمات المادية (الاجهزة) لإدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب.

7 . الاستفادة من المستلزمات المعنوية (البرمجة) لإدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب.

8 . الاهتمام بالموارد البشرية لتكون مؤثر ايجابي في إدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب.

9 . الاستفادة من مستلزمات الإجراءات التنظيمية لإدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب.

10 . الاستفادة من مستلزمات الشبكات والاتصالات لإدارة وتشغيل الإدارة الالكترونية بالتدريب.

المراجع:

- أسامة محمد سيد، اعداد المدرب المبدع، دار العلم والايمان: القاهرة، 2018.
- السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث: الأردن، 2009.
- حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري وفق رؤية تطويرية، دار وائل للنشر: عمان، 2013.
- خالد ممدوح إبراهيم، الإدارة الالكترونية، الدار الجامعية: الإسكندرية، 2010.
- عبد الله حسين جوهر، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة شباب الجامعة: الإسكندرية، 2011.
- علاء عبد الرزاق السالمي، الإدارة الالكترونية، دار وائل للنشر: عمان، 2006.
- عمار بن عيشي، اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، دار أسامة للنشر والتوزيع: عمان، 2012.
- فداء أحمد، الإدارة الالكترونية، دار البداية للنشر والتوزيع: عمان الأردن، 2015.
- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني: بيروت، 2008.
- ماجد بن عبد الله الحسن، الإدارة الالكترونية وتجويد العمل الإداري المدرسي، المكتب الجامعي الحديث، 2011.
- محمد بن هلال العنزي، تطبيق الإدارة الالكترونية، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع: الرياض، 2017.
- نجم عبود نجم ، الإدارة الالكترونية الاستراتيجية الوظائف والمشكلات، دار المريخ: الرياض، 2004.