



## مجلة العلوم التربوية

كلية التربية - الجامعة الأسمرية الإسلامية

المجلد (5)، العدد (1) (2024)

واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس

هدى الهادي عويطي

قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية قصر بن غشير، جامعة طرابلس

[huda.awite@gmail.com](mailto:huda.awite@gmail.com)

### المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف علي واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس، واستخدام لتحقيق ذلك المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من (482) عضو هيئة تدريس، اختير منهم عينة بالطريقة العشوائية بحجم (155) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام الاستبانة كأداة للبحث، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث قلة الاتصال بين إدارة الجامعة العليا والعاملين بها قل من فرصة تنمية المهارات للموارد البشرية وتحسين نشاطهم، وعدم خلق التطوير الذاتي، بينما عملت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على إتاحة الفرصة للحوار وتخزين وقائع الاجتماعات كما لم توفر قاعدة بيانات تعمل علي تجميع وإدارة قاعدة المعرفة والمشاركة من أجل تطبيقها بفاعلية، وأوصى البحث بتوفير البنية التحتية الإلكترونية وتدريب الكوادر البشرية علي استخدامها.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا الإدارة، الإدارة الإلكترونية، المعوقات.

### مقدمة:

إن أبرز السمات والمعايير الحديثة للعمل الإداري والتي تعد أحد نتائج الثورة التقنية في عالمنا الحاضر التكنولوجيا الإدارية إذ أنها تعد مدخلا معاصراً لتطوير وتحديث المنظمات ومواجهة مشكلات الإدارة لكي تضمن تحقيق العدالة والدقة والشفافية عند تنفيذ الأعمال والمعاملات المختلفة وتبرز الحاجة إلى ضرورة تبني الأساليب التكنولوجية الحديثة من أهمها الاتجاه إلى زيادة التخصص وتقسيم العمل، وظهور أساليب جديدة في اتخاذ القرارات، والاتجاه نحو اللامركزية في الإدارة (العمرى والغامدي، 2020، ص12)، وتغييراً جذرياً في المنظومة الإدارية ادت إلى تطوير الوظائف الإدارية والإدارة الإلكترونية هنا تمثل نوعاً من الاستجابة القوية لتحديات عالم القرن الواحد والعشرين التي تختصر العولمة والفضاء الرقمي والمعرفة

وثورة الإنترنت كل متغيراته وحركة اتجاهاته. هذه الإدارة التي تعود فكرتها إلى سنة 1973 في الولايات المتحدة ثم بدأت تنمو وتتطور لا سيما بعد استخدام شبكة الإنترنت حتى أصبح الآن الكثير من المؤسسات، بل والدول تدير أنشطتها المتنوعة دون الحاجة إلى استخدام الأساليب الروتينية المختلفة. فالحاجة إلى استخدام الورق تناقصت نوعاً ما، وأصبح المسير يمارس أنشطته في أي وقت وفي أي مكان وبكفاءة عالية (عيد الناصر وقريشي، 2011، ص 23)

ومع ظهور تكنولوجيا الإنترنت، وتطور تقنية الشبكات والانتشار الواسع والسريع لتطبيقات الأعمال على شبكة الإنترنت التي رافقها انبثاق نماذج الأعمال الإلكترونية، ونضج مفهوم تكنولوجيا المعلومات، ونظم الإدارة الإلكترونية، فاندمجت نظم المعلومات الإدارية مع أنشطة الأعمال الإلكترونية، وأصبحت تلك النظم منظومات لا غنى عنها للتحويل من أنموذج الأعمال التقليدي إلى نماذج الأعمال الإلكترونية (ياسين، 2006، ص 44)

#### مشكلة البحث:

تعتبر المؤسسات التعليمية نظاماً مفتوحاً على العالم الخارجي، مما يجعلها تتأثر بالتطورات السريعة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، فأصبحت رهاناً أساسياً لها، خاصة في ظل ما تمثله المعلومة من أهمية في العناصر الإدارية التي لا يمكن الاستغناء عنها بما يضمن التفوق لهذه المؤسسات (الضمور، 2003، ص 34) كما لدور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الكفاءات البشرية والتميز في الأداء نظراً لثقل العلاقة بين أداء الموارد البشرية والمتغيرات البيئية الحديثة وخاصة التكنولوجيا منها، دفع بالمؤسسات على اختلاف أنواعها من إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية وخلق أساليب مختلفة تركز على غاية وحيدة وهي تحسين الأداء (عشور، 2010، ص 46)

كما ذكر كل من (غراز؛ تريمة، 2021، ص 45) أن الاتصال يقوم بدور مهم بضمانه تدفق المعلومات، مما يؤمن تكاملاً بين الوظائف الإدارية في المؤسسة، حيث تضمن شبكات الاتصال الرفع من مستوى التنسيق بين أجزاء هذه الأخيرة، وبهذا تكون تكنولوجيا المعلومات والاتصال قد ساعدت في بناء أنظمة مساعدة لاتخاذ القرارات المناسبة والسريعة المبنية على الحقائق والمعلومات. من خلال تطبيق (التخطيط الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، والتوظيف الإلكتروني، والرقابة الإلكترونية (الشبلي؛ النسور، ص 446)

وتتحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

ما واقع استخدام تكنولوجيا الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما هو مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكيف تطورت الإدارة الإلكترونية في ليبيا؟
- 2- ماهي التقنيات التكنولوجية المستخدمة في تطوير العمل الإداري؟
- 3- ماهي العمليات الإدارية التي سوف تتطور باستخدام التكنولوجيا؟
- 4- ما واقع استخدام تكنولوجيا الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة البحث تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، والدرجة العلمية، والتخصص، وسنوات الخبرة في استخدام تكنولوجيا الإدارة؟

**أهداف البحث:**

- 1- توضيح مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكيف تطورت الإدارة الإلكترونية في ليبيا؟
- 2- الوقوف على التقنيات التكنولوجية الحديثة المستخدمة في تطوير العمل الإداري؟
- 3- التعريف بالعمليات الإدارية التي سوف تتطور باستخدام التكنولوجيا؟
- 4- التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس
- 5- توضيح دلالة الفروق بين تقديرات عينة البحث وفق متغيرات مؤهل عضو هيئة التدريس ودرجته العلمية وتخصصه وعدد سنوات عمله في الكليات المدروسة.

**أهمية البحث:**

- 1- تسليط الضوء على الاهتمام بتكنولوجيا الاتصالات وأهمية استخدامها للمسؤولين في وزارة التعليم العالي التي تستوجب التحديث والتطوير الإداري الدائم.
- 2- المساهمة في إثراء المكتبات والأدبيات الإدارية، نظراً لندرة الدراسات والأبحاث الحديثة بتكنولوجيا الاتصالات
- 3- تحديد معوقات استخدام تكنولوجيا الاتصالات وتطبيقاتها، ومحاولة إيجاد الحلول لتلك المعوقات، أو الحد منها.

**حدود البحث:**

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصر موضوع هذا البحث على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تفعيل العمليات الإدارية بالإدارة الجامعية.
- 2- الحدود المكانية: طبق هذا البحث بجامعة طرابلس بليبيا

3- الحدود الزمنية: تم تطبيق هذا البحث في العام الجامعي (2023-2024)

4- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس وهي: العلوم والآداب والتربية قصر بن غشير، والاقتصاد.

#### مصطلحات البحث:

**تكنولوجيا الإدارة:** هي استخدام التقنيات الحديثة مثل الكمبيوتر وشبكة الاتصالات المحلية والشبكة العالمية الإنترنت في أثناء أداء المهام الإدارية والتواصل بين الإدارة في مستوياتها الإشراقية والتنفيذية " (أبو سنية، 2002، 346).

**وتعرف بأنها** استخدام كل الوسائل الإلكترونية في إنجاز كل أعمال ومعاملات المنظمة مثل: استخدام البريد الإلكتروني، التحويلات الإلكترونية للأموال، والتبادل الإلكتروني للمستندات، وأية وسائل إلكترونية أخرى في تنفيذ معظم العمليات الإدارية (الجيلاني؛ مكيد، 2019، ص255) **الإدارة الإلكترونية** هي "تطبيق لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة هياكل الإدارة التعليمية، لتنفيذ كافة الأعمال فيها إلكترونياً (العريشي، 2008، ص 2)

**المعوقات:** هي مجموعة الصعوبات والمشكلات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية وتضم جملة المتطلبات المالية والبشرية والتقنية والتشريعية اللازمة لتطوير العمل الإداري (الخطيب، 2018، ص223) **أعضاء هيئة التدريس:** هم كل من يقوم بالتدريس ويدرس بكليات الجامعة المدروسة سواء كان مؤهله ماجستير أو دكتوراه ولديه درجة علمية تبدأ من محاضر مساعد ومحاضر، وأستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ. (التكروني؛ المنقوش، 2019، ص14)

#### الإطار النظري:

#### مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

إن أحدث التطور التكنولوجي الذي شهده العالم ثورة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وأمكن استخدامها في تحسين العديد من مجالات الأعمال حيث أصبحت كثير من المؤسسات في الوقت الحاضر تستخدم التكنولوجيا وتقديم خدمات المعلومات والاتصال من أجل تسيير أعمالها، ومعالجة بياناتها إلكترونياً، وتصنيع وتحسين منتجاتها ومن هنا أصبح الحاسوب والبرامج الإلكترونية من أهم الوسائل الرئيسية في معالجة البيانات في المؤسسة، مما دفع مؤسسات الأعمال إلى استبدال نظم المعلومات اليدوية إلى نظم معلومات إلكترونية، وهذا ما أوجب على اكتساب مهارات وخبرات متعددة في استخدام هذه البرامج، وتغيير أساليب العمل لزيادة الكفاءة والفاعلية.

## 1 - واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعات الليبية: -

هناك تصور شائع في التقارير المتخصصة المتاحة بأن ليبيا لا تزال متأخرة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل عام والإدارة الإلكترونية بشكل خاص، وترجع الدراسات المتخصصة والمقارنة حول جاهزية تطبيق الإدارة الإلكترونية والسبب إلى موقف البلد وليس بالضرورة لتأخر يذكر في توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (أطليش والفيتوري، 2021، ص82) ففي عام 2002 صدر قرار بشأن إدخال الميكنة الحديثة في الإدارة وفي عام 1993 صدر قرار بإنشاء الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، وما تبع ذلك من تدريب وتأهيل تجهيز للنظم المؤسسية للدخول بثبات في عصر المعلومات والإدارة الإلكترونية.

وحتى عام 2003 أي قبل إطلاق حزمة الإصلاح الاقتصادي والسياسي، لم يكن للإدارات الحكومية والسلطات المحلية وجود على الإنترنت، كما أنشئ الموقع الإلكتروني الرسمي للحكومة الليبية في عام 2008 وإلى جانب الإصلاحات الاقتصادية، اكتسبت البلاد تقنيات جديدة وتم إنشاء مزود إنترنت مملوك للدولة لتمكين البلاد من تحسين تصنيفها في عام 2008، وفي عام 2012 بادرت ليبيا بمشروع جديد يسمى Libya-E يهدف إلى تحويل البلاد إلى مجتمع قائم على المعلومات، وحاليا تتواجد أكثر من 70 % من الوزارات والهيئات الوطنية للحكومة الليبية على مواقع الإنترنت وتوفر معلومات متعلقة بالخدمات، ويتمشى هذا التطور مع رؤية أوسع لمستقبل ليبيا، ويهدف لزيادة قدرتها التنافسية، لكنه لم يرق بعد إلى مستوى تفاعل حكومي كامل عبر الإنترنت والجامعات الليبية يعد نصيبها قليل مثله مثل بقية المؤسسات الإدارية الأخرى (إبزييم وكعبية، 2020، ص6).

وعلى الرغم من أن الدولة أدرجت مكوناً لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمساعدة المستشارين الأجانب الذين سعوا إلى زيادة دور المواطنين في صنع القرار، إلا أن مواقع الوزارات الحكومية لا تزال قديمة، وفي هذا الصدد تعاقبت هيئة المعلومات والاتصالات الليبية مع شركة متعددة الجنسيات في عام 2013 لتنفيذ مشروع في إطار خطة مدتها خمس سنوات لرقمنة الخدمات بحلول عام 2018 و كان من المقرر أن يشمل المشروع - الذي تم تعليقه بسبب حالة انعدام الأمن - الحكومة الإلكترونية، والحكومة المفتوحة (الوصول إلى المعلومات) (الشو يهدي والتاجوري، 2012، ص23)

وينطبق الشيء نفسه على مشروع التعليم الإلكتروني الطموح الذي تم الإعلان عنه في عام 2009 لتوفير محتوى تعليمي عبر الإنترنت، ولكنه أصبح موقفاً ثابتاً يقتصر فقط على عرض الكتب المدرسية للطلاب في شكل PDF.. ويمكن القول أن حقبة ما بعد 2011 لم تشهد حتى الآن أي تطور حقيقي ويمكن القول أن حقبة ما بعد 2011 لم تشهد حتى الآن أي تطور حقيقي في أي مجال، إذ يتخلف البلد بشكل

أساسي عن دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الأخرى أو دول مجموعة البلدان النامية المتوسطة الدخل كما حددها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ويعاني المستخدمون من البطء الشديد في سرعة الإنترنت ومحدودية التواصل مع الحكومة والذي ينحصر في رسائل البريد الإلكتروني. وكان تأثيره سلباً على العملية التعليمية والخدمات الإدارية بها (عشور، 2010، ص 71).

وعلى الرغم من هذه المحاولات إلا أنها تبقى محدودة جداً وضعيفة، نتيجة مجموعة من المعوقات التي كان لها تأثير سلبياً في ضعف الخدمات الإلكترونية لعل أبرزها المعوق التمويلي، وهو ما يلاحظ في شح الموارد المالية المخصصة للبنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية وبخاصة إنشاء الشبكات وربط المواقع وتطوير الأجهزة والبرامج، وكذلك قلة المخصصات المالية التي تحتاج إليها عمليات التدريب والتأهيل من أجل تطبيق الإدارة الإلكترونية غير أن هذا لا ينفي حقيقة أن ليبيا من بين الدول التي حاولت ترسيخ مفاهيم الإدارة الإلكترونية في بعض قطاعاتها المختلفة حيث ظهر ذلك جلياً بإطلاقها لمشروع التعليم الإلكتروني (خميس، وآخرون، 2017، ص 31)، عام (2008) وخدمات قليلة تختلف من جامعة إلى أخرى متمثلة في منظومة مركز البحوث والاستشارات وأقسام الدراسة والامتحانات والحضور والانصراف للموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

## 2- مكونات تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية:

تتكون تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية من أربع تقنيات فرعية هي:

**1. المكونات المادية:** تشمل المعدات المستخدمة لإدخال المعلومات و تخزينها ونقلها وتداولها واسترجاعها واستقبالها وبثها للمستفيدين كما أنها تتضمن الحاسب وما يرتبط به من أجهزة التي تضم عدداً من الأشياء منها وحدة المعالجة المركزية واللوحية الأساسية والشاشة وغيرها، وتسمى بالمكونات المادية إذ تمثل تحسين ذاكرة الحاسوب، وقدرتها على معالجة البيانات، وسرعتها مجالاً واسعاً للتطورات التكنولوجية الحديثة.

(الغماس، 2006، ص. 44)

**2. البرمجيات:** تعني البرمجيات برامج الحاسوب التي تعمل على تشغيل وإدارة المكونات المادية، وتقوم بمختلف التطبيقات، ولأهميتها أصبحت تكنولوجيا أساسية لتشغيل الحاسوب كما في البرمجيات، وتساهم البرمجيات في معالجة المعلومات وتسجيلها وتقديمها كمخرجات مفيدة لأداء العمل وإدارة العمليات (الشوابكة، 2008، ص 41)

**3- قواعد البيانات:** وهي مجموعة بيانات مرتبطة مع بعضها أو المعلومات المخزونة على أجهزة ووسائل تخزين البيانات مثل مشغل الأقراص الصلبة للحاسبة (drive) (والأقراص المخزنة) أو الأشرطة،

وتتوفر قواعد بيانات مباشرة بعضها تنظم على شكل أرقام، ومؤشرات، وقسم آخر من قواعد البيانات تجمع على أساس مواضيع أو كلمات. (الويلة، 2007، ص 67)

#### 4. الاتصالات بعيدة المدى:

وهي المكون الأخير لتكنولوجيا المعلومات كما يعتقد البعض بأنها الأكثر أهمية فهي أدوات أو وسائل الاتصالات عن بعد مثل الهواتف، والفاكس " ومكوناتها الأخرى التي تكون على الشبكات الإلكترونية التي جعلت من الممكن لمستخدمي أجهزة الحاسوب الاتصال بأي موقع بصورة مباشرة، والاتصال بأي مستخدم آخر للحاسوب في أي موقع آخر. (هيكل، 2015، ص 133)

#### 3. من أهم خصائص تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية ما يلي:

- 1- التفاعلية: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مرسلًا ومستقبلًا في نفس الوقت.
- 2- اللاتزامنية: نعني بذلك استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركون في عملية الاتصال غير مطالبون باستخدام النظام في نفس الوقت.
- 3- تقليل الوقت: إن تكنولوجيا المعلومات تمكنت من اختصار الوقت والمكان.
- 4- تقليص المكان: تتيح تكنولوجيا المعلومات وسائل التخزين التي تستوعب حجا هائلًا من المعلومات، والتي يمكن الوصول إليها ببسر وسهولة
- 5- المرونة: فهو أداة لكتابة النصوص ومعالجتها، والقيام بالعمليات المعقدة، وحتى القيام بالاتصال من البعيد أو القريب... كما أنها تمنح للإنتاج كفاءة عالية وهذا ما يكسب تكنولوجيا المعلومات مرونة كبيرة بالمقارنة مع محدودة الاستعمال.
- 6- العالمية: المقصود به المحيط الذي تعيش فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة، تنتشر عبر محيط عملها.
- 7- الشبوع والانتشار: بمعنى قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر من مساحات غير محدودة من العالم، بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنظامها المرن.
- 8) قابلية التحويل: بمعنى إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر، كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة (بخيت، 2016، ص 45)

4- دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية: إن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات لا يقتصر أثره على وظيفة محدده فقط بل تشمل كل وظائف المؤسسة ومن بينها إدارة الموارد البشرية، ويسمى استعمال التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية قصد تحسينها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية حيث تمس تكنولوجيا المعلومات كل وظائف إدارة الموارد البشرية بهدف تطويرها وخدمة أهداف المؤسسة،

إذ تتغير المهام إلى الإلكترونية: التخطيط الإلكتروني، والتوظيف الإلكتروني، وتسيير الأجور الإلكترونية، والتدريب الإلكتروني... (الجهاني، 2020 مرجع سابق، ص77)

ثالثاً: هناك عدة وظائف تقوم بها تكنولوجيا إدارة البشرية يمكن تلخيصها فيما يلي:

### 1- التقييم الإلكتروني:

يتمكن الفرد من خلال التقييم الإلكتروني من "الإجابة على استمارات متاحة على شبكة الإنترنت المنظمة وتعالج الأجوبة من طرف المدير المسؤول كما يتمكن الفرد من خلال التقييم الإلكتروني من جهة" معرفة موضعه إزاء منصب عمله، ومن جهة أخرى تحديد برنامج التدريب الشخصي أو وصف احتياجاته التدريبية، وبالتالي التقييم الإلكتروني وسيلة معلوماتية لتوجيه التدريب الإلكتروني لتبني البرامج التدريبية الملائمة مقارنة بالنتائج المتحصل عليها، عادة ما يستخدم التقييم الإلكتروني لتحديد مستوى التمكن كما يتم تقييم الأفراد إلكترونياً بتحضير أهداف السنة المقبلة لكل موظف وبعد الموافقة عليها يتم الاحتفاظ بها حتى يتسنى للموظف الاطلاع عليها من خلال الإنترنت دون تعديلها، وفي كل فصل ينظم المدير مقابلات مع كل موظف لمناقشة مدى تحقيق هذه الأهداف المسطرة ومراجعتها وتكرر هذه العملية (شوقي، 2001، ص23)

### 2- تسيير الحركة الداخلية إلكترونياً:

تعمل المنظمات على تخفيض تكاليف البحث عن عمل، من خلال التعريف بمناصب العمل الشاغرة لديها في الوقت الحقيقي لجميع موظفيها، هذا التطور يُيسر التوظيف من السوق الداخلي للتوظيف ويساهم في تنظيم بعض المقابلات بين العرض والطلب في آجال جد قصيرة، كما تنظم أيضاً مخازن الطلبات للتوظيف وتسمح للمسير أو لوظيفة الموارد البشرية بالتعريف عن المناصب العمل الشاغرة لديها والبحث عن طريق الإنترنت، عن مرشح داخلي يتوافق مع الاحتياجات.

(باز، 2000، ص56)

### 3- التدريب الإلكتروني:

يساعد التدريب الإلكتروني في اقتصاد الوقت والجهد مقارنة بالتدريب الكلاسيكي، كما يتميز التدريب الإلكتروني بسهولة الاستخدام وتحسين وتثمين التدريب وهو أحد أنواع التدريب التي يكون فيها المتدرب مفصلاً أو بعيداً عن المدرب بمسافة جغرافية يتم عادة سدها باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، كما يمكن المتدرب من التحصيل العلمي والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع

التدريب ويمكن المدربين من إيصال المعلومات والتفاعل مع المتدربين دون الانتقال إليهم كما أنه يسمح للمتدرب أن يختار برنامجه التدريبي بما يتفق مع ظروف عمله والتدريب المناسب والمتاح لديه للتدريب دون الحاجة إلى الانقطاع عن العمل أو التخلي عن الارتباطات الاجتماعية وهذا النوع من التدريب متواجد منذ القدم، كما تواجد التدريب المدعم (أبو جليدة، مرجع سابق، ص34)

#### 4- العمل الإلكتروني:

العمل الإلكتروني هو العمل الذي يتم إنجازه بموجب عقد عمل، بانتظام عن بعد عن محيط العمل بمساعدة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. فالعمل الإلكتروني يخص مجموعة معينة من الموظفين حيث يتجدد عقد عملهم بانتظام عند الحاجة ويتمتعون باستقلالية ومرونة من حيث الموقع، وهم العاملون عن بعد في المنزل تضم هذه الفئة العاملين عن بعد الذين يقضون في منازلهم كل ساعات العمل تقريباً وهم يؤدون أعمالهم، وقد يقوم هؤلاء بزيارة المكتب لعقد الاجتماعات أو لتسلم بعد المواد من وقت لآخر، وعلى الرغم من أن الزيارات بشكل منتظم، إلا أنها في الغالب لا تزيد عن يوم في الأسبوع كمدل، ويقع ضمن هذه الفئة مبرمجو الحاسب الآلي، وموظف المبيعات الذي يستقبل طلبات الشراء عبر الهاتف، ومدخل البيانات، وهنا يستثنى أسلوب العمل التقليدي بالقطعة الذي يعمل به في المنازل، والتي في الغالب يقوم بها عاملون خارج مكان العمل الاعتيادي (باز، 2009، ص12)

#### 5- التوظيف الإلكتروني:

هناك عدة مؤشرات تدل على مواطن النجاح في التوظيف وهي: مدة التوظيف، ومدة شغل المنصب، وشفافية الاجراءات عن طريق المواقع الإلكترونية الجذابة، أو صفحات الويب وكذا الإعلان في الشرائط العادية أو التي تستخدم الرسوم المتحركة الصوت والصورة ويكمن دور هذه الإعلانات في "إطلاع الأفراد بكافة المعلومات التفصيلية عن الشركة، وطبيعة أعمالها واستراتيجياتها، وخدماتها من جهة ومعلومات عن الوظيفة من حيث مواصفاتها، ومتطلباتها، والرواتب" من جهة أخرى وهي مهمة جدا ومحفزة لاقتحام ميدان العمل في حالة توافقه مع الشروط أو الانصراف لغيره دون تضييع الوقت. وعموما يتمتع التوظيف الإلكتروني بحسنات متعددة منها القضاء على الحواجز الجغرافية إذ تنتقل السيرة الذاتية الإلكترونية للمتشرح بسهولة ويسر.

6- التنظيم الإلكتروني: إن مكونات التنظيم قد حدث فيها انتقال من النموذج التقليدي إلى التنظيم الإلكتروني، من التنظيم الإداري الذي يبرز دور الرئيس المباشر إلى التنظيم متعدد الرؤساء المباشرين، ومن اللوائح التفصيلية إلى الفرق المدارة ذاتيا، ومن مركزية السلطة إلى تعدد مراكز السلطة (نجم، 2004، ص124)

7- الرقابة الإلكترونية : إذا كانت الرقابة التقليدية تركز على الماضي لأنها تأتي بعد التخطيط والتنفيذ، فإن الرقابة الإلكترونية تسمح بالمراقبة الآنية من خلال شبكة المؤسسة الداخلية، كما أنها عملية مستمرة متجددة تكشف عن الانحراف أولاً بأول من خلال تدفق المعلومات والتشبيك بين المديرين، والعاملين، والموردين، والمستهلكين فالجميع يعمل في الوقت نفسه، وهو ما يؤدي إلى زيادة تحقيق الثقة الإلكترونية، والولاء الإلكتروني، سواء بين العاملين والإدارة أو بين المستفيدين والإدارة، مما يعني أن الرقابة الإلكترونية تكون أكثر اقتراباً من الرقابة القائمة على الثقة. (العكدي، 2016، ص235)

دراسات سابقة:

دراسة سالم (2021) بعنوان: "معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الجبل الغربي (دراسة وصفية)". هدفت الدراسة التعرف والكشف عن معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الزنتان بجامعة الجبل الغربي، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعة، واستخدم أسلوب أخذ آراء وأجوبة الأساتذة والموظفين في الجامعة، وقد أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك ضعفاً في البنية التحتية والإمكانات المادية التي تساهم في تطوير الإدارة الإلكترونية في الجامعة، بالإضافة إلى قلة الكوادر المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات للعمل داخل الجامعة، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وزيادة المخصصات المالية في مجال تقنيات المعلومات، بالإضافة إلى تنفيذ برامج تدريبية لموظفي الجامعة في مجال الإدارة الإلكترونية.

دراسة القحواش (2020) بعنوان "معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلية الآداب جامعة صبراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين"، هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلية الآداب جامعة صبراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة مكونة من خمسة محاور هي: البيانات الشخصية، والمعوقات الإدارية، والمعوقات التقنية، والمعوقات المالية، والمعوقات البشرية، وبلغت العينة (40) مفردة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد أظهرت النتائج وجود معوقات إدارية تتمثل في ضعف دعم وزارة التعليم العالي لسياسة الإدارة الإلكترونية، كما أظهرت النتائج وجود معوقات تقنية منها نقص المختصين في صيانة الأجهزة وجود معوقات بشرية منها عدم وجود دورات أو محاضرات للتوعية بمفهوم الإدارة الإلكترونية، وأظهرت وجود معوقات مالية من أهمها عدم توفر الدعم المالي اللازم للاستعانة بالخبراء والمختصين.

**دراسة علي وجيلاني (2019) "بعنوان معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الجزائرية"**، هدفت هذه الدراسة إلى دراسة المعوقات المتمثلة في المعوقات التنظيمية، والتقنية، والبشرية، والمالية والأمنية وأستخدم لتحقيق أهدافها المنهج الوصفي التحليلي بعينة قدرها (56) ومن هنا فإن العديد من إداري الجامعات في جميع المستويات تقريبا غير قادرين على استيعاب هذه التكنولوجيا واستخدامها في أعمالهم، ومن ثم تضعف قدراتها على الإدارة والإشراف على فرق العمل داخل الجامعة، هذا من جهة ومن جهة أخرى التطور السريع في تكنولوجيا الإدارة الإلكترونية وما ينجر عليه من تكاليف وتهديدات أمنية، هذا ما ولد ظهور معوقات ومعضلات تعوق تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية في الجامعات. والتي سعت هذه الدراسة إلى تحديد أهمها وفي مختلف الأنواع من الإدارية، إلى التنظيمية، والتقنية، البشرية، المالية والأمنية. ويمكن الحد والتقليل من عرقلة مختلف المعوقات الإدارية، التنظيمية، التقنية، البشرية، المالية والأمنية. من خلال الاعتماد على مجموعة من الآليات التي تتفاوت بدورها من حيث الأهمية النسبية وكذلك ضعف المعرفة الكافية بتقنيات الحاسب الآلي، والرغبة والخوف الذي يمتلكه العاملون بالإدارة عند استخدامه وقلة تشجيع المسؤولين للأفراد على التعلم الذاتي للبرامج وتطبيقات الإدارة الإلكترونية وتقنية المعلومات، وخوف بعض الموظفين وبخاصة القدامى من فشل تجربتهم في التعامل مع كل جديد، كذلك ضعف مهاراتهم اللغوية وخصوصا الانجليزية، مما يؤخر مشروع الإدارة الإلكترونية حتى تتمكن المؤسسات من إعادة تأهيل هؤلاء الأفراد أو استبدالهم ومقاومة العاملين للتغيير وشعورهم أنه لن يكون لهم مقاعد في الإدارات الجديدة.

**دراسة بن حليم ومنصور (2018) "بعنوان معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات العلوم الإنسانية بجامعة طرابلس قاطع (ب)"**، هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الخصائص الديموغرافية ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات العلوم الإنسانية بجامعة طرابلس قاطع (ب)، وأستخدم لتحقيق أهدافها المنهج التحليلي الوصفي واستخدام الاستبانة لعدد من المبحوثين يقدر بـ (65) من العاملين وأظهرت الدراسة قلة الامكانيات والحوافز المالية بصورة عامة، وأنه لا يوجد فروق جوهرية لآراء المبحوثين حول معوقات الإدارة الإلكترونية تعزى للمتغيرات الديموغرافية محل الدراسة وكما لا توجد خطة محددة بالجامعات الليبية وأي مشروع لغياب الرؤى وعدم وجود خطط للمستقبل.

**دراسة القحطاني (2010) "بعنوان تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير: دراسة ميدانية"**، هدفت الدراسة إلى تعرف واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير، ورصد معوقاتها، وتحديد متطلبات تطبيقها، وأستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث طبقت على عينة بلغت (120) عضواً من مديري الإدارات

ورؤساء الأقسام والموظفين بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير، وأسفرت النتائج عن أنه لا يوجد لدى الإدارة خطة استراتيجية واضحة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في إداراتها وأقسامها وغموض مفهوم الإدارة الإلكترونية لدى بعض موظفي الإدارة إضافة إلى نقص التمويل اللازم لتصميم البرامج الإلكترونية وتطويرها، وصيانة الأجهزة والعمل على توفير شبكة إنترنت عالية المستوى، كما حازت متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية البشرية والإدارية والتقنية والمالية على موافقة أفراد العينة وأكدت استقطاب الخبراء في مجال أنظمة المعلومات وتوفير وسائل تقنية حديثة ومتطورة تسهم في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحديث العمليات الإدارية وتطويرها بجميع الإدارات والأقسام داخل الإدارة العامة للتعليم.

دراسة السحيباني(2009 م) بعنوان "إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم للبنات بمدينة الرياض"، هدفت الدراسة إلى التعرف على إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم للبنات بمدينة الرياض واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات وطبقت على عينة بلغت (98) مديراً ومديرة ومساعداً ومساعدة، وأسفرت الدراسة عن توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم للبنات بمدينة الرياض، وأوصت بنشر ثقافة الإدارة الإلكترونية وتخطيطها، وتوفير الدورات التدريبية للعاملين في الإدارة بعد تطبيق نظام الحوافز.

دراسة حمدي(2008 م) بعنوان "الصعوبات الإدارية والبشرية والتقنية والبرمجية والمالية التي تحد من استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري تلك المدارس ووكلائها"، هدفت إلى الكشف عن الصعوبات الإدارية والبشرية والتقنية والبرمجية والمالية التي تحد من استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري تلك المدارس ووكلائها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث طبقت على عينة بلغت (131) مديراً ووكيلاً، وأسفرت الدراسة عن وجود صعوبات مثل حاجة المدارس إلى موظف مختص في تشغيل تقنيات الإدارة الإلكترونية وصيانتها، وندرة الدورات التدريبية، وغياب لوائح تنظيم طرق تطبيق الإدارة الإلكترونية.

-أوجه الاختلاف والاتفاق في الدراسات السابقة من حيث الآتي: -

**1- الهدف:** هدفت دراسة سالم(2021) التعرف والكشف عن معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الجبل الغربي- كلية العلوم الزنتان أما دراسة القحواش (2020) فقد هدفت إلى التعرف على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلية الآداب جامعة صبراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين، أما دراسة علي والجيلاني(2019) فهدفت إلى دراسة المعوقات المتمثلة في المعوقات

التنظيمية، والتقنية، والبشرية، والمالية والأمنية بالجامعات الجزائرية وكانت دراسة بن حليم ومنصور (2018) قد هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الخصائص الديموغرافية ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات العلوم الإنسانية بجامعة طرابلس قاطع (ب) أما دراسة القحطاني (2010) فهدفت إلى تعرف واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير، ورصد معوقات تطبيقها، وتحديد متطلبات تطبيقها، أما دراسة السحيباني (2009) فهدفت إلى معرفة مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم للبنات بمدينة الرياض كما اهتمت دراسة حمدي (2008م) بمعرفة الصعوبات الإدارية والبشرية والتقنية والبرمجية والمالية التي تحد من استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري تلك المدارس ووكلائها.

**2- الأداة:** جاءت معظم الدراسات مستخدمة الاستبانة باستثناء دراسة سالم (2021) فقد استخدمت المقابلة.

**3- المنهج:** استخدم المنهج الوصفي التحليلي في جميع الدراسات.

**4- النتائج:** اتفقت الدراسات السابقة على النتائج الآتية: -

أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة كما أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب. وقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة ما يلي:-

أ- اختيار المنهجية الملائمة لإجراءات البحث.

ب- واختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات.

ج- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة.

د استخدام الوسائل الاحصائية والحسابية الملائمة للبيانات المتحصل عليها.

وجاء هذا البحث لاستحداث دراسة جديدة عن أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة طرابلس

**إجراءات البحث وأدواته:**

**منهج البحث:**

أ- المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة ظواهر وممارسات قائمة ووصفها ومناقشتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى النتائج.

ب- أسلوب المسح المكتبي من خلال الاستعانة بالكتب العلمية والمراجع المتعلقة بالموضوع والاستدلال برسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه والمقالات العلمية لإثراء وجمع أدبيات الموضوع.

**مجتمع البحث وعينته:**

تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس والمتمثلة في كلية الآداب والعلوم، وكلية التربية قصر بن غشير، وكلية الاقتصاد وقد بلغ حجم المجتمع (482) عضو هيئة تدريس، تم اختيار عينة عشوائية بحجم (155) عضو هيئة تدريس، والجداول التالية تبين توزيع حجم المجتمع والعينة وفقا لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية، والتخصص، وسنوات الخبرة وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (1) يوضح توزيع مجتمع البحث وعينته حسب الكليات

الكلية	المجتمع	العينة
اللغات	92	30
العلوم	62	25
الآداب	73	30
التربية قصر بن غشير	176	45
الاقتصاد	79	25
مج	482	155

جدول رقم (2) يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة
نكور	85	54%
إناث	70	46%
المجموع	155	100 %

جدول رقم (3) يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير الدرجة العلمية والتخصص وسنوات الخبرة

العدد	مستويات المتغير	المتغير
55	محاضر مساعد	الدرجة العلمية
32	محاضر	
34	أستاذ مساعد	
11	أستاذ مشارك	
23	أستاذ	
155	المجموع	
70	العلوم التطبيقية	التخصص
85	العلوم الإنسانية	
155	المجموع	
65	1 - 5 سنوات	سنوات العمل
31	10-15 سنوات	
33	20-25	
26	30 فأكثر	
155	المجموع	

#### أداة البحث:

لبناء أداة البحث (الاستبانة) تم استقراء الإطار النظري، وأدبيات البحث التربوي، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي والاطلاع على بعض الأدوات المستخدمة بها، وكذلك تم إجراء مناقشات مع عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية بهدف الاستزادة حول موضوع البحث، وبناءً عليه تم تحديد (4) مجالات كما هو موضح بالجدول رقم (4)

جدول (4) يبين مجالات استبانة واقع استخدام تكنولوجيا الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس

عدد الفقرات	المحاور	ر. م
6	إدارة المعرفة الإلكترونية داخل المؤسسة	1
8	إدارة الوثائق الإلكترونية داخل المؤسسة	2
6	إدارة الاجتماعات داخل المؤسسة	3
11	إنجاز الأعمال الإلكتروني	4

تفريغ الاستبانة: بعد تجميع استمارات الاستبانة وترميز إجابات مفردات العينة حيث تم ترميز الإجابات المتعلقة بالمقياس الثنائي كما بالجدول رقم (5)  
جدول رقم (5) ترميز الإجابات المتعلقة بالمقياس

جدول ترميز الإجابات		
الإجابة	غير موافق	موافق
الرمز	1	2

من خلال الجدول نلاحظ أن متوسط هذه الدرجات (1.5). فإذا كان متوسط درجة إجابات مفردات عينة البحث يزيد معنويًا عن 1.5 فيدل على ارتفاع درجة الموافقة أما إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات عينة البحث يقل معنويًا عن 1.5 فيدل على انخفاض درجة الموافقة في حين إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات عينة البحث لا يختلف معنويًا عن 1.5 فيدل على أن درجة الموافقة متوسطة.

#### 5- ثبات أداة البحث:

من أجل اختبار مدى ثبات إجابات مفردات العينة على أسئلة الاستبانة فقد تم استخدام معامل ألفا ( $\alpha$ ) فوجد أن قيم معامل كرو نباخ ألفا على النحو التالي كما في الجدول رقم (6) الآتي:-

جدول (6) معامل الثبات لاستبانة واقع استخدام تكنولوجيا الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس

ر.م.	المحاور	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل كرو نباخ
1	إدارة المعرفة الإلكترونية داخل المؤسسة	6	4.90	.866	0.87
2	إدارة الوثائق الإلكترونية داخل المؤسسة	8	4.30	.552	0.92
3	إدارة الاجتماعات داخل المؤسسة	6	3.77	.757	0.91
4-	إنجاز الأعمال الإلكترونية	11	4.77	.889	0.77
4	جميع محاور الاستبانة	31	4.11	.421	0.96

من خلال استخدام معادلة ألفا كرو نباخ للتأكد من ثبات أداة البحث تبين من خلال استخدام معادلة ألفا كرو نباخ للتأكد من ثبات أداة البحث تبين أن معاملات الثبات مرتفعة حيث كانت في المحور الأول (0.87)، وفي المحور الثاني (0.92)، وفي المحور الثالث (0.91)، أما المحور الرابع فقد بلغ (0.77) بينما الثبات الكلي للاستبانة فكان (0.96) وهذا يشير إلى درجة مرتفعة جدا من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الفعلي لأداة البحث.

#### نتائج البحث الميداني:

التساؤل الرابع: ما واقع استخدام تكنولوجيا الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس

#### 1- النتائج المتعلقة بالمحور الأول: إدارة المعرفة الإلكترونية داخل المؤسسة

جدول (7) يبين نتائج تحليل آراء أفراد العينة حول محور إدارة المعرفة الإلكترونية داخل المؤسسة

درجة الموافقة	القرار الاحصائي	الدلالة المعنوية المحسوبة	الخطأ المعياري	عدد المفردات	الوسط الحسابي	إدارة المعرفة الإلكترونية داخل المؤسسة
منخفضة	معنوي	0.003	0.068	155	1.66	ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تبادل الخبرات بين العاملين في الكلية.
متوسطة	غير معنوي	0.480	0.071	155	1.44	تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للحصول على المعلومات من مصادر متعددة في تطوير الكلية.

منخفضة	معنوي	0.0001	0.059	155	1.22	دعمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عملية تطوير الأفكار الجديدة المبتكرة
منخفضة	معنوي	0.006	0.065	155	1.3	عملت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توليد المعارف المتخصصة والتميزة من خلال ومتابعة المشاركون نحو المعرفة بالكلية
منخفضة	معنوي	0.0003	0.061	155	1.24	عملت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تجميع وإدارة قاعدة المعرفة المشاركة من أجل تطبيقها بفاعلية في الكلية
متوسطة	غير معنوي	0.065	0.069	155	1.36	ساعدت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على مواجهة التغيرات المحتملة في نوعية الخدمات المقدمة للطلاب وللعاملين بالمؤسسة

عند تحليل البيانات السابقة تبين أن ما جاء في الجدول رقم (7) في محور "إدارة المعرفة الإلكترونية أن المرتبة الأولى في إجابات الموافقة فقرة "تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للحصول على المعلومات من مصادر متعددة في تطوير الكلية" بمتوسط حسابي (1.44) وبدلالة معنوية (0.480) كما جاءت الفقرة "ساعدت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات علي مواجهة التغيرات المحتملة في نوعية الخدمات المقدمة للطلاب وللعاملين بالمؤسسة" بمتوسط حسابي (1.36) ودلالة معنوية (0.065) بينما كانت أقل الموافقة في الآراء في "عملت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توليد المعارف المتخصصة والتميزة من خلال ومتابعة المشاركون نحو المعرفة بالكلية" وجاءت الاجابة عند متوسط حسابي (1.3) ودلالة معنوية (0.006) وكذلك "دعمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عملية تطوير الأفكار الجديدة المبتكرة" بمتوسط حسابي (1.22)، ودلالة معنوية منخفضة (0.006) وهو يدل علي عدم وعي الأفراد بأهمية التكنولوجيا وتطبيقها في الجانب الاداري وهو وما يتفق مع "دراسة بن حليم ومنصور" (2018)

**2- المحور الثاني " إدارة الوثائق الإلكترونية داخل المؤسسة**

جدول (8) يبين نتائج تحليل آراء أفراد العينة حول محور إدارة الوثائق الإلكترونية داخل المؤسسة

درجة الموافقة	القرار الاحصائي	الدلالة المعنوية المحسوبة	الخطأ المعياري	عدد المفردات	الوسط الحسابي	إدارة الوثائق الإلكترونية داخل المؤسسة
---------------	-----------------	---------------------------	----------------	--------------	---------------	--

منخفضة	معنوي	0.000	0.35	155	1.14	عملت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تكوين أرشيف خاص بكل نوع من الإجراءات الإدارية
منخفضة	معنوي	0.000	0.37	155	1.16	ساهمت إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في حفظ كافة الوثائق والمخاطبات بين أقسام الكلية
منخفضة	معنوي	0.000	0.35	155	1.14	قامت إدارة الوثائق بحفظ البيانات وعرضها بأمان و سرية
منخفضة	معنوي	0.003	0.45	155	1.28	سعت الإدارة الإلكترونية بالكلية على وجود قاعدة بيانات شاملة
منخفضة	معنوي	0.007	0.46	155	1.30	عملت الإدارة الإلكترونية بالكلية على سهولة تدفق البيانات
مرتفعة	معنوي	0.015	0.47	155	1.68	ساهمت الإدارة الإلكترونية على تقليل ازدحام الأوراق في الملفات
متوسطة	غير معنوي	0.479	0.50	155	1.44	عملت الإدارة الإلكترونية في تقليل نسبة ضياع الوثائق بين الدوائر
منخفضة	معنوي	0.0001	0.42	155	1.22	ساعدت تكنولوجيا المعلومات جميع الأفراد في اتخاذ القرارات اليومية

عند مناقشة محور " إدارة الوثائق الإلكترونية" داخل الكليات بالجامعة كما في الجدول (8) تباينت الآراء فجاءت الموافقة على الفقرة "ساهمت الإدارة الإلكترونية على تقليل ازدحام الأوراق في الملفات" بدرجة متوسط (1.68) ودلالة غير معنوية تقدر (0.015)، وتم تلي ذلك فقرة "عملت الإدارة الإلكترونية في تقليل نسبة ضياع الوثائق بين الدوائر" بمتوسط (1.44) ودلالة غير معنوية (0.479) بينما جاء بقية الفقرات الموافقة فيها منخفضة "ساعدت تكنولوجيا المعلومات جميع الأفراد في اتخاذ القرارات اليومية" بمتوسط (1.22) ودلالة معنوية تقدر (0.0001)

وكما جاءت الفقرات "ساهمت إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في حفظ كافة الوثائق والمخاطبات بين أقسام الكلية" وفقرة "قامت إدارة الوثائق بحفظ البيانات وعرضها بأمان وسرية" وفقرة بإجابات وموافقة منخفضة وكذلك "سعت الإدارة الإلكترونية بالكليات على وجود قاعدة بيانات شاملة"

### 3- المحور الثالث إدارة الاجتماعات داخل المؤسسة

## جدول (9) يبين نتائج تحليل آراء أفراد العينة حول محور إدارة الاجتماعات داخل المؤسسة

درجة الموافقة	القرار الاحصائي	الدلالة المعنوية المحسوبة	الخطأ المعياري	عدد المفردات	الوسط الحسابي	إدارة الاجتماعات داخل المؤسسة
مرتفعة	معنوي	0.073	0.068	155	1.98	ساعدت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الاعداد للاجتماعات
مرتفعة	معنوي	0.063	0.061	155	1.99	عملت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على إتاحة الفرصة للحوار وتخزين وقائع الاجتماعات
منخفضة	معنوي	0.000	0.028	155	1.04	ساعدت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على توزيع جدول الأعمال على جميع المشاركين في الاجتماع بشكل مسبق
مرتفعة	معنوي	0.099	0.043	155	1.99	ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التواصل بين العاملين في أماكن جغرافية مختلفة
منخفضة	معنوي	0.000	0.055	155	1.18	مكنت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من استخدام الوسائط المتعددة المختلفة في إدارة الاجتماعات
منخفضة	معنوي	0.000	0.048	155	1.14	ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنسيق أعمال اللجان ومتابعتها إلكترونياً

عند مناقشة المحور الثالث في الجدول رقم (9) إدارة الاجتماعات داخل المؤسسة تبين الفقرة ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التواصل بين العاملين في أماكن جغرافية مختلفة بينما بمتوسط حسابي (1.99) ودلالة معنوية (0.99) كذلك فقرة ساعدت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الاعداد للاجتماعات جاءت درجة موافقة متوسط 1.98 ودلالة معنوية 0.073 بينما عملت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على إتاحة الفرصة للحوار وتخزين وقائع الاجتماعات.

### المحور الرابع محور "إنجاز الأعمال الإلكترونية"

جدول رقم (10) يبين نتائج تحليل آراء أفراد العينة حول محور "إنجاز الأعمال الإلكترونية" داخل المؤسسة

درجة الموافقة	القرار الاحصائي	الدلالة المعنوية المحسوبة	الخطأ المعياري	عدد المفردات	الوسط الحسابي	إنجاز الأعمال الإلكترونية
منخفضة	معنوي	0.0001	0.418	155	1.22	ساعد استخدام تكنولوجيا المعلومات في زيادة معرفة الموارد البشرية بمهام العمل.
متوسطة	غير معنوي	0.479	0.501	155	1.44	زادت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من سرعة إنجاز العمل ورفع إنتاجية العاملين
متوسطة	غير معنوي	0.887	0.505	155	1.54	عملت علي رفع معدلات أداء الموظفين والتغلب على العقبات التي تخفض من مستوى الأداء
منخفضة	معنوي	0.007	0.463	155	1.30	ساهمت في تقليل تكاليف العمل اليومي وتوفير وقت وجهد الموظفين
متوسطة	غير معنوي	0.479	0.501	155	1.44	بينت تكنولوجيا المعلومات وحددت مسؤوليات واضحة للعاملين
متوسطة	غير معنوي	0.065	0.485	155	1.64	عملت علي سرعة ودقة إيصال التعليمات للموظفين
مرتفعة	غير معنوي	0.989	0.501	155	1.89	قضت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية على المحابة والوساطة فيما يخص الأعمال الإدارية
متوسطة	غير معنوي	0.479	0.501	155	1.44	زاد استخدام تكنولوجيا المعلومات في تسهيل عملية الرقابة والمتابعة
منخفضة	معنوي	0.0003	0.431	155	1.24	تقوم الإدارة بتطوير الهيكل التنظيمي للاستفادة من تكنولوجيا المعلومات ..
منخفضة	معنوي	0.0003	0.431	155	1.24	ساهمت استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي بين الموارد
متوسطة	معنوي غير	0.119	0.490	155	1.38	زاد استخدام تكنولوجيا المعلومات في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وزيادة كفاءة العمليات الإدارية

لمناقشة المحور الرابع إنجاز الأعمال الإلكترونية كما جاء في الجدول رقم (10) فجاءت فقرة قضت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية على المحابة والوساطة فيما يخص الأعمال الإدارية بمتوسط حسابي (1.89) ودلالة غير معنوية (0.989) وكذلك فقرة عملت علي سرعة ودقة التكنولوجيا علي إيصال التعليمات للموظفين بدرجة موافقة عالية (1.64) ودلالة معنوية (0.065) يليها

زاد استخدام تكنولوجيا المعلومات في مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وزيادة كفاءة العمليات الإدارية بمتوسط حسابي (1.38) ودلالة احصائية 0.119 كما كان لفقرة زاد استخدام تكنولوجيا المعلومات في تسهيل عملية الرقابة والمتابعة موافقة مرتفعة وكذلك فقرة تقوم الإدارة بتطوير الهيكل التنظيمي للاستفادة من تكنولوجيا المعلومات فجاءت الموافقة بمتوسط منخفض بمتوسط حسابي (1.38) ودلالة معنوية (0.0003) ويعلل ذلك لعدم اهتمام الادارات بالتكنولوجيا وكذلك التعاقب الإداري من فترة لأخرى ومن شخص لآخر وعدم الاستقرار الوظيفي ولا توجد خطة محددة بالجامعات الليبية وأي مشروع لغياب الرؤي وعدم وجود خطط للمستقبل وهو ما يتفق مع دراسة بن حليم ومنصور (2018)

التساؤل الخامس: هل توجد دلالة للفروق بين تقديرات عينة الدراسة لتقدير لمتغيرات مؤهل عضو هيئة التدريس ودرجته العلمية وتخصصه وعدد سنوات عمله في الكلية

جدول رقم (11) يوضح دلالة الفروق بين تقديرات عينة البحث لتقدير لمتغيرات مؤهل عضو هيئة التدريس والدرجة

العلمية وتخصصه وعدد سنوات عمله في الكليات

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	النتيجة
المؤهل	ماجستير	58	37%	133.35	26.31	0.018	غير دل
	دكتوراه	97	63%	145.22	20.100	0.017	غير دل
الدرجة العلمية	محاضر مساعد	55	35%	135.57	24.21	0.023	غير دل
	محاضر	32	20%	146.1	23.1	0.011	غير دل
	أستاذ مساعد	34	21%	134.4	22,1	0.033	غير دل
	أستاذ مشارك	11	7%	145.5	22.6	0.015	غير دل
	أستاذ	23	14%	143.5	23.6	0.022	غير دل
التخصص	العلوم التطبيقية	70	45%	133.5	22,8	0.061	غير دل
	العلوم الانسانية	85	55%	122.5	11,6	0.034	غير دل
سنوات العمل	1-5 سنوات	65	41%	148.3	16.100	0.023	غير دل
	10-15 سنوات	31	20%	113.1	19.8	0.034	غير دل
	20-25	33	21%	111.3	23.7	0.015	غير دل
	30 فأكثر	26	18%	131.20	27.27	0.041	غير دل

نلاحظ من قيمة مستوى المعنوية كانت أقل من 0.05 لجميع أي آراء متغيرات العينة فهي غير دالة إحصائياً علياً يمكن القول بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بمختلف الكليات سواء تبعاً لمتغير المؤهل وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية القائلة لا وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالكليات تبعاً لمتغير المؤهل عند مستوى معنوية 0.09 كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالكليات من حيث التخصص العلمي والأدبي ولكن هناك اختلاف بسيط في آراء الأعضاء هيئة التدريس ويرجع ذلك إلى عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس واعتبارها غير ذات أهمية وعدم وعيهم بأهميتها.

### نتائج البحث:

- 1- قلة الاتصال بين إدارة الجامعة العليا والعاملين بها قلل من فرصة تنمية المهارات للموارد البشرية وتحسين نشاطهم.
- 2- لم تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تخفيض التكاليف وتعزيز الشفافية والوضوح للمعلومات بين الموظفين بالكليات.
- 3- كما أنه لا يوجد تخطيط بالكليات المدروسة وقلة الرغبة في تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات على مستوى إدارتها وبقية الكليات بالجامعة.
- 4- لم توفر إدارة الكليات خدمات الصيانة وترتيب الدورات العلمية لموظفيها في حالة وجود مشاكل عند استخدام تكنولوجيا المعلومات فقط.
- 5- لا تعتمد الكليات على البريد الإلكتروني في اتخاذ القرارات داخل أقسامها.
- 6- قضت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية على المحاباة والوساطة فيما يخص الأعمال الإدارية.
- 7- لا تهتم إدارة الكليات بسياسة التحفيز والترقية والتدريب في اكتساب تكنولوجيا المعلومات والاتصال لأجل تطوير المعلومات والخبرات.
- 8- لا توجد بنية تحتية قادرة على مواكبة التطورات الحديثة بالعالم.

### توصيات البحث:

- 1- توسيع البنية التحتية للاتصالات وتطويرها بشكل أكبر لتلائم متطلبات التقدم الإداري الحاصل.
- 2- التزام الإدارة العليا بضرورة التغيير، وتوفير كافة السبل والوسائل لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، والتي تضمن استمرار العمل بأداء راق لمواردها البشرية

- 3-توعية الموظفين وأعضاء هيئة التدريس والتدرج في زرع ثقافة تقبل التجديد في الأساليب المستخدمة لإدارة الموارد البشرية، بمعنى تعميم أفكار نشر إدارة إلكترونية على كافة العمال بكافة مستوياتهم.
- 4-الاهتمام بنظام الحوافز لما لها من آثار على الحالة النفسية، في تدعيم القدرات وترقية الأداء للمورد البشري.
- 5-تخطيط برامج تكوينية تتماشى وظروف أعضاء هيئة التدريس والموظفين، لنقادي ازدحام العمال وعدم وجود فرصة للالتحاق بالدورات التدريبية، إلى جانب تكثيفها من أجل الوصول للأهداف المرجوة.
- 6- جلب واستقطاب والاستعانة بخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، من أجل إقامة الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس
- 7- دعم أسعار الحاسوب بالتعاون مع القطاع الخاص، وزيادة المنافسة بين شركات الإنترنت وذلك لتحفيز وترغيب الأساتذة والموظفين على استخدام الشبكة العنكبوتية.

#### المراجع:

- أبو جليلة سعيد سمير. (2018). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية. كلية الاقتصاد، جامعة مصراتة، ليبيا
- أحمد، سالم سالم. (2021). " معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الجبل الغربي، كلية العلوم الزنتان، ليبيا
- أطليش، حمزة؛ الفيتوري، أنور (2021) إصلاح الإدارة العامة في ليبيا، منشورات مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية (سيسرك)، انقرة.
- باز، بشير على. (2009). دور الحكومة الإلكترونية في صناعة القرار الإداري والتصويب الإلكتروني، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، مصر
- بخيت، طه محمد أحمد. (2016). "أثر الحوافز على أداء العاملين". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة النيلين.
- بن حليم، علي عبدالفتاح. (2014). فعالية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطبيق الإدارة الإلكترونية أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتصرف، جامعة صفاقس
- بن حليم، علي عبدالفتاح والمنصر، محمد بوبكر. (2018). " الخصائص الديموغرافية وعلاقتها بمعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة ميدانية على كليات العلوم الإنسانية بجامعة طرابلس قاطع (ب)-مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، المعهد العالي للعلوم والتقنية درنة

- بوزكري جيلالي؛ مكيد علي(2019) معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الجزائرية- دراسة حالة المركز الجامعي بتيسمسيلت - جامعة زيان عاشور بالجلفة مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية
- الجهاني، حسين مفتاح؛ أمين، على (2020) دور تكنولوجيا المعلومات في منظمات الدولة الليبية-مجلة المعرفة- كلية الاقتصاد -جامعة طرابلس -ليبيا
- الخطيب، محمد. (2018). دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الإبداع الإداري، « جامعة الأقصى، فلسطين.
- خميس محمد، وآخرون (2017). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة سبها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، مجلة جامعة سبها، رقم المجلد 16، العدد2.
- النويلة، فهد يوسف. (2007). أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة عمان، الأردن.
- سالم، شوقي. (2001). نظم المعلومات والحاسب الآلي، الاسكندرية، مركز الاسكندرية للوثائق الثقافية والمكتبات، مصر
- السلمي علي. (2001). خواطر في إدارة المعاصرة. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر
- الشبلي، هيثم حمود؛ النور، مروان محمد (2009)، إدارة المنشآت المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،
- الشريحي، أحمد؛ المايل، يوسف (2017) مدي توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أطروحة دكتوراه غير منشورة -كلية الاقتصاد -جامعة المرقب
- الشوابكة خالد محمد. (2008). العلاقة بين تطبيق الحكومة الإلكترونية والأداء الوظيفي، دراسة ميدانية من خلال اتجاهات موظفي الدوائر الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير في الإدارة العامة الجامعة الأردنية، عمان، الأردن
- الشو، محمود سليم عبد الرحمن؛ الشكري، قنري سليمان (2017) دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات، دراسة ميدانية على جامعتي اليرموك وعجلون الوطنية- جامعة اليرموك عمان- الأردن.
- العريشي، محمد بن سعيد. (2008). امكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في العاصمة المقدسة، جامعة أم القرى، السعودية.

- عشور، عبد الكريم، (2010). دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة والجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منتوري، الجزائر.
- العكدي، سوسن هيم رجب. (2016). "عناصر تنمية الموارد البشرية: دراسة تشخيصية لآراء عينة من العاملين في شركة كرونجي للمشروبات الغازية والعصائر والمياه الصحية والألبان المحدودة في محافظة كركوك". مجلة الكلية الإسلامية، الجامعة العراقية
- العمري، محمد بن عبد الله؛ الغامدي، عادل بن محمد. (2020). أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد - رسالة ماجستير-جامعة الملك عبد العزيز كلية الآداب والعلوم الإنسانية-قسم علم المعلومات-السعودية
- الغماس، عبد العزيز عبد الرحمان. (2006). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الخدمة في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، الجامعة الأردنية.
- القحطاني. (2010). تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير: دراسة ميدانية أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، عسير، السعودية
- قريشي، محمد؛ عبد الناصر، موسى. (2017). مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي-دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة، الجزائر
- مدرس، مني حسن عبد العال. (2022). أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنميته مهارات أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد -قسم الدراسات السياحية- بمعهد سيناء العالي للدراسات النوعية -مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة
- نجم، عبود نجم (2004). الإدارة الإلكترونية (الاستراتيجية والوظائف والمشكلات)، دار المريخ، المملكة العربية السعودية،
- هيكل، علي. (2015). دراسة تطبيقية علي مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات بشركة الأمل لصناعة الأدوية، عمان، الأردن.

## **The Reality Of Using Communications And Information Technology In Administration And The Obstacles To Its Application From The Point Of View Of Faculty Members In Some Colleges At The University Of Tripoli**

Hoda Al Hadi Aouiti

Department of Educational Administration and Planning, College Of Education Qasr  
Bin Ghashir, University Of Tripoli, Libya

huda.awite@gmail.com

### **Abstract**

The research aimed to identify the reality of using information and communications technology in administration and the obstacles to its application from the point of view of faculty members in some colleges at the University of Tripoli, and to use a descriptive and analytical approach to achieve this. The research community consisted of 482 faculty members, from whom a sample size of 155 was selected. Faculty member, and the questionnaire was used as a research tool. One of the most important findings of the research was the lack of communication between the university's senior administration and its employees, which reduced the opportunity to develop skills for human resources and improve their activity. And not creating self-development, while information and communications technology provided the opportunity for dialogue and storing the minutes of meetings. It also did not provide a database that collects and manages the knowledge base and participation in order to apply it effectively. The research recommended providing electronic infrastructure and training human cadres to use it.

**Keywords:** management technology, electronic management, obstacles