متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة صنعاء (من وجهة نظر القيادات الإدارية)

Requirements of application of Electronic Management in the Office of Education in the Secretariat of the capital Sana'a (from the point of view of Administrative Leaders

أ. **حميد ناصر سعد صالح إبراهيم:** كلية التربية، جامعة صنعاء، اليمن

Mr. Hamid Nasser Saad Saleh Ibrahim: Faculty of Education, Sana'a University, Yemen

Email: hameednasser375@gmai.com

DOI: https://doi.org/10.56989/benkj.v3i6.402

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمكتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء), وكان المنهج الوصفي المسحي هو منهج الباحث وقام بتصميم استبانة تكونت من (30) فقرة, توزعت على مجالات أربعة, وقد طبق الباحث أداة الاستبانة على عينة تم اختيارها من مدراء إدارات ورؤساء أقسام بمكتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) بلغ عددهم (85) فرداً, وتم جمع البيانات المتعلقة بأسئلة الدراسة وتحليلها، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج نذكر منها: أن درجة الموافقة على متطلبات التطبيق للإدارة الإلكترونية بمكتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء قد جاءت بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (2.25), كما كشفت النتائج عدم وجود فروق عند مستوى (0.05) في استجابات عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: القيادات الإدارية، مكتب التربية، الإدارة الإلكترونية، متطلبات الإدارة الإلكترونية.

Abstract:

The Research aimed to identify the requirements for the application of Electronic Management in the Office of Education in the Secretariat of the capital Sana'a, and to obtain the aim of research , the Researcher has used Descriptive survey, and has designed a questionnaire formed after confirming its ratification and stability of (30) items, distributed Four fields ,and then The Researcher has been placed on a sample of administrative leaders in the Office of Education in the Municipality of the capital Sana'a, were 85 individual, and were selected in a way Data collection and analysis of social studies program SPSS finds a group of results, the highest result of which were: that the degree of approval of the application of Electronic management application in the Office of Education in the Municipality of the capital Sanaa, has been large, At the average of 2.55 at the level of the grade and level of each research fields. and the results were no statistically significant divergences at the level of (0.05) in the individual's research personnel at the level of the grade and level of each research fields.

Keywords: administrative leaders, education office, electronic management.

الإطار المنهجي للدراسة

المقدمة:

يشهد العالم اليوم ثورة تقنية عالية في قرن التقدم العلمي وتحولات كبيرة ناجمة عن العولمة والبيانات الكبيرة، والتكنولوجيا، أدى إلى ظهور أساليب وأدوات وطرق وتقنيات جديدة في كل المجالات وبالأخص في مجال الإدارة ووظائفها، ما فرض على جميع المؤسسات تغيير سياستها في وظائفها التقليدية، وأهم جانب من جوانب هذه التحولات، هو التحول في بناء الفكر الحديث لصانعي القرار.

ويرى (إبراهيم، 2011، 22) أن التقنية الآن هي معيار الحكم على مدى التقدم في أي مجال من المجالات، وقد أكدت العديد من الدراسات والبحوث أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية، حيث أكدت دراسة (الدعيس ومحسن، 2018، 106) إن الإدارة الإلكترونية أصبحت بمثابة ثورة علمية في مختلف جميع الأعمال الإدارية، وبالتالي فهي تعتبر تحول إداري كبير، وتستطيع تحويل العمل الإداري التقليدي في أي مؤسسة إلى أعمال تتميز بالدقة والسرعة، بالإضافة إلى توفيرها للجهد والوقت، كما أكدت أيضاً دراسة (Sereht، 2009) إلى إن الإدارة الإلكترونية لها تأثير كبير في إنجاز الأعمال الإدارية بفاعلية وتعمل على إنجازها بأقل وقت وجهد.

وفي ضوء ما تم ذكره، نستطيع القول بأن هذا الموضوع يحمل في طياته الكثير من الأمور ذات الأهمية، وبالتالي أصبح موضوعاً يشكل خياراً استراتيجياً مهماً يجب النظر إليه، من حيث التدريب الهادف ومعرفة المتطلبات اللازم توفيرها في تطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل فعال، وهو ما دفع الباحث إلى تبني هذا الموضوع الحديث والتركيز عليه كمحور حيوي ومهم ينبغي دراسته.

مشكلة الدراسة:

إن مؤسسات التعليم بشكل عام وقياداتها الإدارية تواجه تحديات إدارية في مواجهة ومعايشة كل ما يحث وعدم المواكبة للأحداث والتغيرات المعاصرة الجارية يرجع إلى العديد من الأسباب التي قد تكون من بينها الاستمرار بممارسة القيادات الإدارية للأعمال التقليدية في المجال الإداري بجميع جوانبه، وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات، منها دراسة (الأكحلي، 2010) والتي أوصى بضرورة القيام بدراسات علمية عن أهمية القيادات الإدارية وتطويرها إلكترونياً ودراسة (الفقيه، 2004) التي أوصى فيها بأهمية تبني هذه الإدارة من خلال الاهتمام بتلك القيادات البشرية وتدريبهم عليها، والذي من شأنه ينمي من تطوير الأداء لديهم ويزيد من قدراتهم المهارية إلكترونيا.

وبهذا أصبح التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية ضرورة ملحة واستجابة طبيعية لتحديات العصر، ومن خلال اطلاع الباحث إلى ما أشارت وتوصلت إليه بعض الدراسات والبحوث العلمية

والتقارير، ونظراً لعدم وجود دراسات تناول هذا الموضوع بمكتب التربية بأمانة العاصمة صنعاء في، فقد دفعه إلى القيام بالدراسة الحالية، ولقد بات أمر ضروريا للأخذ بها كونها تعمل على الارتقاء في العمل التربوي وتطوير أداء القيادات الإدارية، والتي تقوم على أساس سرعة وإنجاز المهام بأقل وقت وجهد، وبطرق حديثة ومعاصرة، وبناءً على ذلك **تحددت أسئلة الدراسة في سؤال رئيسي وهو:**

- ما متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة من وجهة نظر قيادتها الإدارية؟

ومن السؤال الرئيسي تم اشتقاق أسئلة فرعية وهي:

- ما المتطلبات الإدارية في تطبيق الأعمال الإدارية بمكاتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) إلكترونياً؟
- ما المتطلبات البشرية في تطبيق الأعمال الإدارية بمكاتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) إلكترونياً؟
- ما المتطلبات الفنية في تطبيق الأعمال الإدارية بمكاتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) إلكترونياً؟
- ما المتطلبات المالية في تطبيق الأعمال الإدارية بمكاتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) إلكترونياً؟
- هل توجد فروق مستوى (0، 05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة ترجع للمتغيرات التالية وهي (المسمى الوظيفي، المؤهل الوظيفي، سنوات الخبرة الإدارية، دورات الحاسوب)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى أن تحقق التالي:

- المتطلبات الإدارية في تطبيق الأعمال الإدارية بمكاتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) إلكترونياً.
- المتطلبات البشرية في تطبيق الأعمال الإدارية بمكاتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) إلكترونياً.
- المتطلبات الفنية في تطبيق الأعمال الإدارية بمكاتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) إلكترونياً.
- المتطلبات المالية في تطبيق الأعمال الإدارية بمكاتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) إلكترونياً.

أهمية الدراسة:

- تتناول موضوع مهم وحديث حيث تتناول إدارة هي دينامو كل ما يجري في عصرنا الحاضر.
- تعتبر هذا الدراسة استجابة للتجارب العالمية التي تهتم ببرامج إعداد القادة التربويين المعاصرين.
- قد تساهم هذه الدراسة في توجيه القيادات الإدارية العليا إلى ضرورة حتمية وتبني هذه الإدارة مستقبلاً بمكتب التربية بأمانة العاصمة صنعاء، حيث يمثل انطلاقة تحول من مكاتب تستخدم نماذج وأساليب إدارية تقليدية إلى مكاتب تستخدم نماذج وأساليب إدارية وتقنيات حديثة.
- تسهم الدراسة في تطوير الجانبين (المعرفي والأدائي) لدى القيادات الإدارية في الانتقال من الإجراءات الإدارية المملة إلى إجراءات ذات جودة عالية وسريعة.

حدود الدراسة:

1- **حدود موضوعية:** اقتصرت الدراسة على رصد وجهات نظر القيادات الإدارية بمكتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) للإدارة الإلكترونية.
2- **حدود بشرية:** (مدراء إدارات – رؤساء أقسام) بمكتب التربية والتعليم (بأمانة العاصمة صنعاء).
3- **حدود مكانية:** مكتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء).
4- **حدود زمانية:** تم التطبيق خلال عام 2022 – 2023م.

منهج الدراسة: أطلع الباحث على العديد من المناهج البحثية التي تم تناولها في الدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع، ووجد أن المنهج الأنسب للبحث هو المنهج الوصفي المسحي فتم استخدامه.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع وعينة الدراسة من مدراء ورؤساء أقسام مكتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء) في الجمهورية اليمنية للعام الدراسي 2022- 2023م.

مصطلحات الدراسة:

الإدارة الإلكترونية: تعرفها (قدوري، 2016، 157) بانها الإدارة التي عمادها استخدام برامج ومهارات الحاسب والإنترنت التي تعمل على توفيرها لدعم الحصول على الخدمات والمعلومات وتوصيلها للمجتمع والمنظمات المجتمع بكفاءة وشفافية عالية.

ويعرف الباحث الإدارة الإلكترونية إجرائياً بأنها: استخدام بعض الوسائل والوصلات التقنية في سير الأعمال بتلك المكاتب بهدف تغيير كل المعاملات الروتينية الورقية المملة إلى معاملات ذات حركة الإلكترونية يتم إنجازها بدقة وسرعة إلكترونياً.

القيادات الإدارية: عرفها (الدحياني، 2010، 23) القيادات الإدارية هم المسؤولون عن أداء الجماعات لأعمالهم الإدارية المختلفة.

ويعرفهم الباحث بأنهم مدراء ورؤساء أقسام يديرون ويشرفون الأعمال الإدارية بمكاتب التربية.

المتطلبات: يعرفها الباحث إجرائياً بانها كل ما يلزم توفره من إمكانيات مالية وبشرية لتسيير الأعمال الإدارية إلكترونياً.

الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة.

أولاً الإطار النظري:

بات من المهم على كل المؤسسات الإدارية المختلفة الاستفادة من الإدارة الإلكترونية وتقنياتها المختلفة، كونها تمثل ضمان الإنتاج في تطوير أساليب الأداء لدى القيادات الإدارية، واستجابة للأحداث المتسارعة التي نعايشها في عصرنا الحالي.

مفهوم الإدارة الإلكترونية:

إن التعمق في مفهوم الإدارة الإلكترونية قد بات ضرورة ملحة نظراً لما يحتاجه هذا المفهوم من توسع في فتح آفاق جديدة للمزيد من التوقعات، فعلى الرغم من أهداف الإدارة الإلكترونية واحد إلا أنها تتنوع في فهمها بتنوع الدراسات والبحوث المختلفة.

وقد تناول المفكرون والباحثون في عالم الإدارة مفهوم الإدارة الإلكترونية بتعاريف متعددة، وسوف يعرض الباحث بعضها، حيث عرفها (غانم، 2021) بأنها الإدارة التي تعمل على استخدام آليات مطورة بهدف نقل المعارف المختلفة، والتي من شانها تسهل المهام الإدارية لجميع العاملين. وعرفها Elaadani)، (2019 بانها نظام إلكتروني متكامل يعتمد على استخدام أساليب حديثة مطورة تعمل على إنجاز مختلف الأعمال الإدارية داخل المؤسسة أو خارجها.

أهمية الإدارة الإلكترونية: أشار (غانم، 2021، 30) بأن أهمية الإدارة لإلكترونية تنقسم إلى قسمين الأول على المستوى القومي والثاني على مستوى المنظمة التي يتم العمل فيها فعلى المستوى القومي تتضح أهميتها بما تمثله من فرص كثيرة أهمها:

- تحسين مستوى أداء وجودة المهام من خلال تسهيل الإجراءات للخدمات التي تقدمها.
- تحقيق العدالة والشفافية من خلال حصول الموظف على معلومات جديدة.
- تدعيم الاقتصاد الوطني.
- توفر فرص عمل جديدة متنوعة (عماري، 2017، 20).

أهداف الإدارة الإلكترونية:

ذكر (الدعيس، 2018، 109) أن الإدارة الإلكترونية تهدف إلى إيجاد منظمة عمل متكاملة يحقق من خلالها تقديم أرقى وأفضل الخدمات للعملاء.

الإدارة الإلكترونية وعناصرها:

من أهم عناصرها التي ذكرت من قبل العديد من الباحثين ما يلي:

- عتاد الحاسوب: وتشمل العناصر الرئيسية كوحدات الإدخال ووحدات المعالجة المركزية، ووحدات الإخراج، وأجهزة ووائل وشبكات اتصال (السمري، 2016، 31).
- البرمجيات: تتكون من نظم وشبكات تتبع الحاسوب.
- شبكة الاتصالات: هي عبارة عن وصلات إلكترونية تستخدم لنقل مختلف المعارف والمعلومات (السمري، 2016، 31).
- صناع المعروف: هم الخبراء والمختصين الذين يمثلون المحرك الدينامو في تلك الإدارة.

متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية

أ- **متطلبات إدارية:** ذكر (إبراهيم، 2019، 36) أن العمل أياً كان نوعه وحجمه يحتاج لوجود استراتيجية هادفة يتم من خلالها رسم سياسات وخطط مستقبلية ناجحة في أي مؤسسة إدارية، ويتم ذللك من خلال التالي: -

- وضع أسس واستراتيجيات عامة.
- قناعة القيادة والدعم الإداري بالتغيير.
- التغيير المناسب في الجانب التنظيمي.

ب-متطلبات بشرية:

- تطوير مهارات القيادات الإدارية في الحاسوب وشبكات الإنترنت.
- توفير كوادر مؤهلة ومتخصصة.
- تدريب القيادات الإدارية تدريباً إلكترونياً على كيفية استخدام كافة الآليات والشبكات.
- عمل ندوات ودورات تأهيلية مشجعة للقيادات الإدارية.

ت-متطلبات فنية وتقنية:

- إيجاد أجهزة حواسب مطورة تغطي وتشمل جميع الإدارات.
- توفير شيكات الاتصال والإنترنت وربطها بجميع الإدارات بمكاتب التربية.
- صيانة أجهزة الحاسوب والشيكات بشكل مستمر.
- توفير الطاقة الكهربائية بشكل مستمر.

ث-متطلبات مالية:

- اعتماد حوافز تشجيعية لتأهيل وتدريب القيادات الإدارية في مجال العمل الإلكتروني.
- إيجاد التمويل اللازم لصيانة الأجهزة والبرامج بشكل مستمر.
- توفير مخصصات مالية لتلك القيادات للتعامل مع شبكات الاتصال والإنترنت.
- توفير مخصصات مالية كافية لصيانة شبكات الاتصالات.

دراسات سابقة:

- دراسة (العريقي، 2022) من أهم ما هدفت إليه معرفة الاحتياجات اللازمة للإدارة الإلكترونية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء من أفراد عينة الدراسة، وتحديد أهم متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية لتوظيف تلك الإعمال إلكترونياً في الكليات، وقد استخدمت الباحثة (المنهج الوصفي المسحي التحليلي)، والاستبانة المغلقة لجمع المعلومات ومما خلصت إليه من نتائج حصول عموم محور الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء إلكترونياً، على متوسط كلي (3، 49 من 5) بتقدير احتياجات عالية.
- دراسة (**حمزة**، 2019) من أهم ما هدفت إليه الدراسة إبراز أهمية الدور الفعال للإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الإداري، وكان المنهج الذي تم استخدامه هو (المنهج الوصفي التحليلي) والاستبانة لتطبيق ذلك المنهج، ومن أهم نتائج تلك الدراسة أن للإدارة الإلكترونية دوراً فاعلاً في تطوير وتحسين الإداء لدى الإداريين في أي مؤسسة.
- دراسة (الأكحلي، 2018) من أهم ما هدفت إليه الدراسة التعرف على الاتجاهات العالمية للتطبيق للإدارة الإلكترونية في الإدارة الجامعية، ومعرفة واقع الإدارة الجامعية، وكان المنهج الذي تم استخدامه من قبل الباحث منهجاً وصفياً تحليلياً، وطبقت الاستبانة كأداة، وتكونت العينة من (232) قائداً إداري من القيادات الإدارية والأكاديمية بجامعة صنعاء، ومن نتائجها أن واقع الإدارة الجامعية بجامعة صنعاء دون المستوى المنشود.

الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Elsaadani، 2019). هدفت الدراسة إلى استكشاف الأثر في الدور الجوهري للإدارة الإلكترونية نحو أداء تقديم الخدمات للعملاء في مؤسسات الأعمال في مدينة الإسكندرية بمصر، وكان منهج الباحث (المنهج الوصفي)، والاستبانة أداة، ومن أهم نتائجها وجود تأثير بناء وإيجابي بين كلا من الإدارة الإلكترونية وأداء خدمة العملاء.
- دراسة (Mile، 2016) هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الإدراك لدى منظمات الأعمال لتطبيقات الوسائل التقنية للإدارة الإلكترونية من حيث النضج المؤسسي ونضج الموظفين والنضج التكنولوجي حول محتوى نظام الإدارة الإلكترونية، وبالنسبة للمنهج فقد كان منهج

الباحث (المنهج الوصفي) ومن أهم نتائجها أن نموذج النضج لتطبيقات تلك الوسائل المطورة للإدارة الإلكترونية يتضمن أربعة أبعاد هي: القدرة التكنولوجية والقدرة المهنية، وبعد الالتزام بالعمليات وبعد العمليات.

- دراسة (Rawash، 2014) مما هدفت إليه هو التعرف على الدور الفعال للإدارة الإلكترونية في إحداث التطوير والتغيير في العمل الإداري، وكان منهج الباحث (المنهج الوصفي التحليلي)، والاستبانة أداة، ومن أهم نتائجها أن استخدام تلك الإدارة يؤدي إلى الكثير من الصعوبات والمشاكل التي تواجهه الأعمال الإدارية المختلفة.

باستعراض الباحث بعض تلك الدراسات السابقة، يكون جلياً أن نوضح بعض التشابه والاختلاف، بينها وبين الدراسة الحالي وهي كالتالي:

أ- **أوجه التشابه:** تكون الدراسة أكثر اتفاقاً وأكثر وضوحاً مع غالبية تلك الدراسات من حيث مناقشة موضوع عام وهي الإدارة الإلكترونية.

- تتفق الدراسة مع معظم تلك الدراسات والبحوث من ناحية المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي المسحي.
- تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات والبحوث السابقة من ناحية الأداة التي طبقت وهي أداة الاستبانة.

- **أوجه الاختلاف:** يكمن الاختلاف مع معظم تلك الدراسات فيما يخص بمكان التطبيق، حيث كان أغلب مكان التطبيق في الدراسات السابقة هي مؤسسات جامعية، ومدارس، ومنظمات ومؤسسات اتصالات ومعلومات، بينما الدراسة الحالية استهدفت مكاتب التربية، وهي بالفعل ركيزة أساسية من ركائز البناء.

ج- **أوجه الاستفادة:** استفادت الدراسة الحالية من الدراسات والبحوث السابقة وبشكل كبير في بناء صياغة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها بشكل دقيق.

- أوجدت قناعة لدى الباحث لأهمية تطوير أداء تلك القيادات بأمانة العاصمة صنعاء في استخدام الإدارة الإلكترونية.

إجراءات الدراسة:

من الإجراءات التي استخدمها الباحث هو اختيار المنهج الأنسب لتطبيق الدراسة، وقد استخدم الباحث (المنهج الوصفي المسحي) لجمع المشكلة وتفسيرها وتحليلها، وتقويمها.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون من (مدراء ورؤساء أقسام مكتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء)، والبالغ عددهم (123) فرداً، وبعد استبعاد عينة استطلاعية بلغت (30) فرداً، وبعد عملية التحليل للمستردة والصالحة أصبحت العينة التي أجرى الباحث عليها الإجراءات الإحصائية (85) فرداً كما هو موضح في الجدول رقم (1).

البيان	الاستبانات الموزعة	المستردة	غير المستردة	الاستبانات الغير صالحة	الاستبانات الصالحة
العدد	93	87	6	2	85
النسبة	%100	%94	%7	%2	%91

أما خصائص عينة الدراسة فقد اتصفت العينة بعدد من السمات حددتها الخصائص والمتغيرات الخاصة بأفرادها وهي كما يلي:

جدول (2) وصف متغيرات الدراسة

المتغيرات		التكرار	النسبة (%)
المسمى الوظيفي	مدير عام–نائب مدير	4	%5
	مدير إدارة	24	%28
	رئيس قسم	57	%67
المؤهل العلمي	اقل من بكالوريوس	16	%19
	بكالوريوس	50	%59
	دراسات عليا	19	%22
سنوات الخبرة	من 1– 5 سنوات	27	%32
	أكثر من 5 سنوات	58	%68
دورات الحاسوب	1 – 5 دورات	24	%28
	أكثر من 5 دورات	61	%72

من الجدول السابق رقم (2) بالنسبة لمتغير (المسمى الوظيفي) يلاحظ أن غالبية العينة هم من (رؤساء أقسام) ويمثلون نسبة (67%)، أما مدراء الإدارات فقد شكلت نسبتهم (28%)، فيما مثلت عينة (مدير عام–نائب مدير) أقل نسبة حيث شكلت نسبتهم (5%).

– بالنسبة لمتغير (المؤهل العلمي)، يتضح أن معظم أفراد الدراسة هم ممن يحملون المؤهل الجامعي " بكالوريوس" إذ تمثل نسبتهم (**59**%)، أما أقل من بكالوريوس، فقد شكلت نسبتهم (**22**%)، فيما تمثل عينة دراسات عليا فقد شكلت نسبتهم (19%).

– بالنسبة لمتغير (سنوات الخبرة)، أتضح أن أغلب العينة هم الذين خبرتهم (أكثر من 5 سنوات) إذ تمثل نسبتهم (**68**%)، أما الذين خبرتهم (من 1 –**5** سنوات) فقد شكلت نسبة (**32**%).

– بالنسبة لمتغير (دورات الحاسوب) أتضح أن غالبية أفراد العينة هم الذين حصلوا على (أكثر من 5 دورات) في الحاسوب، إذ تمثل نسبتهم (72%)، أما الذين حصلوا على دورات الحاسوب (من 1 – 5) دورات فقد شكلت نسبة (**28**%).

أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد استبانة، تمت عملية بناءها وتقنينها وفق عدة خطوات على النحو الآتي:

بناء الأداة:

قام الباحث ببناء بشكلها الأولي من (33) فقرة، تم توزيها على مجالات الدراسة الأربعة، وتم إعطاء كل فقرة من فقرات الاستبانة وزناً متدرجاً.

الصدق الظاهري:

قام الباحث بعد الانتهاء من إعداد تلك الأداة بالتواصل مع أكفاء من الأساتذة المختصين في مجال التخطيط التربوي، والمناهج، والتقنية الحديثة لمعرفة صلاحية فقراتها، والتأكد من مدى صدقها، وثباتها، وقد تم الأخذ بجميع أراء وملاحظات المحكمين لإعداد الأداة في الصيغة الصحيحة، وبعد ذلك تم تطبيقها على العينة الاستطلاعية والتي عددها (30) فرداً، من القيادات الإدارية المتواجدين بمكتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء)، للعام الدراسي 2022–2023م.

صدق الاتساق الداخلي:

جدول (3) يبين معاملات ارتباط الفقرات بمجالاتها

م	المجالات	معامل الارتباط
1	المتطلبات الإدارية	0.667
2	المتطلبات البشرية	0.687**
3	المتطلبات الفنية	0.601**
4	المتطلبات المالية	0.690**
(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)		

يكون جلياً من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط لجميع المجالات تدل على قيم ارتباط مقبولة ومناسبة أي أن الفقرات مناسبة للأداة.

ثبات الأداة Reliability:

قام الباحث بإيجاد معامل (ألفا كرونباخ) للأداة ككل ولكل مجال من مجالات الدراسة الأربعة، كما في الجدول رقم (4).

جدول (4) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للثبات

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المجال الأول	7	0.706
المجال الثاني	7	0.878
المجال الثالث	10	0.758
المجال الرابع	6	0.799
الأداة ككل	30	0.881

من الجدول **(4)** يتضح أن أداة الاستبانة تتمتع بثبات مناسب لجميع مجالات الدراسة وللأداة ككل.

عرض النتائج ومناقشتها:

للتوصل إلى إجابة عن السؤال الأول: تم حساب **متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للسؤال الأول ومجالاته، والجدول التالي يوضح ذلك:**

جدول (6) متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للسؤال الأول ومجالاته

المجال	المتوسط	الانحراف	النسبة	رتبة المجال	درجة الأهمية
الكلي للمجال الثاني	**2.26**	**.242**	**81.01**	4	كبيرة
الكلي للمجال الأول	**2.27**	**.268**	**83.100**	2	كبيرة أ
الكلي للمجال الثالث	**2.28**	**.274**	**84.100**	2	كبيرة
الكلي للمجال الرابع	**2.38**	**.467**	**90.61**	1	كبيرة جداً
الكلي للأداة	**2.25**	**.200**	**.6858**	–	كبيرة

يتضح من الجدول (6) يلاحظ أن أهمية توافر تلك المتطلبات للتطبيق للإدارة الإلكترونية بشكل عام، قد جاءت بدرجة **عالية**، بمتوسط حسابي عام لتقدير أفراد العينة على مستوى الأداة ككل بلغ **(2.25)** وانحراف معياري **(.200)**، **وبتحليل نتائج مجالات الأداة يتضح الآتي:**

جاء في المرتبة الأولى المجال الرابع المتعلق بالمتطلبات المالية، بمتوسط عالي على مستوى المجالات ككل **(2.38)**، وانحراف **(0.467)**، بدرجة تكون **كبيرة**، والباحث يرجع ذلك إلى أن القيادات الإدارية بحاجة ماسة لتلك الموارد والمخصصات المالية اللازمة لتطبيق تلك الإدارة، وتوفير تلك الموارد والمخصصات يسهم فعلاً في إنجاز الأعمال الإدارية بشكل ناجح وفعال.

وقد جاء في المرتبة الأخيرة المجال الثاني المتعلق بالمتطلبات البشرية)، إذ حصل على أقل المتوسطات، حيث حصل على متوسط **(2.26)**، وانحراف **(.242)** وبدرجة تكون متوسطة، ويرجع الباحث ذلك إلى أن القيادات الإدارية تمتلك قيادات فعالة مقتنعة بتطبيق تلك الإدارة، وما ينقصهم فقط إلا قناعة القيادات العليا بالتوجه نحو تطبيقها وإيجاد متطلباتها المالية والفنية وممارستها على أرض الواقع.

عرض نتائج للسؤال الأول والمتعلقة (بالمتطلبات الإدارية).

للتوصل إلى إجابة عن السؤال الفرعي الأول: تم حساب متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للسؤال الأول ومجالاته كما في الجدول التالي:

جدول (7) متوسطات تقديرات عينة الدراسة (المتطلبات الإدارية)

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف	رتبة الفقرة	درجة الأهمية
6	تحديد الاحتياجات اللازمة المتعلقة بمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية.	2.76	.479	1	كبيرة جداً
7	تمكين الإدارة العامة لنظم تقنية المعلومات والحاسوب بالمكاتب للقيام بمهامها	2.47	.609	2	كبيرة جداً
2	وضع تشريعات تهتم بتطبيق الإدارة الإلكترونية.	2.46	.682	3	كبيرة جداً
3	تبني القيادات العليا تطبيق الإدارة الإلكترونية.	2.26	.742	4	كبيرة جداً
1	وضع استراتيجية تلبي متطلبات التطبيق للإدارة الإلكترونية.	2.24	.630	5	كبيرة جد
5	إشراك جميع القيادات الإدارية في وضع الأهداف والبرامج المتعلقة بتطبيق الإدارة الإلكترونية.	2.02	.707	6	كبيرة
4	إجراء تغييرات في الجوانب التنظيمية والهيكلية.	1.60	.676	7	كبيرة
	الكلي للمجال الأول	2.26	.268	–	كبيرةً

يتضح من الجدول (7) أن مجال المتطلبات الإدارية حصل على متوسط (2.26) وانحراف (.268) وبدرجة تكون كبيرة، **وبتحليل نتائج فقرات المجال يتضح الآتي:**

إن أعلى المتوسطات لموافقة القيادات الإدارية بمكتب التربية في هذا المجال (المتطلبات الإدارية) جاء لصالح الفقرة (6) والتي تنص على (تحديد الاحتياجات اللازمة المتعلقة لتطبيق للإدارة الإلكترونية..) بمتوسط (2.76)، وانحراف بلغ (479)وبدرجة تكون **كبيرة**، ويرجع الباحث إن ظهور تلك الدرجة بهذه الصورة، إلى أهمية ما تمثله تلك الاحتياجات من عوامل نجاح يبنى عليها تحقيق الأهداف والطموحات بنجاح وأن تلك القيادات بالفعل بحاجة ماسة لتلك الاحتياجات.

إن أقل المتوسطات لموافقة القيادات الإدارية بمكاتب التربية جاءت لصالح الفقرة التي رقمها (4) والتي تنص على (إجراء تغييرات في الجوانب...) بمتوسط بلغ (1.60) وبانحراف معياري (676) وبدرجة تكون **متوسطة**، والباحث يرجع ذلك إلى أن ربما بعض القيادات الإدارية لا يريدون إجراءات التغييرات من باب التمسك على مناصبهم الإدارية.

عرض نتائج للسؤال الثاني المتعلقة المتطلبات البشرية:

للتوصل إلى إجابة عن السؤال الفرعي الثاني: وذلك من خلال حساب متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للسؤال الأول ومجالاته كما هو في جدول رقم (8).

جدول رقم (8): يوضح المتوسطات والانحرافات لتقديرات عينة الدراسة في (المتطلبات البشرية)

رقم الفقرة	الفقـــــــرة	المتوسط	الانحراف	رتبة الفقرة	درجة الأهمية
9	تطوير أداء القيادات الإدارية في استخدام شبكات الاتصال الإلكترونية.	2.48	.701	1	كبيرة جداً
14	. إقامة ندوات توعوية بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية.	2.44	.680	2	كبيرة
9	تطوير أداء القيادات الإدارية في استخدام مهارات الحاسوب.	2.41	.761	3	كبيرة
11	تدريب القيادات الإدارية للتعامل مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	2.40	.727	3	كبيرة
10	الاستعانة بمختصين في مجال تصميم البرامج الإلكترونية.	2.35	.667	4	كبيرة
8	نشر ثقافة أهمية تطبيق للإدارة الإلكترونية بين القيادات الإدارية.	2.08	.561	5	كبيرة
13	توزيع الأدوار القيادية على العاملين في الإدارة الإلكترونية.	1.72	.548	6	متوسطة
	الكلي للمجال الثاني	2.27	.242	–	كبيرة

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لمجال (المتطلبات البشرية) للفقرات ككل بلغ (2.27) وانحراف معياري بلغ (.242) وبدرجة تكون كبيرة، **وبتحليل نتائج فقرات المجال يتضح الآتي:**

إن أعلى درجة بالنسبة للمتوسطات لموافقة القيادات الإدارية بمكتب التربية في هذا المجال جاء لصالح الفقرة التي رقمها (9) والتي تنص على (تطوير أداء القيادات الإدارية في استخدام مهارات الحاسوب.) بمتوسط (2.48)، وانحراف معياري (.701) وبدرجة **تكون كبيرة**، ويرى الباحث إن ظهور النتيجة بهذه الصورة قد يرجع إلى أن أعمال القيادات الإدارية أصبحت مرتبطة بالاتصال بالحاسوب الآلي والعمل عليه، وحاجة القيادات الإدارية لتطوير مهاراتهم عليه ضرورية، كون الحاسوب يعمل على تسهيل وإنجاز الأعمال الإدارية بدقة وسرعة.

إن أقل تلك المتوسطات لاستجابة القيادات الإدارية بمكاتب التربية في مجال مهارات استخدام الحاسوب جاء لصالح الفقرة التي رقمها (13) والتي تنص على (توزيع الأدوار القيادية على العاملين في الإدارة الإلكترونية) بمتوسط بلغ لهذه الفقرة (1.72)، وانحراف (.548) وبدرجة تكون متوسطة، والباحث يرجع ذلك إلى أنه ربما بعض القيادات الإدارية ليس لديهم الرغبة في التغييرات والتنقلات في وظائفهم.

عرض نتائج للسؤال الثالث المتعلقة (بالمتطلبات الفنية).

للتوصل إلى الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث: من خلال حساب متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للسؤال الأول ومجالاته كما هو موضح في الجدول التالي:(9).

جدول رقم (9): المتوسطات والانحرافات في (المتطلبات الفنية)

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف	رتبة الفقرة	درجة الأهمية
17	ربط شبكات الإنترنت بجميع الإدارات.	2.76	.549	1	كبيرة جداً
16	توفير العدد الكافي من الأجهزة والمعدات الإلكترونية الحديثة.	2.61	.692	2	كبيرة جد
15	إعداد خطة لدراسة احتياجات تطبيق الإدارة الإلكترونية والعمل على توفيرها.	2.39	.638	3	كبيرة جد
21	إنشاء مواقع إلكترونية خاص بمكاتب التربية على شبكة الإنترنت.	2.38	.632	4	كبيرة جد
20	توفير مصدر احتياطي للكهرباء للتغلب على مشكلة انقطاع التيار الكهربائي.	2.35	624.	5	كبيرة
18	تحديث قاعدة بيانات ومعلومات وفق أليات حديثة يسهل الرجوع إليها.	2.31	612.	6	متوسطة
19	توفير خدمة الإنترنت بجميع الإدارات بمكتب التربية.	2.29	.608.	7	كبيرة

22	توفير أنظمة وبرامج حديثة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.	1.99	.604	8	كبيرة
24	توثيق البيانات والمعلومات الإدارية بما يسمى بـ (الأرشفة الإلكترونية).	1.79	.846	9	كبيرة
23	توفير برامج حماية حديثة لحماية المعلومات والبيانات.	1.91	.629	10	متوسطة
	الكلي للمجال الثالث	2.28	.274		كبيرة

يتضح من الجدول رقم (9) أن المتوسط لمجال (المتطلبات الفنية) للفقرات ككل بلغ (2.28) وانحراف بلغ (.274) وبدرجة تكون كبيرة، **وبتحليل نتائج فقرات المجال يتضح الآتي:**

- حصلت الفقرة التي رقمها (17) والتي نصها (ربط شبكات الإنترنت بجميع الإدارات.) أعلى المتوسطات في هذا المجال وقد بلغ (2.76)، وانحراف (0.549) وبدرجة تكون كبيرة، ويرجع الباحث ذلك إلى أن أفراد العينة يستوعبوا أهمية ربط الشبكات إلكترونياً بجميع الإدارات، كونها تسهل إجراءات الأعمال الإدارية بسرعة وبأقل وقت وجهد.
- كما حصلت الفقرة التي رقمها (23) والتي نصها (توفير برامج حديثة لحماية البيانات والمعلومات) على أدنى متوسط حسابي في هذا المجال بلغ (1.91)، وانحراف(.629) وبدرجة تكون **متوسطة**، ويرجع الباحث ذلك إلى قلة وعي بعض أفراد العينة الدراسة حول أهمية حماية المعلومات والبيانات، لذلك يرون أنها ليست بتلك الأهمية التي هم يحتاجونها في أعمالهم الإدارية.

عرض نتائج للسؤال الرابع المتعلقة (بالمتطلبات المالية):

للتوصل إلى الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع: من خلال حساب متوسطات العينة وكما هو موضح في الجدول (10).

جدول (10) المتوسطات والانحرافات لتقديرات (المتطلبات المالية)

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف	رتبة الفقرة	درجة الأهمية
25	رصد موازنة عامة لخطة تطبيق الإدارة الإلكترونية بمكتب التربية بأمانة العاصمة.	2.59	.712	1	كبيرة جداً
28	تخصيص موارد مالية للربط الشبكي بين جميع الإدارات.	2.55	.708	5	كبيرة جداً

29	تخصيص موارد مالية لصيانة الأجهزة بشكل مستمر.	2.49	.684	4	كبيرة
27	اعتماد حوافز مالية وتشجيعية للعاملين والمبتكرين في مجال نظم المعلومات.	2.07	.670	2	متوسطة
26	تخصيص موارد مالية كافية لتدريب القيادات الإدارية على تطبيق الإدارة الإلكترونية.	1.94	.622	3	متوسطة
30	رصد موارد مالية لصيانة شبكات الاتصال والإنترنت.	1.94	.622	6	متوسطة
	الكلي للمجال الرابع	2.18	.467	–	كبيرة

يتضح من الجدول (10) يتضح أن المتوسط لمجال المتطلبات المالية للفقرات ككل بلغ (2.18) وانحراف بلغ (.467) وبدرجة تكون كبيرة، **وبتحليل نتائج فقرات المجال يتضح الآتي:**

-إن أعلى المتوسطات لموافقة القيادات الإدارية بمكتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء،) جاء لصالح الفقرة (25) والتي تنص على (رصد موازنة عامة لخطة تطبيق للإدارة الإلكترونية) على متوسط بلغ (2.59)، وانحراف معياري (.712)وبدرجة تكون كبيرة جداً، ويرجع الباحث إن ظهور النتيجة بهذه الصورة قد يرجع إلى إدراك أفراد العينة أهمية الموازنة فهي تشكل مطلب رئيسي وأساسي وهي بمثابة الدينامو المحرك في نجاح جميع الأعمال الإدارية الموكلة عليهم.

-إن أقل المتوسطات لموافقة القيادات الإدارية بمكتب التربية في مجال (المتطلبات المالية) جاء على الفقرة التي رقمها (30) والتي تنص على (رصد موارد مالية لصيانة شبكات الاتصال والإنترنت)، بمتوسط بلغ (1.94)، وانحراف (.622) وبدرجة تكون متوسطة، ويرجع الباحث ظهور التنجية بهذه الصورة على احتياج قليل ليس لعدم أهميتها أو لعدم احتياجهم لها، وإنما يرجع الى قلة وعي بعض القيادات الإدارية بأهمية صيانة شبكات والأنترنت.

ثانيا: عرض نتائج السؤال الخامس ومناقشتها Results of Question Five

تمت الإجابة للسؤال الخامس للبحث والذي نصه: " هل توجد...) ويتم عرضها فيما يلي:

أ) متغير (المسمى الوظيفي): جدول (11) من نتائج الاختبار **(Kruskal–Wallis Test)** لمعرفة تلك الفروق في استجابات العينة تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)

المجال	المسمى الوظيفي	العدد	متوسط الرتب	قيمة (Chi)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المجال الأول	مدير عام/ نائب مدير عام	4	13.88	6.131	2	0.047 دالة
	مدير إدارة	24	42.98			
	رئيس قسم	57	45.05			
المجال الثاني	مدير عام/ نائب مدير عام	4	43.63	0.090	2	0.956 غير دالة
	مدير إدارة	24	41.75			
	رئيس قسم	57	43.48			
المجال الثالث	مدير عام/ نائب مدير عام	4	21.88	3.246	2	0.197 غير دالة
	مدير إدارة	24	42.54			
	رئيس قسم	57	44.68			
المجال الرابع	مدير عام/ نائب مدير عام	4	26.50	2.362	2	0.307 غير دالة
	مدير إدارة	24	46.67			
	رئيس قسم	57	42.61			
المتوسط الكلي	مدير عام/ نائب مدير عام	4	18.38	4.200	2	0.122 غير دالة
	مدير إدارة	24	44.02			
	رئيس قسم	57	44.30			

الجدول (11) يتضح عدم وجود تباين إحصائيا عند مستوى (0.05) في متوسط استجابات عينة الدراسة على اختبار **(Kruskal–Wallis Test)** وذلك في (البشرية، والمادية، والفنية، والمتوسط الكلي ككل)، حيث كان مستوى الدلالة أكبر (0.05)، بينما يوجد تباين في مجال (المتطلبات الإدارية)، حيث كان مستوى الدلالة (0.047) وهو أقل من مستوى دلالة (0.05)،

ويرجع الباحث ذلك إلى أن بعض القيادات لا يزالون يتمسكون بإدارة تلك الأعمال بالطريقة التقليدية ربما خوفاً على مناصبهم.

ب) متغير (المؤهل العلمي): جدول (12) من نتائج الاختبار **(Kruskal–Wallis Test)** لمعرفة تلك الفروق:

المجال	المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	قيمة (Chi)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المجال الأول	أقل من بكالوريوس	16	44.38	0.149	2	0.673 غير دالة
	بكالوريوس	50	42.15			
	دراسات عليا	19	44.08			
المجال الثاني	أقل من بكالوريوس	16	38.44	0.793	2	0.673 غير دالة
	بكالوريوس	50	43.52			
	دراسات عليا	19	45.47			
المجال الثالث	أقل من بكالوريوس	16	50.47	4.890	2	0.087 غير دالة
	بكالوريوس	50	44.45			
	دراسات عليا	19	32.89			
المجال الرابع	أقل من بكالوريوس	16	45.91	1.538	2	0.463 غير دالة
	بكالوريوس	50	44.37			
	دراسات عليا	19	36.95			
المتوسط الكلي	أقل من بكالوريوس	16	48.88	1.825	2	0.401 غير دالة
	بكالوريوس	50	43.17			
	دراسات عليا	19	37.61			

من الجدول السابق (12) عدم وجود فروق إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) على اختبار كروسكال وذلك على كل مستوى المجالات، وكذلك المتوسط الكلي، ويرجع الباحث ذلك إلى وعيهم جميعاً بأهمية توفير تلك المتطلبات بغض النظر عن المؤهلات العلمية.

ج) متغير (سنوات الخبرة): جدول (13) من نتائج الاختبار **(Kruskal–Wallis Test)** لمعرفة تلك الفروق.

المجال	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
المجال الأول	1– 5 سنوات	27	45.13	1218.50	0.550	0.582
	أكثر من 5 سنوات	58	42.01	2436.50		
المجال الثاني	1– 5 سنوات	27	39.54	1067.50	0.902	0.367
	أكثر من 5 سنوات	58	44.61	2587.50		
المجال الثالث	1– 5 سنوات	27	33.04	892.00	2.557	0.011
	أكثر من 5 سنوات	58	47.64	2763.00		
المجال الرابع	1– 5 سنوات	27	34.72	937.50	2.124	0.034
	أكثر من 5 سنوات	58	46.85	2717.50		
المتوسط الكلي	1– 5 سنوات	27	33.96	917.00	2.309	0.021
	أكثر من 5 سنوات	58	47.21	2738.00		

في الجدول (13) عدم وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) في اختبار كروسكال وذلك على مستوى كل المجالات، وكذلك المتوسط الكلي، حيث كانت الدلالة أكبر (0.05)، ويرجع الباحث تلك النتائج أن الخبرات التراكمية لدى القيادات الإدارية أوجدت لديهم قناعة كاملة بالتغير نحو التوجه في تطبيق تلك الإدارة نظراً لما تم الاستفادة المثلى منها في إنجاز أعمالهم المختلفة بسرعة ودقة.

د) متغير (سنوات الدورات التدريبية): جدول (14) من نتائج الاختبار **(Kruskal–Wallis Test)** لمعرفة تلك الفروق كما يلي

المجال	عدد الدورات	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
المجال الأول	1– 5 دورات	24	44.83	1076.00	0.436	0.663
	أكثر من 5 دورات	61	42.28	2579.00		
المجال الثاني	1– 5 دورات	24	43.35	1040.50	0.085	0.932

	أكثر من 5 دورات	61	42.86	2614.50		
المجال الثالث	1- 5 دورات	24	45.10	1082.50	0.496	0.620
	أكثر من 5 دورات	61	42.17	2572.50		
المجال الرابع	1- 5 دورات	24	42.79	1027.00	0.049	0.961
	أكثر من 5 دورات	61	43.08	2628.00		
المتوسط الكلي	1- 5 دورات	24	44.48	1067.50	0.347	0.728
	أكثر من 5 دورات	61	42.42	2587.50		

يتضح من الجدول (14) عدم وجود فروق إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) على اختبار كروسكال، على مستو جميع المجالات. ويرجع الباحث ذلك إلى وجود رؤى متشابهة لدى القيادات الإدارية كون توفير تلك الدورات وتدريبهم عليها بشكل مستمر يزيد من تطوير أداء أعمالهم الإدارية ويوفر لهم الوقت والجهد.

خلاصة النتائج:

أسفرت الدراسة الحالية عن عدد من النتائج والتي تمثلت بالتالي:

- هناك وعي ورغبة لدى تلك القيادات من تطوير أداؤهم الإداري في ضوء مدخل الإدارة الإلكترونية إذ خلصت نتائج المجالات الأربعة إلى التالي:
- إن درجة الموافقة على أهمية توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمكتب التربية (بأمانة العاصمة صنعاء)، قد جاءت بدرجة كبيرة جداً، بمتوسط حسابي (2.55) على مستوى الأداة ككل وعلى مستوى جميع مجالات الدراسة، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق عند مستوى (0.05) في استجابات عينة الدراسة.

وفي ضوء ما خلصت إليه تلك النتائج المتعلقة بالدراسة قام الباحث بوضع قائمة بأهم عناصر متطلبات تطبيق تلك الإدارة والتي تمثلت بالتالي:

أولا المتطلبات الإدارية:

- 1- وضع تشريعات متعلقة بتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- 2- توفير الاحتياجات اللازمة المتعلقة بمتطلبات تطبيق وتفعيل الإدارة الإلكترونية.
- 3- تبني سياسيات مؤسسية حديثة تلبي متطلبات تطبيق تلك الإدارة بنجاح.

- 5-إشراك جميع القيادات الإدارية في وضع الأهداف والبرامج.
- 6-إجراء التغييرات اللازمة التي تتناسب مع متطلبات تطبيق تلك الإدارة معرفياً ومهارياً.

ثانياً المتطلبات البشرية:

- 1-تطوير أداء القيادات الإدارية في استخدام مهارات الحاسوب.
- 2- تشجيع القيادات الإدارية على إدارة الأعمال الإدارية إلكترونياً.
- 3-تدريب القيادات الإدارية للتعامل على مهارات التطبيق إلكترونياً
- 4-الاستعانة بالمختصين المبتكرين والماهرين.
- 5- توزيع الأدوار القيادية على العاملين.
- 6- عمل برامج تقييمية للقيادات الإدارية.

ثالثاً المتطلبات الفنية:

- 1- إيجاد أجهزة حاسوب.
- 2 -توفير شبكات الإنترنت وربطها بجميع الإدارات.
- 3-توفير أنظمة وبرامج حديثة للتطبيق.
- 4- تحديث البيانات والمعلومات وفق أليات حديثة يسهل الرجوع إليها.
- 6- إيجاد برامج حديثة لحماية البيانات والمعلومات.

رابعاً المتطلبات المالية:

- 1- رصد موازنة عامة لخطة تطبيق للإدارة الإلكترونية بمكتب التربية بأمانة العاصمة.
- 2- اعتماد حوافز مالية وتشجيعية للعاملين المبتكرين في مكاتب التربية.
- 3-تخصيص موارد مالية كافية لتدريب القيادات الإدارية على تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- 4-تخصيص موارد مالية لصيانة الأجهزة بشكل مستمر.
- 5-تتخصيص موارد مالية للربط الشبكي بين جميع الإدارات.

قائمة المصادر والمراجع:

- المراجع العربية

1- إبراهيم، غادة شحاتة، (2001) فعالية تكنولوجيا التعليم بمساعدة الكمبيوتر على كفايات الطالبة المعلمة في تطبيق خطوات التصميم التعليمي وعلاقتها بنمط التعلم (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

2- الدعيس، عبدالكريم، ومحسن ناصر (2018) متطلبات التطبيق للإدارة الإلكترونية في كلية مجتمع صنعاء بأمانة العاصمة، صنعاء، اليمن.

3- الأكحلي، عبد الكريم سعيد حزام (2018)" تطوير الإدارة الجامعية بجامعة صنعاء في ضوء متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير، كلية التجارة والاقتصاد، صنعاء اليمن.

4- السمري، محمد محسن، (2016)، دور الإدارة الإلكترونية ومتطلباتها في تطبيق التمكين الإداري في المؤسسة العمة للاتصالات السلكية واللاسلكية اليمنية، رسالة ماجستير، الأكاديمية اليمنية للدراسات العليا صنعاء، اليمن.

5- الشرقاوي، محمد (2006) إدارة المدارس، ط2، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر.

6- الشمراني، علي بن مصلح (2001)، دور الحاسوب في رفع كفاءة العمل في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

7- العريقي، نصيرة عبد الجليل حميد (2022)، الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء للإدارة الإلكترونية، قسم إدارة وتخطيط تربوي، جامعة صنعاء، اليمن.

8- قدوري، سجر (2016) الإدارة الإلكترونية وإمكانياتها. مجلة المنصورة، العدد 14، خاص، الجزء الأول، الجامعة المستنصرية، مصر.

9- غانم، إبراهيم طاهر علي (2021)، الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الإداري دراسة حالة المؤسسة العامة للاتصالات السلكية واللاسلكية، رسالة ماجستير، صنعاء، اليمن.

10- لوناسي، خديجة قرازم إيمان (2019)، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين (دراسة حالة في مؤسسة الاتصالات الجزائرية- وحدة البويرة، رسالة ماجستير، الجزائر

11- Elsaadani, Mohammed (2020), Investigating the Effect of Management on Customer Service Performance, Jubail University College, Kingdom of Saudi Arabia.

12- Hamidnzzaman, (2006) Extent of Use Perception and Knowledge of Hospital Information System by Staff Physicians.

13- Seresht, H, (2009), E. Management Barriers and Challenges in Iran. PhD. Dollamed Tabattbe University.

14- Rawash, Hassan, N (2014):" Electronic Management's Contribution to The Development of Management functions, Journal of Academic ResearchInternational, (5), Septemper, Gadara University, Jordan.