

المتطلبات الأساسية لنجاح برنامج الإدارة الإلكترونية على موظفي

وزارة الشباب الليبية

د. عبد الكريم إبراهيم الطوير ..

الإدارة الرياضية.. كلية الآداب الأصابعة /جامعة غريان

Abdulkarem.twer@gmail.com

مستخلص البحث

يهدف البحث على التعرف على مدى توافر متطلبات الإدارة الإلكترونية (البشرية - المالية - الإدارية - القانونية - الفنية والتقنية) بوزارة الشباب الليبية، وبلغت عينة البحث الفعلية (34 فرداً)، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وبعد إجراء الدراسة ومناقشة النتائج توصل الباحث من خلالها إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: ان وزارة الشباب تحتاج إلى زيادة عدد الموظفين المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات وتطوير البنية التحتية للنظام الإلكتروني، والإدارة العليا بوزارة الشباب لا تحرص على تقديم دورات تدريبية متخصصة للموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية، ووزارة الشباب توفر بشكل بسيط الدعم المالي لصيانة الأجهزة وتطوير البرامج، التي بدورها مكنته من التوصل إلى مجموعة من التوصيات منها: يجب عقد العديد من الدورات التدريبية التي تساعد في رفع كفاءة الموظفين للعمل بنظام الإدارة الإلكترونية، ويجب على وزارة الشباب تطوير قدرات العاملين لاستخدام الأجهزة الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات وتطوير البنية التحتية، وضرورة تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين المتميزين في مجال الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب.

الكلمات المفتاحية: متطلبات الإدارة الإلكترونية - الإدارة الإلكترونية - الإدارة - وزارة الشباب الليبية.

Abstract:

The research aims to identify the availability of e-management requirements (human - financial - administrative - legal - technical and technological) in the Libyan Ministry of Youth. The actual research sample was (34 individuals), and the descriptive approach was used in the survey method. After conducting the study and discussing the results, the researcher reached a set of conclusions, the most important of which are: The Ministry of Youth needs to increase the number of employees specialized in information technology and develop the infrastructure of the electronic system, and the senior management of the Ministry of Youth does not care to provide specialized training courses for employees in

the field of e-management, and the Ministry of Youth provides simple financial support for device maintenance and program development. Which in turn enabled him to reach a set of recommendations, including: Many training courses should be held that help raise the efficiency of employees to work with the e-management system, and the Ministry of Youth must develop the capabilities of employees to use electronic devices and information technology and develop the infrastructure, and the need to provide material and moral incentives to distinguished employees in the field of e-management in the Ministry of Youth.

Keywords: Electronic Administration Requirements - Electronic Administration - Administration - Libyan

المقدمة:

إن السير نحو الإدارة الالكترونية من قبل المؤسسات الحكومية يوفر الكثير من الوقت والفعالية في تقديم الخدمات للمواطنين، وذلك بعد أن تمكنت الإدارة الالكترونية من تحقيق نتائج ناجحة في إنجاز الأعمال الإدارية، حيث بدأت جميع المؤسسات الحكومية والأهلية تستخدم أحدث الابتكارات في مجال الإدارة الالكترونية، لتسهم في التوسع في أداء الأعمال على نطاق جغرافي واسع؛ لتصل بخدماتها إلى أكبر عدد من المستفيدين في أماكن تواجدهم. ويواجه العالم اليوم ثورة معلوماتية ورقمية متسارعة وتطورات تكنولوجية هائلة أحدثت نقلة نوعية عميقة في مجالات الأعمال كافة، والتي أدت بدورها إلى تحولات جذرية في ممارسة الإجراءات والتعاملات الإدارية في بيئة الأعمال، ولقد احتضنت العديد من المنظمات تقنيات ومفاهيم إدارية حديثة مثل الإدارة الإلكترونية، التي تهدف إلى تحويل بيئة العمل الإداري من النظام التقليدي اليدوي إلى النظام الإلكتروني المحوسب لتحسين عملية صنع واتخاذ القرارات الاستراتيجية بأسرع وقت وأقل تكلفة، وتطوير العملية الإنتاجية، وتحسين جودة الخدمة المقدمة للمستفيدين في مختلف المجالات (فورة: 2023: 978).

ولتحويل العمل الإداري بالمؤسسات الحكومية من العمل بالطريقة العادية اليدوية إلى العمل بالطريقة الحديثة من خلال الحاسوب، هنا يجب استخدام منظومة الكترونية متكاملة تسمى الإدارة الالكترونية، التي تسهم في العمل بأسرع وقت وبأقل التكاليف، بهدف تحقيق التنمية الإدارية، وتوفير المعلومات بشكل دائم مع سهولة الوصول وتبادل المعلومات والبيانات، فهي تسهم في رفع كفاءة الموظفين في

الإدارة، وخفض التكاليف ورفع مستوى الأداء، والقضاء على مشكلة التوزيع الجغرافي بسهولة توصيل وتبادل المعلومات، وتحديث آلية العمل ومواكبة التطورات (لكحل: رابحي: 2016: 240). ومصطلح الإدارة الإلكترونية يراد به استعمال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لغرض رفع قدرة وإمكانية المؤسسات وزيادة شفافية تقديم الخدمات إلى الموظفين والمواطنين على حد سوى، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن الخدمات المقدمة، وإنهاء الفساد، وتوفير الفرص للموظفين والمواطنين للتفاعل مع كل القرارات الإدارية والخدمية المقدمة، التي بدورها تقوم بالتأثير على مختلف جوانب الحياة. (بن حُجُوجَة: 2017 : 225)

وقد شكلت الإدارة الإلكترونية من الناحية التنفيذية والنظرية تحولاً متميزاً في عملية بناء طرق للعمل من خلالها مع المستويات الحديثة في الإدارة، وتقديم الخدمة العمومية لترتقى من خلالها إلى أعلى مستوى في عصر الإدارة الحديثة لتحسين مستوياتها وتسهم في نجاحها وفعاليتها (بوقنور: حميداني: 2021 : 14) **مشكلة البحث:**

تكمن مشكلة البحث في التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية من خلال ما تحقّقه الإدارة الإلكترونية من سرعة ودقة وشفافية في العمل، وهي تساعد على إجراء تغييرات وتعديلات في الكادر الوظيفي، وتسهم في تطوير الأداء والحد من السلبيات الموجودة من خلال اختصار الإجراءات الروتينية التي تُضَيِّع الكثير من الوقت والجهد في عملية اتخاذ القرارات. والإدارة الإلكترونية يُستفاد منها في زيادة قُدرة وإبداع الموظفين في ظل التطور الكبير في قطاع المعلومات والاتصالات الحالي.

ولأن مستوى نجاح المؤسسات الرياضية اليوم يتحدد من خلال ممارستها الفعّالة للإدارة الإلكترونية. ولكون أن الإدارة الإلكترونية الفعّالة يجب أن يعمل بها العاملون كلهم داخل المؤسسة الرياضية كلّ حسب إدارته، وكذلك للكشف عن المتطلبات الأساسية التي تعمل على نجاح الإدارة الإلكترونية، وللكشف عن الدور الذي تسهم به الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي بوزارة الشباب الليبية. من هذا المنطلق سعت في هذا البحث عن المتطلبات الأساسية لنجاح برنامج الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب الليبية، لعلّي أقف على بعض الصعوبات التي تواجه تطوير متطلبات الإدارة الإلكترونية والعمل على تذليلها وحلّلت المشاكل التي يمكن أن تواجه عملية تبني مشروع الإدارة الإلكترونية بالوزارة.

أهمية البحث:

يساعد برامج الإدارة الالكترونية في تطوير عمل المؤسسات الحكومية، وتحسين الخدمة المقدمة للمواطن، وذلك لأنها تقدم لهم خدمات عامة بسرعة وإتقان مع مراعات الدقة والفاعلية العالية، والإدارة الالكترونية تعمل على توصيل المعلومات بين الموظفين بسلاسة وسهولة وتقلص الإجراءات الورقية المتبعة في السابق.

وتكمن أهمية البحث في العمل بخطى حثيثة نحو تشجيع ودعم مشاريع تطبيق أنظمة الإدارة الالكترونية في جميع مؤسساتنا الحكومية والخاصة، وكخطوة أساسية لتحقيق الهدف الرئيس، وهو بناء حكومة الكترونية تقدم خدمات متكاملة للمواطنين عبر بوابة الكترونية واحدة، والتحول الالكتروني هو أفضل وأحدث الأنظمة وأكثرها تطوراً في الخدمات الحكومية، ومن أهم المرتكزات المعول عليها في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما تطمح لتطبيقه كافة الدول المتقدمة والنامية على حد سواء. (الطوير: 2024: 31).

وإن من أهمية تطبيق الإدارة الالكترونية بصفة عامة هي أنها عملية تستهدف رفع كفاءة العاملين وإنتاجيتهم وتحسين الأداء، وزيادة وعيهم، ومعرفتهم بمجال تطبيق الإدارة الالكترونية، لمواجهة العقبات التي تحول دون تطبيقها، ومعرفة الإمكانيات اللازمة لتطبيقها وتقديم أفضل خدمات للمستفيدين من داخل المؤسسة أو من خارجها بأسرع وقت وبأقل تكلفة وجهد ممكن. (الأقرع: 2021: 136).

أهداف البحث: يهدف البحث إلى التعرف على المتطلبات الأساسية لنجاح برنامج الإدارة

الالكترونية بوزارة الشباب الليبية من خلال التعرف على الآتي:

- 1- دور الإدارة الالكترونية في تحسين الأداء الوظيفي بوزارة الشباب الليبية.
- 2- مدى توافر متطلبات الإدارة الالكترونية (البشرية – المالية – الإدارية – القانونية – الفنية والتقنية) بوزارة الشباب الليبية.
- 3- اختلاف تقديرات أفراد عينة البحث نحو المتطلبات الأساسية لنجاح الإدارة الالكترونية بوزارة الشباب الليبية باختلاف متغيرات البحث (الجنس – والمؤهل العلمي – وسنوات الخبرة – والفئة العمرية – والصفة الإدارية).

تساؤلات البحث:

1- هل تتوفر متطلبات الإدارة الإلكترونية (البشرية، المالية، الإدارية، القانونية، الفنية والتقنية) بوزارة الشباب الليبية؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتطلبات الأساسية لنجاح الإدارة الإلكترونية عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة العمرية، الصفة الإدارية)؟

مصطلحات البحث:

1- **متطلبات الإدارة الإلكترونية:** هي العمل على توفير وتطوير العوامل البشرية والمادية بالمؤسسة والتحول الكامل في الأساليب والنظريات والمفاهيم الإدارية، ونقل المعلومات لكترونيًا وضمان سريتها ودقتها بفاعلية عالية؛ لتسهيل العمل وضمان نجاح الإجراءات الإدارية (إجرائي).

2- **الإدارة الإلكترونية:** هي إنجاز المعاملات الإدارية وتقريب المسافات وتقديم الخدمات العامة عن طريق الإنترنت، دون أن يضطر العملاء للانتقال إلى الإدارات شخصيا لإنجاز معاملاتهم مع عدم إهدار الوقت والجهد والطاقات. (خوجة: حارش: 2021: 167).

وتعرف أيضًا: بأنها ممارسة وظائف الإدارة التقليدية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة، عن طريق استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة كالحاسوب، والهاتف، وشبكة الإنترنت، وتسيير العمل الإداري بعيدًا عن الأوراق توفيرًا للوقت والجهد والتكلفة" (الطوير: مرجع سابق: 33).

3- **الإدارة:** هي عملية التنسيق بين جميع عوامل الإنتاج البشرية وغير البشرية من خلال وظائف التخطيط، التنظيم القيادة والرقابة حتى يمكن تحقيق الهدف المطلوب بأكبر كفاءة وفعالية. (المغربي: 2007: 25).

4- **وزارة الشباب الليبية.** هي وزارة تختص بتنفيذ السياسات وكافة الخطط والبرامج المتعلقة بالشباب بالشكل الذي يسهم في تحقيق الأهداف والنتائج الرامية للاعتناء بشريحة الشباب، وذلك عبر اقتراح وتنفيذ السياسات العامة للدولة ذات العلاقة بقضايا ومجالات الاهتمام، والعناية بالشباب الليبي وتمكينه وضمان مشاركته في تحقيق أهداف وخطط الدولة، وتأكيد إدماجهم في المجتمع (<https://ar.wikipedia.org>).

الدراسات السابقة:

1- دراسة أمينة محمد شريف (2021): (6): بعنوان: "متطلبات التحول إلى الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الجزائرية"، وكانت أهم نتائجها هي: أن الإدارة الإلكترونية تطبق في عدة مجالات؛ لأن المؤسسات ذات صلة وثيقة بمصالح الجمهور، والإدارة الإلكترونية تساهم في الرفع والرقى بمستوى الخدمات وإضافة درجة عالية من الجودة على وظائف الإدارة، وإن التحول من إدارة عادية إلى إدارة إلكترونية شأنه شأن أي مشروع أو برنامج آخر يحتاج إلى تهيئة البيئة المناسبة لطبيعة عمله كي يتمكن من تحقيق ما هو مطلوب منه.

2- دراسة فهد بن مرشد الشلاحي (2024): (7): بعنوان: متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير العمليات الإدارية بالجامعات السعودية (دراسة تحليلية)، وكانت أهم نتائجها هي: إن الاهتمام بتطوير وتبني الأنظمة الإدارية بشكل متكامل يساهم في تحسين تدفق المعلومات، وتسهيل عمليات اتخاذ القرار، وإن استخدام الأدوات الإلكترونية، لتعزيز التعاون بين مختلف الأقسام والكلية داخل الجامعة، وبين الجامعات الأخرى، يحقق مزيداً من الفعالية والتكامل، وإن الاهتمام بتوفير التدريب المستمر للعاملين بالجامعات على استخدام الأدوات والبرامج الإلكترونية المتقدمة يعزز قدراتهم على التعامل مع التقنيات الجديدة وتطبيق أفضل الممارسات في الإدارة الإلكترونية.

3- دراسة عبدالكريم قاسم، ناصر محسن (2018): (17): بعنوان: متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلية مجتمع صنعاء بالجمهورية اليمنية (من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية)، وكانت أهم نتائجها هي: إن نتائج متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلية مجتمع صنعاء جاءت بموافقة عالية جداً على مستوى الأداة ككل، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والتوصيف الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الإدارية)، وذلك على مستوى الدرجة الكلية للأداة، وعلى مستوى كل مجال من مجالات الدراسة.

4- دراسة وائل قنديل وآخرون (2023): (18): بعنوان: متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنشآت الرياضية، وكانت أهم نتائجها هي: إن الإمكانيات المادية للهيئات الرياضية في واقع الإدارة الإلكترونية تسمح بتوفير أجهزة حديثة، تحديث وسائل التقنية الحديثة بشكل

دوري، إمكانية الاستعانة بخبراء في الأداء التكنولوجي، إمكانية عمل دورات تدريبية لأساليب الإدارة الإلكترونية الحديثة، إمكانية التعاقد على شبكات اتصالات ومعلومات حديثة.

5- دراسة "على حميد خلف (2015): (4): بعنوان: متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مديرية النشاط الرياضي في المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى، العراق، وكانت أهم نتائجها هي: تأسيس بنية تحية حديثة للاتصالات والمعلومات على مستوى الحكومة، تبني الإدارات العليا لمفاهيم تطبيق الإدارات الإلكترونية مع وضع الاستراتيجيات اللازمة لإعادة تأهيل الموارد البشرية، وضع برامج توعية وتثقيف لجمهور المتعاملين مع الإدارات الحكومية مع زيادة الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية .

أولاً: الجزء النظري:

إن تنفيذ الوظائف الإدارية المختلفة عند العمل بنظام الإدارة الإلكترونية يستند على توظيف التقنيات الحديثة من الاتصالات وتبادل المعلومات، للعمل بوظائف الإدارة كالتخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة؛ لتعزيز الإنتاجية، والكفاءة، وتحسين الأداء داخل المؤسسات، مع تحسين وتطوير البنية التحتية للمؤسسة، وتحقيق اتصالات أسرع وأكثر فاعلية بين الإدارات المختلفة، وتقريب المسافات وإزالة الحواجز عند إجراء العمليات الإدارية، والذي بدوره يؤدي إلى مرونة أكثر في إنجاز الأعمال (الغامدي: 2018: 351).

عوامل نجاح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

- على المسؤولين في المؤسسات الذين يرغبون في التحول إلى الإدارة الإلكترونية أن يأخذوا في الاعتبار عدة عوامل لنجاح هذا التحول أهمها:
- 1- وضوح الرؤية الاستراتيجية للمسؤولين في المؤسسة، وفهم مراحل الإدارة الإلكترونية من تخطيط، وتنفيذ وإنتاج، وتشغيل، وتطوير.
 - 2- الرعاية المباشرة والشاملة للإدارة العليا بالمؤسسة على ضرورة العمل بنظام الإدارة الإلكترونية.
 - 3- التطوير المستمر لإجراءات العمل، ومحاولة توضيحها للموظفين لاستيعابها، وفهم أهدافها.
 - 4- التدريب والتأهيل وتأمين الاحتياجات التدريبية لجميع الموظفين كل حسب تخصصه.
 - 5- التعاون الإيجابي بين الأفراد والإدارات داخل المؤسسة.
 - 6- التحديث المستمر لتقنية المعلومات ووسائل الاتصالات.

7- تحقيق مبدأ الشفافية للعمل بنظام الإدارة الالكترونية.

8- تأمين سرية المعلومات للمستفيدين.

9- الاستفادة من التجارب السابقة وعدم تكرار الأخطاء. (عزالدين: أيوب: 2023: 103).

فوائد تطبيق الادارة الالكترونية:

- الدقة والموضوعية في إنجاز العمليات المختلفة داخل المؤسسة.
 - تسهيل إجراء الاتصال بين الدوائر المختلفة للمؤسسة وكذلك مع المؤسسات الأخرى.
 - اختصار وقت تنفيذ إنجاز المعاملات الإدارية المختلفة.
 - تقليل استخدام الورق بشكل ملحوظ، وهذا ما يؤثر إيجاباً على عمل المؤسسة.
 - تبسيط الإجراءات داخل المؤسسات، وهذا ينعكس إيجابياً على مستوى الخدمات التي تُقدم إلى المواطنين. (عبدالناصر: قريشي: 2011: 89).
 - ويضيف عمار بوحوش أن الإدارة الالكترونية تسهم أيضاً في الآتي:
 - تقديم أفضل وأحسن الخدمات للموظفين والعملاء على حد سواء.
 - تمكين التواصل الفعال، وإزالة الفجوة بين الإدارة والعاملين.
 - إلغاء التقسيم التقليدي بين الإدارات.
 - العمل على تغيير وتطوير الأدوار والوظائف.
 - إنجاز الأعمال، وتنفيذ المهام عن طريق البرمجيات عن بعد.
 - تبادل البيانات الكترونياً؛ لتشغيل جميع العاملين في المؤسسة. (بوحوش: 2006: 189).
- متطلبات الإدارة الالكترونية:** تعمل الإدارة الالكترونية على الإسهام في التحول الكامل في الإجراءات والنظريات والأساليب والمفاهيم التي كانت أساس عمل الإدارة في النظام التقليدي السابق، فالإدارة الالكترونية تجمع مختلف المتطلبات البشرية، والمالية، والإدارية، والقانونية، والفنية، والتقنية، فلذلك يجب توفير العديد من هذه المكونات لتطبيق نظام الإدارة الالكترونية (النجيلي: 2022).
- المتطلبات البشرية:** إن أهم العناصر الإدارية داخل المؤسسات والإدارات الحكومية هو العنصر البشري، لهذا يجب استثمار هذا العنصر أفضل استثمار؛ لأن نجاحه يحقق نجاح المؤسسة بأكملها، فهو من أهم المتطلبات للإدارة الالكترونية، لهذا وجب على المؤسسات المتحولة للعمل بالإدارة الالكترونية أن تنمي الخبرات للانتقال إلى الإدارة الرقمية من خلال الاستخدام الأمثل للكمبيوتر والبرامج المعلوماتية المختلفة.

المتطلبات الإدارية: وهي أن يتم عمل تغييرات جوهرية في الهياكل الإدارية بالمؤسسات الحكومية من أجل التكيف مع التغيرات الحديثة، ووضع التشريعات والقوانين، لاستخدامات الإدارة الإلكترونية، وإن نجاح الإدارة الإلكترونية يتوقف على الاستخدام الأمثل للوسائل التكنولوجية الحديثة، وتوفير كافة المتطلبات للعمل الإلكتروني وإنجاح الأعمال (العدواني: 2020: 250)

المتطلبات المالية: إن تطبيق الإدارة الإلكترونية يحتاج إلى دعم مالي كبير، على غرار دعم وتأييد الإدارة العليا في المؤسسات الحكومية التي ترغب في التحول الإلكتروني، فيجب توفير كافة المعدات والأجهزة التقنية اللازمة لتنفيذ الأعمال الإلكترونية، التي تشمل على تطوير البنية التحتية التقنية بالمؤسسة كالشبكات وأجهزة الحاسب الآلي والمواقع الإلكترونية، وتشكيل نظم معلومات حديثة ومتطورة وفقاً لمتطلبات الإدارة الإلكترونية، وذلك لضمان استمرارية العملية الإدارية ونجاحها، وتحقيق أهداف المنظمات، والعمل على تدريب الموظفين وتنمية قدراتهم، وهذا يحتاج إلى متطلبات مالية عالية. (العقابي: الربيعي: 2018: 70).

المتطلبات القانونية: ويقصد بها وضع قواعد وقوانين السلامة التي تضمن حماية أمن المعلومات من المخاطر الداخلية والخارجية، وتشريع وسن الأنظمة والقوانين، لضمان سلامة أمن وصول المعلومات للعملاء من الداخل والخارج، ويمكن استخدام أمن للمعلومات باتخاذ الاجراءات الآتية:

- وضع القوانين واللوائح التنظيمية والعقوبات الأمنية التي تحد من السطو الإلكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات.

- تحديد أشخاص محددين توكل لهم مسؤولية أمن المعلومات الخاصة بالمؤسسة.
- الاحتفاظ بنسخ احتياطية لنظم المعلومات بشكل آمن.
- تشفير المعلومات التي يتم حفظها وتخزينها ونقلها على مختلف الوسائط. (عبان: 2016: 77).

المتطلبات الفنية والتقنية: إن من أهم المتطلبات التقنية لتطبيق نظام الإدارة الإلكترونية هو توفير الأجهزة الإلكترونية المتطورة، التي من خلالها يمكن العمل بالتكنولوجيا الحديثة، وكذلك يجب توفير بنية تحتية قوية من شبكات الاتصالات والمعلومات والأجهزة والمعدات والبرمجيات مرتبطة مباشرة بشبكات الحاسب الآلي بالمؤسسة التي تسهم في ربط وتواصل جميع الأقسام والإدارات إلكترونياً والعمل على التأكد من تأمين المعلومات والوثائق بطريقة إلكترونية تمكنها من حفظها، وتبادلها داخل المؤسسة، ومع العملاء والمؤسسات المناظرة (الفليت: 2018: 199).

ثانياً: الجزء العملي

أولاً: إجراءات البحث:

منهج البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي.

مجتمع وعينة البحث : يتمثل مجتمع وعينة البحث في مدرء الإدارات والأقسام والموظفين بوزارة الشباب الليبية حيث بلغت عينة البحث الفعلية (34 فرداً).

أداة البحث: تم جمع البيانات عن طريق توزيع استبيان يخدم هذا البحث، والذي يعد من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعاً واستخداماً وهو موجه لمدرء الإدارات والأقسام والموظفين بوزارة الشباب الليبية، وذلك بعد الاطلاع على العديد من المجالات والدوريات والبحوث والدراسات العلمية المشابهة لموضوع البحث.

خصائص مفردات عينة البحث: يتم توزيع مفردات عينة الدراسة حسب التالي:

1- حسب الجنس: الجدول رقم (1) يبين التوزيع التكراري والنسبي لأفراد عينة البحث حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة %
ذكر	27	79.4
أنثى	7	20.6
المجموع	34	100.0

يتضح من الجدول رقم (1) النتائج الخاصة بجنس أفراد العينة، حيث نجد أن نسبة الذكور من أفراد عينة الدراسة تبلغ 79.4% في حين تبلغ نسبة الإناث من العينة 20.6% وهذه إشارة تبين مدى اقتحام العنصر الرجالي ميدان العمل في وزارة الشباب، وبوجه عام يمكن القول إن خصائص عينة البحث تشمل الذكور والإناث، وعليه فإنه يمكن الاعتماد على إجابات أفراد العينة لمعرفة وجهة نظر الجنسين في البحث.

2- حسب المؤهل العلمي: الجدول (2) يبين التوزيع التكراري والنسبي لأفراد عينة البحث حسب

المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
دبلوم	5	14.7
بكالوريوس وما يعادلها	27	79.4
ماجستير	1	2.9
دكتوراه	1	2.9
المجموع	34	100.0

يتضح من خلال الجدول رقم(2) أن غالبية أفراد العينة من حملة شهادة بكالوريوس، وما يعادلها، ونسبة بلغت (79.4%)، في حين أن البقية منهم من حملة شهادات أقل من البكالوريوس ونسبة بلغت (14.7%) من أفراد العينة، أما حملة الماجستير والدكتوراه فكان حضورهم الأقل بين أفراد العينة، ونسبة بلغت (2.9%) لكليهما، وهذا يدل على أن نسبة الموظفين بوزارة الشباب يغلب عليها الطابع الشبابي.

3- حسب عدد سنوات الخبرة الجدول رقم (3) يبين التوزيع التكراري والنسبي لأفراد عينة البحث حسب عدد سنوات الخبرة.

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
1-5 سنوات	16	47.1
6-10 سنوات	5	14.7
11-15 سنة	6	17.6
أكثر من 15 سنة	7	20.6
المجموع	34	100.0

يتضح من خلال الجدول رقم(3) أن أغلب أفراد العينة يتمتعون بخبرة تتراوح ما بين (1-5 سنوات) وبنسبة بلغت (47.1%) وهي فترة زمنية ليست بالطويلة، للتزود بالخبرة والمهارة في العمل بوزارة الشباب، في حين أن (7) منهم يمتلكون خبرة لأكثر من 15 سنة في مجال العمل بوزارة الشباب، وبنسبة بلغت (20.6%) من أفراد العينة، في حين أن النسب الأقل كانت من نصيب الأفراد الذين تتراوح خبراتهم في العمل ما بين (6-10)، و(11-15)سنة، وبنسبة بلغت (14.7%) و(17.6%)، على التوالي من أفراد العينة

4- حسب العمر الجدول رقم (4) يبين التوزيع التكراري والنسبي لمفردات عينة البحث حسب الفئة العمرية.

العمر	العدد	النسبة %
سنة 20-52	5	14.7
سنة 26-30	7	20.6
سنة 35-31	11	32.4
سنة 40-36	4	11.8
أكثر من 40 سنة	7	20.6
المجموع	43	100.0

يتضح من خلال الجدول رقم(4) أن أغلب أفراد العينة أعمارهم تتراوح ما بين (31-35) وبنسبة بلغت (32.4%)، في حين أن (20.6%) منهم أعمارهم تتراوح ما بين (26-30)، و(أكثر من

40)، في حين أن نسبة (11.8%) من أفراد العينة كانت من نصيب الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (36-40) سنة، والحضور الأقل كان للذين تتراوح أعمارهم ما بين (20-25)، وبنسبة بلغت (14.7%) من أفراد العينة.

5- حسب الصفة الإدارية الجدول رقم (5) يبين التوزيع التكراري والنسبي لمفردات عينة البحث حسب الصفة الإدارية

الصفة الإدارية	العدد	النسبة %
مدير إدارة	7	20.6
رئيس قسم	11	32.4
موظف	16	47.1
المجموع	43	100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن معظم مفردات عينة البحث هم من الموظفين حيث بلغ تعدادهم (16) موظفًا وبنسبة بلغت (47.1%) من جميع مفردات عينة البحث، و(11) منهم يشغلون وظيفة رئيس قسم بنسبة بلغت (32.4%) من أفراد العينة، في حين أن ما نسبته (20.6%) هم مدراء الإدارة

ثانياً: معامل الصدق والثبات

أولاً: الصدق: الجدول رقم (6) يبين نتائج اختبار التجزئة النصفية لمحاول البحث.

م	المحاول	معامل بيرسون	معامل الثبات سبيرمان براون
1	المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية (المتطلب الأول)	0.781	0.955
2	المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية (المتطلب الثاني)	0.863	0.711
3	المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية (المتطلب الثالث)	0.715	0.596
4	المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية (المتطلب الرابع)	0.743	0.918
5	المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية (المتطلب الخامس)	0.931	0.968

يتضح من الجدول رقم (6) أنه توجد علاقة بين أجزاء تساؤلات البحث، حيث أن معامل ارتباط بيرسون لمجموع العبارات الخاصة بالمتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية لجميع المتطلبات فقد تراوحت ما بين (0.715) و (0.931) كما أن معامل الثبات سبيرمان براون بين النصف الفردي والزوجي لمجموع العبارات الخاصة بالمتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية لجميع المتطلبات فقد تراوحت أيضاً ما بين (0.596)، (0.968) وتعد هذه القيم عالية ومناسبة للتحقق من ثبات الاستمارة، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات أداة البحث لتحليل النتائج والإجابات على تساؤلات البحث.

ثانيًا: الثبات:

الجدول رقم (7) يبين نتائج اختبار (ألفا كرونباخ) لمحاور البحث.

م	العبارات	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ (الثبات)
1	المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية (المتطلب الأول)	6	0.627
2	المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية (المتطلب الثاني)	6	0.668
3	المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية (المتطلب الثالث)	6	0.763
4	المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية (المتطلب الرابع)	5	0.681
5	المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية (المتطلب الخامس)	5	0.803

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيم معامل (كرونباخ ألفا) لكل مجموعة من العبارات ولجميع العبارات قريبة من (1)، وهذا يدل على أن الاستبيان صحيح ويمكن الاعتماد عليه، ويدل أيضًا على وجود ارتباط قوي بين إجابات مفردات العينة على كل مجموعة من عبارات استمارة الاستبيان، ولجميع العبارات، حيث تراوحت ما بين (0.627 - 0.803)، وعليه يمكن القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتطلبات الأساسية لنجاح الإدارة الإلكترونية تُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والفئة العمرية، والصفة الإدارية). مما يؤكد أن الأجوبة على المحاور تتسم بالتجانس والثبات، وأنها تتكامل لبناء الاستبيان. مما يزيد من الثقة في النتائج التي سوف نحصل عليها.

الإجراءات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بتطبيق المعاملات الإحصائية الاتية:

1- المتوسط الحسابي. 2- الانحراف المعياري.

3- التكرار الأعلى. 4- النسبة المئوية لتكرارات.

5- متوسط الفرق. 6- مستوى الدلالة.

7- اختبار تحليل التباين الأحادي لبعض المتغيرات الأساسية.

عرض ومناقشة النتائج:

عرض النتائج:

الجدول رقم (8) يبين التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمفردات عينة البحث بحسب المحور المتعلق بمتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية، المتطلب الأول: المتطلبات البشرية:

م	العبارة	نوع الإجابة	التكرار	النسبة %	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	توجد خطة واضحة بوزارة الشباب لتدريب تأهيل العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات	لا	2	5.9			
		إلى حد ما	17	50.0	2.00	.604	5
		نعم	15	44.1			
2	يتوافر بوزارة الشباب الكوادر البشرية اللازمة لتطبيق برنامج الإدارة الإلكترونية	لا	2	5.9			
		إلى حد ما	11	32.4			
		نعم	21	61.8	3.00	.613	2
3	يوجد قدرة لدى العاملين بوزارة الشباب على استخدام الأجهزة الإلكترونية والإنترنت	لا					
		إلى حد ما	17	50.0	2.50	.508	5
		نعم	17	50.0			
4	يوجد بوزارة الشباب عدد كاف من الأفراد المؤهلين لتطوير البنية التحتية للنظام الإلكتروني والشبكات	لا	4	11.8			
		إلى حد ما	19	55.9	2.00	.641	3
		نعم	11	32.4			
5	تتوافر لدى القدرة على التعامل مع الحاسوب وتطبيقاته بشكل جيد	لا					
		إلى حد ما	12	35.3			
		نعم	22	64.7	3.00	.485	1
6	يوجد بوزارة الشباب موظفين متخصصين في تكنولوجيا المعلومات	لا	4	11.8			
		إلى حد ما	12	35.3			
		نعم	18	52.9	3.00	.701	4

يتضح من خلال الجدول رقم (8) أن درجات الموافقة على العبارات المتعلقة بمحور المتطلبات

الأساسية للإدارة الإلكترونية، المتطلب الأول: المتطلبات البشرية جاءت كالاتي:

1- في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (5)، بنسبة بلغت (64.7%) من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.485).

2- في الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (2)، بنسبة بلغت (61.8%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.613).

3- في الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (4)، بنسبة بلغت (55.9%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.641).

4- في الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (6)، بنسبة بلغت (52.9%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.701).

5- في الترتيب الخامس جاءت العبارات رقم (1 - 3)، بنسبة بلغت (50.0%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.604) (0.508) على التوالي

الجدول رقم (9) يبين التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمفردات عينة البحث بحسب المحور المتعلق بالمتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية، المتطلب الثاني: المتطلبات المالية:

م	العبارة	نوع الإجابة	التكرار	النسبة %	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يتوفر بوزارة الشباب المخصصات المالية اللازمة لشراء التجهيزات والبنية التحتية للإدارة الإلكترونية وصيانتها	لا	1	2.9			
		إلى حد ما	18	52.9	2.00	0.557	3
		نعم	15	44.1			
2	يوجد بوزارة الشباب نظام حوافز للمتميزين في مجال الإدارة الإلكترونية	لا	7	20.6			
		إلى حد ما	15	44.1	2.00	0.744	4
		نعم	12	35.3			
3	يتوفر بوزارة الشباب الدعم المالي اللازم لتصميم البرامج الإلكترونية المطلوبة	لا	3	8.8			
		إلى حد ما	13	38.2			
		نعم	18	52.9	3.00	0.660	3
4	يتوفر بوزارة الشباب الدعم المالي اللازم لتدريب الموارد البشرية وتأهيلهم على نظام الإدارة الإلكترونية	لا	0	0			
		إلى حد ما	10	29.4			
		نعم	24	70.6	3.00	0.462	1
5	يتوفر بوزارة الشباب الدعم المالي اللازم للإستعانة بمدرسين مؤهلين لتدريب العاملين على تطبيق آليات العمل الإلكتروني	لا	3	8.8			
		إلى حد ما	13	38.2			
		نعم	18	52.9	3.00	0.660	3
6	يتوفر بوزارة الشباب الدعم المالي اللازم لصيانة الأجهزة وتطوير البرامج	لا	3	8.8			
		إلى حد ما	11	32.4			
		نعم	20	58.8	3.00	0.663	2

يتضح من خلال الجدول رقم (9) أن درجات الموافقة على العبارات المتعلقة بمحور المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية، المتطلب الثاني: المتطلبات المالية كالآتي:

1- في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (4)، بنسبة بلغت (70.6%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.462).

2- في الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (6) بنسبة بلغت (58.8%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.663).

3- في الترتيب الثالث جاءت العبارات رقم (1- 3- 5) بنسبة بلغت (52.9%)، من إجابات أفراد العينة وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.557) للعبارة رقم (1) و (0.660) للعبارة رقم (3-5).
4- في الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (2) بنسبة بلغت (44.1%)، من إجابات أفراد العينة وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.744).

الجدول رقم (10) يبين التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمفردات عينة البحث بحسب المحور المتعلق بالمتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية، المتطلب الثالث: المتطلبات الإدارية:

م	العبارة	نوع الاجابة	التكرار	النسبة %	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تعمل الإدارة العليا بوزارة الشباب على تهيئة الموظفين نفسياً ومعنوياً على استخدام الإدارة الإلكترونية	لا إلى حد ما نعم	2 12 20	5.9 35.3 58.8	3.00	.615	1
2	تحرص الإدارة العليا بوزارة الشباب على تقديم دورات تدريبية متخصصة للموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية	لا إلى حد ما نعم	1 18 15	2.9 52.9 44.1	2.00	.557	2
3	تدعم الإدارة العليا بوزارة الشباب سياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية	لا إلى حد ما نعم	2 16 16	5.9 47.1 47.1	2.00	.609	4
4	توجد مرونة في الأنظمة الإدارية تجاه تطبيق الإدارة الإلكترونية	لا إلى حد ما نعم	5 20 9	14.7 58.8 26.5	2.00	.640	1
5	توجد بوزارة الشباب خطط استراتيجية كافية لإحتواء أي تغييرات يتطلبها استخدام الإدارة الإلكترونية	لا إلى حد ما نعم	5 17 12	14.7 50.0 35.3	2.00	.687	3
6	تقوم الإدارة العليا بوزارة الشباب بالإستعانة بالجهات الإستشارية والخبراء لتقديم المشورة في مجال الإدارة الإلكترونية	لا إلى حد ما نعم	4 16 14	11.8 47.1 41.2	2.00	.676	4

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن درجات الموافقة على العبارات المتعلقة بمحور المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية، المتطلب الثالث: المتطلبات الإدارية كالآتي:

1- في الترتيب الأول جاءت العبارات رقم (1 - 4) بنسبة بلغت (58.8%) من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.615) (0.640) على التوالي.
2- في الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (2) بنسبة بلغت (52.9%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.557).

3- في الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (5) بنسبة بلغت (50.0%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.687).

4- في الترتيب الرابع جاءت العبارات رقم (3 - 6) بنسبة بلغت (47.1%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.609) (0.676) على التوالي.

الجدول رقم (11) يبين التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمفردات عينة البحث بحسب المحور المتعل بالمتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية، المتطلب الرابع: المتطلبات القانونية:

م	العبارة	نوع الإجابة	التكرار	النسبة %	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يؤدي استخدام الإدارة الإلكترونية إلى زيادة الثقة في التعاملات الإلكترونية	لا					
		إلى حد ما	10	29.4			
		نعم	24	70.6	3.00	.462	1
2	تتوفر بوزارة الشباب خطط وآليات لحماية أمن المعلومات وسريتها	لا	5	14.7			
		إلى حد ما	13	38.2			
		نعم	16	47.1	2.00	.727	3
3	تدعم الإدارة العليا بوزارة الشباب سياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية	لا	1	2.9			
		إلى حد ما	15	44.1			
		نعم	18	52.9	3.00	.564	2
4	يوجد بوزارة الشباب لجنة قانونية تضع الخطط وتتفقد وتتابع تطبيق الإدارة الإلكترونية	لا	7	20.6			
		إلى حد ما	16	47.1	2.00	.729	3
		نعم	11	32.4			
5	تستعين الإدارة العليا بوزارة الشباب بالجهات الاستشارية المتخصصة في تطبيق الإدارة الإلكترونية	لا	3	8.8			
		إلى حد ما	13	38.2			
		نعم	18	52.9	3.00	.660	2

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن درجات الموافقة على العبارات المتعلقة بمحور المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية، المتطلب الرابع: المتطلبات القانونية كالآتي:

1- في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (1) بنسبة بلغت (70.6%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.462).

2- في الترتيب الثاني جاءت العبارات رقم (3 - 5) بنسبة بلغت (52.9%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.564) (0.660) على التوالي.

3- في الترتيب الثالث جاءت العبارات رقم (2 - 4) بنسبة بلغت (47.1%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.727) (0.729) على التوالي.

الجدول رقم (12) يبين التوزيع التكراري والنسبي والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمفردات عينة البحث بحسب المحور المتعلق بالمتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية، المتطلب الخامس: المتطلبات الفنية والتقنية:

م	العبارة	نوع الإجابة	التكرار	النسبة %	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تتوفر بوزارة الشباب النظم والبرامج اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية الحديثة	لا	6	17.6			
		إلى حد ما	17	50.0	2.00	.702	3
		نعم	11	32.4			
2	يوجد ربط إلكتروني بين ديوان الوزارة والفروع عن طريق الشبكات والبرامج	لا	6	17.6			
		إلى حد ما	13	38.2			
		نعم	15	44.1	2.00	.751	4
3	يوجد بوزارة الشباب موقع إلكتروني فعال ونشط على الشبكة العنكبوتية	لا	1	2.9			
		إلى حد ما	6	17.6			
		نعم	27	79.4	3.00	.496	1
4	تتوفر بوزارة الشباب نظام يدعم إمكانية أداء العمل الإداري بشكل إلكتروني	لا	4	11.8			
		إلى حد ما	11	32.4			
		نعم	19	55.9	3.00	.705	2
5	يوجد بوزارة الشباب برنامج إلكتروني يساهم في دقة ووضوح المعلومات المتداولة بين المكاتب والإدارات	لا	11	32.4			
		إلى حد ما	8	23.5			
		نعم	15	44.1	2.00	.880	4

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن درجات الموافقة على العبارات المتعلقة بالمحور الثاني 1 المتطلبات الأساسية للإدارة الإلكترونية، المتطلب الخامس: المتطلبات الفنية والتقنية كالآتي:

1- في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (3) بنسبة بلغت (79.4%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.496).

2- في الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (4) بنسبة بلغت (55.9%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.705).

3- في الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (1) بنسبة بلغت (32.4%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.702).

4- في الترتيب الثاني جاءت العبارات رقم (2 - 5) بنسبة بلغت (44.1%)، من إجابات أفراد العينة، وبانحراف معياري نحو المتوسط بلغ (0.751) (0.880) على التوالي.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج: من خلال عرض البيانات وتحليلها توصل الباحث إلى النتائج التالية: -
نتائج البيانات الأولية للمبحوثين: والمتعلق بالتساؤل ب هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتطلبات الأساسية لنجاح الإدارة الالكترونية عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، الفئة العمرية، الصفة الإدارية).
النتائج تدل على وجود ارتباط قوي بين إجابات مفردات العينة على كل مجموعة من عبارات استمارة الاستبيان، ولجميع العبارات، حيث تراوحت ما بين (0.627- 0.803)، وعليه يمكن القول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتطلبات الأساسية لنجاح الإدارة الالكترونية تُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والفئة العمرية، والصفة الإدارية). مما يؤكد أن الإجابة على المحاور تتسم بالتجانس والثبات وانها تتكامل لبناء الاستبيان. مما يزيد من الثقة في النتائج التي سوف نحصل عليها.

نتائج التساؤل المتعلق — ب هل تتوافر متطلبات الإدارة الإلكترونية (البشرية، المالية، الإدارية، القانونية، الفنية والتقنية) بوزارة الشباب الليبية؟

نتائج المتطلب الأول - المتطلبات البشرية :

- 1- خطة التدريب وتأهيل العاملين لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بوزارة الشباب تحتاج الى توضيح أكثر.
- 2- العاملون بوزارة الشباب يحتاجون لتطوير قدراتهم؛ لإستخدام الأجهزة الالكترونية والإنترنت.
- 3- وزارة الشباب تحتاج إلى زيادة عدد الموظفين المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات وتطوير البنية التحتية للنظام الالكتروني.

نتائج المتطلب الثاني - لمتطلبات المالية:

- 1- لا تقدم وزارة الشباب حوافز للمتميزين في مجال الإدارة الالكترونية.
- 2- لا توفر وزارة الشباب بشكل كافي الدعم المالي للاستعانة بمدرسين مؤهلين لتدريب وتصميم وشراء التجهيزات والبرامج الخاصة بالإدارة الالكترونية.
- 3- وزارة الشباب توفر بشكل بسيط الدعم المالي لصيانة الأجهزة وتطوير البرامج.

نتائج المتطلب الثالث - المتطلبات الإدارية:

- 1- الإدارة العليا بوزارة الشباب لا تدعم بشكل كافٍ ولا تستعين بالجهات الاستشارية والخبراء ، لتقديم المشورة في سياسة تطبيق الإدارة الالكترونية.
- 2- الخطط الاستراتيجية لإستخدام الإدارة الالكترونية بوزارة الشباب غير كافية ولا تحتوي على أي تغييرات حديثة.
- 3- الإدارة العليا بوزارة الشباب ليس لديها مرونة، ولا تهتم بتهيئة الموظفين نفسياً ومعنوياً على استخدام الإدارة الالكترونية.
- 4- الإدارة العليا بوزارة الشباب لا تحرص على تقديم دورات تدريبية متخصصة للموظفين في مجال الإدارة الالكترونية.

نتائج المتطلب الرابع - المتطلبات القانونية:

- 1- وزارة الشباب لا تحتوي على لجنة قانونية تضع خطط وآليات حماية أمن المعلومات، ولا تتابع تطبيق الإدارة الالكترونية.
- 2- الإدارة العليا بوزارة الشباب لا تدعم ولا تستعين بالجهات الاستشارية المتخصصة في سياسة تطبيق الإدارة الالكترونية بشكل كافٍ.

نتائج المتطلب الخامس - المتطلبات الفنية والتقنية:

- 1- هناك ضعف ملحوظ في الربط الالكتروني للشبكات والبرامج بين ديوان الوزارة وفروعها مما يؤدي إلى ضعف في تداول المعلومات بين المكاتب والإدارات.
- 2- برامج تطبيق العمل الإداري بشكل الكتروني حديث لا تتوافر بوزارة الشباب بشكل كبير .

ثانياً: التوصيات:

- 1- يجب على الإدارة العليا بوزارة الشباب الحرص على العمل بنظام الإدارة الالكترونية للتغلب على العقبات وتحسين مستوى أداء العاملين.
- 2- ضرورة العمل بنظام الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب لإيصال المعلومات بشكل واضح وسريع للموظفين.

- 3- يجب عقد العديد من الدورات التدريبية التي تساعد في رفع كفاءة الموظفين للعمل بنظام الإدارة الالكترونية.
- 4- ينبغي على وزارة الشباب تطوير قدرات العاملين لاستخدام الأجهزة الالكترونية وتكنولوجيا المعلومات وتطوير البنية التحتية.
- 5- ضرورة تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين المتميزين في مجال الإدارة الالكترونية بوزارة الشباب.
- 6- يجب توفير الدعم المالي لصيانة وشراء الأجهزة والبرامج الخاصة بالإدارة الالكترونية.
- 7- يجب على الإدارة العليا بوزارة الشباب تهيئة الموظفين نفسياً ومعنوياً لدعمهم ودفعهم للعمل بنظام الإدارة الالكترونية.
- 8- يجب توفير لجنة قانونية تعمل على حماية أمن المعلومات وسريتها وتتابع سياسة تطبيق الإدارة الالكترونية.
- 9- ضرورة العمل بوزارة الشباب على الربط بين ديوان الوزارة وفروعها بطريقة الإدارة الالكترونية والشبكات والبرامج لزيادة فرص تدفق المعلومات.

المراجع:

أولاً: الكتب العلمية:

- 1- المغربي، كامل محمد(2007): الإدارة - أصالة المبادئ ووظائف المنشأة مع حداثة وتحديات القرن الحادي والعشرين - عمان. الأردن: دار الفكر.
- 2- بوحوش، عمار(2006): نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين، دار الغرب الإسلامي، بيروت. ثانياً: المجلات والرسائل العلمية:
 - 1- الأقرع، نور طاهر(2019): دور الإدارة الالكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
 - 2- بوقنور، إسماعيل، و حميداني، سليم (2021): الإدارة الإلكترونية كمدخل لتفعيل الرشادة الإدارية البلدية الالكترونية إنموذجاً، بحث علمي منشور، مجلة حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر.

- 3- بن حجوجة، حميد(2017): الإدارة الإلكترونية في العالم العربي وسبل تطبيقها واقع وآفاق، بحث علمي منشور، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، الجزائر.
- 4- خلف، على حميد خلف(2015): متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مديرية النشاط الرياضي في المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى، العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية جامعة الاسكندرية.
- 5- خوجة، سمير، وحارش وهيبة(2021): متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومعوقاتها في الإدارة الجزائرية، بحث علمي منشور، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد السابع، العدد الثاني.
- 6- شريف، أمينة(2021): متطلبات التحول إلى الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الجزائرية، بحث علمي منشور، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، المجلد الاول، العدد الثاني، ص 457 - 481، تصدر عن مركز ابن العربي للثقافة والنشر، فلسطين، غزة.
- 7- الشلاحي، فهد بن مرشد(2024): متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير العمليات الإدارية بالجامعات السعودية (دراسة تحليلية)، بحث علمي منشور، مجلة كلية التربية جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، العدد الخامس، المجلد الثاني.
- 8- الطوير، عبدالكريم ابراهيم(2024): دور الادارة الالكترونية في تطوير العمل الاداري بوزارة الرياضة الليبية، بحث علمي منشور، مجلة آفاق المعرفة، العدد السابع، ليبيا.
- 9- عبان، عبد القادر(2016): تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة. الجزائر.
- 10- عبدالناصر، موسى، وقريشي، محمد(2011): مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة - بسكرة - الجزائر، بحث علمي منشور، مجلة الباحث، العدد التاسع.
- 11- العدواني، نمر حمود(2020): متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمدارس المتوسطة بدولة الكويت، بحث علمي منشور، مجلة كلية التربية جامعة أسوان، العدد الخامس والثلاثون.
- 12- عزالدين، نشاد : أيوب صكري(2023): الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد الاتجاهات الحديثة في ظل التكنولوجيا الرقمية _ متطلبات التحول وعوامل النجاح، بحث علمي منشور، مجلة المحاسبة، التدقيق والمالية المجلد ** / العدد **.

- 13- العقابي، ناصر، والربيعي، خلود(2018): تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية : بحث علمي منشور، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 13.
- 14- الغامدي، سميحة (2018): واقع الإدارة الالكترونية وعلاقتها بتطوير العمليات الإدارية في جامعة الباحة، بحث علمي منشور، مجلة الباحث العلمي في التربية، كلية التربية، جامعة الباحة، العدد التاسع، السعودية.
- 15- الفليت، خلود (2018): درجة توظيف الإدارة الإلكترونية وأثرها في تطبيق المعرفة لدى شاغلي المناصب الإدارية العليا والوسطى في الجامعات الفلسطينية: دراسة تطبيقية على الجامعة الإسلامية بغزة- فلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- 16- فورة، محمد، وآخرون(2023):أثر متطلبات الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمة الأكاديمية لجامعة الأقصى بغزة، فلسطين، بحث علمي منشور، المؤتمر الدولي للنظام الاقتصادي الإسلامي، ماليزيا.
- 17- قاسم عبدالكريم، محسن ناصر(2018):متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلية مجتمع صنعاء بالجمهورية اليمنية(من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية)، بحث علمي منشور، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية.
- 18- قنديل وائل ، شلتوت هناء، ابراهيم سلمى(2023): متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنشآت والهيئات الرياضية، بحث علمي منشور، مجلة نظريات وتطبيقات التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة مدينة السادات، العدد الاول، المجلد(40).
- 19- لكحل، عائشة، رابحي، خضر(2016): الإدارة الإلكترونية كآلية من آليات التنمية الإدارية، بحث علمي منشور، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد الثالث، الجزائر.
- 20- النجيلي، عبدالله أحمد(2022): أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات المقدمة في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة من وجهة نظر أصحاب المناصب الإشرافية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة.