



تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في  
الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته بفاعلية الإدارة  
الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد

معن حمدان الزبون

إشراف

الأستاذ الدكتور معن محمود عياصره

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

التربية تخصص الإدارة التربوية

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

جامعة جرش

كانون الأول/ 2020

## التفويض

أنا الطالب معن حمدان الزبون أفوض جامعة جرش بتزويد نسخ من رسالتي "تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته بفاعلية الإدارة الإلكترونية" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" للمكتبات، أو المؤسسات، أو الهيئات، أو الأشخاص عند طلبها.

الاسم: معن حمدان الزبون

التوقيع: .....

التاريخ // 2020

## قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة بعنوان: "تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته بفاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"

وأجيزت بتاريخ: / / 2020

### التوقيع

### أعضاء لجنة المناقشة

.....	( المشرف / رئيساً )	الأستاذ الدكتور محمود معن العياصره
.....	( مناقشاً داخلياً )	أستاذ الإدارة التربوية الدكتور حسين عتوم
.....	( مناقشاً خارجياً )	أستاذ الإدارة التربوية المساعد الأستاذ الدكتور أحمد بدح
		أستاذ الإدارة التربوية/ جامعة البلقاء التطبيقية

## الإهداء

إلى أروع من جسد الحب بكل معانيه فكان السند والعطاء، وقدم لي الكثير في  
صور من صبر.. وأمل.. ومحبة، ... إلى والدي ووالدتي، أطل الله بعمريهما.  
إلى العيون التي أستمد منها القوة، والاستمرار... إلى المحبة التي لا تتضب، إلى من  
هم دعمي وسندي في هذه الدنيا... إخوتي وأخواتي.  
أهدي هذه الرسالة إلى كل من ساهم في إخراجها إلى حيز الوجود  
لكم مني حبي وامتناني.

**الباحث**

## شكر وتقدير

(رَبِّ، أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ، وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ

وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ) صدق الله العظيم (سورة النمل، الآية 19).

بداية أحمد الله عز وجل الذي بنعمه تتم الصالحات، وبعد أتقدم بأسمى عبارات الشكر، وأخلصها إلى المشرف الأستاذ الدكتور معن محمود العياصره الذي لم يتوان في تقديم يد المساعدة، والتوجيه لي طيلة فترة إعداد الدراسة، وإلى عضوي لجنة المناقشة الدكتور حسين العتوم، الأستاذ الدكتور أحمد بدح، لتفضلهما بمناقشة هذه الرسالة، وإلى جميع أساتذتي الذين نهلت من علمهم، وإلى الأساتذة الذين أضافوا بصمتهم في هذه الدراسة لتحكيمهم الاستبانة. وكل من ساعدني في الحصول على المراجع والمصادر التي استعنت بها لإكمال هذه الرسالة، وإلى كل من ساندني ولو بكلمة نصيحة وأطلب من الله أن يثبت أجورهم، وإلى جميع أفراد مجتمع الدراسة.

الباحث

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	إهداء
هـ	شكر وتقدير
و	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ي	قائمة الملحقات
ك	الملخص باللغة العربية
ل	الملخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	المقدمة
5	مشكلة الدراسة
5	أسئلة الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	حدود الدراسة
8	مصطلحات الدراسة
10	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة
11	أولاً: الأدب النظري
28	ثانياً: الدراسات السابقة
28	الدراسات العربية
35	الدراسات الأجنبية
39	التعقيب على الدراسات السابقة.
41	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
42	منهج الدراسة

42	مجتمع الدراسة
42	عينة الدراسة
43	أداة الدراسة
45	صدق أداة الدراسة
49	ثبات أداة الدراسة
50	إجراءات تطبيق أداة الدراسة
50	إجراءات تصحيح أداة الدراسة
51	متغيرات الدراسة
51	المعالجة والأساليب الإحصائية
53	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
54	نتائج السؤال الأول
56	نتائج السؤال الثاني
63	نتائج السؤال الثالث
65	نتائج السؤال الرابع
67	نتائج السؤال الخامس
73	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات
74	مناقشة نتائج السؤال الأول
76	مناقشة نتائج السؤال الثاني
83	مناقشة نتائج السؤال الثالث
83	مناقشة نتائج السؤال الرابع
85	مناقشة نتائج السؤال الخامس
87	التوصيات
88	المراجع
89	المراجع العربية
92	المراجع الأجنبية
95	الملحقات

## قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.	43
2	معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	46
3	معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه	47
4	معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية	48
5	معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية	49
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.	55
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.	57
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالمهارات الإلكترونية مرتبة تنازلياً.	58
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالمهارة المعلوماتية مرتبة تنازلياً.	59
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالمهارة الإدارية والتنظيمية مرتبة تنازلياً.	60
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالموارد البشرية مرتبة تنازلياً.	61
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالموارد الفنية مرتبة تنازلياً.	62
13	معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة تنمية رأس المال الفكري، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	64
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لمتغير سنوات الخبرة على درجة تنمية رأس المال الفكري	65
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الكلية على درجة تنمية رأس المال الفكري	66
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تنمية رأس المال الفكري حسب متغير	66



	الرتبة الأكاديمية	
67	تحليل التباين الأحادي لأثر الرتبة الأكاديمية على درجة تنمية رأس المال الفكري	17
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لمتغير سنوات الخبرة على مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية	18
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الكلية على مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية	19
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية	20
71	تحليل التباين الأحادي لأثر الرتبة الأكاديمية على مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية	21
72	المقارنات البعدية بطريقة شفوية لمتغير الرتبة الأكاديمية على المهارة الإدارية والتنظيمية، ومجال الموارد الفنية	22

## قائمة الملحقات

الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
96	كتاب من هيئة الاعتماد يبين عدد أفراد مجتمع الدراسة	1
97	الاستبانة بصورتها الأولية.	2
102	قائمة بأسماء الأساتذة أعضاء هيئة التدريس المحكمين لأداة الدراسة.	3
103	الاستبانة بصورتها النهائية.	4
108	كتاب من رئيس جامعة جرش موجه لوزير التعليم العالي والبحث العلمي يتضمن طلب تسهيل مهمة.	5
109	كتاب تسهيل المهمة من وزير التعليم العالي والبحث العلمي موجه لرؤساء الجامعات الأردنية.	6

"تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته بفاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"

## إعداد

معن حمدان الزبون

## إشراف

الأستاذ الدكتور معن محمود العياصره

## الملخص

هدفت الدراسة تعرف درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته بفاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (300) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الحكومية للعام الدراسي (2021/2020)، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية العنقودية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتم التأكد من صدقها، وثباتها، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تنمية رأس المال الفكري، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، جاءا متوسطان، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين درجة تنمية رأس المال الفكري، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ووجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية تعزى لمتغير سنوات الخبرة وجاءت الفروق لصالح أقل من (10) سنوات، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الكلية، ولمتغير الرتبة الأكاديمية، ووجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء الموارد البشرية وجاءت الفروق لصالح أقل من (10) سنوات، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء المهارة المعلوماتية، والمهارة الإدارية والتنظيمية وجاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية، ووجود فروق دالة إحصائية لمتغير الرتبة الأكاديمية وجاءت الفروق لصالح كل من أستاذ مساعد وأستاذ في المهارة الإدارية والتنظيمية، وجاءت الفروق لصالح الأستاذ في مجال الموارد الفنية، وبناءً على هذه النتائج تم الخروج بمجموعة من التوصيات من أبرزها؛ أن يحافظ رؤساء الأقسام على الخبرات المتراكمة من أجل تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، وأن تسعى الجامعة إلى حوسبة جميع المعاملات المالية والإدارية.

الكلمات المفتاحية: تنمية رأس المال الفكري، الإدارة الإلكترونية، رؤساء الأقسام، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات الأردنية الحكومية، الأردن.

**Development of the intellectual capital of academic department heads in  
Jordanian public universities and its relationship to the effectiveness of  
electronic management from the viewpoint of faculty members**

**Prepare**

**Maan Hamdan Al-zboon**

**Supervisor**

**Professor Dr. Maan Mahmoud Al-Ayasrah**

**Summary**

The aim of the study is to know the degree of intellectual capital development among academic department heads in Jordanian public universities and its relationship to the effectiveness of electronic management from the point of view of faculty members. The study sample consisted of (300) faculty members in Jordanian government universities for the academic year (2021/2020). They were chosen by the cluster sampling method, and to achieve the objectives of the study, the questionnaire was used as a tool to collect data. Its validity and reliability were confirmed, and the results of the study showed that the degree of intellectual capital development and the level of effectiveness of electronic management among the heads of academic departments in Jordanian public universities from the viewpoint of the faculty members were average, and the presence of a positive statistically significant relationship between the degree of intellectual capital development And the level of effectiveness of electronic management among the heads of academic departments in Jordanian public universities from the viewpoint of faculty members. The existence of statistically significant differences in the estimates of the study sample of the degree of intellectual capital development among the academic department heads in the Jordanian governmental universities due to the years of experience variable and the differences came in favor of less than (10) years, and the absence of statistically significant differences attributed to the faculty variable, the academic rank variable, and the presence Statistically significant differences in the study sample's estimates of the level of effectiveness of electronic management attributable to the years of experience variable in all fields and in the total degree except for human resources. Information skill, administrative and organizational skill, the differences came in favor of human faculties, and the existence of statistical significant differences for the variable of academic rank, and the differences came in favor of both an assistant professor and a professor in administrative and organizational skill, and the differences came in favor of the professor in the field of technical resources, and based on these results, a set of recommendations was made. Among the most prominent of them are; That the department heads preserve the accumulated experiences in order to develop the skills of the faculty members, and that the university seeks to computerize all financial and administrative transactions.

**Key words: intellectual capital development, electronic administration, department heads, faculty members, Jordanian public universities, Jordan.**

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

— المقدمة

— مشكلة الدراسة

— أسئلة الدراسة

— أهداف الدراسة

— أهمية الدراسة

— حدود الدراسة

— مصطلحات الدراسة

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

#### المقدمة:

تحتاج المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات إلى توظيف استراتيجيات تحدد القدرات والكفاءات لدى العاملين فيها لكي تتماشى وتتكيف مع البيئة التنافسية سريعة التغيير، ويتم ذلك من خلال توظيف المعرفة بفاعلية، ومزج الأمور المعرفية الحديثة مع المعرفة السابقة للتغلب على العقبات التشغيلية والتقنية، ومن هنا تكمن أهمية تنمية رأس المال الفكري، لتتمكن المؤسسة من التحول من الاعتماد على قاعدة معرفية خارجية، إلى قاعدة معرفية داخلية متمثلة بالموارد البشرية العاملة فيها، عن طريق فتح سبل الإبداع والابتكار أمام العاملين وتسهيل عملية تبادل المعلومات وإبداء الملاحظات حول سير العمل بين الموظفين، مما يؤدي إلى إيجاد رأس مال فكري تستطيع من خلاله المؤسسة الدخول في المجال التنافسي بكل كفاءة وفاعلية، وبالتالي تأثيره على فاعلية الإدارة الإلكترونية التي تقود بدورها الجامعات إلى التماشي مع عصر المعرفة وتداعياته.

تمثل مؤسسات التعليم الجامعي أساساً للتنمية في المجتمعات المتقدمة، لاحتوائها لرأس المال الفكري وهدفها في استثمار المعرفة، حيث تمتلك الجامعات بنية معرفية قوية تتمثل في وجود العناصر البشرية والتقنية، بتخصصاتها النظرية والعلمية، واحتوائها للمراكز البحثية ومصادر ونظم المعلومات، ولإسهامها في خدمة المجتمع، لذا ومع متطلبات رأس المال الفكري؛ كان لابد للجامعات من تطوير أدائها تماشياً مع المتغيرات والتطورات العلمية والمعرفية والتكنولوجية، وأن تلقت إلى الطرق التي يجب أن تتبعها إدارة الجامعات لتتسجم مع إدارة المعرفة والاقتصاد القائم على أساس المعرفة (مشرف، 2013).

لا تزال الأصول الملموسة مثل الممتلكات والمنشآت والمعدات عوامل مهمة في إنتاج كل من السلع والخدمات، ومع ذلك، انخفضت أهميتها النسبية بمرور الوقت مع تزايد أهمية الأصول غير الملموسة القائمة على المعرفة؛ بالإضافة إلى ذلك، ساهم رأس المال الفكري في إنشاء أنواع جديدة كاملة من المؤسسات وطرق ممارسة الأعمال، وفي الواقع تعتمد العديد من المؤسسات بشكل كامل تقريباً على الأصول الفكرية لتوليد الإيرادات، وتشير الأهمية التنافسية الحاسمة لرأس المال الفكري في اقتصاد اليوم إلى الحاجة إلى أنظمة عالية الأداء لإدارتها، وقد أنجزت التطورات الأخيرة المرتبطة بإدارة الجودة الشاملة وإعادة هندسة المؤسسات التعليمية والمبادرات الأخرى الكثير من الأعمال، ومع ذلك، فإن أحد أسباب إدارة رأس المال الفكري، هو أن أنظمة المحاسبة التقليدية ليست مجهزة جيداً لقياس أو مراقبة معظم عناصر رأس المال الفكري بالإضافة إلى أن إدارة رأس المال الفكري يعدها الكثيرون مرادفة لإدارة القوى العاملة، وأن رأس المال الفكري يشمل أكثر من الناس، وبالتالي يتطلب نهجاً أكثر شمولاً (Luthy, 2005).

تعد تنمية رأس المال الفكري واحدة من أسباب التمييز بين المؤسسات التي تؤدي إلى نجاح أو فشل رأس المال الفكري، فهي منصة للتوعية والمهارات التي تنتمي إلى جميع أصحاب المصلحة المتعلقة بالمؤسسات، وتنتج قيمة لتلك المؤسسة من خلال بدء العصر الجديد للاقتصاد الذي يعتمد بشكل كبير على المعلومات والمعرفة، فالقواعد القديمة التي تعتمد بشكل أكبر على الميزة التنافسية التقليدية التي تؤكد الأصول الملموسة لإيجاد القيمة سيتم تدميرها، حيث إن الأصول غير الملموسة، وخاصة الخبرة، تكتسب المزيد من التفوق فيما يتعلق بالبقاء والقدرة التنافسية (Esmaili, Assadi, & Akram Khan, 2020).

وفي عصر المعرفة أصبحت الإدارة الإلكترونية تمثل عصب المؤسسات الحديثة، وضرورة حتمية يجب السعي لتطبيقها في كل المؤسسات، من أجل مواكبة التقدم التكنولوجي، وقد كان للإدارة الإلكترونية دوراً هاماً في تحسين الخدمات العامة المقدمة للعملاء من خلال سرعة في الإنجاز

كالإتقان في الخدمة، والدقة والفعالية، بالإضافة إلى تخفيض الإجراءات في إنجاز المعاملات، وتسهيل الاتصال بين العملاء والإدارة (تارقي، 2017).

تعد الإدارة الإلكترونية أكثر من مجرد موقع إلكتروني على الإنترنت، وأخذ صورا وتسميات كثيرة أصبحت شائعة الاستخدام مثل الأعمال الإلكترونية، والديمقراطية الإلكترونية، الحكومة الرقمية، إن الإدارة الإلكترونية تمثل مفهوما ونموذجا فريدا للمعلومات والخدمات العامة وتعمل على سد الفجوة الرقمية في المجتمع باستثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتقدمة لتوصيل الخدمات للمتعاملين معها، فهي تقدم فرصا لتطوير إمكانيات وقدرات ومهارات المؤسسات بل والمتعاملين معها بما يمكنهم من تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية ومساندة الأداء الأحسن، وأخيرا تحقيق التعلم والتدريب مدى الحياة لزيادة الابتكار والإبداع للمجتمع لكي يمكنه من التنافس والتواجد في عالم سريع التغير (عبده، 2018).

يمثل رأس المال الفكري - البشري - أحد المصادر الرئيسية لنجاح المؤسسات، ويمكن تعريفه على أنه مجموع أساليب المعرفة المستخدمة في الميزة التنافسية، ومن إحدى مكوناته رأس المال التنظيمي والذي هو المعرفة المؤسسية المخزنة في قواعد البيانات والأدلة والثقافة والأنظمة والهياكل والعمليات، ومن هنا تتضح العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء المؤسسات وآليات التكامل والمحتويات بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات (Lazazzara, Ricciardi, & Za, 2020).

وبناءً على ما تقدم فإن تنمية رأس المال البشري وفعالية الإدارة الإلكترونية تلتقيان في التمكين والابتكار وتقوية التنافسية بين المؤسسات، والتي تعتمد على العنصر البشري كأساس للتعامل، ولذا جاءت هذه الدراسة محاولة تعرف درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقتها بفاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.



## مشكلة الدراسة

تعد الجامعات هي الأساس الذي تعتمد عليه جودة المخرجات التعليمية، وعلى الجامعات الاهتمام بالعناصر غير المادية، والمتمثلة في العناصر البشرية العاملة فيها والتي يجب أن تسعى للتميز والإبداع، ومن هنا تبرز أهمية تنمية رأس المال الفكري وتعرف وجود علاقة بينه وبين فاعلية الإدارة الإلكترونية، إضافة إلى عدم وجود دراسات تربط بين متغيرات الدراسة الحالية، وللكشف عن المشكلة قام الباحث باستطلاع رأي من خلال طرح عدد من الأسئلة على البعض من أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات الجامعة الأردنية، حيث بينوا أن تنمية رأس المال الفكري في الجامعات ضروري لزيادة فاعلية الإدارة الإلكترونية، وهذا ما أكدته الدراسات السابقة كدراسة عبد الهادي (2017)، ودراسة أبو عاشر، والنمري (2011)، حيث بينت أهمية رأس المال الفكري، وتحقيق فاعلية الإدارة الإلكترونية.

ولهذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على دور تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقتها بفاعلية الإدارة الإلكترونية.

وتحددت مشكلة الدراسة بالسؤال الآتي: ما درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقتها بفاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

## أسئلة الدراسة

أجابت الدراسة عن الأسئلة التالية:

1- ما درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

2- ما مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

3 - هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ ) بين درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة والكلية والرتبة الأكاديمية)؟

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية يعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة والكلية والرتبة الأكاديمية)؟

## أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التالي:

1- تعرف درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، للوقوف على أهم المزايا التي تقدمها تنمية رأس المال الفكري للجامعة من حيث المخرجات التعليمية والنتائج العملية.

2- التعرف على مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ليعمل صناع القرار على تقادي نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة.

3- الكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ )

بين درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

4- الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين

متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة والكلية والرتبة الأكاديمية).

5- الكشف عما إذا كان هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين

متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية يعزى لمتغيرات الدراسة (سنوات الخبرة والكلية والرتبة الأكاديمية).

## أهمية الدراسة

تلخصت أهمية الدراسة فيما يأتي:

1- تناولت هذه الدراسة موضوع ذا أهمية كبيرة في الدراسات الإدارية الحديثة التي تخص تنمية رأس

المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، وعلاقتها بمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

2- تقدم معلومات عن واقع تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات

الأردنية الحكومية، وعلاقتها بمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

3- من المؤمل أن تعيد الباحثين في مجال الإدارة التربوية، وفتح المجال أمامهم لإجراء بحوث مشابهة.

4- من المؤمل أن تسهم هذه الدراسة في تقديم توصيات لأصحاب القرار في التعليم العالي تساعد في تحسين تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لديهم.

5- من المؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة في إثراء الأدب التربوي بمزيد من المعلومات حول تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لديهم.

### حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- الحد البشري: طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.
- الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على دراسة درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته بفاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- الحد المكاني: طبقت هذه الدراسة في الجامعات الأردنية الحكومية.
- الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي (2020 / 2021).

### مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة تعريف المصطلحات التالية:

**رأس المال الفكري:** هو "عمليات وتقنيات وبراءات اختراع ومهارات الموظفين ومعلومات عن العملاء والموردين وأصحاب المصلحة، والمقدرة والمهارة والخبرة والأشكال الأخرى للمعرفة والأصول غير الملموسة التي تمكن المؤسسة من العمل" (Luthy, 2005, 4).

ويعرف دور تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إجرائيا: بأنه الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على أدواتها التي تقيس درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته بفاعلية الإدارة الإلكترونية.

الإدارة الإلكترونية: ذكر الحسن (2009، 4) "أن الإدارة الإلكترونية ليست أعمالا يتم إنجازها عبر الشبكة العالمية (الإنترنت) أو عبر الشبكة الداخلية وأيضا ليست عملية تبادل للملفات والمعلومات داخل منطقة ما أو بينها وبين غيرها من المؤسسات (الأكسترا نت) بقدر ما هي استخدام لنتاج القدرة التقنية في تحسين مستويات أداء الأجهزة الإدارية ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تبادل المعلومات وتقديم الخدمات للمواطنين وقطاع الأعمال بسرعة عالية وتكلفة منخفضة، مع ضمان سرية وأمن المعلومات المتناقلة".

ويعرف مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إجرائيا: بأنه الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على أدواتها التي تقيس مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية.

## الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الأدب النظري والدراسات السابقة

تتاول هذا الفصل عرضاً للأدب النظري، والدراسات السابقة التي تتاولت موضوع الدراسة،

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة أجزاء:

#### أولاً: الأدب النظري

تتاول موضوع تنمية رأس المال الفكري، وفاعلية الإدارة الإلكترونية.

#### ثانياً: الدراسات السابقة

وتم تقسيمها إلى

- الدراسات العربية.

- الدراسات الأجنبية.

وتم تناولها من الأحدث إلى الأقدم تسهيلاً لعرضها.

#### ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

## رأس المال الفكري:

كان أساس الثروة داخل المؤسسات يعتمد على المصادر الطبيعية، وفي تسعينيات القرن الماضي استخدم مفهوم رأس المال الفكري او المعرفي، حيث أصبح يمثل واقع قدرة المؤسسات على المنافسة وتحقيق النجاح، وغدت المعرفة هي المورد الأساسي للإنتاج وتكوين الثروة، وأصبح رأس المال الفكري هو القوة الاستراتيجية لتحقيق الريادة في أعمالها (عبد الرحيم، 2018).

## مفهوم رأس المال الفكري:

أورد الباحثون العديد من التعريفات لرأس المال الفكري ومنها:

يعرف كل من صادق وأحمد وسعيد وعثمان ومحمد (Sadq, Ahmad, Saeed,

Othman, & Mohammed, 2020, 2641) رأس المال الفكري بأنه "القدرة العقلية القادرة على

توليد أفكار جديدة وملائمة وقابلة للتحقيق والتي تعمل على دمج ومواءمة المكونات المختلفة

للوصول إلى الأهداف المرجوة". ويعرف أيضا بأنه "مجموعة المهارات المتوفرة في المؤسسة التي

تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المؤسسة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات

العملاء والفرص التي تتيحها التكنولوجيا وهو مجموعة من العاملين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها

المعرفة والمهارة والخبرة، يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية لتحسين أداء

عمليات المؤسسة، وتطوير مساحة

إبداعاتها بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف التي تتعامل معها (عبد الرحيم،

2018، 1). يمثل رأس المال الفكري "المعارف والأفكار الإبداعية والابتكارية، التي تمتلكها

المؤسسة، والذي يسهم في بقائها ونموها" (الجميل، 2017، 1).

ورأس المال الفكري "يتمثل في القدرة العقلية لدى فئة معينة من الموارد البشرية ممثلة في

الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والاستراتيجي للأنظمة والأنشطة



والعمليات والاستراتيجيات بما يضمن للمؤسسة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة، ويعد مفهوم رأس المال الفكري مفهوم دائم التجدد بسبب البيئة سريعة التغير المحيطة بجميع أجزاء المؤسسة ابتداءً من تكامل المهارات والخبرات لجميع أفرادها وصولاً إلى الميزة في التعامل مع الموردين الخاصين بها ونهاية إلى جودة المخرجات والخدمة المقدمة للعملاء، لذلك لا يمكن إعطاء مفهوم محدد لهذا المورد الهام والذي يعتبر امتلاكه أحد المميزات التنافسية للوصول إلى حاكمية مؤسسية من شأنها أن ترفع من قيمة المؤسسة محلياً وعالمياً" (فريق أجد هوز، 2017، 4).

وعرفت عبد الهادي، (2017، 15) رأس المال الفكري بأنه "ما تمتلكه المؤسسة من مكونات بشرية وتنظيمية وعلائقية، والتي تتمثل في: الكفاءات البشرية المُبدعة ذات الخبرة والمعرفة والمهارة، إضافةً إلى الهياكل التنظيمية والبرامج والعمليات والقواعد المعلوماتية، كذلك ما لديها من علاقات مع كافة الأطراف الداخلية والخارجية، تساعد في تحسين أداء المؤسسة، وتؤدي إلى تعظيم قدراتها التنافسية". وهو " المعرفة (المهارات، والخبرات، والتعليم المتراكم في العنصر البشري) التي يمكن تحويلها إلى قيمة" (نور، القشي، قراقيش، 2010، 23).

ويعرف رأس المال الفكري بأنه "القيمة المستخلصة من تحويل المعرفة الضمنية والمعلومات والخبرات والمهارات التي يتمتع بها العاملون إلى أشكال ملموسة يمكن الاتجار بها (حقوق النشر والتأليف) والتي تمكن المؤسسة من بناء مكانة ذهنية وعلاقات متميزة مع المستفيدين بهدف التفوق التنافسي" (الحمداني وعلي، 2010، 126). وهو "مورد رئيسي يساعد على نجاح المؤسسة ويمثل العاملين الذين يمتلكون الخبرات والمهارات والمعارف التي تمنح المؤسسة ميزة تنافسية، وهو شيء ثمين وغير مرئي، يمكن المؤسسة من تكوين ثروة كبيرة دون أن تظهر في قوائم الميزانية" (جواد ومحمد، 2006، 22).

ومن خلال التعريفات السابقة يستنتج أن رأس المال الفكري هو مجموعة الموارد غير الملموسة التي تتكون منها المؤسسة من موارد بشرية وفكرية.

### مكونات رأس المال الفكري:

يتكون رأس المال الفكري من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلائقي وقد تم بيان هذه المكونات على الشكل الآتي:

**رأس المال البشري:** هو أحد أهم مكونات رأس المال الفكري وهو القوى العاملة التي تحتفظ بالقدرة على التفكير والابتكار وكذلك قدرة الموظفين على القيام بمهام المؤسسة وقيمها وثقافتها وفلسفتها والمعرفة والمهارات والخبرة العملية لموظفي المؤسسة، فهو تراكم ضمنى للمعرفة في أذهان الموظفين فجوهر رأس المال البشري هو الأفكار التي تعمل من أجل نجاح وازدهار المؤسسة، وخالصة القول إنه مزيج من كفاءة الموظفين وسلوكهم وإبداعهم (Sadq eta al, 2020).

وقد بين كل من باهات وزاهر (Bhatti, & Zaheer, 2014) أن رأس المال البشري يتكون من جميع السمات المتعلقة بالإنسان في المؤسسة، أي خبرته ومهاراته وقدراته الإبداعية، ويشتمل على جميع المعلومات والمعرفة غير الملموسة في العقل البشري للمؤسسة. ويرى عبيدات (2013) أن رأس المال البشري من أهم مكونات رأس المال الفكري لأنه يختص بالعقل البشري، ويركز على المخزون الفكري ومجموعة المعارف والمهارات والقدرات الإبداعية التي يتمتع بها الأفراد، وما يمتلكونه من صفات وسلوكيات إضافة إلى منظومة القيم الإنسانية التي يتحلون بها.

أما في مؤسسات التعليم العالي فيرى قشقش (2014، 41) "أن الجامعات تلبى احتياجات العاملين في مختلف مناحي الحياة، كما تسعى جادة للتأكيد على أن التدريب الذي تقدمه ينصب على المنافسة ومساعدة العاملين على اكتساب المعرفة الضرورية والمهارات اللازمة لأداء أعمالهم بالمستوى والمعايير المطلوبة بأقل مجهود وأقل كلفة وأقصر جهد، ولكي تحقق الجامعة كامل

أهدافها في هذا الشأن تضع أهمية كبيرة على البحوث وتشجع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في إجراء أبحاث نوعية في تخصصاتهم".

**رأس المال الهيكلي (التنظيمي):** هو فلسفة الإدارة، والثقافة الكلية للمؤسسة، والعمليات الإدارية، وأنظمة تكنولوجيا المعلومات، وأنظمة الشبكات، والعلاقات المالية، وتصنيف رأس المال الهيكلي إلى رأس مال تنظيمي، ورأس مال تشغيلي ورأس مال إبداعي، يتكون من براءات الاختراع وحقوق النشر والعلامات التجارية ومعايير مراقبة الجودة وقواعد ولوائح المعلومات، وخلاصة ذلك أنه الأنظمة والهيكل والاستراتيجية والثقافة (Sadq eta al, 2020). وهو البنية التحتية المستدامة لرأس المال البشري للمؤسسة، وجميع مرافق التخزين المادية المختلفة، وهو ثقافتها وعملياتها وقاعدة بياناتها وإجراءات عملها وأصولها الفكرية، فهو لا يوجد قيمة فحسب؛ بل يضيف أيضا إلى القيمة المالية للمؤسسة (Bhatti, & Zaheer, 2014). أما الجامعة فتتكون من مجموعة من الكليات والعمادات المساعدة، ويتضمن النظام الأساسي لدعم البنية التحتية للتدريس والأنشطة البحثية بها تسهيلات مثل المكتبة، وتكنولوجيا المعلومات والمعامل (المختبرات) (قشقش، 2014، 41).

**رأس المال العلائقي:** عرفه كل من عثمان، وهارون، وراشد، ونظير، وقاسم، وكاظم (Othman, Harun, Rashid, Nazeer, Kassim, & Kadhim, K. G. 2019) على أنه علاقات المؤسسة مع الأطراف الخارجية ذات الصلة والتي تشمل العملاء والمعالجات والمنافسين وأسواق الأوراق المالية والحكومة، ورأس مال العميل هو قيمة العلاقات بين أصحاب المصلحة خارج المؤسسة ويتكون من رضا العملاء، ولاء العملاء، والاحتفاظ بالعملاء، وتمكين العملاء، ومشاركة العملاء والتعاون. وذكر قشقش (2014، 41) أن رأس المال العلائقي في الجامعات يتضمن العلاقات الخارجية للجامعة، والثقة المتبادلة بين الجامعة والجامعات كمؤسسات المجتمع الأخرى ومعايير السلوك.

وقد بين باتي وزاهر (Bhatti, & Zaheer, 2014) أن أنواع رأس المال الفكري مترابطة، بحيث تجلب المنفعة الجماعية والتفاعل وتحقق التوازن بين تدفق المعرفة بين الأنواع الثلاثة وإيجاد القيمة الفضلى للمخرجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة، وهذا يحتاج للمراجعة المستمرة للمؤسسات لما يجب تركه من الأمور السلبية بهدف القيام بأمر أفضل، ومراقبة العمليات غير المجدية واستبدالها بأخرى جديدة.

ويرى لوثي (Luthy, 2005) أن رأس المال الفكري يتكون من أربعة أنواع من الأصول:

1. أصول السوق: تتكون أصول السوق من أشياء مثل العلامات التجارية والعملاء وقنوات التوزيع والتعاون التجاري.
2. أصول الملكية الفكرية: تشمل أصول الملكية الفكرية براءات الاختراع وحقوق النشر والأسرار التجارية.
3. الأصول البشرية: تشمل الأصول التي تركز على الإنسان التعليم والمعرفة والكفاءات المتعلقة بالعمل.
4. أصول البنية التحتية: تشمل أصول البنية التحتية عمليات الإدارة وأنظمة تكنولوجيا المعلومات والشبكات والأنظمة المالية.

### قياس رأس المال الفكري

هناك طريقتان لقياس رأس المال الفكري، واللتان ذكرهما لوثي (Luthy, 2005) كما

يأتي:

**الطريقة الأولى:** هي إيجاد قيمة للشئ من خلال تقييم العناصر، ويتضمن ذلك استخدام وحدات القياس المناسبة لكل عنصر.

**الطريقة الثانية:** هي قياس قيمة الأصول الفكرية من الناحية المالية على مستوى المؤسسة دون

الرجوع إلى المكونات الفردية لرأس المال الفكري، فالتدابير المعبر عنها من الناحية المالية والتي تأخذ في الاعتبار التأثير التعاوني للأصول الفكرية على مستوى المؤسسة توفر مقياساً رئيسياً للتقدم والقيمة. ويرى عبد المنعم (2009) أن رأس المال الفكري يرتبط بموجودات غير ملموسة تتمثل بشكل أساسي بعنصر (المعرفة) التي هي فكرية وليست مادية، لذا يصعب قياسها أساساً.

### أهمية رأس المال الفكري:

يعد تطوير للأصول غير الملموسة في الإدارة السليمة من العوامل التي تقود المؤسسات إلى النجاح، فقيمة المؤسسات تتمثل بالجزء الخفي منها وهو رأس المال الفكري، لذا فعلى المؤسسات العمل على تحليل نقاط القوة وتنميتها وتطويرها ومعالجة نقاط الضعف في تكوين رأس المال الفكري الخاص

بها للوصول إلى ميزة تنافسية، لتقادي الخلل في استراتيجية المؤسسة التنافسية (الوزير، 2018). ويمثل رأس المال الفكري قوة كبيرة داخلية وخارجية للمؤسسة، ومن هنا تأتي أهميته الكبيرة ولكونه يمثل القوة العلمية التي تمكنه من إحراز النجاح والتقدم، من خلال جودة المخرجات كماً ونوعاً، والذي يؤدي إلى تطوير المؤسسة، وإعطائها القوة التنافسية في سوق العمل، والمحافظة على مكانتها عند المستفيدين (عبد الهادي، 2017).

وقد بين عبيدات (2013، 6) أن أهمية رأس المال الفكري تكمن في تحويل القدرات والإبداعات والمهارات إلى قيمة مضاعفة يمكن التعبير عنها بما يأتي: تعظيم الأرباح، وتحقيق الميزة التنافسية، وتحقيق رضا الزبون (المتعاملين)، وتحسين النوعية وتخفي التكاليف، وتحسين اتجاهات وسلوك العاملين، وزيادة الحصة السوقية والدخول في تحالفات استراتيجية.

## إدارة رأس المال الفكري

يعد رأس المال الفكري عاملاً رئيسياً للإبداع والابتكار، لذا يحظى بأهمية كبيرة في المؤسسات التربوية والجامعات، وعلى المؤسسة أن تكون قادرة وبقوة على إدارة هذا العنصر الهام، والذي يضمن الاستثمار الجيد والمحافظة عليه (لويزة، 2016).

تتمتع الإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري بالمبادئ التي بينها كل من عمر ومعمر (2011) وهي كما يأتي: الاستفادة من أفكار وأعمال الإدارة لصالح المؤسسة عن طريق العلاقات بينها وبين الزبائن والموظفين، وتوفير الإمكانيات التي تحتاجها الإدارة وتكوين شبكة اتصالات داخلية بين الإدارات، وتنمية الروح الابتكارية في إدارة رأس المال الفكري وعدم المبالغة فيها، وأن يتم توجيه بناء المعلومة في إدارة رأس المال الفكري إلى الخيار الأمثل، زيادة فاعلية وكفاءة إدارتها عن طريق هيكلة رأس المال الفكري باتجاه الفكرة البناءة.

إن الهدف من وجود نظام داخلي لإدارة الأصول الفكرية هو لجمع البيانات والمعاملات الخاصة بها، وجعلها متاحة لمختلف مستويات المؤسسة، ولضمان أن يكون نظام قياس رأس المال الفكري مفيداً ويحتوي على أفكار قيمة فإنه يجب تضمينه حسب ما ذكر عبد المنعم (2009) ما يأتي:

**الموثوقية:** يجب أن تستوفي البيانات معايير راسخة لمراقبة وتقييم الأداء في كل الأوقات، ولأغراض التدقيق فإن البيانات يجب أن تعالج المستقبل بدلاً من الماضي.

**الإدارة الاستراتيجية:** وجود الارتباط بين القياس والإدارة من أجل الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، والإدارة وعلى مختلف مستوياتها يجب أن تلمس وترى أثر هذه الإجراءات أو الارتباطات على كل من العمليات التشغيلية والتغيرات الهيكلية المطلوبة في المؤسسة.

**المعلومات لأصحاب المصالح:** يجب توفير نظام لإدارة المعلومات والبيانات لتحديد الأثر المحتمل على جميع أصحاب المصالح بغية تجنب مفاجآت غير مرغوبة.

وقد بينت لويزة (2016) كيفية إدارة رأس المال الفكري بعدة خطوات وهي:

**الخطوة الأولى:** وهي تركز على دور المعرفة بكونها القوة المحركة والمساهمة في منح الفائض للقيمة، فزيادة الأهمية المعرفية، تتحقق العائدات المهمة للمنظمة.

**الخطوة الثانية:** مطابقة الإيرادات الناتجة بالأصول الفكرية المنتجة لها ومحاولة تحديد رأس المال الفكري الذي عمل على توليد للمزايا.

**الخطوة الثالثة:** تحديد استراتيجية لاستثمار واستغلال الأصول الفكرية، وإيجاد خطط تفضي للاستخدام الأمثل لرأس المال الفكري واستثماره من أجل زيادة قيمته .

**الخطوة الرابعة:** التركيز على زيادة إنتاجية رأس المال الفكري والبحث عن أساليب قياس لإنتاجية رأس المال الفكري، مع مراعاة أن الأصول الفكرية لا تدار بنفس طريقة إدارة الأصول المادية.

### **خصائص رأس المال الفكري**

يتميز رأس المال الفكري بعدة خصائص وهي كما بينها كل من عمر ومعمر (2011)

بالآتي:

**الخاصية التنظيمية:** يتوزع رأس المال الفكري على كافة المستويات الاستراتيجية داخل

المؤسسة وينسب متفاوتة، وتتمتع بهيكل تنظيمي عضوي مرن، وفي الهيكل التنظيمي لرأس المال الفكري فيتم استخدام الرسمية بمستوى منخفض جداً، وتتميز بالامركزية الإدارية بشكل واضح.

**الخاصية المهنية:** يعتمد رأس المال الفكري على التعليم والتدريب، فهو يمتاز بالمهارات المتنوعة والعريقة، والخبرات المتنوعة.

الخاصية السلوكية الشخصية: تعد المخاطرة من الأمور التي يميل إليها رأس المال الفكري وبدرجة كبيرة، إضافة إلى المبادرة والإبداع والابتكار وتوليد الأفكار البناءة، والقدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة دون تردد، إضافة إلى حب المثابرة والمبادرة والثقة بالنفس.

### رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي:

"يعد التعليم الجامعي مصدراً من مصادر إعداد رأس المال الفكري المؤهل ورفع المستوى الفكري والثقافي لخريجي الجامعة في ظل ثورة المعلومات والتكنولوجيا من أجل إنتاج المعرفة والقوى الكفأة القادرة على التصدي للمشكلات والتحديات المجتمعية بغية تحقيق تطور المجتمع وتنميته، وباعتبار أن رأس المال الفكري هو مجموعة المهارات المتوافرة في المؤسسة فإن أهميته تكمن في القدرة على تطوير مهارات الأفراد ومعارفهم في مختلف جوانب المعرفة" (رشيد، 2018، 2).

قد بين الهلالي (2011) كما ورد في قشقش، (2014) أنه على الرغم من أن الواقع العالمي المعاصر يشير إلى أن مؤسسات التعليم العالي تمثل الحاضنة الأساسية للفكر وقاطرات التنمية في المجتمعات الإنسانية المتقدمة، يشير الواقع العربي الحالي أن معظم هذه المؤسسات تعاني من تواضع رأس المال الفكري بها، ومن ثم انخفاض إنتاجيتها العلمية، بشكل لا يلبي متطلبات خطط التنمية في عصر يتسم بالعولمة واقتصاد المعرفة، ولكي تحقق مؤسسات التعليم العالي تنمية حقيقة لرأس المال الفكري، على أسس علمية مخطط لها، عليها أن تتبنى استراتيجيات متطورة في التعليم والتدريب، تركز على العمليات المعرفية التي تتطلبها خطط التنمية الفكرية، وتوظف التقنيات الحديثة بطريقة فعالة، للوصول إلى أفضل النتائج المرغوب فيها في مجال رأس المال الفكري قياسه وتنميته.

كما وقد بين مشمش (2018، 102) أنه "يستلزم من الجامعات أن تضع نظاماً خاصاً



لإدارة رأس مالها الفكري، وأن تقف على نقاط القوة والضعف في جوانبه ومكوناته، وتعمل على معالجة أوجه القصور، وأن تعزز الجوانب القوية في رأس المال الفكري لديها وتدعمه وتطوره وأن تقتنع تماماً أن المدخل الأساسي لبناء العقول البشرية وتشييدها، وتعظيمها، وتوليد الأفكار الجديدة لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال تنمية رأس المال الفكري وتطويره، بالإضافة إلى ضرورة إيجاد مناخ التنافس الشريف داخل الجامعة، والذي يسمح بظهور هذا النوع من رأس المال".

### الإدارة الإلكترونية:

تتضمن الإدارة تحديد المهمة والهدف والإجراءات والقواعد وموجودات الرأس المال البشري للمؤسسة للمساهمة في نجاحها، والنظام الإلكتروني هو أحد مخرجات العلم والتكنولوجيا، وتركز الإدارة الإلكترونية على تسيير الأنظمة الإلكترونية، وتوافر أجهزة الكمبيوتر وتوفر الإنترنت من العوامل المساعدة في ازدهار الإدارة الإلكترونية التي تعد الإدارة الفعالة لتنسيق ومراقبة العمليات والمعلومات الإلكترونية التي تنشئها، والتي تحقق هدفين رئيسيين: الأول زيادة كفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسات والثاني تخفيف العبء الإداري الذي يواجهه جميع الموظفين خلال هذه العملية، وإن طموحات تطوير وتنفيذ الإدارة الإلكترونية لها تأثير إيجابي على واقع الإدارة التقليدية من حيث السرعة والدقة والمحافظة على قواعد البيانات الخاصة من التلف أو الحريق أو السرقة أو العبث، وتستخدم الإدارة الإلكترونية أجهزة الكمبيوتر والإنترنت، وتستخدم الإنترنت لدعم التواصل بين الإدارة والمواطنين بشكل عام والطلاب في الجامعة بشكل خاص (Raho, Al-Ani, & Al-Heeti, 2015).

### مفهوم الإدارة الإلكترونية:

تعرف الإدارة الإلكترونية على أنها "منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في مؤسسات عصر

العولمة والتغير المستمر" (تارقي، 2017، 4)، وتعرف بأنها "الإدارة الشاملة التي توظف جميع الطاقات المتاحة من موارد بشرية ومادية وتقنيات وبرمجيات حديثة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة لها وتقديم خدماتها لزيائنها بفعالية أكثر وجهود وتكلفة أقل بما يعزز روح المنافسة لديها مقارنة بالمؤسسات المماثلة ويجعل كفة المنافسة راجحة لها وتحقق رضا الجمهور المتعامل لها مما يمددها بأسباب التطور والنمو المتسارع الذي يشهده العالم من حولنا" (والي، 2012، 6).

وتعرف الإدارة الإلكترونية بأنها "التعامل مع موارد معلوماتية تعتمد على الإنترنت وشبكات الأعمال تميل أكثر من أي وقت مضى إلى تجريد الأشياء وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي المعرفي الفكري هو العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها، والأكثر كفاية في استخدام مواردها، وهذا التعريف يرفع كثيراً من قيمة رأس المال المعرفي الفكري، وكأنه يحمل دعوة غير مباشرة إلى ضرورة التسابق بين الإدارات الإلكترونية المختلفة لاكتساب أكبر قدر ممكن من الحصيلة المعرفية والمعلوماتية مع حسن التعامل معها واستغلالها الاستغلال الأمثل، فهو يميل إلى التجريد والعمومية، ويبتعد عن الإجرائية والخوض في التفاصيل أو تحديد هوية تلك الإدارة الإلكترونية أو نوعية الأعمال التي تقوم على إنجازها وإدارتها" (الحسن، 2009، 4).

وقد عرفت براهيمى (2019، 3) الإدارة الإلكترونية هي "مصطلح إداري يقصد به مجموع العمليات التنظيمية التي تربط بين المستفيد ومصادر المعلومات بواسطة وسائل إلكترونية لتحقيق أهداف المنشأة من تخطيط، إنتاج، تشغيل، وتطوير، سواء أكانت المنشآت دوائر حكومية أو شركات تجارية، أو مؤسسات تعليمية، فالإدارة الإلكترونية مفهوم يشمل كل الأعمال الإلكترونية سواء أكانت مؤسسات أعمال أو إدارة عمومية".

### أهداف الإدارة الإلكترونية

تعددت الأهداف التي تسعى الإدارة الإلكترونية لتحقيقها ومنها ما ذكرته قدوري (2010):

ترتبط فلسفة الإدارة الإلكترونية بالإدارة الفعلية الطبيعية كمنبع للمعلومات والخدمات، كما أن الأفراد ومؤسسات المجتمع المختلفة تعامل كمنتفعين لديهم الرغبة بالاستفادة من هذه المعلومات والخدمات، ويمثل ذلك تغييراً جوهرياً في ثقافة تنفيذ الخدمات والمعاملات الإدارية ونظرة الزبائن والأعمال تجاهها، والهدف الاستراتيجي للإدارة الإلكترونية يتمثل في دعم وتبسيط الخدمات الإدارية لكل الأطراف المعنية وهي: الحكومة، والمواطنين، ومؤسسات الأعمال، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يساعد في ربط الأطراف الثلاثة معاً وتدعيم الأنشطة والعمليات أي أنه في الإدارة الإلكترونية تساند الوسائل الإلكترونية وتسهم في تدعيم جودة الأعمال التي تقدمها للأطراف الثلاثة المعنية.

وقد بين الشوبكي وأبو ناصر وأبو أمونه والطلاع (Al Shobaki, Abu-Naser, Abu

Amuna, & El Talla, 2018) أن من أهداف الإدارة الإلكترونية وهي كالاتي:

تسهيل أداء وظائف الموارد البشرية مما يؤدي إلى توفير الوقت وجهود الموظفين، وتحسين الخدمات المقدمة وتقليل الأعمال الورقية والقضاء على تعقيدات العمل اليومي، علاوة على ذلك، جمع المعلومات والبيانات وإتاحتها لأصحاب القرار بدرجة عالية السرعة والدقة.

### مزايا الإدارة الإلكترونية

حددت قدوري (2010) مزايا الإدارة الإلكترونية بأنها تكمن في إنشاء قنوات اتصال إضافية بين المستفيدين والمؤسسات المجتمع المختلفة من جهة والحكومية من جهة أخرى، وتوفير المعلومات للزبائن سواء داخل الدولة أم خارجها، والعمل على تسويق المنتجات والخدمات محلياً وعالمياً، وجذب الاستثمارات عن طريق تحديد الفرص الاستثمارية، وتقليل تكلفة الخدمات والأعمال والمعلومات وما يصاحبها من إجراءات متعددة، وتبسيط العمليات والإجراءات الإدارية والتخلص

من بيروقراطية الأداء، والتوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات لسد الفجوة الرقمية مع المجتمعات المتقدمة، والتأهيل والتنمية المهنية والتدريب والتعلم المستمر مدى الحياة.

### أبعاد الإدارة الإلكترونية

هناك العديد من الأبعاد المتعلقة بالإدارة الإلكترونية والمذكورة أدناه:

— إدارة بلا أوراق: حيث تعتمد على الأرشفة الإلكترونية والبريد الإلكتروني والكتيبات والدفاتر وأنظمة الرسائل الصوتية الإلكترونية وتطبيقاتها وآلية المتابعة.

— الإدارة عن بعد: حيث يعتمدون على الاتصالات الإلكترونية وغيرها من وسائل الاتصال الحديثة.

— إدارة الوقت الحقيقي: حيث تعمل (24) ساعة متواصلة.

— لوائح صارمة لإدارة الأحداث: حيث يعملون من خلال مؤسسات قائمة على صناعة المعرفة.

— الإدارة في أي وقت وفي أي مكان أخيرًا: يمكن إضافة أنه يمكنك إدارة ومراقبة منظمة في أي وقت وفي أي مكان (Raho, et. al. 2015).

### خصائص الإدارة الإلكترونية:

تتمثل خصائص الإدارة الإلكترونية فيما يأتي :

زيادة الإتقان: أن الإدارة الإلكترونية كوسيلة عصرية في عمليات التطوير الإداري والتغيير التنظيمي تمثل تغيرا جوهريا في شكل المهام، والأنشطة الإدارية التقليدية حيث تؤدي إلى المعالجة الفورية للطلبات، والدقة والوضوح التام في إنجاز المعاملات.

تبسيط الاجراءات: امام الحاجة للتحديث، والعصرنة الإدارية عملت جل الإدارات على إدخال المعلومات إلى مصالحها، وحرصت على الاستخدام الإمثل لما لها من إمكانيات، وقدرات في تلبية

حاجات المواطنين بشكل مبسط وسريع، خاصة في ظل الفئات التي تستهدفها أنشطة المؤسسات العامة.

**تحقيق الشفافية:** فالشفافية الكاملة داخل المؤسسات الإلكترونية هي محصلة لوجود الرقابة الإلكترونية، التي تضمن المحاسبة الدورية على كل ما يقدم من خدمات إذ تعرف الشفافية أنها الجسر الذي يربط بين المواطن، ومؤسسات المجتمع المدني من جهة، والسلطات المسؤولة عن المهام الإدارية من جهة أخرى، فهي تتيح مشاركة المجتمع بأكمله (تارقي، 2017، 5).

**المرونة:** وذلك بسبب الاستجابة السريعة للأحداث والتجاوب معها، متعدية بذلك حدود الزمان والمكان وصعوبة الاتصال، مما يتعين عمى الإدارة أن تقدم الكثير من الخدمات التي لم تكن متاحة في السابق بسبب عوائق وعقبات الإدارة التقليدية.

**الرقابة المباشرة والصادقة:** وذلك من خلال متابعة مواقع عملها المختلفة في كافة المواقع الإدارية وكل منافذها وأجهزتها التي يتعامل معها الجمهور.

**السرية والخصوصية:** وذلك من خال ما تمتلكه الإدارة من برامج تمكنها من حجب المعلومات والبيانات المهمة وعدم إتاحتها إلا لمن يمتلكون صلاحية الدخول لتلك المعلومات وهم الذين يملكون كلمة المرور للنفاز إلى تلك المعلومات (العبيدي، والكنعاني، 2015).

### وظائف الإدارة الإلكترونية

تتكون وظائف الإدارة الإلكترونية من:

**1. التخطيط:** ينطوي التخطيط على محاولة استشراف المستقبل والتنبؤ به والاستعداد لهذا المستقبل، والتخطيط عملية ذهنية بطبيعتها وتعتمد على التفكير الخلاق من خلال بلورة الحقائق والمعلومات عن موقف معين، ومن ثم يقرر القائد من خلاله ماذا يريد أن يعمل؟ وما هو الواجب عمله؟ ومتى؟

وما هي المواد اللازمة لإنجازه؟ ويرتكز التخطيط على دعامة أساسية، تتضمن تحديد الأهداف، ووضع الاستراتيجيات، ورسم السياسات، تحديد الإجراءات والقواعد، ثم إعداد البرامج الزمنية لوضع الأهداف موضع التنفيذ.

**2. وظيفة التنظيم:** تنطوي هذه الوظيفة على تحديد الأنشطة والمهام المطلوب إنجازها لتحقيق الأهداف السابق تحديدها في وظيفة التخطيط، ثم تقسم وتجزئة في الأداء الفعال لهذه الأنشطة والمهام، وتتضمن هذه الوظيفة أيضا تحديد طبيعة العلاقات التنظيمية وبناء الهيكل التنظيمي الذي يعكس طبيعة الأنشطة والعلاقات التنظيمية بأشكالها المختلفة وبمستوياتها المتنوعة.

**3. وظيفة التوجيه:** وتهدف هذه الوظيفة إلى توجيه وإرشاد وتحفيز العاملين على نحو يساهم في ضمان تحقيق أفضل النتائج من خلال العمل اليومي المتشابك بين كل من الرؤساء والمرؤوسين في مختلف المستويات الإدارية، ولذلك فهي ترتبط بمهارات الاتصال والقيادة والدافعية.

**4. وظيفة الرقابة :** تهدف هذه الوظيفة إلى التأكد بأن الأداء الفعلي يسير حسب الخطط الموضوعة على نحو يؤكد مدى الاتجاه نحو الهدف، ومن ثم يكمن تصحيح المسار عن طريق اكتشاف الانحرافات وتحديد مواطن الخلل والعمل على تلافي أسبابها باتخاذ إجراءات التصحيح المناسبة ومواجهتها بالأسلوب الملائم (براهيمي، 2019).

### **التطبيقات الإدارية للإدارة الإلكترونية والخدمات التي تقدمها داخل الجامعات:**

تقدم الإدارة الإلكترونية العديد من التطبيقات الإدارية داخل الجامعة ومنها ما بينته وسواس

والجفلي (Waswas & Jwaifell, 2019, 54) بما يأتي:

**1. مجال شؤون الطلاب:** من بين الخدمات التي تقدمها الإدارة الإلكترونية توزيع الطلاب على

الأقسام ومتابعة حضور وغياب الطلاب واستخراج نتائج الطلاب لتحليلها وتقييمها.

2. **شؤون الموظفين:** تساعد في التعامل مع ملفات الموظفين من حيث إدخال وتنظيم وحفظ بياناتهم وعناوينهم، وتقديم أنواع الخدمات المختلفة التي يحتاجها الموظفون على جميع المستويات، ومتابعة تقييم الموظفين من خلال برامج مراقبة الأداء.

3. **مجال إدارة شؤون الجامعة:** يظهر دور الإدارة الإلكترونية من خلال تطبيقاتها فيما يتعلق بمتابعة شؤون الجامعة المختلفة وتحديد احتياجاتها القادمة، وتقديم خدمات مختلفة، مثل: تطبيقات الاتصال بما في ذلك استخدام شبكات الاتصال الداخلية والخارجية لإدخال البيانات وإعطاء التوجيهات المتعلقة بالعمل والتواصل مع المؤسسات الأخرى، وتطبيقات (Office) بما في ذلك (Microsoft Word) التي تنجز العمل الإداري المكتوب وتساهم في إعداد تقارير الأعمال الداخلية في وخطط الجامعة وكتابة الرسائل إلى الجهة المعنية، وإعداد جدول المحاضرات الأسبوعي: تساعد الإدارة الإلكترونية في إعداد جدول المحاضرات الأسبوعي وتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس والطلاب بأقل جهد ووقت، ومجال المستلزمات الجامعية ويشمل إنشاء ملف لجميع المستلزمات الجامعية من الأثاث والأجهزة، وميزانية الجامعة حيث تعتمد ميزانية الجامعة على رسوم الجامعة، ويمكن لإدارة الجامعة استخدام الحاسوب في معالجة الأمور المالية وحفظها وتوزيعها على الأنشطة وفق نسب معينة، ومراقبة المصاريف ليسهل على المحاسب مراجعتها بسهولة، ومكتبة الجامعة تشمل حوسبة المكتبات وتوفير قاعدة بيانات للبحث عن الكتب والمصادر بأرقام مرجعية لتصنيفها.

## الدراسات السابقة

في هذا الجزء من الدراسة تم استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع رأس المال الفكري والإدارة الإلكترونية، إذ تم عرضها في سياق تاريخي من الأحدث إلى الأقدم، مع فصل الدراسات العربية عن الأجنبية، ثم التعليق عليها بصورة إجمالية.

## الدراسات العربية

دراسة غدير، ومحمد (2019) هدفت تعرف العلاقة بين رأس المال الفكري وتقييم الأداء في جامعة تشرين في سوريا، من خلال تحديد دور رأس المال الفكري في عملية تقييم الأداء. واعتمد الباحثان على كل من المقاربة الاستنباطية كمنهج عام، والمنهج الوصفي. قاما بتوزيع استبيان على عينة الدراسة التي بلغت (303) من العاملين في الإدارة المركزية في جامعة تشرين من مجتمع الدراسة الذي بلغ (1438) فرداً، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك نقص في الاهتمام بالموارد البشرية في الجامعة قيد الدراسة، كما أن الهيكل التنظيمي للجامعة غير مرن، بالإضافة إلى عدم وجود دورات تدريبية لموظفي الاتصال والتواصل.

دراسة ممش (2018) هدفت تعرف قدرة الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة على الإسهام في تنمية رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة من وجهة نظر الوظائف الإشرافية، والبالغ عددهم (344) موظفاً، وتم توزيع استبانة أعدت خصيصاً لهذا الغرض باستخدام الحصر الشامل، وتم استرداد (289) استبانة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن (77.80%) من مجتمع الدراسة يرون أن الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تسهم في تنمية رأس المال الفكري في جامعاتهم، وهي درجة مرتفعة، كما أنهم يساهمون في تنمية أبعاد رأس المال الفكري بدرجة كبيرة، وجاءت على وفق الترتيب التالي (تنمية رأس المال العلاقتي، تنمية رأس المال الهيكلي، تنمية رأس المال البشري)



كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول واقع تنمية رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، تعزى للمتغيرات (النوع، والمؤهل العلمي؛ والمسمى الوظيفي؛ وسنوات الخبرة؛ والجامعة).

دراسة محمد، والشيخ (2018) هدفت اختبار تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية خلال العام (2016). استخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل لاختيار أفراد عينة الدراسة، وقد شملت العينة جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران. تم توزيع استبانة البحث على (101) فرداً. خلصت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين إجابات العينة لمتغيرات رأس المال الفكري تميل هذه الفروق جميعها اتجاه الموافقة على وجود علاقة معنوية بين محاور الدراسة المختلفة. كذلك وجود علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي، أي وجود تأثير إيجابي معنوي لكل أبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي والزبوني) على الإبداع التنظيمي.

دراسة العياصره (2018) هدفت تعرف واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة جرش من وجهة نظر العاملين فيها وتكونت عينة الدراسة من (183) عضو هيئة تدريس وإداريا في الجامعة منهم (91) عضو هيئة تدريس، و (92) إداريا، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة جرش من وجهة نظر العاملين فيها جاءت متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة جرش تبعا لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لدرجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة جرش تبعا لمتغير طبيعة العمل وسنوات الخبرة.

قامت عبد الهادي (2017) بدراسة هدفت التعرف إلى رأس المال الفكري ودوره في جودة

الأداء المؤسسي في برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين في قطاع غزة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة الذي بلغ (268) مديراً، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وقد تم توزيعها على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرداد (249) استبانة، من الاستبانات الموزعة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها: توافر مكونات رأس المال الفكري في البرنامج بلغ درجة كبيرة، وتوافر معايير جودة الأداء المؤسسي في البرنامج بلغ درجة كبيرة ووجود علاقة ارتباطية قوية موجبة بين مكونات رأس المال الفكري وجودة الأداء المؤسسي في برنامج التربية والتعليم في الأونروا في قطاع غزة وان جودة الأداء المؤسسي في البرنامج تتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (رأس المال الهيكلي، ورأس المال البشري، ورأس المال العلاقتي) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول توافر رأس المال الفكري في البرنامج تعزى لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة).

دراسة الكسر (2017) هدفت تعريف الكليات الناشئة بسبل إدارة رأس المال الفكري لمواجهة المنافسة الخارجية والداخلية، وتحسين المركز التنافسي لها، وذلك لإفادتها في استخدام رأس المال الفكري بطرق أكثر فعالية، مما يساعد في الحفاظ على رأس المال الفكري المتنوع وتحسينه، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والموظفات الإداريات وبلغت عينة الدراسة (23) فرداً، توصلت الدراسة إلى: وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية عالية بين مكونات رأس المال الفكري (البشري، والهيكلي، والعلاقتي) والإبداع المنظمي، وأن لرأس المال الفكري دوراً في التحسين المستمر للأداء والتجديد والتطوير في المؤسسة وظهر ذلك في النتائج بدرجة عالية.

دراسة القهيوبي (2015) هدفت التعرف على تطور رأس المال الفكري وأثره على الأداء

الأكاديمي: دراسة حالة جامعة الزرقاء. ولتحقيق هذا الغرض تم وضع استبيان يتضمن بعدين لرأس المال الفكري، ومتغير الأداء الأكاديمي، وتم تطبيقها على عينة من (75) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الدراسة (270) عضو هيئة تدريس وباستخدام طريقة أخذ العينات العشوائية الطبقية. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها: كان مستوى تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء (إيجابياً) لأي بعد من أبعاد رأس المال الفكري، والأداء الأكاديمي في الجامعة المذكورة. ويوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي ( $\alpha = 0.05$ ) على أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي) على الأداء الأكاديمي

دراسة الصادق (2015) هدفت تعرف أثر رأس المال الفكري على الثقافة التنظيمية دراسة ميدانية على بعض الجامعات الليبية وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والدراسات النظرية من خلال الاطلاع على المتاح من المراجع والكتب العلمية ووقائع المؤتمرات والندوات والدراسات والبحوث العملية المنشورة وغير المنشورة والمقالات ويتضمن البحث استبانة استقصاء موجه إلى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات الليبية. اشتمل مجتمع الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية المبحوثة البالغ عددهم (9182) عضواً حيث تم استخدام أسلوب العينة العشوائية في اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (القارين) وهي إحدى العينات غير الاحتمالية وتتيح اختيار مفردات محددة ذات الصلة بموضوع الدراسة وشملت كل المستويات الوظيفية وتم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية وتكونت العينة من (369) فرداً تم توزيع الاستبانة عليهم وتم استرجاع (319) استبانة وأظهرت نتائج الدراسة أن هنالك ارتباط طردي قوى بين أبعاد رأس المال الفكري وبعد الثقافة التنظيمية كما تشير قيم معاملات الانحدار إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد رأس المال الفكري ونظم المكافآت والحوافز.

دراسة رفاعي وخير الله (2015) هدفت معالجة قضية إدارة رأس المال الفكري وعلاقته

بالتدرجات التنافسية للجامعات الحكومية والمتمثلة في تحسين كفاءة الموارد البشرية، وقد بُني هذا المنهج على الجمع بين الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، وتمثل مجتمع البحث في العاملين بجامعة عين شمس في جمهورية مصر العربية، كما تم اختيار ثلاث كليات لتمثل الجامعة، واشتملت الدراسة ثلاث فئات هي (الهيئة التدريسية، والهيئة الإدارية، والطلبة) حيث بلغ عددهم (1290) فرداً، وقد تم توزيع العينة المكونة من (300) فرداً بنسبة (210) من الهيئة التدريسية، (60) من الهيئة الإدارية، (30) من الطلبة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرات الفرعية المستقلة والتي تمثل أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي)، والمتغير التابع المتمثل في مستوى أداء الموارد البشرية في جامعة عين شمس وإن كان التأثير نتج من متغيرين فقط هما رأس المال البشري ورأس المال العلاقتي الأمر الذي يعكس ضرورة الاهتمام بهما لتطوير الأداء المؤسسي.

دراسة قشقش (2014) هدفت الدراسة تعرف واقع إدارة رأس المال الفكري في جامعات قطاع غزة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، تكون مجتمع البحث من المناصب التالية رئيس قسم، ومساعد مدير دائرة، ومدير دائرة، ومساعد عميد، وعميد ومساعد رئيس جامعة، ومستشار رئيس جامعة، ونائب رئيس جامعة، من الجامعات التي مضى على تأسيسها في غزة عشرين عام وهي (الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، و جامعة الأقصى، وجامعة القدس المفتوحة) وبلغ عددهم (1514) وبلغت عينة الدراسة (179) فرداً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الإجراءات الإدارية لرأس المال العلاقات هي الأكثر ارتباطاً من مكونات رأس المال الفكري الأخرى في تعزيز الميزة التنافسية لدى الجامعات المبحوثة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية، وأن هناك علاقة لمكان العمل والمسمى الوظيفي على الإجراءات الإدارية المتبعة في تحقيق الميزة التنافسية، مع عدم وجود فروق

لكل من (الجنس، والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة) في الإجراءات الإدارية التي تعزز الميزة التنافسية .

دراسة عطير (2014) هدفت تعرف واقع الإدارة الإلكترونية في جامعة فلسطين التقنية خضوري وسبل تطويرها وفق متغيرات الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، وسنوات الخدمة، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (84) موظفا وموظفة من العاملين الأكاديميين والإداريين في جامعة فلسطين التقنية. حيث أظهرت نتائج الدراسة حصول جميع المجالات على درجة استجابات مرتفعة، وكانت على التوالي التوجيه الإلكتروني، التنفيذ الإلكتروني، الرقابة والتقييم الإلكتروني، والتنظيم الإلكتروني، والتخطيط الإلكتروني، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في واقع الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير الجنس على جمال التنفيذ الإلكتروني والدرجة الكلية لصالح الذكور، وامتغير مؤهل العمل على جمال التنظيم الإلكتروني والتوجيه الإلكتروني بين ماجستير وبكالوريوس لصالح بكالوريوس، وعلى مستوى طبيعة العمل في مجال التنظيم الإلكتروني والدرجة الكلية لصالح الإداري، وعلى مستوى سنوات الخدمة لصالح فئة (16) سنة فأكثر. وأظهرت نتائج وعدم وجود فروق على مستوى التخصص.

دراسة رشيد والزيادي (2012) هدفت تعرف دور رأس المال الفكري في بلوغ الأداء الجامعي المتميز، وتقديم إطار نظري حول متغيري الدراسة، إطار عملي تحليلي لآراء (34) من القيادات الجامعية كعينة من كليات جامعة القادسية في العراق، وقد تم التعبير عن رأس المال الفكري بوصفه متغيراً مستقلاً من خلال عناصره الفرعية الثلاث (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) وأعدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري كمتغير مستقل في الأداء الجامعي المتميز.

دراسة أبو عاشر، والنمري (2011) هدفت الدراسة الكشف عن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في الجامعة وعددهم (2410)، منهم (683) عضو هيئة تدريس، بلغت عينة الدراسة (647) عضو هيئة تدريس وأداري في جامعة اليرموك، منهم (320) عضو هيئة تدريس، و(327) إداريا، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كان بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر الإداريين كانت بدرجة متوسطة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية حول مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة؛ الرتبة الأكاديمية أو الجنس أو الكلية على الأداة ككل، وفي جميع المجالات، وبينت النتائج عدم وجود فروق في وجهة نظر الإداريين حول مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لاختلاف متغير الجنس على الأداة ككل، وفي جميع المجالات، ووجود فروق تعزى لاختلاف المؤهل العلمي بين حملة مؤهل الدبلوم فما دون وحملة مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا لصالح حملة البكالوريوس والدراسات العليا في مجالي التخطيط الإلكتروني والرقابة والتقييم الإلكتروني وفي الأداة ككل، ووجود فروق بين حملة مؤهل الدبلوم فما دون وحملة مؤهل الدراسات العليا لصالح حملة الدراسات العليا في مجال التنفيذ الإلكتروني.

دراسة علي (2010) هدفت اختبار علاقة الارتباط والأثر بين رأس المال الفكري وإدارة أداء العاملين في الأقسام العلمية في جامعة الموصل في العراق، وتحديد أكثر مكونات رأس المال الفكري علاقة وتأثيرا بمكونات إدارة أداء العاملين، واعتمدت الاستبيان بوصفها أداة رئيسة في جمع البيانات، إذ تم توزيع (61) الاستبيان على مجموعة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة

الموصل، وتم إعادة (59) استبانة، أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: وجود علاقة ارتباط إحصائية موجبة ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري وغدارة أداء العاملين على المستوى الكلي، حيث كانت أقوى العلاقات بين رأس المال الهيكلي وإدارة أداء العاملين وأقل العلاقات مع رأس المال البشري، ووجود تأثير معنوي لمتغيرات رأس المال الفكري في متغيرات إدارة أداء العاملين، ماعدا متغير رأس المال الهيكلي.

### الدراسات الأجنبية

دراسة بيدرو، وليتاو، ألفيس (Pedro, Leitão, & Alves, 2020) هدفت تحليل العلاقة بين رأس المال الفكري لمؤسسات التعليم العالي (HEIs) وممارسات التنمية المستدامة لديها، وتقييم ما إذا كانت ممارسات التنمية المستدامة لمؤسسات التعليم العالي مرتبطة بنوعية حياة أصحاب المصلحة. باستخدام منهج كمي وموضوعي وبالتالي استنتاجي ونموذج المعادلة الهيكلية، تم تقدير اثنين من المواصفات النموذجية، مدعومة بنماذج مبنية على النتائج والبحوث السابقة، مع جمع المؤشرات الكمية من خلال استبيان. تم إرسال الاستبيانات عن طريق البريد الإلكتروني إلى سبع مؤسسات تعليمية برتغالية وجمع البيانات الأولية من عينة ملائمة تتكون من (738) طالبًا بدوام كامل و (587) معلمًا باحثًا في سبع مؤسسات للتعليم العالي البرتغالية. كشفت النتائج أن رأس المال الفكري يؤثر على ممارسات التنمية المستدامة بشكل مباشر وإيجابي، بينما تؤثر ممارسات التنمية المستدامة على جودة حياة الطلاب بشكل كبير، على الرغم من عدم التحقق من ذلك بالنسبة للمعلمين / الباحثين.

دراسة وسواس وجويفل (Waswas, & Jwaifell, 2019) هدفت التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية والتميز المؤسسي في جامعة الحسين بن طلال. كما حاولت التنبؤ

بمستوى التميز المؤسسي من خلال درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية. تكون مجتمع الدراسة من (286) من جميع أعضاء مجلس الإدارة الذين يتمتعون بالوضع الإداري فقط، وأعضاء هيئة التدريس الأكاديميين الذين يشغلون مناصب إدارية بالإضافة إلى واجباتهم كمدرسين (أكاديميين إداريين) في جامعة الحسين بن طلال. تكونت عينة الدراسة من (249) عضوا إداريا (مدراء أكاديميون، مدراء). واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية متوسط من حيث الأبعاد الإدارية والفنية، بينما هو ضعيف من حيث البعد المادي، كما كشفت أن مستوى التميز المؤسسي متوسط في بُعد التميز القيادي، لكنه ضعيف في أبعاد تميز الموظفين البشريين والتميز في الخدمات، تضمنت الدراسة تحليلاً مفصلاً للمتغيرات المصنفة (طبيعة العمل، سنوات الخبرة، مكان العمل). كما أظهر تحليل الانحدار الخطي أن المستوى التنظيمي يمكن توقع درجة تحصيل التميز من خلال تحديد مستوى درجة التطبيق الإدارية الإلكترونية.

دراسة كل من الشوبكي وأبو ناصر وأبو أمونة والتلة ( Al Shobaki, Abu-Naser, Abu Amuna, & El Talla, 2018) هدفت التعرف على الدعم الذي تقدمه الإدارة العليا بالجامعات للمساعدة في الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية. تكون مجتمع الدراسة من مستويات إدارية مختلفة في جامعات قطاع غزة وهي (الإسلامية، والأزهر، والأقصى)، ويبلغ مجموع العاملين (239) موظفًا. تكونت عينة الدراسة من (148) فردًا من مختلف المستويات الإدارية بنسبة استجابة (84.31%)، واستخدم الباحثون الاستبانة كأداة للدراسة، والمنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتم استخدام برنامج (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن إدارة الجامعة تدعم الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية. يعد مفهوم الإدارة الإلكترونية مفهومًا واسعًا يتضمن العديد من الأنظمة الإلكترونية المختلفة، ويتطلب الانتقال إليها تغييرات واسعة النطاق من



الهيكل التنظيمي إلى العمليات التجارية. أنظمة المعلومات المحوسبة كافية لبدء الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية. لا يزال استخدام وحدات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية محدودًا للغاية ويقل بشكل كبير من فوائد الهرم الإلكتروني . لا ترتبط أنظمة الخدمة الذاتية بأنظمة الدفع، كما تتبع الجامعات استراتيجية الجمع بين الأعمال التقليدية والإلكترونية، وهو مؤشر إيجابي للانتقال إلى الإدارة الإلكترونية.

دراسة الخصبة (ALkhsabah, 2017) هدفت التعرف على واقع استخدام الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي في جامعة الطفيلة التقنية. تم استخدام المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة وتم توزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (260) موظف يعملون في جامعة الطفيلة التقنية. من مجتمع الدراسة المكون من جميع أعضاء الهيئة الإدارية في الجامعة والبالغ عددهم؛ (295) عضواً، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية مرتفع حسب تصورات وحدات المعاينة حيث المتوسط الحسابي (4.10) والأهمية النسبية (82%). أوضحت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستخدام الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي. وأن أبعاد الإدارة الإلكترونية تفسر (58.3%) التباين في الأداء الوظيفي.

دراسة راميريز، وتيخادا، وجورديلو (Ramírez, Tejada, & Gordillo, 2013) التي هدفت تقديم نموذج لغرض التعرف على رأس المال الفكري وتقديره في الجامعات الإسبانية، من خلال تقديم مجموعة من مؤشرات رأس المال الفكري لمساعدة الجامعات عن طريق تقديم معلومات مفيدة إلى حملة أسهمها بما يساهم في تحقيق قدر أكبر من الشفافية والمساءلة والقابلية للمقارنة في قطاع التعليم العالي، حيث تم توزيع استبيان على أعضاء المجالس الاجتماعية في الجامعات الإسبانية العامة بهدف التعرف على العناصر غير الملموسة التي يطلبها حملة الأسهم أكثر من أي شيء آخر. تكون مجتمع الدراسة من أعضاء المجالس الاجتماعية للجامعات الإسبانية العامة

والبالغ عددهم (1049) عضواً، وبلغت عينة الدراسة (247) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تحديد العناصر غير الملموسة التي تحتاج إلى قياس، والتي تشكلت نتائج الدراسة التجريبية منها، والتعرف على مجموعة متجانسة من المؤشرات أن المؤلفات العلمية والمهنية قدمت العديد من المقترحات لقياس رأس المال الفكري.

دراسة فيلك (Felck, 2010) والتي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت الكشف عن درجة استخدام الإدارة الإلكترونية والبرامج الملحقة بها في إدارة الأقسام الإدارية في الجامعات، تكونت عينة الدراسة من (36) رئيس قسم ذكور يعملون في الأقسام الإدارية المختلفة، وتم تطبيق استبانة مكونة من (60) فقرة، موزعة على المعرفة الحاسوبية، واستخدام البرامج الملحقة، والرغبة في التطبيق، أظهرت نتائج الدراسة أن ما نسبته (67 %) من رؤساء الأقسام يمتلكون معرفة مناسبة بالحاسوب، ويرغبون بتطبيقه في عملهم الإداري، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين المعرفة بالحاسوب، وبين مستوى استخدامه في الإدارة الإلكترونية، كما بينت نتائج الدراسة أن الإدارة الإلكترونية تخفف من عبء العمل على رؤساء الأقسام، وتسرع من وتيرة العمل، وتقلل الأخطاء.

وهدفت دراسة سرشت، وفايازي، وأصل (Seresht, Fayyazi, Asl, 2008) الكشف عن فاعلية تطبيق الإدارة الإلكترونية ومعوقات تطبيقها في الجامعات الإيرانية، تم في هذه الدراسة استخدام الاستبانة، بالإضافة إلى المقابلة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (239) عضو هيئة تدريس وإداري. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود معوقات إدارية تحد من تطبيق الإدارة الإلكترونية تمثلت بعدم الوعي التكنولوجي، وافتقار الخبرة، وعدم الدافع والرغبة، بالإضافة إلى المعوقات الثقافية والتكنولوجية، كما أشار أفراد عينة الدراسة إلى فاعلية تطبيق الإدارة الإلكترونية في اختصار الوقت والجهد، وأن فاعليتها تتحقق بدرجة أفضل في حال زوال معوقات تطبيقها.

## التعقيب على الدراسات السابقة

تعددت الدراسات السابقة العربية، والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة، وانتقلت هذه الدراسة من حيث أداة الدراسة التي استخدمت في جمع البيانات، وهي الاستبانة، ومن حيث استخدام المنهج المسحي الوصفي مع دراسة كل من: غدير، ومحمد (2019)، ومشمش (2018)، ومحمد والشيخ (2018)، وعبد الهادي (2017)، ودراسة الصادق (2015)، ودراسة رفاعي وخير الله (2015)، ودراسة قشقش (2014) الشوبكي وأبو ناصر وأبو أمونة والتلة ( Al Shobaki, Abu-Naser, Abu Amuna, & El Talla, 2018)، ودراسة راميريز، و تيخادا، و جورديلو (Ramírez, Tejada, & Gordillo, 2013)).

وانتقلت من حيث استخدام المنهج المسحي الوصفي ذا العلاقة الارتباطية مع دراسة: بيدرو، وليتاو، ألفيس (Pedro, Leitão, & Alves, 2020)، ودراسة غدير، ومحمد (2019)، ومحمد، والشيخ (2018). كما انتقلت مع دراسة، عبد الهادي (2017)، ودراسة قشقش (2014)، ودراسة عطير (2014)، في متغيرات الدراسة. واختلفت في مكان إجراء الدراسة مع جميع الدراسات الأجنبية.

واستقادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة أمور منها:

- 1- اختيار منهج الدراسة المستخدم، كدراسة محمد والشيخ (2018)، وعبد الهادي (2017).
- 2- أداة الدراسة، وهي الاستبانة، وتطويرها، وتحديد مجالاتها، وفقراتها، كدراسة عبد الهادي (2017)، ودراسة الصادق (2015).
- 3- بناء الإطار النظري للدراسة.

4- التعرف على نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.

5- الإجراءات المناسبة للدراسة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

1- أنها تناولت موضوع دور تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في

الجامعات الأردنية الحكومية على فاعلية الإدارة الإلكترونية.

2- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة، وعينتها حيث طبقت على

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية.

3- تأتي الدراسة الحالية متزامنة مع التوجه الحديث في الإدارة التربوية من خلال دراسة موضوع

دور تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية على

فاعلية الإدارة الإلكترونية.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

\_ منهج الدراسة

\_ مجتمع الدراسة

\_ عينة الدراسة

\_ أداة الدراسة

\_ ثبات أداة الدراسة

- إجراءات تصحيح أداة الدراسة

- إجراءات تصحيح أداة الدراسة

\_ متغيرات الدراسة

\_ المعالجات والأساليب الإحصائية المستخدمة

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفا مفصلا للإجراءات التي اتبعت في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمعها، وتحديد عينتها، وإعداد أدواتها (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءاتها، ومتغيراتها، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج.

#### منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها تم استخدام المنهج الوصفي المسحي ذا العلاقة الارتباطية والذي يعد مناسباً لهذه الدراسة.

#### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية، للعام الدراسي (2021/2020)، والبالغ عددهم (7431) عضو هيئة تدريس، حسب إحصائيات هيئة اعتماد الجامعات الأردنية لعام (2020)، الملحق (1).

#### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (300) عضو هيئة تدريس، من مجتمع الدراسة الكلي، وتم اختيارهم بطريقة العينة العنقودية.

والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

## جدول (1)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

النسبة المئوية	التكرار	الفئات	
%35.0	105	أقل من (10) سنوات	سنوات الخبرة
%65.0	195	(10) سنوات فأكثر	
%24.3	73	أستاذ مساعد	الرتبة الأكاديمية
%38.3	115	أستاذ مشارك	
%37.3	112	أستاذ	
%37.7	113	علمية	الكلية
%62.3	187	إنسانية	
%100.0	300	المجموع	

## أداة الدراسة:

استخدمت الاستبانة أداة للدراسة إذ تم تطوير فقراتها من خلال الخطوات الآتية:

- 1- الاطلاع على البحوث والدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، مثل دراسة غدير، ومحمد (2019)، ودراسة عياصرة (2018).
- 2- الاطلاع على الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة.
- 3- تحديد المجالات الرئيسية للإستبانة.
- 4- صياغة الفقرات التي تضمنها كل مجال.
- 5- إعداد الاستبانة بصورتها الأولية. الملحق (2).
- 6- عرض الاستبانة على المشرف للتأكد من ملاءمتها لجمع البيانات.

7- عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين التربويين، الملحق (3)، وقد تم العمل بتوجيهاتهم.

8- تجهيز الاستبانة بصورتها النهائية الملحق (4) إذ اشتملت على جزأين:

**الجزء الأول:** البيانات الأولية لمجتمع الدراسة تكون من (3) متغيرات هي: الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبر، والكلية.

**الجزء الثاني:** وينقسم إلى قسمين.

**القسم الأول:** يشتمل على مجموعة من الفقرات تقيس درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، وبلغ عدد الفقرات (23) فقرة.

**القسم الثاني:** المتعلق بفاعلية الإدارة الإلكترونية، ويشتمل على عدد من الفقرات بلغت (38) فقرة، تمت صياغتها وتوزيعها على خمسة مجالات على نحو الآتي:

**المجال الأول:** المهارات الإلكترونية، وتكون من (10) فقرات وهي نوات الأرقام (1-10) بالاستبانة.

**المجال الثاني:** المهارة المعلوماتية، وتكون من (10) فقرات نوات الأرقام (11-20) بالاستبانة.

**المجال الثالث:** المهارة الإدارية والتنظيمية، وتكون من (5) فقرات نوات الأرقام (21-25) بالاستبانة.

**المجال الرابع:** الموارد البشرية، وتكون من (6) فقرات نوات الأرقام (26-31) بالاستبانة.

**المجال الخامس:** مجال الموارد الفنية، وتكون من (7) فقرات نوات الأرقام (32-38) بالاستبانة.



## صدق أداة الدراسة:

### (أ) صدق الاستبانة:

تم التحقق من صدق المحتوى للاستبانة في صورتها الأولية ملحق (1) من خلال عرضها على (13) محكما من أساتذة الجامعات الملحق (2) من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية والقياس والتقويم، من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وطُلب إليهم دراسة الأداة، وإبداء الرأي فيها من حيث عدد الفقرات، وشموليتها، وتنوع محتواها، أو أية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل، أو التغيير، أو الحذف وفق ما يراه المحكم لازماً. وتمت دراسة ملاحظات المحكمين، واقتراحاتهم، إذ تم اعتماد الفقرات التي حصلت على اتفاق بنسبة (80%) عن كل فقرة مقياساً لقبولها، وأجرت التعديلات في ضوء توصيات وآراء هيئة التحكيم وبالتشاور مع المشرف.

### (ب) صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأداة:

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس (تنمية رأس المال الفكري)، استخرجت معاملات ارتباط فقرات كل قسم مع الدرجة الكلية للقسم الذي تنتمي إليه من خلال عينة استطلاعية من خارج مجتمع الدراسة تكونت من (30) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة، حيث أن معامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية للجزء الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات لقسم تنمية رأس المال الفكري، مع الأداة ككل بين (0.40-0.76)، ومع المجال (0.69-0.94)، والجدول (2) يبين ذلك.

## جدول (2)

## معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
** .67	17	** .48	9	** .71	1
** .76	18	** .49	10	** .65	2
** .69	19	** .51	11	** .60	3
** .68	20	** .55	12	* .40	4
** .51	21	** .67	13	** .60	5
** .51	22	** .54	14	** .74	6
** .70	23	** .65	15	** .72	7
		** .65	16	** .67	8

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية،

ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس (مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية)، استخرجت

معاملات ارتباط فقرات كل قسم مع الدرجة الكلية للقسم الذي تنتمي إليه من خلال عينة

استطلاعية من خارج مجتمع الدراسة تكونت من (30) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة،

حيث أن معامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل

فقرة وبين الدرجة الكلية للجزء الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات لقسم فاعلية

الإدارة الإلكترونية، مع الأداة ككل بين (0.37-0.74)، ومع المجال (0.41-0.82)، والجدولان

(3، و4) يبينان ذلك.

## جدول (3)

معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
** .47	** .66	27	** .60	** .73	14	* .40	* .45	1
** .50	** .64	28	** .58	** .77	15	* .44	* .45	2
** .58	** .82	29	** .53	** .70	16	** .51	** .67	3
* .42	** .69	30	* .45	** .54	17	** .54	** .74	4
* .41	** .52	31	** .47	** .49	18	* .46	** .52	5
* .45	** .59	32	** .50	** .63	19	** .51	** .57	6
* .43	** .76	33	* .41	** .57	20	* .44	** .67	7
** .64	** .74	34	* .38	** .66	21	* .38	** .58	8
** .74	** .62	35	* .37	** .77	22	** .59	** .61	9
** .50	** .65	36	* .46	* .41	23	* .44	** .54	10
** .47	** .75	37	* .44	** .49	24	* .41	* .45	11
* .41	* .43	38	** .59	* .43	25	* .44	* .45	12
			* .37	** .60	26	** .71	** .79	13

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

## جدول (4)

معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

درجة فاعلية الإدارة الإلكترونية	مجال الموارد الفنية	الموارد البشرية	المهارة الإدارية والتنظيمية	المهارة المعلوماتية	المهارات الإلكترونية	
					1	المهارات الإلكترونية
				1	** .590	المهارة المعلوماتية
			1	.162	* .411	المهارة الإدارية والتنظيمية
		1	* .384	** .663	* .371	الموارد البشرية
	1	* .406	* .357	* .397	* .397	مجال الموارد الفنية
1	** .649	** .730	* .412	** .857	** .800	درجة فاعلية الإدارة الإلكترونية

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة إلى أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً،

ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. ويتضح من الجدولان (3، و4) أن جميع معاملات ارتباط

مجالات أداة الدراسة، والأداة ككل مرتفعة، ومناسبة لأغراض الدراسة، ويدل ذلك على قوة التماسك

الداخلي لفقرات كل مجال من مجالات أداة الدراسة.

## ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة لجزئي تنمية رأس المال الفكري، وفاعلية الإدارة الإلكترونية، تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) لتطبيق أداة الدراسة الاستبانة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) عضو هيئة تدريس من خارج مجتمع الدراسة، وبعد مضي أسبوعين تم تطبيق الاستبانة على العينة ذاتها وبعد ذلك تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، إذ بلغ (0.88) لقسم تنمية رأس المال الفكري، وتم أيضا حساب معامل ثبات أداة الدراسة بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha)، إذ بلغ (0.75) لقسم تنمية رأس المال الفكري، كما تم حساب معاملات الثبات لكل جزء من أجزاء أداة الدراسة، وتعد جميع معاملات ثبات مجالات أداة الدراسة مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين لقسم فاعلية الإدارة الإلكترونية، وتم أيضا حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha)، والجدول (5) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة:

### جدول (5)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
المهارات الإلكترونية	0.86	0.73
المهارة المعلوماتية	0.88	0.76
المهارة الإدارية والتنظيمية	0.91	0.78
الموارد البشرية	0.89	0.75
مجال الموارد الفنية	0.87	0.72
درجة فاعلية الإدارة الإلكترونية	0.90	

## إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

- 1- إعداد الأداة بصورتها النهائية كما هو مبين في ملحق (4).
- 2- تم الحصول على كتاب من رئيس جامعة جرش موجه لوزير التعليم العالي والبحث العلمي يتضمن طلب تسهيل مهمة، كما هو مبين الملحق (5).
- 3- تم الحصول على كتاب تسهيل المهمة من وزير التعليم العالي والبحث العلمي موجه لرؤساء الجامعات الأردنية الملحق (6).
- 4- بعد الحصول على التوجيهات، والتسهيلات تم توزيع (30) استبانة، أولية على العينة الاستطلاعية للثبات للتأكد من صدق محتوى الأداة.
- 4- تم توزيع أداة الدراسة الاستبانة على عينة الدراسة، والبالغ عددهم (300) عضو هيئة تدريس خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2020/2019).
- 5- تم جمع الاستبانة، وتوزيعها بعد ترميزها، وإجراء المعالجات الإحصائية، واستخراج النتائج، وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

## إجراءات تصحيح أداة الدراسة:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (دائماً، ولها خمس درجات، غالباً، ولها أربع درجات، أحياناً، ولها ثلاث درجات، قليلاً، ولها درجتان، نادراً، ولها درجة واحدة)، ولتحقيق قدر أكبر للتعامل مع النتائج فقد تم تحويل سلم الإجابة الخماسي إلى ثلاثي وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)}$$

---

عدد الفئات المطلوبة (3)

$$1-5 = 1.33$$


---

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

وبذلك تكون تقديرات الإجابة على النحو الآتي:

من 1.00 - 2.33 قليلة.

من 2.34 - 3.67 متوسطة.

من 3.68 - 5.00 كبيرة.

### متغيرات الدراسة:

**المتغير المستقل:** درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية.

### المتغيرات الثانوية:

الرتبة الأكاديمية: وله ثلاث مستويات (أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ).

سنوات الخبرة وله مستويان: (أقل من 10) سنوات، (10) سنوات فأكثر).

الكلية: وله فئتان: (علمية، وإنسانية).

**المتغير التابع:** مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة.

### المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية لتحليل البيانات

أستخدم برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات ومعالجتها كالاتي:

1- للتأكد من صدق الاتساق الداخلي، وثبات أداة الدراسة، ووصف عينة الدراسة استخدمت

المعالجات الإحصائية:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ذلك بإيجاد

معامل ارتباط بيرسون بين الفقرات، والمتغيرات، والدرجة الكلية للاستبانة.

- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha) للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة.

2- استخدمت المعالجات الإحصائية الآتية لتحليل نتائج الدراسة:

- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول، والسؤال الثاني.

- معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثالث للتعرف إلى العلاقة بين درجة تنمية رأس المال

الفكري، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية.

- اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Samples t-test) للإجابة عن السؤال الرابع

والخامس لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة لتنمية

رأس المال الفكري، ولمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في

الجامعات الأردنية الحكومية تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة، والكلية.

- تحليل التباين الأحادي لمتغير الرتبة الأكاديمية لدرجة تنمية رأس المال الفكري، ولمستوى فاعلية

الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية.

- ولبیان الفروق الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة

شفية لمتغير الرتبة الأكاديمية على المهارة الإدارية والتنظيمية، ومجال الموارد الفنية من مجالات

فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية



## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل نتائج الدراسة من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلتها، ومعالجتها إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية وصولاً إلى النتائج، وتحليلها، وتفسيرها.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (6) يوضح ذلك.

#### جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	تستقطب الكلية أعضاء هيئة تدريسية ذو كفاءة عالية.	3.66	1.21	متوسطة
2	7	يطرح رؤساء الأقسام أفكار وآراء جديدة باستمرار ويناقشونها في الاجتماعات.	3.65	1.09	متوسطة
3	23	يشجع رؤساء الأقسام الموظفين على القيام بأعمال تطوعية لخدمة المجتمع.	3.61	1.05	متوسطة
4	2	يعمل رؤساء الأقسام كفريق واحد لتحصل الجامعة على أفضل المخرجات.	3.60	1.04	متوسطة
4	8	يمتلك رؤساء الأقسام مهارات مقارنة بالجامعات الأخرى	3.60	1.13	متوسطة
4	18	يحتفظ رؤساء الأقسام بعلاقات شراكة وطيدة مع الكليات المناظرة الأخرى.	3.60	1.13	متوسطة
7	11	يحرص رؤساء الأقسام على إيجاد تنوع في الاختصاصات العلمية المتاحة أمام الطلبة	3.55	1.11	متوسطة
7	9	يقدم رؤساء الأقسام الدعم (الإداري والفني) الكامل لأعضاء الهيئة التدريسية.	3.55	1.13	متوسطة
7	16	يحرص رؤساء الأقسام على أن يوفر خدمات تكنولوجيا المعلومات في الكلية البنية التحتية الداعمة لأغراض التدريس والبحث العلمي.	3.55	1.15	متوسطة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
متوسطة	1.17	3.56	يقوم رؤساء الأقسام بعمل وتنفيذ برامج تدريبية مستمرة للعاملين.	3	7
متوسطة	1.23	3.55	يقدم رؤساء الأقسام الخبرة التي يحتاجها أصحاب المصلحة الخارجيين.	17	7
متوسطة	1.09	3.54	يحافظ رؤساء الأقسام على الخبرات المتراكمة من أجل تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.	6	12
متوسطة	1.12	3.51	يتعلم رؤساء الأقسام من بعضهم البعض في مجالات وظائفهم المختلفة.	4	13
متوسطة	1.13	3.51	يمتلك رؤساء الأقسام الخبرات الكبيرة في مجالات وظائفهم	5	13
متوسطة	1.13	3.50	يحرص رؤساء الأقسام على مساهمة الكلية في الإنجازات العلمية.	13	15
متوسطة	1.13	3.46	يشرف رؤساء الأقسام على معظم الأبحاث التي يتعاقد عليها أعضاء الهيئة التدريسية مع الجهات الخارجية	14	16
متوسطة	1.14	3.46	يشجع رؤساء الأقسام أعضاء الهيئة التدريسية على إقامة علاقات أكاديمية مع الكليات الأخرى.	20	16
متوسطة	1.18	3.46	يشجع رؤساء الأقسام أعضاء الهيئة التدريسية على إنجاز البحوث العلمية.	10	16
متوسطة	1.10	3.43	يحرص رؤساء الأقسام على توفير الكلية للخدمات المكتبية والمعلوماتية الضرورية لأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة.	15	19
متوسطة	1.20	3.41	يهتم رؤساء الأقسام بمساعدة الأفراد في المجتمع المحلي.	21	20
متوسطة	1.16	3.40	يسعى رؤساء الأقسام لحصول الكلية على عضوية العديد من الجمعيات العلمية والمهنية.	19	21
متوسطة	1.24	3.38	يتابع رؤساء الأقسام وجود تنوع في المقررات الدراسية التي يتم تدريسها في الكلية.	12	22
متوسطة	1.21	3.20	يحرص رؤساء الأقسام على المشاركة في الأنشطة المجتمعية.	22	23
متوسطة	.53	3.51	الأداة ككل		

يبين الجدول (6) أن الدرجة الكلية للمتوسطات الحسابية للفقرات كانت (3.51)، والانحرافات المعيارية (0.53)، وبدرجة متوسطة، وأن المتوسطات الحسابية للمجالات قد تراوحت بين (3.20-3.66)، وبدرجة متوسطة، حيث جاءت الفقرة الأولى والتي تنص على "تستقطب الكلية أعضاء هيئة تدريسية ذو كفاءة عالية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.66)، وانحراف معياري بلغ (1.21)، وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (7) ونصها "يطرح رؤساء الأقسام أفكار وآراء جديدة باستمرار ويناقشونها في الاجتماعات" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.65)، وانحراف معياري بلغ (1.09)، وبدرجة متوسطة، وجاءت (23) والتي تنص على "يشجع رؤساء الأقسام الموظفين على القيام بأعمال تطوعية لخدمة المجتمع" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (3.61)، وانحراف معياري بلغ (1.05)، وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة

(2) ونصها "يعمل رؤساء الأقسام كفريق واحد لتحصل الجامعة على أفضل المخرجات" في المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.60)، وانحراف معياري بلغ (1.04)، وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (21) والتي تنص على "يهتم رؤساء الأقسام بمساعدة الأفراد في المجتمع المحلي" في المرتبة (20) وبمتوسط حسابي بلغ (3.41)، وانحراف معياري بلغ (1.20)، وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (19) ونصها "يسعى رؤساء الأقسام لحصول الكلية على عضوية العديد من الجمعيات العلمية والمهنية" في المرتبة (21) وبمتوسط حسابي بلغ (3.40)، وانحراف معياري بلغ (1.16)، وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (12) والتي تنص على "يتابع رؤساء الأقسام وجود تنوع في المقررات الدراسية التي يتم تدريسها في الكلية" في المرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.38)، وانحراف معياري بلغ (1.24)، وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (22) ونصها "يحرص رؤساء الأقسام على المشاركة في الأنشطة المجتمعية" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.20) وانحراف معياري بلغ (1.21)، وبدرجة متوسطة.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (7) يوضح ذلك.

## جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

المرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	المهارات الإلكترونية	3.57	.71	متوسط
2	2	المهارة المعلوماتية	3.48	.70	متوسط
2	4	الموارد البشرية	3.48	.84	متوسط
4	3	المهارة الإدارية والتنظيمية	3.47	.83	متوسط
5	5	مجال الموارد الفنية	3.41	.84	متوسط
		الأداة ككل	3.49	.56	متوسط

يبين الجدول (7) أن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي لمجالات فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل بلغ (3.49)، والانحرافات المعيارية (0.56) وبمستوى متوسط، وأن المتوسطات الحسابية للمجالات قد تراوحت بين (3.41-3.57)، وبمستوى متوسط، حيث جاء المجال الأول "المهارات الإلكترونية" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.57)، وانحراف معياري (0.71) وبمستوى متوسط، تلاها في المرتبة الثانية مكرر المجال الثاني "المهارة المعلوماتية" والمجال الرابع "الموارد البشرية" بمتوسط حسابي بلغ (3.48)، وانحراف معياري (0.84-0.70) وبمستوى متوسط، بينما جاء المجال الثالث "المهارة الإدارية والتنظيمية" في المرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.47) وانحراف معياري (0.83) وبمستوى متوسط، بينما جاء المجال الخامس "الموارد الفنية" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.41) وانحراف معياري (0.84) وبمستوى متوسط.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو الآتي:

## المجال الأول: المهارات الإلكترونية

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

فقرات مجال المهارات الإلكترونية، على النحو الآتي:

جدول (8)  
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالمهارات الإلكترونية مرتبة تنازلياً.

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	يستخدم العاملون في الجامعة الإنترنت للحصول على المعلومات	3.79	1.20	مرتفع
2	2	يستخدم العاملون في الجامعة البريد الإلكتروني في الاتصال والتواصل مع الآخرين	3.72	1.17	مرتفع
3	6	يستخدم العاملون في الجامعة برنامج جداول البيانات (Excel)	3.63	1.14	متوسط
4	7	يستخدم العاملون في الجامعة برامج العروض التقديمية (Power Point)	3.62	1.12	متوسط
5	5	يستخدم العاملون في الجامعة البرامج المضادة للفيروسات لحماية المعلومات والبيانات الإدارية	3.60	1.17	متوسط
6	10	أشارك بفاعلية في المنتديات على شبكة الإنترنت	3.54	1.16	متوسط
6	9	يستخدم العاملون في الجامعة برامج قواعد البيانات (Access)	3.54	1.24	متوسط
8	3	يستخدم العاملون في الجامعة الحاسوب في حفظ الملفات	3.51	1.10	متوسط
9	8	يستخدم العاملون في الجامعة الأقراص القابلة للإزالة في حفظ البيانات والمعلومات الإدارية.	3.50	1.14	متوسط
10	4	يستخدم العاملون في الجامعة برنامج معالجة النصوص (Word)	3.26	1.21	متوسط
		المجال ككل	3.57	.71	متوسط

يتبين من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لمجال المهارات الإلكترونية ككل بلغ (3.57)

وانحراف معياري بلغ (0.71)، وبمستوى متوسط، وأن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين

(3.26-3.79)، وبمستوى متوسط، حيث جاءت الفقرة (1) والتي تنص على "يستخدم العاملون

في الجامعة الإنترنت للحصول على المعلومات" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.79)،

وانحراف معياري بلغ (1.20)، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (2) ونصها "يستخدم العاملون في

الجامعة البريد الإلكتروني في الاتصال والتواصل مع الآخرين" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ

(3.72) وانحراف معياري بلغ (1.17)، وبمستوى مرتفع. وجاءت الفقرة (8) والتي تنص على

"يستخدم العاملون في الجامعة الأقراص القابلة للإزالة في حفظ البيانات والمعلومات الإدارية" في

المرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وانحراف معياري بلغ (1.14)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (4) ونصها "يستخدم العاملون في الجامعة برنامج معالج النصوص (Word)" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.26) وانحراف معياري بلغ (1.21)، وبمستوى متوسط.

### المجال الثاني: المهارة المعلوماتية

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

فقرات مجال المهارة المعلوماتية، على النحو الآتي:

#### جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالمهارة المعلوماتية مرتبة تنازلياً.

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	11	يتم اعتماد المهارات اليدوية إضافة إلى الأسلوب المحوسب في التعامل مع البيانات في الجامعة	3.80	.99	مرتفع
2	12	تستخدم الجامعة الإنترنت كأحد مؤشرات التحول نحو عصر العولمة	3.68	1.20	مرتفع
3	19	تستخدم الجامعة نظم معلومات متطورة مثل (نظم المعلومات الإدارية، نظم دعم القرارات، نظم إدارة قاعدة البيانات).	3.51	1.11	متوسط
4	16	تسعى الجامعة إلى حوسبة جميع المعاملات المالية والإدارية	3.46	1.13	متوسط
5	13	تمتلك الجامعة قاعدة بيانات تكفي لإنجاز أعمالها	3.45	1.14	متوسط
5	18	تمتلك الجامعة نظام معلومات يضمن تدفق المعلومات بين أقسامها بسهولة	3.45	1.23	متوسط
7	17	تتوافر في الجامعة قاعدة بيانات لتطبيق الإدارة الإلكترونية	3.39	1.26	متوسط
8	20	تستخدم الجامعة البريد الإلكتروني بصورة فاعلة لتبادل المعلومات	3.38	1.17	متوسط
9	14	توظف الجامعة الملف الإلكتروني للطلبة والعاملون فيها	3.35	1.15	متوسط
10	15	تتعامل الجامعة مع المكتبات الإلكترونية	3.32	1.11	متوسط
		المجال ككل	3.48	.70	متوسط

يتبين من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لمجال المهارات المعلوماتية ككل بلغ (3.48)

وانحراف معياري بلغ (0.70)، وبمستوى متوسط، وأن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين

(3.80-3.32)، وبمستوى متوسط، حيث جاءت الفقرة (11) والتي تنص على "يتم اعتماد

المهارات اليدوية إضافة إلى الأسلوب المحوسب في التعامل مع البيانات في الجامعة" في المرتبة

الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.80)، وانحراف معياري بلغ (0.99)، وبمستوى مرتفع، وجاءت

الفقرة (12) ونصها "تستخدم الجامعة الإنترنت كأحد مؤشرات التحول نحو عصر العولمة" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.68) وانحراف معياري بلغ (1.20)، وبمستوى متوسط. وجاءت الفقرة (14) والتي تنص على "توظف الجامعة الملف الإلكتروني للطلبة والعاملون فيها" في المرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.35)، وانحراف معياري بلغ (1.15)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (15) ونصها "تتعامل الجامعة مع المكتبات الإلكترونية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.32) وانحراف معياري بلغ (1.11)، وبمستوى متوسط.

### المجال الثالث: المهارة الإدارية والتنظيمية

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

فقرات مجال المهارة الإدارية والتنظيمية، على النحو الآتي:

#### جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالمهارة الإدارية والتنظيمية مرتبة تنازلياً.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	21	يمكن للهيكل التنظيمي للجامعة أن يستوعب إدخال التقنيات الحديثة في العمل لتطبيق الإدارة الإلكترونية	3.71	1.15	مرتفع
2	24	يصر صنع القرار في الجامعة ضمن الهيئات الهيكلية للإدارة الإلكترونية	3.51	1.20	متوسط
3	22	خطة الجامعة الاستراتيجية قادرة على مواجهة التطورات التكنولوجية المتسارعة	3.47	1.21	متوسط
4	25	الهيكل التنظيمي في الجامعة يسهل الاتصال الإلكتروني بين الأقسام المختلفة	3.40	1.23	متوسط
5	23	يتم اعتماد هياكل تنظيمية شبكية في الجامعة	3.28	1.24	متوسط
		المجال ككل	3.47	.83	متوسط

يتبين من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي لمجال المهارة الإدارية والتنظيمية ككل بلغ

(3.47) وانحراف معياري بلغ (0.83)، وبمستوى متوسط، وأن المتوسطات الحسابية قد تراوحت

بين (3.28-3.71)، وبمستوى متوسط، حيث جاءت الفقرة (21) والتي تنص على "يمكن للهيكل

التنظيمي للجامعة أن يستوعب إدخال التقنيات الحديثة في العمل لتطبيق الإدارة الإلكترونية" في



المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.71)، وانحراف معياري بلغ (1.15)، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (24) ونصها "يُمر صنع القرار في الجامعة ضمن الهيئات الهيكلية للإدارة الإلكترونية" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.51) وانحراف معياري بلغ (1.20)، وبمستوى متوسط. وجاءت الفقرة (25) والتي تنص على "الهيكل التنظيمي في الجامعة يسهل الاتصال الإلكتروني بين الأقسام المختلفة" في المرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.40)، وانحراف معياري بلغ (1.23)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (23) ونصها "يتم اعتماد هياكل تنظيمية شبكية في الجامعة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.28) وانحراف معياري بلغ (1.24)، وبمستوى متوسط.

#### المجال الرابع: الموارد البشرية

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

فقرات مجال الموارد البشرية، على النحو الآتي:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالموارد البشرية مرتبة تنازلياً.

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	26	تقوم استراتيجية الإدارة الإلكترونية في الجامعة على تخفيض عدد العاملون فيها	3.79	1.03	مرتفع
2	27	يتم توفير فرص لتدريب وتأهيل العاملون على الأجهزة والمعدات الإلكترونية في الجامعة	3.54	1.21	متوسط
3	30	لدى العاملون في الجامعة اتجاهات متوافقة مع تطبيق استراتيجية الإدارة الإلكترونية	3.49	1.14	متوسط
4	28	الموارد البشرية في الجامعة قادرة على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة	3.45	1.22	متوسط
5	29	الموارد البشرية في الجامعة تمتلك الخبرة والمهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات	3.33	1.16	متوسط
6	31	لدى العاملون في الجامعة فهم واضح لمفهوم الإدارة الإلكترونية	3.25	1.24	متوسط
		المجال ككل	3.48	.84	متوسط

يتبين من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي لمجال الموارد البشرية ككل (3.48)،

وانحراف معياري بلغ (0.84)، وبمستوى متوسط، وأن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين

(3.79-3.25)، وبمستوى متوسط، حيث جاءت الفقرة (26) والتي تنص على "تقوم استراتيجية

الإدارة الإلكترونية في الجامعة على تخفيض عدد العاملون فيها" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.79)، وانحراف معياري بلغ (1.03)، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (27) ونصها "يتم توفير فرص لتدريب وتأهيل العاملون على الأجهزة والمعدات الإلكترونية في الجامعة" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.54) وانحراف معياري بلغ (1.21)، وبمستوى متوسط. وجاءت الفقرة (29) والتي تنص على "الموارد البشرية في الجامعة تمتلك الخبرة والمهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات" في المرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.33)، وانحراف معياري بلغ (1.16)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (31) ونصها "لدى العاملون في الجامعة فهم واضح لمفهوم الإدارة الإلكترونية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.25) وانحراف معياري بلغ (1.24)، وبمستوى متوسط.

#### المجال الخامس: الموارد الفنية

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

فقرات مجال الموارد الفنية، على النحو الآتي:

#### جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمجال الموارد الفنية مرتبة تنازلياً.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	32	تتوافر لدى الجامعة خدمات الإنترنت بجودة عالية.	3.74	1.20	مرتفع
2	33	تمتلك الجامعة موقعا إلكتروني ا على شبكة الإنترنت	3.51	1.19	متوسط
3	37	تحرص الجامعة على توفير التقنيات المتطورة الحديثة.	3.49	1.20	متوسط
4	38	تشارك الجامعة في خدمة الرسائل القصيرة (SMS)	3.41	1.28	متوسط
5	36	تتوافر في الجامعة أجهزة ومعدات تكنولوجية متطورة ملائمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	3.30	1.25	متوسط
6	34	يتوافر في الجامعة برمجيات الحاسوب المختلفة والتي تسهم في تطبيق الإدارة الإلكترونية	3.26	1.28	متوسط
7	35	تتوافر في الجامعة أجهزة اتصالات متطورة ملائمة لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية	3.14	1.34	متوسط
		المجال ككل	3.41	.84	متوسط

يتبين من الجدول (12) أن المتوسط الحسابي لمجال الموارد الفنية ككل (3.41)، وانحراف معياري بلغ (0.84)، وبمستوى متوسط، وأن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين (3.14-3.74)، وبمستوى متوسط، حيث جاءت الفقرة (32) والتي تنص على "تتوافر لدى الجامعة خدمات الإنترنت بجودة عالية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.74)، وانحراف معياري بلغ (1.20)، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (33) ونصها "تمتلك الجامعة موقعا إلكتروني ا على شبكة الإنترنت" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.51) وانحراف معياري بلغ (1.19)، وبمستوى متوسط. وجاءت الفقرة (34) والتي تنص على "يتوافر في الجامعة برمجيات الحاسوب المختلفة والتي تسهم في تطبيق الإدارة الإلكترونية" في المرتبة قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.26)، وانحراف معياري بلغ (1.28)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (35) ونصها "تتوافر في الجامعة أجهزة اتصالات متطورة ملائمة لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.14) وانحراف معياري بلغ (1.34)، وبمستوى متوسط.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ ) بين درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (13) يوضح ذلك.

## جدول (13)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

درجة تنمية رأس المال الفكري		
** .523 .000 300	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	المهارات الإلكترونية
** .464 .000 300	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	المهارة المعلوماتية
** .417 .000 300	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	المهارة الإدارية والتنظيمية
** .361 .000 300	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	الموارد البشرية
** .325 .000 300	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	مجال الموارد الفنية
** .581 .000 300	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	درجة فاعلية الإدارة الإلكترونية

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (13) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

## عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة تنمية رأس المال الفكري تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة والكلية والرتبة الأكاديمية) ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة لدرجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية حسب متغيرات وسنوات الخبرة، والكلية، والرتبة الأكاديمية ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لمتغير سنوات الخبرة، والكلية وتم استخدام تحليل التباين الأحادي لمتغير الرتبة الأكاديمية، والجداول (14، 15، 16، 17) توضح ذلك.

أ. سنوات الخبرة

### جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لمتغير سنوات الخبرة على درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	
.000	298	6.682	.56	3.77	105	أقل من (10) سنوات	درجة تنمية رأس المال الفكري
			.45	3.37	195	(10) سنوات فأكثر	

يتبين من الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير

سنوات الخبرة وجاءت الفروق لصالح أقل من (10) سنوات.

## جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لمتغير الكلية على درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية

الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
علمية	113	3.51	.51	-.018	298	.985
إنسانية	187	3.51	.54			

يتبين من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a \leq 0.05$ ) تعزى

لمتغير الكلية.

## ج. الرتبة الأكاديمية

## جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
درجة تنمية رأس المال الفكري			
أستاذ مساعد	73	3.62	.52
أستاذ مشارك	115	3.46	.47
أستاذ	112	3.49	.57
المجموع	300	3.51	.53

يبين الجدول (16) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة

تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية بسبب

اختلاف فئات متغير الرتبة الأكاديمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (17).

### جدول (17)

تحليل التباين الأحادي لمتغير الرتبة الأكاديمية على درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
.121	2.129	.584	2	1.169	بين المجموعات	درجة تنمية رأس المال الفكري
		.275	297	81.550	داخل المجموعات	
			299	82.719	الكلية	

يتبين من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$

$(\leq 0)$  تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

### عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات

إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام

الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية يعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، والكلية، والرتبة

الأكاديمية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد العينة لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية

الحكومية حسب متغيرات وسنوات الخبرة، والكلية، والرتبة الأكاديمية ولبيان الفروق الإحصائية بين

المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لمتغير سنوات الخبرة، والكلية وتم استخدام تحليل

التباين الأحادي لمتغير الرتبة الأكاديمية، والجدول (18، 19، 20، 21) توضح ذلك.



## أ. سنوات الخبرة

## جدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لمتغير سنوات الخبرة على مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	
.000	298	4.399	.76	3.81	105	أقل من (10) سنوات	المهارات الإلكترونية
			.65	3.44	195	(10) سنوات فأكثر	
.000	298	5.858	.71	3.79	105	أقل من (10) سنوات	المهارة المعلوماتية
			.64	3.31	195	(10) سنوات فأكثر	
.004	298	2.942	.83	3.66	105	أقل من (10) سنوات	المهارة الإدارية والتنظيمية
			.82	3.37	195	(10) سنوات فأكثر	
.174	298	1.364	.92	3.57	105	أقل من (10) سنوات	الموارد البشرية
			.79	3.43	195	(10) سنوات فأكثر	
.011	298	2.568	.92	3.58	105	أقل من (10) سنوات	مجال الموارد الفنية
			.78	3.32	195	(10) سنوات فأكثر	
.000	298	5.009	.62	3.70	105	أقل من (10) سنوات	درجة فاعلية الإدارة الإلكترونية
			.49	3.37	195	(10) سنوات فأكثر	

يتبين من الجدول (18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير

سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء الموارد البشرية وجاءت الفروق

لصالح أقل من (10) سنوات.

## جدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لمتغير الكلية على مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية

الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	
المهارات الإلكترونية	113	3.58	.79	.107	298	.915	علمية
	187	3.57	.66				إنسانية
المهارة المعلوماتية	113	3.38	.61	-1.984	298	.048	علمية
	187	3.54	.75				إنسانية
المهارة الإدارية والتنظيمية	113	3.32	.88	-2.427	298	.016	علمية
	187	3.56	.80				إنسانية
الموارد البشرية	113	3.46	.80	-.308	298	.758	علمية
	187	3.49	.87				إنسانية
مجال الموارد الفنية	113	3.37	.65	-.587	298	.558	علمية
	187	3.43	.94				إنسانية
درجة فاعلية الإدارة الإلكترونية	113	3.43	.52	-1.315	298	.190	علمية
	187	3.52	.59				إنسانية

يتبين من الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير

الكلية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء المهارة المعلوماتية، والمهارة الإدارية

والتنظيمية وجاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية.

## ج. الرتبة الأكاديمية

## جدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
.66	3.58	73	أستاذ مساعد	المهارات الإلكترونية
.69	3.53	115	أستاذ مشارك	
.76	3.60	112	أستاذ	
.71	3.57	300	المجموع	
.58	3.55	73	أستاذ مساعد	المهارة المعلوماتية
.72	3.46	115	أستاذ مشارك	
.76	3.45	112	أستاذ	
.70	3.48	300	المجموع	
.78	3.60	73	أستاذ مساعد	المهارة الإدارية والتنظيمية
.81	3.29	115	أستاذ مشارك	
.87	3.58	112	أستاذ	
.83	3.47	300	المجموع	
.97	3.43	73	أستاذ مساعد	الموارد البشرية
.82	3.43	115	أستاذ مشارك	
.78	3.55	112	أستاذ	
.84	3.47	300	المجموع	
.93	3.30	73	أستاذ مساعد	مجال الموارد الفنية
.87	3.29	115	أستاذ مشارك	
.72	3.60	112	أستاذ	
.84	3.41	300	المجموع	
.53	3.50	73	أستاذ مساعد	درجة فاعلية الإدارة الإلكترونية
.58	3.42	115	أستاذ مشارك	
.57	3.55	112	أستاذ	
.56	3.49	300	المجموع	

يبين الجدول (20) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى

فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية بسبب

اختلاف فئات متغير الرتبة الأكاديمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية

تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (21).

## جدول (21)

تحليل التباين الأحادي لأثر الرتبة الأكاديمية على مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
.774	.257	.130	2	.259	بين المجموعات	المهارات الإلكترونية
		.505	297	150.034	داخل المجموعات	
			299	150.293	الكلي	
.577	.552	.272	2	.545	بين المجموعات	المهارة المعلوماتية
		.494	297	146.613	داخل المجموعات	
			299	147.158	الكلي	
.009	4.781	3.229	2	6.457	بين المجموعات	المهارة الإدارية والتنظيمية
		.675	297	200.558	داخل المجموعات	
			299	207.016	الكلي	
.473	.751	.531	2	1.062	بين المجموعات	الموارد البشرية
		.708	297	210.167	داخل المجموعات	
			299	211.229	الكلي	
.007	4.993	3.441	2	6.881	بين المجموعات	مجال الموارد الفنية
		.689	297	204.675	داخل المجموعات	
			299	211.556	الكلي	
.219	1.525	.483	2	.965	بين المجموعات	درجة فاعلية الإدارة الإلكترونية
		.317	297	94.010	داخل المجموعات	
			299	94.975	الكلي	

يتبين من الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha .05$  ( $\leq 0$ ) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء المهارة الإدارية والتنظيمية، ومجال الموارد الفنية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (22).

### جدول (22)

المقارنات البعدية بطريقة شفوية لمتغير الرتبة الأكاديمية على المهارة الإدارية والتنظيمية، ومجال الموارد الفنية

أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	المتوسط الحسابي		
			3.60	أستاذ مساعد	المهارة الإدارية والتنظيمية
		*.32	3.29	أستاذ مشارك	
	*.29	.02	3.58	أستاذ	
			3.30	أستاذ مساعد	مجال الموارد الفنية
		.01	3.29	أستاذ مشارك	
	*.32	*.31	3.60	أستاذ	

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتبين من الجدول (22) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أستاذ مشارك من جهة وكل من أستاذ مساعد وأستاذ من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح كل من أستاذ مساعد وأستاذ في المهارة الإدارية والتنظيمية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح الأستاذ في مجال الموارد الفنية.

## الفصل الخامس

### مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

## الفصل الخامس

### مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

تناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بدرجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتوصيات المقترحة في ضوء النتائج التي خرجت بها الدراسة.

#### مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الأول:

ما درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية

الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لدرجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حسب استجابة أفراد عينة الدراسة كانت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (3.51)، والانحراف المعياري (0.53)، وربما يعود ذلك إلى أن رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية يعلمون بأهمية تنمية رأس المال الفكري، وأن العقول البشرية هي الثروة التي تعتمد عليها الجامعات للقيام بواجباتها في تحسين نوعية مخرجات التعليم.

واختلفت مع نتائج دراسة مشمش (2018) حيث أظهرت نتائجها أن تنمية رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، جاء بدرجة كبيرة، ودراسة عبد الهادي (2017)، ودراسة القهوي (2015)، ودراسة بيدرو، وليتاو، ألفيس (Pedro, Leitão, & Alves, 2020).

في ضوء نتائج الدراسة التي بينها الجدول (6)؛ تبين حصول الفقرة الأولى والتي تنص على "تستقطب الكلية أعضاء هيئة تدريسية ذا كفاءة عالية" على المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن الاعتماد الأول والأخير في تحقيق الأهداف التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية يكون على عاتق أعضاء هيئة التدريس، لذا فإن الجامعات التي تسعى للتميز تعمل على استقطاب ذوي الكفاءات العالية للعمل كأعضاء هيئة تدريس فيها.

كما تبين في الجدول نفسه أن الفقرة (7) ونصها "يطرح رؤساء الأقسام أفكار وآراء جديدة باستمرار ويناقشونها في الاجتماعات" في المرتبة الثانية، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن رؤساء الأقسام يجب أن يتمتعوا بصفة الإبداع والتجديد للمحافظة وتنمية رأس المال الفكري في الجامعات وهذا يتطلب منهم طرح الأفكار والآراء الجديدة والتي من شأنها أن تعمل على تنمية رأس المال الفكري داخل الأقسام الإدارية والأكاديمية في الجامعة. وجاءت الفقرة (23) والتي تنص على "يشجع رؤساء الأقسام الموظفين على القيام بأعمال تطوعية لخدمة المجتمع" في المرتبة الثالثة، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى معرفة رؤساء الأقسام بأهمية الأعمال التطوعية في المجتمع وأن التعامل مع المجتمع المحلي أساس من أسس تنمية رأس المال الفكري. وجاءت الفقرة (2) ونصها "يعمل رؤساء الأقسام كفريق واحد لتحصل الجامعة على أفضل المخرجات" في المرتبة الرابعة، وبدرجة متوسطة، وقد يكون السبب في ذلك إلى أن التعاون بين رؤساء الأقسام وعملهم سوياً كفريق واحد يساعد على تبادل المعلومات وتبادل الخبرات التي تصب بالنهاية في تحقيق أهداف الجامعة الأكاديمية وتحسين مستوى مخرجات الجامعة.

وجاءت الفقرة (21) والتي تنص على "يهتم رؤساء الأقسام بمساعدة الأفراد في المجتمع

المحلي" في المرتبة (20)، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى أن مخرجات الجامعة هي جزء



من مكونات المجتمع، كما أن التعامل وتقديم المساعدة للمجتمع المحلي هو سبيل لمعرفة مطالب هذا المجتمع ويساعد رؤساء الأقسام على اكتساب الخبرات والأفكار الجديدة التي تدعم تنمية رأس المال الفكري في الجامعة. وجاءت الفقرة (19) ونصها "يسعى رؤساء الأقسام لحصول الكلية على عضوية العديد من الجمعيات العلمية والمهنية" في المرتبة (21)، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى أن حصول الكلية على عضوية العديد من الجمعيات العلمية والمهنية، له دور كبير في تنمية رأس المال الفكري من خلال التعرف على أحدث الابتكارات والأفكار التي تنمي رأس المال الفكري في الجامعة ويجعلها على اطلاع على أهم الأحداث المعرفية التي تخص الكليات الجامعية.

وأن الفقرة (12) والتي تنص على "يتابع رؤساء الأقسام وجود تنوع في المقررات الدراسية التي يتم تدريسها في الكلية" في المرتبة قبل الأخيرة، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى السبب في ذلك إلى متابعة المقررات التي يتم تدريسها في الجامعة من أهم الأمور التي تعطي وزناً وقيمة للمخرجات التعليمية للجامعة، وهي التي تبين درجة العطاء والبذل الذي يقدمه أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي ينعكس على تنمية رأس المال الفكري للمدرسين والطلبة معاً.

وأن الفقرة (22) ونصها "يحرص رؤساء الأقسام على المشاركة في الأنشطة المجتمعية" في المرتبة الأخيرة، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى السبب في ذلك إلى معرفة رؤساء الأقسام بالأهمية العملية والعلمية التي تكتسبها الجامعات من خلال المشاركة في الأنشطة المجتمعية، والاستفادة من خبرات المجتمع المحلي في شتى المجالات، ولأن النتائج الأكاديمية التي تخرجها الجامعات هم أفراد في المجتمع المحلي، ولهم ومنهم تتم تنمية رأس المال الفكري في الجامعة.

### مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الثاني:

ما مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية

الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أظهرت نتائج الدراسة كما يبين في الجدول (7) الذي يعرض مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، أن المستوى الكلي لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية حسب استجابة أفراد عينة الدراسة كان بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي بلغ (3.49)، والانحرافات المعيارية (0.56)، وربما يعود ذلك إلى أن الإدارة الإلكترونية ومع الانفتاح الحضاري والتكنولوجي أصبحت ضرورة حتمية للتعامل في الجامعات وأن له أهمية بالغة في تسهيل الأعمال الإدارية داخل الأقسام الأكاديمية في الجامعات.

وانتقلت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة وسواس وجويفل (Waswas, & Jwaifell, 2019)، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية متوسط من حيث الأبعاد الإدارية والفنية، بينما هو ضعيف من حيث البعد المادي. ودراسة العياصره (2018) التي أظهرت أن درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة جرش كانت متوسطة. واختلفت مع دراسة عطير (2014)، ودراسة الخصبه (ALkhsabah, 2017)، ودراسة أبو عاشر، والنمري (2011) التي أظهرت نتائجها أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كان بدرجة مرتفعة. في ضوء نتائج الدراسة والتي أظهرها الجدول (7)؛ تبين حصول المجال الأول "المهارات الإلكترونية" على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي وبمستوى متوسط، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن اعتماد الإدارة الإلكترونية وتطبيقها يكون على المهارات الإلكترونية التي يمتلكها العاملون في الجامعات بكافة مستوياتهم الوظيفية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العياصره (2018) حيث جاء مجال المهارات الإلكترونية فيها في المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة.

كما يتبين من الجدول نفسه حصول المجال الثاني "المهارة المعلوماتية" والمجال الرابع

"الموارد البشرية" على المرتبة الثانية وبمستوى متوسط، وقد يكون السبب في ذلك إلى أن المهارات المعلوماتية هي الموجبة لاستخدام الإدارة الإلكترونية إضافة إلى الموارد البشرية والتي لا يمكن لأي مؤسسة تطبيق الإدارة الإلكترونية دون الاعتماد على الموارد البشرية والتي هي المحرك للإدارة الإلكترونية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العياصره (2018) حيث جاء مجال المهارة المعلوماتية فيها في المرتبة الثالثة ومجال الموارد البشرية جاء في المرتبة الرابعة وبدرجة متوسطة. بينما جاء المجال الثالث "المهارة الإدارية والتنظيمية" في المرتبة الرابعة، وقبل الأخيرة، وبمستوى متوسط، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن الإدارة الإلكترونية تعزز المهارات الإدارية والتنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية لما لها من تأثير على الأداء الإداري والتنظيمي من توفير للوقت والجهد والقيام بالعمل بكفاءة وفعالية.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العياصره (2018) حيث جاء مجال المهارة الإدارية والتنظيمية في المرتبة الخامسة وبدرجة متوسطة، ودراسة وسواس وجويفل ( Waswas, & Jwaifell, 2019)، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية متوسط من حيث الأبعاد الإدارية، واختلفت مع دراسة عطير (2014) التي جاء فيها مجال التنظيم الإلكتروني بدرجة مرتفعة.

كما جاء المجال الخامس "الموارد الفنية" في المرتبة الأخيرة، وبمستوى متوسط، وقد يكون السبب في ذلك إلى أن الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها يحتاجان للمتابعة للموارد المادية وتحتاج إلى المتابعة الفنية من حيث الصيانة والتدريب على الأداء. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العياصره (2018) حيث جاء مجال الموارد الفنية في المرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، ودراسة وسواس وجويفل (Waswas, & Jwaifell, 2019) التي أظهرت نتائجها أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية متوسط من حيث الأبعاد الفنية.

## مناقشة نتائج فقرات كل مجال على النحو الآتي:

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالمجال الأول "المهارات الإلكترونية" والتي بينها الجدول (8) أنه جاء في المرتبة الأولى، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (1) والتي تنص على "يستخدم العاملون في الجامعة الإنترنت للحصول على المعلومات" في المرتبة الأولى، وبمستوى مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى أن استخدام شبكة الإنترنت من أهم مصادر المعرفة والحصول على المعلومات والتي تساعد العاملين في الجامعة على توسعة آفاقهم العلمية والمعرفية.

وجاءت الفقرة (2) ونصها "يستخدم العاملون في الجامعة البريد الإلكتروني في الاتصال والتواصل مع الآخرين" بالمرتبة الثانية، وبمستوى مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى أن البريد الإلكتروني في الوقت الحاضر واحد من أسرع وسائل الاتصال والتواصل في كافة المؤسسات والذي يعمل على إيصال المعلومات والبيانات وتبادلها بين العاملين بكل سهولة ويسر وتوفير للوقت، كمان أن للبريد الإلكتروني أهمية كبيرة في وقت إجراء الدراسة تحديدا وهو الوقت الذي شهد فيه العالم كافة ومن ضمنه الأردن جائحة كورونا والتي عطلت الكثير من الأعمال، فكان للبريد الإلكتروني في هذه الفترة الدور الكبير في إيصال القرارات والكتب الرسمية وتبادلها بين العاملين وتسيير أعمال الأقسام المختلفة في الجامعات.

وجاءت الفقرة (8) والتي تنص على "يستخدم العاملون في الجامعة الأقراص القابلة للإزالة في حفظ البيانات والمعلومات الإدارية" في المرتبة قبل الأخيرة، وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن استخدام مثل هذه الأقراص يعمل على زيادة الوقت الذي من الممكن أن تحفظ فيه المعلومة، كما أن حفظ المعلومات على هذه الأقراص يعمل على تقليل استخدام المعاملات الورقية وتوفير المساحات التي يتم بها حفظ السجلات الورقية.

وجاءت الفقرة (4) ونصها "يستخدم العاملون في الجامعة برنامج معالج النصوص

(Word) بالمرتبة الأخيرة، وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن برنامج معالج النصوص من أول البرامج التي تم استخدامها منذ استخدام الحاسبات الإلكترونية في الجامعات وهذا لا يقلل من أهمية هذا البرنامج والذي لا تزال أهميته قائمة في الكثير من المعاملات التي تتم طباعتها إضافة إلى الأبحاث والدراسات التي تتم طباعتها باستخدام معالج النصوص (Word).

أما المجال الثاني "المهارات المعلوماتية" فقد جاء في المرتبة الثانية، وبمستوى متوسط، كما بينها الجدول (9)، وجاءت الفقرة (11) والتي تنص على "يتم اعتماد المهارات اليدوية إضافة إلى الأسلوب المحوسب في التعامل مع البيانات في الجامعة" في المرتبة الأولى، وبمستوى مرتفع، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن التعامل بالأساليب المحوسبة في التعامل مع البيانات الجامعية لا يعني الاستغناء عن المهارات اليدوية وذلك بحسب المعاملات التي يتم إنجازها والتي يتم استخدام الحاسوب فيها إضافة إلى ضرورة وجود بيانات ورقية يتم تناقلها بين الأقسام والعملاء، وأن العاملين في الجامعات قد اعتادوا على الأساليب التقليدية في التعامل مع البيانات.

وجاءت الفقرة (12) ونصها "تستخدم الجامعة الإنترنت كأحد مؤشرات التحول نحو عصر العولمة" بالمرتبة الثانية، وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن التحول نحو عصر العولمة يحتاج إلى استخدام الإنترنت للإطلاع على آخر المستجدات العالمية والعربية في المجالات الأكاديمية والعلمية والتي تعود بالفائدة على العاملين في الجامعة.

وجاءت الفقرة (14) والتي تنص على "توظف الجامعة الملف الإلكتروني للطلبة والعاملون فيها" في المرتبة قبل الأخيرة، وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعات تعطي أهمية كبيرة لتوظيف الملفات الإلكترونية للطلبة والعاملين مما يسهل الوصول إلى هذه الملفات في أي وقت ومن أي مكان وهذا يساعد على إتمام أية إجراءات بوقت مختصر.

وجاءت الفقرة (15) ونصها "تتعامل الجامعة مع المكتبات الإلكترونية" بالمرتبة الأخيرة،

وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعات الحكومية تعمل على تفعيل المكتبات الإلكترونية للمستخدمين من العاملين والطلبة وذلك لتقديرهم لما للمكتبات الإلكترونية من أهمية في تعزيز المهارات المعلوماتية لدى الأطراف التي تتعامل معها.

أما فيما يتعلق بالمجال الثالث، "المهارة الإدارية والتنظيمية" فقد جاء في المرتبة الرابعة، وبمستوى متوسط، كما بينها الجدول (10)، وجاءت الفقرة الفقرة (21) والتي تنص على "يمكن للهيكل التنظيمي للجامعة أن يستوعب إدخال التقنيات الحديثة في العمل لتطبيق الإدارة الإلكترونية" في المرتبة الأولى، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (24) ونصها "يمر صنع القرار في الجامعة ضمن الهيئات الهيكلية للإدارة الإلكترونية" بالمرتبة الثانية، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (25) والتي تنص على "الهيكل التنظيمي في الجامعة يسهل الاتصال الإلكتروني بين الأقسام المختلفة" في المرتبة قبل الأخيرة، وبمستوى متوسط، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن العاملين في الجامعات يميلون إلى استخدام الطرق التقليدية واليدوية في الأعمال الإدارية والتنظيمية، ومع ذلك لا يمكنهم الاستغناء عن التقنيات الحديثة وحوسبة العمليات الإدارية والتنظيمية.

وجاءت الفقرة (23) ونصها "يتم اعتماد هياكل تنظيمية شبكية في الجامعة" بالمرتبة الأخيرة، وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى ضعف المهارات الإدارية والتنظيمية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية.

أما المجال الرابع "الموارد البشرية" فقد جاء بالمرتبة الثانية مكرر، وبمستوى متوسط، كما تبين من نتائج الجدول (11)، وجاءت الفقرة (26) والتي تنص على "تقوم استراتيجية الإدارة الإلكترونية في الجامعة على تخفيض عدد العاملين فيها" في المرتبة الأولى، وبمستوى مرتفع، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن العاملين في الجامعات غير ملمين بأبعاد ومفهوم الإدارة الإلكترونية ولذلك يتخوفون من أن يكون تطبيق الإدارة الإلكترونية سببا في الاستغناء عنهم في الجامعة.

وجاءت الفقرة (27) ونصها "يتم توفير فرص لتدريب وتأهيل العاملون على الأجهزة والمعدات الإلكترونية في الجامعة" بالمرتبة الثانية، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (29) والتي تنص على "الموارد البشرية في الجامعة تمتلك الخبرة والمهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات" في المرتبة قبل الأخيرة، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (31) ونصها "لدى العاملون في الجامعة فهم واضح لمفهوم الإدارة الإلكترونية" بالمرتبة الأخيرة، وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى إعداد دورات تدريبية تنظمها الجامعة كعنصر من عناصر التخطيط للتوجه إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية وذلك لتمكين العاملين من أداء الإدارة الإلكترونية، وكون العنصر البشري والمهارات البشرية عنصر أساسي من عناصر الإدارة الإلكترونية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من الشوبكي وأبو ناصر وأبو أمونة والتلة ( Al Shobaki, Abu-Naser, Abu Amuna, & El Talla, 2018)، حيث بينت نتائجها أنه لا يزال استخدام وحدات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية محدودًا للغاية ويقل بشكل كبير من فوائد الهرم الإلكتروني .

أما المجال الخامس "الموارد الفنية" فقد جاء بالمرتبة الخامسة، كما تبين من نتائج الجدول (12) وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (32) والتي تنص على "تتوافر لدى الجامعة خدمات الإنترنت بجودة عالية" في المرتبة الأولى، وبمستوى مرتفع، وقد يعزى السبب في ذلك إلى حرص الجامعات على توفير الاشتراكات المجانية لخدمات الإنترنت والتي تتمتع بالجودة العالية.

وجاءت الفقرة (33) ونصها "تمتلك الجامعة موقعًا إلكترونيًا على شبكة الإنترنت" بالمرتبة الثانية، وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن وجود موقع إلكتروني على شبكة الإنترنت ضرورة حتمية وأساسية لمحاكاة التطورات التكنولوجية التي تتطور باستمرار في المجالات العلمية والأكاديمية.

وجاءت الفقرة (34) والتي تنص على "يتوافر في الجامعة برمجيات الحاسوب المختلفة

والتي تسهم في تطبيق الإدارة الإلكترونية" في المرتبة قبل الأخيرة، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (35) ونصها "تتوافر في الجامعة أجهزة اتصالات متطورة ملائمة لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية" بالمرتبة الأخيرة، وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى أن الموارد الفنية لا تزال تعاني من الضعف والقلّة في الإمكانيات التي تساعد في فاعلية الإدارة الإلكترونية فيها.

### مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الثالث:

هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ ) بين درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

تبين من خلال عرض نتيجة هذا السؤال في الجدول (13) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، ومستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن فاعلية الإدارة الإلكترونية تحتاج إلى المهارات الفكرية والمعلوماتية والتي تعتمد على تنمية رأس المال الفكري المتمثل بالموارد البشرية في الجامعات.

### مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الرابع:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة والكلية والرتبة الأكاديمية) ؟

أ: سنوات الخبرة

تبين من خلال الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى



لمتغير سنوات الخبرة وجاءت الفروق لصالح أقل من (10) سنوات، وقد يعني ذلك أن أفراد عينة الدراسة لا يتفوقون في أن درجة لتنمية رأس المال الفكري متوسطة وربما يعود السبب في ذلك أن أفراد عينة الدراسة أصحاب الخبرة أقل من (10) سنوات، لا يزالون في اندفاعهم للعمل وتقديرهم لما تقدمه الجامعة لهم من تنمية رأس المال الفكري.

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مشمش (2018) التي بينت نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول واقع تنمية رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، تعزى للمتغير سنوات الخبرة. والدراسة التي قامت بها عبد الهادي (2017) حيث بينت نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول توافر رأس المال الفكري في البرنامج تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ودراسة قشقش (2014) .

#### ب. الكلية

تبين من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير الكلية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن عملية تنمية رأس المال الفكري في نظر أفراد عينة الدراسة لا تتأثر بمتغير الكلية فعلية التنمية تتم بنفس الطريقة لكافة الكليات.

#### ج. الرتبة الأكاديمية

يتبين من الجدول (16) وجود تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تنمية رأس المال الفكري بسبب اختلاف فئات متغير الرتبة الأكاديمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (17) الذي بينت نتائجه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لدرجة

تتمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية لا تختلف بسبب اختلاف فئات متغير الرتبة الأكاديمية. وتشارك هذه النتيجة مع نتيجة دراسة قشقش (2014).

### مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الخامس:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية يعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة والكلية والرتبة الأكاديمية) ؟

أ. سنوات الخبرة

تبين من خلال الجدول (18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء الموارد البشرية وجاءت الفروق لصالح أقل من (10) سنوات، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس تتباين تقديراتهم لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية وذلك نتيجة للتفاوت في استجابة رؤساء الأقسام لفاعلية الإدارة الإلكترونية. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العياصره (2018).

### ب. الكلية

تبين من الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير الكلية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء المهارة المعلوماتية، والمهارة الإدارية والتنظيمية وجاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن طبيعة العمل في هذه الكليات يميل إلى استخدام الأساليب التقليدية بخلاف الكليات العلمية.

### ج. الرتبة الأكاديمية

يتبين من الجدول (20) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية بسبب اختلاف فئات متغير الرتبة الأكاديمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (21) الذي بينت نتائجه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء المهارة الإدارية والتنظيمية، ومجال الموارد الفنية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شففيه كما هو مبين في الجدول (22) ، والذي أظهرت نتائجه وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أستاذ مشارك من جهة وكل من أستاذ مساعد وأستاذ من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح كل من أستاذ مساعد وأستاذ في المهارة الإدارية والتنظيمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح الأستاذ في مجال الموارد الفنية. وهذا قد يعود إلى أن التعامل بفاعلية مع الإدارة الإلكترونية يختلف باختلاف الرتبة الأكاديمية، وتكون العلاقة في ذلك طردية.

## توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:

- 1- إيجاد استراتيجيات حديثة تمكن من تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية لتنمية رأس المال الفكري بكافة أبعاده.
- 2- اعتماد تنمية رأس المال الفكري كمدخل لديمومة التغيير ورفع مستوى الأداء.
- 3- إسهام القيادة التربوية العليا في عقد دورات تعمل على زيادة فاعلية الإدارة الإلكترونية في الجامعات الأردنية الحكومية.
- 4- أن يحرص رؤساء الأقسام على العمل كفريق واحد لتحصل الجامعة على أفضل المخرجات.
- 5- زيادة وعي رؤساء الأقسام بأهمية علاقات الشراكة مع الكليات المناظرة الأخرى.
- 6- أن يقوم رؤساء الأقسام بعمل وتنفيذ برامج تدريبية مستمرة للعاملين في الجامعات في مجال تنمية رأس المال الفكري والإدارة الإلكترونية.
- 7- أن يحافظ رؤساء الأقسام على الخبرات المتراكمة من أجل تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.
- 8- أن تسعى الجامعة إلى حوسبة جميع المعاملات المالية والإدارية.

## المراجع

## قائمة المراجع

### المراجع العربية:

أبو عاشور، خليفه مصطفى والنمري، ديانا جميل (2011). مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة التدريسية والإداريين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، مجلد (9)، عدد (2) ص (220-199)، (2011). إربد، الأردن.

براهيمي، سميحة (2019). الإدارة الإلكترونية في الجزائر بين الواقع والافاق. *المؤتمر الدولي السادس بعنوان: النظام القانوني للمرفق العام الإلكتروني*. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. جامعة محمد بوضياف - المسيلة - كلية الحقوق والعلوم السياسية. المسيلة، الجزائر.

تارقي، يونس (2017). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الخدمة العمومية دراسة حالة بالمؤسسة العمومية بلدية اولاد عيسى بإدرار. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

الجميلي، ياسين خلف (2017). رأس المال الفكري ومتطلبات تطويره والمحافظة عليه، مجلة دنيا الوطن. <https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/445703.html> تاريخ الإسترداد (2020/9/7).

جواد، عباس حسين ومحمد، خولة عبد الحميد (2006). أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي دراسة تحليلية في جامعة بابل. *مجلة أهل البيت عليهم السلام*. العدد (4). بابل، العراق.

الحسن، حسين بن محمد (2009) *الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق*. ورقة عمل قدمت إلى المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، الرياض، السعودية.

الحمداني، ناهدة إسماعيل عبد الله وعلي، أكرم عبد الله علي (2010) رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين \_ دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل. *تنمية الرافدين العدد (98) مجلد (32)*. الموصل، العراق.

رشيد، سياب. (2018). دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري. (ندوة علمية وطنية). الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. جامعة عباس لغرور خنشلة. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، الجزائر.

رشيد، صالح عبد الرضا، والزيادي، صباح حسين شناوة (2014). دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز دراسة تحليلية لأراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة

القادسية. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد (16). العدد (3). القادسية، العراق.

رفاعي، ممدوح عبد العزيز، وخير الله، أحمد خليل (2015). أثر تطبيق إستراتيجية رأس المال الفكري على تحسين كفاءة الموارد البشرية\_ دراسة ميدانية على جامعة عين شمس- مجلة الباحث. العدد (15). ورقلة، الجزائر.

الصادق، فوزي عبد الكريم مفتاح (2015). أثر رأس المال الفكري على الثقافة التنظيمية دراسة ميدانية على بعض الجامعات الليبية. مجلة الدراسات العليا- جامعة النيلين. مجلد (12). عدد (1-24). الخرطوم، السودان.

عبد الهادي، ميسون علي (2017). رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي "دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين UNRWA في قطاع غزة". (رسالة ماجستير غير منشورة). أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا غزة برنامج القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

عبد الرحيم، عبد الكريم (2018). رأس المال الفكري. مشاهدة المحاضرة الكلية كلية الإدارة والاقتصاد القسم قسم ادارة البيئة المرحلة2. تاريخ الاسترداد (2020/9/9).  
<http://www.uobabylon.edu.iq/uobColeges/lecture.aspx?fid=9&lcid=82306>

عبد المنعم، أسامه (2009). رأس المال الفكري وأثره على منشآت الأعمال الصناعية دراسة حالة شرآة الألبسة الجاهزة الأردنية ..www.hrdiscussion.com. تاريخ الاسترداد (2020/9/9).

عبد، هيام نصر الدين (2018). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في التخطيط الاستراتيجي بمؤسسات التعليم العالي ومدى إسهامها في تحقيق متطلبات الجودة التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة الدولية لضمان الجودة. المجلد الأول، العدد الأول (80 /99). الزرقاء. الأردن.

عبيدات، تركي (2013). خارطة طريق للاستثمار في رأس المال الفكري العربي. المؤتمر العربي الأول: رأس المال الفكري العربي نحو رؤية استراتيجية جديدة للاستثمار والتطوير بالتعاون بين المنظمة العربية للتنمية الإدارية ومعهد الإدارة العامة بسلطنة عمان - مسقط - سلطنة عمان العبيدي، فراس فرحان جدي. والكنعاني، مصطفى كامل يوسف (2015). مدى توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات دراسة استطلاعية في جامعة تكريت. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد (5). العدد (2). كركوك، العراق.

علي، أكرم عبد الله علي (2010) رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين \_ دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل. تنمية الرافدين العدد (98) مجلد (32). الموصل، العراق.

عمر، أيت مختار، ومعمر، حمدي (2011). طرق ونماذج قياس رأس المال الفكري، الملتقى الدولي الخامس حول "مداخل وأساليب قياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، جامعة شلف، الجزائر.

العياصره، معن محمود (2018). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة جرش من وجهة نظر العاملين فيها. دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP). العدد (95). القاهرة، مصر.

غدير، باسم ومحمد، ليلي (2019). دور رأس المال الفكري في عملية تقييم الأداء في الجامعات الحكومية السورية (دراسة ميدانية في جامعة تشرين). مجلة جامعة تشرين لمبحوث والدراسات العلمية \_ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد (41). العدد (1). دمشق، سوريا.

فريق أوجد هوز (2017). رأس المال الفكري. موقع إلكتروني تم الاسترداد (1/ 2020/8).  
<http://www.az-excellence.com/index.php/blog/65>

قشقش، خالد أحمد عبد الحميد (2014). إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

قدوري، سحر (2010). الإدارة الإلكترونية وإمكانياتها في تحقيق الجودة الشاملة. مجلة المنصور. عدد (14). الجزء الأول. القاهرة، مصر.

القهوي، ليث عبد الله (2015). تطور رأس المال الفكري وأثره على الأداء الأكاديمي: دراسة حالة جامعة الزرقاء. (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية/جامعة الزرقاء. الزرقاء، الأردن.

الكسر، شريفة بنت عوض (2017). إدارة رأس المال الفكري وتنميته في الكليات الجامعية لتحقيق الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية ببادق وضرماء. أماراباك-مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد (8). العدد (25). الدوحة، قطر.

لويزة، فرحاتي (2015) دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الإسمنت عين التوتة-باتنة-. (أطروحة دكتوراة غير منشورة). جامعة محمد خيضر - بسكرة- الجزائر.



محمد، الحسن شريف محمد والشيخ، بابكر مبارك (2018). أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي - دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية جامعة نجران. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*. العدد (3). المجلد (26). غزة، فلسطين.

مشمش، أشرف محمد (2018) واقع تنمية رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين بالوظائف الإشرافية. *مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث*، مجلد (4)، العدد (2). جنين، فلسطين.

نور، عبد الناصر والقشي، ظاهر وقرقيش، جهاد (2010). رأس المال الفكري: الأهمية، والقياس، والإفصاح (دراسة فكرية، من وجهات نظر متعددة). *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*. بغداد، العراق.

والي، عدنان ماشي (2012) الإدارة الإلكترونية إدارة بلا ورق. موقع إلكتروني تم الاسترداد بتاريخ 2020/10/11. <http://kenanaonline.com/users/EBENALRAF DEN>

الوزي، يوسف (2018). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في ظل وجود نظم المعلومات كمتغير وسيط (دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي الفلسطيني). (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

#### المراجع الأجنبية:

ALkhsabah, M. (2017). Reality of Use of Electronic Management and its Impact on Job Performance in Tafila Technical University. **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences**. Vol. (7), No. (1).

Al Shobaki, M. Abu-Naser, S. Abu Amuna, Y. & El Talla, S. (2018). Support Extent Provided by Universities Senior Management in Assisting the Transition to e-Management. **International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)**. Vol. (2). Issue (5),

Bhatti, w. & Zaheer, A. (2014). The Role of Intellectual Capital in Creating and Adding Value to Organizational Performance: **A conceptual**

**study. The Electronic Journal of Knowledge Management.** Volume (12).No (3). (pp187–194)

Esmaili, A Assadi, S & Akram Khan, H. (2020). The impact of Intellectual Capital on Pharmaceutical and Food Industry company's financial performance By using Data Envelopment Analysis in Tehran Stock Exchange

Felck, C. (2010). Using Computers in Croatia Nation University Divisions. **Journal of Research in Higher Education**, 2 (1), 111 – 169

Luthy. D. (2005). **INTELLECTUAL CAPITAL AND ITS MEASUREMENT.** Utah State University Logan, Utah USA. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.200.5655&rep=rep1&type=pdf>.

Othman, A. Harun, A. Rashid, N. Nazeer, S. Kassim, M. & Kadhim, G. (2019). **The influences of service marketing mix on customer loyalty towards Umrah travel agents: Evidence from Malaysia.** Management Science Letters, (6), (865–876). j.msl. 2019 .3.002 <https://doi.org/10.5267/>

Pedro, E. Leitão, J. & Alves, H. (2020). Bridging Intellectual Capital, Sustainable Development and Quality of Life in Higher Education Institutions. **Sustainability 2020**, Vol (12), No (479).

Ramírez, Y. Tejada, A. & Gordillo, S. (2013). Recognition of intellectual capital importance in the university sector. **International Journal of Business and Social Research (IJBSR)**, Volume (3), No.(4). Pp. (27, 41).

Raho, Gh. Al-Ani, M. & Al-Heeti, Kh. (2015). E-University Environment Based on E-management. **International Journal of Computational Engineering Research (IJCER)**. Volume, (5). No, (4).

- Sadq, Z. Ahmad, B. Saeed, V. Othman, B. & Mohammed, H. (2020). The relationship between intellectual capital and organizational trust and its impact on achieving the requirements of entrepreneurship strategy (The case of Korek Telecom Company, Iraq) **International Journal of Advanced Science and Technology**. Vol. 29, No.02, (2020),
- Seresht, H. Fayyazi, M. Asl, N. (2008). E-Management: Barriers and challenges in Iran. Phd Dollamed Tabateebe University. E-ower Kraklead, 2008.
- Waswas, D & Jwaifell, M. (2019). The Role of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University. **World Journal of Education** Vol. (9), No. (3).

## الملاحقات

## ملحق رقم (1)

كتاب من هيئة الاعتماد يبين عدد أفراد مجتمع الدراسة

تعداد أعضاء هيئة التدريس														الجامعة		
المجموع الشملي	هيئة التدريس															
	المدير			المجموع			أستاذ مساعد			أستاذ مشارك			أستاذ			
	المجموع	جنس	أرني	المجموع	أرني	المجموع	أرني	المجموع	أرني	المجموع	أرني	المجموع	أرني			
1585	234	10	224	1351	30	1321	447	25	422	431	1	430	473	4	469	الإنش
1053	215	1	214	838	28	810	324	14	310	260	4	256	254	10	244	البريد
633	66	1	65	567	64	503	206	32	174	158	7	151	203	25	178	مونا
960	150	1	149	810	14	796	316	9	307	276	2	274	218	3	215	العلوم والتكنولوجيا
662	127	1	126	535	28	507	257	16	241	198	6	192	80	6	74	الهندسة
411	77	0	77	334	2	332	113	0	113	147	1	146	74	1	73	البيوت
1367	404	0	404	963	9	954	416	1	415	402	2	400	145	6	139	البيانات التطبيقية
235	35	0	35	200	0	200	105	0	105	74	0	74	21	0	21	الطب
323	69	0	69	254	3	251	104	0	104	103	2	101	47	1	46	الحسين بن علي
292	53	2	51	149	20	129	75	5	70	48	8	40	26	7	19	العلمية الأثرية
7431	1430	16	1414	6001	198	5803	2363	102	2261	2097	33	2064	1541	63	1478	مجموع الجامعات الرسمية
144	23	0	23	121	10	111	76	1	75	32	3	29	13	6	7	جدارا
162	15	0	15	147	14	133	87	5	82	39	4	35	21	5	16	جرش
68	5	0	5	63	3	60	44	0	44	13	0	13	6	3	3	عجلون الوطنية
84	2	0	2	82	3	79	45	0	45	26	0	26	11	3	8	زبد
296	72	1	71	224	39	185	141	15	126	60	12	48	23	12	11	الزبدونة
217	29	1	28	188	35	153	115	9	106	50	14	36	23	12	11	الأمراء
258	56	3	53	202	56	146	120	23	97	50	16	34	32	17	15	صالح الألفية
145	10	0	10	135	14	121	73	4	69	33	3	30	29	7	22	صالح العربية
169	32	0	32	137	34	103	73	11	62	39	14	25	25	9	16	الشرقي الأوسط
280	85	6	79	195	46	149	117	15	102	50	17	33	28	14	14	فيلالفا
255	65	0	65	190	18	172	102	8	94	65	6	59	23	4	19	العلوم التطبيقية
293	58	1	57	235	19	194	156	19	137	46	8	38	33	14	19	الزرقاء
277	65	0	65	212	35	177	137	12	125	47	10	37	28	13	15	البيرا
37	1	0	1	36	1	35	19	0	19	12	0	12	5	1	4	لغة العلوم التربوية الأروا
128	19	1	18	109	5	104	50	2	48	37	2	35	22	1	21	الأمراء سمية للتكنولوجيا
3	1	0	1	2	0	2	0	0	0	1	0	1	1	0	1	الأكاديمية الأردنية للتوسيط
22	13	0	13	9	0	9	8	0	8	0	0	0	1	0	1	لغة صون الجامعة
112	23	0	23	89	8	81	54	6	48	18	2	16	17	0	17	الأمريكية
40	10	0	10	30	6	24	23	4	19	5	2	3	2	0	2	العلمية للتكنولوجيا
2990	584	13	571	2406	346	2038	1440	134	1306	623	113	510	343	121	222	الجامعات الخاصة
57	15	0	15	42	2	40	28	1	27	9	1	8	5	0	5	العربية المفتوحة
247	26	1	25	221	22	199	95	6	89	83	8	75	43	8	35	العلوم الإسلامية
24	10	0	10	14	0	14	9	0	9	3	0	3	2	0	2	جامعة الحسين التقنية
328	51	1	50	277	24	253	132	7	125	95	9	86	50	8	42	الجامعات ذات الطبيعة الخاصة
3318	635	14	621	2683	370	2291	1572	141	1431	718	122	596	393	129	264	مجموع الجامعات الخاصة
10749	2065	30	2035	8684	568	8094	3935	243	3692	2815	155	2660	1934	192	1742	مجموع التبرعات



جام

\*

## ملحق رقم (2)

## الاستبانة بصورتها الاولى

جامعة جرش  
كلية العلوم التربوية  
قسم الإدارة التربوية

(تحكيم استبانة)

الاستبانة بصورتها الأولى

الدكتور/ة: ..... السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإجراء دراسة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة التربوية بعنوان (دور تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية على فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس). ونظرا لما نتوسمه فيكم من خبرة في هذا المجال، فإنني أتطلع لمساهمتم في إثراء أداة الدراسة، والاستفادة من آرائكم حول كل فقرة من الفقرات ودرجة وضوح صياغة العبارة ودقتها، ودرجة ملاءمتها للمجال الذي تقيسه واقتراح الصياغة المناسبة وتقديم أي ملاحظات أخرى حول الاستبانة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث

معن الزبون

معلومات المحكم :

الاسم	الدرجة العلمية	الجامعة	التخصص الدقيق

أجزاء الاستبانة الخاصة بعينة الدراسة:

الجزء الأول : البيانات الأولية عن عينة الدراسة :

- الرتبة الأكاديمية: ولها ثلاثة مستويات: أستاذ مساعد (.) . أستاذ مشارك (.) . أستاذ (.) .
- سنوات: الخبرة ولها فأتان : ( ) أقل من (10) سنوات. (.) (10)سنوات فأكثر .
- الكلية: ولها مستويان: ( ) علمية. ( ) إنسانية.

الجزء الثاني : يشتمل على مجموعة من الفقرات في موضوع تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية

الرقم	الفقرة	الصياغة		الانتماء للمجال		ملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي	
1	توظف الكلية أعضاء هيئة تدريسية ذو جودة عالية.					
2	يعمل رؤساء الأقسام كفريق واحد لتحصل الجامعة على أفضل المخرجات.					
3	يقوم رؤساء الأقسام بعمل وتنفيذ برامج تدريبية مستمرة للعاملين.					
4	يتعلم رؤساء الأقسام من بعضهم البعض في مجالات وظائفهم المختلفة.					
5	يمتلك رؤساء الأقسام الخبرات الكبيرة في مجالات وظائفهم					
6	يحافظ رؤساء الأقسام على الخبرات المتراكمة من أجل تطوير مهارات العاملين بشكل مستمر.					
7	يطرح رؤساء الأقسام أفكار وآراء جديدة باستمرار ويناقشونها في الاجتماعات.					
8	رؤساء الأقسام راضون من برامج الابداع وتوليد الأفكار في الجامعة.					
9	يعتبر رؤساء الأقسام مبدعين مقارنة بالجامعات الأخرى					
10	يقدم رؤساء الأقسام الدعم الإداري الكامل لأعضاء الهيئة التدريسية.					
11	يشج رؤساء الأقسام أعضاء الهيئة التدريسية على إنجاز البحوث العلمية.					
12	يحرص رؤساء الأقسام على إيجاد تنوع في الاختصاصات العلمية المتاحة أمام الطلبة					
13	يتابع رئيس القسم وجود تنوع في المقررات الدراسية التي يتم تدريسها في الكلية.					
14	يعمل رؤساء الأقسام على مساهمة الكلية في الإنجازات العلمية.					
15	يشرف رؤساء الأقسام على معظم البحوث التي يتعاقد عليها أعضاء الهيئة التدريسية مع الجهات الخارجية					
16	يحرص رؤساء الأقسام على توفير الكلية للخدمات المكتبية و المعلوماتية الضرورية لأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة.					
17	يحرص رؤساء الأقسام على أن يتيح نظام تكنولوجيا المعلومات في الكلية البنية التحتية الداعمة لأغراض التدريس والبحث العلمي.					
18	يقدم رئيس القسم الخبرة التي يحتاجها أصحاب المصلحة الخارجيين.					

					19	يحتفظ رئيس القسم بعلاقات شراكة وطيدة مع الكليات المناظرة الأخرى.
					20	يسعى رئيس القسم لحصول الكلية على عضوية العديد من الجمعيات العلمية والمهنية.
					21	يشجع رئيس القسم أعضاء الهيئة التدريسية على إقامة علاقات أكاديمية مع الكليات الأخرى.
					22	يؤكد رئيس القسم على ضرورة الارتباط بالمجتمع.
					23	يهتم رئيس القسم دائماً بمساعدة الناس في المجتمع.
					24	يشارك رئيس القسم في الأنشطة المجتمعية.
					25	يشجع رئيس القسم الموظفين على القيام بأعمال تطوعية لخدمة المجتمع.

الجزء الثالث : يشتمل على مجموعة من الفقرات في مجالات فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الرقم	الفقرة	الصياغة		الانتماء للمجال		ملاحظات
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي	
<b>مجال المهارات الإلكترونية</b>						
1	استخدام الإنترنت للحصول على المعلومات					
2	استخدام البريد الإلكتروني في الاتصال والتواصل مع الآخرين					
3	استخدام الحاسوب في حفظ الملفات					
4	استخدام برنامج معالج النصوص ( Word )					
5	استخدام البرامج المضادة للفيروسات لحماية المعومات والبيانات الإدارية					
6	استخدام برنامج جداول البيانات ( Excel )					
7	استخدام برامج العروض التقديمية ( Power Point )					
8	استخدام الأقراص القابلة للإزالة في حفظ البيانات والمعلومات الإدارية.					
9	استخدام برامج قواعد البيانات ( Access )					
10	أشارك بفاعلية في المنتديات على شبكة الإنترنت					
<b>مجال المهارة المعلوماتية</b>						
16	يتم اعتماد الأسلوب اليدوي إضافة إلى الأسلوب المحوسب في التعامل مع البيانات في الجامعة					
17	تستخدم الجامعة الإنترنت كأحد مؤشرات التحول نحو عصر العولمة					
18	تمتلك الجامعة قاعدة بيانات تكفي لإنجاز					



					أعمالها	
					توظف الجامعة الملف الإلكتروني للطلبة والعاملين فيها	19
					تتعامل الجامعة مع المكتبات الإلكترونية	20
					تسعى الجامعة إلى حوسبة جميع المعاملات المالية والإدارية	21
					تتوافر في الجامعة قاعدة بيانات لتطبيق الإدارة الإلكترونية	22
					تمتلك الجامعة نظام معلومات يضمن تدفق المعلومات بين أقسامها بسهولة	23
					تستخدم الجامعة نظم معلومات متطورة مثل (نظم المعلومات الإدارية، نظم دعم القرارات، نظم إدارة قاعدة البيانات).	24
					تستخدم الجامعة البريد الإلكتروني بصورة فاعلة لتبادل المعلومات	25
مجال المهارة الإدارية والتنظيمية						
					يمكن للهيكل التنظيمي للجامعة أن يستوعب إدخال التقنيات الحديثة في العمل لتطبيق الإدارة الإلكترونية	16
					خطة الجامعة الاستراتيجية قادرة على مواجهة التطورات التكنولوجية المتسارعة	17
					يتم اعتماد هياكل تنظيمية شبكية في الجامعة	18
					يصر صانع القرار في الجامعة ضمن الهيئات الهيكلية للإدارة الإلكترونية	19
					الهيكل التنظيمي في الجامعة يسهل الاتصال الإلكتروني بين الأقسام المختلفة	20
مجال الموارد البشرية						
					تقوم استراتيجية الإدارة الإلكترونية في الجامعة على تخفيض عدد العاملين فيها	16
					يتم توفير فرص لتدريب وتأهيل العاملين في مجال استخدام الأجهزة والمعدات الإلكترونية في الجامعة	17
					الموارد البشرية في الجامعة قادرة على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة	18
					الموارد البشرية في الجامعة تمتلك الخبرة والمهارة في مجال تكنولوجيا المعلومات	19
					لدى العاملين في الجامعة اتجاهات متوافقة مع تطبيق استراتيجية الإدارة الإلكترونية	20
					لدى العاملين في الجامعة فكرة عن مفهوم الإدارة الإلكترونية	21
مجال الموارد الفنية						
					تتوافر لدى الجامعة خدمة الإنترنت	16
					تمتلك الجامعة موقعا إلكتروني على شبكة الإنترنت	17
					يتوافر في الجامعة شبكة حاسوب محلية	18
					يتوافر في الجامعة برمجيات الحاسوب المختلفة والتي تسهم في تطبيق الإدارة الإلكترونية	19

					تتوافر في الجامعة أجهزة اتصالات متطورة تتطلب تطبيقات الإدارة الإلكترونية	20
					تتوافر في الجامعة أجهزة ومعدات تكنولوجية متطورة ملائمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	21
					تعد التقنيات المستخدمة في الجامعة حالياً متطورة	22
					تشارك الجامعة في خدمة الرسائل القصيرة (SMS)	23

### الملحق رقم (3)

قائمة بأسماء الأساتذة أعضاء هيئة التدريس المحكمين لأداة الدراسة

الجامعة	التخصص	الرتبة	اسم المحكم	الرقم
العلوم الاسلامية	اللغة العربية	أستاذ	الدكتور احمد غالب الخريشة	1
الأردنية	أدارة تربوية والأصول	أستاذ	الدكتور خالد السرحان	2
العلوم الاسلامية	اللغة العربية	أستاذ	الدكتور رعد الخريشا	3
آل البيت	أدارة تربوية وأصول	أستاذ	الدكتور ريم محمد الزعبي	4
جرش	مناهج وتدریس	أستاذ	الدكتور كامل العتوم	5
موتة	ارشاد نفسي وتربوي	أستاذ	الدكتور لمياء صالح الهواري	6
آل البيت	علم نفس	أستاذ	الدكتور محمد بني خالد	7
اليرموك	أدارة وأصول تربية	أستاذ	الدكتورة منيرة محمود الشрман	8
موتة	أدارة تربوية	أستاذ	الدكتور نايل سالم الرشايذة	9
الأردنية	أدارة تربوية	أستاذ مشارك	الدكتور أحمد علي السيوف	10
موتة	علم نفس	أستاذ مشارك	الدكتور صبري حسن الطروانة	11
الهاشمية	أصول تربية	أستاذ مساعد	الدكتور عمر تيسير بطاينة	12
اليرموك	قياس وتقويم	أستاذ مساعد	الدكتور هيثم زريقات	13

## ملحق رقم (4)

## الاستبانة بصورتها النهائية

جامعة جرش

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة التربوية

الدكتور/ة:.....المحترم / المحترمة.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإجراء دراسة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة التربوية بعنوان (دور تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية بفاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس).

ولتحقيق هذا الغرض تم تطوير استبانة مكونة من جزأين، الجزء الأول البيانات الأولية، الجزء الثاني اشتمل على قسمين الأول: يشتمل على مجموعة من الفقرات تقيس درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية، ومكون من (24) فقره، والقسم الثاني يشتمل على مجموعة من الفقرات تقيس درجة فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومكون (5) مجالات ومن (38) فقره، وقد صممت وفقا لتدرج ليكرت الخماسي كالتالي (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، نادراً) وتمثل (1, 2, 3, 4, 5) على التوالي. لذا فان الباحث يرجو منكم التكرم بالإجابة على فقرات هذه الاستبانة بكل جدية وموضوعية وصدق وذلك بوضع علامة (√) في الخانة التي ترونها مناسبة من وجهة نظركم. علمًا بان البيانات التي سيتم جمعها ستعامل بسرية تامة وستستخدم لإغراض البحث العلمي فقط.

الباحث

الجزء الأول: البيانات الأولية:

- الرتبة الأكاديمية: ( ) أستاذ مساعد. ( ) أستاذ مشارك ( ) أستاذ.

- سنوات الخبرة: ( ) أقل من (10) سنوات. ( ) (10)سنوات فأكثر.

- الكلية: ( ) علمية. ( ) إنسانية.

## الجزء الثاني: يتكون من قسمين:

القسم الأول: يشتمل على مجموعة من الفقرات تقيس درجة تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية

الرقم	الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	قليلا	نادرا
1	تستقطب الكلية أعضاء هيئة تدريسية ذو كفاءة عالية.					
2	يعمل رؤساء الأقسام كفريق واحد لتحصل الجامعة على أفضل المخرجات.					
3	يقوم رؤساء الأقسام بعمل وتنفيذ برامج تدريبية مستمرة للعاملين.					
4	يتعلم رؤساء الأقسام من بعضهم البعض في مجالات وظائفهم المختلفة.					
5	يمتلك رؤساء الأقسام الخبرات الكبيرة في مجالات وظائفهم					
6	يحافظ رؤساء الأقسام على الخبرات المترجمة من أجل تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.					
7	يطرح رؤساء الأقسام أفكار وآراء جديدة باستمرار ويناقشونها في الاجتماعات.					
8	يمتلك رؤساء الأقسام مهارات مقارنة بالجامعات الأخرى					
9	يقدم رؤساء الأقسام الدعم (الإداري والفني) الكامل لأعضاء الهيئة التدريسية.					
10	يشجع رؤساء الأقسام أعضاء الهيئة التدريسية على إنجاز البحوث العلمية.					
11	يحرص رؤساء الأقسام على إيجاد تنوع في الاختصاصات العلمية المتاحة أمام الطلبة					
12	يتابع رؤساء الأقسام وجود تنوع في المقررات الدراسية التي يتم تدريسها في الكلية.					
13	يحرص رؤساء الأقسام على مساهمة الكلية في الإنجازات العلمية.					
14	يشرف رؤساء الأقسام على معظم الأبحاث التي يتعاقد عليها أعضاء الهيئة التدريسية مع الجهات الخارجية					
15	يحرص رؤساء الأقسام على توفير الكلية للخدمات المكتبية و المعلوماتية الضرورية لأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة.					
16	يحرص رؤساء الأقسام على أن يوفر خدمات تكنولوجيا المعلومات في الكلية البنية التحتية الداعمة لأغراض التدريس والبحث العلمي.					
17	يقدم رؤساء الأقسام الخبرة التي يحتاجها أصحاب المصلحة الخارجيين.					
19	يحتفظ رؤساء الأقسام بعلاقات شراكة وطيدة مع الكليات المناظرة الأخرى.					
20	يسعى رؤساء الأقسام لحصول الكلية على عضوية العديد من الجمعيات العلمية والمهنية.					

					21	يشجع رؤساء الأقسام أعضاء الهيئة التدريسية على إقامة علاقات أكاديمية مع الكليات الأخرى.
					22	يهتم رؤساء الأقسام بمساعدة الأفراد في المجتمع المحلي.
					23	يحرص رؤساء الأقسام على المشاركة في الأنشطة المجتمعية.
					24	يشجع رؤساء الأقسام الموظفين على القيام بأعمال تطوعية لخدمة المجتمع.

القسم الثاني : يشتمل على مجموعة من الفقرات تقيس درجة فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الرقم	الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	قليلًا	نادرا
<b>المجال الأول: المهارات الإلكترونية</b>						
1	يستخدم العاملون في الجامعة الإنترنت للحصول على المعلومات					
2	يستخدم العاملون في الجامعة البريد الإلكتروني في الاتصال والتواصل مع الآخرين					
3	يستخدم العاملون في الجامعة الحاسوب في حفظ الملفات					
4	يستخدم العاملون في الجامعة برنامج معالج النصوص ( Word )					
5	يستخدم العاملون في الجامعة البرامج المضادة للفيروسات لحماية المعومات والبيانات الإدارية					
6	يستخدم العاملون في الجامعة برنامج جداول البيانات ( Excel )					
7	يستخدم العاملون في الجامعة برامج العروض التقديمية (Power Point)					
8	يستخدم العاملون في الجامعة الأقراص القابلة للإزالة في حفظ البيانات والمعلومات الإدارية.					
9	يستخدم العاملون في الجامعة برامج قواعد البيانات (Access)					
10	أشارك بفاعلية في المنتديات على شبكة الإنترنت					

**المجال الثاني: المهارة المعلوماتية**

11	يتم اعتماد المهارات اليدوية إضافة إلى الأسلوب المحوسب في التعامل مع البيانات في الجامعة					
12	تستخدم الجامعة الإنترنت كأحد مؤشرات التحول نحو عصر العولمة					
13	تمتلك الجامعة قاعدة بيانات تكفي لإنجاز أعمالها					
14	توظف الجامعة الملف الإلكتروني للطلبة والعاملون فيها					

					15 تتعامل الجامعة مع المكتبات الإلكترونية
					16 تسعى الجامعة إلى حوسبة جميع المعاملات المالية والإدارية
					17 تتوافر في الجامعة قاعدة بيانات لتطبيق الإدارة الإلكترونية
					18 تمتلك الجامعة نظام معلومات يضمن تدفق المعلومات بين أقسامها بسهولة
					19 تستخدم الجامعة نظم معلومات متطورة مثل (نظم المعلومات الإدارية، نظم دعم القرارات، نظم إدارة قاعدة البيانات).
					20 تستخدم الجامعة البريد الإلكتروني بصورة فاعلة لتبادل المعلومات
<b>المجال الثالث: المهارة الإدارية والتنظيمية</b>					
					21 يمكن للهيكل التنظيمي للجامعة أن يستوعب إدخال التقنيات الحديثة في العمل لتطبيق الإدارة الإلكترونية
					22 خطة الجامعة الاستراتيجية قادرة على مواجهة التطورات التكنولوجية المتسارعة
					23 يتم اعتماد هياكل تنظيمية شبكية في الجامعة
					24 يمر صنع القرار في الجامعة ضمن الهيئات الهيكلية للإدارة الإلكترونية
					25 الهيكل التنظيمي في الجامعة يسهل الاتصال الإلكتروني بين الأقسام المختلفة
<b>المجال الرابع: الموارد البشرية</b>					
					26 تقوم استراتيجية الإدارة الإلكترونية في الجامعة على تخفيض عدد العاملون فيها
					27 يتم توفير فرص لتدريب وتأهيل العاملون على الأجهزة والمعدات الإلكترونية في الجامعة
					28 الموارد البشرية في الجامعة قادرة على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة
					29 الموارد البشرية في الجامعة تمتلك الخبرة والمهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات
					30 لدى العاملون في الجامعة اتجاهات متوافقة مع تطبيق استراتيجية الإدارة الإلكترونية
					31 لدى العاملون في الجامعة فهم واضح لمفهوم الإدارة الإلكترونية
<b>المجال الخامس: مجال الموارد الفنية</b>					
					32 تتوافر لدى الجامعة خدمات الإنترنت بجودة عالية.
					33 تمتلك الجامعة موقعا إلكتروني على شبكة الإنترنت
					34 يتوافر في الجامعة برمجيات الحاسوب المختلفة والتي تساهم في تطبيق الإدارة الإلكترونية
					35 تتوافر في الجامعة أجهزة اتصالات متطورة ملائمة لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية

					تتوافر في الجامعة أجهزة ومعدات تكنولوجية متطورة ملائمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	36
					تحرص الجامعة على توفير التقنيات المتطورة الحديثة.	37
					تشارك الجامعة في خدمة الرسائل القصيرة (SMS)	38



## ملحق رقم (5)

كتاب من رئيس جامعة جرش موجه لوزير التعليم العالي والبحث العلمي يتضمن طلب تسهيل مهمة

**جامعة جرش**

Jerash University

رقم: ١٨٩/ع/١/٩  
تاريخ: ١٢ صفر ١٤٤١  
توافق: ٢٠٢٠/١٠/٤

معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي الأكرم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يسعدني أن أبعث لمعاليتكم بأصدق التحيات وأطيب الأمنيات، راجياً إعلامكم بأن الطالب، معن حمدان سلامة الزبون يقوم بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " دور تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية على فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في جامعة جرش.

يرجى التكرم بالإيعاز للجامعات الأردنية بتسهيل مهمة تطبيق الباحث، لأبحاثه ودراسته، وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة.

واقبلوا فائق الاحترام والتقدير

رئيس الجامعة  
ليوسف أبو العديس

أ.د يوسف أبو العديس

المملكة الأردنية الهاشمية  
جامعة جرش  
تأسست عام ١٩٩٣  
١٤٢٣

المملكة الأردنية الهاشمية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
11 OCT 2022  
رقم السجل: ١٦٥٤١  
اسم الشهادة: [مكتوب]

+ ريف


نسخة:  
- معهد كاية - علم التربية

٤٤٥

ص.ب ٣١١ الرمز البريدي ٢٦١٥٠ هاتف ٠٠٩٦٢ ٢٦٣٥٠٥٢١ - ٠٠٩٦٢ ٢٦٣٥٠٥٢٢ - فاكس ٠٠٩٦٢ ٢٦٣٥٠٥٢٠ - جرش - المملكة الأردنية الهاشمية  
P.O Box 311 - Postal Code 26150 - Tel. 00962 2 6350521-00962 2 6350522 Fax. 00962 2 6350520 - Jerash - The Hashemite Kingdom of Jordan  
www.jpu.edu.jo E-mail: info.jpu@jpu.edu.jo

## ملحق رقم (6)

كتاب تسهيل المهمة من وزير التعليم العالي والبحث العلمي موجه لرؤساء الجامعات الأردنية

  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

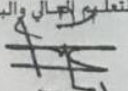
الرقم ١٠٤٦١/٢٣  
التاريخ ١٤٤٤ هـ  
الموافق ١٤/١٠/٢٠٢٠ م

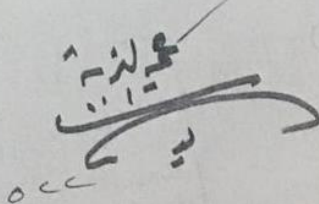
الأساتذة رؤساء الجامعات الأردنية

الموضوع : تسهيل مهمة  
تحية طيبة، وبعد.

أرفق طياً صورة عن كتاب الأستاذ الدكتور رئيس جامعة جرش رقم ١٨٩/٢/١/٩ تاريخ ٢٠٢٠/١٠/٤، المتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب (معن حمدان سلامة الزبون) في جامعتكم لعمل دراسة ميدانية بعنوان (دور تنمية رأس المال الفكري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية على فاعلية الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

أرجو التكرم بالاطلاع، والإيعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة الطالب "معن الزبون" في جامعتكم، وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي  
  
الأستاذ الدكتور مأمون محمد الدبهي  
الأمين العام



نسخة إلى:  
- الأستاذ الدكتور رئيس جامعة جرش  
- مساعد الأمين العام للشؤون الفنية  
- مدير مديرية مؤسسات التعليم العالي  
- رئيس قسم شؤون مؤسسات التعليم العالي (مع المرفق)  
٢٠٢٠/١٠/١٤  
٣

المملكة الأردنية الهاشمية  
WWW.MOHE.GOV.JO الأردن المرفق الإلكتروني ص.ب ٢٥٢٢٢ عمان ١١١٨٠ هاتف: ٩٦٢٦ ٥٢١٩.٥٩ فاكس: ٩٦٢٦ ٥٢١٩.٥٩