



الجمهورية العربية السورية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

عمادة الدراسات العليا

كلية التربية للبنات

قسم الإدارة التربوية والتخطيط

واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي لإنجاز مسؤولياتهم الوظيفية في ضوء إدارة الوقت

The Use of Computers by Academic Leaders at the University
of Umm Al-Qura to Accomplish job Responsibilities in Light
of Time Management.

أعداد الباحثة

أسماء بنت عبد الهادي جودت

٤٢٦٨٠٢٦٢

إشراف الدكتورة

منى بنت حسن بن حسن الأسمر

أستاذ الإدارة التربوية ونظم وسياسة التعليم المشارك

دراسة مقدمة كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في تخصص الإدارة
التربوية والتخطيط

الفصل الدراسي الثاني للعام

١٤٣٠هـ / ١٤٣١هـ - ٢٠١٠م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ قَالُوا سُبْحَانَ اللَّهِ عَمَّا يُشْرِكُونَ }
قَالُوا سُبْحَانَ اللَّهِ عَمَّا يُشْرِكُونَ

{ رَبِّهِمْ الْعَلِيِّمُ }
رَبِّهِمْ الْعَلِيِّمُ

عِزَّةَ اللَّهِ الْعَظِيمِ

(سورة البقرة - الآية ٣٢ - مدنية)

ملخص

عنوان الدراسة : واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي لإنجاز مسؤولياتهم الوظيفية في ضوء إدارة الوقت .
أهداف الدراسة : هدفت الدراسة الحالية الى معرفة واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة للحاسب الآلي في انجاز المسؤوليات الوظيفية، ودرجة إدارتهم للوقت عند إنجاز المسؤوليات الوظيفية. كما هدفت إلى الكشف عن المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية ، وتحول دون استخدامهم الحاسب الآلي في انجاز المسؤوليات الوظيفية . وبلغ العدد الإجمالي لأفراد مجتمع الدراسة (١٦٦) عضو وعضوه هيئة تدريس . وتم استخدام إستبانة تكونت من ثلاثة أجزاء ،الأول : البيانات الأولية لأفراد مجتمع الدراسة ، والثاني : مقياس واقع استخدام القيادات الأكاديمية للحاسب الآلي وإدارتهم للوقت في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية، والثالث: مقياس لدرجة المعوقات التي تحول دون استخدام الحاسب الآلي . وقد عولجت البيانات إحصائيا باستخدام البرنامج الحاسوبي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .
وتوصلت الدراسة للنتائج التالية :

١. أن واقع استخدام أفراد مجتمع الدراسة للحاسب الآلي في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية كان بدرجة عالية.
٢. أن درجة إدارة أفراد مجتمع الدراسة للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية كان بدرجة عالية.
٣. أن أبرز معوقات استخدام أفراد مجتمع الدراسة للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية ، هو التطور السريع لتقنية الحاسبات الآلية مما يعيق وضع مواصفات موحدة عند الشراء .
٤. أن هناك علاقة طردية بين واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية ودرجة إدارة الوقت لديهم في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية .
٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي تعزى للمنصب الإداري ، وذلك لصالح القيادات الأكاديمية برتبة عميد ووكيل عميد مقارنة بمن هم برتبة رئيس قسم ونائب رئيس قسم ، ولمن لهم عدد سنوات خبرة في المنصب الإداري ٦ سنوات فأكثر .
٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت تعزى للدرجة العلمية والمنصب الإداري .
٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في الحاسب الآلي ، وذلك لصالح القيادات الأكاديمية التي حصلت على ٣ دورات مقارنة بمن حصل على دورة واحدة أو دورتان .
في ضوء هذه النتائج توصي الدراسة بـ :
١. التأكيد على التحاق القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بدورات في مجال الحاسب الآلي و إدارة الوقت لما لها من أثر فعال في انجاز المسؤوليات الوظيفية.
٢. تحديد مواصفات وقوانين معينة تكفل عند الشراء من الشركات المعتمدة توفير أجهزة حاسب آلي تتماشى مع التطورات المستقبلية السريعة لتقنية الحاسبات .
٣. التأكيد على وضع قوانين وتشريعات تحكم العمل الالكتروني في انجاز المسؤوليات الوظيفية.
٤. استقطاب وتوفير فنيين للحاسب الآلي ومبرمجين مختصين للعمل على المحافظة على الأجهزة وصيانتها .
٥. تطوير البنية التحتية وتقنية المعلومات بمؤسسات التعليم العالي لتحقيق الأهداف العلمية.

abstract

The use of computers by academic leaders at the University of Umm Al-Qura to accomplish job responsibilities in light of time management.

This study aims to reveal the reality of the use of computers in achieving job responsibilities, and aims to identify its relationship to the level of comprehension of the concept of time management during the execution of job responsibilities of academic administrators. It also identifies the obstacles faced by academic leaders at Umm Al Qura University in Makkah city; which prevent the utilization of computers in the execution of their job responsibilities ; during the second semester in the academic year(2010). The study population was (166) male and female faculty members .

A survey instrument , demographic information, and the degree of using the academic leaders to the computer in accomplished their job responsibilities and obstacles facing them , the questionnaire was developed and administered to(166) academic leaders , consisted of (36) items . classified along three stages . Data were processed statically by using the statistical package of social science "SPSS"

The study results indicated the following :

1. The reality of the use of computers by academic leaders at the University of Umm al-Qura in accomplishing their responsibilities, Was exist in a high degree .
2. The degree of time management the academic leaders had at the University of Umm Al Qura to accomplish their job responsibilities was a to a high degree.
3. The main obstacles of computer use facing academic leaders at Umm Al-Qura University in Makah to carry out their job responsibilities was the very fast development of computer technology which make it difficult to put united characteristics during Purchas .
4. Most of the responding subjects of the study population of academic leaders at the University of Umm Al-Qura who have not received training in the field of time management amount to (41.2%) in equivalence to the total study sample.
5. There were statistically significant differences between the averages of the responses of the study population about the reality of the use of computers by academic leaders of the university attributed to administrative positions. The Scheffe test reveals differences in favor of the positions of Dean and Vice Dean , compared to average use of academic leaders, department head and deputy head . Also, statistics showed differences in benefit of academic leaders that have experience of 6 years or more
6. There are no statistically significant differences between the average answers of the study population on the level of academic leaders' comprehension of time management according to the educational degree.
7. There are no statistically significant differences between the mean responses of the study population on the level of academic leaders' comprehension of time management according to the administrative position.

Recommendations were introduced :

2. Emphasize that academic leaders join computer courses and UQU courses on time management because of their impact on delivering job responsibilities on time.
3. Set and identify specific laws and descriptions that ensure that the appointed companies provide computers that easily adapt to the rapid pace of computer technology.
4. Ensure that laws and legislations are created to govern the electronic business in the completion of job responsibilities.
5. Polarize and provide computer technicians and programmers to work on and maintain the devices.
6. Develop infrastructure and information technology in higher education institutions for overall benefit.

الإهداء

إلى

تلك الأرواح الطاهرة التي انتقلت إلى عالم البقاء وصدي دعواتها في أذني

أمي وأبي

إلى

رفيق دربي من منحني الكثير من الحب والصبر والعطاء دون تردد

زوجي الغالي

إلى

طيور دوحتي الغناء وفلذات كبدي واشراقة دنيتي

أبنائي الأعزاء

إلى

كل من منحني من وقته وعلمه حتى اكتمل البناء

إلى

كل روح وقلب أجبني ودعمني ودعا لي بظهور الغيب

شكر وتقدير

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده ، خير خلق الله سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم تسليما كثيرا، اللهم لك الحمد حتى ترضى ، و لك الحمد إذا رضيت ، و لك الحمد بعد الرضا . امتثالاً للتوجيه النبوي الشريف " من لا يشكر الناس لا يشكر الله" واعتزافاً لأهل الفضل بفضلهم، أرى لزاماً عليّ أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير إلى كل من ساهم وساعد في إنجاز عملي هذا فأشكر الله سبحانه وتعالى أولاً الذي رعاني وأعانني ووفقني في إعداد هذه الرسالة ويسر لي من الأساتذة الأجلاء من لم يدخروا جهداً في إعانتني فخطوا لي الخطوط التي سرت على هديها.

كما يطيب لي أن أتقدم بشكري وتقديري واحترامي إلى أستاذتي الفاضلة سعادة الدكتورة: منى بنت حسن الأسمر أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك على تفضلها بالإشراف على هذه الرسالة ، وأني أذكر لها هذا بكل وفاء و عرفان بالجميل، للجهد الذي بذلته في توجيه هذا البحث نحو الصواب ، وما أعطته من فكرها و علمها وخبراتها بكل صدق ، ما سيكون رصييداً لي في مستقبل حياتي العلمية إن شاء الله مع خالص دعواتي لها بدوام الصحة والعافية لكي ينهل الجميع من علمها وجعل الله ذلك في موازين حسناتها .

كما يسعدني أن أقدم شكري الجزيل إلى جامعتي – أم القرى - التي احتضنتني طالبة أنهل من علومها ، والشكر موصول لإدارتها ممثلة في سعادة مدير الجامعة الدكتور: بكرى بن معتوق عساس وجميع وكلائه ، كما أتقدم بالشكر إلى سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي سعادة الدكتور: غازي بن هاني، وسعادة عميد الدراسات العليا الدكتور: عصام بن هاشم الجفري وجميع وكلائه ، والشكر موصول إلى عميد كلية التربية سعادة الدكتور: زايد بن عجير الحارثي ، وقسم الإدارة التربوية والتخطيط ممثلاً برئيس القسم سعادة الدكتور: محمد بن معيض الوديناني ، ووكيلة رئيس القسم سعادة الدكتورة : فايقة بنت عباس سنبل ، وجميع عضوات هيئة التدريس بالقسم .

كما أتوجه بالشكر والتقدير لسعادة الدكتور: زهير بن أحمد الكاظمي وسعادة الدكتور: أسعد بن حسن مكايي على تفضلهما بتحكيم خطة البحث والجهد الذي بذلاه والرعاية المتواصلة في متابعة مراحل الدراسة. والشكر موصول لسعادة الدكتور: علي بن سعد الغامدي وسعادة الدكتورة الفاضلة عواطف بنت زيني خياط على ما قدماه لي من آراء نيرة وعون دون تردد ، وكما أشكر الأستاذ: محمد حسن شرشر في إدارة التعليم على تفضله بالتدقيق اللغوي لهذه الدراسة.

ويشرفني كذلك أن أتقدم بخالص شكري وتقديري إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة سعادة الدكتور: محمد بن معيض الوديناني رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، وسعادة الدكتورة : جواهر بنت احمد قناديلي وكيه عميد كلية التربية للتطوير الأكاديمي وخدمة المجتمع، على تفضلهما بقبول مناقشة هذه الدراسة ، وسيكون لأرائهما –بإذن الله – دور بارز في إثراء هذه الدراسة . وهناك الكثير ممن يستحق الشكر والتقدير في مختلف إدارات وعمادات وكليات وأقسام الجامعة وخارجها ، ممن شارك في تحكيم أداة الدراسة ، أو تجاوب في الإجابة عليها، أو شارك في جمعها وإعادتها إلى الباحثة ، وجميع من ساهم في إخراج هذه الدراسة في جميع مراحلها ممن لم أتمكن من ذكر أسمائهم ، وإلى كل يد امتدت لي بالخير وكل قلب أراد لي النجاح ودعا لي بظهر الغيب ، ودعائي أن يسهل الله لهم طريقاً إلى الجنة كما سهلوا لنا طريقاً إلى العلم .

وختاماً أهدي شكري معطراً لأسرتي الصغيرة التي دعمتني وساندتني ، وكان لتشجيعها الدافع لاستمرارتي ، واخص بالذكر زوجي الغالي وأبنائي الأعراف وإخواني وأخواتي وأبنائهم . والشكر موصول لكل من حضر هذه المناقشة .

وأخيراً إذا كنت وفقت في هذا البحث فهذا توفيق من الله "وما توفيقي إلا بالله" ، وأما إذا كنت قد قصرت فهذا لأنني بشر والكمال لله وحده ...
"وذلك فضل الله يؤتيه من يشاء والله ذو الفضل العظيم"

الباحثة

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	ملخص الدراسة (باللغة العربية).....
	ملخص الدراسة (باللغة الانجليزية)
	الإهداء
	الشكر والتقدير
د هـ - و	فهرس المحتويات
ز - ج	فهرس الجداول
	فهرس الملاحق
الفصل الأول	
٣-٢	المقدمة
٥-٤	مشكلة الدراسة
٥	أهداف الدراسة
٥	أسئلة الدراسة
٦-٥	فرضيات الدراسة
٦	أهمية الدراسة
٧-٦	حدود الدراسة
٨-٧	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني : أدبيات الدراسة	

	أولاً : الإطار النظري
١٢-١١	أولاً : مفهوم وأهداف التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية
١٣-١٢	أ : أهداف التعليم الجامعي السعودي
١٧-١٣	ب :جامعة أم القرى (النشأة والتطور والرؤية والرسالة والأهداف التعليمية)...
٢٢-١٧	ثانياً : القيادات الأكاديمية
١٨-١٧	أ : القيادة.....
٢٠-١٩	ب : القيادات الأكاديمية.....
٢٢-٢٠	ج : المسؤوليات الوظيفية للقيادات الأكاديمية
٢٧-٢٢	ثالثاً : الحاسب الآلي
٢٣-٢٢	أ : التطور التاريخي وانتشار الحاسب الآلي.....
٢٥-٢٤	ب : أهمية الحاسب الآلي في أداء المسؤوليات الوظيفية.....
٢٧-٢٥	ج : النظريات الإدارية كمدخل للتطبيقات التقنية الحديثة.....
٣٢-٢٨	رابعاً : إدارة الوقت
٢٩-٢٨	أ : الوقت وأهميته من منظور إسلامي
٢٩	ب :خصائص الوقت وأنواعه
٣٠	ج : مهارات إدارة الوقت
٣١-٣٠	د : الوسائل المساعدة على إدارة الوقت
٣٢-٣١	هـ : القيادات الأكاديمية ومضيعات الوقت.....
٣٢	ثانيا : الدراسات المرتبطة
٣٤-٣٢	الدراسات التي تناولت المسؤوليات الوظيفية للقيادات الأكاديمية
٣٧-٣٤	الدراسات التي تناولت الحاسب الآلي
٤٢-٣٧	الدراسات التي تناولت إدارة الوقت
الفصل الثالث: إجراءات الدراسة	
٤٤	أولاً: منهج الدراسة
٤٤	ثانياً: مجتمع الدراسة
٤٩-٤٥	خصائص مجتمع الدراسة.....

٥٠	ثالثاً : أداة الدراسة
٥٢-٥٠	١ . صدق أداة الدراسة
٥٣	٢ . ثبات أداة الدراسة
٥٣	٣ . إجراءات تطبيق الدراسة
٥٤	رابعاً : الأساليب الإحصائية.....
الفصل الرابع : تحليل بيانات الدراسة وتفسيرها	
٦٦-٥٦	أولاً : أسئلة الدراسة
٨٢-٦٦	ثانياً : فرضيات الدراسة.....
الفصل الخامس : نتائج الدراسة وتوصياتها	
٨٨-٨٤	ملخص نتائج الدراسة
٨٩	التوصيات
قائمة المراجع	
١٠٢-٩١	مراجع عربية
١٠٤-١٠٢	مراجع انجليزية.....
١٠٥	مواقع انترنت

فهرس الجداول

رقم الصفحة	موضوع الجدول	رقم الجدول
٤٥	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس والدرجة العلمية	١
٤٦	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس والعمل الحالي	٢
٤٧	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس وعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري	٣
٤٨	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس وعدد الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي	٤
٤٩	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس وعدد الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت	٥
٥٢	نتائج قيم ثبات مختلف محاور أداة الدراسة والمحسوبة بطريقة التناسق الداخلي (الفاكرونباخ)	٦
٥٣	نتائج قيم الصدق الارتباطي لعبارات أداة الدراسة	٧
٥٧-٥٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لتحديد درجة استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية	٨
٦١-٦٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتوزيع التكراري لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لتحديد درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية	٩
٦٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لتحديد درجة معوقات استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية	١٠
٦٦	نتائج العلاقة الارتباطية بين المتوسط العام لاستخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي ومتوسط عام محور إدارة الوقت أثناء ممارستهم لمسؤولياتهم الوظيفية والإدارية والأكاديمية	١١
٦٧	نتائج اختبار " ت " للعينات المستقلة للفروق في المتوسطات لمحاور أداة الدراسة المعبرة عن أفراد مجتمع الدراسة لتحديد درجة كل من استخدام للحاسب الآلي للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية حسب الجنس.....	١٢
٦٨	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة واقع استخدام القيادات الأكاديمية بمكة المكرمة للحاسب الآلي وفقا للدرجة العلمية - المنصب الوظيفي - عدد سنوات الخبرة في المنصب - الدورات التدريبية في الحاسب الآلي - الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت.....	١٣
٦٩	نتائج اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير الدرجة العلمية	١٤
٧٠	نتائج اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير المنصب الإداري	١٥
٧١	نتائج اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري	١٦

٧٢	نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية في الحاسب الآلي	١٧
٧٣	نتائج اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير عدد الدورات في إدارة الوقت	١٨
٧٤	نتائج اختبار " ت " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير الجنس.....	١٩
٧٥	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة درجة إدارة الوقت لأفراد مجتمع الدراسة وفقا للدرجة العلمية – المنصب الوظيفي – عدد سنوات الخبرة في المنصب – الدورات التدريبية في الحاسب الآلي – الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت	٢٠
٧٨	نتائج اختبار " ت " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير الجنس	٢١
٧٩	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة معوقات استخدام الحاسب الآلي وفقا للدرجة العلمية – المنصب الوظيفي – عدد سنوات الخبرة في المصب – الدورات التدريبية في الحاسب الآلي – الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت	٢٢
٨١	نتائج اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري	٢٣

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	موضوع الملحق	رقم الملحق
١٠٦ - ١١١	الإستبانة.....	١
١١٣	خطاب سعادة عميد كلية التربية إلى سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي	٢
١١٥	خطاب سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي لأصحاب الفضيلة والسعادة عمداء ووكلاء جامعة أم القرى	٣
١١٨	جدول يوضح أسماء السادة المشاركين في تحكيم الإستبانة مرتبة أبجديا حسب الدرجة العلمية.....	٤

الفصل الأول مدخل الدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

مقدمة :

تمثل الجامعات في أي مجتمع منارة الإشعاع ومنبر المعرفة والقيادة العلمية والحضارية، بما تمتلكه من طاقات بشرية مزودة بالعلم والخبرة، فمسئوليتها الكبيرة ليست مقصورة فقط على إثراء المعرفة وتعليم الأفراد، ولكن على تطوير المجتمع بصفة عامة ودعم نشاطاته المختلفة، فمجتمعات اليوم باتت تشهد الكثير من التحديات العلمية والثقافية والفكرية والاجتماعية والاقتصادية ، والتكنولوجية والتي تعد من أبرز تلك التحديات سواء على المستوى الدولي أو المحلي. هذه التحديات تركت أثراً واضحاً على الجامعات بصورة خاصة وأجبرتها أن تعيد النظر في نظمها وأساليب إدارتها وآليات تنفيذ أنشطتها، لتتلاءم مع كل هذه التحديات بصورة عامة و التكنولوجية منها بصورة خاصة. ثم التحول التدريجي لاستخدام الحاسبات الآلية واعتماد نظم وبرمجيات رقمية حديثة ، لتتمكن من التكيف مع حتمية التقدم ذي السمة المتغيرة ، والتوسع في نطاق التقنية التكنولوجية الحديثة وتلبية حاجات المجتمع المتجددة (الشافعي ، ٢٠٠٢م : ٦) .

إن استخدام تقنية الحاسبات الآلية في تسيير العملية الإدارية والأكاديمية في الجامعات لا يأتي عن طريق قرار إداري فحسب ، بل هو نتاج بيئة أكاديمية تتبنى فلسفة تكنولوجيا المعلومات والتقنية الحديثة، وتوفير متطلباتها. من هنا يمكن القول بأن الجامعة لن تستطيع مواكبة التقدم السريع، والتفاعل مع الأساليب الإدارية الحديثة، دون وجود تقنية تكنولوجية حديثة يمكن استغلال قدراتها على نطاق واسع. خاصة وأن الأساليب التقليدية المتبعة حالياً في إدارة الجامعات لا تستطيع تلبية احتياجات التعليم الجامعي وتحقيق أهدافه المستقبلية، في ظل الضغوط المتصاعدة والمتمثلة في زيادة أعداد الملتحقين بالتعليم الجامعي، وقلة الموارد المالية وقوة التنافس بين الجامعات في الداخل والخارج، ومسايرة التقدم التكنولوجي وتطبيقه، الأمر الذي زاد من المسؤولية على الجامعات، فلم تعد قادرة على تأدية وظائفها ومسؤولياتها ومسايرة التقدم التقني السريع دون تبني أساليب وأدوات تكنولوجية حديثة تحقق الدقة والسرعة في تنفيذ مختلف الأنشطة (زينب عليوة ، ٢٠٠٦م : ١٧) . ومن ثم على الجامعات استثمار ما لديها من عقول مبدعة وخلاقة لكي تنقلها من التقليد والإتباع الى التجديد والإبداع، لتحقيق التفاعل بين التعليم الجامعي والتحديات والتغيرات المتسارعة في كافة المجالات وخاصة في المجالات التقنية (النايف و عبد العال ، ٢٠٠٧م : ، و Astine&others ، ٢٠٠١م : ٣٣) .

ومن الجدير بالذكر أن الإدارة الجامعية منذ نشأتها وبأساليبها المتنوعة تسعى لتحقيق أهداف العصر الذي وجدت فيه، ولكن تلك الأساليب لم تعد صالحة لإدارة الجامعات حالياً وفي المستقبل، لأن هناك تحول كبير نحو التكنولوجيا الحديثة واستخدام الحاسبات الآلية في التطبيقات

الإدارية. ولقد صاحب تطبيق تقنية الحاسبات الآلية في الإدارة الجامعية مفاهيم مغايرة للوقت وإدارته، فالعلاقة بين الوقت والإدارة علاقة مطردة، وهذا ما أكدته ماجدة عبد الرازق (٢٠٠٣م : ٦٩) أنه كلما زاد الوقت ازداد نشاط الإدارة والعكس صحيح، ولكن مع تقدم التكنولوجيا ودخولها في مجال الإدارة البشرية أصبح مفهوم إدارة الوقت يختلف كثيراً عن الفكرة السابقة، بحيث أصبح من الضروري إنجاز أكبر وأجود الأعمال في أقصر الأوقات.

وتبرز هنا أهمية وجود القيادات الإدارية من الأكاديميين المتميزة التي تصنع الفرق لقدرتها على توظيف الوقت بفعالية في إدارة الجامعات، وذلك من خلال استخدام الأساليب والوسائل التي تنقلها من الروتين والنمطية إلى الديناميكية والسرعة في أداء العملية الإدارية التي تمارسها، بدءاً من التخطيط وانتهاء بمرحلة التقييم، لتأخذ شكلاً تغلب عليه الصبغة الالكترونية لمواكبة متغيرات العصر الحديثة. وانطلاقاً من عظم مسؤوليات هذه القيادات الإدارية من الأكاديميين، والتي تتحمل العبء الأكبر في نجاح الجامعات وتقدمها لمواكبة التغيرات المتجددة ظهرت الحاجة إلى تطبيق استخدام التقنية الالكترونية في الإدارة، آخذين بعين الاعتبار بأن هذه القيادات غالباً ما تكون من أعضاء هيئة التدريس، حيث يلقي على عاتقها الكثير من المسؤوليات الأكاديمية والإدارية والتي لم يسبق إعدادهم للقيام بها، وبالتالي زاد التشابك والتضخم في مسؤولياتهم الوظيفية (أمل الشامان، ١٤٢٧ هـ : ١٣). كما وأن هذه القيادات الإدارية من الأكاديميين مسؤولة عن تحقيق غايات وأهداف الجامعة في استثمار الطاقات، وتنمية المهارات والمعارف، ومواجهة التقدم التكنولوجي السريع الذي أوجد تحدياً جديداً ألقى على عاتقها. فالعجز عن مقابلة هذا التحدي سيزيد من تراجع الجامعات وتخلفها عن ركب التقدم، ما لم يتم التصدي له بشكل جدي وسريع، والسعي لإيجاد أساليب مساندة كالحاسب الآلي تؤدي إلى فاعلية العملية الإدارية والعمل الأكاديمي، وخفض التضخم في المسؤوليات وتوفير الوقت مما ينعكس إيجابياً على كفاءة الجامعة (الحراشنة وآخرون، ٢٠٠٦ : ١٧٩)، حيث أن السرعة والدقة عنصران ضروريان في عملية الإدارة الناجحة في عصر التكنولوجيا.

مما سبق يتضح أن امتلاك القيادات الأكاديمية لمهارة استخدام الحاسب الآلي ومدى ممارسته في مسؤولياتهم سيساهم في تمكنهم من السيطرة على الوقت، وإنجاز أكبر قدر من المسؤوليات الإدارية والأكاديمية بكفاءة ودقة. ومن هنا انبثقت فكرة الدراسة الحالية التي تسعى إلى معرفة واقع استخدام القيادات الإدارية من الأكاديميين بجامعة أم القرى لأدوات التكنولوجيا الحديثة كالحاسبات الآلية في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية والمعوقات التي تحول دون ذلك، وتحديد ما يترتب على ذلك من إدارة مثلى للوقت.

مشكلة الدراسة :

حتمت الطفرة التكنولوجية الهائلة في ثورة المعلومات واستخدام الحاسبات الآلية على جميع المؤسسات الأكاديمية التحول نحو أساليب إدارية جديدة ومبتكرة والتخلي عن التقليدية التي باتت لا تتناسب مع العصر الحديث. وقد أدركت حكومتنا الرشيدة أهمية التكنولوجيا الحديثة ودورها في الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي والمهني في قطاع التعليم الجامعي، فعملت على توطيد التقنية ضمن أهداف خططها التنموية المتعاقبة، وإنشاء قاعدة معلومات تستفيد منها مؤسسات التعليم العالي (ندوة الحاسب الآلي في الأجهزة الحكومية، ٢٠٠٣م). وقد أولت الجهات المعنية بوزارة التعليم العالي جل اهتمامها لتطبيق هذه الأهداف فقامت بنشر ثقافة تكنولوجيا المعلومات والحاسبات في الجامعات والكليات، وإنشاء مراكز الحاسبات الآلية ووحدة المعلومات، وتوفير أدواته وتطبيقاته في التعليم الجامعي (فدوى عمر، ٢٠٠٣م). وأشار صيداوي في سهير فرحات (١٤٢٠هـ : ٦) أن هناك حاجة ماسة إلى نشر هذه الثقافة، وإن إدارة الجامعات عليها الاستفادة من التقدم التقني، فمن الصعب جدا أن تقوم بعملها على أكمل وجه دون استخدام هذا العصب الحي (الحاسوب). خاصة في ضوء المتغيرات المتسارعة العلمية والتقنية في التعليم الجامعي التي ألقَتْ بظلالها على مسؤوليات القيادات الأكاديمية وأدت إلى وجود تشابك وتضخم كبير في المسؤوليات الموكلة إليهم (أمل الشامان، ١٤٢٧هـ : ١٣).

وعلى الرغم من أن كثير من المؤسسات الأكاديمية في السعودية تمكنت من اقتناء الأجهزة المتطورة في مجال تكنولوجيا الحاسبات، إلا أن معظمها لا يزال عاجزاً عن تحقيق الاستفادة الكاملة، وتوظيفها كأداة فعالة، تسهم في توفير الوقت، وتسهل عمليات التواصل الفكري والعلمي بين الأكاديميين والباحثين، مما انعكس سلباً على مستوى الأداء، وأوجد فجوة واضحة المعالم بين الجامعات السعودية والعالمية في مجال استخدام التقنية الحديثة في الأعمال الإدارية (الشهري، ٢٠٠٥م : ٣). مما سبق يتضح أن الوضع الراهن في درجة استخدام القيادات الأكاديمية الحاسب الآلي في الجامعات السعودية يعاني من قصور في انجاز المسؤوليات الإدارية التي تتطلب تخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة، ويكاد ينحصر استخدام الحواسيب في بعض الأعمال السكرتارية والأكاديمية البسيطة، الأمر الذي أكدته دراسة الحلبي والنجار (١٩٩٩م) سهير فرحات (١٤٢٠هـ : ١٩٣).

وانطلاقاً من أهمية الحاسب الآلي وتوظيفه لرفع كفاية العملية الإدارية والأكاديمية لدى القيادات الإدارية من الأكاديميين، وقلة الدراسات المتخصصة في المملكة العربية السعودية، التي تناولت واقع استخدامهم للحاسب الآلي في انجاز المسؤوليات الوظيفية الإدارية والأكاديمية، كمدخل

يمكن من خلاله تحقيق إدارة فعالة للوقت، تحددت مشكلة الدراسة الحالية في معرفة واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي أثناء انجازهم لمسؤولياتهم الوظيفية، في ضوء الإدارة الأمثل للوقت أثناء العمل من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة.

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف البحثية التالية :

- ١ - التعرف على واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية.
- ٢ - التعرف على درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للوقت لإنجاز مسؤولياتهم الوظيفية.
- ٣ - تحديد المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة وتحول دون استخدام الحاسب الآلي لإنجاز مسؤولياتهم الوظيفية.
- ٤ - تحديد العلاقة بين استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي ودرجة إدارة الوقت في إنجازهم مسؤولياتهم الوظيفية.

أسئلة الدراسة :

سعت الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية :

١. ما واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية ؟
٢. ما درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية ؟
٣. ما أبرز معوقات استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية ؟

فرضيات الدراسة :

١. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي ودرجة إدارتهم للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول

واقع استخدام الحاسب الآلي تعزى الى اختلاف متغيرات الدراسة وهي:

- (الجنس - الدرجة العلمية - المنصب الوظيفي - عدد سنوات الخبرة في المنصب - الدورات التدريبية في الحاسب الآلي - الدورات التدريبية في إدارة الوقت).
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارتهم للوقت في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية تعزى إلى اختلاف متغيرات الدراسة (الجنس - الدرجة العلمية - المنصب الوظيفي - عدد سنوات الخبرة في المنصب - الدورات التدريبية في الحاسب الآلي - الدورات التدريبية في إدارة الوقت).
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام القيادات الأكاديمية للحاسب الآلي تعزى الى اختلاف متغيرات الدراسة (الجنس - الدرجة العلمية - المنصب الوظيفي - عدد سنوات الخبرة في المنصب - الدورات التدريبية في الحاسب الآلي - الدورات التدريبية في إدارة الوقت).

أهمية الدراسة :

أن هذه الدراسة من الناحية النظرية تلقي الضوء على بعض المداخل ونظريات الإدارة العلمية التي تحث على استخدام الحاسبات الآلية وبيان أثرها على العمليات الإدارية وإسهامها في إدارة الوقت بفعالية .

كما تتبع أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية بما تقدمه متمثلاً في النقاط التالية:

١. يتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تعريف المسؤولين بمواقع اتخاذ القرار في وزارة التعليم العالي والجامعات السعودية بواقع استخدام الحاسبات الآلية لدى القيادات الإدارية من الأكاديميين ، والمعوقات التي تواجههم مما سيساعد مستقبلاً في إعداد البرامج والدورات المتعلقة بالحاسب الآلي لتفعيل دوره ومدى إسهامه في توفير الوقت ، إذا ما أخذت جامعة أم القرى كأنموذج للجامعات السعودية .
٢. صممت الدراسة الحالية لتشخيص أبرز المعوقات التي تحول دون استخدام القيادات الإدارية من الأكاديميين للحاسبات الآلية عند أداء مسؤولياتهم الوظيفية مما يساهم للحد من هذه المعوقات.
٣. تقديم التوصيات التي يمكن أن تسهم مستقبلاً في تفعيل استخدام القيادات الإدارية من الأكاديميين بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية.

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الموضوعية والمكانية و الزمانية التالية :

أولاً : الحدود الموضوعية :

اقتصرت الدراسة الحالية على معرفة واقع استخدام القيادات الأكاديمية للحاسب الآلي في ممارسة مسؤولياتهم الوظيفية في ضوء إدارة الوقت ، بالإضافة إلى معرفة المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية وتحول دون استخدام التقنيات الحديثة في التطبيقات الإدارية والأكاديمية سواء كانت مادية أو فنية أو بشرية.

ثانياً : الحدود المكانية :

اقتصرت الدراسة الحالية على القيادات الإدارية من الأكاديميين المكلفين بأعمال إدارية وأكاديمية ، ويتولون مناصب قيادية في جامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة.
ثالثاً: الحدود الزمانية:

طبقت هذه الدراسة في العام الجامعي ١٤٣٠هـ / ١٤٣١هـ الفصل الدراسي الثاني .

مصطلحات الدراسة :

القيادات الأكاديمية (Academic leadership) :

عرفت القيادات الأكاديمية بأنهم : أعضاء هيئة التدريس المتميزين المعيّنين بمناصب مديري الجامعات ، ووكلائها ، وعمداء الكليات والعمادات والمعاهد ووكلائهم ، ورؤساء الأقسام التعليمية (نظام مجلس التعليم العالي ، ١٤٢٩هـ) . وتعرف إجرائياً بأنهم أعضاء هيئة التدريس (ذكورا وإناثا) ومن في حكمهم ممن يتم تكليفهم أو تعيينهم في وظائف إدارية وإشرافية داخل الجامعة، إضافة إلى قيامهم بمهام التدريس، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع .

المسؤوليات الوظيفية للقيادات الأكاديمية (Job responsibilities for Academic

leadership

عرف كل من (دهيش ، والشلاش ، ورضوان ، ١٤٢٧هـ : ١١١) المسؤولية أنها تعني: " التزام الفرد بإنجاز المهام الموكلة إليه وقبول تبعات الإخلال بها". وتتم محاسبة الموظف على جميع المسؤوليات التي يتحملها، والمسؤولية بذلك أمانة يتحمل الفرد المسؤول الوفاء بها. المسؤوليات الوظيفية عرفتها أمل الشامان (١٤٢٧هـ : ٢٠) بأنها المهام التي تعهد إلى وكالة القسم لتحقيق الأهداف الأكاديمية والإدارية للقسم . وتعرف إجرائياً بأنها : الأنشطة الإدارية كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والتقويم و الأكاديمية كإلقاء المحاضرات وتأليف الكتب والإشراف على طالبات الدراسات العليا والقيام بالبحوث العلمية.

الحاسب الآلي (Computer) :

عرف الحاسب الآلي في المعجم العربي الموحد لمصطلحات الحاسبات الالكترونية بأنه " جهاز لمعالجة البيانات يقوم بعمليات حسابية ومنطقية ضخمة بصفة الكترونية دون تدخل بشري أثناء التشغيل " (١٤١٤هـ : ٩٤) . عرفه هاني الخوري (١٩٩٨م : ٧٥) بقوله " هو جهاز إلكتروني متكامل يقوم بإدخال البيانات إليه ومعالجة هذه البيانات لإخراجها كنتائج ومعلومات متنوعة ، وفق برامج وأنظمة قام مبرمجون بإعدادها لتشغيله ، وتقديم المعالجة المناسبة وفق تطبيقات مناسبة . ويعرف إجرائياً بأنه : جهاز يمكن بواسطته تخزين المعلومات والبيانات الضخمة

وتحويلها إلى ملفات إلكترونية صغيرة ثم معالجتها وتفسيرها وتحليلها واسترجاع تلك المعلومات بسرعة هائلة والاستفادة منها في تنفيذ إجراءات ومهام حسب متطلبات الوظيفة .

إدارة الوقت (Time Management) :

قد لخص Drucker كما أوضح الجريسي (١٤٢٥ هـ : ٢٤) تعريف إدارة الوقت بقوله "أنها إدارة الذات و أن المدير الفعّال هو مَنْ يبدأ بالنظر إلى وقته قبل الشروع في مهماته و أعماله و أن الوقت يُعد من أهم الموارد فإذا لم تتم إدارته فلن يتم إدارة أي شيء آخر".

كما عرف أبو النصر (٢٠٠٨م : ٧١) إدارة الوقت بأنها : "هي الطرق والوسائل التي تعين الإنسان على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه ، وتوفير التوازن في حياته ما بين الأهداف والرغبات والواجبات". وتعرف إجرائيا بأنها: طريقة مناسبة لتنظيم الوقت للقيام بالمسؤوليات المكلفة بها وانجازها في وقت معقول يتلاءم مع المهمة و استخدام الوسائل الفعالة لذلك للوصول للهدف المنشود .

الفصل الثاني أدبيات الدراسة

- القسم الأول : الإطار النظري
- القسم الثاني : الدراسات السابقة

الفصل الثاني

أدبيات الدراسة

ناقش الفصل الثاني أهم الأفكار التي تتصل بموضوع الدراسة الحالية والمستمدة من الكتب والدراسات السابقة التي تضمنت رسائل الماجستير، والدكتوراه ، والبحوث العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، والمنشورة في الدوريات المحكمة ، والمؤتمرات العلمية ، وقواعد المعلومات بمكتبة الملك عبد الله بجامعة أم القرى ، ومكتبة الملك فهد الوطنية، ومكتبة الملك عبد العزيز، ومكتب التربية العربي لدول الخليج ، ومواقع وزارة الاقتصاد والتخطيط ، والجامعات السعودية على الشبكة العنكبوتية (الإنترنت).

وقسم هذا الفصل إلى قسمين رئيسيين وهما :

أولاً: الإطار النظري ، ويناقدن أربعة أجزاء :

أولاً : مفهوم وأهداف التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية

أ - أهداف التعليم الجامعي السعودي .

ب - جامعة أم القرى (النشأة والتطور والرؤية والرسالة والأهداف التعليمية) .

ثانياً : القيادات الأكاديمية :

أ - القيادة.

ب - القيادات الأكاديمية.

ج - المسؤوليات الوظيفية للقيادات الأكاديمية .

ثالثاً : الحاسب الآلي :

أ- التطور التاريخي وانتشار الحاسب الآلي .

ب- أهمية الحاسب الآلي في أداء المسؤوليات الوظيفية.

ج- النظريات الإدارية كمدخل للتطبيقات التقنية الحديثة .

رابعاً : إدارة الوقت .

أ - الوقت وأهميته من منظور إسلامي .

ب- خصائص الوقت وأنواعه .

ج- مهارات إدارة الوقت .

د - الوسائل المساعدة على إدارة الوقت.

هـ- القيادات الأكاديمية ومضيعات الوقت .

ثانياً : الدراسات السابقة : وتضمن هذا القسم الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة وتم

عرضها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وصنفت إلى :

أ - دراسات ذات العلاقة بمجال المسؤوليات الوظيفية .

ب - دراسات ذات العلاقة بمجال استخدام الحاسب الآلي .

ج - دراسات ذات العلاقة بمجال إدارة الوقت .

أولاً: مفهوم وأهداف التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية :

إن الثروة الحقيقية للدولة تتمثل في مواردها البشرية والمهارات الإنتاجية للقوى العاملة فيها التي أصبحت تسمى برأس المال البشري ، ولذلك أولت خطط التنمية المتعاقبة في المملكة العربية السعودية أهمية كبرى لتنمية الموارد البشرية من خلال دعمها للنمو المستمر في التعليم بصفة عامة ، والتعليم الجامعي بصفة خاصة ، الذي يعرفه الصغير (١٤٢٦هـ : ٢١) بأنه مرحلة التخصص العلمي الذي يلي المرحلة الثانوية أو ما يعادلها ، وتتراوح مدته ما بين أربع وسبع سنوات . والجامعة مصدر إشعاع ومنبع لأراء المفكرين والعلماء ولها هياكل تنظيمية محددة وأنظمة وتقاليدها معينة تمنح طلابها شهادات تمكنهم من العمل في المهن المختلفة ، ويرى كل من العميرة (٢٠٠٦م : ٦٨) والصابا (٢٠٠٧م : ٩٨) أن التعليم الجامعي يكتسب أهميته من عظم المسؤولية الملقاة على عاتقه والتي لا تقتصر على إعداد المتعلمين ونقل العلوم والمعارف فحسب ، وإنما يتسع نطاقها ليشمل الاهتمام بإعداد الكوادر المؤهلة لتستلم مراكز العمل والبناء في مختلف مجالات الأنشطة العلمية والاجتماعية ، ودعم وتطوير مجالات البحث العلمي .

وتضيف عليوة (٢٠٠٦م : ١٧) إن التعليم الجامعي له دور مرجعي في المجتمع إذا ما قام بوظائفه التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع وحل مشكلاته بكل تميز ، ونشر ثقافته وتحقيق تطلعاته وآماله المستقبلية ببناء الأجيال وصنع رأس المال الحقيقي للشعوب . وأن التحديات التي يواجهها التعليم الجامعي والمتمثلة في زيادة أعداد الملتحقين به ، وتطور التقنيات الحديثة ، والانفجار المعرفي الهائل جعلته مطالباً أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة وتطوير المهارات التي تتناسب مع متطلبات العصر (شاهين، ٢٠٠٤م : ٣) إن الجامعات تقوم بتنفيذ السياسة التعليمية ، وذلك من خلال التعليم الجامعي والدراسات العليا ، والنهوض بالبحث العلمي ، والقيام بالتأليف والترجمة والنشر ، وخدمة المجتمع في نطاق اختصاصها . ويعد التعليم الجامعي من الركائز الأساسية التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع ، وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل معا ، والجامعة كانت وما زالت تنبؤاً مكان الصدارة لكونها المنبر الذي تنطلق منه أراء وتوصيات المفكرين والعلماء ، ورواد الإصلاح والتطوير في مجالات الحياة المختلفة ، فهي ضمير المجتمع وعقله المفكر .

ومن الملموس على أرض الواقع أن التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية حقق قفزات عالية جدا منذ أكثر من ثلاثة عقود، وتعتبر هذه انجازات عظيمة لفترة وجيزة وهي تتلاءم مع طموحات وتطلعات المسؤولين عن السياسات التعليمية العليا ، وبعد تزايد معدلات النمو

والتطور في قطاع التعليم الجامعي رأت الدولة إنشاء وزارة التعليم العالي في عام ١٣٩٥ هـ ، وأن على هذه الوزارة تنفيذ سياسة الدولة التعليمية في مجال التعليم العالي ، كما قامت بإنشاء الجامعات الحكومية التي تضمها بلادنا الحبيبة من منطلق الاقتناع بأن التعليم الجامعي هو المدخل الحقيقي لبرامج التنمية الشاملة في المجتمع والقادر على الوفاء بمتطلباتها..

أ : أهداف التعليم العالي الجامعي في السعودية :

- ١ - تنمية عقيدة الولاء ومتابعة الله ومتابعة السير في تزويد الطالب بالثقافة الإسلامية التي تشعره بمسئوليته أمام الله عن أمة الإسلام لتكون أمنيته العلمية والعملية نافعة ومثمرة .
 - ٢ - إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علميا وفكريا تأهيلا عاليا لأداء واجبهم في خدمة وطنهم والنهوض بأمتهم في ضوء العقيدة السليمة ومبادئ الإسلام السديدة .
 - ٣ - إتاحة الفرصة أمام النابغين للدراسات العليا في التخصصات العلمية المختلفة
 - ٤ - القيام بدور ايجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العالمي في الآداب والعلوم والمخترعات وإيجاد الحلول السليمة الملائمة لمتطلبات الحياة المتطورة واتجاهاتها التكنولوجية .
 - ٥ - النهوض بحركة التأليف والنتاج العلمي بما يطوع العلوم لخدمة الفكرة الإسلامية ويمكن البلاد من دورها القيادي لبناء الحضارة الإنسانية على مبادئها الأصيلة التي تقود البشرية إلى البر والرشاد وتجنبها الانحرافات المادية والإلحادية .
 - ٦ - ترجمة العلوم وفنون المعرفة النافعة إلى لغة القرآن الكريم ، وتنمية ثروة اللغة العربية من (المصطلحات) فيما يسد حاجة التعريب ، ويجعل المعرفة في متناول أكبر عدد من المواطنين .
 - ٧ - القيام بالخدمات التدريبية والدراسات (التجديدية) التي تنقل إلى الخريجين الذين هم في مجال العمل ما ينبغي أن يطلعوا عليه ، مما جد بعد تخرجهم . (الحقيل ١٤١٩ هـ ، ص ١٨٧ و الحامد وآخرون ١٤٢٣ هـ ، ص ١٢٠) .
- وقد برز التعليم الجامعي من بين المستويات التعليمية الأخرى بأساليبه وأهدافه كقوة أساسية في أحداث التطور المنظور لما له من دور حيوي فعال في تنمية الأمم . إن المؤسسات التعليمية هي حجر الأساس الذي يبنى عليه كل كيان قوي فهي الخلية الرئيسية للمجتمع .

• جامعة أم القرى

استنطاقاً لدور الجامعات في بناء الأمة أدرك الملك عبد العزيز رحمه الله ضرورة الاهتمام بالتعليم الجامعي ، حيث بدأ بتأسيس كلية الشريعة في مكة لتصبح أولى المؤسسات التعليمية الجامعية قياماً في البلاد. و هي نواة جامعة أم القرى حيث أسست عام ١٣٦٩ هـ وكانت جزءاً من جامعة الملك عبد العزيز وتعتبر أول صرح للتعليم العالي بمفهومه الحديث . و قد مرت جامعة أم القرى منذ إنشاء أولى كلياتها بثلاث مراحل تاريخية وهي :

المرحلة الأولى (١٣٦٩-١٣٩١ هـ) :

إن البداية التي انطلقت منها الجامعة تعود إلى عام ١٣٦٩ هـ حين أسست كلية الشريعة كأول صرح في التعليم العالي بمفهومه الحديث في المملكة العربية السعودية، وفي عام ١٣٧٢ هـ تم إنشاء معهد عال للمعلمين باسم كلية المعلمين استمرت إلى عام ١٣٧٩/٧٨ هـ ، ثم أسندت مهمة إعداد المعلمين لكلية الشريعة عام ١٣٨١/٨٠ هـ وسميت كلية الشريعة والتربية، وفي عام ١٣٨٢ هـ استقلت كلية التربية بمكة عن كلية الشريعة ، واستمرت الكليتان تابعتان لوزارة المعارف حتى ألحقنا بجامعة الملك عبد العزيز بجدة عام ١٣٩١ هـ .

المرحلة الثانية (١٣٩١-١٤٠١ هـ) :

مرحلة انضمام كليتي الشريعة و التربية إلى جامعة الملك عبد العزيز بجدة كشطر من الجامعة في مكة، و تم في نهاية هذه المرحلة افتتاح كلية التربية بالطائف ، و إضافة أقسام علمية جديدة و إنشاء عدد من المراكز العلمية .

المرحلة الثالثة (جامعة أم القرى) :

شهدت هذه المرحلة في مطلع قيامها تولي خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز رحمه الله الحكم في المملكة. و خلال هذا العهد الميمون حققت الجامعة نقلة نوعية و عددية كبيرة، حيث افتتحت كلية التربية بالطائف في عام ١٤٠٠ هـ ، و على صعيد جامعة أم القرى فقد تم إنجاز مرافقها التأسيسية و قفزت أعداد كلياتها من كليتين قبل قيامها إلى ١٢ كلية اليوم ، و تضاعفت فيها أعداد أعضاء هيئة التدريس و أعداد الطلاب الملتحقين أضعاف ما كانت عليه ، و هي الآن في سبيل استكمال مراحل مشروع المدينة الجامعية الجديدة و مواصلة برامج التطوير و التحديث . (WWW.UQU.SA.COM)

لقد أدى قيام الجامعة في عام ١٤٠١ هـ بأمر الملك خالد بن عبد العزيز رحمه الله و صدور المرسوم الملكي رقم ٣٩/ في ٢٨ / ٩ / ١٤٠١ هـ المبني على قرار مجلس الوزراء رقم ١٩٠ / و تاريخ ١٩ / ٩ / ١٤٠١ هـ الخاص بنظام جامعة أم القرى إلى انبثاق عدد من الكليات هي امتداد

لأقسام الكليتين العتيدتين بها : كلية الشريعة و الدراسات الإسلامية ، وكلية التربية مع معهد اللغة العربية حيث تم خلال العقد الأول من القرن الخامس عشر إنشاء خمس كليات هي :
كلية الدعوة و أصول الدين، و كلية اللغة العربية ، و كلية العلوم التطبيقية ، و كلية العلوم الاجتماعية ، و كلية الهندسة و العمارة الإسلامية .

و تم أخيراً افتتاح كلية للمجتمع بالباحة ، و أصبحت الجامعة تقدم مختلف أنواع التخصصات ، و تمنح درجات البكالوريوس و الدبلوم العالي و الماجستير و الدكتوراه في علوم الشريعة و اللغة العربية و التربية ، و العلوم الاجتماعية و التطبيقية و الطب و الهندسة ، و تضم من الطلاب نحو ثلاثين ألف طالب و طالبة ، في مقر الجامعة بمكة ، و أعداد تخصصات الكليات في هذه الجامعة في ازدياد ، و هي بذلك تساهم في سد احتياجات المجتمع و متطلبات خطط التنمية من الدارسين المؤهلين للخدمة في مختلف المجالات .

في عام ١٤١٤ هـ انتقلت إلى المباني الجديدة في العابدية كلية الشريعة و الدراسات الإسلامية ، و كلية الهندسة و العمارة الإسلامية ، و أنشئت بالعابدية كلية الطب و العلوم الطبية في عام ١٤١٦ هـ بمكة .

و عند إنشاء كلية الطب و العلوم الطبية في عام ١٤١٦ هـ ألحقت مؤقتاً بمبنى كلية الهندسة و العمارة الإسلامية ثم استقلت بمبناها الجديد الذي أنجزت مؤخراً المرحلة الأولى منه في وقت قياسي. و بتحويل عمادة خدمة المجتمع إلى كلية أصبح عدد كليات هذه الجامعة اثنتي عشرة كلية بالإضافة إلى معهد خاص بتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها، و معهد لأبحاث الحج.

و احتلت كلية اللغة العربية مبنى ملحقاً و ثم انتقلت إلى مبنى آخر في نهاية ١٤٢٠ هـ ، و

تتوزع مقار الجامعة حالياً و كلياتها على ثلاثة مواقع في مكة : ١- العزيفية : و بها مباني الإدارة العامة و العمادات المساندة و بعض الكليات و معهد خادم الحرمين الشريفين لأبحاث الحج و كلية خدمة المجتمع و معهد البحوث العلمية.

٢- بالزاهر : يضم عمادة الدراسات الجامعية للطالبات و مباني كلياتها و مرافقها ، بالإضافة إلى

المدينة الجديدة ٣- العابدية (WWW.UQU.SA.COM) .

أهداف الجامعة :

تهتم السياسة التعليمية في جامعة أم القرى بالعقيدة الصحيحة وترسيخ المفاهيم الإسلامية ، في مختلف مجالات العلوم والفنون، كما تساهم في تنمية القوى البشرية وتوفير الخدمات المطلوبة على مستوى القطاعين العام والخاص، وفق احتياجات التنمية السريعة للبلاد ، وفيما يلي أهم الأهداف

التي ما زالت تسعى الجامعة لتحقيقها حسب نظام الجامعة الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٠ بتاريخ ١٩/٩/٢٠١٤ هـ:

- (١) توفير أسباب التعليم الجامعي والدراسات العليا لإعداد مواطنين أكفاء مؤهلين لأداء واجبهم للنهوض بأممتهم في ضوء مبادئ الإسلام، وعلى وجه الخصوص فيما يلي:
 - أ - علوم الفقه والعقيدة الإسلامية وما يتصل به.
 - ب - العلوم الطبيعية والتطبيقية.
 - ج - العلوم الإنسانية والاجتماعية واللغات.
- (٢) القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي عن طريق إجراء البحوث وتشجيعها وإنشاء مراكز للبحث وإيجاد الحلول السليمة الملائمة لمتطلبات الحياة المتطورة واتجاهاتها التقنية.
- (٣) إعداد علماء ومدرسين متخصصين.
- (٤) المساهمة في تلبية احتياجات البلاد الإسلامية التي تخصص طائفة من أبنائها في العلوم بمختلف فروعها.
- (٥) إعداد الكوادر الوطنية المتخصصة المؤهلة تأهيلا عاليا
- (٦) العمل على تطوير وتحديث الخطط الأكاديمية لكليات الجامعة بما يواكب التطورات العالمية.
- (٧) زيادة الاهتمام وتشجيع المهارات العلمية والتقنية لدى الطلبة وتأهيلهم بحسب تخصصاتهم.
- (٨) إتاحة الفرصة أمام الخريجين المتميزين لاستكمال دراساتهم العليا في مختلف تخصصات كليات الجامعة.
- (٩) دعم وتشجيع البحث العلمي في كافة تخصصات الكليات بما في ذلك التقنية والتطبيقية.
- (١٠) العمل على إنشاء برامج للدراسات العليا لكافة تخصصات الكليات في المستقبل القريب.
- (١١) توفير الكوادر الوطنية المتخصصة المؤهلة تأهيلا عاليا وبما يلبي احتياجات خطط التنمية وسوق العمل بالقطاعات العام والخاص.
- (١٢) تبني التقنيات الحديثة والمناسبة لحاجات المجتمع.

١٣) تقديم الدراسات والاستشارات العلمية المتخصصة للجهات الحكومية والخاصة .

(WWW.UQU.SA.COM)

رسالة الجامعة :

إن رسالة الجامعة لا تنحصر في التدريس فقط ، و إنما تشمل النهوض بالبحث العلمي و خدمة المجتمع ، و القيام بالتأليف و الترجمة و النشر، و قد كان لجامعة أم القرى دور بارز في كل هذه المناشط ، و تعليم و تدريب الطلاب و الموارد البشرية في مختلف التخصصات و المساهمة في تقديم الخدمات التعليمية و التدريبية و الاجتماعية و الصحية لخدمة المجتمع ، و إجراء البحوث العلمية ، و تقديم الحلول لمشكلات المجتمع المدني ،

(WWW.UQU.SA.COM)

الرؤية :

- أ - الطموح بأن تكون أفضل مكان للعمل والتعليم .
- ب - السعي للاعتماد الأكاديمي الوطني والعالمي ، وتصنف بناءً على الإمكانيات المتاحة ومستوى المخرجات من الجامعات العالمية المعتمدة .
- ج - تطمح أن تكون مرجعية في قضايا ومشكلات مكة المكرمة والمشاعر المقدسة وتنمية المجتمع والبيئة .

إن مؤسسة متميزة مثل جامعة أم القرى تحتاج لإدارات وكفاءات متميزة لتسيير وتنظيم مهامها في سهولة وجودة عالية ، وقد أدت العمادات التي نظمتها إدارة الجامعة في هيكلها التنظيمي دوراً أساسياً للسير بدفة التطور والتقدم للأمام وأهم هذه العمادات :
عمادة الدراسات العليا و عمادة القبول والتسجيل و عمادة شؤون الطلاب و عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس و عمادة شؤون المكتبات و عمادة الدراسات الجامعية للطلاب و عمادة التطوير الجامعي و الجودة النوعية .

وقد ضمت جامعة أم القرى أقساماً متعددة لتواكب احتياجات الخريجين وتنوع تخصصاتهم

وهي كالتالي :

كلية الشريعة / كلية التربية / كلية الدعوة وأصول الدين / كلية الطب / كلية طب الأسنان /

كلية الصيدلة / كلية الهندسة والعمارة الإسلامية / كلية العلوم / كلية العلوم التطبيقية (طالبات) /
كلية العلوم الطبية التطبيقية / كلية الحاسب ونظم المعلومات / كلية اللغة العربية / كلية العلوم
الاجتماعية / كلية العلوم الإدارية والسياحة / كلية المجتمع بمكة المكرمة / كلية خدمة المجتمع
والتعليم المستمر / كلية الفنون والتصميم الداخلي / كلية التربية للبنات / معهد تعليم اللغة العربية
لغير الناطقين بها / المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر / الكلية الجامعية بمكة
المكرمة / كلية الآداب والعلوم الإدارية للبنات / الكلية الجامعية بالقنفذة (طلاب) / الكلية الجامعية
بالقنفذة (طالبات) / الكلية الجامعية بالليث (طلاب) / الكلية الجامعية بالليث (طالبات) / كلية العلوم
الصحية (للبنين) / كلية العلوم الصحية (للبنات) .

وتظل جامعة أم القرى رغم حداثة قيامها في هياتها الحالية ، من أكثر الجامعات تميزا
بحكم موقعها و عراقتها . فقد برزت كمؤسسة أكاديمية ذات سمعة علمية عالية فيما يتعلق بعلوم
الشرعية و التربية و الدراسات الإسلامية ، علاوة على التخصصات العلمية و التطبيقية الحديثة.
وبذلك تنتظم جامعة أم القرى شامخة بين مثيلاتها مع الجامعات السعودية لتحقيق أهداف سياسة
التعليم المرجوة (WWW.UQU.SA.COM) .

ثانيا : القيادات الأكاديمية:

أ - القيادة :

لابد للمجتمعات البشرية من قيادة تنظم شؤونها ، وفي ديننا الحنيف حث الرسول الكريم
صلى الله عليه وسلم بتعيين القائد في أقل المجتمعات البشرية حيث قال (إذا خرج ثلاث في
سفر فليأمروا احدهم) رواه أبو داود .
عرفت القيادة بأنها : أحسن الوسائل للتفاعل بين الإنسان والمادة والمال بأقصى كفاية
إنتاجية ، وبأقل التكاليف الممكنة ، وضمن الوقت المحدد لتحقيق الهدف (الطويل، ٢٠٠١م : ٨٢).
وهناك مفهوم آخر يقول : (أن القيادة هي القدرة على التأثير في سلوك أفراد الجماعة وتنسيق
جهودهم) . ومن هذا المفهوم يمكننا أن نتبين أن القيادة تتكون من ثلاث عناصر أساسية وهي :

- ١ - وجود جماعة من الأفراد يعملون في تنظيم معين .
 - ٢ - وجود قائد من أفراد الجماعة قادر على التأثير في سلوكهم وتوجيهه.
 - ٣ - وجود هدف مشترك تسعى الجماعة إلى تحقيقه .
- يتضح لنا هنا أهمية القائد الذي تقع عليه مهمة كبيرة تتمثل في قدرته واستعداداته التي تؤهله
لإحداث التأثير في الجماعة ، و تبرز لنا أهمية القيادة في النقاط التالية :

- ١ - أنها حلقة وصل بين العاملين وبين خطط المؤسسات وتصوراتها المستقبلية .
- ٢ - أنها البوتقة التي تنصهر بداخلها كافة المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات .
- ٣ - السيطرة على مشكلات العمل ومحاولة حلها بأفضل الطرق .
- ٤ - تنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم مورد للمؤسسة ، فهم يتخذون القائد قدوة لهم .

WWW.Manhal.net

أن القيادات تشكل محورا مهماً تركز عليه مختلف الأنشطة في المؤسسات التعليمية، فهم الأداة الفعالة لتحقيق آمال المجتمع وتطلعاته . ويعتمد نجاح هذه القيادات في مهامها على مقدار ما تتصف به من القدرات والمهارات اللازمة لهذه المهمة . وفي ظل تنامي هذه المؤسسات وكبر حجمها وتشعب مدخلاتها وتشابكها ، وتأثرها بالبيئة الخارجية وضغوطها سواء كانت اقتصادية، أو اجتماعية، أو تكنولوجية فهي أمور تستدعي مواصلة البحث والاستمرار في إحداث التغيير والتطوير، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل القيادات الواعية والمؤثرة والطموحة، التي تواصل تطوير ذاتها ولا تكتفي بما لديها لتواكب متطلبات العصر الحديث .

وعندما نتحدث عن القيادة يقودنا ذلك للحديث عن الإدارة فهما عمليتان متلازمتان، ففي كل موقف هناك بعد إداري يتعلق بمراعاة أنظمة وتعليمات ، كما أن هناك فكر يتطلع إلى إدارة ذات توجه إبداعي مبادر(إبراهيم ، ٢٠٠٨م : ٤) . وهو المفهوم التي تنطلق منه هذه الدراسة وهو الجمع بين القيادة والإدارة كما عرفها (Newell waltwes&others ، ١٩٩٥م) " القيادة تشتمل على تخطيط وتنظيم وإدارة وتقييم ورقابة مشروع ما بحيث يشمل ذلك التفكير في طبيعة المشروع منذ مرحلة وضع خطته حتى تحقيق أهدافه " .

(الطويل ، ٢٠٠١م : ١٧١) . فهما تعملان تحت مظلة واحدة وهي تحقيق الأهداف المتوقعة والمرسومة ، فالجامعة تحتوي على مدخلات كثيرة ومتشابهة من بشرية ومادية ، وذلك يحتاج إلى وجود قياديين يتمتعون بمؤهلات إدارية عالية تمكنهم من الوصول بالجامعة إلى أعلى المستويات ، فكيف إذا كانت هذه القيادات من أعضاء هيئة التدريس ، فلا بد هنا إن تتعاضم المسؤولية ، ولعل ذلك يطرح تساؤل عن التوافق بين العمل الإداري والعمل الأكاديمي والأساليب التي ينبغي الاستفادة منها لتسهيل المسئوليات الوظيفية المتضخمة ومن ضمنها استخدام الحاسب الآلي للتحسين المستمر في الأداء .

ب : القيادات الأكاديمية :

القيادات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي هم صناع التغيير والتجديد وعلى عاتقهم تقع مسؤولية مواجهة التحديات ومواكبة متطلبات العصر ، وبهم يتأثر من حولهم ، لقدرتهم على تنظيم الجهود و الاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية ، مما يتيح للجامعة دخولها مضمار التقدم العلمي والتكنولوجي ومنافسة الجامعات في الداخل والخارج . وهذه القيادات الأكاديمية قد تكون عميد الكلية أو رئيس القسم وهم غالبا ما يكونون من أعضاء هيئة التدريس ولهم أنشطة ومهام مختلفة ومتعددة منها الأكاديمية والإدارية والتربوية ، لذلك بات من الضروري السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بمسئولياتهم والانسجام مع متطلبات العصر و الوعي بأهمية التكنولوجيا ومستحدثاتها (شاهين، ٢٠٠٤ م ، و محجوب ٢٠٠٤ م : ٨٧-٨٨) .

وهنا تأتي أهمية القيادات الأكاديمية حيث تعتبر المحرك الأساسي لفاعلية أي تنظيم ، لما لها من القدرة على تسخير وحشد الطاقات الموجودة ، وتنظيم الإمكانيات المادية وتنسيق الجهود، كونهم مركز العمليات ومنطلق التوجهات التي تضمن التطوير لمهام الجامعة المختلفة ، وحل المشكلات التي تواجهها بأسلوب علمي منطقي حديث وسريع . فلا بد من طرح قيم جديدة ، وأساليب حديثة تتسق مع متطلبات النظرة المستقبلية والتغيرات المتلاحقة . والقيادات الإدارية الفاعلة تعد مدخلا أساسيا من مدخلات العملية الإدارية والتعليمية في الجامعة ، ومحورا رئيسيا لإحداث التغيير، ولكنها بحاجة الى تطبيق أساليب ووسائل تدعمها للوصول الى جودة العمل الإداري والتعليمي.

وتفيد الدراسات ذات العلاقة كدراسة (أمل الشامان، ١٤٢٧هـ) أن القيادات الإدارية من الأكاديميين هم القلب النابض في نجاح أو فشل وظائف أي جامعة، وإيجاد القائد الناجح يأتي نتيجة جهود مستمرة للكشف عن العناصر التي تمتلك المهارات اللازمة القيادية أو الإدارية، ترافقها منظومة قيمية وأساليب عمل مرنة تستخدم وسائط تكنولوجية متفوقة تقود الى الارتقاء بالعمل للمستوى المطلوب.

تأسيسا على ماتقدم يتبين أن هناك علاقة تكاملية بين القيادة والعمليات الإدارية الأساسية كالتنظيم والتوجيه، فهناك القائد المدير، والقائد الرئيس، والقائد متخذ القرار، فهو يقوم بالتوجيه والتأثير على العملية الإدارية ووسائلها ويواجه مواقف متغيرة باستمرار . والقائد هو الفرد المنوط به توجيه المنظمة من اجل تحقيق أهدافها وقد يوكل إليه اختيار المجموعات الفرعية من العاملين معه، ويقوم بواجب حل المشكلات واتخاذ القرار (البدري ٢٠٠٢ م : ٧٩) . ويتولي عضو هيئة التدريس رئاسة القسم ، أو قيادة الكلية أصبحت هناك مسؤوليات مشتركة ومتعددة أكاديمية وإدارية وغالبا لا تكون لديه سابق خبرة فيها (HechtHiggerson,Gmelch,&others,1999

(. وهذا بالطبع لا يقتصر على دولة أو منظمة بعينها وإنما تعد مشكلة عامة تعاني منها مؤسسات التعليم العالي بدرجات متفاوتة ، وفي هذا الإطار يذكر عليمات(٢٠٠٣م) أن مستوى القدرات القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية تقع ضمن المستوى الجيد ولم تحقق مستوى أعلى من ذلك مما يتطلب منهم البحث باستمرار عن وسائل جديدة تعينهم على مواجهة التحدي والارتقاء بمستوى الأداء .

إن قراءة تحليلية لما تقدم يكشف أن قوة الجامعة تأتي من قوة القيادات التي تسهم إسهاماً فعالاً في تقدم الجامعة ونموها ، والمعدة بفكر متطور ومهارات إدارية تتناسب مع عصر التكنولوجيا الحديثة وتحديات المستقبل . فإن هؤلاء هم الذين تقع على عاتقهم مهام تحقيق أهداف الجامعة التي ينتمون إليها ، وبالتالي فإن المدى الذي يتمكنون بموجبه من القيام بتنفيذ الخطط والعمليات والإجراءات ضمن أسس وأساليب حديثة تحقق الأهداف ، هو الذي يشير إلى فاعليتهم وكفاءة أدائهم ، حيث أنهم يعدون أهم المتغيرات التي تحدد كفاءة نظام الجامعة .

ج : المسؤوليات الوظيفية للقيادات الأكاديمية :

تعد الجامعات من المؤسسات الأكاديمية القيادية في المجتمع ، والتي يتمحور دورها في خدمته ، من خلال التدريس ، والبحث العلمي ، ورغم تقدم الوسائل الحديثة وإدخال التقنيات التكنولوجية في التعليم الجامعي مازال غير قادر على مواجهة التحديات كالأقبال المتنامي نحوه، والزيادة المستمرة في أعداد الطلاب والطالبات ، وتطور تقنية المعلومات والاتصالات بمعزل عن قيادات إبداعية تقوده .

ونتيجة لتعدد وظائف الجامعة والتحديات التي يواجهها التعليم الجامعي تعددت تبعاً لذلك المسؤوليات على القيادات الأكاديمية ، والتي تتمثل في مسؤوليات أكاديمية تتضمن التدريس والبحث العلمي ، ومسؤوليات إدارية تتضمن عملية الاتصالات الإدارية ، وتطوير أعضاء هيئة التدريس (Wilson ، ١٩٩٩م) . بينما يراها سعادة (٢٠٠٣م : ١٤) و محجوب (٢٠٠٤م : ٨٨ - ٩٣) أنها أدوار أكاديمية تتضمن إلقاء المحاضرات ، وإجراء البحوث العلمية ، واعتماد المناهج ، تأليف الكتب والترجمة ، الإشراف على الدراسات العليا ، أما الأدوار الإدارية تكمن في الاتصال بالإدارات والأقسام الأخرى ، اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير شئون القسم والعاملين فيه ، وإدارة الشؤون المالية ، وتوفير الأجهزة والأدوات والموارد التعليمية المتنوعة . أما البعض الآخر فيراها وظائف ويرى أن للقائد الأكاديمي عدة وظائف تتمثل في : قيادة القسم ، التخطيط ، إدارة الميزانية ، إعداد الملفات للعاملين والأساتذة والطلاب ، الإشراف ومراقبة العاملين ، وتنظيم المناسبات

السببية، وتطوير العمل، و اعتماد المناهج وعمل ملفات العاملين والأساتذة وعمل توصيات الترقية والإشراف على البحوث والدراسات (Wilverton ، ٢٠٠٠م) .

هذه المسؤوليات أو الأدوار والوظائف المتنوعة جعلت العديد من الباحثين المهتمين بمستوى أداء القيادات الأكاديمية يتجهون نحو معرفة الطرق والأساليب التي تعين القيادات على القيام بكل هذه المسؤوليات بكفاءة وسرعة في الانجاز ، فعرض كل من، عليمات (٢٠٠٢م) والشهري(١٤٢٥هـ) والعتيبي (٢٠٠٦م)، والشامان(١٤٢٧هـ)، نتائج دراساتهم والتي أكدت حاجة القيادات إلى تطوير أداءهم ، و استخدام الحاسبات الآلية في العملية الإدارية ، والتي تمكن من ضبط الوقت وإدارته حتى تتمكن القيادات من الاضطلاع بمهامهم ومسئولياتهم ، للوصول إلى المنافسة مع الجامعات الأخرى . إن القيادات الأكاديمية الحديثة القادرة والتمكنة هي التي تعمل على إكساب نفسها الخبرات والمهارات والعلوم بصفة مستمرة ، حتى تستطيع التفاعل مع رسالة الجامعة والبقاء دائما في المقدمة(إبراهيم، ٢٠٠٨م : ١ - ١١) .

ومن المتعارف عليه أن منصب رئيس القسم بوابة لارتقاء المناصب الإدارية والقيادية العليا ، فهي تحمله الكثير من المسؤولية والأدوار التي يجب عليه أن يقوم بها والتمثلة في :

١- الدور القيادي : الذي يشمل مهام عديدة في مقدمتها قيادة الأعضاء وتحفيزهم على تنمية الإنتاجية ، كما عليه المسؤولية الكبرى في تقليل الصراع بينهم .

٢- أما الدور الإداري : فيتضمن القدرة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والإشراف ، ثم التقويم واتخاذ القرارات المناسبة . (شرف، ٢٠٠٦م : ٤٢٥) .

كما أكدت على ذلك (قناديلي ، ١٤١٥هـ) حين قسمت ادوار رئيس القسم إلى ادوار إدارية وتعليمية منها :

- ١- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية تخطيط البرامج الدراسية .
- ٢- توزيع المسؤوليات والمهام على أعضاء هيئة التدريس في القسم .
- ٣- تسهيل الإجراءات الإدارية وتوفير المعلومات لكل من يحتاج إليها من أعضاء هيئة التدريس في القسم .
- ٤- إعداد التقارير عن الموظفين بالقسم ويعمل على سرعة رفعها .
- ٥- متابعة التنفيذ على خطة الإرشاد التعليمي لطلاب القسم .
- ٦- تحديث مناهج ومواد القسم .
- ٧- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات الكافية عن المؤتمرات ذات العلاقة بالتخصص .
- ٨- تقدير احتياجات القسم من الأجهزة ثم كتابة الطلبات وسرعة تأمينها .

٩- تهيئة الوسائل الأكاديمية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية .
١٠- أن يشارك الإدارة الجامعية في تطوير منسوبي الجامعة عن طريق تطوير وتنفيذ برامج التدريب .

١١- المشاركة في إعداد الميزانية السنوية بالكلية ومن ثم رفعها إلى الجهات المختصة .
١٢- المشاركة في التخطيط للعمل الإداري لمل فيه تطور الجامعة في المستقبل .

كما طرحت دراسة سعادة (٢٠٠٣م) مقترحات تتعلق بمجالات مختلفة لرئيس القسم في مقدمتها الالتزام بالمبادئ العلمية والمهنية والخلاقية ، والمحافظة على مصالح القسم والكلية ، واعتماد مبدأ الشورى في العمل ، و توفير الأجهزة والأدوات والموارد المتنوعة للقسم ، المشاركة في اللجان والاجتماعات المتعددة ، و امتلاك مهارات التخطيط والتنظيم المتنوعة . كما أضاف أن جامعة Oregon University,2002 الأمريكية أصدرت قائمة بمسؤوليات رؤساء الأقسام تمثلت في التخطيط والتنظيم والقيادة والتقويم والتنفيذ ، في حين حددت جامعة Adelaide Univeristy,2002 الأمريكية أيضاً قائمة أخرى بخصائص رؤساء الأقسام الأكاديميين وسماتهم ومهاراتهم والتي تتمثل في السجل الأكاديمي المتميز ، والقيادة الإدارية والأكاديمية الفعالة، والقدرة على التواصل مع أكبر عدد ممكن من الزملاء والأفراد داخل القسم والجامعة والمجتمع المحلي ، وامتلاك المهارات الشخصية المتعددة، والقدرة على التخطيط الدقيق، ولعب دور قيادي في جامعته ، في الوقت الذي ركزت فيه الجامعة الأمريكية Minnesota University,2002 على الأدوار والمسؤوليات العديدة لرئيس القسم الأكاديمي والمتمثل أهمها في الدور الخاص بالقسم ، والدور الخاص بالبرامج الأكاديمية ، والدور الخاص بالتوقعات والتخطيط للمستقبل ، والدور الخاص بالتقويم لأعمال القسم وأعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً : الحاسب الآلي :

أ: التطور التاريخي وانتشار الحاسب الآلي :

يعد التغيير إحدى السنن الكونية الثابتة ومن سمات عالمنا اليوم ، حيث يأتي نتيجة التطورات المتلاحقة التي لم يرق لها مثيل في العصور الماضية ، ومن أبرز نتائج التطور الثورة التقنية الكمبيوترية وثورة الاتصالات التي أتاحت التواصل بين الأفراد والشعوب بشكل سريع و ميسور .
ورغم أن الحاسوب من منجزات القرن العشرين إلا أن جذور صناعته وتطويره ترجع إلى القرن السابق، ولا سيما لعلماء الرياضيات Pasca & Libnits اللذين صمما آلات حسابية بدائية ولكنها لم تتمكن من تنفيذ فكرته آنذاك ، ثم قام العالم Babbage بتصميم الآلة التحليلية وهي تعمل من

خلال مدخلات الكروت المثقبة ، وبعد اختراع الترانزيستور بدأ في نهاية الخمسينات وبداية الستينات إنتاج الجيل الثاني من الحواسيب المعتمدة على تقنية الترانزستور فهي أصغر وأسرع ، وتتابعت التطورات سريعا في مجال تقنية الحاسب خاصة في بداية السبعينات حيث ظهرت شرائح السيلكون التي تحمل العديد من وحدات معالجة المعلومات أو ما يسمى (الميكروبروسور) وهنا بدأت تظهر لغات برمجة متقدمة وأخذت هذه الصناعة في التطور إلى أن وصلت بنهاية الألفية الثانية إلى ما يفوق سبعة ملايين وحدة في الشريحة الواحدة ، وظهرت أنواع عديدة من الحاسبات الآلية وأصبح استخدام الكمبيوتر يدخل في أغلب الأنشطة الاجتماعية والعلمية في حياتنا وأصبحنا نقف على أعتاب ثورة بالغة الإثارة في دقتها وسرعتها ،
(الخوري ، ١٩٩٨ م : ٥٣- ٦٣) .

ويضيف أبو مغايش بأن السنوات الأخيرة شهدت تغيرات متلاحقة وسريعة في تكنولوجيا المعلومات، وهذه التغيرات ليست كمية فحسب، بل نوعية أيضاً ، ولذا فإن لهذه التغيرات بالغ الأثر في كافة جوانب المجتمع الإنساني ، حيث التغير من مجتمع الزراعة إلى مجتمع الصناعة ثم إلى مجتمع المعلومات ، والانتقال من العمل البدني إلى العمل العقلي ، وقد وفر لنا الحاسب مقومات تمكنا من العمل الالكتروني وتتمثل في تخزين المعلومات بكميات كبيرة ، وبالتالي تحويل الملفات الورقية إلى ملفات اليكترونية ومعالجة البيانات بسرعة هائلة (أبو مغايش ، ٢٠٠٤ م : ١٥٥-١٥٦) .

أصبحت تقنية المعلومات والاتصالات المحرك الرئيس لكثير من التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتربوية ، فهي تمكن الفرد من الحصول على الخدمات بسرعة فائقة وبأقل جهد . وقد أدرك المسئولين في المملكة العربية السعودية أهميتها وضرورة الاستفادة منها ، فسعوا إلى تهيئة المجتمع لاستخدامها واستخدام الحاسبات وتوطين التقنية ، ويظهر ذلك جليا عند إدخال مقرر الحاسب الآلي في التعليم الثانوي عام ١٤٠٥ / ١٤٠٦ هـ ، وكما يبدو هذا الاهتمام على المستوى الثقافي بإنشاء جمعية الحاسب الآلي السعودية المتخصصة في نشر ثقافة الحاسب الآلي على مستوى المملكة من خلال تنظيم الندوات والمؤتمرات (الهميلي ، ١٤٢٦ هـ) .

كما أقر مجلس الوزراء في ١٤٢٣/٤/٢٧ هـ الموافق ٢٠٠٢/٧/٨ م وثيقة السياسة الوطنية للعلوم والتقنية التي أعدتها وزارة التخطيط ومدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية اشتملت هذه الوثيقة على عشرة أسس إستراتيجية، وقد انبثق من كل أساس مجموعة من السياسات الفرعية، تشمل الآليات والبرامج العلمية والتقنية المنفذة للسياسة الوطنية للعلوم والتقنية، وركز الأساس

الاستراتيجي العاشر من هذه الوثيقة على إتاحة المعلومات العلمية والتقنية، وتيسير كافة السبل للوصول إليها .

ب : أهمية الحاسب الآلي في انجاز المسؤوليات الوظيفية :

إن الانتشار الواسع لوسائل التكنولوجيا والحاسبات الآلية قاد إلى تغيرات في الكثير من السياقات التقليدية للمهام الجامعية ، حيث أتاح لها إعادة ابتكار الأنشطة البحثية وإدماج المعلومات وتكاملها في مواقع الكترونية ، وهذه بداية لحسم الكثير من المشكلات في جامعاتنا العربية والارتقاء بالأداء العلمي للجامعة سواء في مجال البحث العلمي أو النشر أو طرائق التدريس، وهذه التكنولوجيا سوف تحدث تحولات جذرية وتنظم مسارات الإدارة وتوفير الخدمات الجامعية بطريقة سريعة (النايف وعبد العال، ٢٠٠٧م) . ويظهر جلياً اهتمام الدولة أيضاً بالتقنية والاتصالات وأهميتها، في بناء المجتمع المعرفي من المشروع الوطني ، ويطلق عليه مشروع الأمير عبد الله بن عبد العزيز حفظه الله ولي العهد آنذاك ، حيث بادرت المملكة العربية السعودية بتبني خيار تقنية المعلومات لتحقيق الأهداف التنموية وإعداد الأجيال القادمة لمواجهة التحديات المعاصرة، ومع اكتمال المراحل التنفيذية لمشروع "وطني"، سيتم توفير حاسب آلي لكل عشرة طلاب، و مع إكمال ربط المدارس بالشبكة الوطنية، وبناء شبكات محلية داخل كل مدرسة تمكين المديرين من الاستفادة من هذه الشبكة وتبادل المعلومات مع بقية الإدارات. وهناك الخطة الوطنية لتقنية المعلومات (ربط جميع المدارس الحكومية والجامعات) وجميع ذلك من أجل تقديم مستوى أداء عالي في العمل للوصول إلى رضا المستفيدين في أي مجال (الخطة السابعة والثامنة ، وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات ١٤٢٤هـ) . وانطلاقاً من أهمية الحاسب الآلي في التنمية الإدارية لكونه أداة تسهيل وتبسيط للإجراءات و أداة تساعد في اتخاذ القرارات وإحكام الرقابة وبالتالي زيادة الإنتاج ، فقد عمل المسئولين في أجهزة الدولة ووزارات التعليم على تفعيل دوره تدريجياً) ندوة الحاسب في الأجهزة الحكومية ٢٠٠٣م : ٥٤) ولقد ثبت بالتجربة لمعظم مستخدمي الحاسب الآلي أنه يحقق نتائج ممتازة في إدارة العملية التعليمية .

وتوجد نتائج دراسات كل من (المحيسن ٢٠٠٠م ، و الفصيل ١٤٢٧هـ) أهمية الحاسب الآلي في تحويل البيانات إلى معلومات مفيدة ومترابطة تساعد في تخفيف الضغط على المدير وتوفير الوقت وسرعة الحصول على المعلومة ويلعب الحاسب الآلي دوراً مهماً في مجال التربية سواء كان ذلك في التعليم أو الإدارة والتحديات للقيادات يتمثل في إدخال هذه التقنية والاستفادة منها واستخدامها الاستخدام الأمثل و التمكن من إدارة أعمال ذات أحجام كبيرة، وإجراء عمليات التقييم والمتابعة، وتحسين العمل الإداري ووضع خطط وأبحاث لتطوير الإدارة واستعمال البرامج

الإدارية المختلفة، وهناك نظم التقويم الإلكتروني وهي برمجيات تعتمد في تنظيم مهام ومواد اجتماعات الرؤساء، ونظم معالجة الكلمات تستخدم في إعداد الاتصالات الرسمية مثل إعداد المذكرات - الخطابات - والتقارير - وان فعاليات المكتب الإجرائية تستغرق أكبر جزء من وقت القيادي في المكتب وتشتمل على وضع وملء ومعالجة الاستمارات والوثائق فإدخال تقنية الحاسب من الأمور الملحة ، واستخدامه يسهم بشكل كبير في تطوير العمل الإداري من خلال السرعة والدقة وتوفير الوقت (Carter and others ، ١٩٩٠م ، و عليمات ، ٢٠٠٢م ، و Taylor ، ٢٠٠٢م ، و غريبي ، ٢٠٠٦م) . وفي دراسة للحراشة وآخرون (٢٠٠٦م : ١٩٥) بيّن فيها أهمية استخدام التقنية الحديثة وعدم الاقتصار على النظم التقليدية و دور ذلك في تزويد رؤساء الأقسام بالمعلومات التي تساعد في أداء كافة الأنشطة وتؤثر على حسن سير العمل وانجاز المهام، وان عدم وجود حاسب مركزي بالوزارة مرتبط بمديريات التربية والتعليم في محافظات الأردن جعل عملية إرسال التعليمات وإصدار الأوامر والقوانين تتطلب وقتا طويلا.

وعلى الرغم من ذلك هناك انحياز لغالبية القيادات الأكاديمية وخاصة في الجامعات العربية نحو التمسك بما وجدوه قائما في جامعاتهم التي تخرجوا منها ،وقد يكون سبب ذلك الخوف من العزلة والجهل بكيفية استخدام التقنية الحديثة ولكن التغيير بدأ يضغط دون استئذان والبداءة المبكرة أصبحت مطلبا لا يقبل الجدل ،ومع بداية القرن الواحد والعشرين هناك توجهها إداريا جديدا في التعليم الجامعي يختلف عن التوجهات الإدارية التقليدية ويعتبر كنقلة نوعية مستندة على استخدام تقنية الحاسب الآلي (محبوب ، ٢٠٠٤م : ٣٦ و فوزية بخش ٢٠٠٧م : ٢).

المداخل والنظريات الإدارية :

وقد كانت لبعض المداخل والنظريات الإدارية تأثيرا مساعدا على تطبيق التقنيات التكنولوجية الحديثة وإدخالها في العملية الإدارية ، ومن أهم هذه المداخل والنظريات :
مدخل تطوير أداء المنظمات الجامعية :

يذكر فهمي (٢٠٠٠م : ١٤٨) أن التطوير في مجال التعليم الجامعي قد يكون شاملا بحيث يشمل كل أهداف النظام وخطته ومناهجه بما يرقى بهذا التطوير إلى مستوى الاصطلاح الشامل ، أو قد يكون جزئيا يشمل جانبا من النظام أو جزئية فيه مما يجعله تجديدا ، كإدخال مستجدات في إدارة التعليم أو نظام القبول أو غير ذلك ، والتطوير في مجال التعليم يكون عادة بمجموعة التغييرات التي تحدث في نظام بقصد زيادة فعاليته أو جعله أكثر استجابة لحاجات المجتمع. إن هناك قناعة تامة لدى خبراء الإدارة من الأكاديميين والممارسين بأن الأساليب الإدارية التقليدية

غير قادرة على التكيف والتعامل مع المتغيرات الحديثة ، وأنه لابد من آلية إدارية مرنة تتبع الابتكار والتغيير السريع حيث أصبح التغيير إلزامياً مع توالي المتغيرات وأصبحت عملية تطوير الأداء الكلي ضرورة مستمرة ونمطاً أساسياً في عمل الإدارة، بحيث يشمل تطوير الأداء الكلي للمنظمة مختلف عناصر الأداء ، وعادة يكون أهمها عنصرين : الأداء البشري ، والتقنيات المستخدمة في الأداء (السلطان ، ١٩٩٨ م : ٢١-٢٤) .

نظرية الإدارة العلمية :

ظهرت هذه النظرية في القرن التاسع عشر الميلادي ، وساعد على ظهورها عصر النهضة الصناعية في الغرب والضرورة الملحة لإيجاد وسائل تساعد على تحقيق معدل عالي في الإنتاج. وكان من أهم مبادئها :

- ١ - دراسة طرق العمل على أساس علمي لكل وظيفة ، وذلك بتحليل العمل إلى خطوات محددة ، والاكتفاء بالضروري منها واستبعاد الغير ضروري .
 - ٢ - الاختيار المناسب للعاملين حسب مواصفات العمل وخطواته ثم تدريبهم على العمل .
 - ٣ - تحفيز العاملين لحثهم على الأداء بالطريقة المطلوبة عن طرق الحوافز المادية .
 - ٤ - الإشراف المباشر أو الرقابة الدقيقة على العاملين لإنجاز العمل وتلافي هدر الوقت .
- (أبو مغايش ، ٢٠٠٤ م : ٣٦)

وكان لنظرية الإدارة العلمية أثراً بالغاً على التطبيقات الإدارية المعتمدة على التقنية التكنولوجية ، ويمكن عرض ذلك من خلال العناصر التالية :

- عندما ندخل أو نطبق التقنيات الإدارية التكنولوجية الحديثة لإنجاز المهام يجب تحليل العمل أو هذه المهام إلى خطوات محددة تتناسب مع الوقت المحدد لها ، حتى يتم ذلك العمل بكفاءة وفعالية وهذا ما قدمته نظرية الإدارة العلمية من توجيه للجهود والابتعاد عن العشوائية في التنفيذ.
- اعتماد مبدأ التنميط الإداري ، حيث يمكن استخدام التقنية الحديثة في أداء المهام التي تتصف بالقدرة على تقبل التنميط وفق خطوات منطقية متتابعة ، ولا يتم الخروج عنها إلا في حالات استثنائية . وقد ساهم ذلك في نمطيات الأداء، والإدارة بالاستثناء .
- التطبيقات الإدارية التقنية تعتمد ضرورة تدريب العاملين وفق طرق سليمة تتناسب مع طريقة الأداء . وهذا ما أكدت عليه الإدارة العلمية وضع الشخص المناسب في المكان المناسب حسب قدراته ومهاراته في العمل .

- تهتم التطبيقات التقنية الإدارية بنظام الرقابة حيث يساعد على كشف الأخطاء ومعالجتها ، ويساعد ذلك على وجود ربط إشرافي تقني في التنظيم الإداري باتجاهات أفقية ورأسية ، وقد ركزت الإدارة العلمية على العملية الإشرافية .

ويتضح من خلال هذه العناصر السابقة الذكر مدى المساهمة التي قدمتها نظرية الإدارة العلمية لجوانب هامة من التطبيقات الإدارية الحديثة القائمة على التقنيات الرقمية (أبو مغايز / ٢٠٠٥م : ٣٧-٣٨).

نظرية الإدارة السلوكية :

وقد ظهرت في أوائل الثلاثينات من القرن العشرين ، ومن أبرز روادها Mary violate و Elton mayo ، وركزت النظرية على دراسة العلاقات التي تربط الأفراد لمنظمة ، وفي نظر أصحاب هذه المدرسة أن الإدارة نشاط يؤدي بواسطة آخرين ، وقدمت هذه المدرسة مفهوما واسعا للعمليات الإدارية داخل المنظمة وذلك عن طريق تحليل الدوافع الفردية والبيئية والاجتماعية ، وحاجات وسلوك العنصر الإنساني الذي يتحكم بنشاطات المؤسسة ، وهذا ينطبق على العمليات الإدارية المرتبطة بالتقنيات ويمكن بيان ذلك من خلال العناصر التالية :

عند إدخال العنصر التقني في المنظمة مع إغفال أهمية العنصر الإنساني فان ذلك يعد جهدا محكوما عليه بالفشل ، فهناك العديد من النظم الإدارية قديما التي اعتمدت على الحاسب الآلي فشلت في بدايتها نتيجة إهمال عناصر النظرية السلوكية (Maklowed، ١٩٩٧م : ١١٤) .

بما أن المنظمة مكونة من جانبيين أحدهما مادي (التقنية الآلية) والآخر بشري فإنه يجب التوفيق بين هذين الجانبين ، وبرز لنا من خلال ذلك منهج جديد وتطويريا في حد ذاته يسمى بالمنهج (النقنو- اجتماعي) ويمكن أن تحدث هذه المنهجية توائم كبير بين التقنيات والعنصر الإنساني (Frinsho&others، ٢٠٠٠م : ٣٣٥) .

المدرسة السلوكية وفرت لنا مدخل جيد لتهيئة الفرد لتقبل التقنيات الحديثة وبالتالي قدرته على التعامل معها حيث تدفعه إلى تقبل التغيير الحاصل نتيجة إدخال عنصر التقنية ، وبذلك تخفف حدة مقاومته ، وتزيل مخاوفه وشكوكه حيال الوضع الجديد بل قد تزيد قدرته على التكيف مع الظروف المتغيرة والتطور التقني الحاصل والاستخدام الفعلي للتكنولوجيا الحديثة في مختلف نشاطات المنظمة (أبو مغايز، ٢٠٠٤م : ٤٤) .

لقد استفادت المجتمعات العالمية وخاصة الجامعات من التطورات التقنية وعملت على استغلالها الاستغلال الأمثل ، والسؤال المطروح أمام مؤسساتنا في التعليم الجامعي هو كيفية التغيير من الإدارة التقليدية إلى الإدارة التقنية لما لها من فوائد على الجامعة والبيئة المحيطة ،

فالإمكانية قائمة وستظل قائمة إن وضع للتغيير الكفاءات البشرية القادرة على إحداث التغيير والراغبة فيه وهذا هو مفتاح النجاح بإذن الله .

رابعاً : الوقت : إدارته وخصائصه وأنواعه ومهاراته :

أ : الوقت وأهميته من منظور إسلامي :

أصبح الاهتمام بالوقت وأهمية استثماره من الأمور الحيوية التي ترتبط بحياة الإنسان سواءً في العمل أو خارجه ، فكلما ازداد تقدير الإنسان لوقته كلما ازدادت احتمالات نجاحه في تحقيق أهدافه الوظيفية والشخصية . وقد جاءت الشريعة الغراء ممثلة في القرآن الكريم للتنبيه بأهمية الوقت في سياقات متعددة ومختلفة ، منها (الدهر والحين – الآن – اليوم – الآجل – الأمد) وغير ذلك من الألفاظ الدالة على مصطلح الوقت ، والتي بعضها له علاقة بالعمل وطرائقه وبعضها له علاقة بالإدارة وتنظيمها . يعتبر الوقت من أهم النعم التي أنعم الله بها علينا وله أهمية كبرى في الإسلام ، فقد ورد ذكره في القرآن الكريم عدة مرات حيث أقسم الله بالوقت ولا يقسم الله بشيء إلا ليلفت أنظارنا لقيمته وعظم شأنه قال تعالى (وَاللَّيْلَ إِذَا يَغْشَىٰ وَالنَّهَارَ إِذَا تَجَلَّىٰ) الليل آية (١) و قال أيضاً (وَالْعَصْرَ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ) العصر آية (١) . كما أشارت السنة النبوية المطهرة إلى قيمة الوقت ومنفعته الجليلة للإنسان وأكدت ماجاء به القرآن الكريم من أن الوقت من نعم الله على عباده وأنهم مأمورون بحفظه ومسؤولون عنه، فعن ابن عباس رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة والفراغ) وفي حديث ابن عباس رضي الله عنهما قال : قال رسول الله لرجل وهو يعظه

(اغتنم خمسا قبل خمس شبابك قبل هرمك وصحتك قبل سقمك وغناك قبل فقرك وفراغك قبل شغلك وحياتك قبل موتك) رواه البخاري ، وأخرجه الحكم في المستدرک . فقد لخص النبي الكريم في هذه الكلمات الموجزة البليغة ما تناوله الباحثون في علم الإدارة في كتب عدة، فهو من جوامع الكلم إذ تحدث عن أهمية الوقت والمبادرة إلى استثماره واغتنام قوة الشباب وفرص الفراغ في العمل الصالح المثمر، وحذر من خمس معوقات لاستثمار الأوقات كل ذلك في عبارات وجيزة لا تبلغ العشرين كلمة (الجريسي ، ١٤٢٥ هـ : ٣٨) . من هنا ندرك أن الشعور بأهمية الوقت ليس غريبا على الإسلام ، بل هي قيمة حث عليها قبل أن يمارسها الغرب بأسلوب يثير دهشتنا . فالوقت يمثل أحد الموارد المهمة والنادرة لأي إنسان وأي منظمة تريد أن تدير عملها بعلم وفن بهدف تحقيق التعاون والتنسيق بين الموارد البشرية والمادية بما يحقق الأهداف المطلوبة بأقل وقت وجهد

، ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن عدم القدرة على إدارة وتنظيم الوقت يؤثر سلباً على الإنجازات ، وبالمقابل تؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس وتنظيم العمل حيث أن من أكبر المشكلات التي تواجه القيادات هو كيف يديرون أوقاتهم ؟ .
وتشير بعض البحوث والدراسات إلى أن حوالي ٦٠ % من وقت العمل ضائع بسبب ضعف القدرة على التفويض، وكثرة ضغوط العمل، وضعف المهارة في استخدام أساليب وطرق حديثة لإدارة الوقت (أبو النصر، ٢٠٠٨م : ٧٩) .

ب : خصائص الوقت وأنواعه :

تحدثت الثقافات البشرية في مجملها عن الوقت في حياة الإنسان، وتشعبت في أهميته من النواحي الدينية والعلمية، غير أنها أجمعت على أن للوقت خصائص يتفرد بها، وهذه الخصائص تمنحه الأهمية القصوى التي نعمل بها جميعاً ونشر بنائها عبر ثقافتنا الإنسانية وما احتوته من حكم وأمثال، وتتمحور تلك الخصائص حول المفاهيم التالية :

- ١ . الوقت لا يمكن تخزينه (It cannot be stored) .
 - ٢ . الوقت لا يمكن استبداله (it cannot be replaced) .
 - ٣ . يتخلل الوقت كل جزء من أجزاء العملية الإدارية.
 - ٤ . لا يمكن شراؤه أو بيعه ، أو تأخيرته أو تغييره.
- وبما أن للوقت خصائص فله أنواع أيضاً يمكن تصنيفه بناء عليها ومن الواضح أن هذه التصنيفات تتبع من صلب العملية الإدارية ، مثل :

- ١ . (وقت إبداعي) وهو الوقت الذي يخصصه القيادي لكي يفكر ويحلل ويخطط لمستقبل العمل وتقديم مستويات أفضل في الإنجاز بأسلوب علمي ويضع حلول موضوعية ومنطقية لحل المشكلات .
- ٢ . (وقت تحضير) وهو الفترة الزمنية التي تسبق البدء في العمل ، وهي تستنفذ في جمع المعلومات أو الحقائق وتجهيز قاعات أو آلات أو مستلزمات قبل البدء بتنفيذ العمل .
- ٣ . (وقت إنتاجي) " ويمثل الفترة التي تستغرق في تنفيذ العمل الذي خطط له في الوقت الإبداعي والتحضير له في الوقت التحضيري فلا بد من الموازنة بين وقت الإنتاج وبين وقت الإبداع والتحضير " .

٤ . (وقت روتيني) الوقت المخصص للنشاطات اليومية التي لها تأثير على علاقات المنظمة مباشرة الأمر الذي يستوجب قيام المدير بتحديد الوقت الممكن لهذه الأنشطة أو تفويض من يقوم بها (أبو النصر ،٢٠٠٨م : ٤٣).

وما سبق من تصنيفات ليس حصراً أو حكراً بقدر ما هو استرشادي يتيح للباحث والإداري في ذات الوقت الاستدلال المنطقي والتصنيف الموضوعي ، حتى يتمكن من متابعة عمله والسير بخطى مدروسة نحو تحقيق الأهداف في عمله .

ج : مهارات إدارة الوقت :

إذا كان الوقت بكل هذه الأهمية وبكل هذه الصفات والأنواع التي تم ذكرها أعلاه ، فإنه لا بد من مهارات محددة يكتسبها المشتغل بالعمل الإداري وصولاً إلى الاستخدام الأمثل، والتطبيق الفعال والأهم هو الإنجاز المؤطر بالجودة ، ولخص (أبو النصر ٢٠٠٨م : ١١٠) تلك المهارات في الآتي : مهارة تسجيل وتحليل الوقت وضبطه / مهارة التخطيط / مهارة الاتصال / مهارة التفويض / مهارة الإشراف / مهارة إدارة الاجتماعات .

د : الوسائل المساعدة على إدارة الوقت :

واستنباعاً لما سبق من مهارات لإدارة الوقت فإن علماء الإدارة لم يغفلوا عن توظيف وسائل مساعدة تُعين على إدارة الوقت ، وهم بذلك قد جمعوا بين اكتساب المهارات وكذلك طرق تنفيذها، وقد قسموا الوسائل المساعدة على إدارة الوقت إلى قسمين وهما :

١- وسائل تقنية : لقد اخترع الإنسان الحواسيب أساساً رغبة منه في توفير الوقت والجهد ، وبذلك فإن الحاسبات الآلية من أهم الوسائل التقنية على إدارة الوقت ، وكذلك أجهزة الهاتف ذات المسجل الصوتي - آلات تصوير المستندات- أجهزة الفاكس و الماسح الضوئي - الانترنت والبريد الإلكتروني - و المفكرة الإلكترونية. كل جهاز من هذه الأجهزة إن أحسن استخدامه فإنه يفيد و يفعل عملية إدارة الوقت ، فالهاتف قد يجلب للمدير أنباء هامة و قد يكون لص الوقت ، وآلة تصوير المستندات توفر تكرار الطبع و الجهد الكتابي أثناء توزيع القرارات الهامة ، وكذلك الانترنت و البريد الإلكتروني فإنه يساعد على تقريب المسافات و بالتالي تقليص الوقت. أخيراً و ليس آخراً

الحاسب الآلي يتسم بإمكانية القيام بعدة أعمال بشكل سريع و دقيق أكثر مما يقوم به الموظف العادي .

٢- وسائل غير تقنية : وخير من يمثلها هو الإنسان في ذاته ويتمثل ذلك في وجود السكرتير والذي يتولى تنفيذ بعض المهام المحددة له ، ثم تتوالى وسائل أخرى مثل إعداد مفكرة مكتبية يومية أو أسبوعية ، الذاكرة الشخصية للمدير و تطبيق التفويض (Delegation) فمزايا التفويض عديدة منها زيادة الفاعلية في العمل و إعطاء المدير وقتاً للتركيز على المهام الكبرى و تحقيق السرعة و المرونة و توفير الوقت. (الجريسي ، ١٤٢٥هـ : ١٤٦ ، توفيق ، ٢٠٠٣م : ١٩٢ ، وهاينز ، ١٩٩٧م) .

ويقول علماء الإدارة أن الفرق بين إدارة متقدمة وأخرى متخلفة ليست مسألة فرق إدارة تملك الإمكانيات وأخرى لا تملك ، ولكن الفرق في أن إدارة تستطيع أن تستغل الوقت فيما تملك وأخرى لا تستطيع أن تستغل هذا الوقت بالطرق الصحيحة (ماجدة عبد الرازق ، ٢٠٠٣م : ٧) ، لذا لا يختلف اثنان على أهمية إدارة الوقت في حياتنا العلمية و العملية ، فالوقت قابل للاستغلال و الاستثمار بدون حدود أو قيود ، و إن اكتساب المهارات في كيفية إدارة هذا الوقت و عدم هدره كان سبباً في تقدم غيرنا .

ج : القيادات الأكاديمية ومضيعات الوقت :

الهدر في الوقت والفاقد منه كبير جدا في العمليات الإدارية خصوصا ما يتعلق منه بالتخطيط والاتصال والإشراف والتنفيذ والمتابعة وحتى التقييم النهائي ، ولا يتم استكمال الصورة الذهنية حول مهارات إدارة الوقت دون المرور على مضيعات الوقت في تلك العمليات المذكورة آنفا ، وهي بالصيغة التالية وبالأمثلة حسبما يلي :

١- مضيعات الوقت المتصلة بالتخطيط ومن أمثلتها:

أ- عدم وجود أهداف واضحة. ب- عدم وجود أولويات مرتبة.

ج- الإدارة العشوائية الارتجالية. د- عدم الالتزام بالمواعيد.

٢- مضيعات الوقت المتصلة بالتوجيه ومن أمثلتها:

أ- توجيه غير فعال للمرؤوسين ب- الاستعراض في التفاصيل الدقيقة.

ج- نقص الدافع والحافز للإنتاج د- غياب روح المشاركة في العمل.

٣- مضيعات الوقت المتصلة بالتنفيذ ومن أمثلتها:

- أ- وجود موظف غير مؤهل وغير مناسب ب- وجود موظف غير راغب وغير كفاء .
 ج- عدم انتظام الموظفين بالعمل . د- عدم التزام الموظفين بالعمل .
 ٤ - مضيعات الوقت المتصلة بالرقابة والمتابعة ومن أمثلتها:
 أ- المقاطعات الهاتفية غير المتصلة بالعمل . ب- الزيارات المفاجئة للمدير أثناء العمل .
 ج- عدم القدرة على قول (لا) . د- معلومات غير كاملة .
 ٥ - مضيعات الوقت المتصلة بالاتصالات ومن أمثلتها:
 أ- الاجتماعات غير المخططة . ب- عدم وضوح الاتصالات .
 ج- انقطاع وفقدان الاتصالات . د- الاتصالات الكثيرة والزائدة .
 ٦ - مضيعات الوقت المتصلة بصنع القرارات ومن أمثلتها:
 أ- تأجيل اتخاذ القرار ب- التردد في اتخاذ القرار .
 ج- صعوبة الحصول على كل المعلومات لاتخاذ القرار المناسب .
 د- اتخاذ قرارات سريعة خاطئة .

إن عدم إدارة الوقت جهلاً أو عمداً هي أحد أسباب تأخر العرب و المسلمين في قضية التنمية التي يطرحها كثيرٌ من علماء و مفكري العرب ، وأن قضية التنمية هي في الواقع قضية استثمار للوقت ، فنحن بحاجة إلى نظرية عربية متكاملة لإدارة الوقت لزيادة فعالية المديرين في استغلالهم للوقت و تعميق إحساسهم بالثروة التي في أيديهم (الخصيري ، ٢٠٠٠م : ١٢ - ١٣) .
 وقد أوجز (الجريسي ، ١٤٢٥هـ : ١٦١) القول أن المدير الفعال هو الذي يعلم كيف يستخدم وقته و يوزعه التوزيع الفعال على تخطيط الأنشطة المستقبلية .

● القسم الثاني : الدراسات السابقة :

واستكمالاً للفائدة المستخلصة من الإطار النظري السابق ، تناول هذا القسم أهم الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة ، ومتغيراتها بشكل مباشر أو غير مباشر ، ونظراً لندرة موضوع استخدام الحاسبات الآلية في التعليم العالي خاصة في جانب أداء المسؤوليات الوظيفية وعلاقته بإدارة الوقت، فإن هناك عدداً محدوداً من الدراسات خاصة العربية التي بحثت هذا المجال ، وبناءً على ما سبق تم مناقشة الدراسات السابقة وفق الترتيب الزمني لإجرائها من الأقدم إلى الأحدث . وصنفت الدراسات إلى ثلاثة أقسام هي : دراسات تناولت موضوع

المسؤوليات الوظيفية للقيادات الأكاديمية ، والدراسات التي تناولت موضوع استخدام الحاسب وعلاقته بإدارة الوقت ، والدراسات التي تناولت إدارة الوقت .

اشتمل هذا الجزء على الدراسات التي تناولت مهام القيادات الأكاديمية والتي أكدت في مجملها على تنوع وتشابك المهام الإدارية والأكاديمية للقيادات ، وأهمية إكساب القيادات لبعض المهارات المهمة كإدارة وقت العمل الرسمي ، والقدرة على استخدام الحاسب الآلي ومن أبرز تلك الدراسات :

أولاً : الدراسات التي تناولت المسؤوليات الوظيفية للقيادات الأكاديمية :

دراسة (Gmelsh & Parkay 1999 م) بعنوان "كيف تصبح رئيساً للقسم" والتي استهدفت التعرف على الصعوبات التي يواجهها رؤساء الأقسام عند قيامهم بأدوارهم ، وقد أجريت الدراسة على رؤساء الأقسام الجدد ، وبلغت عينة الدراسة (٢٣) رئيس تم اختيارهم من (١٠) كليات وجامعات أمريكية خاصة وحكومية . واعتمدت الدراسة على المقابلات المقننة مع رؤساء الأقسام في موقع العمل ، وتم إجراؤها مرتين كل شهر خلال السنة الأولى من رئاستهم للأقسام بالإضافة إلى اعتماد الدراسة على مذكرات القسم والوثائق والنشرات .

وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم الصعوبات التي واجهت رؤساء الأقسام تشمل : كثرة الأعمال الملقاة على عاتقهم كالتدريس والمسؤوليات الإدارية وإجراءات البحث العلمي ، وعدم القدرة على إرضاء جميع الأطراف المعنية بمهام القسم ، وصعوبة توفير الموارد الخاصة بالقسم .

دراسة (Palmer and Miller : 2001) بعنوان " الرئيس الأكاديمي في جامعة

الاباما ، المهام والأدوار " وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أدوار ومهام رؤساء الأقسام في كليات المجتمع بولاية Alabama استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال استبانته شملت (١٠) (أسئلة ديموجرافية و (٢٠) سؤالاً عن أدوار ومهام منصب رئيس القسم ، وتكونت عينة الدراسة من (١١٤) فرداً من أعضاء هيئة التدريس استجاب منهم ٧٠% دلت نتائج الدراسة على أن ٥٠% منهم لديهم أكثر من ٢٠ سنة خبرة في كليات المجتمع كأعضاء هيئة تدريس ، أقل من النصف ٤٠% من رؤساء الأقسام لديهم خبرة من سنة إلى خمس سنوات في مناصبهم الحالية ، و حددت ثلاثة أدوار ومهام لرئيس القسم من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة وهي التخطيط ، وخلق بيئة عمل إيجابية ، ونشر المعلومات .

دراسة حرب (٢٠٠١م) والتي هدفت إلى معرفة المهام الإدارية والأكاديمية التي يمارسها رؤساء الأقسام ، حيث كانت عينة الدراسة (١٥٤) فردا من رؤساء الأقسام في الجامعة الأردنية ، كما أسفرت نتائج الدراسة أن المهام الأساسية لرئيس القسم تكمن في : إدارة هيئة التدريس ، إدارة الموارد المالية ، تمثيل القسم داخل الكلية وخارجها ، إعداد المناهج والتدريس ، وأن هناك حاجة ماسة للتطوير المهني في مجال المهارات الإدارية في استخدام التقنية الحديثة في الجامعات الأردنية وينقصهم الإعداد اللازم لرئاسة القسم .

وهدفت أمل الشامان من دراستها (١٤٢٧هـ) إلى التعرف على درجة ممارسة وكيلات الأقسام الأكاديمية للمهام والمسئوليات الوظيفية (الإدارية - الأكاديمية - الاجتماعية) وأهمية ممارستها من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة ، والتعرف على المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير أداء وكيلات الأقسام الأكاديمية من وجهة نظرهم ، وتكونت عينة الدراسة من وكيلات الأقسام الأكاديمية في ٣ جامعات (جامعة الملك سعود ، الملك عبد العزيز ، الملك فيصل) وعددهن (٩٠) وكيلة ، وأظهرت النتيجة أن حجم الممارسة والاهتمام الذي توليه الوكيلات لأدوارهن جاء للمهام الاجتماعية أولا ثم المهام الأكاديمية ثم المهام الإدارية ، كما أوصت بضرورة تطوير المهارات الإدارية والتي منها : (استخدام الحاسب الآلي ، إدارة الوقت ، إدارة الاجتماعات والتعامل مع ضغوط العمل) ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد مجتمع الدراسة تعود لأهمية المهارات الإدارية في استخدام الحاسب الآلي تعود للخبرة ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لأهمية المهارات الإدارية كاستخدام الحاسب الآلي تعود للدرجة العلمية حيث جاءت لصالح الأستاذ المساعد مقارنة بدرجة أستاذ .

دراسة جرادات (٢٠٠٦م) بعنوان " ممارسة عمليات القيادة الإدارية في الجامعات الأردنية وتوقعاتها المستقبلية " وهدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة العمليات القيادية الرئيسية و المتمثلة في التخطيط والتنظيم / التوجيه / الرقابة في الجامعات الأردنية خلال عشر سنوات ، وتكون أفراد الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات (الجامعة الأردنية ، اليرموك ، مؤتة وعددهم (٩٩٦) ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة المكونة من ٥٢ فقرة ، وجاءت نتائجها أن ممارسة عمليات القيادة الإدارية تطبق بصورة مناسبة و جاء الترتيب الأول في مجال عملية التنظيم ثم الرقابة و لتخطيط ثم التوجيه ، مما يشير إلى أن عملية التنفيذ للمسئوليات الوظيفية لها أولوية عالية .

ثانيا : الدراسات التي تناولت استخدام للحاسب الآلي :

أجرى علي (١٩٩٤م) دراسة بعنوان " دراسة بعض المتغيرات المرتبطة باستخدام الحاسبات الآلية لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي في جنوب المملكة " . و هدفت الدراسة إلى معرفة مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي بجنوب المملكة العربية السعودية للحاسب الآلي، وهل توجد فروق تبعا للتخصصات المختلفة وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وكانت عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (٢٢٢) من كليات مختلفة والطلاب عددهم (٣٢٢) من نفس الكليات، واستخدم الباحث الإستبانة لجمع المعلومات ثم تحليلها ،ومن أهم نتائج الدراسة إن الدافع الأكبر في استخدام الحاسب الآلي من قبل أعضاء هيئة التدريس كان لإجراء الأبحاث ، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لاستخدام الحاسب الآلي تعزى للنوع وجاءت لصالح الذكور مقارنة بالإناث. وأظهرت الدراسة أن من معوقات استخدام الحاسبات الآلية يرجع إلى عدم إتقان اللغة الانجليزية و رداءة البرامج التعليمية وقلة الدورات التدريبية .

وقد أجرى(Durington) (١٩٩٧م) دراسة بعنوان " نشر التجديدات الإدارية القائمة على الحاسوب بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي" وهدفت الدراسة إلى التعرف على منبئات استخدام الحاسوب في الإدارة مثل الاتجاه والقلق وتلقي التغيير أو مقاومته ، كما هدفت للتعرف على الاستخدامات الاجتماعية للحاسوب في الإدارة، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٦٦) عضو هيئة تدريس في كلية التربية في جامعة جنوب غرب الولايات المتحدة ، ولم تبين النتائج فروقا دالة إحصائياً بين وقت تلقي تنفيذ أو استرجاع المهام الإدارية في البيئات الإلكترونية والوقت الفعلي لتنفيذ المهام في البيئات التقليدية ، كما بينت الدراسة أن عدم استخدام الحاسب يعود إلى استعداد القيادات الأكاديمية للقيام بذلك ، وإلى عامل الخبرة وضعف الدعم الفني .

كما أجرى Taylor(٢٠٠٢م) دراسة بعنوان " تطبيقات الإنترنت في الإدارة المالية وإدارة الميزانيات في مؤسسات التعليم العالي " وهدفت الدراسة إلى معرفة فاعلية استخدام تطبيقات الإنترنت في إدارة الجامعة وبخاصة وضع الميزانيات والإدارة المالية ، وقد أجريت على (٢٤) قائد إداري ينتمون إلى عدة جامعات وكليات أمريكية ، وأشارت النتائج إلى أن استخدام الحاسوب والإنترنت في الإدارة بصفة عامة وفي الإدارة المالية والميزانيات خصوصاً أمر واسع الانتشار في الجامعات الأمريكية، وهو يحقق لها فعالية الاتصال الإداري، وتحقيق التكامل والنزاهة

الإدارية والمالية للعاملين في هذا الشأن وتقديم المعلومات بطريقة مستمرة ومباشرة ، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة للتدريب واكتساب الخبرة في تطبيق برامج الحاسب الآلي .

دراسة Russell (٢٠٠٤م) بعنوان " كيف يستفيد مرشدي المدارس من الحكومة الالكترونية " وهدفت الى التعرف على الإسهامات الالكترونية في عملهم ، ومدى تأثيرها الايجابي على استشارات مرشدي الطلاب ، والمعوقات التي تواجه استخدام الإدارة الالكترونية في المدارس . واستخدم المنهج الوصفي الوثائقي بالاعتماد على الكتب ذات العلاقة بموضوع الدراسة ، وتوصلت الدراسة عدة نتائج منها : إن الإدارة الالكترونية تسهم في زيادة الإنتاجية ، كما تسهم في تقليل التكاليف والتخلص من الأعمال الورقية بتقديم الخدمة آليا مما يوفر الجهد والوقت ، كما أظهرت الدراسة أن من معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية هو قلة التمويل ، والدورات التدريبية .

دراسة الهيملي (٢٠٠٣م) بعنوان " واقع الاستفادة من الحاسب الآلي في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية " وهدفت إلى معرفة واقع استخدام الأجهزة الحكومية للحاسب وأهم المعوقات ، وتكون مجتمع البحث من المشرفين على الوحدات الإدارية بالأجهزة الحكومية المدرجة في الهيكل التنظيمي للدولة ، ومن أهم نتائجها قصور الكفاءات البشرية وضعف تأهيلها. أن (٧٢,٥%) من مجتمع الدراسة يوافقون على وجود مشكلات في البنية التحتية للاتصالات بالمملكة تحول دون الاستخدام الأمثل للحاسب الآلي . وجود مشكلات من قبل الشركات الموردة للأجهزة بعد مرحلة البيع تخص الدعم الفني . وجود علاقة طردية بين أحجام وحدات الحاسب الآلي والمؤهلات العلمية للمشرفين عليها .

وأجرى الفصيل والعراد (١٤٢٧هـ) دراسة بعنوان " استخدام أعضاء هيئة التدريس للحاسوب في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية الواقع - والاتجاهات - والمعوقات " وهدفت الدراسة إلى معرفة الواقع الفعلي والمعوقات لاستخدامات الحاسوب في كليات المعلمين في المملكة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وحددت عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس من ثلاث كليات معلمين في أبها و عرعر ومكة المكرمة وعددهم (١١٦) عضوا واعد الباحث استبانته مكونة من ثلاث محاور كأداة رئيسية للدراسة ، واستخدم المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة ، ومن أهم نتائج هذه الدراسة : أن هناك اهتمام متوسط لدى أعضاء هيئة التدريس لاستخدام الحاسوب وغالبية الاستخدام كانت للبريد الالكتروني والانترنت،

وهناك استخدامات أخرى لأغراض بحثية وأكاديمية ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح ذوي الخبرة في الحاسب الآلي مقارنة بمن ليس لهم خبرة في استخدامه، أما المعوقات

فانحصرت في قلة الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وعدم وجود الدعم الفني وصيانة الأجهزة كذلك عدم وجود شبكات حاسوبية داخلية تربط بين أقسام الكلية ترتبط بموقع الكلية على الانترنت ، وصعوبة التعامل مع اللغة الانجليزية .

وبينت دراسة الشهري (١٤٢٥ هـ) بعنوان " استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود لتقنيات المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية " إلى التعرف على درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لتقنيات المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية إلى جانب معرفة من سبق له منهم الالتحاق بدورات تدريبية في هذا المجال ، كما سعت إلى الكشف عن نوعية الصعوبات التي يمكن أن تعيقهم من استخدامها . تم جمع بيانات الدراسة من خلال الإستبانة التي وزعت على (١٧٦) عضو هيئة تدريس واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، وقد دلت النتائج على أن معدل الاستخدام العام لتقنيات المعلومات والاتصالات من قبل أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية يعد منخفضا نسبيا ، كما كشفت الدراسة أن نسبة لا تتجاوز ٣٠% منهم قد سبق لهم الالتحاق بدورات تدريبية في مجال استخدام الحاسب الآلي، كما تبين أن هناك عدد من الصعوبات التي تعيقهم من استخدام تلك التقنيات كعدم توفر الوقت الكافي للالتحاق بالدورات التدريبية في مجال التقنية ، ضعف الدعم الفني ، عدم توفر برامج وتجهيزات تقنية ذات مواصفات ملائمة .

وقد أجرت فوزية بخش (٢٠٠٧ م) دراسة بعنوان " الإدارة الالكترونية في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التحولات المعاصرة " وهدفت الدراسة إلى معرفة واقع ومتطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية ، وقد طبقت على عينة مكونة من (٢٠٥) فردا من عميدات ووكيلات ورئيسات أقسام كلية التربية للبنات ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الإستبانة كأداة لجمع المعلومات ، وجاءت نتائجها أن أفراد عينة الدراسة تدرك لمفهوم الإدارة الالكترونية وهو يرتبط بالكفاية والفعالية في أداء المهام الإدارية ونجاح الإدارة الالكترونية مرتبط بالثقافة التنظيمية و باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات ، إجماع أفراد العينة على أهمية الإدارة الالكترونية في كافة النواحي الإدارية والفنية بالكليات ، وإن الإدارة الالكترونية ليست مطبقة حاليا في كليات التربية للبنات . إن أبرز معوقات التطبيق يتمثل في قلة المخصصات المالية للبنية التحتية / ندرة الدورات التدريبية في مجال الإدارة الالكترونية / قلة الدعم الفني / ضعف الصيانة الدورية ، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الإدارة الالكترونية لصالح من هم

بدرجة أستاذ مقابل محاضر .

وهدفت دراسة الشنفرى و العاني (٢٠٠٥ م) بعنوان " الكفاية التخطيطية لأعضاء الهيئة الإدارية بجامعة السلطان قابوس لتحويلها الآمن إلى جامعة الكترونية " إلى الكشف عن درجة التأهيل في الحاسوب، ومعرفة العلاقة بين استجابات أفراد العينة، ونوع استخداماتهم للخدمة الالكترونية ، و جرت الدراسة على عدد من أفراد الهيئة الإدارية والأكاديمية والفنية بالجامعة من رؤساء الأقسام والعمداء وعددهم (٩١)، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي الاستقرائي للوصول للنتائج وكما استخدمنا طريقة المقابلة والاستبانة كأداة للكشف عن الاستخدام الإلكتروني في عملية التخطيط ، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة استخدامهم للحاسب الآلي جاءت بدرجة عالية في عملية التخطيط ، مما يشير إلى أن الجامعة تسير في طريقها للتحويل بشكل معتدل وامن نحو الجامعة الالكترونية ، لا توجد فروق ذات دلالة بين استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغيرات النوع والدرجة والوظيفة وعدد سنوات الخبرة ، توجد فروق ذات دلالة بين استجابات أفراد العينة تعزى للدورات التدريبية في الحاسب الآلي .

دراسة سهير فرحات (١٤٢٠هـ) والتي هدفت إلى معرفة الأهداف التي يحققها تطبيق استخدام نظام المعلومات الإدارية المعتمد على الحاسب الآلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٦) فردا من عميدات ووكيلاتهن ورئيسات الأقسام بالكلديات في كل من مكة المكرمة وجدة والرياض، وقد أعدت الباحثة استبانته بهذا الغرض لجمع المعلومات، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج هامة منها : عدم استخدام الحاسب الآلي وتقنياته في أداء المهام الإدارية ، أن تطبيق استخدام الحاسبات الآلية تتطلب إستراتيجية نابغة من بيئة هذه المؤسسات لدفع عملية التحول من النظام اليدوي إلى النظام الإلكتروني .

ثالثا : الدراسات التي تناولت إدارة الوقت :

أجرت جابر (٢٠٠١ م)، دراسة بعنوان " أثر نمط إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها في محافظة الخليل على انجازهم الإداري " وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها في محافظة الخليل بفلسطين وبيان اختلاف وجهات النظر وفقا لعدة متغيرات هي النوع / والمؤهل الجامعي / الخبرة الإدارية / والتعرف على أثر نمط إدارة الوقت على انجازهم الإداري. وقد تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد المجتمع والبالغ عددهم (٥٩) مدير ومديرة وقد أجاب (٥٥) مدير ومديرة

على الإستبانة التي صممت لجمع البيانات والمعلومات وقد توصلت الدراسة إلى وجود ضعف في عنصر التخطيط في إدارة الوقت ، وأن جميع المديرين يتمتعون بنمط متوسط لإدارة الوقت ، دلت النتائج على أن عامل الخبرة يؤثر بشكل ايجابي في نمط إدارة الوقت حيث إنه كلما زادت الخبرة الإدارية كلما تحسنت إدارة المديرين للوقت . إن هناك عامل تردد لدى المديرين في اتخاذ القرارات المهمة فيرجئون ذلك لحين الحصول على كافة التفاصيل المتعلقة بتلك القرارات، و يوجد تأثير لنمط إدارة الوقت لدى المديرين على انجازهم الإداري باختلاف مؤهلاتهم العلمية لصالح حملة درجة البكالوريوس، و يوجد تأثير لنمط إدارة الوقت لدى المديرين على انجازهم الإداري باختلاف الخبرة الإدارية لصالح أصحاب الخبرات الإدارية الأكثر، وفي مجال الاتصالات احتل المرتبة الأولى في الأعمال الإدارية التي تستنفذ الوقت يليه مجال اتخاذ القرار ثم الرقابة ثم تقسيم الأداء ثم التخطيط وأخيراً التنظيم احتل المرتبة الأخيرة.

دراسة حماد(٢٠٠١م) بعنوان " إدارة الوقت وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة " وهدفت إلى التعرف على مقدار الوقت الفعلي المستغرق خلال الدوام الرسمي فيما يتعلق بتنفيذ الأعمال الإدارية والفنية وأعمال شئون الطلاب ، والتعرف على العلاقة بين مقدار الوقت الفعلي المستغرق خلال الدوام الذي يتعلق بتنفيذ الأعمال الإدارية والفنية وشئون الطلاب وبين متغيرات الدراسة (الوظيفة ، والخبرة وحجم المدرسة الإعداد التربوي). وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٨٢) مدير ووكيل لمدارس التعليم العام للبنين ، وتشير نتائجها على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الوظيفة وبين مقدار الوقت الفعلي المستغرق خلال الدوام فيما يتعلق بتنفيذ الأعمال الفنية لصالح المديرين والذي ينبغي أن يستغرق بالنسبة لتنفيذ الأعمال الإدارية وشئون الطلاب . توجد علاقة طردية ذات دلالة بين الخبرة العملية وبين مقدار الوقت الفعلي المستغرق، والذي ينبغي أن يستغرق فيما يتعلق بتنفيذ أعمال شئون الطلاب لصالح ذوي الخبرة الطويلة . توجد فروق بين آراء المديرين والوكلاء حول مقدار الوقت الذي ينبغي أن يستغرق لتنفيذ الأعمال الإدارية وشئون الطلاب وفقا للوظيفة لصالح المديرين.

دراسة الكيلاني(٢٠٠٢م) بعنوان " واقع إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية " وقد استهدفت الدراسة التعرف على واقع إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية ، والتوصل إلى كيفية إدارة الأعمال الملقاة على عواتق رؤساء الأقسام الأكاديمية والكشف عن مستوى التباين في إدارة الوقت لديهم حسب المستوى العلمي والخبرة ، وبلغت عينة الدراسة (٨٢) عضو من رؤساء الأقسام في جامعة الأقصى ، وجامعة

الأزهر ، والجامعة الإسلامية ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج من أهمها : إدراك مفهوم الوقت وأهميته كانت مرتفعه ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة والدرجة العلمية .

دراسة عليما (٢٠٠٢م) بعنوان " توزيع الوقت على أداء المهام المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك " هدفت إلى التعرف على الوقت الذي يستغرقه عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك في أداء مهامه المهنية ، والتعرف على الوقت المرغوب فيه لديه وذلك وفقا لمرتبته العلمية . وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) عضو هيئة تدريس من جامعة اليرموك من ذوي الرتب المختلفة ، ودلت نتائج الدراسة أن أعضاء الهيئة التدريسية يقضون مامعدله (٤٨،٥٧) ساعة أسبوعيا في مختلف المهام المناطة بهم في الواقع ، وتبين أن أعضاء الهيئة التدريسية يرغبون في قضاء ما معدله (٤٦،٤٨) ساعة في هذه المهام . وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع الوقت الفعلي والوقت المرغوب فيه بالنسبة إلى مهمة التدريس لجميع الرتب العلمية ، وتميل هذه الفروق إلى تخصيص ساعات أقل للجانب التدريسي والمطالعة والإرشاد كما تشير النتائج أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين توزيع الوقت الفعلي والمرغوب فيه بالنسبة للبحث العلمي تعزى للدرجة العلمية ، فهم يرغبون في تخصيص ساعات أكثر للبحث العلمي وأعمال اللجان والأعمال الإدارية .

وبينت دراسة المهدي (٢٠٠٣م) بعنوان " مضيعات الوقت لدى مديري المدارس الثانوية وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهم " مفهوم الوقت وأهميته وخصائصه ، و بيان بالأعمال والأنشطة التي يؤديها مديري المدارس الثانوية وتستنقد وقت العمل الرسمي ، والتعرف على المعوقات التي تحول دون الاستخدام المثل لوقت العمل لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظرهم استخدمت الدراسة المنهج الوصفي باعتباره أكثر المناهج البحثية ملائمة لطبيعة الموضوع . استخدمت الباحثة الإستبانة كأداة لها وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك مضيعات للوقت تظهر في عدة أشكال منها : الزيارات المفاجئة للمدرسة ، الاجتماعات (المجدولة وغير المجدولة) ، إدارة الأزمات ، نقص الأهداف والأولويات والمواعيد النهائية ، عدم وضوح الاتصالات والتعليمات ، المماطلة في اتخاذ القرار ، عدم القدرة على قول " لا " وقد وضعت الباحثة عدة آليات فعالة لإدارة وقت مدير المدرسة للتغلب على مضيعات الوقت ، منها على سبيل المثال لا الحصر: التعرف على الاستخدام الأمثل للوقت من خلال التدريب على كيفية ترتيب الأولويات والتركيز على أهداف العمل ، التخطيط للسيطرة على الوقت ، تفويض بعض من

السلطات لبعض المرؤوسين للقيام بالأعمال الروتينية، السرعة في اتخاذ القرار بعد توفر المعلومات اللازمة، والمطالبة بإدخال الحاسب الآلي في مجال الإدارة المدرسية لمواكبة التطوير المتسارع.

دراسة العتيبي (٢٠٠٦م) بعنوان " تطوير المهارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفاهيم إدارة الوقت ". التي كان هدفها التعرف على مدى ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز لإدارة الوقت، والتوصل إلى أهم الأعمال التي تستنفذ وقت رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز في ضوء الأعمال الموكلة إليها، ثم التعرف على مدى استخدام رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز لأساليب إدارة الوقت في أعمالهم الموكلة إليهم، كذلك الكشف عن مدى اختلاف مستوى إدارة الوقت وأساليبه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز، وذلك باختلاف كل من (مكان الحصول على الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة في وظيفة رئيس قسم، نوع الكلية، الحصول على تدريب أثناء الخدمة)، وقد شملت عينة الدراسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة. و أثبتت الدراسة الميدانية اختلاف وجهات نظر رؤساء الأقسام حول بعض مقترحات تطوير مهارات إدارة الوقت مثل تنمية مهارات رئيس القسم على إدارة الاجتماعات، التدريب على استخدام الحاسب في تنظيم عمل رئيس القسم، كما أثبتت الدراسة الميدانية عدم وجود علاقة بين استجابات رؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز حول ممارستهم للمهارات الإدارية (صناعة القرار الإداري والتعليمي والاتصالات الإدارية، وإدارة الاجتماعات) ومتغيرات الخبرة لرئيس القسم، ونوع الكلية، ومكان الحصول على الدرجة العلمية، والتدريب أثناء الخدمة، اتفاق وجهات نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز حول أهمية إدارة الوقت، وكانت أهم مبرراتهم في ذلك التخطيط الجيد لاستخدام الوقت يساعد رئيس القسم على تنفيذ خطط في الوقت المحدد. إن وضع خطط بأولويات داخل القسم من أهم متطلبات الإدارة، إن مفهوم إدارة الوقت مهارة أساسية لا يمكن الاستغناء عنها، إدارة الوقت هي مفتاح لإدارة الذات.

دراسة المومني (٢٠٠٨م) بعنوان " فاعلية إدارة الوقت في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين " والتي هدفت الى معرفة فاعلية إدارة الوقت من وجهة نظر القادة الأكاديميين، ومعرفة الأسباب المؤدية إلي ضياع الوقت، ومعرفة الاستخدام الفعال لأساليب إدارة الوقت كاستخدام الحاسب الآلي. وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من القادة الأكاديميين من

عمداء ونوابهم ، ورؤساء الأقسام ومساعدتهم في الجامعات الأردنية ، والهاشمية ، واليرموك .
واستخدمت الإستبانة كأداة للدراسة واشتملت على (٢٨) فقرة بمقياس ليكرت الخماسي . وتوصلت
الى نتائج منها : عدم الإلمام ببرامج الحاسب الآلي لإنجاز المهام في العمل هي إحدى معوقات إدارة
الوقت ، كما إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاستخدام الفعال لأساليب إدارة الوقت تعزى
لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور .

علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة :

يتضح من الدراسات السابقة أن هدف بعضها جاء متفقاً مع أهداف الدراسة الحالية من
حيث معرفة واقع استخدام القيادات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي للحاسب
الآلي في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية ، ودرجة إدارة الوقت من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة
كما في دراسة كل من علي (١٩٩٤ م) ، والشهري (١٤٢٥ هـ) ، والفصيل وأبو عراد (١٤٢٧ هـ)
التي هدفت الى التعرف على واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للحاسب
الآلي في انجاز مهامهم الوظيفية . ودراسة كل من سهير فرحات (١٤٢٠ هـ) ، و Taylor (٢٠٠٢ م) ،
الشنفري والعاني (٢٠٠٥ م) ، والهميلي (١٤٢٥ هـ) ، وفوزية بخش (٢٠٠٧ م) التي
هدفت الى معرفة أهم المعوقات التي تواجه استخدام الحاسب الآلي في العملية الإدارية في
الجامعات . ودراسة كل من Durrington (١٩٩٧ م) ، والعتيبي (٢٠٠٦ م) التي ربطت بين
استخدام التقنية الحديثة كالحاسب الآلي ودرجة توفير الوقت . كما اتفقت جزئياً مع دراسة كل من
الحماد (٢٠٠١ م) ، وعليمات (٢٠٠٢ م) ، والكيلاني (٢٠٠٢ م) ، والتي هدفت الى التعرف على
واقع إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية ، وقدمت بعض الوسائل المساعدة على إدارة الوقت
كاستخدام الحاسب الآلي . ويظهر الفرق في أن بعض الدراسات تختلف عن الدراسة الحالية في
مجتمع الدراسة ، والبعد المكاني ، والفترة الزمنية كدراسة حماد (٢٠٠١ م) فقد أجريت في بيئة
التعليم العام في المدينة المنورة ، ودراسة الهميلي (١٤٢٥ هـ) التي أجريت على مشرفين الوحدات
الإدارية في القطاع الحكومي ، ودراسة كل من علييمات (٢٠٠٢ م) ، وجرادات (٢٠٠٦ م) التي
أجريت في الأردن ، ودراسة الكيلاني (٢٠٠٢ م) في فلسطين ، ودراسة الشنفري والعاني
(٢٠٠٥ م) التي أجريت في سلطنة عمان ، بينما أجريت دراسة Durrington (١٩٩٧ م) ، و
Gmelsh & Parkay (١٩٩٩ م) ، و Palme & Miller (٢٠٠١ م) ، و Taylor (٢٠٠٢ م)
في الولايات المتحدة الأمريكية . كما يختلف بعضها عن الدراسة الحالية في تحديد العلاقة بين
استخدام الحاسب الآلي ودرجة إدارة الوقت . فقد ركزت دراسة الكيلاني (٢٠٠٢ م) على الكشف

عن مستوى التباين في إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام في الجامعة عند أداء المسئوليات الملقاة على عاتقهم حسب الخبرة في العمل والدرجة العلمية فقط . بينما ركزت دراسة الشنفرى والعاني (٢٠٠٥م) على الكشف عن درجة التأهل في الحاسب الآلي ، ونوع الخدمة الالكترونية المستخدمة للتحويل الآمن نحو جامعة الكترونية ، أما دراسة أمل الشامان (١٤٢٧هـ) فقد ركزت على ممارسة المسئوليات الوظيفية لدى وكيلات الأقسام ، وحاجتهم الى بعض المهارات الإدارية كإدارة الوقت ، واستخدام الحاسب الآلي في انجاز مسئولياتهن . في حين أن الدراسة الحالية ركزت على التعرف على واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي في انجاز مسئولياتهم الوظيفية وعلاقة ذلك بدرجة إدارتهم للوقت ، وبرزت المعوقات التي تحول دون استخدامهم الحاسب الآلي .

الفصل الثالث إجراءات الدراسة

- أولاً: منهج الدراسة .
- ثانياً: مجتمع الدراسة .
خصائص أفراد مجتمع الدراسة .
- ثالثاً : أداة الدراسة :
صدق أداة الدراسة .
ثبات أداة الدراسة .
إجراءات تطبيق الدراسة .
- رابعاً : الأساليب الإحصائية
المستخدمة في الدراسة .

إجراءات الدراسة :

تناول هذا الفصل المنهجية التي اتبعت في الدراسة ، ووصف لإجراءاتها من حيث المنهج المستخدم ، ووصف مجتمع الدراسة وخصائصه، وأداة الدراسة ، ومدى صدقها، وثباتها، وإجراءات تطبيقها، إضافة إلى الأساليب الإحصائية التي استخدمت في التحليل الإحصائي ، للوصول إلى النتائج الخاصة بهذه الدراسة .

أولاً : منهج الدراسة :

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي "الذي يهتم بوصف الحالة الراهنة للظاهرة من حيث طبيعة الظروف والممارسات والاتجاهات السائدة، كما يشمل محاولات للتنبؤ بوقائع في المستقبل ، ويعتمد على بيانات كمية ونوعية واضحة بدلالة مجتمع إحصائي محدد المواصفات ، ثم يعمد الى تحليل هذه البيانات للكشف عن اتجاهات ، أو تشخيص جوانب القصور ، أو التحقق من علاقات ، وبيان الفروق بين ما هو قائم وما هو متوقع في مجالات متعددة ، من أجل الوصول الى فهم معمق للظاهرة " (الكيلاني ، والشريفين ٢٠٠٥م : ٢٧) ولأنه مناسب لطبيعة الدراسة، حيث يقوم بوصف واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية في ضوء إدارة الوقت، وما المشكلات التي تحول دون ذلك ، وجمع البيانات حولها باستخدام الوسائل البحثية المناسبة لهذا المنهج ثم حللت هذه البيانات بأساليب التحليل الوصفي المناسبة للوصول إلى نتائج .

ثانياً : مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية من أعضاء وعضوات الهيئة التدريسية المكلفين والمعيّنين على مناصب إدارية وهم : (عمداء ووكلاء العمادات والكليات والمعاهد ، ورؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة والذين يلقي على عاتقهم الأعباء التدريسية الأكاديمية ، والأعمال الإدارية الموكلة إليهم لتوليهم المناصب الإدارية وقد بلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة (١٦٦) عضو وعضوه هيئة تدريس حسب الإحصاءات المنشورة في مواقع الشبكة الالكترونية بالجامعة ، والإحصائية التي حصل عليها من إدارة الجامعة شطر الطالبات .وقد بلغت نسبة الاستجابة (٨٣%) من إجمالي الإستبانات الموزعة وذلك ، مما يشير إلى العدد الفعلي للفئة المستجيبة من أفراد مجتمع الدراسة بلغ (١٣٦) عضو وعضوه هيئة تدريس ، وهو عدد جيد نظرا لطبيعة عمل فئات مجتمع الدراسة ، وكبر حجم المسؤوليات الملقاة على عاتقهم وتعدد المهام المكلفين بها .وتجدر الإشارة إلى أنه قد بذل الكثير من الجهد والوقت لاستعادة الإستبانات ، ومراجعتها وتدقيقها ، وصعوبة التواصل مع أفراد العينة خاصة شطر الطلاب ، إلى

أن نسب الاستجابة كانت مناسبة مما يدل على إدراك أفراد مجتمع الدراسة بأهميتها .

خصائص مجتمع الدراسة :

تم وصف خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس والدرجة العلمية والعمل الحالي والمنصب الوظيفي وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي وعدد الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت في الجداول من (١ - ٥) .

١ - توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس والدرجة العلمية .

جدول رقم (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة

حسب الجنس والدرجة العلمية (١٣٦ = ن) :

الجنس		ذكور		أنثى		المجموع الكلي	
الدرجة العلمية	ت	%	ت	%	ت	%	
أستاذ مساعد	٣٥	٢٥,٧	٢٥	١٨,٤	٦٠	٤٤,١	
أستاذ مشارك	٣٥	٢٥,٧	٢٢	١٦,٢	٥٧	٤١,٩	
أستاذ	٨	٥,٩	١١	٨,١	١٩	١٤,٠	
المجموع الكلي	٧٨	٥٧,٣	٥٨	٤٢,٧	١٣٦	١٠٠,٠	

بالنظر للجدول (١) نجد أن أكبر عدد من المستجيبين من مجتمع الدراسة كان من الذكور بنسبة ٥٧,٣ % ، ويتضح من الجدول أيضا أن الدرجة العلمية لأفراد مجتمع الدراسة مرتبة تصاعديا على التوالي : (٣٥)أستاذ مساعد بنسبة ٢٥,٧% ، (٣٥)أستاذ مشارك بنسبة ٢٥,٧% ، (٨) أستاذ بنسبة ٥,٩% ، يليهم أفراد مجتمع الدراسة من الإناث بنسبة ٤٢,٧% ، حيث الدرجة العلمية مرتبة تصاعديا على التوالي (٢٥)أستاذ مساعد بنسبة ١٨,٤% ، (٢٢) أستاذ مشارك بنسبة ١٦,٢% ، (١١) أستاذ بنسبة ٨,١% من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة .

ويتضح من الجدول وجود تساوي بين أفراد مجتمع الدراسة الذين يحملون مرتبة (أستاذ مساعد) و (أستاذ مشارك) بنسبة ٢٥,٧% من الذكور في حين أقل نسبة لمن يحملون درجة (أستاذ) بنسبة ٥,٩% . في حين أنه أعلى نسبة لأفراد مجتمع الدراسة للإناث كانت لمن يحملون مرتبة (أستاذ مساعد) بنسبة ١٨,٤% و(أستاذ مشارك) ١٦,٢% و (أستاذ) ٨,١% .

٢- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس والعمل الحالي .

جدول رقم (٢) توزيع أفراد مجتمع الدراسة

حسب الجنس والعمل الحالي (١٣٦ = ن) :

الجنس		ذكر		أنثى		المجموع الكلي	
العمل الحالي	ت	%	ت	%	ت	%	ت
عميد	١٣	٩,٦	٧	٥,١	٢٠	١٤,٧	
وكيل عميد	٣٠	٢٢,١	٢٣	١٦,٩	٥٣	٣٩,٠	
رئيس قسم	٢٨	٢٠,٦	١٤	١٠,٣	٤٢	٣٠,٩	
نائب رئيس قسم	٧	٥,١	١٤	١٠,٣	٢١	١٥,٤	
المجموع الكلي	٧٨	٥٧,٤	٥٨	٤٢,٦	١٣٦	١٠٠,٠	

بالنظر للجدول (٢) نجد أن الغالبية العظمى من أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة للذكور والبالغ عددهم (٧٨) فردا أي ما يعادل بنسبة (٥٧,٤) حيث بلغ أكبر عدد وكيل عميد (٣٠) بنسبة ٢٢,١% ، بينما بلغ عدد رؤساء الأقسام (٢٨) بنسبة ٢٠,٦% ، يليه عميد (١٣) بنسبة ٩,٦% ، وكانت أقل نسبة لمرتبة (نائب رئيس قسم) (٧) بنسبة ٥,١% . يليه الإناث وعددهم (٥٨) أي ما يعادل ٤٢,٦% ، حيث بلغ أكبر عدد وكيل عميد (٢٣) أي بنسبة ١٦,٩% ، يليه رئيس القسم ونائب رئيس القسم بنفس العدد (١٤) ونفس النسبة ١٠,٣% ، ثم أقل نسبة لمن هم بمنصب عميد (٧) بنسبة ٥,١% . من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة .

٣- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس وعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري

جدول رقم (٣) توزيع أفراد مجتمع الدراسة

حسب الجنس وعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري (١٣٦ = ن) :

الجنس		ذكر		أنثى		المجموع الكلي	
سنوات الخبرة	ت	%	ت	%	ت	%	ت
أقل من سنتين	١٣	٩,٦	١٤	١٠,٣	٢٧	١٩,٩	
من سنتين - أقل من أربع سنوات	٢٦	١٩,١	١٢	٨,٨	٣٨	٢٧,٩	
من أربع سنوات - أقل من ست سنوات	١٢	٨,٨	٤	٢,٩	١٦	١١,٨	
من ست سنوات فأكثر	٢٧	١٩,٩	٢٨	٢٠,٦	٥٥	٤٠,٤	
المجموع الكلي	٧٨	٥٧,٤	٥٨	٤٢,٦	١٣٦	١٠٠,٠	

بالنظر للجدول (٣) يتضح أن أعلى نسبة ما يعادل (١٩,٩%) من أفراد مجتمع الدراسة من الذكور والبالغ عددهم (٢٧) ممن عملوا في الجامعة من ٦ سنوات فأكثر، (٢٨) عضوه من

أفراد مجتمع الدراسة من الإناث أي ما يعادل نسبة (٢٠,٦%) قضى من ٦ سنوات فأكثر في العمل الإداري في الجامعة، بينما تحتل أقل نسبة لأفراد مجتمع الدراسة للذكور (٨,٨%) ممن عملوا في الجامعة من ٤ إلى أقل من ٦ سنوات ، والإناث بنسبة (٢,٩%) ممن خبرتهم أربع سنوات في العمل الإداري في الجامعة .

٤ - توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس وعدد الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي

جدول رقم (٤) توزيع أفراد مجتمع الدراسة

حسب الجنس وعدد الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي (ن = ١٣٦) :

الجنس	نكر		أنثى		المجموع الكلي	
	ت	%	ت	%	ت	%
لا يوجد	٩	٦,٦	٨	٥,٩	١٧	١٢,٥
دورة واحدة	١٨	١٣,٢	٩	٦,٦	٢٧	١٩,٩
دورتان	١٧	١٢,٥	٨	٥,٩	٢٥	١٨,٤
ثلاث دورات	٦	٤,٤	٨	٥,٩	١٤	١٠,٣
أكثر من ثلاث دورات	٢٨	٢٠,٦	٢٥	١٨,٤	٥٣	٣٩,٠
المجموع الكلي	٧٨	٥٧,٤	٥٨	٤٢,٦	١٣٦	١٠٠,٠

يتضح من الجدول (٤) أن أعلى نسبة من أفراد مجتمع الدراسة للذكور والبالغ عددهم (٢٨) عضوا بنسبة (٢٠,٦%) ممن حصلوا على أكثر من ثلاث دورات تدريبية في مجال الحاسب الآلي، وأن أقل نسبة بلغت (٤,٤%)، أما الإناث بلغت أعلى نسبة (١٨,٤%) وعددهم (٢٥) عضوه قد التحقن بأكثر من ثلاث دورات تدريبية في مجال الحاسب الآلي . في حين ظهرت أقل نسبة لمجتمع الدراسة الكلي ذكورا وإناثا للملتحقين في ثلاث دورات بنسبة (١٠,٣%) مما يدل على أن نسبة (٨٧,٥%) من أفراد مجتمع الدراسة الكلي قد التحقوا بدورة واحدة أو أكثر في مجال الحاسب الآلي .

٥ - توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس وعدد الدورات التدريبية في إدارة الوقت

جدول رقم (٥) توزيع أفراد مجتمع الدراسة

حسب الجنس وعدد الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت (١٣٦ = ن) :

الجنس		نكر		أنثى		المجموع الكلي	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٣١	٢٢,٨	٢٥	١٨,٤	٥٦	٤١,٢		
١٦	١١,٨	١٥	١١,٠	٣١	٢٢,٨		
١١	٨,١	٨	٥,٩	١٩	١٤,٠		
١٣	٩,٦	٢	١,٥	١٥	١١,٠		
٧	٥,١	٨	٥,٩	١٥	١١,٠		
٧٨	٥٧,٤	٥٨	٤٢,٦	١٣٦	١٠٠,٠		

يوضح الجدول رقم (٥) أن أعلى نسبة لأفراد مجتمع الدراسة من الذكور والبالغ عددهم (٣١) عضوا أي ما يعادل نسبة (٢٢,٨ %) لم يحصلوا على دورات تدريبية في مجال إدارة الوقت، وأن أقل نسبة بلغت (٥,١ %) حصلوا على أكثر من ثلاث دورات، وأن أعلى نسبة لأفراد مجتمع الدراسة من الإناث والبالغ عددهم (٢٥) عضوه أي ما يعادل نسبة (١٨,٤ %) كذلك لم يلتحقوا بدورات تدريبية في مجال إدارة الوقت ، وأن أقل نسبة بلغت (١,٥ %) ممن حصلوا على ثلاث دورات، مما يدل على أن ما يعادل نسبة (٢٠,٤ %) للمجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة لم يحصلوا على دورات تدريبية في مجال إدارة الوقت.

ثالثا : وصف أداة الدراسة :

نظرا لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها ، ومنهجها ومجتمعها ، فقد استخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة والإجابة عن أسئلة الدراسة . وتم بناء الإستبانة بالرجوع للأدبيات التي تناولت موضوع استخدام الحاسب الآلي في أداء المهام الوظيفية ، وإدارة الوقت ، ومهام ومسئوليات القيادات الأكاديمية في التعليم العالي بشكل خاص . والتي شملت الكتب العلمية ، والدراسات والبحوث المنشورة وغير المنشورة المقدمة إما لنيل الدرجات العلمية ، أو المقدمة للمؤتمرات والندوات . ومن أبرز هذه الدراسات التي تم الاستفادة منها في بناء إدارة الدراسة :

دراسة (فدوى عمر ٢٠٠٣ م ، و أمل الشامان ١٤٢٧ هـ ، و الشهري ١٤٢٥ هـ ، و فوزية بخش ٢٠٠٧ م) ، وتكونت أداة الدراسة من جزئين رئيسيين ، اشتمل الأول على البيانات الأولية لمجتمع الدراسة ، وتضمن متغيرات الجنس ، الدرجة العلمية ، المنصب الوظيفي ، عدد سنوات الخبرة في

العمل الإداري ، عدد الدورات التدريبية في الحاسب الآلي ، عدد الدورات التدريبية في إدارة الوقت.

أما الجزء الثاني فتضمن مقياساً متدرجاً من خمس مستويات لتحديد درجة واقع استخدام أفراد مجتمع الدراسة للحاسب ولقياس درجة توفير الوقت وأعطيت له درجات من (١ - ٥) وقد تدرج كما يلي (يستخدم بدرجة عالية جداً = ٥ / عالية = ٤ / متوسطة = ٣ / منخفضة = ٢ / منخفضة جداً = ١) .

وقد بلغ عدد العبارات في أداة الدراسة (٣٦) عبارة ، وقسمت إلى ٣ محاور وهي :

المحور الأول : لتحديد واقع استخدام أفراد مجتمع الدراسة للحاسب الآلي في إنجاز مهامهم الوظيفية ، وتكون من الفقرات من ١ إلى ٢٤ .

المحور الثاني : هو إدارة الوقت لتحديد درجة إدارة وقت أفراد مجتمع الدراسة في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية باستخدامهم للحاسب ، وتكون أيضاً من الفقرات من ١ إلى ٢٤ .

المحور الثالث : وهو لتحديد أبرز المعوقات لاستخدام الحاسب الآلي في إنجاز مهامهم الوظيفية الإدارية والأكاديمية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة ، وأعطيت له مقياس خماسي أعطيت له درجات من (١ - ٥) وقد تدرج كما يلي : (يستخدم بدرجة عالية جداً = ٥ / عالية = ٤ / متوسطة = ٣ / منخفضة = ٢ / منخفضة جداً = ١) ويتكون من الفقرات ٢٥ - ٣٦ .

ولمعرفة درجة مناسبة أداة الدراسة لتحقيق أهدافها تم التأكد من صدقها وثباتها على النحو التالي:

صدق أداة الدراسة :

تم التأكد من صدق الأداة باستخدام الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي :

١-الصدق الظاهري للأداة:

للتأكد من قدرة الأداة على قياس ما صممت من أجله تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة في مجال البحث العلمي والاختبارات والمقاييس من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بكل من جامعة أم القرى، وجامعة طيبة بالمدينة المنورة، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة بني سويف بالقاهرة، وذلك لإبداء آرائهم حول مناسبة العبارات لأهداف الدراسة المحددة، ومدى انتمائها لمحاورها، ودرجة وضوحها من حيث الصياغة، وقد اقترح بعضهم إعادة صياغة بعض العبارات وضم بعض العبارات المتشابهة في عبارة واحدة وحذف بعض

العبارات لتتناسب مع المحور الذي تدرج ضمنه، وتم إجراء التعديلات المطلوبة بناء على

مقترحاتهم ، وبذلك أصبحت الأداة صادقة لقياس ما صممت من أجله . أنظر الملحق رقم (١) .

٢- صدق الاتساق الداخلي :

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات محاور أداة الدراسة والدرجة الكلية لكل محور على حده ، وبين كل محور وعلاقته بالمجموع الكلي للمحاور ، للتأكد من دلالاته إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) و(٠,٠٥) .

وبالنظر للجدول (٦) يمكن ملاحظة وجود ارتباط معنوي عالي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الأداة ، وبين درجة كل محور من محاور الأداة والدرجة الكلية للمحاور ، فجاءت معاملات الارتباط لجميع عبارات محاور الأداة داله إحصائياً مما يدل على تمتعها بصدق داخلي ، وقدرتها على قياس ما صممت من أجله .

ويوضح الجدول رقم (٦) معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور مقياس واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي في انجاز مسؤولياتهم في ضوء إدارة الوقت .

رقم العبارة	ارتباط درجات عبارات المحور بالمتوسط الكلي لـ					
	المحور ٣		المحور ٢		المحور ١	
	كليه (ن=١٣٦)	استطلاعية (ن=٣٩)	كليه (ن=١٣٦)	استطلاعية (ن=٣٩)	كليه (ن=١٣٦)	استطلاعية (ن=٣٩)
٠١	**٠,٨٢٣	**٠,٨٦٨	**٠,٢٨٦	*٠,٣٨٨	**٠,٥٧٤	**٠,٧٨٨
٠٢	**٠,٧٦٤	**٠,٧٤٥	**٠,٢٦٨	٠,٢١٤	**٠,٦٧٩	**٠,٧٤٨
٠٣	**٠,٧٧٧	**٠,٨٠٧	**٠,٣٨٥	**٠,٤٨٥	**٠,٦٣٨	**٠,٦٧٩
٠٤	**٠,٦٨٨	**٠,٧٢٣	**٠,٥٦٦	**٠,٧٠٦	**٠,٥٦٨	**٠,٤٨٠
٠٥	**٠,٦٠٧	**٠,٦٩٨	**٠,٣٦١	**٠,٣٢٥	**٠,٥١٥	**٠,٣٧٢
٠٦	**٠,٧٥١	**٠,٧٦٣	**٠,٣٨٨	**٠,٣٧٨	**٠,٦٥١	**٠,٦١٨
٠٧	**٠,٦٦٨	**٠,٦٢٠	**٠,٤٠٤	**٠,٤٣٣	**٠,٧٠١	**٠,٥٧١
٠٨	**٠,٦٠٣	**٠,٧٣١	**٠,٤٢٦	**٠,٥٠٤	**٠,٦٧٠	**٠,٦٥١
٠٩	**٠,٧٥٤	**٠,٧٢٩	**٠,٤٣٢	**٠,٥٨٣	**٠,٧٩٨	**٠,٨٤٨
١٠	**٠,٧٤٥	**٠,٧٢٥	**٠,٤٦٦	**٠,٦١٨	**٠,٨١٩	**٠,٧٧٦
١١	**٠,٤٨٤	**٠,٤٢٠	**٠,٤٣١	**٠,٥٥٥	**٠,٧٨٢	**٠,٨١٢
١٢	**٠,٦٥٢	**٠,٦٨٨	**٠,٥٤٦	**٠,٥٠٨	**٠,٧١٩	**٠,٧٩٦
١٣	-	-	**٠,٥١٦	**٠,٥٣٢	**٠,٧٥٦	**٠,٨٦١
١٤	-	-	**٠,٥٧٦	**٠,٤٩٨	**٠,٧١٢	**٠,٦٨٤
١٥	-	-	**٠,٥٢٤	**٠,٦٢٢	**٠,٧٣٢	**٠,٧٨٠
١٦	-	-	**٠,٥٣٤	**٠,٤٨٤	**٠,٦٩٤	**٠,٦٦٠
١٧	-	-	**٠,٦٩٢	**٠,٦٥٣	**٠,٦٦١	**٠,٦٩٤
١٨	-	-	**٠,٦٥٢	**٠,٦٧٢	**٠,٧٣٢	**٠,٧١٥
١٩	-	-	**٠,٥١٥	*٠,٣٤١	**٠,٥٩٦	**٠,٥١٧
٢٠	-	-	**٠,٥٧٠	**٠,٥٨٦	**٠,٥٠٧	**٠,٥٢٨
٢١	-	-	**٠,٦٤٥	**٠,٥٢٥	**٠,٦٨٢	**٠,٦٨٢
٢٢	-	-	**٠,٦٥٤	**٠,٦١٦	**٠,٦١١	**٠,٦٥٠
٢٣	-	-	**٠,٥٥٠	*٠,٣٩٩	**٠,٣٤٠	٠,٢٤٣
٢٤	-	-	**٠,٥١٧	**٠,٤٠٨	**٠,٥٥٢	**٠,٥٠١

جدول رقم (٦) نتائج قيم الصدق الارتباطي * لعبارات أداة الدراسة لعينة الدراسة الاستطلاعية والكلية كل على حده :

(* *) القيم الارتباطية في الجدول أعلاه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) (*) القيم الارتباطية في الجدول أعلاه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) .

ثبات أداة الدراسة :

لحساب ثبات أداة الدراسة تم استخدام اختبار معامل ألفا كرونباخ، حيث كانت قيم معامل ألفا لمحاور الأداة الثلاثة كما يوضحه الجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧) نتائج قيم ثبات مختلف محاور أداة الدراسة والمحسوبة بطريقة التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ - Alpha) لأفراد مجتمع الدراسة:

قيمة معامل الثبات		عدد البنود	محاور الإستبانة
كلية (ن = ١٣٦)	استطلاعية (ن = ٣٩)		
٠,٩٤٨٧	٠,٩٤٠١	٢٤	١ - واقع استخدام القيادات الأكاديمية للحاسب الآلي لأداء المسئوليات الوظيفية
٠,٩٦٤١	٠,٨٦٨٢	٢٤	٢ - درجة إدارة القيادات الأكاديمية للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية
٠,٩٧٨٤	٠,٩١١٥	١٢	٣ - معوقات استخدام القيادات الأكاديمية للحاسب الآلي لأداء المسئوليات الوظيفية
٠,٩٤٥٩	٠,٩٣٦٩	٦٠	٤ - الثبات الكلي

يلاحظ من الجدول رقم (٧) أن قيم معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لدرجة استخدام القيادات الأكاديمية للحاسب الآلي في أداء مسؤولياتهم الوظيفية في ضوء إدارة الوقت تراوحت ما بين النسبة (٠,٨٦ - ٠,٩٤) . وبلغت قيمة ألفا بالنسبة لمعامل الثبات الكلي لكافة بنود أداة الدراسة (٩٤%) وهي درجة عالية مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية .

إجراءات تطبيق أداة الدراسة :

تم توزيع أداة الدراسة على مجتمعها الأصلي والبالغ عدده (١٦٦) من القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى خلال العام الجامعي (١٤٣٠ - ١٤٣١ هـ) وذلك بعد الحصول على خطاب موجه من عميد كلية التربية إلى صاحب السعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للطلب من سعادته تسهيل مهمة توزيع أداة الدراسة على القادة الأكاديميين من أعضاء وعضوات هيئة التدريس المكلفين والمعنيين بمناصب إدارية ، أنظر الملحق رقم (٢) . واستخدمت وسائل الاتصال المختلفة كالفاكس والهاتف والبريد الإلكتروني في تطبيق الأداة على أفراد مجتمع الدراسة . كما تم الاستعانة بإدارة الدراسات والمعلومات والتوثيق التابعة مباشرة لوكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي .

رابعاً : الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

تم إدخال وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الحاسوبي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) The statistical Package for the Social Sciences ، وتحليل البيانات، ووصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة ، والإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضيتها، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- ١ - التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة وكذلك لتبين مستوى استخدام الحاسب الآلي ودرجة إدارة الوقت .
- ٢ - وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية .
- ٣ - اختبارات (ت) T-test للعينات المستقلة لتحديد الفروق بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير النوع (ذكر- أنثى) في اختبار الفرضية الثانية والثالثة والرابعة .
- ٤ - اختبار تحليل التباين الأحادي On Way Anova لتحديد الفروق بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات (المرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة في العمل الإداري ، وعدد الدورات في مجال الحاسب) ، في اختبار الفرضية الثانية والثالثة والرابعة .
- ٥ - ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار دونت (c) Dunntt ، وشيفيه Scheffe للمقارنة البعدية وذلك في ضوء اختبار ليفين Levenes لتجانس التباين .
- ٦ - ولتحديد العلاقة بين واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي ودرجة إدارتهم للوقت في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية تم استخدام اختبار معامل الارتباط لمعرفة وبيان العلاقة الارتباطية .

وتم تحديد فئات المتوسطات الحسابية حسب التالي :

تم حساب عدد الفئات = ٥

تم حساب طول كل فئة = $١ - ٥ = ٤ / ٤ = ٠,٨٠$

$٠,٨٠ + ١ = ١,٨٠$ وتعادل منخفضة جداً

$٠,٨٠ + ١,٨١ = ٢,٦٠$ وتعادل ضعيفة

$٠,٨٠ + ٢,٦١ = ٣,٤٠$ وتعادل متوسطة

$٠,٨٠ + ٣,٤١ = ٤,٢٠$ وتعادل عالية

$٠,٨٠ + ٤,٢٠ = ٥$ وتعادل عالية جداً

الفصل الرابع

تحليل البيانات
أولاً : أسئلة الدراسة
ثانياً : فرضيات الدراسة

عرض ومناقشة النتائج :

تناول هذا الفصل الإجابة على أسئلة الدراسة وفرضياتها، وعرض النتائج التي توصل إليها مصحوبة بالتفسير والتحليل واعتمد في تفسير الجدول الإحصائي على مؤشر المتوسط الحسابي لفئات الاستجابة. وتم تحليل النتائج على النحو التالي :

أولاً : أسئلة الدراسة

السؤال الأول :

ما واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية ؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لمعرفة درجة واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي لإنجاز مسؤولياتهم الوظيفية حسب الجدول رقم (٨)

جدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لتحديد درجة واقع استخدامهم للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية (ن = ١٣٦) : مرتبة تنازلياً											
ترتيب العبارة	العبارات	درجة واقع استخدام الحاسب الآلي :									
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
٠١	رصد نتائج اختبارات الطلاب الطالبات بسرعة وسرية .	٧٨	٥٧,٤	٤٤	٣٢,٤	١١	٨,١	٣	٢,٢	-	-
٠٢	كتابة وحفظ محاضر القسم الفصلية والسبوعية .	٧١	٥٢,٢	٣٦	٢٦,٥	٢١	١٥,٤	٣	٢,٢	٥	٣,٧
٠٣	بناء الاختبارات الفصلية وعمل عدة نماذج مختلفة .	٦١	٤٤,٩	٤٧	٣٤,٦	٢١	١٥,٤	٦	٤,٤	١	٠,٧
٠٤	-تخزين المعلومات لتوفيرها عند الاحتياجات المستقبلية	٥٥	٤٠,٤	٤١	٣٠,١	٣٥	٢٥,٧	٤	٢,٩	١	٠,٧
٠٥	إعداد تقارير الانجاز لعرضها على الجهات المسؤولة .	٤٩	٣٦,٠	٥٣	٣٩,٠	٢٧	١٩,٩	٣	٢,٢	٤	٢,٩
٠٦	تكوين ملفات تتضمن معلومات عن المناهج التعليمية ومحتوياتها لكل مرحلة جامعية والأنشطة المصاحبة .	٤٢	٣٠,٩	٦١	٤٤,٩	٢٥	١٨,٤	٦	٤,٤	٢	١,٥
٠٧	-تنظيم ملفات العمل الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.	٥٢	٣٨,٢	٣٩	٢٨,٧	٣٦	٢٦,٥	٥	٣,٧	٤	٢,٩
٠٨	-تنظيم إجراءات الدراسات والبحوث العلمية للقسم .	٤٣	٣١,٦	٤٤	٣٢,٤	٣٢	٢٣,٥	١٣	٩,٦	٤	٢,٩
٠٩	تنظيم إخراج وكتابة الكتب العلمية .	٤٢	٣٠,٩	٤٢	٣٠,٩	٣٥	٢٥,٧	١٢	٨,٨	٥	٣,٧
١٠	تنظيم تكوين اللجان المشرفة على أنشطة القسم -الكلية.	٣٦	٢٦,٥	٤٥	٣٣,١	٣٨	٢٧,٩	١٣	٩,٦	٤	٢,٩

تابع الجدول رقم (٨)

جدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لتحديد درجة واقع استخدامهم للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية (١٣٦ = ن) : مرتبة تنازليا														
ترتيب العبارة	العبارات	درجة واقع استخدام الحاسب الآلي :												
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
درجة الاستخدام*	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	م	س	م	س	م	س	م	س	م	س		
١١	إعداد بيانات تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.	عالية	١,١٧٢	٣,٦٨	٥,١	٧	١٣,٢	١٨	١٨,٤	٢٥	٣٤,٦	٤٧	٢٨,٧	٣٩
١٢	طلب تأمين احتياجات القسم المختلفة من الجهات المسؤولة .	عالية	١,١٥٠	٣,٦٦	٥,١	٧	١٠,٣	١٤	٢٦,٥	٣٦	٢٩,٤	٤٠	٢٨,٧	٣٩
١٣	توزيع القرارات المتعلقة بتحديد مهام كل موظف في القسم .	عالية	١,٠٧٧	٣,٦٠	٤,٤	٦	١٠,٣	١٤	٢٧,٩	٣٨	٣٥,٣	٤٨	٢٢,١	٣٠
١٤	مراجعة الخطط في أي مرحلة من مراحلها لتعديلها والخروج بأقل أخطاء .	عالية	١,٠٤٤	٣,٥٧	٢,٩	٤	١٠,٣	١٤	٣٦,٠	٤٩	٢٧,٩	٣٨	٢٢,٨	٣١
١٥	التنسيق بين أقسام الجامعة للحصول على تدفق أفضل للمعلومات .	عالية	١,٠٣٢	٣,٥٥	٢,٩	٤	١١,٨	١٦	٣٢,٤	٤٤	٣٣,١	٤٥	١٩,٩	٢٧
١٦	تنظيم المعلومات التي تساعد على متابعة نمو القسم لتحديد احتياجاته المستقبلية .	عالية	١,٠٧٥	٣,٥٢	٣,٧	٥	١٤,٠	١٩	٢٨,٧	٣٩	٣٣,٨	٤٦	١٩,٩	٢٧
١٧	إعداد الخطط السنوية المشتملة على بيانات العاملين .	عالية	١,١١٥	٣,٥١	٢,٩	٤	١٤,٧	٢٠	٣٦,٠	٤٩	٢٠,٦	٢٨	٢٥,٧	٣٥
١٨	تأسيس قاعدة بيانات لاختبارات القبول للرجوع إليها عند الحاجة	عالية	١,٢٦٥	٣,٤٩	١١,٠	١٥	٧,٤	١٠	٢٩,٤	٤٠	٢٥,٧	٣٥	٢٦,٥	٣٦
١٩	مقارنة أداء أعضاء هيئة التدريس الحالية بالأعوام السابقة لتطويره	عالية	١,١٨٠	٣,٤٦	٨,١	١١	١٣,٢	١٨	٢٢,١	٣٠	٣٧,٥	٥١	١٩,١	٢٦
٢٠	تقييم البدائل الايجابية والسلبية لمنع انحراف الخطة عن الأهداف المقصودة .	متوسطة	١,١١٥	٣,٣٢	٥,٩	٨	١٦,٩	٢٣	٣٢,٤	٤٤	٢٨,٧	٣٩	١٦,٢	٢٢
٢١	إعداد خرائط تنظيم وتقسيم العمل وتحديد المسؤوليات .	متوسطة	١,١٢٠	٣,٢٨	٤,٤	٦	٢٠,٦	٢٨	٣٦,٠	٤٩	٢٠,٦	٢٨	١٨,٤	٢٥
٢٢	تحديد فجوة الأداء من خلال المتحقق والمستهدف لخطة القسم الأكاديمية .	متوسطة	١,٠٠٣	٣,٢٣	٥,١	٧	١٤,٠	١٩	٤٥,٦	٦٢	٢٣,٥	٣٢	١١,٨	١٦
٢٣	تصميم برامج لتطوير الإدارة على ضوء الاحتياجات وأولويات التطوير.	متوسطة	١,٢١٦	٣,١٣	٨,٨	١٢	٢٥,٧	٣٥	٢٤,٣	٣٣	٢٥,٧	٣٥	١٥,٤	٢١
٢٤	تحليل وتشخيص المشكلات الإدارية بمقارنة المعلومات الحالية مع المحفوظة سابقا .	متوسطة	١,٠٤٣	٣,٠٩	٥,٩	٨	٢٢,١	٣٠	٣٩,٧	٥٤	٢٢,١	٣٠	١٠,٣	١٤
	المتوسط الحسابي العام لاستخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية	عالية	٠,٦٩٤٣٨	٣,٦٧٨٣										

بالنظر إلى الجدول رقم (٨) يبين درجة استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية . وبدراسة النتائج يظهر أن المتوسط العام لدرجة استخدام الحاسب الآلي في المسؤوليات الوظيفية تتراوح بين درجة متوسطة وعالية حيث بلغ متوسطها الحسابي العام (٣،٦٧) وبانحراف معياري (٠،٦٩) حيث أن العبارات التي حصلت على متوسطات حسابية قيمتها (٣،٤١) فما فوق هي بدرجة عالية كالتالي :

رصد نتائج اختبارات الطلاب و الطالبات بسرعة وسرية / كتابة وحفظ محاضر القسم الفصلية والسنوية / بناء الاختبارات الفصلية وعمل عدة نماذج مختلفة / تخزين المعلومات لتوفيرها عند الاحتياجات المستقبلية / إعداد تقارير الانجاز لعرضها على الجهات المسؤولة .
تكوين ملفات تتضمن معلومات عن المناهج التعليمية ومحتوياتها لكل مرحلة جامعية والأنشطة المصاحبة / تنظيم ملفات العمل الخاصة بأعضاء هيئة التدريس / تنظيم إجراءات الدراسات والبحوث العلمية للقسم / تنظيم إخراج وكتابة الكتب العلمية / تنظيم تكوين اللجان المشرفة على أنشطة القسم -الكلية / إعداد بيانات تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس / طلب تأمين احتياجات القسم المختلفة من الجهات المسؤولة / توزيع القرارات المتعلقة بتحديد مهام كل موظف في القسم / مراجعة الخطط في أي مرحلة من مراحلها لتعديلها والخروج بأقل أخطاء التنسيق بين أقسام الجامعة للحصول على تدفق أفضل للمعلومات / تنظيم المعلومات التي تساعد على متابعة نمو القسم لتحديد احتياجاته المستقبلية /إعداد الخطط السنوية المشتملة على بيانات العاملين .

أما العبارات التي حصلت على متوسطات حسابية على درجة متوسطة في الاستخدام وكان المتوسط أقل من (٣،٤١) فهي المتعلقة بتأسيس قاعدة بيانات لاختبارات القبول للرجوع إليها عند الحاجة .مقارنة أداء أعضاء هيئة التدريس الحالية بالأعوام السابقة لتطويره / تقييم البدائل الايجابية والسلبية لمنع انحراف الخطة عن الأهداف المقصودة .إعداد خرائط تنظيم وتقسيم العمل وتحديد المسؤوليات / تحديد فجوة الأداء من خلال المتحقق والمستهدف لخطة القسم الأكاديمية/ تصميم برامج لتطوير الإدارة على ضوء الاحتياجات وأولويات التطوير/ تحليل وتشخيص المشكلات الإدارية بمقارنة المعلومات الحالية مع المحفوظة سابقا .

ومثل تلك النتيجة تشير إلى أن استخدام القيادات الأكاديمية للحاسب الآلي في انجاز المسؤوليات الوظيفية كان بدرجة عالية حيث كان المتوسط العام (٣،٦٧) وهذه النتيجة لا تتفق مع نتيجة دراسة كل من فوزية بخش (٢٠٠٧م) ، والفصيل والعراد (١٤٢٧هـ) حيث جاءت

إحدى نتائجها تشير الى وجود إيمان قوي من القيادات الأكاديمية بأهمية استخدام الحاسبات الآلية في العملية الإدارية ، ولكن التطبيق كان متوسطاً ولم يكن إلزامياً بمتوسط حسابي (٣،١٢) في تلك الدراسات . و حيث أكدت هذه الدراسات على ضرورة تطبيق أساليب إدارية تقنية حديثة في مؤسسات التعليم العالي حتى يتحقق الاتصال الفعال والتكامل في العملية الإدارية بما يضمن تقديم خدمات مميزة تنافس الجامعات المتقدمة ، ويمكن إرجاع هذه النتيجة العالية في استخدام الحاسبات الآلية الى حدوث انتشار واسع جدا لاستخدام الحاسب الآلي في انجاز المسئوليات الوظيفية ، وهو الذي تحث عليه خطط التنمية المتعاقبة ، مما يؤكد على استفادة القيادات الأكاديمية من استخدام الحاسب الآلي في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية ، إضافة إلى ما أكدت عليه الحوافز التنظيمية لأنظمة التعليم العالي من مكافآت مالية لاستخدام الحاسب الآلي حسب المادة (٥٢) من اللائحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعات السعودية من أعضاء هيئة التدريس (اللائحة) .

السؤال الثاني :

ما درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية ؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية حيث الجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتوزيع التكراري لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لتحديد درجة إدارتهم للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية (١٣٦ = ن) :

ترتيب العبارة	العبارات	مستوى درجة إدارة الوقت :												
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
درجة إدارة الوقت														
٠١	إعداد تقارير الانجاز لعرضها على الجهات المسؤولة .	٦٠	٤٤,١	٥٥	٤٠,٤	٢٠	١٤,٧	١	٠,٧	-	-	٤,٢٨	٠,٧٣٧	عالية جداً
٠٢	تحليل وتشخيص المشكلات الإدارية بمقارنة المعلومات الحالية مع المحفوظة سابقاً .	٦٣	٤٦,٣	٤٠	٢٩,٤	٢٩	٢١,٣	٣	٢,٢	١	٠,٧	٤,١٨	٠,٨٩٦	عالية
٠٣	مراجعة الخطط في أي مرحلة من مراحلها لتعديلها والخروج بأقل أخطاء .	٥٦	٤١,٢	٥٣	٣٩,٠	١٩	١٤,٠	٣	٢,٢	٥	٣,٧	٤,١٢	٠,٩٨٢	عالية
٠٤	تخزين المعلومات لتوفيرها عند الاحتياجات المستقبلية .	٥٠	٣٦,٨	٦٢	٤٥,٦	١٦	١١,٨	١	٠,٧	٧	٥,١	٤,٠٨	٠,٩٨٩	عالية
٠٥	تأسيس قاعدة بيانات لاختبارات القبول للرجوع إليها عند الحاجة .	٥٨	٤٢,٦	٣٩	٢٨,٧	٢٧	١٩,٩	٦	٤,٤	٦	٤,٤	٤,٠١	١,٠٩٩	عالية
٠٦	تحديد فجوة الأداء من خلال المتحقق والمستهدف لخطة القسم الأكاديمية .	٥٧	٤١,٩	٤٣	٣١,٦	٢١	١٥,٤	٥	٣,٧	١٠	٧,٤	٣,٩٧	١,١٨٠	عالية
٠٧	تنظيم إجراءات الدراسات و البحوث العلمية للقسم .	٤٨	٣٥,٣	٥١	٣٧,٥	٢٤	١٧,٦	٩	٦,٦	٤	٢,٩	٣,٩٦	١,٠٣٢	عالية
٠٨	إعداد بيانات تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس .	٣٩	٢٨,٧	٥٨	٤٢,٦	٣٢	٢٣,٥	٦	٤,٤	١	٠,٧	٣,٩٤	٠,٨٧٦	عالية
٠٩	توزيع القرارات المتعلقة بتحديد مهام كل موظف في القسم .	٤٦	٣٣,٨	٤٨	٣٥,٣	٣٠	٢٢,١	١٢	٨,٨	-	-	٣,٩٤	٠,٩٥٧	عالية
١٠	مقارنة أداء أعضاء هيئة التدريس الحالية بالأعوام السابقة لتطويره	٥٣	٣٩,٠	٣١	٢٢,٨	٤٣	٣١,٦	٧	٥,١	٢	١,٥	٣,٩٣	١,٠٢٣	عالية
١١	التنسيق بين أقسام الجامعة للحصول على تدفق أفضل للمعلومات .	٥٨	٤٢,٦	٣٨	٢٧,٩	٢٣	١٦,٩	٧	٥,١	١٠	٧,٤	٣,٩٣	١,٢١٢	عالية
١٢	رصد نتائج اختبارات الطلاب - الطالبات بسرعة وسرية .	٤٢	٣٠,٩	٥٠	٣٦,٨	٣٨	٢٧,٩	٣	٢,٢	٣	٢,٢	٣,٩٢	٠,٩٣٥	عالية
١٣	بناء الاختبارات الفصلية وعمل عدة نماذج مختلفة .	٤٤	٣٢,٤	٣٨	٢٧,٩	٤٣	٣١,٦	٩	٦,٦	٢	١,٥	٣,٨٣	١,٠٠٨	عالية
١٤	تنظيم إخراج وكتابة الكتب العلمية .	٤٣	٣١,٦	٤٦	٣٣,٨	٣٢	٢٣,٥	١٠	٧,٤	٥	٣,٧	٣,٨٢	١,٠٧٤	عالية
١٥	تكوين ملفات تتضمن معلومات عن المناهج التعليمية ومحتوياتها لكل مرحلة جامعية والأنشطة المصاحبة .	٣٧	٢٧,٢	٤٦	٣٣,٨	٤٢	٣٠,٩	٨	٥,٩	٣	٢,٢	٣,٧٨	٠,٩٨٧	عالية
١٦	إعداد الخطط السنوية المشتملة على بيانات العاملين .	٣٦	٢٦,٥	٥٦	٤١,٢	٣١	٢٢,٨	٣	٢,٢	١٠	٧,٤	٣,٧٧	١,٠٩٥	عالية
١٧	تنظيم ملفات العمل الخاصة بأعضاء هيئة التدريس .	٣٣	٢٤,٣	٦١	٤٤,٩	٢٩	٢١,٣	٣	٢,٢	١٠	٧,٤	٣,٧٦	١,٠٧٧	عالية
١٨	طلب تأمين احتياجات القسم المختلفة من الجهات المسؤولة .	٣٩	٢٨,٧	٤٨	٣٥,٣	٢٩	٢١,٣	١٠	٧,٤	١٠	٧,٤	٣,٧١	١,١٧٥	عالية
١٩	تصميم برامج لتطوير الإدارة على ضوء الاحتياجات وألويات التطوير .	٤١	٣٠,١	٤١	٣٠,١	٣٥	٢٥,٧	١٠	٧,٤	٩	٦,٦	٣,٧٠	١,١٦٩	عالية
٢٠	تقييم البدائل الإيجابية والسلبية لمنع انحراف الخطة عن الأهداف المقصودة .	٣٣	٢٤,٣	٣٩	٢٨,٧	٤٧	٣٤,٦	١٥	١١,٠	٢	١,٥	٣,٦٣	١,٠١٧	عالية

جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتوزيع التكراري لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لتحديد درجة إدارتهم للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية (١٣٦ = ن) :

ترتيب العبارة	العبارات	مستوى درجة إدارة الوقت :												
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
٢١	- كتابة وحفظ محاضر القسم الفصلية والسنوية .	٣٤	٢٥,٠	٤٧	٣٤,٦	٣٠	٢٢,١	٢١	١٥,٤	٤	٢,٩	٣,٦٣	١,١٠٨	عالية
٢٢	- إعداد خرائط تنظيم وتقسيم العمل وتحديد المسؤوليات .	٣٦	٢٦,٥	٤٧	٣٤,٦	٣٠	٢٢,١	٨	٥,٩	١٥	١١,٠	٣,٦٠	١,٢٤٩	عالية
٢٣	- تنظيم المعلومات التي تساعد على متابعة نمو القسم لتحديد احتياجاته المستقبلية .	٢٦	١٩,١	٥٠	٣٦,٨	٣٦	٢٦,٥	٦	٤,٤	١٨	١٣,٢	٣,٤٤	١,٢٣٤	عالية
٢٤	- تنظيم تكوين اللجان المشرفة على أنشطة القسم -الكلية .	٣٢	٢٣,٥	٣٩	٢٨,٧	٣٦	٢٦,٥	٣	٢,٢	٢٦	١٩,١	٣,٣٥	١,٣٨٠	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام لدرجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية											٣,٨٤ ٥٣	٠,٥٢٢٦١	عالية

وبالنظر إلى الجدول رقم (٩) الذي يوضح درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية ، وبدراسة النتائج يظهر المتوسط الحسابي العام بدرجة عالية في غالبية العبارات ، حيث بلغ متوسطها (٣,٨٤) وانحراف معياري (٠,٥٢) إلا عبارة واحدة فقط كانت تمارس بدرجة متوسطة .

العبارات التي حصلت على متوسطات حسابية بدرجة عالية هي كالاتي :

إعداد تقارير الانجاز لعرضها على الجهات المسؤولة / تحليل وتشخيص المشكلات الإدارية بمقارنة المعلومات الحالية مع المحفوظة سابقا /مراجعة الخطط في أي مرحلة من مراحلها لتعديلها والخروج بأقل أخطاء/تخزين المعلومات لتوفيرها عند الاحتياجات المستقبلية / تأسيس قاعدة بيانات لاختبارات القبول للرجوع إليها عند الحاجة /تحديد فجوة الأداء من خلال المتحقق والمستهدف لخطة القسم الأكاديمية / تنظيم إجراءات الدراسات و البحوث العلمية للقسم / إعداد بيانات تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس / توزيع القرارات المتعلقة بتحديد مهام كل موظف في القسم/ مقارنة أداء أعضاء هيئة التدريس الحالية بالأعوام السابقة لتطويره /التنسيق بين أقسام الجامعة للحصول على تدفق أفضل للمعلومات / رصد نتائج اختبارات الطلاب – الطالبات بسرعة وسرية / بناء الاختبارات الفصلية وعمل عدة نماذج مختلفة / تنظيم إخراج وكتابة الكتب العلمية / تكوين ملفات تتضمن معلومات عن المناهج التعليمية ومحتوياتها لكل مرحلة جامعية والأنشطة المصاحبة / إعداد الخطط السنوية المشتملة على بيانات العاملين / تنظيم ملفات العمل الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.

طلب تأمين احتياجات القسم المختلفة من الجهات المسؤولة / تصميم برامج لتطوير الإدارة على ضوء الاحتياجات وأولويات التطوير / تقييم البدائل الايجابية والسلبية لمنع انحراف الخطة عن الأهداف المقصودة / كتابة وحفظ محاضر القسم الفصلية والسنوية / إعداد خرائط تنظيم وتقسيم العمل وتحديد المسؤوليات / تنظيم المعلومات التي تساعد على متابعة نمو القسم لتحديد احتياجاته المستقبلية . أما العبارة التي حصلت على متوسطات حسابية بدرجة متوسطة هي : تنظيم تكوين اللجان المشرفة على أنشطة القسم –الكلية ،حيث جاء متوسطها ما بين (٣٠،٣٥) .

وهذه النتيجة تبين أن هناك درجة عالية لإدارة الوقت من قبل القيادات الأكاديمية في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية ، وهذا يتفق جزئياً مع نتيجة دراسة العتيبي ٢٠٠٦م ، حيث أظهرت إحدى نتائج هذه الدراسة أن مفهوم إدارة الوقت وثقافته القائمة على ضرورة استخدام أساليب تقنية حديثة لتوفير الوقت والجهد كانت عالية لديهم . كما أظهرت هذه الدراسة بأن ما يعادل ٤١% من المجموع الكلي للمستجيبين من القيادات الأكاديمية لم يحصلوا على دورة في مجال إدارة الوقت وان هناك حاجة إلى زيادة الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت حيث أن كثرة أعباء وأهمية المنصب القيادي تتطلب مهارة وتأهيلاً فنياً عالياً وهذا ما أكدت عليه الدراسات السابقة من الحاجة الماسة لهذه الدورات مثل دراسة جابر (٢٠٠١م) والكيلاني (٢٠٠٢م) .

السؤال الثالث : ما أبرز معوقات استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية ؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجة معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية حيث الجدول رقم (١٠) يوضح ذلك .

جدول رقم (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لتحديد درجة معوقات استخدامهم للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية (١٣٦ = ن) : مرتبة تنازليا														
درجة معوقات استخدام الحاسب الآلي :												ترتيب العبارة		
درجة العائق*	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير عائق		لا يستطيع التحديد		عائق ضعيف		عائق متوسط		عائق كبير			
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		ت	
كبير	٠,٦٨٩	٤,٥٠	-	-	٠,٧	١	٨,٨	١٢	٣٠,١	٤١	٦٠,٣	٨٢	٠١	التطور السريع لتقنية الحاسبات الآلية مما يعيق وضع مواصفات موحدة عند الشراء .
كبير	٠,٨٤٩	٤,٣٦	١,٥	٢	١,٥	٢	١١,٠	١٥	٣١,٦	٤٣	٥٤,٤	٧٤	٠٢	ندرة الدورات التدريبية في مجال استخدام الحاسبات الآلية للقيادات الأكاديمية .
كبير	٠,٨٣٢	٤,٣٢	-	-	٥,١	٧	٨,١	١١	٣٦,٨	٥٠	٥٠,٠	٦٨	٠٣	غياب القوانين والتشريعات التي تحكم العمل الإلكتروني في إنجاز المسؤوليات الإدارية والأكاديمية .
كبير	٠,٨٣٨	٤,١٣	٠,٧	١	٢,٢	٣	١٨,٤	٢٥	٤١,٢	٥٦	٣٧,٥	٥١	٠٤	خوف القيادات الأكاديمية على سرية وأمن المعلومات الإلكترونية .
كبير	٠,٨٣١	٤,٠٧	-	-	٤,٤	٦	١٧,٦	٢٤	٤٤,١	٦٠	٣٣,٨	٤٦	٠٥	صعوبة تأمين أجهزة حاسب آلي بالمواصفات المناسبة لإنجاز العمل .
كبير	٠,٩٧٤	٤,٠١	٢,٢	٣	٤,٤	٦	١٩,٩	٢٧	٣٦,٨	٥٠	٣٦,٨	٥٠	٠٦	ضعف الخبرة في استخدام مهارات الحاسب الآلي وتطبيق برامجه .
كبير	٠,٩٢٦	٣,٩٦	-	-	٥,١	٧	٢٩,٤	٤٠	٣٠,١	٤١	٣٥,٣	٤٨	٠٧	قلة البرامج الإلكترونية المعربة في مجال الإدارة التي تساعد على تنفيذ المسؤوليات الوظيفية .
كبير	١,٠٢٩	٣,٩٦	٠,٧	١	٨,٨	١٢	٢٣,٥	٣٢	٢٧,٢	٣٧	٣٩,٧	٥٤	٠٨	قلة الدعم الفني من مشغلي البرامج المختلفة للحاسب الآلي .
كبير	٠,٩٩٤	٣,٩٣	٠,٧	١	٨,٨	١٢	٢٢,١	٣٠	٣٣,٨	٤٦	٣٤,٦	٤٧	٠٩	إمكانية فقد المعلومات المخزنة على الحاسب وسهولة اختراقها .
كبير	١,٠٣٢	٣,٨٠	٣,٧	٥	٧,٤	١٠	٢٠,٦	٢٨	٤١,٩	٥٧	٢٦,٥	٣٦	١٠	ضعف البنية التحتية لاستخدامات التقنية .
كبير	١,٠٢٧	٣,٦٦	٠,٧	١	١١,٨	١٦	٣٥,٣	٤٨	٢٥,٠	٣٤	٢٧,٢	٣٧	١١	التنظيم الإداري (البيروقراطي) يؤخر عملية التحول نحو استخدام الحاسبات الآلية .
كبير	١,٠٥٨	٣,٥٨	٢,٢	٣	١٤,٠	١٩	٣٠,١	٤١	٣٠,٩	٤٢	٢٢,٨	٣١	١٢	قصور نشر ثقافة استخدامات الحاسب الآلي بين القيادات الأكاديمية على فئة معينة منهم .
كبير	-	٤,٠٢٣٣	المتوسط الحسابي العام لمعوقات استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية											

بالنظر إلى الجدول رقم (١٠) يتضح درجة معوقات استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية ، وبدراسة النتائج يظهر أن المتوسط الحسابي العام لدرجة هذا المحور جاء بدرجة كبيرة (٤،٠٢) وبانحراف معياري (٠،٦٤) . حيث حصلت جميع العبارات على متوسط حسابي فوق نسبة (٣،٥٨) وهذه النتيجة تشير الى درجة كبيرة ، وهي كالتالي :

التطور السريع لتقنية الحاسبات الآلية مما يعيق وضع مواصفات موحدة عند الشراء . ندرة الدورات التدريبية في مجال استخدام الحاسبات الآلية للقيادات الأكاديمية . غياب القوانين والتشريعات التي تحكم العمل الإلكتروني في انجاز المسؤوليات الإدارية والأكاديمية . خوف القيادات الأكاديمية على سرية وأمن المعلومات الالكترونية . صعوبة تأمين أجهزة حاسب آلي بالمواصفات المناسبة لإنجاز العمل . ضعف الخبرة في استخدام مهارات الحاسب الآلي وتطبيق برامج . قلة البرامج الالكترونية المعربة في مجال الإدارة التي تساعد على تنفيذ المسؤوليات الوظيفية . قلة الدعم الفني من مشغلي البرامج المختلفة للحاسب الآلي . إمكانية فقد المعلومات المخزنة على الحاسب وسهولة اختراقها ، ضعف البنية التحتية لاستخدامات التقنية . التنظيم الإداري (البيروقراطي) يؤخر عملية التحول نحو استخدام الحاسبات الآلية . قصور نشر ثقافة استخدامات الحاسب الآلي بين القيادات الأكاديمية على فئة معينة منهم

تبين هذه النتيجة بأن هناك رؤية غير واضحة حول التطورات السريعة لتقنية الحاسبات الآلية، وغموض قوانين المواصفات الخاصة بشراء الحاسبات الآلية التي يجب أن تتماشى مع المتغيرات المستقبلية . وهذا يتفق مع الدراسات السابقتين فوزية بخش ٢٠٠٧ م – الناييف وعبد العال ٢٠٠٧ م. وتفسر هذه النتيجة بأن هذا المعوق يعود إلى التفوق السريع في صناعة الحاسبات والبرمجيات ، كما أن هناك فترة زمنية قد تصل من ٦ شهور إلى سنة من تاريخ وضع المواصفات للأجهزة وحتى شرائها ، وخلال تلك الفترة تكون هناك الكثير من التطورات .

أما المعوق الثاني وهو ندرة الدورات التدريبية يمكن تفسيره بأن الدورات المتوفرة حالياً لا تكفي لاستيعاب جميع الراغبين للالتحاق بها . أما بقية المعوقات فهي تتفق مع العديد من نتائج الدراسات السابقة كدراسة المحيسن ٢٠٠٠ م ، ودراسة Rusell ٢٠٠٤ م ، ودراسة الفصيل والعواد ١٤٢٧ هـ . فضعف الخبرة في استخدام الحاسب وخوف القيادات الأكاديمية على سرية وأمن المعلومات وقلة البرامج الإلكترونية المعربة حيث يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى اختلاف

طبيعة التخصصات العلمية أو الأدبية ، إضافة إلى مكان الدراسة في الجامعات سواء كانت داخل أو خارج المملكة . كما أنه بالرغم من تطور برامج الأمان والتشفير لأجهزة الحاسوب ، إلا أنه ما يزال هناك من ينظر للعملية بنظرة الريبة والشك ويعتبره عائق .

وتشير نتيجة الدراسة بأنه يجب أن يكون في الدورات التخصصية في الحاسب ما يشرح ويضمن أمن وسرية المعلومة لإزالة هذا العائق . كما أن هناك ندرة في البرامج المعربة في الاستخدام الإداري للبرامج القوية مثل الاوراكل وغيرها .

أما قلة الدعم الفني وضعف البنية التحتية والتنظيم الإداري البيروقراطي وقصور ثقافة استخدام الحاسبات على فئة معينة ، يمكن أن تشير إلى أنه هناك إدراك من جانب القيادات الأكاديمية لهذه الجوانب البشرية والمادية الهامة ودورها في إحداث التغيير والتحول النوعي نحو استخدام الحاسبات الآلية ، كما أن النظام الإداري له أثر كبير في إحداث التغيير نحو استخدام التقنيات الحديثة ، وعدم تطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل تام لحد الآن يفسر أثر التنظيم الإداري البيروقراطي .

وتظهر الدراسة انه بالرغم من ارتفاع نسبة استخدام الحاسبات وتحقيق نسبة عالية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة الحالية ، مقارنة بنسب الاستخدام في الدراسات السابقة الأخرى ، إلا أنه ما زالت هناك نسبة من العوائق من وجهة نظرهم تحول دون استخدام فعال للحاسب الآلي في المهام الوظيفية . وهي تحتاج إلى جهد أكبر والعمل على تقليصها وهذا ما أكدت عليه معظم الدراسات السابقة كدراسة على (١٩٩٤م) ودراسة والفصيل والعراد (١٤٢٧ هـ) ، والشهري (١٤٢٥ هـ) .

ثانياً: فرضيات الدراسة : الفرضية الأولى .

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي ودرجة إدارة الوقت في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية ؟
 لاختبار هذه الفرضية فقد تم استخدام معامل الارتباط لمعرفة العلاقة الارتباطية بين واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية ودرجة إدارة الوقت في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية .

جدول رقم (١١) العلاقة الارتباطية* بين معدل عام محور استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي ودرجة إدارة الوقت أثناء ممارستهم لمسؤولياتهم الوظيفية (١٣٦ = ن) :

٢ - مستوى استيعاب إدارة الوقت		العلاقة الارتباطية بين معدل عام المحور :
معامل الارتباط	التباين المفسر	
٠,١٢٩	**٠,٣٥٩	١ - واقع استخدام الحاسب الآلي

(**) مستوى دلالة (٠,٠١)

بالنظر إلى الجدول رقم (١١) يتضح أن هناك علاقة طردية بين واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية ودرجة إدارة الوقت لديهم في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية وبنسبة ٠,٣٦ ، وتبدو هذه العلاقة منطقية في ظل أن استخدام الحاسبات الآلية في انجاز المسؤوليات الوظيفية يؤدي إلى توفير الوقت والجهد . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة المومني (٢٠٠٨م) التي أظهرت إحدى نتائجها أن استخدام الحاسبات الآلية في الأعمال الإدارية يعمل على توفير الوقت والجهد وعدم استخدامها يعتبر إحدى معوقات إدارة الوقت .

ولاختبار فرضية الدراسة الثانية والثالثة والرابعة وتحديد الفروق تم استخدام اختبار T - TEST (ت) للعينات المستقلة بالنسبة لمتغير النوع . واختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA (ف) لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) فأقل لكل من متغير (الجنس - الدرجة العلمية - المنصب الوظيفي - عدد سنوات الخبرة في المنصب - الدورات التدريبية في الحاسب الآلي - الدورات التدريبية في

إدارة الوقت) . ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار دونت (C) Dunntt و شيفيه Scheffe للمقارنة البعدية وذلك في ضوء اختبار ليفين Levenes (ف) لتجانس التباين . والجدول التي تبين نتيجة ذلك هي من جدول (١٢) الى جدول رقم (٢٢) .

الفرضية الثانية :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للجنس / الدرجة العلمية / المنصب الوظيفي / سنوات الخبرة في العمل الإداري / الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي / الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت .

جدول رقم (١٢)

اختبار " ت " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير الجنس (١٣٦ = ن) :

المحور :	الجنس	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) *	درجة الحرية	مستوى الدلالة	متوسط الاختلاف
١ - واقع استخدام الحاسب الآلي	ذكر	٧٨	٣,٦٢٢٣	٠,٦٠٥٧٦	- ١,٠٤٨	١٣٤	٠,٢٩٧	- ٠,١٣١٣
	أنثى	٥٨	٣,٧٥٣٦	٠,٧٩٧٦٤				

(**) مستوى الدلالة (٠,٠١)

للإجابة على هذه الفرضية فقد تم استخدام اختبار (ت) لمعرفة الفروق ذات الدلالة إحصائياً بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية وفقاً لمتغير الجنس .

بالنظر إلى الجدول رقم (١٢) تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى وتعزى لمتغير الجنس حيث قيمة ت (١,٠٤٨) ومستوى الدلالة (٠,٢٩٧) . وبالتالي يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لمتغير الجنس . وهذا يختلف مع نتيجة دراسة علي (١٩٩٤م) حيث ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للجنس وكانت لصالح الذكور مقارنة بالإناث من أعضاء هيئة التدريس .

ب- حسب متغير الدرجة العلمية

جدول رقم (١٣)

اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة واقع استخدام الحاسب الآلي لدى المستجيبين وفقا للدرجة العلمية –
المنصب الوظيفي – عدد سنوات الخبرة في المنصب – الدورات التدريبية في الحاسب الآلي – الدورات التدريبية
في مجال إدارة الوقت .

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة العلمية	بين المجموعات	٤,٠٢٤	٢	٢,٠١٢	٤,٣٨٢	٠,٠٥
	مع المجموعات	٦١,٠٦٩	١٣٣	٠,٤٥٩		
	المجموع	٦٥,٠٩٣	١٣٥			
المنصب الإداري	بين المجموعات	٧,٢٢٤	٣	٢,٤٠٨	٥,٤٩٣	٠,٠٠١
	مع المجموعات	٥٧,٨٦٩	١٣٢	٠,٤٣٨		
	المجموع	٦٥,٠٩٣	١٣٥			
عدد سنوات الخبرة في المنصب	بين المجموعات	٧,٥٩٣	٣	٢,٥٣١	٥,٨١٠	٠,٠٠١
	مع المجموعات	٥٧,٥٠٠	١٣٢	٠,٤٣٦		
	المجموع	٦٥,٠٩٣	١٣٥			
الدورات التدريبية في الحاسب الآلي	بين المجموعات	٦,٠٥٧	٤	١,٥١٤	٣,٣٦٠	٠,٠٥
	مع المجموعات	٥٩,٠٣٦	١٣١	٠,٤٥١		
	المجموع	٦٥,٠٩٣	١٣٥			
الدورات التدريبية في إدارة الوقت	بين المجموعات	٧,٧١٢	٤	١,٩٢٨	٤,٤٠٢	٠,٠١
	مع المجموعات	٥٧,٣٨١	١٣١	٠,٤٣٨		
	المجموع	٦٥,٠٩٣	١٣٥			

وقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى وتعزى للدرجة العلمية ، ومن قراءة الجدول رقم (١٣) تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للدرجة العلمية ولمعرفة الفروق فقد تم استخدام اختبار شيفيه .

جدول رقم (١٤)

نتائج اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير الدرجة العلمية (١٣٦ = ن) :

الدرجة العلمية	المتوسط	الانحراف المعياري	*متوسط الاختلاف ودلالته الإحصائية عند مستوى $\alpha = 0,05$:
١ / أستاذ مساعد	٣,٤٨٤٧	٠,٦٩١٧٥	١ / أستاذ مساعد / ٢ / أستاذ مشارك / ٣ / أستاذ
١ / أستاذ مساعد	٣,٤٨٤٧	٠,٦٩١٧٥	- / ٢ / أستاذ مشارك / ٣ / أستاذ
٢ / أستاذ مشارك	٣,٨٣١٩	٠,٦٨٢٢٥	- / ٢ / أستاذ مشارك / ٣ / أستاذ
٣ / أستاذ	٣,٨٢٨٩	٠,٦١٣٣٠	- / ٢ / أستاذ مشارك / ٣ / أستاذ

وبالتالي بالنظر للجدول (١٤) يمكن رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للدرجة العلمية . حيث ظهرت الفروق لصالح القيادات الأكاديمية الذين هم بمرتبة (أستاذ وأستاذ مشارك) إذ أن معدل متوسط تقديرهم العام (٣,٨٣) مقارنة بأولئك الذين لديهم المرتبة العلمية أستاذ مساعد حيث أن المتوسط (٣,٤٨) على التوالي ، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة فوزية بخش (١٤٢٧هـ) حيث ظهرت الفروق لصالح من هم بمرتبة أستاذ مقارنة بمن هم بمرتبة محاضر. ويمكن تفسير ذلك في هذه الدراسة أن القيادات الأكاديمية بمرتبة أستاذ وأستاذ مشارك يقمن بإجراء بحوث علمية أكثر من اللذين هم بدرجة أستاذ مساعد ، كما أنهم يمتلكون قدراً كبيراً من المعلومات والخبرات لمواجهة التحديات المتجددة التي يفرضها تطور العصر والمعرفة لذلك فهم بحاجة لاستخدام الحاسب بدرجة أعلى ، أي كلما زادت الدرجة العلمية كلما زاد استخدام الحاسب الآلي .

ج : حسب متغير المنصب الإداري .

ثم تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمنصب الإداري ، حيث يتضح من قراءة الجدول رقم (١٥) أنه يوجد فروق ذات

دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمنصب الإداري ، ولمعرفة لصالح من هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه .

جدول رقم (١٥)

اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير المنصب الإداري (ن = ١٣٦) :

العمل الحالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	*متوسط الاختلاف ودلالته الإحصائية عند مستوى $\alpha = 0,05$:			
			١ / عميد	٢ / وكيل عميد	٣ / رئيس قسم	٤ / نائب رئيس قسم
١ / عميد	٣,٨٧٩٢	٠,٨٥٥٥١	-	٠,٠١٧٨ -	٠,٤٥٩٥ - *	٠,٤٢٦٨ - *
٢ / وكيل عميد	٣,٨٩٧٠	٠,٦٦٥٩٠	-	-	٠,٤٧٧٤ - *	٠,٤٤٤٦ - *
٣ / رئيس قسم	٣,٤١٩٦	٠,٥٤٧١٨	-	-	-	٠,٠٣٢٧ -
٤ / نائب رئيس قسم	٣,٤٥٢٤	٠,٦٥٦٨٧	-	-	-	-

وبالتالي بالنظر للجدول (١٥) يمكن رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمنصب الإداري . حيث ظهرت الفروق لصالح القيادات الأكاديمية برتبة عميد ووكيل عميد حيث المتوسطات لدى العميد ووكيل العميد تساوي (٣,٨٩) مقارنة بمتوسط استخدام القيادات الأكاديمية رئيس قسم ونائب رئيس قسم حيث معدل متوسط استخدام رئيس قسم (٣,٤٢) ونائب رئيس قسم (٣,٤٥) على التوالي ، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة فوزية بخش (١٤٢٧ هـ) حيث جاءت النتيجة بعدم وجود فروق تعزى للمنصب الوظيفي ، بينما تتفق مع نتيجة دراسة الشنفرى والعاني (٢٠٠٥ م) . ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العميد هو قائد الهيئة التدريسية ، وذلك وفق مهامه وواجباته ، الأمر الذي يتطلب امتلاكه مجموعة من المهارات الفنية والإنسانية والإدراكية حتى يتمكن من القيام بأدواره المعقدة على أكمل وجه .

د : حسب متغير عدد سنوات الخبرة في العمل الإداري :

ثم تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري، وتبين من قراءة الجدول رقم (١٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي

لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري ولمعرفة الفروق فقد تم استخدام اختبار شيفيه .

جدول رقم (١٦)

اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري (١٣٦ = ن) :

*متوسط الاختلاف ودلالته الإحصائية عند مستوى $\alpha = 0,05$:				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات سنوات الخبرة
ف٤	ف٣	ف٢	ف١			
- ٠,٦٢٧٣ *	- ٠,٤٥١٠ *	- ٠,٢٩٦٩	-	٠,٦٥٤٢٢	٣,٢٨٨٦	ف١ / أقل من سنتين
- ٠,٣٣٠٤	- ٠,١٥٤١	-	-	٠,٥٥٢٢٦	٣,٥٨٥٥	ف٢ / من ٢ - أقل من ٤ سنوات
- ٠,١٧٦٣	-	-	-	٠,٧٤٨٢٢	٣,٧٣٩٦	ف٣ / من ٤ - أقل من ٦ سنوات
-	-	-	-	٠,٧٠٣٠٣	٣,٩١٥٩	ف٤ / ٦ سنوات فأكثر

وبالنظر لجدول (١٦) يمكن رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي والتي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري ، حيث ظهرت الفروق لصالح القيادات الأكاديمية التي تكون خبرتهم ٦ سنوات فأكثر إذ كان معدل متوسط استخدامهم العام (٣,٩١) مقارنة بمتوسط القيادات الأكاديمية لمن لهم خبرة من ٤ إلى أقل من ٦ سنوات بمعدل (٣,٧٣) ومن لهم خبرة من ٢ على أقل من ٤ سنوات (٣,٥٨) على التوالي . ويمكن تفسير هذه النتيجة أن هذه القيادات الأكاديمية ممن يمتلكون خبرات متراكمة عبر السنوات في ممارسة العمل الإداري أتاحت لهم الفرصة لتطبيق العديد من الخطط والأساليب الجديدة في الإدارة ، كما انه كلما زادت عدد سنوات الخبرة في العمل الإداري للقائد الأكاديمي ، فان نسبة مشاركته في عضوية اللجان وحضور المؤتمرات والندوات العلمية والمتعلقة بتطوير التعليم الجامعي أو طرق الإدارة الحديثة تكون اكبر الأمر الذي يحتم عليهم الأخذ بأسلوب تكنولوجي حديث لإنجاز المهام المطلوبة .

هـ : حسب متغير عدد الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي :

وكذلك تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات التدريبية في الحاسب الآلي، حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم(١٧) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة حول واقع

استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في الحاسب الآلي ، وتم استخدام اختبار شيفيه .

جدول رقم (١٧)

اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغير عدد الدورات في الحاسب الآلي (ن = ١٣٦) :

*متوسط الاختلاف ودلالته الإحصائية عند مستوى $\alpha = 0,05$:					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات الدورات التدريبية :
ف٥	ف٤	ف٣	ف٢	ف١			
٠,٢٧٥٨ -	٠,١٦٧٤	٠,١٦٠٥ -	٠,٢٤٨٣	-	٠,٨٢٠٢٢	٣,٦٠٧٨	ف١ / لا يوجد
٠,٥٢٤١ *	٠,٠٨٠٩ -	٠,٤٠٨٨ -	-	-	٠,٥٨٠٦٠	٣,٣٥٩٦	ف٢ / دورة واحدة
٠,١١٥٣ -	٠,٣٢٧٩	-	-	-	٠,٤٥٨٠٣	٣,٧٦٨٣	ف٣ / دورتان
٠,٤٤٣٢ -	-	-	-	-	٠,٦٥٩١٦	٣,٤٤٠٥	ف٤ / ثلاث دورات
-	-	-	-	-	٠,٧٤٤٥٢	٣,٨٨٣٦	ف٥ / أكثر من ثلاث دورات

وبالنظر لجدول (١٧) يمكن رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي والتي تعزى إلى عدد الدورات التدريبية في الحاسب الآلي . حيث اتضح الفرق لصالح القيادات الأكاديمية التي حصلت على ثلاث دورات ، من أولئك اللذين حصلوا على دورة واحدة أو دورتان . حسب المتوسطات الحسابية (٣,٨٨) لمن حصل على ثلاث دورات ، و (٣,٤٤) و (٣,٣٥) لمن حصل على دورة أو اثنتان على التوالي ، وهذا يتفق مع دراسة الشنفرى والعاني (٢٠٠٥م) حيث ظهرت فروق لصالح من حصلوا على دورات تدريبية أكثر في مجال الحاسب الآلي . وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما زادت عدد الدورات التدريبية في الحاسب الآلي أصبحت القيادات الأكاديمية تمتلك مهارة أكثر من غيرهم ، ممن لم تتاح لهم فرصة اخذ هذه الدورات وهي نتيجة منطقية حيث يزيد التدريب من مهارة الفرد .

و: حسب متغير عدد الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت :

كما تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات التدريبية في إدارة الوقت ، حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (١٨) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام

الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات التدريبية في إدارة الوقت ، ولمعرفة لصالح من هذه الفروق فقد تم استخدام اختبار شيفيه .

جدول رقم (١٨)

اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى

لمتغير عدد الدورات في إدارة الوقت (ن = ١٣٦) :

*متوسط الاختلاف ودلالته الإحصائية عند مستوى $\alpha = 0,05$:					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات الدورات التدريبية :
٥ ف	٤ ف	٣ ف	٢ ف	١ ف			
٠,٣٣٢٨ -	٠,٤١٠٦ -	٠,٠٥٩٢ -	٠,٣٣٥١ -	-	٠,٦٨٠١٩	٣,٦٦٤٤	ف١ / لا يوجد
*٠,٦٦٧٩ -	*٠,٧٤٥٧ -	٠,٣٩٤٤ -	-	-	٠,٦٧٦٠١	٣,٣٢٩٣	ف٢ / دورة واحدة
٠,٢٧٣٥ -	٠,٣٥١٣ -	-	-	-	٠,٦٢٠٧٠	٣,٧٢٣٧	ف٣ / دورتان
٠,٠٧٧٨	-	-	-	-	٠,٤٧٧٩٩	٤,٠٧٥٠	ف٤ / ثلاث دورات
-	-	-	-	-	٠,٧٦٠٢٦	٣,٩٩٧٢	ف٥ / أكثر من ثلاث دورات

وبالنظر لجدول (١٨) يمكن رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي والتي تعزى إلى عدد الدورات التدريبية في الحاسب الآلي ، حيث اتضح أن الفرق لصالح القيادات الأكاديمية اللذين حصلوا على ثلاث دورات تدريبية فأكثر في إدارة الوقت ، فاللذين حصلوا على أكثر من ثلاث دورات ، فهم يستخدمون الحاسب أكثر ممن حصلوا على دورة أو دورتان . حسب المتوسطات الحسابية (٤,٠٧) (٣,٩٩) (٣,٧٢) على التوالي . ويمكن إرجاع هذه النتيجة بأنه كلما زادت عدد الدورات التدريبية في إدارة الوقت أصبحت القيادات الأكاديمية تمتلك مهارة وخبرة أكبر من غيرهم ، ممن لم تتاح لهم فرصة اخذ هذه الدورات .

الفرضية الثالثة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للوقت في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية تعزى للجنس / الدرجة العلمية / المنصب الوظيفي / سنوات الخبرة في العمل الإداري / الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي / الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت . للإجابة على هذه الفرضية فقد تم استخدام اختبار (ت) لمعرفة الفروق ذات الدلالة إحصائياً بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية وفقاً لمتغير الجنس .

جدول رقم (١٩)

اختبار " ت " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير الجنس

(ن = ١٣٦) :

المحور :	الجنس	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) *	درجة الحرية	مستوى الدلالة	متوسط الاختلاف
٢ - درجة إدارة الوقت	ذكر	٧٨	٣,٦٣٩٤	٠,٤٥٤٤٠	- ٥,٩٧٢	١٣٤	٠,٠٠١	- ٠,٤٨٢٧
	أنثى	٥٨	٤,١٢٢١	٠,٤٨١٦٢				

(**) مستوى الدلالة (٠,٠١)

أ : حسب متغير الجنس .

بالنظر إلى الجدول رقم (١٩) يتضح بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى وتعزى لمتغير الجنس وقد ظهرت هذه الفروق لصالح القيادات الأكاديمية (الإناث) حيث قيمة ت (٥,٩٧) بمتوسط (٤,١٢٢) .

وبالتالي يمكن رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية والتي تعزى إلى متغير الجنس . وهذه النتيجة تختلف مع إحدى نتائج دراسة المومني (٢٠٠٨م) والتي تدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الوقت تعزى لمتغير الجنس وهي لصالح الذكور

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة العلمية	بين المجموعات	١,١٧٨	٢	٠,٥٨٩	٢,١٩٥	٠,٢١٤
	مع المجموعات	٣٥,٦٩٣	١٣٣	٠,٤٥٩		
	المجموع	٣٦,٨٧١	١٣٥			
المنصب الإداري	بين المجموعات	٠,٣٢٢	٣	٠,١٠٧	٠,٣٨٨	٠,٧٦٢
	مع المجموعات	٣٦,٥٤٩	١٣٢	٠,٢٧٧		
	المجموع	٣٦,٨٧١	١٣٥			
عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري	بين المجموعات	٠,٩٤٤	٣	٠,٣١٥	١,١٥٧	٠,٣٢٩
	مع المجموعات	٣٥,٩٢٧	١٣٢	٠,٢٧٢		
	المجموع	٣٦,٨٧١	١٣٥			
الدورات التدريبية في الحاسب الآلي	بين المجموعات	١,١٩٧	٤	٠,٢٩٩	١,٠٩٩	٠,٣٦٠
	مع المجموعات	٣٥,٦٧٤	١٣١	٠,٢٧٢		
	المجموع	٣٦,٨٧١	١٣٥			
الدورات التدريبية في إدارة الوقت	بين المجموعات	٢,٠٠٨	٤	٠,٥٠٢	١,٨٨٦	٠,١١٧
	مع المجموعات	٣٤,٨٦٣	١٣١	٠,٢٦٦		
	المجموع	٣٦,٨٧١	١٣٥			

ب : حسب متغير الدرجة العلمية :

الجدول رقم (٢٠)

تحليل التباين الأحادي لمعرفة درجة إدارة الوقت لدى المستجيبين من أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للدرجة العلمية

– المنصب الوظيفي – عدد سنوات الخبرة في المنصب – الدورات التدريبية في الحاسب الآلي – الدورات

التدريبية في إدارة الوقت

لقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية تعزى للدرجة العلمية، حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (٢٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ، متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت ، لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للدرجة العلمية لأن مستوى الدلالة (٠،٢١٤) وقيمة $F = (٢،١٩٥)$. وبالتالي يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للدرجة العلمية . ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة الكيلاني (٢٠٠٢م) ، بينما تختلف مع نتيجة دراسة عليّات (٢٠٠٢م) التي أظهرت فروق تعزى للدرجة العلمية فكلما زادت الدرجة العلمية زادت الرغبة في تخصيص وقت أكبر خاصة على مستوى العمليات الإدارية والبحث العلمي .

ج : حسب متغير المنصب الوظيفي .

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للوقت تعزى للمنصب الوظيفي ، حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (٢٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمنصب الوظيفي لأن مستوى الدلالة (٠،٧٦٢) وقيمة $F = (٠،٣٨٨)$. وبالتالي يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للوقت تعزى للمنصب الوظيفي . وهذا يختلف مع نتيجة دراسة الحماد (٢٠٠١م) التي أظهرت أن هناك فروق في درجة إدارة الوقت تعزى للمنصب الوظيفي وجاءت لصالح المديرين

د : حسب متغير عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري .

ثم تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للوقت تعزى لعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري، حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (٢٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى

القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري ، وذلك لأن متوسط المجموعات الفرعية المكونة لمتغير الدرجة العلمية متقارب جدا ، ولم يرق إلى مستوى الدلالة العلمية لمستوى الدلالة (٠,٣٢٩) وقيمة ف = (١,١٥٧) . وبالتالي يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري . ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة كل من الكيلاني (٢٠٠٢م) والعتيبي (٢٠٠٦م) .

هـ : حسب متغير عدد الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي .
وقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائيا بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات التدريبية في الحاسب الآلي، حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (٢٠) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في الحاسب الآلي ، وذلك لأن متوسط المجموعات الفرعية المكونة لمتغير عدد الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي متقارب جدا ، حيث مستوى الدلالة (٠,٣٦٠) وقيمة ف = (١,٠٩٩) . وبالتالي يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي .

و : حسب متغير عدد الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت .
ثم تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائيا بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للوقت تعزى لعدد الدورات التدريبية في إدارة الوقت . حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (٢٠) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للوقت تعزى لعدد الدورات في إدارة الوقت ولمعرفة لصالح من هذه الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفيه الذي لم يظهر أي فروق دالة في استجابات أفراد مجتمع الدراسة في محور درجة إدارة الوقت ، وذلك لأن متوسط المجموعات الفرعية المكونة لمتغير عدد

الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي متقارب جدا ، ولم يرق إلى مستوى الدلالة العلمية حيث مستوى الدلالة (٠,١١٧) وقيمة ف = (١,٨٨٦). وبالتالي يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للوقت تعزى للعدد الدورات التدريبية في إدارة الوقت .

الفرضية الرابعة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للجنس / الدرجة العلمية / المنصب الوظيفي / سنوات الخبرة في العمل الإداري / الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي / الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت .
للإجابة على هذه الفرضية فقد تم استخدام اختبار (ت) لمعرفة الفروق ذات الدلالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية وفقاً لمتغير الجنس .

جدول رقم (٢١) اختبار " ت " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير الجنس (ن = ١٣٦) :

الجدول رقم (٢١)

المحور :	الجنس	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) *	درجة الحرية	مستوى الدلالة	متوسط الاختلاف
- معوقات استخدام الحاسب الآلي	ذكر	٧٨	٣,٨٣٧٦	٠,٦١٦١٧	-	١٣٤	٠,٠٠١	- ٠,٤٣٥٤
	أنثى	٥٨	٤,٢٧٣٠	٠,٦٠٠٨٨	٤,١١٨			

(** مستوى الدلالة (٠,٠١)

أ : حسب متغير الجنس :

بالنظر إلى الجدول رقم (٢١) يتضح بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية

بجامعة أم القرى وتعزى لمتغير للجنس حيث قيمة ت (٤,١١) والمتوسط الحسابي (٤,٢٧) . وقد ظهرت هذه الفروق لصالح القيادات الأكاديمية (الإناث) مقارنة بالقيادات الأكاديمية الذكور الذين حصلوا على بمتوسط (٣,٨٣) . وبالتالي يمكن رفض فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى والتي تعزى إلى متغير الجنس .

ب : حسب متغير الدرجة العلمية :

اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى المستجيبين وفقا للدرجة العلمية – المنصب الوظيفي – عدد سنوات الخبرة في المصب – الدورات التدريبية في الحاسب الآلي – الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت .

الجدول رقم (٢٢)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة العلمية	بين المجموعات	١,٤٩٠	٢	٠,٧٤٥	١,٨١٣	٠,٧٩٧
	مع المجموعات	٥٤,٦٣١	١٣٣	٠,٤١١		
	المجموع	٥٦,١٢١	١٣٥			
المنصب الإداري	بين المجموعات	١,٥٦١	٣	٠,٥٢٠	١,٢٥٩	٠,٢٩١
	مع المجموعات	٥٤,٥٥٩	١٣٢	٠,٤١٣		

			١٣٥	٥٦,١٢١	المجموع	
٠,٠٥	٣,٠٢٦	١,٢٠٤	٣	٣,٦١١	بين المجموعات	عدد سنوات الخبرة قي المنصب الاداري
		٠,٣٩٨	١٣٢	٥٢,٥١٠	مع المجموعات	
			١٣٥	٥٦,١٢١	المجموع	
٠,٧٣٣	٠,٥٠٣	٠,٢١٢	٤	٠,٨٥٠	بين المجموعات	الدورات التدريبية في مجال الحاسب الالي
		٠,٤٢٢	١٣١	٥٥,٢٧١	مع المجموعات	
			١٣٥	٥٦,١٢١	المجموع	
٠,٢٣٩	١,٣٩٦	٠,٥٧٤	٤	٢,٢٩٥	بين المجموعات	الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت
		٠,٤١١	١٣١	٥٣,٨٢٦	مع المجموعات	
			١٣٥	٥٦,١٢١	المجموع	

لقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للدرجة العلمية، حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (٢٢) ، انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للدرجة العلمية ، وذلك لأن مستوى الدلالة (٠،٧٩٧) وقيمة ف = (١،٨١٣) . وبالتالي يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للدرجة العلمية .

ج : حسب متغير المنصب الإداري :

ثم تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمنصب الوظيفي ، حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (٢٢) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمنصب الإداري ، وذلك لأن مستوى الدلالة (٠،٢٩١) وقيمة ف = (١،٢٥٩) . وبالتالي يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى للقيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمنصب الوظيفي .

د : حسب متغير عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري .

ثم تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية

بجامعة أم القرى تعزى لعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري، حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (٢٣) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري ولمعرفة لصالح من هذه الفروق فقد تم استخدام اختبار شيفيه

جدول رقم (٢٣)

اختبار " شيفيه " للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة لمعرفة الفروق التي تعزى

لمتغير عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري (ن = ١٣٦) :

*متوسط الاختلاف ودلالته الإحصائية عند مستوى $\alpha = 0,05$:				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات سنوات الخبرة :
ف٤	ف٣	ف٢	ف١			
٠,٤٢٧٦ *	٠,١٧٦٩ -	٠,٣٤٠٠ -	-	٠,٧١٠١٤	٣,٧٣٤٦	ف١ / أقل من سنتين
٠,٠٨٧٦ -	٠,١٦٣١	-	-	٠,٥١٩٠٨	٤,٠٧٤٦	ف٢ / ٢ - أقل من ٤ سنوات
٠,٢٥٠٧ -	-	-	-	٠,٨٤٢٤٣	٣,٩١١٥	ف٣ / ٤ - أقل من ٦ سنوات
-	-	-	-	٠,٥٨٩٧٨	٤,١٦٢١	ف٤ / ٦ سنوات فأكثر

وبالنظر لجدول (٢٣) يمكن رفض فرضية الدراسة التي تنص على انه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري . حيث اتضح أن الفرق لصالح القيادات الأكاديمية التي لديها عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري ٦ سنوات فأكثر بمتوسط حسابي (٤,١٦) مقارنة بمتوسط القيادات الأكاديمية لمن لهم خبرة من ٤ الى أقل من ٦ سنوات بمعدل (٣,٩١) ، ومن لهم خبرة من ٢ الى أقل من ٤ سنوات (٤,٠٧) على التوالي . ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن من لديه عدد سنوات خبرة اكبر فهم على

دراية ومعرفة بالمعوقات والمشكلات التي تواجه استخدام الحاسب الآلي مقارنة بمن لديهم عدد سنوات خبرة أقل ولم يمر بتلك المشكلات .

هـ : حسب متغير عدد الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي .

ثم تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات التدريبية في الحاسب الآلي، حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (٢٢) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في الحاسب الآلي لأن مستوى الدلالة (٠,٧٣٣) وقيمة ف = (٠,٥٠٣) .

وبالتالي يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في مجال الحاسب الآلي . وهذا يختلف مع نتيجة دراسة الشنفرى والعاني (٢٠٠٥م) التي أظهرت فروق لصالح لمن التحقوا بدورات تدريبية في الحاسب الآلي .

و: حسب متغير عدد الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت .

ثم تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات التدريبية في إدارة الوقت .

حيث يتضح بالنظر إلى الجدول رقم (٢٢) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في إدارة الوقت لأن مستوى الدلالة (٠,٢٣٩) وقيمة ف =

(١,٣٩٦) . وبالتالي يمكن قبول فرضية الدراسة التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في مجال إدارة الوقت .

الفصل الخامس

ملخص نتائج الدراسة
والتوصيات

أولا : نتائج الدراسة
ثانيا : توصيات الدراسة

ملخص النتائج :

تناول هذا الفصل ملخصا لمحتويات الدراسة، واهم النتائج التي توصلت إليها، والتوصيات التي يتوقع أن تسهم في التأكيد على استخدام وسائل التقنية والتكنولوجيا الحديثة في انجاز المسئوليات الوظيفية، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في انجاز مسئولياتهم الوظيفية . والتعرف على درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للوقت لإنجاز مسئولياتهم الوظيفية ، وتحديد المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة وتحول دون استخدام الحاسب الآلي لإنجاز مسئولياتهم الوظيفية ، وإيجاد العلاقة بين استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي ودرجة إدارة الوقت أثناء ممارستهم لمسئولياتهم الوظيفية .

لتحقيق هذه الأهداف تضمنت الدراسة الحالية خمس فصول رئيسية وهي : الفصل الأول: مدخل الدراسة، والفصل الثاني أشتمل على أدبيات الدراسة وتناول الإطار النظري والدراسات السابقة ، والفصل الثالث تناول إجراءات الدراسة ، أما الفصل الرابع فقد تناول تحليل استجابات أفراد مجتمع الدراسة على أدواتها وعرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها، في حين تناول الفصل الخامس نتائج الدراسة والتوصيات وفقا لتلك النتائج . وقد تم استخدام أداة الدراسة (الإستبانة) ، وتكونت من جزئين رئيسيين، اشتمل الأول على البيانات الأولية لمجتمع الدراسة ، وتضمن متغيرات الجنس ، الدرجة العلمية، المنصب الوظيفي ، عدد سنوات الخبرة في العمل الإداري ، عدد الدورات في الحاسب الآلي، عدد الدورات في إدارة الوقت .

أما الجزء الثاني فتضمن قسمين: القسم الأول: كان مقياسا متدرجا من خمس مستويات لتحديد درجة واقع استخدام أفراد مجتمع الدراسة للحاسب الآلي ولقياس درجة إدارة الوقت .

أما القسم الثاني : تضمن مقياسا لتحديد أبرز المعوقات لاستخدام الحاسب الآلي في انجاز مهامهم الوظيفية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة ، وأعطيت له مقياس خماسي.

حيث أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

١ - أن واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي في انجاز مسئولياتهم الوظيفية كان بدرجة عالية .

- ٢ - أن درجة إدارة القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية كان بدرجة عالية .
- ٣ - أن معوقات استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للحاسب الآلي في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية كانت بدرجة كبيرة .
- ٤ - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى ودرجة إدارة الوقت في إنجاز مسؤولياتهم الوظيفية ، وهي علاقة طردية بنسبة (٠،٣٦) .
- ٥ - أن معظم المستجيبين من أفراد مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى لم يحصلوا على دورات تدريبية في مجال إدارة الوقت وهو ما يعادل نسبة (٤١،٢ %) للمجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة .
- ٦ - أن ما يعادل نسبة (١٢،٥ %) من أفراد مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى لم يحصلوا على دورات تدريبية في الحاسب الآلي ، وما يعادل نسبة (١٩،٩ %) من أفراد مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية قد حصلوا على دورة واحدة فقط .
- ٧ - لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمتغير الجنس .
- ٨ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للدرجة العلمية ، وذلك لصالح القيادات الأكاديمية الذين هم بمرتبة (أستاذ وأستاذ مشارك) مقارنة بمن هم بالمرتبة العلمية أستاذ مساعد .
- ٩ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمنصب الإداري وذلك لصالح القيادات الأكاديمية برتبة عميد ووكيل عميد مقارنة برئيس قسم ونائب رئيس .
- ١٠ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري ، وذلك لصالح القيادات الأكاديمية التي تكون خبرتهم

٦ سنوات فأكثر، مقارنة بمتوسط القيادات الأكاديمية لمن لهم خبرة من ٤ على أقل من ٦ سنوات .

١١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في الحاسب الآلي و ذلك لصالح القيادات الأكاديمية التي حصلت على ثلاث دورات فأكثر.

١٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول واقع استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في إدارة الوقت، وذلك لصالح القيادات الأكاديمية اللذين حصلوا على ثلاث دورات، واللذين حصلوا على أكثر من ثلاث دورات فأكثر.

١٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية والتي تعزى إلى متغير الجنس .

١٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ، متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت ، لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للدرجة العلمية .

١٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمنصب الإداري .

١٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري .

١٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات التدريبية في الحاسب الآلي .

١٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة حول درجة إدارة الوقت لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات التدريبية في إدارة الوقت .

١٩- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى وتعزى لمتغير الجنس .

- ٢٠- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للدرجة العلمية .
- ٢١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى للمنصب الإداري .
- ٢٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري وقد أظهر اختبار شيفيه الفرق لصالح القيادات الأكاديمية التي لديها عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري ٦ سنوات فأكثر .
- ٢٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في الحاسب الآلي .
- ٢٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول معوقات استخدام الحاسب الآلي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى تعزى لعدد الدورات في إدارة الوقت .

التوصيات :

- بناء على النتائج التي تم التوصل إليها جاءت توصيات الدراسة على النحو التالي :
- أولاً على مستوى إدارة الجامعة :
- ٦ . التأكيد على ترشيح القيادات الأكاديمية ممن تتوافر لديهم مهارة استخدام الحاسب الآلي في إنجاز المسؤوليات الوظيفية .
- ٧ . على إدارة الجامعة تقديم دورات تدريبية متقدمة لأعضاء هيئة التدريس في مجال الحاسب الآلي ومجال إدارة الوقت لما لها من أثر في أداء العمل في الوقت المحدد .
- ٨ . ينبغي تحديد مواصفات وقوانين معينة تكفل عند الشراء من الشركات المعتمدة توفير أجهزة حاسب آلي تتماشى مع التطورات المستقبلية السريعة لتقنية الحاسبات .
- ٩ . التأكيد على وضع قوانين وتشريعات تحكم العمل الإلكتروني في إنجاز المسؤوليات الوظيفية .

١٠. عقد ندوات للقيادات الأكاديمية لنشر ثقافة استخدام الحاسبات الآلية في انجاز المسؤوليات الوظيفية مما يسهم في سهولة التحول نحو الإدارة الالكترونية .
١١. استقطاب وتوفير فنيين حاسب آلي ومبرمجين للعمل على المحافظة على الأجهزة وصيانتها .
١٢. تطوير البنية التحتية وتقنية المعلومات بمؤسسات التعليم العالي لتحقيق الاستفادة القصوى من الخدمات الالكترونية التي تساهم في رفع مستوى الجامعة .

ثانياً على مستوى أعضاء هيئة التدريس :

- ١- ينبغي على عضو هيئة التدريس الحرص على الإلمام بكيفية استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة لمواكبة التحديات العالمية المتعلقة باستخدامها في العملية الإدارية .
ثالثاً على مستوى إدارة التدريب :
- ١ - التغلب على التطورات التقنية السريعة للحاسبات الآلية التي تعيق وضع مواصفات موحدة عند الشراء ، وذلك بتدريب القيادات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس تزويدهم بالمهارات اللازمة والمتجددة في استخدام التقنيات الحديثة .
- ٢ - الإفادة مما تم الحصول عليه من نتائج هذه الدراسة لرسم خطط وسياسات التدريب اللازمة في استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة التي تمكن القيادات الأكاديمية في الجامعة من انجاز مسؤولياتها في الوقت المحدد وعلى المستوى المطلوب .

توصيات لدراسات مستقبلية :

١. إجراء دراسة مماثلة لمعرفة العلاقة بين واقع استخدام القيادات الأكاديمية للحاسب الآلي في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية و إدارة الوقت للإسهام في تطوير جامعات في المملكة العربية السعودية .
٢. إجراء دراسات مقارنة لمعرفة واقع استخدام القيادات الأكاديمية للحاسب الآلي في انجاز مسؤولياتهم الوظيفية في ضوء إدارة الوقت في جامعات المملكة العربية السعودية والجامعات العربية والعالمية.



المصادر والمراجع

المراجع العربية
المراجع الانجليزية
المواقع الالكترونية

المراجع

القرآن الكريم.

السنة النبوية : الحاكم ، محمد بن عبد الله ، النيسابوري. المستدرك على الصحيحين ، تحقيق مصطفى عبد القادر عطا . ط ١ ، ١٩٩٠م ، بيروت : دار الكتب العلمية .

الأخشر، احمد محمد سالم .(١٩٩٢م). مشكلات إدارة الوقت في وزارة التربية والتعليم اليمنية، كما يراها مديرو العموم مديرات الإدارات ، رسالة ماجستير غير منشورة، أريد : جامعة اليرموك.

إبراهيم ، يحيى عبد الحميد . (٢٠٠٨م). الإدارة العصرية وجامعة المستقبل، كلية التجارة ، جامعة أسيوط .

أبو النصر، مدحت محمد . (٢٠٠٨م). إدارة الوقت: المفهوم والقواعد. المجموعة العربية للنشر، القاهرة : مصر .

أبو مغايش، يحي محمد. (٢٠٠٤م). الحكومة الإلكترونية ثورة على العمل الإداري التقليدي . ط: ١ / الرياض .

بخش ، فوزية بنت حبيب . (٢٠٠٧م). الإدارة الالكترونية في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التحولات المعاصرة . كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، جامعة أم القرى .

البدرى، طارق عبد الحميد . (٢٠٠٢م) . أساسيات الإدارة التعليمية ومفاهيمها. ط: ١/ عمان: دارا لفكر.

برهان، محمد نور. (١٩٨٤م). استخدام الحاسبات الإلكترونية في الإدارة . المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، مركز تطوير الإدارة والإنتاجية : دمشق.

التكروري، سناء حافظ . تفعيل إدارة الوقت في المكتبات ومراكز المعلومات .

<http://www.arabcin.net/arabiaall/4-2001/14.htm>

التويجري، محمد إبراهيم و البرعي ، محمد بن عبد الله . (١٩٩٣م) . معجم المصطلحات الإدارية،
انجليزي – عربي ، الرياض : مكتبة العبيكان .

توفيق ، عبد الرحمن .(٢٠٠٣م) . الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل . مركز الخبرات المهنية
للإدارة : القاهرة .

جابر ، نسرين أحمد .(٢٠٠١م) . أثر نمط إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية
الحكومية ومديراتها في محافظة الخليل على إنجازهم الإداري . رسالة ماجستير غير منشورة ،
كلية التربية : جامعة القدس .

جرادات ،محمود خالد . (٢٠٠٦م) . مستويات ممارسة العمليات القيادية الإدارية في
الجامعات الأردنية وتوقعاتها المستقبلية . قسم التربية وعلم النفس ، كلية المعلمين ، مجلة العلوم
التربوية والنفسية : مج٧ ، عدد٢ .

الجريسي، خالد . (1425هـ) . إدارة الوقت من المنظور الإسلامي و الإداري . الرياض :
مؤسسة الجريسي للتوزيع و الإعلان . ط:2 ، الرياض .

الحامد ، محمد بن معجب وآخرون . (١٤٢٣هـ) . التعليم في المملكة العربية السعودية رؤية
الحاضر واستشراف المستقبل . ط٣ / مكتبة الرشد : الرياض .

الحراحشة، محمد عبود و مقابلة ، محمد قاسم . (٢٠٠٦م) . درجة استخدام نظم المعلومات
الإدارية في مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر رؤساء الأقسام . مج ٧ ، ٣٤ /
مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية العلوم التربوية : جامعة الطفيلة التقنية ، الأردن .

الحربي ،عبد الكريم ضيف الله .(١٤١٢هـ) . القيادة الإدارية لرؤساء الأقسام العلمية بجامعة الملك
عبد العزيز .

حرب ، محمد أحمد (٢٠٠١م) . الإدارة الجامعية . عمان : دار اليازوري العلمية .

الحريري، هاشم بكر . (١٩٩٩م) . الإدارة التربوية، مكة المكرمة : مكتبة الأفق .

الحسن ، عصام إدريس كمتور. (٢٠٠٢) . تطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التكامل بين التكنولوجيا التعليمية التماثلية والرقمية . نموذج مقترح .

حسين ، سلامة عبد العظيم . (٢٠٠٦) . التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة ، كلية التربية : جامعة بنها ، القاهرة .

الحقيل ، سليمان عبد الرحمن (١٤١٩هـ) . نظام وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية . الرياض .

الحليبي ، عبد اللطيف بن حمد و النجار ، عبد الله عمر. (١٩٩٩ م) . اتخاذ القرارات الإدارية والأكاديمية لدى رؤساء الأقسام بالكليات والجامعات السعودية ، المجلة العربية للتربية ، مج ١٩ ، عدد ٢ ، تونس : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

حماد، خالد بن حسن . (٢٠٠١م). إدارة الوقت وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة. كلية التربية ، جامعة طيبة المدينة المنورة .

الحميدي ، عبد الله محمد. (١٤١٥هـ). إدارة الوقت لدى طلاب جامعة أم القرى/كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط : جامعة أم القرى .

الخثعمي، مسفرة دخيل الله . (١٤٢٦هـ) . اثر استخدام الحاسب الآلي على الأداء في المكتبات العامة في المملكة العربية السعودية. مكتبة الملك فهد الوطنية ، مج ١١ ، عدد ٢ .

الخضيرى، محسن . (٢٠٠٠ م) . الإدارة التنافسية للوقت. القاهرة: ايتراك للنشر و التوزيع.
خطة التنمية السابعة . (١٤٢٠هـ - ١٤٢٥هـ) . وزارة الاقتصاد والتخطيط ، الرياض : المملكة العربية السعودية .

خطة التنمية الثامنة . (١٤٢٥هـ - ١٤٣٠هـ) . وزارة الاقتصاد والتخطيط ، الرياض : المملكة العربية السعودية .

الخوري، هاني شحادة . (١٩٩٨م) . تكنولوجيا المعلومات على أعتاب القرن العشرين . ط ١ / الجزء الأول، مركز الرضا للكمبيوتر، دمشق .

الدامغ ، خالد بن عبد العزيز. (١٤٢٧ هـ) . استخدام الحاسب الآلي في الاختبارات . دراسة تحليلية نقدية ، المؤتمر الوطني الثامن عشر للحاسب الآلي ١٤٢٧ هـ ، جمعية الحاسبات السعودية .

الداوود، عبد المحسن. (١٩٩٠ م) . إمكانية التوسع في استخدام تقنيات التعليم في الجامعات السعودية كما يراها أعضاء هيئة التدريس . دراسة .

دهيش ، خالد عبد الله و شلاش ، عبد الرحمن و رضوان ، سامي. (١٤٢٧ هـ) .
الإدارة والتخطيط التربوي (أسس نظرية وتطبيقات عملية) . ط:٢ ، مكتبة الراشد : بيروت.

رضوان، رأفت. (٢٠٠٤ م) . الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة . الملتقى الإداري الثاني للجمعية السعودية للإدارة. الإدارة الإلكترونية .

سعادة، جودت احمد . (٢٠٠٣ م) . تطوير الدور الإداري والقيادي لرئيس القسم الأكاديمي في جامعة النجاح الوطنية . مؤتمر جامعة النجاح تاريخ وتطور: جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .

السلطان ، فهد صالح . (١٩٩٨ م) . إعادة هندسة العمليات الإدارية (الهندرة) . مطابع الخالد للأوفيس : الرياض .

الشافعي ، شريف فتحي . (٢٠٠٢ م) . تخطيط وتصميم وتركيب شبكات الحاسب الآلي . دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع : القاهرة .

الشامان، أمل بنت سلامة. (١٤٢٧ هـ) . حاجات التطوير الإداري لوكيلات الأقسام الأكاديمية ببعض الجامعات السعودية في ضوء مسؤولياتهم الوظيفية . كلية التربية جامعة الملك سعود، رسالة التربية وعلم النفس، عدد ٢٦ ، ١٤٢٧ هـ .

شرف ، صبحي شعبان. (٢٠٠٦ م) . دور رئيس القسم الأكاديمي في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيته الأكاديمية . المؤتمر القومي الثالث عشر (العربي الخامس) بمركز تطوير التعليم الجامعي . كلية التربية : قسم أصول التربية، جامعة المنوفية.

الشهران ، جمال عبد العزيز. (١٤٢٤هـ). الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) ودورها في تعزيز البحث العلمي لدى طلاب جامعة الملك سعود بمدينة الرياض . مجلة كليات المعلمين، المجلد الثالث ، عدد ٢ – ص١-٤٢ .

الشنفري، عبد الله و العاني ، وجيه. (٢٠٠٥م) . الكفاية التخطيطية لأعضاء الهيئة الإدارية بجامعة السلطان قابوس لتحويلها الأمن إلى جامعة الكترونية. الهيئة الإدارية والأكاديمية والفنية بجامعة السلطان قابوس ، مجلة العلوم التربوية والنفسية . ٦٤، مج ١ .

الشهري ، منصور بن علي . (١٤٢٥هـ). استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود لتقنيات المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية . ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، (التحديات والتطوير) ، الرياض ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية .

الصغير ، أحمد . (١٤٢٦هـ) . التعليم الجامعي في الوطن العربي – تحديات الواقع ورؤى المستقبل . القاهرة : عالم الكتب .

الطويل ، هاني عبد الرحمن . (٢٠٠١م). الإدارة التعليمية- مفاهيم وآفاق. ط:٢، دار وائل للنشر: عمان. عبد الرازق، ماجدة مصطفى عبد الله . (٢٠٠٣م) . تطوير أداء مديري مدارس التعليم العام باستخدام مدخل إدارة الوقت . جامعة عين شمس ، كلية البنات ، قسم أصول التربية .

عبد الرازق ، وفاء محمود نصار. (١٤٢٥هـ) . رؤية تفويمية جديدة لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء كل من أهداف مؤسسات التعليم الجامعي والتحديات . ندوة (تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي والتحديات والتطوير): والمنعقدة في جامعة الملك سعود خلال الفترة من - .

العتيبي، ماطر سعد. (٢٠٠٦م). تطوير المهارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفاهيم إدارة الوقت. كلية التربية ، جامعة الملك عبد العزيز .

الفصيل ، عبد الرحمن و العراد ، صالح. (١٤٢٧هـ). استخدام أعضاء هيئة التدريس للحاسوب في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية (الواقع، الاتجاهات ، المعوقات). كلية التربية ، جامعة الملك سعود. رسالة التربية وعلم النفس ، عدد ٢٦ ، ١٤٢٧هـ .

عقيلي، عمر وصفي و عبد المؤمن ، قيس . (١٩٩٤م) المنظمة ونظرية التنظيم . عمان : الأردن .
علوطي، لمين. (٢٠٠٨م). أثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة علوم إنسانية WWW.ULUM.NL السنة السادسة:ع ٣٨ .

علي ، حمود علي . (١٤٢٤هـ) . تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي { التحديات والتطوير}.

علي، عبد الله مهدي. (١٩٩٤م) . دراسة بعض المتغيرات المرتبطة باستخدام الحاسبات الآلية لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي في جنوب المملكة . مج، ٣٥ كلية التربية، جامعة الملك سعود ، رسالة الخليج العربي ، الرياض ص ١٥ – ٦٧ .

عليما، صالح ناصر. (٢٠٠٢م). توزيع الوقت على أداء المهام المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك . قسم الإدارة وأصول التربية جامعة اليرموك : مجلة العلوم التربوية والنفسية مج ٣ ، ٤٤ .

عليوة ، زينب توفيق. (٢٠٠٦م) . المصادر المكتملة لتمويل التعليم الجامعي الحكومي في الوطن العربي . معهد طبية العالي لتكنولوجيا الإدارة والمعلومات . المؤتمر القومي الثالث عشر(العربي الخامس) لمركز تطوير التعليم الجامعي . كلية التربية : قسم أصول التربية، جامعة عين شمس (٢٠٠٦م) .

العمارة ، محمد حسن . (٢٠٠٦م) . تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظرة طلابهم . مج ٧ ، ٣٤ ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية : جامعة الإسراء الخاصة ، الأردن .

عمر، فدوى فاروق . (٢٠٠٣م). استخدام شبكة الانترنت في إدارة مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه منشورة ، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، جامعة طيبة.

العنزي، حمود معيوف. (١٤٢٤هـ). الحاجة ومدى استخدام الحاسب الآلي في الإدارة المدرسية من وجهة نظر مديري مدارس التعليم العام في مدينة عرعر .

غريبي، واجب. (٢٠٠٦م). الحكومة الالكترونية مفهومها ومتطلباتها وفوائدها. السنة

الرابعة، ع ٣١، مجلة العلوم الانسانية WWW.ULUM.NL.

غنيم، احمد بن علي. (٢٠٠٦م). دور الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين في المدينة المنورة. كلية التربية، جامعة طيبة، المدينة المنورة، المجلة التربوية، عدد ٨١، ٢٠٠٦م.

فرحات، سهير بنت فهمي. (١٤٢٠هـ). استخدام نظام المعلومات الإدارية المعتمد على الحاسب في اتخاذ القرارات اللازمة لأداء المهام بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جدة المملكة العربية السعودية.

فرنش، ونل، و جونيير بيل. (٢٠٠٠م). تطوير المنظمات. ترجمة وحيد الهندي. الرياض: معهد الإدارة العامة.

فهمي، محمد سيف الدين. (٢٠٠٠م). التخطيط التعليمي، أسسه وأساليبه ومشكلاته. مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.

قشقري، رقية محمد و قشقري، خديجة روزي. (٢٠٠٤م). مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجدة (العلمية والاقتصاد المنزلي) للتقنية (الواقع والتطلعات). كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز.

قناديلي، جواهر أحمد. (١٤١٥هـ). دور رؤساء الأقسام في جامعتي أم القرى والملك عبد العزيز. كلية التربية: قسم إدارة تربوية وتخطيط، جامعة أم القرى.

كعكي، سهام محمد. (٢٠٠٥م). الإثراء الوظيفي لمهام الهيئة الإدارية بأقسام كليات البنات التربوية في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ٦، عدد ٢.

كعكي، سهام محمد . (2007م) . تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية في المملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة . مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية الأقسام الأدبية ، مج 8، عدد 2.

الكيلاني، علي محمد . (٢٠٠٢م). واقع إدارة الوقت لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية : جامعة عين شمس.

الكيلاني ، عبد الله زيد . و الشريفيين ، نضال كمال . (٢٠٠٥م). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية / أساسياته ومناهجه وتصاميمه وأساليبه الإحصائية . ط ١ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع : عمان .

لال، زكريا يحيى . (١٤٢٣هـ) . الانترنت في التعليم وواقع البحث العلمي ، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية .

محجوب ، بسمان فيصل. (٢٠٠٤م). الدور القيادي لعمداء الكليات في الجامعات العربية . منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية : مصر الجديدة ، القاهرة.

محجوب ، بسمان فيصل . (٢٠٠٣م). إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية . منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية: مصر الجديدة ، القاهرة .

المحيسن، إبراهيم بن عبد الله . (٢٠٠٠م) . واقع معوقات استخدام الحاسوب في كليات التربية بالجامعات السعودية . المجلة التربوية : جامعة الكويت ، عدد ٥٧، ج ١٥.

مدكور ، علي أحمد . (٢٠٠٠م). التعليم العالي في الوطن العربي الطريق الى المستقبل. القاهرة جمهورية مصر العربية : دار الفكر العربي .

مركز الحاسب الآلي والمعلومات بوزارة المعارف ، وزارة التربية والتعليم بالرياض (٢٠٠٣م). واقع استخدام الحاسب الآلي بوزارة المعارف ، الكتاب التوثيقي لندوة الحاسب الآلي في الأجهزة الحكومية: الواقع والتطلعات، المنعقدة بمعهد الإدارة العامة ، الرياض.

المعجم العربي الموحد لمصطلحات الحاسبات الإلكترونية . المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، جامعة الدول العربية ، الجزء الأول .

مكليود ، ريموند . (١٩٩٧م) . نظم المعلومات الإدارية . ترجمة سرور علي سرور ، الرياض : دار المريخ .

ملحم ، سامي محمد . (٢٠٠٢م) . مناهج البحث في التربية وعلم النفس . عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع .

منصور ، تحسين بشير . (٢٠٠٤م) . استخدام الانترنت ودوافعها لدى طلبة جامعة البحرين (دراسة ميدانية) . المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، ٨٦ع ، السنة الثانية والعشرون ، ص. ١٦٧ - ١٩٦ .

المهدي ، سوزان محمد . (٢٠٠٣م) . مضيعات الوقت لدى مديري المدارس الثانوية وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهم . مجلة كلية التربية : جامعة عين شمس ، عدد ٩ .

المومني ، خالد سليمان . (٢٠٠٨م) . فاعلية إدارة الوقت في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين . الجامعة العربية المفتوحة : الأردن .

النايف ، سعود و عبد العال ، عنتر . (٢٠٠٧م) . تطوير نظم المعلومات التربوية والإدارية بنظام التعليم في الدول العربية (رؤية مستقبلية) : المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، عدد ٤ ، م ٨ .

هاينز ماريون . (١٩٩٧م) . إدارة الوقت . ترجمة ؛ عبد الله بلال ، سلسلة التطوير الإداري ، دار المعرفة للتنمية البشرية : الرياض .

الهميلي ، يوسف جاسم . (١٤٢٦هـ) . واقع الاستفادة من الحاسب الآلي في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية ، المعوقات والحلول . بحث منشور ، معهد الإدارة العامة : الرياض .

وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات . (١٤٢٥هـ) . تقنية المعلومات والاتصالات في المملكة العربية السعودية . الوقيان ، عادل . (٢٠٠٣م) . دراسة استكشافية لتعامل المستهلك الكويتي مع الوقت . مج ١٠ ، عدد ٣ ، المجلة العربية للعلوم الإدارية (٣٠٧-٣٣٥) .

يماني ، هناء عبد الرحمن . (٢٠٠٦م) . التعليم الإلكتروني لمواجهة التحديات التي تواجه التعليم العالي السعودي في ضوء متطلبات عصر تقنية المعلومات . كلية التربية ، قسم إدارة تربوية وتخطيط ، جامعة أم القرى .

ثانياً: المراجع الأجنبية

Adam Morris : Michael Miller,(2008). "Leadership Role of the Department Chair in Private Colleges". \ University of Arkansas.

Astin, A.W.,& associates. (2001). "The Theory and Practice of Institutional Transformation in Higher Education . Losangeles:higher Education Research, University of California .

Butler, Kristin dean.(1995) . "uses and gratifications study of the internet". MS Degree, San Jose state university . United States -Publication Number: AAT 3237405.

Carrol, j.& Gmelsh, w (1992). " The relationship of department Chair roles to importance of Chair duties "

Carter, Richard B., Nilakanta, Sree, Norris, Daniel: Information Systems Journal of Systems Management. Cleveland: Jul planning : Acase study . . 1990. Vol. 41, Iss. 7; p. 10 (6 pages

Durrington, Vance Alan, Ed.D (1997). "A longitudinal study of the diffusion of a computer – based administrative innovation within a university faculty network". Texas tech university , AAt 981201 .

Edwards, Gerald,(2006). " The relationship between uses of time management techniques and sources of stress among public school superintendents in Missouri " Proquest Dissertations And Theses, Section 0193, Part 0514 158 pages; [Ed.D. dissertation].United States -- Missouri: Saint Louis University;. Publication Number: AAT 3137205.

Ewan Ferlie ' Christine Musseelin ' Gianluca Anderson /17 April (2008) . : "The steering of higher education systems: a public management perspectives .

Gmelsh, W. & Parkay,(1999). Becoming a Department Chair ; Negotiation the Transition from scolar Administrator, (ERIC.ED;30493)

Hecht, I. Higginson, M. Gmelsh, W. & Tucker, A. (1999). The Department Chair as Academic Leader. Phoenix ; Onyx press .
Keiko, Yokoyama ,(2006). (Entrepreneurialism in Japanese and UK universities: Governance , management, leadership, and funding) Research Institute for Higher Education, Hiroshima University : Japan

Newell, P. Walters, & others ,(1995) . "Personnel Administration in Education " , N.Y. Harper & Bros .

Palmer , A.D. and Miller , M.T, (2001). "Academic Leaders in Alabama Community Colleges : Roles and Tasks of Department Chairs , ERIC # ED 453856.

Reid Goldsborough . (Regaining Control Over Information Technology) Black Issues in Higher Education; Jun 2, 2005.

Russell, A.S. (2004) . " How School Counselors could Benefit from E-Government Solution office of Education Researches & Improvement, Educational Information Center, ERIC, ED 478218 .

Sapuntzakis, Constantine, (2007). " The Collective: Simplifying the mobility and management of today's computer environments" Proquest Dissertations And Theses ; [Ph.D. dissertation]. United States -- California: Stanford University. Publication Number: AAT 3242615.

Sutton, Roy Allen, (2006). "Design methodology for run-time management of reconfigurable digit signal processor systems" , Dissertations And Theses ; [PhD dissertation]. United States -- California: University of California, Publication Number: AAT 3228503.

Taylor, James John, (2002). Ph.D. "the real -time world : using online budget and financial applications at higher education institutions" , The University of Nebraska - Lincoln, , 180 pages; AAT 3045537 .

Taylor, Kevin, (2007). "A study of principals' perceptions regarding time management:" Proquest Dissertations And Theses 2007; [Ph.D. dissertation]. United States -- Kansas: Kansas State University, Publication Number: AAT 3259305.

Walter , H. And Parkay , F.W.; (1999) Becoming A Department Chair : Negotiating the Transition from Scholar to Administrator , ERIC # ED 430493

Wilson, V. (1999). "The Development Chair ; Between a Rock and a Hard place" . This paper was downloaded from ERIC, ED 430458 .

Wolverton, M, et al. A Comparison of Department Chair, Negotiating the Transition from Scolar Administrator,(ERIC, ED 430493) .

المواقع الالكترونية :

www.uqu.edu.sa

www.mohe.gov.sa

<http://www.newfoundations.com/OrgTheory/Kearney721Sp06.htm>

تاريخ التصفح ١٤٢٩ /٤ /٦

<http://www.iugaza.edu.ps/quality/magazine/second/EHoli.pdf>

http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/8

تاريخ التصفح ١٤٣٠ /٦ /١٢

<http://www.springerlink.com/content/07k31vp61v754425/fulltext.pdf>

<http://www.moe.edu.kw/pages/sectors/03/03/files/2007>

<http://ar.wikipedia.org/wiki/>

تاريخ التصفح ١٤٣١ /٨ /٢٣

<http://www.kfupm.edu.sa/admissions>

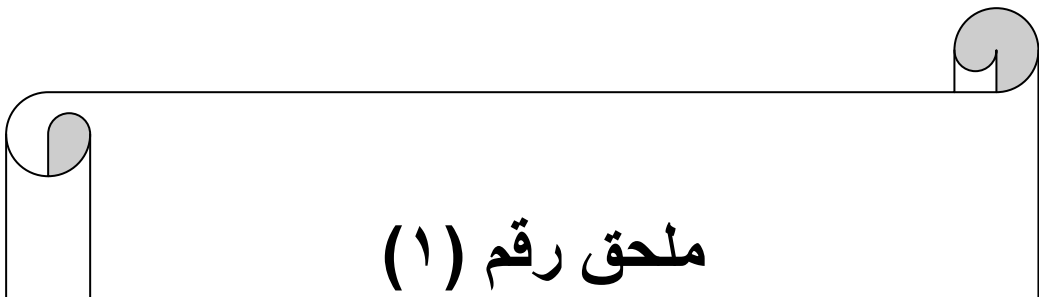
تاريخ التصفح ١٤٣١ /٨ /٢٩ هـ

<http://www.Manahal.net> .

تاريخ التصفح ١٤٣١/٩/١٠

<http://www.managementforum.edu.org.sa/MangForum/peppers/1-1-rr.doc>

تاريخ التصفح ١٤٣١/١١/٨



بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية للبنات
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

استبانة لدراسة بعنوان

**استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي لإنجاز
مسؤولياتهم الوظيفية في ظل إدارة الوقت**

ضمن إجراءات الدراسة الميدانية كمنطلبة لنيك درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط

أعداد الطالبة

أسماء بنت عبد الهادي جودت

٤٢٦٨٠٢٦٤

حفظه الله

سعادة : عميد الكلية / وكيل الكلية / رئيس القسم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

يعد استخدام الحاسب الآلي وسيلة إدارية حديثة تقوم على التقنيات البرمجية في معالجة المعلومات وتخزينها وتوزيعها في صور مختلفة نصية ورقمية ،و تساعد لانجاز المهام الوظيفية الإدارية والأكاديمية .

وهذه الدراسة بعنوان " استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي لانجاز مسؤولياتهم الوظيفية في ظل مفهوم إدارة الوقت "

دراسة تطبيقية على أقسام جامعة أم القرى بمكة المكرمة .
هي متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط ، وتهدف الدراسة إلى التعرف على درجة استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي أثناء ممارستهم لمسؤولياتهم الوظيفية ، في ظل مبادئ إدارة الوقت ، وتحديد الصعوبات التي تحول دون ذلك وقد قامت الباحثة بإعداد إستبانة قسمتها إلى ثلاث محاور أساسية :

- 1- المحور الأول : استخدام الحاسب الآلي لأداء المسؤوليات الوظيفية الإدارية .
- 2- المحور الثاني : استخدام الحاسب الآلي لأداء المسؤوليات الوظيفية الأكاديمية .
- 3- المحور الثالث : صعوبات استخدام الحاسب الآلي في انجاز المسؤوليات الوظيفية الإدارية والأكاديمية .

وتأمل الباحثة إبداء وجهة نظركم حيال العبارات الواردة في الاستبيان علماً بأن المعلومات التي تقدمونها ستكون سرية ومحط اهتمام الباحثة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ، مقدرة لكم حسن استجابتكم وموضوعيتكم ، علماً بأن معايير الإجابات للعبارات تمثل ما يلي :

- 80% فما فوق تعتبر درجة عالية جداً في استخدام الحاسب الآلي وتوفير الوقت ومواجهة الصعوبة .
- 60% فما فوق تعتبر درجة عالية في استخدام الحاسب الآلي وتوفير الوقت ومواجهة الصعوبة .
- 40% فما فوق تعتبر درجة متوسطة في استخدام الحاسب الآلي وتوفير الوقت ومواجهة الصعوبة .
- 20% فما فوق تعتبر منخفضة في استخدام الحاسب الآلي وتوفير الوقت ومواجهة الصعوبة .
- أقل من 20% تعتبر درجة منخفضة جداً في استخدام الحاسب الآلي وتوفير الوقت ومواجهة الصعوبة .

كما يسر الباحثة إطلاعكم على نتائج الدراسة إذا رغبتم في ذلك وبالطريقة التي ترونها مناسبة .

أستاذنا الفاضل الرجاء ضع علامة صح في الحقل المناسب :
الجزء الأول : البيانات الأولية

ذكر أنثى

1- الجنس :

2- الدرجة العلمية :

أ- أستاذ مساعد ب- أستاذ مشارك ج- أستاذ د - أخرى تذكر....

3- العمل الحالي :

عميد وكيل عميد رئيس قسم نائب رئيس قسم أخرى تذكر.....

4- عدد سنوات الخبرة في المنصب الإداري :

أ- سنتين فأقل ب - من سنتين الى 4 سنوات
ج- من 4 الى 6 سنوات د - 6 سنوات - فأكثر

5- الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي :

أ- لا يوجد ب - دورة واحدة ج- دورتان
د - ثلاث دورات هـ - أكثر من ثلاث دورات



محاوِر الاستبانه :

فضلاً ضع علامة في الخانة التي تتوافق مع وجهة نظرك لكل عبارة من العبارات التالية :

المحور الأول : استخدام الحاسب الآلي لإنجاز المسئوليات الوظيفية الإدارية والأكاديمية :

م	درجة استخدام للحاسب الآلي					العبارة	درجة توفير الوقت				
	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
1						تخزين المعلومات لتوفيرها عند الاحتياجات المستقبلية					
2						إعداد الخطط السنوية المشتملة على بيانات العاملين					

ملحق رقم (٢)

خطاب سعادة عميد كلية التربية إلى سعادة وكيل الجامعة للدراسات
العلية والبحث العلمي

م	درجة استخدام للحاسب الآلي					العبارة	درجة توفير الوقت				
	عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا		عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا
19						تحليل وتشخيص المشكلات الإدارية بمقارنة المعلومات الحالية مع المحفوظة سابقا .					
20						بناء الاختبارات الفصلية وعمل عدة نماذج مختلفة .					
21						تكوين ملفات تتضمن معلومات عن المناهج التعليمية ومحتوياتها لكل مرحلة جامعية والأنشطة المصاحبة .					
22						تنظيم إجراءات الدراسات والبحوث العلمية للقسم .					
23						رصد نتائج اختبارات الطلاب - الطالبات بسرعة وسرية .					
24						تنظيم إخراج وكتابة الكتب العلمية .					

المحور الثاني : صعوبات استخدام الحاسب الآلي في انجاز المسئوليات الوظيفية الإدارية والأكاديمية

م	المعوقات	عائق بدرجة كبيرة	عائق بدرجة متوسطة	عائق بدرجة ضعيفة	لا أستطيع التحديد	غير عائق
26	إمكانية فقد المعلومات المخزنة على الحاسب وسهولة اختراقها .					
27	قلة الدعم الفني من مشغلي البرامج المختلفة للحاسب الآلي .					
28	ضعف البنية التحتية لاستخدامات التقنية .					
29	ندرة الدورات التدريبية في مجال استخدام الحاسبات الآلية للقيادات الأكاديمية .					
30	التنظيم الإداري (البيروقراطي) يؤخر عملية التحول نحو استخدام الحاسبات الآلية.					
31	قصور نشر ثقافة استخدامات الحاسب الآلي بين القيادات الأكاديمية على فئة معينة منهم.					
32	غياب القوانين والتشريعات التي تحكم العمل الإلكتروني في انجاز المسئوليات الإدارية والأكاديمية .					
33	خوف القيادات الأكاديمية على سرية وأمن المعلومات الإلكترونية .					
34	قلة البرامج الإلكترونية المعربة في مجال الإدارة التي تساعد على تنفيذ المسئوليات الوظيفية .					
35	التطور السريع لتقنية الحاسبات الآلية مما يعيق وضع مواصفات موحدة عند الشراء .					
36	ضعف الخبرة في استخدام مهارات الحاسب الآلي وتطبيق برامجه					

أتوجه بخالص الشكر والتقدير وأصدق الدعاء لكل من ساهم بفكره وقلمه من القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى في تعبئة الإستبانة الخاصة بالدراسة ...

وجزاكم الله خيرا



الرقم : ١/٤٧٤
التاريخ : ١١/١٤٧٢ هـ
المشروعات : استبانة



الجمهورية العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

سعادة وكيل الجامعة

للسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

لدراسات العليا والبحث العلمي

وبعد

نفيد سعادتكم بان الطالبة / أسماء بنت عبد الهادي جودت ، إحدى طالبات الدراسات العليا بمرحلة الماجستير . بقسم الإدارة التربوية والتخطيط - وترغب الطالبة القيام بتطبيق الاستبانة الخاصة بدراساتها التي بعنوان (استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي لإنجاز مسؤولياتهم الوظيفية في ظل إدارة الوقت) وترغب الطالبة تطبيق الاستبانة على القيادات الأكاديمية من عمداء ووكلاء ورؤساء أقسام ونوابهم بجامعة أم القرى .

أمل من سعادتكم التكرم بمخاطبتهم بذلك نحو مساعدتها لتطبيق الاستبانة .

شاكرا لكم كريم تعاونكم وحسن استجابتكم .

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير !!!

عميد كلية التربية
أ. د. زايد عجير الحارثي



Umm Al Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box: 715
Cable Gameat Umm Al- Qura, Makkah
Faxemely: 02 - 5564560 \ 02 - 5593997
Tel Aziziyah: 02-5501000 Abdiyah: 02 - 5270000

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص. ب: ٧١٥
بريخيا: جامعة أم القرى - مكة
فاكسميلي: ٥٥٦٤٥٦٠ - ٠٢ / ٥٥٩٣٩٩٧ - ٠٢
تليفون سنترال العزيزية: ٥٥٠١٠٠٠ - ٠٢ العابدية: ٥٢٧٠٠٠٠ - ٠٢

ملحق رقم (٣)

خطاب سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي
لأصحاب الفضيلة والسعادة عمداء ووكلاء جامعة أم القرى

ملحق رقم (٤)

جدول يوضح أسماء السادة المشاركين في تحكيم الإستبانة
مرتبة أبجديا حسب الدرجة العلمية

م	اسم المحكم	الجامعة	الكلية	القسم	العمل الحالي
١	أ.د. أسامة محمد قرني	بني سويف	التربية	إدارة تعليمية	رئيس قسم أصول التربية
٢	د. اسعد بن حسن مكاوي	أم القرى	التربية	إدارة وتخطيط	عضو هيئة تدريس
٣	أ.د. جواهر احمد قناديلي	أم القرى	التربية	إدارة وتخطيط	وكيلة عميد كلية التربية للتطوير
٤	أ.د. ربيع سعيد طه	أم القرى	التربية	علم نفس	عضو هيئة تدريس
٥	أ.د. زهير بن أحمد الكاظمي	أم القرى	التربية	إدارة وتخطيط	عميد كلية التربية سابقاً
٦	أ.د. عالية محمد العتيبي	الملك عبد العزيز	التربية	إدارة وتخطيط	عضو هيئة تدريس
٧	د. عزيزة عبد الرحمن العيدروس	أم القرى	التربية	مناهج وطرق تدريس	عضو هيئة تدريس
٨	د. عواطف زيني خياط	أم القرى	التربية	إدارة وتخطيط	وكيلة رئيس مركز الدورات
٩	د. فايقة عباس سنبل	أم القرى	التربية	إدارة وتخطيط	عضو هيئة تدريس
١٠	د. بدوى فاروق عمر	طيبة	التربية	إدارة وتخطيط	عضو هيئة تدريس
١١	د. فريدة عبد الله البسام	أم القرى	التربية	إدارة وتخطيط	عضو هيئة تدريس
١٢	د. فوزية حبيب بخش	أم القرى	التربية	إدارة وتخطيط	إدارية في إدارة التعليم
١٣	أ.د. محمد بن معيض الوديناني	أم القرى	التربية	إدارة وتخطيط	رئيس قسم الإدارة والتخطيط
١٤	أ.د. محمد عبد الحميد لاشين	بني سويف	التربية	أصول التربية	عميد كلية التربية
١٥	د. منى عبد الله الفضلي	الملك عبد	التربية	إدارة	عضو هيئة تدريس

	وتخطيط		العزیز		
وكيل جامعة أم القرى سابقاً	إدارة وتخطيط	التربية	أم القرى	أ.د هاشم بن بكر حريري	١٦

وكيل الجامعة
للدرا سات العليا و البحث العلمي



الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

تعميم

لأصحاب الفضيلة والسعادة عمداء الكليات بالجامعة

فضيلة عميد سلمه الله
سعادة عميد سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد :

تجدون برفقه نسخة من خطاب سعادة عميد كلية التربية رقم ١/٢٧٢ في ١٤٣١/١/٢٧هـ ومشفوعه استبانة الطالبة/ أسماء بنت عبد الهادي جودت، إحدى طالبات الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم الإدارة التربوية والتخطيط، وترغب في القيام بتطبيق الاستبانة الخاصة بدراستها التي بعنوان:

(استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي لإنجاز مسؤولياتهم الوظيفية في ظل إدارة الوقت)

وترغب الطالبة في تطبيقها على القيادات الأكاديمية من عمداء ووكلاء ورؤساء أقسام ونوابهم. فآمل التكرم بمساعدتها وتسهيل مهمتها في تطبيق الاستبانة.

