



## معايير استخدام الإدارة الإلكترونية ودورها في تحقيق الأداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية. (دراسة ميدانية مديرية الشباب والرياضة لولاية تيسمسيلت)

### Criteria for the Use of E-Governance and its Role in Achieving Institutional Performance in Sports Institutions. (Field Study by the Tissemsilt State Youth and Sports Directorate)

أ/ عمارة نور الدين

جامعة المسيلة

محترف برامج الأنشطة البدنية والرياضية المكيفة

noureddine.omara@univ-msila.dz

ط د / بلقرش محمد

جامعة المسيلة

مخبر التعلم والتحكم الحركي

Mohamed.belkorche@univ-msila.dz

#### الملخص:

تناول الدراسة الجوانب النظرية لكل من الإدارة الإلكترونية والأداء المؤسسي من خلال تقديم شامل لكل متغيرات الدراسة ، من خلال الدراسة التطبيقية تم ابراز الدور الذي تلعبه الإدارة الإلكترونية في التأثير على التخطيط الاستراتيجي ورضا العاملين حيث تم اسقاط الجوانب النظرية للإدارة الإلكترونية في مديرية الشباب والرياضة لولاية تيسمسيلت لمعرفة معايير استخدام الإدارة الإلكترونية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي.

حيث تم توجيه استبيان موجه لرؤساء المصالح والمكاتب في مديرية الشباب والرياضة لولاية تيسمسيلت حيث شملت عينة الدراسة 41 موظفا ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين متغيري الدراسة الإدارة الإلكترونية والأداء المؤسسي والذي كان محققا مما يعني أن تطوير هذه العلاقة يؤدي إلى رفع رضا العاملين في المؤسسات الرياضية .

#### معلومات المقال

تاريخ الإرسال:

2024/02/17

تاريخ القبول:

2024/02/25

#### الكلمات المفتاحية:

- ✓ الإدارة الإلكترونية:
- ✓ الأداء المؤسسي
- ✓ المؤسسات الرياضية:

#### Abstract :

The study highlighted the role of electronic administration in influencing strategic planning and employee satisfaction. Theoretical aspects of e-administration were dropped in the Department of Youth and Sports of Tissemsilt State to determine the criteria for using e-administration and its role in achieving institutional excellence. The researcher used the descriptive approach to fit the subject of the study and directed a questionnaire to heads of departments and offices in the Department of Youth and Sports of Tissemsilt State, where the study sample included 41 employees. The study found a relationship between the electronic administration study variables and institutional performance, which was realized, which means that the development of this relationship leads to the clarity of the strategic plan, raising the satisfaction of employees in institutions

#### Article info

Received

17/02/2024

Accepted

25/02/2024

#### Keywords:

- ✓ Institutional
- Performance
- ✓ Sports Institutions



بالاعتماد على شبكة الأنترنيت فهي التي أخذت النصيب الأكبر من هذا

التغيير، فبعدما كانت تعتمد على المعاملات التقليدية من خلال اكتظاظ الملفات والوثائق الورقية على الموظفين، هذا ما جعلها تدخل في مشاكل عديدة كانعدام الشفافية ورداءة الخدمة، ومن أجل التقليل من هذه المشاكل سعت الحكومة الجزائرية لإحداث تغيرات في مجالها الإداري خاصة العمومي بتحديث هيكلها والانتقال للإدارة الإلكترونية، بهدف تحسين طرق تقديم الخدمات العمومية بما يتماشى مع متطلبات وحاجات المواطن من حيث تقديمها بطريقة شفافة ودائمة، بأقل التكاليف

ومن هنا المنطلق تسعى الإدارات الجزائرية إلى إلغاء كافة التعاملات التقليدية والتوجه نحو الإدارة الإلكترونية لتحقيق رغبات الشعب واستعادة ثقفهم لتحقيق الاستقرار المجتمعي بصفة عامة. (ثيزيyi علاك، ديمية علاك، 2020، صفحة 10) وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة تحاول على الإجابة على الإشكالية

ظل ما جاء ما سبق تبلورت فكرة هذه الدراسة لتسلط الضوء على الإدارة الإلكترونية وعليه نطرح التساؤل التالي: هل تساهم معايير الإدارة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي؟

## 02-الفرضية العامة :

► تساهم معايير الإدارة الإلكترونية (البشرية، التقنية، الإدارية، المالية) في تحقيق الأداء المتميز (الخطيط الاستراتيجي ، رضا العاملين ،تقييم الأداء) في المؤسسات الرياضية

- الإشكالية:  
لقد أصبح التطور الإداري عنوان تقدم الدول ورقمها، ذلك أن تنمية ورقي الدولة –أي دولة– لا يكمن بما تمتلكه وتحتويه من مقدرات اقتصادية وبشرية فقط، إنما يكمن أيضاً في كيفية إدارتها واستخدامها لهذه المقدرات ومدى امتلاكها للطاقات الخلاقة المبدعة من قادة إداريين مسلحين بالعلم والمعرفة والخبرة، يحسنون القيام بأعمالهم بالشكل الأمثل الذي يحقق الكفاءة المطلوبة لهذا نقول –فتosh عن الإدارة (أ-د مصطفى يوسف كافي، 2011، صفحة 12)

لكن مع التطور الكبير الحاصل في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال الذي امتد تأثيره على جميع جوانب الحياة أحدث تغيراً جذرياً في دور الإدارات وعلاقتها ببعضها البعض، ومع موظفيها فهي قفزة غير مسبوقة من العالم المادي إلى العالم الإلكتروني ، القائم على الافتراضات نتيجة للتطورات المتلاحقة، هذا ما دفع بدول العالم إلى تسريع عجلة التنمية التي مست كافة القطاعات (الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، الإدارية...) والانتقال من الأنشطة التقليدية المادية إلى الإلكترونية التي كانت سبباً في تطوير قطاعاتها وتحسين تقديم خدماتها من خلال تسهيل اتصالها بالمواطن وسرعة استجابتها، ودقة أدائها وهذا ما جعل الدول النامية تجري وراء هذا المركب للحاق بالטכנولوجيا وذلك بإدخال تغيرات وتحديثات كبيرة على كافة مجالاتها خاصة القطاع الإداري، كإدراج شبكة الإنترنيت ووسائل الاتصال الحديثة وغيرها من التغيرات.

تعد الجزائر من بين هذه الدول التي تسعى جاهدة إلى إرساء مجتمع يعتمد على المعلومات وتكنولوجيا الاتصال، من خلال عصرنة قطاعاتها العمومية في مختلف المجالات،

### الفرضيات الجزئية:

#### 05-الدراسات السابقة:

##### أ- الدراسات المرتبطة بالادارة الإلكترونية:

\* دراسة الساسي بوعزيز 2018 عنوان الدراسة: نموذج مقترب

لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالادارة الرياضية الجزائرية.

هدفت الدراسة إلى محاولة تسليط الضوء حول البنود

والمعايير الازمة لتطبيق النموذج المقترن للادارة الإلكترونية في

ادارتنا الرياضية الجزائرية لرسم المعالم وتصنيف أنفسنا أين

نحن من الدول الأخرى ، ومن مشروع الجزائر الإلكتروني

حيث صاغ الباحث إشكاليته . هل متطلبات نموذج مقترن

لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالادارة الرياضية الجزائرية متوفرة

وواجهة أم لا؟ حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي

ل المناسبة لدراسة مثل هذه الظواهر وتم اختيار عينة عشوائية

بصفة عشوائية من كل مستويات الادارة حيث تتكون من 68

إداريا يعملون بصفة دائمة برابطات كرة القدم . وتم اختيار

الاستبيان والمقابلة واللاحظة كأدوات لجمع البيانات وبعض

الطرق الإحصائية للتحليل واستخدام برنامج الحزم

الإحصائية spss حيث أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- هناك إمكانيات وبني تحتية تحتاج إلى أهل

الإخصاص والانتقاء الجيد لمواكبة العصرنة.

- حلقة الوصل والفيصل هو المورد البشري الذي

يلزمه التحكم في التكنولوجيا الحديثة و مواكبة

التقدم الحاصل.

- هناك بذرة ووتيرة لكن بطيئة تحتاج إلى دفع وإلى

البعث من جديد والاهتمام أكثر، للتوجه نحو الادارة

الالكترونية والاحتراف الإداري.

- سهول أتمتة الادارة الرياضية الجزائرية لأنها لا

تتطلب رأسمال أو مجهودات كبيرة بشرط أن يكون

كل في مكانه.

- الافتقار إلى مرونة ثقافة المحيط الداخلي والخارجي

للمؤسسات الرياضية الجزائرية الازمة لتطبيق

الادارة الالكترونية.

\* تساهم معايير استخدام الادارة الالكترونية في تحسين التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات الرياضية.

\* تشجع معايير استخدام الادارة الالكترونية في زيادة رضا العاملين في المؤسسات الرياضية الجزائرية.

#### 03-أهداف البحث العامة :

✓ يستمد البحث أهميته كونه يقدم إطارا لتحقيق الأداء المتميز من خلال استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال في المؤسسات مما يعكسها أهمية علمية تتجلى في الربط بين متغيرين كون تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعد "سلاحا استراتيجيا" للأداء المؤسسي المتميز . بالإضافة إلى تعزيز مفهوم الادارة الالكترونية داخل المؤسسة ، باعتبارها أحد الاساليب الحديثة التي قد تؤثر في مستوى الأداء المؤسسي وبالتالي قياس مدى تأثيرها فعليا من خلال تقييم الأداء باستعمال مجموعة من المؤشرات.

✓ التعرف على أهم المعيقات التي تؤثر على الأداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية.

#### 04-أهمية الدراسة:

✓ تتجلى أهمية في حداثة موضوع الادارة الالكترونية.

✓ ابراز دور نظم معلوماتية اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت ممكن.

✓ الاهتمام المتزايد الذي يحظى به موضوع الادارة الالكترونية لدى الباحثين وتأثير الادارة الالكترونية على رضا العاملين في المؤسسات الرياضية.

✓ بناء رؤية جديدة حول مستقبل الادارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية الجزائرية.

الدراسة على أنه توجد معوقات تقنية وبشرية وتنظيمية تعوق تطبيق الإدارة الإلكترونية.

**بـ- الدراسات المرتبطة بالتميز المؤسسي:**

دراسة فاطمة بنت سالم بن هدوب المغيرة (2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات القيادة

الاستراتيجية بأبعادها (تحديد التوجه الاستراتيجي، تطوير رأس المال البشري، اتخاذ القرارات التشاركية، دعم

الثقافة التنظيمية) وتطبيقها في وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار في سلطنة عمان، ولتحقيق أهداف

الدراسة فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين بالوزارة، وتم استخدام طريقة العينة الميسّرة، وتم جمع البيانات من عينة مكونة من 262 موظف، كما استخدمت الباحثة برنامج SPSS للتحليل الإحصائي للبيانات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لممارسات القيادة الاستراتيجية على التميز المؤسسي؛ وكان بعد

تحديد التوجه الاستراتيجي الأكثر تأثيراً، يليه بعد دعم الثقافة التنظيمية، ثم بعد تطوير رأس مال البشري، وأخيراً بعد اتخاذ القرارات التشاركية. وأوصت الدراسة بضرورة إشراك الموظفين بشكل دوري من خلال الاجتماعات وورش العمل للتأكد من وضوح الخطة الاستراتيجية، وتقديم المكافآت والحوافز للموظفين بالوزارة تقديراً على إسهاماتهم وأفكارهم الإبداعية، وتعزيز الوزارة لأسلوب اللامركزية في اتخاذ القرارات.

\* دراسة لبني محمود سنوسى (2021) : تتميز الإدارة الحديثة بملامح أساسية تمثل في توجيهه جهود الإدارة وأنشطتها إلى تحقيق رضا العمالء واستثمار الطاقات الخلاقة والقوى البشرية وذلك لأن البشر هم الدعامة الأساسية للنجاح لذلك فهي تؤمن بالعمل الجماعي لتساعد العاملين على الابتكار والإبداع والمشاركة الجادة في تحقيق مستوى أكبر من التميز

\* دراسة عبد الكريم لعياطي وأحمد بن محمد (2021) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المعايير التقنية، الإدارية، المالية لاستخدام الإدارة الالكترونية الحديثة وكفاءة أداء العاملين ، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدا الباحثان المنهج الوصفي.

حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء المركبات الرياضية لولايتي برج بوعريريج والمسلية وبالبالغ عددهم 44 مدير.

وعلى ضوء هذه المعطيات يمكننا تحديد عينة البحث. وهي عينة المساحية حيث بلغ مجموع العينة 40 مديرًا بالديوان المتعدد الرياضيات ووحداته، وديوان مؤسسات الشباب والمركبات الرياضية الجوارية التابعة لولايتيين.

قام الباحثان باستخدام أداة استمارة الاستبيان، ومن أهم النتائج المتوصل إليها: توجد علاقة إرتباطية إيجابية قوية بين المعايير التقنية للإدارة الالكترونية الحديثة وكفاءة أداء العاملين.

- توجد علاقة إرتباطية ضعيفة بين المعايير الإدارية للإدارة الالكترونية الحديثة وكفاءة أداء العاملين.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير المالية لاستخدام الإدارة الالكترونية الحديثة وكفاءة أداء العاملين من وجهة نظر مدراء المركبات الرياضية لولايتي برج بوعريريج والمسلية.

\* دراسة سمير بن سايج (2019) والتي هدفت إلى التعرف إلى المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية بمتحف علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة سوق أهراس بعد توجيهها إلى تطبيقها على غرار العديد من الجامعات الجزائرية وعليه صيغت إشكالية الدراسة على ما هي المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية بالمعهد، واستخدم الباحث أداة الاستبيان على عينة من مجموعة الإداريين العاملين بذات المعهد اختبروا عشوائياً وعددهم 14 وتوصلت

✓ تحديد الأسئلة الدقيقة لمشكلة البحث التي نحن بصدد دراستها.

✓ محاولة دراسة الموضوع من زاوية لم تدرس من قبل حسب ما توصل إليه الطالب الباحث.

✓ تساعدنا هذه الدراسات في بناء الاستبيان والأسئلة المطروحة فيه.

#### 06-الإطار النظري للدراسة:

##### 1-مفهوم الإدارة الإلكترونية:

أ- لغة: لكتروني: (اسم) جمع إلكترونيات منسوب إلى الإلكترونيون :

بدأ ينتشر العقل الإلكتروني في كل المكاتب ، آلة الحاسوب تعتمد على مادة الإلكتروني لإجراء أدق العمليات الحسابية بأسرع وقت ممكن :

يمكن القول علم الإلكترونيات ، حاسب الكتروني ، حاسبة الكترونية ، المجهر الإلكتروني ، البرمجمة الإلكترونية البريد ، البطاقة ، التقنيات ، الحضارة ، الفضاء ، تكنولوجيا الإلكترونيات ، شحنة ، عصر وسائل التعبير الإلكتروني وسائل إعلام إلكترونية ، الدماغ الإلكتروني ، طبقة الكترونية ، إدارة إلكترونية ، نقود إلكترونية ، التجارة ، الالكترونية . " (الساي بوعزيز، 2018، صفحة 34)

ب- اصطلاحاً: تنوّع التعاريف التي قدمها المفكرون والباحثون في تعريفهم لمصطلح الإدارة الإلكترونية، حيث تناولوا هذا المفهوم وفسروه من جوانب وزوايا مختلفة (Jorgenson، 2001م، 65)، (العواملة 2003م، 273)، (الطعمانة والعلوش 2004م، 11)، (السالمي والسلطي 2008م، 32)، (نجم 2009م، 157). وعلى ضوء الطرح المقدم لاتجاهات الباحثين والدارسين في تعريف الإدارة الإلكترونية، يمكن تلخيص أهم ملامحها في النقاط التالية:

- تطوير وتحسين الهياكل التنظيمية وإجراءات العمل الإدارية بما يتاسب مع أهداف الإدارة الإلكترونية.

والتفوق من خلال نظم محددة وموضوعة بإحكام كما يتم اتخاذ القرارات بناء على جمع واستخدام البيانات المعتمدة على الملاحظة والخبرة والتجربة ليتم الاستفادة من الحقائق في عملية التغيير وإحداثها (34: 16). هدف البحث : هدف هذا البحث إلى التعرف على مدى ممارسة إدارة التميز المؤسسي للقيادات الرياضية بمحافظة شمال الصعيد في ضوء النموذج الأوروبي للتميز منهج البحث : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المحسحة) بخطواته وإجراءاته وذلك ل المناسبة لتحقيق هدف البحث ، ذلك ملائمة لطبيعة هذه الدراسة حيث يهتم المنهج الوصفي بوصف ما هو كائن وتفسيره ، وتحديد العلاقات بين الأشياء وكذلك الممارسات الشائعة لدى الأفراد . مجتمع عينة البحث : استعمل مجتمع البحث على الأخصائيين الرياضيين العاملين بمديريات الشباب والرياضة في محافظات شمال الصعيد، والمتمثلة في (الفيوم،بني سويف، المنيا)، والبالغ عددهم (690) ستمائة وتسعمائة وأخصائي، وقد قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية قوامها (267) مائتان وسبعين وستون أخصائي بنسبة مئوية قدرها 38.70%) وبعد توزيع الاستبيان تم استبعاد الاستبيانات غير الصحيحة وبذلك بلغت عينة الدراسة (250) مائتان وخمسون أخصائي بنسبة مئوية قدرها (36.23%) من مجتمع الدراسة، وجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة .

الاستنتاجات: في ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية: حرص القيادة على الالتزام بأخلاقيات العمل وقيمته والتابع من إيمانهم بقيمة العمل وأهميته.

التوصيات : في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي : دعم القيادات لتطبيق نموذج التميز الأوروبي ومشاركته من خلال تبني فكرة النموذج وتطبيقه.

ج- مدى الاستفادة من الدراسات السابقة: بعد التطرق إلى هذه الدراسات السابقة والمشابهة تمكنا من الخروج بالفوائد التالية:

من الإجادة في العمل، والأداء الفعال المبني على مفاهيم إدارية رائدة تتضمن التركيز على الأداء والنتائج والقدرة على انجاز نتائج غير مسبوقة يتفوق على الآخرين ، ويتحاشى بقدر الإمكان التعرض للخطأ أو الانحراف من خلال الاعتماد على وضوح الرؤية ، وتحديد الأهداف ، والتخطيط السليم ، والتنفيذ السليم ، والتوجيه والتقويم المستمر (أبوالنصر، 2008، ص112). في حين سعى زايد (2007، ص25) إلى التأكيد على حقيقتين عن التميز مفادهما:

- أن التميز نمط فكر إداري ، يمكن أن يحدث في منظمة صغيرة كانت أو كبيرة ، منظمة تقدم خدمة أو تصنع سلعة ، منظمة حكومية أو غير حكومية.
- أن التميز ليس فقط تميز المنتج أو الخدمة التي تقدمها المنظمة، لكن مفهوم أكبر يتضمن جودة جميع الجوانب التنظيمية، سواء في تلك الموارد البشرية والمادية، وادارة العمليات والبيكل والثقافة التنظيمية (د/مها أحمد القرزعي، 2018، صفحة 21)

### 3- المؤسسات الرياضية:

أ- التعريف الاصطلاحي: عرفها كل من دافت وروبيتز daft وroppins بأن المؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بال المجال الرياضي كمهنة وصناعة تحدد أهدافه بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة وطبقاً لأهداف تلك الأنشطة. (شعيب معزوز، 2016، صفحة 52).

ب- التعريف الاجرائي: هي عبارة عن هيئات ينشأها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي وهي مثلاً كأي مؤسسة لها هيكل تنظيمي يتفق وحجمها والهدف الذي أنشأت لأجله.

### 4- الدراسة الاستطلاعية:

لا تختلف الدراسات الاستطلاعية في جوهرها عن الدراسات المسحية الوصفية إلا في أغراضها، ذلك لأنه لا تزال الكثير من الميادين السلوكية والاجتماعية جديدة، مما يشكل للباحث صعوبة في التعرف على المشكلات الجديرة بالبحث، حتى إذا أحس بالرغبة في بحث مشكلة ما أو ظاهرة معينة فإنه قد يجد صعوبة في صياغتها صياغة علمية دقيقة، أو في تحديد

- توظيف التقنيات الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات في إنجاز مهام الجهاز الإداري ووظائفه.
  - ميكنة جميع الأنشطة الإدارية، وتحديثها باستمرار وتبسيط تنفيذها بما يضمن رفع مستوى الكفاءة والفعالية.
  - تنمية رأس المال المعرفي الفكري الذي يتجسد في القدرة على استدامة النمو المعرفي وتوظيفه من أجل استغلال الموارد بكفاءة وتحقيق الأهداف.
- وعليه يمكن تعريف الإدارة الإلكترونية بأ أنها "توظيف التقنيات الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات في إنجاز مهام الجهاز الإداري ووظائفه بما يحقق التكامل بين إدارات المنظمة لتحقيق أهدافها واستثمار مواردها وتحسين أدائها". (عائشة بنت أحمد الحسيني، شذا بنت عبد المحسن الخيال، 2013، صفحة 22)

ومنه يمكن القول أن الإدارة الإلكترونية هي منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسوب وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعده في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت ممكن وبأقل التكاليف وذلك بالاستعانة بشبكات الحاسوب (الإنترنت، الأنترنت، الأكسبرانت) (رابعى لخضر و لكحل عائشة، 2016، صفحة 239)

### 5- التميز:

#### التميز المؤسسي:

ب- إصطلاحاً: ويعرف الرشيد (2009، ص114) التميز بأنه: "نط فكري وفلسفه إدارية تعتمد على منهج يرتبط بكيفية إنجاز نتائج ملموسة للمؤسسة لتحقيق الموازنة في إشباع احتياجات الأفراد ، سواء من أصحاب المصلحة أو المجتمع ب إطار الإبداع الإداري والتحسين المستمر". وتشير الشمايلة (2004، ص 42) إلى أن التميز المؤسسي يمكن الفرد من مواصلة الأداء رغم رتابة ونمطية العمل، باعتبار التميز متطلباً مهما نحو الارتفاع بالأداء إلى مستوى يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم وصولاً إلى أداء القمة . ويعود التميز المؤسسي مرحلة متقدمة

**المنهج الوصفي:** يعد المنهج الوصفي أحد أهم المناهج في ميدان البحث العلمي، خاصة في مجال العلوم الإنسانية، اين نجد عديد الدراسات تنتهي هذا الاسلوب في تحليل ودراسة الطواهر، وقد عرف هذا الاسلوب عدة تعريف نوجز منها مايلي:

يعرف المنهج الوصفي على أنه "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها". (محمد سرحان علي المحمودي، 2019) ص 46

### 3- مجتمع وعينة الدراسة :

#### 1.3- مجتمع الدراسة

رؤساء المصالح والمكاتب في مديرية الشباب والرياضة لولاية تيسمسيلت.

الجدول رقم(01): يوضح المصالح وعدد العمال في كل مصلحة .

الرقم	المصلحة	عدد العمال
01	مصلحة التربية البدنية	11
02	مصلحة الشباب	13
03	مصلحة الادارة والتقويم والوسائل	10
04	مصلحة الاستثمارات	07
<b>المجموع</b>		<b>41</b>

المصدر: من اعداد الباحثين حسب المعلومات المقدمة من طرف مديرية الشباب والرياضة.

### 3-عينة الدراسة:

هي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وتعتبر جزءاً من الكل بمعنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلاً لمجتمع البحث. (رشيد زرواتي، 2008، صفحة 344)

-وكانت عينة بحثنا عينة قصدية أما عدد أفراد العينة فهم رؤساء المصالح والمكاتب في مديرية الشباب والرياضة.

ملاحظة: وكان عدد الاجمالي للمسيرين الذين أجابو عن الاستبيان هو 37 عاملاً.

### 3-ضبط متغيرات الدراسة

الفرضيات التي تساعده على الاتجاه مباشرة إلى الحقائق العلمية والبيانات التي ينبغي له أن يبحث عنها، ومن هنا أصبح إجراء الدراسات الاستطلاعية أمراً ضرورياً يلجأ إليه كثير من الباحثين. (رشيد زرواتي، 2008، صفحة 176).

واعتباراً لكون الموضوع المقترن للدراسة هو معايير استخدام الإدارة الإلكترونية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي في المؤسسات الرياضية.

كما تهدف الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها إلى التأكيد من ملاءمة مكان الدراسة للبحث، ومدى صلاحية الاداة المستعملة لجمع المعلومات حول موضوع البحث والتي سمحتنا لنا معايير استخدام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي

والأجل الحصول على هذه المعلومات فقد قمنا بزيارة مديرية الشباب والرياضة لولاية تيسمسيلت.

### 1-نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد جمعنا للاستمارات فقد تمكنا من الاطلاع أكثر على مختلف مصالح مديرية الشباب والرياضة وأخذنا فكرة عن أهم النقاط التي اعتمدنا عليها في بناء استماره الاستبيان الموافقة لموضوع البحث والحصول على المعلومات والبيانات التي تخدم الدراسة.

### 2- المنهج المتبعة في الدراسة:

إن المنهج المستخدم في البحوث مهما كان نوعه أو غرضه ، حجر الأساس للبحث، حيث يفيد في إكساب الباحث الطابع العلمي والموضوعي ، والالتزام بحدود بحثه، وللمنهج عدة أنواع حسب طبيعة الموضوع وخصوصياته، وانطلاقاً من طبيعة الموضوع المعالج في بحثنا هذا، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع.

وهذا المنهج يعبر عن الظاهرة المقصود دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً، ويصف الجوانب المختلفة للظاهرة من خلال توفير معلومات ضرورية ودقيقة لفهمها. (محمد شفيق، 2004، صفحة 166)

الصدق الذاتي	التبابن	عدد العبارات	المحور
0.28	0.08	06	المحور الأول:
0.28	0.08	07	المحور الثاني:

✓ المتغير المستقل: استخدام الادارة الإلكترونية

✓ المتغير التابع: التميز المؤسسي

4- الخصائص السيكومترية للأداة:

أ- صدق الاستمارة:

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة :

لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الوسائل التي يستخدمها الباحث على حسب طبيعة الموضوع والمنهج المستخدم، وبما أن موضوع الدراسة "معايير استخدام الادارة الإلكترونية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي في المؤسسات الرياضية" يحتاج إلى وصف وتقصي الظاهرة كما هي في الواقع من أجل الوصول إلى الحقائق المراد تحقيقها، وتتمثل أدوات الدراسة المستخدمة فيما يلي:

ب- الاستبيان :

وقد قام الباحث باستخدام هذه الأداة الملائمة لطبيعة الدراسة والتي تشمل استماراة موجهة إلى مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في الجانب الرياضي.

ج- مفتاح التصحيح:

قام الطالب بوضع مفتاح التصحيح لهذه الاستمارة وذلك بإعطاء بدائل الإجابة (موافق، محايد، غير موافق)، التدرجات (0, 01, 02, 04) على التوالي، وقد اتبع الباحث في تصحيحه لهذه البنود الطريقة التالية:

الجدول رقم 02: يوضح توزيع التدرجات وفق بنود الاستمارة.

الفأ كرونباخ	عدد العبارات	المحور
0.932	07	المحور الأول:
0.957	06	المحور الثاني:
0.973	13	إجمالي

المصدر: من اعداد الباحثين حسب الاستبيان ومخرجات برنامج spss

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة إذ 0.810 لكل محور من محاور المقياس، عند مستوى الدلالة 0.05، حيث كانت قيمة ألفا كرونباخ للاستبيان ككل 0.91، وهي قيمة دالة عند مستوى 0.05 مما يؤكد الثبات والتناسق الداخلي لأداة الدراسة، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه.

6- أدوات جمع البيانات والمعلومات:

6-1 أدوات البحث :

البنود	بدائل الإجابة		
	دائما	أحيانا	أبدا
الدرجات	03	02	1

المصدر: من اعداد الباحثين حسب الاستبيان ومخرجات برنامج spss

5- الخصائص السيكومترية لاستمارة الإستبيان:

1-5 الصدق الذاتي: هو الجذر التربيعي الموجب للتبابن.

الجدول (03): يبين قيم التبابن لكل محور والاستبيان ككل الخاص بالدراسة.

### \* أدوات الجانب التطبيقي:

اعتمد الباحث على استماراة الاستبيان الموجه لمسيري المؤسسات الرياضية الصغيرة والمتوسطة ، تم عرض النتائج من وراء ذلك ودراستها عن طريق المعالجة الإحصائية باستعمال اختيار رسمي وإعطاء دلالته الإحصائية بمقابلته بالفرضيات بعد ذلك، وبعد كل هذه الخطوات نقدم تفسير النتائج واستخراج خلاصات نقابلها مع فرضيات البحث السابقة.

### 7- إجراءات التطبيق الميداني للأداة :

#### ✓ الشروط العلمية للأداة:

##### 1- الأساليب الإحصائية:

تمت معالجة البيانات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) حيث تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية التالية:

- النسب المئوية لوصف خصائص مجتمع الدراسة ، ولتحديد الاستجابة تجاه محاور وأبعاد الدراسة التي تضمنتها الأداة .
- المتوسط الحسابي .
- الإنحراف المعياري .
- التباين للوقوف على مدى صدق الأداة .
- معامل الثبات (ألفا كرونباخ – alpha cronbach ) للوقوف على مدى ثبات الأداة .
- اختبار "كاي 2" للمطابقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة .

### 8- مناقشة الفرضية

#### 8-1- عرض ومناقشة الفرضية الأولى :

**المجال الأول: تساهم معايير استخدام الادارة الالكترونية في تحسين التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات الرياضية.**

- **السؤال 01: توضح الادارة العليا الرؤية والرسالة وهدف المؤسسة.**

#### -الجدول رقم (05) : يمثل نتائج السؤال الأول.

الاستد اج الإحصا ني	درجة ة الحر بة	مدة دة الدلا لة	مدى ة المجد ولة	الإنحراف المعيار ي	اللوس ط الحسا بي	% التكرار ات الإجا بات
دال عند 0.05	2 5	5.99 43	10. 89	0.6 3	2.4 3	54. 05
						20
						35. 10
						أحيانا 13 04
دائمًا أبدًا المجم وع	10. 81 0	0.6 37	2.4 3	0.81 0	3 0	أبدًا 10. 81 0

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات

أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية : نسبة الإجابة

دائما (54.05%) ونسبة الإجابة بأحيانا (35.1%) وأبدا

(10.81%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 2.43،

وانحراف معياري 0.689، وهذا يعبر على استجابة الأفراد

لمضمون العبارة الاولى ومن خلال المعالجة الإحصائية

للاستبيان عن طريق حساب كا2 والمبنية في الجدول أعلاه نجد

أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 10.43 وهي أكبر من كا2 المجدولة

9.9 وها ماجعلنا نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض

الصفيري حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالا عند مستوى

الدلالية 0.05 ودرجة الحرية 2.

● ومنه نستنتج أن الادارة العليا لا توضح الرؤية

والرسالة وهدف المؤسسة للعملاء .

**السؤال 02: تبني الادارة العليا الاستراتيجية حسب الاحتياجات المستقبلية.**

**الجدول رقم (06) : يمثل نتائج السؤال الثاني.**

الاستد اج الإحصا ني	درجة ة الحر بة	مدة دة الدلا لة	مدى ة المجد ولة	الإنحراف المعيار ي	اللوس ط الحسا بي	% التكرار ات الإجا بات
دال عند 0.05	2 5	5.99 29	03. 37	0.7 37	3.2 9	32. 43
						12
						أحيانا 17
						31. 21
دائمًا أبدًا المجم وع	10. 0	0.6 37	2.4 3	0.81 0	3 0	أبدًا 10. 0

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات

أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية : نسبة الإجابة

دائما (32.43%) ونسبة الإجابة بأحيانا (45.94%) وأبدا

-الجدول رقم (08) : يمثل نتائج السؤال الرابع.

الإجابة	نكرار	%	الوسيلة	الانحراف	كاي تربيع <sup>2</sup>	مقدمة	درجة	الاستدلال
بات	ات	أي	الحسنة	المعيار	في	المجسدة	الدلالية	توكيد
دائماً	24	64.	2.4	0.7	16.	5.99	0.0	2
حياناً	07	86	9	68	60	5	عند	دال
أبداً	06	18.	21				0.05	
المجهوع	37	10	0					

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات

أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية : نسبة الإجابة دائمًا (64.86%) ونسبة الإجابة بأحياناً (18.91%) وأبداً بنسبة (16.21%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 2.49، وانحراف معياري 0.768. وهذا يعبر على استجابة الأفراد لمضمون العبارة الرابعة ومن خلال المعالجة الإحصائية للبيان عن طريق حساب كا2 والمبنية في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 16.60 وهي أكبر من كا2 المجدولة 5.99 وهو ما جعلنا نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفرى حيث أن الاختبار الإحصائى كان دالاً عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج بسهام العاملون في اتخاذ القرار على مستوى المؤسسة.

**السؤال 05 : وضع الاستراتيجيات يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها.**

-الجدول رقم (09) : يمثل نتائج السؤال الخامس.

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات أفراد العينة قد توزعت وفقاً للنسب التالية : نسبة الإجابة دائمًا

بنسبة 31.21% وجاء المتوسط الحسابي يساوي 3.29، وانحراف معياري 0.737، وهذا يعبر على استجابة الأفراد لمضمون العبارة الثانية ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا2 والمبنية في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 03.29 وهي أصغر من كا2 المجدولة 09.95 وهو ما جعلنا نقبل الفرض الصافي ونرفض الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالا عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج تبع الادارة العليا الاستراتيجية

جامعة الملك عبد الله

**السؤال 03: تبني الإدارة العليا الأهداف حسب حاجات ورغبات المستفيدين.**

-الحدول رقم (07) : بمثيل نتائج السؤال الثالث.

الإجابة	النكرار	%	الوسط	الانحراف	كاي تربيع	مدى توسيع	درجة الحرارة	الاستنتاج		
بات	ات		الحسا	ف	المعيار	المحسنة	المجد	الدلاة	الحرارة	نهاية
دانيا	12	32.	1.9	0.8	1.0	5.99	0.0	2	الحرارة	دال
أحيانا	10	27	2	62	27	5	عند	0.05	الدلاة	وله
أبدا	15	40.							المجد	وغيره
المجم	37	10							الحسا	بغي
		0							ف	المعيار

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن احیات

أفاد العينة قد توزعت وفق النسب التالية: نسبة الاحياء

وأبداً (32.43%) ونسبة الاحياء بأحياناً (27%) وأبداً

۱۹۷۶-۱۹۷۷ میلادی میانگین سالانه افزایش ۴۰.۴۵٪ است.

وإنحراف معياري 0.862، وهذا يعبر على استجابة الأفراد لبياناتهم المطلقة من خلال الملاحظة.

للاستبيان عن طريق حساب  $k_2$  والمبنية في الجدول أعلاه نجد  
أمثلة تكملة ١-٢٣٧

المجدوله ٩٩.٥ وهو ماجمع تقييم المعرض الصغير وفرض  
الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالا عند

مستوى الدالة U.S ودرجة الحرية ٢ .

ومنه نستنتج تبني الإدارة العليا الأهداف

حسب حاجات ورغبات المستفيدين.

**السؤال 04: يساهم العاملون في اتخاذ القرار على مستوى المؤسسة.**

## معايير استخدام الإدارة الإلكترونية ودورها في تحقيق الأداء المؤسسي في المؤسسات الرياضية

ومنه نستنتج أنه يتم الاستفادة من تحليل المؤسسة لقدرات بيئتها الداخلية والخارجية والفرص والتهديدات.

### 8-2 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

ومن خلال تفحصنا لمختلف جداول هذا المحور (5-6-7-8) تبين لنا أن :

أن أكبر نسبة إجابة دائماً كانت في السؤال الخامس بنسبة 89.19 وهو إشارة وضع استراتيجية لرقمنة المعلومات من شأنه تسهيل تحقيق الأهداف بفعالية.

وهذا ما يتواافق مع ما تطرقنا إليه في الجانب النظري أن التميز ليس فقط تميز المنتج أو الخدمة التي تقدمها المنظمة، لكن مفهوم أكبر يتضمن جودة جميع الجوانب التنظيمية، سواء في تلك الموارد البشرية والمادية، وإدارة العمليات والبيكل والثقافة التنظيمية

وهنا نتفق مع دراسة السادس بوعزيز 2018 الذي يرى افتقار الإدارة إلى مرونة ثقافة المحيط الداخلي والخارجي لتطبيق الإدارة الإلكترونية، كما أنها يتواافق مع اجابة السؤال السادس (استفادة المؤسسة من تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة والذي كانت نسبته 16.21 من العمال يرون أن الإدارة لا تستفيد من تحليل البيئة الداخلية والخارجية . في حين أنه كانت ثاني أكبر اجابة دائماً في السؤال الرابع بنسبة 64.86 وذلك ما يتواافق مع دراسة فاطمة بنت سالم بن هذوب المغيرة 2023، والتي توصلت دراستها إلى ضرورة اشراك العمال في اتخاذ القرار والمشاركة بصفة دورية من خلال الاجتماعات وورشات العمل للتأكد من وضوح الخطة الاستراتيجية وتقديم الحوافز والكافأات للعمال.

ومنه نستنتج أن معايير استخدام الإدارة الإلكترونية تسهم في تحسين التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات الرياضية.

### 8-3 عرض ومناقشة الفرضية الثانية :

**المجال الثاني:** تساهم معايير استخدام الإدارة الإلكترونية في زيادة رضا العاملين في المؤسسات الرياضية.

السؤال : تحقق نتائج قياس أداء العاملين (الالتزام ، السلوك، الكفاءة، الولاء)مستويات عالية من الرضا.

الجدول رقم (11): يمثل نتائج السؤال السابع

89.19%) ونسبة الإجابة بأحياناً (10.81%) وأبداً بنسبة (00%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 2.89. وانحراف معياري 0.315، وهذا يعبر على استجابة الأفراد لمضمون العبارة الخامسة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا<sup>2</sup> والمبيبة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 22.73 وهي أكبر من كا<sup>2</sup> المجدولة 9.99 وهو يجعلنا نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصافي حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالاً عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج أن وضع الاستراتيجيات يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها.

**السؤال 05** الاستفادة من تحليل المؤسسة لقدرات بيئتها الداخلية والخارجية والفرص والتهديدات.

-**الجدول رقم (10)** : يمثل نتائج السؤال السادس.

الإجابة	الإجابة	النوكرا	%	الوطسط	الإيجابي	الناتج	كاي تربيع <sup>2</sup>	المجدة	المجدة	نوى الدلالة	درجة الحرية	الإجابة	الإجابة
												صافي	صافي
دائماً		06	16	92	0.	11.	5.99	0.0	2	5	0.05	أبداً	أبداً
		22	.2	64	23							59	4.
		1	1	0	0							6	24
												.3	09
												2	10
												37	0
													المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.  
من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية : نسبة الإجابة دائمـاً (16.21%) ونسبة الإجابة بأحياناً (59.46%) وأبداً (24.32%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 1.92، وانحراف معياري 0.640، وهذا يعبر على استجابة الأفراد لمضمون العبارة السادسة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا<sup>2</sup> والمبيبة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 11.23 وهي أكبر من كا<sup>2</sup> المجدولة 9.99 وهو يجعلنا نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصافي حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالاً عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2.

دائما (13.50%) ونسبة الإجابة بـأحيانا (29.70%) وأبداً بنسبة (56.80%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 1.84، وانحراف معياري 0.728، وهذا يعبر على استجابة الأفراد لمضمون العبارة الثامنة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا<sup>2</sup> والمبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 10.51 وهي أكبر من كا<sup>2</sup> المجدولة 9.99 وهذا يجعلنا نرفض الصفر ونقبل الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي عند مستوى الدلالة 0.05 كان دالاً ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج أنه يوجد نظام الكتروني فعال لشكاوي العاملين

**السؤال:** تعدل المؤسسة من أنظمة عملها استجابة لطلبات العاملين.

الجدول رقم (13): يمثل نتائج السؤال التاسع

الاستجابة	درجة الحرية	مدة الدلاة	مسمى تجربة "كا <sup>2</sup> كاي تربيع"	الانحراف المعياري	الرسالة	% التكرارات	الإجابات
دال	2	0.0	5.99	0.8	2.	48.	دائما
عند		5		916	98	60	
0.05						18.	أحيانا
						90	
						32.	أبداً
						40	
						10	المجموع
						37	
						0	

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات

أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية: نسبة الإجابة دائماً (48.60%) ونسبة الإجابة بـأحياناً (18.90%) وأبداً بنسبة (32.40%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 1.84، وانحراف معياري 0.898، وهذا يعبر على استجابة الأفراد لمضمون العبارة التاسعة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا<sup>2</sup> والمبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 4.916 وهي أصغر من كا<sup>2</sup> المجدولة 9.99 وهذا يجعلنا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصافي حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى الدلالة 0.05 كان دالاً ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج أنه تعدل المؤسسة من أنظمة عملها استجابة لطلبات العاملين.

الاستجابة	درجة الحرية	مدة الدلاة	مسمى تجربة "كا <sup>2</sup> كاي تربيع"	الانحراف المعياري	الرسالة	% التكرارات	الإجابات
دال	2	0.0	5.99	1.5	0.8	1.	دائماً
عند		5		1	00	84	
0.05						24.	أحياناً
						30	
						35.	أبداً
						10	
						40.	
						50	
						10	المجموع
						37	
						0	

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية: نسبة الإجابة دائماً (624.30%) ونسبة الإجابة بـأحياناً (35.1%) وأبداً بنسبة (40.50%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 1.84، وانحراف معياري 0.800، وهذا يعبر على استجابة الأفراد لمضمون العبارة السابعة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا<sup>2</sup> والمبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 10.51 وهي أصغر من كا<sup>2</sup> المجدولة 9.99 وهذا يجعلنا نرفض البديل ونقبل الصافي حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى الدلالة 0.05 كان دالاً ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج أنه تتحقق نتائج قياس أداء العاملين (الالتزام ، السلوك ، الكفاءة ، الولاء) مسؤوليات عالية من الرضا..

**السؤال :** يوجد نظام الكتروني فعال لشكاوي العاملين.

الجدول رقم (12): يمثل نتائج السؤال الثامن

الاستجابة	درجة الحرية	مدة الدلاة	مسمى تجربة "كا <sup>2</sup> كاي تربيع"	الانحراف المعياري	الرسالة	% التكرارات	الإجابات
دال	2	0.0	5.99	10.	0.7	1.	دائماً
عند		5		59	28	57	
0.05						13.	أحياناً
						50	
						29.	أبداً
						70	
						56.	
						80	
						10	المجموع
						37	
						0	

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات

أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية: نسبة الإجابة

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية : نسبة الإجابة دائمًا (35.10 %) ونسبة الإجابة بـأحياناً (29.70 %) وأبداً بنسبة (35.10 %) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 1.97، وانحراف معياري 0.763 ، وهذا يعبر على استجابة الأفراد لمضمون العبارة الخادي عشرة ومن خلال المعالجة الإحصائية للبيانات عن طريق حساب كا<sup>2</sup> والمبنية في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 10.478 وهي أكبر من كا<sup>2</sup> المجدولة 9.99 وها ماجعلنا نرفض الفرض الصافي ونقبل الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى الدلالة 0.05 كان دلاً ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج أنه لا يوجد تحفيز معنوي من خلال استخدام نظم المعلومات وتطبيق فكرة الإدارة الإلكترونية.

**السؤال : أشعر بالرضا في وظيفتي على استخدام البرامج والتطبيقات في أداء عملي .**

**الجدول رقم (14):** يمثل نتائج السؤال الثاني عشر.

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات

أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية : نسبة الإجابة دائماً (27%) ونسبة الإجابة بـ أحياناً (43.20%) وأبداً بنسبة (29.70%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 2.49، وانحراف معياري 0.731، وهذا يعبر على استجابة الأفراد لمضمون العبارة الثاني عشرة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا2 والمبنية في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 0.216 وهي أكبر من كا2 المجدول 99.5 وهو ما جعلنا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصافي حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى الدلالة 0.05 كان دالاً ودرجة الحرية 2.

**السؤال: توافق المؤسسة على مقترنات العاملين فيما يخص  
الانتقال الى الادارة الالكترونية**

الجدول رقم (13): يمثل نتائج السؤال العاشر

الإجابة	التكرارات	%	الموسوعة	الفترة الاحترافية	كما في تربيع	مسندة	درجة درجة	الاستدراك
صانع الإدا	الحصة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية
دال	2	0.0	5.99	30.	0.4	2.	16.	06
عند		5		216	98	08	20	
0.05							75.	28
							70	
							8.1	03
							0	
							10	37
							0	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات

أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية : نسبة الإجابة

دائما (16.20%) ونسبة الإجابة بـأحيانا (75.70%) وأبدا

بنسبة (8.10%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 2.08.

وانحراف معياري 0.498، وهذا يعبر على استجابة الأفراد

لمضمون العبارة العاشرة ومن خلال المعالجة الإحصائية

للاستبيان عن طريق حساب كا<sup>2</sup> والمبيينة في الجدول أعلاه نجد

أن قيمة كا2 المحسوبة تساوى 30.216 وهي أكبر من كا2

**المجدولة 99.5** وها ماجعلنا نرفض الفرض الصفرى ونقبل

الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى

الدلالة 0.05 كان دلاً ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج أن المؤسسة تواافق على مقتراحات العاملين

فيما يخص الانتقال إلى الادارة الالكترونية.

الله تعالى يحيى من خلقه من نعمه

العامهانت مقطبه فکرية اذاعة الراقصة منه

الدول، رقم (14): بمثل نتائج السؤال الحادي عشر.

المصدر: من اعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss.

وأحمد بن محمد 2021 في الفرضية الأولى حيث يرى بأنه توجد علاقة ارتباطية بين توفر المعايير التقنية ورضا العاملين. بينما كانت أكبر اجابة بـ أبداً في السؤال الثامن 56.80 وهو عدم توفر نظام الكتروني فعال لشكاوى وانشغالات العاملين وـ ١٥ ما أكدته دراسة سمير بن سايج الذي يرى بأنه توجد معيقات تقنية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بمعبد علم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لسو أحراس ومن خلال ما سبق نصل إلى صحة الفرضية الثانية.

#### الاقتراحات:

- تشجيع الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية ووضعها من أولويات الخطة الاستراتيجية.
- افتقار المؤسسات الرياضية إلى المرونة اللازمة لدخول الإدارة الإلكترونية.
- توفير المعدات التقنية والمادية اللازمة للانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية.
- العناية بالموارد البشرية لأنها محور أي تطور حاصل في الإدارة الإلكترونية.

#### قائمة المراجع:

- أ- د مصطفى يوسف كافي. (2011). الإدارة الإلكترونية. (éd.) دار مؤسسة رسان للطباعة والنشر والتوزيع. (جرمانا- دمشق- سوريا، سوريا: دار مؤسسة رسان للطباعة والنشر والتوزيع. د/ محمد سرحان علي محمود. (2019). مناهج البحث العلمي. صنعاء، صنعاء- اليمن: دار الكتب.
- ب- رابحي لخضر و لكحل عائشة. (2016, جانفي /). الإدارة الإلكترونية كآلية من آليات التنمية الإدارية. مجلة الدراسات القانونية والسياسية، 239, 03.
- ج- رشيد زرواتي. (2008). منهجة البحث العلمي في العلوم الإجتماعية. الجزائر: دار الكتاب الحديث.

د- عائشة بنت أحمد الحسيني، شذا بنت عبد المحسن الخيال. (2013). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي. 22.

ومنه نستنتج أن العاملين لا يشعرون بالرضا في وظيفتهم على استخدام البرامج والتطبيقات.

**السؤال 8: تحتوي المؤسسة على نظام حديث لترقيات وتسخير شؤون الموظفين .**

**الجدول رقم (14): يمثل نتائج السؤال الثالث عشر.**

الإجابة	الاستدلال	درجة ترجيح	مدة تجربة	الاتجاه		الموسوعة	التكرار%	
				كاي تريج	الحادي			
دائماً	DAL	2	0.0	5.99	14.486	0.731	2.49	62.20
عند	UND	5						23.09
0.05								13.50
أحياناً								13.50
أبداً								13.50
المجموع		10	0					37

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية : نسبة الإجابة دائماً (62.20 %) ونسبة الإجابة بأحياناً (24.30 %) وأبداً بنسبة (13.50 %) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 2.49، وانحراف معياري 0.731، وهذا يعبر على استجابة الأفراد لمضمون العبارة الثالثة عشر ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا2 والمبنية في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 14.486 وهي أكبر من كا2 المجدولة 9.99.5وها ماجعلنا نرفض الفرض الصفرى ونقبل الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائى لها عند مستوى الدلالة 0.05 كان دالاً ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج أن المؤسسة تتوافق على مقترنات العاملين فيما يخص الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية.

#### 4-8 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تتمحور الفرضية رقم (2) والتي مفادها تساهمن معايير استخدام الإدارة الإلكترونية في زيادة رضا العاملين في المؤسسات الرياضية.

ومن خلال تفحصنا لمختلف جداول هذا المحور(11-12-13-14-15-16-17)تبين لنا أن:

أن أكبر نسبة إجابة دائماً كانت في السؤال الثالث عشر بنسبة 62.20 أن توفر المعايير التقنية في المؤسسات الرياضية هو أساس رضا العاملين وأداء مهامهم بكفاءة وفي أقل وقت بأقل جهد وهذا ما يتواافق مع ما توصل إليه عبد الكريم لعياطي

- طيباوي سعودية. (2019/2020). التخطيط الاستراتيجي لإدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بكفاءة الأداء المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية. المسيلة، الجزائر: جامعة المسيلة.
- د/مها أحمد القرزعي. (2018). فلسفة إدارة التميز المؤسسي في التعليم. الجيزة مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميدك".
- غريب، حسين. (2016). المنهجية المطبقة في الدراسات النفسية والاجتماعية (الإصدار دار الضحى للنشر والإشهار ، المجلد الطبعة 01). الجلفة: دار الضحى للنشر والإشهار
- فلويس معروف. (2009). المنجد في اللغة (الإصدار المطبعة الكاثوليكية). بيروت: المطبعة الكاثوليكية.
- محمد سرحان علي المحمودي. (2019). مناهج البحث العلمي. صنعاء، اليمن: دار الكتب.
- محمد شفيق. (2004). أسس اعداد البحث العلمي. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

قائمة المذكرات:

- الساسي بوعزيز. (2018). نموذج مقترن لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة الرياضية الجزائرية. المسيلة، جامعة المسيلة، الجزائر.
- ثيزيри علاك، ديهية علاك. (2020). الادارة الالكترونية وتطوير كفاءة الأعوان الاداريين في الجزائر. تizi وزو، الجزائر.
- شعب معزوز. (2016). ادارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية. المسيلة: جامعة المسيلة.
- قائمة المجالات:

- نويري بوبيكر، بن بار سعيد. (2020, 09 06). دور مديرية الشباب والرياضة في تسخير تطوير الجمعيات والنادي الرياضية. مجلة الابداع الرياضي، المجلد 11(العدد 01)، 344.
- طيباوي سعودية. (2019/2020). التخطيط الاستراتيجي لإدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بكفاءة الأداء المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية. المسيلة، الجزائر : جامعة المسيلة.

- ليفلة عبد الباقى ہباء الدين ، جوبر خالد، يحياوي عبد الرحيم. (2022, سبتمبر 15). تطوير الادارة الرياضية في ضوء ادارة التميز. مجلة التفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، المجلد 7(العدد 2)، 341.