

معايير استخدام الإدارة الإلكترونية ودورها في تحقيق الأداء المؤسساتي 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)

أد/ عمارة نور الدين

جامعة المسيلة

مخبر 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

المخلص:

معلومات المقال

تتناول الدراسة الجوانب النظرية لكل من الإدارة الإلكترونية والأداء المؤسساتي من خلال تقديم شامل لكل متغيرات الدراسة، من خلال الدراسة التطبيقية تم إبراز الدور الذي تلعبه الإدارة الإلكترونية في التأثير على التخطيط الاستراتيجي ورضا العاملين حيث تم إسقاط الجوانب النظرية للإدارة الإلكترونية في مديرية الشباب والرياضة لولاية تيسمسيلت لمعرفة معايير استخدام الإدارة الإلكترونية ودورها في تحقيق التميز المؤسساتي. حيث تم توجيه استبيان موجه لرؤساء المصالح والمكاتب في مديرية الشباب والرياضة لولاية تيسمسيلت حيث شملت عينة الدراسة 41 موظفا، ولقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين متغيري الدراسة الإدارية الإلكترونية والأداء المؤسساتي والذي كان محققا مما يعني أن تطوير هذه العلاقة يؤدي الى رفع رضا العاملين في المؤسسات الرياضية.

تاريخ الارسال:

2024/02/17

تاريخ القبول:

2024/02/25

الكلمات المفتاحية:

✓ الإدارة الإلكترونية:

✓ الأداء المؤسساتي

✓ المؤسسات الرياضية:

Abstract :

Article info

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

Received

17/02/2024

Accepted

25/02/2024

Keywords:

✓ Institutional

Performance

✓ Sports Institutions

بريد المرسل: belkorche@univ-msila.dz

المؤلف: بلقرش محمد

- الإشكالية:

لقد أصبح التطور الإداري عنوان تقدم الدول ورقمها، ذلك أن تنمية ورقى الدولة -أي دولة- لا يكمن بما تمتلكه وتحتويه من مقدرات اقتصادية وبشرية فقط، إنما يكمن أيضا في كيفية إدارتها واستخدامها لهذه المقدرات ومدى امتلاكها للطاقت الخلاقة المبدعة من قادة إداريين مسلحين بالعلم والمعرفة والخبرة، يحسنون القيام بأعمالهم بالشكل الأمثل الذي يحقق الكفاءة المطلوبة لذا نقول -فتش 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 تغيرا جذريا في دور الإدارات وعلاقاتها ببعضها البعض، ومع موظفيها فهي قفزة غير مسبوقه 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 سببا 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 بالتكنولوجيا وذلك بإدخال تغيرات وتحديثات كبيرة على كافة مجالاتها خاصة القطاع الإداري، كإدراج شبكة إنترنت ووسائل الاتصال الحديثة وغيرها من التغيرات.

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

بالاعتماد على شبكة الأنترنت 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 كانهدام الشفافية ورداءة الخدمة، ومن أجل التقليل من هذه المشاكل سعت الحكومة الجزائرية لإحداث تغيرات في مجالها الإداري خاصة العمومي بتحديث هياكلها والانتقال للإدارة الإلكترونية، بهدف تحسين طرق تقديم الخدمات العمومية بما يتماشى مع متطلبات وحاجات المواطن من حيث تقديمها بطريقة شفافة ودائمة، بأقل التكاليف

ومن هذا المنطلق تسعى الإدارات الجزائرية إلى إلغاء كافة المعاملات التقليدية والتوجه نحو الإدارة الإلكترونية لتحقيق رغبات الشعب واستعادة ثقتهم لتحقيق الاستقرار المجتمعي بصفة عامة. (ثيزيري علاك، دهمية 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 الادارة الإلكترونية وعليه نطرح التساؤل التالي: هل تساهم معايير الادارة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي؟

02-الفرضية العامة :

➤ تساهم معايير الادارة الإلكترونية (البشرية،

التقنية، الادارية، المالية) في تحقيق الأداء المتميز (التخطيط الاستراتيجي، رضا العاملين، تقييم الأداء) في المؤسسات الرياضية

الفرضيات الجزئية :

05-الدراسات السابقة:

أ- الدراسات المرتبطة بالادارة الإلكترونية:

*دراسة الساسي بوعزيز2018 عنوان الدراسة :نموذج مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالادارة الرياضية الجزائرية.

هدفت الدراسة إلى محاولة تسليط الضوء حول البنود والمعايير اللازمة لتطبيق النموذج المقترح للإدارة الإلكترونية في إدارتنا الرياضية الجزائرية لرسم المعالم وتصنيف أنفسنا أين نحن من الدول الأخرى ، ومن مشروع الجزائر الإلكترونية .حيث صاغ الباحث إشكاليته .هل متطلبات نموذج مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالادارة الرياضية الجزائرية متوفرة وجاهزة أم لا ؟.حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبه لدراسة مثل هاته الظواهر وتم اختيار عينة عنقودية بصفة عشوائية من كل مستويات الادارة حيث تتكون من 68 إداريا يعملون بصفة دائمة برابطات كرة القدم .وتم اختيار الاستبيان والمقابلة و الملاحظة كأدوات لجمع البيانات وبعض الطرق الإحصائية للتحليل واستخدام برنامج الحزم الاحصائية spss حيث أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- هناك إمكانيات وبني تحتية تحتاج إلى أهل الإختصاص و الانتقاء الجيد لمواكبة العصرنة.
- حلقة الوصل و الفيصل هو المورد البشري الذي يلزمه التحكم في التكنولوجيا الحديثة و مواكبة التقدم الحاصل.
- هناك بذرة و وتيرة لكن بطيئة تحتاج إلى دفع وإلى البعث من جديد والاهتمام أكثر ، للتوجه نحو الادارة الالكترونية والاحتراف الإداري.
- سهول أتمتة الإدارة 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 اللازمة لتطبيق الإدارة 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 يكسبها أهمية علمية تتجلى في الربط بني متغيرين كون تكنولوجيا المعلومات و الاتصال تعد "سلاحا استراتيجيا" للأداء المؤسساتي المتميز .بالاضافة إلى تعزيز مفهوم الادارة الالكترونية داخل المؤسسة ، باعتبارها أحد الاساليب الحديثة التي قد تؤثر في مستوى الأداء المؤسساتي و بالتالي قياس مدى تأثيرها فعليا من خلال تقييم الأداء باستعمال مجموعة من المؤشرات.

✓ التعرف على أهم المعوقات التي تؤثر على الأداء المؤسساتي في المؤسسات الرياضية.

04-اهمية الدراسة:

- ✓ تتجلى اهمية 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 الإدارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية الجزائرية.

*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 مدرء المركبات الرياضية لولايي برج بوعريج والمسيلة والبالغ عددهم 44 مدير.

وعلى ضوء هذه المعطيات يمكننا تحديد عينة البحث. وهي عينة المساحية حيث بلغ مجموع العينة 40 مديرا بالديوان

المتعدد الرياضات ووحداته، وديوان مؤسسات الشباب والمركبات الرياضية الجوية التابعة للولايين.

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

- توجد علاقة ارتباطية 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 مدرء المركبات الرياضية لولايي برج بوعريج والمسيلة.

*دراسة سمير بن سايع (2019) والتي هدفت إلى التعرف إلى

المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية بمعهد 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 اختيروا عشوائيا وعددهم 14 و توصلت

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

ب- الدراسات المرتبطة بالتميز المؤسسي:

دراسة فاطمة بنت سالم بن هدوب المغيرية (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 الميسرة، 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 تأثيرا، يليه بعد دعم الثقافة التنظيمية، ثم بعد تطوير رأس مال البشري، وأخيرا 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 لبنى محمود سنوسي (2021) : تتميز الإدارة الحديثة بلامح أساسية تتمثل في توجيه جهود الإدارة و أنشطتها إلى تحقيق رضا العملاء 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

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 (16 : 34) . هدف البحث : يهدف هذا البحث إلى التعرف على مدى ممارسة إدارة التميز المؤسسي للقيادات الرياضية بمحافظة شمال الصعيد في ضوء النموذج الأوربي للتميز منهج البحث : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق هدف البحث ، ذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة حيث يهتم المنهج الوصفي بوصف ما هو كائن وتفسيره ، وتحديد العلاقات بين الأشياء وكذلك الممارسات الشائعة لدى الأفراد . مجتمع وعينة البحث : اشتمل مجتمع البحث على الأخصائيين الرياضيين العاملين بمديريات الشباب والرياضة في محافظات شمال الصعيد، والمتمثلة في (الفيوم، بني سويف، المنيا)، والبالغ عددهم (690) ستمائة وتسعون أخصائي، وقد قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية قوامها (267) مائتان وسبعة 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 (١) يوضح توزيع عينة الدراسة .

الاستنتاجات: في ضوء نتائج البحث

توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية: حرص القادة على الالتزام بأخلاقيات العمل وقيمه والنابع من إيمانهم بقيمة العمل وأهميته.

التوصيات : في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي :

دعم القيادات لتطبيق نموذج التميز الأوربي ومشاركته من خلال تبني فكرة النموذج وتطبيقه.

ج- مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

بعد التطرق إلى هذه الدراسات السابقة والمساهمة تمكنا من الخروج بالفوائد التالية:

- ✓ 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:

1-6 مفهوم الإدارة الإلكترونية:

أ- لغة: لكتروني : (إسم) جمع إلكترونيات منسوب إلى الإلكترونيات ؛

بدأ ينتشر العقل الإلكتروني في كل المكاتب ، آلة الحاسوب تعتمد على مادة الإلكترونيات لاجراء أدق العمليات الحسابية بأسرع وقت ممكن ؛

يمكن القول علم الإلكترونيات ، حاسب الكتروني ، حاسبة الكترونية ، المجهر الإلكتروني ، البرمجة الالكترونية البريد ، البطاقة، التقنيات، الحضارة، الفضاء ، تكنولوجيا الإلكترونيات، شحنة، عصر وسائل التعبير الالكتروني وسائل إعلام إلكترونية ، الدماغ الإلكتروني ، طبقة الكترونية ، إدارة إلكترونية ، نقود إلكترونية ، التجارة ،

الالكترونية " . (السامي بوعزيز، 2018، صفحة 34)

ب- اصطلاحا: تنوعت التعاريف التي قدمها المفكرون والباحثون في

تعريفهم لمصطلح الإدارة الإلكترونية، حيث تناولوا هذا المفهوم وفسروه من جوانب وزوايا مختلفة (Jorgenson 2001م، 65)، (العوامل 2003م، 273)، (الطعامنة والعلوش 2004م، 11)، (السالي والسليطي 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 يتناسب مع أهداف الإدارة الإلكترونية.

من الإجابة في العمل، والأداء الفعال المبني على مفاهيم إدارية رائدة تتضمن التركيز على الأداء والنتائج والقدرة على إنجاز نتائج غير مسبقة يتفوق على الآخرين ، ويتحاشى بقدر الإمكان التعرض للخطأ أو الانحراف من خلال الاعتماد على وضوح الرؤية ، وتحديد الأهداف ، والتخطيط السليم ، والتنفيذ السليم ، والتوجيه والتقييم 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، وإدارة العمليات والهيكل والثقافة التنظيمية (د/مها أحمد القرزعي، 2018، صفحة 21)

3-6 المؤسسات الرياضية:

أ-التعريف الاصطلاحي: عرفها كل من دافت وروبينز daft, roppins أن المؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تحدد أهدافه بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة وطبقاً لأهداف تلك الأنشطة. (شعيب معروز، 2016، صفحة 52).

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

01- 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 الجديدة 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 بأنها "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 تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت ممكن وبأقل التكاليف وذلك بالاستعانة بشبكات الحاسوب (الانترنت، الانترانت، الأكسترانت) (رابحي لخضرو لكحل عائشة، 2016، صفحة 239)

2-6 التميز:

التميز المؤسسي:

ب- إصطلاحاً: ويعرف الرشيد (2009، ص114) التميز بأنه: "نمط فكري وفلسفة إدارية تعتمد على منهج يرتبط بكيفية إنجاز نتائج ملموسة للمؤسسة لتحقيق الموازنة في إشباع احتياجات الأفراد ، سواء من أصحاب المصلحة أو المجتمع في إطار الإبداع الإداري والتحسين المستمر." وتشير الشميلة (2004، ص42) إلى أن التميز المؤسسي يمكن الفرد من مواصلة الأداء رغم رتابة ونمطية العمل، باعتبار التميز مطلباً مهماً نحو الارتفاع بالأداء إلى مستوى يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم وصولاً إلى أداء القمة . ويعد التميز المؤسسي مرحلة متقدمة

الفروض التي تساعد 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 المقترح للدراسة هو معايير استخدام الإدارة الإلكترونية ودورها في تحقيق التميز المؤسساتي في المؤسسات الرياضية.

كما تهدف الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها إلى التأكد من ملاءمة مكان الدراسة للبحث، ومدى صلاحية الاداة المستعملة لجمع المعلومات حول موضوع البحث والتي سمحت لنا بمعايير استخدام الإدارة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسساتي

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

1-1 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 استمارة الاستبيان الموافقة لموضوع البحث والحصول على المعلومات والبيانات التي تخدم الدراسة.

2- المنهج المتبع 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 وخصائصه، 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)

المنهج الوصفي: يعد المنهج الوصفي أحد أهم المناهج في ميدان البحث العلمي، خاصة في مجال العلوم الانسانية، أين نجد عديد الدراسات تنتهج هذا الأسلوب في تحليل ودراسة الظواهر، وقد عرف هذا الأسلوب عدة تعريفات 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 اشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها". (محمد سرحان علي المحمودي، 2019) ص46

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 والتكوين والوسائل	10
04	مصلحة الاستثمارات	07
المجموع		41

المصدر: من اعداد الباحثين حسب المعلومات

المقدمة من طرف مديرية الشباب والرياضة.

2-2 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 ممثلة 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.

3-3 ضبط متغيرات الدراسة

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

✓ 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 الإدارة 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 استمارة 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)، التدريجات (0، 02، 01) على التوالي، وقد اتبع الباحث في تصحيحه لهذه البنود الطريقة التالية:

الجدول رقم 02: يوضح توزيع التدريجات وفق بنود الاستمارة.

البنود	بدائل الإجابة		
	أبدا	أحيانا	دائما
التدريجات	1	02	03

المصدر: من اعداد الباحثين حسب الاستبيان ومخرجات برنامج spss

5-الخصائص السيكومترية لاستمارة الإستبيان:

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

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

المصدر: من اعداد الباحثين حسب الاستبيان ومخرجات برنامج spss

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة التباين 0.08 لكل محور من محاور المقياس، عند مستوى الدلالة 0.05 بحيث كان الثبات 0.28 لكل محور، مما يؤكد الثبات والتناسق الداخلي لأداة الدراسة، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه.

2-5 الثبات : استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات، حيث تم الحصول على قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل محور المقياس والمقياس ككل كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (04): يبين قيم ألفا كرونباخ لكل محور والاستبيان ككل الخاص بالدراسة.

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

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:

1-6 أدوات البحث :

* أدوات الجانب التطبيقي:

الإجابات	التكرارات	%	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كافكا تربع	مسوى	درجة	الاستد
دائما	20	54.05	2.43	0.689	10.43	5.99	2	دال عند 0.05
أحيانا	13	35.10						
أبدا	04	10.81						
المجموع	37	100						

اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان الموجه لمسيري المؤسسات الرياضية الصغيرة والمتوسطة ، تم عرض النتائج من وراء ذلك ودراستها عن طريق المعالجة الإحصائية باستعمال اختيار رسمي وإعطاء دلالة 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:

1-7- 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 .
- الانحراف المعياري.
- التباين للوقوف على مدى صدق الأداة.
- معامل الثبات (ألفا كرونباخ – alpha cronbach) للوقوف على مدى ثبات الأداة .

- اختبار " كا2 " للمطابقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة .

08- مناقشة الفرضية

1-8- عرض ومناقشة الفرضية الأولى :

المجال الأول: تساهم معايير استخدام الإدارة الإلكترونية في تحسين التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات الرياضية.

- السؤال 01: توضح الإدارة العليا الرؤية والرسالة وهدف المؤسسة.

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

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

بنسبة (10.81%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 2.43،

وانحراف معياري 0.689، وهذا يعبر على استجابة الأفراد

لمضمون العبارة الأولى ومن خلال المعالجة الإحصائية

للاستبيان عن طريق حساب كا2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد

أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 10.43 وهي أكبر من كا2 الجدولة

5.99. وهذا ما جعلنا نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض

الصفري حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالا عند مستوى

الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 .

- ومنه نستنتج أن الإدارة العليا لا توضح الرؤية

والرسالة وهدف المؤسسة للعمال .

السؤال 02: تبني الإدارة العليا الاستراتيجية حسب

الاحتياجات المستقبلية.

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

الإجابات	التكرارات	%	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كافكا تربع	مسوى	درجة	الاستد
دائما	12	32.43	3.29	0.737	03.29	5.99	2	دال عند 0.05
أحيانا	17	45.94						
أبدا	08	31.21						
المجموع	37	100						

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.

الإجابات	التكرارات	%	الوسيط	الانحراف المعياري	كافكا "تربيع"		مسوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
					المجموع	المجدولة			
دائما	24	64.86	2.49	0.768	16.60	5.99	0.05	2	دال عند 0.05
أحيانا	07	18.91							
أبدا	06	16.21							
المجموع	37	100							

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 (64.86%) ونسبة الإجابة بأحيانا (18.91%) وأبدا

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

للاستبيان عن طريق حساب ك2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد

أن قيمة ك2 المحسوبة تساوي 16.60 وهي أكبر من ك2 الجدولة

5.99 وهو ما جعلنا نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض

الصفري حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالا عند مستوى

الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 .

ومنه نستنتج يساهم العاملون في اتخاذ القرار على مستوى

المؤسسة.

السؤال 05 : وضع الاستراتيجيات يمكن المؤسسة من تحقيق

أهدافها.

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

الإجابات	التكرارات	%	الوسيط	الانحراف المعياري	كافكا "تربيع"		مسوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
					المجموع	المجدولة			
دائما	33	89.19	2.89	0.31	22.73	.99	0.05	2	دال عند 0.05
أحيانا	04	10.81							
أبدا	00	00							
المجموع	37	100							

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

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 ك2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد

أن قيمة ك2 المحسوبة تساوي 03.29 وهي أصغر من ك2

الجدولة 5.99 وهو ما جعلنا نقبل الفرض الصفري ونرفض

الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالا عند

مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 .

● ومنه نستنتج تبني الإدارة العليا الاستراتيجية

حسب الاحتياجات المستقبلية.

السؤال 03: تبني الإدارة العليا الأهداف حسب حاجات

ورغبات المستفيدين.

-الجدول رقم (07) : يمثل نتائج السؤال الثالث.

الإجابات	التكرارات	%	الوسيط	الانحراف المعياري	كافكا "تربيع"		مسوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
					المجموع	المجدولة			
دائما	12	32.43	1.92	0.862	1.027	5.99	0.05	2	دال عند 0.05
أحيانا	10	27							
أبدا	15	40.45							
المجموع	37	100							

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 (27%) وأبدا

بنسبة (40.45%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 1.92،

وانحراف معياري 0.862، وهذا يعبر على استجابة الأفراد

لمضمون العبارة الثالثة ومن خلال المعالجة الإحصائية

للاستبيان عن طريق حساب ك2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد

أن قيمة ك2 المحسوبة تساوي 1.027 وهي أصغر من ك2

الجدولة 5.99 وهو ما جعلنا نقبل الفرض الصفري ونرفض

الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالا عند

مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2 .

● ومنه نستنتج تبني الإدارة العليا الأهداف

حسب حاجات ورغبات المستفيدين.

السؤال 04: يساهم العاملون في اتخاذ القرار على مستوى

المؤسسة.

(89.19%) ونسبة الإجابة بأحيانا (10.81%) وأبدا 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 كا2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 22.73 وهي أكبر من كا2 المجدولة 5.99 وهو ما جعلنا نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالا 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.

الإجابات	التكرارات	%	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا ² "كاي تربيع"	مسوى دلالة	درجات الحرية	الاستنتاج
دائما	06	16.2	1.92	0.640	11.23	5.99	2	دال عند 0.05
أحيانا	22	59.4						
أبدا	09	24.3						
المجموع	37	100						

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 (16.21%) ونسبة الإجابة بأحيانا (59.46%) وأبدا بنسبة (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 كا2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 11.23 وهي أكبر من كا2 المجدولة 5.99 وهو ما جعلنا نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري حيث أن الاختبار الإحصائي كان دالا عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 2.

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

2-8 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

ومن خلال تفحصنا لمختلف جداول هذا المحور (5-6-7-8-9-10) تبين لنا أن :

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

وهذا ما يتوافق 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 والهيكل والثقافة التنظيمي

وهنا نتفق مع دراسة الساسي بوعزيز 2018 الذي يرى افتقار الإدارة الى مرونة ثقافة المحيط الداخلي والخارجي لتطبيق الإدارة الإلكترونية، كما أنها يتوافق 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 بدائما في السؤال الرابع بنسبة 64.86 وذلك ما يتوافق مع دراسة فاطمة بنت سالم بن هدوب المغيرة 2023، والتي توصلت دراستها الى ضرورة اشراك العمال في اتخاذ القرار والمشاركة بصفة دورية من خلال الاجتماعات وورشات العمل للتأكد من وضوح الخطة الاستراتيجية وتقديم الحوافز و المكافآت للعمال.

ومنه نستنتج أن معايير استخدام الادارة الالكترونية تساهم في تحسين التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات الرياضية.

3-8- عرض ومناقشة الفرضية الثانية :

المجال الثاني: تساهم معايير استخدام الادارة الالكترونية 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

دائما (13.50%) ونسبة الإجابة بأحيانا (29.70%) وأبدا 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 كا2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 10.51 وهي أكبر من كا2 الجدولة 5.99. وهذا ما جعلنا نرفض الصفري ونقبل الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي عند مستوى الدلالة 0.05 كان دالا 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

الإجابات	التكرارات	%	الوسيط	الانحراف	كا ² "كاي تربيع"		مسوى	درجة	الاستنتاج
					المحسوبة	المجدولة			
دائما	18	48.60	2.16	0.898	04.916	5.99	0.05	2	دال عند 0.05
أحيانا	07	18.90							
أبدا	12	32.40							
المجموع	37	100							

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 (48.60%) ونسبة الإجابة بأحيانا (18.90%) وأبدا 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 كا2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 4.916 وهي أصغر من كا2 الجدولة 5.99. وهذا ما جعلنا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى الدلالة 0.05 كان دالا ودرجة الحرية 2. ومنه نستنتج أنه تعدل المؤسسة من أنظمة عملها استجابة لطلبات العاملين.

الإجابات	التكرارات	%	الوسيط	الانحراف	كا ² "كاي تربيع"		مسوى	درجة	الاستنتاج
					المحسوبة	المجدولة			
دائما	09	24.30	1.84	0.800	1.51	5.99	0.05	2	دال عند 0.05
أحيانا	13	35.10							
أبدا	15	40.50							
المجموع	37	100							

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 (24.30%) ونسبة الإجابة بأحيانا (35.1%) وأبدا 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 كا2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 10.51 وهي أصغر من كا2 الجدولة 5.99. وهذا ما جعلنا نرفض البديل ونقبل الصفري حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى الدلالة 0.05 كان دالا ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج أنه تحقق نتائج قياس أداء العاملين (الالتزام، السلوك، الكفاءة، الولاء) مستويات عالية من الرضا..
السؤال: يوجد نظام الكتروني فعال لشكاوي العاملين.

الجدول رقم (12): يمثل نتائج السؤال الثامن

الإجابات	التكرارات	%	الوسيط	الانحراف	كا ² "كاي تربيع"		مسوى	درجة	الاستنتاج
					المحسوبة	المجدولة			
دائما	05	13.50	1.57	0.728	10.51	5.99	0.05	2	دال عند 0.05
أحيانا	11	29.70							
أبدا	21	56.80							
المجموع	37	100							

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

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

الجدول رقم (13): يمثل نتائج السؤال العاشر

الإجابات	التكرارات	%	الوسط	الانحراف	كافكاوي تربع	مس	درج	الاستد
			ط	ف	المجد	الدلا	ة	تاج
			ساي	ي	المجس	لة	الحد	الإح
				المعيار	وبة	الحد	رية	صائي
دائما	06	16.20	2.08	0.498	30.216	5.99	2	دال عند 0.05
أحيانا	28	75.70						
أبدا	03	8.10						
المجموع	37	100						

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 بأحيانا (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 كا2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد

أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 30.216 وهي أكبر من كا2

المجدولة 5.99. وهذا ما جعلنا نرفض الفرض الصفري ونقبل

الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى

الدلالة 0.05 كان دالا ودرجة الحرية 2.

ومنه نستنتج أن المؤسسة توافق على مقترحات العاملين

فيما يخص الانتقال الى الادارة الالكترونية.

السؤال: يوجد تحفيز معنوي من خلال استخدام نظم

المعلومات وتطبيق فكرة الإدارة الإلكترونية.

الجدول رقم (14): يمثل نتائج السؤال الحادي عشر.

الإجابات	التكرارات	%	الوسط	الانحراف	كافكاوي تربع	مس	درج	الاستد
			ط	ف	المجد	الدلا	ة	تاج
			ساي	ي	المجس	لة	الحد	الإح
				المعيار	وبة	الحد	رية	صائي
دائما	13	35.10	1.97	0.731	10.478	5.99	2	دال عند 0.05
أحيانا	11	29.70						
أبدا	13	35.10						
المجموع	37	100						

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 (35.10%) ونسبة الإجابة بأحيانا (29.70%) وأبدا

بنسبة (35.10%) وجاء المتوسط الحسابي يساوي 1.97،

وانحراف معياري 0.731، وهذا يعبر على استجابة الأفراد

لمضمون العبارة الخادي عشرة ومن خلال المعالجة الإحصائية

للاستبيان عن طريق حساب كا2 والمبينة في الجدول أعلاه نجد

أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 10.478 وهي أكبر من كا2

المجدولة 5.99. وهذا ما جعلنا نرفض الفرض الصفري ونقبل

الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى

الدلالة 0.05 كان دالا 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.

الإجابات	التكرارات	%	الوسط	الانحراف	كافكاوي تربع	مس	درج	الاستد
			ط	ف	المجد	الدلا	ة	تاج
			ساي	ي	المجس	لة	الحد	الإح
				المعيار	وبة	الحد	رية	صائي
دائما	10	27.00	2.49	0.731	0.216	5.99	2	دال عند 0.05
أحيانا	16	43.20						
أبدا	11	29.70						
المجموع	37	100						

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 (27%) ونسبة الإجابة بأحيانا (43.20%) وأبدا

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 والمبينة في الجدول أعلاه نجد

أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 0.216 وهي أكبر من كا2

المجدولة 5.99. وهذا ما جعلنا نرفض الفرض البديل ونقبل

الفرض الصفري حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى

الدلالة 0.05 كان دالا ودرجة الحرية 2.

وأحمد بن محمد 2021 في الفرضية الأولى حيث يرى بأنه توجد علاقة ارتباطية بين توفر المعايير التقنية ورضا العاملين. بينما كانت أكبر اجابة ب أبدا في السؤال الثامن 56.80 وهو عدم توفر نظام الكتروني فعال لشكاوي وانشغالات العاملين وه\ ما أكدته دراسة سمير بن سايج الذي يرى بأنه توجد معيقات تقنية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بمعهد علم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لسو أهراس ومن خلال ما سبق نصل الى صحة الفرضية الثانية.

-الاقتراحات:

- تشجيع الانتقال الى الادارة الالكترونية ووضعها من أولويات الخطة الاستراتيجية.
- افتقار المؤسسات الرياضية الى المرونة اللازمة لدخول الإدارة الإلكترونية .
- توفير المعدات التقنية والمادية اللازمة للانتقال من الادارة التقليدية الى الادارة الالكترونية .
- العناية بالموارد البشري لأنه محور أي تطور حاصل في الادارة الالكترونية .

قائمة المراجع:

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

- 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: تحتوي المؤسسة على نظام حديث لترقيات وتسيير شؤون الموظفين .

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

الإجابات	النسبة %	الوسط	الانحراف المعياري	المجموع	المتوسط	الدرجة	الاستد
دائما	23	62.20	0.731	14.486	5.99	2	دال عند 0.05
أحيانا	09	24.30					
أبدا	05	13.50					
المجهول	37	10.00					

من خلال النتائج الواردة في الجدول نجد أن إجابات أفراد العينة قد توزعت وفق النسب التالية : نسبة الإجابة دائما (62.20%) ونسبة الإجابة بأحيانا (24.30%) وأبدا 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 والمبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا2 المحسوبة تساوي 14.486 وهي أكبر من كا2 الجدولة 5.99 وما جعلنا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل حيث أن الاختبار الإحصائي لها عند مستوى الدلالة 0.05 كان دالا ودرجة الحرية 2 .

ومنه نستنتج أن المؤسسة توافق على مقترحات العاملين فيما يخص الانتقال الى الادارة الالكترونية.

4-8 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تتمحور الفرضية رقم (2) والتي مفادها تساهم معايير استخدام الادارة الالكترونية 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 دائما 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 يتوافق مع ما توصل إليه عبد الكريم لعياطي

- 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). المنجدي في اللغة (الإصدار المطبوعة 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:
- الساوي بوعزيز. (2018). نموذج مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة الرياضية الجزائرية. المسيلة، جامعة المسيلة، الجزائر.
- ثيزيري علاك، دهمية علاك. (2020). الادارة الالكترونية ونظير كفاءة الأعوان الاداريين في الجزائر. تيزي وزو، الجزائر.
- شعيب معزوز. (2016). ادارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية. المسيلة: جامعة المسيلة.
- قائمة المجلات:
- نويري بوبكر، بن بار سعيد. (2020, 06 09). دور مديرية الشباب والرياضة في تسيير تطوير الجمعيات والنوادي الرياضية. مجلة الابداع الرياضي، المجلد 11 (العدد 01)، 344.
- طيباوي سعدية. (2020/2019). التخطيط الاستراتيجي لإدارة الجودة الشاملة وعلاقته بكفاءة الأداء المؤسساتي لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية. المسيلة، الجزائر : جامعة المسيلة.
- ليفلة عبد الباقي بهاء الدين ، جوبر خالد، يحيياوي 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.
- طيباوي سعدية. (2020/2019). التخطيط الاستراتيجي لإدارة الجودة الشاملة وعلاقته بكفاءة الأداء المؤسساتي لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية. المسيلة، الجزائر : جامعة المسيلة.
- د/مها أحمد القرزعي. (2018). فلسفة إدارة التميز المؤسساتي في التعليم. الجيزة مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك".