

الإدارة الالكترونية كمدخل لجودة الأداء الوظيفي لموجهي التربية البدنية بدولة الكويت

د/ منى عبد العزيز الحشاش*

المقدمة ومشكلة البحث:

تذكر الباحثة إن الإدارة من العلوم التي تحتل مكانة كبيرة في المجتمعات المعاصرة وتمثل الخطوة الأولى في أي مجال من مجالات النشاط الإنساني، ومما لا شك فيه أن إداره عملية لا تستغنى عنها المنظمات على إختلافها وتعدد نشاطاتها، حيث ترجع أهمية الإداره إلى مهمتها في تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف بواسطة أفراد في داخل المنظمة.

كما يرى فريد عبد الفتاح (2000م) أن المنظمات قد اعتادت على ممارسات معينه لم تعد متناسبه مع متطلبات الإداره الحديثه، ومن هنا فأحداث تغيير جديد لتطبيق مداخل جديده سيكون بلا شك شيئاً غريباً وجديداً مما يستلزم أن تحاول تلك المنظمات أن تعمل بكل جهودها وبكامل طاقتها على الفهم الواضح والصحيح وكذلك الطريق للتطبيق الفعال يضمن أن تكون البداية سليمة وصحيحه ومرتكزه على مقومات النجاح الأصلية بدلاً من التغيير في الفهم والتطبيق وما يقابله من مقاومه من العاملين أو عدم أكرثاث أو عدم تقديم الدعم أو المؤازره الكامله من الإدارة العليا، وفي ذلك ضياع الوقت والمجهود وظهور اتجاه سلبي تجاه هذا المدخل الجديد، بل قد يفسر العاملين أي مشاكل تقع للمنظمه بأنه ناشئ عن تطبيق هذا المدخل. (14: 18)

كما تشير كلاً من نجاه محمد وآسيا حامد (2009م) إلى أن التحول الكبير في العالم جاء نتيجة الثورة التكنولوجية وعصر العولمة وجسور المعرفة والإنتقال غير المحدود في نظم وتقنية الإتصالات والمعلومات وشبكة الإنترنت من العالم الواقعي إلى العالم الافتراضي الرقمي، لأن هناك حاجة حتمية للتحول حتى يتمكن من مُسايرة التطور التقني في شتى المجالات، وقد تبنت أغلب الحكومات هذا الإتجاه وأصبح من أهم المعايير التي تُقاس بها تميز وتقدم الأمم في هذا القرن هو التفوق التكنولوجي والتقني، وبالتالي سعت جميع المؤسسات إلى التحول من الوظيفة التقليدية إلى الوظيفة الإلكترونية في مؤسساتها وإدارتها المختلفة. (21: 2)

ويرى عبد الرحمن توفيق (2003م) إن استخدام الحاسب يساعد المؤسسات على إعادة وتطوير وتنمية ذاتها ودورها في المُستقبل، ولكن النجاح أو الفشل يتوقف على قادة العمل فلن يستطيع

* دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية، الموجة الفنئ العام للتربية البدنية للبنات، بوزارة التربية، بدولة الكويت.

أحد أن يُطور المؤسسة ويقوم بالاستثمارات الضرورية بها للإستفادة من عصر المعلومات سوى العاملين بها. (9: 8)

كما يشير زعير ناجي (2001م) إلى أن الإدارة الإلكترونية تُعد من ثمار المُنجزات التقنية في العصر الحديث حيث أدى التطور في مجال الإتصالات وإبتكار تقنيات إتصال مُتطورة إلى التفكير الجدي من قِبل الدول والحكومات في الإستفادة من مُنجزات الثورة التقنية بإستخدام الحاسوب وشبكات الإنترنت في إنجاز الأعمال، وتقديم الخدمات للمواطنين بطريقة إلكترونية، وتسهم بفاعلية في إتخاذ القرارات وحل المُشكلات لذلك جاءت الإدارة الإلكترونية كرد فعل واقعي لإستخدام تطبيقات الحاسب الآلي في مجال الخدمات العامة لتطوير طرق العمل التقليدية على طريق أكثر مرونة وفعالية من ناحية، ومن ناحية أخرى الإستفادة من مُنجزات الثورة التقنية في توفير الوقت والجهد والتكلفة وإستخدام شبكة الإنترنت في دعم التواصل بين الإدارة الحكومية وفروعها وبين المواطنين، مما مهد لظهور مُصطلح الإدارة الإلكترونية كنمط إداري مُتطور يُستخدم مُنجزات التقنية في تطوير العمليات الإدارية وإكسابها مميزات نوعية نقلها إلى مصافي المُستقبل ونظراً لما تتسم به المؤسسات من حيوية وخصوصية يتطلب إستخدام ما يُحقق الفعالية لهذا العمل. (6: 9، 10)

كما يشير نجم عبود (2004م) أن الإدارة الإلكترونية هي العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المُتميزة والإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود وذلك من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة.

(22: 127)

كما يؤكد بسام الحمادي (2002م) أن الإدارة الإلكترونية تعتمد على مبدئين الأول (تقنى) ويتمثل في إعداد المعلومات إلكترونياً وتناقلها عبر شبكة الإنترنت وضمن دقتها وسريتها، الثاني (إجرائي) ويتمثل في تنفيذ المُعاملات والخدمات عن بُعد مع ضمان صحتها ومصداقيتها. (2: 6، 1)

ويوضح نجم عبود (2004م) أن أبعاد تطور الإدارة الإلكترونية على مُستويات مُتعددة هي أن الإدارة الإلكترونية هي إمتداد للمدارس الإدارية وتجاوز لها، كما يوضح أن الإدارة الإلكترونية هي إمتداد للتطور التكنولوجي في الإدارة وهي نتاج تبادل البيانات الإلكترونية وتعمل على تحويل التفاعل الإنساني إلى التفاعل الآلي. (22: 133، 128)

كما يشير كل من شائع بن سعد (2006م)، عوض الجيد (2007م) أن أهم تطبيقات الإدارة الإلكترونية تتمثل في عدد واسع من التطبيقات التي تتطلب مفهوماً جديداً للعلاقات

القانونية والمؤسسية مثل إدارة الملفات وإجراء الحوارات والاستبيانات إلكترونياً، استعراض محتويات الموضوعات إلكترونياً، طباعة مسودات الوثائق بدلاً من كتابتها باليد، البريد الإلكتروني بديلاً للصادر والوارد، النمذجة الجاهزة بدلاً من المحاضر التقليدية (نماذج إدارة المشاريع)، الإنجازات بدلاً من المتابعة، اكتشاف المشاكل إلكترونياً، التجهيز الناجح للاجتماعات. (7: 24، 25)، (13: 17)

ويؤكد كلاً من محمد المتولي (2003م)، عبد الحميد المغربي (2004م) أن الإعتبارات الواجب مراعاتها لتتجح المنظمة في التحول إلى الإدارة الإلكترونية تتمثل في الاهتمام بالمجالات الإدارية، الاعتماد على أساليب علمية تتطلب خبرات وتخصصات رائدة للتحول إلى المنظمة الإلكترونية، استخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات، تطوير أنماط التعامل والعلاقات البينية، توفر آلية للدفع الإلكتروني، تحسين مستوى الخدمة وترشيد استخدام الموارد وضبط الأداء، توعية العملاء بطرق التعامل وكيفية الحصول على الخدمات، تطوير التشريعات واللوائح للعمل في المنظمة، وضع إستراتيجية شاملة على مستوى المنظمة للانتقال إلى الإدارة الإلكترونية. (3: 17)، (8: 9، 10)

وتشير الباحثة لقد أصبح موضوع الجودة بمثابة القاسم المشترك لكافة المؤسسات الإدارية والأقتصادية والتربوية وكذلك الرياضية لذلك أصبحت قضية الجودة أحد الأساليب الإدارية المتميزه لمواجهة الصعوبات التي تواجه تلك المؤسسات في تحقيق أعلى معدل في جودة الإنتاج أو الوصول إلى أعلى معدل في تحقق الأهداف بصورة متكاملة وشامله، وهذا يتوقف على الإدارة الفعاله التي تدرك أهمية الجوده بمنظور شامل وتتبنى مدخل إدارة الجودة في الأداء الوظيفي.

ويرى حسن أحمد (2003م) أن إدارة الجودة في المنظمات الرياضيه تتطلب الألتزام من كل من الإداره العليا بالمنظمة الرياضيه، توافر الموارد المطلوبه سواء كانت ماديه أو بشريه مع سلامة وصحة السجلات والتحكم والسيطرة على العمليات لجميع الأنشطة بالمنظمة واستخدام النظم الفعاله لتحقيق أهداف المنظمه. (3: 57)

ويشير كلاً من عبد العزيز أبو نيعه وفوزية مسعد (2000م) إلى أن جودة الأداء نظام يتم من خلال تفاعلات المدخلات وهي الأفراد والأساليب والسياسات والأجهزة لتحقيق مستوى عال من الجودة، إذ يقوم العاملون بالاشتراك بصورة فاعلة، والتركيز على التحسين المستمر لجودة المخرجات. (10: 14)

ويرى **Tead (1995م)** أن الأداء هو مستوى كفاءة العامل في العمل الفعلي، وسلوكه، وقدراته، وإمكاناته الشخصية في إنجاز الأعمال الموكلة إليه من أجل مساعدة الإدارة على اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة سواء بالعمل أو بالأفراد. (26: 164)

ومما تقدم ترى الباحثة أن معظم الأدارات الرياضية داخل الكويت تواجه حالياً ضغوطاً ملحّة لمواجهة التحديات المتعلقة بالتغير التقني والبدء في جعل المؤسسة تسير نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية بها بدلاً من الإدارة التقليدية حيث تشكل التكنولوجيا عاملاً أساسياً ومهماً فيجب توظيفها بشكل سليم، وتعتبر الإدارة الإلكترونية إحدى سمات التقدم ومن العناصر الأساسية في تضخيم المؤسسات ومدى قدرتها على الإستمرار والإرتقاء في ضوء التقدم المتزايد في إستخدام التكنولوجيا الحديثة وتطبيق تكنولوجيا المعلومات وفي ضوء تطوير المؤسسات وتعدّد أماكن عملها والمتعاملين معها داخل المؤسسة وتطوير الأداء بشكل مستمر، وهذا ما دأبا الباحثة إلى محاولة تطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للموجهين بدولة الكويت.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للموجهين بدولة الكويت من خلال التعرف على:

- 1- الوضع الحالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية.
- 2- العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وجودة الأداء الوظيفي للموجهين بدولة الكويت.

تساؤلات البحث:

- 1- ما الوضع الحالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية ؟
- 2- ما العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وجودة الأداء الوظيفي للموجهين بدولة الكويت؟

مصطلحات البحث:

1- الإدارة الإلكترونية:

ويتفق كل من **علي العبيدي (2002م)**، **نائل العواملة (2003م)**، **رأفت رضوان (2004م)** على أن الإدارة الإلكترونية تُعد فلسفة إدارية حديثة متكاملة، وتحولاً جذرياً في عالم الإدارة على المستويين النظري والعملي، وهي أيضاً نقله نوعية وثورة سليمة في المفاهيم والنظريات والأساليب بحيث تنعكس إيجاباً على الصورة الكلية للإدارة، وتشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة من "تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز" إلا أنها تتميز

بُقدرتها على تخليق المعرفة بصورة مُستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف ، وتعتمد الإدارة الإلكترونية على تطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تُحقق تكامل الرؤية.
(11 : 11)، (20 : 263)، (3 : 5)

2- الأداء :

يعرفه كلاً من درة محمود والصباغ سليم (2006م) بأنه عملية إصدار حكم على أداء أو سلوك العاملين في العمل. (4 : 273)

3- جودة الأداء:

يشير مهدي صالح (2007م) نقلاً من معهد الجودة الفيدرالي الأمريكي، فإنه عرف الجودة بأنها أداء العمل الصحيح وبشكل صحيح من المرة الأولى، مع الاعتماد على تقييم المستفيد في معرفة مدى تحسن الأداء. (18 : 27)

4- التعليم الإلكتروني:

تشير لطيفة عبدالله (2011م) بأنه هو ذلك النوع من التعليم الذي يعتمد على استخدام الوثائق المتعددة الإلكترونية في الاتصال بين المعلمين والمتعلمين والمؤسسة التعليمية.
(16 : 27)

الدراسات السابقة العربية والاجنبية:

1- دراسة شرودر وآخرون Schroeder & Curtis (2001م) (25) بعنوان "آثار الكفاءة الذاتية، نتائج المتوقع، وسهولة الاستخدام، وفائدة على الأداء"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تحليل إتجاهات العاملين نحو تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الأداء الوظيفي، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، ومن الأدوات المستخدمة الاستبيان، والمقابلة الشخصية، وتحليل الوثائق، وكان من أهم النتائج أن توقعات العاملين الإيجابية نحو تكنولوجيا المعلومات تزيد من مستوى قبولهم لهذه التكنولوجيا، إن تطبيق تكنولوجيا المعلومات يزيد من تحسين وتطوير إدارة أداء المؤسسة بصفة عامة.

2- دراسة فوستر Gonathan foster (2004م) (23) بعنوان "التعاونية التخطيط للأعمال الإلكترونية وتطوير أداة تعلم المؤسسة لإدارة المعلومات ومناهج نظم المعلومات"، وهدفت الدراسة إلى تقديم تقويماً لوظيفة التخطيط في مجال الإدارة الإلكترونية، والذي تم تنفيذه على أساس نماذج الإدارة الإلكترونية، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، ومن الأدوات المستخدمة الاستبيان، والمقابلة الشخصية،

وتحليل الوثائق، وكان من أهم النتائج أن التخطيط للعملية كان أداة تعليمية فعالة في إكتساب المعرفة والمهارات المناسبة في التعلم وعند ممارسة الإدارة الإلكترونية خاصة، أما الاختلافات فكانت من نوع ومستوى المهارات المكتسبة والمنقولة فيما قبل وبعد التخرج.

3- دراسة أحمد على غنيم (2006م) (1) بعنوان "دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات إستخدامها في مدارس التعليم بالمدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على معرفة مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، ومعرفة مقترحات المديرين لتفعيل إسهامات الإدارة الإلكترونية، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، ومن الأدوات المستخدمة الإستبيان، والمقابلة الشخصية، والملاحظة العلمية، والمسح المرجعي، وكان من أهم النتائج أن جميع المديرين في مراحل التعليم العام يروا ان الإدارة الإلكترونية تسهم في تطوير العمل الإداري بدرجة عالية، كما أن إستخدام الإدارة الإلكترونية يواجه المعوقات بدرجة متوسطة، وان المعوقات المادية أكثر المعوقات إستخدام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري وأن أقلها هو معوقات البرمجيات.

4- دراسة فوزية بنت حبيب بخس (2007م) (15) بعنوان " الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التحولات المعاصرة"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير كليات التربية للبنات بالسعودية في ضوء التحولات المعاصرة، ووضع خطة مقترحة لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير كليات التربية، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، ومن الأدوات المستخدمة الإستبيان، والمقابلة الشخصية، والملاحظة العلمية، والسجلات والوثائق، وكان من أهم النتائج أهمية الإدارة الإلكترونية في كافة النواحي الإدارية والفنية، كما ان أبرز متطلبات الإدارة الإلكترونية يتطلب وضع خطة إستراتيجية، وإستثمار الإمكانيات البشرية والمالية، وتدريب منسوبات الكليات على استخدام آليات الإدارة الإلكترونية.

5- دراسة جوزيهنج، شين رونغ كيو HE GUOZHENG&CHENRONGQIU (2007م) (24) بعنوان "مفهوم الإدارة وعملية البحث نموذج E-Enterprise"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على المفاهيم ذات العلاقة بين المنظمة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية، وبناء نموذج معالجة العمليات للمؤسسة الإلكترونية تأسيساً على بناء النموذج

المفاهيم للإدارة الإلكترونية، استخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، ومن الأدوات المستخدمة الإستبيان، والمقابلة الشخصية، وتحليل الوثائق، وكان من أهم النتائج تحديد مفهوم الإدارة الإلكترونية بأنها المعالجة التي تنتج منظمة إلكترونية على شكل تنفيذ خدمات إلكترونية والتي تتحدد فيها المصادر الإلكترونية التي تستخدم التقنيات الإلكترونية مع السرعة الإلكترونية المتمثلة في سرعة الإستجابة وإتخاذ القرارات، وسرعة الإبتكار الإداري.

6- دراسة موسى بن عبدالله الحمدي (2008م) (19) بعنوان "الصعوبات التي تواجه استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس بمكة المكرمة من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات (الإدارية-البشرية-التقنية-البرمجة-المالية) التي تحد من استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس الثانوية الحكومية، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، ومن الأدوات المستخدمة الإستبيان، والمقابلة الشخصية، والملاحظة العلمية، والسجلات والوثائق، وكان من أهم النتائج حاجة المدارس إلى موظف فني مختص في تشغيل وصيانة تقنيات الإدارة الإلكترونية، ندرة الدورات التدريبية، وغياب اللوائح التي تنظم طرق تطبيق الإدارة الإلكترونية، والإفتقار إلى خطط لاستخدام الإدارة الإلكترونية، والإعتماد على الوثائق الورقية أكثر من الإلكترونية.

7- دراسة عزلا بنت محمد مطلق (2009م) (12) بعنوان "واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية ودرجة مساهمتها في تجويد العمل الإداري بمدارس تعليم البنين بمدينة ينبع بالسيودية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس تعليم البنين بمدينة ينبع ودرجة مساهمتها في تجويد العمل الإداري، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، ومن الأدوات المستخدمة الإستبيان، والمقابلة الشخصية، والملاحظة العلمية، وكان من أهم النتائج رأى المديرين والوكلاء أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يتم بدرجة عالية، كما رأى المديرين أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يسهم في تجويد العمل الإداري بدرجة عالية جداً.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملائمة لطبيعة البحث.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من موجهى التربية الرياضية بدولة الكويت، وذلك لعدد (170) موجهة تربية بدنية بالمناطق التعليمية المختلفة، حيث بلغت العينة الاستطلاعية عدد (30) ونسبة مئوية مقدارها (17.65%)، وتم التطبيق في الفترة من 9/1/2012م إلى 20/9/2012م، وبلغت العينة الاساسية عدد (140) موجهة تربية بدنية بالمناطق التعليمية المختلفة بنسبة مئوية مقدارها (82.35%)، وتم تطبيق الدراسة الأساسية في الفترة من 2012/9/22م إلى 2012/11/15م، ويتضح ذلك كما في الجدول رقم (1).

جدول (1)

توصيف المجتمع الكلي وعينة البحث

م	أسماء المناطق التعليمية	المجتمع الكلي للبحث	العينة الإستطلاعية	النسبة المئوية	العينة الأساسية	النسبة المئوية
1	منطقة العاصمة التعليمية	40	5	16.67%	25	17.86%
2	منطقة حولى التعليمية	45	5	16.67%	25	17.86%
3	منطقة الفروانية التعليمية	40	5	16.67%	25	17.86%
4	منطقة الأحمدي التعليمية	40	5	16.67%	20	14.29%
5	منطقة الجهراء التعليمية	45	5	16.67%	25	17.86%
6	منطقة مبارك الكبير التعليمية	45	5	16.67%	20	14.29%
7	المجموع الكلي	255	30	100%	140	100%

أدوات ووسائل جمع البيانات:

قامت الباحثة بإعداد إستمارة إستبيان لإستطلاع رأي عينة البحث في تطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للموجهين بدولة الكويت، وقد قامت الباحثة بعمل محاور الإستمارة وهذه المحاور هي:

1- دور الإدارة الإلكترونية في جودة الإداء الوظيفي.

2- الأحتياجات التكنولوجية لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

3- تطوير وتنمية العنصر البشرى لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

4- التخطيط لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

5- أهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

وقامت الباحثة بعرض هذه المحاور على عدد (5) من السادة الخبراء بدرجة أستاذ (مرفق 4)، مع مراعاة ألا تقل خبراتهم في المجال عن عشر سنوات وذلك بهدف:

- التعرف على مدى مناسبة المحاور للهدف الذي وضعت من أجله.
 - الموافقة على وجود المحور أو عدم وجوده.
 - الموافقة على صياغة المحور أو تعديل صياغته (مرفق 1).
- ويوضح جدول رقم (2) نسبة آراء الخبراء حول محاور الاستبيان.

جدول (2)

عدد ونسبة اتفاق الخبراء الخبراء حول محاور الاستبيان

ن = 5

م	المحور	عدد اتفاق آراء الخبراء	النسب المئوية
1	دور الإدارة الألكترونية في جودة الإداء الوظيفي	5	100%
2	الأحتياجات التكنولوجية لتطبيق الإدارة الاللكترونية	5	100%
3	تطوير وتنمية العنصر البشرى لتطبيق الإدارة الاللكترونية	4	80%
4	التخطيط لتطبيق الإدارة الاللكترونية	2	20%
5	أهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الألكترونية	5	100%

يتضح من الجدول (2) نسبة اتفاق آراء الخبراء حول محاور الاستبيان حيث يتضح أن نسبة اتفاق آراء الخبراء الموافقين على وجود محاور الاستبيان، وقد إرتضت الباحثة على أخذ المحاور التي حصلت على نسبة مئوية أكبر من 70% من مجموع اتفاق أو استجابات الآراء، حيث أُنق السادة الخبراء على حذف المحور الرابع وبالتالي أصبحت الاستمارة أربع محاور وهذه المحاور هي:

- ❖ المحور الأول : دور الإدارة الألكترونية في جودة الإداء الوظيفي.
- ❖ المحور الثاني : الأحتياجات التكنولوجية لتطبيق الإدارة الاللكترونية.
- ❖ المحور الثالث : تطوير وتنمية العنصر البشرى لتطبيق الإدارة الاللكترونية.
- ❖ المحور الرابع : أهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الألكترونية.

تحديد عبارات كل محور:

قامت الباحثة بتحديد مجموعة من العبارات الخاصة بكل محور بما يتناسب مع طبيعة ومضمون كل محور من محاور الاستبيان والتي تم تحديدها وفقاً لآراء الخبراء، وقد راعت الباحثة عند تحديد العبارات أن تتناسب العبارات مع محاورها، ووضوح العبارات، وأن تتناسب العبارات مع الهدف الذي وضعت من أجله، حيث بلغ عدد العبارات 50 عبارته موزعه كالتالي:

- المحور الأول: دور الإدارة الألكترونية في جودة الإداء الوظيفي ويمثله عدد 15 عبارته.
- المحور الثاني: الأحتياجات التكنولوجية لتطبيق الإدارة الالكترونية ويمثله عدد 11 عبارة.
- المحور الثالث: تطوير وتنمية العنصر البشرى لتطبيق الإدارة الالكترونية ويمثله عدد 12 عبارته.
- المحور الرابع: أهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الألكترونية ويمثله عدد 12 عبارته.

عرض الاستبيان في صورته المبدئية:

قامت الباحثة بعرض الاستمارة في صورته المبدئية (مرفق 2) متضمنة المحاور والعبارات التي تمثلها على خبراء التخصص بغرض التأكد من مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تمثله، ومناسبة عبارته للظاهرة المقاسه، ومدى كفاية العبارات للتعبير عن المحور، ومدى صلاحيتها للصياغة، ثم قام الخبراء بحذف بعض العبارات لعدم مناسبتها، ويوضح الجدول رقم (3) نسبة آراء الخبراء في كل عبارته من عبارات الاستبيان.

جدول (3)

النسب المئوية لمجموع اتفاق آراء الخبراء حول عبارات محاور الاستبيان

ن = 5

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
الأهمية النسبية	رقم العبارة	الأهمية النسبية	رقم العبارة	الأهمية النسبية	رقم العبارة	الأهمية النسبية	رقم العبارة
%100	1	%100	1	%80	1	%80	1
%100	2	%80	2	%100	2	%40	2
%80	3	%100	3	%80	3	%40	3
%100	4	%20	4	%80	4	%80	4
%20	5	%80	5	%100	5	%100	5
%40	6	%100	6	%100	6	%80	6
%80	7	%100	7	%80	7	%100	7
%80	8	%100	8	%100	8	%100	8
%100	9	%80	9	%100	9	%80	9
%80	10	%40	10	%20	10	%80	10
%100	11	%80	11	%100	11	%100	11
%80	12	%100	12			%20	12
						%100	13
						%100	14
						%80	15

يتضح من الجدول (3) نسبة آراء الخبراء في كل عبارته من عبارات الاستبيان، حيث أنها واقعة ما بين نسبة 20% - 100% ، وقد إرتضت الباحثه على أخذ العبارات التي حصلت على نسبة مئوية أكثر من 60% من مجموع الآراء، وبالتالي قد بلغ عدد العبارات 42 عبارته. الاستبيان في صورته النهائية:

بعد عرض استمارة الاستبيان في صورته المبدئية التي تضمنت 50 عبارته علي الخبراء، وأصبحت 42 عبارته في صورته النهائية، والجدول رقم (4) يوضح عدد عبارات كل

محور قبل وبعد الحذف للوصول للصورة النهائية للاستبيان وكذلك أوصي الخبراء بأن يتم تصحيح الإستبيان وفقاً لميزان تقدير ثلاثي (أوافق تماماً، أوافق إلى حد ما، لا أوافق).

جدول (4)

محاور الاستبيان وعدد العبارات التي تنتمي إلى كل محور قبل وبعد الحذف

م	المحاور	عدد العبارات قبل الحذف	عدد العبارات بعد الحذف
1	دور الإدارة الألكترونية في جودة الإداء الوظيفي	15	12
2	الأحتياجات التكنولوجية لتطبيق الإدارة الالكترونية	11	10
3	تطوير وتنمية العنصر البشرى لتطبيق الإدارة الالكترونية	12	10
4	أهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الألكترونية	12	10
	الإجمالي	50	42

المعاملات العلمية للاستبيان:

قامت الباحثة بإجراء صدق وثبات الإستبيان بالطرق العلميه التاليه.

صدق الإستبيان:

تم حساب صدق الاستبيان بدلالة معامل الارتباط بين درجة كل عباره والدرجه الكلية للمحور وبين درجة المحور والدرجه الكلية للإستبيان وفقاً لاستجابات عينة البحث الاستطلاعية ويتضح ذلك كما في الجدول رقم (5، 6).

جدول (5)

معامل إرتباط عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور

ن = 30

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
معامل الإرتباط	رقم العبارة	معامل الإرتباط	رقم العبارة	معامل الإرتباط	رقم العبارة	معامل الإرتباط	رقم العبارة
*0.666	1	*0.455	1	*0.412	1	*0.612	1
*0.534	2	*0.471	2	*0.563	2	*0.590	2
*0.433	3	*0.603	3	*0.425	3	*0.467	3
*0.468	4	*0.573	4	*0.753	4	*0.623	4
*0.677	5	*0.538	5	*0.785	5	*0.510	5
*0.762	6	*0.689	6	*0.703	6	*0.496	6
*0.673	7	*0.811	7	*0.501	7	*0.397	7
*0.831	8	*0.649	8	*0.496	8	*0.441	8
*0.696	9	*0.731	9	*0.472	9	*0.772	9
*0.589	10	*0.463	10	*0.621	10	*0.550	10
						*0.653	11
						*0.743	12

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.361.

يتضح من الجدول (5) ان قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارات لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان وهذا يتفق مع غرض الفرض ومعاملاته الإحصائية ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (0.397، 0.831) مما يدل على صدق الاستبيان.

جدول (6)

صدق الاتساق الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان

ن = 30

م	المحاور	معامل الارتباط
1	دور الإدارة الألكترونية فى جودة الإداء الوظيفى	*0.427
2	الأحتياجات التكنولوجية لتطبيق الإدارة الالكترونية	*0.755
3	تطوير وتنمية العنصر البشرى لتطبيق الإدارة الالكترونية	*0.810
4	أهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الألكترونية	*0.698

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.361

يتضح من الجدول (6) أن قيم معاملات الارتباط بين استجابات عينة البحث الاستطلاعية الدالة على صدق الاتساق الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (0.427، 0.810) مما يدل على أن محاور الاستمارة دالة. ثبات الاستبيان:

تم حساب ثبات الاستبيان بطريقة إعادة تطبيق الاختبار Test Retest لعينة البحث الاستطلاعية وذلك بفواصل زمني (15) يوم وذلك لإيجاد قيمة معامل الإرتباط بين التطبيق الأول والثاني ويتضح ذلك كما في الجدول رقم (7، 8).

جدول (7)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لعبارات الإستبيان

ن = 30

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*0.516	1	*0.821	1	*0.737	1	*0.411	1
*0.717	2	*0.684	2	*0.691	2	*0.664	2
*0.529	3	*0.729	3	*0.524	3	*0.496	3
*0.672	4	*0.622	4	*0.761	4	*0.751	4
*0.493	5	*0.427	5	*0.753	5	*0.634	5
*0.685	6	*0.584	6	*0.599	6	*0.646	6
*0.628	7	*0.404	7	*0.481	7	*0.553	7
*0.565	8	*0.696	8	*0.664	8	*0.692	8
*0.644	9	*0.584	9	*0.446	9	*0.708	9
*0.788	10	*0.438	10	*0.581	10	*0.489	10
						*0.667	11
						*0.526	12

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية $(0.05) = 0.361$.

يتضح من الجدول (7) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.821، 0.404)

مما يدل على ثبات جميع عبارات الإستبيان.

جدول (8)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاور الإستبيان

ن = 30

م	المحاور	معامل الارتباط
1	دور الإدارة الألكترونية فى جودة الإداء الوظيفى	*0.399
2	الأحتياجات التكنولوجية لتطبيق الإدارة الالكترونية	*0.632
3	تطوير وتنمية العنصر البشرى لتطبيق الإدارة الالكترونية	*0.757
4	أهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الألكترونية	*0.812

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.361

يتضح من الجدول (8) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.399، 0.812)

مما يدل على ثبات محاور الاستبيان.

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث وذلك باستخدام برنامج Excel

لإدخال البيانات وبرنامج (10) SPSS (Stactical Package Social Science) لإجراء

العمليات الإحصائية للبحث.

- معامل الارتباط.
- معامل ألفا كرونباخ .
- النسبة المئوية.
- اختبار كا².

عرض النتائج ومناقشتها:

عرض النتائج:

جدول (9)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا² لعبارات المحور الأول والخاص
بدور الإدارة الألكترونية في جودة الإداء الوظيفي

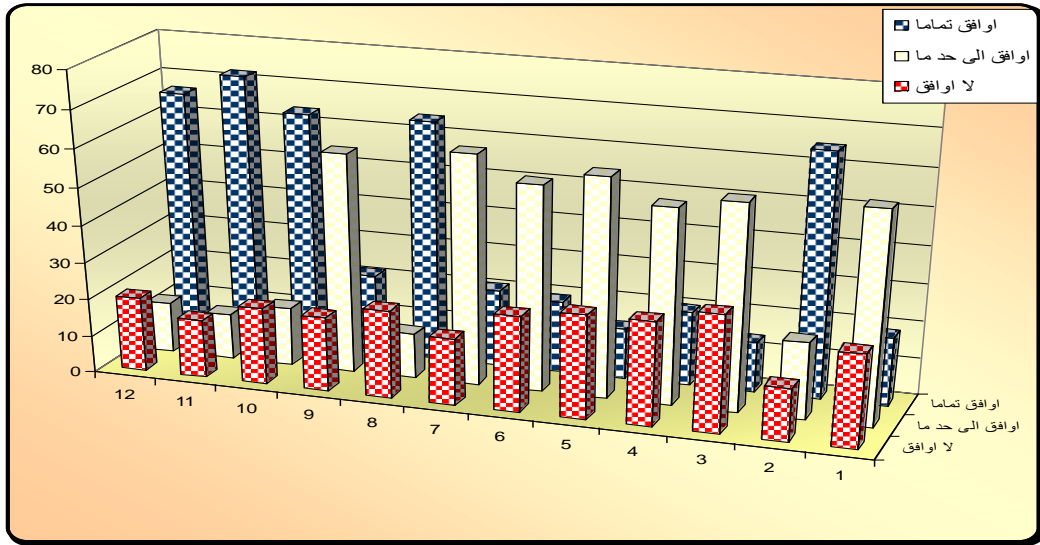
ن = 140

كا ²	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق تماماً		رقم العبارة بالاستمارة
	%	ك	%	ك	%	ك	
*34.47	%25	35	%56.42	79	%18.57	26	1
*64.04	%14.28	20	%20.71	29	%65	91	2
*36.27	%31.42	44	%55	77	%13.57	19	3
*23.59	%27.85	39	%52.14	73	%20	28	4
*44.41	%27.85	39	%58.57	82	%13.57	19	5
*30.44	%25.71	36	%55	77	%19.28	27	6
*49.90	%17.85	25	%61.42	86	%20.71	29	7
*63.10	%23.57	33	%12.14	17	%64.28	90	8
*40.17	%20	28	%58.57	82	%21.42	30	9
*58.13	%20.71	29	%15.71	22	%63.57	89	10
*95.16	%15.71	22	%12.14	17	%72.14	101	11
*69.87	%20	28	%13.57	19	%66.42	93	12

قيمة كا² الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99.

يتضح من الجدول (9) أن قيمة كا² المحسوبة تتراوح ما بين (23.59، 95.16)، وأن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (1) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الأول والخاص
بدور الإدارة الإلكترونية في جودة الإداء الوظيفي
جدول (10)

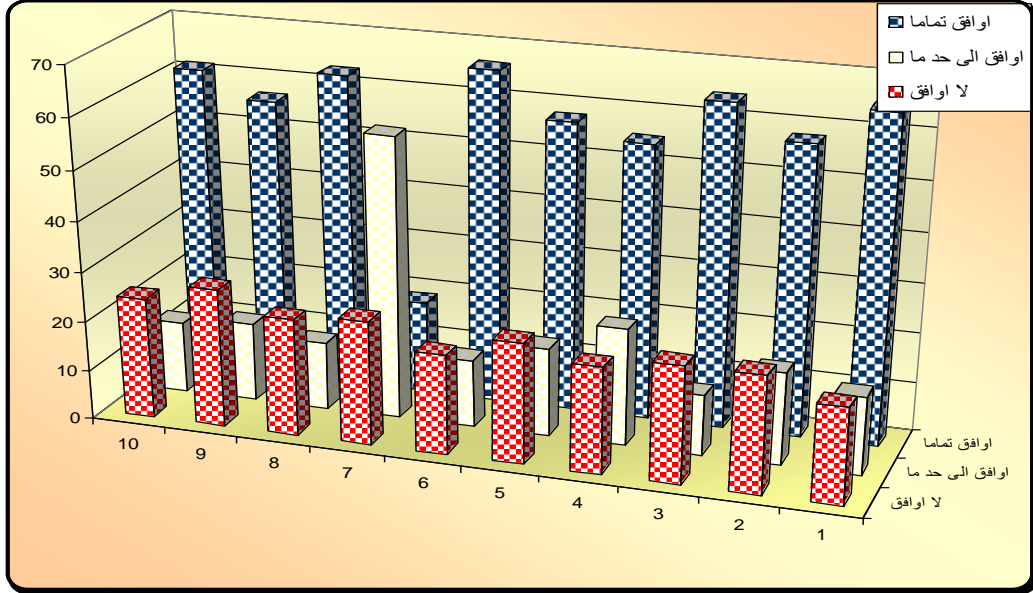
التكرارات والنسب المئوية ومعامل كاي² لعبارات المحور الثاني والخاص
بالأحتياجات التكنولوجية لتطبيق الإدارة الإلكترونية

ن = 140

رقم العبارة بالاستمارة	أوافق تماماً		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		كا ²
	ك	%	ك	%	ك	%	
1	91	65%	22	15.71%	27	19.28%	*63.44
2	81	57.85%	26	18.57%	33	23.57%	*38.41
3	90	64.28%	17	12.14%	33	23.57%	*63.10
4	77	55%	23	23.57%	30	21.42%	*29.67
5	81	57.85%	25	17.85%	34	24.28%	*38.76
6	93	66.42%	19	13.57%	28	20%	*69.87
7	26	18.57%	79	56.42%	35	25%	*34.47
8	88	62.85%	19	13.57%	33	23.57%	*57.01
9	79	56.42%	22	15.71%	39	27.85%	*36.70
10	86	61.42%	20	14.28%	34	24.28%	*51.83

قيمة كاي² الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99.

يتضح من الجدول (10) أن قيمة χ^2 المحسوبة تتراوح ما بين (29.67، 69.87)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



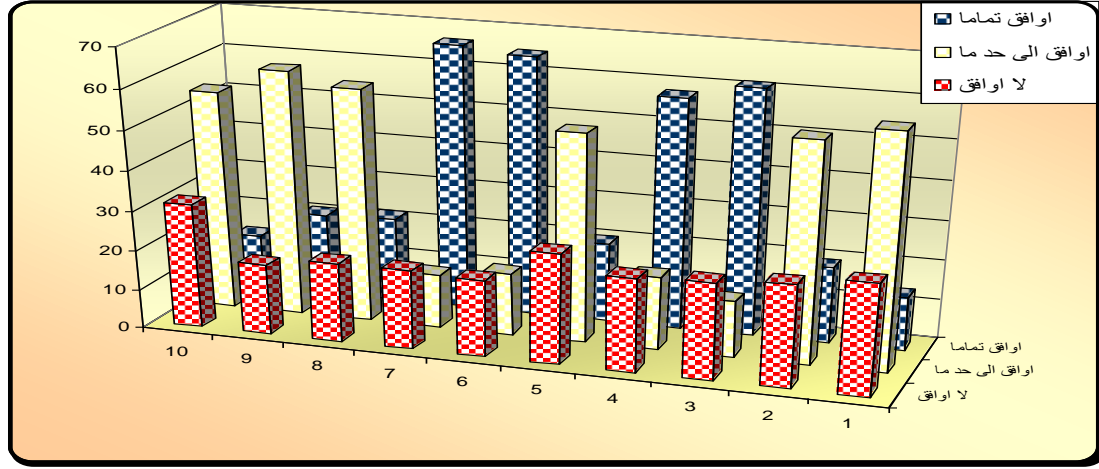
شكل (2) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الثاني والخاص بالأحتياجات التكنولوجية لتطبيق الإدارة الالكترونية جدول (11) التكرارات والنسب المئوية ومعامل χ^2 لعبارات المحور الثالث والخاص بتطوير وتنمية العنصر البشري لتطبيق الإدارة الالكترونية

ن = 140

χ^2	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق تماماً		رقم العبارة بالاستمارة
	%	ك	%	ك	%	ك	
*44.41	%27.85	39	%58.57	82	%13.57	19	1
*30.44	%25.71	36	%55	77	%19.28	27	2
*51.83	%24.28	34	%14.28	20	%61.42	86	3
*38.41	%23.57	33	%18.57	26	%57.85	81	4
*23.59	%27.85	39	%52.14	73	%20	28	5
*63.44	%19.28	27	%15.71	22	%65	91	6
*69.87	%20	28	%13.57	19	%66.42	93	7
*40.17	%20	28	%58.57	82	%21.42	30	8
*49.90	%17.85	25	%61.42	86	%20.71	29	9
*36.27	%31.42	44	%55	77	%13.57	19	10

قيمة χ^2 الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99.

يتضح من الجدول (11) أن قيمة كا² المحسوبة تتراوح ما بين (23.59، 69.87)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (3)

النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الثالث

والخاص بتطوير وتنمية العنصر البشري لتطبيق الإدارة الإلكترونية

جدول (12) التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا² لعبارات المحور الرابع والخاص

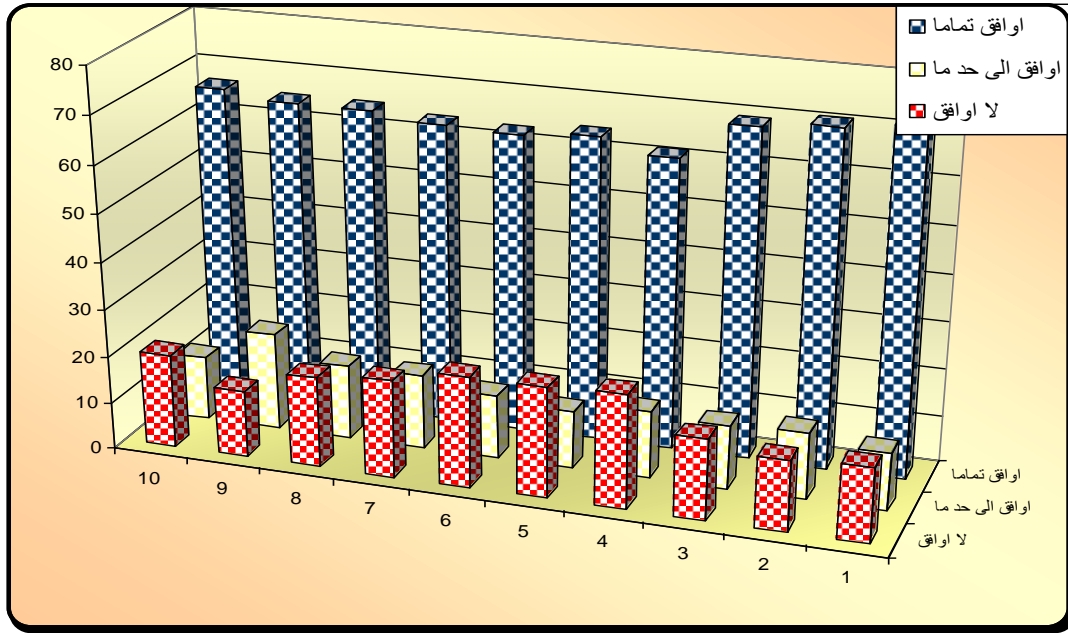
بأهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الإلكترونية

ن = 140

رقم العبارة بالاستمارة	أوافق تماماً		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		كا ²
	ك	%	ك	%	ك	%	
1	101	72.14%	17	12.14%	22	15.71%	*95.16
2	99	70.71%	20	14.28%	21	15%	*88.04
3	97	69.28%	19	13.57%	24	17.14%	*81.70
4	86	61.42%	20	14.28%	34	24.28%	*51.83
5	90	64.28%	17	12.14%	33	23.57%	*63.10
6	88	62.85%	19	13.57%	33	23.57%	*57.01
7	89	63.57%	22	15.71%	29	20.71%	*58.13
8	91	65%	22	15.71%	27	19.28%	*63.44
9	91	65%	29	20.71%	20	14.28%	*64.04
10	93	66.42%	19	13.57%	28	20%	*69.87

قيمة كا² الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99.

يتضح من الجدول (12) أن قيمة χ^2 المحسوبة تتراوح ما بين (51.83، 95.16)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (4)

النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الرابع والخاص بأهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الإلكترونية

مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج المحور الأول والخاص بدور الإدارة الإلكترونية في جودة الإداء الوظيفي:
يتضح من الجدول رقم (9) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا² المحسوبة ما بين (23.59، 95.16)، وهي أكبر من قيمة كا² الجدولية = (5.990) عند مستوى معنوية (0.05)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة حيث جاءت الاستجابة (أوافق تماماً) في العبارات رقم (2، 8، 10، 11، 12) تدل على أن هناك تطبيق للإدارة الإلكترونية بدرجة متوسطة في التوجيه الفني للتربية البدنية ويُسهل هذا من عملية تبادل المعلومات وجودة الإداء الوظيفي بين الموجهين، ويزيد من رفع كفاءة عملية الإتصال بالإداء الوظيفي للموجهين، ويساعد على تجويد الإداء الوظيفي للموجهين بالإدارة الرياضية، ويساعد على توظيف تكنولوجيا المعلومات لدعم وبناء ثقافة إيجابية لدى كافة الموجهين بالإدارة الرياضية، وعلى توفير خدمات الدعم الفني للموجهين في الإدارة الرياضية، وجاءت الاستجابة (أوافق إلى حد ما) في العبارات أرقام (1، 3، 4، 5، 6، 7، 9) تدل على أن الإعتماد على الإدارة الإلكترونية يوفر الوقت والجهد والعناء في الإداء الوظيفي في الإدارة الرياضية للموجهين، أن استخدام الوسائل الإلكترونية ييسر سرعة الإتصال وحل المشكلات بين الأجهزة العاملة بالتوجيه الفني للتربية البدنية والموجهين بالمدارس، ويقلص من معوقات الإداء الوظيفي عن طريق توفير البيانات وربطها بالإدارة الرياضية، يُسهل الوصول إلى مصادر المعلومات التي يحتاجها الموجهين كلاً حسب إحتياجاته، وتساهم على عقد الإجتماعات وتبادل المعلومات بين الموجهين باستخدام الأنترنت.

وترى الباحثة أن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية موجود فعلاً بدرجة متوسطة، ولكن يحتاج قسم التوجيه الفني للتربية البدنية إلى التطوير والتحديث في الأجهزة والتقنيات الحديثة وبعض التدريبات عليها من قبل الموجهين، وأن ما توصلت إليه الباحثة من نتائج يتفق مع ما توصلت إليه دراسة أحمد على غنيم (2006م) (1) أن جميع المديرين في مراحل التعليم العام يروا أن الإدارة الإلكترونية تساهم في تطوير العمل الإداري بدرجة عالية.

كما تؤكد دراسة شرودرو وآخرون Schroeder & Curtis (2001م) (25) أن توقعات العاملين الإيجابية نحو تكنولوجيا المعلومات تزيد من مستوى قبولهم لهذه التكنولوجيا، إن تطبيق تكنولوجيا المعلومات يزيد من تحسين وتطوير إدارة أداء المؤسسة بصفة عامة.

كما تؤكد دراسة عزلا بنت محمد مطلق (2009م) (12) أن رأى المديرين والوكلاء أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يتم بدرجة عالية، كما رأى المديرين أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يسهم في تجويد العمل الإداري بدرجة عالية جداً، وبذلك تكون الباحثة قد توصلت للإجابة على التساؤل الأول ما هو الوضع الحالى لتطبيق الإدارة الإلكترونية فى التوجيه الفنى للتربية البدنية؟ مناقشة نتائج المحور الثانى والخاص بالأحتياجات التكنولوجية لتطبيق الإدارة الإلكترونية:

يتضح من الجدول رقم (10) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى جميع عبارات المحور لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا² المحسوبة ما بين (29.67، 69.87)، وهي أكبر من قيمة كا² الجدولية = (5.990) عند مستوى معنوية (0.05)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة حيث جاءت الاستجابة (أوافق تماماً) فى العبارات رقم (2، 1، 3، 4، 5، 6، 8، 9، 10) تدل على أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يحتاج لتوفير نظام إلكتروني لرصد كافة الأحداث فى الإدارة الرياضية للتوجيه الفنى للتربية البدنية لتحسين الأداء الوظيفي، توفير الدعم المالى لبناء شبكة داخلية تربط بين مختلف الإدارات والفروع للموجهين، توفير نظام إلكتروني لإدارة شؤون الموجهين بالإدارة الرياضية، توفير البرامج الإدارية الإلكترونية والأجهزة التكنولوجية الحديثة والتليفونية، تحديث أجهزة الحاسب الآلي بشكل مستمر، توفير نظام إلكتروني إحتياطي بالإدارة الإلكترونية عند توقف أو تلف النظام الرئيسي بالإدارة الرياضية للتوجيه الفنى للتربية البدنية، تحديث موقع الإدارة الرياضية بالتوجيه الفنى على الإنترنت بشكل مستمر، وجود أجهزة التقنية الحديثة فى تحديث أجهزة الحاسب الآلي بالإدارة بشكل مستمر، معالجة مشكلات الشبكات والأجهزة الإلكترونية حال حدوثها فى الإدارة الرياضية مما يسهل جودة الأداء الوظيفي، وجاءت الاستجابة (أوافق إلى حد ما) فى عبارته رقم (7) تدل على أنه يجب الإستعانة بجهات متخصصة فى تقديم الخدمات الإلكترونية عند تطبيق الإدارة الإلكترونية من غير الموجهين.

وترى الباحثة أن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية فى التوجيه الفنى للتربية البدنية موجود فعلاً ولكن يحتاج إلى بعض الأحتياجات المادية والبشرية وهذه الأماكن سوف تصل بالأداء الوظيفي إلى أعلى مستوى وكفاءة ممكنة، وأن ما توصلت إليه الباحثة من نتائج يتفق مع ما توصلت إليه دراسة أحمد على غنيم (2006م) (1) أن استخدام الإدارة الإلكترونية يواجه المعوقات بدرجة متوسطة، وأن المعوقات المادية أكثر المعوقات لإستخدام الإدارة الإلكترونية فى تطوير العمل الإداري وأن أقلها هو معوقات البرمجيات.

كما تؤكد دراسة كلاً من فوزية بنت حبيب بخس (2007م) (15) أن أبرز متطلبات الإدارة الإلكترونية يتطلب وضع خطة إستراتيجية، وإستثمار الإمكانيات البشرية والمالية، وتدريب منسوبات الكليات على استخدام آليات الإدارة الإلكترونية، دراسة موسى بن عبدالله الحمدي (2008م) (18) إلى حاجة المدارس إلى موظف فني مُختص في تشغيل وصيانة تقنيات الإدارة الإلكترونية، ندره الدورات التدريبية، وغياب اللوائح التي تنظم طرق تطبيق الإدارة الإلكترونية، والإفتقار إلى خطط لاستخدام الإدارة الإلكترونية، والإعتماد على الوثائق الورقية أكثر من الإلكترونية.

مناقشة نتائج المحور الثالث والخاص بتطوير وتنمية العنصر البشري لتطبيق الإدارة الإلكترونية:

يتضح من الجدول رقم (11) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا² المحسوبة ما بين (23.59، 69.87)، وهي أكبر من قيمة كا² الجدولية = (5.990) عند مستوى معنوية (0.05)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة حيث جاءت الاستجابة (أوافق تماماً) في العبارات رقم (1، 3) تدل على أنه يجب توفير الدعم المالي للدورات التدريبية لأستخدام الإدارة الإلكترونية لتوفير خدمة أفضل للموجهين، أن يكون هناك ارتباط بين حضور البرامج التدريبية لأدارة الألكترونية والترقي للوظائف الأعلى، القيام بتدريب الكوادر بالإدارة الرياضية على برامج الحاسبات الإلكترونية قبل البدء في التجهيزات، التدريب لمواكبة المستجدات التقنية والبرمجية في عمل الإدارة الإلكتروني، وجاءت الاستجابة (أوافق إلى حد ما) في العبارات أرقام (1، 2، 5، 8، 9، 10) تدل على أنه يلزم تدريب الموجهين التدريب طويل المدى (أكثر من شهر) لرفع الأداء الوظيفي، تدعم الإدارة الرياضية بالمؤسسة التدريب على تطبيق الإدارة الإلكترونية بالميزانية الكافية، الأهتمام بتدريب القيادات والموجهين على التعاون والعلاقات الإنسانية للجميع دون محابة أو أستثناء، وتهدف التنمية البشرية في الإدارة إلى توفير المعلومات وتطوير مهارات وقدرات الموجهين عن طريق استخدام الإدارة الإلكترونية.

وترى الباحثة أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية يحتاج إلى تطوير التدريب للقدرات البشرية للموجهين وهذه الإمكانيات سوف تصل بالأداء الوظيفي إلى أعلى مستوى وكفاءة ممكنة، وأن ما توصلت إليه الباحثة من نتائج يتفق مع ما توصلت إليه دراسة فوزية بنت حبيب بخس (2007م) (15) ان أبرز متطلبات الإدارة الإلكترونية هو إستثمار الإمكانيات البشرية والمالية، وتدريب منسوبات الكليات على استخدام آليات الإدارة

الإلكترونية، كما تؤكد دراسة موسى بن عبدالله (2008م) (19) إلى ندرة الدورات التدريبية لمديري المدارس والوكلاء.

مناقشة نتائج المحور الرابع والخاص بأهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الإلكترونية يتضح من الجدول رقم (12) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة χ^2 المحسوبة ما بين (51.83، 95.16)، وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية = (5.990) عند مستوى معنوية (0.05)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة حيث جاءت الاستجابة (أوافق تماماً) في العبارات رقم (1، 3) تدل على أن يمتاز التحول والتغيير نحو الإدارة الإلكترونية إلى حصول الموجهين على الخدمة إلكترونياً في أي وقت ومكان، وترشيد التكاليف المالية عن طريق أوجه الصرف في إتمام وإنجاز ومتابعة عمليات الإدارة، الانتقال من إنجاز المعاملات من الطريقة التقليدية إلى الشكل الإلكتروني، إدارة وإنجاز أعمال التوجيه الفني للتربية البدنية وإدارة الموارد سواء البشرية، المالية، الإدارية، المعلوماتية إلكترونياً، تحقيق الإنجاز المطلوب وتحسين جودة الأداء الوظيفي، إستيعاب عدد أكبر من الموجهين في وقت واحد مما يساعد على إنجاز وتحقيق الخدمة المطلوبة والوصول الي جودة الأداء بالمؤسسة، حفظ وتوثيق وإنجاز كافة الأنشطة والمخرجات والوثائق والبيانات الخاصة بالمؤسسة إلكترونياً، يزيد إمتلاك الإدارة الرياضية للخبرات البشرية المؤهلة إلكترونياً من إنجاز معدلات استخدام الإدارة الإلكترونية داخل الإدارة الرياضية بما يضمن أعلى إنجاز في الأداء الوظيفي، تمثل إجادة التعامل مع الإدارة الإلكترونية شرطاً أساسياً للتقدم إلى المناصب العليا في الإدارة الرياضية داخل المؤسسة، يوفر المناخ الصحي لنشر ثقافة الإدارة الإلكترونية بالإدارة الرياضية من خلال إقامة الندوات واللقاءات مع المختصين في المجال إلى التطور التكنولوجي في أداء الموجهين.

وترى الباحثة أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية يمتاز ويحقق العديد من الفوائد لتحسين وتطوير جودة أداء الموجهين بقسم التوجيه الفني للتربية البدنية، وأن ما توصلت إليه الباحثة من نتائج يتفق مع ما توصلت إليه دراسة شرودر وآخرون Schroeder & Curtis (2001م) (25) إن تطبيق تكنولوجيا المعلومات يزيد من تحسين وتطوير إدارة أداء المؤسسة بصفة عامة.

كما تؤكد دراسة جوزيهنج ، شين رونج كيو He Guozheng & Chenrongqiu (2007م) (24) أن الإدارة الإلكترونية هي المعالجة التي تنتج منظمة إلكترونية على شكل تنفيذ

خدمات إلكترونية والتي تتحدد فيها المصادر الإلكترونية التي تستخدم التقنيات الإلكترونية مع السرعة الإلكترونية المتمثلة في سرعة الإستجابة وإتخاذ القرارات، وسرعة الإبتكار الإداري. كما تؤكد دراسة عزلا بنت محمد مطلق (2009م) (12) أن رأى المديرين والوكلاء أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يتم بدرجة عالية، ويسهم في تجويد العمل الإداري بدرجة عالية جداً. كما يؤكد كل من على العبيدي (2002م)، نائل العواملة (2003م)، رأفت رضوان (2004م) على أن الإدارة الإلكترونية تُعد فلسفة إدارية حديثة متكاملة، وتحولاً جذرياً في عالم الإدارة على المستويين النظري والعملي، وهي أيضاً نقله نوعية وثورة سليمة في المفاهيم والنظريات والأساليب بحيث تنعكس إيجاباً على الصورة الكلية للإدارة، وتشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة من "تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز" إلا أنها تتميز بقدرتها على تخليق المعرفة بصورة مُستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف، وتعتمد الإدارة الإلكترونية على تطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تُحقق تكامل الرؤية.

(11 : 11)، (20 : 263)، (5 : 3)

وترى الباحثة أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية يمتاز بالعديد من الفوائد في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للموجهين ومن خلال العرض السابق أمكن للباحثة الإجابة على التساؤل الثاني ما هي العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وجودة الأداء الوظيفي للموجهين بدولة الكويت؟

الأستنتاجات والتوصيات: The Conclusions And The Recommendations

الأستنتاجات: The Conclusions

- 1- أن الوضع الحالى لتطبيق الإدارة الألكترونية بالتوجيه الفنى للتربية البدنية موجود فعلاً بدرجة متوسطة تحتاج إلى التطوير والتحديث والتدريب حتى تكتمل منظومة الإدارة الألكترونية بشكل كامل وفعال.
- 2- الأحتياجات الأساسية التكنولوجية لتطبيق الإدارة الألكترونية تتضمن توفير الدعم المالى لصيانة أجهزة الحاسبات الآلية الحديثة.
- 3- الأحتياجات الأساسية لتطوير وتنمية العنصر البشرى لتطبيق الإدارة الألكترونية هي الأستعانة بالمدرسين المتخصصين تكنولوجياً، إعتماد الموازنات المناسبة لتدريب العاملين.
- 4- أهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الألكترونية فى التوجيه الفنى للتربية البدنية يمتاز ويحقق العديد من الفوائد لتحسين وتطوير جودة أداء الموجهين بقسم التوجيه الفنى للتربية البدنية من جميع الجوانب المختلفة.
- 5- هناك علاقة قوية طردية وثيقة الصلة بين كلاً من تطبيق الإدارة الألكترونية وجودة الأداء الوظيفى للموجهين بقسم التوجيه الفنى للتربية البدنية.

التوصيات: The Recommendations

- 1- ضرورة تفعيل ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج فى ضوء تطبيق الإدارة الألكترونية بالتوجيه الفنى للتربية البدنية لتحسين جودة الأداء الوظيفى.
- 2- ضرورة عقد دورات تدريبية تكنولوجية مستمرة للموجهين بقسم التوجيه الفنى للتربية البدنية وثيقة الصلة بتطبيق الإدارة الألكترونية وربط ذلك كلة بالترقى للدرجات الوظيفية الأعلى.
- 3- أعتقاد جميع المرسلات بين الإدارة الرئيسية للتوجيه الفنى للتربية البدنية والموجهين ألكترونياً مما يساهم فى سرعة المتابعة والتقويم والأنجاز للأعمال الفنية والإدارية للعملية التعليمية.
- 4- محاولة تطبيق منظومة التوجيه الألكترونى بالتعاون مع المدرسين لمادة التربية البدنية بالمدارس مباشرةً.
- 5- تشكيل لجنة مستقلة بقسم التوجيه الفنى للتربية البدنية للتحديث والتطوير المستمر والتقويم لمنظومة الإدارة الألكترونية تعمل على التدريب والتوجيه التقنى للمدرسين والموجهين فى تطبيق منظومة الإدارة الألكترونية.

المراجع العربية والأجنبية: The Foreign & The Arabic References

المراجع العربية : The Arabic References

1. أحمد على غنيم (2006م): دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات إستخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة، بحث منشور، المجلة التربوية، العدد(81)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
2. بسام الحمادي (2002م): مفاهيم ومُتطلبات الحكومة الإلكترونية، ورقة بحثية مقدمة إلى مؤتمر الحكومة الإلكترونية (الرياض) معهد الإدارة العامة، 29يناير.
3. حسن أحمد الشافعي (2003م): إدارة الجوده الشامله في التريية البدنيه والرياضيه، دار الوفاء لدنيا الطباعه والنشر الأسكندرية.
4. درة محمود، والصباغ سليم (2006م): إدارة القوى البشرية، دار الندوة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
5. رأفت رضوان (2004م): الإدارة والمُتغيرات العالمية الجديدة، المُلتقى الإداري الثاني للجمعية السعودية للإدارة، مارس.
6. زعير ناجي خليفة (2001م): إستخدام الحاسوب ومُحقاته في الحكومة الإلكترونية "مؤتمر العملية التعليمية في عصر الإنترنت"، فلسطين، جامعة النجاح الوطنية.
7. شائع بن سعد مبارك (2006م): مجالات ومُتطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في السجون "دراسة تطبيقية على المديرية العامة للسجون"، المملكة العربية السعودية، الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة.
8. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2004م): مُتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية "دراسة تطبيقية على ميناء دمياط"، بحث منشور، المؤتمر العلمي العشرون، صناعة الخدمات في الوطن رؤية مَسْتقبلية 20-22 أبريل، جامعة المنصورة.
9. عبد الرحمن توفيق (2003م): الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بمبك)، مطابع الشرطة، القاهرة.
10. عبد العزيز أبو نبعة، ومسعد فوزية (2000م): نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من عمداء وطلبة جامعة عمان الأهلية، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد (27).
11. عزلا بنت محمد الغامدي : واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس تعليم البنين بمدينة ينبع الصناعية ودرجة مُساهمتها في تجويد العمل الإداري، رسالة

- ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009م.
12. **على بن محمد العبيدي (2002م):** خطة الحاسب في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني نحو مشروع الحكومة الإلكترونية، ورقة عمل مقدمة لندوة الحاسب الآلي في الأجهزة الحكومية، الواقع والتطلعات المُنعقدة بمعهد الإدارة العامة، السعودية.
13. **عوض الجيد محمد (2007م):** الإدارة الإلكترونية كمُطلب من مُتطلبات الإدارة العامة المعاصرة "الإدارة العامة للتخطيط التنموي، مركز الدراسات القانونية والقضائية"، الدوحة، قطر، ديسمبر.
14. **فريد عبد الفتاح زين الدين (2000م):** تطبيق إدارة الجودة الشاملة بين فرص النجاح ومخاطر الفشل، القاهرة.
15. **فوزية بنت حبيب بخس (2007م):** الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التحولات المُعاصرة"، خطة مُقترحة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
16. **لطيفة عبدالله شرف (2011م):** استراتيجية مقترحة للرياضة المدرسية بمشروع جلاله الملك حمد لمدارس المستقبل الثانوية بمملكة البحرين - رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان.
17. **محمد المتولي (2003م):** تأهيل الكوادر البشرية لتطبيق الحكومة الإلكترونية في الدول العربية، مؤتمر الحكومة الإلكترونية الواقع والتحديات، مسقط، عمان.
18. **مهدى صالح السامرائي (2007م):** إدارة الجودة الشاملة فى القطاعين الإنتاجي والخدمي، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان.
19. **موسى بن عبدالله حمدي (2008م):** الصعوبات التي تواجه استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والتخطيط، جامعة أمن القرى، السعودية.
20. **نائل عبد الحافظ العواملة (2003م):** الحكومة الإلكترونية ومُستقبل الإدارة العامة، دراسة استطلاعية للقطاع العام في دولة قطر، مجلة الدراسات، المجلد(29) العدد(2).

21. نجاة بنت محمد سعيد وآسيا بنت حامد ياركندى (2009م): التحول من الوظيفة التقليدية إلى الوظيفة الإلكترونية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، تونس من 25-27 مايو.

22. نجم عبود نجم (2004م): الإدارة الإلكترونية ومقولة نهاية الإدارة، المجلة الدولية للعلوم الإدارية مجلة دولية لدراسات الإدارة العامة المقارنة، المجلد (9)، العدد (4)، الإصدار العربي، معهد التنمية الإدارية، الإمارات.

المراجع الأجنبية : The Foreign References

23. **Gonathan Foster (2004):** Collaborative E-business Planning developing an enterprise learning tool for information management and information systems curricula, Journal of Electronic Commerce in Organization.
24. **He, Guozheng & Chen, Rongqiu (2007):** "E-Enterprise and E Management Concept and process Model Research" .Paper prepared for Wicom (Wireless Communications Networking and Mobile).
25. **Schroeder, gohny & curtis, t(2001):** the effects of self-efficacy, outcome expectancy, ease of use, and usefulness on gob performance evaluatingtheroleofinformationtechnologydissertation abstracts international, vol. 39, no. 6,pp. 98-110.
26. **Tead, O.D (1995):** The Art of Leadership, Mc Graw hill, G.N.Y., six Addition.

الإدارة الإلكترونية كمدخل لجودة الأداء الوظيفي لموجهي التربية البدنية بدولة الكويت

د/ منى عبد العزيز الحشاش*

يهدف البحث إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للموجهين بدولة الكويت من خلال التعرف على الوضع الحالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية، العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وجودة الأداء الوظيفي للموجهين بدولة الكويت، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملائمة لطبيعة البحث، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من موجهي التربية الرياضية بدولة الكويت، وذلك لعدد (170) موجهة تربية بدنية بالمناطق التعليمية المختلفة، حيث بلغت العينة الاستطلاعية عدد (30) ونسبة مئوية مقدارها (17.65%)، وتم التطبيق في الفترة من 2012/9/1م إلى 2012/9/20م، وبلغت العينة الأساسية عدد (140) موجهة تربية بدنية بالمناطق التعليمية المختلفة بنسبة مئوية مقدارها (82.35%)، وتم تطبيق الدراسة الأساسية في الفترة من 2012/9/22م إلى 2012/11/15م، وكانت أهم النتائج أن الوضع الحالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالتوجيه الفني للتربية البدنية موجود فعلاً بدرجة متوسطة تحتاج إلى التطوير والتحديث والتدريب حتى تكتمل منظومة الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وفعال، الاحتياجات الأساسية التكنولوجية لتطبيق الإدارة الإلكترونية تتضمن توفير الدعم المالي لصيانة أجهزة الحاسبات الآلية الحديثة، الاحتياجات الأساسية لتطوير وتنمية العنصر البشري لتطبيق الإدارة الإلكترونية هي الاستعانة بالمدرسين المتخصصين تكنولوجياً، اعتماد الموازنات المناسبة لتدريب العاملين، أهمية الإنجاز التكنولوجي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في التوجيه الفني للتربية البدنية يمتاز ويحقق العديد من الفوائد لتحسين وتطوير جودة أداء الموجهين بقسم التوجيه الفني للتربية البدنية من جميع الجوانب المختلفة، هناك علاقة قوية طردية وثيقة الصلة بين كلاً من تطبيق الإدارة الإلكترونية وجودة الأداء الوظيفي للموجهين بقسم التوجيه الفني للتربية البدنية.

* دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية، الموجة الفني العام للتربية البدنية للبنات، بوزارة التربية، بدولة الكويت.

E-governance as an input for the quality of the functionality of the physical education guides in Kuwait

Dr/ Mona Abdel-Aziz Al-Hashash *

Abstract of Research

The research aims to apply e-governance in the technical guidance of physical education and its relationship to the quality of the functionality of the mentors in Kuwait by identifying the current situation for the application of e-governance in the technical guidance of physical education, the relationship between the application of e-governance and the quality of the functionality of the mentors in Kuwait, the researcher used the descriptive method using method survey because of its relevance to the nature of the research, was chosen as a sample search as intentional of supervisors of Physical Education in Kuwait, and that the number of (170)-oriented physical education areas various educational, reaching sample exploratory number (30) and a percentage of (17.65%), were the application In the period from 1/9/2012 m to 20/9/2012, and reached the basic sample number (140)-oriented physical education in various educational areas percentage of (82.35%), was applied to the baseline study in the period from 22/09/2012 to 15 / 11/2012 AD, and was the most important results that the current situation for the application of e-governance technical guidance for Physical Education is actually moderately need to development, modernization and training to complete system e-governance fully and effectively, the basic needs of the technological application of electronic management includes the provision of financial support for the maintenance of computers Modern, the basic needs of the development of the human element to apply the electronic management is the use of trainers specialized technology, depending budgets appropriate to train workers, the importance of technological advance for the application of e-governance in the technical guidance of physical education advantage and achieve many benefits to improve and develop the quality of the performance mentors Department technical guidance for Physical Education of all the different aspects, there is a strong positive relationship and close link between both the application of e-governance and the quality of job performance mentors technical guidance for the Department of Physical Education

* Ph.D. in Physical Education, Technical wave year of physical education for girls, the Ministry of Education, the State of Kuwait.