

## الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت

أ.د/ محمد خالد الجاسم (\*)

المستخلص:

أن تطوير البنية الأساسية المعلوماتية وترسيخ دعائم تكنولوجيا المعلومات وزيادة الوعي التكنولوجي والمساهمة في تقليل الفجوة الرقمية بمؤسسات ومنظمات الدولة الحكومية بما يتماشى مع استراتيجية التطوير بدولة الكويت وتكنولوجيا المعلومات بالهيئة العامة للرياضة تهدف لتطبيق أحدث وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق انسيابية انتقال المعلومات بين إدارات وأقسام الهيئة العامة للرياضة لتطوير الأداء الوظيفي للعاملين وذلك من خلال تطوير البنية التحتية لنظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتطوير برامج وأنظمة معلومات ملائمة يمكن تطبيقها وإدارتها واستخدامها بفاعلية وكفاءة لدعم عملية الإدارة، وتحسين جودة الخدمات المعلوماتية المقدمة لإدارات أقسام الهيئة العامة للرياضة الداخلية وكذلك المنظمات والمؤسسات الخارجية التي تتعامل معها، لذلك جاء هذا البحث للتعرف على علاقة الإدارة الإلكترونية بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، استخدم الباحث المنهج الوصفي، إشتمل مجتمع البحث العاملين بالهيئة العامة للرياضة والبالغ عددهم (١١٦) ، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الأصلي والبالغ قوامها (٧٢) فرداً وبنسبة مئوية قدرها (٦٢.٠٦)، وجاءت أهم النتائج بوجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة وكانت درجة العلاقة قوية حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٨٩)، واوصى الباحث بضرورة العمل على تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل الهيئة العامة للرياضة لما لها من دور مهم في فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين.

الكلمات الافتتاحية: الإدارة الإلكترونية، الأداء الوظيفي، الهيئة العامة للرياضة.

مقدمة ومشكلة البحث :

أن 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 الإدارة عملية لا تستغنى عنها المنظمات على إختلافها وتعدد نشاطاتها، حيث ترجع أهمية الإدارة إلى مهمتها في تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف بواسطة أفراد في داخل المنظمة.

(\*) مدرس تربية رياضية - وزارة التربية - دولة الكويت

ويتفق كل من نجاة محمد وآسيا حامد (٢٠٠٩م)، عبد العزيز أبو نبعة ومسعود فوزية (٢٠٠٠م) إلى أن التحول الكبير في العالم جاء نتيجة الثورة التكنولوجية وعصر العولمة وجسور المعرفة والإنقلاب غير المحدود في نظم وتقنية الاتصالات 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 وإداراتها المختلفة. (٢٤: ٢)، (١٤: ٧٥)

ويرى عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٣م) إن استخدام الحاسب يساعد المؤسسات على إعادة وتطوير وتمتية ذاتها ودورها في المستقبل، ولكن النجاح أو الفشل يتوقف على قادة العمل فلن يستطيع أحد أن يُطور المؤسسة ويقوم بالإستثمارات الضرورية بها للإستفادة من عصر المعلومات سوى العاملين بها. (١٣: ٨)

ويرى سعيد بن معلا (٢٠٠٣م) في حين ترى بعض الدراسات أن الاهتمام بالإدارة الإلكترونية، ظهر مع بداية اهتمام الحكومات وتوجهها نحو تحقيق شفافية التعامل، وتعميق استخدام التكنولوجيا الرقمية لخدمة أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. (١٠: ١٤)

كما يؤكد بسام عبد العزيز (٢٠٠٢م) أن الإدارة الإلكترونية تعتمد على مبدئين الأول (تقني) ويتمثل في إعداد المعلومات إلكترونياً وتناقلها عبر شبكة الإنترنت وضمان دقتها وسريتها، الثاني (إجرائي) ويتمثل في تنفيذ المُعاملات والخدمات عن بُعد مع ضمان صحتها ومصداقيتها. (٦: ١)

ويؤكد كل من محمد المتولي (٢٠٠٣م)، عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤م) أن الإعتبارات الواجب مُراعاتها لتنجح المُنظمة في التحول إلى الإدارة الإلكترونية تتمثل في الاهتمام بالمجالات الإدارية، الاعتماد على أساليب علمية تتطلب خبرات وتخصّصات رائدة للتحول إلى المُنظمة الإلكترونية، استخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات، تطوير أنماط التعامل والعلاقات البينية، توفر آلية للدفع الإلكتروني، تحسين مُستوى الخدمة وترشيد إستخدام الموارد وضبط الأداء، توعية العملاء بطرق التعامل وكيفية الحصول على الخدمات. (٢٠: ٣)، (١٢: ٩)

ويرى علي عبد الله (٢٠٠٥م) تعتمد المنظمات ذات الأداء التنظيمي المتميز على هياكل تنظيمية مرنة وبسيطة، لكن لها قدرة كبيرة على مواكبة التغيرات. (١٧: ٢٣٢)

يؤكد فارزاليبور وآخرون **Farzalipour et al., (٢٠١٢م)** أن تقنيات البرمجة وإدارة الأحداث وإدارة المنشآت والمعدات والطرق الاقتصادية والقضايا السياسية والعامّة وتسويق الأحداث والاتصال والعلاقات العامّة وتكنيك الإدارة الفعالة وإدارة المخاطر ومهارات التعامل مع الحاسب الآلي هي من أهم الكفاءات التي يجب أن يتمتع بها مديرو الأندية الرياضية. (٢٨: ٥٨٤)

ويشير جالاردو جوريرو وآخرون **Gallardo-Guerrero et al., (٢٠٠٨م)** إلى أنه عند تحليل برمجيات الإدارة الرياضية وفحص متطلبات أدوات الإدارة الألكترونية في مجال الرياضة، أتضح أنه لا بد من ضرورة استحداث أساليب جديدة لتحقيق فعالية الأداء الإداري من خلال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات. (٢٩: ٢٣٥)

ويضيف كو ولي **Qu & Li, (٢٠٠٨م)** تتميز أنجح المؤسسات الرياضية بالإدارة الألكترونية الفعالة لما لها من قدرة كبيرة على توفير المجهود والإنفاق المالي إلى جانب تحسينها للعلاقات والاتصال بين مختلف مستويات الإدارة (العليا – التنفيذية) داخل المؤسسة. (٣٥: ١١)

ويذكر إيانوكو وروفوس **Iheanacho & Rufus, (٢٠١٣م)** يؤدي تطبيق تقنيات الإدارة الرياضية إلى رفع معدلات الأداء بمديري المنافسات والأنشطة الرياضية، تيسر أساليب ادارة الرياضية الألكترونية طرق صنع واتخاذ القرار الإداري الرشيد. (٣١: ١١٣)

ويشير غانباري وصابونجي **Ghanbari & Saboonchi, (٢٠١٣م)** إلى أن بتحليل دور التكنولوجيا في التنافسية الاقتصادية للرياضة أتضح أن المنظمات والمؤسسات الرياضية التي تتطبق أساليب التكنولوجيا والإدارة الألكترونية تتمتع بالمزايا التنافسية في السوق الرياضية كاملة. (٣٠: ١٣٣)

ويرى فيليب روتشيلد **Philip, Rothschild (٢٠١١م)** يعتبر مديرو المنشآت الرياضية أن مستوى إدارتهم لوسائط التفاعل الاجتماعي يصل إلى درجة الاحتراف كما أن معظمهم لديه استراتيجية واضحة لوسائط التفاعل الاجتماعي. بينما يشعر البعض الآخر بثقة أقل في إمكانية تلك الوسائط في زيادة الأرباح. وقد توقع المديرون الذين لديهم استراتيجية استخدام واضحة لوسائط التفاعل الاجتماعي ظهور زيادة واضحة في الأرباح نتيجة استخدام الوسائل غير التقليدية في التسويق الرياضي على مدار السنوات الثلاث المقبلة. (٣٤: ١٣٩)

ويشير ديوان الخدمة الكويتي **(٢٠٠٤م)** إلى أهمية استخدام التكنولوجيا داخل المؤسسات والمنظمات الحكومية وذلك لكسر حاجز الزمان والمكان من الداخل والخارج للحصول على الخدمات.

وذلك يربط تكنولوجيا المعلومات بمهام ومسؤوليات الجهاز الحكومي والتزام دائم بتطوير وميكنة كافة النشاطات وتبسيط الإجراءات وسرعة وكفاءة انجاز المعاملات. (٩ : ٩)

حيث يرى الباحث ان الإدارة الإلكترونية تقوم على جعل الأداء الوظيفي والعاملين هم المحور الأساسي لاهتمامات الإدارة ليتسنى لها بذلك توفير خدمات جديدة ذات جودة عالية تتماشى مع احتياجات العمل والأداء الوظيفي.

أن تطوير البنية الأساسية المعلوماتية وترسيخ دعائم تكنولوجيا المعلومات وزيادة الوعي التكنولوجي والمساهمة في تقليل الفجوة الرقمية بمؤسسات ومنظمات الدولة الحكومية بما يتماشى مع استراتيجية التطوير بدولة الكويت وتكنولوجيا المعلومات بالهيئة العامة للرياضة تهدف لتطبيق أحدث وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق انسيابية انتقال المعلومات بين إدارات وأقسام الهيئة العامة للرياضة لتطوير الأداء الوظيفي للعاملين وذلك من خلال تطوير البنية التحتية لنظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتطوير برامج وأنظمة معلومات ملائمة يمكن تطبيقها وإدارتها واستخدامها بفاعلية وكفاءة لدعم عملية الإدارة، وتحسين جودة الخدمات المعلوماتية المقدمة لإدارات أقسام الهيئة العامة للرياضة الداخلية وكذلك المنظمات والمؤسسات الخارجية التي تتعامل معها.

ويشير **الباحث** إلى أن الإدارة الإلكترونية هي إستراتيجية إدارية لعصر المعلومات، تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين والمؤسسات وللعاملين بها ولإدارة هذه المؤسسات من خلال توظيف الموارد المادية والبشرية والمعنوية المتاحة في إطار إلكتروني حديث من اجل استغلال أمثل للوقت والمال والجهد وتحقيقا للمطالب المستهدفة وبالجودة المطلوبة.

وإن الفلسفة الرئيسية للإدارة الإلكترونية هي نظرتها إلى الإدارة كمصدر للخدمات، داخل وخارج المؤسسات لمن يرغبون في الاستفادة من هذه الخدمات، لذلك فان للإدارة الإلكترونية أهداف كثيرة تسعى إلى تحقيقها في إطار تعاملها ومنها تبسيط إجراءات العمل وتسهيل الأداء الوظيفي.

ويوضح **الباحث** أنه مع تطور الفكر الإداري أصبحت الإدارة من وصفها الفكرة التي توجه وتدير وتستخدم التكنولوجيا بوصفها الأداة والوسيلة إلى فكرة جديدة مع ظهور التكنولوجيا الحديثة وهي الفكرة التي تأتي بالقدرات والمجالات الجديدة والقيمة الجديدة التي توجه كل شئ بما فيها الإدارة.

ولهذا فقد أصبحت الإدارة بمفهومها التقليدي القائم على الهرمية والتقسيم القائم على التخطيط وأوامر في الأعلى لم تعد لازمة وضرورية وكذلك أصبح لا يوجد ضرورة لوجود مدير وعاملين يشرف

عليهم فقد أصبح الشخص يعتمد على إدارة الذات وليس على إدارة الغير كما أنه أصبح لا يوجد حاجة للرجوع إلى المدير للحصول على المعلومات حيث أصبح يعتمد على الانترنت وقواعد البيانات.

وأشارت العديد من الدراسات إلى أهمية دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المختلفة مثل دراسة يوسف محمد (٢٦) (٢٠٠٩م)، دراسة حمود بن فواز (٨) (٢٠٠٨م)، دراسة موسى بن عبد الله (٢٥) (٢٠٠٨م)، دراسة جوبلي Jacoby (٣٢) (٢٠٠٦م) دراسة خساونة Khassawneh, (٣٣) (٢٠٠٥م) مما كان دافعا للباحث لمحاوله معرفه علاقة الادارة الاليكترونية بتطوير الاداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت.

**أهمية البحث والحاجة إليه:**

**الأهمية العلمية:**

- إن الإدارة الإلكترونية مدخل إداري حديث قد يساهم في تنمية وتطوير الهيئة العامة للرياضة.
- أن الأداء الوظيفي داخل الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت يساهم بقدر كبير في مستوى انجاز العمل داخل الهيئة.
- تطوير الأداء الوظيفي داخل الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت باستخدام الإدارة الإلكترونية.

**الأهمية التطبيقية:**

- تقييم الأداء الوظيفي داخل الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت ومدى مساهمة هذا الأداء في مستوى إنجاز العمل داخل الهيئة.
- محاولة تطوير الأداء الوظيفي داخل الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت باستخدام الإدارة الإلكترونية.

**هدف البحث:**

يهدف البحث إلى ايجاد العلاقة التي بين الإدارة الاليكترونية والأداء الوظيفي بالهيئة العامه للرياضة بدولة الكويت من خلال التعرف على:

- طرق ووسائل الإدارة الإلكترونية المستخدمة في الهيئة العامة للرياضة في دولة الكويت
- المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الادارة الاليكترونية بدولة الكويت

- المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الادارة الاليكترونية بدولة الكويت
- المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الادارة الاليكترونية بدولة الكوي
- خطط تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير الأداء الوظيفي داخل الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت
- الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة في دولة الكويت

#### تساؤلات البحث:

- ما طرق ووسائل الإدارة الإلكترونية المستخدمة في الهيئة العامة للرياضة في دولة الكويت؟
- ما المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الادارة الاليكترونية بدولة الكويت؟
- ما المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الادارة الاليكترونية بدولة الكويت؟
- ما المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الادارة الاليكترونية بدولة الكويت؟
- ما هي خطط تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير الأداء الوظيفي داخل الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت؟
- ما الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة في دولة الكويت؟
- ما العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي في الهيئة العامة للرياضة في دولة الكويت؟

#### التعريف ببعض المصطلحات الواردة في البحث:

#### الإدارة الإلكترونية:

يرى نائل عبد الحافظ (٢٠٠٣م) على أن الإدارة الالكترونية تُعد فلسفة إدارية حديثة مُتكاملة، 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 ومُتابعة 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. (٥٥: ١١)، (٢٣: ٢٦٣)

### الأداء الوظيفي:

يعرف ماجد محمد ونبيل عيد (٢٠٠٧م) الأداء الوظيفي بأنه هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام وبالتالي يشير الى درجة تحقيق واطمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.  
(١٩ : ٢١٠)

الدراسات السابقة :  
اولا :الدراسات العربية

جدول (١)

م	الباحث	عنوان الدراسة	الهدف	المنهج	العينة	الأدوات المستخدمة	أهم النتائج
١	يوسف محمد (٢٠٠٩م) (٢٦)	واقع إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية النظامية - قطاع غزة	تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة والتعرف على أهمية ادارة الموارد البشرية الكترونيا لدى المستويات الادارية المختلفة. كما تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى الدعم المقدم من قبل الادارة العليا للمساعدة على التحول للادارة الالكترونية، والتعرف على البنية التحتية لمراكز تكنولوجيا المعلومات ومدى جاهزيتها لانجاز هذا التحول.	المنهج الوصفي المسحي	عينة البحث من موظفي مراكز تكنولوجيا المعلومات	الاستبانة كأداة للدراسة	وأظهرت نتائج الدراسة أن وضوح أهمية ادارة الموارد البشرية الكترونيا ودعم الادارة العليا متوفران ويساهمان بشكل كبير في عملية التحول إلى الادارة الالكترونية بشكل عام وادارة الموارد البشرية الكترونيا بشكل خاص، كما تبين أن البنية التحتية لمراكز تكنولوجيا المعلومات تعتبر كافية عملياً لهذا التحول، على الرغم من وجود عجز مالي لدى كافة الجامعات، واختلاف اولويات المراكز تبعاً لسياسة الادارة العليا واولوياتها.



تابع جدول (١)

م	الباحث	عنوان الدراسة	الهدف	المنهج	العينة	الأدوات المستخدمة	أهم النتائج
٢	حمود بن فواز (٢٠٠٨م) (٨)	متطلبات استخدام الإدارة الالكترونية في الجامعات السعودية - دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى بمكة المكرمة	هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر المتطلبات (الادارية والتقنية والمالية والمادية والبشرية) التي تشجع على استخدام الادارة الالكترونية في الجامعة.	المنهج الوصفي المسحي	وتكونت عينة الدراسة من جميع العمداء ووكلاء ورؤساء أقسام الكليات بجامعة أم القرى بمكة المكرمة وعددهم (١٩٠) فردا	استخدم الباحث استبانة مكونة من (٤٦) عبارة موزعة على أربعة محاور يقيس كل محور متطلبا معينا	وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: - الإستعانة بخبراء التقنيات الحديثة في الجامعة كانت بدرجة متوسطة. - قلة الخبراء في تصميم وتطوير البرامج الإلكترونية في الجامعة. - درجة وجود مدربين مؤهلين لتدريب العاملين على استخدام الإدارة الإلكترونية كانت متوسطة. - درجة توافر القوانين والتشريعات الكفيلة بتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة كانت قليلة. - درجة إرتباط مرافق الجامعة عن طريق شبكات الحاسب الآلي كانت قليلة. - درجة توافر الحافز المادي لدفع العاملين نحو إستخدام الإدارة الإلكترونية في الجامعة قليل. - درجة توافر منافذ خطوط الإتصالات الخاصة بالإنترنت قليلة. - درجة حماية المعلومات من قبل مستخدمي خدمة الإنترنت في الجامعة قليلة.

تابع جدول (١)

م	الباحث	عنوان الدراسة	الهدف	المنهج	العينة	الأدوات المستخدمة	أهم النتائج
٣	موسى بن عبد الله (٢٠٠٨م) (٧٢)	الصعوبات التي تواجه استخدام التجارة الإلكترونية في إدارة المدارس الثانوية للبنين بمدينة مكة المكرمة	وهدفت الدراسة إلى الكشف عن الصعوبات (الادارية والبشرية والتقنية والبرمجية والمالية) التي تحد من استخدام الادارة الالكترونية في ادارة المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري ووكلاء تلك المدارس. والتعرف الى درجة صعوبة كل عائق وتحديد الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين وجهات نظر المديرين والوكلاء.	المنهج الوصفي المسحي	تكونت عينة الدراسة من مديري ووكلاء المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة البالغ عددهم (١٣١) موزعين إلى (٤٠) مديراً و(٩١) وكيلا	استخدم الباحث الاستبانة مكونة من (٧٠) عبارة موزعة على خمسة محاور يقيس كل محور صعوبة معينة	وقد توصلت الدراسة إلى عدم نتائج من أهمها: - كشفت الدراسة عن وجود صعوبات إدارة أهمها: حاجة المدرسة إلى موظف فني مختص في تشغيل وصيانة تقنيات الادارة الالكترونية، ندرة الدورات التدريبية، غياب اللوائح التي تنظم طرق تطبيق الادارة الالكترونية، الافتقار إلى خطط لاستخدام الادارة الالكترونية، البنية التحتية الانشائية للمدارس غير مهيأة لاستخدام الادارة الالكترونية. - وجود صعوبات تقنية أهمها: محدودية الخطوط الهاتفية، التأخير في الدعم الفني، الصيانة الضعيفة، قدم الأجهزة المتوفرة في المدارس. - وجود صعوبات برمجية أهمها: البرمجيات المتوفرة لا ترقى لمستوى التطبيقات العالمية المتقدمة، ندرة مصممي البرامج الغدارية المدرسية.

تابع جدول (١)

م	الباحث	عنوان الدراسة	الهدف	المنهج	العينة	الأدوات المستخدمة	أهم النتائج
٤	نعيم حسن (٢٠٠٨م) (٢٥)	تطوير الاتصال الإداري لمديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الإدارة الإلكترونية	وهدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توافر متطلبات تنفيذ الاتصال الإداري الإلكتروني في المدارس الثانوية بمحافظة غزة ومعوقاته وسبل تطويره في ضوء الإدارة الإلكترونية	المنهج الوصفي المسحي	عينة الدراسة المكونة من جميع مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة والبالغ عددهم (٨٧)	الاستبانة	وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: - درجة توافر متطلبات تنفيذ الاتصال الإداري الإلكتروني في المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية بصورة عامة ضعيفة. - درجة توافر الامكانيات الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة لتنفيذ الاتصال الإداري الإلكتروني. - درجة توافر الامكانيات البشرية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة لتنفيذ الاتصال الإداري الإلكتروني كانت ضعيفة.
٥	أحمد بن سعيد (٢٠٠٨م) (٢)	تصور مقترح لتطوير إدارة معاهد السلطان قابوس للعلوم الإسلامية بسلطنة عمان في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية	هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع تطبيقات الإدارة الإلكترونية في إدارة معاهد العلوم الإسلامية التابعة لمركز السلطان قابوس للثقافة الإسلامية في سلطنة عمان، وتشخيص المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية ومتطلبات تطبيقها في إدارات هذه المعاهد. ثم وضع تصور لتطوير إدارات هذه المعاهد في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية.	المنهج الوصفي المسحي	شملت جميع العاملين بمعاهد العلوم الإسلامية حيث بلغ عدد أفرادها (٦٨) فرداً	الاستبانة	وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: - تحديد أهم المتطلبات التي يحتاجها تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة معاهد السلطان قابوس للثقافة الإسلامية في سلطنة عمان. - حصر المعوقات التي تحول دون نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في معاهد العلوم الإسلامية بسلطنة عمان وأن هذه المعوقات منها ما يرتبط بالنظام الإداري من حيث الدعم والتشجيع. - وضع تصور مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية في معاهد العلوم الإسلامية بسلطنة عمان.

ثانيا :الدراسات السابقة الأجنبية:

جدول (٢)

م	الباحث	عنوان الدراسة	الهدف	المنهج	العينة	الأدوات المستخدمة	أهم النتائج
١	جوبلي Jocoby (٢٠٠٦م) (٣٢)	العلاقة بين انماط اتخاذ القرار لدى مديري المدارس وبين تقبلهم للتكنولوجيا واستخدامها	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أي مدى يمكن أن يؤثر أسلوب اتخاذ القرار عند المديرين على قبول استخدام التكنولوجيا، وتحديد ما إذا كان مدير المدرسة مع نمط معين في اتخاذ القرار هو أكثر أو أقل تقبلاً لاستخدام التكنولوجيا.	المنهج الكمي	وقد تكونت الدراسة من (٣٠٠) مدير من مدارس ولاية بنسلفينيا	الاستبانة	وقد أشارت النتائج أن أسلوب اتخاذ القرار لم يظهر تأثيراً على مدى قبول واستخدام التكنولوجيا من قبل مديري المدارس. وأن معظم المديرين يقبلون باستخدام التكنولوجيا، وأن معظمهم يشعرون بالراحة في استخدامها في الأعمال اليومية والمواظبة على حضور الدورات التدريبية المتعلقة بالتكنولوجيا، وأوضح معظمهم أنهم يستعملون التكنولوجيا أكثر في القرارات التي تخص انجاز الطلاب.
٢	خساونة Khasawneh, (٢٠٠٥م) (٣٣)	مقاومة تغيير والبيروقراطية توقعاً اتجاهات الادارة المستقبلية في الأردن	وتناولت هذه الدراسة أيضاً تأثير خصائص المبحوثين على تقديراتهم لأسباب مقاومة التغيير الاداري.	المنهج الوصفي	الموظفين العاملين في بعض المصالح الحكومية بالأردن	الاستبانة	وقد اشارت نتائج هذه الدراسة ان هنالك ثلاثة من الأسباب الرئيسية لمقاومة التغيير الاداري ترتبط بعلاقات ذات دلالات احصائية مع بعض المتغيرات المتصلة بخلفياتهم الاجتماعية والوظيفية وتم مناقشة مدلولات هذه الدراسة للاتجاهات المستقبلية لجهود وبرامج التطوير الاداري في الاردن.

تابع جدول (٢)

م	الباحث	عنوان الدراسة	الهدف	المنهج	العينة	الأدوات المستخدمة	أهم النتائج
٣	رسيل Russell (٢٠٠٤م) (36)	كيف يستطيع مرشدو المدارس الاستفادة من الحلول التي تقدمها الإدارة الالكترونية	هدفت الدراسة إلى التعرف على اسهامات الادارة الالكترونية في العمل الاداري، ومدى تأثيرها الايجابي على استشارات مرشدي الطلاب، والمعوقات التي تواجه استخدام الادارة الالكترونية في المدارس.	المنهج الوصفي	عينة عشوائية من إدارة التعليم	الاستبانة	<p>أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- إن الإدارة الالكترونية تسهم في زيادة الانتاجية، وتقليل التكاليف، وتحقيق رضا المستفيدين من العملية التعليمية، وزيادة المشاركة وتحسين فاعلية العمليات وخدماتها الداخلية، والتخلص من الاعمال الورقية وتقديم الخدمات بشكل آلي مما يؤثر على توفير الجهد.</li> <li>- أن الإدارة الالكترونية تؤثر ايجابا على مرشدي الطلاب وذلك عن طريق توفير وقت اضافي يمكن استغلاله في مقابلة الاحتياجات الخاصة لكل طالب وجها لوجه بدلا من معالجته.</li> </ul>
٤	فير بنك Fair Bank (٢٠٠٣م) (27)	تحفيز الابداع من خلال اقتراح نظام لادارة العاملين من خلال توظيف وسائط الحاسب الآلي	هدفت هذه الدراسة للتعرف على متطلبات تحفيز الابداع من خلال اقتراح نظام لادارة الموظفين اعتماداً على نظام الاتصالات بواسطة الحاسب الآلي، والافادة من مقترحات الموظفين باستخدام الحاسب الآلي في دعم الاتصالات واتخاذ القرارات.	المنهج الوصفي	عينة عشوائية	الاستبانة	<p>وأسفرت الدراسة للعديد من النتائج منها:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن تشغيل نظام معلومات (IS) على أساس مقترحات الموظفين. يقوم على أساس تحفيزي يعمل على تشجيع ابداعية الموظفين باقناعهم بأنهم مصادر قيمة للأفكار.</li> <li>- ضرورة توفير بنية تحتية للاتصالات، لتعزيز الانسياب الحر للمعلومات والأفكار.</li> </ul>

## إجراءات البحث :

### منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة.

### مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على السادة العاملين بمختلف الإدارات الفنية والإدارية المعنية بالعمل الإداري بالهيئة العامة لرياضة بدولة الكويت والإدارات هي (الإدارة العليا، الجهاز التنفيذي، إدارة التطوير الإداري، إدارة الشؤون الإدارية، إدارة مركز نظم المعلومات، إدارة التوريدات والخدمات) والبالغ عددهم (١١٦).

### عينه البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الأصلي والبالغ قوامها (٧٢) فرداً وبنسبة مئوية قدرها (٦٢.٠٦%) وجدول (٣) يوضح ذلك:

### جدول (٣)

#### توصيف عينة البحث

م	الإدارة	مجتمع البحث	عينة البحث الأساسية	عينة البحث الاستطلاعية
١	الإدارة العليا	١٥	١٠	٣
٢	الجهاز التنفيذي	٤	٢	١
٣	إدارة التطوير الإداري	٣١	٢٥	٤
٤	إدارة الشؤون الإدارية	٢٢	١٥	٤
٥	إدارة مركز نظم المعلومات	٢٢	١٥	٤
٦	إدارة التوريدات والخدمات	٢٢	١٥	٤
	المجموع	١١٦	٧٢	٢٠

### أدوات جمع البيانات :

#### استمارة استبيان:

أولاً: استمارة الواقع الفعلي للإدارة الإلكترونية

قام الباحث بتصميم استمارة استبيان خاصة بالتعرف على الواقع الفعلي للإدارة الإلكترونية للعاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت (من إعداد الباحث).

وقد تم تصميم هذه الاستمارة في ضوء هدف البحث والغرض منه وذلك من خلال:

١- تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان:

- قام الباحث بتحديد ست محاور رئيسية مرفق (٢) توصل إليها من خلال ما جمعه من معلومات وما أطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصة.
- قام الباحث بعرض المحاور المقترحة على (٧) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم استمارة الاستبيان، وقد ارتضى الباحث البقاء على المحاور التي تحوز على نسبة ( ٧٠٪ ) فأكثر جدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

آراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور استمارة الواقع الفعلي للإدارة الإلكترونية لدى

العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت (ن=٧)

م	المحاور الأساسية	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	وسائل وطرق استخدام الإدارة الإلكترونية في الهيئة العامة للرياضة.	٧	-	١٠٠%
٢	المعوقات التنظيمية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.	٧	-	١٠٠%
٣	المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.	٧	-	١٠٠%
٤	المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.	٧	-	١٠٠%
٥	خطط تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير الأداء الوظيفي داخل الهيئة العامة للرياضة.	٧	-	١٠٠%
٦	تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل الهيئة العامة للرياضة.	٢	٦	٢٨.٥٧%

يتضح من جدول (٤) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور استمارة الواقع الفعلي للإدارة الإلكترونية تراوحت ما بين (٢٨.٥٧% : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% كحد أدنى لقبول تلك المحاور وعلى ذلك فقد تم حذف المحور رقم (٥) .

٢- صياغة العبارات

تم صياغة عبارات الاستبيان في ضوء المحاور المستخلصة من آراء الخبراء في صورتها المبدئية مرفق (٣) وتم عرضها على الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ٢٠٢٠/٥/٧م إلى ٢٠٢٠/٥/١٢م وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستمارة الواقع الفعلي للإدارة الإلكترونية لدى

العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت (ن=7)

خطط تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير الأداء الوظيفي		المعوقات التقنية		المعوقات التقنية		المعوقات التنظيمية		وسائل وطرق استخدام الإدارة الإلكترونية		الفرعي الرئيسي
%	العبارات	%	ع	%	ع	%	ع	%	ع	الواقع الفعلي للإدارة الإلكترونية
71.42%	٤٨	100%	٣٨	85.71%	٢٨	100%	١٧	100%	١	
85.71%	٤٩	100%	٣٩	85.71%	٢٩	100%	١٨	100%	٢	
100%	٥٠	85.71%	٤٠	71.42%	٣٠	100%	١٩	28.57%	٣	
100%	٥١	100%	٤١	71.42%	٣١	85.71%	٢٠	100%	٤	
100%	٥٢	100%	٤٢	100%	٣٢	100%	٢١	100%	٥	
85.71%	٥٣	100%	٤٣	85.71%	٣٣	85.71%	٢٢	100%	٦	
100%	٥٤	71.42%	٤٤	100%	٣٤	100%	٢٣	71.42%	٧	
100%	٥٥	71.42%	٤٥	100%	٣٥	71.42%	٢٤	28.57%	٨	
100%	٥٦	100%	٤٦	100%	٣٦	100%	٢٥	100%	٩	
100%	٥٧	85.71%	٤٧	100%	٣٧	42.85%	٢٦	28.57%	١٠	
100%	٥٨					100%	٢٧	100%	١١	
								100%	١٢	
								100%	١٣	
								100%	١٤	
								42.85%	١٥	
								100%	١٦	

يتضح من الجدول (٥) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان تراوحت ما بين (28.57%:100%)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحث نسبة موافقة من 70% فأكثر وتم حذف العبارات (3)(8)(10)(15)(26).

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

تم تطبيق الاستمارة على عدد (٢٠) فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ١٠ / ٦ / ٢٠٢٠م إلى ١١ / ٦ / ٢٠٢٠م وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وتحديد زمن التطبيق للاستبيان والتعرف على أي صعوبات إن وجدت ومعالجتها بالإضافة لإجراء المعاملات العلمية لاستمارة (الصدق، الثبات)، وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبيان مناسبتها من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفوية أو تحريرية توجي بالغموض، وتراوح زمن تطبيق الاستبيان ما بين (١٥:٢٠) دقيقة وهو زمن يراه الباحث مناسباً.



### صدق الاستمارة:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (٢٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وجدول (٦) يوضح ذلك.

#### جدول (٦)

معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من محاور استمارة الفعلى لادارة الاليكترونية ومجموع المحور المنتمية إليه (ن=٢٠)

الفرعي الرئيسي		وسائل وطرق استخدام الإدارة الإلكترونية		المعوقات التنظيمية		المعوقات التقنية		المعوقات البشرية		خطط تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير الأداء الوظيفي	
ع	الارتباط	ع	الارتباط	ع	الارتباط	ع	الارتباط	ع	الارتباط	ع	الارتباط
١	٠.٨٨	١٣	٠.٨٢	٢٣	٠.٨٦	٣٣	٠.٨٩	٤٣	٠.٩٧		
٢	٠.٦٠	١٤	٠.٩١	٢٤	٠.٨٠	٣٤	٠.٩٠	٤٤	٠.٩٠		
٣	٠.٩٠	١٥	٠.٩٥	٢٥	٠.٩٥	٣٥	٠.٧٠	٤٥	٠.٨٨		
٤	٠.٩٤	١٦	٠.٨٦	٢٦	٠.٩١	٣٦	٠.٩٢	٤٦	٠.٩٥		
٥	٠.٧٧	١٧	٠.٨٤	٢٧	٠.٨٣	٣٧	٠.٩٠	٤٧	٠.٨١		
٦	٠.٨٠	١٨	٠.٩١	٢٨	٠.٩٤	٣٨	٠.٧٦	٤٨	٠.٨٨		
٧	٠.٨٥	١٩	٠.٧٧	٢٩	٠.٨٠	٣٩	٠.٨١	٤٩	٠.٩١		
٨	٠.٦٨	٢٠	٠.٩٠	٣٠	٠.٨٦	٤٠	٠.٨٨	٥٠	٠.٧٣		
٩	٠.٨٨	٢١	٠.٩٣	٣١	٠.٩٣	٤١	٠.٩٣	٥١	٠.٨٣		
١٠	٠.٧٦	٢٢	٠.٧٩	٣٢	٠.٧٨	٤٢	٠.٧٤	٥٢	٠.٠٩		
١١	٠.٨٥							٥٣	٠.٧٧		
١٢	٠.٨٩										

الواقع الفعلى الاليكترونية

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة  $0.05 = 0.37$

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الارتباط بين عبارات محاور الاستمارة ومجموع كل محور المنتمية اليه تراوحت ما بين (٠.٦٠% : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستمارة.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للإستمارة (ن=٢٠)

م	المحور	قيمة ر المحسوبة
١	المحور الأول	٠.٩٠
٢	المحور الثاني	٠.٨٧
٣	المحور الثالث	٠.٨٩
٤	المحور الرابع	٠.٩٤
٥	المحور الخامس	٠.٨٨

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة  $0.05 = 0.37$

يتضح من جدول رقم (٧) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للإستمارة تراوحت ما بين ( %٠.٨٧ : %٠.٩٤ ) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للإستمارة ككل.

ثبات الإستمارة:

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٢٠) عشرون فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث والجدول رقم(٨) يوضح ذلك

جدول(٨)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمحاور الإستمارة (ن=٢٠)

م	المحاور	معامل الفا
١	المحور الأول	٠.٩٢
٢	المحور الثاني	٠.٨٨
٣	المحور الثالث	٠.٩٠
٤	المحور الرابع	٠.٩٢
٥	المحور الخامس	٠.٩١
	الإستمارة ككل	٠.٩١

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة  $0.05 = 0.37$

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الفا للاستبيان تراوحت ما بين (%٠.٨٨ : %٠.٩٢) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الإستمارة.

## ثانياً: استمارة الواقع الفعلي للاداء الوظيفي:

للتعرف على الواقع الفعلي للاداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت. (من إعداد الباحث).

وقد تم تصميم هذه الاستمارة في ضوء هدف البحث والغرض منه وذلك من خلال:

### ٢- تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان:

- قام الباحث بتحديد خمسة محاور رئيسية مرفق (٢) توصل إليها من خلال ما جمعه من معلومات وما أطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصة.
- قام الباحث بعرض المحاور المقترحة على (٧) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم استمارة الاستبيان، وقد ارتضى الباحث البقاء على المحاور التي تحوز على نسبة ( ٧٠٪ ) فأكثر جدول (٩).

### جدول (٩)

آراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور استمارة الواقع الفعلي للاداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت (ن=٧)

م	المحاور الأساسية	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	انجاز المهام	٧	-	%١٠٠
٢	الالتزام الوظيفي	٣	٤	%٤٢.٤٥
٣	اتخاذ القرار	٥	٢	%٧١.٤٢
٤	الامام الوظيفي	٦	١	%٨٥.٧١
٥	الابتكار والابداع	٧	-	%١٠٠

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور استمارة الواقع الفعلي للاداء الوظيفي تراوحت ما بين (%٤٢.٤٥ : %١٠٠)، وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% كحد أدنى لقبول تلك المحاور وعلى ذلك فقد تم حذف المحور رقم (٢).

### ٢- صياغة العبارات

تم صياغة عبارات الاستبيان في ضوء المحاور المستخلصة من آراء الخبراء في صورتها المبدئية مرفق (٣) وتم عرضها على الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ٢٠٢٠/٩/١٥ م إلى ٢٠٢٠/٩/٢٥ م وجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستمارة الواقع الفعلي للاداء الوظيفي لدى

العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدوله الكويت (ن=7)

الابتكار والابداع		اتخاذ القرار		الامام الوظيفي		انجاز المهام		الفرعي الرئيسي
%	ع	%	ع	%	ع	%	ع	الواقع الفعلي للاداء الوظيفي
%٨٥.٧١	٢٠	%٧١.٤٢	١٤	%١٠٠	٨	%١٠٠	١	
%١٠٠	٢١	%٤٢.٤٥	١٥	%٧١.٤٢	٩	%١٠٠	٢	
%١٠٠	٢٢	%١٠٠	١٦	%١٠٠	١٠	%٨٥.٧١	٣	
%٧١.٤٢	٢٣	%١٠٠	١٧	%٨٥.٧١	١١	%١٠٠	٤	
%٨٥.٧١	٢٤	%١٠٠	١٨	%١٠٠	١٢	%١٠٠	٥	
%٧١.٤٢	٢٥	%٨٥.٧١	١٩	%٧١.٤٢	١٣	%١٠٠	٦	
						%٤٢.٤٥	٧	

يتضح من الجدول (١٠) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان تراوحت ما بين (%٧١.٤٢:١٠٠%)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحث نسبة موافقة من %٧٠ فأكثر وتم حذف العبارات رقم (٧)(١٥).

المعاملات العلمية لاستمارة الإستبيان:

تم تطبيق الاستمارة على عدد (٢٠) فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢٠ / ١٠ / ١٢ إلى ٢٠٢٠ / ١٠ / ٢٠ وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وتحديد زمن التطبيق للاستبيان والتعرف على أي صعوبات إن وجدت ومعالجتها بالإضافة لإجراء المعاملات العلمية لاستمارة (الصدق، الثبات)، وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبيان مناسبتة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفوية أو تحريرية توجي بالغموض، وتراوح زمن تطبيق الاستبيان ما بين (١٥:٢٠) دقيقة وهو زمن يراه الباحث مناسباً.

صدق الاستمارة:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (٢٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول ( ١١ )

معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من محاور استمارة الفعلى للاداء الوظيفى  
ومجموع المحور المنتمية إليه (ن=٢٠)

الابتكار والابداع		اتخاذ القرار		الامام الوظيفى		انجاز المهام		الفرعى الرئيسى
الارتباط	ع	الارتباط	ع	الارتباط	ع	الارتباط	ع	الواقع الفعلى للاداء الوظيفى
٠.٨٢	١٨	٠.٧٦	١٣	٠.٩٢	٧	٠.٩٠	١	
٠.٩١	١٩	٠.٩٠	١٤	٠.٩٥	٨	٠.٨٢	٢	
٠.٦٥	٢٠	٠.٨٣	١٥	٠.٨٤	٩	٠.٩٢	٣	
٠.٨٧	٢١	٠.٨٥	١٦	٠.٩١	١٠	٠.٧٧	٤	
٠.٧٧	٢٢	٠.٨٩	١٧	٠.٨٣	١١	٠.٨٤	٥	
٠.٩٠	٢٣			٠.٨٩	١٢	٠.٩٣	٦	

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤٥

يتضح من جدول رقم (١١) أن معاملات الارتباط بين عبارات محاور الاستمارة ومجموع كل محور المنتمية الية تراوحت ما بين (٠.٦٥% : ٠.٩٥%) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستمارة.

جدول ( ١٢ )

معاملات الإرتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للإستمارة (ن=٢٠)

م	المحور	قيمة المحسوبة	ر
١	المحور الأول	٠.٩٠	
٢	المحور الثانى	٠.٩٢	
٣	المحور الثالث	٠.٩٥	
٤	المحور الرابع	٠.٨٤	

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤٥

يتضح من جدول رقم (١٢) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للإستمارة تراوحت ما بين ( ٠.٨٤% : ٠.٩٥% ) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستمارة ككل.

ثبات الاستمارة:

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٢٠) عشرون فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث والجدول رقم (١٣) يوضح ذلك:

### جدول (١٣)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمحاور الاستمارة (ن=٢٠)

م	المحاور	معامل الفا
١	المحور الأول	٠.٩٣
٢	المحور الثاني	٠.٩٥
٣	المحور الثالث	٠.٩١
٤	المحور الرابع	٠.٩١
٥	الاستمارة ككل	٠.٩٢

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة  $0.05 = 0.05$

يتضح من جدول رقم (١٣) أن معاملات الفا للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٩١%:٠.٩٥% ) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستمارة.  
الدراسة الميدانية:

بعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات الاستمارة تم التطبيق على عينة البحث الأساسية في الفترة من ٢٠/١٠/٢٠٢٠م الى ٨/١١/٢٠٢٠م حيث تم التطبيق على عدد (٧٢) فرد من إجمالي (١١٦) من المجتمع الكلى للعينة ، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيان تم جمعه وتنظيمه وتفرغ البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة..

### المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" لمعالجة وتحليل بيانات البحث مستخدماً المعالجات الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط (بيرسون Pearson).
- النسبة المئوية.
- مربع كا
- الدرجة المقدرة

عرض ومناقشة النتائج :

عرض ومناقشة التساؤل الأول "ما واقع الإدارة الالكترونية لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة

الكويت؟

المحور الاول: وسائل وطرق استخدام الإدارة الإلكترونية في الهيئة العامة للرياضة

جدول (١٢)

الدرجة المقدره والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الاول وسائل وطرق استخدام

الإدارة الإلكترونية في الهيئة العامة للرياضة (ن=٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
١	تقليل التكاليف المادية.	٤١	١٢	19	76.85	٩	
٢	زيادة كفاءة العمل الإداري.	٤٤	١٧	11	81.94	٤	
٣	حل مشاكل حفظ الملفات.	٤٩	١٠	13	83.33	٣	
٤	تقليل الصراعات بين الموظفين.	٣٦	١٨	18	75	١١	
٥	سرعة الرجوع للبيانات والمعلومات السابقة.	٤٧	١٠	15	81.48	٥	
٦	سرعة أداء العمل.	٤٣	١٥	14	80.09	٧	
٧	إلمام العاملين بكيفية أداء العمل.	٣٦	١٩	17	75.46	١٠	
٨	زيادة فعالية الرقابة الإدارية.	٣٣	١	38	64.35	١٢	
٩	تنمية قدرات العاملين ورفع مهاراتهم.	٤٠	١٦	16	77.77	٨	
١٠	الحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بالعمل في أى وقت ومن أى مكان.	٤٥	٢٤	3	86.11	١	
١١	تقليل العمالة الزائدة عن حاجة العمل المكتبي.	٤٣	١٧	12	81.01	٦	
١٢	الرد على استفسارات مجلس الإدارة عبر البريد الإلكتروني.	٤٧	١٧	8	84.72	٢	
الدرجة الكلية للمحور					٢٠٢٨	%٨٠.١٩	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١٢) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الاول لاستمارة الادارة الاليكترونية تراوحت ما بين (64.35%:86.11%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور ككل (٨٠.١٩%).

ويتضح من الجدول أن المحور الاول أن أعلى عبارة هي عبارة رقم (١٠) " الحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بالعمل في أى وقت ومن أى مكان" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٨٦)،

وبوزن نسبي (86.11%)، واقل عبارة رقم (٨) "زيادة فعالية الرقابة الإدارية" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٣٩) وبوزن نسبي (64.35%).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الإدارة الإلكترونية هي منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسب وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين وكذلك تيسير العمل الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف.

ويشير الباحث إلى أن الإدارة الإلكترونية يمكن أن تشمل كلا من الاتصالات الداخلية والخارجية للهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت والهدف من ذلك هو إدخال الشفافية الكاملة والمساءلة مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي داخل وخارج الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت.

وهذا يتفق مع دراسة **نعيم حسن (٢٠٠٨م) (٢٥)**، حيث أوضحت الدراسة أن تنفيذ الإدارة الإلكترونية ينبغي أن يلبي احتياجات العملاء بمرکزية أكبر من منظمة مركزية، وينبغي إزالة الاعتماد على أفراد معينين، وينبغي إدخال نظم الشفافية في العمل. باستخدام الإدارة الإلكترونية التي تشمل الجداول الزمنية على الإنترنت وحساب المصاريف. ويمكن استخدام هذه للمساعدة على خفض التكاليف لمنظمة ما.

وهذا يتفق مع دراسة **رسيل Russell (٢٠٠٤م) (٣٦)** حيث أشارت الدراسة إلى أن مفهوم الإدارة الإلكترونية كتطبيق لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير أداء العاملين بالأجهزة الإدارية؛ لقد أدى التطور السريع الذي أحرزته تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى ظهور العديد من القضايا المعاصرة، لعل من أهمها ظاهرة تقديم الخدمات الحكومية عبر شبكة المعلومات (الإنترنت) هو ما يعرف بمصطلح الإدارة الإلكترونية. وقد تواجه أجهزة الخدمة المدنية في الدول العربية بصفة عامة، العديد من التحديات الخارجية الناتجة عن التحولات العالمية الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والداخلية الناتجة عن الرغبة في تحقيق التنمية الشاملة ورفع معدلات النمو الاقتصادي، والاهتمام بتقديم الخدمات التي تلبي احتياجات المواطنين وتحقق رضائهم. ويمكن القول بأن تقديم الخدمات العامة للمواطنين بكفاءة هو أحد الأهداف الأساسية للأجهزة الحكومية، نجاح تكنولوجيا المعلومات في تحسين كفاءة الخدمات العامة المقدمة بتلك الأجهزة.

ويوضح الباحث أن تقديم الخدمات إلى المتعاملين في مكان وجودهم بالشكل والأسلوب المناسبين وبالسرعة والكفاءة المطلوبة مع تطوير أفضل الطرق لمشاركتهم في العملية التنفيذية. توفير



مناخ يشجع العاملين وتذليل العقبات التي يواجهونها والتي تتمثل بشكل أساسي في بطء الإجراءات وتعقيدها، مما سينعكس بشكل إيجابي على تشجيع الأداء الوظيفي والعمل.  
المحور الثاني: المعوقات التنظيمية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.

### جدول (١٣)

الدرجة المقدره والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني المعوقات التنظيمية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية (ن=٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
١٣	الافتقار إلى التخطيط السليم لعملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية.	٥٥	١٢	5	89.81	١	
١٤	المركزية في أسلوب إدارة الهيئة.	٣٤	١٩	19	73.61	١٠	
١٥	غموض الرؤية المستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية.	٤٣	٢٧	2	85.64	٤	
١٦	قلة توافق الهياكل التنظيمية الحالية مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	٤١	٢٤	7	82.40	٧	
١٧	ضعف مشاركة الموظفين في وضع الأهداف المتعلقة بالإدارة الإلكترونية.	٤٩	١٧	6	86.57	٣	
١٨	نقص التشريعات اللازمة لتطبيقات الإدارة الإلكترونية.	٤٣	١٥	14	80.09	٨	
١٩	ضعف ارتباط الاهداف الوظيفية بتطبيق الادارة الإلكترونية.	٤٧	٢٣	2	87.5	٢	
٢٠	ضعف الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية.	٥٠	١١	11	84.72	٥	
٢١	انشغال إدارة الهيئة بالأولويات نظراً للظروف السائدة.	٣٦	٢٥	11	78.24	٩	
٢٢	ضعف وسائل الاتصال بين الهياكل الادارية في الهيئة.	٤٤	١٨	10	82.40	٦	
الدرجة الكلية للمحور					١٧٩٥	٨٣.١٠%	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا<sup>١</sup> الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١٣) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني لاستمارة الادارة الاليكترونية تراوحت ما بين (73.61%:89.81%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور ككل (٨٣.١٠%).

ويتضح من الجدول أن المحور الثاني فرعى أن أعلى عبارة رقم (١٣) " الافتقار إلى التخطيط السليم لعملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٩٤)، وبوزن

نسبي(89.81%)، وائل عبارة رقم (١٤) "المركزية في أسلوب إدارة الهيئة" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٥٩) وبوزن نسبي (73.61%).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن أهمية تطبيق الإدارة الالكترونية والتي تعتبر المقياس لتطور الهيئة في وقتنا الحاضر ومدى مقدرتها على التطور والمنافسة بما يحقق لها الصدارة بين المؤسسات الأخرى من خلال رضا ورغبة عملائها على السلعة التي تنتجها أو الخدمة التي تقدمها.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من عزلا بنت محمد مطلق (٢٠٠٩م) (١٦)، آمال علي الكبسي (٢٠١٠م) (٣) حيث أشارت الدراستان إلى أن الإستثمار في تقنية الاتصالات والمعلومات وإستخدامها وبما يتناسب وحاجة كل مؤسسة عنصراً أساسياً الضمان نجاح وتطور عمل المؤسسة في عصرنا الحاضر، حيث أصبحت ميكنة العمل المكتبي من عوامل زيادة الإنتاجية والفعالية في الأداء ورفع الكفاءة وحسن مراقبة سير المعاملات وتوفير النفقات في المؤسسات والشركات.

ودراسة كلاً من راميزان وآخرون Ramezan et., (٢٠١٣م) (٤٠)، أوبويل وحسن O'Boyle & Hassan (٢٠١٤م) (٤١) حيث أوضحت الدراستان أن الإدارة الإلكترونية هي أيضاً إحدى ثمار التطور التقني في مجال الاتصالات، فبعد انفجار المعلومات وثورة الاتصالات التي ساعد عليها تطور أجهزة الحاسب الآلي وتقنياته، وأن نجاح عملية التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية يتطلب الاهتمام بتوفير كافة المتطلبات المادية منها والبشرية والفنية.

المحور الثالث: المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية

جدول (١٤)

الدرجة المقدره والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث  
المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية (ن=٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب ب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
٢٣	ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.	٣٣	١٨	٢١	١٥٦	٧٢.٢٢	١٠
٢٤	صعوبة مسايرة سرعة التغيير في تكنولوجيا المعلومات.	٣٨	١٥	١٩	١٦٣	٧٥.٤٦	٦
٢٥	الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة متكاملة.	٤٥	١٢	١٥	١٧٤	٨٠.٥٥	١
٢٦	قلة كفاية أجهزة الحاسب المتوفرة في الهيئة.	٣٠	٢٨	١٤	١٦٠	٧٤.٠٧	٨
٢٧	ضعف الدعم الفني للأجهزة الإلكترونية.	٤١	٩	٢٢	١٦٣	٧٥.٤٦	٥
٢٨	صعوبة الربط بين الأجهزة في إدارات الهيئة لاختلاف مواصفاتها.	٣٥	١٤	٢٣	١٥٦	٧٢.٢٢	٩
٢٩	نقص الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية.	٤٤	١٠	١٨	١٧٠	٧٨.٧٠	٢
٣٠	الافتقار إلى نظام أمنى لحماية قاعدة البيانات الخاصة بتعاملات الهيئة.	٣٩	١٦	١٧	١٦٦	٧٦.٨٥	٤
٣١	ندرة وجود نظام احتياطي عند حدوث خلل في النظام العام.	٤٤	٨	٢٠	١٦٨	٧٧.٧٧	٣
٣٢	ندرة وجود نسخ احتياطية في حال فقد المعلومات الأساسية المخزنة والمتعامل معها.	٣٦	١٨	١٨	١٦٢	٧٥	٧
الدرجة الكلية للمحور					١٦٣٨	٧٥.٨٣%	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١٤) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث لاستمارة الادارة الاليكترونية تراوحت ما بين (72.22%:80.55%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور ككل (٧٥.٨٣%).

ويتضح من الجدول أن المحور الثالث فرعى أن أعلى عبارة رقم (٢٥) " الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة متكاملة" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٧٤)، وبوزن نسبي(80.55%)، واول عبارة رقم (٢٣) " ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٥٦) وبوزن نسبي (72.22%).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن استخدام التقنيات الرقمية الحديثة من حلول وأنظمة التي من شأنها تطوير العمل الإداري وبالتالي رفع كفاءة وإنتاجية العمل داخل الهيئة وخلق جيل جديد من الكوادر الكفؤ

والقضاء على البيروقراطية وتعقيدات العمل اليومية وتوفير المعلومات والبيانات لأصحاب القرار بالسرعة وفي الوقت المناسب ورفع مستوى العملية الرقابية وتوفير التقنيات المتطورة في المؤسسات ذات العلاقة التي من شأنها تحسين الانتعاش الاقتصادي وجذب الاستثمار وتقليل تكاليف التشغيل من خلال خفض كميات الملفات والخزائن لحفظها وكميات الأوراق المستخدمة والانجاز السريع للمعاملة وتواصل أفضل وارتباط أكبر بين إدارات المؤسسة الواحدة من شأنه تقديم خدمات أفضل ورفع مستوى الأداء.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من عبد الله عبيان (٢٠٠٠م) (١٥)، نايف بن عبد الرحمن العتيبي (٢٠٠٥م) (٢٢)، موسى بن عبدالله الحمدي (٢٠٠٨م) (٢١) حيث أوضحت نتائج هذه الدراسات أن الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين فعالية الاداء وإتخاذ القرار من خلال اتاحة المعلومات والبيانات لمن أرادها، وتسهيل الحصول عليها من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية وامكانية الحصول عليها بأقل مجهود من خلال وسائل البحث الالية المتوفرة والمرونة في عمل الموظف بحيث يمكن للموظف سهولة الدخول على الشبكة الداخلية من أي مكان قد يتواجد فيه للقيام بالعمل في الوقت والمكان الذي يرغب فيه، فأصبح المكتب باستخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية ليس له حدود (يمكن أن يكون من البيت، الشارع، المطار .. الخ) وسهولة عقد الاجتماعات عن بعد (Video Conferencing) بين الإدارات المتابعدة جغرافياً.

ودراسة كلاً من هنجي Hang, G (٢٠٠٠م) (٣٩)، فوستر Gonathan Foster (٢٠٠٤م) (٣٨) حيث أوضحت الدراسات أن من أهم نتائج تطبيق الإدارة الإلكترونية أنه لن تكون هناك حاجة للعدد الكبير من خزائن الملفات وبالتالي توفير مساحتها وكذلك توفير نفقات الموظف المخصص للعناية بهذه الملفات وسهولة وسرعة وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والزبائن والمراجعين كذلك وسهولة إنهاء معاملات المراجعين من خلال جهة واحدة تقوم بهذه المهمة بالانابة عن الدوائر الأخرى (المحطة الواحدة) وسهولة تخزين وحفظ البيانات والمعلومات وحمايتها من الكوارث والعوامل الطبيعية من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطية في أماكن خارج حدود المؤسسة وهو ما يعرف بنظام التحوط من الكوارث

المحور الرابع: المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية

جدول (١٥)

الدرجة المقدره والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع المعوقات  
التقنية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية (ن=٧٢)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	الاستجابة			العبارات	م
			موافق غير موافق	موافق الى حد ما	موافق		
٤	79.62	172	16	١٢	٤٤	مقاومة بعض الإدارات والعاملين للتغيير.	٣٣
٣	81.48	176	13	١٤	٤٥	ضعف انتشار ثقافة التغيير بين الإدارات والعاملين.	٣٤
٥	78.70	170	14	١٨	٤٠	انخفاض ثقة الإدارة بقدرتها على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	٣٥
١	86.11	186	8	١٤	٥٠	ضعف تقبل بعض الموظفين فكرة الإدارة الإلكترونية خوفاً من فقدان مراكزهم الوظيفية.	٣٦
٢	82.87	179	9	١٩	٤٤	قلة المعرفة الكافية بتقنيات الإدارة الإلكترونية.	٣٧
٨	76.85	166	17	١٦	٣٩	قلة الثقة لدى الموظفين في كافة التعاملات الإلكترونية.	٣٨
٩	73.61	159	20	١٧	٣٥	ضعف إعداد وتدريب الموظفين لاستخدام التقنيات الإلكترونية.	٣٩
٧	77.77	168	18	١٢	٤٢	غياب بعض الموظفين عن الدورات التي تقام في الهيئة حول تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	٤٠
٦	78.24	169	16	١٥	٤١	قلة الكوادر المتخصصة في الإدارة الإلكترونية بالهيئة.	٤١
١٠	70.83	153	27	٩	٣٦	كثرة الأعباء الملغاة على أعضاء الهيئة الوظيفية والإدارية.	٤٢
		١٦٩٨	الدرجة الكلية للمحور			٧٨.٦١%	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١٥) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع لاستمارة الادارة الاليكترونية تراوحت ما بين (70.83%:86.11%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور ككل (٧٨.٦١%).

ويتضح من الجدول أن المحور الرابع فرعى أن أعلى عبارة رقم (٣٦) " ضعف تقبل بعض الموظفين فكرة الإدارة الإلكترونية خوفاً من فقدان مراكزهم الوظيفية" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٨٦)، ووزن نسبي (86.11%)، وقل عبارة رقم (٤٢) "كثرة الأعباء الملغاة على أعضاء الهيئة الوظيفية والإدارية" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٥٣) ووزن نسبي (70.83%).

ويعزو الباحث ذلك إلى أنه تعد الإدارة الاليكترونية من ثمار المنجزات التقنية في العصر الحديث، حيث أدت التطورات في مجال الاتصالات، وابتكار تقنيات اتصال متطورة إلى التفكير الجدي من قبل الدول والحكومات في الاستفادة من منجزات الثورة التقنية، باستخدام الحاسوب وشبكات الانترنت

في انجاز الأعمال، وتقديم الخدمات للمواطنين بطريقة الكترونية، تسهم بفاعلية في حل العديد من المشكلات، بالإضافة إلى ما تتميز به الإدارة الالكترونية من سرعة في انجاز الأعمال وتوفير الوقت والجهد.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من إيهاب خميس أحمد المير (٢٠٠٧م) (٥)، بيان محمد سناري (٢٠٠٨م) (٧) حيث ذكرت الدراسات أن جاءت الإدارة الإلكترونية كرد فعل واقعي لاستخدام تطبيقات الحاسب الآلي في مجال الخدمات العامة لتطوير طرق العمل التقليدية على طرق أكثر مرونة وفعالية من ناحية، ومن ناحية أخرى الاستفادة من منجزات الثورة التقنية في توفير الوقت والجهد والتكلفة، واستخدام شبكة الانترنت في دعم التواصل بين الإدارة الحكومية وفروعها وبينها وبين المواطنين، حيث أسهمت شبك الانترنت في الاستغناء عن الحاجة للنهيات الطرفية كوسيلة للربط بين جاهدة الحاسب الآلي، مما يترتب عليه سهولة الاتصال بين أجهزة الحاسب الآلي المختلفة باستخدام الانترنت .

ودراسة كلاً من كلاي Clay M (٢٠٠٠م) (٣٧)، شرودو وآخرون Schroeder & Curtis (٢٠٠١م) (٤٢) حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إن الإدارة الإلكترونية مصطلح إداري يقصد به: مجموعة من العمليات التنظيمية تربط بين المستفيد ومصادر المعلومات بواسطة وسائل إلكترونية لتحقيق أهداف المؤسسة من تخطيط وإنتاج وتشغيل ومتابعة وتطوير. والمستفيد هو المراجع في الدوائر الحكومية، أو العميل لدى الشركات التجارية، أو الموظف في أي مؤسسة ومن هنا يمكننا القول إن الحكومة الالكترونية هي وجه من أوجه الإدارة الالكترونية تختص بإدارة الشؤون العامة للدولة

المحور الخامس: خطط تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير الأداء الوظيفي داخل الهيئة العامة للرياضة.

جدول (١٦)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس خطط تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير الأداء الوظيفي داخل الهيئة العامة للرياضة (ن=٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
٤٣	يجب توفير خطة زمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الهيئة العامة للرياضة لتحقيق الإنتاجية والإنجاز المطلوب.	٤٥	١٨	9	180	83.33	١١
٤٤	الاعتماد على الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى زيادة دقة وإنجاز العمل المطلوب بالأجهزة المختلفة العاملة بالهيئة العامة للرياضة.	٤٩	٢١	2	191	88.42	٥
٤٥	يمتاز التحول والتغيير نحو الإدارة الإلكترونية بالهيئة العامة للرياضة على حصول المستفيد على الخدمة إلكترونياً في أي وقت ومكان دون اللجوء إلى التعاملات الورقية.	٥٢	٩	11	185	85.64	١٠
٤٦	يجب أن تمثل إجداد التعامل مع الإدارة الإلكترونية شرطاً أساسياً للتقدمي المناصب العليا.	٤٨	١٩	5	187	86.57	٨
٤٧	يجب قيام الهيئة العامة للرياضة بتوفير فنيين متخصصين لتدريب الهيئة الإدارية على استخدام تقنية المعلومات الإدارية عند تطبيق الإدارة الإلكترونية.	٤٩	٢٠	3	190	87.96	٦
٤٨	يجب وضع خطة استراتيجية في إدارة الخدمات المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الهيئة العامة للرياضة.	٥٥	١٠	7	192	88.88	٤
٤٩	يكون لدى العاملين الرغبة والقدرة في تنمية قدراتهم ومعارفهم عن الإدارة الإلكترونية لتقديم الخدمة إلكترونياً.	٤٨	١٨	6	186	86.11	٩
٥٠	يجب تحديث الإجراءات الوظيفية بالهيئة العامة للرياضة بما يخدم تطبيق الإدارة الإلكترونية بها لسرعة وزيادة الإنجاز المطلوب.	٥٤	١٤	4	194	89.81	٢
٥١	يؤدي الاعتماد على التوجه الإلكتروني إلى استخدام الطرق العلمية والتقنيات الحديثة في الهيئة العامة للرياضة.	٥٩	٨	5	198	91.66	١
٥٢	يؤدي تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة إلى تسهيل مهمة الرقابة والإنجاز على أعمال المرؤوسين.	٥١	١٦	5	190	87.96	٧
٥٣	يساعد تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز إجراءات العمل الإداري بالأجهزة العاملة بالهيئة العامة للرياضة وتكلفة مالية مناسبة.	٥٠	٢١	1	193	89.35	٣
الدرجة الكلية للمحور		٢٠٨٦				٨٧.٧٩%	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١٦) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس لاستمارة الادارة الاليكترونية تراوحت ما بين (83.33%:91.66%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور ككل (٨٧.٧٩%).

ويتضح من الجدول أن المحور الخامس فرعى أن أعلى عبارة رقم (٥١) " يؤدي الاعتماد على التوجه الإلكتروني إلى استخدام الطرق العلمية والتقنيات الحديثة في الهيئة العامة للرياضة" حيث جاءت

بدرجه مقدره (١٩٨)، وبوزن نسبي (٩١.66%) واقل عبارة رقم (٤٣) "يجب توفير خطة زمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الهيئة العامة للرياضة لتحقيق الإنتاجية والإنجاز المطلوب" حيث جاءت بدرجه مقدره (١٨٠) وبوزن نسبي (83.33%) .

ويشير الباحث لذلك يجب أن تقوم الإدارة الإلكترونية على مواكب طبعة هذا العصر لما في ذلك من فائدة ملموسة على الوظائف التي تؤديها وعلى عملياتها وتطبيقاتها وبالتالي على مخرجاتها النهائية. مشكلة البحث لا ينكر أحد أهمية التقنية في عصرنا هذا، فهي تتدخل في كافة شؤوننا الحياتية، فقد أصبح عصرنا عصر التقنية والتطور، وهذه هي صفته الملازمة له، ولا تخرج الإدارة الإلكترونية عن هذا المنظور، فهي تلعب دوراً حيوياً وأساسياً في انسجام الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت مع طبيعة المجتمع واحتياجاته وتطلعاته، ولا يمكن أن تكون عكس الاتجاه العام له، وبالتالي التقنية يجب أن تكون ملازمة لعلم الإدارة الإلكترونية، وأن تكون هدفاً لها وبنفس الوقت غاية تسعى إلى نشر مفهومها وأهميتها، وتفعيل ممارستها.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من فوزى عبد الله (٢٠٠٣م) (١٨)، أمل حمد (٢٠٠٣م) (٤)، جوبلي Jacoby (٢٠٠٦م) (٣٢) حيث أشارت الدراسات فالمنظومة الإدارية يدخل فيها بالإضافة إلى العاملين بالمنظمة وبعض من جميع أفراد المجتمع بمختلف مستوياته الإدارية والثقافية والاجتماعية، ولذلك حجم ممارسة التقنية على مستوى المنظمة ينعكس على المجتمع ككل بصورة مباشرة.

سادسا: عرض ومناقشة نتائج الواقع الفعلي للاداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة  
بالكويت

المحور الاول: انجاز المهام



جدول (١٧)

الدرجة المقدره والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الاول انجاز المهام (ن=٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
١	لدى القدرة على انجاز الاعمال في الوقت المحدد.	٢٦	٢٤	٢٢	68.51	٦	
٢	لدي القدرة علي تحمل أعباء العمل المكلف بها.	٤١	١٣	١٨	77.31	٢	
٣	امتلك الدقة والإتقان عند القيام بالعمل المكلف القيام به.	٣٦	١٥	٢١	73.61	٤	
٤	أحرص علي استشارة ذوي الخبرة في الاستفادة من قدراتهم العملية والعلمية	٣٢	٢٨	١٢	75.92	٣	
٥	تناسب قدراتي مع مهام الوظيفة الموكلة إلي.	٤٥	١٧	١٠	82.87	١	
٦	يوجد تخطيط جيد وإعداد سليم للعمل.	٢٤	٢٨	٢٠	68.51	٥	
الدرجة الكلية للمحور					٩٦٥	٧٤.٤٥%	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١٧) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الاول لاستمارة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (68.51:82.87%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور ككل (٧٤.٤٥%).

ويتضح من الجدول أن المحور الاول فرعى وهو (انجاز المهام) أن أعلى عبارة رقم (٥) تتناسب قدراتي مع مهام الوظيفة الموكلة إلي " حيث جاءت بدرجة مقدره (١٧٩)، وبوزن (82.87%).

وهذا يشير الى انه هناك اتجاه ايجابي من وجهه نظر عينة البحث في ان العاملين بالهيئة العامة للرياضة بالكويت لديهم قدرات تؤهلهم الى ممارسة المهام الوظيفية المكلفين بها. وتتفق هذه النتائج مع دراسة " اسعد عكاشة" (٢٠٠٨م) (٢) والتي توصلت الى عدة نتائج من اهمها ان تطوير قدرات العاملين ومهاراتهم تعمل على انجاز العاملين للعمل وتحقيق الاهداف المطلوبة. واقل عبارة رقم (1) " لدى القدرة على انجاز الاعمال في الوقت المحدد" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٤٨) وبوزن نسبي (68.51%). وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث انه لا يتم انجاز الاعمال في الوقت المحدد.

ويرى الباحث لابد من انجاز الاعمال في الوقت المحدد لها وعلي حسب الخطة الزمنية الموضوعه.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "اسعد عكاشة" (٢٠٠٨م) (٢) والتي توصلت الى عدة نتائج من اهمها ان هناك اثر إيجابي للثقافة التنظيمية والتخطيط الجيد للعمل على مستوى الاداء الوظيفي.

### المحور الثاني: الامام الوظيفي

#### جدول (١٨)

الدرجة المقدره والوزن النسبي ومربع كاستجابات عينة البحث في المحور الثاني الامام الوظيفي (ن=٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
٧	لدي سهولة في فهم اللوائح المنظمة للعمل.	٣٢	١٠	٣٠	67.59	٦	
٨	لدي القدرة علي كتابة التقارير الخاصة بالعمل.	٣٦	١٣	٢٣	72.68	٣	
٩	أقوم بتوجيه زملائي الأقل مني في المستوى الإداري.	٣٣	٢٠	١٩	73.14	٢	
١٠	لدي دراية كاملة بمستجدات اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	٢٩	٢٠	٢٣	69.44	٥	
١١	لدي إلمام بالنواحي الإدارية الخاصة بالعمل.	٤٠	٢١	١١	80.09	١	
١٢	لدى دراية كاملة بكافة حدود سلطاتي ومسئولياتي الوظيفية.	٢٥	٣٠	١٧	70.37	٤	
الدرجة الكلية للمحور					٩٣٦	٧٢.٢٢%	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كآ الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (١٨) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني لاستمارة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (67.59%:80.09%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور ككل (٧٢.٢٢%).

ويتضح من الجدول أن المحور الاول فرعى وهو (الامام الوظيفي) أن أعلى عبارة رقم (١١) "لدي إلمام بالنواحي الإدارية الخاصة بالعمل" حيث جاءت بدرجة مقدره (١٧٣)، وبوزن (80.09%). وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث ان العاملين داخل الهيئة لديهم مقدره معرفية بالنواحي الإدارية تمكنهم من انجاز الاعمال على الوجه المطلوب. ويرى الباحث انه لابد للعاملين من معرفه حدود سلطاتهم ومسئولياتهم الوظيفية حتى يمكنهم القيام بأعمالهم على الوجه الامثل.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "Keller" (٢٠٠٢م) (٤٣) والتي توصلت الى عدة نتائج من اهمها ان تحديد السلطات والمسؤوليات تؤثر طرديا في الاداء الوظيفي.

واقل عبارة رقم (٧) " لذي سهولة في فهم اللوائح المنظمة للعمل" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٤٦) وبوزن نسبي (67.59%) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث انه لا يوجد لدى العاملين بالهيئة دراية كاملة بمستجدات اللوائح والقوانين المنظمة للعمل ويصعب عليهم فهمها.

ويرى الباحث انه لابد ان يكون العاملين بالاتحاد على دراية كاملة بمستجدات اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "شامي صليحه" (٢٠١٠م) (١١) والتي توصلت الى عدة نتائج من اهمها ان معرفة العاملين بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل وما يطرأ عليها من مستجدات يساعد في حل المشكلات وتحقيق اهداف المؤسسات.

### المحور الثالث: اتخاذ القرار

#### جدول (١٩)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث اتخاذ القرار

(ن=٧٢)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدرة	الاستجابة			العبارات	م
			موافق	موافق الى حد ما	غير موافق		
٣	79.62	172	١٨	٨	٤٦	لذي القدرة علي اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة.	١٣
٥	72.68	157	٢٤	١١	٣٧	يتم اتخاذ القرارات وفقا للحقائق والبيانات .	١٤
١	91.20	197	٧	٥	٦٠	يوجد قصور لدى مجلس ادارة الهيئة في اتخاذ القرارات الوظيفية علي أسس ومعايير تخدم الهيئة.	١٥
٤	75	162	٢٣	٨	٤١	أشرح للمرؤوسين مبررات اتخاذ القرارات.	١٦
٢	87.03	188	٧	١٤	٥١	لذي القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.	١٧
		٨٧٦	الدرجة الكلية للمحور				

قيمة كا الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

\* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٩) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث لاستمارة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (72.68%: ٩٢.٨٦%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور ككل (٨١.١١%).

ويتضح من الجدول أن المحور الثالث فرعى وهو (اتخاذ القرار) أن أعلى عبارة (١٥) "يوجد قصور لدى مجلس ادارة الهيئة في اتخاذ القرارات الوظيفية علي أسس ومعايير تخدم الهيئة" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٩٧)، وبوزن نسبي (91.20%) وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث انه لا يتم اتخاذ قرارات داخل الهيئة على اسس ومعايير تخدم الهيئة وتحقق اهدافها. ويرى الباحث لابد من اتخاذ قرارات على اسس ومعايير علميه تخدم الهيئة وتساعد على تحقيق اهدافها.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "Keller" (٢٠٠٢م) (٤٣) والتي توصلت الى عدة نتائج من اهمها ان تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة يساعد في اتخاذ قرارات سليمة تخدم المؤسسة. واقل عبارة رقم (١٤) " يتم اتخاذ القرارات وفقا للحقائق والبيانات" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٥٧) وبوزن نسبي (72.68%) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث انه لا يتم اتخاذ القرارات وفقا للحقائق والبيانات المتوفرة.

ويرى الباحث انه لابد من ان يتم اتخاذ القرارات داخل الهيئة وفقا للحقائق والمعلومات المتوفرة وعلى اسس وحقائق ثابتة حتى يمكن تحقيق الأهداف المرجوة.

" وتتفق هذه النتائج مع دراسة "شامي صليحه" (٢٠١٠م) (١١) والتي توصلت الى عدة نتائج من اهمها انه لابد من توفر معلومات وبيانات تساعد العاملين على اتخاذ القرارات السليمة التي تحقق اهداف المؤسسة.

#### المحور الرابع: الابداع والابتكار

جدول (٢٠)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي ومربع كا لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع (ن=٧٠)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
١٨	احرص علي تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل.	٢٦	٣٤	١٢	73.14	٦	
١٩	احرص علي التميز والتطور في عملي.	٤٥	١٤	١٣	81.48	٢	
٢٠	توجد أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل.	٣٨	١٣	٢١	74.53	٤	
٢١	أنجز الأعمال الموكلة إلي بأسلوب متطور.	٢٩	٣١	١٢	74.53	٥	
٢٢	يتم تقديم الأفكار الجديدة للعمل.	٣٣	٢٨	١١	76.85	٣	
٢٣	احرص على تحقيق التميز في العمل داخل الهيئة.	٥٦	١٢	٤	90.74	١	
الدرجة الكلية للمحور					١٠١٨	٧٨.٥٤%	

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٧.٨٢٥

يتضح من الجدول السابق (٢٠) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع لاستمارة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (73.14%: 90.74%)، بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور ككل (٧١.٤٣%).

ويتضح من الجدول أن المحور الرابع فرعى وهو (الابداع والابتكار) أن أعلى عبارة (٢٣) " احرص على تحقيق التميز في العمل داخل الهيئة" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٩٦)، وبوزن نسبي (٧٨.٥٤%).

وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث انه لا يوجد لدى العاملين الحرص على الاداء بشكل مميز، وفي هذا الصدد وري الباحث انه لا بد العمل بشكل مميز وغير تقليدي لتحقيق أفضل معدلات الاداء.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "اسعد عكاشة" (٢٠٠٨م) (٢) الى عدة نتائج من اهمها ان العاملين بحاجة الى تطوير مستوى مهاراتهم وقدراتهم للعمل بشكل مميز ومبدع ومبتكر. وائل عبارة رقم (١٨) " احرص علي تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٥٨) وبوزن نسبي (73.14%) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث انه لا توجد اساليب جديدة لحل المشكلات التي تطرأ على الهيئة.

ويرى الباحث انه لابد من وجود حلول متطورة وأساليب عمل جديدة لحل المشكلات التي تطرأ على الهيئة ومواصلة سير العمل بشكل مميز.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "شامي صليحه" (٢٠١٠م) (١١) والتي توصلت الى عدة نتائج من اهمها ان استخدام اساليب متطورة في العمل تعمل على حل المشكلات بشكل علمي مدروس.

سابعا: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث " ما علاقة ادارة المعرفة بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة بالكويت؟

### جدول (٢١)

معاملات الارتباط بين الإدارة الاليكترونية والاداء الوظيفي (ن=٧٢)

م	الاداء الوظيفي الإدارة الاليكترونية	انجاز المهام	الالمام الوظيفي	اتخاذ القرار	الابداع والابتكار	الاستمارة ككل
١	وسائل وطرق استخدام الإدارة الالكترونية	٠.٩٠	٠.٨٦	٠.٨٤	٠.٩٠	٠.٩١
٢	المعوقات التنظيمية	٠.٩٣	٠.٩٠	٠.٩٠	٠.٩١	٠.٨٨
٣	المعوقات التقنية	٠.٩١	٠.٨٨	٠.٩٣	٠.٩٢	٠.٩١
٤	المعوقات البشرية	٠.٨٥	٠.٨١	٠.٨٥	٠.٩١	٠.٨٥
٥	خطط تطبيق الإدارة الإلكترونية	٠.٨١	٠.٨٧	٠.٩٠	٠.٨٦	٠.٩١
٦	الاستمارة ككل	٠.٩٠	٠.٨٧	٠.٩٠	٠.٩١	٠.٨٩

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤٥٥

يتضح من الجدول السابق (٢٢) ما يلي:

توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين محاور استمارة الادارة الاليكترونية (وسائل وطرق استخدام الإدارة الإلكترونية، المعوقات التنظيمية، المعوقات التقنية، المعوقات البشرية، خطط تطبيق الإدارة الإلكترونية) والاستمارة ككل وبين محاور استمارة الأداء الوظيفي (انجاز المهام، الالمام الوظيفي، اتخاذ القرار، الابداع والابتكار) والاستمارة ككل، فقد تراوحت قيمة معامل الارتباط ما بين (٠.٨١ : ٠.٩٣) وهي معاملات دالة احصائيا عند مستوى ٠.٠٥.

ويرى الباحث أن استخدام التقنيات الرقمية الحديثة من حلول وأنظمة التي من شأنها تطوير العمل الإداري وبالتالي رفع كفاءة ونتاجية العمل داخل الهيئة وخلق جيل جديد من الكوادر الكفو والقضاء على

البيروقراطية وتعقيدات العمل اليومية وتوفير المعلومات والبيانات لأصحاب القرار بالسرعة وفي الوقت المناسب ورفع مستوى العملية الرقابية وتوفير التقنيات المتطورة في المؤسسات ذات العلاقة التي من شأنها تحسين الانتعاش الاقتصادي وجذب الاستثمار وتقليل تكاليف التشغيل من خلال خفض كميات الملفات والخزائن لحفظها وكميات الأوراق المستخدمة والانجاز السريع للمعاملة وتواصل أفضل وارتباط أكبر بين إدارات المؤسسة الواحدة من شأنه تقديم خدمات أفضل ورفع مستوى الأداء.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من عبد الله عبيان (٢٠٠٠م) (١٥)، نايف بن عبد الرحمن العتيبي (٢٠٠٥م) (٢٢)، موسى بن عبدالله الحمدي (٢٠٠٨م) (٢١) حيث أوضحت نتائج هذه الدراسات أن الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين فعالية الاداء وإتخاذ القرار من خلال اتاحة المعلومات والبيانات لمن أَرادها، وتسهيل الحصول عليها من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية وامكانية الحصول عليها بأقل مجهود من خلال وسائل البحث الالية المتوفرة والمرونة في عمل الموظف بحيث يمكن للموظف سهولة الدخول على الشبكة الداخلية من أي مكان قد يتواجد فيه للقيام بالعمل في الوقت والمكان الذي يرغب فيه، فأصبح المكتب باستخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية ليس له حدود (يمكن أن يكون من البيت، الشارع، المطار .. الخ) وسهولة عقد الاجتماعات عن بعد (Video Conferencing) بين الإدارات المتباعدة جغرافياً.

#### الاستنتاجات و التوصيات :

#### أولاً: الاستنتاجات :

- استخدام التقنيات الرقمية الحديثة من حلول وأنظمة التي من شأنها تطوير الاداء الوظيفي وبالتالي رفع كفاءة ونتاجية الموظف وخلق جيل جديد من الكوادر الكفؤ داخل الهيئة.
- القضاء على البيروقراطية وتعقيدات العمل اليومية داخل الهيئة باستخدام الادار الاليكترونية.
- توفير المعلومات والبيانات لمجلس إدارة الهيئة للرياضة والجهاز التنفيذي لها بالسرعة وفي الوقت المناسب ورفع مستوى العملية الرقابية.
- تقليل تكاليف التشغيل من خلال خفض كميات الملفات والخزائن لحفظها وكميات الأوراق المستخدمة والانجاز السريع للمعاملة.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الادارة الاليكترونية والاداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت حيث بلغ معامل الارتباط(٠.٨٩).

## ثانياً: التوصيات :

- تحسين فعالية الاداء من خلال اتاحة المعلومات والبيانات لمن أرادها، وتسهيل الحصول عليها من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية وامكانية الحصول عليها بأقل مجهود من خلال وسائل البحث الالية المتوفرة.
- المرونة في عمل الموظف بحيث يمكن للموظف سهولة الدخول على الشبكة الداخلية من أي مكان قد يتواجد فيه للقيام بالعمل في الوقت والمكان الذي يرغب فيه، فأصبح المكتب باستخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية ليس له حدود (يمكن أن يكون من البيت، الشارع، المطار .. الخ).
- لن تكون هناك حاجة لعدد الكبير من خزائن الملفات وبالتالي توفير مساح تها وكذلك توفير نفقات الموظف المخصص للعناية بهذه الملفات.
- سهولة وسرعة وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والزبائن والمراجعين كذلك.
- سهولة إنهاء معاملات المراجعين من خلال جهة واحدة تقوم بهذه المهمة بالانابة عن الدوائر الأخرى (المحطة الواحدة).
- سهولة تخزين وحفظ البيانات والمعلومات وحمايتها من الكوارث والعوامل الطبيعية من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطية في أماكن خارج حدود المؤسسة وهو ما يعرف بنظام التحوط من الكوارث (DRS).
- توفير التقنيات المتطورة في الهيئة العامة الرياضة التي من شأنها تحسين الأداء الوظيفي والعمل داخل الهيئة



المراجع

اولا: المراجع باللغة العربية:

- ١- أحمد بن سعيد الحضرمي (٢٠٠٨م): تصور مقترح لتطوير إدارة معاهد السلطان قابوس للعلوم الاسلامية بسلطنة عمان في ضوء متطلبات الادارة الالكترونية، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية.
- ٢- أسعد أحمد عكاشة (٢٠٠٨م): أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- ٣- آمال علي الكابسي (٢٠١٠م): متطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات بجدة بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية.
- ٤- أمل حمد الفرحان (٢٠٠٣م): الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية "سلسلة العلوم الانسانية"، المجلد (٦)، العدد (١).
- ٥- إيهاب خميس أحمد (٢٠٠٧م): متطلبات تنمية الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير غير منشورة.
- ٦- بسام عبد العزيز الحمادي (٢٠٠٢م): مفاهيم ومتطلبات الحكومة الالكترونية، بحث مقدم إلى ندوة الحكومة الالكترونية معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ٧- بيان محمد سناري (٢٠٠٨م): الإدارة الإلكترونية مدخل لتطوير أداء المكتبات الجامعية، دراسة تطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ٨- حمود بن فواز العميري (٢٠٠٨م): متطلبات استخدام الإدارة الإلكترونية في الجامعات السعودية - دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٩- ديوان الخدمة الكويتي (٢٠٠٤م): الحكومة الإلكترونية، الواقع والمقومات وسبل التطبيق بدول مجلس التعاون الخليجي، الندوة الدورية العاشرة في مجال الخدمة المدنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ١٠- سعيد بن معلا العمري (٢٠٠٣م): المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الالكترونية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- ١١- شامي ابراهيم صليحة (٢٠١٠م): المناخ التنظيمي وأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر.
- ١٢- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (٢٠٠٤م): مُتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية "دراسة تطبيقية على ميناء دمياط"، بحث منشور، المؤتمر العلمي العشرون، صناعة الخدمات في الوطن رؤية مستقبلية ٢٠-٢٢ أبريل، جامعة المنصورة.
- ١٣- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٣م): الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، مطابع الشرطة، القاهرة.
- ١٤- عبد العزيز أبو نبعة ومسعد فوزية (٢٠٠٠م): نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من عمداء وطلبة جامعة عمان الأهلية، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد (٢٧).
- ١٥- عبد الله عبيان (٢٠٠٠م): معوقات التعليم الإلكتروني، جدة، السعودية.
- ١٦- عزلا بنت محمد مطلق (٢٠٠٩م): واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس تعليم البنين بمدينة ينبع الصناعية ودرجة مساهمتها في تجويد العمل الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ١٧- علي عبد الله (٢٠٠٥م): الأداء المتميز، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة.
- ١٨- فوزي عبد الله العكش (٢٠٠٣م): الاصلاح الاداري في الاردن دراسة استطلاعية من وجهة نظر العاملين في الجهاز الحكومي، كلية العلوم الادارية والمالية، مجلة جامعة دمشق، المجلد (١٩)، العدد (٢).
- ١٩- ماجد محمد عبد السلام ونبيل عيد شعبان (٢٠٠٧م): تطوير الهياكل التنظيمية للوزارات الفلسطينية في قطاع غزة واثرها على الكفاءة الادارية، مجلة الجامعة الاسلامية "سلسلة الدراسات الانسانية"، المجلد (١٥)، العدد (٢).
- ٢٠- محمد المتولي (٢٠٠٣م): تأهيل الكوادر البشرية لتطبيق الحكومة الإلكترونية في الدول العربية، مؤتمر الحكومة الإلكترونية الواقع والتحديات، مسقط، عمان.

٢١- موسى بن عبد الله حمدي (٢٠٠٨م): الصعوبات التي تواجه استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة المدارس بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والتخطيط، جامعة أمن القرى، السعودية.

٢٢- نايف بن عبد الرحمن العتيبي (٢٠٠٥م): معوقات التعليم الإلكتروني في تطبيقات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

٢٣- نائل عبد الحافظ العواملة (٢٠٠٣م): الحكومة الالكترونية ومُستقبل الإدارة العامة، دراسة استطلاعية للقطاع العام في دولة قطر، مجلة الدراسات، المجلد (٢٩)، العدد (٢).

٢٤- نجاة بنت محمد سعيد وآسيا بنت حامد ياركندى (٢٠٠٩م): التحول من الوظيفة التقليدية إلى الوظيفة الإلكترونية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، تونس.

٢٥- نعيم حسن حماد الفرا (٢٠٠٨م): تطوير الاتصال الاداري لمديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة في ضوء الادارة الالكترونية، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

٢٦- يوسف محمد أبو أمونة (٢٠٠٩م): واقع ادارة الموارد البشرية الكترونيًا في الجامعات الفلسطينية النظامية - قطاع غزة، رسالة ماجستير، قسم ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، غزة.

#### ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 27- **Fair Ban, J. & et al. (2003):** Motivsating creativity through a computer – mediated employee suggestion management system, Behaviour & Inofrmaiton Technology, V. 22, Issue 5.
- 28- **Farzalipour, S., Balci, V., Ghorbanzadeh, B., Moharamzadeh, M., Ameri, M. H. S & Kashef, M. M. (2012):** Determining the competencies of sport event's managers, archives of applied science research, 4(1).
- 29- **Gallardo-guerrero, L., García-tascón, M. & Burillo-Naranjo, P. (2008):** New sports management software: a needs analysis by a panel of spanish experts.*international journal of information management*, 28 (4).
- 30- **Ghanbari, M. N. & Saboonchi, (2013):** R. analysis of role of technology in economic competitiveness of sport in west provinces of iran. advances in applied science research, 2013,
- 31- **Iheanacho, S. B. & Rufus, O. (2013):** Information and communication technology and implication for sports management in nigerian

universities sports organizations in the 21st century. mediterranean journal of social sciences, 4(5).

- 32- **Jocoby, J. Michaela (2006):** Relationship between Principals decision making Styles and Technology acceptance and use, Unrestricted dissertation doctor of education, Pittsburgh University.
- 33- **Khassawneh, anis, (2005):** Changes resistance in bureaucratic organization in Jordan causes and implication for future trends of administrative reform and development, J. King Saud Uni, Vol (18), admin, Sci (1), Riyadh.
- 34- **Philip C. Rothschild, (2011):** Social media use in sports and entertainment venues, international journal of event and festival management, vol. 2 iss: 2.
- 35- **Qu, T.M. & Li, Q.L. (2008):** Modes of management of college sports associations in henna - configuration study based on organizational resources [j]. Journal of physical education.
- 36- **Russell, A.S. (2004):** How school counselors could benefit from E-Government solutions, the case of paperwork. U.S. department of education of education research improvement educational resources information center, ERIC number: ET 478218.
- 37- **Clay M (2000);** Technology competencies of beginning employee: A challenge and opportunity for employee preparation programs. Dissertation abstracts international, 55 (5), 1244 – A.
- 38- **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.
- 39- **Hang G (2000):** Causal modeling in sport science the erectile background ad problems related to practical computer applications international conference on computer applications in sport and physical education U.S.A.
- 40- **Majid Ramezan, Mohammad Ebrahim Sanjaghi, Hassan Rahimian Kalateh Baly, (2013):** "Organizational change capacity and organizational performance: An empirical analysis on an innovative industry", Journal of Knowledge-based Innovation in China, Vol. 5 Iss: 3, pp.188 – 212
- 41- **O'Boyle, I., & Hassan, D. (2014):** Performance management and measurement in national-level non-profit sport organisations. European Sport Management Quarterly, (ahead-of-print), 1-16.

- 42- **Schroeder Gohnny & Curtis T (2001):** The effects of self – efficacy, Outcome expectancy, ease of use, and usefulness on gob performance evaluating the role of information technology dissertation abstracts international, vol. 39, No 6.
- 43- **Kaller(2002) :** The link Between Organization Justice And Job Satisfaction Academ of Management Review ,vol.45

