

## الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالرضا عن الراتب والرضا عن الوظيفة بالمدارس الثانوية بمحافظة القليوبية

تغريد عبدالحميد محمد عبدالحميد

مقدمة ومشكلة البحث:

تعتبر الإدارة الحديثة عملية أساسية تعتمد عليها الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها مستنده في ذلك الى الدعامات القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري ، كما أن العالم اليوم يشهد تحولات سريعة وعميقة غير مسبوقة بدأت في العقد الأخير من القرن الماضي نتيجة قوى ومتغيرات بالغه التأثيرات مثل العولمة وتكنولوجيا المعلومات وحدة المنافسة وتحرير التجارة وغيرها من العوامل التي بدأت تفرز بيئة أعمال مختلفة عن تلك التي سادت في العقود السابقة ، وانتقل العالم من عصر الصناعة الى عصر المعلومات وهو ما عرف بالموجه الثالثة للإدارة والتي بدأت مع بداية السبعينات من القرن الماضي ، وقد رصد بعض المهتمين بالإدارة بعض خصائص هذه الحقبة الجديدة التي تلعب فيها القيم غير الملموسة دورا حيويا في نجاح المؤسسات ومن هذه القيم المعرفة والالتزام الذاتي والجودة ورضا العاملين وتمكينهم.

كما تهدف الإدارة في المنظمات المتقدمة إلى تنمية العلاقات بين المنظمة والعاملين لضمان استمرار القوى العاملة بها ، وخاصة من ذوي المهارات والتخصصات الحاكمة وتنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد. وإيجاد الدافع لديهم لبذل مزيد من الجهد والأداء وأصبح من الوسائل المهمة لتحقيق ذلك هو تحقيق الرضا عن العمل وتنمية مشاعر الانتهاز والسلوك الانتمائي لدى العامل. (٦ : ٦٨)

ويرى حسن محمد ، محمد حسانين (٢٠٠٧م) إن لفظ الإدارة من الألفاظ الشائعة ومن الكلمات المتداولة والمعاني المألوفة لدى كل فرد في المجتمع . حيث أن الحديث حول الإدارة لا يتوقف بين الأفراد داخل وخارج المنظمات ، كما أن كثرة أنواع ومسميات الأجهزة الإدارية في المنظمات وداخل المنظمة الواحدة أحيانا جعلها لفظاً مألوفاً لدى الجميع ، حيث يسمع كل منهم عن مسميات مختلفة ، كإدارة الأفراد ، وإدارة شؤون العاملين... إلخ وغيرها في داخل كل منظمة من منظمات المجتمع. (٤)

وتشير فاطمة الزهراء (١٩٨٩م) الى ان عدم الرضا يرجع الى فقد العاملين اهتمامهم بالعمل وشعورهم بانه لا يشبع حاجتهم الاساسية ، ويتخذ عدم الرضا عن العمل مظاهر وانماط معينة من السلوك مثل ارتفاع معدل الغياب او التأخير او كثرة الشكاوي والتظلمات او تقبيد الانتاج او الاضراب عن العمل. (١١ : ٦)

كما يشير أحمد صقر (١٩٩٧م) في أن الرضا سواء كان عن المهنة أو الدراسة يأتي لاتجاهات الفرد نحو مهنته أو دراسته وتأثيراتها العديدة والعوامل المتعلقة بالفرد نفسه مثل مستوى طموحه وخصائص شخصيته وميوله التي تظهر في صورة الرضا . ( ١ : ٤١٦ )  
ومن خلال خبرة الباحثة في العمل كمدرسة تربيته رياضية لاحظت أن هناك بعض المعوقات يمكن ان تسبب مشاكل تعوق تحقيق الأهداف وبخاصة في النتائج المترتبة على عدم الرضا الوظيفي مع الرغبة في البقاء في العمل حيث يعتبر انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية أو انعدامه يؤثر بشكل واضح على سلوكهم ويتمثل في السلوك التراجعي حيث يميل الأفراد الى الانسحاب من المواقف التي لا يحققون من ورائها منافع محددة.

أهمية البحث

هدف البحث

يهدف البحث إلى التعرف على مدى كلا من:

- الرضا الوظيفي لمدرسين التربية الرياضية للمرحلة الثانوية.

- الادارة الالكترونية لمدرسين التربية الرياضية للمرحلة الثانوية.

- العلاقة بين كلا من الرضا الوظيفي والادارة الالكترونية لمدرسين التربية الرياضية للمرحلة الثانوية .

فروض البحث

- توجد فروق دالة إحصائياً بين مستخدمي الادارة الالكترونية ومستخدمي الادارة التقليدية في مقياس الرضا الوظيفي.

- توجد فروق دالة إحصائياً بين مستخدمي الادارة الالكترونية وفقاً للجنس (ذكور - اناث)

- توجد فروق دالة إحصائياً بين مستخدمي الادارة الالكترونية وفقاً لسنوات الخبرة (اكثر من

خمس سنوات - اقل من خمس سنوات)

مصطلحات البحث

الرضا الوظيفي :

هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه

(محتوى العمل) وبيئة العمل مع الثقة والولاء والانتماء للعمل مع العوامل ومع المؤثرات البيئية

الداخلية ذات العلاقة

(١٠ : ١١).

الإدارة :

يُعرف سعيد بس ، على محمد (١٩٩٨م) الإدارة : بأنها عملية إجتماعية مُستمرة تعمل على إستغلال الموارد المُتاحة إستغلالاً أمثل عن طريق "التخطيط- التنظيم - التوجيه - الرقابة" للوصول إلى هدف مُحدد". (٩٢:٥) .

الإدارة الإلكترونية :

يشير نجم عبود نجم (٢٠٠٤م) في تعريفه للإدارة الإلكترونية : بأنها 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 .

( ١٤ : ١٢٧ )

الإدارة الرياضية

الإدارة الرياضية " هي عملية تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة ومُتابعة جهود أفراد المؤسسة أو الهيئة الرياضية وإستخدام جميع الموارد لتحقيق الأهداف المُحددة . (٢٠)

الدراسات السابقة

١- دراسة آمال على الكبسي (٢٠١٠م) (٢) وكان عنوانها " مُتطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات بجهة بالسعودية "، ومن اهم اهدافها التعرف على دور إستخدام تقنية الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري و إختصار الوقت والجهد والتخلص من التعاملات الورقية وإستبدالها بالتعاملات الرقمية . وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت اهم النتائج أن يوجد وعى كافي لدى ثلاثة أفراد العينة عن أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية وعدم وجود إدارة إلكترونية مُطبقة في الوقت الحالي بكليات التربية بجهة بالملكة العربية السعودية بسبب قصور في الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتطبيقها .

٢- دراسة جوزيهنج ، شينرونج كيو HE GUOZHENG&CHENRONGQIU (٢٠٠٧م) (١٨) وكان عنوانها " المؤسسة الإلكترونية هي الهدف والنتيجة من الإدارة الإلكترونية الناجحة "، ومن اهم اهدافها التعرف على المفاهيم ذات العلاقة بين المنظمة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية و بناء نموذج مُعالجة العمليات للمؤسسة الإلكترونية تأسيساً على بناء النموذج المفاهيم للإدارة الإلكترونية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت اهم النتائج أن تحديد مفهوم الإدارة الإلكترونية بأنها المُعالجة التي تنتج منظمة إلكترونية على شكل تنفيذ خدمات إلكترونية والتي تتحدد فيها المصادر الإلكترونية التي تستخدم التقنيات الإلكترونية مع السرعة الإلكترونية المُتمثلة في سرعة الإستجابة وإتخاذ القرارات، وسرعة الإبتكار الإداري.

إجراءات البحث

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته باستخدام الأسلوب المسحي، نظراً لملائمته لطبيعة عينة البحث.

مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي من مدرسي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية  
عينة البحث:

قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وقوامها (٦٠) مدرس تربية رياضية موزعين  
٣٠ من المدرسين الذى لديهم إدارة الكترونية ٣٠ من المدرسين الذى إدارة بالطريقة التقليدية  
وتنقسم إلى ١٥ مدرس ١٥ مدرسة تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها (٢٠) مدرس  
تربية رياضية.

أدوات جمع البيانات :

استخدمت الباحثة في جمع البيانات مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية اعداد  
الباحثة:

خطوات بناء مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية اعداد الباحثة

- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة الرضا الوظيفي ومراجعة قوائم ومقاييس  
الرضا الوظيفي.

- تم تحديد المحاور المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية من خلال المسح  
المرجعي ، وقد بلغ عددها محاورين وهى:

الرضا عن الراتب .

الرضا عن الوظيفة .

تحديد المفهوم النظري الإجرائي لمحاور المقياس المقترحة:

قامت الباحثة بوضع تعريفات إجرائية للمحاور المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية  
الرياضية ، تمهيدا لعرضها على السادة الخبراء والذين بلغ عددهم (١٠) من الأساتذة

المتخصصين في علم النفس، مجال القياس والتقويم. مرفق رقم (١)

عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء:

قامت الباحثة بإعداد استمارة استطلاع رأى تضم سبعة محاور ومفهومهم الإجرائي وذلك لعرضها  
على الخبراء. مرفق رقم (٢)

#### جدول (١)

رأى السادة الخبراء فى مدى مناسبة المحاور

المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية

(ن=٧)

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية للموافق
١	الرضا عن الراتب .	١٠	%١٠٠
٢	الرضا عن الوظيفة .	٧	%٧٠

يتضح من جدول (١) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (٧٠%، ١٠٠%) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠% وبذلك ارتضت الباحثة بجميع المحاور.

اقترح عبارات لكل محور من محاور المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور:

قامت الباحثة بصياغة عبارات المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور، وقد استعانت الباحثة ببعض مقاييس الرضا الوظيفي للبحوث السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مع معلمي التربية الرياضية، وتم إعداد المقياس في ضوء الخطوات السابقة، حيث تم إعداد وصياغة العبارات تحت كل محور كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية للمقياس من (٦١) عبارة. مرفق رقم (٣)

وقد راعت الباحثة في صياغة العبارات ما يلي:

أن تكون العبارات واضحة ومفهومة.

ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.

أن تكون العبارة ايجابية تؤيد موضوع الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية

ألا تشمل العبارة على أكثر من معنى.

عرض العبارات الخاصة لكل محور على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور:

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على نفس عينة الخبراء التي سبق ذكرها، وذلك بهدف التعرف على:

مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.

مدى مناسبة العبارات بكل محور "انتماء العبارة للمحور".

حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

وقد توصلت الباحثة من خلال استطلاع رأى السادة الخبراء إلى ما يلي:

حذف بعض العبارات من المقياس.

تعديل الصياغة اللفظية لبعض العبارات.

إعداد شروط وتعليمات تطبيق المقياس، وتحديد فئات الاستجابة على العبارات ثم توزيع العبارات عشوائياً داخل المقياس، مع استبعاد العناوين الدالة على المحاور:

قامت الباحثة بوضع المقياس في صورته النهائية والتي تكونت من (٦١) عبارة حيث قامت الباحث استبعاد العناوين الدالة على المحاور . مرفق رقم (٤)

حساب المعاملات العلمية للمقياس وهي :

صدق المقياس :

صدق المحكمين:

### جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الاول الرضا عن الراتب

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يتناسب الراتب مع الجهد الذي يبذل في العمل	١٠	%١٠٠
٢	أحصل من عملي علي راتب ملائم .	٧	%٧٠
٣	يتناسب راتبي مع متطلباتي المعيشية	٩	%٩٠
٤	نظام الحوافز والترقية داخل المدرسة غير عادل	١٠	%١٠٠
٥	توفر الوظيفة فرص لتأمين مستقبلي من خلال (التعاقد، صندوق التكافل، تعليم الابناء، التأمين)	٨	%٨٠
٦	تتناسب مكافأة نهاية الخدمة مع متطلبات الحياة في الوقت الحالي	١٠	%١٠٠
٧	الزيادة السنوية لراتبي تكفي متطلبات اسرتي	١٠	%١٠٠
٨	يتناسب راتبي مع امكانياتي وقدراتي ومؤهلاتي العلمية	٧	%٧٠
٩	راتبي غير مناسب بالمقارنة بالوظائف الأخرى.	٧	%٧٠
١٠	يوفر العمل بدلات للملابس الرياضية والانتقال للإنشطة الخارجية والانتشطة الصيفية .	١٠	%١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الاول (الرضا عن الراتب) قد تراوحت بين (٧٠ % ، %١٠٠) قد تراوحت بين ( ٧٠ % ، %١٠٠) وقد ارتضت الباحثة بنسبة %٧٠ ، ليتكون المحور من ١٠ عبارات.

### جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور السادس الرضا عن الوظيفة

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
---	---------	---------	----------------

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يتوافر بالعمل عوامل الامن والسلامة من إضاءة وتهوية جيدة ونظافة المكاتب	١٠	١٠٠%
٢	اري ان السياسات والاجراءات الادارية بالمدرسة غير مرضية	٧	٧٠%
٣	اشعر بالراحة والامان في مناخ عملي	١٠	١٠٠%
٤	احب عملي واشعر بأنه مصدر راحتي ومساعدتي	٨	٨٠%
٥	طريقة المسؤولين عن صنع القرارات بالمدرسة غير مرضي	٩	٩٠%
٦	أقبل القرارات الإدارية الصادرة من الإدارة العليا	٩	٩٠%

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور السادس (الرضا عن الوظيفة) قد تراوحت بين ( ٧٠ % ، ١٠٠ %) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠ % ، ليتكون المحور من ٦ عبارات .

صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٢٠) افراد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية لها نفس مواصفات ثم قام الباحث بحساب معاملات الارتباط لبيرسون بين: كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي تنتمي اليه. الابعاد والدرجة الكلية للمقياس .

#### جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الاول والدرجة الكلية للمحور الرضا عن الراتب

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يتناسب الراتب مع الجهد الذي يبذل في العمل	٠.٧٥٤
٢	أحصل من عملي على راتب ملائم .	٠.٥٨٣
٣	يتناسب راتبي مع متطلباتي المعيشية	٠.٤٧٨
٤	نظام الحوافز والترقية داخل المدرسة غير عادل	٠.٧١٤
٥	توفر الوظيفة فرص لتأمين مستقبلي من خلال (التقاعد، صندوق التكافل،تعليم الابناء،التأمين)	٠.٦٣٩
٦	تتناسب مكافأة نهاية الخدمة مع متطلبات الحياة في الوقت الحالي	٠.٧٣٥
٧	الزيادة السنوية لراتبي تكفي متطلبات اسرتي	٠.٦٩٩

م	العبارة	معامل الارتباط
٨	يتناسب راتبى مع امكانياتى وقدراتى ومؤهلاتى العلمية	٠.٦٣٤
٩	راتبى غير مناسب بالمقارنة بالوظائف الأخرى.	٠.٥٢٤
١٠	يوفر العمل بدلات للملابس الرياضية والانتقال للإنشطة الخارجية والأنشطة الصيفية .	٠.٤٤٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الاول (الرضا عن الراتب) والمحور التى تنتمى اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور الاول (الرضا عن الراتب) .

#### جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور السادس والدرجة الكلية للمحور الرضا عن الوظيفة

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يتوافر بالعمل عوامل الامن والسلامة من إضاءة وتهوية جيدة ونظافة المكاتب	٠.٦٣٤
٢	ارى ان السياسات والاجراءات الادارية بالمدرسة غير مرضية	٠.٥٨٦
٣	اشعر بالراحة والامان فى مناخ عملى	٠.٦٧٤
٤	احب عملى واشعر بأنه مصدر راحتي وسعادتى	٠.٥٤٦
٥	طريقة المسئولين عن صنع القرارات بالمدرسة غير مرضي	٠.٧٩٢
٦	أثقيل القرارات الإدارية الصادرة من الإدارة العليا	٠.٦٨٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السادس (الرضا عن الوظيفة) والمحور التى تنتمى اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور السادس (الرضا عن الوظيفة) .

#### جدول (٦)

معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس



م	المحاور	الارتباط	قيمة
١	الرضا عن الراتب .		٠.٨٥٤
٢	الرضا عن الوظيفة .		٠.٨٧٩

الجدولية عند مستوى معنوية  $0.05 = 0.361$

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لمحاور المقياس.

ثبات المقياس:

قامت الباحثة بإجراء الثبات بطريقة الفا كرونباخ، وتم التطبيق على عينة أستطلاعية قوامها ٢٠ من معلمين التربية الرياضية بالمدارس الثانوية من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية فى الفترة من ٢٢/١١/٢٠١٤م الموافق السبت الى ٣٠/١١/٢٠١٤ ، وكلما اقتربت قيمة معامل الفا من الواحد الصحيح زاد ثبات المقياس، وأكد ذلك على صدق المقياس أيضاً لأن كل إختبار ثابت صادق والجدول التالى يوضح الثبات عن طريق معامل الفا كرونباخ .

#### جدول (٧)

معامل الفا كرونباخ لمحاور مقياس الرضا الوظيفى لمدرسي التربية الرياضية

ن = ٢٠

محاور مقياس الرضا الوظيفى	معامل الفا كرونباخ
الرضا عن الراتب .	٠.٨٨٩
الرضا عن الوظيفة .	٠.٨٩٨
الدرجة الكلية للمقياس	٠.٨٤٤

يوضح الجدول السابق أن معامل الفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفى لمدرسي التربية الرياضية تراوح بين ٠.٦٩٧ ، ٠.٩٠٤ وهي معاملات ثبات مقبولة ومرضية.

الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بتطبيق الدراسة الاستطلاعية من ٢٠/٢/٢٠١٨ إلى على عينة عشوائية من ٢٠١٨/٣/١ وقوامها (٢٠) مدرس تربية رياضية خارج عينة البحث الأساسية بهدف: التأكد من وضوح وفهم العينة لعبارات المقياس. توضيح طريقة الإجابة على عبارات المقياس. الدراسة الأساسية

قامت الباحثة بتطبيق الدراسة الأساسية بعد حساب المعاملات العلمية لمقياس الرضا الوظيفي خلال ٢٠١٨/٣/٩ إلى ٢٠١٨/٤/٢٥ على عينة أساسية وقوامها (٦٠) مدرس تربية رياضية بمحافظة القليوبية .

أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات

تم تحليل البيانات المستخلصة من هذا البحث وفقاً للأساليب الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- اختبارات لدلالة الفروق.

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

عرض ومناقشة النتائج:

مناقشة الفرض الأول : توجد فروق دالة إحصائية بين مستخدمي الادارة الالكترونية ومستخدمي الادارة التقليدية في مقياس الرضا الوظيفي.

#### جدول (٨)

دلالة الفروق بين في الرضا الوظيفي بين مستخدمي الادارة الالكترونية وبين مستخدمي الادارة التقليدية

( ن١ = ٢ - ن٢ = ٣٠ )

البيانات	مستخدمين الإدارة الإلكترونية		مستخدمين الإدارة التقليدية		الفرق بين المتوسطين	قيمة (ت)
	ع	م	ع	م		
١ الرضا عن الراتب .	1.59	25.43	20.87	2.61	4.57	*8.18
٢ الرضا عن الوظيفة .	2.10	15.17	13.90	1.49	1.27	*2.69
إجمالي المقياس	13.10	157.83	130.73	8.19	27.10	*9.61

\* الدلالة > ٠.٠٥ .

يوضح جدول (٨) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستخدمي الادارة الالكترونية ومستخدمي الادارة التقليدية في الرضا الوظيفي لصالح اسلوب الادارة الالكترونية. كما يرى هشام عكاشة (٢٠٠٤م) كلها تدور حول التحول من النظام التقليدي للإدارة الحكومية إلى النظام الحديث القائم على تكنولوجيا المعلومات من أجل تيسير أداء الإدارات الحكومية لخدماتها العامة وإنجازها في أسرع وقت وأعلى جودة للخدمة بالإضافة إلى ذلك إنجاز

المعاملات الإدارية والتواصل مع المواطنين في إطار من الديمقراطية بواسطة استثمار التطورات العلمية المذهلة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وبذلك تتغير أشكال وسبل تقديم تلك الخدمات العامة للإدارات الحكومية ومعاملات من شكلها الروتيني التقليدي إلى أشكال جديدة إلكترونية بواسطة الحاسب الآلي عبر شبكة الإنترنت وشبكات الإتصال. ( ١٦ : ٢٣ )

ويشير عبد الحميد شرف (١٩٩٩م) ان الإدارة الحديثة أصبحت جزء لا يتجزأ من المجتمعات والمنظمات المعاصرة، ويجب عليها أن تتفاعل مع مشكلات واحتياجات تلك المنظمات والمجتمعات، وأصبح لزاما عليها أن تتميز بالقدرة على التكيف مع التغير المستمر والتطور السريع في مختلف مجالات الحياة في المجتمعات المختلفة، وذلك من خلال اكتسابها لأنماط تنظيمية مرنة ومتداخلة، وبما يتناسب مع طبيعة العمليات والأدوار التي تؤديها، وأضافوا أن الإدارة نشاط متميز له علاقة مباشرة بمعظم جوانب حياة الإنسان وهي وسيلة فعالة وناجحة لتحقيق الأهداف المنشودة لأي مجال من مجالات حياة الإنسان فإن غابت عن حياة الإنسان يحل محلها العشوائية والارتجال. (٧ : ٥٦)

ويشير نجم عبود نجم ( ٢٠٠٤ م) في تعريفه للإدارة الإلكترونية : بأنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة والإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود وذلك من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة . ( ١٤ : ١٢٧ ) .

وترى الباحثة أن الإهتمام بتطوير فكر مهارات وقدرات العنصر البشري بالإدارة ضروري وهام ، لذلك يجب الإهتمام به عن طريق نشر الثقافة الإلكترونية أولاً لكل الموارد البشرية العاملة بالإدارة وذلك للعمل على كيفية تأهيلهم نفسياً وعقلياً لتطبيق العمل الإلكتروني بالإدارة حيث يُعتبر أن كثير من العاملين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعة المنوفية بل الكل يتبع نظام وسياسة العمل الإداري التقليدي البحث بالإدارة لذلك يجب على الجميع ضرورة التوجه نحو العمل الإلكتروني.

وترى الباحثة أن توفير أجهزة التقنية الحديثة بالمؤسسات من شبكات إلكترونية وهواتف وأجهزة ربط.....الخ مع توفير أجهزة الحاسب الآلي داخل الإدارة عند القيام بالبدا في السير نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية وكذلك القيام بعمل التجهيزات التقنية الحديثة اللازمة يساعد أي مؤسسة في تقليل كلفة أداء العمل المطلوب .

وتتفق هذه النتائج على إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية مع دراسة فوزية بخش (١٢) والتي أشارت نتائجها إلى:

١ - هناك أهمية لتوافر متطلبات تطبيق الحكومة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم.

٢ - دعم الإدارة العليا سياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية.

- ٣- تدريب العاملين على استخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية في انجاز العمل، وتوفير  
الإمكانات الفنية اللازمة لتطبيق الإدارة الالكترونية ، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية هي من  
أهم السبل لتطوير الإدارة الالكترونية.
- ٤- توجد متطلبات إدارية مهمة لتفعيل إجراءات وعمليات الحماية المدنية باستخدام الإدارة  
الالكترونية من أهمها) وضع خطط تتسم بالمرونة الكافية لاستيعاب أي تغيرات يتطلبها استخدام  
الإدارة الالكترونية، تهيئة العاملين عقليا ونفسيا على استخدام الإدارة الالكترونية ، تزويد العاملين  
بالدفاع المدني بدورات تدريبية عن استخدام الإدارة الالكترونية.
- ٧- توجد متطلبات بشرية من أهمها) تطوير قدرات ومهارات العاملين- استقطاب المتخصصين  
في الإدارة الالكترونية - اختيار العاملين بناء على رغباتهم الذاتية وقدراتهم وتخصصاتهم.
- ٨- توجد متطلبات مادية من أهمها) توفير الموارد المالية اللازمة - وضع نظام حوافز فعال  
للمتميزين - توفير الموارد المالية اللازمة لشراء البرامج المتطورة.
- ٩- توجد متطلبات فنية من أهمها) استخدام التقنيات بالشكل الذي يمكن الاستفادة الكاملة من  
إمكاناتها -اختيار نظام التشغيل المناسب لاستخدام الإدارة الالكترونية.
- ١٠- أن للحوافز التشجيعية دور في استقطاب المزيد من العملاء لاستخدام خدمات الحكومة  
الالكترونية.
- ١١- أن حافز التعليم في مجال تصميم وتطوير ومراجعة برامج تعليم تكنولوجيا المعلومات  
يؤدي لنجاح تقديم الخدمات الحكومية الكترونيا لكل المواطنين والقطاع الخاص ويعمل على تقليل  
الفجوة ما بين من يعرف ومن لا يعرف.
- ١٢- يتطلب التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية إعادة هندسة كل نظم العمل  
الإداري بالمنظمات التقليدية وتحويلها لوظائف إدارية الكترونية تشمل التخطيط التنظيم والتوجيه  
والرقابة.
- مناقشة الفرض الثاني : توجد فروق دالة إحصائية بين مستخدمي الادارة الالكترونية وفقاً للجنس  
(ذكور - اناث)

#### جدول (٩)

دلالة الفروق بين في الرضا الوظيفي لمستخدمي الادارة الالكترونية وفقاً للجنس  
(ذكور - اناث)

الابعاد	ذكور ن=١٣		اناث ن=١٧		الفرق بين المتوسطين (ت)	قيمة
	م	ع	م	ع		
١ الرضا عن الراتب .	25.62	1.61	25.29	1.61	0.32	0.54

0.49	0.38	2.52	15.00	1.45	15.38	الرضا عن الوظيفة .
0.01	0.02	14.22	157.82	12.04	157.85	إجمالي المقياس

\* الدلالة > 0.05

يوضح جدول (٩) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاثاث في الرضا الوظيفي لمستخدمى الادارة الالكترونية.

وتتفق النتيجة التي أشارت إليها الدراسة حول أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية مع دراسة التمام ١٤٢٨ هـ (٩)، ودراسة فوزية بخش ١٤٢٨ هـ (١٢)، ودراسة الدعيلج (٢٠٠٧م) (١٣) والتي أشارت نتائجها إلى أن:

- ١- توفير الشفافية والمساءلة لكافة العمليات والوظائف في ظل الإدارة الإلكترونية.
  - ٢- تشجيع المبادرات الضرورية والإبداع والابتكار لكل من القادة والعاملين.
  - ٣- توسيع المشاركة في المعلومات وتبادلها بين القادة والعاملين والمستفيدين.
  - ٤- التركيز على مجالات إدارية جديدة تحظى باهتمام القيادة الإلكترونية وهي: التخطيط الاستراتيجي، اتساع المشاركة في صنع القرارات الإدارية، ونشر الوعي بأهمية المعرفة وتنمية رأس المال الذكي.
  - ٥- أهمية توافر متطلبات تطبيق الحكومة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم بدرجة عالية.
  - ٦- إن الإيجابيات والمزايا المهمة جدا المترتبة على تطبيق الإدارة الإلكترونية هي: تحسين مستوى الخدمات العامة والتعاملات ، وسرعة البحث عن البيانات والمعلومات والدقة والوضوح والسرعة في انجاز المعاملات.
  - ٧- تطبيق الإدارة الإلكترونية يحقق مزايا إيجابية مثل ، تيسير الحصول على المعلومات، وتسهيل تنظيمها، وتسهيل حفظها، والتقليل من استخدام الورق، وتسهيل متابعة الأعمال، وغيرها.
  - ٨- أن الإدارة الإلكترونية تسهم في تطوير العمل الإداري بدرجة عالية.
  - ٩- إن أكثر إسهامات الإدارة الإلكترونية تطويرا للعمل الإداري في اتخاذ القرارات وأقلها إسهاما في تطوير تقويم الأداء.
  - ١٠- تحقق الإدارة الإلكترونية بأسلوبها وتقنياتها العديد من الفرص والمزايا لكل من المنظمة المعاصرة والمجتمع الحديث.
- ولقد تعددت الدراسات التي تناولت ظاهرة الرضا الوظيفي في مجالات متعددة ولكن لوحظ أن هناك قصورا واضحا في القدرة على تعريف موحد للرضا الوظيفي. (إلا أن " روبنسون " ١٩٥٩م

يعرف الرضا الوظيفي بأنه حالة حفز سوى أو حالة توتر سوى أما عن عدم الرضا فهو تحفزا أو توترا غير سوى .

( ١٩ : ٦٤ )

ويذكر جواد خليل وعزيزة عبد الله (٢٠٠٨م) ان الباحثون والدارسون قد اهتموا بموضوع الرضا عن العمل للعاملين في التنظيمات الرسمية منذ مطلع الربع الثاني من القرن العشرين حتى وقتنا الحاضر حيث يرتبط نجاح الفرد في عمله مباشرة بمدى رضاه عن ذلك العمل فكلما كان راضيا عن طبيعته العمل الذي يقوم به والبيئة المحيطة به والمزايا التي تمنحها جهة عمله ادى الى ارتفاع مستوى الاداء والتميز في نوعية النتائج التي يسعى اليها ويرغب فيها ومن المؤكد ان دراسة الرضا عن العمل في مؤسسة معينة انما هو عبارة عن تقويم شامل يغطي جميع جوانب الكشف عن الايجابيات والسلبيات وعلى ضوء ذلك يتطلب التغيير الصحيح(٣: ٥٨).

مناقشة الفرض الثالث : توجد فروق دالة إحصائية بين مستخدمي الادارة الالكترونية وفقاً لسنوات الخبرة (اكثر من خمس سنوات - اقل من خمس سنوات)

#### جدول (١٠)

دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لمستخدمي الادارة الالكترونية وفقاً لسنوات الخبرة (اكثر من

خمس سنوات - اقل من خمس سنوات)

الابعاد	اكثر من خمس نوات		اقل من خمس سنوات		الفرق بين المتوسطين	قيمة (ت)
	م	ع	م	ع		
	١٩-ن	١٩-ن	١١-ن	١١-ن		
١ الرضا عن الراتب .	25.79	1.47	24.82	1.66	0.97	1.66
٢ الرضا عن الوظيفة .	15.89	1.82	13.91	2.02	1.99	*2.76
إجمالي المقياس	163.68	10.05	147.73	11.76	15.96	*3.94

\* الدلالة > ٠.٠٥

يوضح جدول (١٠) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستخدمي الادارة الالكترونية وفقاً لسنوات الخبرة (اكثر من خمس سنوات - اقل من خمس سنوات) في جميع المحاور والدرجة الكلية للمقياس لصالح سنوات الخبرة اكثر من خمس سنوات ما عدا المحور الاول الرضا عن الراتب والمحور السابع الرضا عن الذات.

ويعرف عبد الصمد الأغمدي (٢٠٠٢م) الرضا الوظيفي بأنه يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالاتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرض الترقى الوظيفي والنمو المهني(٨: ١٧٢).

وذكر هاني عبد الرحمن (٢٠٠٦م) أن فليبو ( Flepo ) وضع قائمة أخرى من العوامل المؤثرة في رضا الأفراد ومن بين هذه العوامل : الأجر ، والاستقرار في العمل ، وظروف العمل ، وتقدير العمل المنجز ، والقيادة العادلة والكفاءة ، والفرص المتاحة ، والانسجام مع الزملاء في العمل ، والمزايا المتحصل عليها خلاف الأجر ، والمركز الاجتماعي ، والقيام بعمل له أهمية (١٥: ٨٧) و يذكر هشام محمد صبري ( ١٩٩٤م) أنه يصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل عدم الرضا،، كما أشار إلى أن الجمع بين زيادة الإنتاج وعدم الرضا في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى في المنظمة إضافة إلى تدني مستوى منتجاتها ومن ثم فإن ثمة نوعا من الاتفاق بأن من أوضح الدلالات على تدني ظروف العمل في منظمة ما يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين(١٧: ٣٤٥).

وترى الباحثة وضوح درجة أهمية تطبيق الإدارة الالكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم وأن هناك عوامل مساعدة على إمكانية التطبيق ووجود معوقات تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم ، ومن خلال توصيات الدراسة الحالية والأخذ بها يمكن تطبيق الإدارة الالكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم .  
الإستخلاصات والتوصيات.

#### الإستخلاصات

– توجد فروق دالة أحصائيا بين في الرضا الوظيفي بين مستخدمي الادارة الالكترونية وبين مستخدمي الادارة التقليدية

– توجد فروق دالة أحصائيا بين في الرضا الوظيفي لمستخدمي الادارة الالكترونية وفقاً للجنس (ذكور – اناث)

– توجد فروق دالة أحصائيا في الرضا الوظيفي لمستخدمي الادارة الالكترونية وفقاً لسنوات الخبرة (اكثر من خمس سنوات – اقل من خمس سنوات)  
التوصيات

من خلال الإستخلاصات التي أمكنت للباحثة التوصل إليها يمكن أن يوصى بما يلي :-

– عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال تطبيق الإدارة الإلكترونية لجميع العاملين محل الدراسة

– تطوير نظم العمل وأساليبه

- تحقيق التميز في مجال الإدارة الإلكترونية يساهم في الرفع من مستوى أداء العاملين محل الدراسة
- جلب الكفاءات البشرية المتميزة في مجال ان مدربين واستشاريين وخبراء لتطوير البرامج ومواكبة مختلف الإدارة الإلكترونية من التطورات التكنولوجية
- ضرورة توفير خدمة الانترنت لكافة الإدارات والأقسام التابعة للإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة.
- التخطيط الجيد لإعداد العاملين وتهيئتهم نحو التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية من خلال عقد الدورات التدريبية اللازمة لتثقيفهم.
- عقد الندوات واللقاءات والورش اللازمة لإزالة المخاوف لدى بعض العاملين من غموض مفهوم الإدارة الإلكترونية.
- تشجيع العاملين في مجال الإدارة وتهيئتهم للتحول نحو الإدارة الإلكترونية من خلال رصد أنظمة جيدة للحوافز للتغلب على المقاومة التي يبديها البعض لعملية التغيير .
- المراجع

أولاً : المراجع العربية

١. أحمد صقر عاشور (١٩٨٤م): " إدارة القوى العاملة "، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
٢. أمال على الكابسي (٢٠١٠م) : مُتطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات بجدة بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، السعودية ، ٢٠١٠م .
٣. جواد خليل ، عزيزة عبدالله ٢٠٠٨م : الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، مجلة الجامعة الإسلامية ، المجلد ١٦ ، العدد ١ .
٤. حسن محمد حسان ، محمد حسانين العجمي (٢٠٠٧م): الإدارة التربوية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٥. سعيد يس عيسى ، على محمد عبد الوهاب (١٩٩٨م) : الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة ، ط٢ ، القاهرة .
٦. عابدة سيد خطاب ، على محمد أحمد (٢٠٠٠م): إدارة الموارد البشرية ،كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
٧. عبد الحميد شرف (١٩٩٩م): الإدارة في التربية الرياضية 'بين النظرية والتطبيق' ط٢، مركز الكتاب للنشر .



٨. عبد الصمد الأغمدى سرحان (٢٠٠٢م) : الرضا الوظيفي لدى عينة مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية ، دراسة ميدانية ، مجلة دراسات الخليج (ع ١٠٩ ) مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
٩. عبد الله علي التمام ( ١٤٢٧ هـ)، الإدارة الالكترونية كمدخل للتطوير الإداري، دراسة تطبيقية على الكليات التقنية، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.
١٠. علي المسلمي محمود (١٩٩٩م) : السلوك الإنساني في منظمات الأعمال القاهرة ، مكتبة غريب.
١١. فاطمة الزهراء مصطفى الصباغ (١٩٨٩م) : الرضا عن العمل لدى خريجي كليات التربية الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنات ، جامعة الزقازيق .
١٢. فوزية حبيب بخش (٢٠٠٧م):، الإدارة الالكترونية في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التحولات المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة. المملكة العربية السعودية .
١٣. فوزية عبد العزيز الدعليج (١٤٢٦ هـ): رؤية مستقبلية لتطبيق الإدارة الالكترونية بالمرحلة الثانوية، رسالة ماجستير ،مكة المكرمة،جامعة أم القرى .
١٤. نجم عبود نجم (٢٠٠٤م): الإدارة الإلكترونية ومقولة نهاية الإدارة ، المجلة الدولية للعلوم الإدارية مجلة دولية لدراسات الإدارة العامة المقارنة ، المجلد(٩) ، العدد(٤) ، الإصدار العربي ، معهد التنمية الإدارية ، الإمارات .
١٥. هانى عبد الرحمن الطويل (٢٠٠٦م) : الإدارة التربوية والسلوك المنظمى لسلوك الأفراد والجماعات فى النظم ، ط ٤ ، عمان ، دار وائل للنشر .
١٦. هشام عبد المنعم عكاشة (٢٠٠٤م): الإدارة الإلكترونية للمرافق العامة ، القاهرة ، دار النهضة
١٧. هشام محمد صيري (٢٠٠٤م): الأساليب المختلفة لإدارة الصراع التنظيمي وأثرها على درجة رضا العاملين، دار المعرفة، القاهرة ، مصر .
١٨. ثانياً : المراجع الاجنبية
١٩. He, Guozheng, & Chen, Rongqiu(2007): 'E-Enterpise and E Management Concept and process Model Research".Paper prepared for Wicom (Wireless Communications Networking and Mobile,.

Robinson, H.A(1959): ' Job Satisfaction Research, the .٢٠  
peronvel and Guidance " , Journal , May ,.

ثالثاً : شبكة الانترنت

[http :forum.iraqacad. org / viewtopic . php? F=45&t=250](http://forum.iraqacad.org/viewtopic.php?F=45&t=250)