الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

معهد : علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم : الادارة والتسيير الرياضي

رقم : .....

ميدان : علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

فرع : ادارة وتسيير رياضي

تخصص : تسيير المنشأت الرياضية و الموارد البشرية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر اكاديمي

إعداد الطالب (ة): زواوي وائل

تحت عنوان

متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية

-دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريريج-

لجنة المناقشة:

أ.د. زحاف محمد	جامعة المسيلة	رئيسا
أ. د. دحماني نعيمة	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
د. عمارة نور الدين	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2018-2019

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

معهد : علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم : الادارة والتسيير الرياضي

رقم : .....

ميدان : علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

فرع : ادارة وتسيير رياضي

تخصص : تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر اكاديمي

إعداد الطالب (ة): زواوي وائل

تحت عنوان

متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية

-دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريريج-

لجنة المناقشة:

	جامعة المسيلة	رئيسا
د. دحماني نعيمة	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2018-2019

شكر وعرفان

يقول الله تعالى في محكم تنزيله:

﴿وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ {19}﴾

سورة النمل الاية 19

ويقول رسول الله–صلى الله عليه وسلم

{ من لم يشكر الناس لم يشكر الله }

رواه الترميذي

اللهم أعنا على شكرك على الوجه الذي ترضى به عنا.

ونتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الفاضلة : دحماني نعيمة

على حسن إشرافها وتشجيعها المتواصل لنا

ونتقدم بالشكر إلى كافة أساتذة قسم الإدارة والتسيير الرياضي

و نتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان

إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد

في انجاز هذا العمل من الأساتذة والزملاء في الدراسة .

وفي الأخير نحمد الله جل وعلا الذي أنعم علينا بإنهاء هذا العمل.

زواوي وائل

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الواجهة ..... أ
شكر وعرفان ..... ب
فهرس المحتويات ..... د
قائمة الجداول ..... و
قائمة الأشكال ..... ز
مقدمة 09

الفصل الأول : الخلفية النظرية والدراسات السابقة

تمهيد: 12
1- متطلبات الموارد البشرية 13
2- الإدارة الإلكترونية..... 23
3- المؤسسة الرياضية 31
4- الدراسات السابقة والمشابهة 36
خلاصة..... 42

الفصل الثاني : الإطار العام للدراسة

تمهيد 44
1-الإشكالية 44
2-فرضيات الدراسة 45
3-أهداف الدراسة..... 46
4-أهمية الدراسة..... 46
5-مصطلحات الدراسة 46
خلاصة 48

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد 50
1-الدراسة الاستطلاعية 51
2-ضبط متغيرات الدراسة 52
3-المنهج المتبع في الدراسة 52
4-مجتمع وعينة الدراسة 53
5-أدوات جمع البيانات والمعلومات 53
6-حساب الخصائص السيكومترية للأداة 54
7-إجراءات التطبيق الميداني للأداة 55
8-الأساليب الإحصائية 55

الفصل الرابع :عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

1-عرض ومناقشة نتائج الدراسة 57
2- عرض ومناقشة نتائج الفرضيات 63

الفصل الخامس: الاستنتاجات والاقتراحات

1-الاستنتاج العام 67
2-خاتمة 68
قائمة المراجع
الملاحق
ملخص الدراسة

قائمة الجداول

الرقم	عناوين الجداول	الصفحة
01	الجدول رقم (1) يوضح ثبات الإستبيان ككل عن طريق ألفا كرونباخ	54
02	الجدول رقم (2) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل	54
03	الجدول رقم(3) يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول	57
04	الجدول رقم(4) يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني	59
05	الجدول رقم(5) يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارات المحور الثالث	61
06	الجدول رقم (6) يوضح دور توفير المعرفة الالكترونية في تطبيق الإدارة الالكترونية	63
07	الجدول رقم (7) يوضح دور لتوفير المهارات البشرية في تطبيق الإدارة الالكترونية	64
08	الجدول رقم (8) يوضح دور توفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة في تطبيق الإدارة الالكترونية	65

قائمة الأشكال

الرقم	عناوين الأشكال	الصفحة
01	الشكل رقم (1) يوضح ترتيب عبارات المحور الأول حسب متوسطاتها الحسابية	58
02	الشكل رقم (2) يوضح ترتيب عبارات المحور الثاني حسب متوسطاتها الحسابية	60
03	الشكل رقم (3) يوضح ترتيب عبارات المحور الثالث حسب متوسطاتها الحسابية	62

مقدمة

مقدمة :

يشهد العالم عدة تطورات تقنية وعلمية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما حدث تطور كبير في مجال قدرة الإنسان على تخزين المعلومات.

فانتشار شبكة الانترنت والحاسبات الآلية والأقمار والإتصالات الصناعية ساعدت على دخول العالم عصر المعلوماتية مما ترتب عليه إهتمام المؤسسات بالموارد البشرية وذالك من خلال فهم متطلباتها وتنميتها.

وفي إطار توفر هذه التقنيات أخذ التحول نحو تطبيق الإدارة الالكترونية التي تساهم في تبسيط العملية الإدارية لزيادة كفاءة العمل الإداري وسهولة التعامل مع هذه التقنيات في ظل تطور برمجياتها فقد أصبح معيار التقدم للأي دولة يرتكز على مدى قدرتها على الاندماج واللحاق بركب ثورة المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصال ، فهذه التطورات مهدت لقيام الإدارة الالكترونية ونظرا لحداثة تطبيق الإدارة الالكترونية في البلدان العربية فإننا نجدها تتفاوت في تطبيقها من خلال تركيزها على متطلبات التطبيق من إمكانيات مادية وبشرية وفنية ، فمشروع الإدارة الالكترونية يستلزم تغير في القيادات الإدارية وجعلها قيادات متميزة ، وبتالي يعد العنصر البشري ركنا مهما في تطبيق الإدارة الالكترونية ، فإن تطوير هذا العنصر وتدريبه يعد أمرا ملحا خاصة بعد الثورة المعلوماتية وتوسع تقنيات الحديثة. (**حمدان حيزية، 2013 ،ص4**) .

فالمؤسسة الرياضية الجزائرية من جهتها مسايرة لهذه التطورات وتأقلمت معها لكسب تحديات العصر، وهذا لا يأتي إلا بالتوفير بنية تحتية قوية لإستعاب التطورات الحاصلة في هذا المجال وبتأهيل الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الالكترونية بحيث تكون لها القدرة على الأخذ بزمام هذا الوضع الجديد وتعتبر الجزائر من بين الدول التي تسعى نحو التحول للإدارة الالكترونية في مختلف إداراتها نظرا لما تتسم به بالكفاءة والفعالية والسرعة وقدرتها على القضاء على المشكلات الإدارية التقليدية .

لذا سنتناول في بحثنا هذا الموسم تحت عنوان**متطلبات الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية** .

وقد قسمنا البحث الى خمسة فصول ، حيث إشتمل الفصل الأول وهو الخلفية النظرية فتطرقنا الى متطلبات الموارد البشرية –خلفية تاريخية لإدارة الموارد البشرية–اهدافها ومتطلباتها، وتطرقنا فيه كذلك الى الادارة الإلكترونية وذلك بتناول خضائص الإدارة الإلكترونية وأهدافها وعناصرها ومتطلباتها ،

بالإضافة الى المؤسسات الرياضية وأخيرا الى الدراسات السابقة.

وبالنسبة للفصل الثاني إشتمل على إشكالية الدراسة وأهمية وأهداف الدراسة بالإضافة الى مصطلحات الدراسة.

أما الفصل الثالث فتطرقنا الى الإجراءات الميدانية للبحث والمنهج المتبع ...،والفصل الرابع الى عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث،وأخيرا الفضل الخامس الإستنتاج العام وخاتمة.

الفصل الأول :

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

تمهيد :

1- متطلبات الموارد البشرية

2- الإدارة الإلكترونية

3- المؤسسة الرياضية

4- الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

تطرقنا في الفصل الاول من دراستنا الى الخلفية النظرية والتي سنتناول فيها متطلبات الموارد البشرية وذلك بدراسة خلفية تاريخية لإدارة الموارد البشرية وأهم المراحل التي مرت بها ،كما سنخوض في أهم متطلبات الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في عصر تكنولوجيا المعلومات وكذلك نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية . وأكملناه بالإدارة الإلكترونية وذلك بتناول خصائص الإدارة الإلكترونية وأهدافها الإدارية الإجتماعية والعلمية والإقتصادية كما سنخوض في عناصر الإدارة الإلكترونية من أجهزة الحاسوب ومعداتها والشبكات وغيرها ،وبعدها سوف نتطرق الى متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية من متطلبات إدارية و بشرية ومادية وتقنية ومالية ،وبعدها نتكلم بشكل مختصر على المؤسسة الرياضية ومديرية الشباب والرياضة.

واخيرا سوف نتطرق الى الدراسات السابقة والمشابهة، والتعليق على هذه الدراسات.

1-متطلبات الموارد البشرية :

1-1-الخلفية التاريخية لإدارة الموارد البشرية:

إن مستوى تقدم أي مجتمع أصبح يتحدد من خلال جودة الأعمال الناتجة عن أنشطة وعمليات المنظمات الإنتاجية والخدمية العاملة فيه. وترتبط كفاءة الأداء في هذه المنظمات بتحقيق الإستخدام الأمثل للموارد الإنتاجية .وبصفة خاصة الموارد البشرية ، حيث انها تعتبر القاسم المشترك الأعظم في كل الأنشطة لآي منظمة. حيث لوحظ في نهاية القرن العشرين الاهتمام الكبير والإعتراف المتزايد بالموارد البشرية وإدارتها.

وأصبح ينظر اليها على أنها أغلى أهم وأغلى أصول المنظمة ،ومن هنا ظهرت المكانة المهمة للموارد البشرية في أي منظمة فقد تطورت مسميات الإدارة التي تختص بشؤون البشر كعاملين في المنظمة مع تطور مفاهيم وفلسفة هذه الإدارة فمن " ادارة المستخدمين "الى " ادارة شؤون العاملين " الى "إدارة القوى العاملة " الى "ادارة الموارد البشرية " فهي المسمى الأول كانت النظرة للفرد العامل كمستخدم .وحتى مع مسمى إدارة الأفراد كانت النظرة للفرد العامل على أنه مجر فرد ولم تختلف النظرة كثيراً. (**القحطاني محمد ،2008،ص19**).

من أهم التحولت التاريخية التي مرت بها إدارة الموارد البشرية من منتصف القرن التاسع عشر حتى الأن هي كالتالي:

* **المرحلة الأولى** : تطورت الحياة الصناعية بعد الثورة الصناعية قبل ذلك كانت الصناعات محصورة في نظام الطوائف المختصصة حيث كانت مثلاً الصناع يمارسون صناعاتهم اليدوية في المنازل بأدوات بسيطة . ومن ناحية الموارد البشرية كانت الثورة الصناعية بمثابة البداية لكثير من المشاكل الإنسانية حيث:

1-العامل يعتبر سلعة تباع وتشترى بعد أن اعتمدت الإدارة على الآلة أكثر من اعتمادها على العامل

2- نشأة كثير من الأعمال المتكررة التي لا تحتاج الى مهارة بسبب نظام المصنع الكبير. (**الظاهر نعيم ،2009،ص15**)

* **المرحلة الثانية** : ظهور حركة الإدارة العلمية:

إن من التطورات التي ساهمت في ظهور أهمية إدارة الموارد البشرية من إنتشار حركة الإدارة العلمية بقيادة تايلور الذي توصل الى الأسس الأربعة للإدارة وهي:

أ-**تطوير حقيقي في الإدارة** : ويقصد تايلور بذلك إستبدال الطريقة التجريبية أو طريقة الخطأ والصواب في الإدارة بالطريقة العلمية التي تعتمد على الأسس المنطقية والملاحظة المنظمة وتقسيم أوجه النشاط المرتبطة.

ب-**الاختيار العلمي للعاملين** : ويعتبر تايلور الأساس في نجاح إدارة الموارد البشرية فبعد أن نتأكد من قدراتهم ومهاراتهم اللازمة لتحمل عبئ الوظنية يتم إختيارهم.

ج-**الإهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية وتعليمهم** : حيث يؤكد تايلور أن العامل لن ينتج بالطاقة المطلوبة منه إلا بعد أن يكون لديه إستعداد تام للعمل وتدريب مناسب على العمل وهو أمر جوهري للوصول الى المستوى المطلوب من العمل.(**الظاهر نعيم، المرجع السابق، ص16**)

* **المرحلة الثالثة** : حركة العلاقات الإنسانية:

ظهرت العلاقات الإنسانية والعلوم السلوكية التي بدأها " التوازن مايو" بتجارية الشهيرة" تجارب هوثون" والتي قامت بدراسة آثر معنوية العمال على الكفاءة الإنتاجية وساهمت في تطوير إدارة الموارد البشرية بنظرتها الى الإنسان على أنه مورد ثمين في المنظمة الى جانب إمتلاكه الى العديد من الحاجات والتطلعات والمخاوف. وبإعتبارهم المحرك الرئيسي والعنصر الحيوي في المنظمة. (**القحطاني محمد،2008،ص21**)

* **المرحلة الرابعة** : المرحلة المعاصرة والممتدة من عام 2000م حتى الأن:تقريبا تغير مسمى إدارة الأفراد الى المسمى جديد " ادارة الموارد البشرية " وهذا التغير ليس في المسمى فقط بل في مضمون عمل إدارة الموارد البشرية في التالي:

1-من منفذ لسياسات الموارد البشرية التي تضع مفرداتها الإدارية العلية الى مخطط ومنفذ لهذه السياسات في آن واحد.

2-إستراتيجية إدارية الموارد البشرية جزء من إستراتجية المنظمة وتعمل على خدمة وتحقيق إستراتجية المنظمة بصورة عامة .

3-الموارد البشرية تحقق القيمة المضافة للمنظمة من رضا الزبائن. (**العزاوي نجم وجواد حسين ،2006ص44**)

1-2-أهمية إدارة الموارد البشرية :

تتمتع إدارة الموارد البشرية بأي منظمة بأهمية كبيرة بإعتبارها تمثل إدارة لأنهم وأغلى أصول المنظمة .وتبرز أهمية الموارد البشرية على مستوى المنظمة فيما يلي:

-يعتبر العنصر البشري هو العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها إستغلال جميع الإمكانيات المادية الموجودة بالمنظمة وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها هذه المنظمة سواء كانت إنتاجية او تسويقية أو تمويلية.

- يساعد حسن تقدير الإحتياجات من الموارد البشرية على عدم إعاقة أعمال الإدارات الآخرى بالمنظمة.

-تلعب الموارد البشرية دوراً مهما في زيادة الصادرات وذلك من خلال وجود عنصر بشري قادر على التطوير والإبتكار للمنتجات وتحسين الجودة. (**القحطاني محمد ،مرجع سبق ذكره،ص23**) .

1-3-أهداف إدارة الموارد البشرية:

إن لأداره الموارد البشرية أهدافا متعددة لكنها تهدف كلها إلى تنمية قدرة الأفراد وتطويرهم بإستمرار بحيث تلبي إحتياجاتهم ورغباتهم وكذا إحتياجات المنظمة وعموما يمكن تقسيم أهداف إدارة الموارد البشرية إلى ثلاث أهداف هي:

أهداف اجتماعية : تتمثل هذي الأهداف في مساعدة الأفراد بأن تجد لهم أحس الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية مما يجعلهم سعداء ويشعرون بالحماس نحو العمل إلى جانب رفع معنوياتهم وإقبالهم إلى العمل برضا وشغف ،وكل هذا من اجل تحقيق الرفاهية العامة للأفراد في المجتمع.

أهداف العاملين: وتتمثل في العمل على تقديم وترقية الافراد في إيطار ظروف عمل منشطة تحفزهم على آداء العمل بإتقان وفعالية وهذا مايرفع من دخلهم ،إنتهاج سياسات موضوعية تحد من إستنزاف الطاقات البشرية وتحاشي للإنسانية في معاملة الأفراد العاملين.

أهداف المنظمة: وتتمثل في جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم جميع المؤهلات اللازمة وذلك عن طريق الإختيار والتعيين حسب معايير الموضوعة ،للإستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها بإجراء فترات تكوينية وذلك لتجديد الخبرة والمعرفة التي تتماشى مع تطوير النظام المؤسساتي .(**صالح مفتاح،2004،ص12-13**)

1-4-متطلبات تنمية الموارد البشرية:

يرتبط نجاح وإستمرار أي مؤسسة بقدراتها على تنمية مواردها البشرية لمواكبة التغيرات والتطورات التكنولوجية وهذا يتطاب توافر مجموعة من المتطلبات التي تتمثل في:

- تدعيم وتنظيم وظيفة الموارد البشرية لتحقيق التلاؤم بين خصائص الفردية وإحتياجات النظام وتهيئة المناخ المناسب للعمل.
- العمل مع المديرين المباشرين للمساعدة في وضع خطط وسياسات تنمية الموارد البشرية
- تنمية العلاقات بين الأفراد. والخبرة الفنية والعمليات المحددة للتدريب والتنمية .
- إدارة الأفراد وإنجاز الأعمال والمهام الخاصة بإدارة الموارد البشرية بكفاءة عالية مما يتطلب متخصصين على درجة عالية من الخبرة العلمية والعملية الفنية.
- توفير الأجهزة والمعدات التكنولوجيا الحديثة المتطورة اللازمة ومواكبة كل المستجدات في مجال تقنية المعلومات والإتصال والمتابعة المستمرة لكافة آنشطة الموارد البشرية .
- توفير أفراد لديهم مهارات وخبرات الفنية اللازمة لتعامل مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.

- وضع رؤية مستقبلية وثقافية لتنمية الفرد للمساهمة في تدريب وتنمية العمل ودورها في انجاز أهداف المؤسسة.(**محمد سمير أحمد،2009،ص81**).

1-5-أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في عنصر التكنولوجيا:

هناك جملة من التحديات التي تواجه الإدارات في التعامل مع الأفراد العاملين حاليا، خاصة مع الإنفتاح العالمي والتأثيرات الناتجة عن العولمة، وما اوجدته هذه الأخيرة في النظرة تجاه الموارد البشرية، حيث ينبغي على إدارة الموارد البشرية أخذها في الحسبان عند وضع سياساتها ،أهم هذه التحديات ما يلي :

زيادة الإعتماد على التكنولوجيا الحديثة: بدون ادنى شك أن الإستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات داخل التنظيم ،قد غيرت جذريا في أنواع الأعمال والمهارات التي تحتاجها إليها بهذا سوف تزداد أهمية بعض الأنشطة مثل: التدريب والتنمية والتنظيم قصد التأقلم مع هذه التغيرات الحاصل، في حين قد يتم الإستغناء عن بعض الأنشطة والعاملين خاصة أصحاب المهارات البسيطة والأعمال الروتينية.

التغيرات في تركيب القوى العاملة: نظراً لما أتاحته تكنولوجيا المعلومات من تسهيلات في إدارة الأعمال ،أدى هذا الى تغير في تركيبة القوى العاملة داخل التنظيم، فأصبحت المرأة تنافس الرجل في العديد من الوظائف .وهذا سيلقي عبئا جديداً على إدارة الموارد البشرية نتيجة المطالبة بتحقيق المساواة بين الجنسين ،كما سمح هذا الإندماج الكبير للعنصر النسوي بتقليد مناصب كبرى داخل التنظيم ، وهذا يتطلب من الإدارة إعداد خطط خاصة بهن : رعاية صحيحة، امومة ...الخ.

تنظيم معلومات إدارة الموارد البشرية : وهذا يعتبر من أهم التحديات الأساسية في عنصر المعلومات فالإدارة تحتاج حاليا إلى نظم معلومات حديثة تشمل كل بيانات وخطط إدارة الموارد البشرية في شكل قسم متخصص بقدر النصح للإدارة .

لذلك ينبغي أن تتوفر للإدارة قاعدة من المعلومات الأساسية إعتمادا على خدمات الحاسب الآلي فالتحدي الذي يواجه معظم التنظيمات الكبيرة حاليا هو مقدرتها على التقدم بمعلومات ذات قيمة للإدارة تساعد على إتخاذ قرارات رشيدة تجاه الموارد البشرية.

التشريعات واللوائح الحكومية : إن إدارة الموارد البشرية ليست حرة بصفة مطلقة في وضع سياساتها وخططها فيما يخص الأفراد العاملين ولكن هناك قيود معينة تفرضها جهات حكومية ينبغي التقيد والإلتزام بها . فهذه اللوائح والتشريعات تمثل الإطار الذي يجب على إدارة الموارد البشرية العمل فيه. وهذا يفرض تحدي على إدارة

الموارد البشرية في كيفية صياغة إستراتيجية خاصة بها دون تحدي أو تجاوز هذه الحدود المفروضة .وبما يسمح بتحقيق الأهداف المسطرة.

زيادة حجم القوى العاملة: وهذا يعود للأمرين أساسين الاول إرتفاع وتحسين المستوى الصحي للأفراد والثاني هو إرتفاع مستوى التعليم بين الأفراد وهذا ما من شأنه توفير أفراد متخصصين ذوي كفاءات عالية في سوق العمل وهذا مايحتم على الإداة وضع خطط جيدة قصد إستقطاب الأفراد المناسبين. (حنا نصر الله،**2001** م،ص**400-404**).

1-6-متطلبات الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في عصر تكنولوجيا المعلومات: وتتمثل فيما يلي:

***نظام معلومات الموارد البشرية :**

أ- مفهوم نظام المعلومات للموارد البشرية: يشير هذا الأخير إلى النظام الذي يعمل على إستقبال ،تخزين ، إسترجاع، معالجة تحليل وبث المعلومات المفيدة والمتعلقة أساسا بتسيير الموارد البشرية.

كما يعرف كذالك : أنه النظام متكامل يسمح بالحصول ، معالجة وتخزين كل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والتي تشمل التسيير التنبؤي للعمال وكذالك تسيير الأجور.

ب-دور نظام معلومات الموارد البشرية: إن لنظام معلومات الموارد البشرية دوراً حيوياً داخل التنظيم . خاصة بالنسبة للإدارة الموارد البشرية نظراً لما يقدمه من معلومات مفيدة لصياغة الإستراتجيات وإتخاذ القرارات. وفي الأسطر الموالية سوف نعمل على إبراز هذه الأهمية من خلال توضيح العلاقة الوطيدة بينه وبين مختلف الوظائف لإدارة الموارد البشرية.

-نظام المعلومات وتخطيط الموارد البشرية: إن لنظم المعلومات المحسوبة دوراً كبيرا في مجال نظراً لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية بالإعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية منها قد تكون هذه الخطط طويلة أو متوسطة أو قصيرة الأجل بحيث يوجد حاليا في الأسواق العديد من البرامج المعلوماتية تساعد في تحليل البيانات الإحصائية

-نظام المعلوماتية وعملية التوظيف: إن التنظيمات تستقبل حاليا أعداداً كبيرة من طلبات العمل ، يصعب معالجتها بالطرق التقليدية وهذا من شأنه أن يخلق صعوبة في الإختيار خاصة مع إتاحة الشبكة العالمية من فرص دولية للتوظيف.فنظم المعلومات المحسوبة اليوم تسمح بمعالجة ومتابعة هذه الطلبات بشكل منتظم مع إحترام المعايير المتعلقة بالتوظيف .كما تسمح هذه النظم بإحصاء وجرد كل الكفاءات والمناصب المتوفرة داخل التنظيم أما فيما يخص عملية الأختيار فهناك تطبيقات عديدة في مجال المعلوماتية لإختيار اللأفراد العاملين ولإجراء

الإختبارات لتعين الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للعمل. وهذا سيؤدي إلى إلغاء أو القضاء على المحاباة والتمييز بين المترشحين للعمل فالحاسوب لا يتعامل بالمشاعر وهذا من شأنه أن يعطي لعملية الإختيار مصداقية أكبر وإرتياح لدى الأفراد كما تقلل التكلفة وتختصر الوقت .

-نظام المعلومات وتطوير الكفاءات : يعتبر ميدان تطوير الكفاءات من أهم مسؤوليات إدارة الموارد البشرية ونظراً لأهميته فهناك من يرى أن محور عمل إدارة الموارد البشرية هو تفجير الطاقات البشرية الكامنة داخل التنظيم وبرامج التكوين تعتبر أهم مداخل مستعمل في هذا المجال ،ولقد إستفادت عملية التكوين من التطورات الحاصلة في مجال المعلوماتية فهناك العديد من البرمجيات والتطبيقات المتوفرة الأن الغرض منها هو تنمية قدرات العاملين كنظام. (though ware's mangement deagnesis) للقيادة والتحفيز وتحديد الأهداف وإدارة الوقت وبرامج (rimensions of ledodership) المتعلقة بجوانب مختلفة في إدارة الموارد البشرية .وبرامج"recide "لتطوير مهارات إتخاذ القرارات .

كما تسمح الشبكات المعلوماتية بالعمل الجماعي وتخطي عقبات المكان والزمان. وهذا ما من شأنه توسيع دائرة المعارف والخبرات وتبادلها بين العمال. كما تسمح الشبكات المعلوماتية اليوم بتلقي برامج تكوينية ودروس عن بعد والإستفادة من خبرات الأخرين.

-نظام المعلوماتية والمسار المهني:

تسمح اليوم نظم المعلومات المحسوبة بمتابعة المسار المهني للعامل بطريقة سهلة وأكيدة وبدون تكاليف عالية عن طريق الول ج إلكترونيا وإنطلاقا من الحاسوب إلى قاعدة البيانات المتاحة حول الأفراد العاملين يمكن معرفة قدرات وكفاءات كل عامل.وما مدى تطوره في أدائه وعمله .وما هي المناصب والأدوار التي تقلدها داخل التنظيم طوال مشواره العملي ، كما هناك بعض التطبيقات المعلوماتية للتقييم الذاتي والتي تسمح وتساعد الأفراد العاملين بصياغة مسارهم المهني والحكم هو عليه.

-نظم المعلومات والأمن الصناعي:

ساعدت نظم المعلومات في سرعة بث المعلومات عن المخاطر عن المخاطر التي يتعرض لها العمال نتيجة الإستعمال الخطأ للمواد الكيماوية أو مواد معينة .حيث أصبح اليوم ممكناً توزيع آلاف بل الملايين من المعلومات ودون الحاجة إلى ملصقات ،حيث توفر هذه المعلومات في قواعد بيانات يمكن للعامل الإطلاع عليها في أي وقت وفي أي مكان خلال الشبكات المعلوماتية ، كما توجد كذلك في هذا المجال بعض التطبيقات للنظم الخبيرة والذي يساعد في تشخيص وتحديد المخاطر المحتملة وتقديم كذلك النصائح للمتعامل مع هذه الأنظمة .

-نظام المعلومات والعلاقات العمالية :

لقد ساعدت تكنولوجيا المعلومات حواسيب المحمولة ،هاتف نقال الشبكات المعلوماتية على سرعة تفاعل ودوام العلاقات بين الأفراد داخل التنظيم وخارجه متحدية في ذالك حاجز الزمن والمكان .وحتوحتى اللغات والثقافات والمستويات العلمية ،فعن طريق تكنولوجيا المعلومات اليوم أمكن بمقدور أي شخص الإتصال بالفرد الذي يريده دون الحاجة إلى التنقل من مكتبه. فمدير التسويق مثلا يمكنه الحصول على معلومات عن المخزون أو الإنتاج إنطلاقا من حاسوبه الشخصي عن طريق التراسل الإلكتروني من خلال خدمات الشبكة ،وهكذا بين مختلف المصالح والإدارات .

كما أمكن للعمال التحاور مع رؤسائهم ومرؤوسيهم عن طريق الشبكة. وعقد الإجتماعات كل في مكانه وفي الوقت الحقيقي كما ساعدت كذلك الشبكة على تفعيل عمل المجموعات بما أصبح يعرف اليوم جماعات العمل أو العمل الجماعي "Groupware " و هذا ما يجعل الأفراد متماسكين في عملهم وعدم الشعور بالوحدة والعزلة أثناء العمل . (**خلفلاوي شمس ضيات،2011ص8-10**)

***توفير المهارات البشرية : إن** المهارات البشرية ليست ثابة ولكن متغيرة تبعاً لإحتياجات العمل. فمهارات عصر الزراعة تختلف غن مهارات عصر الصناعة ومهارات عصر الصناعات عن مهارات عصر المعلومات

أ-مفهوم المهارات البشرية: تعرف المهارات البشرية على انها : مجموعة المعارف وقدرات العمل وسلوكات هيكلية منظمة تبعا لهدف معين ووضعيات معينة.

كما تعرف كذالك :قدرة الفرد لترجمة معرفة ما في عمله.بحيث تسمح بتحقيق النتائج المرغوبة أو المتوقعة . إذن يمكن النظر إلى المهارات أنها مجموعة القدرات الفكرية والجسدية للفرد أو مجموعة والتي تمكنهم من تأدية عملهم على أحسن وجه .

ب- مميزات المهارات البشرية :

هناك من المميزات للمهارات البشرية يمكن إعطائها على النحو التالي:

- أن المهارات ليست ملموسة لكن لها نتائج ملموسة
- أنها تتعلق بالوضعية التي يوجد فيها الفرد ،بمعنى أنها تختلف من وظيفة لآخرى ومن مستوى إلى لآخر.
- أنها نتيجة التفاعل بطريقة ديناميكية بين العلم " معرفة" والممارسة .ونمط التفكير "قدرة ذهنية "

أنها قابلة لتحويل . فكما أمكن نقلها من أفكار إلى أساليب عمل " طريقة" فإن يمكن نقلها من فرد إلى لآخر عن طريق التكوين والممارسة . (**خلفلاوي شمس ضيات ،المرجع السابق ،ص11**)

ج– المهارات البشرية داخل التنظيم :

حسب تصور روبرت كوتز "rebert kotz " يوجد ثلاث مهارات أساسية داخل التنظيم هي المهارات التقنية " الفنية" والمهارات الإنسانية " الإجتماعية " وأخيرا المهارات التصورية النظرية.

–المهارات التقنية الفنية :

هي التي تشير إلى قدرة الفرد لتأدية ماهو مطلوب منه في مهام متخصصة ، تتطلب معرفة كعينة أو خبرة مكتسبة عن طريق التكوين أو الخبرة العملية " الممارسة" هذه المهارات تسمح بالإستعمال الفعال للطرق والأساليب والإجراءات المختارة تبعا للمهام الواجب أدائها .

إذن فهذا النوع من المهارات يرتبط أساسا بالتعامل مع الأشياء المادية والعمليات. وتشير هذه المهارة إلى القدرة على إستخدام الوسائل والأدوات والإجراءات ...إلخ.

–المهارات الإنسانية والإجتماعية : وهي التي تشير إلى القدرة في التعامل مع الأخرين بطريقة جيدة ، بحيث تكون هناك للفرد القدرة على كسب ثقة الأخرين وودهم وإلتزامهم وولائهم وهذا يتطلب قدرة على الإتصال والتحاور والإجتماع. فهذه المهارات في الوقت الحالي تعتبر بالغة الأهمية بالنسبة للمديرين اليوم .خاصة مع الإنفتاح العالمي .

فالعامل اليوم يجد نفسه خاصة في الشركات العالمية يتعامل مع آلاف العمال من شخصيات وآعراف وآديان مختلفة. لذا ينبغي أن تكون لديه دراية بهذه المهارات حتى يوفق بين هذا المزيج أو التنوع البشري. بما يسمح بتحقيق الأهداف وتلبية حاجاتهم وهذا النوع من المهارات يعني كذلك القدرة على التعامل مع الأفراد والجماعات وقيادتهم .

–المهارات التنظيرية " التصورية " ،إدراكية : تشير هذه إلى القدرة على التنسيق وتحقيق التكامل والرابط بين الأنشطة ومصالح المنظمة من خلال النظر إلى المنظمة بمنظور شمولي .وفهم مدى إعتماد نشاط على الأخر ومدى التأثير الخاص بتغير أي نشاط على المنظمة ككل. (**عبد السلام أبو قحف، 1995 ،ص106**).

إذن فالمهارات التنظيرية تشير إلى قدرة حل المشاكل المعقدة داخل التنظيم وذلك وفق نظرة شمولية للتنظيم ،وبهذا فإنها تتطلب القدرة على التخطيط والتنبؤ وكذالك القيادة ...إلخ

لذا فإن المهارات السابقة لها أهمية معينة بالنسبة للمستوى الإداري للشخص، حيث أن المهارات التقنية لها أهمية كبرى في المستويات الدنيا .في حين أن المهارات التنظرية لها أهمية كبرى في المستويات العليا نظراً لأنها تنطوي

على إتخاذ قرارات كبرى طويلة الأجل تتعلق في الكثير من الأحيان بمصير التنظيم ككل. فهو المسؤول بوضع الرسالة والإستراتيجية. (**عبد السلام أبو قحف،1995,ص107**)

1-7-نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

مع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات والشركات أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية وأصبحت العلاقات أصحاب الأعمال والمديرين والعاملين تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية والأنترنات .ومع تحويل وظائف التسويق والتمويل والمحاسبة والعمليات إلى أعمال إلكترونية كان لزاماً أن تتحول إدارة الموارد البشرية إلى إلكترونية. ومن هذا المنطلق سوف نتناول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية . **e.HRM**

1-7-1-المقصود بنظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي التطبيق العلمي للإستراتيجيات وممارسات المنظمة في الموارد البشرية عن طريق الدعم الموجه والإستغلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية والدولية فهي طريق للأداءHRm .

ويتكون نموذج e.HRM من :

أ-تحديد طبيعة HRMفي المنظمة

ب-أهداف نظام الادارة الإلكترونية للموارد البشرية HRMكالتالي :

- تحسين التوجه الإستراتيجي للموارد البشرية
- تخفيض تكلفة العمال
- تحقيق مكاسب من الموارد البشرية
- تسهيل أداء وظائف إدارة HRM
- رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المنطقة
- تنمية وتحسين علاقات العمل.

ج-أنواع e.HRM وتكون كالتالي :

- تقديم خدمات الموارد البشرية وجها لوجه أو فوريا
- إجراء معاملات إدارة الموارد البشرية إلكترونيا

- مراجعة الأسلوب التقليدي للموارد البشرية
- تحويل الأسلوب التقليدي إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

د-نتائج تطبيق e.HRM وأهم النتائج المتوقعة هي:

-أعلى إلتزام ligh commitment

-أعلى جدارة ligh competence

-أعلى فعالية cost effecteienesr

-أعلى تطابق ligh congruence

(النجار فريد راغب،2008،ص242-243)

1-7-2-أهمية نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية :أن نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ذا أهمية كبرى لأي شركة وذلك لقدرته على تسهيل الوصول إلى المعلومات بالإضافة إلى الرابط بين نظم مختلفة يعطي الشركة ميزة تنافسية على غيرها من الشركات، ومع وضع تطور هذا النظام وإمتداده للربط بين عدد كبير من قواعد البيانات المنفصلة.ستكون المزايا والمكاسب التي ستعود على الشركة أكثر بكثير من تكاليف تنفيذه. **(هوبكز،ماركهام،2008،ص22)** .

1-7-3-مزايا نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية :

من أهم مزايا نظام الإدارة الإلكترونية ما يلي:

1-زادت الحاجة للعاملين في ظل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بسبب سهولة المناقسة والبحث عن وظائف بديلة

2-تستخدم الشركات البوابات الإلكترونية لزيادة مراكزها

3-ربط قواعد البيانات المختلفة داخل إدارة الموارد البشرية مع بعضها مثل برمجيات الأجور والأداء وإتاحتها على مواقع الأنترنت لكل من العاملين والمديرين

4-كتابة التقارير الفورية عن العاملين من بوابة الشركة على الأنترنت بإستخدام المعايير مما يوفر للمديرين القرارات الموضوعية .**(النجار فريد راغب، مرجع سبق ذكره، ص248)**.

2-الإدارة الإلكترونية

2-1-خصائص الادارة الالكترونتية :

يمكن استخلاص جملة من الخصائص التي تميز الإدارة الالكترونية فيما يلي :

* السرعة و الوضوح و تجاوز حواجز الإدارة البيروقراطية وتلاشي عقباتها و معوقاتها الإدارية و ضمان سرعة انجاز المعاملات.

* عدم التقيد بالزمان و المكان مواقع الإدارة المتاحة عبر الانترنت و عبر أجهزتها.

* إدارة المعلومات لا الاحتفاظ بها و توفير برامج للمراجع تمكنه من انجاز معادلات عبر شاشاتها و تبسيطها له بدرجة شبه تعليمي.

* المرونة: الاستجابة السريعة للأحداث و التجاوب معها .

* الرقابة المباشرة و الهادفة: متابعة مواقع عملها في المواقع الإدارية و أجهزتها التي يتعامل معها الجمهور.

* السرية و الخصوصية: إمتلاك برامج تمكنها من حجب المعلومات و البيانات و عدم إتاحتها إلا للذين يمتلكون كلمة المرور للنفاذ لتلك المعلومات.

* هي إستراتيجية إدارية لعصر المعلومات تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين.(**ايهاب فاروق مصباح ،2011،ص42**).

2-2-أهداف الإدارة الالكترونية :

تتجلى أهداف الإدارة الالكترونية في قدرتها على مواكبة التطور النوعي والهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات وذلك من خلال ما يلي :

الأهداف الإدارية : و يتمحور أهمها في :

* توفير المجال الواسع لجميع الإداريين للتعامل الفوري مع بعضهم لتحقيق الأهداف و ضمان مصالح المنظمة و العملاء و تحسين جودة المنتجات .

* تبسيط الإجراءات و سرعة الانجاز و رفع مستوى الأداء الخدمات و بالتالي تقديم خدمة للزبائن ذات جودة تتناسب مع طبيعة الإدارة الالكترونية .

* الشفافية و الوضوح الإداري من خلال تقديم معلومات ذات درجة عالية من الموثوقية و توفر الاتصال و تسهيل عملية اتخاذ القرار .

* تطوير الإدارة باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة التي من شأنها تطوير العمل الإداري لرفع الكفاءة و إنتاجية الموظف و خلق جيل جديد من الموارد البشرية قادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة.

* استخدام نظام الأرشيف الالكتروني نظرا لما يحمله من ليونة في التعامل مع الوثائق.

الأهداف الاجتماعية :و تتمثل فيما يلي :

* خلق تأثير ايجابي في المجتمع من خلال ترويج و تنمية المعارف و المهارات تكنولوجيا و المعلومات بين أفراد المجتمع .

* إلغاء عامل العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة من الحد من تأثير العلاقات الشخصية و النفوذ.

الأهداف العلمية: و تتمثل في:

* تقليل من مخاطر فقد المعلومات و ضمان سيرتها.

* توظيف تكنولوجيا المعلومات من اجل دعم و بناء ثقافة مؤسسية ايجابية. فيما يلي:

الأهداف الاقتصادية: و يمكن انجازها في ما يلي:

* انجاز إجراءات العمل بسرعة المطلوبة و بالتكلفة المناسبة ورفع مستوى كفاءة الأداء .

* تغيير البنية التحتية لإدارة للاستخدام الحاسوب و إبرام عقود إدارية عن طريق الوسائط الالكترونية.

* سهولة تسديد الرسوم الحكومية عن طريق الدفع الالكتروني بواسطة البطاقات الائتمانية.

* استخدام الانترنت التي تساهم في تعزيز دور المستهلك و العمل في تنمية الأداء التنظيمي.

* المساهمة في تنفيذ العمليات الروتينية و التسويقية و تبادل البيانات الالكترونية.

* حضور اجتماعات دون الحضور الشخصي أو الرسمي عن طريق الدخول إلى شبكة الانترنت و التحاور من خلالها .(حمدان حيزية،2012،ص 20-21).

2-3-عناصر الإدارة الالكترونية

تحتوي الإدارة الالكترونية على مجموعة من العناصر تتمثل فيما يلي:

- عتاد الحاسوب : تتمثل في أجهزة الحاسوب و ملحقاته، و نظرا لتطور برامج الحاسوب و زيادة مستخدميه من أفضل إمتلاك أحدث ما توصل إليه صانعو العتاد في العالم حتى تتحقق ميزتين أساسيتين هما توفر تكاليف التطوير المستمر و صيانة وملائمة عتاد الحاسوب لتطورات البرمجية و برمجيات نظم المعلومات.

– **البرمجيات**: تتمثل في البرمجيات المستخدمة في تشغيل جهاز الحاسوب للاستفادة من إمكانياته المختلفة و تشمل البرامج إدارة نظام الإدارة الشبكات ومتوجهات لغة البرمجة، أدوات تدقيق البرمج و هندسة البرامج بمساعدة الحاسوب أما برامج التطبيقات تشمل برامج جداول الالكترونية، برامج دعم الجماعي و قواعد البيانات ...الخ .

– **الشبكات**: تتمثل الشبكات في الوصلات الالكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الانترنت و الإكسترنت و شبكة الانترنت التي تمثل شبكة القيمة للمؤسسة لإدارتها الالكترونية.

– **صناع المعرفة**: هو العنصر الأهم في منظومة الإدارة الالكترونية من القيادات رقمية المديرون و المحللون للموارد المعرفة، ورأس المال الفكري في المؤسسة و يتولى صناع المعرفة إدارة التعاضد الاستراتيجي للدارة الالكترونية و تغيير طرق التفكير السائد للوصول إلى ثقافة المعرفة من جهة أخرى .

2–4–متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية :

تعتبر الإدارة الالكترونية عملية معقدة و نظام متكامل من المكونات التقنية المعلوماتية المالية و التشريعية البشرية و غيرها و بالتالي لا بد من توفر متطلبات عديدة لتطبيقها.

–المتطلبات الإدارية: و تتمثل في :

– وضع خطط و استراتيجيات التأسيس: تشكيل هيئة و تنفيذ ووضع الخطط لمشروع الإدارة الالكترونية ووضع المواصفات العامة و مقاييس الإدارة الالكترونية و الشامل و التوافد من المعلومات المرتبطة بأكثر من جهة.

– القيادة و الدعم الإداري: دعم الإدارة و قدرتها على إيجاد بيئة مناسبة للعمل و متابعة مشروع و تقديم المعلومات لنجاحه كما أن القناعة و الاهتمام و مساندة الإدارة العليا لتطبيق تكنولوجيا المعلومات و مساعدة في نجاح تطبيق الإدارة الالكترونية و تجاوز عقباتها و سهولة تطبيقها.

– الهيكل التنظيمي: يتطلب تطبيق الإدارة الالكترونية إجراء تغييرات في جوانب الهيكلة و التنظيمية و إجراءات و الأساليب تتناسب مع مبادئ الإدارة الالكترونية واستحداث إدارات جديدة و إعادة الإجراءات و عمليات داخلية.

– تعليم و تدريب العاملين : توعية و تثقيف المتعاملين و إحداث تغيرات جذرية في نوعية الموارد البشرية الملائمة في إعداد خطط و برامج و أساليب العلمية و تدريبية على كافة المستويات ، توعية أفراد المجتمع بثقافة و طبيعة الإدارة الالكترونية؛ بمعنى تهيئة الموارد البشرية بما يتوافق مع متطلبات الإدارة الالكترونية و توفر كفاءة التقنية في كيفية التعامل مع تكنولوجيا الحديثة.

– وضع الأطر التشريعية و تحديثها وفقا للمستجدات: إصدار القوانين و الأنظمة الإجراءات التي تستعمل التحول نحو الإدارة الالكترونية و تلبية متطلبات التكييف معها لتسهيل عمل الإدارة الالكترونية.

– **المتطلبات البشرية**: العنصر البشري من أهم الموارد التي يمكن استثمارها للانتقال للإدارة الالكترونية يتطلب تحويل بعض العمليات و الوظائف التي لها علاقة بالموارد البشرية وعن كيفية استخدامه لتكنولوجيا حديثة و جعلها الكترونية كالتوظيف الالكتروني: الاتصال بالمؤسسة عن طريق البريد الالكتروني و ذلك من خلال إدخال السيرة الذاتية لتحليل طلبات التوظيف لتقديم معلومات خاصة بالمشجعين و استخدام برمجيات الجدول الترتيب لعقد المقابلات الوظيفية.

كذلك العمل عن بعد: هو عمل يمارسه العامل من أي موقع مادي بعيد عن المنظمة أو الجهة المتعاقد معها و استخدام تكنولوجيا الإعلام و الاتصال كمعيار للتقييم .

للعنصر البشري أهمية كبيرة في تطبيق الإدارة الالكترونية فهم الخبراء و المختصون العاملون في حقل المعرفة الذين يمثلون البنية الإنسانية و رأسمال الفكري في المؤسسة و منهم المديرون و الوكلاء و المساعدون و المبرمجون و ضابط البيانات والمحرر.

– **المتطلبات التقنية**: توفير البنية التحتية للإدارة الالكترونية التي تشمل تطوير شبكة الاتصالات و توفير تكنولوجيا الرقمية الملائمة من التجهيزات و حاسبات آلية ومعدات و أنظمة و قواعد بيانات و البرامج و توفير خدمات البريد الرقمي و تنقسم البنية التحتية التقنية إلى ما يلي:

أولا: البنية التحتية الصلبة للأعمال الالكترونية: تتمثل في توصيلات الأرضية و خلوية عن بعد و أجهزة الحاسوب و الشبكات و تكنولوجية المعلومات المادية لممارسة الأعمال الالكترونية و تبادل البيانات الكترونيا .

ثانيا: البنية التحتية الناعمة للأعمال الالكترونية: خدمات و المعلومات و الخبرات البرمجيات و النظم التشغيلية للشبكات و البرمجيات و التطبيقات و التي يتم من خلالها انجاز وظائف الأعمال الالكترونية .

ثالثا: شبكات الاتصال وتتمثل في :

* شبكة الأنترنيت: شبكة عملاقة من حواسيب المتشابهة حول العالم ، تربط المجتمعات بكل قطاعاتها و نشاطاتها المختلفة لتكمن مستعمليها للوصول إلى المعلومات المختلفة عن طريق هذه الحواسيب.

* الشبكة الداخلية أو الإنترانت: شبكة اتصال خاصة تستخدم الموارد المتاحة الأنترنت لتوزيع المعلومات داخل المؤسسة تصل أليها مجموعات خاصة فقط

* الشبكة الخارجية أو الإكسترنت : هي إمداد لشبكة الداخلية بحيث تسمح للمجموعات خارجية و التي لها علاقة بطبيعة نشاط المؤسسة كالموردين الزبائن و أطراف أخرى بالإطلاع على المعلومات التي يتم عرضها بواسطة الأنترانت.

تستخدم شبكة الأنترانت و الإكسترانت تكنولوجيا المعلومات للانتقال بالمؤسسة إلى مستوى العمل بالإدارة الإلكترونية في بيئتها الداخلية ، و في إدارة علاقاتها مع بيئتها الخارجية ففي الوقت الذي تربط شبكة الأنترانت أوصال المؤسسة في الداخل فإن شبكة الإكسترانت تستخدم لبناء روابط الإتصالات الإلكترونية مباشرة و فورية مع الزبائن من جهة و المجهزين من جهة أخرى .

رابعا: المتطلبات الأمنية : قد تقع جرائم بكافة صورها من خلال شبكة الأنترنت كالاختراق نظم المعلومات و انتهاك سريتها ولتحقيق أمن معلومات لتقليص تأثيرات سلبية على إستخدام شبكة الأنترنيت فإن الإدارة الإلكترونية تتطلب القيام ببعض الإجراءات منها :

*وضع سياسة و إستراتجية أمنية لتقنيات المعلومات بما فيها لخدمات الانترنت.

*سن التشريعات والقوانين التي تحد من السطو الإلكتروني و إنتهاك خصوصية المعلومات، والاحتفاظ بنسخ إحتياطية لنظم المعلومات بالشكل آمن.

*تشفير المعلومات التي يتم حفظها وتخزينها و نقلها على مختلف الوسائط

*أن تكون كلمة المرور أو السر من ست خانات على الأقل و تكون مزيجا من الحروف الأرقام.

* تحديد آليات المراقبة و التفتيش للنظم المعلومات و الشبكات الحاسوبية .(**محمود قدوة،2009،ص126**).

2-5-وظائف الإدارة الإلكترونية :

لقد أدى التطور الهائل في العصر الحالي عصر الثروة التقنية إلى حدوث تغيرات واضحة في الوظائف التقليدية للإدارة تحولت إلى وظائف إلكترونية ؛ من أجل الاستخدام الأمثل للوقت والمال والجهد والطاقات فتكنولوجيا المعلومات المعاصرة ساهمت في إحداث تغير في العملية الإدارية التقليدية ،وأصبحت الإدارة الحديثة تعتمد على نظم المعلومات في التخطيط وفي تصميم الهياكل التنظيمية وإدارة فرق العمل الجماعي ، وتحقيق التنسيق والرقابة عن بعد .(**ثابت عبد الرحمان إدريس ،2005م ص207**).

- التخطيط الإلكتروني:

التخطيط الإلكتروني يعتمد على التركيز بصفة أساسية على استخدام التخطيط الاستراتيجي والسعي نحو تحقيق الأهداف الإستراتيجية، حيث تتم القرارات التي تستخدم النظم الإلكترونية في تخطيط أعمالها بالشمولية

لخدمة مختلف أقسام المنظمة وإدارتها ،ويعتمد التخطيط الإلكتروني أيضا في ظل الثروة الإلكترونية على استخدام نظم جديدة للمعرفة كنظم دعم القرار، والنظم الخبيرة ، ونظم الشبكات العصبية الاصطناعية ،كما يعتمد أيضا على تبسيط نظم وإجراءات العمل ، وبطبيعة الحال يختلف التخطيط الإلكتروني تماما عن التخطيط التقليدي ، حيث أن هناك اختلافات أساسية بين التخطيط الإلكتروني والتخطيط التقليدي وهي كالأتي :

– التخطيط الإلكتروني عملية ديناميكية في اتجاه الأهداف الواسعة والمرنة والآنية وقصيرة الأمد وقابلة للتطوير المستمر ،بعكس التخطيط التقليدي الذي يحدد الأهداف من أجل تنفيذها في السنة القادمة وعادة ما يكون تغير الأهداف يؤثر سلبا على كفاءة التخطيط.

– أن المعلومات الرقمية دائمة التدفق تضفي استمرارية على كل شئ في المؤسسة، بما فيها التخطيط مما يحوله من التخطيط الزمني المنقطع إلى التخطيط المستمر.

– التخطيط الإلكتروني هو تخطيط أفقي في إطاره العام بشكل بين الإدارة والعاملين، بينما التخطيط التقليدي كان في جوهره تخطيط أعلى وأسفل حيث أن فكرة تقسيم العمل الإداري التقليدية بين إدارة تخطيط وعمال الخط الأمامي ينفذون.

–التنظيم الإلكتروني:

التنظيم الإلكتروني هو الإطار الفضفاض لتوزيع واسع للسلطة والمهام والعلاقات الشبكية –الأفقية التي يحقق التنسيق الآني وكل مكان من أجل إنجاز الهدف المشترك لأطراف التنظيم ،فمع الانترنت يتم التحول من منظمة التركيز على الهياكل والخصائص التنظيمية الرسمية إلى منظمة التركيز على الهدف الواحد المتقاسم .

حيث ان هناك تغيرات تتوافق مع إعادة التنظيم للمنظمات والمؤسسات في ظل الشبكة الإنترنت العالمية وثورة الاتصالات والمعلومات، وهي كما لي:

– التنظيم الشبكي مقابل إشكال التنظيم التقليدي :حيث يتسم التنظيم الشبكي بكونه تنظيما مرنا للاتصال والتعاون بين الإفراد.

– تحقق الانترنت التشبيك الفائق والواسع بين جميع العاملين عن طريق الشبكة الداخلية، مع شبكات الأعمال والانترنت أصبح بالإمكان تحقيق نمط جديد من الشركات وهى الشركات الافتراضية التي قامت على توظيف مزايا الانترنت في تبادل البيانات الالكترونية .

-التوجيه الإلكتروني:

إن قيادة الذات هي الأكثر بروزا في الإدارة الإلكترونية ، فالقائد الإلكتروني مطلوب منه أن يتخذ قرارات سريعة وفورية ،مما يجعله بحاجة إلى تطوير اتجاهات وقواعد خاصة للحالات المختلفة التي تساعده على سرعة الاستجابة ولهذا فإن قادة الذات يتسمون بعدة خصائص منا :

- القدرة على تحفيز أنفسهم وإبقاء التركيز على انجاز المهام فهم المنظمة ومساهماتها من أجل حل المشكلات.
- الرغبة والمقدرة من اجل حل المشكلات.
- البراعة ، المهارة، والمرونة في التكيف للبيئة المتغيرة.
- المسئولية عن مساراتهم المهنية وأنشطتهم وتطورهم. (**نجم عبود نجم، 2004 م، ص 250 – 251**)

بعض المهارات الأساسية التي يجب أن تتوفر في القيادة الإلكترونية:

- **مهارات المعارف الإلكترونية:** مثل تقنية المعلومات في الحاسبات الآلية وشبكات الاتصالات الإلكترونية والبرمجيات الخاصة بها والتعامل الجيد معها.
- **مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين** : حيث يتطلب هذا الأمر ضرورة تأسيس علاقات.
- **مهارات إدارية** : وهي تتضمن مهارات تحفيز الأفراد الآخرين بالمنظمة نحو العمل الجماعي والتعاون,بالإضافة إلى مهارات التخطيط والتنظيم والمتابعة والرقابة علاوة على ذلك ،يتأكد على القياديين والمديرين في هذا العصر متابعة كل جديد في حقل التقنيات الإلكترونية وأن يتحلوا بثقافة الإبداع والانفتاح والمرونة والتي تعد من ضروريات هذا العصر ،لكي يتمكنوا من التخطيط السليم والجيد للدخول إلى عصر الثورة الرقمية والاستفادة من إمكاناته لتطوير أداء المنظمات ورفع كفاءتها الإنتاجية (**احمد محمد غنيم، 2004م ،ص73**) .

-الرقابة الإلكترونية:

الرقابة الإلكترونية أكثر اقترابا من الرقابة القائمة على الثقة بدلا من الرقابة التقليدية القائمة على العلاقات والمساءلة الرسمية , وهذا يفسر الاتجاه المتزايد نحو التأكيد على الثقة الإلكترونية والولاء الإلكتروني بين العاملين والإدارة, وهذا ما يحول الرقابة كرصيد إلى الرقابة كعملية وتدفق مستمر, وهناك العديد من المزايا للرقابة الإلكترونية منها:

- ✓ أنها تحقق الرقابة المستمرة بدلا من الرقابة الدورية.
- ✓ تحقيق الرقابة بالوقت الحقيقي وفى الآن الحقيقي بدلا من الرقابة القائمة على الماضي فهي تحقق الرقابة بالنقرات بدلا من الرقابة بالتقارير.

- ✓ الحد الأدنى من المفاجآت الداخلية في الرقابة فلا شئ يتفاقم داخل المنظمة دون معرفته أولا وهذا مما يقلص إلى الحد الأدنى المفاجآت الداخلية.
- ✓ إن الرقابة الإلكترونية تتطلب بل وتحفز العلاقات القائمة على الثقة , وهذا مما يقلل من الجهد الإداري المطلوب في الرقابة.
- ✓ إن الرقابة الإلكترونية تقلص مع الوقت من أهمية الرقابة القائمة عل المدخلات أو العمليات أو الأنشطة لصالح التأكيد المتزايد على النتائج, فهي إذن أقرب إلى الرقابة بالنتائج .
- ✓ أن الرقابة الإلكترونية تساعد على انخراط الجميع في معرفة ماذا يوجد في المنظمة إلى حد كبير من اجل تحقيق مستلزمات الرقابة والحد من المفاجآت ولأزمات في المنظمة (**نجم عبود نجم، 2004 م ،ص 247**)

2-6-فوائد الإدارة الإلكترونية :

-إتاحة المعلومات الكاملة عن كل ما يخص المؤسسة والعاملين بها.

-الاستخدام الأمثل لموارد المؤسسة ورفع مستوى الكفاءة فيها.

-مساعدة الإدارة العليا في إدارة أعمال المؤسسة وإدارة مواردها سواء البشرية أو مالية أو الإدارية أو المعلوماتية.

-إدارة أعمال المؤسسة التي تشمل التخطيط والتنفيذ والتقييم والمتابعة وإدارة العملاء.

-توفير عدد من الخدمات الإلكترونية للعاملين بما يسمح لهم بالحوار والمناقشة .

-حفظ وتوثيق كافة الأنشطة والمخرجات والوثائق والبيانات الأساسية الخاصة بالمؤسسة إلكترونيا.

-الربط الإلكتروني بين فروع المؤسسة التي تقع في أكثر من نطاق جغرافي.

-المرونة الفائقة في التعامل مع المعلومات والتحديث الدوري لها .

-التكامل مع عدد من النظم الفرعية مثل الحضور والانصراف .

2-7-معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية :

تعتبر التقنية الإلكترونية أحد الموارد الأساسية للمنظمات للتأقلم مع طبيعة العصر الحالي ، إلا أن الدول العربية تواجه مجموعة من القيود والمعوقات التي تعرقل عملية الاستثمار الفعال للتقنية الحديثة ، حيث أن كثيرا من الإدارات فيها تعاني من العديد من السلبيات والتي تمثل في كثرة الإجراءات الروتينية ، وضعف التنسيق بين الوحدات الإدارية ، وعدم مواكبة المستجدات الحديثة في مجال التقنية ومن معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية ما يأتي :

1- التخبط السياسي الذي يمكن أن يؤدّي إلى مقاطعة مبادرة "الإدارة الالكترونية" و في بعض الأحيان تبديل

وجهتها, و يشكّل هذا العنصر خطرا كبيرا على مشروع الإدارة الإلكترونية.

2- عدم توفر الموارد اللازمة لتمويل مبادرة "الإدارة الالكترونية" لاسيما في حال تدنّي العائدات المالية الحكومية.

3-تأخير متعمد أو غير متعمد في وضع الإطار القانوني و التنظيمي المطلوب والذي يشكل أساسا لأي عملية تنفيذ للإدارة الإلكترونية.

4- الكوارث الوطنية الناجمة عن نزاع إقليمي التي يمكنها تعطيل البنية التحتيّة لفترة من الزمن مما من شأنه أن يعيق تنفيذ إستراتيجية الإدارة الإلكترونية.

5- مقاومة هائلة للتغيير من قبل الموظفين الحكوميين الذين يخشون على عملهم المستقبل بعد تبسيط الإجراءات وتنظيم العمليات الحكومية.

6-عدم استعداد المجتمع لتقبّل فكرة الإدارة الالكترونية و الاتّصال السريع بالبنية التحتيّة المعلوماتية الوطنية عبر الأنترنت نظرا للأزمات الإجتماعية و الإقتصادية خاصة إذا كانت هذه العملية مكلفة ماديا.

7- نقص في القدرات على صعيد قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات محليا أو دعم غير كاف من قطاع التكنولوجيا المعلومات و الاتصالات الدولي للجهود الحكومية الرامية إلى تنفيذ تطبيقات الإدارة الالكترونية .

8-التمسك بالمركزية وعدم الرضا بالتغيير الإداري .

9-النظرة السلبية لمفهوم الإدارة الإلكترونية من حيث تقليصها للعنصر البشري .

10-الرؤية الضبابية للإدارة الإلكترونية وعدم استيعاب أهدافها .

في حين أن على الدول النامية تبني أسلوبا جديدا للتفكير والقيادة ؛ لضمان الوصول بالإدارة الإلكترونية إلى كامل إمكانياتها باعتبار أن هذه الدول تواجه تحديات كبرى تحول دون الاستفادة منها والتي تعتبر معوقات تواجه التطبيق (براون 2005 م / ص87-88)

3-المؤسسة الرياضية:

المؤسسة الرياضية هي مجموعة من الموارد البشرية والمادية المتاحة وفقا لأسس ومفاهيم علمية وسيلتها العناصر العلمية الإدارية التي تحقق التطور المستمر والزيادة في كفاءة الرياضيين وإنجازاتهم وفق إشراف الإدارة الرياضية التي تعمل على تنظيم و تنسيق و توحيد الجهود المبذولة من قبل العاملين في الحقل الرياضي.(**محمود الربيعي ،2006،ص3**)

3-1-أهمية المؤسسة الرياضية :

لا خلاف حول أهمية المؤسسات الرياضية كونها موجودة معنا و حولنا وكون الحديث عنها وافر جدا من خلال الأخبار الواردة إلينا من خلال أحاديثنا مع مختلف الأشخاص الذين نلتقي بهم او نتفاعل معهم.

فالمؤسسات الرياضية تشغل حيزا كبيرا من إهتمامنا ولابد كم معرفة الأسباب الدالة واهميتها والتي ابرزها ما يأتي :

-المؤسسات الرياضية مراكز عمل و تعامل.

-المؤسسات الرياضية ذاكرة الماضي.

-المؤسسات الرياضية محطات إنتاج الحاضر والمستقبل.

-المؤسسات الرياضية ضمان إستغلال المواهب الشابة.

3-2-الأهداف العامة للمؤسسة الرياضية :

تعد الأهداف هي المرامي التي تسعى وراءها المؤسسة الرياضية وهي من ثم عناصر رئيسية لعمل المؤسسة،كون الأهداف هي الاسباب المباشرة وراء وجود المؤسسة الرياصية،وكما انه لا وجود للمؤسسة الرياضية بلا أهداف ، ويمكن تلخيصها فيمايلي :

هدف قومي: وهو هدف يسموا الى زيادة الأشخاص الماريسين لمختلف الرياضات و الألعاب وتطوير المستوى الرياضي والإنجاز البطولي للأندية.

هدف محلي : ومن خلاله يتم رفع مستوى الكفاءة الإجتماعية من روح التعاون والتكامل الإجتماعي و الثقافي بين أفراد المؤسسة.

هدف إجتماعي : تسعى المؤسسة الرياضية إلى ارضاء العاملين والأفراد الممارسين للنشاط بالمؤسسة الرياضية وتحقيق أهدافهم وغاياتهم.

هدف إقتصادي : من خلاله يمكن الإرتقاء بمستوى وصحة الممارس وخدمة الرياضة محليا وقوميا.

3-3-المبادئ الاساسية لإدارة المؤسسة الرياضية :

حتى تتم الاعمال وتحقق الأهداف التي تضعها المؤسسة الرياضية بالكيفية المطلوبة وحسب توفر مجموعة من المبادئ التي تسير وفقها إدارتها ومن اهم هذه المبادئ مايلي :

-إستخدام الطرق العلمية في تحديد أجزاء العمل وتنظيمه وكيفية تنفيذه من خلال الطرق الإدارية لرفع مستوى الأداء.

-إتباع السبل العلمية الكفيلة لإختيار القياديين و إعدادهم لتدريب و التحسن المستمر.

-تشجيع التخصص في المهنة وتحقيق التعاون التام بين أفراد مستقرين داخل المؤسسات الرياضية حتى يمكن إنجاز أهدافها لأن التعاون ضروري لتحمل المسؤولية ولتحفيز الطاقات ولتحقيق الأهداف.

-أهمية تطبيق مبدأ العمل وتوزيع المسؤوليات على حسب الهيكل التنظيمي للمؤسسة الرياضية.

-تنمية القيادة الديمقراطية الإيجابية تنمي روح الإنتماء بين الجماعة داخل المؤسسة.(**دنيدني خالد،2016،ص30**)

3-4-مديرية الشباب والرياضة :

-تعريف مديرية الشباب والرياضة :

هي مؤسسة عمومية ذات طابع خدمي وذلك نظرا لإهتمامها في المساهمة في تنشيط الميدان الرياضي والشباني داخل مناطق الولاية وحتى من الخارج من خلال تبادل النشاطات مع الولايات الأخرى كتنظيم دورات مشتركة في مختلف الرياضات ،وتعتمد المديرية في نشاطاتها على عدة مصالح تابعة لها ،وكل مصلحة متخصصة في مجال معين.

يرتكز اساس نشاط مديرية الشباب والرياضة في متابعة النوادي الرياضية ،والرابطات وتفعيل دورها في شتى المجالات وذلك بالمساهمة في الدعم المعنوي والمادي، وكذا متابعتها لأجل تحسين الأداء للنوادي الرياضية وكذا النشاطات الشبانية عموما وكذا المتابعة الميدانية لها.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم :06-345 المؤرخ في 5 رمضان 1427هـ الموافق ل :28 سبتمبر الذي يحدد قواعد تنظيم مديريات الشباب والرياضة وتسييرا خاصة المادة 5منه ، حيث :

المادة الأولى : طبقا لأحكام المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 06-345 يهدف هذا القرار الى تحديد وتنظيم مصالح مديرية الشباب والرياضة للولاية .

المادة الثانية: تضم مديرية لشباب والرياضة للولاية و تحت سلطة المدير 04 مصالح وتنظم كالتالي :

1-مصلحة التربية البدنية والرياضية .

2-مصلحة نشاطات الشباب .

3-مصلحة الإستثمارات والتجهيزات.

4-مصلحة التكوين وإدارة الوسائل.

–مهام مديرية الشباب و الرياضة :

- تطوير البرامج الإجتماعية التربوية والترفيهية وحركة مبادلة الشباب وفضآتهم للتعبير وتنشيطها متابعة تنفيذها.
- ترقية الحركة الجمعوية للشباب والرياضة وكذا هيكلها وتطويرها وتنظيمها.
- إعداد برامج الإعلام و الإتصال والإصغاء للشباب وكذا تطويرها وتنشيطها.
- تنفيذ البرامج الهادفة للإدماج الإجتماعي للشباب والمشاركة المتصفة بالمواطنة وترقية مبادراتهم وكذا مكافحة الآفات الإجتماعية والعنف والتهميش، بالإتصال مع المضالح والهيئات المعنية للولاية.
- تنظيم أعمال وتكوين المستخدمين ، التأطير الدائم للعاملين داخل الحركة الجمعوية وتجديد معارفهم وتحسين مستواهم و تأهيلهم في إطار التنظيم المعمول به
- السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بسير المؤسسات وهيئات الشباب والرياضة الموجودة في الولاية وإستغلالها وتسييرها.(**دنيدني خالد،2016،ص32**).

مهام الأمانة:

- ✓ حفظ البيانات الدقيقة و إبلاغ المسئول بالمواعيد المحددة، للمقابلات و الاجتماعات.
- ✓ تكلف بالاستقبال و إرسال البريد الإداري، و كذلك أعمال الكتابة في جهاز الإعلام الآلي و النسخ و ترتيب الوثائق المستندات و البطاقات في أثاث مخصص لذلك و مرتبة و منظمة.
- ✓ حفظ المستندات و الأوراق الخاصة بعمل الإدارة، في ملفتها و وضعها في اماكن الحفظ المعروفة ليسهل تقديمها للمسئول عند الحاجة.
- ✓ دراسة المواضيع التي كلفت بها من طرف المدير و إعداد تقارير كافية عنها.
- ✓ استلام البريد الوارد و فتحه و تسجيله في سجل الوارد و نفس الشيء بالنسبة للبريد الصادر و بإظهار تاريخ و رقم المراسلة و الموضوع و اسم المرسل إليه.
- ✓ كتابة الوثائق و المراسلات و حفظها في أرشيف الإدارة.
- ✓ تحضير الاجتماعات و تدوينها على المحاضر.
- ✓ القيام بتخزين المعلومات الهامة و المهنية للعمال في جهاز الكمبيوتر.
- ✓ ترتيب المناشير و الوثائق و المراسلات الإدارية الضرورية لنشاط المصالح.

المفتشية:

مهام مفتشية الرياضة:

- ✓ القيام بزيارات تفتيشية لمنشآت الرياضة.
- ✓ لقيام بزيارات تفتيشية للإطارات الرياضية.
- ✓ متابعة و مراقبة الوضعية الإدارية و القانونية و المالية لتسيير النوادي و الرابطات.
- ✓ مراقبة السير الحسن لنوادي و الرابطات الرياضية و ضبط حساباتها المالية.
- ✓ القيام بالتقارير التفتيشية لكل عملية.

مهام مفتشية الشباب:

- ✓ القيام بزيارات تفتيشية و بيداغوجية للمنشآت الشبانية.
- ✓ القيام بزيارات تفتيشية و بيداغوجية للإطارات الشبانية، مراقبة السير الحسن للجمعيات الشبانية و ضبط حساباتها المالية و الإدارية.

مدير الشباب و الرياضة:

المدير: يعتبر المسئول الأول عن مديرية الشباب و الرياضة حسب المرسوم الرئاسي و الذي يتضمن تعيين مدراء الشبيبة و الرياضة.

مهام مدير الشباب و الرياضة:

- ✓ توزيع المهام على رؤساء المصالح.
- ✓ إعداد برامج عمل و نشاط المديرية.
- ✓ متابعة المشاريع التي في طور الانجاز بالتنسيق مع مكتب التجهيز.
- ✓ اقتراح مشروع ميزانية المديرية و دراستها مع الوزارة المعنية.
- ✓ حضور الندوات الوطنية و الجهوية لوزارة الشباب و الرياضة.
- ✓ متابعة النشاطات و التظاهرات الرياضية الشبابية.
- ✓ يعمل على تطوير المنشآت الرياضية و الشبانية.
- ✓ يعمل على ديناميكية الممارسة الرياضية عبر تراب الولاية.
- ✓ التشجيع على تطوير الحركة الجمعوية.
- ✓ يقوم بتنفيذ البرنامج الحكومي الخاص بقطاع الشباب و الرياضة.(**جعادي يونس،2017،ص55-57**).

5-الدراسات السابقة والمشابهة:

الدراسة الاولى:

عنوان الدراسة : تنيمة الموار البشرية في ضوء إستخدام الأساليب والتقنيات المتطورة.

-**من اعداد الطالب:** التونسي عبد المنعم عباد.

-**مكان الدراسة:** الرياض- السعودية

-**زمن الدراسة :** 2000-2001

-**طبيعة الدراسة :** مذكرة التخرج لنيل شهادة ماجيستار.

-**المنهج:** المنهج الوصفي ،استخدام أداة الإستبيان .

-**أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل المؤثرة في كفاءة برامج تنمية الموارد البشرية ،ومدى فعالية الأساليب والتقنيات المستخدمة لتنمية الموارد في أكاديمية العلوم الأمنية والإدارة العامة للتدريب حجم عينة الدراسة 400 موظف.

- **نتائج الدراسة :** توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

1-أهم العوامل المؤثرة على كفاءة برامج تنمية الموارد البشرية تتمثل في الأتي :

أ-وجود رغبة لدى العاملين بالمشاركة في البرامج التدريبية

ب-إرتباط التدريب. بإحتياجات خطط تنمية الموارد البشرية.

2-اهم الأساليب والتقنيات المستخدمة في تنمية الموارد البشرية وتمثلت في :

أ-تقنية الحاسوب الألي.

ب-تقنيو الأنترنت.

ج-التدريب في مراكز تدريبية خاصة.

3-توفير المدربين القادرين على التعامل مع التقنيات الحديثة.

الدراسة الثانية :

-**عنوان الدراسة :** إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للمرور.

-**من إعداد الطالب:** مناجي السبيعي.

-**مكان الدراسة:** الرياض- السعودية -الإدارة العامة للمورد.

-**زمن الدراسة** :2005م

-**طبيعة الدراسة**: رسالة ماجستر متمثلة في مذكرة تخرج

-**المنهج**: إستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الإجتماعي ومن خلال إستخدامه لأداة الإستبيان .

-**اهداف الدراسة** : قد هدفت الدراسة إلى التعرف على الإمكانيات البشرية والمادية والإدارية الإلكترونية وتحديد المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للمرور.

-**نتائج الدراسة**: توصلت الدراسة إلى نتائج منها :

- أن الإمكانيات البشرية المتوفرة لدى الإدارة العامة للمرور تكون بدرجة قليلة والإمكانيات المادية تكون بدرجة متوسطة والإمكانيات الإدارية تكون بدرجة متوسطة

-وجود رؤية متشابهة بين العاملين من ضباط وأغراء عاملين نحو الإمكانيات المادية والإمكانيات البشرية والإمكانيات الإدارية مهما إختلفت خصائصها الشخصية والوظيفية .

-هذي الدراسة أفادت الباحث في معرفة متطلبات الإدارة الإلكترونية ومعرفة المعوقات التي تعترض تطبيقات الإدارة الإلكترونية ،ومعرفة الإمكانيات البشرية التي يتطلبها تطبيق الإدارة الإلكترونية .

-الدراسة الثالثة:

-عنوان الدراسة: متطلبات المنظمات لتطبيق الإدارة الإلكترونية .

-**من إعداد الطالب**: رأفت رضوان .

-**مكان الدراسة**: جمهورية مصر العربية.

- **زمن الدراسة** : سنة 2004م

- **طبيعة الدراسة** : مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستار.

-**المنهج**: إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الإجتماعي ومن خلال تطبيق إستبانة الدراسة.

-**اهداف الدراسة**: قد هدفت الدراسة لمعرفة المتطلبات التي ينبغي توفيرها في المنظمات الإدارة الإلكترونية، بالإضافة إلى تحديد المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات الإدارية الحكومية بجمهورية مصر العربية .

-نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى نتائج منها :

- أن أهم المتطلبات اللازم توفيرها لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات الحكومية تتمثل في إعادة هندسة الوظائف الإدارية التقليدية وتحويلها إلى وظائف إلكترونية .

- توفير أجهزة الإتصال الحديثة الإلكترونية وتدريب الكوادر البشرية المتخصصة في نظم المعلومات .

- ومن أهم المعوقات التي ظهرت بها الدراسة إفتقار القيادات الإدارية إلى أهمية الإحساس بالتقنية وإنحفاظ الحماس لتطوير البنية التحتية لتطبيق الإدارة الإلكترونية ، وإنحفاض مستوى الوعي لأهمية الحاسب الآلي لدى المواطنين، وقلة الكوادر المؤهلة للعمل على الحاسبات الآلية .

-الدراسة الرابعة :

-**عنوان الدراسة:** الحوكمة الإلكترونية تأمين خدمات وآداء متميز لمستقبل الادارة العامة

-**من إعداد الطالب** : ليث سعد الله إبراهيم.

-**مكان الدراسة** : القاهرة- مصر العربية.

-**زمن الدراسة:** 2004م

-**طبيعة الدراسة** : بحث ضمن المجلة العربية للإدارة .

-**المنهج المستخدم** : المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الإجتماعي- إستخدام آداة الإستبيان .

-**أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة لبلورة مفهوم الحوكمة الإلكترونية في إطار المنظمة العامة وعدة خيارات إستراتيجية في بناء وتطوير مستقبل المنظمة ،والتعرف على آراء الإدارات العليا في المنظمات المبحوثة وتحديد الإمكانيات المتاحة للتطبيق والتحديات الراهنة التي يمكن أن تواجهها هذه الإدارات وبحث أهم السبل والسياسات التي من شأنها أن تساهم في واقع تلك المنظمات وإمكانياتها ومواردها المتاحة بهدف إستعاب وتطبيق الحوكمة الإلكترونية.

-**نتائج الدراسة** : وقد توصلت الدراسة لأهم النتائج منها أن تطبيق نظام الحوكمة الإلكترونية يتطلب توفير العديد من الإمكانيات الضرورية، ويواجه تطبيق الحوكمة الإلكترونية.

العديد من المعوقات و التي يجب دراستها والعمل على مواجهتها بنجاح والحاجة إلى تكنولوجيا المعلومات والإتصالات ،ودعم دور الإعلام والتوعية المجتمعية وإلى إعداد وتأهيل الكادر الحالي العامل في المنظمة .

وهذه الدراسة أفادت الباحث في معرفة متطلبات تطبيق الحوكمة الإلكترونية ومعرفة المعوقات التي تعترض تطبيقها بإعتبارها أن الحوكمة الإلكترونية تقوم على إستخدام التقنية الحديثة المتطورة و التي هي أهم عناصر الإدارة الإلكترونية و التي سوف تفيد الباحث في الإطار النظري .

- **الدراسة الخامسة:**

–**عنوان الدراسة** : متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر – دراسة حالة بطاقة الشفاء لصندوق الضمان الإجتماعي .

– **من إعداد الطالبة:** حمدان حيزية .

–**مكان الدراسة** : صندوق الضمان الإجتكاعي لولاية بسكرة الجزائر .

–**زمن الدراسة**: 2012-2013م

–**طبيعة الدراسة** : مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر.

–**المنهج المستخدم**: دراسة حالة إستخدام أداة المقابلة

–**اهداف الدراسة**: هدفت الدراسة إلى معرفة تنمية الموارد البشرية التي تعتبر أمرا ضروريا لتطبيق الإدارة الإلكترونية وكذالك تهيئة الموارد البشرية المطلوبة .

–لتطبيق الإدارة الإلكترونية وذلك من خلال مجموعة من السياسات والتي تتمثل في التكوين والتدريب وتطوير آليات الإختيار والتعين وتنمية السلوك الإبداعي .

– **نتائج الدراسة** : وقد توصلت الإدارة إلى عدة نتائج منها:

أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يتطلب الإهتمام بالتحديد الإحتياجات التدريبية بما يلائم قدرات وإمكانيات ومهارات العاملين وكذلك توفير الدعم المالي المناسب لصيانة الأجهزة الحاسبات الألية والبرمجيات المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية وبالإضافة إلى الإهتمام بالتفكير أو الإبتكار في التعليم لمراحل المختلفة لإعداد وتأهيل خريجين لديهم مهارات وقدرات إبداعية وقدرات إبداعية معرفية متراكمة يهتم بالرغبة في الإنجاز والسعي نحو التميز وتحمل المخاطر.

الدراسة السادسة :

–**عنوان الدراسة**: تكنولوجيا المعلومات في المنظمات : التأثير في الهيكل والناس والمهام .

–**من إعداد**: f.wigand

–مكان الدراسة :ولاية أيزونا الأمريكية – الجامعة

– زمن الدراسة:1995م

– المنهج المستخدم :المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من ٣٩٠ مدير وموظفا ومهنيا وإداريا وتم جمع البيانات من خلال إستبيان.

* **أهداف الدراسة** : هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تكنولوجيا المعلومات وخاصة البريد الإلكتروني على ثلاثة من المكونات الرئيسية في المنظمات آلا وهي الهيكل التنظيمي وإتجاهات العاملين والمهام الوظيفية

* **نتائج الدراسة** : توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

–أن إستخدام البريد الإلكتروني في التواصل بين أصناف الوظائف المختلفة على المستويات الوظيفية والتنظيمية يسيير وفق حدود هرمية التسلسل مبنية على المستويات المتوسطة ومستويات الإدارات .

– أن هناك تزايد في إستخدام البريد الإلكتروني لليحقق التعاون ما بين الوحدات التنظيمية المختلفة والمتباعدة.

إتفقت هذه الدراسة مع الدراسات الحالية في إهتمامها بموضوع التكنولوجيا المعلوماتية والمتمثلة في تقنية البريد الإلكتروني.

–الدراسة السابعة:

–عنوان الدراسة: تطبيق النظام الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية وعلاقته بالأداء الوظيفي

–من إعداد: عبد الله(Abdullah.k)

–مكان الدراسة: الدوائر الحكموية بإمارت دبي

– زمن الدراسة :2003م

–المنهج المستخدم : المنهج الوصفي–إستخدام أداة الإستبيان

–أهداف الدراسة :هدفت الدراسة إلى دراسة تطبيقات وحالات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الدوائر الحكومية ،وتقييم علاقة هذا البرنامج بالأداء الوظيفي، وتقديم بعض المقترحات لتساهم في عملية تطوير البرامج.

–نتائج الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى نتائج منها أنها أثبتت أن معظم مجالات الموارد البشرية الإلكترونية تم تطبيقها بشكل متوسط في جميع الأقسام في الدائر الحكومية بدبي ، وعلى الرغم بوجود بعض المعوقات في عملية تطبيق البرامج إلا أن معظم موظفي الدوائر الحكومية لديهم الدراسة الكاملة بأهمية البرنامج .وإن تطبيق النظام

الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية يؤثر بشكل إيجابي في الآداء الوظيفي والآداء العام للدائرة وإن معظم الدوائر الحكومية بدبي تمتلك الإمكانيات الكافية لتطبيق البرامج بشكل كامل .

وهذه الدراسة أفادت الباحث في ربط إدارة الموارد البشرية بالإدارة الإلكترونية ومعرفة المعوقات التي تعترض تطبيقات الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية والتي سوف تفيد الباحث في الإطار النظري.

- **التعليق على الدراسات السابقة:** بعد مراجعة الدراسات السابقة وتحليلها لاحظ الباحث مايلي :
- **الهدف والموضوع:** سعت أغلب الدراسات السابقة إلى معرفة المتطلبات التي ينبغي توفرها في المنظمات الإدارية سواء بشرية أو تقنية قبل الشروع في تطبيق الإدارة الإلكترونية. وكذالك تحديد المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات الإدارية .
- **المجال الزماني و المكاني** :هنالك إختلاف في المجال الزماني للدراسات المطروحة السابقة أجريت في الفترة ما بين (1995-2013م)،بينما دراستي الحالية خلال الموسم الدراسي (2018-2019)،بينما الدراسات الميدانية للدراسات السابقة أجريت في المؤسسات العمومية والحكومية ،في حين دراستي الحالية أجريت في مديرية الشباب والرياضة.
- **المنهج:** إعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفي الذي يلاءم هذا النوع من الدراسات
- **الأدوات:** إعتمدت جل الدراسات على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات
- **مجتمع الدراسات** : توجهت جميع الدراسات إلى الإدارات الحكومية في حين تنوعت المؤسسات التي تناولتها بالدراسة ، في حين كان من الصعب إيجاد دراسة تناولت المؤسسات الرياضية تقريباً بشكل معدوم.
- **النتائج:** توصلت جل الدراسات إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يتطلب توفر العديد من الإمكانيات الضرورية كما إستفاد الباحث من تحليل الدراسات السابقة في :
- وضع الإطار العام لهذه الدراسة وتحديد المشكلة
- تحديظ المنهج وإختيار الأدوات وتصميمها

أفادتني هذه الدراسات السابقة في صياغة فرضيات دراستي وكذلك ساعدتني في تفسير نتائج الفرضيات من خلال دعم دلالتها بالإضافة الى الخروج ببعض النتائج.

خلاصة :

تطرقنا في هذا الفصل الأول من الخلفية النظرية إلى أهم المراحل التي تمر بها إدارة الموارد البشرية وأهم متطلبات تنميتها. كما لا ننسى الإشارة إلى الدور الجوهري الذي تلعبه مهارات الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإضافة إلى أهمية وأهداف توفر نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وأكملناه بالادارة الإلكترونية التي تعد من ثمار المنجزات التقنية في العصر الحديث نظرا لما تتميز به من سرعة في الإنجاز والعمل والمساهمة في حل المشكلات ولا يمكن تصور الإدارة الإلكترونية في أي مؤسسة ما لا تتوفر على العناصر الأساسية و المتمثلة في عتاد الحاسوب والبرمجيات والشبكات والحاسب الآلي و صناع المعرفة ، وبإعتبار الإدارة الإلكترونية عملية معقدة ونظام متكامل من المكونات التقنية والمعلوماتية والمالية و البشرية ،كما تطرقنا كذلك في فصلنا هذا الى المؤسسة الرياضية وأهميتها و مبادءها الأساسية بلإضافة الى مديرية الشباب والرياضة ومهامها .

الفصل الثاني :

الإطار العام للدراسة

تمهيد

1-الإشكالية

2-فرضيات الدراسة

3-أهداف الدراسة

4-أهمية الدراسة

5-مصطلحات الدراسة

خلاصة

تمهيد :

في هذا الفصل من دراستنا المعنون بالإطار العام للدراسة نتطرق الى إشكالية الدراسة و يتم طرح التساؤل العام وكذا التساؤلات الجزئية ،بعد ذلك يتم المرور إلى فرضيات الدراسة المتمثلة في الفرضية العامة والفرضيات الجزئية، ثم نمر إلى أهداف الدراسة و أهميتها في الأخير نتطرق الى مصطلحات الدراسة أي التعريف اللغوي و الاصطلاحي و الإجرائي للكلمات المفتاحية والدالة.

1-إشكالية الدراسة :

إن الإهتمام والتكفل بالمورد البشري بإعتباره العنصر الفعال في أي تحول وتقدم إقتصادي يضمن الأداء الجيد والفعالية التنظيمية كون الإنسان محور كل نشاط عليه يتوقف النمو والتعدد وكيان المنظمة .كما أصبح موضوع تنمية الموارد البشرية من أهم المواضيع نظرا لإعتباره يساهم في نجاح أي مؤسسة على المدى البعيد .فموضوع تنمية الموارد البشرية أحد المداخل الرئيسية والهامة لتحقيق القدرة على التنافس وضمان الإستمرارية والتطور. (**الداوي الشيخ،2008.ص9**) .

إذ أصبح لزاماعلى المنظمات اليوم أن تعي وبشكل جيد أهمية التغيير والتطور ومواكبة التقدم العلمي بصفة عامة والتقدم التقني بصفة خاصة ،إذا أرادت الإستمرار والبقاء في التميز والتطور فإن الأمر لا يحتاج الى مجرد مواكبة التقدم ومتابعة جديدة فقط، بل يحتاج أن تكون المنظمات سباقة للإكتشاف ومعرفة الجديد من خلال التطوير والإبتكار وطرح الافكار الجديدة بين العاملين. حيث إن ظهور قيم جديدة ومعايير حديثة لعمل إدارة الموارد البشرية بعد أن ابرزت سمات العالم المعاصر ويشكل ظغطا على المنظمات وإدارتها بأن تأخذ شكلا جديدا مما يجعل الإدارة التقليدية تفقد بريقها ،لأنها لا تتماشى مع سمات العالم المعاصر.(**ماهر احمد ،2007،ص28**).

وفي ضوء ذالك لابد لإدارة الموارد البشرية من تبني وإستخدام أحدث الأساليب الإدارية لمواكبة التطورات التقنية والتفاعل مع عصر التقنية الرقمية،ومن بين تلك الأساليب اسلوب الإدارة الإلكترونية الذي ظهر في الآونة الاخيرة كمصطلح معاصر نتيجة لتزايد استخدام الحاسوب الآلي وشبكاته والثورة المعلوماتية بشكل عام،ويعزز هذا الرأي " ياسين سعد غالب" " سنة 2005" حيث يرى أن الادارة الإلكترونية تمثل نوعا من الإستجابة القوية لتحديات القرن الواحد والعشرين الذي تختصر العولمة والفضاء الرقمي وثورة الأنترنات اتجاهاته.(**ياسين غالب،2005،ص27**).

ونظرا للتقدم المتزايد في إستخدام التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الحاسوبية أصبح دور إستخدام الإدارة الإلكترونية مطلب وضرورة في إدارة الموارد البشرية بصفة عامة وإدارة المؤسسات الرياضية بصفة خاصة لما تحققه من نتائج إيجابية نحو تحسن الأداء فيها ورفع كفاءاتها وذالك لن يأتي إلا بفهم متطلبات إدارة الموارد البشرية والإهتمام بتنميتها واعادة دراستها من أجل تهيئة العاملين لتحولات من هذا الحجم،غير أن ذلك التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية له العديد من المتطلبات البشرية والإدارية والمالية و التقنية و كذلك الكفاءات والخبرات.

فلإدارة الإلكترونية ليست مجرد أجهزة حاسوب ونظم تشغيل شبكات وبرامج ، وإنما هي معرفة ومهارات تستدعي مرونة عالية في السلوك وإستعداد ذاتي لتعليم لدى العاملين والمديرين في المؤسسة، حيث يؤدي ظهورها الى نقلة نوعية في أداء الأعمال وتقديم الخدمات للمواطنين وتقريبه للإدارة والقضاء على الحواجز والمعيقات التي تواجهه أثناء أداء عمله وتسهيل عملية المشاركة في التأطير والتدريب وإحتضان المنافسات الكبرى وتنشيط كافة المجتمع بجميع أطيافه.

ومن منطلق الاهتمام بتنمية الموارد البشرية يعد مطلبا ضروريا في إدارة الموسسات الرياضية فإن إشكالية الدراسة تتبلور في التساؤل التالي:

– هل هناك متطلبات لتنمية الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية؟

التساؤلات الجزئية:

1–هل لتوفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الالكترونية؟

2– هل لتوفير المهارات البشرية والكفاءة دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية؟

3– هل لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية ؟

2–فرضيات الدراسة:

– الفرضية العامة :

–هناك متطلبات لتنمية المواد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية.

–الفرضيات الجزئية:

–لتوفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

–لتوفير المهارات البشرية والكفاءة دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

–لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

3-أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الى:

-معرفة تنمية الموارد البشرية التي تعتبر أمر ضروريا لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية

-إزالة الغموض والتعرف على مفهوم الادارة الإلكترونية وأهم متطلبات تطبيقها

-معرفة دور الموارد البشرية في تكريس الإدارة الإلكترونية وذالك من خلال توفير مهارات بشرية(مهارات تقنية – فنية –مهارات إنسانية إجتماعية– مهارات تنظرية تصورية) وتنيمية السلوك الإبداعي.

-معرفة إحتياجات إدارة الموارد البشرية من أجهزة ومعدات التكنولوجيا الحديثة من أجل تطبيق فعال للإدارة الإلكترونية وفهم التحديات التي تواجه الموارد البشرية في اطار الإدارة الإلكترونية .

- إبراز أهمية إستخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

-إبراز أهمية توفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

4-أهمية الدراسة:

-من الناحية النظرية :

تهدف لإبراز المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية

-قلة الدراسات حول موضوع متطلبات الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية وجدية موضوع الإدارة الإلكترونية الذي ظهر في العقد الأخير من القرن العشرين

-من الناحية العلمية :

إن التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية يتطلب توفير عناصر بشرية مؤهلة لكافة التطبيقات التي تمكنها من التعامل مع أدوات الإدارة الإلكترونية

-حاجة المؤسسة الرياضية لمثل هذه الدراسات

5-مصطلحات الدراسة:

-الموارد البشرية:

-لغة: المورد من مادة ورد.والورد الإشراف على الماء وغيره.فإن المورد هو مصدر الماء او المكان الذي وجد فيه الماء، او انها الطريق الى ذالك. وبما انه يتعلق بالماء سابقا لأن فيه نفعا للإنسان، فالمورد البشري هو كل انسان يكون مصدر للنفع.(**محمد احمد عبده،1984م،ص44**)

-إصطلاحا: هي القوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات بإعتمادهم على مجموعة من المهارات والقدرات والمعرفة بغية رفع المستوى كفاءتهم الإنتاجية الى اقصى حد ممكن. (**فيصل حسونة،2008،ص136**)

–هي الموارد الكامنة في اي منشأة وهي مصد كل نجاح،إذ تم إدارتها بشكل جيد،وهي مصدر كل فشل إذ ساءت إدارتها.

–الإدارة الإلكترونية :

الإدارة:

–لغة: هي الإحاطة .وأدار الراي والأمر أي أحاط بها. (**مصطفى وأخرون،1920م،ص302**)

–إصطلاحا: هي فن قيادة وتوجيه أنشطة جماعة من الناس نحو تحقيق هدف مشترك.(**كشك،1999،ص4**)

– هي عملية تحقيق الأهداف الموضعية من خلال إستغلال الموارد والعناصر المتاحة، حسب منهج محدد وبيئة محددة .

–الإدارة الإلكترونية: هي عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسة الإدارية بالإعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية للوصل الى أهداف إدارية جديدة في تقليل إستخدام الورق وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين، والإنجاز السريع والدقيق للمهام. (**نجم عبود نجم ،2004,ص127**)

– هي إستخدام جميع تكنولوجيا المعلومات والإتصال من أجل القيام بالعمليات والوظائف الإدارية للمؤسسة وذالك من اجل تحقيق أهدافها .

– المؤسسة الرياضية:

–لغة: هي ترجمة لكلمة فرنسية وتعني في القاموس العربي " المورد" مشتق من فعل أسس، يؤسس، مؤسسة، وحسب القانون الشامل تعني جمعية او معهد أسس لغاية إجتماعية او خيرية او اقتصادية.(القاموس العربي الشامل،ص517)

إصطلاحا: عرفها محمد حافظ حجازي على أنها كيان أو ترتيب إجتماعي يشيد بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف جماعة مشتركة من خلال طابع بنائي وممارسة إدارية . (**محمد حافظ حجازي،2009,ص15**)

–هي مؤسسة تنشأها الدولة لخدمة القطاع الرياضي بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذي المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة ذالك المجتمع رياضيا.

خلاصة :

في ختام هذا الفصل و الذي تحدثت فيه عن الإطار العام للدراسة الذي تناولت فيه إشكالية الدراسة وطرح التسؤال العام المتمثل في : هل هناك متطلبات للموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية؟.

ثم تطرقت الى فرضيات الدراسة بعد الإطلاع على الدراسات السابقة ،وبعدها نتاولنا أهداف الدراسة وأهميتها ، وفي الأخير تطرقنا الى مصطلحات الدراسة كالموارد البشرية والإدارة الإلكترونية.

الفصل الثالث:

الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

1-الدراسة الاستطلاعية

2-ضبط متغيرات الدراسة

3-المنهج المتبع في الدراسة

4-مجتمع وعينة الدراسة

5-أدوات جمع البيانات والمعلومات

6-حساب الخصائص السيكومترية للأداة

7-إجراءات التطبيق الميداني للأداة

8-الأساليب الإحصائية

تمهيد:

في هذا الفصل من البحث خصص للإجراءات الميدانية للدراسة ،و الذي سيتم التطرق فيه إلى الدراسة الاستطلاعية و التي بواسطتها نعرف مدى توافق و ملائمة ميدان الدراسة لإجراءات البحث الميدانية و كذا التأكد من صلاحية الأداة المستخدمة و الصعوبات التي قد تعترضنا ،ثم نتطرق إلى المنهج المتبع في الدراسة، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات و العلومات ،وفي الأخير نتطرق إلى الجراءات التطبيق الميداني للأداة.

1-الدراسة الاستطلاعية:

تعريف الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسات الاستطلاعية من أهم الخطوات التي ينبغي للباحث إن يتبعها أثناء إجراء الدراسة الميدانية حيث قمت بزيارة استطلاعية في هذه الدراسة إلى مقر مديرية الشباب و الرياضة حيث قمت بطرح بعض الأسئلة التي تتعلق بمتطلبات الموارد البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية ، وقد تم توزيع 06 إستمارة للدراسة الإستطلاعية فهي تهدف إلى :

- جعل الطالب بعيدا عن الوقوع في الأخطاء في الدراسة الأساسية.
- التعرف على مجتمع الدراسة-معرفة مدى ملائمة أداة المقياس مع مجتمع الدراسة.(بابا عربي لطيفة ، 2012 ،ص47) .

و كان الهدف من هذه الدراسة هو:

- معرفة الصعوبات التي قد تواجه الباحث أثناء إجراء الدراسة.
- التعرف على ميدان تطبيق و إجراء هذه الدراسة.
- قابلية موظفي المديرية لمساعدتنا على إجراء الدراسة.
- معرفة الوقت الذي يمكن أن نستغرقه لإجراء الدراسة.
- معرفة مدى صعوبة أو سهولة أسئلة الاستبيان المقدم.

ولقد تحصلنا على مجموعة من النتائج:

- التعرف على المدير و رؤساء المصالح
- حصر مجتمع الدراسة.

-المجال الزماني:

بعد اختيار موضوع الدراسة وقبوله من طرف الإدارة شرعنا في العمل، حيث كان:

- العمل على الجانب التطبيقي للدراسة من 02 أفريل 2019 إلى غاية 14 أفريل 2019.

-المجال المكاني:

أجريت أطوار الدراسة الميدانية بمديرية الشباب والرياضة، بولاية برج بوعريريج ولقد قمت بإجرائها على مسييري وموظفي المديرية، فاخترنا 06 موظف للقيام بدراسة إستطلاعية أولية قصد التحقق من بين 37 موظف الذين يكونون الهيئة المسيرة للمديرية.

2-ضبط متغيرات الدراسة: أن أي موضوع من المواضيع الخاضعة لدراسة يتوفر غلى متغيرين متغير مستقل و تابع.

-المتغير المستقل:أن المتغير هو عبارة عن السبب في الدراسة و في دراستي المتغير المستقل هو متطلبات الموارد البشرية.

-المتغير التابع:هو نتيجة المتغير المستقل وهو الادارة الإلكترونية.

3-المنهج المتبع في الدراسة:

المنهج هو الطريق المؤدي إلى الهدف المطلوب أو هو الخيط غير المرئي الذي يشد البحث من بدايته حتى نهايته قصد الوصول إلى النتائج.

و نظرا لطبيعة الموضوع الذي تناولته في دراستنا ،و قصد تحليل النتائج و دراسة الإشكالية التي طرحتها فأنني اعتمد على :

- المنهج الوصفي الذي يختص بجمع البيانات و التقارير أو الجداول الكمية أو كلاهما معا.

- المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا و يعبر عنها تعبيرا كيفيا و كميا ,فالأول يصف لنا ظاهرة و يوضح خصائصها أما الثاني فيعطيها و صفا رقميا يوضح مقدار هذه النظرة و درجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

و يلجا الباحث إلى استخدام هذا المنهج من اجل فتح مجا لات جديدة لدراسة التي ينقصها القدر الكافي من المعارف.

وهو يريد التوصل إلى معرفة دقيقة و تفصيلية عن عناصر الظاهرة لموضوع البحث التي تفيد في تحقيق فهم لذا وضع إجراءات مستقبلية خاصة بها.(دتيدني خالد ، **2016ص50**).

4-مجتمع و عينة الدراسة:

4-1-مجتمع الدراسة": المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى إن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة و المجتمع المقصود في دراستنا هو مديرية الشباب و الرياضة .(**إبراهيم علي،2002 ، ص21**) و يتمثل مجتمع دراستنا في جميع الإداريين 37 إداري و موظف بمديرية الشباب و الرياضة لولاية برج بوعريريج.

4-2-عينة الدراسة:

تعريف العينة: ينظر إلى العينة على أنها جزء من الكل أو البعض من الجميع في محاولة الوصول إلى تعميمات لظاهرة معينة حرصت على الوصول إلى نتائج الأكثر دقة و موضوعية و مطابقة للواقع (**خير الدين علة ، 1997 ، ص 58**).

لقد إعتمدنا في هذه الدراسة على عينة قدرت ب 31 موظف من إجمالي الموظفين، أي الحصر الشامل ، وذلك لصغر حجم مجتمع الدراسة، بحيث كانت إختيار العينة بطريقة قصدية من إجمالي الموظفين .

5-أدوات جمع البيانات و المعلومات:

من أجل الإحاطة بالموضوع من كل جوانبه تم استخدام استمارة الاستبيان التي تعد أداة رئيسية لجمع البيانات الكلية عن وقائع محدودة وعدد كبير نسبيا من الأشخاص وهي مجموعة من الأسئلة المترابطة بطريقة منهجية.

و كذلك تعرف استمارة الاستبيان بأنها: مجموعة من الأسئلة المرتبطة حول موضوع معين تم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو تسليمها باليد تدميدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها و بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع و التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق و يعرف كذلك على انه أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث العلمي عن طريق الاستمارة يجرى تعبئتها من قبل المستجيب (**دنيدني خالد، 2016 ،ص51**).

تحتوي استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة على20 سؤال منها6 للمحور الأول الذي يخص توفير المعرفة الالكترونيةللمورد البشري ودورها في تطبيق الادارة الالكترونيةفي المؤسسات الرياضية,و7 للمحور الثاني المتعلق بتوفير المهارات البشرية ودورها في تطبيق الادارة الالكترونيةفي المؤسسات الرياضية,و7 اسئلة للمحور الثالث الذي يخص توفير الاجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة دور في تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية.

-وقد تم إستخدام المقياس الثلاثي لديكارت(موافق-محايد-غير موافق)

6-حساب الخصائص السيكومترية للأداة :

ثبات وصدق الاستبيان:

أ/ الثبات: ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات هذا الاستبيان عن طريق التناسق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ القائمة على أساس حساب معدل الارتباطات بين عبارات الاستبيان ككل حيث بلغ 0.87، ومنه نستطيع القول بأن قيمة الثبات بالنسبة لهذا الاستبيان مقبولة، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح ثبات استبيان ككل عن طريق ألفا كرونباخ		
عبارات الاستبيان ككل	ألفا كرونباخ	عدد العبارات
	0.879	20

ب/ الصدق: صدق الاتساق الداخلي: الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للاستبيان ككل:

تم حساب الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل حيث جاءت هي الأخرى كلها دالة إحصائيا حيث بلغت قيمة إرتباط الدرجة الكلية للمحور الاول مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.46)، أما إرتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد بلغ (0.84)، أما إرتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد بلغ (0.78) وهذا يعني أن الاستبيان صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل	
المحاور والدرجة الكلية	**الدرجةالكلية**
المحور الأول (لتوفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية)	**0.463****
المحور الثاني (لتوفير المهارات البشرية والكفاءة دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية)	**0.846****
المحورالثالث(لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجيا الحديثة دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية)	**0.783****
**** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01).**	

7-إجراءات التطبيق الميداني للأداة :

بعد توزيع إستمارة الإستبيان الموجهة للإداريين في مديرية الشباب والرياضة توجهت بتاريخ 10 أفريل2019 الى مديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريريج وتم الرد بتاريخ 14 أفريل 2019.

8- الأساليب الإحصائية :

تمت معالجة البيانات الإحصائية بإستخدام برنامج الحزم الإحصائية spss نسخة 21حيث تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية التالية :

1- معامل الثبات ألفا كرونباخ(alpha cronbach) للوقوف على مدى ثبات الأداة

2- صدق الإتساق الداخلي لحساب الصدق

3- إختبار t-test للعينة واحدة.

4- المتوسط الحسابي.

5- الإنحراف المعياري.

الفصل الرابع :

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

1-عرض ومناقشة نتائج الدراسة

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

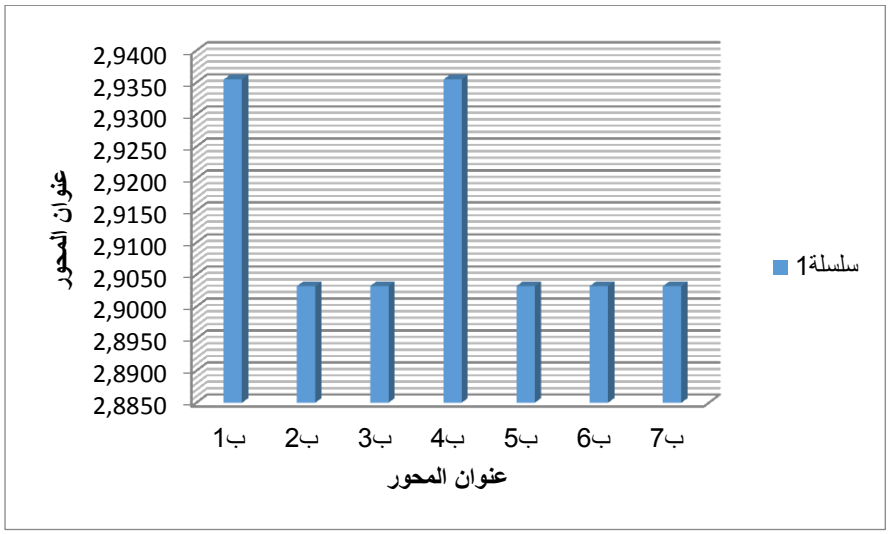
1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

أ/ بالنسبة لعبارات المحور الأول (لتوفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية) تم ترتيب عبارات المحور الأول حسب درجة تشبعها عن طريق إستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم03: يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول

الرقم	عبارات المحور الأول	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	المجال المعرفي القائم على التدريس لأبجديات و أساسيات التكنولوجيا و تطبيقاتها يلعب دور مهما في عملية تطبيق الادارة الاكترونية.	31	2.93	0.249
02	البحث العلمي الذي يقوم بزيادة المعرفة الالكترونية وتحديثاتها له دور في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.90	0.300
03	المساهمة بفعالية وايجابية في تلبية حاجات الفرد والمجتمع الحالية و المستقبلية من كوادر بشرية متخصصة في تكنولوجيا المعلومات يسهم في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.90	0.300
04	وجود وعي حاسوبي ومعلوماتي عند الاداريين يمكن من تطبيق فعال لعملية الادارة الالكترونية.	31	2.93	0.249
05	ارتفاع و انتشار و استخدام الحواسيب وشبكة الانترنت في المجالات الحياتية المختلفة يلعب دورا مهما في تطبيق الادارة الالكتروتية.	31	2.90	0.300
06	المشاركة في توليد أفكار جديدة من خلال عقد مؤتمرات و محاضرات له دور في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.90	0.300

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من إستجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات المحور الاول (**لتوفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية**) نلاحظ أن كل العبارات في تشبعاتها عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كانت مرتفعة فكلها تنتمي إلى المجال (2.32 – 2.98)، وبالتالي يمكن القول بأن **دور توفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري في تطبيق الإدارة الإلكترونية مرتفع** من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وهذا ما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (1): يوضح ترتيب عبارات المحور الأول حسب متوسطاتها الحسابية

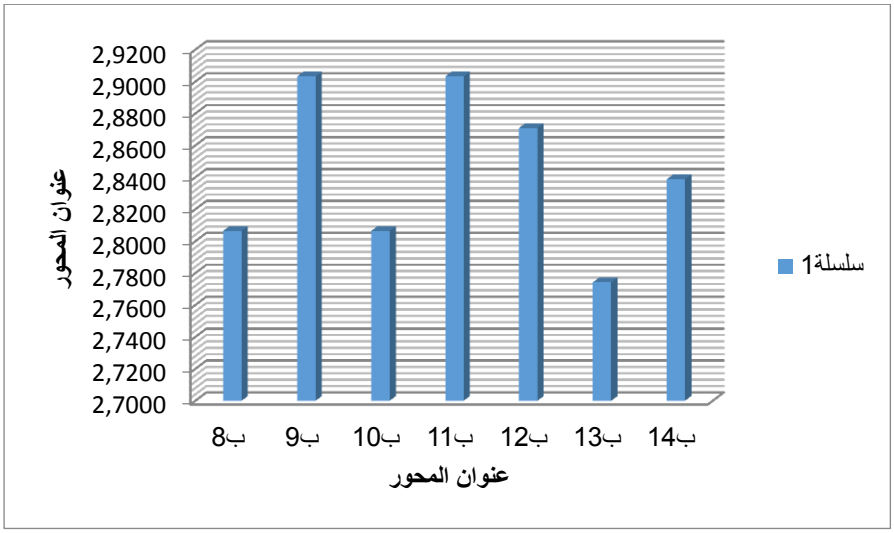
ب/ بالنسبة لعبارات المحور الثاني (لتوفير المهارات البشرية والكفاءة دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية)

تم ترتيب عبارات المحور الثاني حسب درجة تشبعها عن طريق استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم04 :يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني

الرقم	عبارات المحور الثاني	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
07	وجود معرفة معينة للمورد البشري يساهم في نجاح تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.80	0.477
08	استخدام الخبرة المكتسبة للمورد البشري يساعد في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.90	0.300
09	تساعد الممارسة العلمية للمورد البشري في تطبيق فعال للادارة الالكترونية.	31	2.80	0.477
10	يلعب تكوين المورد البشري دورا مهما في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.90	0.300
11	كسب الفرد لثقة الاخرين وودهم و القدرة على الاتصال و التحاور يسهم في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.87	0.427
12	القدرة على التنسق و تحقيق التكامل و الربط بين الأنشطة ومضالح المنظمة مهارة لتطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.77	0.560
13	امتلاك الادارة لنظام معلومات المورد البشري له دور في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.83	0.522

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات المحور الثاني (**لتوفير المهارات البشرية دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية**) نلاحظ أن كل العبارات في تشبعاتها عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كانت مرتفعة فكلها تنتمي إلى المجال (2.32 – 2.98)، وبالتالي يمكن القول بأن **دور توفير المهارات البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية مرتفع** من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وهذا ما هو موضح في الشكل التالي:



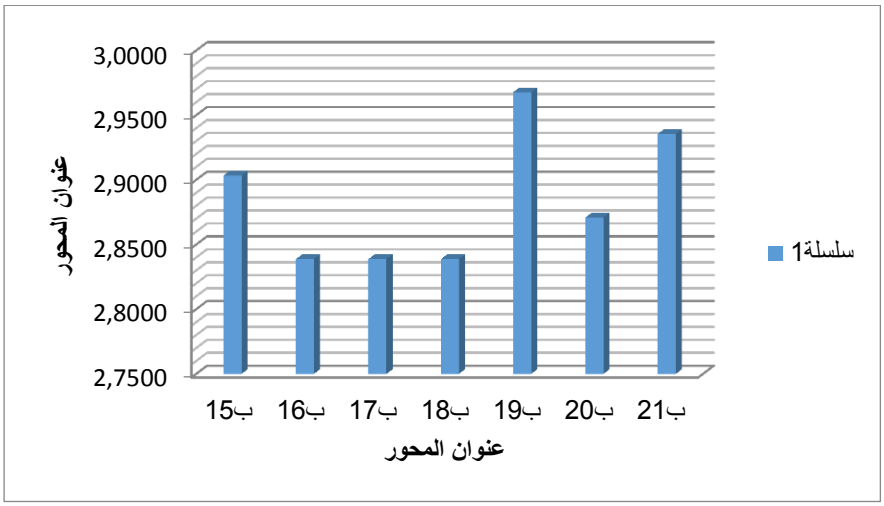
الشكل رقم (2) يوضح ترتيب عبارات المحور الثاني حسب متوسطاتها الحسابية

ج/ بالنسبة لعبارات المحور الثالث (لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية) تم ترتيب عبارات المحور الثالث حسب درجة تشبعها عن طريق إستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم05 :يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارات المحور الثالث

الرقم	عبارات المحور الثالث	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
14	وجود الحاسوب وعتاده وملحقاته يساهم في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.90	0.396
15	استعمال البرمجيات و التطبيقات وهندسة البرامج يلعب دورا مهما في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.83	0.454
16	استخدام جيد لشبكات الانترنت له دور فعال في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.83	0.454
17	كفاءة برامج الحماية للبيانات و المعلومات يسهم في تطبيق الادارة الالكتروتية.	31	2.83	0.454
18	تطور اجهزة الحاسب الالي و انظمتها يحقق التطبيق الفعال للادراة الالكتروتية.	31	2.96	0.179
19	وضع مواصفات قياسية عند شراء اجهزة الحاسب الالي بالمنظمة دور في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.87	0.340
20	توفر خاضية البريد الالكتروني في التعاملات الادارية يساهم بشكل جيد في تطبيق الادارة الالكترونية.	31	2.93	0.249

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات المحور الثالث (**لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية**) نلاحظ أن كل العبارات في تشبعاتها عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كانت مرتفعة فكلها تنتمي إلى المجال (2.32 – 2.98)، وبالتالي يمكن القول بأن **دور توفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة في تطبيق الإدارة الإلكترونية مرتفع** من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وهذا ما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (3) يوضح ترتيب عبارات المحور الثالث حسب متوسطاتها الحسابية

2-عرض ومناقشة نتائج الفرضيات:

أ- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهاته الدراسة على: " **لتوفير المعرفة الالكترونية دور في تطبيق الإدارة الالكترونية** "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (**T**) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على المحور الأول من الاستبيان والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (6) يوضح دور توفير المعرفة الالكترونية في تطبيق الإدارة الالكترونية

المحور الأول	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	31	14	20.41	1.285	30	88.46	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (6) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الأول من الاستبيان والذي بلغ (20.41) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للمحور الأول والمقدر بـ 14، بناء عليه فإن **لتوفير المعرفة الالكترونية دور في تطبيق الإدارة الالكترونية** ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (88.46) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي للمحور الاول، وبالتالي فإن هذه النتيجة **تؤيد** فرضية البحث الأولى والقائلة " **لتوفير المعرفة الالكترونية دور في تطبيق الإدارة الالكترونية** "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ويمكن تفسير نتائج هذه الفرضية من خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمت بها في مديرية الشباب و الرياضة لولاية برج بوعريريج حيث لاحظت أن جل الإداريين تتوفر فيهم المعرفة الإلكترونية وبالتالي يساعدهم بشكل كبير في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

وإنطلاقا من مختلف القراءات للدراسات السابقة منه (دراسة مناجي السبيعي،2005م) و (ليث سعد الله إبراهيم 2004م) وهي ما توافق نتائج دراساتهم لنتائجي دراستي والتراث النظري الفكري إعتمادا على الخلفية النظرية ، والنتائج المتحصل عليها بطرق إحصائية علمية في الجدول المشار اليه أعلاه رقم06 فإن أغلب قيم أختبار الدلالة t جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)،ومنه فإن فرضية الدراسة قد تحققت.

ب- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهاته الدراسة على: " **لتوفير المهارات البشرية دور في تطبيق الإدارة الالكترونية** "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (**T**) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على المحور الثاني من الاستبيان والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح دور لتوفير المهارات البشرية في تطبيق الإدارة الالكترونية

المحور الثاني	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	31	14	19.90	2.454	30	45.15	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (7) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثاني من الاستبيان والذي بلغ (19.90) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للمحور الثاني والمقدر بـ 14، بناء عليه فإن **لتوفير المهارات البشرية دور في تطبيق الإدارة الالكترونية** ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (45.15) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي للمحور الثاني، وبالتالي فإن هذه النتيجة **تؤيد** فرضية البحث الثانية والقائلة " **لتوفير المهارات البشرية دور في تطبيق الإدارة الالكترونية** "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ويمكن تفسير نتائج هذه الفرضية من خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمت بها في مديرية الشباب و الرياضة لولاية برج بوعريريج حيث لاحظت أن جل الإداريين تتوفر فيهم المهارات و الكفاءات المهنية وبالتالي يساعدهم بشكل كبير في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

وإنطلاقا من مختلف القراءات للدراسات السابقة منها (دراسة حمدان حيزية ،2013م) وهي ما توافق نتائج دراساتها لنتائجي دراستي والتراث النظري الفكري إعتمادا على الخلفية النظرية (لخلفلاوي شمس ضيات،2011) وكذلك(عبد السلام أبو قحف، 1995م)، والنتائج المتحصل عليها بطرق إحصائية علمية في الجدول المشار اليه أعلاه رقم07 فإن أغلب قيم أختبار الدلالة t جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا(0.01).ومنه فإن فرضية الدراسة قد تحققت.

ج- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهاته الدراسة على: " **لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة دور في تطبيق الإدارة الالكترونية** "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (**T**) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على المحور الثالث من الاستبيان والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح دور توفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة في تطبيق الإدارة الالكترونية

المحور الثالث	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	31	14	20.19	2.072	30	54.25	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (8) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثالث من الاستبيان والذي بلغ (20.19) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للمحور الثالث والمقدر بـ 14، بناء عليه فإن **لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة دور في تطبيق الإدارة الالكترونية** ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (54.25) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي للمحور الثالث، وبالتالي فإن هذه النتيجة **تؤيد** فرضية البحث الثالثة والقائلة " **لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة دور في تطبيق الإدارة الالكترونية** "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ويمكن تفسير نتائج هذه الفرضية من خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمت بها في مديرية الشباب و الرياضة لولاية برج بوعريريج حيث لاحظت أن مكاتب الإداريين مجهزة تقريبا بجميع المعدات الإلكترونية الحديثة ومختلف لواحقها الضرورية وهذا ما يساعدهم على تطبيق فعال وناجح للإدارة الإلكترونية.

وإنطلاقا من مختلف القراءات للدراسات السابقة منها دراسة (رأفت رضوان،2004م) وهي ما توافق نتائج دراساتهم لنتائجي دراستي والتراث النظري الفكري إعتمادا على الخلفية النظرية ل (حمدان حيزية ،2013م)، والنتائج المتحصل عليها بطرئق إحصائية علمية في الجدول المشار اليه أعلاه رقم08 فإن أغلب قيم أختبار الدلالة t جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا(0.01).ومنه فإن فرضية الدراسة قد تحققت.

الفصل الخامس:

الاستنتاجات والاقتراحات

1-الاستنتاج العام

2-خاتمة

1-الإستنتاج العام :

على ضوء ما قمنا به من دراسة ميدانية في مديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريرج،وكذا التحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها، وبعد توزيع الإستبيان لكل الإداريين الذين يزاولون نشاطهم بالمديرية من خلال معرفة مدى تحقق الفرضيات التي بنينا عليها أساس الدراسة ن،حيث تم إثبات صحة الفرضيات الثلاث ،وبناءا على ذلك يمكن القول بأن الفرضية العامة قد تحققت .

ومن هنا يمكن القول أن مديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريريج ماهي إلا مؤسسة رياضية يتمثل هدفها في خدمة النشاط الرياضي ،ولا يتسنى لنا ذلك الا بتطبيق الإدارة اللإلكترونية حيث لا يتم هذا إلا بتظافر مجموعة من المتطلبات الموارد البشرية ،حيث أصبح هذا المفهوم ضروري ،إذ انه لا يمكننا الإستغناء عن توفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري وكذلك توفير المهارات البشرية والكفاءة والتدريب بالإضافة الى ضرورة توفير الاجهزة والمعدات التكنولوجيا الحديثة وملحقاتها .

ومن خلال دراستنا استخلصنا الإستناجات التالية :

-يجب أن تكون متطلبات الموارد البشرية أمرا ضروريا وحتميا يجب توفيرها من طرف مديرية الشباب والرياضة.

- يجب أن تتوفر المعرفة الإلكترونية لدى المورد البشري من أجل تطبيق الإدارة الإلكترونية.

- ضرورة توفير المهارات البشرية والكفاءة من أجل تطبيق الإدارة الإلكترونية.

- بينت الدراسة أنه يجب توفير المعدات التكنولوجية الحديثة للمورد البشري من أجل إنجاح تطبيق الإدارة داخل المؤسسة الرياضية

-بينت الدراسة أنه يجب مواكبة الدول المتقدمة في مجال الإدارة الإلكترونية ، وذلك من خلال إستخدام جيد لوسائل و المعدات التكنولوجية الحديثة .

2-خاتمة:

تعد الموارد البشرية وسيلة تلجأ إليها المؤسسات الرياضية من أجل رفع كفاءة أداء العناصر البشرية وزيادة عملية المعرفة والمهارات والوصول إلى معاير الجودة وتحريك القدرات وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والمهنية والتقنية اللازمة لتطبيق الإدارة الالكترونية التي تعد من ثمار المنجزات التقنية في عصر الحديث نظرا لما تتميز به من سرعة في الإنجاز والعمل والمساهمة بفعالية في حل المشكلات ولنجاح أي مؤسسة وإستمرارها مرتبط بقدرتها على تنمية مواردها البشرية .

وتقتضي عملية التحول نحو العمل الإلكتروني وجود مهارات وخبرات وكفاءات عالية ومتدربة وزيادة عملية المعرفة وتحريك القدرات وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والتقنية والمهنية والتي تعتبر متطلبات الموارد البشرية ويلعب دور الموارد البشرية أهمية كبيرة في تفعيل الإدارة الالكترونية وذلك بالتزويد العاملين في المؤسسة بالمهارات والمعارف والمعدات الإلكترونية الحديثة التي تؤهلهم وتمكنهم من أداء الأعمال التي تتطلبها الإدارة الالكترونية.

ومن أهم الإقتراحات والتوصيات التي تساعد على إنجاح الموارد البشرية من أجل تطبيق جيد للإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية ما يلي :

- العمل على إزالة كافة المعوقات التي تحد من تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- العمل على توفير كوادر متخصصة تابعة لإدارة مديرية الشباب والرياضة للعمل على معالجة أي خلل أو مشكلة طارئة في الحاسبات الآلية أو الشبكات.
- إقامة ورش عمل وندوات وإصدار نشرات تعريفية تهتم بتعريف العاملين بالإدارة الإلكترونية لبث الثقة والطمأنينة في نفوس العاملين و للتغلب على المقاومة أو المخاوف التي قد يبديها البعض من التحول الى الإدارة الإلكترونية.
- ضرورة إعداد خطط فعالة لتدريب العاملين وتأهيلهم على تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- إستقطاب الخبراء والمتخصصين في علوم وهندسة الحاسب الآلي والتخصصات ذات العلاقة للإسهام في نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في مديرية الشباب والرياضة.
- ضرورة توفير الدعم المالي و الأجهزة و المعدات و اللواحق اللازمة لعملية تطبيق الإدارة الإلكترونية بمديرية الشباب والرياضة.

وتمثلت الآفاق المستقبلية لدراستي فيما يلي :

- إجراء المزيد من البحوث و الدراسات الميدانية حول متطلبات الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية.
- إعادة الدراسة الحالية على قطاعات أخرى للتعرف على أوجه الشبه والاختلاف.
-إجراء دراسة عن متطلبات الموارد البشرية وعلاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية.
- إجراء دراسة عن الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية .

قائمة المراجع

-قائمة المصادر و المراجع المعتمدة في الدراسة :

قائمة المصادر :

1-القرآن الكريم :سورة النمل الآية 19.

2- السنة النبوية الشريفة :رواه الترميذي

قائمة المعاجم والقواميس :

1- محمد أحمد عبدو ، معجم عربي ،1984م.

2- مصطفى إبراهيم وآخرون ، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية ،إسطنبول ، 1920م.

قائمة المراسيم الوطنية :

-المرسوم التنفيذي رقم :06-345 المؤرخ في 5 رمضان 1427هـ الموافق ل :28 سبتمبر2006م الذي يحدد قواعد تنظيم مديريات الشباب والرياضة.

قائمة الكتب باللغة العربية :

1- أبو بكر محمد الهرش ، الحوكمة الإلكترونية واقع وآفاق ، مجموعة نيل عربية ، الإسكندرية ،2006م.

احمد محمد غنيم ، الإدارة الالكترونية أفاق الحاضر وتطلعات المستقبل ، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، 2004م .

2- إبراهيم على إبراهيم عبد ربه ، مبادئ علم الإحصاء، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، الإدارة المتزنة، جامعة الإسكندرية ، بيروت ،2001م

3- ثابت عبد الرحمن إدريس، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية،2005م .

4- حنا نصر الله ،إدارة الموارد البشرية ،دار زهران للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ،2001م.

5- خالد محمد محمود، التكنولوجيا الإلكترونية ، دار الكنوز المعرفة ، عمان ، سنة 2007م.

6- خير الدين علي عويس ، الإجتماع الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ،1997م.

7- الظاهر نعيم إبراهيم ،تنمية الموارد البشرية ، بدون طبعة، عالم الكتب الحديث للنشر ،عمان ،2009م

8- عبد الرحمان توفيق ، الإدارة الإلكترونية ، بدون طبعه ، دار النشر ، القاهرة ،2003م

9- عبد السلام أبو قحف ،أساسيات الإدارة ،الدار الجامعية ، بدون مكان ،بدون بلد ،1995م.

10- العزاوي نجم عبد الله وجواد حسين ،تطور إدارة الموارد البشرية ،بدون طبعة، دار اليازوي للنشر ،عمان، 2010م

11- غالب ياسين ،الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، الرياض ، مركز البحوث ، 2005م.

12- الفيزوبادي ، محمد أحمد عبده،دور المنهج الإسلامي في تنمية الموارد البشرية ، بدون طبعة ،دار الفرقان عمان ومؤسسة الرسالة بيروت ،1984م

13- فيصل حسونة ،إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر ، عمان الأردن ، 2008م.

14- القحطاني محمد دليم، إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، ط 2،الرياض،للنشر،2008م.

15- كشك محمد بهجت ،المنظمات وأسس إدارتها، الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث ،1999م.

16- محمد حافظ حجازي ، إدارة الموارد البشرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ،ط2 ،2009م.

17- محمد سمير أحمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية عمان، دار الميسر، سنة 2009م.

18- محمود قدوة ، الحوكمة الإلكترونية والإدارة المعاصرة ، دار أسامة ،الأردن، 2009م.

19- النجار فريد راغب، الحوكمة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق، بدون طبعة، الدار الجامعية للنشر ،مصر ،2008م.

20- نجم عبود نجم ، الإستراتيجية والوظائف والمشكلات دار المريخ ، المملكة العربية السعودية ،2004م.

21- هوبكنز ماركهام، ترجمة خالد العامري ، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ،ط1، دار فاروق للنشر ، القاهرة 2007م.

قائمة الرسائل العلمية ومذكرات التخرج :

1- إبراهيم ليث سعد الله حسين ، الحوكمة الإلكترونية تأمين الخدمات وأداء متميز لمستقبل الإدارة ، المجلة العربية للإدارة مج 24. ع2، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،2004م .

2- إيهاب فاروق مصباح ، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل وتطبيق الإدارة الإلكترونية ، مذكرة تخرج ماجستير كلية التجارة ، الجامعة الإيلامية غزة، سنة 2011م.

3- بابا عربي لطيفة ،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير بعنوان تقدير الذات وعلاقته بسلوك العدواني بجامعة قاصدي مرباج ورقلة ،2012م.

4- التونسي عبد المنعم عبادة ،تنمية الموارد البشرية في ضوء إستخدام الأساليب والتقنيات المتطورة ، رسالة ماجيستر الرياض، نايف العربية للعلوم الأمنية ،قسم العلوم الإدارية ، 2001م.

5- جعادي يونس، أهمية تطبيق مبادئ الحوكمة ودورها في تحسين أداء العاملين، مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة، ، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بسكرة ، جامعة محمد خيضر، بسكرة.2017م.

6- حمدان حيزية ،متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة بسكرة،2013م.

7- دينذني خالد، الإدارة المالية ودورها في تقييم الأداء المالي للمؤسسات الرياضية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة المسيلة,2016م.

8- رضوان رأفت ، الإدارة الإلكترونية ، القاهرة ،مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء،2004

9- السبيعي مناجي عبد الله ، إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للمرور من وجهة نظر العاملين فيها ، رسالة مجيستار ، الرياض ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،2005م

المؤتمرات والمجلات:

1- خلفلاوي شمس ضيات ،متطلبات إدارة الموارد البشرية في عصر المعلومات ، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال ، جامعة الشلف،المحور4، سنة 2011م.

2- ديفيد براون ، الحكومة الالكترونية والإدارة العامة ، المجلة الدولية للعلوم الإدارية مجلد (10) العدد (1)،سنة 2005م.

3- صالح مفتاح ،إدارة الموارد البشرية وتسيير المعارف في خدمة الكفاءات ، الملتقى الدولى الأول حول التنمية البشرية جامعة ورقلة،10 مارس 2004م.

4- موسى عبد الناصر ،محمد قريشي ،مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي مجلة الباحث ،العدد9،الجزائر ، 2011 .

قائمة المراجع باللغة الانجليزية :

***1**-abdallah abdalkhalik**,**2003,aplication of human resource and its relation to proformance,m.b.a,the American university in London.*

***2**-wigand.f.dianne lux,1995,information théchno in organization, impact on structure,ariyzona state university.*

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف

معهدعلوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم الإدارة والتسيير الرياضي

موضوع الدراسة

متطلبات الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية

–دراسة ميدانية في مديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريرج–

الاستمارة المعروضة علي سيادتكم بشأن إستطلاع رأيكم في أداة لدراسة متطلبات الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية فنرجو منكم الإجابة علي هذه الأداة بكل صدق وصراحة بغرض مساعدتنا للوصول إلي نتائج موضوعية وعلمية ونتقدم مسبقا لشكركم علي مساهمتكم المتواضعة تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

إعداد الطالب **إشراف الدكتورة**

زواوي وائل **دحماني نعيمة**

المحور الاول :لتوفير المعرفة الالكترونية للمورد البشري دور في تطبيق الادارة الالكترونية

الرقم	نص السؤال	موافق	محايد	غير موافق
01	المجال المعرفي القائم على التدريس لأبجديات و أساسيات التكنولوجيا و تطبيقاتها يلعب دور مهما في عملية تطبيق الادارة الاكترونية.			
02	البحث العلمي الذي يقوم بزيادة المعرفة الالكترونية وتحديثاتها له دور في تطبيق الادارة الالكترونية.			
03	المساهمة بفعالية وايجابية في تلبية حاجات الفرد والمجتمع الحالية و المستقبلية من كوادر بشرية متخصصة في تكنولوجيا المعلومات يسهم في تطبيق الادارة الالكترونية.			
04	وجود وعي حاسوبي ومعلوماتي عند الاداريين يمكن من تطبيق فعال لعملية الادارة الالكترونية.			
05	ارتفاع و انتشار و استخدام الحواسيب وشبكة الانترنت في المجالات الحياتية المختلفة يلعب دورا مهما في تطبيق الادارة الالكتروتية.			
06	المشاركة في توليد أفكار جديدة من خلال عقد مؤتمرات و محاضرات له دور في تطبيق الادارة الالكترونية.			

المحور الثاني : لتوفير المهارات البشرية دور في تطبيق الادارة الالكترونية

الرقم	نص السؤال	موافق	محايد	غير موافق
01	وجود معرفة معينة للمورد البشري يساهم في نجاح تطبيق الادارة الالكترونية.			
02	استخدام الخبرة المكتسبة للمورد البشري يساعد في تطبيق الادارة الالكترونية.			
03	تساعد الممارسة العلمية للمورد البشري في تطبيق فعال للادارة الالكترونية.			
04	يلعب تكوين المورد البشري دورا مهما في تطبيق الادارة الالكترونية.			
05	كسب الفرد لثقة الاخرين وودهم و القدرة على الاتصال و التحاور يسهم في تطبيق الادارة الالكترونية.			
06	القدرة على التنسق و تحقيق التكامل و الربط بين الأنشطة ومضالح المنظمة مهارة لتطبيق الادارة الالكترونية.			
07	امتلاك الادارة لنظام معلومات المورد البشري له دور في تطبيق الادارة الالكترونية.			

المحور الثالث :لتوفير الاجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة دور في تطبيق الادارة الالكترونية

الرقم	نص السؤال	موافق	محايد	غير موافق
01	وجود الحاسوب وعتاده وملحقاته يساهم في تطبيق الادارة الالكترونية.			
02	استعمال البرمجيات و التطبيقات وهندسة البرامج يلعب دورا مهما في تطبيق الادارة الالكترونية.			
03	استخدام جيد لشبكات الانترنت له دور فعال في تطبيق الادارة الالكترونية.			
04	كفاءة برامج الحماية للبيانات و المعلومات يسهم في تطبيق الادارة الالكتروتية.			
05	تطور اجهزة الحاسب الالي و انظمتها يحقق التطبيق الفعال للادراة الالكتروتية.			
06	وضع مواضفات قياسية عند شراء اجهزة الحاسب الالي بالمنظمة دور في تطبيق الادارة الالكترونية.			
07	توفر خاضية البريد الالكتروني في التعاملات الادارية يساهمبشكل جيد في تطبيق الادارة الالكترونية.			

مخرجات SPSS:

ملحق الثبات والصدق

أولا/ الثبات:

Fiabilité

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.863	41

ثانيا/ الصدق:

Corrélations

Corrélations					
		الكلي			الكلي
دك1	Corrélation de Pearson	0.793**	دك3	Corrélation de Pearson	0.775**
	Sig. (bilatérale)	0.000		Sig. (bilatérale)	0.000
	N	30		N	30
دك2	Corrélation de Pearson	0.906**	**. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).		
	Sig. (bilatérale)	0.000			
	N	30			

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

جامعة * محمد بوضياف المسيلة *
معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسمالادارة و التسيير الرياضي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الى السيد :مدير مديرية الشباب و الرياضة
برج بوعريريج

تسهيل مهمة

2019 ... 6090

يشرفنا أن نلتمس من سيادتكم تقديم يد العون و المساعدة

للطالب: زواوي وائل

السنة : الثانية

الطور: ماستر

التخصص : ادارة و تسيير رياضي

السنة الجامعية : 2018 - 2019

و هذا بغرض تسهيل مهمة الطالب من أجل القيام بدراسة ميدانية حول موضوع :

متطلبات الموارد البشريه لتطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات

رئيس القسم

الدكتور: مرنيز أسامة

بتاريخ: 14 أفريل 2019

ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة : متطلبات الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية

أهداف الدراسة :

– معرفة تنمية الموارد البشرية التي تعتبر أمر ضروريا لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية

– إزالة الغموض والتعرف على مفهوم الادارة الإلكترونية وأهم متطلبات تطبيقها

– معرفة دور الموارد البشرية في تكريس الإدارة الإلكترونية وذالك من خلال توفير مهارات بشرية(مهارات تقنية فنية – مهارات إنسانية إجتماعية– مهارات تصورية) وتنمية السلوك الإبداعي.

– معرفة إحتياجات إدارة الموارد البشرية من أجهزة ومعدات التكنولوجيا الحديثة من أجل تطبيق فعال للإدارة الإلكترونية وفهم التحديات التي تواجه الموارد البشرية في اطار الإدارة الإلكترونية.

– إبراز أهمية إستخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

–إبراز أهمية توفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

مشكلة الدراسة : هل هناك متطلبات لتنمية الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية؟

فرضيات الدراسة :

–الفرضية العامة :

هناك متطلبات لتنمية الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية.

–الفرضيات الجزئية :

- لتوفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- لتوفير المهارات البشرية والكفاءة دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

عينة الدراسة :المسح الشامل كونها من أبسط طرق إختيار العينات و تتكون عينة بحثنا هذا من 31 عامل بمديرية الشباب والرياضة.

المنهج المستخدم :إعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي لكونه يتلائم مع طبيعة المشكلة المدروسة.

أدوات الدراسة :إ عتمدنا في دراستنا على استمارة استبيان + نظام spss

النتائج المتوصل إليها :

بعد تحليلنا لنتائج الاستبيان المتعلقة بالموظفين تمكنا من إثبات الفرضيات الجزئية بشكل كبير عن طريق إجاباتهم التي تؤكد لنا أن هناك متطلبات للموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية

–لتوفير المعرفة الإلكترونية للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

–لتوفير المهارات البشرية والكفاءة دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

– لتوفير الأجهزة والمعدات التكنولوجيا الحديثة للمورد البشري دور في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

أهم الاقتراحات :

- ✓ ضرورة إعداد خطط فعالة لتدريب العاملين وتأهيلهم على تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- ✓ إستقطاب الخبراء والمتخصصين في علوم وهندسة الحاسب الآلي والتخصصات ذات العلاقة للإسهام في نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في مديرية الشباب والرياضة.
- ✓ ضرورة توفير الدعم المالي و الأجهزة و المعدات و اللواحق اللازمة لعملية تطبيق الإدارة الإلكترونية بمديرية الشباب والرياضة.

Résumé :

Titre de l'étude: Exigences pour le développement des ressources humaines pour l'application de la gestion électronique dans les institutions sportives

les objectifs des études :

- Connaissance du développement des ressources humaines, nécessaire à l'application de la gestion électronique dans les institutions sportives

- lever l'ambiguïté et comprendre le concept d'administration électronique et les principales exigences pour son application

- Connaissance du rôle des ressources humaines dans la dédicace de la gestion électronique et par la mise à disposition de compétences humaines (compétences techniques - compétences humaines et sociales - compétences conceptuelles théoriques) et du développement d'un comportement créatif.

- Connaissance des besoins de gestion des ressources humaines en équipements et dispositifs de technologie moderne pour une application efficace de la gestion électronique et compréhension des défis auxquels les ressources humaines sont confrontées dans le cadre de la gestion électronique.

- Souligner l'importance de l'utilisation du système d'information des ressources humaines dans l'application de la gestion électronique.

- Soulignez l'importance de la connaissance électronique des ressources humaines pour l'application de la gestion électronique.

***Problème étudié**: Existe-t-il des besoins en ressources humaines pour l'application de la gestion électronique dans les institutions sportives?*

Hypothèses d'étude:

- Prémisse générale:

Les ressources humaines sont nécessaires pour l'application de la gestion électronique dans les institutions sportives.

- Fournir des connaissances électroniques sur le rôle des ressources humaines dans l'application de la gestion électronique.

- Fournir des compétences humaines et un rôle efficace dans l'application de la gestion électronique.

Fournir au matériel et aux équipements le rôle de la technologie moderne dans l'application de la gestion électronique.

** Échantillon de l'étude: L'enquête exhaustive étant l'une des méthodes les plus simples de sélection d'échantillons, l'échantillon de cette étude est composé de 31 travailleurs de la Direction de la jeunesse et des sports.*

** Méthode utilisée: nous nous sommes appuyés sur notre recherche sur l'approche descriptive car elle s'inscrit dans la nature du problème étudié.*

** Outils d'étude: Dans notre étude, nous nous sommes appuyés sur un questionnaire et un système spss .*

Résultats:

Après avoir analysé les résultats du questionnaire du personnel, nous avons pu prouver les hypothèses partielles en grande partie grâce à leurs réponses, ce qui confirme l'existence de besoins en ressources humaines pour l'application de la gestion électronique dans les institutions sportives.

-Fournir des connaissances électroniques sur le rôle des ressources humaines dans l'application de la gestion électronique.

- Fournir des compétences humaines et un rôle d'efficacité dans l'application de la gestion électronique.

- Fournir aux matériels et équipements un rôle technologique moderne dans l'application de la gestion électronique.

Suggestions clés:

- La nécessité de préparer des plans efficaces pour former les employés et les qualifier pour appliquer la gestion électronique.

- Attirer des experts et des spécialistes en informatique et en génie et dans les disciplines connexes pour contribuer au succès de l'application de la gestion électronique à la Direction de la jeunesse et des sports.

- La nécessité de fournir un soutien financier et du matériel, des équipements et des accessoires nécessaires à la mise en œuvre de la gestion électronique à la Direction de la jeunesse et des sports .