

رقم:.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم إدارة وتسيير رياضي



مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر
تخصص إدارة وتسيير

العنوان

معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية

(دراسة ميدانية لمدرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة)

تحت إشراف:
د. فنوش نصير

من إعداد :
- زريق حمزة
- حواجلي محمد توفيق

السنة الجامعية : 2020 / 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرهان

الحمد والشكر لله أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع أحمده وأستعين به.
أتوجه بجزيل الشكر وخالص الثناء، ومواقف التقدير والعرهان إلى المشرف
البروفسور فنوش نصير وكذا الاستاذ المساعد برحائل عبد الوهاب مساعدة
وأشرافا وتوجيهها، وكل من كان له يد العون في إنجاز هذا العمل

أخص منهم الاستاذة مشراوي صبرينة

كما أقدم جزيل الشكر لكل من كانت له يد البدار من قريب أو من بعيد في

إتمام هذا العمل

فشكرا جزيلًا.

زريقط حمزة

حواجلي محمد توفيق

الاهداء

بسم الله وكفي والصلاة على الحبيب المصطفى، أما بعد

أشكر الله وأحمده على توفيقه لإتمام هذا العمل، كما أهدي ثمرته إلى من كان لي
حافزا للعلم والمثابرة إلى أبي الغالي حفظه الله لي الذي لم يبخل علي بعطفه وحنانه

ودعمه المادي والمعنوي

إلى من غمرتني بلطفها ودعوتها أُمِّي حفصتها الله عز وجل

إلى كل الإخوة والعائلة

إلى كل الأصدقاء

إلى كل زملاء الدراسة

إلى هؤلاء جميعا أهدي عملي المتواضع

زريقط حمزة

حواجلي محمد توفيق

الصفحة	المحتوى
	البسمة
	الشكر وعرافان
	الاهداء
	قائمة المحتويات
13 - 1	مقدمة
الفصل الأول: الإدارة الإلكترونية	
14	تمهيد
15	1. مفهوم الإدارة الإلكترونية
15	1.1 تعريف الإدارة الإلكترونية
17	2.1 عناصر الإدارة الإلكترونية
20	3.1 منهجية تطبيق الإدارة الإلكترونية
25	1. أهداف الإدارة الإلكترونية ووظائفها
25	1.2 أهداف الإدارة الإلكترونية
27	2.2 وظائف الإدارة الإلكترونية:
30	3.2 تقييم الإدارة الإلكترونية
32	3. معوقات الإدارة الإلكترونية.
32	1.3 اشكالية الأمن السيبراني.
34	2.3 صعوبة تفعيل الإدارة الإلكترونية في الجزائر.
الفصل الثاني: المؤسسة الرياضية	
37	تمهيد
38	1. الإدارة الرياضية
39	1.1 ماهية الإدارة

الفهرس

40	2.1 ماهية الإدارة العامة
42	3.1 النظريات الإدارية وتطور الفكر الإداري
44	4.1 الإدارة في المجال الرياضي
46	5.1 أهمية الإدارة في ميادين التربية البدنية والرياضية
47	2. وزارة الشباب والرياضة في الجزائر
47	1.2- الإدارة المركزية
47	2. 1-1- الأمين العام
47	2. 1-2- رئيس الديوان
48	3. 1-2- المفتشية العامة
51	4. 1-2- مديرية التكوين
51	5. 1-2- مديرية المنشآت والتجهيزات
52	6. 1-2- مديرية التنظيم والوثائق
53	7. 1-2- مديرية الإدارة العامة
53	2. 2- الاتحاديات الرياضية
53	2. 2- 1- نشأة الاتحاديات
54	2. 2- 2- مسؤولية الاتحاديات الرياضية
55	3- 2- هدف الاتحادية
72-59	الفصل الثالث: منهجية البحث والإجراءات الميدانية
79-73	الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج البحث
81-80	الفصل الخامس: مناقشة النتائج وتفسيرها
82	الخلاصة العامة والتوصيات
84	قائمة المراجع
88	الملاحق
93	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
الدراسة النظرية		
33	ترتيب البلدان حسب الرقم القياسي.	رقم 1
الدراسة الميدانية		
60	يوضح قياس استجابات المبحوثين	رقم 1
61	خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	رقم 2
62	خصائص أفراد عينة الدراسة حسب العمر.	رقم 3
63	خصائص أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	رقم 4
63	خصائص أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	رقم 5
65	خصائص أفراد عينة الدراسة حسب عدد تصنيف الخبرة	رقم 6
68	يوضح نتائج ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبيان	رقم 7
68	يوضح اختبار التوزيع الطبيعي معامل الالتواء والتفلطح.	رقم 8
69	اختبار معامل التضخم والتباين (VIF) المسموح به	رقم 9
70	معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الأول والدرجة الكلية	رقم 10
70	معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الثاني والدرجة الكلية	رقم 11
73	يوضح تحليل إجابات عن الثقافة الالكترونية	رقم 12
73	يوضح تحليل إجابات بعد التجهيزات والمعدات الالكترونية	رقم 13
74	يوضح تحليل إجابات بعد القوانين التنظيمية.	رقم 14
74	يوضح تحليل اجابات بعد البرامج والمنصات الالكترونية.	رقم 15
75	يوضح تحليل إجابات عن معوقات الإدارة الالكترونية.	رقم 16
76	نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضية الدراسة الأولى لعينة الدراسة	رقم 17
77	نتائج تحليل الانحدار. لاختبار الفرضيات.	رقم 18

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
19	عناصر الإدارة الالكترونية	رقم 1
20	مخطط متطلبات التحول نحو الإدارة الالكترونية	رقم 2
29	مدى تكامل وظائف الإدارة الالكترونية فيما بينها	رقم 3
57	التنظيم الإداري لمديرية الشباب والرياضية بسكرة	رقم 4
61	خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	رقم 5
62	خصائص أفراد عينة الدراسة حسب العمر	رقم 6
64	خصائص أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	رقم 7
65	خصائص أفراد عينة الدراسة حسب عدد تصنيف الخبرة	رقم 8

تمهيد:

شهد العصر الحديث تغييرات في مختلف جوانب الحياة الإنسانية، وكان للتطورات التكنولوجية المتسارعة وتقدم وسائل الاتصالات وتقنية المعلومات دور بارز في هذه التطورات، فظهور شبكة الإنترنت والتوسع الهائل في استخدام الشبكات الإلكترونية في جميع المجالات، أدى ذلك إلى التحول من الأساليب التقليدية في إنجاز الأعمال إلى الأساليب الإلكترونية، ونتيجة لهذه التطورات السريعة والمتلاحقة والانفجار المعرفي، تواجه المجتمعات مجموعة من التحديات مما يحتم عليها مواجهتها؛ لتتمكن من اللحاق بعصر المعلومات والاستفادة القصوى من الثورة التقنية بجميع مجالاتها.

وفي ضوء ذلك لابد للمنظمات من تبني واستخدام أحدث الأساليب الإدارية مواكبة للتطورات التقنية والتفاعل مع عصر التقنية الرقمية، ومن بين تلك الأساليب أسلوب الإدارة الإلكترونية الذي ظهر في الآونة الأخيرة كمصطلح معاصر نتيجة لتزايد استخدام الحاسب الآلي وشبكاته والثورة المعلوماتية بشكل عام، حيث تطبيق الإدارة الإلكترونية يعد فرصة متميزة؛ للارتقاء بالأداء في المنظمة حيث تعد وسيلة لرفع كفاءة الإدارة، فالإدارة الإلكترونية تعمل على تحسين جودة أداء العمل بالمنظمات عن طريق استخدام أساليب إلكترونية حديثة تتسم بالكفاءة والفعالية والسرعة بالإضافة إلى قدرتها على مواهبة كل مشكلات الإدارة التقليدية والقضاء عليها.

وبالرغم من الفرص الكثيرة والمزايا التي تقدمها تقنية الإدارة الإلكترونية إلا أن هناك العديد من العوائق التي تعترض المؤسسات في تبني وتطبيق هذه التقنية الحديثة والاستفادة منها، ففلسفة الإدارة الإلكترونية وتوجهاتها تختلف عن الإدارة التقليدية، فالهيكل التنظيمية التقليدية تعتبر مقيدة للنشاطات الابتكارية وهذه النشاطات تتطلب هياكل تنظيمية مفتوحة؛ لأن الانفتاح يضمن نوعاً من تدفق العمل، وأصبح من الضروري لتلك الإدارات والعاملين فيها البحث عن المعوقات التي تحول دون تمكينهم من تطبيق الإدارة الإلكترونية والاستفادة من تأثيراتها الهائلة وبذل الجهود؛ لإيجاد أبرز الحلول لتلك المعوقات؛ من أجل التخفيف من أثارها أو إزالتها ما أمكن.

1- مشكلة الدراسة:

لقد حظي موضوع الادارة الالكترونية في الآونة الأخيرة باهتمام كبير من منطري الإدارة، باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق المنظمات، خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه بيئة الأعمال بتغيرات سريعة من شأنها التأثير على أداء المنظمات وتحقيق أهدافها، فالمنظمات التي تملك نظام الكتروني تمكن ادارتها الإبداع والتحديث، والحكامه في اتخاذ القرارات مما يدفعهم إلى تحقيق أداء ريادي متميز يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها، مع ذلك تصطدم المؤسسات خاصة منها الرياضية في الجزائر بالعديد من المعوقات التي تقف عائقا لتطبيق الادارة الالكترونية، خاصة في اطار نظام الادارة المركزية التي تهيمن على تسيير مختلف المؤسسات العمومية في الجزائر.

وعليه يمكن طرح الإشكالية الرئيسية في شكل تساؤل جوهري مفاده:

ما مدى تأثير مختلف المعوقات على تطبيق الادارة الالكترونية في مديرية الشباب والرياضة بسكرة؟

تتفرع الاشكالية الى التساؤلات الفرعية التالية:

أ- ما مدى تأثير الثقافة الالكترونية على تطبيق الادارة الإلكترونية في مديرية الشباب والرياضة بسكرة؟

ب- ما مدى تأثير التجهيزات والمعدات الالكترونية على تطبيق الادارة الإلكترونية في مديرية الشباب والرياضة بسكرة؟

ج- ما مدى تأثير القوانين التنظيمية على تطبيق الادارة الإلكترونية في مديرية الشباب والرياضة بسكرة؟

د- ما مدى تأثير البرامج والمنصات الالكترونية على تطبيق الادارة الإلكترونية في مديرية الشباب والرياضة بسكرة؟

2. فرضيات الدراسة:

تستند الدراسة إلى الفرضيات التالية:

أ- الفرضية الرئيسية: H_0

يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين متغيرات الإدارة الاليكترونية على معوقاتها لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى معنوية (0.05).

ب- الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى: H_{0_01}

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتأثير الثقافة الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى معنوية (0.05).

- الفرضية الفرعية الثانية: H_{0_02}

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير التجهيزات والمعدات الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى معنوية (0.05).

- الفرضية الفرعية الثالثة: H_{0_03}

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير القوانين التنظيمية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى معنوية (0.05).

- الفرضية الفرعية الثالثة: H_{0_04}

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير البرامج والمنصات الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى معنوية (0.05).

3. أهداف الدراسة:

- بيان تأثير المعوقات على تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية.

- توضيح أهمية الادارة الالكترونية.

- اختبار فرضيات الدراسة.

- بيان واقع الادارة الرياضية في الجزائر.

4. أهمية الدراسة:

أ. الأهمية العلمية:

- تكمن أهمية الدراسة في حيوية موضوعها وأهميته العلمي، حيث يعتبر موضوع حديث وجاد يكشف على واقع التطور الحاصل في مجال الادارة الرياضية بصفة خاصة والادارة الالكترونية بصفة عامة.

- تستمد أهميتها ايضا من المفهوم الحديث للإدارة الالكترونية وتداخلها مع مختلف المفاهيم الاخرى ذات علاقة.

ب. الأهمية العملية:

- الكشف عن ابعاد الإدارة الالكترونية ومختلف متغيراتها التابعة والمؤثرة على نسبة معوقات تطبيقها في مختلف المؤسسات الرياضية

- الاحتكاك بمختلف الفواعل في الإدارة الرياضية في الجزائر وتنبيهها لأهمية مواجهة معوقات الإدارة الالكترونية.

5. مصطلحات الدراسة:

تعريف الإدارة الالكترونية:

التعريف الاصطلاحي:

يعرف البنك الدولي الادارة الالكترونية بأنها " مصطلح حديث يشير الى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أجل زيادة كفاءة وفعالية وشفافية ومساءلة الحكومة فيما تقدمه من خدمات الى المواطنين ومجتمع الأعمال ة تمكينهم من المعلومات بما يدعم كافة النظم الاجرائية

الحكومية، ويقضي على الفساد، واعطاء الفرصة للمواطنين للمشاركة في كافة مراحل العملية السياسية والقرارات المتعلقة بها والتي تؤثر على مختلف نواحي الحياة (حماد ، 2007، صفحة 60).

التعريف الاجرائي:

ادارة الأعمال الادارية بلا ورق، فهي تشمل مجموعة من الأساليب الالكترونية الحديثة، حيث تشمل الأرشيف الالكتروني، والبريد الإلكتروني، والأدلة والمفكرات الالكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الألية، ادارة بلا مكان، تعتمد بالأساس على الحاسوب والهاتف المحمول فهي ادارة تعمل في الوقت الحقيقي 24 ساعة في اليوم.

تعريف المعوقات:

التعريف اللغوي:

العوق: العائق ومن لايزال يعوقه أمر عن حاجته، وعاقه؛ عوقا منعه منه وشغله عنه (العربية، 1972، صفحة 637).

التعريف الاصطلاحي:

العائق هو" عبارة عن حاجز أو مانع مادي أو معنوي أو نفسي أو اجتماعي، يقف كالسد بين المرء وبين طموحه او تحقيق حاجته" (جرسن، 2005، صفحة 360).

المعوقات بأنها " كل الاشياء أو الاشخاص أو الأشكال الاجتماعية التي يمكن أن تكون عائقا يحول دون أن يحقق الانسان اهدافه وطموحاته" (جرسن، 2005، صفحة 508).

التعريف الاجرائي:

كل الظروف والعوامل والمتغيرات التي تحول دون تحقيق الاهداف.

تعريف الادارة:

التعريف اللغوي:

أدار العمل أو أدار الألة أي تولى تصريف الأمور فيهما وأدار الرأي والأمر أي أحاط بهما (العربية، 1972، صفحة 312). والإدارة هنا تعني: القيام بخدمة الآخرين بما يعني مجهودات بشرية لإنجاز أهداف محددة في خدمة الآخرين؛ و مشتقة لفظاً من لكي (ad) وخدمة (minister) باللاتينية تأصيلاً أي لكي نخدم أو من أجل الخدمة (to serve), ولفظ الإدارة مقرونا دوما بإحدى الصفتين: عام وخاص (صقر، 1979، صفحة 52).

التعريف الاصطلاحي: (حماد ، 2007، صفحة 15)

ويشير كمال درويش 1996، نقلاً عن فروست Frost بأن الإدارة "هي فن توجيه النشاط الإنساني".

وكذلك نقلاً عن فايول " Fayol بأن الإدارة هي التنبؤ والتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والرقابة".

بينما يرى ادوارد " Edward الإدارة بأنها المراحل المتتابعة من التفكير واتخاذ القرار. " هذا وقد ذكر جوي ستانديفين 1991 Joy standeven، الإدارة بأنها "عملية توجيه وقيادة للجهود البشرية في أي مؤسسة لتحقيق هدف معين".

التعريف الاجرائي:

تنطلق الإدارة من تنسيق وتنظيم وتخطيط الجهود البشرية لبلوغ أهداف معينة ترضي الآخرين وتلبي حاجياتهم بشكل منهجي.

وطبقاً لهذه الفلسفة يمكن تعريف الإدارة بكونها مرحلة اتخاذ القرارات والرقابة على أعمال القوى الإنسانية بقصد تحقيق الأهداف السابق تقريرها .

تعريف المؤسسة الرياضية:

التعريف الاصطلاحي:

"هي مجموعة من الأفراد، تتوحد لإنجاز مهمة ما، أي هدف المؤسسة، وتحديد الهيكل التنظيمي الملائم الذي يحدد للمؤسسة وظيفة كل فرد فيها، بالإضافة إلى علاقة الفرد بالأفراد الآخرين في المجموعة تقوم كل دولة بتشكيل مؤسسات أو اتحادات رياضية، من أجل تدعيم رياضة معينة، وكذلك لتدعيم الرياضات بشكل عام" (ابراهيم وحسن، 2004، صفحة 92).

التعريف الاجرائي:

هي تنظيم في المجال الرياضي يتجسد في مجموعة الوسائل المادية، البشرية والمالية، حيث تستخدم مع بعضها البعض من أجل تحقيق الغرض (أو المهمة) التي أنشأت من أجلها.

6. الدراسات السابقة والمشابهة

الدراسة الاولى

صاحب الدراسة: ايمان حسن مصطفى خلوف

عنوان الدراسة: واقع تطبيق الادارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمديرات (2010).

اشكالية الدراسة:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، من وجهة نظر المديرين والمديرات؟

هدف الدراسة:

التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، من وجهة نظر المديرين والمديرات.

فرض البحث:

الفرضية الرئيسية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، من وجهة نظر المديرين والمديرات.

الفروض الفرعية

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، من وجهة نظر المديرين والمديرات تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الإدارية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، من وجهة نظر المديرين والمديرات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، من وجهة نظر المديرين والمديرات تعزى لمتغير مجال التخصص.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة: المنهج الوصفي المسحي التحليلي

عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

تكونت عينة الدراسة من مديري ومديرات المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية وكانت 322 مدير ومديرة أي ما يقارب 49% من مجتمع الدراسة.

أداة البحث:

اعتمد الباحث على أداة الاستمارة كأداة لجمع البيانات

أهم النتائج المتوصل إليها:

- هناك واقع منخفض لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، من وجهة نظر المديرين والمديرات.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، من وجهة نظر المديرين والمديرات تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الإدارية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، من وجهة نظر المديرين والمديرات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، من وجهة نظر المديرين والمديرات تعزى لمتغير مجال التخصص.

التعليق على الدراسة

بالنسبة لهذه الدراسة فقد حاولت التعرف على المعوقات الإدارية والإنسانية والفنية التي برد من استخدام الحاسب الإلكتروني في العمل الإداري فهي تناولت جانبا مهما له علاقة بدراستنا الحالية لذلك فقد تم الاستفادة منها.

الدراسة الثانية:

صاحب الدراسة: مراد بن حمودة

عنوان الدراسة: أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الادارية في الجزائر: دراسة المجمع الاداري لمؤسسة سوفتال بالجزائر العاصمة (2017).

اشكالية الدراسة:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في المجمع الاداري لمؤسسة سوفتال بالجزائر العاصمة؟

هدف الدراسة:

التعرف على أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في المجمع الاداري لمؤسسة سوفتال بالجزائر العاصمة.

فرض البحث:

الفرضية الرئيسة

يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المجمع الاداري لمؤسسة سوفتال بالجزائر العاصمة.

الفروض الفرعية

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المجمع الاداري لمؤسسة سوفتال بالجزائر العاصمة لمتغير القيادة الرشيدة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المجمع الاداري لمؤسسة سوفتال بالجزائر العاصمة لمتغير تحسين اداء المؤسسة.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة: المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

تكونت عينة الدراسة من 70 اداري ومدراء حيث يتكون مجتمع البحث من 120 موظفا.

اداة البحث:

اعتمد الباحث على أداة الاستمارة والمقابلة لجمع البيانات

اهم النتائج المتوصل اليها:

- هناك أثر ايجابي في تطبيق الإدارة الإلكترونية في المجمع الاداري لمؤسسة سوفتال بالجزائر العاصمة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المجمع الاداري لمؤسسة سوفتال بالجزائر العاصمة لمتغير القيادة الرشيدة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المجمع الاداري لمؤسسة سوفتال بالجزائر العاصمة لمتغير تحسين اداء المؤسسة.

التعليق على الدراسة

بالنسبة لهذه الدراسة فقد حاولت التعرف على أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على المؤسسات الادارية، وهذا ما له علاقة بدراستنا الحالية لذلك فقد تم الاستفادة منها.

الدراسة الثالثة

صاحب الدراسة: محمد بن مزيان

عنوان الدراسة: معوقات الادارة الإلكترونية في مديرية الشباب والرياضة تيزي وزو (2016).

اشكالية الدراسة:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعوقات الإدارة الإلكترونية على اداء مديرية الشباب والرياضة تيزي وزو؟

هدف الدراسة:

التعرف على أثر معوقات الإدارة الإلكترونية على اداء مديرية الشباب والرياضة تيزي وزو.

فرض البحث:

الفرضية الرئيسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعوقات الإدارة الإلكترونية على أداء مديرية الشباب والرياضة تيزي وزو.

الفروض الفرعية

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعوقات الإدارة الإلكترونية على أداء مديرية الشباب والرياضة تيزي وزو لمتغير الثقافة الإلكترونية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعوقات الإدارة الإلكترونية على أداء مديرية الشباب والرياضة تيزي وزو لمتغير البرامج والتجهيزات الإلكترونية.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة: المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

تكونت عينة الدراسة من 56 موظفاً حيث يتكون مجتمع البحث من 110 موظفاً.

أداة البحث:

اعتمد الباحث على أداة الاستمارة والمقابلة لجمع البيانات

أهم النتائج المتوصل إليها:

- هناك أثر سلبى لمعوقات الإدارة الإلكترونية على أداء مديرية الشباب والرياضة تيزي وزو.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لمعوقات الإدارة الإلكترونية على أداء مديرية الشباب والرياضة تيزي وزو لمتغير الثقافة الإلكترونية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لمعوقات الإدارة الإلكترونية على أداء مديرية الشباب والرياضة تيزي وزو لمتغير البرامج والتجهيزات الإلكترونية.

التعليق على الدراسة

بالنسبة لهذه الدراسة فقد حاولت التعرف على أثر لمعوقات الإدارة الإلكترونية على أداء مديرية الشباب والرياضة تيزي وزو، وهذا ما له علاقة بدراستنا الحالية لذلك فقد تم الاستفادة منها.

7. نقد الدراسات السابقة:

يمكن الإشارة الى ان اهم شيء في البحث العلمي هو التعرف الجيد على موضوع الدراسة، من خلال تحديد المتغيرات المهمة التي تحكم المتغير الرئيسي وعلاقته بالمتغير التابع ما يسمى بالمتغيرات الفرعية او الوسيطة (حيث تتعدد التسميات) التي لها القدرة على توجيه الظاهرة كنظام، وهذا ما لم نجده في الدراسات التي سبقتنا، وبالتالي نحاول في هذه الدراسة استدراك ما نقص والوصول الى نتائج أكثر توضيحاً للظاهرة محل الدراسة.

تمهيد الفصل

في ظل التطور والتقدم المتسارع في التقنيات الحديثة والمعطيات المعرفية وانتشار شبكة الانترنت، وغيرها وبرز استخدام تكنولوجيات الاعلام والاتصال في مختلف مجالات الحياة، وخاصة المجال الاداري ظهر مفهوم الإدارة الالكترونية، حيث أصبحت تسعى معظم الدول الى تفعيلها وتطبيقها كما لها دولا كبير في ممارسة المهام الادارية، ولهذا أصبح موضوع الإدارة الالكترونية واستراتيجياتها وتحديات التحول نحوها موضوعا حيويا يحظى باهتمام بارزا باعتبارها اتجاها جديدا في الإدارة المعاصرة.

1. مفهوم الإدارة الإلكترونية

يركز هذا العنصر من الدراسة على الجوانب المرتبطة بمفهوم الإدارة الإلكترونية ومحاوله ضبط مختلف ما قدم حولها من تعاريف وأهم الخصائص المتسمة بها، ورصد أهم الأبعاد، والأهداف التي جاءت بها دون إهمال وظائف الإدارة الإلكترونية مع التطرق إلى المعوقات التي تواجه تطبيقها.

1.1 تعريف الإدارة الإلكترونية

في إطار التنافس المتزايد للإدارات البيروقراطية للرفع والتحسين من مستوى أعمالها وجودة خدماتها والتطور السريع الذي تشهده تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛ ظهر مصطلح سمي "بالإدارة الإلكترونية".

تعتبر الإدارة الإلكترونية من بين المفاهيم الإدارية الجديدة التي ارتبطت باعتماد العمل الإداري على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، هذا ما دفع الباحثين لتعريفها وتمييزها عن المصطلحات المشابهة لها وهناك العديد من التعريفات قدمت لها من طرف الفقرات الموالية: (ياسين، 2005، صفحة 03)

يعرف البنك الدولي الإدارة الإلكترونية بأنها " مصطلح حديث يشير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أجل زيادة كفاءة وفعالية وشفافية ومساءلة الحكومة فيما تقدمه من خدمات إلى المواطنين و مجتمع الأعمال وتمكينهم من المعلومات بما يدعم كافة النظم الإجرائية الحكومية، و يقضي على الفساد، و اعطاء الفرصة للمواطنين للمشاركة في كافة مراحل العملية السياسية و القرارات المتعلقة بها و التي تؤثر على مختلف نواحي الحياة (مختار، 2007، صفحة 60).

التعليق على تعريف البنك الدولي للإدارة الإلكترونية:

- أعطى البنك الدولي للإدارة الإلكترونية مفهوماً واسعاً تضمن رجال الأعمال، المواطنين، الحياة السياسية، موضوعات مكافحة الفساد... الخ هذا التعريف ربط عدة موضوعات لكنه لم يركز على مفهوم الإدارة الإلكترونية في حد ذاتها واستخدام وسائل الإعلام والاتصال والمعلومات بمفهوم عرضي يؤدي إلى فهم العديد من المصطلحات الأخرى.

- فأغفل أن الإدارة انتقلت من تقليدية الى عصرية (الكترونية) أي أصبحت ادارة بلا ورق ولا مكان ولا زمان.

الدكتور خالد ممدوح ابراهيم يعرف الإدارة الإلكترونية: ادارة الأعمال الحكومية بلا ورق، فهي تشمل مجموعة من الأساسيات حيث يوجد الورق ولكن لا نستخدمه بكثافة ولكن يوجد الأرشيف الإلكتروني، والبريد الإلكتروني، و الأدلة و المفكرات الإلكترونية و الرسائل الصوتية و نظم تطبيقات المتابعة الآلية، ادارة بلا مكان، تعتمد بالأساس على التليفون المحمول و ادارة بلا زمان فالعالم أصبح يعمل في الوقت الحقيقي 24 ساعة في اليوم (ابراهيم، 2008، صفحة 61).

خصائص الإدارة الإلكترونية:

تتميز الإدارة الإلكترونية بمجموعة من الخصائص نبينها في النقاط التالية:

أ- عدم التقيد بالزمان و المكان:

من خصائص الإدارة الإلكترونية أنه بالإمكان مراجعتها طوال ساعات اليوم، فهي لا تتقيد في عملها بزمان معين، فمواقع هذه الإدارة متاحة عبر الانترنت أو عبر أجهزتها المنتشرة في الشوارع كما أنها ليست في حاجة الى مبان ضخمة لاستيعاب موظفيها و مكائنها الكثيرة المليئة بالملفات و الأوراق انما مكان صغير محدود يكفي لاستيعاب بعض أجهزة الحاسوب و ملحقاتها .

ب- المرونة و السرعة في الأداء:

من خصائص الإدارة الإلكترونية الاستجابة السريعة للأحداث و التجاوب معها، من خلال ما تتحه تكنولوجيا المعلومات من قدرات فائقة على التكيف مع الظروف، و الدقة و الوضوح التام في انجاز المعاملات المختلفة.

ج- الرقابة الأنية والمباشرة:

ومن خصائص الإدارة الالكترونية أيضا أنه أصبح بإمكانها أن تتابع مواقع عملها المختلفة و مختلف منافذها و أجهزتها التي يتعامل معها الجمهور من خلال الوسائط الالكترونية المختلفة ما يمكنها من التقييم الحقيقي لأنشطتها و تحديد المسؤوليات و بدقة بعيدا عن أسلوب المتابعة بالمذكرات و التقارير التي يرفعها الأفراد في الإدارات التقليدية ، بما يعرف عنها من مشكلات يأتي في مقدمتها انعدام الشفافية في كثير من الحالات ، فضلا عن بطء هذا الاسلوب و افتقاره المصدقية (عيسى، (2018-2017)،، صفحة 42).

د- إدارة بلا ورق:

- حيث تعتمد على البريد الالكتروني والأرشيف الالكتروني والرسائل الصوتية والأدلة والمفكرات الالكترونية ونظم المتابعة الالكترونية.
- إدارة الملفات والوثائق بدلا من الحفظ و الكتابة.
- تقوم بالاعتماد على النظم المتطورة والبعد عن التنظيمات الجامدة.
- تهتم باكتشاف المشاكل بدلا من حلها و التركيز على الاجراءات التنفيذية و الانجازات (ابراهيم، 2008، صفحة 34).

و من خلال ما قدم نجد أن هذه أهم الخصائص التي ميزت بها الإدارة الالكترونية، و لكن يوجد هناك عدة تدخلات لهذا المفهوم، أو نقول بصريح العبارة أن للإدارة الالكترونية بعض المصطلحات أو المفاهيم المشابهة لها يجب التعرف عليها لكي نبرز و نوضح مفهومها الصحيح و الدقيق .

2.1 عناصر الادارة الالكترونية

تشمل عناصر الادارة الالكترونية ثلاث مكونات اساسية هي:

أولا: المكونات المادية للحاسوب Hardware

التي تضم أجهزة الحاسوب والخوادم و نظمها و ملحقاتها كالطابعات و الكاميرات و اجهزة الصوت و المساحات الضوئية و اجهزة عرض المعلومات و وسائط التخزين و غيرها.

ثانيا: البرمجيات Software

و تشمل برامج النظام مثل نظم التشغيل، و نظم ادارة شبكة، و الجداول الالكترونية ، و ادوات تدقيق البرمجة ، كما تضم برامج التطبيقات مثل برامج البريد الالكتروني ، و برامج التجارة ، و قواعد البيانات ، و برامج ادارة المشروعات (الجرجري، 2018، صفحة 148).

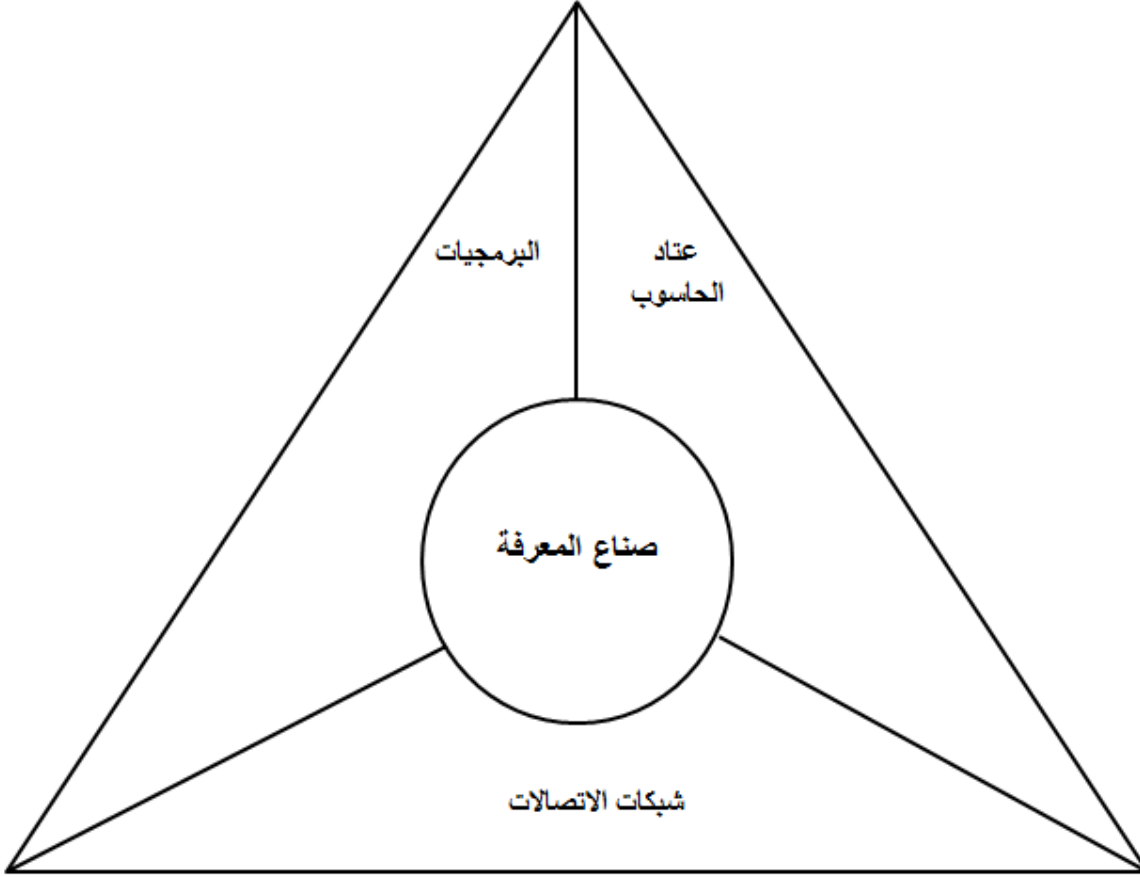
ثالثا: شبكة الاتصالات Communication Network

الذي يعد العنصر الأهم من الناحية الفنية اذ بدونها لا وجود للإدارة الالكترونية و يشمل الشبكات بمختلف أنواعها: الانترنت، الانترنت ، الاكسترنات ، ويقع في قلب هذه العناصر صناع المعرفة من الموارد البشرية ، و الذين يمثلون القيادات الرقمية من البنية الانسانية و الوظيفية لمنظومة الادارة الالكترونية ، و كل ما يشمل راس المال الفكري والمدبرون و المحولون للموارد المعرفية .

رابعا: العنصر البشري

و الذي يمثل بأشخاص مدربين على استخدام التقنيات الحديثة، و اشخاص مؤهلين تقنيا في تقديم الدعم الفني و التقني، و تطوير النظم المعلوماتية .

الشكل رقم 01: عناصر الادارة الالكترونية



المصدر: عبد الكريم عشور، دور الادارة الالكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الامريكية و الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مستوري ، قسنطينة ، الجزائر
ص. 28.

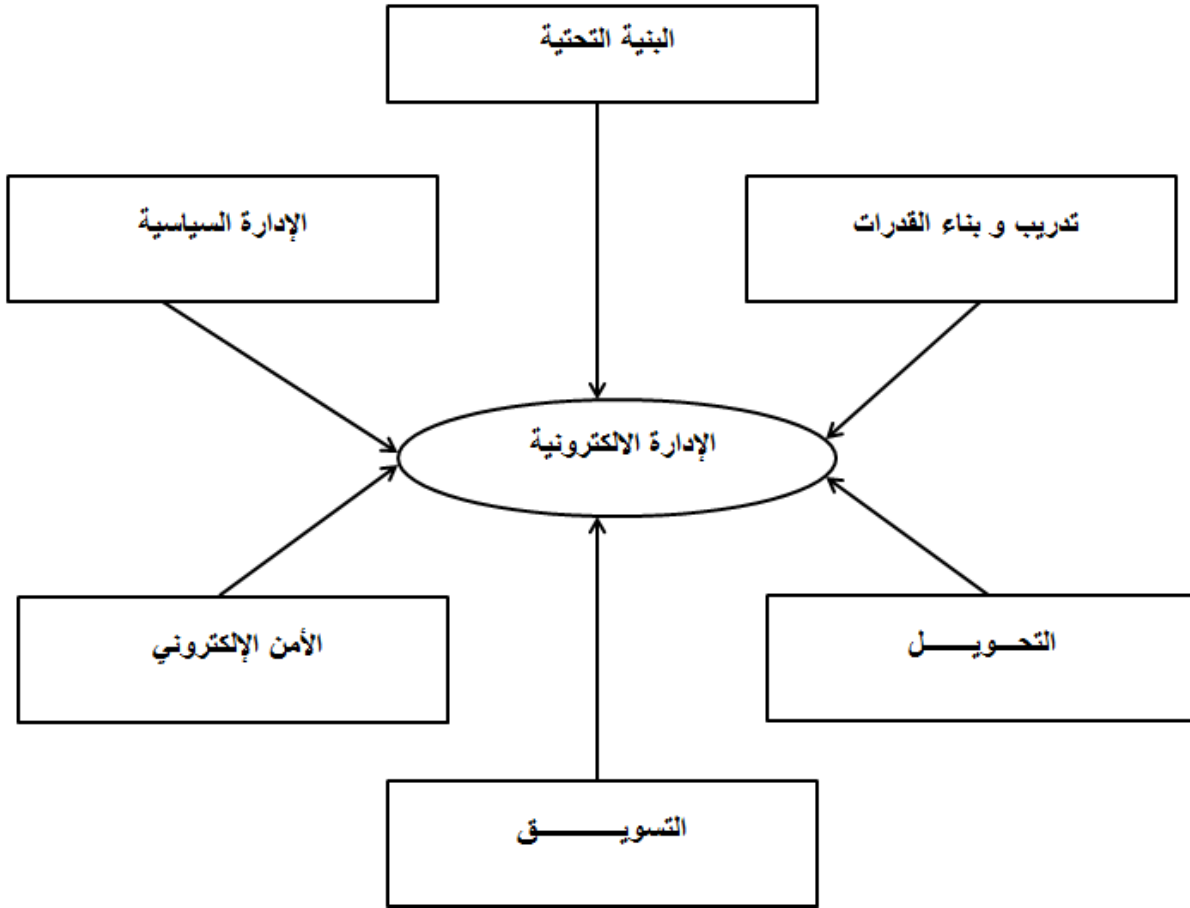
تمثل الادارة الإلكترونية تحولا شاملا في المفاهيم والنظريات و الاساليب و الاجراءات و الهياكل و التشريعات التي تقوم عليها الادارة التقليدية، وهي ليست وصفة جاهزة أو خبرة مستوردة يمكن نقلها و تطبيقها فقط، بل انها عملية معقدة و نظام متكامل من المكونات التقنية و المعلوماتية و المالية و التشريعية و البيئية و البشرية و غيرها، و بالتالي لا بد من توفير متطلبات عديدة و متكاملة لتطبيق الادارة الالكترونية و اخراجها الى الحيز الواقع العملي.

3.1 منهجية تطبيق الادارة الالكترونية

يعني هذا المطلب بدراسة خطوات ومداخل و مراحل التحول من الادارة التقليدية الى الادارة الالكترونية و استخدام التقنية الحديثة، حيث يحتاج تطبيق هذا المشروع توفر عدة متطلبات اساسية من أجل تحقيق الاهداف المرجوة و تخطي كافة العقبات التي تواجه سير هذه العملية بشكل سليم، كما يتطلب هذا التحول المرور بمجموعة من العمليات و المراحل.

للتحول نحو الادارة الالكترونية متطلبات عديدة نوضحها في الشكل التالي، ثم تتبعه بالشرح المفصل:

الشكل رقم 02: مخطط متطلبات التحول نحو الادارة الالكترونية



المصدر: جمعة اسماعيل العياط، الادارة الالكترونية، (عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع، 2015)، ايمان عبد محسن زكي، المكونة الالكترونية مدخل اداري متكامل (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية 2009).

أولا : متطلبات التحول نحو الادارة الالكترونية

أ-البنية التحتية:

الادارة الالكترونية تتطلب وجود مستوى مناسب، اذ لم نقل عال، من البنية التحتية التي تتضمن شبكة حديثة للاتصالات و البيانات، و بنية تحتية متطورة للاتصالات السلكية و اللاسلكية تكون قادرة على تأمين التواصل و نقل المعلومات بين المؤسسات الادارية نفسها من جهة، و بين المؤسسات و المواطن من جهة أخرى (العياط، 2015، صفحة 39).

كما تتطلب ايضا توافر الوسائل الالكترونية والتي تستطيع بواسطتها التواصل معها ومنها أجهزة الكمبيوتر الشخصية والمحمولة والهاتف الشبكي وغيرها من الأجهزة التي تمكننا من الاتصال بالشبكة العالمية أو الداخلية في البلد وبأسعار معقولة تتيح لمعظم الناس الحصول عليها.

وتتطلب الادارة الالكترونية أن تكون اسعار خدمة الانترنت معقولة قدر الامكان من أجل فتح المجال لأكثر عدد ممكن من المواطنين للتفاعل مع الادارة الالكترونية، بأقل جهد وأقصر وقت وأقل كلفة ممكنة.

ب-التدريب وبناء القدرات:

يشمل هذا المتطلب تدريب كافة الموظفين على طرق استعمال اجهزة الكمبيوتر وادارة الشبكات وقواعد المعلومات والبيانات وكافة المعلومات اللازمة للعمل على ادارة وتوجيه الادارة الالكترونية بشكل سليم ويفضل أن يتم ذلك بواسطة معاهد أو مراكز تدريب مخصصة وتابعة للحكومة، أضف الى هذا أنه يجب نشر ثقافة استخدام الادارة الالكترونية وطرق ووسائل استخدامها للمواطنين ايضا وبنفس الطريقة والسابقة.

ج-توافر مستوى مناسب من التحويل:

يجب أن يمكن التحويل الحكومي من اجراء صيانة دورية وتدريب للكوادر الموظفين والحفاظ على مستوى عال من تقديم الخدمات ومواكبة أي تطور يحصل في إطار التكنولوجيا والادارة الالكترونية على مستوى العالم.

د-توفر الادارة السياسية:

يجب ان تكون هناك ادارة سياسية فعلية لدى القيادة العليا في البلاد مستعدة لتبني هذا النموذج من الادارة و ما يتبع ذلك من ضرورة تنصيب مسؤول أو لجنة تتولى تطبيق هذا المشروع و تعمل على تهيئة

البيئة اللازمة و المناسبة للعمل و تتولى الاشراف على تطبيق و تقييم المستويات التي وصلت اليها في التنفيذ، و وجود التشريعات و النصوص القانوني التي تسهل عمل الادارة الالكترونية و تضي عليها المشروعية و المصدقية و كافة النتائج القانونية المترتبة عليها (العياط، 2015، صفحة 49).

هـ- الأمن والخصوصية الالكترونية:

توفير الامن الالكتروني والسرية الالكترونية على مستوى عال لحماية المعلومات الوطنية والشخصية ولصون الارشيف الالكتروني من أن عبث والتركيز على هذه النقطة لما لها من اهمية وخطورة على الامن القومي والشخصي للدولة والافراد (زكي، 2009، صفحة 29).

و-التسويق لهذا النمط من الادارة:

خطة تسويقية دعائية شاملة للترويج لاستخدام الادارة الالكترونية وابرار محاسنها وضرورة مشاركة جميع المواطنين فيها والتفاعل معها ويشارك في هذه الحملة جميع وسائل الاعلام الوطنية من اذاعة و تلفزيون و صحف على الجانب الدعائي و اقامة الندوات و المؤتمرات و استضافة المسؤولين و الوزراء و الموظفين في حلقات نقاش حول الموضوع لتهيئة مناخ شعبي قادر على التعامل مع مفهوم الادارة الالكترونية.

ومن خلال ما تم عرضه يمكن أن نلخص متطلبات التحول نحو الإدارة الإلكترونية فيما يلي: **الكادر البشري، الشبكات، قواعد الانترنت.**

ومن خلال متطلبات التحول للإدارة الالكترونية التي تم عرضها نجد أيضا أنها لم تقف هنا، بل أيضا توجد هناك مراحل عديدة يجب المرور بها و هي تعتبر قفزة نوعية لتحقيق نموذج الادارة الالكترونية و تطبيقه على أرض الواقع، و عليه سوف نحاول طرحه في العنصر الموالي (زكي، 2009، صفحة 30).

ثانيا: مراحل تطبيق الإدارة الإلكترونية

من وجهة نظر مفكري وكتاب علم الادارة، يمر مشروع التحول نحو الإدارة الالكترونية بمراحل عديدة، في فترات زمنية متتالية، لكل منها خصائص واهدافها المستقبلية، لكنها تشكل بمجموعها تصورا واضحا حول نمو هذا المشروع، وقد قسمت عموما هذه المراحل الى:

أ-مرحلة الوجود (الاعلان):

وتتركز هذه المرحلة التي تعد نقطة البداية، حول تهيئة موقع الكتروني على الشبكة المعلوماتية يخص المنظمة أو المنظمات الحكومية ويكون هدفه الرئيسي اعلاميا دوريا حسب الحاجة والامكانيات المتوفرة.

وقد يطلق على هذه المرحلة عرض المعلومات أو التدوين الالكتروني، أي نشر المعلومات العامة والخدمات الممكن تقديمها على الموقع الالكتروني مع وضع النماذج للطباعة (بجوي، 2015، صفحة 22).

ويتم تحقيق هذه المرحلة عبر عدة خطوات هي:

- تنظيم البيئة الاساسية لنظام الاتصالات وزيادة عدد الهواتف الثابتة والمحمولة ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تحرير القطاع الخاص واعطائه دورا كبيرا في هذا المجال.
- خفض اسعار الاتصالات.
- دعم اسعار أجهزة الحاسب الآلي بالتعاون مع القطاع الخاص.
- زيادة المنافسة بين شركات الانترنت مع خفض أسعار الاشتراكات.
- تهيئة منفذ الكتروني للجهات والأجهزة الحكومية وعادة ما يكون موحدا باستخدام تقنية الويب الرقمية على شبكة الانترنت بحيث يوفر كافة المعلومات التي يتوقع ان يحتاجها المستخدم حول الخدمات ومعلومات التي يرغب فيها.

وبذلك تؤدي هذه المرحلة دور جس النبض لخدمة جديدة ومعرفة انعكاس ذلك على الرأي العام هذه المرحلة على أسس وقواعد الاعلان لخدمة جديدة منتظرة ينبغي ايجاد الحافز لتكوين تغذية مرتدة نافعة.

ب-مرحلة التفاعل (التبادل):

تأتي هذه المرحلة مكملة للتي سبقتها، حيث يتم فيها تبادل المعلومات بين المستفيد و الأجهزة الحكومية مقدمة الخدمة، حيث يكون الجمهور قد شكل تصورا حول ما يريده من مقدم الخدمة، و يبدأ هنا بتمرير ردوده و آرائه عبر تلك المواقع الالكترونية، التي يتم بدء تشغيل خاصية التبادل المعلوماتي فيها من قبل الذين زاروا الموقع الالكتروني

وتمثل هذه المرحلة تطبيقا للاتصالات المتبادلة، والتي تحتوي مواقع الكترونية على الشبكة العامة تتيح امكانية الاستفسار عن المعلومات المختلفة عن الخدمات وذلك عن طريق اتباع نظام الاتصالات المتبادلة

ذي الاتجاهين، و هذا التطور هو الذي يميز هذه المرحلة عن سابقتها التي تتضمن اتصالاً من طرف واحد هو مقدم الخدمة.

ويمكن أن تتم تفعيل هذه المرحلة عبر عدة خطوات وهي: (سمير، 2009، صفحة 78)

- توفير المعطيات والمعلومات واعتبارها ملكية عامة.
- البدء بإدخال التطبيقات المعلوماتية، و خاصة طرق الاستفادة من الشبكات الحاسوبية، و التي من ضمنها الإنترنت، في النظام التعليمي و التدريبي المتاح لكافة شرائح المجتمع.
- ضمان التحول بكافة أنواعه للعمليات التدريبية، والتركيز على توفير التدريب التقني للعمليات في مجال تكنولوجيا المعلومات، وخاصة المنتسبين للمنظمات المختلفة بما فيها الحكومية
- تبسيط النماذج الإلكترونية المستخدمة لتقديم الخدمات للمواطنين والمقيمين.

ومن خلال هذه الخطوات، يمكن تأسيس قاعدة متينة للقدرة على التفاعل بين مقدم الخدمة و المستفيد منها مما يعزز قدرة كافة الأطراف و تهيؤهم للانتقال لمرحلة أخرى أكثر تقدماً.

ج-مرحلة التنفيذ (العمليات):

يتم الاستفادة من المعلومات الناتجة عن التغذية المرتدة من المرحلتين السابقتين، في تكييف الخدمات المطلوبة و تهيئة المواقع الإلكترونية على الشبكة المعلوماتية لتتنافس مع تطلعات و متطلبات المستفيد من جانب و من امكانيات و قدرات مقدم الخدمة م بجانب آخر، و بعد ذلك يبدأ التنفيذ الفعلي في هذه المرحلة لتقديم الخدمات المتنوعة عبر المواقع المخصصة على شبكة المعلومات.

و تشكيل هذه المرحلة يعتبر نقلة نوعية على تبادل المنفعة و القيمة، حيث تصبح المواقع الإلكترونية بتبادل أفضل للمنفعة بين الجهات الحكومية التي تتبادل الاتصال مباشرة مع عملائها و تأخذ معلومات دقيقة و مباشرة، و تقوم بتخزينها اذا كانت معلومات حساسة كما يستفيد العميل بالقدرة على الوصول الى المعلومة المطلوبة و بدقة و يسر و سهولة، و يؤدي التفاعل المباشر الى نقل رؤية و تطلعات المستفيد للمنظمة مقدمة الخدمة (بجاوي، 2015، صفحة 22).

د-مرحلة التكامل (التحول):

تشمل هذه المرحلة عملية التكامل بين جميع الأنظمة الحكومية ويمكن للأفراد وقطاع الأعمال الحصول أو استلام معاملاتهم المنجزة سواء من موقع الكتروني أو من خلال استلامها مباشرة من مركز استلام الخدمات، و تشمل هذه المرحلة كذلك الجانب الداخلي للمؤسسات الحكومية من حيث الحاجة الى احداث تعديل أو تغيير جذري في الثقافة و الاجراءات و مسارات العمل و المسؤوليات.

وتتميز هذه المرحلة بالتحويل الى لامادية الاجراءات بصورة مطلقة اذ يستطيع مستعمل المرفق العام اعطاء معلومات التي تتعلق بطلباته من خلال الاستمارة الموجودة على شبكة الانترنت، و يتلقى من الادارة رسالة مع علم الوصول و رقم يتعلق بملفه الشخصي و ذلك لمتابعة حالة ملفه من خلال الشبكة، و يجب على الإدارة المعنية النظر في طلباته و معالجتها أليا (سمير، 2009، صفحة 37).

ان الإدارة الالكترونية مرت على منهجية لتطبيق نموذجها وذلك من أجل بروز أهدافها التي عملت على تحقيقها وأيضا توضيح وبيان وظائفها للذي يريد العمل بهذا النموذج وعليه سوف نحاول الشرح أكثر في المطلب الموالي.

2. أهداف الإدارة الالكترونية ووظائفها

1.2 أهداف الإدارة الالكترونية

ان الفلسفة الرئيسية للإدارة الالكترونية هي نظرتها الى الادارة كمصدر للخدمات والمواطنين والشركاء كزبائن أو عملاء يرغبون في الاستفادة من هذه الخدمات، لذلك فإن للإدارة الالكترونية أهداف كثيرة تسعى الى تحقيقها في إطار تعاملها مع العميل ومن بين هذه الاهداف ما يلي:

- تقليل كلفة الاجراءات الادارية وما يتعلق بها من عمليات
- زيادة كفاءة عمل الادارة من خلال تعاملها مع المواطنين
- قدرة استيعابها على عدد كبير من العملاء في وقت قصير، على عكس الإدارة التقليدية التي لا تخلو من الطوابير

- الغاء عامل العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة أو التخفيف منه الى أقصى حد
- الغاء نظام الأرشيف الورقي واستبداله بالأرشيف الالكتروني حيث تستطيع نشر الوثائق لأكثر من جهة أو استحضارها في أي وقت كان
- القضاء على البيروقراطية (حكم المكتب)
- الغاء عامل المكان وهذا ما يساعد في نجاح الاجتماعات كإقامة ندوات ومؤتمرات من خلال الشبكة الالكترونية
- الغاء تأثير عامل الزمان حيث الإدارة الالكترونية موجودة طيلة أيام الأسبوع وعلى مدار 24 ساعة (سندي، 2002، صفحة 40).
- تحسين التنافس الاقتصادي: استخدام الأنترنت للتجارة العالمية واطاحة الفرصة للشركات ذات المقاس المتوسط والصغير لدخول المنافسة
- . خفض المصاريف: تكامل النظم لدعم الاجراءات الداخلية والخارجية.
- . ادارة الملفات بدلا من حفظها
- . استعراض المحتويات بدلا من القراءة
- . مراجعة محتوى الوثيقة بدلا من كتابتها
- . البريد الالكتروني بدلا من الصادر والوارد
- . الاجراءات التنفيذية بدلا من محاضر الاجتماعات
- . الانجازات بدلا من المتابعة
- . اكتشاف المشاكل بدلا من المتابعة
- . التجهيز الناجح للاجتماعات.
- . الغاء عامل العلاقة المباشر بين طرفي المعاملة او التخفيف من الى أقصى حد ممكن مما يؤدي الى الحد من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ فب انهاء المعاملات المتعلقة بأحد العملاء.

- . ومن أهداف الإدارة الإلكترونية التأكيد على مبدأ الجودة الشاملة بمفهومها الحديث فالجودة كما هي في قاموس أكسفورد تعني الدرجة العالية من النوعية أو القيمة، وعرفت المؤسسة أودي أي "الأمريكية المتخصصة بأنها اتمام الأعمال الصحيحة في الأوقات الصحيحة ومن هنا تأتي الإدارة الإلكترونية لتؤكد على أهمية تلبية احتياجات العمل في الوقت والزمان الذي يكون فيه العميل محتاج الى الخدمة في أسرع وقت ممكن (رضوان ر.، 2017، صفحة 27).
- . زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا ومتابعة ادارة كافة الموارد ومثال على ذلك أنظر للشكل.

نستخلص من أهداف الإدارة الإلكترونية أنه يغلب عليها الطابع الاستراتيجي فالغاية هي استخدام الإمكانيات الهائلة لتكنولوجيا المعلومات وزيادة قدرة الحكومة على توفير المعلومات والخدمات للمواطنين ورجال الأعمال بسهولة ويسر وعليه نتطرق الى وظائف الإدارة الإلكترونية.

2.2 وظائف الإدارة الإلكترونية:

تؤدي الإدارة الإلكترونية عددا من الوظائف الأساسية مثلت مرتكزات هامة في الإصلاح الإداري، وتغيرا جذريا في أساليب الإدارة التقليدية، وتشمل هذه الوظائف ما يلي:

أ- التخطيط الإلكتروني E.plaming:

يختلف التخطيط الإلكتروني على التخطيط التقليدي في ثلاث سمات:

- أن التخطط الإلكتروني يمثل عملية دينامية في اتجاه الأهداف الواسعة، و المرنة و الأنية، و قصيرة الأمد و القابلة للتجديد و التطوير المستمر و المتواصل .
- أنه عملية مستمرة بفضل المعلومات الرقمية دائمة التدقيق.
- أنه يتجاوز فكرة تقسيم العمل التقليدي بين الإدارة وأعمال التنفيذ فجميع العاملين يمكنهم المساهمة في التخطيط الإلكتروني في كل مكان وزمان.

- تعطي البيئة الرقمية قوة للتخطيط الإلكتروني، انطلاقاً مما يميز البيئة الرقمية من التغير بسرعة، عبر الشبكات المحلية، و العالمية، مما يحقق قدرة الوصول إلى الجديد من الأفكار، و الأسواق، و المنتجات، و الخدمات غير الموجودة، و هذا ما يعطي ميزة و أفضلية لعملية التخطيط الإلكتروني على حساب الشكل التقليدي (الضاي، 2006، صفحة 23).

ب-التنظيم الإلكتروني **E.organizing** :

في ظل التحول الإلكتروني يرى الدكتور "نجم عبود" أن مكونات التنظيم قد حدث فيها انتقال من النموذج التقليدي إلى التنظيم الإلكتروني، من خلال بروز هيكل تنظيمي جديد قائم على بعض الوحدات الثابتة و الكبيرة، و التنظيم العمودي من الأعلى إلى الأسفل، إلى شكل تنظيم يعرف بالتنظيم المصفوفي، يقوم أساساً على الوحدات الصغيرة، و الشركات دون هيكل تنظيمي، كما حدث التغيير في مكونات التنظيم.

ج-الرقابة الإلكترونية **E.controlling**:

إن كانت الرقابة التقليدية تركز على الماضي لأنها تأتبع بعد التخطيط و التنفيذ، فإن الرقابة الإلكترونية تسمح بالمراقبة الآتية من خلال شبكة المؤسسة أو الشركة الداخلية مما يعطي إمكانية تقليص الفجوة الزمنية بين عملية اكتشاف الانحراف، أو الخطأ، و عماية تصحيحه، كما أنها عملية مستمرة متجددة تكشف عن الانحراف أولاً بأول، من خلال تدفق المعلومات و التشبيك بين المديرين، و العاملين، و الموردين، و المستهلكين، فالجميع يعمل في الوقت نفسه، و هو ما يؤدي إلى زيادة تحقيق الثقة الإلكترونية، و الولاء الإلكتروني سواء بين العاملين و الإدارة أو بين المستخدمين و الإدارة، مما يعني أن الرقابة الإلكترونية تكون أكثر اقتراباً من الرقابة القائمة على الثقة (الضاي، 2006، صفحة 52).

د- القيادة الإلكترونية:

أدى التغير في بيئة الأعمال الإلكترونية، و التحول في المفاهيم الإدارية إلى أحداث نقلة نوعية كان من نتائجها الانتقال إلى نمط القيادة الإلكترونية، و التي تنقسم لأنواع الثلاثة :

أ- القيادة التقنية العملية:

حيث تركز في نشاطاتها على استخدام تكنولوجيا الإنترنت، و تتسم بزيادة توفير المعلومات، و تحسين جودتها، و إضافة إلى سرعة الحصول عليها، و هي التي تعرف بقيادة الاحساس بالثقة

(technologie sensé) ، و البرمجيات ، و تمكن القائد الالكتروني من امتلاك قدرة على تحسين مختلف ابعاد التقني في الاجهزة ، و البرمجيات ، و الشبكات ، و التطبيقات ، اضافة الى انها تتصف بأنها قيادة الاحساس بالوقت بمعنى أنها تجعل القائد الالكتروني يشعر بموصفات جديدة ، هي سرعة الحركة ، و الاستجابة و المبادرة على تسيير الاعمال ، و اتخاذ القرارات (الضافي، 2006، صفحة 60).

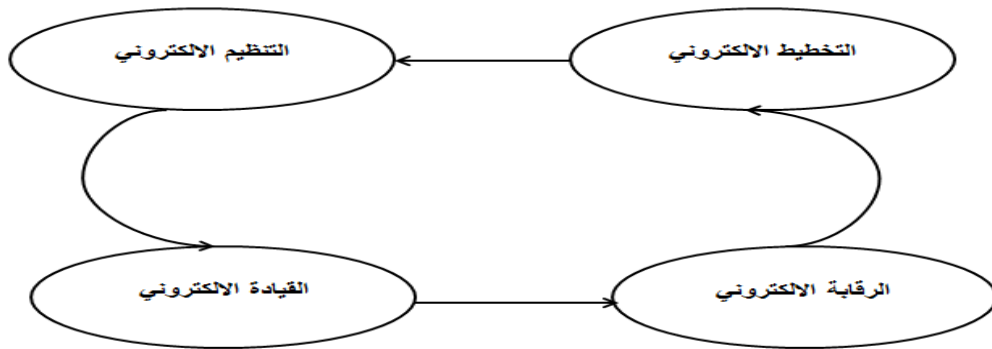
-ب- القيادة البشرية الناعمة:

تطرح فكرة القيادة الناعمة ضرورة وجود قائد يمتاز بالحرفية، و الزاد المعرفي و حسن التعامل مع الزبائن، الذين يبحثون عن سرعة الاستجابة لمطالبهم، و تتسم القيادة الناعمة بالقدرة العالية على إدارة المنافسة، و الوصول الى السوق، و بالتركيز على عنصر التحديد في توفير الخدمات للمتعاملين .

-ج- القيادة الذاتية:

ترتكز القيادة الذاتية على جملة من المواصفات، يجب أن يتصف بها القائد ضمن إدارة الأعمال عبر الانترنت، و هو ما يجعل قيادة الذات تتصف بالقدرة على تحفيز النفس، و التركيز على انجاز المهمات، و الرغبة في المبادرة، اضافة الى المهارة العالية، و مرونة التكيف مع مستجدات البيئة المتغيرة (القادر، 2006، صفحة 83) .

الشكل رقم 03: مدى تكامل وظائف الادارة الالكترونية فيما بينها



المصدر: عبان عبد القادر، تحديات الادارة الالكترونية في الجزائر، رسالة دكتوراه كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2006، ص 83.

3.2 تقييم الإدارة الالكترونية

تعد الإدارة الالكترونية عصب حياة المجتمعات الحديثة التي كانت حسيمة حياتها اليومية تواجه أزمات خانقة في ظل ادارتها التقليدية، حيث انعكست الادارة الالكترونية بطريقة ايجابية على سير وتنظيم المؤسسات والإدارات ولكن بالرغم من هذا، فالإدارة الإلكترونية لا تخلو من السلبيات التي تخلق التحفظ بخصوص هذا النموذج من الإدارة نستعرض هنا أبرز مزايا وعيوب أو نقائص نموذج الإدارة الالكترونية.

أولاً: مزايا الادارة الالكترونية

يوفر العمل بالإدارة الالكترونية فوائد كثيرة وإيجابيات عديدة للإدارة والافراد والمتعاملين على حد سواء، وذلك بهدف توصيل أفضل خدمة بأقل تكلفة وأقل جهد ووقت، من خلال إدارة أكثر كفاءة وفعالية، ويمكن تحديد أهم مزايا الإدارة الالكترونية فيما يلي: (القبيلات، 2014، صفحة 40)

- سرعة الانجاز فلا يستغرق تقديم الخدمة أو انجاز المعاملة الكترونيا الا دقائق معدودة أو أقل أحيانا، مما يوفر الوقت الضائع في الانتقال الى مقر الإدارة.
- سهولة ادارة متابعة الإدارات المختلفة وكأنها وحدة مركزية.
- توفير البيانات والمعلومات للمستخدمين بصورة فورية.
- تبسيط الإجراءات وسرعة الإنجاز ورفع مستوى أداء الخدمات.
- السرعة في اتخاذ القرارات المناسبة المبنية على معلومات دقيقة ومباشرة.
- معالجة البيروقراطية والشرة.
- ترشيد التكاليف المالية عن طريق تقليل أوجه الصرف في متابعة وانجاز عمليات الإدارة المختلفة مما يؤدي الى تعزيز الكفاءة الاقتصادية.
- زيادة الاتقان: ان الانجاز الالكتروني للخدمة عادة ما يكون أكثر دقة واتقانا من الانجاز اليدوي، كما أنه يخضع لرقابة أسهل وأدق من تلك التي تفرض على الموظف فب اداء عمله في النظم الادارة التقليدية، وبذلك يمكن تقديم خدمات أفضل لمستحقيها
- الشفافية الادارية ومكافحة الفساد.

- الغاء عاملي الزمان والمكان.

ثانيا: مساوى واخفاقات الادارة الالكترونية:

بالرغم من المزايا العديدة للإدارة الالكترونية والاعتقاد بأنه مع تطبيق استراتيجيتها سوف تزول كل من المصائب والمشاكل الإدارية والتقنية، ولكن في الواقع الأمر مختلف، حيث أن تطبيق الإدارة الالكترونية يحتاج الى تدقيق مستمر ومتواصل، ويمكن لنا أن نشير الى بعض السلبيات التي ترافق تطبيق الإدارة الالكترونية كالآتي:

1. التجسس الالكتروني:

يعتبر التجسس الالكتروني من الظواهر والممارسات السلبية التي ترافق الإدارة الالكترونية، وذلك لأن بيانات المؤسسات والمواطنين ستكون عرضة للمحاولات التجسس من قبل عدة أطراف مثل: قرصنة الانترنت (الهاكرز)، الهواة، أجهزة مخبرات الدول الأخرى.

2. زيادة التبعية للخارج:

نحن اصلا نتبع الخارج حتى في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتحول نحو الإدارة الالكترونية سوف يزيد من سنة التبعية كون الأجهزة والبرمجيات وعديد الخدمات المرتبطة بها تستخدم وتصنع في الدول الغربية.

3. زيادة معدل البطالة:

ذلك أن تطبيق مفهوم الإدارة الالكترونية في مختلف الأجهزة الإدارية سيؤدي الى خفض اعداد الموظفين العموميين العاملين في هذه الأجهزة نظرا لإحلال الانجاز الالكتروني محل العنصر البشري، وهو الأمر الذي سيؤدي الى الاستغناء عن عدد كبير من الموظفين من جهة، وعدم حاجة الأجهزة الإدارية لتوظيف موظفين جدد من جهة أخرى، مما يعني زيادة في نسبة البطالة المرتفعة أصلا في الكثير من الدول (القبيلات، 2014، صفحة 45).

4. شلل الإدارة:

ان التطبيق غير السوي و الدقيق لمفهوم واستراتيجية الإدارة الإلكترونية و الانتقال دفعة واحدة من النمط التقليدي للإدارة الإلكترونية دون اعتماد التسلسل و الشرح في الانتقال من شأنه أن يؤدي الى شلل في وظائف للإدارة لأنه عندما تكون قد تخلينا عن النمط التقليدي للإدارة ز لم تنجز الإدارة الإلكترونية بمفهومها الشامل ، فتكون قد خسرتنا الأولى و لم نربح الثانية مما من شأنه أن يؤدي الى تعطيل الخدمات التي تقدمها الادارة أو إيقافها ريثما يتم الإنجاز الشامل و الكامل للنظام الاداري الإلكتروني أو العودة الى النظام التقليدي بعد خسارة كل شيء و هذا ما لا يجوز أن يحصل في أي تطبيق لاستراتيجية الإدارة الإلكترونية.

3. معوقات الإدارة الإلكترونية.

1.3 اشكالية الأمن السيبراني.

أدت الطبيعة المعقدة للتكنولوجيا والأنظمة السياسية في الحضارة الحديثة إلى تقوية بعض الأنظمة مما يعزز سيادتها، بالمقابل بعض الأنظمة أصبحت أكثر انكشافا وهشاشة (الدول الفاشلة) ما أضعف سيادتها أو حتى زوالها، وفي نفس الوقت أدى التقدم الحاصل في الحضارة الحديثة إلى "دمقرطة التكنولوجيا" (أدوات تدمير أصغر وأرخص، سهولة الحصول عليها من طرف الأفراد والجماعات، أجهزة التحكم عن بعد، المعلوماتية تقدم وسائل غير مكلفة للاتصال والتنظيم وذات نطاق عالمي)، فاليوم أصبح الفرد قادرا بحكم تكنولوجيا المعلومات على التشويش على الشبكات الكهربائية، تعطيل محطات توليد الطاقة من خارج الحدود الجغرافية للدولة، كما أصبح بالإمكان اختراق شبكات حكومية ونشر معلومات سرية على نطاق يكفي للتأثير على السلوك الدبلوماسي، مثل عملية "ستكسنت" (stuxnet) أحد اختراقات الدولة معلوماتيا وأثره على الهند في تأخير جهوده النووية، أيضا عملية اختراق بعض الحسابات تنافس تأثير أي ضربة عسكرية محدودة، مثل "هجوم البوتنت" (botnet) من طرف روسيا على استونيا الذي شل الاتصالات لعدة أيام (كيسنجر، 2014، صفحة 336).

لحماية الحدود الإلكترونية تم استحداث مصطلح الأمن السيبراني (CYBER- SECURITY) المتعلق بحماية الفضاء المعلوماتي من التجسس الإلكتروني (DATA

(ESPIONAGE)، الدخول غير مشروع (ILEGAL ACCESS)، انتحال الهوية الالكترونية (IDENTITY-THEFT)، الاحتيال الالكتروني (PHISING-NET)، جرائم المتاجرة في البشر والمخدرات وغسل الأموال (CYBER LAUNDERING) والجريمة المنظمة العابرة للحدود (CROSS BORDER ORGANIZED CRIMES)، (الخوري، 2017، صفحة 07)

الجدول (1): ترتيب البلدان حسب الرقم القياسي.

الرتبة	البلد	الرتبة	البلد	الرتبة	البلد
03	ماليزيا	02	كندا	01	الولايات المتحدة الأمريكية
06	اسرائيل	05	اليابان	04	نيوزيلندا
09	فرنسا	08	قطر	07	تركيا
12	روسيا	11	تونس	10	المغرب
15	كرواتيا	14	الصين	13	رومانيا
18	المكسيك	17	الإمارات العربية المتحدة	16	جنوب افريقيا
21	جامايكا	20	صربيا	19	ليبيا
24	موريتانيا	23	الجزائر	22	الاردن
27	جيبوتي	26	لبنان	25	كمبوديا
.....	29	ناميبيا	28	كوبا

المصدر: الاتحاد الدولي للاتصالات، "الرقم القياسي العالمي للأمن السيبراني وسمات السلامة السيبرانية"، (مؤسسة ABI للبحوث) في الموقع الالكتروني:

يوم 2019/04/14 (https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/opb/str/D-)

(STR-SECU-2015-PDF-A.pdf)

نلاحظ من خلال جدول ترتيب الدول أعلاه فيما يخص التأهب لمواجهة التهديدات السيبرانية،

ان الامن السيبراني يتطلب مستوى عال من التطور التكنولوجي المتضمن الأجهزة والقدرة البشرية في التحكم ورد الهجمات والتنبؤ لها من خلال اكتشافها.

2.3 صعوبة تفعيل الإدارة الإلكترونية في الجزائر.

فحسب ما يوحي به واقع مختلف القطاعات، يتضح أن الجزائر لا زالت تعاني بعض التأخر في استخدامات التكنولوجيا، وتداول المعلومات التي تعتبر أساس لبناء مجتمع المعلومات، نوجز هذا التأخر في النقاط الآتية: (القادر، 2006، صفحة 65)

- لازالت الجزائر بعيدة عن المقاييس العالمية في استعمال التكنولوجيا، والنفاد للمعلومات.
- غياب التنسيق بين الإدارات التي لم تخرج حتى الآن من توقعها حول نفسها، في حين أن تحديث الإدارة الإلكترونية لا بد أن يتم في شكل متناسق بين كافة الجهات المعنية.
- وجود فجوة رقمية في عدة جوانب منها: البنية التحتية للتكنولوجيا في الإدارة، التعليم، الصحة، الاقتصاد، التجارة، والعدالة... وفجوة المحتوى هذه تؤثر على التطبيق الفعلي لمشروع الحكومة الإلكترونية.
- نقص تجنيد مختصين من ذوي الكفاءات، والذين يحتاجون إلى دورات تكوينية مستمرة.
- غياب دراسات سوسيولوجية جدية تعنى بدراسة الظواهر الوطنية، فعلى الرغم من توفر موارد بشرية بكفاءات متقدمة إلا أنها غير مستغلة لعدم وجود مناخ محفز للعمل الجماعي لتحقيق الإقلاع التنموي.
- الذهنيات التي لم تتجاوب بعد مع التكنولوجيات الحديثة، فالمجتمع الجزائري غير مستعد للتعامل الإلكتروني، لعدم الوعي بأهمية تطبيق الحكومة الإلكترونية أو عدم التكيف والاستجابة لبعض الطرائق.
- انتشار الأمية التكنولوجية بالمجتمع الجزائري، ونسبة امتلاك التكنولوجيا ضعيفة بسبب نقص التأهيل فيما يخص تكنولوجيا الإعلام والاتصال، أو جعله حكراً على الفئة المثقفة دون بقية فئات المجتمع، مما يجعل المواطن لا يلجأ لاستخدام هذه التكنولوجيا إلا في حالة الضرورة الحتمية.

- معاناة الأسر الجزائرية من نقص كبير في التجهيز بالوسائل التكنولوجية، بسبب غلائها، وغلاء الاشتراك في استخدام الإنترنت، واعتبارها وسائل من مظاهر الرفاهية، وذات طابع كمالي، أي عدم تهيئة البنية الاجتماعية الملائمة لنجاح وتفعيل مشروع الحكومة الإلكترونية، لأن ذلك يؤهل المجتمع للوصول إلى مجتمع المعلومات.

ويرجع التأخر في تطبيق الحكومة الإلكترونية الجزائرية إلى أنها لا تزال في بداياتها، وتخطو خطواتها الأولى ببطء، فالتغيرات الواضحة، والتطورات المتلاحقة في البرنامج الإصلاحي، التطوري لسير العمل في الوزارات والقطاعات الحكومية لهذا الصدد لدافع قوى، ودليل على التقدم بمشروع الحكومة الإلكترونية بالجزائر إلى الأمام، كما أن جميع الجهات الحكومية، التي تواكب هذا الحدث المهم يجب ألا تغفل عن القيام ببنية تحتية متينة، متكاملة، بالاعتماد على العنصر البشري الذي هو فقط القادر على نشر الوعي المعلوماتي، وهذا ما سيمنح تأشيرة الأمان للدخول إلى مجتمع المعلومات من أبوابه الواسعة.

خلاصة الفصل

تمثل الادارة الإلكترونية أسلوباً جديداً لتقديم الخدمات للمواطن بهدف رفع كفاءة الأداء الحكومي وخفض الإجراءات الروتينية التي يعاني منها المواطنون وتوفير المعلومات والبيانات بطريقة سهلة للاستفادة من الثورة الرقمية الهائلة، و يتطلب تطبيق نظام الادارة الإلكترونية توافر العديد من الإمكانيات بهدف تقديم خدمة متميزة للمواطن، وتحقيق مستوى أداء مناسب لمنظمات الإدارة العامة، لكن لو نظرنا إلى موضوع الادارة الإلكترونية من جهة أخرى نجد هناك بعض العقبات التي تواجه تطبيقاتها من أبرزها الأمية الإلكترونية وضعف البنية التحتية للاتصالات والمعلومات وضعف الوعي العام بأهمية تطبيق الحكومة الإلكترونية كأداة لتحسين جودة الخدمات.

تمهيد الفصل:

لعل أهمية دراسة الإدارة العامة تكمن في أننا بصدد علم مازال جديداً و يتم اختبار علميته بالمعنى النسبي للكلمة في شتى المجالات المحيطة به ولهذا نجده يتطور خارج البعد الوصفي للقاعدة القانونية المجردة، و يذهب لكي يأخذ من الاقتصاد بعض المفاهيم الضرورية ويقترّب من علم النفس في بعض المعطيات و يتعامل مع الرياضيات أيضاً في بعض العناصر الكمية، فهو يتواصل ديناميكياً مع باقي العلوم ليكتسب الخصائص العلمية اللازمة لديمومته و بقاءه كعلم مازال يبحث عن استقلاليته حتى اليوم من حيث المفاهيم و أدوات التحليل.

1. الادارة الرياضية

مازال مفهوم الإدارة يأخذ بعداً متعدداً في لغته و معناه و الأدبيات التي ما تنفك أن تتماشى مع البيئة وتتأثر بتجلياتها و مظاهرها المختلفة هيكلية وبشرية وتكنولوجيا مما يجعل الباحث أمام عدة مفاهيم للإدارة بشكل مكثف يستوجب السيطرة عليها بأدوات تحليل واضحة تشكل إطاراً مفهوماً أو مفاهيمياً واضحاً يسهل استبصار الظواهر الإدارية المتحركة و المتحولة في الزمان والمكان وفهمها بشكل موضوعي سلس.

تعد الإدارة علماً من أهم العلوم التي تحتل مكانه رفيعة في الدول المتقدمة، وتزداد أهميتها بزيادة الأعمال والحاجات في مجال الأنشطة البشرية واتساعها مما يتطلب تنظيمياً وفهماً دقيقاً لهذه الأعمال حتى يمكن إنجازها بأقل جهد وأسرع وقت وبأكبر كفاءة ممكنة. والإدارة أصبحت دعامة أساسية وعملية رئيسية تعتمد عليها الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها في مختلف الأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية والعسكرية والتعليمية والحكومية لتتبع الحاجات الجماعية والفردية وتزود الجهد الإنساني بالفاعلية اللازمة لصنع التقدم الاجتماعي وتحقيق الرفاهية الإنسانية، مستندة في ذلك على الدعائم القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري.

ينبغي التفكير في الإدارة كوسيلة وليست غاية في حد ذاتها فهي وسيلة تستخدم بغرض الوصول إلى تحقيق أهداف معينة بناءة، والإدارة تتكون من وظائف أساسية محددة، حيث يقوم بأداء هذه العملية المتميزة المديرون أو أعضاء مجالس الإدارات أو القادة المنفذين ولتحقيق غرض ما لا بد من جمع العقل المفكر والأفراد والموارد والأدوات واستخدام الزمان والمكان للوصول إلى الهدف وبعدها يتم الاهتمام بتحقيق الأهداف المحددة.

1.1 ماهية الإدارة:

أولاً: الإدارة أو الإدارات؟

في الحقيقة توجد تعددية إدارية من حيث الشكل والوظيفة على الأقل ولهذا نتحدث - كما سنوضحه لاحقاً - عن الإدارة الاستراتيجية والإدارة البيئية و الإدارة الإلكترونية والإدارة الدولية وغيرها من أشكال الإدارة الحديثة التي تتوزع على عدة نشاطات وعمليات تلي أكبر قدر ممكن من الحاجيات البشرية بشكل يضمن شمولية دور الإدارة في عصر العولمة (محمد، 2012، صفحة 24).

ثانياً: الإدارة وأبرز المفاهيم ذات الصلة:

-الإصلاح الإداري:

عرفه الأستاذ زياد رمضان : « الإصلاح الإداري إجراء يمكن من خلاله الجمع بين الموارد المتاحة من أجل بناء عملية العصرية الإدارية التي غالباً ما تكون محدودة وباهضه الثمن وذلك بأفضل السبل لتحقيق أهداف محددة بأقل ما يمكن من المجهودات و الوقت و المال , أي تحقيق ما يسمى بالكفاية الإنتاجية أو كفاية المردودية » ، ومن جهته يرى "كايدن" بأنه أي الإصلاح الإداري هو عبارة عن إحداث تغيير متعمد و يعرفه " مونتغمري" أنه تنظيم العلاقات بين البيروقراطية و العناصر الأخرى في المجتمع وضبطها في سبيل تغيير اتجاهات الإدارة العامة , و يصفه أحمد رشيد كونه عمليات التغيير الكلية في النظام الإداري سواء من النواحي المادية و الوظيفية و السلوكية ضمن البناء الشامل للمجتمع , أما تعريف الأمم المتحدة فقد اعتبره بمثابة الجهود المخططة لإدخال تغييرات جذرية في الإدارة العامة من خلال إصلاح شامل حيث يشمل كافة الإدارات العمومية المركزية والغير مركزية من جهة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية من جهة ثانية والهدف منه هو رفع مستوى التدبير (المغربي، 2001، صفحة 26).

-التنمية الإدارية:(فؤاد وزياد ، 1995 ، صفحة 15)

عملية هادفة ومنظمة تسعى لجعل طرق ووسائل الإدارة تتلاءم مع أهداف التنمية في بلد ما بمعنى أنها إستراتيجية شاملة لرفع كفاءة الجهات الإدارية نحو التكيف مع المتغيرات المختلفة.

-التغيير الإداري: (فؤاد وزياد ، 1995 ، صفحة 16)

التحول إلى وضع معين على خلاف ما كنا عليه من قبل أي التطوير الإيجابي عبر خطط بناءة ومدروسة للوصول إلى الأهداف المحددة .

-التطوير الإداري: (فؤاد وزياد ، 1995 ، صفحة 16)

يتم التطوير الإداري من خلال التأثير على الأفراد وعلى المنظمة فبالنسبة للأفراد يتم التطوير عبر مدخل التنمية البشرية و بالنسبة للمنظمة يتم التأثير على مستوى التنظيم العلمي للعمل .

-الهندسة الإدارية: (فؤاد وزياد ، 1995 ، صفحة 17)

تعني الوصول لتغيير جذري في أنظمة الإدارة لتحقيق رضى الزبون وتفعيل الأداء ضمن منظومة العمل داخل المنشأة إنتاجا وتنظيما و استقرارا، والهندسة الإدارية مفهوم ديناميكي يحاول وضع الإدارة الحديثة في صورة التطورات العصرية لأساليب التنظيم الجيد فنيا و إستراتيجيا.

2.1 ماهية الإدارة العامة:

المقصود بالإدارة العامة وهو ما يهمننا من ناحية التخصص , الإدارة الحكومية التي تنفذ القرارات السياسية أولا وقبل كل شيء و بعد هذا التوضيح نستطيع القول بالتفصيل أن مفهوم الإدارة العامة من الناحية العلمية مفهوم حديث تطور بتطور القانون الإداري الذي رافق تطور المرفق العمومي على مستوى الدولة الوطنية في أوروبا خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية التي استبدلت المهارات الإنسانية بالمهارات الآلية والقوى المحركة الإنسانية والحيوانية بالقدرات المادية , فرض التصنيع نفسه فواكبت الإدارة هذه التغيرات الهامة لمواجهة التطور السريع في أساليب ووسائل الإنتاج وبرزت ضرورة الاتصال والتنسيق والإشراف وفض نزاعات العمال والعناية بمشاكلهم الاجتماعية وليس بالصدفة أن يكون أحد أصحاب رؤوس الأموال هو اول باحث في هذه المشاكل التنظيمية و المهنية وهو الإنجليزي الأصل (روبرت أوين) الذي حسن ظروف العمل. (محمد نبيل ، 2004 ، صفحة 293).

أ. معنى الإدارة العامة:

مجموعة أجهزة ومصالح حكومية ومرافق ذات طابع عمومي تهدف لتلبية حاجيات المجتمع من خلال برامج وسياسات تحقق في النهاية الصالح العام (محمد نبيل ، 2004 ، صفحة 295).

ب. وظائف الإدارة العامة: (مشهدي، الادارة، صفحة 24)

أو بالأحرى أهم وظائف الإدارة العامة لأن هناك وظائف أخرى كالتنسيق و الاتصال و الإشراف والقيادة ونكتفي هنا ب4 وظائف نتصور أنها أساسية على سبيل المثال لا الحصر:

-التخطيط: لقد عرف التخطيط على أساس الاستعداد للمستقبل بعد التنبؤ له كونه عملية مستقبلية على مستوى الوقت و الموارد و الأهداف.

-التنظيم: وظيفة إدارية تقوم على تجميع المهام و الأنشطة المراد القيام بها على مستوى الأقسام والوحدات والهيكل و الأنشطة نحو تحقيق الأهداف المرجوة لحل المشاكل والخلافات التي تعيق نشاط الأفراد داخل المنظمة.

-التوجيه: بعد إقرار الخطة و إتمام التنظيم يتم توجيه الجهود لتحقيق الأهداف وذلك بتحفيز الأفراد و إرشادهم نحو بلوغ الهدف .

-الرقابة: تعتبر غالبا الوظيفة الرئيسية التي تضمن متابعة كيفية إتمام العمل المنجز .

ت. تعدد مفاهيم الإدارة العامة: (إبراهيم ، 2005 ، صفحة 26)

إذا كان مدلول الإدارة العامة هو كل نشاط يتصل بالشأن العام من قوانين و ترتيبات وسلوكيات وقرارات تتخذها الحكومة وتكون ذات تأثير على مستوى الأفراد فإن ذلك يرتبط بمستويات ذات صلة:

- الإدارة نظام: كنظام من خلال منظور كلي شامل يتفاعل مع البيئة¹ الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية.

- الإدارة علم (روبرت): علم يقوم على أسس عامة وقواعد مؤسسة لعلم الإدارة العامة الحديث حيث يأخذ من العلوم الأخرى ويعطي لها.
- الإدارة عملية (ليونارت وايت): علم الإدارة العامة يمثل العمليات التي تسعى لتنظيم السياسة العامة وتحقيق أهدافها.
- الإدارة ظاهرة: ارتبطت بالحضارات الأولى والتجمعات البشرية القديمة في مصر القديمة والصين والهند.

3.1 النظريات الإدارية وتطور الفكر الإداري

دراسة المدارس والنظريات الإدارية بالتفصيل التقليدية منها والحديثة ضروري لمساعدتنا على فهم الوضع الحالي للإدارة والمداخل التي تطورت عبرها حيث ان علم الإدارة بنى على خليط من النظريات القديمة والحديثة ودراسة الأشخاص الذين أسسوا هذه المدارس، من المهم أيضا معرفة البيئة التي عاشوا فيها التي اثرت على افكارهم ونظرياتهم وفي هذا السؤال لابد من مسح سريع و مختصر عن المراحل التي مر بها الفكر الإداري حيث يمكن ان نقسمها على مرحلتين ما قبل الثورة الصناعية وما بعد الثورة الصناعية حيث ان العملية الإدارية كظاهرة حظيت باهتمام كبير في كلا المرحلتين كعلم حديث ومستقل ويعزى هذا الاهتمام الى طبيعتها ووظائفها وغاياتها اذ انها تتسم بالحتمية بمعنى ان العملية الإدارية أي انجاز الاعمال في المنظمات لا يتأتى الا بها وبذلك فليس للمنظمة الخيار في ان تأخذ بها او ترفضها (حسن، 2006، صفحة 11).

في هذا الإطار لابد لنا ان نوضح باختصار شديد المدارس الإدارية والمراحل التي مرت بها من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث للوقوف على تصنيف يحمل في طياته تصنيف جيد لمدارس الادارة يرى إن التصنيف الذي أورده كل من بندور و روجرز (Pindur and Rogars) في دراسة لهما بعنوان تاريخ الادارة The History of management هو التصنيف الامثل وهي كالآتي حسب التسلسل الزمني:- (الجضعى ، 2002، صفحة 22)

اولا : المدرسة التقليدية

ثانيا : مدرسة العلاقات الانسانية

ثالثا : المدرسة السلوكية

رابعا : المدرسة الكمية

خامسا : مدرسة الاتجاهات الحديثة

لابد لنا اولا من اعطاء نبذة صغيرة عن كل مدرسة ومن ثم الاجابة من خلال ذلك على السؤال.
اولا : المدرسة التقليدية : ظهرت هذه المدرسة في اواخر القرن التاسع عشر وتشتمل على ثلاثة نظريات وهي:

1- نظرية الادارة العلمية

2- نظرية البيروقراطية

3- نظرية الادارة العامة

ثانيا : مدرسة العلاقات الانسانية : ظهرت هذه المدرسة في نهاية العشرينات الميلادية من القرن العشرين كرد فعل للمدرسة التقليدية. فقد تبنت استراتيجيات تتصف بانها على النقيض من استراتيجيات المدرسة التقليدية كما تولى اهمية بالغة للجوانب النفسية والاجتماعية من منطلق ان الفرد قيماً ومعتقدات وعواطف واتجاهات لها كبير الاثر في الكفاية الانتاجية (الجضى ، 2002، صفحة 31).

ثالثا : المدرسة السلوكية

اذا كانت المدرسة التقليدية انطلقت من افتراضات متشائمة حول طبيعة الانسان فقد انطلقت مدرسة العلاقات الانسانية من افتراضات متفائلة . بينما تمدنا المدرسة السلوكية بنظرة واقعية وعقلانية فهي تؤمن بالفروق الفردية وترفض مبدأ تعميم الاحكام وان السلوك الإنساني محصلة لتفاعل الفرد مع البيئة المحيطة به (الجضى ، 2002، صفحة 41)

رابعا : المدرسة الكمية :

تطور المدخل الكمي خلال وبعد الحرب العالمية الثانية فقد حاولت الشركات الكبيرة الاستفادة من الاساليب التي استعملت في ادارة الجيوش وذلك في حل المشكلات (problem - solving) واتخاذ القرار. يؤكد هذا المدخل على استخدام النماذج الرياضية كالبرمجة الخطية ونظريات المباريات والسلاسل الزمنية والكفاءة الاقتصادية واستخدام الحاسوب (الجزء 1427 _ ص 43 ص 44) خامسا: مدرسة الاتجاهات الحديثة:

ظهرت هذه المدرسة في النصف الثاني من القرن العشرين وتحديدا في الستينيات الميلادية وتنطوي هذه المدرسة على مداخل عدة ابرزها . مدخل النظم – مدخل الادارة الاستراتيجية – ادارة الجودة الشاملة – وظهر حديثا بعض المدارس مثل الادارة اليابانية والادارة الوقفية او الظرفية.

4.1 الإدارة في المجال الرياضي:

إن الحركة الرياضية تمثل الآن جزء هاماً من اهتمامات الحكومات في ظل دول العالم المتقدم والنامي ، لما تلعبه الرياضة من دور فعال وحيوي على المستوى الوطني والمستوى الدولي في مختلف الأصعدة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية. وفي الدول المتقدمة أصبحت الرياضة صناعة تعتمد على الأسلوب العلمي والتكنولوجيا الحديثة وللتأكيد على أهمية هذه الصناعة فقد اهتم العالم بكفاءة العملية الإدارية وخاصة عملية اتخاذ القرار حيث تعتبر هذه العملية قلب الإدارة واحد أهم مكوناتها.

ونظراً لأهمية الأنشطة الرياضية في العصر الحديث وازدياد الحاجة إليها فقد أصبحت تستند إلى خصائص و مبادئ علمية توضع برامجها في ضوء معلومات منسقة مستندة إلى خصائص علمية مختلفة ، وأصبحت تهتم بأكثر من الناحية البدنية للفرد ، فشملت النواحي الفسيولوجية والسيكولوجية بالإضافة إلى النواحي العقلية والاجتماعية وغيرها من اوجه النمو والتطور وتعدد مهامها وكثر عدد العاملين فمبادئها المختلفة مما تتطلب تنظيماً إدارياً سليماً حيث يتوقف نجاح برامج الأنشطة الرياضية وقوة تأثيرها على حسن إدارة هذه البرامج.

ويتفق كل من حليم المنيرى وعصام بدوى 1999م ، على أن الإدارة الرياضية هي : " الأعمال المطلوب إنجازها أو هي الاختصاصات والواجبات المرحلية المستقبلية المحددة كمسئوليات لأى مؤسسة أو هيئة رياضية لتحقيق رسالتها بكفاءة. "

كما يعرفها هال Hall2004 م ، بأنها " التنظيم الموضوع لتنفيذ أهداف المؤسسة أو الهيئة الرياضية

بمعرفة الجهاز البشري المسئول.

ويقوم العمل الإداري في المجال الرياضي على خمس عناصر يمكن تحديدها في الآتي:

1- البرامج : وهي التي يضعها المتخصصون في المجالات الرياضية.

2- المستفيدون:

وهم الأشخاص الذين تقدم لهم هذه البرامج وتحدد نوعياتهم وفتاتهم وفقاً للمراحل السنوية أو وفقاً لسن البداية لكل لعبة من الألعاب ، وأيضاً وفقاً لنتائج اختبارات الانتقاء التي تجرى عليهم إذا كان ذلك يتعلق بإعدادهم للمستويات العالية ، أما باقي المستويات فيقصد بها الاختبارات التي تثبت قدرتهم على الاشتراك في برنامج معين.

3- القائد:

ويشمل هذا العنصر جميع قيادات العمل الرياضي من قادة مهنيين ومتطوعين ومدى ما يسند إلى كل منهم من أعمال وفقاً لقدراته ومؤهلاته وخبراته.

4- المنشآت:

ويشمل هذا العنصر جميع المنشآت الرياضية التي يحتاجها التنفيذ ، بما في ذلك الأدوات والأجهزة وما يدخل على هذه المنشآت والأجهزة من تطوير واستحداث.

5- الميزانيات:

وتلعب الميزانيات دوراً أساسياً في تنفيذ أي خطة وتحقيق أهدافها ، والميزانيات هي التي تسبب النجاح ، وهي أيضاً تسبب الفشل في بعض الأحيان.

ومن هذا المنطلق يجب أن يدرك المشتغلون بالحركة الرياضية بصفة عامة والمشتغلون بالاتحادات

الرياضية بصفة خاصة أن عليهم مسئوليات كبيرة تجاه تحقيق أهداف الاتحادات الرياضية

وبرامجها ، إلى جانب ذلك فإن الإدارة عليها أن تعي جيداً أن وضع البرامج يجب أن يكون من قبل

أفراد متخصصين ، فليس من الحكمة في شيء أن يوكل وضع برامج الاتحادات الرياضية إلى الهواة

وغير المتخصصين أو فئة لا تؤمن بفلسفة الدولة في بناء أهداف النشاط الرياضي فتكون النتيجة

برامج لا تناسب احتياجات الأفراد وظروف البيئة و أهداف المجتمع. لذا يجب على العاملين في

المجال الرياضي التعرف على أحدث التطورات العلمية ، كما ينبغي عليهم أيضاً دراسة علم الإدارة

لما في ذلك من أهمية كبيرة تساعدهم أثناء ممارستهم ، وإدراكهم لأصول العمل الإداري ، وتفهمهم

للعلاقات الإنسانية وكل ذلك قد يؤدي للوصول إلى إنجاز الأهداف بأفضل الأساليب وابتسامها وذلك لأن إدارة أي منظمة من المنظمات الرياضية سيلتزم القيام بعدد من العمليات أو الوظائف الإدارية لتسيير أنشطتها حتى تتحقق أهدافها وهذه العمليات أو ما يسمى بالوظائف الإدارية هي التخطيط ، التنظيم ، التوجيه ، الرقابة والتقييم.

5.1 أهمية الإدارة في ميادين التربية البدنية والرياضية:

إن الإدارة في ميادين التربية البدنية والرياضية لا تختلف في أهميتها عن مثيلاتها في باقي الميادين الأخرى فهي تستمد أسسها من طبيعة العملية التربوية والتعليمية لتحقيق أهدافها وكذلك من الأساليب والمبادئ العلمية تتضح أهميتها فيما يلي:

- تطوير النظم الإدارية بالمؤسسات الرياضية.
 - تخطيط وإدارة المنشآت الرياضية.
 - وضع برامج الإعداد المهني للكوادر العاملة في المجال وتنميتهم.
 - تنمية الأفراد بدنياً ومهارياً ونفسياً واجتماعياً ومعرفياً.
 - تطوير برامج التدريب الرياضي.
 - تطوير مناهج التربية الرياضية.
 - تنظيم علاقة مؤسسات رعاية الشباب بالمجتمع.
 - تنظيم علاقة الهيئات الرياضية بالمجتمع.
- ويري عبد الحميد شرف (1997) أن الإدارة داخل المجتمعات المعاصرة أصبحت تختلف تماماً عما كانت عليه منذ سنوات مضت ، فقد تطورت الإدارة وأصبحت تمثل مجموعة متكاملة من التطور العلمي ومن نتائج العلوم الاجتماعية والطبيعية ومن الدراسات الأكاديمية ومن التجارب العلمية ومن التقنيات المستحدثة ومن ثم لها نظرياتها وأسسها العلمية والتي من خلالها يتم إدارة المنظمات المعاصرة.
- فالإدارة في المجال الرياضي تتفق مع الإدارة العامة في الخطوات الرئيسية لأسلوب العمل في كل منها ، فلإدارة الرياضية تشترك مع الإدارة العامة في عناصرها المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة واتخاذ القرارات ووضع اللوائح والقوانين التي تنظم العمل في كل منها.
- والعمل الإداري بطبيعته لا ينفصل عن مضمونه الفني ، وأن رفع مستوى الأداء الإداري والرياضي

على كافة المستويات وتحقيق الأهداف الموضوعية رهن بالكفاءة الإدارية العليا للعاملين في المجال الرياضي ، وهذا يعنى أن الإدارة الرياضية تتفق مع الإدارة العامة في الإطار العام للعلمية الإدارية فقط ، أما فيما يتعلق بالتفاصيل فإن الإدارة الرياضية تستقى مادتها من مجالات التربية الرياضية التي تقوم الإدارة بتحقيق أهدافها

2. وزارة الشباب والرياضة في الجزائر

1.2- الإدارة المركزية:

تشتمل الإدارة المركزية في وزارة الشباب والرياضة الموضوعة تحت سلطة الوزير على ما يأتي:

2.1-1 الأمين العام:

ويساعده مديرا دراسات ويلحق به مكتب البريد والاتصال والمكتب الوزاري للأمن الداخلي للمؤسسة.

2.1-2- رئيس الديوان:

ويساعده سبعة مكلفين بالدراسات والتلخيص وأربعة ملحقين بالديوان.

-مهامهم:

-تحضير مشاركة الوزير في النشاطات الحكومية وتلك المتعلقة بالعلاقات مع البرلمان وتنظيمها.

-الاتصال وتحضير علاقات الوزير مع أجهزة الإعلام وتنظيمها.

-تحضير نشاطات الوزير في مجال العلاقات الخارجية والحركة الجمعوية وتنظيمها.

-متابعة نشاطات الشباب.

-متابعة النشاطات الرياضية.

-متابعة نشاطات المؤسسات الموضوعة تحت الوصاية.

-متابعة النشاطات اللامركزية للقطاع.

3-1.2-المفتشية العامة:

التي يحدد تنظيمها وسيرها بمرسوم تنفيذي.

الهيكل:

مديرية الشباب:

وتكلف بما يلي:

-ضبط تدابير المساعدات تجاه جمعيات الشباب طبقا للتنظيم المعمول به.

-المشاركة في إعداد تنظيم مراكز العمل.

-ضمان ترقية الحياة الجمعوية وتنظيم الشباب.

-وضع برامج النشاطات والترفيه وتبادل الشباب ومتابعتها وتقويمها.

-الإشراف على تنظيم مهرجانات الشباب ولقاءات الشباب الوطنية الأخرى.

-المساهمة في التنسيق بين القطاعات فيما يخص تطبيق البرامج لفائدة الشباب.

-المشاركة في ترقية العلاقات الدولية في مجالي الشباب والحياة الجمعوية.

-العمل على حماية حقوق الطفولة وترقيتها.

وهي تظم ثلاث مديريات فرعية:

أ- المديرية الفرعية لتنشيط أعمال الشباب والحياة الجمعوية للشباب:

وتكلف بما يلي:

-ترقية أعمال تنشيط الشباب لا سيما بتحفيز الحياة الجمعوية.

-المشاركة في تنظيم كل التظاهرات في مجالي تنشيط وترفيه الشباب بالاتصال مع الهياكل والهيئات

المعنية.

-المشاركة في إنجاز المشاريع الاجتماعية والتربوية والثقافية في أوساط الشباب وتقويم مدى تنفيذها.

ب- المديرية الفرعية لمبادرات الشباب والمبادلات:

وتكلف بما يلي:

-المشاركة في التنسيق ما بين القطاعات في إطار تطبيق البرامج المعدة لفائدة الشباب ومتابعتها.

-إعداد البرامج النشاطات المرتبطة بالإدماج الاجتماعي للشباب بالاتصال مع القطاعات والهيئات المعنية.

-المشاركة في وضع برامج سنوية ومتعددة السنوات ترتبط بمبادلات وسياحة وترفيه الشباب.

-تطوير مبادرات الشباب.

-المشاركة في التدابير المرتبطة بحماية وترفيه حقوق الطفولة ومتابعتها.

ج- المديرية الفرعية لبرامج مؤسسات الشباب:

وتكلف بما يلي:

-إعداد ومتابعة وتقييم تنفيذ البرامج المرتبطة بأعمال التنشيط ومبادلات الشباب.

-المشاركة في إعداد الوسائل والدعائم التعليمية والتقنية قصد ترقية مبادرات الشباب.

-ضمان تنسيق هياكل ونشاطات المؤسسات المتخصصة للقطاع ومتابعتها ومراقبتها.

د- مديرية الرياضة:

ومن مهامها:

-دراسة واقتراح الاستراتيجية الوطنية في مجال الرياضة بالتشاور مع القطاعات الشريكة المعنية.

-إعداد واقتراح برامج تطوير التربية البدنية والرياضية.

-تحديد أهداف تطوير الرياضة والمشاركة في المنافسات الدولية بالاتصال مع الاتحادات الرياضية الوطنية ومراقبة تطبيقها.

-ضبط تدابير المساعدات تجاه الحركة الجمعوية الرياضية طبقا للتنظيم المعمول به.

-تحفيز الاحتراف الرياضي ومتابعة تطبيقه.

-المشاركة في ترقية هياكل دعم التربية البدنية والرياضية وتطويرها.

-تحفيز تدابير الوقاية من تعاطي المنشطات ومكافحتها ومتابعة ذلك.

-اتخاذ كل التدابير الهادفة إلى الإدماج الاجتماعي والممي لرياضي النخبة والمستوى العالي ومؤطريهم طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول.

-المشاركة في تطبيق برامج التعاون في ميدان الرياضة.

وهي تظم ثلاث مديريات فرعية:

أ- المديرية الفرعية للرياضة في أوساط التربية والتكوين.

ب- المديرية الفرعية للفرق الوطنية ورياضة المستوى العالي.

ج- المديرية الفرعية للرياضة للجميع والتطوير.

هـ- مديرية الاتصال والتعاون:

ومن مهامها:

-اقترح وتطبيق استراتيجيه التطوير المرتبطة بالتكنولوجيات الحديثة للاتصال والإعلام تجاه الشباب.

-تنظيم جمع واستغلال الإعلام المتعلق بالقطاع.

-تسيير شبكة الإعلام الآلي للقطاع.

-تحديد محاور التعاون الدولي للقطاع وإعداد برامج.

-ضمان تنفيذ السياسة الوطنية في مجال التعاون والمبادلات في ميدان الشباب والرياضة.

-السهر على تطبيق الاتفاقات والاتفاقيات والبروتوكولات وبرامج المبادلات الدولية.

-دراسة واقتراح أعمال التعاون والتبادل مع المنظمات الدولية المتخصصة.

وهي تضم ثلاث مديريات فرعية:

أ- المديرية الفرعية للإعلام والاتصال في أوساط الشباب.

ب- المديرية الفرعية لأنظمة الاتصال.

ج- المديرية الفرعية للتعاون.

4-1.2-مديرية التكوين:

وتتلخص مهامها في:

-إعداد المخططات وبرامج النشاطات في مجال التكوين وتثمين التأطير وضمان متابعتها ومراقبتها.

-ترقية وتطوير النشاطات المتعلقة بالتكوين والتأهيل في ميادين التربية البدنية والرياضية وأعمال التنشيط والترفيه في أوساط الشباب.

-المشاركة في تنظيم المسابقات والامتحانات وترويج التكوين المرتبط بمهامها.

وتضم ثلاث مديريات فرعية:

أ- المديرية الفرعية للتكوين في مهن الرياضة.

ب- المديرية الفرعية للتكوين في تنشيط أعمال الشباب.

ج- المديرية الفرعية لضبط مقاييس التكوين.

5-1.2-مديرية المنشآت والتجهيزات:

ج- المديرية الفرعية للإحصائيات وتكلف بما يلي:

-تحفيز وتنسيق أعمال دراسات التخطيط والإحصائيات في قطاع الشباب والرياضة.

-دراسة وتحضير برامج الاستثمار في قطاع الشباب والرياضة بالاتصال مع الهياكل المعنية وضمان تطبيقها ومتابعتها.

-إعداد برامج الاستثمار في القطاع بالتنسيق مع الهياكل والهيآت المعنية.

-ضبط مقاييس المنشآت والتجهيزات الاجتماعية التربوية والسهر على صيانتها.

وهي تضم ثلاث مديريات فرعية:

أ- المديرية الفرعية للمنشآت والتجهيزات الرياضية والاجتماعية التربوية.

ب- المديرية الفرعية للتقيس و الصيانة. والبرامج.

2.1-6- مديرية التنظيم والوثائق:

وتكلف بما يلي:

-إعداد النصوص القانونية للقطاع واقتراحها بالاتصال مع الهياكل المعنية.

-دراسة النصوص ومشاريع النصوص القانونية لا سيما منها ما تقترحه القطاعات الأخرى.

-متابعة قضايا المنازعات التي تخص القطاع.

-تسيير أرشيف القطاع والمحافظة عليها.

وهي تضم مديرتين فرعيتين:

أ- المديرية الفرعية للتنظيم والمنازعات.

ب- المديرية الفرعية للوثائق والأرشيف.

7-1-مديرية الإدارة العامة:

وتكلف بما يلي:

- تحضير العمليات المتعلقة بميزانية الإدارة المركزية وتنفيذها.
 - تسيير الوسائل البشرية والمادية للإدارة.
 - تنفيذ مخطط تكوين مستخدمي القطاع بالاتصال مع الهياكل المعنية.
 - إعداد التقديرات الدورية وتقييم تنفيذها.
 - ضمان تسيير الذمة المالية للوزارة والمحافظة عليها.
 - وضع قواعد وإجراءات متابعة ومراقبة المساعدات والإعانات الممنوحة للحركة الجمعوية الشبابية والرياضية بعنوان ميزانية الدولة.
- وهي تضم أربع مديريات فرعية:

- أ- المديرية الفرعية للموارد البشرية.
- ب- المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة.
- ج- المديرية الفرعية للوسائل العامة.
- د- المديرية الفرعية لمراقبة مساعدات الدولة للحركة الجمعوية.

2.2-الاتحاديات الرياضية:

لما كانت الاتحاديات الرياضية هي اتحادات ألعاب وليست اتحادات أندية فإن مهمتها أصلا هي العناية والاهتمام بالألعاب الرياضية، كل اتحاد فيما يخصه بغرض الارتفاع بالمستوى البطولي للعبة، وذلك عن طريق المنافسة الحرة الشريفة حسب القوانين والنظم واللوائح التي يضعها اتحاد اللعبة بما يتفق والقوانين واللوائح الدولية.

2.2-1-نشأة الاتحاديات:

ترجع أهمية الألعاب الرياضية وقيمتها إلى حقائق مستمدة جميعها من الميل الفطري للحركة والحاجة الماسة إلى ممارستها والتي ساعدت من انتشارها مما دعا إلى ضرورة ظهور هيئات تنظم وتطور هذه النشاطات الرياضية،

وكان كل بلد يضع للعبة القوانين والشروط التي تحلو لها وتناسب ظروفها ولاعبها فكانت تلعب اللعبة الواحدة بقوانين وقواعد تختلف تماما من بلد لآخر.

وعلى إثر ترابط شعوب الأرض المختلفة نتيجة التطور واتساع نطاق التباري، اتجهت الجهود إلى تكوين هيئات وجمعيات رياضية لكل لعبة وتم توحيد قوانينها وشروطها التي تمارس على أساسها، ولتكوين هذه الهيئات ليس فقط عينا حارسا على المنافسات الرياضية وإنما أيضا عقلا دارسا وفاحصا لعملية التطور.

وقد أطلق على هذه الهيئات اسم الاتحاديات الدولية، وبقيام هذه الاتحاديات الدولية لمختلف الألعاب الرياضية انتشرت الاتحاديات الأهلية في معظم دول العالم لتعاون وتتعاون مع الاتحاديات الدولية كل في هذه اللعبة التي تخصه وداخل حدود الدولة بقواعد ونظم وأسس موحدة، ومنذ هذا التحول انبعثت ألعاب رياضية على أسس علمية جديدة جعلت منها وسيلة هادفة ذات مغزى هام لممارستها وليس مجرد عمل مسلم مرتب كما كانت عليه من قبل.

2.2-2-مسؤولية الاتحاديات الرياضية:

تمثل الأندية الرياضية في الاتحاد القاعدة العريضة التي تشكل الجمعية العمومية صاحبة السلطة العمومية العليا في الاتحاديات التي تنتخب مجلس الإدارة من بين الشخصيات التي ترشحها الأندية، ومجلس إدارة الاتحاد يمثل قمة السلطة المسئولة عن إدارة الاتحاد فنيا وإداريا وماليا ومدته يحددها النظام الأساسي للاتحاد.

لجان مناطق تابعة لها تختارها الأندية الأعضاء في الاتحاد والتي تقع في الحدود الجغرافية للدولة أو المنطقة، ويتم هذا الاختيار تحت إشراف مجلس إدارة الاتحاد في أي صورة من الصور، وتتولى كل لجنة من هذه اللجان اختصاصات مجلس الإدارة أو بعضها في نطاق حدودها الجغرافية حسب

القوانين واللوائح التي يضعها الاتحاد وجميع أعمال هذه اللجان ومشاطها يشرف عليها مجلس الإدارة وتنفذ سياسته باعتبارها جزء لا يتجزأ منه

كما يتولى مجلس إدارة الاتحاد تشكيل لجان فنية دائمة من أعضاء فنيين بطريقته الخاصة حسب نظم ولوائح الاتحاد وهي لجان تخصصية تعاون مجلس الإدارة فنيا، كل لجنة فيما يخصها، وتنتهي مدة هذه اللجان وأيضا لجان المناطق بانتهاء مدة مجلس الإدارة، وأهم هذه اللجان بالنسبة للاتحاديات، لجنة المسابقات، لجنة الحكام، لجنة المدربين، لجنة المنتخبات الوطنية ...، وكل لجنة من هذه اللجان تحكمها وتنظم أعمالها لوائح توضح ما لها وما عليها، والمفهوم العام للاتحاديات يشمل ثلاثة عناصر هي: مجلس إدارة الاتحادية، لجان المناطق الفنية الدائمة والأندية الأعضاء في الاتحادية.

وهذه الاتحاديات باعتبارها اتحاديات ألعاب، فكل اتحاد منها مسؤول عن لعبته التي تعينه ويقع على عاتقه تنظيم بطولتها ومنافسا ورفع المستوى والوصول بالفرق إلى أعلى مستوى ممكن في الأداء والمهارة تمهيد للتنافس الدولي الذي تعتبر الدورات الأولمبية قمته. كما أنه من أهم مسؤوليات هذه الاتحاديات إعداد الكوادر الفنية للعبة من حكام ومدربين وقادة وإداريين بعقد دراسات صقل وتأهيل، فهذه الكوادر الفنية تعتبر من أهم عناصر تطوير أي لعبة رياضية.

2-3-هدف الاتحادية:

تنظيم وتنسيق نشاط اللعبة بين أعضائه والعمل على نشرها ورفع مستواها الفني، ويعتبر الاتحاد من الهيئات الخاصة ذات النفع العام وتكون له شخصيته الاعتبارية ويمارس الاتحاد نشاطه في إطار السياسة العامة للتولة، وتمارس الاختصاصات التالية:

-وضع السياسة العامة التي تحقق نشر اللعبة ورفع مستواها.

-إدارة شؤون اللعبة من جميع النواحي الفنية والمالية والتنظيمية.

-وضع الأسس والمبادئ لتنظيم شؤون التدريب، وشروط المدربين بالاشتراك مع اللجنة الأولمبية ونقابة المهن الرياضية بعد الحصول على موافقة هذه النقابة وعلى أن يكون المدربون أعضاء في النقابة المذكورة.

-المحافظة على القواعد والمبادئ الدولية للعبة وحماية الهواية وتنظيم الاحتراف.

-تنظيمات البطولات العامة.

-إعداد الفرق الأهلية للتمثيل بلادها في البطولات والإشراف على تدريبها.

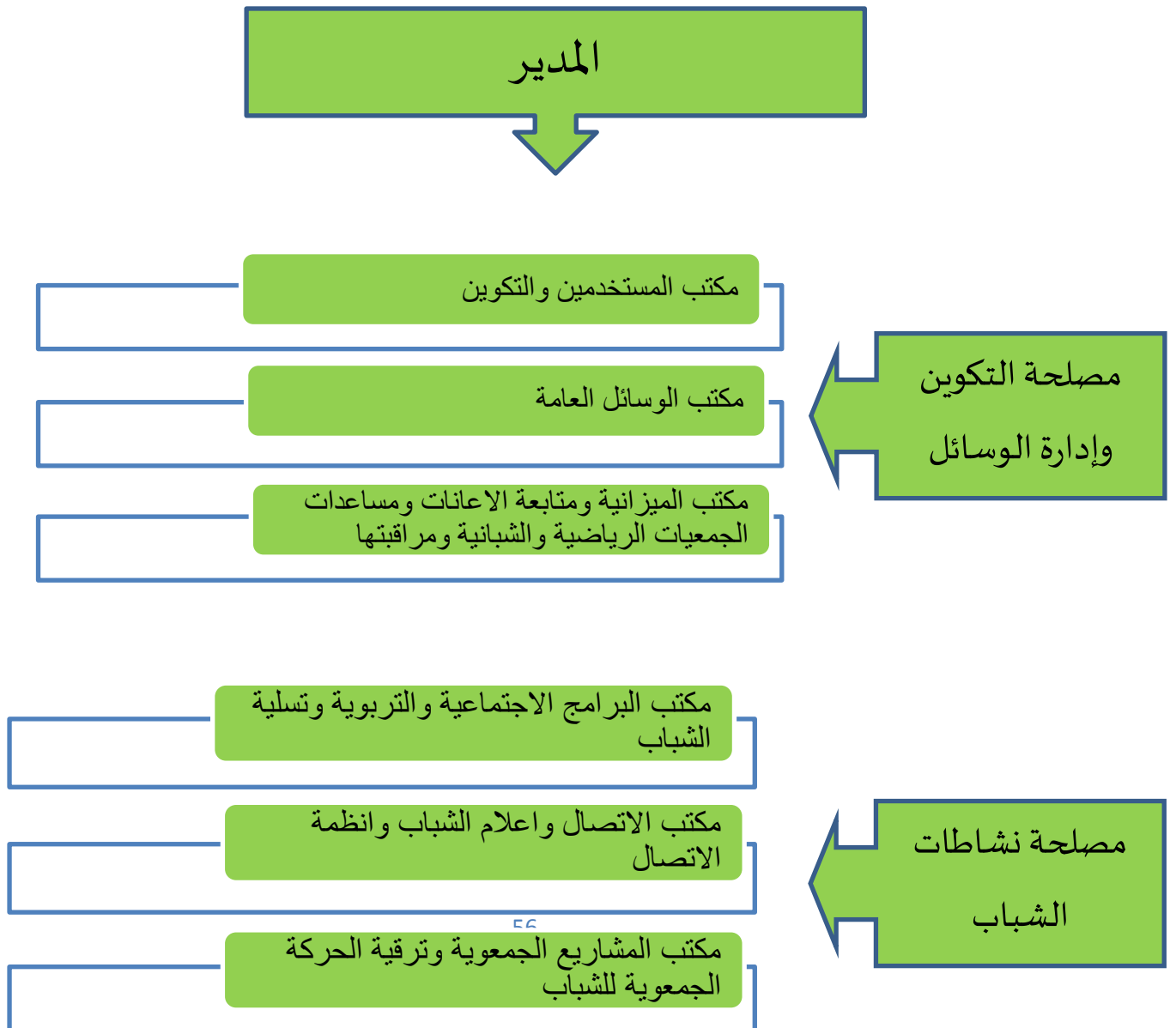
-الإذن للهيئات الأعضاء للاشتراك بفرقها مع غرق أجنبية داخل وخارج الوطن.

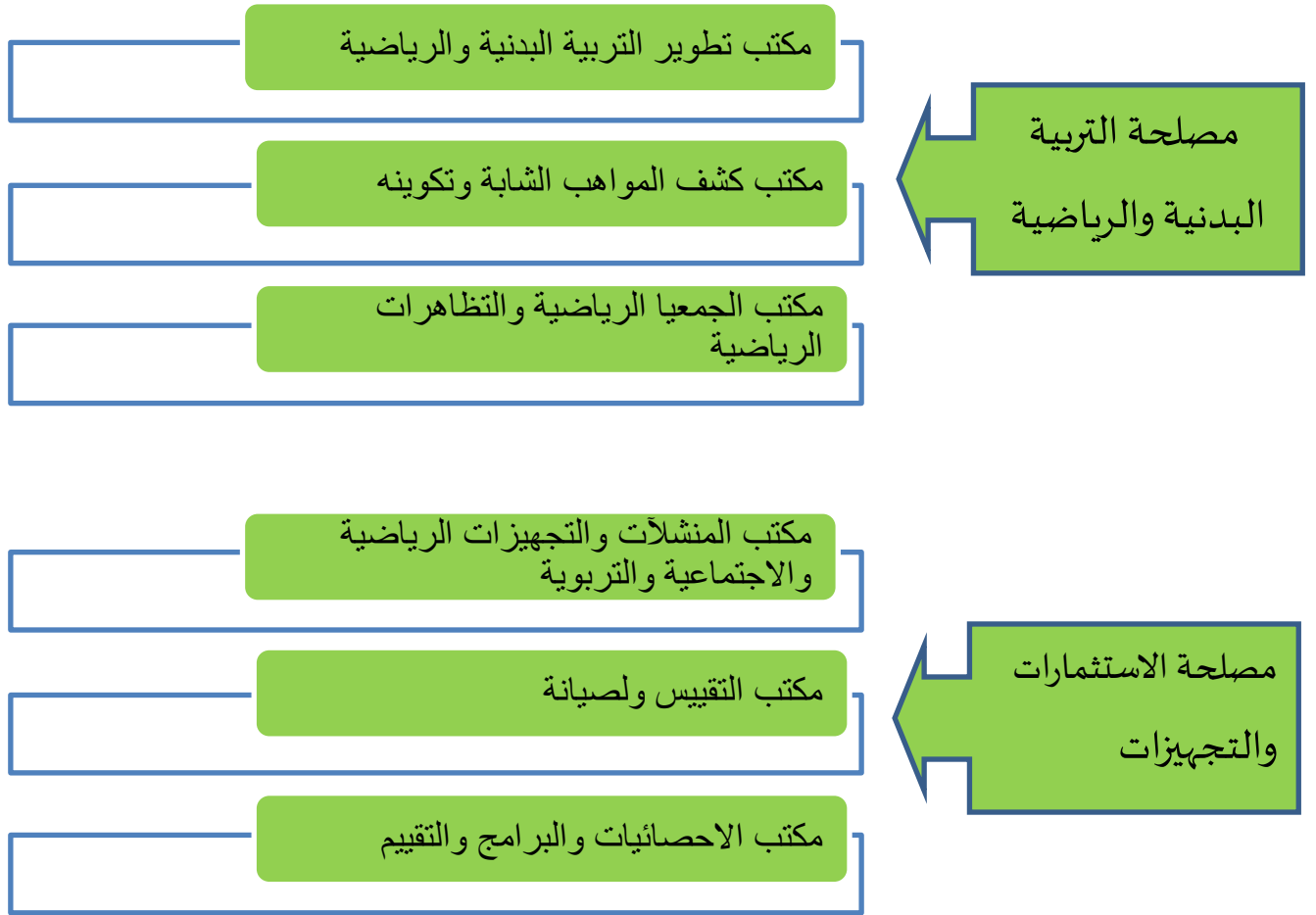
-الإشراف على تنظيم هذه المباريات إذا أقيمت محليا، وذلك بعد موافقة جهاز الرياضة.

-تنسيق الجهود بين الهيئات الأعضاء وإسداء النصح والمشورة لها وتمثيل الوطن في المؤتمرات

والاجتماعات واعتماد تسجيل اللاعبين أو انتقالهم إلى أندية بالداخل أو الخارج.

3. الشكل رقم 4: التنظيم الإداري لمديرية الشباب والرياضة بسكرة





المصدر: قرار وزاري مشترك يحدد تنظيم مصالح مديرية الشباب والرياضة للولاية. المؤرخ بتاريخ

20 مارس 2007.

خلاصة الفصل:

تعد الإدارة علماً من أهم العلوم التي تحتل مكانه رفيعة في الدول المتقدمة، وتزداد أهميتها بزيادة الأعمال والحاجات في مجال الأنشطة الرياضية واتساعها مما يتطلب تنظيماً وفهماً دقيقاً لهذه الأنشطة حتى يمكن إنجازها بأقل جهد وأسرع وقت وبأكبر كفاءة ممكنة. والإدارة أصبحت دعامة أساسية وعملية رئيسية تعتمد عليها الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها.

تمهيد:

بعد استعراض أهم المفاهيم النظرية الخاصة بمتغيري البحث حول معوقات الادارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية، سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة الميدانية لمديرية الشباب والرياضة بسكرة، لدراسة معوقات الادارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية على أرض الواقع، وهذا من خلال ما تم الحصول عليه من معلومات من طرف الموظفين بالمديرية، حيث حصلنا على هذه المعلومات من خلال الاستبيان الذي قمنا بإعداده، وتوزيعه على عينة البحث المختارة،

❖ الدراسة الاستطلاعية للإجراءات الميدانية

بعدها تم تحضير الاستبيان وإعداده وتحكيمه، والقيام بمختلف الإجراءات الادارية التي تخص الوثائق على مستوى ادارة المعهد قمنا بالاتصال بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة قصد الحصول على الموافقة على اجراء الزيارات الميدانية للمؤسسة، حيث تم فيها التعرف على مختلف المصالح والهيكل التنظيمي وكذا كل المعلومات الخاصة بعدد الموظفين بالمديرية، حيث تم تقديم كل التسهيلات من قبل المدير وكذا الموظفين بها ، بعدها قمنا بالاتصال بهذه المؤسسات والتواصل مع الموظفين بها.

❖ الدراسة الاساسية

✓ منهج البحث

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة رأينا أن المنهج المناسب لدراسة ومن أجل تحقيق أهدافها هو استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد بدوره على الوصف الدقيق جدا للظاهرة محل الدراسة بحيث يتم جمع كل البيانات والأدلة لدراسة ظاهرة في الوقت الظاهر، أي: تحديد مكان الظاهرة (المجال الميداني) وتحديد الفترة الزمنية لها، العناصر (الوحدات) المعنية للظاهرة.

✓ مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع البحث في المؤسسات الرياضية بالجزائر، حيث خصصنا مديرية الشباب والرياضة بسكرة، وقد اخذنا عينة تقدر بـ 50 عامل، وتم توزيع الاستبانة عليهم من خلال الزيارات الميدانية، وبعد التطبيق الميداني للاستبانة حصلنا على 37 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

ولقد تم استخدام الاستبانة في جمع البيانات المطلوبة وصممت هذه الاستبانة بما يتوافق مع متغيرات الدراسة، حيث تم توزيعها على عينة الدراسة ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج (SPSSV.20) الإحصائي وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة وذلك بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة ويهدف اختبار الفرضيات والتوصل إلى النتائج وتقديم بعض التوصيات والاقتراحات.

وقد تم استخدام مقياس " ليكرت الخماسي " لقياس استجابات الباحثين لفقرات الاستمارة وذلك كما هو موضح في

الجدول رقم(01): يوضح قياس استجابات الباحثين.

الدرجة	1	2	3	4	5
الاستجابة	غير تماما	موافق	غير موافق	محايد	موافق تماما
المتوسط الحسابي	1.79-1	2.59-1.8	3.39-2.6	4.19-3.4	5-4.2

المصدر: من اعداد الطالبين

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الكتب والمقالات والمجلات بالإضافة إلى الأبحاث المنشورة ورسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه التي لها صلة بموضوع الدراسة، كما استعنا بشبكة الأنترنت والنسخ الإلكترونية.

✓ مجالات البحث

1. المجال البشري

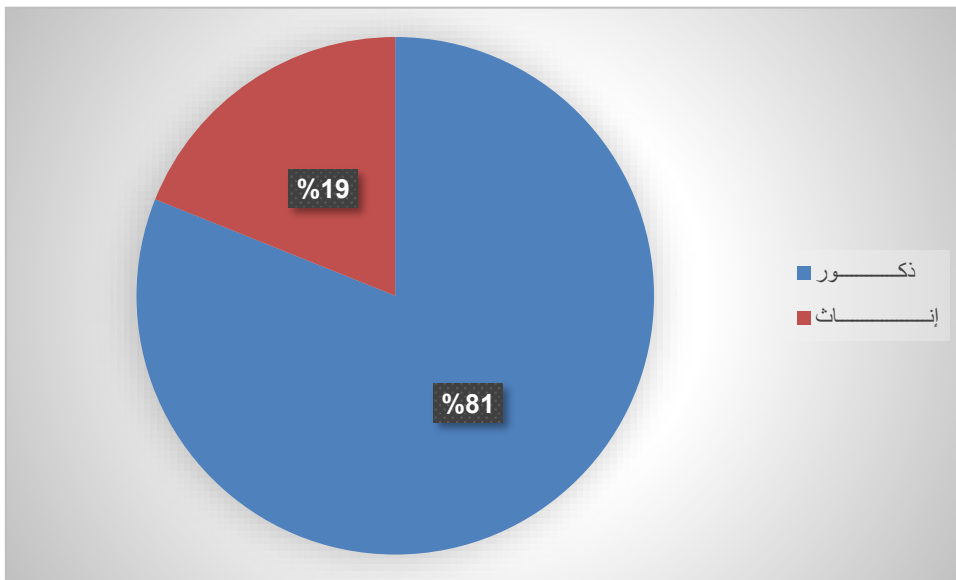
1.1 خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

جدول رقم (02): خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكور	30	81.1
	إناث	7	18.9
	المجموع	37	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V20

الشكل رقم(05) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطالبين

- يوضح الجدول (02) أن العينة شملت على 37 عامل، 30 من جنس الذكور أي بنسبة بلغت 81.1٪، بينما بلغ عدد الإناث 7 أي بنسبة بلغت 18.9٪، مما يدل على أن عينة الدراسة غير متقاربة من حيث الجنس.

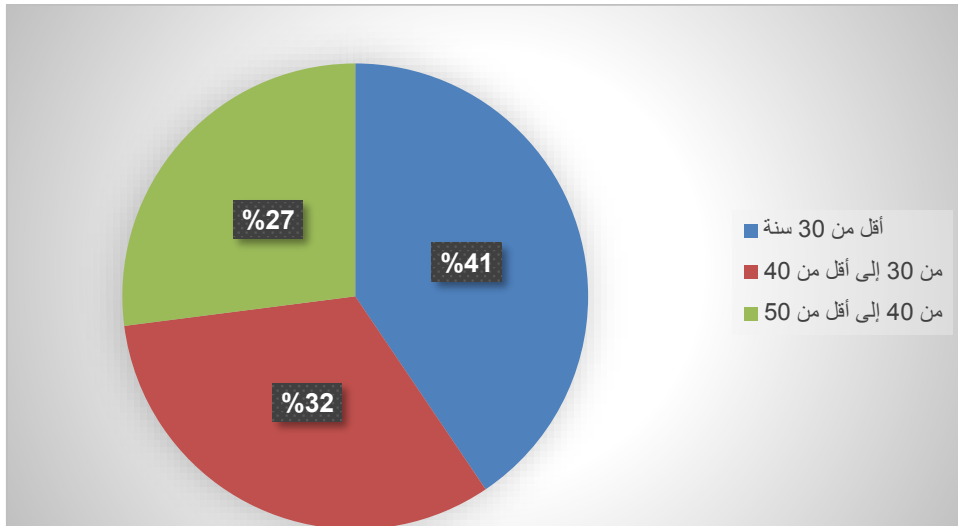
2.1 خصائص أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

جدول رقم (03): خصائص أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 سنة	15	40.5
	من 30 إلى أقل من 40	12	32.4
	من 40 إلى أقل من 60	10	27.0
	المجموع	37	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V20

الشكل رقم (06) خصائص أفراد عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من اعداد الطالبين

- يوضح الجدول (03) : بالنسبة للعمر نجد نسبة 40.5% أعمارهم أقل من 30 سنة، و32.4% أعمارهم من 30 الى أقل من 40 سنة، أما الافراد الذين تتراوح أعمارهم من 40 الى أقل من 50 سنة فبلغت النسبة لديهم 27%، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة متقاربة من حيث العمر، أي أن المؤسسة تعتمد على فئة الشباب بقدر اعتمادها على أصحاب الخبرة والمعارف التي يمكن الاستفادة منها

3.1 خصائص أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (04): خصائص أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ثانوي	16	43.2
	تكوين مهني	7	18.9
	جامعي	9	24.3
	دراسات عليا	5	13.5
	المجموع	37	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V20

يوضح الجدول رقم (04) أن أفراد عينة الدراسة من حاملي شهادة الثانوي يقدر بنسبة: 43.2% تليها في المركز الثاني 24.3% من العينة بمستوى جامعي ثم التكوين المهني الدولة بنسبة 18.9%. وأخيرا 13.5% للدراسات العليا.

4.1 خصائص أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

جدول رقم (05): خصائص أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

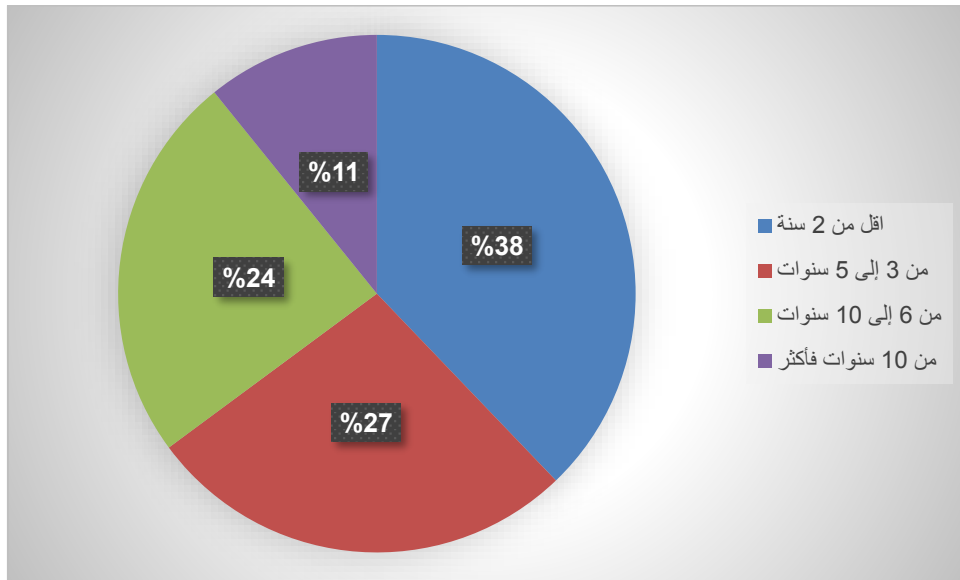
المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
	اقل من 2 سنة	14	37.8

27	10	من 3 إلى 5 سنوات	الخبرة
24.3	9	من 6 إلى 10 سنوات	
10.8	4	من 10 سنوات فأكثر	
100	37	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V20

- يوضح الجدول رقم (05) أن نسبة 37.8% أقل من سنتين خبرة، ونسبة 27% ما بين 3 إلى 5 سنوات خبرة، و 24.3% ما بين 6 إلى 10 سنوات خبرة، و 10.8% من 10 سنوات فأكثر خبرة.

الشكل رقم (07) خصائص أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة



المصدر: من اعداد الطالبين

- يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن نسبة 37.8% من فئة أقل من 2 سنة خبرة وفئة من 3 إلى 5 سنوات حققت نسبة بـ 27% وجاءت نسبة كل من الفئتين من 6 إلى 10 و 10 سنوات فأكثر بنسبة قدرت بـ 24.3 و 10.8 على التوالي.

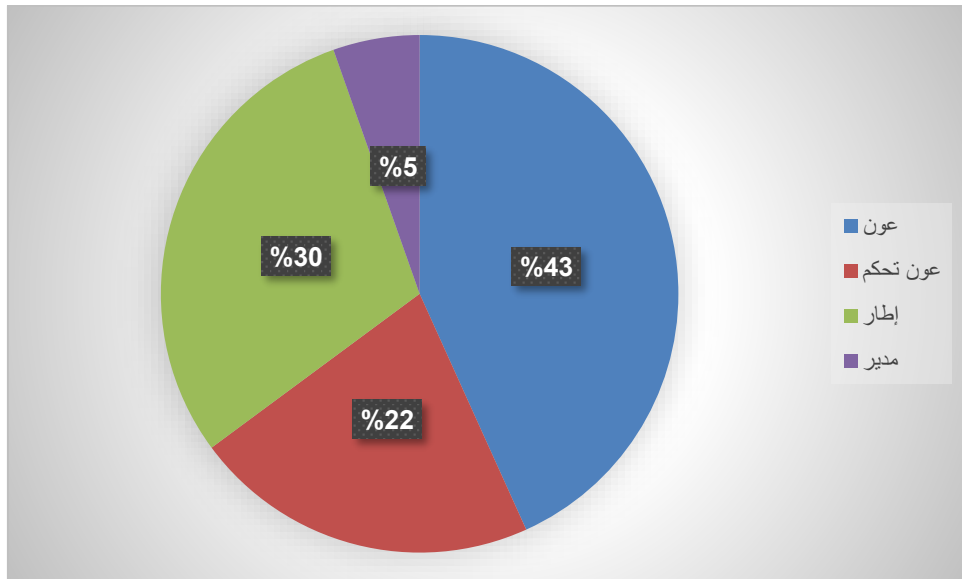
5.1 خصائص أفراد عينة الدراسة حسب تصنيف الخبرة

جدول رقم (06): خصائص أفراد عينة الدراسة حسب عدد تصنيف الخبرة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة	عون	16	43.2
	عون تحكم	8	21.6
	إطار	11	29.7
	قائد اداري	2	5.4
	المجموع	37	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V20

الشكل رقم (08) خصائص أفراد عينة الدراسة حسب عدد تصنيف الخبرة



المصدر: من اعداد الطالبين

- يتبين من خلال الجدول رقم (06) أن الوظائف متكافئة حيث الأعوان 43.2 % وأعوان التحكم 21.6 % والإطارات 29.7% والمدراء 5.4% .

2. المجال المكاني للبحث:

تنحسر الدراسة في مجال مكاني محدد مسبقا بمديرية الشباب والرياضة بسكرة.

3. المجال الزمني للبحث:

ان حدود البحث ددته إدارة المعهد في إطار برنامج انجاز مذكرة الماستر للسنة الجامعية 2019/2020.

✓ متغيرات البحث:

1. المتغير المستقل

يكمن المتغير المستقل في الإدارة الالكترونية، حيث يتكون من المتغيرات التالية:

- الثقافة الالكترونية
- التجهيزات والمعدات الالكترونية
- القوانين التنظيمية
- البرامج والمنصات الالكترونية

2. المتغير التابع

يكمن المتغير التابع في معوقات الإدارة الالكترونية

✓ أداة الدراسة والاساليب الإحصائية

كانت الاستبانة المصدر الرئيسي لجمع البيانات والمعلومات لهذه الدراسة حيث تم صياغة مجموعة من الأسئلة ليقوم المبحوث بتسجيل إجابته عليها باختيار أحد الإجابات المقترحة في الاستبانة، وتم تقسيم الاستبانة إلى قسمين:

- القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية المتعلقة بعينة الدراسة وتتكون من (06) فقرات وهي (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، تصنيف الخبرة)

- القسم الثاني: وينقسم إلى جزئين، حيث الجزء الأول يتعلق بالمتغير المستقل الإدارة الالكترونية ويحتوي على 20 عبارة لقياس 4 أبعاد.

وتعلق الجزء الثاني بالمتغير معوقات الإدارة الالكترونية وتضمن 10 عبارات.

وقد اعتمد في هذه الدراسة على المقياس الفئوي ليكارت الذي يستخدم وبدرجة كبيرة في مجال قياس الاتجاهات بحيث يعبر عن درجة موافقة المستجيب على فقرة تعبر عن اتجاه لقضية ما، وإن سلم ليكارت الخماسي يتراوح من (1 الى 5) بحيث كلما اقتربت الإجابة من (5) كلما كانت الموافقة بشكل أكثر.

✓ الأسس العلمية للأداة المستخدمة

1. صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت وصممت لقياسه يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق هو "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" ويتم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

- الصدق الظاهري: ومن خلال عرضها على الاستاذ المشرف، ولم يتسع الوقت لعرضها على عدد من الأساتذة الآخرين وذلك للتأكد من سلامة عبارتها، وقد تم مراجعة كل الملاحظات التي قدمها الأستاذ المشرف وأخذها بعين الاعتبار جميعا، وبذلك قد تعتبر أداة الدراسة صادقة ظاهريا.

-صدق المحك: لقد تم الاعتماد على الجذر التربيعي لمعامل الفا كرونباخ حيث أن صدق المحك يساوي إلى الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

2. ثبات أداة الدراسة

ويقصد به مدى الحصول على نفس النتائج لو كرر البحث في نفس الظروف أو في ظروف مشابهة، وباستخدام نفس الأداة، وللتحقق من ثبات أداة الدراسة استخدمنا معامل ألفا كرونباخ وتم قبول العبارات التي يكون معامل ثباتها أكبر من أو يساوي 0.6 وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): يوضح نتائج ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	معامل الصدق
الإدارة الالكترونية	20	0.909	0.953
معوقات الإدارة الالكترونية	10	0.789	0.888
المجموع	30	0.918	0.958

يتضح من الجدول رقم (06) أن:

- معامل الثبات لأبعاد ومحاور الدراسة عالي حيث يتراوح بين (0.789، 0.909)
- معامل الثبات للدراسة ككل بلغ (0.918) وهي نسبة عالية، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني لهذه الدراسة، وهذا يعني يمكن الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع أداة الدراسة في ظروف مشابهة.

الجدول رقم (08) يوضح اختبار التوزيع الطبيعي معامل الالتواء والتفطح.

Kurtosis		Skewnes		المحاور
الخطأ المعياري	الاحصائيات	الخطأ المعياري	الاحصائيات	
0.759	1.056	0.388	-1.065	الثقافة الالكترونية
0.759	-1.413	0.388	-0.116	الأجهزة والمعدات الالكترونية

0.759	-0.579	0.388	-0.355	القوانين التنظيمية
0.759	-1.285	0.388	-0.348	البرامج والمنصات الالكترونية
0.759	-0.29	0.388	-0.812	الإدارة الالكترونية
0.759	-0.916	0.388	-0.126	معوقات الإدارة الالكترونية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V20

من خلال الجدول يتضح أن :

- معاملات كل من الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة جاءت داخل المجال المطلوب وبالتالي فمتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

الارتباط الذاتي لمتغيرات الدراسة:

ويمكننا معرفة أن هناك مشكلة الارتباط الذاتي عن طريق معامل تضخم التباين والذي ويرمز له باختصار (VIF) حيث يجب ان تكون قيمته أقل من 10 وأن التباين المسموح به التي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.1

الجدول رقم (09) اختبار معامل التضخم والتباين (VIF) المسموح به

الأبعاد	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به
الثقافة الالكترونية	2.83	0.352
البرامج والمنصات الالكترونية	8.62	0.116

المصدر من اعداد الطالبين.

نلاحظ من الجدول (09) أنه لا توجد أي مشاكل للارتباط الذاتي لأن قيم (VIF) كلها أقل من 10 والتباين المسموح به أكبر من 0.1

الصدق البنائي: الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي) للأداة أيضا بحساب معامل الارتباط Pearson بين كل عبارة من عبارات الاستبيان بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه العبارة، ويمكن توضيح ذلك في الجداول التالية:

الجدول رقم(10): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الأول والدرجة الكلية

معامل الارتباط	رقم العبارة
0.705**	01
0.696**	02
0.691**	03
0.676**	04
0.733**	05
0.912**	06
0.872**	07
0.789**	08
0.688**	09
0.651**	10
0.542*	11
0.481*	12
0.353*	13
0.791**	14
0.806**	15
0.562**	16
0.521**	17
0.541**	18
0.661**	19
0.600**	20
** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V20.

الجدول رقم(11): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الثاني والدرجة الكلية

معامل الارتباط	رقم العبارة
0.875**	01

0.822**	02
0.774**	03
0.745**	04
0.803**	05
0.870**	06
0.686**	07
0.877**	08
0.830**	09
0.958**	10
** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل	
* عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V20.

✓ الاساليب الإحصائية

بعد إدخال البيانات ومعالجتها بالحاسوب الآلي عن طريق برنامج (SPSS) ولتحقيق اهداف الدراسة وتحليل البيانات واختبار صحة الفرضيات، تم استخدام بعض الاساليب الإحصائية المناسبة وهي:

- جدول التوزيعات التكرارية والنسب المئوية: لتمثيل الخصائص الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة.

- المتوسط الحسابي: هومن أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداما في وصف البيانات أو التوزيعات التكرارية المتجانسة لما يمتاز به من خصائص جيدة.

- الانحراف المعياري (Standard Deviation) :هومن أفضل مقاييس التشتت المطلق وأدقها، يتأثر بالقيم المتطرفة بصورة غير مباشرة كونه يعتمد عند إيجاده الوسط الحسابي.

- تحليل التباين للانحدار (Analysis of variance) :لقياس مدى صلاحية النموذج لدراسة الانحدار.

- تحليل الانحدار البسيط (Sample Regression): يستخدم للتحقق من أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد.
- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach alpha): وذلك لقياس ثبات أداة الدراسة أي مدى ثبات عباراتها.
- معامل صدق المحك: وذلك لقياس صدق أداة الدراسة (صدق العبارات).
- اختبار معامل الالتواء (Skewness) ومعامل التفلطح (kurtosis) : من أجل التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.
- اختبار T للعينات المستقلة (Independent – samples.T.Test): للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فئتين.
- تحليل التباين الأحادي (one.way.Anova): للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم الى أكثر من فئتين.

❖ عرض وتحليل نتائج البحث.

1. الثقافة الالكترونية.

الجدول رقم(12) يوضح تحليل اجابات عن الثقافة الالكترونية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1		3.70	1.15	موافق	03
2		3.48	1.01	موافق	05
3		3.94	0.88	موافق	02
4		4.05	0.57	موافق	01
5		3.59	1.14	موافق	04
	الثقافة الالكترونية	3.75	0.81	موافق	

المصدر: من اعداد الطالبين.

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد الثقافة الالكترونية قد حقق نسبة أهمية عالية بمتوسط حسابي قدره 3.75 وانحراف معياري قدره 0.81 وهي قيمة أقل من 1 الصحيح مما يدل على عدم تشتت آراء العينة حول إجابات البعد.

2. التجهيزات والمعدات الالكترونية

الجدول رقم(13) يوضح تحليل اجابات بعد التجهيزات والمعدات الالكترونية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1		3.37	1.25	محايد	04
2		3.16	1.36	محايد	05
3		3.35	1.00	محايد	03
4		3.62	1.20	موافق	02
5		3.64	1.20	موافق	01
	التجهيزات والمعدات الالكترونية	3.43	0.98	موافق	

المصدر من اعداد الطالبين

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد التجهيزات والمعدات الالكترونية قد حقق نسبة أهمية عالية بمتوسط حسابي قدره 3.43 وانحراف معياري قدره 0.98 وهي قيمة أقل من 1 الصحيح مما يدل على عدم تشتت آراء العينة حول إجابات البعد.

3. القوانين التنظيمية

الجدول رقم(14) يوضح تحليل اجابات بعد القوانين التنظيمية.

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
03	موافق	0.49	3.48		1
01	موافق	0.79	3.91		02
04	موافق	0.80	3.45		03
05	محايد	0.88	3.32		04
02	موافق	1.11	3.62		05
	موافق	1.02	3.41	القوانين التنظيمية	

المصدر: من اعداد الطالبين.

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد القوانين التنظيمية قد حقق نسبة أهمية عالية بمتوسط حسابي قدره 3.41 وانحراف معياري قدره 1.02 مما يدل على تشتت آراء العينة حول الإجابات المتعلقة بالبعد.

1. البرامج والمنصات الالكترونية

الجدول رقم (15) يوضح تحليل اجابات بعد البرامج والمنصات الالكترونية.

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
05	محايد	1.05	3.05		1
03	محايد	1.11	3.24		2
04	محايد	0.99	3.18		3

02	محايد	1.07	3.29		4
01	موافق	0.94	3.64		5
	محايد	0.70	3.28	البرامج والمنصات الالكترونية	

المصدر: من اعداد الطالبين.

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد العلاقة مع المدير قد حقق نسبة أهمية متوسطة بمتوسط حسابي قدره 3.28 وانحراف معياري قدره 0.70 وهي قيمة أقل من 1 الصحيح مما يدل على عدم تشتت آراء العينة حول إجابات البعد.

2. معوقات الإدارة الالكترونية

الجدول رقم(16) يوضح تحليل اجابات عن معوقات الإدارة الالكترونية.

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
06	موافق	0.82	3.37	1
05	موافق	1.81	3.51	2
09	محايد	1.08	3.08	3
07	محايد	1.05	3.21	4
10	محايد	1.10	3.05	5
03	موافق	0.83	3.75	6
04	موافق	0.78	3.64	7
01	موافق	0.90	4.10	8
02	موافق	0.81	4.00	9
08	محايد	1.33	3.21	10
	موافق	0.64	3.49	المعوقات

المصدر من اعداد الطالبين.

يتضح من الجدول أعلاه أن معوقات الإدارة الالكترونية قد حقق نسبة أهمية متوسطة بمتوسط حسابي قدره 3.49 وانحراف معياري قدره 0.64 هي قيمة أقل من 1 الصحيح مما يدل على عدم تشتت آراء العينة حول إجابات المحور.

✓ اختبار الفرضيات.

اختبار فرضية الرئيسية التالية: H_0

يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين متغيرات الإدارة الاليكترونية على معوقاتها لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة بسكرة.

تم استخراج نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم(17) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضية الدراسة الأولى لعينة الدراسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة F
الإنحدار	5.630	1	5.630	20.921	0.000
الخطأ	9.419	35	0.269		
المجموع الكلي	15.050	36			

معامل التحديد = 0.356

معامل الارتباط = 0.612

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (17) يتبين لنا التالي :

- ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة 20.921 وبقية احتمالية (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05).
- يتضح من نفس الجدول ان متغيرات الإدارة الالكترونية يفسر ما قدره (35%) من التباين في المتغير المتمثل في معوقات الإدارة الالكترونية، وهي قوة تفسيرية جيدة.
- معامل الارتباط $R=0.612$ مما يعني ان هناك علاقة الارتباط ذات دلالة احصائية بين متغيرات الإدارة الالكترونية ومعوقاتها، اي ان بعد متغيرات الإدارة الالكترونية يؤثر على معوقاتها في المؤسسة محل الدراسة.
- وبالتالي من خلال تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط نجد الفرضية الرئيسي محققة إذن نقبل الفرضية الرئيسية الأولى H_0 .

اختبار الفرضيات الفرعية:

جدول رقم (18) نتائج تحليل الانحدار. لاختبار الفرضيات.

المتغير	B	الخطأ المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
الثقافة الالكترونية	-0.164	0.675	1.15	0.010	0.421
التجهيزات والمعدات الالكترونية	-0.306	0.142	1.152	0.256	0.175
القوانين التنظيمية	-0.252	0.201	1.47	0.137	0.142
البرامج والمنصات الالكترونية		0.170	4.38	0.040	0.412
الإدارة الالكترونية على نحو عام	-	0.269	20.921	0.000	0.612

المصدر: من اعداد الطالبين

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية 01:

جاءت صيغتها كالآتي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير الثقافة الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (18) نستنتج انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha < 0.05$) لتأثير الثقافة الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية في المديرية محل الدراسة، اذ بلغت قيمة T (1.15) بمستوى الدلالة (0.010) وقيمة R (0.421) فيما يفسر تأثير بعد الثقافة الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة، بالتالي نرفض الفرضية الأولى بصياغتها ونقبل الفرضية البديلة التي تنص:

يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتأثير الثقافة الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية 02:

جاءت صيغتها كالآتي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير التجهيزات والمعدات الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (18) نستنتج انه يوجد لا اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha < 0.05$) لتأثير التجهيزات والمعدات الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة ، اذ بلغت قيمة T (1.152) بمستوى الدلالة (0.256) وقيمة R (0.175) فيما يفسر لا يوجد تأثير للبعد ، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الثانية التي تنص:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير التجهيزات والمعدات الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية 03:

جاءت صيغتها كالآتي:

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتأثير القوانين التنظيمية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (18) نستنتج انه لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha < 0.05$) لتأثير القوانين التنظيمية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة محل الدراسة، اذ بلغت القيمة T (1.47) بمستوي الدلالة (0.137) وقيمة R (0.142) فيما يفسر لا يوجد تأثير للبعد ، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الثالثة التي تنص:

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتأثير القوانين التنظيمية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)

رابعا: اختبار الفرضية الفرعية 04 :

جاءت صيغتها كالآتي:

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتأثير البرامج والمنصات الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)

من خلال الجدول رقم (18) نستنتج انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha < 0.05$) لتأثير بعد البرامج والمنصات الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة محل الدراسة، اذ بلغت قيمة T (4.38) بمستوى دلالة (0.040) وقيمة R (0.412) فيما يفسر تأثير البعد ، بالتالي نرفض الفرضية الرابعة بصياغتها ونقبل الفرضية البديلة التي تنص:

يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتأثير البرامج والمنصات الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05).

خاتمة الفصل:

بعد عرض نتائج الدراسة الميدانية تم في هذا الفصل اختبار الفرضيات، اعتمادا على برنامج spss

أشارت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإدارة الالكترونية على معوقاتها عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) وكان هذا الأثر بدرجة ارتباط قدرته $R=0.612$.

- رفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير الثقافة الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)، وقبول الفرضية البديلة.

- نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير التجهيزات والمعدات الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)، ونرفض الفرضية البديلة.

- نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير القوانين التنظيمية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)، ونرفض الفرضية البديلة

- رفض الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير البرامج والمنصات الالكترونية على معوقات الإدارة الالكترونية لدى مديرية الشباب والرياضة بسكرة عند مستوى المعنوية (0.05)، وقبول الفرضية البديلة.

استنتاجات:

تعرفنا من خلال هذا البحث على مديرية الشباب والرياضة بسكرة ، ولقد اعتمدنا في انجاز هذا العمل على طريق الاستمارة التي وزعناها على عينة الموظفين لدى المديرية والتي تحتوي على محورين في الأول الادارة الالكترونية وفي الثاني معوقاتهما، وهذا من أجل الاجابة على اشكالية بحثنا ، كما قمنا بتفريغها وتحليل بياناتها باستخدام أساليب: النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار التوزيع الطبيعي، اختبار ألفا كرونباخ، تحليل التباين الأحادي ومعامل صدق المحك، ثم قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات، وتوصلنا إلى ما يلي:

- شبهه غياب الإدارة الالكترونية في مديرية الشباب والرياضة بسكرة.
- وجود تأثير بعض عناصر الإدارة الالكترونية على معوقاتهما في المديرية.
- غياب تأثير بعض عناصر الإدارة الالكترونية على معوقاتهما في المديرية.

نخلص من هذه الدراسة ما يلي:

بروز استخدام تكنولوجيايات الاعلام والاتصال في مختلف مجالات الحياة، وخاصة المجال الاداري وظهور مفهوم الإدارة الالكترونية، حيث أصبحت تسعى معظم الدول الى تفعيلها وتطبيقها كما لها دولا كبير في ممارسة المهام الادارية، ولهذا أصبح موضوع الإدارة الالكترونية واستراتيجياتها وتحديات التحول نحوها موضوعا حيويا يحظى باهتمام بارزا باعتبارها اتجاها جديدا في الإدارة المعاصرة.

تمثل الادارة الإلكترونية أسلوبا جديدا لتقديم الخدمات للمواطن بهدف رفع كفاءة الأداء الحكومي وخفض الإجراءات الروتينية التي يعاني منها المواطنون وتوفير المعلومات والبيانات بطريقة سهلة للاستفادة من الثورة الرقمية الهائلة، ويتطلب تطبيق نظام الادارة الإلكترونية توافر العديد من والإمكانات بهدف تقديم خدمة متميزة للمواطن، وتحقيق مستوى أداء مناسب لمنظمات الإدارة العامة، لكن لو نظرنا إلى موضوع الادارة الإلكترونية من جهة أخرى نجد هناك بعض العقبات التي تواجه تطبيقاتها من أبرزها الأمية الإلكترونية وضعف البنية التحتية للاتصالات والمعلومات وضعف الوعي العام بأهمية تطبيق الحكومة الإلكترونية كأداة لتحسين جودة الخدمات.

تعد الإدارة علماً من أهم العلوم التي تحتل مكانه رفيعة في الدول المتقدمة، وتزداد أهميتها بزيادة الأعمال والحاجات في مجال الأنشطة الرياضية واتساعها مما يتطلب تنظيماً وفهماً دقيقاً لهذه الأنشطة حتى يمكن إنجازها بأقل جهد وأسرع وقت وبأكبر كفاءة ممكنة. والإدارة أصبحت دعامة أساسية وعملية رئيسية تعتمد عليها الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها.

وتوصلنا في الدراسة الميدانية إلى ما يلي:

- شبه غياب الإدارة الالكترونية في مديرية الشباب والرياضة بسكرة.
- وجود تأثير بعض عناصر الإدارة الالكترونية على معوقاتها في المديرية.
- غياب تأثير بعض عناصر الإدارة الالكترونية على معوقاتها في المديرية.

التوصيات

مادام هناك شبه غياب الإدارة الالكترونية في مديرية الشباب والرياضة بسكرة، نقترح على الجهات المعنية فرض تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية في الجزائر.

الفرضيات المستقبلية:

- سوف تستر المؤسسات الرياضية في نهج أسلوب الإدارة التقليدية
- يمكن تحسين وتبني أسلوب الإدارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية في الجزائر.

- 1) أحمد حسين حسن الجرجري. (2018). اسهام عناصر الادارة الالكترونية في دعم بعض وظائف ادارة الموارد. (جامعة التكريت ، كلية الادارة و الاقتصاد، المحرر) مجلة تكريت للعلوم الادارية و الاقتصاد ، 01.
- 2) أحمد محد سمير. (2009). الادارة الالكترونية. عمان: دار المسيرة لنشر و التوزيع.
- 3) ايمان عبد محسن زكي. (2009). الحكومة الالكترونية مدخل اداري متكامل. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية.
- 4) جمعة اسماعيل العياط. (2015).، الادارة الالكترونية . عمان: دار أمجد للنشر و التوزيع.
- 5) جنان الخوري. (2017). كلمة افتتاح المؤتمر" ، في مؤتمر: الأمن السيبراني والدفاع السيبراني تحديات وآفاق، الجامعة اللبنانية. بيروت: والوكالة الجامعية للفرنكوفونيةAUF.
- 6) حسين سندي. (2002). الإدارة الالكترونية في العالم العربي بين الواقع و الطموح. بيروت: دار الجبل.
- 7) حماد مختار. (2007). تأثير الإدارة الالكترونية عن المرفق العام و تطبيقاتها في الدول العربية. جامعة بن خدة الجزائر: رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية.
- 8) حمدي القبيلات. (2014). قانون الإدارة العامة الالكترونية. عمان: دار وائل للنشر و التوزيع.
- 9) خالد ممدوح ابراهيم. (2008). ، أمن الحكومة الالكترونية . الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
- 10) رأفت رضوان. (2017). الإدارة الالكترونية. القاهرة : الاهرام للنشر والتوزيع.
- 11) سعد الغالب ياسين. (2005). الادارة الالكترونية و افاق تطبيقاتها العربية. المملكة العربية السعودية: معهد الادارة العامة.

- (12) عبان عبد القادر. (2006). تحديات الإدارة الالكترونية في الجزائر . جامعة محمد خضير ، بسكرة: رسالة دكتوراه كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية .
- (13) قروش عيسى. ((2018-2017).). دروس في مقياس الإدارة العمومية الالكترونية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر تسيير عمومي. جامعة مسيلة: كلية علوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، قسم علوم التسيير.
- (14) محمد بن عبد العزيز الضافي. (2006). مدى امكانية تطبيق الادارة الالكترونية في المديرية العامة للجوازات لمدينة الرياض . جامعة نايف العربية للعلوم الامنية: رسالة ماجيستر ، قسم العلوم الإدارية.
- (15) محمود عبد الفتاح رضوان. الإدارة الالكترونية ة تطبيقاتها الوظيفية . القاهرة: لمجموعة العربية للتدريب و النشر.
- (16) نجاه بجاوي. (2015). شفافية الحكومة الالكترونية في الجزائر. جامعة عنابة : مذكرة ماستر في العلوم السياسية.
- (17) هنري كيسنجر. (2014). النظام العالمي: تأملات حول طلائع الأمم ومسار التاريخ . عمان: العبكان للترجمة والنشر.
- (18) محمد نبيل, سعد سالم,(2004), إدارة المؤسسات من الكتابات النظرية إلى الممارسات الميدانية , بيروت دار العرب للنشر.
- (19) ابراهيم عبد الهادي محمد البهجيبي(2005), الإدارة , مفاهيمها وأنواعها وعملياتها , الإسكندرية دار المعرفة الجامعية.
- (20) فؤاد الشيخ سالم زياد رمضان,(1995) المفاهيم الإدارية الحديثة , القاهرة مركز الكتب.
- (21) حسن حريم محمود,(2006), تصميم المنظمة و الهيكل التنظيمي و إجراءات العمل , عمان دار الحامد للنشر و التوزيع.
- (22) ,مشهدي حسن زوليف,(2001), الإدارة , عمان , دار الفكر للطباعة والنشر.

- (23) المغربي عبد الفتاح، (2001)، الإدارة الإستراتيجية، القاهرة مجموعة النيل.
- (24) محمد علي محمد، (2012)، الإدارة والادارة الاستراتيجية، القاهرة دار الاهرام للنشر.
- (25) عبد الرحمان شتوري، (2006)، الإصلاح الإداري , الحوار المتمدن .1421
- (26) الجضعي عبد الرحمان، (2002)، الإدارة :العلم والنظرية .القاهرة :دار الاهرام للنشر .

الملحق رقم (01): الاستبيان.

جامعة محمد خيضر-بسكرة-

معهد علوم وتقنيات لنشاطات البدنية والرياضية

قسم: ادارة وتسيير

السنة: الثانية ماستر

استبانة البحث

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر بعنوان "معوقات الإدارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية، دراسة حالة مديرية الشباب والرياضة بسكرة"، ونظراً لأهمية رأيكم، نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، فمشاركاتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها.

ونحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام.

اشراف الأستاذ الدكتور:

اعداد الطالبين:

فنوش نصير

- زريقط حمزة

- حواجلي محمد توفيق

السنة الجامعية: 2020/2019

أولاً: البيانات الشخصية والمهنية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- العمر:

أقل من 30 سنة من 30 إلى 39 سنة
 من 40 إلى 49 سنة من 50 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي:

ثانوي فأقل تكوين مهني
 جامعي دراسات عليا

4- مدة العمل في المؤسسة:

أقل من 2 سنوات من 3 إلى أقل من 5 سنوات
 من 6 إلى أقل من 9 سنوات أكثر من 10 سنوات

5- الوظيفة:

عون عون تحكم
 إطار مدير

ثانيا: الأسئلة النظرية

الرجاء وضع العلامة (x) أمام الإجابة المناسبة حسب رأيك؟

المحور الأول: الادارة الالكترونية

الرقم	العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
أ- الثقافة الالكترونية:						
1	هل هناك توافق بين ثقافتك وقيم الإدارة الالكترونية					
2	هل ترى أن نظام المعلومات الالكتروني في المؤسسة يساعد على العمل.					
3	هل ترى أن هناك تعامل اليكتروني في المديرية					
4	هل ترى أن هناك تبادل الرسائل الالكترونية بين الموظفين					
5	هل ترى أن هناك إدارة الكترونية في المديرية					
ب- التجهيزات والمعدات:						
6	هل هناك تجهيزات الكترونية في المؤسسة.					
7	هل هناك أجهزة الاعلام الالي بالمديرية.					

					هل تعتقد أن الجانب المادي عائق لتوفير أجهزة اليكترونية للمؤسسة	8
					هل تعتقد أن هناك تقسيم عادل للأجهزة الالكترونية بين الموظفين.	9
					هل هناك اهتمام من المسؤول بالأجهزة والمعدات الالكترونية	10
ج- القوانين التنظيمية:						
					هل هناك قوانين تفرض الإدارة الالكترونية	11
					هل هناك تعامل خاص مع المختصين بالإعلام الآلي	12
					هل هناك قوانين تحفيزية للقائمين على تطوير الجانب الالكتروني بالمؤسسة	13
					هل هناك قوانين تنظم عملية الإدارة الالكترونية	14
					هل تعيق القوانين التنظيمية عملية التنمية الالكترونية في المؤسسة	15
د- البرامج والمنصات الالكترونية:						
					هل تدرك ماهية البرامج والمنصات الالكترونية:	16
					هل تتعامل بالبرامج والمنصات الالكترونية	17

					هل يحث المدير العمال بالتعامل عبر البرامج والمنصات الالكترونية:	18
					هل تدرك فوائد البرامج والمنصات الالكترونية:	19
					هل تقبل التعامل فقط عبر البرامج والمنصات الالكترونية:	20

المحور الثاني: معوقات الادارة الالكترونية

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	الرقم	العـــــبارة
					1	هل تتوفر وظيفتك على ظروف ملائمة لتحقيق الإدارة الالكترونية.
					2	هل انت راض عن الإمكانيات الالكترونية المتوفرة في المؤسسة
					3	هل أنت راضي عن نظام المعلومات في المؤسسة.
					4	هل هناك عملية تقييم اليكتروني لأداء الموظفين مستمرة وفعالة في المؤسسة.
					5	هل الميزانية تعيق تطبيق الادارة الالكترونية بالمؤسسة.

					هل تسعى المؤسسة دوما لتطوير مهارتك الالكترونية من خلال التريصات.	6
					هل غياب التشريعات المناسبة تعيق الإدارة الالكترونية في المؤسسة.	7
					هل عدم انتشار الانترنت يعيق الإدارة الالكترونية في المؤسسة	8
					هل عدم وعي الجمهور بفوائد الإدارة الالكترونية معيق لتطبيقها	9
					هل تداخل المسؤوليات وضعف التنسيق بين الإدارات يعيق تطبيق الإدارة الالكترونية	10

تقبلوا منا فائق الشكر والتقدير لتكرمكم بالإجابة على أسئلة هذه الاستبانة

الملخص:

أصبح موضوع الإدارة الإلكترونية واستراتيجياتها وتحديات التحول نحوها موضوعا حيويا يحظى باهتمام بارزا باعتبارها اتجاها جديدا في الإدارة المعاصرة، حيث يتطلب تطبيق نظام الادارة الإلكترونية توافر العديد من والإمكانات بهدف تقديم خدمة متميزة للمواطن، وتحقيق مستوى أداء مناسب لمنظمات الإدارة العامة، ولقد توصلت الدراسة الميدانية لحالة مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة الى ان هناك شبه غياب الإدارة الإلكترونية في المديرية، كما ان هناك تأثير بعض عناصر الإدارة الإلكترونية على معوقاتهما في المديرية.

Abstract:

The issue of electronic management, its strategies and the challenges of shifting towards it has become a vital topic that receives prominent attention as it is a new trend in contemporary management, as the application of the electronic management system requires the availability of many capabilities with the aim of providing a distinguished service to the citizen and achieving an appropriate level of performance for public administration organizations. Youth and Sports for the governorate of Biskra, until there is an almost absence of electronic management in the directorate, and there is also the influence of some elements of electronic management on their obstacles in the directorate.