

تقییم فاعلیة الإدارة الالکترونیة من وجهة نظر الهيئة التدریسیة فی کلیة التریبۃ البدنیة و علوم الریاضة جامعة بغداد

م.د مندوب مکی عاتی

mandoob.m@cope.uobaghdad.edu.iq

کلیة التریبۃ البدنیة و علوم الریاضة _ جامعة بغداد

تاریخ الاستلام : 2025/3/27

تاریخ قبول النشر : 2025/5/18

مستخلص:

هدف البحث الى تقییم فاعلیة الإدارة الالکترونیة من وجهة نظر الهيئة التدریسیة فی کلیة التریبۃ البدنیة و علوم الریاضة فی جامعة بغداد، بغیة التعرف علی واقع تلك الإدارة ، و هی خطوة علمیة مهمة تستحق السعی، والتي من خلالها یمكن تنمیتهها او تطویرها. إذ تم إعداد استمارة استبیان طُبقت علی مجتمع البحث البالغ (278) تدریسیاً، وبعد إجراء التحلیلات الإحصائیة بالاستبانة تم حذف الفقرات ذات الارتباط الضعیف، إذ بلغ عدد الفقرات بالصیغة النهائیة (8) فقرات، و استخدم نموذج الفقرات (منخفض، متوسط ، مرتفع)، و اهم ما توصل الیه الباحث: هو تمركز إجابات الافراد المختبرین، فی المستوى متوسط، و اوصی الباحث: بضرورة أن تتجه عمادة کلیة التریبۃ البدنیة و علوم الریاضة فی جامعة بغداد، الی زیادة مستوى الوعي بأهمیة الإدارة الالکترونیة، و ضرورة تعمیق مفهوماها.

الكلمات المفتاحیة: الفاعلیة، الإدارة الالکترونیة، الهيئة التدریسیة

1- التعریف بالبحث:

1-1 مقدمة البحث واهمیته:

تتمثل المهمة الأساسية للإدارة فی تحقیق الأهداف التي وجدت من أجلها المؤسسات العامة، و لا سیما المؤسسات التعلیمیة، و تحقیقاً لتلك الأهداف فلا بد من توفر مجموعة من الموارد و الادوات اللازمة لتوجیبهها بما یجعلها قادرة علی تحقیق النتائج التي تستهدفها الإدارة، إذ تكمن قدرتها من خلال مواكبة التطور الرقمی لما له من اهمیة بالغة فی زیادة فاعلیة تلك الإدارة. إن الإدارة الالکترونیة هی نهج حدیث و متطور لإدارة الموارد البشريّة باستخدام التكنولوجیا الرقمیة و الأنظمة المعلوماتیة، إذ یهدف هذا النهج الی تحسين كفاءة و فاعلیة إدارة الموارد البشريّة من خلال توظیف الحلول الالکترونیة و التقنیات الذکیة، و تعتمد الإدارة الالکترونیة علی الاستفادة الكاملة من التكنولوجیا الرقمیة ل تحقیق أهداف المؤسسة التعلیمیة فیما یتعلق بإدارة و تطویر القوى العاملة بطریقة فعالة و مبتكرة، یمثل التحول الی الإدارة الالکترونیة ضرورة ملحة فی العصر الحدیث، لأنه یمکننا من زیادة الكفاءة و الفاعلیة: حیث یوفر التحول الی الإدارة الالکترونیة فرصاً لتحسین الكفاءة و الفاعلیة فی العملیات الإداریة من خلال استخدام التقنیات الرقمیة، و تبسیط العملیات، و تقلیل الأخطاء البشريّة، و تحسین تدفق العمل، كما یساعد علی توفير الوقت و الجهد فضلاً عن العدیة من الوظائف مثل تخزين و إدارة المعلومات، و تقديم التدریب و التطویر، و تنظیم الاجتماعات عبر الإنترنت. فضلاً عن تحسین التواصل و التعاون حیث توفر الأدوات الالکترونیة فرصاً للتواصل و التعاون الفعّال بین اعضاء الهيئة التدریسیة و الهيئة الإداریة سواء داخل الجامعة أو عن بُعد، و هذا یعزز تحسین الوصول للمعلومات تسهل الإدارة الالکترونیة الوصول الی المعلومات المهمة و البیانات الضروریة بشكل أسرع و أكثر فاعلیة، مما یعزز عملیة اتخاذ القرارات الصائبة و تنفیذ الاستراتیجیات الفعالة من خلال توفير بیئة عمل أكثر راحة و سهولة استخدام، و توفير فرص للعمل المرن و التوازن بین الحیاة الشخصیة و المهنیة.

وتکمن اهمیه البحت من خلال تقییم الادارة الالکترونیة من وجهة نظر التدریسیة فی کلیة التریبیه البدنیة وعلوم الریاضة فی جامعة بغداد، والتعرف علی مدى نموها وفاعلیتها لدى الهیکل الاداری، ومدى انعکاسها علی تذلیل صعوبات العمل الاداری وخلق جو تفاعلی بین اعضاء هیئة التدریسیة.

2-1 مشكلة البحث:

کون الباحث احد اعضاء هیئة التدریسیة فی کلیة التریبیه البدنیة وعلوم الریاضة فی جامعة بغداد، ومن خلال متابعته المستمرة وتفاعله مع زملائه التدریسیین، وبالتزامن مع ثورة التکنولوجیا التي يشهدها العالم الیوم، ارتأى الباحث تحدیید مشكلة بحته من خلال طرح التساؤل الاتی:

__ مدى تقییم فاعلیة الإدارة الالکترونیة من وجهة نظر التدریسیین فی کلیة التریبیه البدنیة وعلوم الریاضة فی جامعة بغداد؟

3-1 اهداف البحث:

__ التعرف علی فاعلیة الإدارة الالکترونیة من وجهة نظر التدریسیین فی کلیة التریبیه البدنیة وعلوم الریاضة فی جامعة بغداد.

4-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: هیئة التدریسیة فی کلیة التریبیه البدنیة وعلوم الریاضة _ جامعة بغداد.

2-4-1 المجال المكاني: کلیة التریبیه البدنیة وعلوم الریاضة _ جامعة بغداد.

3-4-1 المجال الزماني: من 2024 /10/20 لغاية 2025 /2/15.

2- اجراءات البحث الميدانية:

1-2 منهج البحث: يعتمد البحت الراهن علی المنهج الوصفي الذي يعد اكثر المناهج البحتیة ملائمة لدراسة مثل هذا النوع من المشكلات، حیث أنه لا یقف عند مجرد جمع البیانات وتبویبها، وإنما يعتمد علی الفهم والتفسیر ومن ثم القیاس والتحلیل (6): (2008).

2-2 مجتمع وعينة البحث:

حدد الباحث مجتمع بحته المتمثل بالهیئة التدریسیة فی کلیة التریبیه البدنیة وعلوم الریاضة _ جامعة بغداد، والبالغ عددهم الکلی (272) تدریسیا، استبعد (11) تدریسیا، (4) منهم المجاز لإکمال الدراسات العلیا، و (7) المجاز مرضیا، لیصبح العدد المشارک (261) تدریسی.

3-2 ادوات البحث العلمي:

- المصادر العربیة والایجنیبة.
- المقابلات الشخسیة مع الخبراء والمتخصصین
- استبانة.

4-2 اداة التقييم:

1-4-2 تحدید الفقرات:

بعد اطلاع الباحث علی مجموعة کبیرة من البحوث والدراسات السابقة العربیة والایجنیبة، استطاع جمع مجموعة من الفقرات التي تُعبر عن مدى فاعلیة الإدارة الالکترونیة، ثم عُرضت علی مجموعة من المحکمین من ذوي الخبرة والاختصاص، والبالغ عددهم (12) خبیراً ومختصاً، وبعد أن ابدوا المحکمون آراءهم وملاحظاتهم حول الفقرات، قام الباحث بتحلیل نتائج الاستبیان ومعالجة الفقرات احصائیا بتطبیق النسبة المئوية، إذ حدد الباحث نسبة (75%) هی نسبة القبول علی الفقرة.

2-4-4 اختیار سلم التقدير:

عُرض سلم التقدير للاستبانة علی مجموعة من المحکمین من ذوي الخبرة والاختصاص، وذلك لیبان آراءهم فی سلم التقدير المقترح (بنسبة کبیرة جدا، بنسبة کبیرة، بنسبة متوسطة، بنسبة منخفضة، بنسبة منخفضة جدا) واعطاء البدائل المقترحة، وكانت نسبة اتفاقهم (100%)، وهذا یؤكد صلاحیتها لتقییم فاعلیة الإدارة الالکترونیة، ولغرض الحصول علی الدرجة الکلیة لكل فرد

من المجمع نعلل أوزاناً مناسله لبدائل فقرال الاسلئبانه، ومن خلال جمع درلال المسلئبل على سللم اللقئر اللماسل، حصل البائل على الدرله الكلهه لكل فرد من أفراد العلهه، وقد اللللال أوزان فقرال المقلال من (1-5) لكل فقره من فقرال الاسلئبانه.

2-4-3 إلال اللللال المقلال:

قال البائل بإلال اللللال وكلفله الإلاله على الفقرال، فقد الللال اللللال بللم ذكر الاسم، وإن إلاله العلهه سللئل بالسرله الللله، وبلون اسلئلامها لغرض البلل العلمل فقط، وطلب منهم الإلاله بلقه على جمهل الفقرال لغرض الوصول إلى نللال موضوعله.

2-4-4 اللللال الاسلئبانه:

لبل اللللاله على مجمع البلل، ولم ذلك فل يوم (الاربعاء) المصاال 23 /10/ 2024، إذ لم اللللال الاسلئبلان على مواقع اللللال الإلئماعل، من خلال الاسلئبلان الكلرونل.

2-4-5 اللللال الإلصائل للاسلئبانه:

2-4-5-1 اللللال:

لقلال ملل اللللاله، اسلئلام البائل (معاللة الفا كلرونبلل) على مجمع البلل الكلل، إذ بلل قلمه الفا (0.807)، وهل نسله اللل على إن اللللاله عالل.

2-4-5-2 اللللال اللللال اللللال:

لم اللللال من اللللال اللللال للاسلئبلان بلللال معامل ارلللال بلرسلون بللن درلال كل فقره والدرله الكلهه للاسلئبلان والالل (1) بللن قلم معاملال اللللال.

الللال (1) بللن قلم معاملال اللللال

sig	r	للسللال الفلره
0.000	** 0.571	لؤللل المعاملال اللرقله ولسلقلها الكلرونل
0.000	* 0.506	لؤللر بلله الللله لللل الللللال الللللاله
0.000	** 0.881	هناك الللاله للللاله الملام من خلال اللللال الكلرونله
0.000	** 0.851	اسلئلام اللللاله الللله وقلل لعصر اللللاله الللله
0.000	* 0.237	اعللام لرق اللللال اللللاله الللله
0.000	** 0.510	اعللام الللله الللللاله اللللاله لللللاله اللللاله
0.000	** 0.250	الللاله لللللاله بللله اللللاله واللرمله
0.000	** 0.851	الاعللام بللل كبلر على اللللال اللللاله بللن الهلل اللللاله
0.000	** 0.803	اعللام مؤشر الكلرونل لللللاله اللللاله اللللاله

*عند ملللاله الللاله (0.01) ، ** عند ملللاله الللاله (0.05).

2-4-6 اللللال:

بلل اللللال اسلئلالل مجمع البلل لم جمع اللللالل فل اسلئلامه الللله، إذ أصلل لكل اللللاله درله ومسللال الللله بلللم لم اللللاله اللللاله اللللاله اللللاله اللللاله اللللاله، إذ لم اسلئلام اللللاله اللللاله اللللاله (1.66)، وذلك من خلال المعاللة (لؤللاله اللللاله اللللاله) = أعلى رقم - االلل رقم ÷ عدد الملللاله (الللاله اللللاله: 2010: 109)، و اللللاله (2) بللن ذلك.

ءءول (2) بوضء ءءوئل المققاس اللى فءراء.

المسءوالب			ءول الفءة	ءء الفءراء	المفهوء الإءارى
مرءفء	مءوسء	منءفض			
40-30	29-19	18-7	11	8	فاعللة الإءارة الالكءرونلة

4-2-7 الاسبالب الاحصائلة:

اسءءم الباءء هءه المءوءة من الاسبالب الاحصائلة (النسبة المءوولة، الوسء الحسابل، المءى، معامل ارءباب بلسون، معاءلة الفا كرونباء) ءاءل ألقونة برنامء (Spas) اصءار 24.

1- عرض النءاء ومناقشءها:

1-3 عرض النءاء:

ءءول (3) بوضء البلباء الإءصائلة لفاعللة الإءارة الالكءرونلة.

المءور					
الفءراء					
مرءفء		مءوسء		منءفض	
نسبة	ءكرار	نسبة	ءكرار	نسبة	ءكرار
%15	42	%24	64	%61	165
فاعللة الإءارة الالكءرونلة					

ءءول رقم (4) بببلن الاسباب الحسابلة ومسءولء الءققلر لها.

المسءول	الانءراء المعلارى	الوسء الحسابل	المءور
منءفض	1.363	25.5	فاعللة الإءارة الالكءرونلة

2-3 مناقشة النءاء:

ءظهر نءاءء الءءول (3، 4) ءوزلء اءاباء المءءبرلن على مءءلر البءء، إء ءققء فاعللة الإءارة الالكءرونلة مءوسء حسابل قءره (25.5) والءل وقع فل المسءول منءفض من فءراء الءصنلء، إء كان ءء المءءبرلن فل هءا المسءول (165) أى بنسبة (61%) من مءءم البءء.

لرل الباءء ان هءه النءاءء ءءناسب مع واقع ما كان لئلسمه من الضءف الكبلر فل إءارة العمل الكءرونلا، وهل نءلءة ءعكس ما ءءققه الإءارة الالكءرونلة من ءءسلن كفاءة اسءءءام الموارء البشرلة وزلءاءة الإءءاءللة عن طرلق ءبسلف العمللباء ءءوفلر الوءء والءءهء، فضلا عن انها ءءسلن ءءاصل الفءال وءءعاون بببلن اءضاء الهلكل الإءارى (عملء، معاون إءارى، معاون علمل، رللس قسم، اءضاء للءان) واءضاء الهلئة ءءرللسلة، مما لعرز ءءنسلق والعمل الءماعل وبلسم فل ءءقق الءءاء المءءرءة (ءءام سءاء وآءرون: 2022: 178).

كما و ءمكن الإءارة الإلكءرونلة من ءءقق مزلء من المرولة فل ببلئة العمل ءءللمللة، مءل ءوفلر ءلراء العمل عن بءء ءوفلر الوصل السرلء للمءوءاء، مما بلسم فل ءءسلن ءءوازن بببلن الءلءة والشءصللة والمهنة للءءرللسلن، فضلا عن ءءزلر الاسءءامة الببلئة والماللة من ءءال ءقلل من الاسءءلاك الورقل، لءا لرل الباءء من الضرورل ءلكلف مع ءءول الرقلل لما له من اهملة فل ءءولر العمل وءءقق النءاء فل العصر الرقلل، ءلل ءء هءه الءوءاء أساسلة لءءسلن ءءناسللة والبلءكار فل ببلئة الءعمال الءلئة (عبء الءلكم: 2015: 167).

كما لرل الباءء ان مواكبة ءءنلؤلءا فمفاهلما المءنوءة من شأنه ان لءقق اسءءرار إءارى ءءعكس فاعللة فل سلوكلباء العمل المءءلفة، إء بلشلر (Lepak) اللى انه كلما كان هناك اسءءرار إءارى كلما زاءء سلوكلباء الإءاء بببلن العامللن المءمءلة بببلل الءءهء والءفاظ على علاءاء مهنة ءلءة وءعم ومسانءة الآءرلن وءءعاون والمءابرة والامءءال للوءاء والإءراءء (Lepak: 2022: 56). وبلءءى ءور الإءارة الالكءرونلة لئلسم العءلء من الءوانب، مءل ءوظلف ءءنلؤلءا لءءهلل عمللباء ءوظلف واءءلر الموظفلن، وءققم ءءرلبل وءءولر عبر منصاء إلكءرونلة، وءنظلم البلباء والمءوءاء المءءللة بالموظفلن، وءنظولر

استراتيجيات إدارة الأداء وتقييم الأداء باستخدام أنظمة إلكترونية، بالإضافة إلى تحسين التواصل والتفاعل بين الاساتذة الجامعيين عبر الوسائل الإلكترونية.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات:

- تقترب إجابات الافراد من الواقع الحقيقي الذي يلتمسه الباحث، اثناء تفاعله المستمر مع زملائه التدريسيين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بغداد، وعلى الرغم من ذلك تحتاج فاعلية الإدارة الالكترونية التي طبقت الى المزيد من الوصف في سياق الفقرات.
- استنتج الباحث ان الإدارة الإلكترونية في مستوى حرج وأن تبنيها يحتاج الى إمكانيات مادة وبشرية تتعلق بتوفير البنى التحتية، واحداث تغيير او تكيف لثقافة هذه المؤسسة التعليمية.

2-4 التوصيات:

- 1- يوصي الباحث بضرورة ان تتجه عمادة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بغداد، الى زيادة مستوى الوعي بأهمية الإدارة الالكترونية، وضرورة تعميق مفهومها، لأنها تعد من اهم السبل للانتقال الى المستقبل بكل تحدياته.
- 2- ضرورة اهتمام القائمين على الإدارة الالكترونية للموارد البشرية (اعضاء الهيئة التدريسية) في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بغداد، بتصميم برامج او تطبيقات تسهل العمل الالكتروني، بما يخدم العملية التدريسية.

المصادر والمراجع العربية والاجنبية:

- 1- جغام سعاد وآخرون: أثر تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمة العمومية _ دراسة ميدانية بمصلحة البيومتري لمجموعة من البلديات، مجلة مجاميع المعرفة، المجلد (8)، العدد (1)، 2022.
- 2- عبد الحكيم احمد، احمد سليمان السعيد: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الاداء الوظيفي، بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، 2015.
- 3- شاهنده احمد فتحي: أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على الاداء الوظيفي، مجلة السادات للبحوث الادارية والمالية، مقالة منشورة، 2024.
- 4- همام بدر اوي زيدان: أسلوب تفكير القيادات ومعضلة الإدارة التعليمية، (مجلة التربية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية) العدد (17)، 2005.

5-Viswesvaran, C, Ones, D.S; Perspectives on models of job performance, 2000.

6- Lepak, D. P., & Snell, S. A;Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations". Journal of Management . 2002.

ملحق (1)

الخبراء والمتخصصين اللذين اخذت آرائهم في إعداد استبانة فاعلية الإدارة الإلكترونية

الاسم	التخصص	مكان العمل
ا. د قصي فوزي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة البصرة
ا. د عباس مهدي صالح	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة البصرة
ا. د صبا ياسين فتحي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة البصرة
ا. د عقيل جارح صبري	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة البصرة
ا. د سناء علي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة البصرة
ا. م. د احمد ذاري هاني	علم النفس الرياضي كرة القدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بغداد
ا. م. د مياسة عبد علي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة البصرة
ا. م. د فؤاد عبد المهدي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة البصرة
م. ندى نعمان حسن	الإدارة الرياضية	الكلية التربوية المفتوحة فرع المثنى
م. د حسام جبر عبد	الإدارة الرياضية	المديرية العامة للتربية في المثنى
م. علاء سعد محمد	الإدارة الرياضية	المديرية العامة للتربية في المثنى
م. محمد امين	الإدارة الرياضية	المديرية العامة للتربية في المثنى

Abstract:

The aim of this research is to evaluate the effectiveness of electronic management from the perspective of the teaching staff at the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Baghdad, in order to understand the reality of this management, which is an important scientific step worth pursuing, through which it can be developed or improved. A questionnaire was prepared and applied to the research community of (278) teachers. After conducting statistical analyses of the questionnaire, the paragraphs with weak correlation were () paragraphs. The period model 8 deleted, as the number of paragraphs in the final form reached ((low, medium, high) was used, and the most important thing that the researcher reached was: the concentration of the answers of the tested individuals, at the medium level. The researcher recommended that the Deanship of the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Baghdad should increase awareness of the importance of electronic management and the need to deepen its concept