

دور الحوكمة الالكترونية في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية والولاء التنظيمي لمدراء الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في منطقة الفرات الاوسط

أ.م.د. حيدر محمد مصلح

جامعة القادسية – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

hayder.alkhalidi@qu.edu.iq

استلام البحث: ٢٠٢٦/١/٤

قبول البحث: ٢٠٢٦/١/٢٨

ملخص البحث

تتضح أهمية البحث وعلى وفق تلك المعطيات التي تطرق اليه البحث الحالي في محاولة التعرف على دور الحوكمة الالكترونية في تحسين وتطبيق القرارات الإدارية والولاء التنظيمي لمدراء الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية من وجهة نظر العاملين في تلك الاقسام لمنطقة الفرات الاوسط، وذلك من اجل الارتقاء الى الامام وتقديم الافضل تحقيقاً للإنجازات الرياضية التي تواكب مسيرة التقدم في العالم العربي والعالمي، اما مشكلة البحث فتتمثل في (ما هو دور الحوكمة الالكترونية في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية والولاء التنظيمي لمدراء الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في منطقة الفرات الأوسط؟)، اما اهم اهداف البحث (اعداد وتطبيق مقاييس الحوكمة الالكترونية واتخاذ القرارات الإدارية والولاء التنظيمي لدى العاملين في الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط، التعرف على العلاقة بين الحوكمة الالكترونية واتخاذ القرارات الإدارية من جهة والحوكمة الالكترونية والولاء التنظيمي من جهة أخرى لمدراء الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في منطقة الفرات الأوسط من وجهة نظر العاملين فيها)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته وطبيعة مشكلة البحث، ثم تم تحديد مجتمع البحث وعيناته من حدوده المتمثل من العاملين في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في منطقة الفرات الأوسط) موزعين عليها (٤٢ فرداً) حيث كانت التجربة الاستطلاعية (٢٣ فرداً) وعينة الاعداد (٥٦ فرداً) وعينة التطبيق (٦٣ فرداً)، وقد اتبع الباحث خطوات اعداد وتطبيق المقاييس الثلاثة وتم معالجة البيانات بالطرق الإحصائية المستخدمة في البحث، اما الفصل الرابع فتضمن عرض وتحليل ومناقشة النتائج للمقاييس الثلاثة ومدى العلاقة فيما بينهما، واستنتج الباحث (أن تحسين اتخاذ القرارات الإدارية يكون بوسائل وأساليب متعددة منها ما يكون من خلال التحليل البيئي أذ أن التحليل لأثر البيئة الخارجية والداخلية يعطي صورة واضحة عن طبيعة الفرص والتهديدات وكذلك القوة والضعف)، وأوصى الباحث (دعم وتشجيع الابداع والابتكار والابحاث الخاصة بالحوكمة الالكترونية في المؤسسة المبحوثة مما يسهم في نجاحها وتطورها وانتشارها في المؤسسات الحكومية الاخرى وتوسيع مجالاتها).

الكلمات المفتاحية: الحوكمة الالكترونية، اتخاذ القرارات الإدارية، الولاء التنظيمي.

The Role of E-Governance in Improving Administrative Decision-Making and Organizational Loyalty of Department Managers of National Sports Talent Care in the Middle Euphrates Region

Dr. Haider Mohammad Musleh

University of Al-Qadisiyah- College of Physical Education and Sports Science

Abstract

The importance of the research becomes evident based on the data addressed in the current study, which attempts to identify the role of e-governance in improving and implementing administrative decisions and organizational loyalty among directors of national sports talent departments, from the perspective of employees in these departments in the Middle Euphrates region. This is aimed at advancing progress and providing the best outcomes to achieve sports accomplishments that align with the development journey both in the Arab world and globally. As for the research problem, it concerns (the role of e-governance in the national departments for nurturing sports talent, the level of improvement in administrative decision-making in the national departments for nurturing sports talent, and the extent of the impact of employees in enhancing organizational loyalty in the national departments for nurturing sports talent). As for the research objectives, they include (building and applying measures of e-governance, administrative decision-making, and organizational loyalty among employees in the national departments for nurturing sports talent at the Ministry of Youth and Sports, and identifying the relationship between e-governance,

administrative decision-making, and organizational loyalty among employees in the national departments for nurturing sports talent). The researcher used the descriptive method with the survey approach due to its suitability for the nature of the research problem. The research population and its samples were identified from its boundaries, represented by employees in the national departments for nurturing sports talent in the Middle Euphrates region, distributed as follows: 142 individuals, with the exploratory experiment including 23 individuals, the construction sample 56 individuals, and the application sample 63 individuals. The researcher followed the steps for constructing and applying the three measures and processed the data using the statistical methods employed in the research. As for Chapter Four, it included the presentation, analysis, and discussion of the results of the three measures and the extent of the relationship between them. The researcher concluded (Improving administrative decision-making can be achieved through various means and methods, including environmental analysis, as analyzing the impact of the external and internal environment provides a clear picture of the nature of opportunities and threats, as well as strengths and weaknesses). The researcher recommended (supporting and encouraging creativity, innovation, and research related to e-government in the studied institution, as this contributes to its success, development, spread to other government institutions, and the expansion of its scope).

Keywords: E-governance, administrative decision-making, organizational loyalty.

١ - المقدمة.

في ظل التقدم العلمي الكبير برزت العديد من التقنيات الحديثة والتي اضحت من متطلبات الحياة العصرية في المجالات كافة ولاسيما وسائل الاتصال وتمثل ذلك بتقنيات الاتصالات الحديثة الرقمية كشبكة الانترنت والبرامج الحديثة وغيرها التي زاد اعتماد الانسان عليها في التواصل مع الآخرين حتى بات العالم قرية صغيرة برغم تباعد المسافات. لذا فقد تنبته الدول وخاصة المتقدمة منها الى اهمية ان تأخذ هذه التقنيات والاليات الحديثة دوراً بارزاً في مجال تنظيم الاعمال وسهولة انسيابية المعلومات لما لها من الاثر الكبير في المؤسسات الرياضية وعلى اختلاف اهدافها وروبتها لذا برزت العديد من المصطلحات المعاصرة ومنها الحوكمة الالكترونية.

وتعيش المؤسسات الرياضية عصر الاهتمام بالنضوج التكنولوجي والمعرفي وسرعة القرارات نتيجة التغيرات البيئية وظهور مفاهيم جديدة مثل العولمة والتطور التكنولوجي واشتداد حدة المنافسة جعل من الصعب على المنظمات مواجهة ضغط التحديات البيئية الانية والمستقبلية ومنافسة المؤسسات الرياضية.

إذ أن قدرة أي مؤسسة رياضية على البقاء والاستمرار والحفاظ على تكاملها وتوازنها يتطلب أن تكون قراراتها على مستوى من الذكاء والحكمة يوازن على الأقل مستوى التغير البيئي الحاصل، وأن هذه التغيرات والتحديات السريعة التي تواجهها قد تنعكس آثارها على متطلبات العمل والذي يولد الحاجة الماسة لتحسين القرارات التي يتم اتخاذها اعتماداً على الخبرات والتجارب السابقة. حيث يعتبر الولاء التنظيمي كأى متغير سلوكي آخر لا يمثل واقعا ملموساً بل يستدل عليه من خلال الظواهر أو الآثار المرتبطة به ثم أنه لا يمكن الحصول عليه جاهزاً أو يفرض فرضاً بوسائل الإكراه المختلفة بل أنه نتيجة لتفاعلات العديد من العوامل والمتغيرات فهو حصيلة الإدارة السلوكية الجيدة التي تعمل وسط بيئة مادية واجتماعية.

ومن هنا تبرز أهمية البحث وعلى وفق تلك المعطيات التي تطرق اليه البحث الحالي في محاولة التعرف على دور الحوكمة الالكترونية في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية والولاء التنظيمي لمدراء الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية من وجهه نظر العاملين فيها لمنطقة الفرات الأوسط، وكذلك من اجل الرقي الى الأمام وتقديم الافضل تحقيقاً للإنجازات الرياضية التي تواكب مسيرة التقدم في العالم، اما مشكلة البحث تضمنت وبعد الاطلاع على المصادر والبحوث العلمية والتي اكدت على إدارة المؤسسات الرياضية منها وجوب إدارة أي مؤسسة بأعلى كفاءة إدارية والكترونية ممكنة والسعي نحو تحقيق الأهداف المرسومة باقل وقت وجهد ممكن، وهذا لا يتم الا من خلال وضع رؤية واضحة التي تعتمدها المؤسسة الرياضية وبالتالي تحسين وتطبيق القرار الإداري وتطوير كفاءته وولائهم التنظيمي من خلال تشذيب كل العوائق التي تعترض سير إدارة هذه المؤسسات الرياضية، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤل التالي: (ما هو دور الحوكمة الالكترونية في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية والولاء التنظيمي لمدراء الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في منطقة الفرات الأوسط؟)

٢- الغرض من الدراسة.

(١) اعداد وتطبيق مقاييس الحوكمة الالكترونية واتخاذ القرارات الإدارية والولاء التنظيمي لمدراء الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في منطقة الفرات الأوسط من وجهة نظر العاملين فيها.

(٢) التعرف على العلاقة بين الحوكمة الالكترونية واتخاذ القرارات الإدارية من جهة والحوكمة الالكترونية والولاء التنظيمي من جهة أخرى لمدراء الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في منطقة الفرات الأوسط من وجهة نظر العاملين فيها.

٣- الطريقة والإجراءات وتشمل:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته طبيعة ومشكلة البحث.

٣-١- العينة.

تم تحديد مجتمع البحث الأصلي والمتمثل بالعاملين في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في منطقة الفرات الأوسط والتي مثلت كلاً من (مسؤولي الشعب، مدراء المدارس الرياضية، والمشرفين، والكوادر الإدارية العاملة في الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية) والبالغ عددهم (١٤٢ فرداً)، في محافظات الفرات الأوسط (كربلاء، النجف، الديوانية، بابل، المثنى) والجدول (١) يبين تفاصيل مجتمع وعينات البحث كاملاً.

جدول (١)

يبين توزيع عينة افراد الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية

ت	المحافظات	العاملين	العينة الاستطلاعية	عينة الاعداد	عينة التطبيق
١	كربلاء	٢٣	٦	٧	١٠
٢	الديوانية	٤٠	٥	١٨	١٧
٣	النجف	٢٦	٣	١٠	١٣
٤	بابل	٣١	٥	١٢	١٤
٥	المثنى	٢٢	٤	٩	٩
	المجموع الكلي	١٤٢	٢٣	٥٦	٦٣

٣-٢ تصميم الدراسة.

لتحقيق أهداف البحث التي يبغى للباحث الوصول إليها كان عليه أتباع خطوات أساسية محددة للوصول إلى الغاية المنشودة فضلاً عن بعض الخطوات التفصيلية.

٣-٣ المتغيرات المدروسة.

لتحقيق أهداف البحث قام الباحث بأعداد مقاييس البحث وتطبيقها حيث تضمن المقياس الأول الحوكمة الالكترونية والمقياس الثاني اتخاذ القرارات الإدارية والمقياس الثالث الولاء التنظيمي، إذ أتبع الباحث الإجراءات الآتية:

الاستعانة بالمصادر والأدبيات الخاصة بموضوع البحث والاستفادة منها في تحديد محاور المقاييس وصياغة عباراتها والاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث ذات العلاقة والاستفادة من توصياتها، فقد امكن صياغة عدد من المحاور والعبارات وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين بالإدارة والتنظيم (ملحق رقم (١))، وفي ضوء الخطوات السابقة فقد أمكن صياغة محاور للمقاييس المستعملة في البحث وكذلك عدد من عباراتها، وبعد صياغة محاور وعبارات المقاييس قام الباحث بعرضها على خبير لغوي لتقويمها لتكون سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية الشائبة وبذلك تكون العبارات سليمة من الناحية اللغوية، وبهذا يصبح مقياس الحوكمة الالكترونية على (٤ محاور لكل محور ٥ عبارات)، ومقياس اتخاذ القرارات الإدارية ضم (٥ محاور لكل محور ٤ عبارات) ومقياس الولاء التنظيمي ضم (٤ محاور لكل محور ٥ عبارات)(ملحق رقم (٢)).

تحديد الهدف من اعداد مقاييس البحث.

إنّ الهدف من اعداد مقاييس البحث هو التعرف على قدرات ودور الادارة العليا في الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية بمنطقة الفرات الأوسط من كيفية الاستفادة من خبرات العاملين وقدرتهم بالمشاركة في العمل لتحقيق الأهداف والانجاز المطلوب.

إعداد تعليمات المقاييس.

بعد أن حدد الباحث محاور وعبارات المقاييس قام بالإجراءات الآتية:

١. كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الإجابة عن عبارات المقاييس.
٢. إن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط.
٣. لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجاباتك على أساس ما تشعر به أنت، حيث تعد تعليمات المقاييس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب لعبارات المقاييس.

٣-٤ الاختبارات المستخدمة.

وهي تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من نفس مجتمع البحث تجري تحت ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسية الهدف منها: (ما ان كانت العبارات والتعليمات واضحة، الوقت المستغرق في الإجابة، مدى فعالية بدائل الإجابة، ومدى امكانية فريق العمل المساعد).

وبعد ان أصبحت المقاييس جاهزاً للتطبيق قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية بوقت ملائم على عينة مكونة من (٢٣ فرداً) بتاريخ (٢٠٢٥/١١/١١-٤).

٣-٥ التجربة الرئيسية.

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو التطبيق الرئيسي للمقاييس بصيغته النهائية على عينة الاعداد والبالغة (٥٦ فرداً) موزعين على الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط (جدول رقم (١))، وللفترة من (٢٠٢٥/٢/١٢-٥) حيث تم التوزيع على العينة المختارة وبمساعدة فريق العمل المساعد، وبعد ذلك تم إجراء التحليل الاحصائي والتعرف على القدرة التمييزية لعبارات المقاييس وما ان انتهت عملية الاجابة جمع الباحث البيانات الخاصة بعينة الاعداد ورتبتها للعمل على تحليلها احصائياً.

التحليل الإحصائي لعبارات المقاييس.

حتى يُحقق المقاييس الهدف الذي بُني من أجله لا بد أن يخضع لواحدة من أهم المُتطلبات الأساسية في بناءه ألا وهي عملية التحليل الاحصائي لعباراته، وهي عملية غربلة وفلتره للمقياس والكشف عن العبارات الضعيفة او الغير صالحة فأما يتم تعديلها أو إعادة صياغتها أو يتم استبعادها بالشكل الذي يُحقق المُصلحة النهائية ألا وهي الحصول على عبارات جيدة تصب في الهدف من الاعداد ، اتبع الباحث الإجراءات الآتية:

أسلوب المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية).

تستعمل هذه الطريقة للكشف عن القدرة التمييزية لعبارات المقاييس المستخدمة في البحث، وتحقق الباحث من قدرة العبارة على التمييز باستعمال هذا الأسلوب عن طريق عينة التحليل الإحصائي البالغة (٥٦ فرداً)، ولحساب القدرة التمييزية للعبارات، اتبع الباحث الخطوات الآتية:-

في البدء قام الباحث بترتيب درجات الاستمارة ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس (الدرجة الكلية لعبارات المقياس).

وذلك بغية تمييز الافراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة عن أولئك الافراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في الصفة المقاسة، بعدها يتم اختيار مجموعتين طرفيتين بواقع ٢٧٪ من العينة الكلية التي أخضعت للقياس ، مجموعة عليا ممثلة بالافراد الحاصلين على أعلى الدرجات، ومجموعة دنيا ممثلة بالافراد الحاصلين على أوطأ الدرجات (الصمادي، الدرابيع: ٢٠٠٣، ١٥٥) ، إذ تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل محور من محاور المقاييس الثلاثة (الحوكمة الالكترونية واتخاذ القرارات الإدارية والولاء التنظيمي) لمدراء الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في منطقة الفرات الأوسط من وجهة نظر العاملين من ثم تطبيق اختبار (t-test) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الاحصائية للفروق بين المجموعتين العليا والدنيا من خلال مقارنتها بقيمة (ت) الجدولية البالغة (٢٠٤٨) عند درجة حرية (٢٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥).

وبعد اجراء تحليل نتائج عبارات المقاييس تبين ان جميع عبارات المقياس ذات دلالة معنوية كون جميعها كانت ذات مستوى دلالة اقل من (٠,٠٥) عند درجة حرية (٢٨)، ولها دلالة تمييز للمقاييس المستخدمة في البحث وقد انحصرت بين (٣,٥٤٦ - ١١,٨٩٢).

الأسس العلمية للمقاييس.

أنّ عملية حساب الخصائص القياسية السيكومترية من الادوات الأساسية للاختبارات والمقاييس، اذ ان كلما زادت أدلة هذه الخصائص المحسوبة للمقاييس التي تؤثر دقته وقدرته على قياس ما أعدّ لقياسه وبالتالي أمكن الوثوق به أكثر في قياس السمة التي أعد لقياسها، وكما يلي:-

أولاً:- الصدق.

يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع المعلومات، وهناك أنواع عديدة للصدق وقد وظفها الباحث للتحقق من صدق المقاييس وهي صدق المحتوى حيث عمد الباحث لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض محاور وعبارات المقاييس على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحيتها وبذلك قبلت العبارات التي حصلت على موافقة الخبراء والمختصين، والنوع الاخر من الصدق هو صدق البناء حيث تحقق هذا النوع من الصدق من خلال أسلوب المجموعتين المتطرفتين وتم التوصل اليه عن طريق تمييز العبارات للمقاييس.

ثانياً:- الثبات.

يشير ثبات الاختبار إلى الدرجات التي يحصل عليها الأفراد أنفسهم في مرات الإجراء المختلفة، ومعنى هذا أن وضع الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهرياً في هذه الحالة، كما يعني ثبات الاختبار الاستقرار بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لبينت درجته شيء من الاستقرار وللتحقق من ثبات المقاييس استعمل الباحث الطرائق الآتية: -

١. طريقة التجزئة النصفية.

تتم هذه الطريقة من خلال الحصول على درجتين لكل شخص، ولغرض التحقق من هذه الطريقة قسم الباحث عبارات المقياس إلى عبارات فردية وأخرى زوجية، وحسب تباين العبارات الفردية والزوجية وأخضعها لمعامل (F) التباين لغرض التأكد من تجانس النصفين، إذ قارنت القيمة المحسوبة للمقاييس (الحوكمة الالكترونية واتخاذ القرارات الإدارية والولاء التنظيمي) والتي قيمها المحسوبة على التوالي (١,٠٢٨ ، ١,٢٠٤ ، ١,١٥٧) وهي اصغر من قيمتها الجدولية (٢,٠٠٥) عند درجة الحرية (٥٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥)، والذي يبين عشوائية الفروق وبالتالي تشير الى عدم دلالتها الإحصائية، وهذا يعني تجانس تباين العبارات الفردية والزوجية بعدها يتم حساب معامل ارتباط (هورست) كون العبارات الفردية غير متساوية مع العبارات الزوجية، ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار طبق معادلة (سبيرمان - براون) للحصول على ثبات المقاييس، وكما في ادناه.

جدول (٢)

يبين قيم الثبات للمقاييس المستخدمة بطريقة التجزئة النصفية

ت	المقاييس	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
١	الحوكمة الالكترونية	٠,٨١٤	٠,٨٩٨
٢	اتخاذ القرارات الإدارية	٠,٨٨٤	٠,٩٣٨
٣	الولاء التنظيمي	٠,٨٤٣	٠,٩١٥

٢. معامل ألفا كرونباخ.

لحساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ لمقياس الحوكمة الالكترونية ومقياس اتخاذ القرارات الإدارية ومقياس الولاء التنظيمي اعتمد الباحث على عينة الاعداد نفسها البالغ عددها (٥٦ فرداً)، وعند حساب قيمة معامل الثبات كما في الجدول ادناه.

جدول (٣)

قيم معامل الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) للمقاييس

المقاييس	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
الحوكمة الالكترونية	٠,٨٦٥
اتخاذ القرارات الإدارية	٠,٨٧٩
الولاء التنظيمي	٠,٨٤٩

التطبيق النهائي للمقاييس (عينة التطبيق).

قام الباحث بعملية تطبيق مقاييس الدراسة على عينة التطبيق البالغ عدد (٦٣ فرداً) من العاملين خارج عينة الاعداد في مجتمع البحث، وموزعة على الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في محافظات الفرات الأوسط، من قبل الباحث وفريق العمل المساعد للمدة من المصادف (٢٠٢٥/٣/٢٠-١٠) إذ تم توزيع الاستمارات على عينة التطبيق كاملاً والتي تضمنت مقاييس الدراسة (الحوكمة الالكترونية واتخاذ القرارات الإدارية والولاء التنظيمي)، وأكد الباحث وفريق العمل المساعد على ضرورة قراءة التعليمات والعبارات بدقة والإجابة بصدق وأمانة عن جميع عبارات المقياس، وبعد تطبيق المقياس فحصت الاستمارات وتم أستلام جميع الاستمارات المجابة وتم تفرغ البيانات للشروع بالإجراءات الإحصائية.

الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث.

استخدام الباحث الحقيقية الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لاستخراج نتائج الدراسة الحالية.

٤- النتائج والمناقشات.

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل اجابات افراد عينة التطبيق التي توصلنا اليها بعد معالجتها احصائيا ومناقشتها ولكل مقياس من مقاييس البحث.

الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاور مقياس الحوكمة الالكترونية وتحليلها ومناقشتها.

تم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاوساط الفرضية وقيمة ت المحسوبة لإجابات عينة التطبيق الرئيسية للمقياس ولكل محور من المحاور، وكما مبين في الجدول ادناه.

جدول (٤)

يبين الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمقياس الحوكمة الالكترونية

ت	المحاور	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
١	دعم والتزام الإدارة العليا	٥	١٥	٢٠,٨٣١	٢,٤٩٧	٤٣,٣١٨	٠,٠٠
٢	التنظيم الإداري والموارد البشرية	٥	١٥	٢٠,٧٨٢	٢,٤٦٢	٤٣,٥٦٢	٠,٠٠
٣	المعرفة والمعلوماتية	٥	١٥	٢٠,٧٧٠	٢,٤٠٠	٤٤,٦٠٣	٠,٠٠
٤	إجراءات العمل	٥	١٥	٢٠,٨٧٢	٢,٣٩٤	٤٥,٤٨٧	٠,٠٠

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس الحوكمة الالكترونية على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (٦٣ فرداً)، وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً للمحاور الأربعة، حيث تبين على معنوية محور دعم والتزام الإدارة العليا، حيث يرى الباحث ان منح الحرية للعاملين في أداء عملهم بأقسام الموهبة الى ظهور مجموعة متنوعة من الأفكار والروى المتميزة وبعد دعم والتزام الإدارة العليا مسألة حيوية لتطبيق الحوكمة الالكترونية في المؤسسات الاخرى وخاصة الرياضية إذ ان فرص الحوكمة الالكترونية لأيمن ان تظهر من غير وجود قيادة إدارية قوية ومتفهمة لاستعمالاتها ودرجة تأثيرها في المستويات التنفيذية المختلفة داخل المؤسسة الرياضية ودرجة تعاونها مع الأطراف الأخرى الخارجية، والحوكمة الالكترونية تتطلب قيادة سياسية وادارية قوية تدعم الجهود المبذولة من العاملين التي تثمر بالتحول نحو الحوكمة الالكترونية وذلك من خلال توفير المال والجهد والوقت وموارد اخرى وكذلك تهيئة المناخ التنظيمي والاجتماعي والتكنولوجي الذي يلعب دوراً كبيراً في ابراز القدرات الابداعية والخلاقة للقوى العاملة (١٠:٣٦).

اما محور التنظيم الإداري والموارد البشرية تبين من خلال المعالجات الاحصائية عند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٨)، حيث يرى الباحث ان سعى إدارة المؤسسات الرياضية إلى إعادة تصميم وتطوير هياكلها التنظيمية مع تحديد المسؤوليات والسلطات للأفراد جميعاً في المؤسسة بشكل واضح اذ يستطيع كل فرد العمل في نطاق المسؤوليات الموكلة اليه لمهمة معينة وعليه تساهم الحوكمة الالكترونية للمؤسسات في تطوير التنظيم الإداري بكل أشكاله ومستوياته، اما الموارد البشرية فتعمل إدارة المؤسسات على دراستها وتحليلها من اجل التأكد من قدرتها على إنجاز اعمالها والتوسع فيها من حيث مستويات الاداء والانجاز وإيجابية اتجاهاتها ورضاها في العمل وملاءمتها لمتطلبات العمل، وتعدّ هذه العناصر أساس في تقويم إمكانات المؤسسات نحو تطبيق الحوكمة الالكترونية ومن ثم قدرتها على الاستجابة السريعة للبيئة المحيطة بها (١:٦٧).

اما محور المعرفة والمعلوماتية وبعد معالجته احصائياً واطاهر القيم الرقمية له، حيث يرى الباحث أن المنفعة النابعة من المعلومات أصبحت تحتل أهمية اكبر مما هي عليه في الماضي، فالبنى التحتية للاتصالات والشبكات تسهم بشكل فعال في دعم وحدات العمل في المؤسسة بوساطة استعمال أنظمة المعلومات المتطورة ولذا تعد المعرفة والمعلومات متغيراً مهماً يساهم في إمكانية تطبيق استراتيجية الحوكمة الالكترونية في ضوء توفير آليات إنشاء المعرفة والخبرة النوعية المتراكمة وتخزينها وتوزيعها وتحديثها التي تحقق القيمة المضافة لمنتجات المؤسسة الرياضية وخدماتها.

اما محور إجراءات العمل وبعد معالجته احصائياً واطاهر النسب والقيم الإحصائية في الجدول اعلاه، حيث يرى الباحث ان إجراءات العمل المريحة هي مجمل السلوكيات التي تعتمد عليها المؤسسة الرياضية بهدف ابعاد الملل والرتابة عن العمل وتحفيز العاملين للتوجه نحو الانجاز وتقديم الافكار المتميزة وهو سلاح ذو حدين يمكن ان يؤدي لنتائج ايجابية على المؤسسة ان استخدم بما يتلاءم مع نوعية الموقف والأشخاص ووجود قائد سريع البديهة ذي المام بطبيعة وثقافة العاملين ومدى تقبلهم لذلك حيث اعتماد التلقائية والانبساط في العمل يساعد بناء التماسك وتقوية المشاركة بين جماعات العمل وإنشاء اجواء عمل خالية من الاجهاد تتسم بالانفتاح والثقة المتبادلة التي تؤدي بالتالي الى جعل المروسين أكثر قدرة على تقديم الحلول لمشكلات العمل.

الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاور مقياس اتخاذ القرارات الإدارية وتحليلها ومناقشتها.

تم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوساط الفرضية وقيمة ت المحسوبة لإجابات عينة التطبيق الرئيسية للمقياس ولكل محور من المحاور، وكما مبين في الجدول ادناه.

جدول (٥)

يبين الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمقياس اتخاذ القرارات الادارية

ت	المحاور	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
١	تشخيص المشكلة	٤	١٢	١٦,٣١٩	٢,٥٧٥	١٣,٩٣٠	٠,٠٠
٢	إيجاد البدائل	٤	١٢	١٦,٤٤٩	٢,٥٣٥	١٤,٥٧٨	٠,٠٠

٣	تقويم البدائل	٤	١٢	١٦,٥٢٢	٢,٠٨٤	١٨,٠٢٧	٠,٠٠
٤	اختيار البديل الأفضل	٤	١٢	١٦,٦٩٦	١,٨٠٩	٢١,٥٥٨	٠,٠٠
٥	تنفيذ القرار	٤	١٢	١٦,٦٦٧	٢,١٤٧	١٨,٠٥٩	٠,٠٠

حيث تضمن محور تشخيص المشكلة وبعد المعالجات الإحصائية، حيث يرى الباحث ان عينة البحث يستخدمون التحليل الدقيق والصحيح للمشكلة والذي يتم من خلال دراسة وتحليل المعلومات والحقائق، كما لاحظ الباحث بانه يتم عقد جلسات حوار مع الافراد لمعرفة مشكلات العمل وتطويره اذ تساعد الأنظمة المستخدمة في المؤسسات الرياضية على تحديد المشاكل المعقدة وتبسيطها وتسهيل فهمها. وبشكل عام يحتاج المدير إلى دراسة مختلف المواقف والظروف المرتبطة بالمشكلة من مختلف جوانبها ودراسة تطورات المشكلة منذ بداية ظهورها مع العاملين حتى وقت دراستها والتوقعات المستقبلية الخاصة بالمشكلة (٤٨:٩). اما محور إيجاد البدائل وبعد المعالجة الإحصائية وكما معروض في الجدول اعلاه، حيث يرى الباحث ان الأنظمة المتوفرة تساعد على توفير النماذج للعاملين التي تساعد بالتعرف على بدائل القرار كما توفر الأنظمة المستخدمة المعلومات الكافية المتعلقة بجميع البدائل المتوفرة وكذلك تساعد الأنظمة المتوفرة الحصول على المعلومات بأقل وقت ممكن لجمع البدائل المطلوبة. اما محور تقويم البدائل حيث لاحظ الباحث ان الأنظمة المتوفرة تساعد على تصنيف المشاكل وإظهار نقاط قوتها وضعفها من خلال الأساليب والطرق المتبعة من قبل إدارة المؤسسات الرياضية وتعمل تلك الأنظمة المتوفرة على تقويم كل بديل بسهولة حيث ينبغي أن تحسب المزايا والعيوب ليس بعددها فحسب بل يجب أن يعطى كل منها وزناً يتفق مع أهميته وهذه الخطوة من جميع العاملين في المؤسسة وتستلزم التنبؤ بالمستقبل لأن المزايا والعيوب لن تظهر إلا في المستقبل، وتبدو صعوبة هذه الخطوة في اتخاذ القرارات الادارية في أن التنبؤ بالمستقبل نفسه شيء آخر إلا أنه قد يمكن التغلب بشكل أو بآخر على ذلك من خلال عدة سيناريوهات للأحداث والنتائج المحتملة (٨٩:٥).

اما محور اختيار البديل الافضل تبين معنوية النتائج حسب المعالجات الإحصائية، حيث يرى الباحث الإدارة تعتمد في اتخاذ قراراتها على المعلومات المقدمة من المؤسسة بشكل أساسي، اذ يتم اختيار البديل الأمثل على وفق المعايير والاعتبارات الموضوعية المحددة مسبقاً، وعندما تبدو مهارة المدير في التوصل إلى القرار الذي يحقق أكبر عائد معنوي ممكن يمكن استخدام الحاسب الآلي للتأكد مما إذا كان القرار أو البديل سيحقق أفضل النتائج.

اما محور تنفيذ القرار أذ لاحظ الباحث ان الأنظمة المستخدمة تمكن الإدارة بتوجيه وإرشاد العاملين في تقبل القرار المتخذ والرغبة في تنفيذه وان التأخير عادة يحدث في التنفيذ بسبب تباطؤ الافراد العاملين، أي يتم تحديد وقت ابتداء وقت انتهاء كل خطوة تم تحديدها وعليه يجب أن نشجع كل فرد على أن يحدد بنفسه ما سوف يفعله وكيف سيفعله للوصول على الأهداف المتفق عليها كما يجب أن تحدد الإجراءات التي سيجري إتباعها (٦٨:٤).

حيث يعتبر مشاركة العاملين وتمكينهم في عملية اتخاذ القرار يعد من أكثر العوامل أثراً في تحسين فاعلية القرارات، اذ أن عملية مشاركة العاملين تجعل سبل اندماجهم بالمؤسسة والسعي لتحقيق أهدافها ذو اثر فعال في نجاح القرارات المراد اتخاذها والتحليل البيئي أذ ان التحليل لأثر البيئة الخارجية والداخلية يعطي صورة واضحة عن طبيعة الفرص والتهديدات وكذلك القوة والضعف والدقة والتروي في اتخاذ القرار غالباً ما يحقق للمنظمة أهدافها واعتماد نظم المعلومات المحوسبة ووفرته ودقتها تجعل من اتخاذ القرار اكثر موضوعية وشفافية في اتخاذ القرار المراد انجازها.

الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاور مقياس الولاء التنظيمي وتحليلها ومناقشتها.

تم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والايوساط الفرضية وقيمة ت المحسوبة لإجابات عينة التطبيق الرئيسية للمقياس ولكل محور من المحاور، وكما مبين في الجدول ادناه.

جدول (٦)

يبين الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمقياس الولاء التنظيمي

ت	المحاور	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
١	الثقة التنظيمية	٥	١٥	٢٠,٦٨٠	٢,٦٠٧	٤٠,٤١٥	٠,٠٠
٢	الرضا الوظيفي	٥	١٥	٢٠,٦١٩	٢,٥٨٩	٤٠,٢٥٥	٠,٠٠
٣	سلوك المواطن التنظيمية	٥	١٥	٢٠,٦٢٣	٢,٢٠٤	٢١,١٩٧	٠,٠٠
٤	الروح المعنوية	٥	١٥	٢٠,٨٨٤	٢,١٨٠	٢٢,٤٢٤	٠,٠٠

اما محور الثقة التنظيمية تبين ان الوسط الحسابي (٢٠,٦٨٠) وانحراف معياري (٢,٦٠٧) بينما كان الوسط الفرضي (١٥) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٤٠,٤١٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩)، حيث يرى الباحث ان إيمان الفرد بالأهداف والقرارات والسياسات التنظيمية والقائد التنظيمي وبجميع العاملين معه في المؤسسة يعكس ذلك رضا وولاء الفرد تجاه المؤسسة الرياضية، وإن بناء

الثقة في المنظمة يعد شرط رئيس لضمان التفاعل والتبادل المشترك بين جميع الأطراف لإنجاز المهام والأعمال والفعاليات المختلفة للمؤسسة الرياضية وذلك يسهم في تحقيق نجاح المنظمة ونموها، فبدون الثقة لا يمكن للمنظمات أن تستمر في العمل والبقاء ويصبح تحقيق أي هدف من الأهداف المرسومة للمنظمة صعب التحقيق (١٧٥:٨).

أما محور الرضا الوظيفي تبين أن الوسط الحسابي (٢٠,٦١٩) وبانحراف معياري (٢,٥٨٩) بينما كان الوسط الفرضي (١٥) وعند إجراء الاختبار التائي أظهر أن القيمة التائية المحسوبة (٤٠,٢٥٥) وعند مستوى دلالة (٠,٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩)، حيث يرى الباحث بأنه شعور العامل الإيجابي عن العمل الذي ينتمي إليه نتيجة لتأثره بمجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية التي تحيط به في بيئة العمل، حيث هناك ارتباط إيجابي بين الرضا عن الحياة والتي تعني مدى رضا الفرد عن حياته بصورة عامة والرضا الوظيفي بشكل متبادل والتي تنعكس آثارها على الصحة البدنية والعقلية وارتفاع مستوى الطموح، فمنهم من عرفه بأنه الاتجاه العام للعاملين نحو الأجور وظروف الوظيفة والرقابة والترقية والعلاقات الاجتماعية والاعتراف بالموهبة وغيرها (٧٦:٧).

أما محور سلوك المواطن التنظيمية تبين أن الوسط الحسابي (٢٠,٦٢٣) وبانحراف معياري (٢,٢٠٤) بينما كان الوسط الفرضي (١٥) وعند إجراء الاختبار التائي أظهر أن القيمة التائية المحسوبة (٢١,١٩٧) وعند مستوى دلالة (٠,٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩)، حيث يرى الباحث أنه يرتبط بالكثير من المفاهيم الإدارية المهمة في المؤسسة كالاتجاهات والإدراك والقيادة والتغيير، كما أن المؤسسات الناجحة تتطلب موظفين يعملون أكثر من الواجبات المناطة بهم وأن يقدموا أداء أعلى من المتوقع وخاصة المؤسسات الرياضية المعاصرة التي تعمل في بيئة متغيرة وتعتمد في عملها على فرق العمل التي تستدعي التعاون والتطوع لخدمة أعضاء الفريق، حيث أنه سلوك يسعى إلى إسناد مسارات المؤسسة الرياضية وتصحيحها طوعاً ومن دون أي مقابل محدد رسمياً تحقيقاً لرغبات الموظفين وما يقتضي الواجب تجاه المشاركين والمستفيدين من أداء المؤسسة لزيادة قيمتها وكفاءتها ومع وجود دعم قيادي يسمح بذلك (١٥:٣).

أما محور الروح المعنوية تبين أن الوسط الحسابي (٢٠,٨٨٤) وبانحراف معياري (٢,١٨٠) بينما كان الوسط الفرضي (١٥) وعند إجراء الاختبار التائي أظهر أن القيمة التائية المحسوبة (٢٢,٤٢٤) وعند مستوى دلالة (٠,٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٩) حيث يرى الباحث أن الروح المعنوية هو الشعور الإيجابي الداعم للمجموعة تجاه المؤسسات التي تنتمي إليها وهذه المشاعر الخاصة بأعضاء المجموعة تشارك مع الآخرين مثل الثقة وتقدير الذات والفخر والإيمان بالنجاح المنظم والتي تتميز بالثقة في المؤسسة وفي جماعة العمل وبالتقدير الذاتي لدور كل عامل في المؤسسات الرياضية وأهميته لجماعة العمل، حيث تتدفق من قناعات العاملين عن قيمة الأعمال التي يؤدونها وأمالهم في الحصول على المكافآت سواء كانت مادية أو غير مادية في المستقبل.

عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين مقياسي الحوكمة الالكترونية واتخاذ القرارات الإدارية من جهة وبين مقياسي الحوكمة الالكترونية والولاء التنظيمي من جهة أخرى وتحليلها ومناقشتها.

جدول (٧)

علاقة الارتباط البسيط بين نتائج عينة البحث على مقاييس البحث

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	sig	دلالة الارتباط
الحوكمة الالكترونية	٠,٩٠٣	٠,٠٠٠	معنوي
اتخاذ القرارات الإدارية			
الحوكمة الالكترونية	٠,٨٥٤		
الولاء التنظيمي			
معنوي عند مستوى دلالة $\geq ٠,٠٥$			

إذ يتبين من الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقاييس الدراسة الثلاثة (الحوكمة الالكترونية واتخاذ القرارات الإدارية والولاء التنظيمي)، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٩٠٣ ، ٠,٨٥٤) على التوالي وبمستوى الخطأ (٠,٠٠٠ ، ٠,٠٠٠) على التوالي عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث يرى الباحث أن تطبيق الحوكمة الالكترونية سيحد من الروتين والاختناقات الموجودة ويقلل الاجراءات الروتينية وأن هذا المشروع سيتضمن جميع الاعمال الحكومية داخل المؤسسات الرياضية الواحدة أو ما بين المؤسسات الأخرى وصولاً الى معاملات المواطنين حيث يعتبر نظام الحوكمة الالكترونية يربط المؤسسات الرياضية ومنها مراكز الموهبة الرياضية كاملاً مع المؤسسات والدوائر التابعة لها إلكترونياً إذ أن التعاميم والامور الادارية تصل الى اجزاء المؤسسات جميعها في يوم اصدارها نفسه، إذ سيعمل النظام الجديد على تبسيط الاعمال وتوثيقها وانجاز معاملات العاملين وتوثيقها بطريقة شفافة، وهذا بدوره يساعد في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية التي أصبحت نتيجة التطورات التكنولوجية في البرمجيات والمكونات المادية علاقة أساسية وطيدة وتتضمن الحصول واكتشاف البيانات الأساسية وادخالها الى قاعدة بيانات ثم صقل هذه البيانات او تعديلها وتحت اشراف المدير ثم استخدامها من خلال قدرات وقابليات العاملين بما يقدم اتصالات مركزة

ومتكاملة وتحليل للعاملين عن طريق التقارير والبيانات التي تمكن المؤسسات الرياضية من الاستفادة من تطبيق إدارة تعتمد على البيانات واتخاذ القرارات الإدارية في أعمالها (٩٨:٢) وهذا بدوره يعبر عنه بأنه درجة تطابق الفرد مع مؤسسته وولائه التنظيمي وارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المؤسسة الرياضية التي يعمل فيها.

٥-الاستنتاجات.

١. ان التنظيم الإداري للموارد البشرية لها أهمية بالنسبة للحكومة الالكترونية وقد ظهر من خلال النتائج المستحصلة من البحث أن بإمكان الهيكل التنظيمي الحالي للمؤسسة ان يستوعب التقنيات الحديثة المتعلقة بالحكومة الالكترونية كما ان المؤسسة تمتلك طاقات بشرية تلائم العمل بمشروع الحوكمة الالكترونية ولدى هذه الطاقات صورة واضحة عن هذه الآلية وان الادارات في هذا المجال قد اهتمت بمسألة تدريب العاملين وتطوير قابلياتهم.
٢. لقد تبين ان الحوكمة الالكترونية تحظى بأهمية كبيرة بالنسبة للأطراف المتعاملة من خلال اسهامها في اختزال الاوقات الضائعة في الاتصالات بين المؤسسة المبحوثة والاطراف المتعاملة معها وفي تحقيق التعاون بينهما.
٣. أن تحسين اتخاذ القرارات الإدارية تبنى على أساس وجود اتخاذ للقرارات والتي تقوم بدورها على القرار الذي يعتبر جوهر العملية الإدارية.
٤. أن تحسين اتخاذ القرارات الإدارية يكون بوسائل وأساليب متعددة، منها ما يكون من خلال التحليل البيئي أذ أن التحليل لأثر البيئة الخارجية والداخلية يعطي صورة واضحة عن طبيعة الفرص والتهديدات وكذلك القوة والضعف.
٥. الولاء التنظيمي يفتقد خاصية الثبات وهو قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى فيه كذلك حسب درجة العوامل المكونة له.
٦. تكاتف كل الأفراد من عاملين ومديرين في المؤسسة من أجل أداء العمل المناط بهم كما يبذل الأفراد أقصى الجهود في مجال توليد الأفكار المبدعة لإنجاز العمل.

٦-المصادر

1. Abbas Badran: E-Governance: From Strategy to Implementation, Arab Foundation for Studies and Publishing, Beirut, 2004.
2. Hussein Hareem: Organizational Management: A Holistic Perspective, Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution, Amman, 2010.
3. Saad Ali Hammoud: Developing Strategic Leadership Practices in Light of Transparency and Organizational Citizenship Behavior: A Field Study of a Sample of Employees from the Inspector General's Office at the Iraqi Ministry of Culture, College of Administration and Economics, University of Baghdad, Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume 18, Issue 69, 2012.
4. Salah Abdul Qader: The Leading Manager and the Strategic Thinker, Ithraa for Publishing and Distribution, University Library, First Edition, Amman, Jordan, 2008.
5. Abdul Saheb and Ethar Essam: Activities and Requirements of Management Information Systems and Their Impact on the Stages of the Administrative Decision-Making Process, Master's Thesis, An Applied Study at the General Company for Electrical Industries, 2009.
- 6) Abdullah Al-Samadi and Maher Al-Darabieh: Psychological and Educational Measurement and Evaluation: Between Theory and Practice, Dar Wael for Publishing and Distribution, 2003.
6. Khitam Ghanem: Personality Traits and Organizational Loyalty among Primary School Teachers in Public Schools in Nablus Governorate, Master's Thesis, An-Najah National University, 2005.
7. Hikmat Muhammad: Analyzing the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment: An Exploratory Study in the Retirement and Social Welfare Departments in Tikrit, Journal of Administration and Economics, Tikrit University, Issue 83, 2010.

8. Nawaf Kanaan: Administrative Decision-Making: Between Theory and Practice, Dar Al-Thaqafa, Amman, 8th Edition, 1st Edition, 2009.
9. Yousef Anwar: E-Governance: The Path to Development, Administrative Reform, and Comprehensive Economic Development in Kurdistan, 2007.
10. Badran, Abbas: E-Government from Strategy to Implementation, Beirut, Arab Institute for Studies and Publishing, 2004.
11. Hareem, Hussein: Organization Management: A Holistic Perspective, Amman, Dar Al-Hamed for Publishing and Distribution, 2010.
12. Saad Ali Hamoud: Developing Strategic Leadership Practices in Light of Transparency and Organizational Citizenship Behavior - A Field Study of a Sample of Employees at the Office of the Inspector General in the Iraqi Ministry of Culture, College of Administration and Economics - University of Baghdad, Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume 18, Issue 69, 2012.
13. Salah Abdel Qader: The Leader Manager and Strategic Thinker, Irthaa for Publishing and Distribution, University Library, First Edition, Amman - Jordan, 2008.
14. Abdel Sahib, Ithar Issam: Activities and Requirements of Management Information Systems and Their Impact on the Stages of the Administrative Decision-Making Process, Master's Thesis, Applied Study at the General Company for Electrical Industries, 2009.
15. Abdullah Al-Samadi and Maher Al-Durbaie: Psychological and Educational Measurement and Evaluation between Theory and Practice, Wael Publishing and Distribution House, 2003.
16. Ghanam, Khatam: Personality Traits and Organizational Loyalty among Kindergarten Teachers in Public Schools in Nablus Governorate, Master's Thesis, Nablus: An-Najah National University, 2005.
17. Faleeh, Hikmat Muhammad: Analyzing the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment, An Exploratory Study in the Retirement and Social Welfare Departments in the City of Tikrit, Journal of Administration and Economics, Tikrit University, Issue 83, 2010.
18. Kanaan, Nawaf: Administrative Decision-Making between Theory and Practice, Dar Al-Thaqafa – Amman, Eighth Edition – First Printing, 2009.
19. Murad, Youssef Anwar: E-Government: The Path to Development, Administrative Reform, and Comprehensive Economic Development in Kurdistan, 2007.

٧- التوصيات.

١. حث الادارة العليا على تقديم دعم أكثر لمشروع الحوكمة الالكترونية من اجل النهوض بالعمل المؤسسي مع الاهتمام بتطوير معرفة ومهارات الادارات المذكورة في مجال الحوكمة الالكترونية.
٢. الاهتمام بتطوير مهارات العاملين في هذا الحقل بشكل عام ولاسيما للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات ليواكبوا التطورات الحديثة لآلية الحوكمة الالكترونية.
٣. دعم وتشجيع الابداع والابتكار والابحاث الخاصة بالحوكمة الالكترونية في المؤسسة المبحوثة مما يسهم في نجاحها وتطورها وانتشارها الى المؤسسات الحكومية الاخرى وتوسيع مجالاتها.
٤. العمل على زيادة مهارات القيادات الإدارية في المؤسسات في ممارسة عمليات ذكاء الأعمال والحكمة وكيفية إدارة هذه العملية لمواجهة المشكلات المعرفية التي تواجه مؤسساتهم.
٥. محاولة زيادة ثقة العاملين بالإدارة ويتحقق ذلك من خلال عدالة التعاملات بين العاملين والإدارة إضافة إلى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وإبداء الرأي في مجالات العمل.
٦. العمل على تنمية مهارات العاملين بشكل دوري لما لذلك من أثر كبير في تعزيز نجاح عملية التفويض القرارات الموضوعه.

الملاحق

ملحق (١)

اسماء الخبراء والمختصين بشأن صلاحية مجالات المقاييس الثلاثة وعباراتها

ت	الاسم	التخصص	اللقب العلمي	مكان العمل
١	قصي فوزي خلف	إدارة رياضة	أ. د	جامعة البصرة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢	عبد الحليم جبر نزال	إدارة رياضة	أ. د	جامعة البصرة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٣	نصير قاسم خلف	إدارة رياضة	أ. د	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٤	خالد اسود لايخ	إدارة رياضة	أ. د	جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٥	جاسم جابر محمد	إدارة رياضة	أ. د	جامعة القاسم الخضراء / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٦	سلام حنتوش رشيد	إدارة رياضة	أ. د	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية
٧	صلاح وهاب شاكر	إدارة رياضة	أ. د	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٨	سندس موسى جواد	إدارة رياضة	أ. د	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات / جامعة بغداد
٩	عماد عزيز نشمي	إدارة رياضة	أ. د	جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملحق (٢)

المقاييس المستخدمة في البحث

المقياس الأول / الحوكمة الالكترونية					
المحور الأول / دعم والتزام الإدارة العليا					
ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا
١	تستشرف الإدارة العليا على التطورات التكنولوجية المستقبلية في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة				
٢	تدعم الإدارة العليا مشروع الحوكمة الالكترونية في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٣	تؤمن الإدارة العليا بأن الحوكمة الالكترونية تحد من تأخر اجراءات العمل في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٤	تطور الإدارة العليا القدرات الوظيفية في مجال الحوكمة الالكترونية مما يؤدي إلى القضاء على محاولات الفساد الإداري في المؤسسات الحكومية.				
٥	تدرك الإدارة العليا مبادئ ومفاهيم الحوكمة الالكترونية في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة				
المحور الثاني / التنظيم الإداري والموارد البشرية					
ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا
١	يمكن للهيكل التنظيمي ان يستوعب التقنيات الحديثة للحكومة الالكترونية في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٢	لا تشكل المركزية في اتخاذ القرار مشكلة في إدخال التقنيات الحديثة الخاصة بالحوكمة الالكترونية، وتشرك الادارة جميع العاملين في تحمل المسؤولية وصنع القرار.				
٣	لدى العاملين فكرة عن الحوكمة الإلكترونية، وإن المهارات البشرية المتاحة ملائمة للحكومة الإلكترونية في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٤	تحاول الادارة استقطاب عاملين ذوي معرفة بتقنيات الحوكمة الالكترونية وتوظيفهم لديها.				
٥	تهتم الادارة بتدريب العاملين وتطوير قابلياتهم في مجال الحوكمة الالكترونية في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
المحور الثالث / المعرفة والمعلوماتية					
ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا

١	تمتلك قاعدة بيانات تكفي لإنجاز أعمالنا في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٢	تمتلك نظام معلومات يضمن تدفق المعلومات بين أقسامنا بسهولة.				
٣	يستخدم الإنترنت كأحد مؤشرات التحول باتجاه عصر المعلومات في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٤	تستخدم أنظمة معلومات متطورة، مثل برمجيات تخص الحوكمة الالكترونية.				
٥	ان تطبيق أنظمة المعلومات الإدارية المتطورة يجري بصورة سلسة ومن دون صعوبات في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
المحور الرابع / اجراءات العمل					
ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا
١	لدينا اجراءات واضحة ومعتمدة لإنجاز المعاملات المختلفة في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة				
٢	انجاز المعاملات يتم من غير التعامل مع العديد من الوثائق في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٣	الموظف الذي يتعامل مع المستفيدين يمكنه اتخاذ أي قرار دون الرجوع الى المسؤول عنه.				
٤	لدينا ادلة تعريفية توضح للمستفيدين كيفية الحصول على الخدمة.				
٥	لدينا معايير زمنية في اتمام وانجاز المعاملات في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				

المقياس الثاني / اتخاذ القرارات الادارية					
المحور الأول / تشخيص المشكلة					
ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا
١	عقد جلسات حوار مع الافراد لمعرفة مشكلات العمل وتطويره في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة				
٢	يتبين من أن هناك بالفعل مشكلة واضحة يستوجب الأمر العمل على حلها.				
٣	أتعرف على المشكلة من خلال الاتصال بجميع الأطراف المعنية لتحديد إبعادها في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٤	تساعد الأنظمة المستخدمة في الجامعة على تحديد المشاكل المعقدة وتبسيطها وتسهيل فهمها				
المحور الثاني / إيجاد البدائل					
ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا
١	أحاول الحصول على اكبر قدر ممكن من البيانات والمعلومات عن البدائل المتاحة لحل المشكلة من مصادرها المختلفة.				
٢	توفر الأنظمة المستخدمة المعلومات الكافية المتعلقة بجميع البدائل الممكنة لاتخاذ القرار في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٣	تساعد الأنظمة المتوفرة الحصول على المعلومات بأقل وقت ممكن لجمع البدائل				
٤	تساعد الأنظمة المتوفرة على توفير النماذج التي تساعد بالتعرف على بدائل القرار في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
المحور الثالث / تقويم البدائل					
ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا
١	أحدد معايير موضوعية لتقويم الحلول المطروحة للمشكلة المراد تحسين اتخاذ القرار بشأنها.				

٢	تساعد الأنظمة المتوفرة على تصنيف المشاكل وإظهار نقاط قوتها وضعفها في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٣	أُتُعرف على مدى إمكانية الموارد المادية والبشرية والطبيعية التي يحتاجها كل بديل.				
٤	تساعد الإمكانيات المتوفرة على توفير البديل ضمن العاملين في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
المحور الرابع / اختيار البديل الأفضل					
ت	العبارات	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا
١	اختار البديل الأمثل على وفق المعايير والاعتبارات الموضوعية المحددة مسبقاً.				
٢	تساعد على مراعاة جميع الأولويات والقرارات الخاصة لسهولة اختيار البديل الأفضل والأصلح.				
٣	تساعد الأنظمة المستخدمة على سرعة اختيار البديل الأمثل من بين البدائل المتاحة				
٤	تعتمد الإدارة في تحسين اتخاذ قراراتها على المعلومات المقدمة من الأنظمة بشكل أساسي.				
المحور الخامس/ تنفيذ القرار					
ت	العبارات	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا
١	تقوم الإدارة بمتابعة عملية تنفيذ القرار.				
٢	عادة ما يتأخر التنفيذ فهو بسبب تباطؤ الافراد في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				
٣	غالبا ما تسهم جلسات الحوار مع الافراد في تحسين تنفيذ القرار.				
٤	تساعد الأنظمة المستخدمة الإدارة بتوجيه وإرشاد الافراد في تقبل التحسين للقرار المتخذ والرغبة في تنفيذه في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.				

المقياس الثالث / الولاء التنظيمي					
المحور الأول / الثقة التنظيمية					
ت	العبارات	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا
١	يتبادل العاملون والمديرون وجهات النظر بشكل سلس ومقبول.				
٢	يعتقد العاملون بأن إدارة المؤسسة تمتلك الحكمة ويمكن أن تحقق لهم احتياجاتهم الشخصية.				
٣	تتميز الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة بتبادل عالٍ للثقة بين أفرادها مما يشكل ميزة تنافسية لها.				
٤	يعتقد العاملون بأن المدير عليهم يمتلكوا معرفة عالية في مجال التوجيه والإشراف.				
٥	يتكل أعضاء الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة على بعضهم البعض من أجل تحقيق أهدافها.				
المحور الثاني / الرضا الوظيفي					
ت	العبارات	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا
١	يشعر العاملون في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة بانتمائهم إليها.				
٢	يتسلم الأفراد جميعاً أجوراً ومكافأة عادلة في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة				
٣	يهتم المدير بالقضايا المرتبطة بسعادة العاملين لديه ورفاهيتهم.				
٤	يرى الأفراد بأن وظائفهم تتناسب طردياً مع مؤهلاتهم ومقدراتهم الذاتية.				
٥	تتقبل إدارة الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة آراء العاملين ومقترحاتهم.				

المحور الثالث / سلوك المواطنة التنظيمية						
ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	يحاول كل العاملين في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة القيام بالمهام التي تعظم من مصلحتها.					
٢	يتكاتف كل الأفراد من عاملين ومديرين في المنظمة من أجل أداء العمل المناط بهم.					
٣	تهتم الإدارة بمشاكل الأفراد الخارجية كما هو الحال بمشاكلهم الوظيفية في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.					
٤	يحاول العاملون تلبية حاجات المستفيدين من خدمات المؤسسة والتفاعل معها بشكل إيجابي.					
٥	يبدل الأفراد أقصى الجهود في مجال توليد الأفكار المبدعة لإنجاز العمل في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة					
المحور الرابع / الروح المعنوية						
ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	تسود حالة الشعور بالتعاون بدل التنافس بين الأفراد في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.					
٢	يؤدي العاملون وظائف خالية من حالات الإحباط والضعف.					
٣	يرى العاملون بأن وظائفهم تحقق لهم حاجاتهم الشخصية في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.					
٤	أشعر أن مديري يعاملني معاملة زميل لا معاملة مروض في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.					
٥	يساهم العاملون القدامى بإرشاد وتوجيه العاملين الجدد في العمل في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة.					