

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت

* د/ ابنسّام عبد الحميد عباس علي

المقدمة ومشكلة البحث:

يعيش العالم اليوم تقدماً تكنولوجياً كبيراً، أحتل فيه قطاع المعلومات والاتصالات الصدارة بين القطاعات التقليدية الأخرى، حيث أصبحت المعلومة أو المعلومات مصدراً أساسياً ذات تأثير قوي وواضح على جميع الأنشطة التي يقوم بها الأفراد أو المؤسسات، وقوة هذه الأخيرة (المؤسسات) تتوقف على امتلاكها لأكبر قدر من المعلومات، ومعرفة كيفية التحكم فيها وتصنيفها وتنظيمها ثم إرسالها، ومن أجل ذلك تم استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة لقدرتها الهائلة على التخزين، وسرعتها الفائقة في الاسترجاع، وقد أدت التطورات التكنولوجية الحديثة في ميدان المعلوماتية خصوصاً إلى ظهور أنظمة اتصالية حديثة، وتعمل على توفير الظروف الملائمة لنقل الرسائل، وتداولها في أسرع وقت، وبأقل تكلفة.

ويتفق كل من "فضيل دليو (٢٠٠٨)، فرانسوا ليسلي ونقولا ماركيز" (٢٠١١) على أن أثر تكنولوجيا الاتصال الحديثة لم يتوقف على اتصال المؤسسة فقط، بل تجاوز ذلك إلى خلق أسلوب جديد للإدارة الحديثة يختلف عن الأسلوب السابق، بل إن تكنولوجيا الاتصال الحديثة قد أسهمت في تغيير مضامين وظائف العملية الإدارية التقليدية في المؤسسة من تخطيط، تنظيم، رقابة، تنسيق واتخاذ القرارات، فلم تعد وظيفة التخطيط كالسابق نشاطاً رسمياً روتينياً يسبق التنفيذ، ويتم تنفيذه من الأعلى إلى الأسفل، مثلما تغيرت بصورة جوهرية وظائف التنظيم والرقابة واتخاذ القرارات. (٣٦:٢٠)، (٩١:١٩)

* أستاذ مشارك بقسم التربية البدنية- كلية التربية الأساسية- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب- الكويت.

ومع المزايا الكبيرة التي تتمتع بها تكنولوجيا الاتصال الحديثة نجد أن بعض المؤسسات- في مختلف بقاع العالم وبغض النظر عن نشاطها - نجد أنها تستخدم تكنولوجيا الاتصال الحديثة في نشاطاتها اليومية، لتضاف إلى سلسلة القنوات الاتصالية التقليدية المستخدمة، وذلك للاتصال بالفروع والأقسام، وكذا مختلف الفاعلين الداخليين أو الخارجيين على السواء، فمثلا نجد أن ما يقارب (٨٠.٠٠٠%) من المؤسسات الأمريكية في عام (١٩٩٨) كانت قد ربطت كل أجزائها وفروعها بشبكة الإنترنت **Intranet**، وما أن أدركت أهمية هذه الشبكة حتى أستعانت بشبكة الإنترنت، وأدخلتها إلى تنظيماها المختلفة لتعرف بشخصيتها، وأهدافها ونشاطها، وتمارس من خلالها أعمالها، وتتصل بجماهيرها المختلفة من أجل زيادة إنتاجيتها، وتوفير التكاليف والوقت. (١٩:٢٥)

وقد عرف **أحمد ماهر (٢٠١٥)** الاتصال بأنه "عملية مستمرة تتضمن قيام أحد الأطراف بتحويل أفكار ومعلومات معينة إلى رسالة شفوية أو مكتوبة، تنقل من خلال وسيلة اتصال إلى الطرف الآخر". (٢٤:١)

ويعرف **حسن عماد مكاوي (٢٠١٨)** تكنولوجيا الاتصال الحديثة بأنها "أي أداة أو وسيلة تساعد على إنتاج أو توزيع أو تخزين أو استقبال أو عرض البيانات". (٦٣:٤)

وتتمثل أهمية تكنولوجيا المعلومات في مساعدة المنظمات في الحصول على المعلومات المطلوبة لأداء أعمالها بشكل مناسب ومميز، وتساعد المنظمات في إيجاد فرص جديدة للعمل، وتعتبر القاعدة الأساسية التي تبني على ضوءها المنظمات الإدارية ميزتها التنافسية لما تحتله هذه التكنولوجيا من دور فاعل ورئيسي في إنجاح تلك المنظمات، وتعمل على تغيير الطريقة التي تعمل بها المنظمات، وإعادة تشكيل منتوجاتها وخدماتها. (١٠٣:٣١)

لذا فإن إدارة الموارد البشرية، وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين يأتي في المرتبة الأولى ضمن اهتمامات، وأولويات الإدارة بشكل عام، حيث أن رفع مستوى الأداء الوظيفي يقودنا إلى تحسين، ورفع الأداء المؤسسي وصولاً إلى تقديم الخدمة بشكل أسرع وبجودة عالية، وبما يتوافق مع توقعات وحاجات متلقي الخدمة.(٣١:٥)

وتضيف راوية حسن (٢٠١٦) أن إدارة الموارد البشرية تعتبر مدخلاً حديثاً نسبياً في إدارة الأفراد، حيث أنتشر الإصطلاح في السبعينيات يقر بالتكامل بين كل من الأهداف التنظيمية، وحاجات الأفراد، وأي تحقيق لمكاسب أحدهما لا يؤثر سلبياً على الآخر.(٢٠:٦)

وتعد إدارة الموارد البشرية خياراً جذاباً للوقوف في وجه الضغوط، التي تولدها سوق الأعمال، وذلك من خلال الإهتمام بثلاث نقاط هي الجودة، والمرونة اللازمة، والإبداع المتزن.(٦١:٨)

ويعرف صلاح الدين عبد الباقي (٢٠١٧) إدارة الموارد البشرية بأنها الإدارة المهمة بالأفراد وعلاقتهم، وكل ما يتعلق بالتنظيم والعنصر البشري انطلاقاً من فعالية الأفراد وكفاءتهم داخله، وكافة الوظائف من تحليل، وتخطيط القوى العاملة، والتدريب والتنمية الإدارية، وكذا مكافأة وتعويض العاملين من جهة، والخدمات الاجتماعية والصحية من جهة أخرى، وأخيراً توفير المعلومات والسجلات الخاصة بهم" من أجل تحفيز الموارد البشرية وتطويرها بشكل فعال". (١٦:١١)

كما يعرف حنا نصر الله (٢٠١٠) المورد البشري على أنه " العنصر الأهم، والمحرك الفعال لتشغيل كافة الموارد بالمؤسسة باعتبار أن تحقيق أهداف هذه الأخيرة يستند على الدعامة البشرية مصدر الفكر والتطوير". (٣:٥) ويعتبر قياس وتقييم الأداء حجر الأساس لنجاح المنظمة ونجاح مواردها البشرية، وأداة لخلق الثقة المتبادلة بين المنظمة والعاملين فيها، ويمكننا القول أنه يهدف إلى الحكم على منجزات الأفراد بطريقة موضوعية، بالإضافة إلى

تقييم سلوك العمال أثناء العمل، وكذا مقدار التحسن في الأداء، ومعاملتهم لزملائهم، وعلاقتهم بمرؤوسيهـم. (١٨٨:٧)

ويعرف على محمد عبد الوهاب (٢٠١١) الأداء بأنه " الجمع بين الكفاءة والفعالية، إذ تعني الفعالية وتحقيق النتائج في إطار الأهداف المسطرة وتتعلق الكفاءة بالتسيير الأفضل والفعال للوسائل والعلاقات مع النتائج. (٢٩٠:١٧) أما إذا تعلق الأمر بأداء المؤسسات فيمكن القول أن: "الأداء مرآة المنظمة مما يمكن تحقيقه من الإنتاجية العالية، رضا العميل، الحصة السوقية الجيدة، العائد المالي، القيام بالمسؤوليات الأخلاقية والاجتماعية تجاه المجتمع، وكلها عناصر ونتائج للأداء على المدى البعيد". (٢:٢٧)

ومن خلال عمل الباحثة وخبرتها العلمية في مجال الإدارة، وإحتكاكها المباشر مع العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت لاحظت أنه عند تنفيذ المهام الموكلة لتلك الهيئة لابد أن يسبق ذلك التنفيذ اجتماعات عديدة، ومطولة بين الرؤساء والعاملين، وذلك لوضع اللوائح والقوانين المنظمة لتلك الأنشطة ثم اعتماد وطبع وتوزيع تلك اللوائح والإعلان عن مواعيد، وأماكن تنفيذ الأنشطة ثم تسجيل الأفراد المشاركين في الأنشطة من مختلف أطياف المجتمع كل ذلك يستهلك الكثير من الوقت والجهد والمال، ومعنى ذلك لا يوجد إدارة للموارد البشرية بشكل علمي، كما يوجد قلة إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بين العاملين، وأجهزة الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت.

كما أنه من خلال المسح المرجعي للدراسات العلمية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال مثل دراسة كل من "مراد راييس (٢٠٠٦) (٢٤)، شاذلي شوقي (٢٠٠٧) (١٠)، عبد الرحمن القرني (٢٠٠٧) (١٤)، عزيزة عبد الرحمن العتيبي (٢٠١٠) (١٥)، طويهري فاطمة (٢٠١٥) (١٢)، العربي عطية (٢٠١٢) (٢)، هاريسون Harrison (٢٠١٥) (٢٦)، روبيـر Ruaber (٢٠١٧) (٢٩) لاحظت الباحثة عدم وجود دراسة علمية واحدة

تناولت التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، وهذا ما دفع الباحثة إلى إجراء دراستها الحالية.

ومن هنا برزت الحاجة إلى دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت. وتتطلع الباحثة إلى إبراز أثر العلاقة بين أداء الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، واستخلاص إيجابياتها، وضرورة إنشاء إدارة إلكترونية للموارد البشرية على مستوى الهيئة العامة للرياضة، كرد فعل واعي لأهميتها كون أن المجتمعات المتطورة قد تعدت فكرة تحديد العلاقة بينهما إلى كيفية إدارة هذه العلاقة.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية :

١- التعرف على مدى اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير الموارد البشرية في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها.

٢- التعرف على العلاقة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء المورد البشري في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها.

٣- التعرف على تطلعات الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت فيما يخص تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المدى البعيد من وجهة نظر العاملين بها.

تساؤلات البحث :

سوف يسعى البحث المائل إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

١- إلى أي حد يتم اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير الموارد البشرية في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها؟

٢- هل توجد علاقة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء المورد البشري في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها؟

٣- ما تطلعات الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت فيما يخص تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المدى البعيد من وجهة نظر العاملين بها؟

مصطلحات البحث :

تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

هي " مجموعة الأجهزة والأدوات التي توفر عملية تخزين المعلومات، معالجتها ومن ثم استرجاعها وتوصيلها واستقبالها من وإلى أي مكان في العالم عبر أجهزة الاتصالات المختلفة". (٢٣:٢٧٠)

إدارة الموارد البشرية:

هي " النظام الذي يحدد طرق وتنظيم المعاملة بين الأفراد العاملين في المؤسسة بحيث يمكنهم من تحقيق ذواتهم، وأيضا استخدام قدراتهم وامكانياتهم ولتحقيق أعلى إنتاجية". (١٣:١٨)

الدراسات المرجعية :

١- دراسة مراد راييس (٢٠٠٦) (٢٤) وأستهدفت التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية في المؤسسة "دراسة حالة مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط"، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وتم اختيار عدد (٧٥) موظفاً، ومن أهم النتائج : هناك أثر واضح على الموارد البشرية نتيجة تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة.

٢- دراسة **شاذلي شوقي** (٢٠٠٧)(١٠) وأستهدفت التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وتم اختيار عدد (١١٠) موظف وموظفة، وكان من أهم النتائج أن معدل استخدام التكنولوجيا لا يتجاوز (٢٩.٥٠%) على مستوى المؤسسات الجزائرية وهي درجة تتناسب ودرجة امتلاكها لهذ التكنولوجيا طرديا وحجم المؤسسة، أما عن تأثيرها فقد تبين أنه يبرز في تخفيض تكاليف الاتصال والترويج، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للزبائن، وسهولة تداول المعلومات.

٣- دراسة **عبدالرحمن القري** (٢٠٠٧)(١٤) وأستهدفت التعرف على تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشري دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بمسيلة، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وتم اختيار عدد (١٨٥) موظف وموظفة، ومن أهم النتائج : ضرورة تفعيل جانبين هما : أولا الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسة، وثانياً ترقية هذه الوظيفة حسب استخدام تكنولوجيا المعلومات.

٤- دراسة **عزيزة عبد الرحمن العتيبي** (٢٠١٠)(١٥) وأستهدفت التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وتم اختيار عدد (٦٠) موظفاً، ومن أهم نتائج الدراسة استخدام واضح لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية، وإدراك تام لفوائدها المتعددة، ومدى تأثيرها على وظائف هذ الإدارة خاصة إذا تعلق الأمر بالتدريب.

٥- دراسة **العربي عطية** (٢٠١٢)(٢) وأستهدفت التعرف على أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية دراسة ميدانية في جامعة (ورقلة) الجزائر، وأستخدم الباحث

المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وتم اختيار عدد (٦١) موظف وموظفة، ومن أهم نتائج الدراسة : أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وحجم الأداء، نوعية الأداء، كفاءة الأداء وتبسيط العمل.

٦- دراسة **طويهي فاطمة (٢٠١٥) (١٢)** وأستهدفت التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وكانت عينة البحث (١٨٩) عاملا من شركة إنتاج الكهرباء، ومن أهم نتائج الدراسة أن الشركة ترى أن تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مشروع يستحق الثقة بنسبة (٨٦.٢٤%).

٧- دراسة **هاريسون Harrison (٢٠١٥) (٢٦)** وأستهدفت التعرف على فاعلية وسائل الإتصال المختلفة وإتخاذ القرارات فى المنظمات الحكومية، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وتم اختيار عدد (٢٦٤) موظفاً، ومن أهم نتائج الدراسة يوجد إهتمام كبير بوسائل الإتصال الإلكتروني والمنظمة الإلكترونية، وأن هناك علاقة إرتباطية بين وسائل الإتصال المختلفة والقدرة على إتخاذ القرارات.

٨- دراسة **رويبر Ruaber (٢٠١٧) (٢٩)** وأستهدفت التعرف على أثر إستخدام تكنولوجيا الإتصال فى إدارة المشاريع فى سويسرا، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي متبعاً الأسلوب المسحي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من موظفي الهيئات بإجمالى عدد (١٢٠) موظفاً، ومن أهم نتائج الدراسة : أن الإنترنت وتطبيقاته وبخاصة البريد الإلكتروني هى أهم وسيلة يتم إستخدامها فى إدارة المشاريع كما أشارت النتائج إلى فاعلية إستخدام تكنولوجيا الإتصال فى تطوير الأداء للعاملين بإدارة المشاريع.

إجراءات البحث :

منهج البحث :

أستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وذلك لملائمته لطبيعة البحث المائل.

مجتمع البحث:

أشتمل مجتمع البحث على عدد (٢٦٠) موظفاً بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت.

عينة البحث:

قامت الباحثة بإختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية التطبيقية من العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، وبلغ قوامها (١٢٠) موظفاً بنسبة مئوية قدرها (٤٦.١٥%)، كما تم إختيار عدد (٣٠) موظفاً للدراسة الإستطلاعية لتقنين أداة الدراسة الرئيسية.

أداة جمع البيانات:

إستبيان تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت:

نظراً لرغبة الباحثة في دراسة السلوك الأدائي للمورد البشري وعلاقته بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهذا يتطلب منا إعتقاد إستبيان كأداة للدراسة لما له من دور في الإجابة على تساؤلات البحث، وتحديد العلاقة بين المتغيرات (تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء المورد البشري)

- الهدف من الإستبيان :

التعرف على مدى إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلاقتها بأداء الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها.

- الصورة المبدئية للإستبيان:

- ١- قامت الباحثة بالإطلاع على العديد من الدراسات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية (٢)، (٨)، (١٠)، (١٢)، (١٤)، (١٥)، (٢٤)، ومراجعة الإستبيانات الخاصة بها، وذلك لتحديد محاور الإستبيان، وفي ضوء ذلك تم تحديد المحاور التالية :
- المحور الأول: استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة.
- المحور الثاني: التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة.
- المحور الثالث: توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى تطويرها.
- ٢- قامت الباحثة بعرض تلك المحاور على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال الإدارة، وأساتذة تكنولوجيا المعلومات والاتصال (ملحق ١)، وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة تلك المحاور لما وضعت من أجله، كذلك تحديد الأهمية النسبية لكل محور، أو إضافة أى محاور أخرى يرونها، وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر من مجموع الآراء للخبراء، وتوصلت الباحثة إلى اتفاق الخبراء على عدد (٣) محاور للإستبيان الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

نسب الإتفاق على محاور الإستبيان الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية ن = ١٠ خبراء

م	محاور الإستبيان	موافق	غير موافق	النسبة المئوية	الترتيب
١	استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة	١٠	-	١٠٠%	الأول

٢	التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة	١٠	-	١٠٠%	الأول مكرر
٣	توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى تطويرها	٩	١	٩٠%	الثالث

يتضح من جدول (١) أن محوري (استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة- التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة) أحتلت المركز الأول بنسبة مئوية قدرها (١٠٠%)، ثم جاء في المرتبة الثالثة محور توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى تطويرها بنسبة مئوية (٩٠%)، حيث أرتضت الباحثة نسبة (٨٠%) من آراء المحكمين لتحديد محاور الاستبيان الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة.

٣- تم وضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان من خلال الفهم والتحليل الخاص بكل محور، وأيضاً من خلال الإسترشاد بالإستبيانات في مجال بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية بالمؤسسات المختلفة، وقد بلغ عدد العبارات (٣٥) عبارة موزعة على (٣) محاور كما يلي:

- المحور الأول :

"استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة" عدد (١٤) عبارة.

- المحور الثاني :

"التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة" عدد (١٢) عبارة.

- المحور الثالث:

"توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى تطويرها" عدد (٩) عبارات.

وقد راعت الباحثة فى صياغة العبارات المبدئية للإستبيان الشروط التالية:

- أن تكون العبارة واضحة وسهلة.
- أن تعبر عن الهدف المراد قياسه.
- الشمولية والإختصار.
- ألا تستغرق وقتاً طويلاً للإجابة بحيث لا تبعث الملل فى نفوس أفراد عينة البحث.

٤- تم عرض المحاور والعبارات التى تتدرج تحتها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين فى الإدارة الرياضية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال (ملحق ١)، لأبداء الرأى فى مدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذى تمثله، أو تعديل صياغة أى عبارة، أو إضافة عبارات أخرى يرونها مناسبة للمحور، وقد تم إختيار العبارات التى حصلت على نسبة (٨٠%) فأكثر من مجموع الآراء، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

العبارات التى تم حذفها من الصورة الأولية للإستبيان الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية

عدد العبارات وفقاً لآراء الخبراء	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات فى الصورة الأولية	المحاور
١٢	٩/٧/٤	٣	١٤	استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة
١٠	١١/٧	٢	١٢	التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة
٧	٩/٥	٢	٩	توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال فى الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى تطويرها

يتضح من جدول (٢) عدد وأرقام العبارات المحذوفة من الإستبيان فقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٨٠%) من إتفاق الخبراء، وقد بلغ عدد العبارات المحذوفة (٧) عبارات فأصبحت عبارات الإستبيان (٢٩) عبارة موضحة بملحق (٢).

- تم إجراء دراسة إستطلاعية فى الفترة من ٢٠١٩/١٢/١٠ وحتى ٢٠١٩/١٢/٢٥ للتعرف على مناسبة مفردات الإستبيان للتطبيق على أفراد عينة البحث الأساسية، وذلك عن طريق تطبيقه على عينة عشوائية قوامها

(٣٠) موظفاً من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، وأستهدفت الدراسة الإستطلاعية التعرف على المعاملات العلمية (الصدق- الثبات) للإستبيان.

المعاملات العلمية للإستبيان :

أ- معامل الصدق للإستبيان :

لحساب معامل صدق الإستبيان أستخدمت الباحثة صدق الإتساق الداخلي حيث تم تطبيق الإستبيان على عدد (٣٠) موظفاً من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، وقد تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تمثله، وكذلك حساب معامل الارتباط بين المجموع الكلي لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان، وجدولي (٣)،(٤) يوضحان ذلك.

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجات كل عبارة وبين المحور الذي تمثله في الإستبيان الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية ن = ٣٠

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"	العبارة	قيمة "ر"
١	٠.٥٤٤	١	٠.٥٣٨	١	٠.٥٠٤
٢	٠.٥٧١	٢	٠.٥١٤	٢	٠.٥٣١
٣	٠.٦٠٤	٣	٠.٥٣١	٣	٠.٥٧٤
٤	٠.٥٤٩	٤	٠.٥٤٧	٤	٠.٥١٨
٥	٠.٥٢١	٥	٠.٥١٣	٥	٠.٥٤٢
٦	٠.٥٠٩	٦	٠.٥٠١	٦	٠.٥٩٩
٧	٠.٥١٢	٧	٠.٤٩٢	٧	٠.٥٢٣
٨	٠.٤٩٩	٨	٠.٥١٧	-	-
٩	٠.٤٧٢	٩	٠.٥٣٩	-	-
١٠	٠.٥١١	١٠	٠.٥٦١	-	-
١١	٠.٥٠٣	-	-	-	-
١٢	٠.٥٦٩	-	-	-	-

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١ * دال عند مستوى ٠.٠٥
يتضح من جدول (٣) وجود إرتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥
بين درجة كل عبارة، والمحور الذي تنتمي إليه مما يشير إلي صدق الإستبيان
فيما يقيس.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجات كل محور والدرجة الكلية للإستبيان ن = ٣٠

م	المحاور	قيمة "ر"
١	استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة	٠.٥٩٤ *

*٠.٥١١	٢	التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالهيئة العامة للرياضة
*٠.٥٣٨	٣	توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى تطويرها

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.361 * \text{دال}$ عند مستوى 0.05 .
يتضح من جدول (٤) وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.05 .
بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان.

معامل الثبات للإستبيان :

قامت الباحثة بإيجاد ثبات الإستبيان بإستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق علي عينة قوامها (٣٠) موظفاً من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، وتم إعادة التطبيق بعد (١٥) يوماً من التطبيق الأول، وذلك في الفترة من ٢٠١٩/١٢/١٠ وحتى ٢٠١٩/١٢/٢٥، وقد تم إيجاد معامل الارتباط بين نتائج التطبيق الأول والثاني، وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

معامل الثبات للإستبيان الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية ن = ٣٠

قيمة "ر"	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		وحدة القياس	المحاور
	ع	م	ع	م		
*٠.٤٩٦	٤٠.١	٤٨.٦٠	٤.٢٤	٤٧.٥٠	درجة	استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال
*٠.٤٢٣	٣.٢٧	٣٥.٢٠	٣.١٩	٣٤.٠٠	درجة	التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال
*٠.٥٠٢	٣.٠٤	٢٧.٥٠	٣.١١	٢٦.٤٠	درجة	توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى تطويرها
*٠.٤٧٤	١٠.٣٢	١١١.٣٠	١٠.٥٤	١٠٧.٩٠	درجة	المجموع الكلي للإستبيان

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.361 * \text{دال}$ عند مستوى 0.05 .
يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين نتائج التطبيقين الأول والثاني للإستبيان الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية تراوحت ما بين (٠.٤٢٣ : ٠.٥٠٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 ،
مما يشير إلى ثبات الإستبيان.

الدراسة الأساسية:

- ١- تم اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، وبلغ قوامها (١٢٠) موظفاً بنسبة مئوية قدرها (٤٦.١٥%).
- ٢- التعرف على مواعيد العمل، وبناءً على ذلك تم تحديد مواعيد تطبيق الإستبيان الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من إعداد الباحثة بالتنسيق مع قيادات الهيئة العامة للرياضة.
- ٣- تطبيق الإستبيان الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة على أفراد عينة البحث الأساسية (١٢٠) موظفاً، وذلك في الفترة من ٢٠٢٠/١/٥ وحتى ٢٠٢٠/٣/٢، وبعد مراجعة الإستبيانات تم حذف (١٢) إستبيان لعدم إستكمال البيانات، وبذلك أصبحت الإستبيانات الصحيحة (١٠٨).
- ٤- طريقة تفرغ الاستجابات في أداة البحث: تم تفرغ الاستجابات وفق المعايير المحددة في أداة البحث حيث أعطي لكل فقرة في مقياس ليكرت الخماسي **Likart Scale** للمقياس (دائماً = ٥ درجات، غالباً = ٤ درجات أحياناً = ٣ درجات، نادراً = درجتان، أبداً = درجة واحدة)، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

بيان درجة وتقدير كل مستوى من مستويات الاستجابة على الإستبيان الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية

الدرجة	النسبة	التقدير في الإستبيان	التقدير في عرض النتائج
من ٥ : ٤.٢	من ٨٤ % : ١٠٠ %	دائماً	درجة كبيرة جداً
من ٤.١٩ : ٣.٤	من ٦٨ % : ٨٣.٩ %	غالباً	درجة كبيرة
من ٣.٣٩ : ٢.٦	من ٥٢ % : ٦٧.٩ %	أحياناً	درجة متوسطة
من ٢.٥٩ : ١.٨	من ٣٦ % : ٥١.٩ %	نادراً	درجة ضعيفة
من ١ : ١.٧٩	من ٢٠ % : ٣٥.٩ %	أبداً	درجة ضعيفة جداً

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

أستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
 - الانحراف المعياري.
 - معامل الارتباط البسيط.
 - النسب المئوية.
- عرض ومناقشة النتائج:

أولاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول للبحث والذي ينص على: "إلى أي حد يتم اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير الموارد البشرية في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها؟"

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول (استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت) ن=١٠٨

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
٣	تستخدم الهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال لدعم كفاءات الموارد البشرية.	٤.٢٠	٠.٧٤	٨٤.٠٠ %	كبيرة جداً
١١	تعتقد أن ادخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال يسهل العلاقات الإدارية ويزيد التقارب بين الموظفين.	٤.٢٠	٠.٧١	٨٤.٠٠ %	كبيرة جداً
٢	توفير وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة يزيد من كفاءة العمليات الإدارية.	٤.٠٠	٠.٩٥	٨٠.٠٠ %	كبيرة

تابع جدول (٧)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول (استخدام
الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة
بدولة الكويت) ن=١٠٨

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
٤	يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تمكين العاملين في الهيئة وإشراكهم في اتخاذ القرار.	٤.٠٠	٠.٩٣	٨٠.٠٠%	كبيرة
١٠	توفر وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة أدى إلى بروز ثقافة العمل الآلي وإمكانية السبق لمتخذي القرار.	٣.٥٠	١.١٢	٧٠.٠٠%	كبيرة
٥	يسهم الشكل الإلكتروني للوثائق الخاصة بالموظفين في دقة المعلومات وسهولة استخدامها.	٣.٥٠	١.١١	٧٠.٠٠%	كبيرة
١	تتخذ الهيئة العامة للرياضة أعمالها من خلال تقنيات المعلومات والاتصال والبرمجيات.	٣.٥٠	١.٠٣	٧٠.٠٠%	كبيرة
٨	تضمن الاتصالات الإلكترونية الجدية الأمن وجودة المعلومات للموظفين.	٣.٠٠	٠.٩٢	٦٠.٠٠%	متوسطة
٩	تستخدم الهيئة العامة للرياضة تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتحقيق مرونة أكبر في العمل وتخفيف الضغوط في الهيئة.	٣.٠٠	٠.٨٨	٦٠.٠٠%	متوسطة
٦	تملك الهيئة العامة للرياضة شبكة الكترونية تيسر تدفق المعلومات بين العمال لتفعيل تسيير إدارة الموارد البشرية.	٣.٠٠	١.٢٣	٦٠.٠٠%	متوسطة
١٢	تتخذ الهيئة العامة للرياضة أعمالها من خلال تقنيات المعلومات والاتصال والبرمجيات.	٢.٨٠	١.١٩	٥٦.٠٠%	متوسطة
٧	تتخذ الهيئة قراراتها بناء على المراسلات عبر البريد الإلكتروني.	٢.٥٠	١.٢٨	٥٠.٠٠%	ضعيفة
	إجمالي المحور الأول	٣.١٨	١.٠٣	٦٣.٦٠%	متوسطة

يتضح من جدول (٧) أن قيم متوسطات عبارات محور استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت أنها تراوحت ما بين (٢.٥٠ - ٤.٢٠) أي ما نسبته بين (٥٠.٠٠% - ٨٤.٠٠%) وفق مقياس ليكارت الخماسي المستخدم قيد البحث، وقد بلغ قيمة المتوسط للمحور الأول (٣.١٨) أي ما نسبته (٦٣.٦٠%) بدرجة إستجابة متوسطة، وكانت أعلى عبارة لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية العبارة رقم (٣) حيث أحتلت المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٤.٢٠) ونسبة مئوية قدرها (٨٤.٠٠%) وتنص العبارة على: " تستخدم الهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال لدعم كفاءات الموارد البشرية"، أما أقل عبارة لإستجابات أفراد عينة البحث الأساسية فقد أحتلت العبارة رقم (٧) المرتبة الثانية عشر بمتوسط قدره (٢.٥٠)، ونسبة مئوية قدرها (٥٠.٠٠%)، وتنص العبارة على تتخذ الهيئة قراراتها بناء على المراسلات عبر البريد الإلكتروني".

وترجع الباحثة هذه النتائج إلى أن تطور تكنولوجيا الاتصال وانتشارها بصورة كبيرة جعلها تدخل جميع مجالات الحياة الاجتماعية، ومنها المؤسسات بمختلف أنواعها، وبغض النظر عن نشاطاتها، حيث أن متطلبات العمل باتت تحتم بالضرورة استخدام هذه التكنولوجيات التي تتمثل أساسا في جهاز الحاسوب ومنظومة شبكات الإنترنت، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه كل من: ستونر Stoner (٢٠١٢)، محمد محمد الهادي (٢٠١٥) أن المؤسسة لكي تقوم بعملها على أكمل وجه لا بد لها من جمع المعلومات والمعارف من كل المصادر المتاحة للوصول إلى النتائج التي تفيد في اتخاذ القرارات الصحيحة، وتعتبر هذه العملية شاقة ومكلفة إلى حد كبير، وفي كثير من الأحوال كانت تضطر المؤسسات إلى الاستعانة بجهات بحثية أو مستشارين متخصصين، مع العلم أن هذا الإجراء يكلف الكثير من النفقات إلى جانب الوقت المستغرق، ومن هذا المنطلق نجد أن شبكة الإنترنت قد أحدثت ثورة هائلة في توفير الكم

الضخم من المعلومات الشبه الوافية والشاملة المحتاج إليها في كافة المهام والمتغيرات التي تواجهها المؤسسات المختلفة، وإضافة إلى هذا تتيح الشبكة للمؤسسات العديد من الخدمات أهمها خدمات الاتصال، خدمات المؤتمرات المفتوحة. (٢٩٧:٣٠)، (٢٥٧:٢٢)

كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: مراد رايس (٢٠٠٦) (٢٤)، شاذلي شوقي (٢٠٠٧) (١٠)، عبد الرحمن القري (٢٠٠٧) (١٤)، عزيزة عبد الرحمن العتيبي (٢٠١٠) (١٥)، طويهي فاطمة (٢٠١٥) (١٢)، العربي عطية (٢٠١٢) (٢)، هاريسون Harrison (٢٠١٥) (٢٦)، روبير Ruaber (٢٠١٧) (٢٩) على أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والهيئات المختلفة.

وفي هذا الصدد يتفق كل من "ناسرو Nasro" (٢٠١٠)، عمر وصفي عقيلي (٢٠١٥) على أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال ضرورة قصوى لتحقيق الريادة الإقتصادية، ومجابهة التحديات، وخلق واقع إداري متميز لا يحتمل التأويل بتفسيرات مختلفة، والتأقلم مع هذه التقنيات ومدى تعقيدها والإدراك والوعي الكامل بها يوفر تقارب القيادات وارتباط الوظائف، ومهام الوظائف وظهور ما يسمى بالتخصص الوظيفي والأدوار المتجددة لكل موظف، لما لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من تأثيرات على كل وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية، بزيادة مستويات التنسيق والتفاعل بين الوحدات التنظيمية لضمان المرونة ورقابتها بفضل الأنترنت. (٣٦١:٢٨)، (٤٢٣:١٨) وبذلك تم الإجابة على تساؤل البحث الأول: "يتم اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير الموارد البشرية في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها بدرجة متوسطة".

ثانياً : عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني للبحث والذي ينص على: "هل توجد علاقة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء

المورد البشري في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها؟

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني (التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت) ن=١٠٨

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الإستجابة
٤	تخصص الهيئة ميزانية للتكوين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	٤.٠٠	٠.٩١	٨٠.٠٠%	كبيرة
٥	تنظم الهيئة فرقا للعمل لتبادل المعارف والمهارات بغية تحقيق المرونة في التدريب.	٤.٠٠	٠.٩٤	٨٠.٠٠%	كبيرة
١٠	يعد التدريب أحد مداخل التكيف التكنولوجي لإدارة الموارد البشرية في الهيئة.	٤.٠٠	٠.٩٢	٨٠.٠٠%	كبيرة
٣	يتم تدريب العاملين على أساس تقييم الأداء بخصوص تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	٣.٩٠	١.٠٠	٧٨.٠٠%	كبيرة
١	تلجأ الهيئة إلى تكوين مستخدميها في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	٣.٨١	١.٠٢	٧٦.٢٠%	كبيرة
٦	تعتمد الهيئة على تنظيم حملات ترشيد وتوعية لضرورة التدريب على التكنولوجيات الجديدة.	٣.٨١	١.٠٣	٧٦.٢٠%	كبيرة
٢	تشتط الهيئة اتقان تكنولوجيا المعلومات والاتصال عند التوظيف لعمالها.	٣.٥٠	١.١١	٧٠.٠٠%	كبيرة
٩	تبرمج الهيئة تدريب مستخدميها عند اقتناء أجهزة وتقنيات جديدة	٣.٠٠	٠.٩٩	٦٠.٠٠%	متوسطة
٧	تفضل الهيئة سياسة التحفيز والترقية على التدريب في اكتساب تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	٣.٠٠	٠.٩٤	٦٠.٠٠%	متوسطة
٨	ترى أن امتلاك الهيئة للحاسوب والشبكات دون التدريب عليها يجعل من إدارة الموارد البشرية إدارة إلكترونية بحتة.	٢.٧٠	٠.٨٥	٥٤.٠٠%	متوسطة
	إجمالي المحور الثاني	٣.٥٧	١.١٣	٧١.٤٠%	كبيرة

يتضح من جدول (٨) أن قيم متوسطات عبارات محور التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت أنها تراوحت ما بين (٢.٧٠ - ٤.٠٠) أي ما نسبته بين (٥٤.٠٠% -

٨٠.٠٠%) وفق مقياس ليكارت الخماسي المستخدم قيد البحث، وقد بلغ قيمة المتوسط للمحور الثاني (٣.٥٧) أي ما نسبته (٧١.٤٠%) بدرجة إستجابة كبيرة، وكانت أعلى عبارة لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية حيث أحتلت العبارة رقم (٤) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٤.٠٠) ونسبة مئوية قدرها (٨٠.٠٠%) وتنص العبارة على تخصص الهيئة ميزانية للتكوين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال"، أما أقل العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث الأساسية فقد أحتلت العبارة رقم (٨)، المرتبة العاشرة بمتوسط قدره (٢.٧٠) ونسبة مئوية قدرها (٥٤.٠٠%) وتنص العبارة على " ترى أن امتلاك الهيئة للحاسوب والشبكات دون التدريب عليها يجعل من ادارة الموارد البشرية ادارة الكترونية بحتة ".

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: **شاذلي شوقي** (٢٠٠٧) (١٠)، **عزيزة العتيبي** (٢٠١٠) (١٥)، **طويهي فاطمة** (٢٠١٥) (١٢)، **العربي عطية** (٢٠١٢) (٢) على ضرورة التدريب الأمثل والأحسن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ومختلف تطبيقاتها وتأهيل المورد البشري في استخدام هذه التكنولوجيا.

كما تتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه **"محمد جمال الكفاني** (٢٠٠٧)، **حسن أحمد الطعاني**" (٢٠١٧) أنه صار امتلاك مهارة تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتعامل مع شبكات الأنترنت جزء لا يتجزأ من مهام العامل فتغيرت ثقافة المؤسسة من ثقافة ورقية إلى ثقافة إلكترونية، ويعد التدريب في المؤسسة جسراً حيويًا بين استراتيجية الموارد البشرية، وترقية أدائها وارساء تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى المنظمة لاستغلال فوائدها لكل عامل ما يكسبه فن تنويع الخبرات والثقة في شغل أي منصب يوجه إليه من قبل الإدارة، باعتبار أن التدريب يصحح الفجوات التي تخلفها التكنولوجيا الجديدة والمتقدمة في الآن ذاته. (١٦٥:٢١)، (٩١:٣)

وبذلك تم الإجابة على تساؤل البحث الثاني: "التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة كبيرة".

ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث للبحث والذي ينص على: "ما تطلعات الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت فيما يخص تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المدى البعيد من وجهة نظر العاملين بها؟

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثالث (توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى تطويرها) ن=١٠٨

رقم العبارة	ترتيب العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الإستجابة
٥	تحرص الهيئة على تبني كل ما هو جديد من وسائل ومعدات تكنولوجيا المعلومات والاتصال للتميز في الأداء.	٣.٩٠	١.١٥	٧٨.٠٠%	كبيرة
٧	تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة أدى إلى تحسين أدائها ووضع صورة جديدة لها.	٣.٨٠	١.٢٧	٧٦.٠٠%	كبيرة
٤	تعتبر الهيئة مشروع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال جيداً بالثقة يحتاج التطوير.	٣.٨٠	١.١٤	٧٦.٠٠%	كبيرة
٦	توفر الهيئة المساعدة التقنية لموظفيها في حالة وجود مشاكل عند استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	٣.٥٠	١.٢٩	٧٠.٠٠%	كبيرة
٣	تخطط الهيئة إلى تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى جميع إداراتها.	٣.٥٠	١.١١	٧٠.٠٠%	كبيرة
١	تعتقد أن توطين الأعمال الإلكترونية منهج إداري يصلح لكافة المنظمات.	٣.٠٠	١.١٨	٦٠.٠٠%	متوسطة
٢	تعتقد أن نتائج العلاقة بين المورد البشري والتغير التكنولوجي تدل على حتمية التطلع والتطوير.	٣.٠٠	١.٢١	٦٠.٠٠%	متوسطة
إجمالي المحور الثالث					كبيرة

يتضح من جدول (١٠) أن قيم متوسطات عبارات محور توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى

تطويرها أنها تراوحت ما بين (٣.٠٠ - ٣.٩٠) أي ما نسبته بين (٦٠.٠٠% - ٧٨.٠٠%) وفق مقياس ليكارت الخماسي المستخدم قيد البحث، وقد بلغ قيمة المتوسط للمحور الثالث (٣.٥٠) أي ما نسبته (٧٠.٠٠%) بدرجة استجابة كبيرة، وكانت أعلى عبارة لاستجابات أفراد عينة البحث الأساسية حيث احتلت العبارة رقم (٥) المرتبة الأولى بمتوسط قدره (٣.٩٠) ونسبة مئوية قدرها (٧٨.٠٠%) وتنص العبارة على "تحرص الهيئة على تبني كل ما هو جديد من وسائل ومعدات تكنولوجيا المعلومات والاتصال للتميز في الأداء"، أما أقل العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث الأساسية فقد احتلت العبارة رقم (٢) المرتبة السابعة بمتوسط قدره (٢.٩٠) ونسبة مئوية قدرها (٦٠.٠٠%) وتنص العبارة على "تعتقد أن نتائج العلاقة بين المورد البشري والتغير التكنولوجي تدل على حتمية التطوع والتطوير".

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: مراد رايس (٢٠٠٦)(٢٤)، شاذلي شوقي (٢٠٠٧) (١٠)، عبد الرحمن القري (٢٠٠٧) (١٤)، عزيزة عبد الرحمن العتيبي (٢٠١٠)(١٥)، طويهي فاطمة (٢٠١٥)(١٢)، العربي عطية (٢٠١٢) (٢)، روبر Ruaber (٢٠١٧) (٢٩) على أهمية توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال المؤسسات والهيئات المختلفة والتطلع إلى تطويرها في المستقبل.

كما تتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه كل من "سونيا البكري، ابراهيم سلطان (٢٠٠٨)، عطية حسين أفندي" (٢٠١٠) إن خطة المؤسسة في تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في جميع إداراتها، وتوطين الأعمال الإلكترونية كمنهج إداري، في خضم الثورة المعلوماتية الحاصلة في القرن الحادي والعشرين كبرهنة منها على المرونة، وشدة التكيف مع المستجدات، إذ يعد هذا مشروعاً يستحق التقدير لما له من دور في تعزيز أداء الاقتصاد الوطني والمؤسسات، وتحسين مستوى الخدمات، وتطوير أساليب التنظيم وتقليل

المستويات الإدارية وسهولة الاتصال الأفقي، بحيث يكسب كل عامل حق التواصل بالقادة مباشرة دون وسيط، من خلال جعل الإدارة إلكترونية بحتة وتجهيزها بكافة متطلباتها من تكنولوجيا المعلومات والاتصال. (٢٩:٩)، (١٠:١٦)

وبذلك تم الإجابة على تساؤل البحث الثالث: "توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى تطويرها من وجهة نظر العاملين جاء بدرجة كبيرة".
الإستخلاصات:

- ١- المحور الأول: استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة:
- استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين جاء بدرجة متوسطة.
- تستخدم الهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال لدعم كفاءات الموارد البشرية.
- تعتقد أن ادخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال يسهل العلاقات الإدارية ويزيد التقارب بين الموظفين.
- توفير وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للرياضة يزيد من كفاءة العمليات الإدارية.
- ٢- المحور الثاني: التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة:
- التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة كبيرة.
- تخصص الهيئة ميزانية للتكوين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- تنظم الهيئة فرقا للعمل لتبادل المعارف والمهارات بغية تحقيق المرونة في التدريب.

- يعد التدريب أحد مداخل التكيف التكنولوجي لإدارة الموارد البشرية في الهيئة.
- يتم تدريب العاملين على أساس تقييم الأداء بخصوص تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- ٣- المحور الثالث: توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة:
- توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة العامة للرياضة والتطلع إلى تطويرها من وجهة نظر العاملين بها جاء بدرجة كبيرة.
- تحرص الهيئة على تبني كل ما هو جديد من وسائل ومعدات تكنولوجيا المعلومات والاتصال للتميز في الأداء.
- تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة أدى إلى تحسين أدائها ووضع صورة جديدة لها.
- تعتبر الهيئة مشروع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال جديراً بالثقة يحتاج التطوير.

ثانياً: التوصيات:

- في ضوء ما توصلت إليه الباحثة من إستخلاصات توصى بما يلي :
- ١- توسيع البنية التحتية للاتصالات وتطويرها بشكل أكبر في الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت لتلائم متطلبات العصر الحديث.
 - ٢- التزام الإدارة العليا بضرورة التغيير، وتوفير كافة السبل والوسائل لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، والتي تضمن استمرار العمل بأداء راقى لمواردها البشرية ضمن الاستراتيجية الكلية لها.
 - ٣- تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كل المؤسسات الرياضية بدولة الكويت.
 - ٤- توعية الموظفين والتدرج في زرع ثقافة تقبل التجديد في الأساليب المستخدمة لإدارة الموارد البشرية، بمعنى تعميم أفكار نشر إدارة إلكترونية على كافة العمال بكافة مستوياتهم.

- ٥- العمل على تزويد الهيئة العامة للرياضة بالكوادر البشرية المؤهلة والمدرية والقادرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث أن كفاءة القطاعات بالهيئة تعتمد بشكل كبير على الاستثمار في العنصر البشري الذي يعد من أهم العناصر في العملية الإدارية.
- ٦- إعداد البرامج والدورات التدريبية المناسبة لمختلف المستويات الإدارية، حول الطرق الفعالة للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات.

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد ماهر (٢٠١٥): كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ٢- العربي عطية (٢٠١٢): "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية - دراسة ميدانية في جامعة (ورقلة) الجزائر"، مجلة الباحث، العدد (١٠)، الجزائر.
- ٣- حسن أحمد الطعاني (٢٠١٧): التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- ٤- حسن عماد مكاوي (٢٠١٨): تكنولوجيا الاتصال في عصر المعلومات، ط ٣، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- ٥- حنا نصر الله (٢٠١٠): إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٦- راوية حسن (٢٠١٦): إدارة الموارد البشرية، ط ٣، الدار الجامعية، الاسكندرية.
- ٧- زويلف الهدى حسن (٢٠١٤): إدارة الأفراد، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط ٢، عمان، الأردن.

- ٨- سميرة مطر المسعود (٢٠١٦): معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية الدولية، المملكة المتحدة.
- ٩- سونيا محمد البكري، ابراهيم سلطان (٢٠٠٨): نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية.
- ١٠- شاذلي شوقي (٢٠٠٧): "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، رسالة ماجستير، تخصص علوم اقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- ١١- صلاح الدين عبد الباقي (٢٠١٧): الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة.
- ١٢- طويهي فاطمة (٢٠١٥): "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء بتيارت"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران ٢، الجزائر.
- ١٣- عبد الباري ابراهيم درة، زهير نعيم الصباغ (٢٠١٠): إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، ط ٢، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
- ١٤- عبد الرحمن القري (٢٠٠٧): "تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية دراسة حالة"، رسالة ماجستير، تخصص علوم تجارية، فرع إدارة الأعمال، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
- ١٥- عزيزة عبد الرحمن العنبي (٢٠١٠): "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على

الأكاديمية الدولية الاسترالية"، رسالة ماجستير، الأكاديمية البريطانية للتعليم.

- ١٦- عطية حسين أفندي (٢٠١٠): تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- ١٧- علي محمد عبد الوهاب (٢٠١١): العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- ١٨- عمر وصفي عقيلي (٢٠١٥): إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
- ١٩- فرانسوا ليسلي، نقولا ماركيز (٢٠١١): وسائل الاتصال المتعددة، ترجمة فؤاد شاهين، عويدات للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- ٢٠- فضيل دليو (٢٠٠٨): إتصال المؤسسة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢١- محمد جمال الكفاني (٢٠٠٧): الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية، الدار الثقافية للنشر، القاهرة.
- ٢٢- محمد محمد الهادي (٢٠١٥): تكنولوجيا الاتصالات وشبكات المعلومات، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.
- ٢٣- محمود حسين الوادي، بلال محمود الوادي (٢٠١١): المعرفة والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها المعاصرة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٢٤- مراد راييس (٢٠٠٦): "أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة"، مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط"، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر.

٢٥- يعقوب فهد العبيد (٢٠١٦): التنمية التكنولوجية، الدار الدولية، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 26- **Harrison, T., (2015):** Communication means and participative decision making "an exploratory study", Retrieved from www.Blackwell-synergy.com/doi/abs.
- 27-**Michael, (2006):** Armstrong, Performance management: key strategies and practical guidelines, thomsonshore inc, 3 rd ed,United states, p 2.
- 28-**Nasro Masoud (2010) :** Communication skills, Amman : Al-Safa Publishing.
- 29- **Rauber, T., (2017):** Communicational aspects of project management using web-based technologies. unpublished thesis, university of technology ,Vienna.
- 30-**Stoner, J., (2012):** Management, 1st ed, Prentic Inc, New Jersey.
- 31-**Turban, E, & Miclean, E, & we Therbey, J., (1999):** Information, Téchnology for Management, Making, connections for Stratégic Advantege, 2 nd ed, john wiley & sons, Inc, New York, p., 103.