

مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بالمؤسسات الرياضية

* سامي عامر المخلوف

الملخص

وبإطلاع الباحث على العديد من المراجع العلمية وإجراء المقابلات الشخصية والوقوف على أهم احتياجات المجال الرياضي إلى مثل هذا النوع من الإدارة لإنجاز الأعمال المطلوبة بأسرع وقت ممكن، ومن خلال الملاحظة الشخصية التي شكلت إحساساً لدى الباحث بأهمية هذا الموضوع الذي يحتاج إلى البحث والتقصي ومحاولة التعرف على مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بالمؤسسات الرياضية في ظل وجود مجموعة من الظروف ومن أهمها المادية والبنية التحتية للدولة والتي تشكل أحياناً عائقاً في تطبيق مثل هذا النوع من الإدارة، وإن مثل هذه المواضيع الخاصة بالإدارة الإلكترونية لم تأخذ حقها في البحث ولاستقصاء العلمي وهذا ما جعل الباحث يتطرق إلى هذا الموضوع نظراً للحاجة الماسة إليه في المجال الرياضي.

summary

And by informing the researcher of many scientific references , conducting personal interviews and standing on the most important needs of the sports field to this type of management to complete the required work as soon as possible ,and through personal observation that formed a sense of the researcher's sense of the importance of this topic ,which needs research and investigation and trying to identify the extent ofthe contribution of electronic management inthe development of administrative work in sports institutions in the presence of a set of circumstances ,the most important of which are the material and infrastructure of the state , which sometimes constitute an obstacle in The application of this type of management ,and that such topics of electronic management did not take their right in research and scientific investigation and this is what made the researcher address this topic due to the urgent need for it in the sports field .

المقدمة:

مشكلة البحث:

إن النظرة الحديثة للإدارة في عصرنا الحالي وإدراك مفهومها الواسع من خلال عناصرها وكيفية تطبيق هذه العناصر من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وأن محور تنفيذ هذه العناصر هو العنصر البشري الذي يعتبر مكون أساسي من مكونات العملية الإدارية، فمن هذا المنطلق يجب على المسؤولين عن العمل الإداري في مؤسسات الدولة بشكل عام والمؤسسات الرياضية بشكل خاص الاهتمام بتطوير هذا العنصر وإكسابه المهارات الإدارية بالصيغة الإلكترونية مما يساهم في تطوير المؤسسة من خلال العمل بنظام إلكتروني والخروج بالإدارة من شكلها التقليدي إلى الأسلوب الحديث الذي يكسبها الوقت والجهد وسرعة اتخاذ القرارات والعمل بها. فالإدارة الإلكترونية باعتبارها منهجاً إدارياً حديثاً تستدعي بالضرورة قدرات بشرية عالية كما تتطلب تغيير في أساليب الإدارة والهيكل التنظيمية وتوفير الموارد المالية الكافية، لكي تتمكن من خلالها المؤسسات رفع مستوى خدماتها ولتحقيق ذلك لا بد أن يكون هناك فهم أفضل للعوائق التي تعترض نجاح تطبيقها. وتضيف سميرة مطر المسعودي نقلاً عن (نصير 2001م) الذي يرى ضرورة التصدي لكل ما يعيق الاستفادة من هذه التقنيات الفعالة تمهيداً للدخول إلى مجمع المعلومات الذي يعتبر سمة هذا العصر (المسعودي، 2018، صفحة 15).

وتذكر إيمان آيت مهدي (2018م) أن المهارات الإدارية والتنظيمية من بين المهارات البشرية التي تم محاكاتها إذ كان للتسيير الإداري نصيب معتبر من التطور التكنولوجي الحاصل، فتم استحداث الكثير من الأنظمة والبرامج لذلك الغرض، فلهذا أحدثت التغيرات التكنولوجية الحاصلة بفعل التحول المكثف نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بوسائلها وطرائقها وأساليبها المتطورة على كافة المجالات والأصعدة نقلة نوعية للعديد من الأنشطة والمهام خاصة الإدارية منها، فكان لدخول هذا التقدم التكنولوجي عالم الإدارة العديد من الإيجابيات التي مست وظائف الإدارة وأجهزتها، ومن أحدث هذه التحولات ما يسمى بالتحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية، وهذه المنظومة المتكاملة التي تضم أحدث التقنيات من عتاد وأجهزة وبرمجيات وخدمات شبكية وأفراد يتسمون بالانفرادية في التعامل مع هذا التحول، وذلك من متطلبات هذا النمط الإداري الحديث (مهدي، 2018م، صفحة 2).

ويإطلاع الباحث على العديد من المراجع العلمية وإجراء المقابلات الشخصية والوقوف على أهم احتياجات المجال الرياضي إلى مثل هذا النوع من الإدارة لإنجاز الأعمال المطلوبة بأسرع وقت ممكن، ومن خلال الملاحظة الشخصية التي شكلت إحساساً لدى الباحث بأهمية هذا الموضوع الذي يحتاج إلى البحث والتقصي ومحاولة التعرف على مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بالمؤسسات الرياضية في ظل وجود مجموعة من الظروف ومن أهمها المادية والبنية التحتية للدولة والتي تشكل أحياناً عائقاً في تطبيق مثل هذا النوع من الإدارة، وإن مثل هذه المواضيع الخاصة بالإدارة الإلكترونية لم تأخذ حقها في البحث ولاستقصاء العلمي وهذا ما جعل الباحث يتطرق إلى هذا الموضوع نظراً للحاجة الماسة إليه في المجال الرياضي.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من أنه يتناول موضوعاً في غاية الأهمية ألا وهو الإدارة الإلكترونية والتي تزيح بوجودها الإدارة التقليدية حيث تعتبر الإدارة الإلكترونية من سمات هذا العصر عصر التكنولوجيا والاتصالات المتطورة، ويمكن أن نذكر أهمية البحث على النحو التالي:

- 1- إعطاء القيادات العليا العاملة في المجال الرياضي لمحة بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير العمل داخل المؤسسات الرياضية.
- 2- الارتقاء بالمعاملات الإدارية بين المؤسسات الرياضية من الشكل التقليدي الورقي إلى الشكل الإلكتروني الحديث والعصري.
- 3- إبراز الدور الإيجابي الذي تلعبه الإدارة الإلكترونية في توفير الوقت والجهد والمال لدى المؤسسات الرياضية التي سوف يتم تطبيق هذا النوع من الإدارة فيها.
- 4- استثمار الطاقات البشرية العاملة في المؤسسات الرياضية وإبراز إبداعاتهم وقدراتهم الإدارية من خلال تطبيقهم للإدارة الإلكترونية.
- 5- زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا ومتابعة وإدارة كافة الموارد في المؤسسة الرياضية.
- 6- تقليص معوقات اتخاذ القرارات عن طريق توفير البيانات وربطها إلكترونياً.
- 7- توظيف تكنولوجيا المعلومات في دعم وبناء ثقافة العمل الإلكتروني داخل المؤسسات الرياضية.
- 8- توضيح أهمية توفير البيانات والمعلومات للمستخدمين منها بصورة فورية من خلال استخدام الإدارة الإلكترونية.

أهداف البحث:

- يهدف هذا البحث إلى التعرف على مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بالمؤسسات الرياضية وذلك من خلال معرفة الآتي:
- 1- أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية.
 - 2- المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية.
 - 3- مدى قابلية العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية.

تساؤلات البحث:

- يحاول هذا البحث الإجابة عن السؤال الرئيسي للبحث وهو (ما مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بالمؤسسات الرياضية)؟ وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:
- 1- ما أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية؟
 - 2- ما المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية؟
 - 3- ما مدى قابلية العناصر البشرية العاملة في المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية؟

مصطلحات البحث:

الإدارة:

عملية إصدار الأوامر وتنفيذ هذه الأوامر بواسطة الأفراد وذلك وفق تخطيط وتنفيذ وتوجيه ورقابة (حمزة و رايح، 2019، صفحة 415).

الإدارة الإلكترونية:

هي الإدارة التي تقوم على الاستفادة من التقنيات الحديثة وربط أجزاء وعناصر العملية الإدارية داخل المؤسسات الرياضية والمساهمة في تنفيذها بشكل إلكتروني (تعريف إجرائي).

المؤسسة الرياضية:

هي مؤسسة تنشأها الدولة لخدمة القطاع الرياضي بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة ذلك المجتمع الرياضي (وائل، 2019م، صفحة 47).

الدراسات السابقة:**1- دراسة (خلف، 2015م):**

والتي كانت بعنوان (متطلبات تطبيق الإدارة الكترونية في مديرية النشاط الرياضي في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى العراق).

حيث كان هدف هذه الدراسة التعرف على واقع تطبيق متطلبات الإدارة الالكترونية في مديرية النشاط الرياضي في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى بجمهورية العراق وذلك من خلال تحديد (المتطلبات الإدارية، المتطلبات التقنية، المتطلبات المالية، المتطلبات البشرية، المتطلبات الأمنية) واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وكان الاستبيان الأداء الرئيسية في جمع البيانات على عينة قوامها (73) من موظفي مديرية النشاط الرياضي والمشرفين الفنيين من المجتمع الأصلي البالغ عدده (182) موظف ومشرف وعدد (40) من مدرّاء المدارس المتوسطة بمحافظة ديالى بالعراق من المجتمع الكلي البالغ عدده (121) مدير، وكانت أهم النتائج تأسيس بنية تحتية حديثة للاتصالات والمعلومات على مستوى الحكومة، نشر الثقافة الإلكترونية بدءاً من تدريس الحاسب الآلي من المرحلة الابتدائية مروراً بجميع الأعمار والمستويات الثقافية في المجتمع، تبني الإدارات العليا لمفاهيم تطبيق الإدارة الإلكترونية.

2- دراسة (شواي، 1016م)

والتي كانت بعنوان (الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه)

حيث كان هدف هذه الدراسة هو التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية وبيان أهميتها وقدرتها في التأثير الإيجابي على وظائف الإدارة، وأيضاً التعرف على مقومات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومعوقاتها في مؤسساتنا الاجتماعية، و التعرف على العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وذلك من خلال مراجعة الكتب والأدبيات المتوافرة في الإدارة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، حيث كانت أهم النتائج أن الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة أحدث تغيرات عميقة في بيئة الإدارة في مختلف المنظمات الاجتماعية، ومن فوائدها تقديم أفضل الخدمات للمستفيدين، وأداء أفضل للموظفين والعاملين، أحدث نمط الإدارة الإلكترونية تحولاً كبيراً في وظائف الإدارة التقليدية من حيث التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة وذلك بإعادة هيكلة الإجراءات الإدارية، وإعادة توزيع المهام والصلاحيات، وبتفويض السلطات.

3- دراسة (الطائش، 2016م)

والتي كانت بعنوان (علاقة الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي دراسة وصفية تحليلية)

حيث كان هدف الدراسة التعرف على أهم الأسباب التي تدعو إلى تحسين الأداء الوظيفي في ظل تطبيق الإدارة الإلكترونية، والتعرف على الأساليب الإدارية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي في ظل تفعيل الثقافة التنظيمية، ودراسة عناصر الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية وعلاقتهم بالأداء الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكان الاستبيان الأداء الرئيسية في جمع البيانات من عينة قوامها (112) من الإداريين والأكاديميين، وكانت أهم نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى موظفي المؤسسة، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية معاً والأداء الوظيفي لدى موظفي المؤسسة.

4- دراسة (بوعزيز، 2018)

والتي كانت بعنوان (نموذج مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة الرياضية الجزائرية) حيث كان هدف الدراسة التعرف على البنية التحتية المادية والمالية المتوفرة كماً ونوعاً لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة الرياضية، وأيضاً التعرف على الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع هذه التكنولوجيا لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة الرياضية، التعرف على ثقافة المحيط الداخلي والخارجي وقبوله التغير من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية في الإدارة الرياضية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وكان الاستبيان والمقابلة الشخصية والملاحظة هي الأدوات الرئيسية في جمع البيانات وتم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (72) إدارياً، وكانت أهم نتائج الدراسة أن هناك بنية تحتية تحتاج إلى أهل الاختصاص، وأن حلقة الوصل والفيصل هي المورد البشري الذي يلزمه التحكم في التكنولوجيا الحديثة ومواكبة التقدم الحاصل في مجال الإدارة الإلكترونية.

5- دراسة (مهدي، 2018م)

والتي كانت بعنوان (تسيير الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية) حيث كان هدف الدراسة هي التعرف على تأثير الإدارة الإلكترونية في التسيير الفعال للموارد البشرية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكانت الملاحظة المباشرة والمقابلة بالإضافة إلى الاستبيان هي الأدوات الرئيسية في جمع البيانات وتم تطبيقها على عينة قوامها (170) موظفاً، وكانت أهم النتائج أن الإدارة الإلكترونية تساهم في عصنة الوظائف الإدارية والرفع من مستوى أدائها والنهوض بمستوى إدارتها.

6- دراسة (حمزة ورايح، 2019)

والتي كانت بعنوان (استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية ومساهمتها في زيادة فعالية الأداء الوظيفي بالمؤسسات الرياضية)

حيث كان هدف هذا البحث هو معرفة مدى مساهمة عناصر الإدارة الإلكترونية في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي بالمؤسسات الرياضية بالجزائر، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وكان الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات حيث تم توزيعها على عينة قوامها (37) موظفاً من مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وبرج بوعريبيج. وأشارت أهم نتائج الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية تساهم بشكل كبير في زيادة فعالية الأداء الوظيفي بالمؤسسات الرياضية. ومن أهم المقترحات ضرورة الاستثمار أكثر في أحدث التكنولوجيا والخاصة بتسيير الموارد البشرية لارتقاء المؤسسة المورد البشري في آن واحد.

7- دراسة (بن سايج، 2019)

والتي كانت بعنوان (معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمعاهد التربية البدنية والرياضة من وجهة نظر الإداريين دراسة ميدانية بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة سوق أهراس) حيث كان هدف هذا البحث هو معرفة المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة بجامعة سوق أهراس وهذا من وجهة نظر الإداريين، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وكان الاستبيان الأداء الرئيسية لجمع البيانات حيث تم توزيعها على عينة عشوائية وعددها (14) من الإداريين العاملين في نفس المعهد، وكانت أهم نتائج الدراسة أنه توجد معوقات تقنية وبشرية وتنظيمية تعرقل تطبيق الإدارة الإلكترونية وهذا بدرجة كبيرة، وعليه أوصى الباحث بضرورة زيادة الاهتمام بضرورة تطبيق الإدارة الإلكترونية لما لها من فوائد على العاملين والأساتذة والطلبة على حد سواء، وكذلك لدورها في اختصار الجهد والوقت على العاملين، كما أوصى بضرورة تنظيم دورات تكوينية وأيام دراسية للعاملين.

مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في اختيار موضوع البحث وهدفه، وكذلك المنهج المستخدم والعينة والأسلوب الإحصائي المناسب لطبيعة البحث.

خطة وإجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لطبيعة وهدف البحث.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في بعض العاملين في المجال الإداري بالأندية والاتحادات والهيئات الأكاديمية الأولمبية الليبية واللجان الأولمبية الرياضية بدولة ليبيا.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من رؤساء وأعضاء وإداري الفرق بالأندية والعاملين بالاتحادات والهيئات الرياضية والأكاديمية الأولمبية الليبية واللجان الأولمبية الرياضية والبالغ عددهم (50) إدارياً منهم مديري بعض الألعاب الرياضية بالأندية وعددهم (25) وأيضاً العاملين في الهيئة العامة لشباب والرياضة وعددهم (10)، وكذلك بعض العاملين في الأكاديمية الأولمبية الليبية وعددهم (5)، وبعض العاملين بالاتحاد الفرعي لكرة القدم مصراتة وعددهم (5)، وبعض رؤساء الأندية والجمعيات العمومية واللجان التسييرية وأعضاء اللجنة الأولمبية الرياضية وعددهم (5).

أدوات جمع البيانات:

لجمع البيانات الخاصة بالبحث استخدم الباحث الأدوات التالية:

1- المقابلة الشخصية:

قام الباحث بإجراء المقابلة الشخصية مع عدد من الإداريين والعاملين ببعض الأندية والهيئات والاتحادات واللجان الأولمبية الرياضية قيد البحث بهدف التعرف على مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بالمؤسسات الرياضية وذلك للاسترشاد بهم عند وضع مفردات الاستبيان الخاص بتحديد أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية والمعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل

المؤسسات الرياضية وأيضاً مدى قابلية العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية.

2- الاستبيان:

قام الباحث بإعداد استمارة استبيان الخاصة بالبحث بالاطلاع على المراجع العلمية والدراسات السابقة والتي تم من خلالها التوصل إلى المحاور التالية:

- 1- أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية.
 - 2- المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية.
 - 3- مدى قابلية العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- بعد ذلك قام الباحث بعرض محاور استمارة الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة مرفق (1) وذلك لإبداء الرأي في مدى كفاية هذه المحاور لما وضعت من أجله، وكذلك الأهمية النسبية لكل محور مرفق (2).

خطوات إعداد الاستبيان:

1- بعد تحديد محاور الاستمارة تم وضع مجموعة من العبارات تمثل كل محور من المحاور السابقة، وقد قام الباحث بتوزيعها على النحو التالي:

- (29) عبارة للمحور الأول والخاص بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية.
- (20) عبارة لمحور المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية.
- (31) عبارة لمحور مدى قابلية العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية.

2- تم عرض استمارة الاستبيان في صورتها الأولية مرفق (3) على السادة الخبراء مرفق (1) وذلك في الفترة من 2020/02/25م إلى 2020/03/05م لإبداء الرأي في:

- مدى كفاية العبارات لكل محور من محاور الباحث.
 - سلامة ووضوح الصياغة اللغوية لكل عبارة من العبارات المطروحة ضمن الاستبيان.
- 3- تم إجراء التعديلات بناء على آراء السادة الخبراء والمحكمين وأصبح الاستبيان في صورته النهائية يضم (69) عبارة يمثلون عبارات الاستبيان مرفق (4) موزعة على المحاور الأساسية الثلاثة وفقاً لما يلي:
- المحور الأول: أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية (29) عبارة.
- المحور الثاني: المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية (20) عبارة.
- المحور الثالث: مدى قابلية العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية (20) عبارة.

حيث يتم تقدير العبارات والاجابة عليها وفقاً لميزان التقدير الثلاثي، أوافق ويقدر لها (3) درجات، أوافق إلى حد ما ويقدر لها (2) درجات، لا أوافق ويقدر لها (1) درجة واحدة.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

صدق الاستبيان:

اعتمد الباحث في حساب صدق استمارة الاستبيان على آراء المحكمين للإفادة برأيهم في مدى صدق الاستمارة لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله وتم التطبيق على المحكمين في الفترة من 25 / 02 / 2020م حتى 05 / 03 / 2020م ، وقام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة للاستبيان، واتفق المحكمين على المحاور وعباراتها بنسبة تراوحت من 90.00 % إلى 96.94 % مما يشير إلى صدق الاستبيان كما هو موضح بجدول (1) .

جدول (1)

نسبة الاتفاق لصدق المحكمين لمحاور الاستبيان وعباراتها (ن = 9)

م	المحاور	نسبة الاتفاق
1	أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية	96.94 %
2	المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية	94.45 %
3	مدى قابلية العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية	90.00 %

ثبات الاستبيان

تم تطبيق استمارة الاستبيان وإعادة تطبيقها في الفترة من 25 / 03 / 2020م إلى 05 / 04 / 2020م على عينة قوامها (09) من نفس مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية، وبحساب معامل الارتباط بين التطبيقين تم حساب معامل الثبات كما هو موضح بجدول (2) .

جدول (2)

معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمحاور الاستبيان وعباراتها (ن = 09)

م	لمحاور والعبارات	معامل الارتباط
1	أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية	0.78
2	المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية	0.84
3	مدى قابلية العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية	0.89

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.582)

يتضح من جدول (2) أن معامل الارتباط تراوح ما بين (0.78) إلى (0.89) (وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.582) مما يشير إلى ثبات استمارة الاستبيان واعدادها في صورته النهائية، مرفق (4).

عرض النتائج:

جدول (3)

النسبة المئوية والأهمية النسبية وقيمة كا² الخاصة بالمحور الأول (أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية) في الاستبيان وفقاً لاستجابات عينة البحث

م	العبارات	النسبة المئوية			كا ²
		موافق	إلى حد ما	غير موافق	
1	توفر المعلومات التي يحتاج إليها صانعو القرار بالمؤسسة	76.00	24.00	0.00	43.41
2	رفع التقارير من الجهات التنفيذية إلى الجهات العليا في المؤسسة	74.00	26.00	0.00	40.46
3	الحد من مركزية الاتصال بين الإدارات وكسر حاجز الروتين في إجراء المعاملات المختلفة	70.00	26.00	4.00	32.24
4	زيادة النزاهة بإلغاء المحاباة وتأثير العلاقات الشخصية	66.00	32.00	2.00	29.16
5	تبادل المعلومات مع الجهات الحكومية والخاصة	70.00	30.00	0.00	35.28
6	تبسيط الإجراءات والحد من أخطاء الأداء الإنساني	68.00	32.00	0.00	33.05
7	تساهم في تنمية المهارات التقنية	68.00	32.00	0.00	33.05
8	تساهم في التخفيف من الأعباء الإدارية	70.00	30.00	0.00	35.28
9	تعمل على التقليل من تكلفة الإجراءات الإدارية	74.00	24.00	2.00	39.05
10	تسهل من مواكبة المستجدات الإدارية العالمية	74.00	26.00	0.00	40.46
11	تكسب الإداريين العديد من الخبرات الإدارية وخلق بيئة عمل تتسم بالدقة	62.00	36.00	2.00	25.63
12	تساعد في الحصول على المعلومة في أي وقت وأي مكان	74.00	26.00	0.00	40.46
13	تساهم في توفير الوقت والجهد والمال للمؤسسة	72.00	28.00	0.00	37.75
14	تخفف من معاناة الانتقال عبر الإدارات لإنجاز الأعمال	74.00	24.00	2.00	39.05
15	تساهم في التواصل بين العناصر الإدارية المختلفة بالمؤسسة	70.00	30.00	0.00	35.28
16	تساعد في استيعاب أكبر عدد ممكن من المستفيدين في وقت واحد	74.00	24.00	2.00	39.05
17	توفر مبدأ الخصوصية لدى الأطراف المختلفة	76.00	24.00	0.00	43.41
18	تحقيق التواصل مع المجتمع والبيئة المحيطة	54.00	46.00	0.00	23.99
19	تساهم في سرعة تنفيذ القرارات الإدارية للمؤسسة	76.00	24.00	0.00	43.41
20	تساهم في تطبيق نظام تدقيق مالي متطور للمؤسسة	72.00	26.00	2.00	36.23
21	تساعد في متابعة الخطط والأعمال اليومية بالمؤسسة	66.00	34.00	0.00	31.05
22	توفر نظام رقابي إلكتروني وفقاً للوائح والتعليمات المؤسسة	62.00	38.00	0.00	27.75
23	تساهم في تحديث المعلومات والبيانات من خلال الرقابة والمتابعة	66.00	34.00	0.00	31.05
24	توفر الاتصال المستمر في جميع الاتجاهات بين المسؤولين	60.00	40.00	0.00	26.46
25	تقلل من عملية الأرشيف الورقية والمعاملات والحد من تحريفها وتشويهها	76.00	24.00	0.00	43.41
26	تساهم في دمج الوحدات الإدارية المتشابهة في أنشطتها ومهامها بإدارة واحدة	78.00	20.00	2.00	42.76
27	تساعد على مشاركة المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار بالمؤسسة	46.00	54.00	0.00	23.99
28	تساعد على سرعة وصول المعلومات والتوجيهات من الرؤساء للمرؤوسين بالمؤسسة	78.00	22.00	0.00	46.58
29	توفر قاعدة بيانات موحدة تتصف بالدقة والشمول للمؤسسة	86.00	14.00	0.00	61.64
درجة التحقيق					89.85

يتضح من نتائج جدول (3) أن النسب المئوية التي تعبر عن استجابات عينة البحث على عبارات الاستبيان الخاصة بالمحور الأول (أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية) البالغ عددها (29) عبارة ،

وذلك بنسب مئوية تراوحت ما بين (95.33%) كحد أعلي، (82.00%) كحد أدني، وقد انحصرت استجابات عينة البحث في ميزان التقدير الثلاثي فيمالي: خانة موافق ما بين (46.00، 86.00)، وخانة موافق إلي حد ما بين (14.00، 54.00) وخانة غير موافق ما بين (0.00، 4.00).

جدول (4)

النسبة المئوية والأهمية النسبية وقيمة كا² الخاصة بالمحور الثاني (المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية) في الاستبيان وفقاً لاستجابات عينة البحث

م	العبارات	النسبة المئوية			كا ²
		موافق	إلي حد ما	غير موافق	
1	ضعف الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة	68.00	32.00	0.00	33.05
2	ضعف خدمة الإنترنت في المؤسسة	72.00	28.00	0.00	37.75
3	ارتفاع تكلفة بعض الأجهزة والمعدات و الأنظمة والبرامج الإلكترونية	74.00	22.00	4.00	37.88
4	ضعف البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسة	76.00	24.00	0.00	43.41
5	ضعف مهارات المستخدمين في استعمال تقنيات الحاسب الآلي بالمؤسسة	74.00	26.00	0.00	40.46
6	الافتقار إلى التخطيط الاستراتيجي للتحويل نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة	78.00	22.00	0.00	46.58
7	لا يوجد تطوير للقوانين والتشريعات لمواكبة تطور العمل الإلكتروني داخل المؤسسة	72.00	28.00	0.00	37.75
8	قلة التشريعات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	66.00	34.00	0.00	31.05
9	ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض العاملين بالمؤسسة	70.00	28.00	2.00	33.63
10	نقص الحوافز المادية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	80.00	16.00	4.00	48.12
11	عدم دعم الإدارة العليا لسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة	58.00	40.00	2.00	23.05
12	قلة الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية	80.00	20.00	0.00	49.99
13	قلة المخصصات المالية للبنية التحتية بالمؤسسة	82.00	18.00	0.00	53.64
14	قلة خبرة بعض المدراء في مجال الإدارة الإلكترونية	66.00	34.00	0.00	31.05
15	ضعف الدعم من وزارة الشباب والرياضة لسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات	48.00	48.00	4.00	18.01
16	ضعف التنسيق بين عناصر الإدارة داخل المؤسسة	60.00	38.00	2.00	24.23
17	ضعف دعم قيادات الرياضة لمشروع الإدارة الإلكترونية	62.00	36.00	2.00	25.63
18	خوف الإدارة العليا بالمؤسسة على سرية بعض المعلومات المالية عند تطبيق الإدارة الإلكترونية	50.00	46.00	4.00	18.12
19	مقاومة بعض الإداريين لعملية التغيير بالمؤسسة	46.00	52.00	2.00	20.93
20	ضعف وسائل الاتصال بين الهياكل الإدارية داخل المؤسسة	56.00	40.00	4.00	19.88
درجة التحقيق					88.39

يتضح من نتائج جدول (4) أن النسب المئوية التي تعبر عن استجابات عينة البحث على عبارات الاستبيان الخاصة بالمحور الثاني (المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية)

البالغ عددها (20) عبارة ، وذلك بنسب مئوية تراوحت ما بين (94.00%) كحد أعلى ، (80.00%) كحد أدنى ، وقد انحصرت استجابات عينة البحث في ميزان التقدير الثلاثي فيما يلي : خانة موافق ما بين (82.00 ، 48.00) ، وخانة موافق إلي حد ما ما بين (16.00 ، 52.00) ، وخانة غير موافق ما بين (0.00 ، 4.00) .

جدول (5)

النسبة المئوية والأهمية النسبية وقيمة كا² الخاصة بالمحور الثالث (مدى قابلية العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية)
في الاستبيان وفقاً لاستجابات عينة البحث

م	العبارات	النسبة المئوية			كا ²
		موافق	إلي حد ما	غير موافق	
1	يوجد وعي كامل لتطبيق الادارة الالكترونية داخل المؤسسة	12.00	64.00	24.00	21.34
2	يوجد نقص في العناصر البشرية المؤهلة للعمل على الادارة الالكترونية	52.00	42.00	6.00	16.26
3	يوجد ثقة من العناصر البشرية العاملة في المعاملات الالكترونية	30.00	64.00	6.00	24.02
4	يوجد حوافز مادية للمبدعين في مجال الادارة الالكترونية داخل المؤسسة	18.00	54.00	28.00	9.89
5	يساعد تطبيق الادارة الالكترونية على زيادة الترابط بين العاملين داخل المؤسسة	68.00	32.00	0.00	33.05
6	تساهم الادارة العليا في تطوير مستوى العاملين باستخدام الادارة الالكترونية	52.00	38.00	0.00	12.55
7	يوجد مقاومة من العناصر البشرية العاملة للتحويل للإدارة الالكترونية داخل المؤسسة	18.00	60.00	22.00	15.26
8	تساهم الادارة الالكترونية في خفض عدد العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسة	72.00	26.00	2.00	36.23
9	تساهم في بيان نقاط القوة والضعف في أداء العاملين داخل المؤسسة	70.00	30.00	0.00	35.28
10	تساعد على تخطي الخطوات غير الضرورية في المعاملات الإدارية داخل المؤسسة وخارجها	76.00	24.00	0.00	43.41
11	توفر الادارة العليا بالمؤسسة الأجهزة والتقنيات الحديثة للعمل على الإدارة الالكترونية	40.00	46.00	14.00	7.69
12	تساعد على عمل أرشيف إلكتروني بدل الأرشيف الورقي التقليدي	74.00	26.00	0.00	40.46
13	تساهم في تقييم كفاءة وجودة أداء العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسة	80.00	20.00	0.00	49.99
14	تساعد في التخلص من معوقات العمل داخل المؤسسة	70.00	28.00	2.00	33.63
15	تساهم في جودة أداء العاملين داخل المؤسسة	72.00	28.00	0.00	37.75
16	تساهم في التغيير الجذري لطبيعة ومهام وواجبات العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسة	62.00	36.00	2.00	25.63
17	تساعد العاملين على اتخاذ القرارات بشكل فردي	38.00	44.00	18.00	4.76
18	تساهم في تحديد مسؤوليات ومهام واضحة للعاملين	68.00	30.00	2.00	31.29
19	تساعد في امتلاك المعارف العلمية التي تجعلك تتحكم في تكنولوجيا الاتصال الحديثة	80.00	20.00	0.00	49.99
20	تسمح للعاملين بالدخول إلى عملهم الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت وهم خارج مكان العمل	96.00	4.00	0.00	85.75
درجة التحقيق		83.52			

يتضح من نتائج جدول (5) أن النسب المئوية التي تعبر عن استجابات عينة البحث على عبارات الاستبيان الخاصة بالمحور الثالث (مدى قابلية العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية) البالغ عددها (20) عبارة ، وذلك بنسب مئوية تراوحت ما بين (98.66%) كحد أعلى ، (62.66%) كحد أدنى ، وقد انحصرت استجابات عينة البحث في ميزان التقدير الثلاثي فيما يلي : خانة موافق ما بين (12.00 ، 96.00) ، وخانة موافق إلي حد ما zzz بين (4.00 ، 64.00) ، وخانة غير موافق ما بين (0.00 ، 28.00) .

ثانياً: تفسير النتائج ومناقشتها:

في ضوء نتائج البحث سوف يقوم الباحث بمناقشتها على النحو التالي:

يتضح من نتائج جدول (3) أن مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بالمؤسسات الرياضية المرتبطة بالمحور الأول (أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية) وفقاً لاستجابات العينة هي كالتالي:

1. توفر قاعدة بيانات موحدة تتصف بالدقة والشمول للمؤسسة.
2. تساعد على سرعة وصول المعلومات والتوجيهات من الرؤساء للمرؤوسين بالمؤسسة.
3. توفر المعلومات التي يحتاج إليها صانع القرار بالمؤسسة.
4. توفر مبدأ الخصوصية لدى الأطراف المختلفة.
5. تساهم في سرعة تنفيذ القرارات الادارية للمؤسسة.
6. تقلل من عملية الارشفة الورقية والمعاملات والحد من تحريفها وتشويهها.
7. تساهم في دمج الوحدات الادارية المتشابهة في أنشطتها ومهامها بإدارة واحدة.
8. رفع التقارير من الجهات التنفيذية إلى الجهات العليا في المؤسسة.
9. تسهل من مواكبة المستجدات الإدارية العالمية.
10. تساعد في الحصول على المعلومة في أي وقت وأي مكان.
11. تساهم في توفير الوقت والجهد والمال للمؤسسة.
12. تخفف من معاناة الانتقال عبر الإدارات لإنجاز الأعمال.
13. تساعد في استيعاب أكبر عدد ممكن من المستفيدين في وقت واحد.
14. تبادل المعلومات مع الجهات الحكومية والخاصة.
15. تساهم في التخفيف من الأعباء الإدارية.
16. تعمل على التقليل من تكلفة الإجراءات الإدارية.
17. تساهم في التواصل بين العناصر الادارية المختلفة بالمؤسسة.
18. تساهم في تطبيق نظام تدقيق مالي متطور للمؤسسة.
19. تبسيط الاجراءات والحد من أخطاء الأداء الإنساني.
20. تساهم في تنمية المهارات التقنية.
21. تساعد في متابعة الخطط والاعمال اليومية بالمؤسسة.
22. تساهم في تحديث المعلومات والبيانات من خلال الرقابة والمتابعة.
23. الحد من مركزية الاتصال بين الإدارات وكسر حاجز الروتين في اجراء المعاملات المختلفة.

24. زيادة النزاهة بإلغاء المحاباة وتأثير العلاقات الشخصية.
 25. توفر نظام رقابي إلكتروني وفقاً للوائح والتعليمات المؤسسة.
 26. تكسب الإداريين العديد من الخبرات الإدارية وخلق بيئة عمل تتسم بالدقة.
 27. توفر الاتصال المستمر في جميع الاتجاهات بين المسؤولين.
 ويتفق ذلك مع النتائج التي أشارت إليها بعض الدراسات السابقة ومن هذه الدراسات دراسة إيمان آيات مهدي 2018 م والتي أشارت إلى أن الإدارة الإلكترونية تساهم في عصنة الوظائف الإدارية والرفع من مستوى أدائها والنهوض بمستوى إدارتها، وهذا ما سعى إليه الباحث من وضع محور يتناول أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية والتي أبرزتها استجابات عينة البحث بضرورة الانتقال إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية نظراً لأهميتها في تطوير العمل والعاملين بالمؤسسات الرياضية.
 كما يتضح من نتائج جدول (4) أن مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بالمؤسسات الرياضية المرتبطة بالمحور الثاني (المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية) وفقاً لاستجابات العينة هي كالتالي:

1. قلة المخصصات المالية للبنية التحتية بالمؤسسة.
 2. قلة الدورات التدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية.
 3. الافتقار إلى التخطيط الاستراتيجي للتحويل نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة.
 4. ضعف البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسة.
 5. نقص الحوافز المادية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
 6. ضعف مهارات المستخدمين في استعمال تقنيات الحاسب الآلي بالمؤسسة.
 7. ضعف خدمة الانترنت في المؤسسة.
 8. لا يوجد تطوير للقوانين والتشريعات لمواكبة تطور العمل الإلكتروني داخل المؤسسة.
 9. ارتفاع تكلفة بعض الأجهزة والمعدات والانظمة والبرامج الإلكترونية.
 10. ضعف الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة.
 11. ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض العاملين بالمؤسسة.
 12. قلة التشريعات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
 13. قلة خبرة بعض المدراء في مجال الإدارة الإلكترونية.
 14. ضعف دعم قيادات الرياضية لمشروع الإدارة الإلكترونية.
 15. ضعف التنسيق بين عناصر الإدارة داخل المؤسسة.
 16. عدم دعم الإدارة العليا لسياسة تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة.
- ويتفق ذلك مع النتائج التي أشارت إليها بعض الدراسات السابقة ومنها دراسة سامي بوعزيز 2018 م أن هناك بنية تحتية تحتاج إلى أهل الاختصاص، وأن حلقة الوصل والفيصل هي المورد البشري الذي يلزمه التحكم في التكنولوجيا الحديثة ومواكبة التقدم الحاصل في مجال الإدارة الإلكترونية، وهذا الذي يحاول الباحث توضيحه من خلال وضع محور (المعوقات التي تؤثر في تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية) لمحاولة إبراز

أهم المعوقات التي تحول من تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية والتي أكدت استجابات عينة البحث.

ويتضح من نتائج جدول (5) أن مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بالمؤسسات الرياضية المرتبطة بالمحور الثالث (مدى قابلية العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية) وفقاً لاستجابات العينة هي كالتالي:

1. تسمح للعاملين بالدخول إلى عملهم الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت وهم خارج مكان العمل.
 2. تساهم في تقييم كفاءة وجودة أداء العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسة.
 3. تساعد في امتلاك المعارف العلمية التي تجعلك تتحكم في تكنولوجيا الاتصال الحديثة.
 4. تساعد على تخطي الخطوات غير الضرورية في المعاملات الإدارية داخل المؤسسة وخارجها.
 5. تساعد على عمل أرشيف إلكتروني بدل الأرشيف الورقي التقليدي.
 6. تساهم في جودة أداء العاملين داخل المؤسسة.
 7. تساهم الإدارة الإلكترونية في خفض عدد العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسة.
 8. تساهم في بيان نقاط القوة والضعف في أداء العاملين داخل المؤسسة.
 9. يساعد تطبيق الإدارة الإلكترونية على زيادة الترابط بين العاملين داخل المؤسسة.
 10. تساعد في التخلص من معوقات العمل داخل المؤسسة.
 11. تساهم في تحديد مسؤوليات ومهام واضحة للعاملين.
 12. تساهم في التغيير الجذري لطبيعة ومهام وواجبات العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسة.
- ويتفق ذلك مع النتائج التي أشارت إليها بعض الدراسات السابقة ومنها دراسة علي حميد خلف 2015م أن نشر الثقافة الإلكترونية بدءاً من تدريس الحاسب الآلي من المرحلة الابتدائية مروراً بجميع الأعمار والمستويات الثقافية في المجتمع، وتبنى الإدارات العليا لمفاهيم تطبيق الإدارة الإلكترونية والارتقاء بها في جميع المؤسسات، وتتفق نتائج الدراسة أيضاً مع دراسة أحلام محمد شواي 2016م أن الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة أحدث تغييرات عميقة في بيئة الإدارة في مختلف التنظيمات الاجتماعية وخصوصاً عند الأفراد، وتتفق كذلك مع نتائج دراسة منير عبدالله عثمان الطائش 2016م أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة، وهذا ما أوضحته نتائج استجابات عينة البحث من خلال رؤية الباحث عند وضعه للاستبيان الخاص بهذا المحور ونتائجه والتي توافقت مع نتائج الدراسات السابقة في الكثير من العبارات.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية:

- 1- توفر الإدارة الإلكترونية قاعدة بيانات موحدة تتصف بالدقة والشمول للمؤسسة وخصوصاً في مجالاً الرياضي والذي يعطيهما سرعة الحصول على المعلومات وتوجهات من الرؤساء للمرؤوسين وفي أي وقت حيث توفر مبدأ الخصوصية لدى الأطراف المختلفة وتساهم في سرعة تنفيذ القرارات الإدارية للمؤسسة.

2- تساهم الإدارة الإلكترونية في دمج الوحدات الادارية المتشابهة في أنشطتها ومهامها بإدارة واحدة وكذلك رفع التقارير من الجهات التنفيذية إلى الجهات العليا من خلال التواصل المباشر بين العناصر الادارية المختلفة بالمؤسسة.

3- تساعد الإدارة الإلكترونية في متابعة الخطط والاعمال اليومية بالمؤسسة حيث تحديث المعلومات والبيانات من خلال الرقابة والمتابعة، وكذلك الحد من مركزية الاتصال بين الإدارات والإجراءات الروتينية عند اجراء المعاملات المختلفة مما يساعد على إكساب الإداريين العديد من الخبرات الإدارية وخلق بيئة عمل تتسم بالدقة.

4- قلة المخصصات المالية للبنية التحتية بالمؤسسات وكذلك قلة الدورات التدريبية في مجال الادارة الإلكترونية والافتقار إلى التخطيط الاستراتيجي للتحويل نحو تطبيق الادارة الإلكترونية ونقص الحوافز المادية اللازمة من أهم المعوقات التي تعرقل العمل بنظام الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسات الرياضية.

5- من معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية قلة التشريعات اللازمة لتطبيق هذا النوع من الإدارة وافتقار بعض المدراء إلى الخبرة الكافية في مجال الادارة الإلكترونية وأيضاً ضعف دعم الادارة العليا والقيادات لمشروع الادارة الإلكترونية بالمؤسسة الرياضية.

6- تسمح الإدارة الإلكترونية للأفراد بالعمل من أي مكان وخارج حدود مكان العمل وهذا مايعطيها مرونة أكثر في إنجاز الأعمال المكلفون بها.

7- تساهم الإدارة الإلكترونية في تقييم كفاءة وجودة أداء العناصر البشرية العاملة داخل المؤسسة مما يساعدهم على امتلاك المعارف العلمية التي تجعلهم يتحكمون في تكنولوجيا الاتصال الحديثة وبشكل يساعدهم على زيادة الترابط بين العاملين والذي يؤدي بدوره إلى التخلص من معوقات العمل ويرجع ذلك إلى تحديد مسؤوليات ومهام واضحة للعاملين داخل المؤسسات.

التوصيات:

1- الاهتمام بتدريب العاملين بالمؤسسات الرياضية على برامج الإدارة الإلكترونية بهدف الرفع من مستواهم وتحسين أدائهم.

2- الاعتماد على الأساليب العلمية في الانتقال والتحول إلى المنظومة الإلكترونية من خلال خبراء ومتخصصين في هذا المجال.

3- تطوير القوانين والتشريعات المتصلة بالإدارة الإلكترونية.

4- توفير بنية تحتية ذات جودة عالية وخاصتاً في الاتصالات لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

5- التزام الإدارة العليا بتطبيق ودعم العمل الإلكتروني ونشر المميزات والفوائد الناتجة عن تطبيق الإدارة الإلكترونية بين العاملين.

6- إقامة ورش وعمل ندوات وإصدار نشرات تعريفية تهتم بتعريف العاملين بالإدارة الإلكترونية.

7- مشاركة مختلف المستويات الإدارية في التخطيط ووضع الأهداف والبرامج المتعلقة بسياسة تطبيق واستخدام الإدارة الإلكترونية.

8- اعداد دليل خاص بمفهوم الإدارة الإلكترونية وأهدافها ومجالاتها في المؤسسات الرياضية مما يساهم ذلك في نشر ثقافة أكبر للإدارة الرياضية.

- 9- الاطلاع على التجارب الناجحة سواء في الوطن العربي أو غيرها من الدول بغية الاستفادة منها في تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- 10- القضاء على مشكلة الأمية الإلكترونية ونشر ثقافة المعلوماتية بتوفير البنية التحتية من أجهزة ووسائل حديثة.
- 11- إعادة النظر بالهياكل التنظيمية والبنية التحتية للمؤسسات الرياضية والتحقق من حدة المعوقات في تطبيق الإدارة الرياضية.
- 12- ضرورة وضع خطة استراتيجية لضمان تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- 13- تحسين مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في كل من الوزارة والمؤسسات الرياضية.
- 14- القيام بدراسات واستشارات لوضع الخطط لتحويل الهيكل التنظيمي من الهيكل التقليدي إلى الهيكل المرن لتحقيق أكبر استفادة ممكنة لتوظيف الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية.
- 15- الاسراع في إيجاد الحلول المناسبة للمعوقات لاسيما في ظل التسارع الحادث في التكنولوجيا والانتقال إلى استخدام الإدارة الإلكترونية بدل الإدارة التقليدية.
- 16- توفير الدعم المالي للازم للاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة الإلكترونية وخاصة في مجال تصميم وتطوير الإدارة الإلكترونية.
- 17- توعية العاملين بالمؤسسات الرياضية بأهمية ومعنى الإدارة الإلكترونية من خلال إقامة المحاضرات والندوات وورش العمل من خلال البريد الإلكتروني بإرسال رسائل دورية تثقيفية

المراجع

- 1- أحلام محمد شواي، (2016م): الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل، المجلد (24)، العدد(4).
- 2- إيمان آيت مهدي، (2018م): تسيير الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية، سطيف2، الجزائر، شعبة علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لأمين دياغين، سطيف2، ص2.
- 3- زواوي وائل، (2019م): متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية (دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية بوعرييج)، ولاية برج بوعرييج، الجزائر، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ص47.
- 4- سامي بوعزيز، (2018): نموذج مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة الرياضية الجزائرية دراسة ميدانية بالإتحادية الجزائرية لكرة القدم، المسيلة، الجزائر، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

- 5- سمير بن سايح، (2019): معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمعاهد التربية البدنية والرياضة من وجهة نظر الإداريين دراسة ميدانية بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة جامعة سوق أهراس، مجلة الإبداع الرياضي، المجلد (10)، العدد (1).
- 6- سميرة مطر المسعودي، (2018): معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، ص 15.
- 7- شريف حمزة، و مجادي رايح، (2019): استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية ومساهماتها في زيادة فعالية الأداء الوظيفي بالمؤسسات الرياضية، الإبداع الرياضي المجلد (10)، العدد (2)، ص 415.
- 8- علي حميد خلف، (2015م): متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مديرية النشاط الرياضي في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى العراق، الإسكندرية، مصر، قسم الإدارة الرياضية، كلية التربية الرياضية للبنات.
- 9- علي زغدان، (2019م): دراسة بعض تطبيقات الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين خدمات فرق القسم الأول المحترف في كرة القدم (دراسة ميدانية فريق برج بوعريبرج المحترف الأول)، المسيلة، الجزائر، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ص 1، 7.
- 10- فوزية بنت عبدالعزيز الدعليج، (2005م): رؤية مستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية بمدينة مكة المكرمة، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية ص 2.
- 11- محمد بن سعيد محمد العريشي، (2008): إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة (بنين)، المملكة العربية السعودية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى ص 1، 2.
- 12- منير عبدالله الطائش، (2016م): علاقة الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي دراسة وصفية تحليلية، مالانج، قسم الإدارة الإسلامية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية.