

تقييم واقع الإدارة الإلكترونية ببعض المؤسسات الرياضية

*هند شعراوى

مقدمة ومشكلة البحث:

شهدت المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الرياضية بصفة خاصة تطوراً هائلاً ضمن أفق عصر الإدارة الحديثة التى تشكل مزيج من الوسائل المادية التى يديرها ويحركها العنصر البشرى والأساليب العلمية والمنهجية للإدارة مما يؤدي إلى تشابك المهام الإدارية (٣: ١٨)

وذكر "السالمى" أنه بالوقت الحاضر يشهد العالم عملية تطور سريع فى حاجة المؤسسة الرياضية من المعلومات من حيث الكم والكيف والسرعة فى الحصول على المعلومة بهدف اتخاذ أفضل القرارات وكذا توثيق علاقة المؤسسة بالبيئة المحيطة بها، الأمر الذى برز من خلاله الأهمية المتزايدة لتنفيذ الإدارة الإلكترونية واستخدام نظم المعلومات لقدرتها على إشباع حاجة المؤسسة من المعلومات ، الأمر الذى جعل الإدارة الإلكترونية وزيادة فعاليتها وكفاءتها إحدى ضروريات العصر. (٦ : ٦٥)

أشارت "إيلينا زافيا لوفاف" أن تفعيل الإدارة الإلكترونية يتوقف على عملية التحسين المستمر بمتطلباتها بما يقود إلى تحسين أداء المؤسسة على المدى البعيد . (١٢ : ١٨٣)

انطلاقاً من الظروف والمستحدثات التى يمر بها العالم فى الوقت الراهن وتوجه القيادات والمؤسسات والتى تعد المؤسسة الرياضية واحدة منها إلى تطوير وتحسين الخدمات التى تقدم للجمهور على مدار الساعة الأمر الذى يفرض عليها ضرورة تحديث نمط العمل بها نحو الأفضل والإستفادة من التقدم التقنى لتحسين جودة الخدمة من خلال تطبيق العمل بالإدارة الإلكترونية البديل الرئيسى فى الوقت الراهن الذى أخذت به معظم المؤسسات المماثلة لها .

قد تتفاوت نتائج تطبيق الإدارة الإلكترونية نظراً لتركيزها على متطلبات التطبيق من إمكانات مادية وبشرية وفنية، والمعوقات التى تحول دون ذلك، وإغفالها مجالات التطبيق الإدارية والفنية مما يترتب عليه عدم تحقيق الإستفادة العملية من جانب المؤسسات الرياضية ، لأن التوجيهات النظرية غالباً ما تعكس تصورات وتوجهات قد تختلف بصورة كلية عن التطبيق العملى الذى يتطلب توضيح المجالات الفعلية للتطبيق .

ومن هذا المنطلق قام الباحثان بإجراء الدراسة الحالية للوقوف على مدى استخدام الإدارة الإلكترونية ببعض المؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية، وكذا المعوقات التى تحول دون تطبيقها بشكل فعال ، لمواكبة المستحدثات والتطورات التقنية والتكنولوجية التى تفرض نفسها بشكل واضح ومُلح بالوقت الراهن على المؤسسات الرياضية .

أهمية البحث:

من الناحية النظرية تبرز أهمية ودور الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية لما لها من الأثر الكبير في رفع كفاءة العاملين ، من خلال البرامج والتدريبات والدورات التنموية التي توفرها كل مؤسسة للعاملين بها من خلال توظيف النظريات والتقنيات السلوكية المعاصرة في تعبئة الجهود الجماعية واستيعاب الثقافة التنظيمية ، وإعادة صيغتها والاعتماد على البحوث والدراسات وخبراء استخدام الإدارة الإلكترونية لوضع الخطط ومتابعة تنفيذها. (١١ : ٣٦)

ولتوفير الوقت والجهد وتحسين العمل والإجراءات وتطويرها لما يتوافق ويواكب التوجه العلمي نحو توظيف التقنيات الرقمية في وظائف الإدارة الرياضية، وذلك لما له من إيجابيات ، و تهدف الإدارة الإلكترونية إلى تحسين قدرات العاملين بالمؤسسات لإستيعاب كل ما هو جديد ومواكبة التطورات لحل المشكلات .(٣ : ٦٦) ومن الناحية العملية فإن مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية بحاجة الى عناصر بشرية مدربة بكافة التطبيقات التي تمكنها من التعامل مع أدوات الإدارة الإلكترونية. (١٠ : ٤٩)

هدف البحث: يهدف البحث الى الوقوف على استخدام الإدارة الإلكترونية ببعض المؤسسات الرياضية قيد البحث

تساؤلات البحث:-

١. ماهية الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية ؟
٢. ماهو واقع الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية ؟

مصطلحات البحث:-

الإدارة الإلكترونية :

منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسب وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف، و يمكن أن تشمل كلاً من الاتصالات الداخلية والخارجية لأي مؤسسة . (١ : ٢٦)

الدراسات السابقة :-

١. دراسة "عائشة عزوز, زاهية توام"(٢٠٢١) دراسة عن أهمية تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية في ترشيد الادارة الحكومية -نظام بياناتي للإمارات العربية المتحدة نمودجا،هدفت الى التعرف على مفهوم الادارة الالكترونية للموارد البشرية واهميتها في تحسين الادارة لدى المنظمات بصفة عامة والادارات الحكومية بصفة خاصة من خلال عرض لنظام بياناتي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية بالحكومة

الاتحادية في الامارات العربية للوقوف على مدى مساهمتها في تيسير المعاملات الادارية في الوزارات والهيئات الاتحادية المستقلة بالإمارات العربية ،واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها ٢٥٦ من العاملين بالإدارات والوزارات الحكومية بالامارات مستخدمة الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات وتوصلت الى النتائج التالية تحديثات الإدارة الإلكترونية تعزز الموارد البشرية- النهوض بالموظفين وتوظيفهم في اطار الكتروني متطور وفعال- كسب الوقت وتقليل الجهد وتخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية- رفع معدلات الإداء بالمؤسسة - تحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين - التفاعل الآلي مع المتغيرات الداخلية الخارجية - تبادل سريع ومكثف للمعلومات واستثمار جيد للمعرفة للحصول على خدمات أفضل وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.

٢. دراسة "محمد زكريا احمد مرسى" (٢٠٢١) دراسة الإدارة الإلكترونية كآلية في التخطيط للتخفيف من الأعباء الوظيفية للعاملين بالتربية والتعليم بأسويط هدفت الى تحديد اسهامات الإدارة الإلكترونية كآلية في التخطيط للتخفيف من الأعباء الوظيفية للعاملين بالتربية والتعليم- تحديد اسهامات الإدارة الإلكترونية في مجالات الإدارة من (تخطيط- تنظيم- اتخاذ القرار- إدارة الموارد البشرية- الرقابة استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة قوامها 281) من العاملين (٣٥) من السادة الخبراء مستخدماً استبيان ومقابلة وتوصل الى النتائج التالية إلى أن هناك مجموعة من المعوقات التي تحول دون اسهامات الإدارة الإلكترونية للتخفيف من الأعباء الوظيفية للعاملين بالتربية والتعليم من وجهة نظر العاملين تمثلت في - وجود أخطاء بالدفاتر القديمة لم يتم تصحيحها وبالتالي مسجلة على الحاسب بنفس الأخطاء،- التدريب يكون من أجل التسلية والهروب من بيئة العمل،

٣. دراسة "أوعيل عبد الصمد" (٢٠١٥) دراسة الأدارة الإلكترونية واسهاماتها في العمل بالمؤسسات الرياضية دراسة ميدانية لمدرية الشباب والرياضة لولاية البويرة ،هدفت هذه الدراسة الى ابراز اسهامات تطبيق الأدارة الالكترونية في العمل الادارى بمدرية الشباب والرياضة لولاية البويرة وهذه من خلال التعرف على اسهامات تطبيق الادارة الالكترونية في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة بمدرية الشباب والرياضة ،استخدم المنهج الوصفي ، على عينة من الأدرابين ، (١٧) من المديرين العموم بمدرية الشباب والرياضة لولاية البويرة، جمع البيانات استبيان ، توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها :اسهامات الادارة الالكترونية في العمل الادارى بالمؤسسات الرياضية في عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتي يدركها العاملون - تساهم في القدرة على القضاء على العوائق التي تكون داخل المؤسسة - تلعب دور هام في المحافظة على تدفق وانسيابية المعلومات، وترفع كفاءة أداء العاملين

٤. دراسة "راسل " Russel "" ٢٠١٦ اجري دراسة "How can school counselors benefit from the solutions offered by electronic administration "a qualitative

study "كيف يستطيع مرشدوا المدارس الاستفادة من الحلول التي تقدمها الإدارة الالكترونية " دراسة نوعية ، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اسهامات الادارة الالكترونية فى العمل ومدى تأثيرها الايجابى على مرشدى الطلاب ذو الاحتياجات الخاصة فى أوهايو بالولايات المتحدة الامريكية والتعرف على مختلف المعوقات التى تواجه استخدام الادارة الالكترونية فى المدارس ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفى لعينة قوامها ٥٠٧ مشارك من مستشاروا مدارس ممارسون واستخدم استبيان لجمع البيانات ، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها :تساهم فى زيادة الانتاجية وتقليل التكاليف - تحقيق رضا المستفيدين وزيادة المشاركة وتحسين فاعلية العمليات وخدمتها الداخلية

اجراءات البحث :-

منهج البحث: استخدمت الباحثان المنهج الوصفى بالأسلوب المسحي، نظراً لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث من اداريين ، ومديرين إدارة ، ومديرين عموم من موظفى القطاع الحكومى الرياضى فى وزارة الشباب والرياضة واللجنة الاولمبية ، وإتحادات الرياضية (التايكوندو - كرة اليد - كرة السلة) ، و مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات (الشرقية - الإسماعيلية - الدقهلية) ، وبعض الاندية المصرية (الأهلى - الزمالك - ميت غمر الرياضى - الشرقية) وذلك فى الفترة من ١٨ / ٦ / ٢٠٢٢م حتى الفترة ٢١ / ٩ / ٢٠٢٢ م.

عينة البحث: قامت الباحثان باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من (اداريين ، ومديرين إدارة ، مديرين عموم) من موظفى الإدارة فى وزارة الشباب والرياضة واللجنة الاولمبية ، وإتحادات الرياضية (التايكوندو - كرة اليد - كرة السلة) ، و مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات (الشرقية - الإسماعيلية - الدقهلية) ، وبعض الاندية المصرية (الأهلى - الزمالك - ميت غمر الرياضى - الشرقية) والبالغ عددهم (٢٢٣) من إجمالى العينة الأساسية والبالغ عددهم (٢٩٢) فرد من المجتمع الأصى والبالغ عددهم (١٨٢٦) فرد ، حيث تكونت العينة الإستطلاعية من (٦٩) اى بنسبة ٢٣.٦٣٪ فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية لتصبح العينة الأساسية(٢٢٣) فرد بنسبة ٧٦,٣٧٪. وجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١) توصيف عينة البحث

العينة الأساسية		العينة الإستطلاعية		إجمالي العينة		القطاع
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
٣,٤٢٥	١٠	١,٠٢٧	٣	٤,٤٥٢	١٣	وزارة الشباب والرياضة
١,١٧٢	٥	١,٠٢٧	٣	٢,٢٧٠	٨	
١٦,٧٨٠	٤٩	٨,١٢٩	٢٤	٢٥,٠٠	٧٣	
٥,١٣٧	١٥	١,٠٢٧	٣	٦,١٦٤	١٨	اللجنة الأولمبية
٧,٨٧٧	٢٣	٢,٠٥٤	٦	٩,٩٣٢	٢٩	الإتحادات الرياضية (التايكندو - كرة اليد - كرة السلة)
٢,٠٥٥	٦	٠,٦٨٤	٢	٢,٧٤٠	٨	مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات (الشرقية - الدقهلية الإسماعلية)
٢٩,٤٥٠	٨٦	٥,١٣٧	١٥	٣٤,٥٩	١٠١	
١,٠٢٧	٣	٠,٣٤٣	١	١,٣٧٠	٤	الأندية الرياضية (الأهلى - الزمالك - الشرقية - ميت غمر الرياضى)
٨,٩٠٤	٢٦	٤,١٠٩	١٢	١٣,٠١	٣٨	
%٧٦,٣٧	٢٢٣	%٢٣,٦٣	٦٩	%١٠٠	٢٩٢	الإجمالي

المعالجات الإحصائية: استخدمت الباحثان المعالجات الإحصائية التالية لتحقيق أهداف البحث.

١. التوصيف الإحصائي باستخدام (المتوسط الحسابي - معامل الالتواء) .
٢. معاملات الارتباط بطريقة برسون .
٣. معامل الفاكرونباخ للتحقيق من الثبات .٤ . كا^٢

وسائل جمع البيانات:

- ١- المقابلات الشخصية: قامت الباحثان بعمل مقابلة شخصية مع السادة الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية وتكنولوجيا المعلومات من السادة أعضاء هيئة التدريس .
- ٢- الإستبيان : قامت الباحثان بإعداد إستبيان واقع استخدام الإدارة الإلكترونية ببعض المؤسسات الرياضية.

خطوات بناء إستبيان الإدارة الإلكترونية: (إعداد الباحثان)

قامت الباحثان بإعداد الإستبيان الخاص بالدراسة وذلك على النحو التالى :-

١- تحديد المحاور المقترحة

قامت الباحثان بالإطلاع على الكتب والمراجع العلمية والدراسات المرجعية التى أجريت فى نفس مجال البحث وفى مجال التربية الرياضية التى تتعلق بمشكلة البحث مثل دراسة " عائشة عزوز, زاهية توام

(٢٠٢١) ، "محمد زكريا احمد مرسى (٢٠٢١)" وقد أسهمت هذه الخطوة فى تحديد المحاور المقترحة لاستبيان الإدارة الإلكترونية وهى كالتالى :-

المحور الأول :- أهمية الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة المحور الثانى :- واقع الإدارة الإلكترونية

المحور الثالث :- معوقات الإدارة الإلكترونية المحور الرابع :- ماهية الإدارة الإلكترونية

وقد قامت الباحثتان بعرض هذه المحاور فى صورتها المبدئية على السادة الخبراء وعددهم (١١) خبير ، وذلك لاستطلاع الرأى ومعرفة مدى مناسبة المحاور لأهداف الدراسة وجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء فى عبارات إستبيان إدارة الإلكترونية ببعض المؤسسات الرياضية

النسبة المئوية للموافقة	استجابات السادة الخبراء			المحاور
	تعديل	غير مناسب	مناسب	
٪١٠٠	٠	٠	١١	المحور الأول :- أهمية الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة
٪٩٠,٩٠	١	٠	١٠	المحور الثانى :- واقع الإدارة الإلكترونية
٪١٠٠	٠	٠	١١	المحور الثالث :- معوقات الإدارة الإلكترونية
٪٦٣,٦٣	٤	٠	٧	المحور الرابع :- ماهية الإدارة الإلكترونية

ويتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور وإستبيان الإدارة الإلكترونية قيد البحث حيث تراوحت ما بين (٪٦٣.٦٣ ، ٪١٠٠) ولقد إرتضت الباحثتان بنسبة المئوية ٪٨٠ فأكثر من آراء السادة الخبراء للموافقة على المحور وبالتالي تم حذف المحاور الأقل من ذلك وأصبحت المحاور المقترحة . المحور الأول :- أهمية الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة - المحور الثانى :- واقع الإدارة الإلكترونية المحور الثالث:- معوقات الإدارة الإلكترونية.

٢- تحديد العبارات المقترحة

قامت الباحثتان بعد تحديد المحاور الخاصة بالإدارة الإلكترونية ببعض المؤسسات الرياضية بصياغة مجموعة من العبارات المقترحة لكل محور أستندتا فى صياغتها على الفهم والتحليل الدقيق لكل محور وكذلك الإسترشاد بالعديد من استمارات الإستبيان فى الدراسات المرجعية ؛ وقد راعت الباحثتان فى صياغة العبارات ما يلى : - أن تكون واضحة ومفهومة - الإبتعاد عن الالفاظ الصعبة - ألا توحى العبارات بتوقع الإستجابة - أن تقيس العبارة جانب واحد فقط من المحور - ألا تشتمل العبارة على اكثر من معنى (الإزدواجية) لتحقق

من الصدق المنطقي والتحقق من مدى إنتماء العبارات للمحور الخاص بالإستبيان ، وقد بلغ عدد عبارات الإستبيان فى صورته المبدئية (٣٨) عبارة موزعة على (٣) محاور : -أهمية الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة (١٢) عبارة- واقع الإدارة الإلكترونية (١٨) عبارة - معوقات الإدارة الإلكترونية (٨) عبارات.

٣- عرض الصورة المبدئية للإستبيان على الخبراء : قامت الباحثتان بعرض الاستمارة المبدئية للإستبيان على السادة الخبراء وذلك للحكم على مدى مناسبة العبارات الخاصة بكل محور ، وقدرتها على تمثيل الاستبانة بشكل صادق ، وكذلك أبداء الرأى سواء بالحذف أو الإضافة أو التعديل وصياغه أى عبارة وجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء فى عبارات إستبيان إدارة الإلكترونية ببعض المؤسسات الرياضية

م	عبارات المحور الاول :أهمية الإدارة الإلكترونية	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	تراعى الإدارة الإلكترونية الواقعية عند إعداد الخطط مما يجعلها قابلة للتحقيق قابلة للتطبيق	١٠	١	٩٠.٩٠٩ %
٢	توافر الإدارة الإلكترونية تتيح الفرص لمواجهة المتغيرات المستقبلية	٩	٢	٨١.٨١٨ %
٣	ترتبط أهداف الإدارة الإلكترونية بالأحداث المستجدة والتقنية والبرمجية فى عمل المؤسسة	٦	٥	٥٤.٥٤٥ %
٤	تساهم الإدارة الإلكترونية فى زيادة كفاءة العاملين	١١	٠	١٠٠.٠٠٠ %
٥	تطبيق الإدارة الإلكترونية يؤدي الى ترشيد النفقات المالية	١٠	١	٩٠.٩٠٩ %
٦	الإدارة الإلكترونية تؤدي الى سرعة الحصول على المعلومات	١٠	١	٩٠.٩٠٩ %
٧	تسهم الإدارة الإلكترونية فى زيادة كفاءة العمليات الإدارية بالمؤسسة	٩	١	٨١.٨١٨ %
٨	الإدارة الإلكترونية تعزز التكامل بين القطاعات الوظيفية المختلفة	١١	٠	١٠٠.٠٠٠ %
٩	الإدارة الإلكترونية تساعد فى عملية اتخاذ القرارات بشكل أسرع	١٠	١	٩٠.٩٠٩ %
١٠	إستخدام الإدارة الإلكترونية يؤدي الى تحسين الخدمات المقدمة للعاملين	١١	٠	١٠٠.٠٠٠ %
١١	الإدارة الإلكترونية توفر سعة غير محدودة لتخزين المعلومات وحفظها إلكترونياً	٩	٢	٨١.٨١٨ %
١٢	يرتبط الترقى لأعلى الوظائف بحضور الدورات والتدريبات على البرامج والتقنيات الحديثة	٧	٤	٦٣.٦٣٦ %

تابع جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات إستبيان إدارة الإلكترونية ببعض المؤسسات الرياضية

م	عبارات المحور الثاني: واقع الإدارة الإلكترونية	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	تتوفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	١٠	١	%٩٠.٩٠٩
٢	تتوافر أجهزة الحاسب الملائمة للتدريب على تطبيق الإدارة الإلكترونية	١١	٠	%١٠٠.٠٠٠
٣	يتم اعتماد موازنات مناسبة لتدريب العاملين على إستخدام الإدارة الإلكترونية	١٠	١	%٩٠.٩٠٩
٤	يتوافر الدعم اللازم للصيانة الدورية لأجهزة الحاسب الآلي والبرمجيات المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	١٠	١	%٩٠.٩٠٩
٥	التعاقد مع متخصصين لمعالجة أى خلل أو مشكلة طارئة في الحاسبات الآلية أو الشبكات	٩	٢	%٨١.٨١٨
٦	يتم توزيع العاملين على مجالات العمل وفقاً لغدراتهم ومهاراتهم في تطبيق الإدارة الإلكترونية	١١	٠	%١٠٠.٠٠٠
٧	هناك برامج زمنية لتدريب العاملين تتناسب مع ظروف عملهم	٩	٢	%٨١.٨١٨
٨	يتم رفع الاحتياجات التدريبية المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	١٠	١	%٩٠.٩٠٩
٩	هناك ربط بين المؤسسة وجميع الجهات ذات الصلة عن طريق شبكات الحاسب الآلي	١١	٠	%١٠٠.٠٠٠
١٠	ترتبط موضوعات البرامج التدريبية بأهداف الإدارة الإلكترونية	١٠	١	%٩٠.٩٠٩
١١	تتوافر البرامج التدريبية المتقدمة على التطبيقات الحديثة في مجال الإدارة الإلكترونية	١٠	١	%٩٠.٩٠٩
١٢	يتم توفير الخدمات العامة على الموقع الرسمي للمؤسسة	١١	٠	%١٠٠.٠٠٠
١٣	يتم العناية بوضع برامج تخصصية بالإضافة لبرامج تطبيق الإدارة الإلكترونية العامة	١٠	١	%٩٠.٩٠٩
١٤	يوجد نظام احتياطي لتقادي أعطال أجهزة الحاسبات الآلية في تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة	٩	٢	%٨١.٨١٨
١٥	تمتلك المؤسسة صفحة على احد مواقع التواصل الاجتماعى.	١٠	١	%٩٠.٩٠٩
١٦	تمتلك المؤسسة موقع إلكترونى خاص	١١	٠	%١٠٠.٠٠٠
١٧	تسعى المؤسسة الى الحصول على اعتماد قانونى للتوقيع الإلكتروني	٩	٢	%٩٠.٩٠٩
١٨	نظام الحضور والإنصراف مرتبط إلكترونياً بنظام الأجور	٩	٢	%٩٠.٩٠٩

تابع جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء فى عبارات إستبيان إدارة الإلكترونية ببعض المؤسسات الرياضية

م	عبارات المحور الثالث: معوقات الإدارة الإلكترونية	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	عدم وجود الدافعية لدى العاملين للمشاركة فى تطوير العملية الإدارية بالمؤسسة	١٠	١	%٨١.٨١٨
٢	عدم نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية والدور الإيجابى الذى تقوم به فى تنمية العاملين بالمؤسسة	١١	٠	%٩٠.٩٠٩
٣	عدم تبنى ودعم إدارة المؤسسة لتطبيق مبادئ الإدارة الإلكترونية	١٠	١	%١٠٠.٠٠٠
٤	عدم تدريب الكوادر البشرية على أسس الإدارة الإلكترونية فى كل المستويات الإدارية	٩	٢	%٩٠.٩٠٩
٥	عدم اتباع نظام حوافز يدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية	١٠	١	%٩٠.٩٠٩
٦	عدم الأهتمام بمقترحات العاملين بشأن تطوير الخدمات الإلكترونية	١١	٠	%١٠٠.٠٠٠
٧	عدم كفاية الكفاءات البشرية المؤهلة من الكوادر بالمؤسسة	٩	٢	%٨١.٨١٨
٨	التمسك بالأساليب التقليدية فى الأحتفاظ بالسجلات وبيانات العاملين	٩	٢	%٨١.٨١٨

ويوضح جدول (٣) النسبة المئوية لإتفاق آراء الخبراء حول تحديد العبارات الأساسية لإستبيان الإدارة الإلكترونية ببعض المؤسسات الرياضية .

وقامت الباحثتان بإجراء التعديلات من الحذف والاضافة وإعادة صياغه لبعض العبارات فى ضوء ملاحظات السادة الخبراء و جدول (٤) يوضح التعديلات على عدد العبارات خلال الاستبيان .

جدول (٤)

العبارات التى تم حذفها أو تعديلها أو اضافتها فى الإستبيان

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل	رقم العبارة بعد التعديل
المحور الاول أهمية الإدارة الإلكترونية			
١	تراعى الإدارة الإلكترونية الواقعية عند إعداد الخطط مما يجعلها قابلة للتحقيق قابلة للتطبيق	الإدارة الإلكترونية قابلة للتطبيق	١
٢	توافر الإدارة الإلكترونية تتيح الفرص لمواجهة المتغيرات المستقبلية	الإدارة الإلكترونية تتيح الفرص لمواجهة المتغيرات المستقبلية	٢
٣	ترتبط أهداف الإدارة الإلكترونية بالأحداث المستجدة والتقنية والبرمجية فى عمل المؤسسة	تم حذفها	-
٧	تسهم الإدارة الإلكترونية فى زيادة كفاءة العمليات الإدارية بالمؤسسة	الإدارة الإلكترونية تسهم فى زيادة كفاءة العمليات الإدارية بالمؤسسة	٦

رقم العبارة بعد التعديل	العبارة بعد التعديل	العبارة قبل التعديل	رقم العبارة
١١	الإدارة الإلكترونية تسمح بأداء الأعمال فى أى وقت وأى مكان	يتم إضافة عبارة	-
٧	تم النقل لمحور ٢	يرتبط الترقى لأعلى الوظائف بحضور الدورات والتدريبات على البرامج والتقنيات الحديثة	١٢
المحور الثانى واقع الإدارة الإلكترونية			
٥	يتم التعاقد مع متخصصين لمعالجة أى خلل أو مشكلة طارئة فى الحاسبات الآلية أو الشبكات	التعاقد مع متخصصين لمعالجة أى خلل أو مشكلة طارئة فى الحاسبات الآلية أو الشبكات	٥
٨	تتناسب الفترة الزمنية لتدريب العاملين مع ظروف عملهم	هناك برامج زمنية لتدريب العاملين تتناسب مع ظروف عملهم	٧
١١	يوجد نظام احتياطى لتفادى أعطال أجهزة الحاسب الآلي بالمؤسسة	يوجد نظام احتياطى لتفادى أعطال أجهزة الحاسبات الآلية فى تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة	١٤
المحور الثالث معوقات الإدارة الإلكترونية			
١	عدم وجود الدافع لدى العاملين للمشاركة فى الإدارة الإلكترونية	عدم وجود الدافعية لدى العاملين للمشاركة فى تطوير العملية الإدارية بالمؤسسة	١
٧	عدم كفاية وتأهيل الكوادر البشرية المؤسسة	عدم كفاية الكفاءات البشرية المؤهلة من الكوادر بالمؤسسة	٧
٨	التمسك بالأساليب التقليدية و الاحتفاظ بالسجلات الورقية	التمسك بالأساليب التقليدية فى الاحتفاظ بالسجلات وبيانات العاملين	٨

يتضح من جدول (٤) العبارات التى تم حذفها أو تعديلها أو اضافتها أو نقلها فى استبيان الإدارة

الإلكترونية

٤- ميزان التقدير: قامت الباحثتان بعرض ميزان التقدير على السادة الخبراء للإختيار المناسب لطبيعية
البحث

جدول (٥)
ميزان التقدير

م	الميزان			
(١)	نعم	لا		
(٢)	نعم	إلى حد ما		
(٣)	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق

وقد تم عرضه على السادة الخبراء والذين اقرؤا جميعا أن إستبيان ثلاثى التقدير ، وتتراوح الدرجة الكلية للإستبان فى صورته النهائية من ١١٤ درجة كحد اقصى وإلى ٣٨ درجة كحد ادنى للإستبيان .

٥- وضع الصورة النهائية للإستبيان : فى ضوء ما أبداه السادة الخبراء من آراء وإقتراحات وبعد إجراء التعديلات على الصورة المبدئية أمكن الحصول على الصورة الثانية للإستبيان والتي تم تطبيقها على العينة الإستطلاعية بهدف التأكد من المعاملات العلمية لها ، وأشتملت على (٣٨) عبارة موزعه على المحاور كالتى :

أهمية الإدارة الإلكترونية (١١) عبارة - واقع الإدارة الإلكترونية (١٩) عبارة - معوقات الإدارة الإلكترونية (٨) عبارات

حيث قامت الباحثتان بتطبيقه على العينة الإستطلاعية والتي كان عددهم (٦٩) فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية وذلك لإيجاد المعاملات العلمية للإستبيان ؛ وبلك أصبح الإستبيان فى صورته النهائية جاهز للتطبيق على الدراسة الأساسية .

٦- المعاملات العلمية لإستبيان الادارة الالكترونية :
أولاً: الصدق :

١- صدق المحكمين :- حيث قامت الباحثتان بعرض إستبيان الإدارة الإلكترونية على السادة الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية ، نظم المعلومات ، وإدارة الأعمال ؛ وعددهم (١١) ، واعتبرت الباحثتان نسبة إتفاق السادة الخبراء معياراً لصدق الإستبيان فيما وضع من أجله .

٢- صدق الاتساق الداخلى :- استخدمت الباحثتان صدق الإتساق الداخلى للتحقق من معامل الصدق لإستبانته الإدارة الإلكترونية وذلك لتطبيق الإستبيان على عينة الدراسة الإستطلاعية خارج عينة البحث الأساسية ، وداخل مجتمع البحث وقوامها (٦٩) فرد وتم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية

للمحور والدرجة الكلية للاستبيان ودرجة درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان الذي تمثله كما هو موضح في جدول (٦) .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابع لها ن=٦٩

١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	المحور الاول :
٠.٦٦٥	٠.٦٤٩	٠.٩٠ ٣	٠.٦٠٦	٠.٧٢٠	٠.٦٦٥	٠.٥٣١	٠.٦٥٩	٠.٦٦٥	٠.٦٣٩	٠.٦٦٥	(ر) بين العبارات والدرجة الكلية للمحور	أهمية الإدارة الإلكترونية
٠.٦٤٧	٠.٦٨٢	٠.٩٣٨	٠.٦٤٩	٠.٨٥٩	٠.٦٤٧	٠.٨٧٧	٠.٦٥٠	٠.٦٤٧	٠.٦٣١	٠.٦٤٧	(ر) بين العبارات والدرجة الكلية للإستبيان	
٠.٩٤٧											(ر) الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للإستبيان	
١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	المحور الثانى :
٠.٦٦٥	٠.٦٣٩	٠.٦٦ ٥	٠.٦٦٥	٠.٦٤٩	٠.٩٠٣	٠.٦٠٦	٠.٧٢٠	٠.٦٦٥	٠.٥٣١	٠.٦٥٩	(ر) بين العبارات والدرجة الكلية للمحور	واقع الإدارة الإلكترونية
٠.٦٤٧	٠.٦٣١	٠.٦٤ ٧	٠.٦٤٧	٠.٦٨٢	٠.٩٣٨	٠.٦٤٩	٠.٨٥٩	٠.٦٤٧	٠.٨٧٧	٠.٦٥٠	(ر) بين العبارات والدرجة الكلية للإستبيان	
٠.٩٣٣											(ر) الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للإستبيان	
			١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	رقم العبارة	
			٠.٦٦٥	٠.٦٦٥	٠.٦٦٥	٠.٦٤٩	٠.٩٠٣	٠.٦٠٦	٠.٧٢٠	٠.٦٦٥	(ر) بين العبارات والدرجة الكلية للمحور	
			٠.٦٤٧	٠.٦٤٧	٠.٦٤٧	٠.٦٨٢	٠.٩٣٨	٠.٦٤٩	٠.٨٥٩	٠.٦٤٧	(ر) بين العبارات والدرجة الكلية للإستبيان	
٠.٩٥٧											(ر) الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للإستبيان	
			٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	المحور الثالث: معوقات الإدارة الإلكترونية
			٠.٧٢ ٠	٠.٦٦ ٥	٠.٦٦٥	٠.٦٤٩	٠.٩٠٣	٠.٦٠٦	٠.٧٢٠	٠.٦٦٥	(ر) بين العبارات والدرجة الكلية للمحور	
			٠.٨٥ ٩	٠.٦٤ ٧	٠.٦٤٧	٠.٦٨٢	٠.٩٣٨	٠.٦٤٩	٠.٨٥٩	٠.٦٤٧	(ر) بين العبارات والدرجة الكلية للإستبيان	
٠.٩٥٧											(ر) الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للإستبيان	

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٢٣١.٠

يتضح من جدول (٦) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجة كل عبارة والمحور الذي ينتمي إليه العبارة مما يشير إلى دلالة جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة من بين درجة المحور الذي تنتمي إليه عبارات استبيان الإدارة الإلكترونية مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات لهذا المحور .

ثانيا : الثبات : قامت الباحثتان بحساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للإتساق الداخلى بين المحاور ، ويعد معامل ألفا كرونباخ الشكل الأكثر شيوعا لأختبار معامل الصدق الداخلى ، وتتراوح قيم معامل ألفا كرونباخ بين (٠ : ١) بحيث يشير معامل واحد إلى إرتباط مرتفع بين المحاور فى حين أن القيمة صفر تشير إلى عدم وجود معمل إرتباط بين المحاور ، وتشير المراجع العلمية إلى عدم وجود معيار يجمع عليه العلماء بما يتعلق بالحد الأدنى لقيمة ألفا كرونباخ حتى تكون مقبولة ، ولكن معظم العلماء توصلوا إلى نسبة تصل ما بين (٠.٦٠ - ٠.٨٠) حيث ٠.٦٠ هى الحد الأدنى و ٠.٨٠ هو الحد الجيد فيما يتعلق بإستبيان الإدارة الإلكترونية بين المحاور وصلت الى (٠,٩٦٧) وتشير هذه النتيجة إلى ثبات الإستبيان .

جدول (٧)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات إستبيان الإدارة الإلكترونية ن=٦٩

م	المحاور	معامل ألفا كرونباخ
١	أهمية الإدارة الإلكترونية	٠.٩٣٣
٢	واقع الإدارة الإلكترونية	٠.٩٨١
٣	معوقات الإدارة الإلكترونية	٠.٩٧٣
	الدرجة الكلية للاستبيان	٠.٩٦٧

يتضح من جدول (٧) أن معامل ألفا كرونباخ لمحاور الإستبيان تراوحت ما بين (٠.٩٣٣ ، ٠.٩٨١) ، ومجموع الأستبيان (٠.٩٦٧) مما يدل على أن الأستبيان ذو معامل ثبات عالى.

عرض النتائج ومناقشتها :-

جدول (٨)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لإراء عينة البحث فى المحور الاول
أهمية الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية

ن=٢٢٣

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الاستجابة %	كا
		نعم	إلى حد ما	لا			
١	الإدارة الإلكترونية قابلة للتطبيق	١٩٩	١٦	٨	٦٣٧	٩٥,٢١	*٨٥,٦٧
٢	الإدارة الإلكترونية تتيح الفرص لمواجهة المتغيرات المستقبلية	٢١٩	٤	٠	٦٦٥	٩٩,٤٠	*٥٢,٠٠
٣	تساهم الإدارة الإلكترونية فى زيادة كفاءة العاملين	١٩٩	١٦	٨	٦٣٧	٩٥,٢١	*٨٥,٦٧
٤	تطبيق الإدارة الإلكترونية يؤدى الى ترشيد النفقات المالية	١٢٨	٩٥	٠	٥٧٨	٨٥,٧٩	*٨٥,٨٤
٥	الإدارة الإلكترونية تؤدى الى سرعة الحصول على المعلومات	٢٢٠	٢	١	٦٦٥	٩٩,٤٠	*٦٤,٠٠
٦	الإدارة الإلكترونية تسهم فى زيادة كفاءة العمليات الإدارية بالمؤسسة	٢٠٧	١٦	٠	٦٥٣	٩٧,٦٠	*٥٢,٠٠
٧	الإدارة الإلكترونية تعزز التكامل بين القطاعات الوظيفية المختلفة	١٩١	٣٢	٠	٦٣٧	٩٥,٢١	*٨٩,١٨
٨	الإدارة الإلكترونية تساعد فى عملية اتخاذ القرارات بشكل أسرع	١٥١	٥٦	١٦	٥٨١	٨٦,٨٤	*٨٦,٣٨
٩	إستخدام الإدارة الإلكترونية يؤدى الى تحسين الخدمات المقدمة للعاملين	١٧٥	٤٨	٠	٦٢١	٩٢,٩٢	*٧٣,٨٥
١٠	الإدارة الإلكترونية توفر سعة غير محدودة لتخزين المعلومات وحفظها إلكترونياً	٢١٩	٢	٢	٦٦٣	٩٩,١٠	*٩٤,٠٠
١١	الإدارة الإلكترونية تسمح بأداء الأعمال فى أى وقت وأى مكان	٢٠٧	١٦	٠	٦٣٦	٩٥,٢١	*٥٢,٠٠
متوسط الدرجة الكلية للمحور					٦٦٠,٥٤	٩٤,٧١	
حدود الثقة		اقل من ٥٩% لا تحقق			من ٥٩% إلى ٧٥% تحقق إلى حد ما		من ٧٥% فأكثر تحقق

قيمة كا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

مناقشة محور الاول : أهمية الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية :

يتضح من جدول (٩) أن قيمة كا ٢ المحسوبة لإستجابات الأفراد عينة البحث فى محور أهمية الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قد يتراوح التكرار للإجابة (نعم) ما بين (١٢٨ : ٢٢٠) ، بينما تكرر الإجابة (إلى حد ما) قد تراوح ما بين (٢ : ٩٥) وكذلك تكرر الإجابة (لا) قد تراوح ما بين (١٦ : ٠) كما يتضح الوزن النسبي لإستجابات الأفراد عينة البحث فى محور أهمية الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قد يتراوح التكرار ما بين (٥٨١ : ٦٦٥) ، كما بلغ متوسط الدرجة الكلية للمحور (٦٦٠.٥٤) ، كما بلغ نسبة متوسط الاستجابة الأفراد عينة البحث فى محور أهمية الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قد يتراوح تراوحت ما بين (٨٥.٧٩ : ٩٩.٤٠) ، كما بلغ متوسط الإستجابة للمحور (٩٤.٧١%). كما اتضح أن جميع العبارات حققت أعلى من ٧٥% فقد كان اقل نسبة عبارة (تطبيق الإدارة الإلكترونية يؤدى الى ترشيد النفقات المالية) ، بينما كانت أعلى العبارات نسبة (تساهم الإدارة الإلكترونية فى زيادة كفاءة العاملين ، الإدارة الإلكترونية تؤدى الى سرعة الحصول على المعلومات) مما يدل على تحقيقها . كما اتضح أن قيم كا دالة

عند مستوى (٠.٠٥) لجميع عبارات المحور الأول محور أهمية الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية حيث تراوحت ما بين (٥٢.٠٠ : ٩٤.٠٠) فقد جاءت عبارات (الإدارة الإلكترونية تتيح الفرص لمواجهة المتغيرات المستقبلية ، الإدارة الإلكترونية تسهم في زيادة كفاءة العمليات الإدارية بالمؤسسة ، الإدارة الإلكترونية تسمح بأداء الأعمال في أي وقت وأى مكان) كأقل قيم ، بينما جاءت عباره (الإدارة الإلكترونية توفر سعة غير محدودة لتخزين المعلومات وحفظها إلكترونياً) كأعلى قيم .

ومن العرض السابق ترى الباحثان من خلال درجه الاستجابة لأفراد عينة البحث أن المحور الأول أهمية الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية يميل بدرجة كبير إلى (نعم) مما يدل على أهمية الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية قيد البحث ، ويتفق ذلك مع ما اظهرته نتائج دراسة "عائشة عزوز, زاهية توام (٢٠٢١) والتي اظهرت اهمية تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية في ترشيد الادارة الحكومية - نظام بياناتي للإمارات العربية المتحدة نموذجاً . وهذا ما يرد على التساؤل الأول والذي ينص على : " أهمية الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية "

جدول (٩)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لإراء عينة البحث في المحور الثاني

واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية ن=٢٢٣

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الاستجابة %	كا	
		نعم	إلى حد ما	لا				
١	تتوفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	٦٤	١٠٩	٥٠	٤٦٠	٦٨,٧٥	*٦١,٧٠	
٢	تتوافر أجهزة الحاسب الملائمة للتدريب على تطبيق الإدارة الإلكترونية	٦٤	١٠٩	٥٠	٤٦٠	٦٨,٧٥	*٦١,٧٠	
٣	يتم اعتماد موازنات مناسبة لتدريب العاملين على استخدام الإدارة الإلكترونية	٧٩	١٠٢	٤٢	٤٨٣	٧٢,١٩	*٨٢,٨٧	
٤	يتوافر الدعم اللازم للصيانة الدورية لأجهزة الحاسب الآلي والبرمجيات المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	٦٤	١١٦	٤٣	٤٦٧	٦٩,٨٠	*٨٦,١١	
٥	يتم التعاقد مع متخصصين لمعالجة أي خلل أو مشكلة طارئة في الحاسبات الآلية أو الشبكات	١٠٧	٨٨	٢٨	٥٢٥	٧٨,٤٧	*٨٩,٤٤	
٦	يتم توزيع العاملين على مجالات العمل وفقاً لقدراتهم ومهاراتهم في تطبيق الإدارة الإلكترونية	٧٩	٨٨	٥٦	٤٦٩	٧٠,١٠	*٩٧,٠٣	
٧	يرتبط الترقى للوظائف الأعلى بحضور الدورات والتدريبات على البرامج والتقنيات الحديثة	٨٦	٦٤	٧٣	٤٥٩	٦٧,٦٠	*٨٢,٣٦	
٨	تناسب الفترة الزمنية لتدريب العاملين مع ظروف عملهم	٨٦	٧٢	٦٥	٤٦٧	٦٩,٨٠	*٩٤,٩٨	
٩	يتم رفع الاحتياجات التدريبية المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية	١١٧	٧٢	٣٧	٥٢٣	٧٨,١٧	*٨٤,٩٦	
١٠	تتوافر البرامج التدريبية المتقدمة على التطبيقات الحديثة في مجال الإدارة الإلكترونية	١١١	٤٨	٦١	٤٩٩	٧٤,٥٨	*٩٣,٦٤	
١١	يتم العناية بوضع برامج تخصصية بالإضافة لبرامج تطبيق الإدارة الإلكترونية العامة	٨٦	٦٤	٧٣	٤٥٩	٦٨,٦٠	*٨٢,٣٧	
		حدود الثقة			أقل من ٥٩% لا تحقق	من ٥٩% إلى ٧٥% تحقق إلى حد ما	من ٧٥% فأكثر تحقق	

تابع جدول (٩)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لإراء عينة البحث فى المحور الثانى
واقع الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية

ن = ٢٢٣

٢كا	نسبة متوسط الاستجابة %	الوزن النسبى	الاستجابة			العبارات	2
			لا	إلى حد ما	نعم		
*٨٧,٦٤	٩٠,٤٣	٦٠٥	٢٤	١٦	١٨٣	١٢	ترتبط موضوعات البرامج التدريبية بأهداف الإدارة الإلكترونية
*٨٦,٧٤	٨٥,٦٥	٥٧٣	٤٠	١٦	١٦٧	١٣	هناك ربط بين المؤسسة وجميع الجهات ذات الصلة عن طريق شبكات الحاسب الآلى
*٨٦,٠٠	٧٤,٨٨	٥٠١	٥٢	٦٤	١٠٧	١٤	تمتلك المؤسسة صفحة على احد مواقع التواصل الاجتماعى.
*٩٤,٦٢	٧٣,٠٩	٤٨٩	٧٨	٢٤	١٢١	١٥	تمتلك المؤسسة موقع إلكترونى خاص
*٨٦,٠٠	٦٨,٦٠	٤٥٩	٧٣	٦٤	٨٦	١٦	يتم توفير الخدمات العامة على الموقع الرسمى للمؤسسة
*٨٧,٤٦	٦٩,٥٠	٤٦٥	٧٤	٥٦	٩٣	١٧	يوجد نظام احتياطى لتفادى أعطال أجهزة الحاسب الآلى بالمؤسسة
*٨٤,٩٠	٨٠,٢٦	٥٣٧	٣٠	٧٢	١٢١	١٨	تسعى المؤسسة الى الحصول على اعتماد قانونى للتوقيع الإلكتروني
*٩١,٤٦	٧٥,٤٨	٥٠٥	٦٢	٤٠	١٢١	١٩	نظام الحضور والانصراف مرتبط إلكترونياً بنظام الأجور
	٧٣,٩٩	٤٩٥	متوسط الدرجة الكلية للمحور				
	من ٧٥% فأكثر تحقق	من ٥٩% إلى ٧٥% تحقق إلى حد ما	اقل من ٥٩% لا تحقق	حدود الثقة			

قيمة كا ٢ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

مناقشة محور الثانى : واقع الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية :

يتضح من جدول (٩) أن قيمة كا ٢ المحسوبة لإستجابات الأفراد عينة البحث فى محور واقع الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قد يتراوح التكرار للإجابة (نعم) ما بين (٦٤ : ١٨٣) ، بينما تكرر الإجابة (إلى حد ما) قد تراوح ما بين (١٦ : ١١٦) وكذلك تكرر الإجابة (لا) قد تراوح ما بين (٢٤ : ٧٨) . كما يتضح الوزن النسبى لإستجابات الأفراد عينة البحث فى محور واقع الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قد يتراوح التكرار ما بين (٤٥٩ : ٦٠٥) ، كما بلغ متوسط الدرجة الكلية للمحور (٤٩٥) ، كما بلغ نسبة متوسط الاستجابة الأفراد عينة البحث فى محور أهمية الإدارة الإلكترونية واقع الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قد يتراوح تراوحت ما بين (٦٧.٦٠ : ٩٠.٤٣) ، كما بلغ متوسط

الإستجابة للمحور (٧٣.٩٩%) كما اتضح أن جميع العبارات حققت من ٥٩٪ إلى ٧٥٪ تحقق إلى حد ما ، فقد كان اقل نسبة العبارات ق (يرتبط الترقى للوظائف الأعلى بحضور الدورات والتدريبات على البرامج والتقنيات الحديثة) ، بينما كانت أعلى العبارات نسبة (ترتبط موضوعات البرامج التدريبية بأهداف الإدارة الإلكترونية) مما يدل على تحقيقها إلى حد ما . كما اتضح أن قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠.٠٥) لجميع عبارات المحور الثانى محور واقع الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات حيث تراوحت ما بين (٦١.٧٠ : ٩٧.٠٣) فقد جاءت عبارات (تتوفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية،تتوافر أجهزة الحاسب الملائمة للتدريب على تطبيق الإدارة الإلكترونية) كأقل قيم ، بينما جاءت عباره (يتم توزيع العاملين على مجالات العمل وفقاً لقدراتهم ومهاراتهم فى تطبيق الإدارة الإلكترونية) كأعلى قيم .

ومن العرض السابق ترى الباحثتان من خلال درجه الإستجابة أفراد عينة البحث أن محور الثانى واقع الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية يميل بدرجة تحقيق إلى حد ما ، مما يشير إلى واقع الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قيد البحث ، ويتفق ذلك مع ما اظهرته نتائج دراسة "أوعيل عبد الصمد (٢٠١٥) حيث توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها : تبين ان للإدارة الالكترونية اسهامات فى العمل الادارى بالمؤسسات الرياضية والمتمثلة فى عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتي يدركها العاملون ، كما انها تساهم فى القدرة على القضاء على العوائق التى تكون داخل المنظمة ، كما ان الادارة الالكترونية تلعب دور هام فى المحافظة على تدفق وانسيابية المعلومات ، وترفع كفاءة أداء العاملين .

وهنا يأتى الرد على تساؤل الثانى والذى ينص على : "ما هو واقع الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية "

جدول (١٠)

الوزن النسبى ونسبة متوسط الإستجابة ومربع كا لإراء عينة البحث فى المحور الثالث معوقات الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية

ن=٢٢٣

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبى	نسبة متوسط الإستجابة %	كا
		نعم	إلى حد ما	لا			
١	عدم وجود الدافع لدى العاملين للمشاركة فى الإدارة الإلكترونية	٨٦	٨٨	٤٩	٧٢,١٩	٨٣,٢٣*	
٢	عدم نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية والدور الإيجابى الذى تقوم به فى تنمية العاملين بالمؤسسة	١٠٧	٤٨	٦٨	٧٢,٤٩	٩٧,٨٥*	
٣	عدم تبنى ودعم إدارة المؤسسة لتطبيق مبادئ الإدارة الإلكترونية	١٢٨	٤٠	٥٥	٧٧,٥٧	٨٢,٨٩*	
٤	عدم تدريب الكوادر البشرية على أسس الإدارة الإلكترونية فى كل المستويات الإدارية	١٠٧	٦٤	٥٢	٧٤,٨٨	٩٣,٨٧*	
٥	عدم اتباع نظام حوافز يدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية	١٢١	٧٢	٣٠	٨٠,٢٦	٨٢,٦٥*	

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الاستجابة %	كا ٢
		نعم	إلى حد ما	لا			
٦	عدم الأهتمام بمقترحات العاملين بشأن تطوير الخدمات الإلكترونية	١٣٥	٥٦	٣٢	٥٤٩	٨٢,٠٦	*٩٥,٦٨
٧	عدم كفاية وتأهيل الكوادر البشرية بالمؤسسة	١٠٧	٦٤	٥٢	٥٠١	٧٤,٨٨	*٩٣,٨٧
٨	التمسك بالأساليب التقليدية و الاحتفاظ بالسجلات الورقية	١٥١	٣٢	٤٠	٥٥٧	٨٣,٢٥	*٩٢,٧٣
متوسط الدرجة الكلية للمحور							
حدود الثقة		اقل من ٥٩ % لا تحقق		من ٥٩% إلى ٧٥% تحقق		من ٧٥% فأكثر تحقق	

قيمة كا ٢ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

مناقشة محور الثالث : معوقات الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية:

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة كا ٢ المحسوبة لإستجابات الأفراد عينة البحث فى محور معوقات الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قد يتراوح التكرار للإجابة (نعم) ما بين (٨٦ : ١٥١) ، بينما تكرر الإجابة (إلى حد ما) قد تراوح ما بين (٣٢ : ٨٨) وكذلك تكرر الإجابة (لا) قد تراوح ما بين (٣٠ : ٦٨) . كما يتضح الوزن النسبى لإستجابات الأفراد عينة البحث فى محور معوقات الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قد يتراوح التكرار ما بين (٤٨٣ : ٥٥٧) ، كما بلغ متوسط الدرجة الكلية للمحور (٥١٦.٥٠) ، كما بلغ نسبة متوسط الاستجابة الأفراد عينة البحث فى محور معوقات الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قد يتراوح تراوحت ما بين (٧٢.١٩ : ٨٣.٢٥) ، كما بلغ متوسط الإستجابة للمحور (٧٧.٢٠%) . كما اتضح أن بعض العبارات حققت أعلى من ٧٥% فيما عدا عبارات (عدم وجود الدافع لدى العاملين للمشاركة فى الإدارة الإلكترونية ، عدم نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية والدور الإيجابى الذى تقوم به فى تنمية العاملين بالمؤسسة ، عدم تدريب الكوادر البشرية على أسس الإدارة الإلكترونية فى كل المستويات الإدارية، عدم كفاية وتأهيل الكوادر البشرية بالمؤسسة) كانت قيمتهم اقل من ٧٥% ، بينما كانت أعلى العبارات نسبة (التمسك بالأساليب التقليدية و الاحتفاظ بالسجلات الورقية) مما يدل على عن مدى المعوقات الأداة الإلكترونية . كما اتضح أن قيم كا ٢ دالة عند مستوى (٠.٠٥) لجميع عبارات المحور الثالث معوقات الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية حيث تراوحت ما بين (٨٢.٦٥ : ٩٧.٨٥) فقد جائت عبارات (عدم اتباع نظام حوافز يدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية) كأقل قيم ، بينما جائت عبارة (عدم نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية والدور الإيجابى الذى تقوم به فى تنمية العاملين بالمؤسسة) كأعلى قيم .ومن العرض السابق ترى

الباحثان من خلال درجه الإستجابة أفراد عينة البحث أن محور الثالث معوقات الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية يميل بدرجه كبير إلى (نعم) مما يشير إلى مدى المعوقات التى تواجهه تطبيق الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات الرياضية قيد البحث .وفى هذا الصدد يشير "عامر" (٢٠٠٧م) نظراً لحدائة تطبيق الإدارة الإلكترونية عامة ، وبالمؤسسات الرياضية خاصة فى مصر تتفاوت نتائج تطبيقاتها نظراً لتركيزها على متطلبات التطبيق من إمكانات مادية وبشرية وفنية ، والمعوقات التى تحول دون ذلك ، وإغفالها مجالات التطبيق الإدارية والفنية مما يترتب عليه عدم تحقيق الإستفادة العملية من جانب المؤسسات الرياضية ، لأن التوجيهات النظرية غالباً ما تعكس تصورات وتوجهات قد تختلف بصورة كلية عن التطبيق العملى الذى يتطلب توضيح المجالات الفعلية للتطبيق ، وتحقيق الإنفتاح والتكامل والترابط بين هذه المجالات وكيفية توظيف البرمجيات فى تحقيق أهداف مجالات التطبيق من خلال قدرتها على التعامل مع قطاعات الأعمال كافة ومرونتها وقابليتها للتعديل والصيانة والعمل دون توقف. (٤ : ١٩-٢٠)، ويتفق ذلك إلى ما توصلت إليه دراسه "عائشة عزوز ,زاهية توام" (٢٠٢١) أن الموارد البشرية معززة بتحديثات الادارة الالكترونية والتي حولتها من مجرد إدارة لشؤون الموظفين إلى إدارة تسعى لتطوير موظفيها، والسعي للنهوض بهم حيث يتم توظيف الموارد البشرية في اطار الكتروني متطور وفعال، بغية تحقيق أهداف عدة مثل: كسب الوقت وتقليل الجهد ، تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية، تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية، رفع معدلات الاداء و في المؤسسة، وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين، الشئ الذى يجعل ادارة المنظمة تعمل في بيئة ديناميكية متطورة ومتقدمة، تتفاعل آلياً مع المتغيرات الداخلية والخارجية ، مع تبادل سريع ومكثف للمعلومات واستثمار جيد للمعرفة مما يتيح الحصول على خدمات أفضل وتحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة ، ودراسه "محمد زكريا احمدمرسى" (٢٠٢١) إلى أن هناك مجموعة من المعوقات التى تحول دون اسهامات الإدارة الإلكترونية للتخفيف من الأعباء الوظيفية للعاملين ، ودارسة "راسل" "Russle" (٢٠١٦) حيث توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها :تساهم فى زيادة الانتاجية وتقليل التكاليف وتحقيق رضا المستفيدين وزيادة المشاركة وتحسين فاعلية العمليات وخدمتها الداخلية والتخلص من الاعمال الورقية واعبائها ،كما ان قلة التمويل وقلةالدورات التدريبيةمن أهم المعوقات التى تؤثر على استخدام الادارة الالكترونية .

الإستخلاصات :-

١. الإدارة الإلكترونية قابلة للتطبيق، تسمح بأداء الأعمال فى أى وقت وأى مكان، وتتيح الفرص لمواجهة المتغيرات المستقبلية.
٢. تساهم الإدارة الإلكترونية فى زيادة كفاءة العاملين، وترشيد النفقات المالية
٣. عدم اتباع نظام حوافز يدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية،
٤. عدم الأهتمام بمقترحات العاملين بشأن تطوير الخدمات الإلكترونية ، و التمسك بالأساليب التقليدية و الاحتفاظ بالسجلات الورقية
٥. عدم نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية والدور الإيجابى الذى تقوم به فى تنمية العاملين بالمؤسسة

التوصيات :-

١. الاهتمام بالادارة الالكترونية لما له من اهمية بكونه يمثل ميزه للمؤسسة
٢. استقطاب العاملين من ذوى المعارف والخبرات
٣. وضع نظام تحفيزي يوفر لهم الدعم اللازم لمواصلة الإبداع والابتكار
٤. دعم الادارة العليا لتنمية الادارة الالكترونية من خلال (الدعم المالى للبحوث والتطوير، تشجيع تبادل الخبرات، مكافأه المبدعين ،توفير احدث الاجهزه التكنولوجية، زياده ميزانية التدريب)
٥. ضرورة تفعيل التوقيع الإلكتروني داخل المؤسسات الرياضية .

المراجع العربية والأجنبية

أولاً: المراجع العربية

- | | | |
|---|---------------------------|--|
| ١ | ابوبكر محمود الهوش : | الحكومة الإلكترونية ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة ، مصر ، ٢٠٠٦م |
| ٢ | او عيل عبد الصمد: | الأدارة الإلكترونية واسهاماتها فى العمل بالمؤسسات الرياضية دراسة ميدانية لمدرية الشباب والرياضة لولاية البويرة ، رسالة ماجستير ، ٢٠١٥ |
| 3 | سعد غالب ياسين : | الإدارة الإلكترونية ، دار اليازورى العلمية ، عمان ، الأردن ، 2017 ، |
| 4 | طارق عبد الرؤوف عامر : | الإدارة الالكترونية ، دار السحاب للنشر والتوزيع ، مصر ، ٢٠٠٧م |
| 5 | عائشة عزوز ، زاهية توام : | اهمية تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية في ترشيد الادارة الحكومية -نظام بياناتي للإمارات العربية المتحدة نموذجاً ،رسالة دكتوراة ، ٢٠٢١ |

- 6 علاء عبد الرازق السالمى : لإدارة الإلكترونية ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، ط٢، ٢٠٠٩
- 7 فتحي أحمد نياض عواد : إدارة الأعمال الحديثة بين النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٣
- 8 محمد أحمد الجيزاوى : الإدارة الإستراتيجية والأعمال الإلكترونية (إشكالية النظرية والتطبيق)، E-kutub K شركة بريطانية – انجلترا، ٢٠١٨
- 9 محمد زكريا احمد مرسى : الإدارة الإلكترونية كآلية فى التخطيط للتخفيف من الأعباء الوظيفية للعاملين بالتربية والتعليم بأسىوط ، رسالة ماجستير ، ٢٠٢١،
- 10 مدحت محمد أبو نصر : التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ٢٠١٧
- 11 مدحت محمد أبو نصر : التنمية المستدامة " مفهومها - أبعادها - مؤشراتها ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ٢٠١٧
- ١٢ CAPGEMINI: tuafir alkhidmat aleamat ealaa al'iintirnti: kayf tataqadam 'uwruba, 2006
- 13 Russell How can school counselors benefit from the solutions offered by electronic administration "a qualitative study", ٢٠١٦