

معوقات تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة

*الباحث/ زكريا أحمد محمد العوضي

مقدمة ومشكلة البحث:

تواجه المؤسسات الرياضية المعاصرة على اختلاف أنواعها وأحجامها سواء كانت أندية أو اتحادات أو لجان أولمبية أو هيئات حكومية العديد من التحديات والعقبات التي قد تقف في طريق عملها وتطورها. (٧٧:٤)

ويشير كلا من "أمال محمد إبراهيم، حماده عيد نوار" (٢٠١٨م) إلى وجود نواحي قصور عديدة في إدارة المؤسسات الرياضية، والتي تدل على افتقار الإبداع الإداري وروح المبادرة والتي تحتاج إلى المعالجة، رغبة في أداء الممارسات التي تعين على زيادة فعاليتها والارتقاء بها إلى مستوى تحقيق الآمال الملقاة عليها في سبيل نهضة رقي الرياضة العربية. (١١٢:٢٧)

وبدخول عصر العولمة التكنولوجية، تسعى العديد من الدول إلى بناء وإدارة وتشغيل الاعمال والبنية التحتية باستخدام التحول الرقمي والذي يعتبر أحد أهم العوامل في مستقبل الشعوب، فالقادة يتطلعون إلى تحسين الكفاءات وتقليل الإنفاق وتطبيق الخدمات الجديدة بسرعة ومرونة وهناك إمكانات ضخمة لبناء مجتمعات فعالة وتنافسية ومستدامة عبر التحول الرقمي بدلالة البيانات وسرعة الحصول على المعلومات. (١٢٨:٢٦)

ويذكر (إبان دودج) (٢٠٢٠م) أن التحول الرقمي سوف يعمل على تحقيق تغيير جذري في خدمات المواطنين وفي مجالات متعددة منها الصحة والتعليم والسلامة والأمن والرياضة من حيث تحول أساليب العمل إلى أساليب حديثة يمكن أن تخلق فرص عمل جديدة ومبتكرة تساهم في النمو المجتمعي.

(٨٢:١)

حيث يوفر التحول الرقمي فرصا ضخمة للمؤسسات على مختلف الجوانب لتحقيق المؤسسات لإهدافها ورؤيتها الاستراتيجية بإمكانيات أقل من المهذرة قبل تطبيق نظام التحول الرقمي مما يساعد على تحسين المسار واستخدام المتاح لكفاءة أعلى وأمثلة (١٦:١٧)

ويذكر "فراس رحيم يونس، عثمان إبراهيم أحمد" (٢٠١٧م) أن التحول الرقمي هو الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك لإحداث تحول جذري في طريقة العمل، عن طريق الاستفادة من التطور التقني الكبير الحاصل لخدمة المستفيدين بشكل أسرع وأفضل. ويوفر التحول الرقمي إمكانات ضخمة لبناء مجتمعات فعالة، تنافسية ومستدامة، عبر تحقيق تغيير جذري في خدمات مختلف الأطراف من مستهلكين وموظفين ومستفيدين، مع تحسين تجاربهم وإنتاجيتهم عبر سلسلة من العمليات المتناسبة، مع إعادة صياغة الإجراءات اللازمة للتنفيذ (٥٥:٢٢)

ويشير "عدي عطا حمادي" (٢٠١٣م) إلى أن التحول الرقمي بالمؤسسات يجب أن يواكب حركة التنمية الشاملة لتساهم في البناء العام للدولة ومؤسساتها في ظل المتغيرات الفكرية والثورة المعلوماتية التي نعيشها منذ مطلع القرن الحادي والعشرين. (٥٢:١٩)

ويشهد العصر الحالي نموا في المؤسسات الرياضية لما تحظى به الرياضة من مكانة اقتصادية تعتمد على البيانات والأرقام لتحديد حجم الإنجازات في ضوء التطور الفكري للقيادات الإدارية. (٦١:٦)

حيث أن ذلك التطور المذهل في الأجهزة والآلات والأنظمة الذكية سيؤدي لاختصار الوقت وخفض التكلفة وتحقيق مرونة أكبر وكفاءة أكثر في العملية الإنتاجية وقدرة كبيرة في معالجة البيانات والذكاء الصناعي. (١٨٨:١٤)

ولا شك أن هذه المستجدات تعمل على اتساع نطاق التطوير والتغيير وحدوث تحولات غير مسبوقه في البيانات والإقتصاد والتسويق في كافة

الجوانب حيث يُمثل التحول الرقمي واحداً من أهم دوافع ومحفزات النمو في كبرى المؤسسات مما يفرض عليها سباقاً حاسماً لتطوير حلول مبتكرة، تضمن استمراريتها في دائرة المنافسة. (٢٩١:١٧)

ويذكر (Deved heward marten) (٢٠١٧م) أن التحول الرقمي أصبح من الضروريات بالنسبة لكافة المؤسسات والهيئات التي تسعى إلى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين، والتحول الرقمي لايعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة بل هو برنامج شامل يتناول طريقة وأسلوب العمل ليتم بطريقة أسهل وأسرع ويحقق مستوى الإنجاز المطلوب. (٩٠:٣٠)

كما أن التحول الرقمي يسهم في ربط الإدارات ببعضها بحيث يمكن إنجاز الأعمال المشتركة بمرونة مما يجعل تحول المؤسسة رقمياً هدفاً من أهداف دول التنمية التي تواكب حركة المسار التكنولوجي الذي يغزو الدول الأكثر تقدماً. (٣٧٧:١٣)

وتعتمد المؤسسات الدولية على البيانات الرقمية في ظل المقارنة بين المطلوب وبين ما تم تحقيقه من خلال متابعة القيادات الإدارية التي تعي مسؤولياتها تجاه مؤسساتها فتعمل على دراسة التحولات الرقمية التي تعد المقياس على مدى النمو الفكري والتطور الذهني لدى قيادات المؤسسة. (٤١٦:٢٣)

ويرى "بوشعاب سعادوا عالي" (٢٠١٩م) أن التحول الرقمي يهدف إلى تمكين الأفراد في القطاعات والشركات من رفع الانتاجية وضمان النمو والازدهار ويزيد من الاستثمار في ضوء الرؤية لكافة الدول التي ترغب في تحسين مؤسساتها من خلال معرفة ووضوح كافة المتغيرات التنظيمية والارقام البنينة للمؤسسة من جوانبها الفنية والمادية والإدارية. (١٢٥:٦)

متطلبات تطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات:

- التقنيات: حيث يتم بناء التحول الرقمي باستخدام منظومة من الأجهزة، وأنظمة التشغيل، ووسائط التخزين، والبرمجيات التي تعمل ضمن بيئات تقنية ومراكز معلومات تسمح باستخدام جميع الأصول بكفاءة تشغيلية غير منقطعة. كما يستلزم ضمان مستوى خدمة مناسب لأفراد المؤسسة وعملائها ومورديها عبر فرق مهنية مسؤولة عن إدارة المنظومة التقنية والبنية التحتية للشبكة سواء أكانت هذه المنظومة محلية أو سحابية. (٦١:٢٥)

- البيانات: تعتمد إدارة المؤسسات على تحليل البيانات بشكل منتظم وفعال وذلك لتوفير معلومات وإجراءات نوعية موثوقة وكاملة مع توفير وتطوير أدوات مناسبة للتحليل الإحصائي والبحث عن البيانات والتنبؤ بالمستقبل، يجب متابعة البيانات بشكل مستمر لضمان استمرار تدفقها والإستفادة منها بشكل يتماشى مع أهداف المؤسسة وتوقعاتها. (١٤:١١)

- الموارد البشرية: يجب توفير عناصر بشرية مؤهلة قادرة على استخدام البيانات وتحليلها لاتخاذ قرارات فعالة، كما يتطلب تخطيط الرؤى وتنفيذها كفاءات بشرية وخبرات علمية وعملية مع قدرة على التغيير والتطوير. (١٠٩:٢٤)

- العمليات: تمثل مجموعة من النشاطات والمهام المرتبة التي تنتج خدمة معينة للمستفيدين، يجب على المؤسسات إرساء بناء تقني فعال يسمح بتطوير العمليات على الصعيدين الداخلي والخارجي وذلك لضمان التطبيق الأمثل للتحول الرقمي، ويتضمن ذلك الموائمة الداخلية والخارجية في إنجازات العمليات مع وجود رقابة في إنجاز العمليات. (٢٨:٣١)

فوائد التحول الرقمي:

- يوفر التكلفة والجهد بشكل كبير.
- يحسن الكفاءة التشغيلية وينظمها.

- يعمل على تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين.
- يخلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة وإبداعية بعيداً عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات.
- يساعد المؤسسات على التوسع والإنتشار في نطاق أوسع والوصول إلى شريحة أكبر من العملاء والجمهور. (٥٠:٣٣)

أهداف التحول الرقمي:

- الارتقاء بجودة الخدمات المقدمة من المؤسسات.
- توفير النفقات وترشيد الاستهلاك.
- تحسين مستوى كفاءة الاداء.
- رفع مستوى الشفافية. (١١٣:٥)

خطوات التحول الرقمي

- بناء استراتيجية رقمية.
- قياس الإمكانيات الرقمية الحالية.
- تحديد أفضل هيكل عمل لتطبيق نظام التحول الرقمي في المؤسسة.
- تحديد المتطلبات لتنفيذ التحول الرقمي.
- تحديد عوائق التكامل الرقمي لعمل خطة شاملة ومحكمة لكافة الظروف ولتدفع بعجلة التحول إلى المسار المنشود.
- إنشاء إدارة التغيير للتحول الرقمي متطلب رئيسي للوصول إلى الأهداف الإستراتيجية. (٩٢:٣٢).

مزايا التحول الرقمي

- إعادة تشكيل الطريقة التي تتعامل بها المؤسسات اعتماداً على التقنيات المتاحة، مع التخطيط المستمر والسعي الدائم لإعادة صياغة الخبرات العملية.

- تحسين الكفاءة وتقليل الإنفاق، وتطبيق خدمات جديدة بسرعة ومرونة.
- تحقيق تغيير جذري في الخدمات المقدمة للأفراد في كافة المجالات وتحسين تجاربهم وإنتاجيتهم.
- تغيير نماذج العمل وتغيير العقلية.
- الاستفادة من التقنيات الحديثة لتكون مؤشرا على التنبؤ والتخطيط للمستقبل.
- تمكين الابتكار بشكل أسرع لتحقيق النتائج المرجوة والسير نحو النجاح.
- توفير إستراتيجية لخلق قيمة تنافسية أعلى، وإدارات عمل متطورة، واستدامة ثقافة الإبداع.(36)

مؤشر قياس أداء التحول الرقمي

قياس التحول الرقمي يهدف إلى إيجاد حوكمة واضحة ودقيقة تتناسب مع جميع الجهات وتخدم أهدافهم وتحقق التوازن في عملية تنفيذ مبادرات التحول الرقمي لتعكس نتائج التقدم في التحول الرقمي بشكل دقيق وواضح مع تحديد مسؤولية ودور كل جهة ونسبة مشاركتها في التحول الرقمي. (٢٨:٣٢)

وحدة التحول الرقمي

تُعد وحدة التحول الرقمي أحد البرامج الأساسية لبناء مجتمع رقمي واقتصاد رقمي ووطن رقمي على نحو يضمن التحول إلى مجتمع رقمي مبني على إنشاء منصات رقمية لإثراء التفاعل والمشاركة المجتمعية الفعالة بما يساهم في تحسين مستوى أداء المؤسسات، واقتصاد رقمي لتطوير كافة النواحي، وتحسين التنافسية والتأثير الإيجابي على نتائج الإدارات المختلفة، وتوليد الوظائف المعرفية، وتقديم خدمات أفضل للمستفيدين، ووطن رقمي لتحفيز الإبداع من خلال استقطاب الاستثمارات المحلية والعالمية في مجالات التقنية والابتكار.(٦٦:٣٤)

ومن المعروف أن التحول الرقمي يستخدم المبادئ الأساسية للإدارة الرياضية في ضوء وضوح البيانات والأرقام من أجل تحسين جذري لإداء المؤسسة لكافة المستفيدين، حيث أن العالم أصبح دائرة مغلقة يتضح فيها التنافس المؤسسي بين شركات ومؤسسات الفئة الواحدة والفئات المختلفة وتعمل في ضوء (٧١:٢٨).

- النظام:

حيث يمثل النظام في إدخال المعلومات والوصول إليها أحد العوامل التي تساعد في بناء الوحدة الرقمية بشكل جيد ويسهل حركة التواصل الإلكتروني بين جميع الإدارات المختلفة داخل المؤسسة الواحدة أو فروعها. (٨٣:٩)

- القوانين:

تعد القوانين المحدد لحجم العلاقة بين المؤسسة وبين شبكات الانترنت والبرمجة المستحدثة في حالة استخدام التحول الرقمي في ظل التطور التكنولوجي وسهولة إختراق البيانات المتعلقة بالشركات والمؤسسات، ووجود العديد من الشركات التي تعمل على تصميم البرامج التي تساعد على الإختراق المعلوماتي للمنظمات. (٢١:١٢)

- التشريعات:

القواعد الداخلية للعمل المؤسسي في ظل استخدام نظام التحول الرقمي والتي تحكم العلاقة بين الإدارات الداخلية ويتم وضعها من قبل وحدة التحول الرقمي بالمؤسسة محدة للطبيعة القانونية لنظام العمل بالمنظمة. (٣١:١٨)

- السياسات:

يقصد بها البرامج التي تساهم في تحقيق الهدف من تطبيق التحول الرقمي في ظل القرارات التي تحدد تنفيذ هذه البرامج. (١١:٢١)

- المعايير :

هى المقاييس والقواعد والضوابط المنظمة للقيام بالتحول الرقمى، والخطوط العامة التي يرجع إليها متخذي القرار والعاملين في المؤسسات والشركات على اختلاف أنواعها، والتي من خلالها يتم إستخدام الآلة أو النظام التقني بالمؤسسة. (٢٠:١٣٣)

ويضيف "فيليب كوتلر: ترجمة عزيز ماضى" (٢٠١٨م) أن الثورة الرقمية الحديثة لها تأثير على مستقبل المؤسسات، مع استعراض الأساليب والإجراءات التي تكفل تحقيق النجاح فى إطار النظام المالى العالمى الجديد، والذي يعتمد على المعلومات ونظم الاتصال المتطورة. (٢٣:١٢٥)

وفى ظل ما وصلت إليه الإدارة الحديثة من تطور تكنولوجي فى حقبة زمنية ليست بالكبيرة من حيث الوقت ولكنها تعد كبيرة من حيث مدى الإنجاز المحقق، وطموح المؤسسات فى الوصول إلى مواكبة حركة النهضة العالمية. (١:٥٦)

يرى "جاكوب جوسيف جوب" "Gacob gosseaf goap" (٢٠١٩م) أن التحويل الرقمى يعد المسار الذي يحدد محتوى البرامج التدريبية للقيادات الإدارية وما يجب أن تحتويه تلك البرامج فى ظل ثورة تكنولوجية تحيط بكافة الالعاب الرياضية وتغير فى أسلوب عمل المؤسسات وطريقة إدارتها التنظيمية. (٣١:١١٠)

ومن خلال العرض السابق وفى ضوء عمل الباحث يتضح أهمية التعرف على البيانات والارقام والقيام بالعمل الإدارى بعيدا عن الإجراءات الروتينية والتعقيدات الإدارية تتضح أهمية تحويل المؤسسات الرياضية، إلى مؤسسات رقمية.

ولذا من خلال تكليف الباحث بالعديد من الأعمال الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة يري الباحث أن التطور التكنولوجي والاعتماد على البيانات والأرقام أصبح المطلب الأساسى بالمؤسسات الرياضية وأصبح التفكير

فى بناء مؤسسات تعتمد على استراتيجيات تواكب عصر التغير العالمى فى ضوء هدف الهيئة العامة للرياضة بالوصول بالدولة إلى مستوى رياضى متميز. وأصبحت الدولة تحدد ضمن ميزانياتها السنوية احتياجات المؤسسات الرياضية مما لزم القيادات الإدارية بالمؤسسات من اتحادات وأندية (أهلية- خاصة) وجمعيات فى السعى نحو الوصول إلى الأفضل وتحقيق الأهداف المطلوبة على المستوى القارى والدولى.

وبمراجعة الباحث لخطة التطوير بالهيئة العامة للرياضة (٢٠١٩م- ٢٠٢٠م) تبين اهتمام المؤسسات الرياضية للقيام بعملية التطوير، واستخدام البرامج التكنولوجية والمستحدثات العصرية فى القطاع المؤسسى للرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة. (٤٠)

وفى ضوء الإطلاع على العديد من المراجع العلمية والدوريات البحثية ومنها دراسة "سارة على عزازية" (٢٠١٧م) (١١)، دراسة "سالم جريب سالم الحارثي" (٢٠١٧م) (١٢)، دراسة "على بن حمد الطاوس" (٢٠١٨م) (٢١)، دراسة "Mzian mashongeeфанes Remdlen" (٢٠١٧م) (٣٤)، دراسة "mntrad alen" (٢٠١٨م) (٣٢) وبالاطلاع على برنامج الهيئة العامة للشباب والرياضة (٤١)، (٤٢) الذى يعرض البرامج والهيكل التنظيمى وخطة العمل بالمؤسسات الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة تبين للباحث المشكلات الإدارية التالية.

- تستخدم الهيئة العامة للشباب والرياضة البرامج الالكترونية والبيانات الرقمية فى كافة الإدارات المختلفة.
- تغير نمط وأسلوب الإدارة لمواكبة المسار التكنولوجى الذى تسعى القيادات بدولة الامارات العربية المتحدة لتطبيقها.
- تباين البيانات والأرقام بالهيئة العامة للشباب والرياضة بصفة دورية ومستمرة مما يتطلب تغيير دورى للبرامج المقدمة بما يواكب حركة التغير المستمر.

- أن الدولة تسعى لتطبيق أحدث النظم الإدارية بالهيئة العامة للشباب والرياضة فى ظل التحول الرقمي لكافة مؤسسات الدولة.
- لا تحقق الهيئة العامة للشباب والرياضة الإنجازات والبطولات وفقا لما هو مخطط له فى كافة الألعاب الرياضية الفردية أو الجماعية.
- يوجد معوقات فى تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة يرتبط بكافة الجوانب (التشريعية- التقنية- المالية- الإدارية- البشرية).
- وفى ظل ما سبق قام الباحث بإجراء العديد من المقابلات الشخصية مع العديد من القيادات الإدارية بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية لمعرفة المعوقات التى تحول نحو حركة النمو المطرد فى المسار الرياضي بدولة الإمارات للمساهمة فى حل العديد من المشكلات الإدارية منها ندرة المعلومات وفهمها فيما يخص مجال التحول الرقمي فى ظل تواجدها حركة البرامج الالكترونية المتطورة فى كافة الجوانب الإدارية، وتنمية المهارات الإدارية لدى العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة.
- ومما سبق يرى الباحث ضرورة التعرف على معوقات تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة لرفع كفاءة العمل الإداري فى ضوء الاحتياجات الإدارية لتنمية المهارات ورفع الكفاءات والتعامل مع التغييرات الإدارية والبيئات الرقمية والبيئة المتغيرة مع حركة التطور التكنولوجي المستمر فى ظل العوامل المختلفة سواء كانت إدارية- تقنية- بشرية- مالية- تشريعية.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على معوقات تطبيق نظام التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة.

تساؤلات البحث:

- ما معوقات تطبيق نظام التحول الرقْمى بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة ؟

مصطلحات البحث:

- التحول الرقْمى: Digital Transformation

يقصد به البيانات والنتائج الرقْمية التى تنتج من التقدم التكنولوجي فى ضوء تغيير الآليات الإدارية لتحقيق أهداف المؤسسة وتقديم خدمات ذات نوعية و بأسرع وقت ممكن و فى إطار التنظيم القانوني المتاح.(١٨٦:٣٠)

- الهيئة العامة للشباب والرياضة:

الهيئة هي السلطة الحكومية العليا المختصة برعاية قطاع الشباب والرياضة فى الدولة وفقاً للمرسوم بقانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٨ فى شأن الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة والجهات العاملة..(٣٨).

المعوقات:

هى المقاييس والقواعد والضوابط المنظمة للقيام بالتحول الرقْمى، والخطوط العامة التي يرجع إليها متخذي القرار والعاملين فى المؤسسات والشركات على اختلاف أنواعها، والتي من خلالها يتم إستخدام الآلة أو النظام التقني بالمؤسسة. (١٩٨:٢٤)

الدراسات السابقة:

١- دراسة "سارة على عزايضية" (٢٠١٧م) (١١) بعنوان "حكومة الإمارات الالكترونية نموذج عربي رائد فى تطبيق الإدارة الالكترونية"، وتهدف الدراسة إلى معرفة العائد من تحويل العمل بالنظام الرقْمى لشركات الاتصالات والمعلومات واستخدم الباحث المنهج التحليلي والوصفي للارقام والبيانات لثلاث شركات اتصالات مختلفة لمدة شهرين على عينة قوامها (١٢) فردا من مسئولى وحدات التحول الرقْمى للشركات واستعان الباحث بالتحليل للمعلومات والارقام وعدد العملاء الذين تم تقديم خدمات لهم كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج تشير إلى التغيير الرقْمى فى

البيانات التالية (المعلومات- الأرقام- الاموال) خلال اليوم الواحد حيث وصلت نسبة التغير اليومي ٢.٨% بينما التغير الاسبوعي بنسبة ٢١.٨١% والتغير النصف شهري بنسبة ٤١.٢% والتغير الشهري بنسبة ٧٨.٣٦%.

٢- دراسة "على بن حمد الطاووس" (٢٠١٨م) (٢١) بعنوان "التحول الرقمي وتأثيره على نظم الإدارة بشركات القطاع الخاص بدولة قطر" وتهدف الدراسة إلي التعرف على تأثير التحول الرقمي على نظم الإدارة المستخدمة بشركات القطاع الخاص، واشتملت عينة البحث على (٢١٥) من العاملين فى القطاع الخاص بواقع، (١٢) شركة، واستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات وتحليل النتائج لهذه الشركات، وكانت أهم النتائج تشير إلي تغيير نمط العمل الإدارى داخل الشركات والبحث عن الكوادر المتميزة من داخل أو خارج دولة قطر فى محاولة من الشركات لتحقيق رغبات العملاء والهدف المنشود لدى إدارة الشركات.

٣- دراسة "Oakeal rabeH, Diorsen" (٢٠١٨م) (٣٢) بعنوان "التحول الرقمى للمنظمات فى ظل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات" وتهدف الدراسة إلى التعرف على حجم وعدد الشركات التى تستخدم التحول الرقمى فى ظل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، كما يهدف البحث إلى التعرف على تأثير نظم الاتصال والتكنولوجيا على التحول الرقمى بالمنظمات، واشتملت عينة البحث على (١٠) شركات بواقع شركتان من كل قطاع فى مجال الأعمال المختلفة واستعان الباحث بالاستبيان والتحليل كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج تشير إلى وجود علاقة بين وسائل الاتصال وأساليب التكنولوجيا الحديثة على استخدام التحول الرقمى بكافة الشركات باختلاف إنتاجها.

٤- دراسة "ياسر حسين ناصر عبدالله" (٢٠١٩م) (٢٩) "الحكومة الالكترونية ومدى فعاليتها فى الإدارة الحديثة بالتطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة" وتهدف الدراسة إلى التعرف على حدود وضوابط

الحكومة الإلكترونية في المرافق الإدارية في دولة الإمارات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة قوامها (٢١) فردا من العاملين في المؤسسات الحكومية في نظم المعلومات واستعان الباحث بالاستبيان والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج تشير إلى تأثير الحكومة الإلكترونية على سرعة إنهاء الأعمال مع ارتفاع معدلات الإنجاز للمؤسسات وضرورة تعميم الحكومة الإلكترونية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وكانت أهم التوصيات وضع رؤية واستراتيجية دولة الإمارات العربية المتحدة للحكومة الإلكترونية.

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته ومناسبته لهدف وطبيعة الدراسة.

مجتمع البحث:

يمثل مجتمع البحث القيادات الإدارية بالهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة بدولة الامارات العربية والخبراء في مجال الإدارة الرياضية.

جدول (١)

والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع البحث

الإدارة	الإدارة	العدد	الإدارة
٦	معهد إعداد القادة	١١	مجلس الإدارة
٨	مديري اللجان	٩	مديري المكاتب
٢١	مديري الاقسام	٤	مديري الادارات
٤	مديري الوحدات	٢	مديري المراكز
٣٩	المجموع	٢٦	المجموع
	٦٥		الإجمالي

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية بواقع (٤٥) كعينة أساسية (٢٠) كعينة إستطلاعية.

أدوات جمع البيانات:

تحقيقاً لهدف الدراسة الحالية وللإجابة عن تساؤل الدراسة، فقد استعان الباحث في استيفاء بيانات الدراسة بالاستبيان كأدوات لجمع البيانات.

- قام الباحث بتصميم استمارة استبيان بهدف بهدف التعرف على معوقات تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة واشتملت الاستمارة على المحاور التالية (المعوقات الإدارية- المعوقات التشريعية- المعوقات التقنية- المعوقات البشرية- المعوقات المالية) وتم عرضها على السادة الخبراء في مجال الادارة الرياضية وكرة القدم وعددهم (١٠) خبراء مرفق (١).

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء حول محاور استمارة الاستبيان الخاصة بالتعرف على معوقات تطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات الرياضية بدولة الامارات العربية المتحدة (ن = ١٠)

م	العبارة	مناسب		غير مناسب	
		ك	%	ك	%
البعد الأول	المعوقات الإدارية.	٨	٨٠	٢	٢٠
البعد الثاني	المعوقات التشريعية.	٩	٩٠	١	١٠
البعد الثالث	المعوقات التقنية.	١٠	١٠٠	٠	٠
البعد الرابع	المعوقات البشرية.	٩	٩٠	١	١٠
البعد الخامس	المعوقات المالية.	٨	٨٠	٢	٢٠

يتضح من جدول رقم (٢) أن النسبة المئوية للأراء حول محاور الاستبيان قد تراوحت من ٨٠% إلى ١٠٠% وقد ارتضى الباحث بنسبة ٨٠% وبذلك تم تحديد المحاور الرئيسية لاستمارة الاستبيان بناء على آراء السادة الخبراء.

جدول (٣)

عدد عبارات استمارة الاستبيان الخاصة بالتعرف على معوقات تطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات الرياضية بدولة الامارات العربية المتحدة

الأبعاد	المحاور	عدد العبارات
المحور الأول	المعوقات الإدارية.	٧
المحور الثاني	المعوقات التشريعية.	٧
المحور الثالث	المعوقات التقنية.	٨
المحور الرابع	المعوقات البشرية.	٧
المحور الخامس	المعوقات المالية.	٧
الاجمالي		٣٦

يتبين من الجدول (٣) أن المحور الأول المعوقات الإدارية يحتوى على (٧) عبارات والمحور الثانى المعوقات التشريعية يحتوى على (٧) والمحور الثالث المعوقات التقنية يحتوى على (٨) عبارات والمحور الرابع المعوقات البشرية يحتوى على (٧) عبارات والمحور الخامس المعوقات المالية يحتوى على (٧) عبارات بإجمالى (٣٦) عبارة لقياس معوقات تطبيق التحول الرقمى بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة. (مرفق ٢)

جدول (٤)

أراء السادة الخبراء فى عبارات إستبيان معوقات تطبيق التحول الرقمى بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة

البعد الخامس		البعد الرابع				البعد الثالث				البعد الثانى				البعد الاول				المتغيرات مسلسل		
غير مناسب		مناسب		غير مناسب		مناسب		غير مناسب		مناسب		غير مناسب		مناسب		غير مناسب				
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
30	3	70	7	30	3	70	7	20	2	80	8	0	0	100	10	20	2	80	8	١
30	3	70	7	20	2	80	8	20	2	80	8	10	1	90	9	10	1	90	9	٢
20	2	80	8	30	3	70	7	10	1	90	9	30	3	70	7	0	0	100	10	٣
0	0	100	10	0	0	100	10	0	0	100	10	20	2	80	8	30	3	70	7	٤
20	2	80	8	10	1	90	9	10	1	90	9	10	1	90	9	20	2	80	8	٥
10	1	90	9	20	2	80	8	30	3	70	7	0	0	100	10	10	1	90	9	٦
20	2	100	10	10	1	90	9	20	2	80	8	10	1	90	9	10	1	100	10	٧
								10	1	100	10									٨

يتضح من خلال الجدول رقم (٤) أن النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة قد تراوحت ما بين (70% إلى ١٠٠%) ولقد ارتضى الباحث نسبة (٧٠%) فأكثر للموافقة على العبارات بناء على أراء الخبراء وجدول رقم (٤) يوضح عبارات كل محور قبل وبعد العرض. مرفق (٢)

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية فى الفترة من (٢٠١٩/١١/١) إلى (٢٠١٩/١١/١٥م) على عينة قوامها ٢٠ فرد من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الاساسية وذلك بغرض التعرف على:

- ١- وضوح عبارات الاستبيان الخاص بمعوقات تطبيق التحول الرقمى بالمؤسسات الرياضية بدولة الامارات العربية المتحدة
- ٢- إجراء المعاملات العلمية.

أولاً: صدق الاتساق الداخلى:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلى لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (٢٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، وذلك لحساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والمجموع الكلى له وكذلك بين درجات المحاور والمجموع الكلى للاستمارة كما توضحه الجداول من (٧:٥).

جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلى لمحاور استمارة الاستبيان الخاص بمعوقات تطبيق التحول الرقمى بالمؤسسات الرياضية بدولة الامارات العربية المتحدة (ن=٢٠)

م	المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
١	المعوقات الادارية	.971**	٠.٠٠٠٠
٢	المعوقات التشريعية	.991**	٠.٠٠٠٠
٣	المعوقات التقنية	.907**	٠.٠٠٠٠
٤	المعوقات البشرية	.989**	٠.٠٠٠٠
٥	المعوقات المالية	.916**	٠.٠٠٠٠

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٠٥ = ٠.٣٤٩ قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٠١ = ٠.٤٤٩

* دال عند مستوى ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين محاور وأبعاد الاستبيان (معوقات تطبيق التحول الرقمى بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة) والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (** ٠.٩١٦):

٠.٩٩١ (***) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلى للاستمارة.

جدول (٦)

صدق الاتساق الداخلى لمحاوَر استمارة الاستبيان معوقات تطبيق التحول الرقمى بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة (ن = ٢٠)

العبارة	المعوقات الادارية		المعوقات التشريعية		المعوقات التقنية		المعوقات البشرية		المعوقات المالية	
	المحور	البعد الاول	المحور	البعد الاول	المحور	البعد الاول	المحور	البعد الاول	المحور	البعد الاول
1	.685**	.821**	.829**	.797**	.882**	.773**	.860**	.799**	.891**	.868**
2	.807**	.888**	.821**	.527**	.882**	.764**	.896**	.919**	.882**	.901**
3	.915**	.949**	.896**	.632**	.921**	.869**	.862**	.659**	.925**	.634**
4	.896**	.944**	.912**	.871**	.730**	.821**	.882**	.634**	.932**	.801**
5	.901**	.934**	.917**	.840**	.578**	.741**	.856**	.535**	.940**	.367**
6	.901**	.949**	.843**	.408**	.578**	.764**	.836**	.852**	.861**	.535**
7	.845**	.873**	.882**	.773**	.929**	.784**	.882**	.864**	.946**	.852**
8					.881**	.864**				

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٠٥ = ٠.٣٤٩ قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٠١ = ٠.٤٤٩

* دال عند مستوى ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين عبارات وأبعاد المحور الاول (معوقات تطبيق التحول الرقمى بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة) والدرجة الكلية للمحور له تراوحت ما بين (٠.٥٧٨ : * ٠.٩٤٦) والدرجة للأبعاد المختلفة (٠.٤٠٨ : * ٠.٩٤٩) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلى للاستمارة. ثانياً: الثبات: حساب الثبات لمحاوَر المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ: تم تقدير ثبات المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ حيث حصل الاستبيان على قيمة معامل ألفا (٠.٩٨١) للمقياس ككل مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات وجدول (٧) يوضح ذلك

جدول (٧)

المؤتمر العلمى الدولى لكلية التربية الرياضية/جامعة أسيوط الرياضة قوة وطن ورسالة سلام

معاملات ألفا كرونباخ لثبات محاور مقياس معوقات تطبيق التحول الرقمي
بالمؤسسات الرياضية بدولة الامارات العربية المتحدة (ن = ٢٠)

م	المحاور	معامل ألفا كرونباخ
١	المعوقات الادارية	٠.٩٥٢
٢	المعوقات التشريعية	٠.٩٤٩
٣	المعوقات التقنية	٠.٩٦٩
٤	المعوقات البشرية	٠.٩٤٧
٥	المعوقات المالية	٠.٩٧٢
	المقياس ككل	٠.٩٨١

قيمة ر الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.349$ قيمة ر الجدولية عند مستوى $0.01 = 0.449$

*دال عند مستوى 0.05 **دال عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (٢٠) أن معاملات ارتباط ألفا كرونباخ تتراوح بين (٠.٩٤٧ : ٠.٩٨١) وهي معاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة 0.01 مما يعني أن ثبات معامل ألفا كرونباخ مقبول للدرجة الكلية للمقياس ولمحاور مقياس (معوقات تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة).

المعالجات الاحصائية المستخدمة في البحث:

- الدرجة المقدرة.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
- معامل الثبات (ألفا كرونباخ).
- المتوسط الموزون.

عرض النتائج ومناقشتها:

جدول (٨)

الدرجة المقدرة والمتوسط الموزون لعبارات إستبيان معوقات تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة (المعوقات الادارية) (ن = ٤٥)

الترتيب	النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدرة	غير موافق		الي حد ما		موافق		م
				%	ك	%	ك	%	ك	
أولاً: المعوقات الادارية										
2	88.89	4.44	120	6.67	3	20.00	9	73.33	33	1
3	88.15	4.41	119	6.67	3	22.22	10	71.11	32	2
1	93.33	4.67	126	4.44	2	11.11	5	84.44	38	3
4	80.74	4.04	109	17.78	8	22.22	10	60.00	27	4
٤ م	80.74	4.04	109	15.56	7	26.67	12	57.78	26	5
6	77.04	3.85	104	13.33	6	42.22	19	44.44	20	6
7	56.30	2.81	76	55.56	25	20.00	9	24.44	11	7
	80.74	4.04	109	17.14	8	23.49	11	59.37	27	المحور ككل

يتضح من جدول (٨) أن الواقع الفعلي للمعوقات الادارية لتطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة تراوح نسبته المئوية من (٥٦,٣٠% : ٩٣,٣٣%) من وجهة نظر القيادات الإدارية بالهيئة العامة للشباب والرياضة من خلال إجراء البحث على عينة بلغ قوامها ٤٥ عضواً بدولة الامارات العربية المتحدة.

ويتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٣) جاءت في الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٩٣.٣٣% والتي تدل على عدم وجود إدارة مستقلة للتحول الرقمي بينما جاءت العبارة رقم (٧) في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٥٦.٣٠% مما يعنى عدم وجود ضعف في البنية التحتية بالهيئة العامة للشباب والرياضة وجاء المحور ككل بنسبة مئوية قدرها ٨٠.٧٤% وهي نسبة مرتفعة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلا من "سارة على عزايزة (١١)، على بن حمد الطاوس" (٢١) والتي توضح أن البنية التحتية بدولة الإمارات مهيأة بشكل متميز لتطبيق تكنولوجيا المعلومات واستخدام المتغيرات الحديثة التي تواكب حركة الحراك التكنولوجي على مستوى الدول المتقدمة، كما أنه لا يوجد إدارة مستقلة تسمى إدارة التحول الرقمي محددة الاختصاصات ومكون لها هيكل وظيفي.

كما يشير إلى أنه في حالة تعارض تطبيق نظام عمل جديد مع فكر الهيكل التنظيمي للمؤسسة تسعى تلك الهياكل من خلال قيادتها إلى روتينية الإجراءات وتأخير القرارات مما يقلل من فرص تحقيق الإنجاز ومواكبة حركة التقدم المستمر في المؤسسات المناظرة والتي تعمل في نفس المجال ولها نفس الأهداف.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة "سالم جريب سالم الحارثي" (١٢) والذي يوضح بأن المؤسسات لا تحتاج إلى إدارة مستقلة للتحول الرقمي بل تحتاج إلى فهم القيادات ومديري الإدارات إلى المتطلبات الحديثة لإستخدام التحول الرقمي في البيئة العصرية وأنه من الممكن إنشاء إدارة مستقلة ولا تقوم بدورها بفاعلية.

ويذكر "جمال محمد على" (٧) أن العمليات الإدارية تعد بمثابة الركائز الأساسية لتحقيق أهداف العمل المؤسسي حيث أن الإدارة هي المخطط لبناء منظمة حديثة في ظل متابعة الأحداث العالمية والحركة التكنولوجية والتي تؤثر في المسار التنموي لتلك المؤسسات. (١٤٣:٧)

جدول (٩)

الدرجة المقدرة والمتوسط الموزون لعبارات إستبيان معوقات تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة (المعوقات التشريعية) (ن = ٤٥)

الترتيب	النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدرة	غير موافق		الي حدأ ما		موافق		م
				%	ك	%	ك	%	ك	
ثانياً: المعوقات التشريعية										
4	94.81	4.74	128	4.44	2	6.67	3	88.89	40	1
7	63.70	3.19	86	37.78	17	33.33	15	28.89	13	2
5	94.07	4.70	127	0.00	0	17.78	8	82.22	37	3
2	96.30	4.81	130	2.22	1	6.67	3	91.11	41	4
1	99.26	4.96	134	0.00	0	2.22	1	97.78	44	5
٢ م	96.30	4.81	130	4.44	2	2.22	1	93.33	42	6
5 م	94.07	4.70	127	4.44	2	8.89	4	86.67	39	7
	91.22	4.56	123	7.62	3	11.11	5	81.27	37	المحور ككل

يتضح من جدول (٩) أن الواقع الفعلي للمعوقات التشريعية لتطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة تراوح نسبته المئوية من (٦٣,٧٠% : ٩٩,٢٦%) من وجهة نظر القيادات الإدارية بالهيئة العامة للشباب والرياضة من خلال إجراء البحث على عينة بلغ قوامها ٤٥ عضواً بدولة الامارات العربية المتحدة.

يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٥) حصلت على الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٩٩.٢٦% والتي توضح صعوبة تطبيق التشريعات القانونية على أفراد القرصنة العالمية بينما جاءت العبارة رقم (٢) في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٦٣.٧٠% والتي توضح عدم وجود قانون يحكم سرية الحصول على البيانات والمعلومات. وقد جاءت النسبة المئوية للمحور ككل بنسبة ٩١.٢٢%.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة "عقيل أبوبكر غلبون" (٢٠١٦م) على صعوبة تطبيق التشريعات القانونية نتيجة إختراق البيانات والمعلومات الخاصة بالشركات في ظل المقدرة العالمية للشركات الالكترونية مما يجعل هذه الصعوبة واحدة من أهم المعوقات التشريعية التي تضعها الشركات في الاهتمام بالمعوقات التشريعية.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة **Oakeal rabeH,** **"Diorsen"** (٢٠١٨م) والتي بينت أن التشريع الدولي في الإدارة الالكترونية به قانون يحكم العلاقة بين البيانات والمعلومات وبين الحاصلين عليها بطرق غير شرعية في ظل البرامج الالكترونية، وتقوم العديد من الدول بتشكيل أمن الكتروني بالمؤسسات الشرطة يمكن تقديم الشكاوى من خلاله في حالة التعدي الالكتروني.

ويذكر "إبان دودج" (٢٠٢٠م) أن التغيير الدائم والمستمر في الأنظمة الالكترونية وتطوير البرامج الرقمية يمكن من استغلال الثغرات القانونية التي تحكم النظام المعلوماتي بلاتحة التشريعات الدولية والتي يضعها متخصصون في مجال القانون لا يواكبون حركة التغيير الرقمي والاعتماد بالاستشارة على خبراء البرامج الالكترونية وهو ما يجعل المؤسسات أكثر حذراً في تطبيق النظم الرقمية على بياناتها السرية.

جدول (١٠)

الدرجة المقدره والمتوسط الموزون لعبارات إستبيان معوقات تطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات الرياضية بدولة الامارات العربية المتحدة (المعوقات التقنية) (ن = ٤٥)

الترتيب	النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدره	غير موافق		الي حد ما		موافق		م
				ك	%	ك	%	ك	%	
ثالثاً: المعوقات التقنية										
3	86.67	4.33	117	5	11.11	8	17.78	32	71.11	1
4	85.93	4.30	116	4	8.89	11	24.44	30	66.67	2
8	70.37	3.52	95	10	22.22	20	44.44	15	33.33	3
٦	76.30	3.81	103	8	17.78	16	35.56	21	46.67	4
٦ م	76.30	3.81	103	10	22.22	12	26.67	23	51.11	5
٢	88.89	4.44	120	3	6.67	9	20.00	33	73.33	6
5	82.22	4.11	111	6	13.33	12	26.67	27	60.00	7
1	89.63	4.48	121	3	6.67	8	17.78	34	75.56	8
	82	4	111	6	14	12	27	27	60	المحور ككل

يتضح من جدول (١٠) أن الواقع الفعلي للمعوقات التقنية لتطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة

تراوح نسبته المئوية من (٧٠,٣٧% : ٨٩,٦٣%) من وجهة نظر القيادات الإدارية بالهيئة العامة للشباب والرياضة من خلال إجراء البحث على عينة بلغ قوامها ٤٥ عضواً بدولة الامارات العربية المتحدة.

يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٣) جاءت في الترتيب الأخير بنسبة مئوية قدرها ٧٠.٣٧% مما يعنى أن المعوق الأكثر تقديراً لدى الادارة هو عدم وجود الربط عند تنفيذ التحول الرقمية بين الإدارات وأقسامها فى قواعد البيانات بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة بينما جاءت العبارة رقم (٨) فى الترتيب الأول بنسبة مئوية قدرها ٨٩.٦٣% والتي تري سهولة إختراق قاعدة البيانات والمعلومات من خلال شبكة الانترنت.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كلا من "سارة على عزيزة (٢٠١٧م)، عقيل أبوبكر غلبون" (٢٠١٦م) على أن نقص الادلة الإرشادية لأليات تطبيق نظام التحول الرقمية بالمؤسسات لأن عدم وجود هذه الأدلة يضعف البرامج فى المتابعة والتطوير لتطبيق هذا النظام

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة "على بن حمد الطاووس" (٢٠١٨م) والتي تبين أن كبري الشركات والمؤسسات الدولية التي تستخدم نظام التحول الرقمية تعمل على تصميم برامج حماية ذات كفاءة عالية لا يمكن أن يتم إختراق البيانات والمعلومات من خلالها.

ويذكر "كريم محمد محمود" (٢٤) أن المؤسسات فى العصر الحديث تواكب حركة التطور فى أجهزة الحاسب الآلى وأنظمتها بصفة دورية فى جميع جوانبها الإدارية الكتابية منها والعملية فى ظل تسابق الشركات والمؤسسات نحو التعرف على المعلومات والبيانات وفقاً للهرم الاداري بالمؤسسة. (٤٩:٢٤)

ويؤكد "طارق عبدالرؤف عامر" (٢٠٠٧) على أن التغير فى التكنولوجيا والميديا يختلف من لحظة لأخري وأن العصر الحديث يمتاز بمؤسسات صناعية فى عالم التكنولوجيا والانظمة الالكترونية مما يجعل

المؤسسات فى صراع مستمر بين نمو إقتصادها وإنتاجها وبين حركة إستخدامها لتطبيقات نظم التحول الرقمية.

جدول (١١)

الدرجة المقدره والمتوسط الموزون لعبارات إستبيان معوقات تطبيق التحول الرقمية بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة (المعوقات البشرية) (ن = ٤٥)

الترتيب	النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدره	غير موافق		الي حدّ ما		موافق		م
				ك	%	ك	%	ك	%	
رابعاً: المعوقات البشرية										
4	85.19	4.26	115	11.11	5	22.22	10	66.67	30	1
7	57.78	2.89	78	51.11	23	24.44	11	24.44	11	2
1	92.59	4.63	125	4.44	2	13.33	6	82.22	37	3
3	87.41	4.37	118	11.11	5	15.56	7	73.33	33	4
6	84.44	4.22	114	11.11	5	24.44	11	64.44	29	5
٤ م	85.19	4.26	115	13.33	6	17.78	8	68.89	31	6
2	91.85	4.59	124	4.44	2	15.56	7	80.00	36	7
	83.49	4.17	113	15.24	7	19.05	9	65.71	30	المحور ككل

يتضح من جدول (١١) أن الواقع الفعلى للمعوقات البشرية لتطبيق التحول الرقمية بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة تراوح نسبته المئوية من (٥٧,٧٨% : ٩٢,٥٩%) من وجهة نظر القيادات الإدارية بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة من خلال إجراء البحث على عينة بلغ قوامها ٤٥ عضواً بدولة الامارات العربية المتحدة.

كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٣) تعد المعوق الأكثر فى المعوقات البشرية حيث جاءت بنسبة مئوية قدرها ٩٢.٥٩% وفى ظل ذلك يري الباحث أن طبيعة الإنسان وخوفه تؤثر دائماً فى تطبيق الحديث وتحتاج دائماً الإدارات إلى الثقة بالنفس حيث كانت العبارة تشير إلى خوف بعض

العاملين من فقد بعض البيانات أو قرصنتها عند تطبيق نظام التحول الرقمي بالهيئة.

بينما جاءت العبارة رقم (٢) فى الترتيب الأخير والتي تعنى أن هذا المعوق أقل اهتماماً لدى الإدارة حيث جاءت العبارة بنسبة مئوية قدرها ٥٧.٥٨% والتي تشير إلى عدم إقتناع بعض العاملين بجدوي تطبيق نظام التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة. وفى ظل ذلك يرى الباحث أن التفكير لدى القيادات والعاملين بالهيئة أصبح أكثر مواكبة وسعياً نحو تحقيق الاهداف فى ظل مواكبة الحركة التكنولوجية والاعتماد علي استخدام البيانات الرقمية للوصول لمستوى متقدم يحقق الهدف العام لرؤية الامارات العربية المتحدة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "سالم جريب سالم الحارثي" (٢٠١٧م) بأن إفتقار بعض العاملين للمعرفة الكافية بتطبيق الأنظمة الحديثة كنظام التحول الرقمي ينمى لديهم الشعور بقدان وظائفهم ومناصبهم الإدارية بالهيئة أو المؤسسة التابعة لهم بينما يرى (سارة على عزازية) (٢٠١٧م) فى دراسته أن تطبيق الانظمة الحديثة يحتاج إلى الاستعانة بالكفاءات والكوادر المتخصصة وذلك لتدريب العاملين بالمؤسسة على كافة مستوياتها الإدارية من (تنفيذية- وسطى- عليا) حتى يستطيع الأفراد أن يتغلبوا على الصراع النفسي بين التطبيق للأنظمة الحديثة أو ترك العمل أو العزل فى ظل الحركة المتسارعة للنظام التكنولوجي والمعلومات فى بيئة العمل العالمية.

جدول (١٢)

الدرجة المقدره والمتوسط الموزون لعبارات إستبيان معوقات تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة (المعوقات المالية) (ن = ٤٥)

الترتيب	النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدره	غير موافق		الي حدأ ما		موافق		م
				ك	%	ك	%	ك	%	
				خامساً: المعوقات المالية						

7	50.37	2.52	68	66.67	30	15.56	7	17.78	8	1
4	58.52	2.93	79	48.89	22	26.67	12	24.44	11	2
2	84.44	4.22	114	13.33	6	20.00	9	66.67	30	3
3	65.19	3.26	88	40.00	18	24.44	11	35.56	16	4
1	86.67	4.33	117	11.11	5	17.78	8	71.11	32	5
٦	55.56	2.78	75	57.78	26	17.78	8	24.44	11	6
5	57.04	2.85	77	48.89	22	31.11	14	20.00	9	7
	65.40	3.27	88	40.95	18	21.90	10	37.14	17	المحور ككل

يتضح من جدول (١٢) أن الواقع الفعلى للمعوقات المالية لتطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة تراوح نسبته المئوية من (٥٠,٣٧% : ٨٦,٦٧%) من وجهة نظر القيادات الإدارية بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة من خلال إجراء البحث على عينة بلغ قوامها ٤٥ عضواً.

يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٥) جاءت فى الترتيب الأول ضمن عبارات محور المعوقات المالية بنسبة مئوية قدرها ٨٦.٦٧% والتي تشير إلى نقص المخصصات المالية لمشاركة العاملين فى مجال التعاون مع المعاهد التدريبية والاستشارية للحصول على البرامج والدورات التدريبية.

بينما جاءت العبارة رقم (١) فى الترتيب السابع بنسبة مئوية ٥٧.٣٧% أي أن معوق نقص الامكانيات المالية اللازمة لتطبيق نظام التحول الرقمى يعد أقل المعوقات دلالة على توافر الامكانيات المالية لتطبيق نظام التحول الرقمى. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "على بن حمد الطاووس" (٢٠١٨م) على توافر ميزانية مخصصة لتحديث وتطوير الأجهزة والتقنية المطلوبة لتطبيق نظام التحول الرقمى وهو من اسس وضع ميزانية للشركات والمؤسسات التي تسعى للعمل بنظام حديث فى العمليات الإدارية للمؤسسة أو أفرعها الداخلية والخارجية.

ويذكر "دانيال كوفيال" (٢٠١٦م) أن أمن المعلومات فى العمل بنظام الكترونى يحتاج إلى ميزانية محددة وذلك لوجود العديد من الشركات التي تبدع فى تصميم برامج لإختراق أنظمة العمل بالمؤسسات مما يستدعى الشركات

لوضع الأمن المعلوماتي ضمن المهددات الى تعوق تطبيق أنظمة التحول الرقمي أو الالكتروني في حالة عدم القدرة على مواجهة القرصنة أو الاختراق لنظام العمل الإداري بالمؤسسة والحصول على المعلومات والبيانات الرقمية السرية.

الاستنتاجات:

- ١- المعوقات الادارية لتطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة تتراوح من (٥٦,٣٠% : ٩٣,٣٣%).
- ٢- المعوقات التشريعية لتطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة تتراوح من (٦٣,٧٠% : ٩٩,٢٦%).
- ٣- المعوقات التقنية لتطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة تراوح من (٧٠,٣٧% : ٨٩,٦٣%).
- ٤- المعوقات البشرية لتطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة تتراوح من (٥٧,٧٨% : ٩٢,٥٩%).
- ٥- المعوقات المالية لتطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة تتراوح من (٥٠,٣٧% : ٨٦,٦٧%).
- ٦- جاء محور المعوقات التشريعية في الترتيب الأول للمحاور بنسبة مئوية قدرها ٩١% ومحور المعوقات البشرية في الترتيب الثاني بنسبة مئوية قدرها ٨٣.٤٩% ومحور التقنية في الترتيب الثالث بنسبة مئوية قدرها ٨٢% ومحور المعوقات الإدارية في الترتيب الرابع بنسبة مئوية قدرها ٨٠.٤٧% بينما جاءت أقل المعوقات ترتيبا المعوقات المالية بنسبة مئوية قدرها ٦٥.٤٠%.

التوصيات:

- ١- التخطيط السليم لتطبيق نظام التحول الرقوى بالهيئة العامة للشباب والرياضة والامارات المختلفة والاندية بدولة الامارات العربية المتحدة.
- ٢- إنشاء إدارة مستقلة بالهيئة العامة للشباب والرياضة للتحول الرقوى لدولة الإمارات العربية المتحدة.
- ٣- تصميم نظام أمنى لحماية المعلومات والارقام والبيانات بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة.
- ٤- إعداد برامج وورش عمل للعاملين والمدراء فى مجال التحول الرقوى والانظمة التكنولوجية المستخدمة بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة.
- ٥- إجراء بروتوكولات تعاون بين الهيئة والمعاهد التدريبية والاستشارية فى مجال تكنولوجيا المعلومات.

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية :

- ١- إبان دودج: ترجمة عبدالحكيم أحمد الخزعى: "الإدارة الالكترونية - E" Management دار الفجر للنشر والتوزيع، النهضة الجديد، القاهرة، ٢٠٢٠.
- ٢- إبراهيم محمود عبدالمقصود، حسن أحمد الشافعي: "القيادة الإدارية فى التربية البدنية والرياضية"، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.
- ٣- أحمد على محمد حسن: " دور القيادة الإدارية وتطبيق معايير العمل الدولية فى مواجهة سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية (دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الدوائية)"، رسالة دكتوراة

- غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٧م.
- ٤- **أمال محمد إبراهيم، حماده عيد نوار العنتبلي:** "الإبداع فى إدارة المؤسسات الرياضية"، دار ماهي للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠١٦م.
- ٥- **باسم محمد الحميري:** "التمتية الإدارية الأدوات والمعوقات" دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٢م.
- ٦- **بوشعاب سعادوا عالي:** "الصفات العمومية كرافعة للتنمية" المركز الديمقراطي العربي، المغرب، ٢٠١٩م.
- ٧- **جمال محمد على:** "التمتية الإدارية فى الإدارة الرياضية والإدارة العامة" مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٨م.
- ٨- **جمال محمد على، بادى حسيان الدوسرى:** "الإدارة الرياضية فى القرن الـ ٢١"، دار المعارف، الطبعة الأولى، ٢٠١٩م.
- ٩- **جون سي ما كسويل:** "القيادة الإدارية الإبداعية"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٦م.
- ١٠- **دانيال كوفياي:** "إدارة المؤسسات الرياضية"، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الدقى، القاهرة، ٢٠١٦م.
- ١١- **سارة على عزيزية:** "حكومة الإمارات الالكترونية نموذج عربي رائد فى تطبيق الإدارة الالكترونية"، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح ومختبر التتمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة، الجزائر، نوفمبر، ٢٠١٧م.
- ١٢- **سالم جريب سالم الحارثي:** "عوامل النجاح لتطبيق نظام إدارة الأداء فى مؤسسات حكومة الإمارات"، المجلة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، الأردن، المجلد ٣٧، العدد ٢، ٢٠١٧م.

- ١٣- ستيفن آر. كوفي: "القيادة المرتكزة على مبادئ"، مؤسسة فرانكلين كوفي، مكتبة جرير، ٢٠١٣م.
- ١٤- طارق عبدالرؤف عامر: "الإدارة الالكترونية نماذج معاصرة"، الطبعة الأولى، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٧م.
- ١٥- عايدة سيد خطاب: "تحديد الاحتياجات التدريبية كمدخل لتحقيق التميز في الأداء التنافسي للشركات (دراسة ميدانية)" بحث منشور، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، (ب.ت).
- ١٦- عبدالحميد عجمان الشريف: "الإدارة الرقمية في القرن العشرين"، الطبعة الأولى، المركز البحثي بأبوظبي، الإمارات، ٢٠١٨م.
- ١٧- عبدالكريم أبوالفتح درويش: "إدارة الموارد البشرية في ظل التميز المؤسسي"، مركز بحوث شرطة الشارقة، الإمارات، ٢٠١٨م.
- ١٨- عبدالله محمد عزت دسوقي: "معوقات تطبيق الإدارة بالاتحادات المصرية للمنازلات" رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، ٢٠١٦م.
- ١٩- عدي عطا حمادى: "القيادة الإدارية الحديثة"، خبراء الكتاب الأكاديمي، ٢٠١٣م.
- ٢٠- عقيل أبوبكر غلبون: "خصائص القيادة الإدارية الحديثة و تأثيرها على أداء المرؤوسين دراسة تطبيقية على جهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق في ليبيا" مجلة جامعة القدس المفتوح للبحوث الإنسانية والاجتماعية، جامعة القدس المفتوحة، المجلد ع، العدد ٣٠، الصفحة من ١٣:٧٣، ٢٠١٦م.
- ٢١- على بن حمد الطاوس: "التحول الرقمي وتأثيره على نظم الإدارة بشركات القطاع الخاص بدولة قطر"، رسالة ماجستير،

غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر،
٢٠١٨م.

٢٢- فراس رحيم يونس، عثمان إبراهيم أحمد: تقنيات المعلومات ونظم
المعلومات الإدارية في ظل مجتمع المعرفة، الطبعة
الأولى، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠١٧م.

٢٣- فيليب كوتلر: ترجمة عزيز ماضي: "الانتقال من التسويق الالكتروني
إلى الرقمي"، الجامعة الأردنية، ٢٠١٨م.

٢٤- كريم محمد محمود الحكيم: "إدارة المؤسسات الرياضية"، مؤسسة عالم
الرياضة للنشر، الإسكندرية، ط١، ٢٠١٥م.

٢٥- كمال جمال الرياضي: "الجودة الشاملة فى المؤسسات الرياضية"، دار
وائل للنشر، عمان، ٢٠١٧م.

٢٦- كورتل فريد لومر: "القيادة الإدارية كأحد مقومات التحول الناجح للإدارة
الالكترونية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية ومختبر
التمية التنظيمية، جامعة البليدة، المجلد ع، عمان، الأردن،
نوفمبر، ٢٠١٧م

٢٧- محمد جمال الدين محمد الكثرة: "حوكمة المؤسسات الرياضية دور الجمعيات
العمومية في تفعيل الرقابة واتخاذ القرار فى المؤسسات
الرياضية"، مؤسسة عبدالحميد شومان، عمان ٢٠١٢م.

٢٨- موسى سلامة اللوزي: "التمية الإدارية المفاهيم- الأسس- التطبيقات"
دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٢م.

٢٩- ياسر حسين ناصر عبدالله: "الحكومة الالكترونية ومدى فعاليتها في
الإدارة الحديثة بالتطبيق على دولة الإمارات العربية
المتحدة" رسالة دكتوراة" كلية الحقوق، جامعة عين شمس،
٢٠١٩م.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- 30- Deved heward marten:** Digital transformation in the age of technology in international organizations, dell public or private, Washington, united states of america, 2017
- 31- Gacob gosseaf goap:** " Administrative leadership and its role in modern institutions in modern managemen" random house books, new york, united states of america, 2019.
- 32- Mzian mntrad alen:** "Fundamentals of Administrative Development, Oxford University Press, United Kingdom of Great Britain, 2018.
- 33- Oakeal rabeH, Diorsen:** Digital Transformation Of Information And Communication Technology Organizations, journal of Economics, vol A, number 4, 2018.
- 34- Remdlen mashongee fanes:** "Administrative development and its impact on the administrative leaders in productive organizations in the light of digital change, An Empirical from Inddian Global Organizations educathios, & training, v 89, N 714, 2017.

ثالثاً: المراجع من شبكة الانترنت :

35- <https://www.awforum.org/index.php>.

36- <https://www.elfagr.com/3713899>.

37- <https://gas.gov.ae/>