

الإدارة الإلكترونية كأداة لتحسين نظم الاتصال الإداري بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها

أحمد عيسى عبد الله عيسى

مدرس بكلية التربية الرياضية
جامعة الأزهر.

المقدمة ومشكلة البحث:

تمتاز الإدارة بشكلها العام بدورها في نجاح أي عمل، فهي عملية إنسانية تستهدف التعاون والتنسيق بين الجهود البشرية بالشكل الذي يمكنها من استغلال ما لديها من إمكانيات وما يتوفر لديها من وسائل وتقنيات حديثة لتحقيق أهداف محددة بأقل وقت وجهد وكلفة وأصبح ينظر إليها وإلى جهود الإداريين وفاعليتهم على أنها من أهم العوامل التي يعزى تقدم المجتمعات أو فشلها إليها، فقد ثبت أن نجاح أي مشروع يتوقف بالدرجة الأولى على نوعية الإدارة التي تسوده، الأمر الذي أدى إلى اعتبار التقدم الإداري معياراً يعتد به للحكم على تقدم الأمم ورفقيها. (١٤ : ١٨٥)

تعد الإدارة الإلكترونية إحدى ثمار التطور التقني في مجال الاتصالات، فبعد بروز ثورة المعلومات وثورة الاتصالات التي ساعد عليها تطور أجهزة الحاسب الآلي وتقنياته، جاءت الإدارة الإلكترونية كرد فعل واقعي لاستخدام تطبيقات الحاسب الآلي في مجالات الخدمة العامة لتطوير طرق العمل التقليدية إلى طرق أكثر مرونة وفعالية من ناحية، والاستفادة من منجزات الثورة التقنية في توفير الوقت الجيد والتكلفة من ناحية أخرى. (٩ : ١٢)

وتعرف الإدارة الإلكترونية بأنها " عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسة الإدارية، بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية، للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين والإنجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل إدارة جاهزة لربطها بالحكومة الإلكترونية لاحقاً. (٧ : ١٣٥)

ويقصد بالإدارة الإلكترونية تلك العملية الإدارية القائمة على الاستفادة من الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه، والرقابة على الموارد، والقدرات الجوهرية للمنظمة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهدافها. (١٨:١٨)

وتمر عملية تطبيق الإدارة الإلكترونية بمرحلتين أساسيتين، الأولى مرحلة تهيئة بيئة العمل وتتضمن إعادة هندسة نظم العمل، وتدريب الكوادر البشرية، وزيادة تنقيف العاملين بمعنى وأهمية

ومصطلحات العمل الإلكتروني، والثانية مرحلة توفير الإمكانيات المادية أو الجانب التقني من أجهزة حاسب آلي وبرامج وشبكات داخلية وخارجية، وعدم المرور بالمرحلة الأولى أو قفزها إلى الثانية مباشرة يضعف عملية التطبيق ويقل من تحقيق الإدارة الإلكترونية لأهدافها، وقد يعرضها للفشل نظرا لأن الإدارة الإلكترونية هي عبارة عن وظيفة إنجاز الأعمال باستخدام النظم والوسائل الإلكترونية. (٢٠: ٢٢)

ان من أهم ما يميز الإدارة الإلكترونية أنها تقلل بشكل كبير الاعتماد على أشياء كثيرة ذات كلفة عالية كانت تعتمد عليها الإدارة التقليدية، من أبرزها الورق والحدود المكانية والزمانية وكثرة العاملين وضخامة المباني وغيرها من الأمور التي تعيق السرعة والدقة في الأداء، ومن أهم خصائص الإدارة الإلكترونية إدارة الملفات بدلا من حفظها والاعتماد على الوثائق الإلكترونية بدلا من الورقية حيث سهولة التعديل عليها والسرعة في استرجاعها و توفير إمكانية حضور المؤتمرات عن بعد دون الحاجة للانتقال إلى مقر الاجتماع وكذلك توفر البريد الإلكتروني كبديل سريع وفعال عن الصادر والوارد و توفر المتابعة الإلكترونية لسير الأعمال وبالتالي توفر المزيد من الوقت والجهد والتكلفة. (١٢: ٤)

كما ان تكامل البيانات والمعلومات يكون بين الإدارات المختلفة والمتعددة وتستخدم تلك البيانات والمعلومات في توجيه سياسة وإجراءات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أم الخارجية. (١٢: ٢)

ويرى الباحث ان نظام الإدارة الإلكترونية يعتمد على ربط جميع أقسام ومؤسسات الوزارة وأنشطتها من خلال نقطة واحدة تقوم بالربط مع جميع الأقسام المختلفة لتصبح جميع أنشطة الوزارة مجمعة في نظام متكامل يساهم بشكل فعال في توفير إدارة مركزية لتلك الأنشطة بطريقة الكترونية تتيح جميع المعلومات في الوقت المناسب وتوفر أدق وأحدث التقارير لمتخذي القرار.

كما ان المنظمات التي فشلت في إدخال التكنولوجيا الحديثة في خططها الاستراتيجية تكون قد حكمت على نفسها بالانقراض، حيث أن التقنية ساعدت على إزالة الحواجز الجغرافية لإنجاز الأعمال بأسرع وقت ممكن وبأقل التكاليف، وبالتالي تمكن المنظمات من زيادة معدل الإنتاج. (٢٥: ٣٤٥)

لقد انتجت تقنية المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها المتطورة والمتجددة خلال السنوات القليلة الماضية، واقعا إداريا جديدا يكاد يكون مختلف تمام الاختلاف عما تعلمناه أو درسناه في جامعاتنا ومدارسنا الإدارية، تجلت مظاهره في سقوط كثير من المفاهيم الفكرية والمنظومات التي اعتمدت

عليها الدراسات الإدارية سابقا، وتحققت نقلة فكرية نوعية، جعلت الأساليب الإدارية الحديثة تكاد لا تمت بصلة إلى واقع الفكر الإداري وتطبيقاته خلال العقد الفائت، وبفعل ذلك قد تأثرت المنظمات المعاصرة وتغيرت هيكلها ومعاملاتها ومعايير أدائها، وامتد نطاق خدماتها إلى خارج المواقف الرسمية، سعيا إلى إنجاز تعاملات متعددة حدود الزمان والمكان، وصولا إلى خدمات تتسم بالسرعة والشفافية والنزاهة، لذلك فإن من يعيش في هذا العالم لا بد ان تشمل هذه التغيرات التي تعد مظهرا من مظاهر التقنية وأحد مفرزات العولمة وتحدياتها. (٥ : ١)

وقد أصبح الاعتماد على تقنية المعلومات والاتصالات أحد الركائز الهامة التي تنطلق منها الإدارة الحديث وقد تحكمت ثورة المعلومات والاتصالات في إدارة التغيير بشكل حاسم وأصبح متاح الآن توظيف المعلومات المتاحة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. (١٢ : ٧)

وتعد تكنولوجيا المعلومات من مكونات نظم المعلومات، ووفقا للاستخدام المعاصر لنظم المعلومات وتقنياتها المتطورة، فقد تبنت المنظمات أساليب عمل جديدة تعتمد على هذه النظم لقدرتها الفائقة على توفير معلومات دقيقة ومنظمة وقيمة، وتلبية احتياجات عملائها بأفضل شكل ممكن، وتسهيل عملية التغيير والتحديث المستمر. (٢١ : ٢٠٣)

ويلعب الاتصال دورا رئيسيا في مختلف العلوم حيث يستخدم العاملون الاتصالات المختلفة سواء كانت لفظية أو غير لفظية لتحقيق أهداف معينة ترتبط بالوظائف التي يؤديها. (٢٩ : ١٣٣)

وتعد شبكة المنظمة الداخلية الإنترنت (Intrane) هي شبكة المنظمة الخاصة التي تستخدم تقنيات الإنترنت و التي تصمم لتلبية احتياجات الموظفين بمنحهم طريقة سهلة للوصول إلى بيانات المنظمة، ومن أهم التطبيقات الشائعة على استخدام شبكة المنظمة الداخلية هي نشر سياسات العمل والتوظيف، برامج التدريب، مشاركة الملفات، طلبات الموارد البشرية، دليل الهاتف الداخلي، قواعد بيانات العملاء، دليل المنتجات، ويتم حفظ أمن شبكة المنظمة الداخلية باستخدام نظم الحماية والجدار الناري Firewall وغيرها من تقنيات الرقابة والسيطرة. (٤ : ٤٢)

ويرى الباحث ان الإتصال عملية تبادل المعلومات وإرسال المعاني والأفكار بين شخصين أو أكثر، أو نقل وتحويل الآراء والأفكار عبر القنوات الرسمية بهدف خلق التماسك بين وحدات ومكونات الوزارة وذلك لتوصيل المعلومات الجديدة للآخرين أو التأثير في سلوكهم سواء كانوا أفرادا أو جماعات، أو تغيير هذا السلوك وتوجيهه وجهة معينة من أجل تماسك العلاقات الإجتماعية والإنسانية بين الأفراد وتعزيزها لتحقيق أهداف إجتماعية أو إنسانية ولذلك فإن من اهم الأسباب التي دعت إلى استخدام الإدارة الإلكترونية لتحسين نظم الاتصال الإداري بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها، الإجراءات والعمليات المعقدة وأثرها على زيادة تكلفة الأعمال،

القرارات الفورية، العجز عن توحيد البيانات على مستوى الوزارة، صعوبة توفير البيانات المتداولة للعاملين في الوزارة، ضرورة توحيد البيانات على مستوى الوزارة .

وتعد الإدارة الإلكترونية اتجاهاً عاصرياً يتوافق مع طبيعة متغيرات العصر ومتطلباته وتسعى كافة المنظمات للأخذ به لسرعة تحقيق أهدافها، ولقد أصبحت التحولات التكنولوجية في نظام الإدارة عالمياً أمراً واقعاً مع انتشار الإنترنت، وأصبح هناك وعي متنامٍ والتزام بإعداد إداريين للمشاركة الفعالة في اقتصاد المعرفة العالمي المتنامي بسرعة، كما أصبح الاتصال القائم على التكنولوجيا من الحلول الفعالة للتوسع في دعم القرارات وفي ظل هذا التوجه فإن هذه التحولات التكنولوجية في حاجة إلى نظام إداري ملائم " وما أن تخطو الوزارة خطواتها الأولى من التحول من المعلومات إلى البيانات فإن بنية الإدارة وعملية إتخاذ القرار وطريقة العمل في الوزارة تبدأ في التحول "، كما أن استخدام التكنولوجيا يساهم في دعم عالمية الوزارة.

وتكمن مشكلة الإدارة الإلكترونية بالوزارة في أن العديد من الإداريين في جميع المستويات تقريباً غير قادرين على استيعاب التكنولوجيا الحديثة لاستخدامها في أعمالهم القيادية، ومن ثم تضعف قدرتهم على الإدارة والإشراف والاتصال بين الإدارات المختلفة بالوزارة وبين الوزارة والمؤسسات التابعة لها وتتمثل المشكلة البحثية في دراسة الإدارة الإلكترونية كأداة لتحسين نظم الاتصال الإداري بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها .

أسباب تناول المشكلة :

- ١- التعرف على أهداف وأهمية الإدارة الإلكترونية داخل وزارة الشباب والرياضة.
- ٢- نتيجة الانتقادات التي وجهت إلى نظم الإدارة من عدم الاهتمام بالإدارة الإلكترونية في العمل وما يمكن أن تحدثه من تحسين في نظم الاتصال الإداري بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها .
- ٣- نتيجة لضعف التشريعات والأنظمة الإدارية لتتواءم مع التعاملات الإلكترونية التي تفرضها الإدارة الإلكترونية .
- ٤- بهدف الحفاظ على الوصول بوزارة الشباب والرياضة إلى مستوى الريادة وتحقيق أهدافها .
- ٥- تقديم الوضع الحالي بالنسبة للإدارة الإلكترونية ونظم الاتصال الإداري بوزارة الشباب والرياضة ومعرفة نقاط القوة والضعف واقتراح آليات لتفعيل الإدارة الإلكترونية .

أهداف البحث Research Objectives :

- يهدف البحث بصورة رئيسية إلى التعرف على الإدارة الإلكترونية كأداة لتحسين نظم الاتصال الإداري بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها من خلال التعرف على :
- ١- أهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة.
 - ٢- واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها.
 - ٣- الوضع الحالي لنظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها.
 - ٤- مقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها.

تساؤلات البحث Research Hypothesis :

- ١- ما هي أهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة ؟
- ٢- ما هو واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها ؟
- ٣- ما هو الوضع الحالي لنظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها ؟
- ٤- ما هي اهم المقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها ؟

المصطلحات المستخدمة في البحث Search Terms :

الإدارة الإلكترونية

"تنفيذ كل الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر سواء من الأفراد أو المنظمات من خلال استخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية". (١٥ : ٣١)

النظام

مجموعة مترابطة و متجانسة من الموارد و العناصر (الأفراد، التجهيزات، الآلات، الأموال، السجلات.. إلخ) التي تتفاعل مع بعضها البعض داخل إطار معين (حدود النظام، وتعمل كوحدة واحدة نحو تحقيق هدف، أو مجموعة من الأهداف العامة في ظل ظروف، أو القيود البيئية المحيطة. (٣ : ١٥)

الاتصال:

هو عملية نقل المعلومات والحاجات والمشاعر والمعرفة والتجارب بشكل شفوي أو باستخدام وسائل أخرى بهدف إقناع الآخرين والتأثير في اتجاهاتهم وسلوكياتهم . (٢٣ : ٢٩٣)

الدراسات المرتبطة.

دراسات أجريت في البيئة العربية

١- دراسة المرادنى ، احمد رمضان توفيق (٢٠٢٠) (١٠) بعنوان " الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الإداري بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " هدفت إلى التعرف على الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الإداري بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من خلال التعرف على المعوقات (البشرية ، الإدارية ، المالية ، التقنية) التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية بكلية التربية الرياضية جامعة حلوان، مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الإداري بكلية التربية الرياضية جامعة حلوان، ووضع آليات للتغلب على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بكلية التربية الرياضية جامعة حلوان، وقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي اختار الباحث عينة قوامها (٢٠٠) فردا ، واستخدم الاستبيان والمقابلة الشخصية لجمع البيانات وكانت اهم النتائج معرفة معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بكلية التربية الرياضية جامعة حلوان ، ووضع آليات للتغلب عليها ، وأوصى الباحث بضرورة توفير التخطيط السليم للتحويل من الإدارة التقليدية للإدارة الإلكترونية ، تعيين كوادر مؤهلة للتعامل مع آليات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالكلية ، تحديث البنية التحتية التكنولوجية للتعامل مع آليات تطبيق الإدارة الإلكترونية، ضرورة توفير قاعدة بيانات يستفيد منها متخذي القرار .

٢- دراسة الحكيم، كريم محمد محمود(٢٠١٧م) (٦) بعنوان "معوقات تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية في إدارات رعاية الطلاب بالمعاهد العليا التابعة لوزارة التعليم العالي" هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية في إدارات رعاية الطلاب بالمعاهد العليا التابعة لوزارة التعليم العالي ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ،واختار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية ،وبلغت العينة (١٢٣) من مديري رعاية الطلاب ، وكانت أهم النتائج ، لا يوجد إهتمام من المسؤولين بالإدارة العليا بتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية داخل إدارات رعاية الطلاب ، عدم توافر العاملين الخبراء بالمهارات الأساسية لاستخدام الكمبيوتر ،عدم توافر الأنظمة واللوائح لتطبيق

الأنظمة الإلكترونية داخل المعاهد العليا التابعة لوزارة التعليم العالي وكانت اهم التوصيات ، ترسيخ القيم التنظيمية التي تدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية ، تأهيل الكوادر الإدارية لتحقيق متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية.

٣- دراسة العزيز، فرحي عيد (٢٠١٧م) (٨) بعنوان مكانة المعوقات الإدارية والتشريعية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية لدى مديريات الشباب والرياضة دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة بسكرة، مسيلة، الأغواط، الجلفة تهدف الدراسة إلى معرفة أهم المعوقات الإدارية والتشريعية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة موارد البشرية في مديرية الشباب و الرياضة و الوقوف عند أهم الآليات التي من خلالها يمكن التغلب على هذه المعوقات ، استخدم الباحث المنهج الوصفي ، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية ، واستخدم الباحث الاستبيان والمقابلة الشخصية لجمع البيانات وكانت أهم التوصيات ،التوجه السليم و التدريجي نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية .و المساعدة علي وضع استراتيجية تعمل علي تطويع العقبات والمعوقات الإدارية و التغلب عليها والمساهمة في تطوير الإدارة الرياضية لاسيما إدارة الموارد البشرية في مديريات الشباب والرياضة

٤- دراسة احمد حمدي محمود الجميلي (٢٠١٦م) (١) بعنوان "واقع الإدارة الإلكترونية بالأندية الرياضية وانعكاساته على تطوير العمل الإداري" وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بالأندية الرياضية وانعكاساته على تطوير العمل الإداري من خلال دراسة الوضع الحالي للنظم الإدارية ببعض الأندية الرياضية ودراسة الوضع الحالي للأداء الإداري للعاملين ببعض الأندية الرياضية في مجال الإدارة الإلكترونية وقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي عن طريق المسح كأحد أنماط الدراسة الوصفية وتم اختيار عينة البحث من أعضاء مجالس الإدارات ومديري الأندية وإدارة الشؤون المالية والقانونية وإدارة العلاقات العامة وإدارة الشؤون الإدارية وتوصل الباحث إلى ضرورة تطبيق الإدارة الإلكترونية على الجهاز الإداري بالأندية الرياضية.

دراسات أجريت في البيئة الأجنبية:

١- دراسة Seresht, (٢٠٠٨) (٢٨) بعنوان " الإدارة الإلكترونية والعوائق والتحديات في ايران " هدفت الدراسة إلى التعرف على ابرز العقبات التي تعترض الإدارة الإلكترونية في ايران وتحليلها ،قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي عن طريق المسح كأحد أنماط الدراسة الوصفية واستخدم الباحث الاستبيان والمقابلة الشخصية لجمع البيانات وكانت اهم النتائج وجود معوقات إدارية تحول

دون تطبيق الإدارة الإلكترونية منها افتقار المدراء للوعي التكنولوجي والمعرفة والخبرات المتعلقة بالكمبيوتر ، والعوامل الثقافية والتنظيمية ، بينما تعد العوامل البشرية والتقنية اقل العوامل.

٢- دراسة **Eleutherios ,Dimitries (٢٠٠١) (٢٢) بعنوان** " التجارة الإلكترونية فى اليونان " هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التجارة الإلكترونية فى اليونان ومدى تأثير النظم الإلكترونية على الاقتصاد ، استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، واستخدم الاستبيان والمقابلة الشخصية لجمع البيانات وكانت اهم النتائج توجد صعوبات تقنية واجتماعية عند تطبيق التجارة الإلكترونية فى اليونان .

٣- دراسة **Gorman, Paul joseph (١٩٩٩) (٢٤) بعنوان** " دور القائد فى تبني واستخدام الاتصالات الإلكترونية والإنترنت بالكلية الواقعة خارج الحرم الجامعي" هدفت الدراسة إلى التعرف على دور قائد التعليم العالي فى تبني التقنيات التدريسية الجديدة فى التعليم العالي والفجوة المتزايدة فى التقنية التدريسية، وتوصلت الدراسة إلى، أن القادة فى التعليم العالي لهم دور كبير فى عملية التغيير فى إداراتهم ، وجود تبني فعلي للإنترنت والاتصالات الإلكترونية كمشروع جديد مبتكر فى التعليم العالي، عدم توفر العناصر الضرورية لتبني واستخدام الاتصالات الإلكترونية بتلك الكليات وعدم وجود بنية تحتية ملائمة وضعف الدعم الفني وقلة الأجهزة المستخدمة، والاختلاف الواضح بين الأجهزة والأنظمة المستخدمة بتلك الكليات، كذلك نقص خبرات العاملين فى التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت.

٤- دراسة **Russell, A.S (٢٠٠٤) (٢٧) بعنوان** " كيف يستطيع مرشدو المدارس الاستفادة من الحلول التي تقدمها الإدارة الإلكترونية" هدفت الدراسة إلى التعرف على إسهامات الإدارة الإلكترونية فى العمل الإداري، و مدى تأثيرها الإيجابي على استشارات مرشدي الطلاب، و المعوقات التي تواجه استخدام الإدارة الإلكترونية فى المدارس. واستخدم الباحث المنهج الوصفي الوثائقي بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إن الإدارة الإلكترونية تسهم فى زيادة الإنتاجية، وتقليل التكاليف، وتحقيق رضا المستفيدين من العملية التعليمية، وزيادة المشاركة وتحسين فاعلية العمليات وخدماتها الداخلية، والتخلص من الأعمال الورقية وتقديم الخدمات بشكل آلي مما يؤثر على توفير الجهد، من أهم المعوقات التي تواجه استخدام الإدارة الإلكترونية فى المدارس ما يتعلق بالتمويل، وقلة الدورات التدريبية.

الاستفادة من الدراسات السابقة:-

يتضح من خلال استعراض الدراسات العربية والأجنبية مايلي:

- ١- حاولت بعض الدراسات توضيح اتجاهات واستعداد مديري المؤسسات الرياضية نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- ٢- وضحت بعض الدراسات المتطلبات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- ٣- توصلت اغلب الدراسات إلى أهمية الإدارة الإلكترونية ودورها في نجاح المؤسسات الرياضية وتحقيق أهدافها.
- 4- رصدت بعض الدراسات مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية .
- 5- وضحت بعض الدراسات المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الرياضية.

خطة وإجراءات البحث :

١- منهج البحث Research Methodology :

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة البحث وأهدافه وإجراءاته عن طريق وصف ما هو كائن وتحليله واستخلاص الحقائق منه, وتحليل وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها.

مجتمع وعينة البحث:

اولاً: مجتمع البحث Research Community :

اولاً : المؤسسات: اجري الباحث الخطة البحثية بالمؤسسات التالية :

١- وزارة الشباب والرياضة .

٢- مديريات الشباب والرياضة .

٣- الاتحادات الرياضية.

٤- الأندية الرياضية بالقاهرة.

ثانياً : الأفراد:

١- وكلاء الوزارة بالشباب والرياضة.

٢- المديرين بقطاع الرياضة بوزارة الشباب والرياضة.

٣- المديرين العموم بوزارة الشباب والرياضة.

- ٤- مديري الإدارات بوزارة الشباب والرياضة.
٥- العاملين بوزارة الشباب والرياضة.
٦- أعضاء مجالس إدارات الأندية .
٧- أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية.
٨- مديري مديريات الشباب والرياضة بالقاهرة والجيزة.

ثانيا : عينة البحث : Research Sample :

أ – أسلوب اختيار العينة

قام الباحث باختيار عينة بالطريقة العشوائية النسبية من وزارة الشباب والرياضة ،ومديريات الشباب والرياضة بالقاهرة والجيزة ، وبعض أعضاء مجالس إدارة الأندية الرياضية بالقاهرة ، وبعض أعضاء مجالس إدارة الاتحادات الرياضية .

ب – حجم العينة

تم إختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث، بالطريقة العمدية عددهم (١١٧) فرداً ،وهم وكلاء الوزارة وعددهم(٣) فردا ، ومديرين بقطاع الرياضة بوزارة الشباب والرياضة وعددهم (٣) فردا ، ومديرين عموم وعددهم (١٢) فردا ،ومديري الإدارات بالوزارة وعددهم(١١) فردا، العاملين بوزارة الشباب والرياضة وعددهم (٣٨) وأعضاء مجالس إدارات الأندية بالقاهرة وعددهم (٢٥) فردا، وأعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية وعددهم(٢٣) فردا، ومديري مديريات الشباب والرياضة بالقاهرة والجيزة وعددهم (٢) وقد تم تقسيمهم إلى عدد (٣٠) فرداً كعينة لإجراء الدراسة الاستطلاعية ولإيجاد المعاملات العلمية (صدق وثبات استمارة الاستبيان) وعينة أساسية بلغت (٨٧) فردا لإجراء التطبيق النهائي للاستبيان .

جدول (١)

توصيف عينة البحث

المجموع الكلي	البيان				الفئة	م
	النسبة المئوية	العينة الأساسية	النسبة المئوية	العينة الإستطلاعية		
٣	%٢.٣	٢	%٣.٣٣	١	وكلاء الوزارة بالشباب والرياضة.	١
٣	%٢.٣	٢	%٣.٣٣	١	مديرين بقطاع الرياضة بوزارة الشباب	٢

والرياضة.					
١٢	%١٠.٣٤	٩	%١٠	٣	٣ مديرين عموم بوزارة الشباب والرياضة.
١١	%١٠.٣٤	٩	%٦.٦٧	٢	٤ مديري الإدارات بوزارة الشباب والرياضة.
٣٨	%٣١.٠٣	٢٧	%٣٦.٦٧	١١	٥ العاملين بوزارة الشباب والرياضة .
٢٥	%٢١.٨٤	١٩	%٢٠	٦	٦ أعضاء مجالس إدارات الأندية .
٢٣	%٢٠.٦٩	١٨	%١٦.٦٧	٥	٧ أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية.
٢	%١.١٥	١	%٣.٣٣	١	٨ مديري مديريات الشباب والرياضة بالقاهرة والجيزة.
١١٧	%٧٤.٣٦	٨٧	%٢٥.٦٤	٣٠	المجموع

الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية علي عينة قوامها (٣٠) فردا من مجتمع البحث ، في الفترة من ٢٠٢٠/١١/١٤ وحتى ٢٠٢٠/١١/٢٨م، واستهدفت الدراسة التعرف على مدى وضوح ومناسبة صياغة المفردات لمستوى فهم العينة وإجراء المعاملات العلمية، وقد أظهرت نتائجها وضوح التعليمات الخاصة بأداة جمع البيانات، مناسبة صياغة المفردات لمستوى فهم العينة، تم إجراء المعاملات العلمية الخاصة بإيجاد صدق وثبات استمارة الاستبيان.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان

-الصدق: استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لكل محور، ومعامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للاستبيان، معامل الارتباط بين محاور الاستبيان وبعضها البعض، ومعامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان والصدق الذاتي للاستبيان ومحاوره، كما موضح بالجدول التالية:

جدول (٢)

معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور والاستبيان (ن=٣٠)

م	أهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة.		واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها		الوضع الحالي لتنظيم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها		مقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها	
	المحور	الاستبيان	المحور	الاستبيان	المحور	الاستبيان	المحور	الاستبيان
١	.921**	.944**	.637**	.641**	.745**	.777**	.949**	.951**

.859**	.878**	.665**	.567**	.581**	.587**	.767**	.645**	٢
.876**	.829**	.785**	.763**	.116	.107	.412*	.987**	٣
.831**	.648**	.829**	.823**	.588**	.566**	.624**	.585**	٤
.932**	.919**	.112	.103	.757**	.989**	.851**	.849**	٥
.278	.201	.643**	.725**	.648**	.771**	.169	.146	٦
.878**	.782**	.836**	.822**	.835**	.815**	.859**	.832**	٧
.877**	.869**	.828**	.788**	.792**	.641**	.877**	.768**	٨
.769**	.666**	.677**	.668**	.825**	.819**	.849**	.763**	٩
.931**	.903**	.805**	.773**	.868**	.823**	.712**	.653**	١٠
.814**	.766**	.722**	.713**	.748**	.717**	.736**	.712**	١١
.891**	.875**	.116	.111	.642**	.606**	.781**	.651**	١٢
.817**	.784**	.941**	.939**	.198	.188	.937**	.924**	١٣
.911**	.832**	.662**	.566**	.917**	.902**	.777**	.763**	١٤
.877**	.789**	.604**	.585**	.422**	.421**	.422**	.414**	١٥
.664**	.589**	.844**	.768**	.119	.121	.624**	.585**	١٦
.932**	.919**	.782**	.673**	.859**	.848**	.851**	.849**	١٧
.931**	.926**	.953**	.923**	.859**	.830**	.859**	.832**	١٨
		.769**	.643**	.838**	.748**	.829**	.823**	١٩
		.781**	.760**			.895**	.842**	٢٠
		.829**	.813**			.859**	.832**	٢١
		.835**	.821**			.604**	.585**	٢٢
		.112	.103			.831**	.648**	٢٣
		.835**	.821**			.179	.166	٢٤
		.828**	.788**			.572**	.546**	٢٥
		.877**	.869**			.634**	.589**	٢٦

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٠٤)

يتضح من الجدول (٢) وجود ارتباط دال إحصائياً بين المفردات والدرجة الكلية لكل محور، وبين المفردات والدرجة الكلية للاستبيان، حيث إن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها

الجدولية عند مستوى معنوية (0.05)، ما عدا عبارة (٦ ، ٢٤) في محور أهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة)، وعبارة (٣، ١٣، ١٦) في محور واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها)، وعبارة (٥، ١٢، ٢٣) في محور الوضع الحالي لنظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها)، وعبارة (٦) في محور مقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها)، مرفق (٢).

جدول (٣)

العبارات المستبعدة والتي تم إعادة صياغتها لاستمارة استبيان الإدارة الإلكترونية كأداة لتحسين نظم الإداري الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها

المحاور	العدد المبدئي للعبارة	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	عدد العبارات المعدلة	أرقام العبارات المعدلة	العدد النهائي للعبارة
المحور الأول	٢٦	٢	٦ - ٢٤	١	٢٢	٢٤
المحور الثاني	١٩	٣	٣، ١٣، ١٦	١	١٠	١٦
المحور الثالث	٢٦	٣	٥، ١٢، ٢٣	٢	٩ - ١٨	٢٣
المحور الرابع	١٨	١	٦	-	-	١٧
الإجمالي	٨٩	٩		٤		٨٠

ويتضح من جدول رقم (٣) أرقام العبارات التي تم إستبعادها في كل محور من المحاور العشرة والتي بلغ عددها (٩) عبارات ، والعبارات التي تم تعديل صياغتها والتي بلغ عددها (٤) عبارة ليصبح إجمالي عدد العبارات (٨٠) عبارة .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين محاور الاستبيان وبعضها (ن = ٣٠)

م	المحاور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	مجموع الاستبانة
١	المحور الأول / أهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة	1	.885**	.792**	.881**	.921**
٢	المحور الثاني / واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها		1	.666**	.934**	.940**
٣	المحور الثالث / الوضع الحالي لنظم الاتصال			1	.794**	.808**

				بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها
.927**	1			المحور الرابع/ مقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها

** قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (0,01) = (0,304)

يتضح من الجدول (٤) وجود ارتباط دال إحصائياً بين المحاور وبعضها البعض، تتراوح ما بين (0.666) إلى (0.934)، حيث إن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.01).

كما يتضح من الجدول (٤) وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للاستبيان، تتراوح ما بين (0.808) إلى (0.940)، حيث إن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.01)، مما يدل على صدق الاستبيان.

- الثبات: استخدم الباحث لإيجاد قيمة الثبات معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان، كما موضح بالجدول التالي:

جدول (٥)

قيم الثبات للاستبيان ومحاوره (ن=30)

م	المحاور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
١	المحور الأول / أهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة	24	.902
٢	المحور الثاني / واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها	16	.943
٣	المحور الثالث / الوضع الحالي لنظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها	٢٣	.924
٤	المحور الرابع/ مقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها	17	.906
	إجمالي الاستبيان	80	.951

* قيمة مرتفعة

يتضح من الجدول (٥) ارتفاع قيمة ثبات الاستبيان ومحاوره، حيث بلغت في الاستبيان ككل (٠.٩٥١) وفي محاور الاستبيان تتراوح ما بين (٠.٩٠٢) إلى (٠.٩٤٣)، مما يدل علي ثبات الاستبيان.

– بعد إجراء المعاملات العلمية، بلغ إجمالي مفردات استمارة الاستبيان (٨٠) مفردة موزعة على (٤) محاور في الصورة النهائية، مرفق (٣).

الدراسة الأساسية

بعد الاطمئنان للمعاملات العلمية الخاصة بالصدق والثبات قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان علي عينة البحث الأساسية (٨٧) مفحوص من وكلاء الوزارة وعددهم (٢) فردا ، ومديرين بقطاع الرياضة بوزارة الشباب والرياضة وعددهم (٢) فردا ، ومديرين عموم وعددهم (٩) فردا ، ومديري الإدارات بالوزارة وعددهم (٩) فردا، العاملين بوزارة الشباب والرياضة وعددهم (٢٧) وأعضاء مجالس إدارات الأندية بالقاهرة وعددهم (١٩) فردا، وأعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية وعددهم (١٨) فردا، ومديري مديريات الشباب والرياضة بالقاهرة والجيزة وعددهم (١) ، وذلك في الفترة من ٢٠٢٠/١٢/٤ وحتى ٢٠٢١/١/٢م، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيان تم تجميعه وتنظيمه وتفرغ البيانات وجدولتها لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

المعالجات والمعاملات الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الخامس والعشرون. وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الفا كرونباخ، والنسب المئوية في حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

وحدد الباحث درجة القطع والتي تعد النقطة التي إذا وصل إليها المفحوص فإنه يجتاز المقياس الذي استجاب عليه وأن المتوسطات الحسابية ونسبها المئوية هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابات في أداة البحث.

جدول (٦)

درجة القطع لمستويات استجابة عينة البحث

م	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
١	١.٦٦ : ١	٥٥.٣٣ : ٣٣.٣٣ %	منخفض
٢	٢.٣٣ : ١.٦٧	٧٧.٦٧ : ٥٥.٦٧ %	متوسط
٣	٣ : ٢.٣٤	١٠٠ : ٧٨ %	مرتفع

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

تحقيقاً لهدف البحث وهداً على ما طرح من تساؤلات وفي حدود عينة البحث والمنهج المستخدم، يعرض الباحث ما توصل إليه من نتائج مصنفة على النحو التالي:

عرض ومناقشة الدلالات الإحصائية لأهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة

جدول (٧)

الدلالات الإحصائية للمحور الأول: أهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة

(ن=٨٧)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
١.	توفير الاحتياجات المعلوماتية من قبل الإدارات.	2.770	0.543	92.337	مرتفع
٢.	توفير أكبر قدر من تأمين سرية المعلومات إلى جانب ترشيد استخدام الموارد.	2.736	0.580	91.188	مرتفع
٣.	التطوير المستمر بمنهجية النظم المفتوحة .	2.793	0.531	93.103	مرتفع
٤.	التقليل من التعقيدات الإدارية .	2.368	0.823	78.927	متوسط
٥.	تيسير وتبادل الرسائل بين أعضاء المؤسسة بسرعة وسهولة.	2.736	0.559	91.188	مرتفع
٦.	نشر الثقافة داخل المؤسسة لضمان استمرار التواصل وتسلسل الأفكار بين العاملين.	2.782	0.538	92.720	مرتفع
٧.	توسيع قاعدة البيانات الداعمة للإدارة العليا.	2.943	0.279	98.084	مرتفع
٨.	المساعدة على التقليل من الأخطاء المرتبطة بالعامل الإنساني .	2.701	0.573	90.038	مرتفع
٩.	تفعيل التواصل بين العاملين في المؤسسة إلكترونياً والتغلب على الحواجز المكانية والزمنية داخل المؤسسة.	2.931	0.297	97.701	مرتفع

مرتفع	95.402	0.408	2.862	١٠	تقليل تكلفة تصوير المستندات الورقية القابلة للتداول العام.
مرتفع	95.019	0.445	2.851	١١	تقليل معوقات اتخاذ القرار.
مرتفع	95.785	0.398	2.874	١٢	التعليم المستمر وبناء المعرفة.
مرتفع	97.318	0.313	2.920	١٣	تنظيم المواعيد وتسجيل أهم الأحداث اليومية.
مرتفع	95.785	0.426	2.874	١٤	تحقيق الاستفادة القصوى للمستفيدين .
متوسط	91.954	0.570	2.759	١٥	توظيف تكنولوجيا المعلومات في دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية.
مرتفع	96.935	0.328	2.908	١٦	إيجاد وسيلة سريعة ومبتكرة لمشاركة العاملين في كافة الأحداث.
مرتفع	96.169	0.387	2.885	١٧	التقليل من الموارد البشرية الزائدة عن الحاجة في الأعمال الإدارية.
مرتفع	83.142	0.568	2.494	١٨	التوافق مع بقية دول العالم التي تتجه نحو العمل الإلكتروني بقوة.

تابع جدول (٧)

مرتفع	90.805	0.604	2.724	١٩	الحد من الفساد الإداري .
مرتفع	91.571	0.575	2.747	٢٠	إعطاء فرص لتطوير أداء الأعمال في الإدارات المختلفة.
مرتفع	88.889	0.604	2.667	٢١	تحقيق مبدأ المساواة بين جمهور الوزارة في تقديم الخدمات مما يقلل من الوساطة والمحسوبية.
مرتفع	94.253	0.533	2.828	٢٢	تقليل تأثير العلاقات الشخصية على إنجاز العمل.
مرتفع	90.421	0.627	2.713	٢٣	تلافي مخاطر التعامل الورقي.
مرتفع	82.375	0.644	2.471	٢٤	متابعة الإدارات المختلفة والقيام بالرقابة المستمرة .
مرتفع	92.130	0.420	2.764		إجمالي أهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة

يتضح من الجدول (٧) أن مستوى إجمالي عبارات أهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة (مرتفع) بنسبة مئوية (٩٢.١٣٠%)، حيث حصلت جميع العبارات مستوى (مرتفع) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٧٨.٩٢٧%) إلى (٩٨.٠٨٤%).

ويتضح أن العبارتين (٩، ٧) حصلتا على أعلى فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين أجابوا ب (أوافق) حيث حصلتا على نسبة مئوية (٩٨.٠٨٤%، ٩٧.٧٠١%) وتشير العبارة (٩) إلى ان الإدارة الإلكترونية تهدف إلى تفعيل التواصل بين العاملين في المؤسسة إلكترونياً والتغلب على الحواجز المكانية والزمنية داخل المؤسسة وتشير العبارة (٧) إلى ان الإدارة الإلكترونية تسعى إلى توسيع قاعدة البيانات الداعمة للإدارة العليا.

ويرجع المستوى المرتفع إلى التأكيد على مدى أهمية تمكين الموظفين ومجموعات العمل في المؤسسات التابعة لوزارة الشباب والرياضة والمتباعدة جغرافياً من مشاركة الملفات والأفكار والآراء، والعمل ضمن فرق، وتجعل الوزارة أكثر مرونة وأكثر تكيفاً مع المتغيرات السريعة في بيئة العمل.

ويري الباحث انه يجب على الوزارة تأهيل كوادر إدارية تتمتع بالمهارات اللازمة للتعامل مع اليات الإدارة الإلكترونية وأيضاً زيادة وعى القيادات بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية للتغلب على الحواجز المكانية والزمنية وتسهيل الاتصال وتوفير قاعدة بيانات تساعد متخذي القرار.

ويتفق ذلك مع دراسة المرادنى ،احمد رمضان توفيق (٢٠٢٠) (١٠) وكانت أهم التوصيات تعين كوادر مؤهلة للتعامل مع اليات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالكلية ، ضرورة توفير قاعدة بيانات يستفيد منها متخذي القرار .

ويؤكد ذلك (Newman, B. & Conrad, K) (٢٦) ان الإدارة الإلكترونية تعمل على تسهيل الحصول على البيانات والمعلومات لإتخاذ القرارات المناسبة وإنجاز الأعمال، وتقديم الخدمات للمستفيدين بكفاءة وبأقل تكلفة، وأسرع وقت ممكن، والمساعدة في إتخاذ القرار بالتوفير الدائم للمعلومات بين يدي متخذي القرار، مع خفض تكاليف العمل الإداري، ورفع أداء الإنجاز، وتجاوز مشكلة البعدين الجغرافي والزمني، ومعالجة البيروقراطية والرشوة، أي إحداث إصلاحات في الهيكل الإداري وتطوير آلية العمل ومواكبة التطورات.

ويتضح أن العبارتين (٤، ٢٤) حصلتا على أقل فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين أجابوا ب (أوافق) حيث حصلتا على نسبة مئوية (78.927% ، 82.375%) وتشير العبارة (٤) إلى ان من أهداف الإدارة الإلكترونية التقليل من التعقيدات الإدارية وتشير العبارة (٢٤) إلى ان من أهداف الإدارة الإلكترونية متابعة الإدارات المختلفة والقيام بالرقابة المستمرة .

ويري الباحث ان السبب في ذلك عدم الاهتمام العليا باستخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة واتباع بعض الأساليب التقليدية مما يجعل العمل معقد وان الاتجاه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية يقلل التقيد من خلال العمل بلا أوراق وسهولة المتابعة والحصول على البيانات والرقابة المستمرة.

ويؤكد علاء عبد الرازق السالمي(٢٠٠٣) (١٣) ان الإدارة الإلكترونية ميكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسة الإدارية بالاعتماد على المعلومات الضرورية، للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة

الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين، والإنجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات .

ويرى الباحث ان عملية الرقابة مستمرة للسيطرة التنظيمية في تنفيذ خطط الوزارة بصورة فعالة بما يضمن تحقيق أهدافها وان الأساليب الرقابية المطبقة بصورة تقليدية غير كافية للتعامل مع انعكاسات ثورة التكنولوجيا لذلك لابد من استخدام أساليب حديثة لمراقبة الأنشطة بالوزارة بما يحقق الاقتصاد في الجهد والوقت والتكلفة للوصول إلى النتائج المطلوبة .

ويضيف نجم عبود نجم (١٨) ان الرقابة الإلكترونية اكثر قدرة على معرفة المتغيرات الخاصة بالتنفيذ من خلال رصد الانحرافات خلال التنفيذ واطلاع الإدارة عليها ما يمكنها من معرفة مواطن الخلل قبل وأثناء التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

ويتضح أن مستوى إجمالي عبارات أهداف الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة (مرتفع) بنسبة مئوية (٩٢.١٣٠٪) ويرجع السبب في ذلك إلى ان الاتجاه نحو الإدارة الإلكترونية اصبح ضرورة حتمية وجزءاً أساسياً من الواقع ، بعد أن تطورت نظم المعلومات والاتصالات الدولية والمحلية، وبعد توفير حماية عالية نسبياً للمعلومات على شبكة الإنترنت.

عرض ومناقشة الدلالات الإحصائية للمحور الثاني واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها:

جدول (٨)

الدلالات الإحصائية للمحور الثاني : واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها (ن=٨٧)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
٢٥.	وثوقية عالية بسبب توافر نظم الحماية للبيانات.	1.517	0.833	50.575	منخفض
٢٦.	توجد بالوزارة أهداف، لغرض تقديم الأنشطة والأعمال والخدمات إلكترونياً بنوعية عالية.	1.552	0.899	51.724	منخفض
٢٧.	يتم تصميم الأنظمة والبرامج الملائمة للخدمات الإلكترونية وتطويرها، وبما يحقق أهداف وزارة الشباب والرياضة .	1.747	0.750	58.238	متوسط
٢٨.	صعوبة التطبيق على المستوى التقني من حيث الاستخدام وملائمة التقنية للاحتياجات .	1.770	0.936	59.004	متوسط
٢٩.	السرعة والدقة في تخزين المعلومات، وتكوين ما يسمى ببنك المعلومات،	1.690	0.956	56.322	متوسط

				ومعالجة وتشغيل البيانات، واسترجاع النتائج في وقت قصير.
متوسط	56.705	0.929	1.701	توجد صعوبة في التطبيق على مستوى الأعمال.
منخفض	49.425	0.607	1.483	تسعى وزارة الشباب والرياضة إلى الانتقال من التنظيم الهرمي إلى التنظيم الشبكي.
متوسط	63.602	0.972	1.908	توجد صعوبة في التقييم من حيث النتائج والعمليات والأدوات المستخدمة.
متوسط	58.621	0.952	1.759	تسعى وزارة الشباب والرياضة إلى الانتقال من إدارة الأشياء إلى إدارة الرقميات.
متوسط	56.705	0.929	1.701	يتم إرسال الرسالة إلى عدد لا نهائي في الوقت ذاته.
منخفض	52.490	0.725	1.575	لا توجد بالوزارة الإمكانيات الحديثة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
متوسط	64.368	0.986	1.931	توفر وزارة الشباب والرياضة الموارد البشرية التي تمتلك الخبرة، والمهارة، في مجال المعرفة، والمعلومات، والقادرة على التعامل مع الإدارة الإلكترونية.
مرتفع	91.571	0.595	2.747	يتم تحسين الإجراءات وقواعد العمل، لغرض خلق البيئة الملائمة لعملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية.
منخفض	50.192	0.588	1.506	توفر الوزارة تكاليف تتمثل في تكلفة شراء الأجهزة، والمعدات، والتسهيلات الأخرى، وتكلفة برمجيات النظام، وتكاليف متمثلة في تدريب العاملين، وتكلفة صيانة المعدات، وتكلفة تأمين المباني.

تابع جدول (٨)

منخفض	54.023	0.918	1.621	يتم استخدام الحاسب الآلي في تحويل المدخلات (الأنشطة، والأعمال، والموارد، والأفراد).
متوسط	58.238	0.955	1.747	تسعى وزارة الشباب والرياضة إلى الانتقال من قيادة الأخر إلى قيادة الذات.
متوسط	58.716	0.5224	1.7615	إجمالي واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها

يتضح من الجدول (٨) أن مستوى إجمالي عبارات واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها (متوسط) بنسبة مئوية (٥٨.٧١٦٪)، حيث حصلت (٥) عبارات مستوى (منخفض) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٤٩.٤٢٥٪) إلى (٥٤.٠٢٣٪)، وحصلت (٩) عبارات مستوى (متوسط) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٥٦.٣٢٢٪) إلى (٦٤.٣٦٨٪)، وحصلت عبارة مستوى (مرتفع) بنسب مئوية (٩١.٥٧١٪).

ويتضح أن العبارتين (٣٦، ٣٧) حصلتا على أعلى فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين أجابوا ب (أوافق) حيث حصلتا على نسبة مئوية (٦٤.٣٦٨٪، ٩١.٥٧١٪) وتشير العبارة (٣٦) إلى ان وزارة الشباب والرياضة توفر الموارد البشرية التي تمتلك الخبرة، والمهارة، في مجال المعرفة، والمعلومات، والقادرة على التعامل مع الإدارة الإلكترونية وتشير العبارة (٣٧) الى انه يتم

تحسين الإجراءات وقواعد العمل، لغرض خلق البيئة الملائمة لعملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية.

ويرجع المستوى المرتفع إلى انه لكي تحقق الوزارة أهداف الإدارة الإلكترونية لابد من توافر العناصر البشرية المؤهلة للتطبيق والتعامل وفق آليات الإدارة الإلكترونية وإتباع أسلوب موحد للتعامل مع جميع الموظفين في الوزارة بما يحقق المساواة، وكذلك قيام نظام الخدمات الإلكترونية بالعمل على مدار الساعة .

ويتفق ذلك مع دراسة العزيز، فرحي عيد (٢٠١٧م) (٨) وكانت أهم التوصيات، التوجه السليم و التدريجي نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية .و المساعدة علي وضع استراتيجية تعمل علي تطويع العقبات والمعوقات الإدارية و التغلب عليها والمساهمة في تطوير الإدارة الرياضية لاسيما إدارة الموارد البشرية في مديريات الشباب والرياضة.

ويري الباحث أنه لابد للوزارة من وجود استعدادات من حيث اللوائح و الإجراءات التي تتناسب مع أساليب التحول إلى الإدارة الإلكترونية والذي يرتبط في الأساس بسياسة أو نهج الإدارات نحو التغيير الذي يتطلب إجراءات ودورات تدريبية خاصة بمتطلبات الإدارة الإلكترونية المرجو انتهاجها و العمل بها مستقبلا ، كما انه لابد من وجود سياسة واضحة تؤكد التحول التدريجي نحو الإدارة الإلكترونية التي تستدعي في الأساس تخطيط سليم .

ويتفق ذلك مع دراسة أحمد بن سعيد الحضرمي(٢) والتي اوصت بضرورة إصدار تشريعات وإجراءات تتناسب مع وظائف الإدارة الإلكترونية خاصة فيما يتعلق بحماية البيانات بالعاملين.

ويتضح أن العبارتين (٣١،٣٨) حصلتا على أقل فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين أجابوا ب (أوافق) حيث حصلتا على نسبة مئوية(49.425%، 50.192%) وتشير العبارة (٣١) الى ان وزارة الشباب والرياضة تسعى إلى الانتقال من التنظيم الهرمي إلى التنظيم الشبكي ووتشير العبارة رقم(٣٨) الى ان الوزارة توفر تكاليف تتمثل في تكلفة شراء الأجهزة، والمعدات، والتسهيلات الأخرى، وتكلفة برمجيات النظام ،وتكاليف متمثلة في تدريب العاملين، وتكلفة صيانة المعدات، وتكلفة تأمين المباني.

ويرجع السبب في ذلك ان الوزارة لكي تنتقل من التنظيم الهرمي الى التنظيم الشبكي لابد ان توفر الاجهزة والمعدات والبرمجيات وايضا تاهيل العاملين وهذا يتطلب تكاليف كبيرة ووقت للتدريب .

ويري الباحث ان الوزارة لن تحقق أهدافها حتى وإن امتلكت أضخم المعدات والآلات والأجهزة، الا من خلال تأهيل العناصر البشرية تأهيلاً جيداً وعلى مستوى عالي من الكفاءة، ويمكن إعداد الكوادر البشرية الفنية المتخصصة ذات الارتباط بالبنية المعلوماتية ونظم العمل على شبكات الاتصالات الإلكترونية، من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية والتي تساعد في إعداد الكوادر البشرية الفنية المطلوبة لمواكبة التطور التقني ولتحقيق الكفاءة عند تنفيذ تطبيقات الإدارة الإلكترونية.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة Seresht (28) وكانت اهم نتائجها وجود معوقات إدارية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية منها افتقار المدراء للوعي التكنولوجي والمعرفة والخبرات المتعلقة بالكمبيوتر ، والعوامل الثقافية والتنظيمية ،بينما تعد العوامل البشرية والتقنية اقل العوامل.

ويؤكد ذلك سعد غالب ياسين(11) ضرورة ارتباط الإدارة الإلكترونية بجميع أنماط التكنولوجيا الرقمية من وسائل وشبكات وأدوات وتقنيات، فالتكنولوجيا الرقمية تتطور بسرعة عالية، كما تتنوع أنماطها، مما يضع خيارات دائمة ومفتوحة أمام الإدارة مثل ربط بعض أنشطة الأعمال بخدمات الهاتف الخليوي مع الإنترنت وتقنياتها مثل خدمات الرسائل (SMS) وبروتوكول الاتصال بالإنترنت (WAP) والوسائط المعلوماتية الأخرى، واستخدام أدوات ونظم تكنولوجيا المعلومات، وتقنيات شبكات الإنترنت.

ويتضح أن مستوى إجمالي عبارات واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها (متوسط) بنسبة مئوية (٥٨.٧١٦%)، ويرجع السبب في ذلك إلى ان الوزارة تحتاج الى عنصر بشري مؤهل تكنولوجيا وأيضاً قيادة لديها الوعي التكنولوجي ، ونقص في دعم الإدارات العليا للتحويل نحو الإدارة الإلكترونية، ومركزية العمل الإداري داخل الوزارة بالإضافة إلى نقص الثقة في المعاملات الإدارية الإلكترونية، كما أن الوزارة تحتاج الى تشريعات وإجراءات تساعد على تطبيق الإدارة الإلكترونية ، بالإضافة للإمكانيات التقنية من برمجيات وشبكات اتصال ، وايضا توافر التمويل لتوفير الاجهزة وتدريب العاملين.

عرض ومناقشة الدلالات الإحصائية للمحور لوضع الحالي لنظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها:

جدول (٩)

الدلالات الإحصائية للمحور الثالث: الوضع الحالي لنظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها (ن=٨٧)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
٤١	يوجد اتصال بين وزارة الشباب والرياضة والمؤسسات التابعة لها .	2.425	0.884	80.843	مرتفع
٤٢	في كل المستويات التنظيمية تتم عملية الاتصال بصفة مستمرة لنقل المعلومات والأفكار والاتجاهات.	1.724	0.694	57.471	متوسط
٤٣	تستخدم وزارة الشباب والرياضة التقنية الحديثة في الاتصال والمعلومات.	2.448	0.818	81.609	مرتفع
٤٤	يتم الإعلان عن كافة البرامج والأنشطة لوزارة الشباب والرياضة عبر موقعها الإلكتروني.	2.437	0.872	81.226	مرتفع
٤٥	من الطرق المستخدمة في الاتصال الهابط الاجتماعات الرسمية والنشرات الخاصة بالموظفين، كتيبات التنظيم، مجلات التنظيم، مجلات الحائط، التقارير النمطية.	2.001	0.792	66.667	متوسط
٤٦	المديرين يعتبرون الاتصالات الصاعدة استثنائية بينما الاتصالات النازلة هي الأساسية .	2.356	0.807	78.544	مرتفع
٤٧	يساهم الاتصال في نقل وتحويل الأفكار عبر القنوات الرسمية لهدف خلق التماسك في وحدات التنظيم وتحقيق أهداف وزارة الشباب والرياضة.	2.161	0.913	72.031	متوسط
٤٨	يستخدم الاتصال الهابط في الأمر والتوجيه والتعليم.	2.402	0.814	80.077	مرتفع
٤٩	يتوفر بوزارة الشباب والرياضة مركز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لجمع البيانات والمعلومات .	2.310	0.867	77.011	متوسط
٥٠	يستعمل في الإتصال العديد من الوسائل كالسجلات الداخلية ولوائح الإعلانات.	1.966	0.618	65.517	متوسط
٥١	الإتصال الصاعد قد يكون عن طريق الاجتماعات وتقارير الأداء وصناديق الإقتراحات وإتباع سياسة الباب المفتوح من قبل الرؤساء.	2.322	0.869	77.395	متوسط
٥٢	يوجد تنسيق بين الوحدات الإدارية المختلفة داخل وزارة الشباب والرياضة.	2.379	0.810	79.310	مرتفع
٥٣	يوجد بوزارة الشباب والرياضة وثائق معتمدة تتمثل في الآتي:				
٥٣	قانون الرياضة.	1.678	0.828	55.939	متوسط
٥٣	لائحة النظام الأساسي لمراكز الشباب.	1.736	0.784	57.854	متوسط
٥٣	لائحة النظام الأساسي للأندية الرياضية.	1.782	0.827	59.387	متوسط
٥٣	لوائح الاتحادات الرياضية.	1.805	0.790	60.153	متوسط
٥٣	اللوائح الخاصة بالمعاملين	1.897	0.903	63.218	متوسط

تابع جدول (٩)

٥٤ يوجد اتصال بين وزارة الشباب والرياضة وكلا من :				
متوسط	64.751	0.867	1.943	٥٤ مراكز الشباب.
مرتفع	80.460	0.883	2.414	٥٤ الأندية الرياضية.
متوسط	68.199	0.861	2.046	٥٤ الاتحادات الرياضية.
مرتفع	82.375	0.805	2.471	٥٥ الاتصال الأفقي بوزارة الشباب والرياضة يتم بين الأفراد على نفس المستوى الإداري بغية التنسيق والتكامل وتبادل المعلومات .
متوسط	58.621	0.927	1.759	٥٦ يتم تقديم معلومات حول أداء المرؤوس ومدى تقدمه وخطته المستقبلية.
متوسط	55.556	0.948	1.667	٥٧ تستخدم وزارة الشباب والرياضة الحاسب الآلي في إدارة الأعمال اليومية.
منخفض	47.893	0.564	1.437	٥٨ الإتصال بالوزارة يتم بين الأفراد والجماعات ويكون بدون قواعد تنظيمية محددة وواضحة.
٥٩ أساليب الإتصال بوزارة الشباب والرياضة منها :				
متوسط	63.218	0.989	1.897	٥٩ الإتصال الكتابي(التقارير- النشرات الدورية والخاصة- الكتيبات والدليل- الشكاوي).
متوسط	61.686	0.971	1.851	٥٩ الإتصال الشفوي (الاجتماعات – الندوات - الحديث الشفوي أو الإتصال الشخصي المباشر).
متوسط	59.004	0.949	1.770	٥٩ الإتصالات المرزمة والمصورة .
متوسط	57.471	0.924	1.724	٦٠ يوجد حب العزلة لدى الرؤساء وإتباع سياسة الباب المغلق، والبعد عن الإتصال المباشر بالمرؤوسين.
منخفض	50.192	0.680	1.506	٦١ يؤدي الاتصال إلى دعم العلاقات الإنسانية داخل الوزارة
متوسط	61.686	0.983	1.851	٦٢ عملية إصدار الأوامر والتعليمات تكون بالصيغة التي تلقى تفهماً وقبولاً من المرؤوسين.
مرتفع	87.739	0.717	2.632	٦٣ يهدف الاتصال بالوزارة إلى توجيه الأفراد وتعريفهم بواجباتهم في أداء مهامهم.
متوسط	67.519	0.537 5	2.025 6	إجمالي الوضع الحالي لنظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها

يتضح من الجدول (٩) أن مستوى إجمالي عبارات الوضع الحالي لنظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها (متوسط) بنسبة مئوية (٦٧.٥١٩%)، حيث حصلت عبارتان مستوى (منخفض) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٤٧.٨٩٣%) إلى (٥٠.١٩٢%)، وحصلت (٢٠) عبارة مستوى (متوسط) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٥٥.٥٥٦%) إلى (٧٧.٣٩٥%)، وحصلت (٩) عبارات مستوى (مرتفع) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٥٨.٥٤٤%) إلى (٨٧.٧٣٩%).

ويتضح أن العبارتين (٥٥، ٦٣) حصلتا على أعلى فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين أجابوا ب (أوافق) حيث حصلتا على نسبة مئوية (82.375%، 87.739%) وتشير العبارة (٥٥) الى يهدف الاتصال بالوزارة إلى توجيه الأفراد وتعريفهم بواجباتهم في أداء مهامهم. وتشير العبارة (٦٥) الى ان الاتصال الأفقي بوزارة الشباب والرياضة يتم بين الأفراد على نفس المستوى الإداري بغية التنسيق والتكامل وتبادل المعلومات .

ويرجع المستوى المتوسط إلى ان الاتصال يكون الهدف منه توجيه الأفراد نحو تحقيق الأهداف وتنفيذ الأنشطة وتحديد واجبات كل فرد إلا ان هناك أنواع من الاتصال تكون غير رسمية من خلال التنظيم غير الرسمي يكون مبنى على العلاقات الإنسانية كما ان الاتصال الأفقي يكون بهدف التنسيق والتكامل لتحقيق الأهداف والابتعاد عن الازدواجية والتداخل والتعارض في العمل .

ويضيف لوكيا الهاشمي(١٧) ان الاتصال الافقى يتم بين الأفراد على نفس المستوى الإداري، كان يتصل مدير الإنتاج بمدير التسويق بغية التنسيق والتكامل، وهذا النوع من الإتصالات ضرورة لزيادة درجة التنسيق بين مختلف الوحدات الإدارية في المنظمة.

ويري الباحث انه عندما لا يحقق الاتصال اهدافه بالوزارة يتوقف الأفراد عن معرفة كيفية التصرف، أو معرفة ما ينتظره الآخرون منهم، وعملية إدماج نشاطات الأفراد تنشط لعدم وجود تنسيق، ونتاج ذلك يكون انتشار الفوضى واللاانظام و يعاني المشاركون من التوتر ومن التشويش الفردي.

ويؤكد هلال، محمد عبد الغني(١٩) ان الاتصال يهدف الى تكوين الأفكار والمعلومات والتوجيهات من خلال نظام اجتماعي ، والطرق التي تتكون او تتطور بها الآراء والاتجاهات والمعارف .

ويتضح أن العبارتين (٥٨، ٦١) حصلتا على أقل فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين أجابوا ب (أوافق) حيث حصلتا على نسبة مئوية (47.893%، 50.192%) وتشير العبارة (٥٨) الى ان الإتصال بالوزارة يتم بين الأفراد والجماعات ويكون بدون قواعد تنظيمية محددة وواضحة وتشير العبارة رقم(٦١)الى أن الاتصال يؤدي إلى دعم العلاقات الإنسانية داخل الوزارة.

ويرجع السبب فى ذلك أن الاتصال مبنى على قواعد وسياسات رسمية تضعها الوزارة سواء كان الاتصال صاعد أو هابط أو فى المستوى الأفقي كما انه يتم بشكل روتيني بعيد عن العلاقات الإنسانية .

ويؤكد ذلك عمر وصفى عقيلي (١٦) أن الاتصال هو الذي يتم من خلال شبكة الإتصالات الرسمية عبر خطوط السلطة التي تربط كافة أجزاء المنظمة بعضها البعض، وبالتالي فهو يمكن أن يتم من الأعلى إلى الأسفل وفي هذه الحالة ينقل أوامر وتعليمات وتوجيهات من المستويات الإدارية الأعلى للمستويات الأدنى.

ويري الباحث ان الإتصال هو تلك القنوات التي تحدها الإدارة لانسياب المعلومات، وتوجد في الهيكل التنظيمي ويتم من خطوط وقنوات خاضعة لقوانين وقواعد تفرضها الوزارة ويعتمد هذا النوع من الاتصالات على المذكرات أو التقارير والاجتماعات الرسمية، وقد يكون صاعد أو هابط أو أفقي، أو محوري، وتبعد العلاقات في هذا النوع من الإتصالات عن الطابع الشخصي وتتقيد بلوائح معينة ، ويجب الاتجاه إلى تطوير نظم الاتصال والتوجه إلى النظام الإلكتروني للتغلب على مشكلات الاتصال التقليدي.

ويتفق ذلك مع داسة Gorman, Paul joseph (٢٤) حيث توصلت الدراسة إلى، انه لا بد من وجود تبني فعلي للإنترنت والإتصالات الإلكترونية كمشروع جديد مبتكر . ويتضح أن مستوى إجمالي عبارات الوضع الحالي لنظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها (متوسط) بنسبة مئوية (٦٧.٥١٩٪)، ويرجع السبب في ذلك الى انه قد تتأثر مراحل عملية الاتصال نتيجة التشويش ، أو الخلل المادي أو المعنوي، وسيلة اتصال غير مناسبة، الاتجاهات السلبية لدى المرسل ، عدم توافر الخبرات اللازمة، الاختلاف في إدراك أطراف عملية الاتصال ، عدم وجود لغة مشتركة بين أطراف الاتصال وان هذه المعوقات يمكن التغلب عليها من خلال استخدام الإدارة الإلكترونية.

عرض ومناقشة الدلالات الإحصائية المحور الرابع : مقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها، كما بالجدول التالية:

جدول (١٠)

الدلالات الإحصائية مقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها (ن=٨٧)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
٦٤	وضع استراتيجيات وخطط للإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة .	2.667	0.742	88.889	مرتفع
٦٥	وضع بنية تحتية للإدارة الإلكترونية وتوفير البرمجيات.	2.563	0.758	85.441	مرتفع
٦٦	اصدرا التشريعات الضرورية أو تعديل التشريعات الحالية بما يتمشى مع النظام الإلكتروني.	2.575	0.725	85.824	مرتفع
٦٧	الاهتمام بالتدريب في مجال الإدارة الإلكترونية .	2.793	0.593	93.103	مرتفع
٦٨	ضرورة وجود برامج إعلامية للتوعية بمدى أهمية العمل الإلكتروني.	2.678	0.707	89.272	مرتفع
٦٩	توفير خدمة الاتصال عالي السرعة لتحسن من أداء الوزارة.	2.483	0.819	82.759	مرتفع
٧٠	وجود نظام احتياطي لتفادي الأعطال في الأجهزة الخاصة بالإدارة الإلكترونية .	2.552	0.728	85.057	مرتفع
٧١	وجود خبراء متخصصين في آليات العمل بنظام الإدارة الإلكترونية .	2.494	0.805	83.142	مرتفع
٧٢	تطوير التنظيم الإداري والخدمات والمعاملات وفق تحول تدريجي .	2.632	0.717	87.739	مرتفع
٧٣	تحقيق اللامركزية الإدارية لتنفيذ المهام بسرعة وسهولة .	2.460	0.818	81.992	مرتفع
٧٤	زيادة الحوافز المادية والمعنوية لاستخدام التقنيات الإلكترونية.	2.885	0.387	96.169	مرتفع
٧٥	الحفاظ على بيانات المتعاملين مع المؤسسة، وتوطيد العلاقة معهم وتوفير وقت وجهد الاتصال بالجهات التي تتعامل معها المؤسسة.	2.471	0.805	82.375	مرتفع
٧٦	توفير الجانب المالي لتطبيق الإدارة الكرتونية.	2.552	0.711	85.057	مرتفع
٧٧	تعزيز عمليات الأبداع والابتكار .	2.506	0.776	83.525	مرتفع
٧٨	توفير البرامج التي تساعد على تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية.	2.655	0.712	88.506	مرتفع
٧٩	اتباع أساليب وقائية تعمل على حماية البيانات والملفات من سوء الاستخدام .	2.540	0.818	84.674	مرتفع
٨٠	التقييم والمتابعة الإلكترونية لأداء المؤسسة من خلال متابعة تنفيذ التكاليفات.	2.621	0.719	87.356	مرتفع
	إجمالي مقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها	2.596	0.666	86.522	مرتفع

يتضح من الجدول (١٠) أن مستوى إجمالي مقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها (مرتفع) بنسبة مئوية (٨٦.٥٢٢٪)، حيث حصلت جميع العبارات مستوى (مرتفع) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٨١.٩٩٢٪) إلى (٩٦.١٦٩٪).

ويتضح أن العبارتين (٦٧، ٧٤) حصلتا على أعلى فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين أجابوا ب (أوافق) حيث حصلتا على نسبة مئوية (93.103% ، 96.169%) وتشير العبارة (٦٧) إلى انه يجب الاهتمام بالتدريب في مجال الإدارة الإلكترونية وتشير العبارة (٧٤) إلى زيادة الحوافز المادية والمعنوية لاستخدام التقنيات الإلكترونية.

ويرجع السبب إلى ان المقترحات تتناسب مع المتغيرات العصرية والتكنولوجية التي تسعى الوزارة إلى مواكبتها وتساعد العاملين على التقليل من المخاطر الناجمة من تراكم المخزون الورقي وإزالة الحواجز والقيود الجغرافية، مما يتيح فرصة أكبر للموظفين من خلال التواصل ونقل الخبرات لاكتساب المعارف ، والعمل بدقة وتميز.

ويؤكد ذلك Truban, Efraim and others (٣٠) ان الإدارة الإلكترونية تمكن الموظفين ومجموعات العمل في المؤسسات المتباعدة جغرافياً من مشاركة الملفات والأفكار والآراء، وتشجع على العمل ضمن فرق، وتجعل المؤسسة أكثر مرونة وأكثر تكيفاً مع المتغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

ويري الباحث انه يجب استحداث برامج تدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية للعاملين بالوزارة لاستيعاب المهارات الجديدة والقدرة على التكيف مع المتغيرات العصرية ومنح الحوافز التشجيعية على التنمية الذاتية للأفراد.

ويتفق ذلك دراسة الحكيم، كريم محمد محمود (٢٠١٧م) (٦) والتي من اهم توصياتها ، ترسيخ القيم التنظيمية التي تدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية ، تأهيل الكوادر الإدارية لتحقيق متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية.

ويتضح أن العبارتين (٧٣، ٧٥) حصلتا على أقل فروق ذات دلالة معنوية لصالح الذين أجابوا ب (أوافق) حيث حصلتا على نسبة مئوية (81.992% ، 82.375%) وتشير العبارة (٧٣) إلى تحقيق اللامركزية الإدارية لتنفيذ المهام بسرعة وسهولة وتشير العبارة رقم (٧٥) إلى الحفاظ على بيانات المتعاملين مع المؤسسة، وتوطيد العلاقة معهم وتوفير وقت وجهد الاتصال بالجهات التي تتعامل معها المؤسسة.

ويرجع السبب في ذلك الى ان الأسلوب المتبع هو المركزية في اتخاذ القرارات والتنفيذ مما قد يقلل من سرعة إنجاز المهام وتسعى الإدارة الإلكترونية إلى سرعة إنجاز المهام وتوفير البيانات للاستفادة منها في اتخاذ القرارات والحفاظ على بيانات العاملين والمؤسسة والاتصال السريع مما يوفر الوقت والجهد .

ويتفق ذلك مع دراسة المرادني ،احمد رمضان توفيق (١٠) والتي من اهم توصياتها ضرورة توفير قاعدة بيانات يستفيد منها متخذي القرار .

ويؤكد رأفت رضوان (١٢) ان تكامل البيانات والمعلومات يكون بين الإدارات المختلفة والمتعددة وتستخدم تلك البيانات والمعلومات في توجيه سياسة وإجراءات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أم الخارجية.

ويتضح أن مستوى إجمالي عبارات مقترحات لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير نظم الاتصال بين وزارة الشباب والرياضة ومؤسساتها(مرتفع) بنسبة مئوية(٨٦.٥٢٢%) ويرجع السبب في ذلك إلى أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية بوزارة الشباب والرياضة من خلال الآليات المقترحة وذلك لتطوير نظم الاتصال وتكامل المعلومات وسرعة تنفيذ القرار ومواكبة التطورات العالمية.

الإستنتاجات :

في ضوء أهداف البحث وإجراءاته وما أظهرته المعالجات الإحصائية وكذا مناقشة النتائج تمكن الباحث من التوصل إلى الاستنتاجات التالية : -

- ١- الإدارة الإلكترونية تهدف إلى تفعيل التواصل بين العاملين في المؤسسة إلكترونياً والتغلب على الحواجز المكانية والزمنية داخل المؤسسة.
- ٢- الإدارة الإلكترونية تسعى إلى توسيع قاعدة البيانات الداعمة للإدارة العليا.
- ٣- يتم تنظيم المواعيد وتسجيل أهم الأحداث اليومية.
- ٤- تعمل الإدارة الإلكترونية على التقليل من الأخطاء المرتبطة بالعامل الإنساني.
- ٥- وزارة الشباب والرياضة توفر الموارد البشرية التي تمتلك الخبرة، والمهارة، في مجال المعرفة، والمعلومات، والقادرة على التعامل مع الإدارة الإلكترونية.

- ٦- يتم تحسين الإجراءات وقواعد العمل، لغرض خلق البيئة الملائمة لعملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية.
- ٧- يهدف الاتصال بالوزارة إلى توجيه الأفراد وتعريفهم بواجباتهم في أداء مهامهم.
- ٨- الاتصال الأفقي بوزارة الشباب والرياضة يتم بين الأفراد على نفس المستوى الإداري بغية التنسيق والتكامل وتبادل المعلومات .
- ٩- يستعمل في الإتصال العديد من الوسائل كالسجلات الداخلية ولوائح الإعلانات.
- الاتصال يؤدي إلى دعم العلاقات الإنسانية داخل الوزارة.
- ١٠- يجب الاهتمام بالتدريب في مجال الإدارة الإلكترونية.
- ١١- يجب الحفاظ على بيانات المتعاملين مع المؤسسة، وتوطيد العلاقة معهم .
- ١٢- توجد صعوبة في التقييم من حيث النتائج والعمليات والأدوات المستخدمة.

التوصيات :

بناءً على النتائج التي توصل إليها الباحث في هذه الدراسة وفي حدود عينة البحث يوصي الباحث بما يلي: -

- ١- ضرورة الاهتمام بالتدريب في مجال الإدارة الإلكترونية.
- ٢- ضرورة وجود برامج إعلامية للتوعية بمدى أهمية العمل الإلكتروني.
- ٣- العمل على نشر الثقافة داخل المؤسسة من خلال الوسائل الإلكترونية لضمان استمرار التواصل وتسلسل الأفكار بين العاملين.
- ٤- ضرورة الالتزام بمقترحات تطبيق الإدارة الإلكترونية .
- ٥- توفير الدعم المالى والاستعانة بالمتخصصين في مجال الإدارة الإلكترونية لتدريب العاملين على الاتصال الإلكتروني ومتابعة الأداء.
- ٦- توفير الميزانية اللازمة لتصميم البرامج الإلكترونية وتطوير نظم الاتصال بالوزارة .
- ٧- وضع اللوائح التي تساعد على تطبيق الإدارة الإلكترونية وتطوير نظم الاتصال الإداري .

- ٨- ضرورة الاستفادة من الكفاءات البشرية المتميزة في مجال الإدارة الإلكترونية من مدربين واستشاريين وخبراء في تصميم وتطوير البرامج، للاستفادة منهم عند تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- ٩- إنشاء وحدات ربط داخلية وخارجية بين أجهزة الوزارة ومؤسساتها لتوفير البيانات والمعلومات لمتخذي القرار .
- ١٠- تعريب البرمجيات وأنظمة التشغيل الإلكترونية لتسهيل تعامل الموظفين معها.
- ١١- ضرورة الاستفادة من الأنظمة الإلكترونية المتاحة والمعمول بها في بعض المؤسسات التي سبق وأن تحولت إلى العمل الإلكتروني، والاستفادة من الخبرات السابقة .
- ١٢- يجب تطوير مراكز المعلومات بالوزارة وتوفير كافة المستلزمات وإعطاء المشرفين عليها الصلاحيات اللازمة لمنع الازدواجية في عملها.
- ١٣- أن تقوم الوزارة بالتعاون مع مؤسساتها المختلفة بعمل قاعدة معلومات مشتركة مرتبطة بجميع هذه المؤسسات من خلال شبكة اتصالات قادرة على التبادل للمعلومات بصورة سريعة.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

- ١- احمد حمدى محمود الجميلى (٢٠١٦م): "واقع الإدارة الإلكترونية بالأندية الرياضية وانعكاساته على تطوير العمل الإداري" رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية قسم الإدارة الرياضية جامعة طنطا.
- ٢- أحمد بن سعيد الحضرمي(2008) :تصور مقترح لتطوير إدارة معاهد السلطان قابوس للعلوم الإسلامية بسلطنة عمان في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة .
- ٣- إدريس، ثابت (٢٠٠٧) :نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر .
- ٤- النكريتي، سعد بشير(2003) :الأعمال الإلكترونية، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٥- الحسن حسين بن محمد(٢٠٠٩): الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق. ورقة عمل قدمت إلى المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، الرياض، السعودية .

- ٦- الحكيم، كريم محمد محمود (٢٠١٧م): " معوقات تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية في إدارات رعاية الطلاب بالمعاهد العليا التابعة لوزارة التعليم العالي " المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة ، كلية التربية الرياضية- ، العدد (٣٠) جامعة المنصورة .
- ٧- السالمي، علاء عبد الرزاق (٢٠٠٣م): نظم إدارة المعلومات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- ٨- العزيز، فرحي عيد(٢٠١٧م): مكانة المعوقات الإدارية والتشريعية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية لدى مديريات الشباب والرياضة: دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة: بسكرة، مسيلة، الأغواط، الجلفة " ا مجلة العلوم الإنسانية، العدد (٤٧) جامعة محمد خيضر بسكرة .
- ٩- القرني، عبد الرحمن (٢٠٠٧) تطبيقات الإدارة الإلكترونية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ١٠- المرادنى ،احمد رمضان توفيق (٢٠٢٠م) : " الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الإداري بكلية التربية الرياضية للبنين،جامعة حلوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، العدد (٨٩) جامعة حلوان.
- ١١- سعد غالب ياسين (٢٠٠٥م): الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، معهد الإدارة العامة، ٢٣٨ص، الرياض.
- ١٢- رافت رضوان(٢٠٠٤م): الإدارة الإلكترونية، الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة، الملتقى الإداري الثاني للجمعية السعودية للإدارة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، القاهرة .
- ١٣- علاء عبد الرزاق السالمي(2003) :نظم إدارة المعلومات ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ١٣ص ، القاهرة.
- ١٤- علي السلمي (2001): خواطر في الإدارة المعاصرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .
- ١٥- غنيم، أحمد محمد (٢٠٠٤م) : الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر.

١٦- عمر وصفى عقيلي (١٩٩٧م): الإدارة أصول ومفاهيم ، دار الزهران للنشر والتوزيع ، عمان .

١٧- لوكنيا الهاشمي (٢٠٠٦م): السلوك التنظيمي الجزء الثاني، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، ص٢١٤، جامعة منتوري قسنطينة.

١٨- نجم عبود نجم (٢٠٠٨م): الإدارة الإلكترونية: الاستراتيجية والوظائف والمشكلات،: دار المريخ العلمية للنشر والتوزيع ، عمان .

١٩- هلال، محمد عبد الغني (١٩٩٩): مهارات الاتصال فن الاستماع والحديث، مركز تطوير الأداء للنشر والتوزيع، القاهرة.

٢٠- ياسين، سعد غالب (٢٠٠٥): الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .

المراجع باللغة الاجنبية:

- ٢١ – Carrado, C.J. and Bradforal D. J, (2002): Fundamentals of Investment Valuation and Management, McGraw–Hill.
- ٢٢ – Eleutherios ,Dimitries,: “The development Of B2c E–cornmerce And Paphthanssion In Greece Current Situation And Future , Eleutherios Potential “lleccroni , Net Working Application And Policy , 2001.
- ٢٣ – El–Uteibi, Subhi (2005), Effective Communication and Personal Business Skills, ed 1, Amman ;Dar Al Hammed.
- ٢٤ – Gorman, Paul joseph: The Leaders role in the adoption and utilization of electronic communication and the Internet by off–campus college faculty. Ed.D University of Minnesota,1999.
- ٢٥ – Laudon, K. & Laudon, J. (2002) "Management Information System: Managing The Digital Firm". 7th ed., USA. Printicehall.

- ٢٦ – **Newman, B. & Conrad, K.:** A Framework for Characterizing Knowledge Management Methods, Practices, and Technologies, The Knowledge Management Theory Papers, The Knowledge Management Forum, 1999,P.59.
- ٢٧ – **Russell, A.S.:** How school counselors could benefit from E-Government solutions, The case of paperwork, U.S. department of education office of education research and improvement educational resources information center, ERIC number : ET 478218, 2004.
- ٢٨ – **Seresht, ,& Fayyazi Marjan &Asi Nastaran Simar (2008)**“ E. management Barriers and Challenges in Iran “.
- ٢٩ – **Singh, Yogendra and Pandey, Mamta, (2004)** Principles of Organizational Behavior, New Delhi, A. I. T. B. S.
- ٣٠ – **Truban, Efraim and others,:** Introduction to Information Technology, 2nd edition, John Wiley & Sons, Singapore, 2003, P.178.