

تصور لتطبيق الإدارة الرقمية بالاتحادات الرياضية البارلمبية

أ.م.د/ أشرف محمود حسين محمد

أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية بنين - جامعة حلوان

مقدمه و مشكلة البحث :

شهد المجال الرياضى فى الفتره الاخيرہ العديد من التغيرات و التطورات التكنولوجيه المتسارعه و ذلك نتيجة التقدم السريع و المذهل فى وسائل الاتصالات و تقنيه المعلومات ، فظهور شبكة الإنترنت والتوسع الهائل فى استخدام الشبكات الإلكترونية فى جميع المجالات ، أدى ذلك إلى التحول من الأساليب التقليدية فى إنجاز الأعمال إلى الأساليب الرقمية.

وأصبح استخدام الاداره الرقمية سمة من السمات الحضارية للعالم المتقدم ، ويستدعي ذلك ضرورة العمل على رصد كل ما يحدث من تغييرات فى بيئة العمل احمد ام محمد (2012م) : 15) (اللوزي(2002م) : 223) (حريم (2006م) : 32)

وقد اثرت هذه التطورات السريعه فى المجتمعات بوجه عام و المجال الرياضى بوجه خاص و قد كان لزاما على المجال الرياضى ان يضم بين اساليب ادارته البرامج الاداريه القادره على مواجهه هذه التغيرات الكبيره فى الاداره الرياضيه و ملائمتها مع متطلبات العصر و التى تعتمد على تطبيق الاداره الرقمية بوجه عام و بوجه خاص على المجال الرياضى من خلال الهيئات الرياضيه فقد اصبح المجال الرياضى يعتمد بشكل كبير و اساسى على العولمه و الفضاء الرقمية و المعرفه و ثوره الانترنت و يرى الباحث ان تطبيق الاداره الرقمية فى العمل الادارى بالهيئات و الاتحادات الرياضيه يعتبر وسيله مثاليه للارتقاء بالاداء الادارى فى المنظومه الاداريه فى المجال الرياضى.

ويرى الباحث انه فى ضوء ذلك لا بد ان تتبنى الاتحادات البارلمبيه استخدام أحدث الأساليب الإدارية لمواكبة التطورات والتفاعل مع عصر التقنية الرقمية ، ومن بين تلك الأساليب أسلوب الإدارة الرقمية الذى ظهر فى الآونة الأخيرة كمصطلح معاصر نتيجة لتزايد استخدام الحاسب الآلي وشبكاتة والثورة المعلوماتية بشكل عام (ياسر خليل نصير (2005م) : 27)

ومن ذلك يرى الباحث ان تطبيق الإدارة الرقمية فى العمل الادارى بالاتحادات الرياضية البارلمبيه يعد فرصة متميزة للارتقاء بالأداء فى هذه الاتحادات حيث تعد وسيلة لرفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين وتطوير أدائها وتخفيف الأعباء الإدارية عنها. ويشير النمر وآخرون (2006م) بأن الإدارة الرقمية تعمل على تحسين جودة أداء العمل بالمنظمات عن طريق استخدام أساليب إلكترونية حديثة تتسم بالكفاءة والفعالية والسرعة بالإضافة الى قدرتها

على مواجهة كل مشكلات الإدارة التقليدية والقضاء عليها (مها محمود محمد بدر (2014م)
(النمر وآخرون (2006م) : 44)

وبالرغم من الفرص الكثيرة والمزايا التي تقدمها تقنية الإدارة الرقمية إلا أن هناك العديد من العوائق التي تعترض المؤسسات في تبني وتطبيق هذه التقنية الحديثة والاستفادة منها فيرى أن فلسفة الإدارة الرقمية وتوجهاتها تختلف عن الإدارة التقليدية ، فالهياكل التنظيمية التقليدية تعتبر مقيدة للنشاطات الابتكارية وهذه النشاطات تتطلب هياكل تنظيمية مفتوحة (مصطفى عنتر زيدان فرج 2013م : 34)(بشير عباس (2006م) : 87)

و في ظل التقدم العلمي و التقنى و المعلوماتى يعتبر العنصر البشرى هو اساس العمل و اساس نجاح تطبيق هذا التقدم على ارض الواقع فمن المهم تدريب و تطوير العنصر البشرى حتى تظهر نتيجة هذا التقدم فى الاساليب الاداريه (نجم (2004م) : 173)

وفي ضوء التقدم المتزايد في استخدام التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الحاسوبية أصبح دور استخدام الإدارة الرقمية مطلب وضرورة لا غنى عنها في إدارات الاتحادات الرياضية البارلمبية لما تحققه من نتائج إيجابية نحو تحسين الأداء، ولن يتأتى ذلك إلا بتجاوز المشكلات والمعوقات التي تعترض تطبيقها في تلك الاتحادات (السالمي والسليطي) حين أوضا أنه لا بد من الاعتماد على إستراتيجية واضحة تنطلق من دراسة الواقع ومشكلاته قبل الانتقال إلى البيئة الرقمية (السالمي والسليطي (2008م) : 95)

و لما كانت اللجنة البارلمبية و الاتحادات البارلمبية هى الهيئات المنوط بها اداره النشاط الرياضى البارلمبى داخل جمهوريه مصر العربيه و ماتمثلة من اهميه لقطاع كبير و هو قطاع ذوى الاحتياجات الخاصه والعمل على تقديم و توفير فرص الممارسه و المنافسه فقد كان لزاما على هذه الهيئات ان تقوم بتطوير ادائها الادارى بما يتماشى مع التغير الكبير لهذا القطاع سواء على الصعيد المحلى او الدولى .

ومن هنا أصبح من الضروري لتلك الإدارات والعاملين فيها البحث عن المعوقات التي تحول دون تمكينهم من تطبيق الإدارة الرقمية فى العمل الادارى بالاتحادات الرياضية البارلمبية والاستفادة من تأثيراتها الهائلة وبذل الجهود لإيجاد أبرز الحلول لتلك المعوقات من أجل التخفيف من أثارها أو إزالتها ما أمكن.

مفهوم الاداره الرقمية : تعرف الاداره الرقمية على انه المجال الذى تعتمد فيه كافة وظائفه و مهامه التابعه له على التكنولوجيا الحديثه عبر استخدام اجهزه الحاسب الالى .

وبناء على ما سبق تتضح أهمية تفعيل الإدارة الرقمية وضرورة تطبيقها في إدارة الاتحادات الرياضية البارلمبية وبالتالي يتطلب ذلك السعي الجاد والمنظم للتعرف على تلك

المعوقات ووضع الخطط الإستراتيجية والحلول الملائمة لمواجهتها والتغلب عليها، وضرورة مواكبة التغيرات العالمية في جميع المجالات والأخذ بالأساليب الحديثة وتطوير إدارتها بما يتماشى مع المستجدات الحديثة ولاسيما في ظل التوسع في استخدام التقنية الرقمية لكي تتمكن من تقديم خدماتها بأعلى درجة من الكفاءة والجودة، ومن هنا يحاول الباحث الكشف عن المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الرقمية في العمل الإداري مع العمل على وضع آليات تفعيل الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية.

كما اوضحت بعض الدراسات العلمية صعوبه تطبيق الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية للاستفادة منها، فمن هذه المعوقات ما ذكره (هوبكنز-ماركهام) بأنه يجب الأخذ في الاعتبار العقبات التي قد تحول دون تطبيق الاداره الرقمية في الهيئات البارلمبية و التي تتلخص في المعوقات الفنية و الاداريه و الماليه والثقافيه (هوبكنز-ماركهام (2007م) : 99)

أهمية البحث :

أهمية الإدارة الرقمية للاتحادات الرياضية البارلمبية :-

- التخلص من مساوئ الاداره التقليديه مثل البيروقراطيه و الوساطه
- تنميه قدرات و مهارات الكوادر البشريه
- تطوير النظم الاداريه عبر زياده امكاناتها
- تعزيز الانظمه الاداريه مما يساهم في الوصول الى القرار المناسب في اسرع وقت
- انجاز المهام الاداريه في وقت اسرع
- سهوله تخزين البيانات
- سهوله التعامل مع الهيئات .
- سهوله التعامل مع الأفراد .
- دقة البيانات .

أهداف البحث :

يهدف البحث الى التعرف على :

1. معوقات تطبيق الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية (الإدارية ، الفنية ، المالية ، البشرية) .
2. تفعيل الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية.

الدراسات السابقة :

- 1- شريف محمد محمد أحمد أبو الليل (2010) دراسة بعنوان " دراسة تقييمية للجنة البارالمبية المصرية " يهدف البحث إلي تقويم اللجنة البارلمبية المصرية للوقوف علي الإيجابيات وتدعيمها وكذلك السلبيات لوضع مقترحات تعالجها استخدم الباحث المنهج الوصفي مختصاً الدراسات المسحية، بلغ تعداد العينة الأساسية (54) فرد تم اختيارهم من بين الأفراد المكونين لفئات مجتمع البحث في حين بلغ تعداد العينة الإستطلاعية (20) فرد تم اختيارهم من داخل مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للدراسة ، أهم النتائج التي توصل اليها الباحث : تتفق الأهداف مع الأهداف العامه للمجلس القومي للرياضة بالدولة، النظام المتبع لتقويم الاهداف غير محدد وواضح، يوجد هيكل تنظيمي باللجنة البارلمبية المصرية، مسئوليات العاملين غير واضحة، هناك قنوات اتصال بين جميع المناصب الإدارية العاملة باللجنة البارالمبية المصرية، هناك أساليب أخرى للتحفيز التي ينبغي أن تتبع في اللجنة، توجد رقابة صارمة علي توزيع بدلات الانتقال والتغذية.
- 2- ياسر خليل نصير (2005م) دراسته بعنوان " نظام مقترح للإدارة الالكترونية بالأندية الرياضية وتوصلت الدراسة الى النتائج التاليه :- ضروره ميكنة الاعمال اليدوية عن طريق الحاسب الالى وتحسين الامكانيات الوظيفية للعاملين وتلافى فقد كثير من الوثائق ، يجب توفر مواقع مختصة بالأندية على شبكة الانترنت و الذى يعد مصدر من مصادر التمويل الذاتى للأندية ،العمل على التقليل من تكلفة الاتصالات عن طريق الشبكات واستخدام الانترنت
- 3- عمرو عباس عبد الحليم عقل (2009) دراسته بعنوان "نظام معلوماتى لإدارة النشاط الرياضى بالأندية الرياضية فى محافظة الغربية و توصلت الدراسة الى التأكد من صدق وثبات النظام المعلوماتى المقترح و صلاحيته لإدارة النشاط الرياضى بالأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية ، وإمكانية إدخال اى تعديلات فى النظام ، بالإضافة الى إمكانية عرض وطباعة التقارير الخاصة بكل فئة من الفئات التالية (مجلس الإدارة - الهيكل الادارى - الإداريين - المدربين - اخصائى الإصابات - اللاعبين) سواء بشكل فردى او شكل جماعى ، وإمكانية تصفح المهتمين بالنشاط الرياضى للنادى على بعض نوافذ البرنامج دون تغيير اى بيانات من خلال الموقع الالكترونى للنادي عبر شبكة المعلومات الدولية.
- 4- مصطفى حسن حبشى محمد (2008) دراسته بعنوان "نموذج مقترح لإدارة نظم المعلومات فى بعض الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية" ، وقد خلصت النتائج الى استنفاد الكثير من الوقت والجهد فى العمل الادارى اليدوى الأمر الذى ترتب عليه عدم توافر

الكفاءة المطلوبة للأداء الإداري داخل الأندية الرياضية كذلك أدى استخدام المعالجة اليدوية بالأندية الرياضية إلى عدم الاستفادة القصوى من البيانات كما أدى إلى التكدس المستمر للسجلات والملفات المراد حفظها الأمر الذي أدى إلى عدم التمكن من الحصول على معلومات ماضية بصورة سريعة ودقيقة .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من بين أعضاء عدد (11) اتحاد رياضي بارلمبي واللجنة البارلمبية المصريه وبلغت عينة البحث عدد (50) فرد (مديرو الاتحادات - أعضاء اللجان - الإداريين المتعاملين) من الاتحادات مجتمع البحث كعينة أساسية ، بالإضافة إلى عدد (22) فرد (مديرو الاتحادات - أعضاء اللجان - الإداريين المتعاملين) من نفس مجتمع البحث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية لإجراء المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان قيد البحث وجدول (1) يوضح توصيف عينة البحث .

جدول (1)

توصيف عينة البحث

عينة استطلاعية	عينة أساسية	الاتحاد الرياضي
2	7	اللجنة البارلمبية المصريه
2	5	الاتحاد المصري للاعاقات الذهنيه
2	5	الاتحاد المصري للاعاقات للمكفوفين
2	6	الاتحاد المصري للكره الطائره جلوس
2	3	الاتحاد المصري للشلل الدماغى
2	3	الاتحاد المصري لتنس الطاولة
2	3	الاتحاد المصري لتنس الارضى
2	3	الاتحاد المصري للتايكوندو
2	4	الاتحاد المصري للقوس و السهم
2	3	الاتحاد المصري للدراجات
2	3	الاتحاد المصري للترايثلون
2	5	الاتحاد المصري للريشه الطائره
22	50	الاجمالى

أدوات جمع البيانات :

استخدم الباحث لجمع البيانات الخاصة بالبحث الأدوات التالية :

- الاستبيان : وقد قام الباحث بتصميم استمارة استبيان خاصة بعينة البحث

رابعا : خطوات إعداد استمارة الاستبيان

قام الباحث بإعداد استمارة الاستبيان قيد البحث من خلال الإطلاع على الكتب والمراجع

العلمية ، والإطلاع على الدراسات والأبحاث المشابهة في مجال البحث .
 - صمم الباحث استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة لتحقيق أهداف البحث وتم جمع
 محاور الاستبيان ، وتم تحديد المحاور الرئيسية لاستمارة الاستبيان الخاصة بعينة البحث
 وتضمنت استمارة الاستبيان المحاور أولاً : معوقات تطبيق الإدارة الرقمية في العمل الإداري
 بالاتحادات الرياضية البارلمبية (المعوقات الإدارية ، المعوقات التقنية ، المعوقات المالية ،
 المعوقات البشرية) ثانياً : آليات تفعيل الإدارة الرقمية .
 المعاملات العلمية للاستبيان :

صدق المحكمين :

عرض محاور الدراسة على الخبراء

تم عرض محاور الدراسة على الخبراء لاستطلاع الراي ومعرفة مدى مناسبتها ومدى
 تحقيقها لأهداف البحث حيث بلغ عدد الخبراء (7) وتم إختيار الخبراء بمعايير هي كالآتي :
 أولاً : في المجال الأكاديمي من كليات التربية الرياضية قسم الإدارة الرياضية ، وأن يكون
 حاصلًا على درجة أستاذ أو أستاذ مساعد في مجال الإدارة الرياضية .
 - خبرة لا تقل عن (10) سنوات بعد الحصول على درجة الدكتوراه .
 وقد استخدم الباحث ميزان تقدير مناسب لطبيعة كل محور من محاور الاستبيان ، وفي
 ضوء اتفاق الخبراء على المحاور الخاصة بالاستبيان ، فقد إرتضى الباحث نسبة 80% فأكثر
 كنسبة لاتفاق الخبراء على المحاور المقترحة جدول (2).

جدول (2)

يوضح محاور الاستبيان في صورتها الأولية التي تبين "محاور استمارة الاستبيان

(ن = 7)

م	المحاور	رأى الخبراء	
		موافق	غير موافق
اولا	معوقات تطبيق الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية		
1	المعوقات الإدارية	6	1
2	المعوقات التقنية	7	-
3	المعوقات المالية	6	1
4	المعوقات البشرية	7	-
ثانيا	آليات تفعيل الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية	6	1

يتضح من جدول (2) النسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور استمارة الاستبيان في
 صورتها الأولية وقد تراوحت الآراء ما بين (85.71% إلى 100%) وقد قبل الباحث نسبة
 (80%) فأكثر لقبول المحور لذا تم قبول جميع المحاور المقترحة .

عرض عبارات استمارة استبيان على الخبراء :

استخدم الباحث صدق المحكمين (صدق المحتوى) حيث تم الاستعانة بعدد (7) من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية ، وقد قام الباحث بتوزيع استمارة الاستبيان على الخبراء عن طريق المقابلة الشخصية في الفترة من 2020/4/15 إلى 2020/4/28 وقام بشرح فكرة البحث والغرض منه وهدف استمارة الاستبيان وكيفية بنائها ، بهدف إبداء الرأى في الآتى :

- مدى مناسبة المحاور وتحقيقها للهدف.

- مدى تمثيل عبارات الاستبيان لمضمون كل محور .

وجداول (3) توضح النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات استمارة الاستبيان قيد البحث

جدول (3)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات استمارة الاستبيان قيد البحث (ن = 7)

م	المحاور	رأى الخبراء على عدد العبارات		
		عدد العبارات الكلية للعبارات	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات المتبقية
اولا	معوقات تطبيق الإدارة الرقمي في العمل الادارى بالاتحادات الرياضية البارلمبيه			
1	المعوقات الإدارية	14	1	13
2	المعوقات التقنية	14	1	13
3	المعوقات المالية	14	1	13
4	المعوقات البشرية	14	3	11
ثانيا	آليات تفعيل الإدارة الرقمي في العمل الادارى بالاتحادات الرياضية البارلمبيه			
	الاجمالي	70	8	62

يتضح من جدول (3) آراء الخبراء فى عدد العبارات المناسبة لمحاور استمارة الاستبيان قيد البحث حيث بلغ عدد العبارات الكلية (70) عبارة ، تم حذف عدد (8) عبارات طبقا لرأى الخبراء وتبقى عدد (62) عبارة يمثلون استمارة الاستبيان فى صورتها الثانية .

ب - صدق الاتساق الداخلي :

قام الباحث بإيجاد الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان وذلك عن طريق حساب معامل

الارتباط بين درجة كل محور ودرجة استمارة الاستبيان ككل 0

جدول (4)

معاملات الارتباط بين كل محور ودرجة الاستبيان ككل

م	المحاور	معامل الارتباط
اولا	معوقات تطبيق الإدارة الرقمي في العمل الادارى بالاتحادات الرياضية البارلمبيه	* 0.824
1	المعوقات الإدارية	* 0.647
2	المعوقات التقنية	* 0.785
3	المعوقات المالية	* 0.856
4	المعوقات البشرية	* 0.882
ثانيا	آليات تفعيل الإدارة الرقمي في العمل الادارى بالاتحادات الرياضية البارلمبيه	* 0.869

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية $0,05 = 0.444$
 يتضح من جدول (4) أن معامل الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (0,05) وتراوح قيم معامل الارتباط ما بين (0.647) ، (0.882) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان 0
 2 - ثبات الاستبيان

استخدم الباحث طريقة تطبيق استمارة الاستبيان قيد البحث وإعادة تطبيقها (الاختبار وإعادة الاختبار) وذلك لحساب معامل الثبات للاستبيان ولإجراء ذلك تم اختيار عينة عشوائية استطلاعية قوامها (22) فرد وهم من المجتمع الأصلي ومن خارج العينة الأساسية ولهم نفس الصفات والخصائص والشروط ، وتم تطبيق استمارة الاستبيان في الفترة من 2020/5/15 إلى 2020/5/30 بفارق زمني (15) يوماً وقد تم حساب معامل الثبات بين التطبيقين باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) .

جدول (5)

معامل الثبات لاستمارة الاستبيان (ن = 22)

م	المحور	معامل الارتباط
اولا	معوقات تطبيق الإدارة الرقمي في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية	*0.845
1	المعوقات الإدارية	*0.698
2	المعوقات التقنية	*0.825
3	المعوقات المالية	*0.788
4	المعوقات البشرية	*0.796
ثانيا	آليات تفعيل الإدارة الرقمي في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية	*0.896
	المقياس ككل	*0.865

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 وهي (0.444)
 تشير نتائج جدول (5) إلى أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التطبيق الأول والثاني في عبارات الاستبيان وقد تراوحت معامل الثبات بين (0.698) ، (0.896) مما يوضح ثبات استمارة الاستبيان.

الدراسة الأساسية

وتشمل تلك الخطوة الدراسة الأساسية والتي قام فيها الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان مرفق (1) على عينة البحث ، في الفترة من 2020/7/1 إلى 2020/9/30 .

المعالجات الإحصائية

استخدم الباحث في معالجة البيانات إحصائياً الحاسب الآلي باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وهي : المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط - معامل سبيرمان - النسبة المئوية

عرض ومناقشة النتائج :

عرض ومناقشة نتائج عبارات المحور الخاص بمعوقات تطبيق الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية

جدول (6)

التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الخاص بالمعوقات الادارية في العمل الاداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية (ن = 50)

م	المحاور الفرعية	اوافق		إلى حد ما		لاوافق		مجموع تقديري	وزن نسبي
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	الافتقار الى التخطيط السليم لعملية التحول نحو الإدارة الرقمية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
2	المركزية الشديدة في إدارة الموارد البشرية.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
3	غموض الرؤية المستقبلية لتطبيق الإدارة الرقمية.	44	88%	6	12%	-	-	94	94%
4	الإجراءات الروتينية تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الرقمية.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%
5	ضعف الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الرقمية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
6	بطء استجابة إدارة الموارد البشرية لمطالب التغيير.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
7	ضعف التنسيق بين الوحدات الإدارية.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%
8	ضعف اقتناع وتأييد الإدارة العليا بالمنظمة لمشروع الإدارة الرقمية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
9	الهيكل التنظيمية الحالية لا تتوافق مع تطبيقات الإدارة الرقمية.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
10	نقص الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الرقمية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
11	ضعف التحفيز بنوعيه (المادي / المعنوي) لاستخدام التقنيات الرقمية	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
12	قلة مشاركة موظفي الموارد البشرية في التخطيط لمشروع الإدارة الرقمية.	44	88%	6	12%	-	-	94	94%
13	قلة الفرص المتاحة لموظفي الموارد البشرية لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالإدارة الرقمية.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%

جدول (7)

التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الخاص بالمعوقات التقنية في العمل الإداري

بالاتحادات الرياضية البارلمبية (ن = 50)

م	المحاور الفرعية	وافقي		إلى حد ما		لاوافقي		مجموع تقديري	وزن نسبي
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الالكترونية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
2	سرعة التغيير في تكنولوجيا المعلومات وصعوبة مسايرتها.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%
3	الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
4	قلة كفاية أجهزة الحاسب المتوفرة في المنظمة.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
5	ضعف الصيانة والمتابعة للأجهزة.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%
6	سرعة تطور أجهزة الحاسب الآلي وأنظمتها.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
7	صعوبة تعريب الأنظمة/ البرامج الأجنبية.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
8	ضعف المتابعة والتطوير للبرمجيات المطبقة.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%
9	سهولة اختراق شبكة الانترنت.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
10	تخلي بعض الشركات الموردة للأجهزة عن الدعم الفني.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
11	نقص الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية .	35	70%	10	20%	5	10%	80	35%
12	ضعف برامج الحماية للبيانات والمعلومات بإدارات المنظمة	46	92%	4	8%	-	-	96	46%
13	صعوبة وضع مواصفات قياسية عند شراء أجهزة الحاسب الآلي بالمنظمة.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%

جدول (8)

التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الخاص بالمعوقات المالية في العمل الإداري

بالاتحادات الرياضية البارلمبية (ن = 50)

م	المحاور الفرعية	وافقي		إلى حد ما		لاوافقي		مجموع تقديري	وزن نسبي
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	نقص الإمكانيات المالية اللازمة لتطبيق الإدارة الرقمية	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
2	ارتفاع أسعار بعض الأجهزة والمعدات الرقمية	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
3	ارتفاع أسعار البرمجيات الرقمية.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%
4	قلة كفاية الموارد المالية لصيانة الأجهزة.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
5	ضعف الميزانيات المخصصة لشراء أنظمة حماية المعلومات.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
6	قلة كفاية الميزانية المخصصة لتصميم وتطوير برامج وتطبيقات الحاسب الآلي	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
7	قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الرقمية.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%

م	المحاور الفرعية	اوافق		إلى حد ما		لاوافق		مجموع تقديري	وزن نسبي
		ك	%	ك	%	ك	%		
8	ضعف المخصصات المالية بإدارات المنظمة لتنظيم المحاضرات، الندوات، ورش العمل)	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
9	ضعف الإمكانيات المادية في مجال التعاون مع المعاهد التدريبية والاستشارية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
10	محدودية دور القطاع الخاص في المساهمة (المالية/العينية) لدعم تطبيقات الإدارة الرقمية.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
11	ضعف الدعم المالي المخصص للبحوث والدراسات في مجال تقنيات المعلومات.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%

جدول (9)

التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الخاص بالمعوقات البشرية في العمل الإداري

بالاتحادات الرياضية البارلمبية (ن = 50)

م	المحاور الفرعية	اوافق		إلى حد ما		لاوافق		مجموع تقديري	وزن نسبي
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	مقاومة بعض موظفي الموارد البشرية للتغيير.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
2	خوف بعض موظفي الموارد البشرية من التغيير.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
3	انخفاض ثقة موظفي الموارد البشرية بقدرتهم على استخدام تطبيقات الإدارة الرقمية.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%
4	خوف موظفي الموارد البشرية من فقدان مراكزهم الوظيفية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
5	قلة المعرفة الكافية بتقنيات الحاسب الآلي.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
6	ضعف اقتناع بعض موظفي الموارد البشرية بجدوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%
7	ضعف الدافعية للتغيير عند بعض موظفي الموارد البشرية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
8	خوف موظفي الموارد البشرية من زيادة المهام والأعباء الإدارية.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
9	النقص في عدد الموظفين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%
10	ضعف مهارات اللغة الإنجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%
11	خوف بعض موظفي الموارد البشرية من المساءلة في حالة تعطل أحد الأجهزة الإلكترونية.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%
12	نقص الوعي بأهمية الحماية والأمن المعلوماتي لدى بعض موظفي الموارد البشرية.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%
13	قلة الثقة لدى موظفي الموارد البشرية في كافة التعاملات الإلكترونية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%

جدول (10)

التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الخاص بمعوقات تطبيق الإدارة الرقمية في العمل
الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية (ن = 50)

م	المحاور الفرعية	اوافق		إلى حد ما		لاوافق		مجموع تقديري	وزن نسبي	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
1	المعوقات الإدارية	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%	4
2	المعوقات التقنية	46	92%	4	8%	-	-	96	96%	1
3	المعوقات المالية	44	88%	6	12%	-	-	94	94%	3
4	المعوقات البشرية	45	90%	5	10%	-	-	95	95%	2

توضح الجداول ارقام (6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10) آراء عينة البحث حول عبارات المحور الخاص بمعوقات تطبيق الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية ، وجاءت نسبة الموافقة ما بين (70% : 92%) ووزن نسبي تراوح ما بين (86.67% : 97.33%) وارتضى الباحث نسبة موافقة 60% كنسبة مرضية لتوافر معوقات تطبيق الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية وتم ترتيب العبارات طبقا لترتيبها في الوزن النسبي وكانت النتائج كما يلي وجود نقص في الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الرقمية ، ضعف التحفيز بنوعيه (المادي / المعنوي) لاستخدام التقنيات الرقمية ، الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة ، ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الرقمية ، النقص في عدد الموظفين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي، ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية ، ضعف المخصصات المالية بالاتحادات لتنظيم (المحاضرات ، الندوات ، ورش العمل) ، قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الرقمية ، ومن أهم التوصيات العمل على التغلب على المعوقات (الإدارية ، التقنية ، المالية ، البشرية) التي تعيق تفعيل الإدارة الرقمية بالاتحادات الرياضية البارلمبية

عرض ومناقشة نتائج عبارات المحور الخاص بآليات تفعيل الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية

جدول (11)

التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الخاص بآليات تفعيل الإدارة الرقمية في العمل الإداري
بالاتحادات الرياضية البارلمبية (ن = 50)

م	العبارات	اوافق		إلى حد ما		لا اوافق		مجموع تقديري	وزن نسبي	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
1	الحصول على دعم وتأييد الإدارة العليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية	45	90%	5	10%	-	-	95	95%	2
2	إصدار التشريعات اللازمة لتطبيقات الإدارة الرقمية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%	4
3	تعميق الوعي بمفهوم الإدارة الرقمية وأهميتها.	46	92%	4	8%	-	-	96	96%	1
4	إعادة بناء الهياكل التنظيمية/ العمليات /الإجراءات الإدارية) بما يتوافق مع متطلبات الإدارة الرقمية	45	90%	5	10%	-	-	95	95%	2
5	تدريب موظفي الموارد البشرية للتعامل مع تطبيقات الإدارة الرقمية بكفاءة عالية.	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%	4
6	بناء قاعدة معلومات واحدة أو أكثر على مستوى المنظمة تتصف بالدقة والشمولية.	45	90%	5	10%	-	-	95	95%	2
7	استخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية المتقدمة شبكة الإنترنت/ الإنترنت	46	92%	4	8%	-	-	96	96%	1مكرر
8	وضع إستراتيجية للتعاون والتنسيق بين الإدارات في المنظمة	35	70%	10	20%	5	10%	80	80%	4
9	استخدام تقنيات أمن المعلومات) برمجيات جدار الحماية/ تشفير البيانات / التوقيع الإلكتروني	45	90%	5	10%	-	-	95	95%	2
10	تكثيف جهود التعريب لكافة البرامج والتطبيقات الحاسوبية	46	92%	4	8%	-	-	96	96%	1مكرر
11	استخدام مختلف أشكال الاتصال الإلكتروني (البريد الإلكتروني/ البريد الصوتي/ المؤتمرات الإلكترونية	44	88%	6	12%	-	-	94	94%	3
12	تنظيم الندوات /المحاضرات / ورش العمل) للتعريف بالتقنيات الحديثة	46	92%	4	8%	-	-	96	96%	1مكرر

يوضح جدول (11) آراء عينة البحث حول عبارات المحور الخاص بآليات تفعيل الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية ، وجاءت نسبة الموافقة ما بين (70% : 92%) ووزن نسبي تراوح ما بين (80% : 96%) وارتضى الباحث نسبة موافقة 60% كنسبة مرضية لتوافر معوقات تطبيق الإدارة الرقمية في العمل الإداري بالاتحادات الرياضية البارلمبية وتم ترتيب العبارات طبقاً لترتيبها في الوزن النسبي وكانت النتائج ضرورة العمل على تنفيذ آليات تفعيل الإدارة الرقمية وزيادة الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الرقمية و زيادة الدعم المالي المخصص لإقامة المحاضرات والبحوث وبرامج التدريب في مجال الإدارة الرقمية .

ويرجع الباحث هذه النتائج الى وجود علاقة ارتباطية بين تكنولوجيات المعلومات وبين أصناف العمل والمهام الوظيفية ، بحيث يتنوع استخدام التكنولوجيا بتنوع تصنيف العمل وأنواع المهام ، كما ترتبط أهمية استخدام البريد الإلكتروني ارتباطاً كبيراً بتكرار استخدام البريد الإلكتروني على المستويات المختلفة للتنظيم الإداري .

الاستخلاصات :

- في ضوء نتائج البحث ومن خلال البيانات التي جمعت لدى الباحث في حدود العينة وفي إطار المعالجة الإحصائية المستخدمة من خلال عينة البحث استخلص ما يلي
1. وجود نقص في الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الرقمية
 2. يوجد ضعف التحفيز بنوعيه (المادي / المعنوي) لاستخدام التقنيات الرقمية
 3. الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة
 4. يوجد ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الرقمية
 5. يوجد نقص في عدد الموظفين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي
 6. يوجد ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية
 7. يوجد ضعف المخصصات المالية بالاتحادات لتنظيم (المحاضرات ، الندوات ، ورش العمل)
 8. قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الرقمية

التوصيات :

اعتماداً على البيانات والمعلومات التي تمكن الباحث من الحصول عليها واسترشاداً بالاستنتاجات يوصى الباحث بما يلي :

1. العمل على التغلب على المعوقات (الإدارية ، التقنية ، المالية ، البشرية) التي تعيق تفعيل الإدارة الرقمية بالاتحادات الرياضية البارلمبية

2. ضرورة العمل على تنفيذ آليات تفعيل الإدارة الرقمية
3. زيادة الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الرقمية
4. زيادة الدعم المالي المخصص لإقامة المحاضرات والبحوث
5. وضع برامج التدريب في مجال الإدارة الرقمية .

المراجع :

1. احمد ادم احمد محمد (2012م) دور تكنولوجيا المعلومات فى تحسين أداء الإدارة الرياضية فى بعض المؤسسات الحكومية والأهلية بالسودان ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - كلية التربية البدنية والرياضة
2. إيمان صبحي كامل عبد الغفار 2012م نظام مقترح لإدارة رياضة الجمباز بالأندية الرياضية باستخدام تطبيقات الحاسب الآلي ، رسالة ماجستير غير منشوره- جامعة الإسكندرية. كلية التربية الرياضية بنين.
3. أيمن محمد صبح ومحمود حسن (2010م) دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى معالجة التعثر الأكاديمي لدى طلبة جامعة الأقصى بفلسطين ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأقصى
4. بشير عباس العلاق (2006م) الاتصالات التسويقية الإلكترونية : مدخل تحليلي تطبيقي. عمان ، مؤسسة الوراق للنشر .
5. حسين حريم (2006م) مبادئ الإدارة الحديثة : النظريات - العمليات الإدارية وظائف المنظمة ، ط 1 عمان : دار الحامد.
6. سعد غالب ياسين (2005م) الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية . الرياض : معهد الإدارة العامة.
7. سعود محمد النمر ، وهانى يوسف خاشقجي (2006م) الإدارة العامة : الأسس والوظائف ط6 الرياض ، مكتبة الشقري.
8. سميرة مطر المسعودي معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية ، الجامعة الافتراضية الدولية ، المملكة المتحدة
9. عبود نجم نجم (2004م) الإدارة الإلكترونية : الإستراتيجية الوظائف والمشكلات . الرياض ، دار المريخ للنشر .
10. علاء عبدالزاق السالمي ، وخالد ابراهيم السليطي (2008م) الإدارة الإلكترونية . عمان ، دار وائل.

11. علاء عبدالزاق محمد السالمي ، وحسين علاء عبدالرازق (2005م) شبكات الإدارة الإلكترونية) ط 1 عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.
12. عمرو عباس عبد الحليم عقل 2009 نظام معلوماتي لإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية في محافظة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشوره-جامعة طنطا.كلية التربية الرياضية.
13. ماركهام هوبكنز ، ترجمة خالد العامري (2007م) الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ط 1 القاهرة ، دار الفاروق للنشر.
14. محمد حسين شعبان (2006م) التحديات المعاصرة أمام الموارد البشرية العربية وسبل التغلب عليها ، دورية معهد الإدارة العامة ، ع 4 ، مج 46 ، ص ص 659
15. مصطفى حسن حبشى محمد 2008 نموذج مقترح لإدارة نظم المعلومات فى بعض الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه غير منشوره-جامعة الإسكندرية. كلية التربية الرياضية.
16. مصطفى عنتر زيدان فرج 2013م نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية بالاتحاد المصرى لرفع الأثقال ، رسالة ماجستير غير منشوره - جامعة أسيوط. كلية التربية الرياضية.
17. مها محمود محمد بدر 2014م برامج مقترحة لتحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية بمحافظة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشوره-جامعة الإسكندرية.كلية التربية الرياضية للبنات.
18. موسى اللوزي (2002م) التنمية الإدارية) ط 2. عمان ، دار الامل للكتب .
19. ياسر خليل نصير 2005م نظام مقترح للإدارة الإلكترونية بالأندية الرياضية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة ، جامعة حلوان .
20. dispensa . A : physical education and the use of the personal for planning and evaluation journal of did at tics devilment , refa.,3,p.35-40.roma, Italian, may/aug (1997)
21. Guter Man T: physical education information and research " Lectures Journal refs7, Spanish., Dec (1996)
22. Haag, G : Causal modeling in apart science , the erectile background and problems related to practical computer applications to practical computer applications in sport and physical education u.s.a., (2000)
23. Haslam :Computer based curriculum planning in physical education international journal of physical education, refs,. 15p.21-27 Canada 4th quarter (1999)

24. Leibrock (1994) ".“Computer – supported collaborative Work: Experiments in the polysemy of cognition, and education and learning organizations “
25. Wigand (1995) “Information technology in organizations: Impact on structure, people, and tasks”
26. Yunsheneng : Development and application of computer - managing system in sport science, p . 76-77 china(1996)

ملخص البحث

تصور لتطبيق الإدارة الرقمية بالاتحادات الرياضية البارلمبية

أ.م.د/ أشرف محمود حسين محمد

يهدف البحث الى التعرف على معوقات تطبيق الإدارة الرقمية فى العمل الادارى بالاتحادات الرياضية البارلمبية (الإدارية ، الفنية ، المالية ، البشرية) ، وتفعيل الإدارة الرقمية فى العمل الادارى بالاتحادات الرياضية البارلمبية، وتمثلت عينة البحث في (50) فرد (مديرو الاتحادات - أعضاء اللجان - الإداريين المتعاملين) من بين أعضاء عدد (11) اتحاد رياضي بارلمبي واللجنة البارلمبية المصرية تم اختيارها بالطريقة العشوائية ، ومن أهم نتائج البحث وجود نقص فى الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الرقمية ، ضعف التحفيز بنوعيه (المادي / المعنوي) لاستخدام التقنيات الرقمية، الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة، ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الرقمية.

Abstract**A vision for applied digital management in Paralympic sports federations**

Dr. Ashraf Mahmoud Hussein Mohamed

The research aims to identify obstacles to applied digital management in the administrative work of Paralympic sports federations (administrative, technical, financial, human), The research sample consisted of (50) person (federation managers - committee members - dealer administrators) among the members of (11) Paralympic Sports Federation and Egyptian Paralympic Committee were chosen randomly, and one of the most important results of research is lack of training courses for human resources staff in the field of Digital management, weak motivation (physical/moral) to use digital technologies, lack of accurate and integrated databases, poor level of infrastructure needed to implement digital management.