

واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية

د. نسرین عبدالله ارمنازی
استاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية
كلية التربية الرياضية للبنات
جامعة الإسكندرية

المقدمة ومشكلة البحث:

لقد أدركت الامم أن بقائها وقوتها تكمن في قدرة مواردها البشرية والتي بدورها سوف تؤدي الي تطوير المجتمعات وتقدمها الحضاري، ويعتبر العنصر البشري هو الركيزة الرئيسية التي تعتمد عليها النهضة في البلدان المتقدمة لذا أصبح الارتقاء بالموارد البشرية بدولنا العربية من الأولويات القومية لأنتاج مجتمع ابتكاري متميز.

حيث يشهد عالمنا الحاضر العديد من التغيرات الأنسانية السريعة، ويمثل التطور التقني المتسارع دوراً هاماً وأساسياً في حياتنا، فظهور شبكات الأنترنت والتوسع الهائل في استخدامها في العديد من المجالات أدى الي التحول من الاساليب التقليدية الي إنجاز المهام والأعمال باستخدام الاساليب الإلكترونية الحديثة. وفي ظل المتغيرات التي يمر بها الإقتصاد العالمي وعالم الأعمال (العولمة) وثورة الأنترنت وتطور الفكر الإداري فإن ادارة الموارد البشرية تتعرض لتغيير جذري في مفاهيمها وسياستها واستراتيجيتها وممارستها الإدارية.

وتمثل الموارد البشرية بالمنظمات مورداً مهماً وأساسياً، ولا يمكن تحقيق أهداف المنظمات دون وجود الموارد البشرية المؤهلة لذلك، ولذا يجب علي المنظمات أن تسعى جاهده الي الحفاظ علي هذه الثروة وتنميتها واستثمارها لتكون قادرة علي مواكبة التطور العالمي المتسارع كما تستطيع مواجهة التغيرات والتحديات الحديثة. فأصبحت تكنولوجيا المعلومات ونظمها المتعددة جزء لا يتجزء من نجاح المنظمات ومحدد أساسياً في بقائها واستمرارها.

ويشير فريد محمد النجار (٢٠٠٨) أنه مع ظهور الأنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات واساليب الإتصال، وتحويل وظائف التسويق والمحاسبة والعمليات الإدارية المختلفة الي أعمال الكترونية، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات أصبحت العلاقات بين المنظمات تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية والأنترنت (٤٥:٨).

ويطلق علي استخدام التكنولوجيا في ادارة الموارد البشرية مصطلح E-HRM، ويعني تطبيق التقنيات المعتمدة علي الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ووظائفها.(٥٤:١٣)

فإدارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM هي وظائف الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا الاتصال، والإعتماد علي الأنترنت والأكسترات في ممارسة هذه الوظائف وذلك استجابة للمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.(٢٠:٢١)

ويتميز ادارة الموارد البشرية الكترونياً بعدة مميزات أهمها: رفع عبء المعاملات الروتينية عن كاهل وظيفة ادارة الموارد البشرية، إعطاء فرصة للعاملين للأطلاع علي موقف معاملتهم دون الرجوع لوظيفة ادارة الموارد البشرية، تمكين العاملين من تعديل بياناتهم مباشرة، تسريع معاملات العاملين، تخفيض حجم العاملين بإدارة الموارد البشرية، توفير استخدام الأوراق والمستلزمات المكتبية.(١٧:١٠)

وللإدارة الإلكترونية ستة متطلبات أساسية هي التكنولوجيا الرقمية،التسويق الإلكتروني،القيادة الإلكترونية، الاستراتيجية الإلكترونية، الهيكل الإلكتروني، العمليات الإلكترونية، والعمل بالإدارة الإلكترونية يعني نموذج جديد للأعمال يستند إلى موارد ،حيث يتطلب العمل، فالنجاح للتحويل الإلكتروني هو بحكم طبيعته اجتيازه من دون إتخاذ قرارات استراتيجية صعبة وغير مألوفة وبخاصة في المراحل الأولى من التغيير الجوهرى الشامل الذي يجب أن يحصل في المنظمة ولضمان هذا التغيير يبدأ بكسر قواعد العمل التقليدية وتجاوز المبادئ القديمة وكذلك إدراك المبادئ الجديدة وقواعد العمل المنبثقة عن نمودجا أعمال الإلكترونية وفهم متطلبات العمل الإلكتروني من قبل الإدارة والعاملين، ولضمان النجاح في التحويل الإلكتروني يجب إتخاذ قرارات استراتيجية وخاصة في المراحل الأولى من التغيير الشامل الذي تحدته المنظمه. (٣:١٥)

ويذكر خالد العامري (٢٠٠٧) عن هوبكنز ماركهام وآخرون (٢٠٠٦) أن ادارة الموارد البشرية الكترونياً ذات أهمية كبرى لاي مؤسسة وذلك لقدرتها علي تسهيل الوصول الي المعلومات،بالإضافة الي الرابط بين نظم مختلفة معاً مما يعطي المؤسسة ميزة تنافسية علي غيرها من المؤسسات، ومع تطور هذا النظام وامتداده للربط بين عدد كبير من القواعد البيانات المفصلة، ستكون المزايا والمكاسب التي ستعود علي المؤسسة أكثر بكثير من تكاليف تنفيذه. (١٣:٣٥)

وتعد الأندية الرياضية في إطار اللوائح الداخلية لكلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية واحدة من المؤسسات التي تخرج اليها طالبات قسم الإدارة ضمن متطلبات أنشطة وخطة القسم للتدريب الميداني بهدف دراسة المنظمة من جميع النواحي الإدارية ومن خلال تواجد الباحثة في المؤسسة ومن خلال عملها كمشرفه علي طالبات الفرقة الثالثة والرابعة لشعبة الإدارة الرياضية لاحظت الباحثة ظهور العديد من المشكلات والمعوقات التي تحول دون تنفيذ العديد من المهام الإدارية وكذلك عدم سرعة تنفيذ الأنشطة الرياضية نتيجة استخدام الطرق التقليدية والورقيات والتي تؤدي الي ضياع الوقت والجهد والمال عند التنفيذ وخاصاً ادارة النشاط الرياضي لما فيها من العديد من الأنشطة والمهام وكذلك العديد من الأفراد العاملين بها نظر لكثرة وتنوع الأنشطة بها،مما يؤدي تأخير إنجاز المعاملات، كما يؤدي الي كثرة الأخطاء

التي تقلل من جودة الخدمات الرياضية المقدمة، كما يترتب على ذلك ارتفاع التكاليف وضياع الوقت والجهد، وعدم دقة البيانات والمعلومات المتاحة وصعوبة الوصول إليها.

ومن أجل تحديد أبعاد المشكلة من الواقع الفعلي قامت الباحثة بأجراء دراسة استطلاعية علي عينة من الإحصائيين الرياضيين ببعض الأندية محل البحث وبلغت (١٠) إحصائي رياضي من أندية (سموحة وسبورتنج والأولمبي) استهدفت الحصول علي المؤشرات المبدئية لابعاد المشكلة وهي أهمية ادارة الموارد البشرية الكترونياً عن طريق التحول الإلكتروني لإدارات الأندية وخصوصاً إدارة النشاط الرياضي لما يقع عليها العبء الأكبر والتي تتولي أكثر المهام والأنشطة بالنادي، وهل هناك معوقات تحول دون تنفيذ بعض المهام نتيجة اتخاذ الاساليب التقليدية الورقية، وما هي المميزات والفوائد التي تعود علي الإدارة من هذا التحول الإيجابي في تنفيذ ومتابعة كافة الأنشطة الإدارة والعاملين بها وقد اسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن رغبة العاملين بالإدارة لهذا التحول ووجود العديد من المعوقات كعدم تنفيذ بعض الأنشطة المطلوبة، بطء الاجراءات الإدارية كتسجيل اللاعبين بالاتحادات الرياضية تأخير صرف بعض الحوافز والمكافآت للعاملين والمشكلات تظهر نتيجة استخدام الطرق التقليدية والورقية في تنفيذ المهام والأعمال الموكلة اليهم.

وباطلاع وتحليل الباحثة للداراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث فقد أوصت دراسة كل من: عبدالله عوده الرواحنه (٢٠١٣)(٥) وعنوانها "أثر جودة أنظمة ادارة الموارد البشرية الإلكترونية علي كفاءة أداء العاملين دراسة حالة مجموعة الإتصالات أورنج"، دراسة يوسف محمد ابو امونه (٢٠٠٩)(١٤) وعنوانها " واقع ادارة الموارد البشرية الكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية"، دراسة باسم أحمد المبيض (٢٠٠٩)(٢) وعنوانها "تحدي ظاهرة العولمة ومتطلبات التغيير لمواجهتها في مجال ادارة الموارد البشرية "علي أنه يجب التوسع في استخدام النماذج الإلكترونية بإدارة الموارد البشرية للاستفادة من مزاياها المتعددة،ضمان حرية أنتقال البيانات والمعلومات بشكل الكتروني، ضرورة تطوير البنية التحتية والتكنولوجية لمواكبة التغيرات الحديثة في هذا المجال،إجبار المؤسسات والشركات علي التحول الي ادارة الموارد البشرية الإلكترونية كتوجه عالمي يحقق الميزة التنافسية،كما توصلت هذه الدراسات ايضاً الي جودة تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية مرتبط بكفاءة الموارد البشرية العاملة في هذه المنظمات، ضرورة اعادة هندسة منظومة ادارة الموارد البشرية كجزء متكامل من المنظومة الإدارية الجديدة واعادة صياغة استراتيجية الموارد البشرية وفقاً للتداعيات التكنولوجية الحديثة، ضرورة الأهتمام بصيانة البنية التحتية من أجهزة وشبكات في المؤسسات لاستمرار صلاحيتها لتطبيق نظام E-HRM، ضرورة تكثيف الدورات التدريبية لبناء قدرات العاملين وتدريبهم علي كيفية استخدام تطبيقات E-HRM.

وترجع أهمية البحث الي أن التطورات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتقنية أثرت علي القوي البشرية بشكل ملموس في حياتنا اليومية مما يستوجب إعادة النظر في تطوير الموارد البشرية بالمهارات والخبرات الحديثة التي تتطلبها برامج الاصلاح والتطوير علي

مستوي الدولة، ولذا يجب أن تتفاعل مع تحديات القرن الواحد والعشرين من خلال تطوير مهام ومسؤوليات ووظائف الإدارة المسئولة عن ادارة الموارد البشرية بما يمكنها من تطوير مهاراتها وقدرتها حتي تكون قادرة علي المنافسة في سوق العمل محلياً ودولياً، كما تبرز أهمية هذا البحث أيضا في بحث ودراسة فرص الأخذ بنظام ادارة الموارد البشرية الكترونياً كأحد مداخل التطور التنظيمي والذي يعد أحد افرازات الفكر الإداري المعاصر والذي ثبت كفاءته وفاعليته في التطبيق العملي لتجارب العديد من الدول المتقدمة بالشكل الذي يتواءم مع الواقع الفعلي للإدارة بالأندية الرياضية بمصر بغرض الوصول الي أفضل أداء ممكن يساعد علي حل الكثير من المشكلات الإدارية وتحسين الأداء والقدرة التنافسية للأندية الرياضية.

هدف البحث: يهدف البحث الي دراسة واقع ادارة الموارد البشرية الكترونياً بالأندية الرياضية الرياضية بالإسكندرية من خلال:

١. التعرف علي توجه الأندية الرياضية للتحويل الي الإدارة الإلكترونية.
٢. كيفية توفير بنية تحتية لإدارة الأندية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً.
٣. تحديد المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الي الإدارة الإلكترونية.

تساؤلات البحث:

١. ما هي توجهات الأندية الرياضية للتحويل إلى الإدارة الإلكترونية؟
٢. ما مدى توفر البنية التحتية لدى ادارة النشاط الرياضي لتطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً؟
٣. ما هي المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية؟

اجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لطبيعة البحث.
ثانياً: عينة البحث: أجري البحث على عينة عشوائية قوامها (٦٠) اخصائي رياضي بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الإسكندرية، حيث تم اختيار عدد (١٠) اخصائي رياضي لإجراء المعاملات العلمية لتقنين استمارة الاستبيان ويوضح جدول (١) عينة البحث.

**جدول (١)
عينة البحث**

النسبة المئوية لعينة البحث الأساسية بالنسبة للمجتمع	عينة البحث الأساسية	عينة البحث الاستطلاعية لتقنين الاستمارة	مجتمع البحث	الاخصائيين الرياضيين
٣٥,٩٠%	٦٠	١٠	١٦٧	

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

استخدمت الباحثة استمارة استبيان من تصميمها حيث تم إتباع الاسلوب العلمي في أعدادها وذلك علي النحو التالي:

- تم تحديد المحاور بالرجوع الى العديد من المراجع العلمية ونتائج الدراسات السابقة العربية والأجنبية، ونتائج الدراسة الاستطلاعية، وأراء السادة الخبراء في مجال الإدارة الرياضية وقد بلغ عدد المحاور (٣) محاور
- تم عرض محاور الاستبيان على السادة الخبراء مرفق (١) حيث تم أخذ آرائهم في مدي مناسبة محاور البحث من حيث التعديل أو الحذف أو الاضافة للمحاور.
- أجمعت آراء السادة الخبراء بنسبة ١٠٠% علي صلاحية المحاور الموضوعة للبحث.
- قامت الباحثة بوضع العبارات المناسبة لكل محور وقد بلغت عدد العبارات (٤٤) عبارة موزعة علي المحاور كالتالي:
- المحور الأول توجهات الأندية الرياضية للتحويل الي ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM ويشمل علي (١٥) عبارة.
- المحور الثاني البنية التحتية لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الكترونياً-E-HRM ويشمل علي (١٧) عبارة.
- المحور الثالث المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية-E-HRM ويشمل علي (١٢) عبارة.

- وبذلك أصبحت استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية مرفق (٢) التي تم عرضها علي السادة الخبراء لإبداء آرائهم للتأكد من كفاية ومناسبة وصياغة العبارات ،إضافة أو حذف أو دمج أو تعديل للعبارات.
- كما قامت الباحثة باستخدام ميزان التقدير الثلاثي (نعم - الي حد ما- لا) وأعطيت الاجابات (١-٢-٣)
- وبناء علي آراء السادة الخبراء تم تعديل صياغة بعض العبارات حتي أصبحت الاستمارة في صورتها النهائية مرفق (٣).
- وقد أشتملت استمارة الاستبيان علي:

- المحور الأول: توجهات الأندية الرياضية للتحويل الي ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM ويشتمل علي (١٥) عبارة.
- المحور الثاني: البنية التحتية لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM ويشتمل علي (١٧) عبارة.
- المحور الثالث: المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية E-HRM ويشتمل علي (١٢) عبارة.

رابعاً: المعايير العلمية لاستمارة الاستبيان

أ- صدق استمارة الاستبيان

١- صدق المحكمين : قامت الباحثة بعرض استمارة الاستبيان على السادة الخبراء من الأكاديميين والمتخصصين في مجال الإدارة الرياضية، وذلك بغرض التحقق من مدى ارتباط المحاور بالعبارات ودقة صياغتها لكي تحقق أهداف البحث، وقد أجمع السادة الخبراء على محاور الاستبيان كما تم تعديل صياغة بعض العبارات ودمج البعض الآخر. مرفق (٢)

٢- صدق الإتساق الداخلي : تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة مع المجموع الكلي للمحور التي تنتمي إليه بعد حذف درجة العبارة ومعامل الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان كما يوضحها الجدول رقم (٢)

جدول (٢)

معامل الإتساق الداخلي لصدق محاور وعبارات استمارة الاستبيان ن (١٠)

معامل الارتباط بين		محاور البحث	
المحور والدرجة الكلية	العبارة والمحور		
٠,٨١١	٠,٨٠٦-٠,٧٢٣	توجهات إدارات الأندية الرياضية للتحويل إلى ادارة الموارد البشرية إلكترونياً	الأول
٠,٨٠٧	٠,٨٠٢-٠,٧٣٧	البنية التحتية لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM	الثاني
٠,٧٩٨	٠,٨٠٢-٠,٧٢٨	المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	الثالث

معنوي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢,٠٠

ب - الثبات :

تم حساب معامل الثبات عن طريق قيم معامل الثبات الفا لكرونباك لثبات عبارات ومحاور استمارة الاستبيان

جدول (٣)

معامل الثبات الفا لكرونباك لثبات محاور وعبارات استمارة الاستبيان (١٠)

معامل ثبات الفا لكرونباك			محاور البحث	
الاستمارة ككل	للمحاور	للعبارات		
٠,٨٨٢	٠,٨٥٥	٠,٨٤٦-٠,٧٨٩	توجهات إدارات الأندية الرياضية للتحويل إلى ادارة الموارد البشرية الكترونياً	الأول
	٠,٨٧٩	٠,٨٧٤-٠,٧٨٦	البنية التحتية لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM	الثاني
	٠,٨٦١	٠,٨٥٢-٠,٧٩٤	المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	الثالث

معنوي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢,٠٠

يتضح من الجدول (٣) ان عبارات استمارة الاستبيان تتمتع بمعامل ثبات عالي اكبر من (٠,٨) وانه اقل أو يساوي معامل ثبات المحور الذي تنتمي اليه العبارة مما يدل على أن حذف أي عبارة من المحور يؤثر سلباً عليه.

عرض ومناقشة النتائج:

المحور الأول: توجهات إدارات الأندية الرياضية للتحول إلى ادارة الموارد البشرية إلكترونياً

جدول (٤)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الأول " توجهات إدارات الأندية الرياضية للتحول إلى ادارة الموارد البشرية إلكترونياً" (٦٠)ن

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	% للمتوسط
١	ادارة الموارد البشرية إلكترونياً تحقق ميزة تنافسية للنادي.	٢,٨٧	٠,٣٤	١٩,٥٨	٩٥,٥٦
٢	ادارة الموارد البشرية إلكترونياً تساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة بالنادي.	٢,٨٨	٠,٣٢	٢١,١٤	٩٦,١١
٣	ادارة الموارد البشرية إلكترونياً تساعد على زيادة كفاءة وفعالية العمل بالنادي.	٢,٨٨	٠,٣٢	٢١,١٤	٩٦,١١
٤	وجود ادارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM يقلل العديد من الأخطاء البشرية.	٢,٧٢	٠,٤٥	١٢,٢٢	٩٠,٥٦
٥	تعمل ادارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM على زيادة التفاعل بين العاملين والهيئات ذات العلاقة بالنادي.	٢,٥٨	٠,٥٠	٩,٠٩	٨٦,١١
٦	تساهم ادارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM على سرعة ودقة اتخاذ القرارات بصورة مثلي.	٢,٧٠	٠,٤٦	١١,٧٣	٩٠,٠٠
٧	تعمل ادارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM على زيادة كفاءة اداء العمليات الإدارية بالنادي.	٢,٧٠	٠,٤٦	١١,٧٣	٩٠,٠٠
٨	استخدام ادارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM يعمل على تحسين الخدمات المقدمة للنادي.	٢,٨٥	٠,٣٦	١٨,٢٩	٩٥,٠٠
٩	ادارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM تقلل من النفقات وحجم العمالة ويوفر الوقت والجهد.	٢,٧٨	٠,٤٢	١٤,٦١	٩٢,٧٨
١٠	يؤدي استخدام الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM الي سرعة الحصول على كافة المعلومات المطلوبة لتنفيذ المهام والأعمال والأنشطة.	٢,٨٥	٠,٣٦	١٨,٢٩	٩٥,٠٠
١١	يؤدي استخدام ادارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM الي مواكبة التطورات الحادثة في اساليب تنفيذ الأعمال المطلوبة.	٢,٧٥	٠,٤٤	١٣,٣٠	٩١,٦٧
١٢	التحول الي استخدام ادارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM يتناسب مع التطور الحاد بالاتحادات والأندية الدولية والعالمية.	٢,٦٧	٠,٥١	١٠,١٣	٨٨,٨٩
١٣	تعمل الادارة العليا الأندية الرياضية على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحول الي ادارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM.	٢,٥٠	٠,٦٨	٥,٧٣	٨٣,٣٣
١٤	تساهم ادارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM في تحسين جودة اداء العاملين بالإدارة للنادي.	٢,٥٧	٠,٥٠	٨,٧٨	٨٥,٥٦
١٥	تحرص الادارة العليا على جذب واستقطاب المزيد من الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الاساليب الإلكترونية الحديثة	٢,٧٥	٠,٤٤	١٣,٣٠	٩١,٦٧
١٦	رفع عبء المعاملات الروتينية والورقية من على كاهل ادارة الموارد البشرية	٢,٧٤	٠,٢٣	٢٥,٠٩	٩١,٢٢
١٧	تساهم ادارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM في التغلب على معوقات العمل (التداخل،التضارب،الازدواجية).	٢,٨٣	٠,٣٨	١٧,١٨	٩٤,٤٤
٩١,١١	توجهات إدارات الأندية الرياضية للتحول إلى ادارة الموارد البشرية إلكترونياً	٢,٧٣	٠,٥٢	١١,٠٠	٩١,١١

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢,٠٠

يتضح من جدول (٤) والخاص بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) والنسبة المئوية للمتوسطات استجابات عينة البحث علي عبارات المحور الأول (توجهات إدارات الأندية الرياضية للتحويل إلى ادارة الموارد البشرية إلكترونياً) أن الاستجابات ذات دلالة عند مستوي دلالة ٠,٠٥ حيث تراوحت نسبة المتوسطات بين (٨٣,٣٣ : ٩٦,١١%) فقد اتفقت آراء عينة البحث علي أن استخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً يساعد علي تحسين جودة الخدمات المقدمة بكفاءة وفاعلية و يحقق ميزة تنافسية ويؤدي الي سرعة الحصول علي المعلومات والبيانات المطلوبة لتنفيذ المهام والأنشطة التي مطلوب تنفيذها كما تساهم ادارة الموارد البشرية في التغلب علي المعوقات العمل (التداخل،التضارب،والازدواجية) ويحد من الأخطاء البشرية ويساهم في سرعة ودقة اتخاذ القرارات ويقلل من النفقات وحجم العمالة كما يوفر الكثير من الجهد والوقت. كما تعمل ادارة الموارد البشرية الكترونياً علي جذب واستقطاب المزيد من الكوادر البشرية المؤهلة للعمل لاستخدام الاساليب الإلكترونية الحديثة ورفع عبء المعاملات الروتينية والورقية وكذلك التغلب علي معوقات العمل المتكررة.

ويشير في هذا الصدد صلاح الدين عبد الباقي وعبد الغفار حنفي (٢٠٠٩) أن زيادة كفاءة وفاعلية المنظمات تتطلب هيكلاً بشرياً كفء يتم اعداده وتأهيله وتنميته وفقاً للاحتياجات المستقبلية للمنظمة. (١٩:٤)

كما توصي نتائج دراسة باسم أحمد علي (٢٠٠٩)(٢) علي أن منظمات الأعمال بحاجة ماسة الي مجموعة من التغيير والتطوير في مجال ادارة الموارد البشرية حيث يلعب هذا التطوير دوراً حيوياً في تنفيذ العمليات الإدارية بصورة مثلي، كما أن استخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً تجعل المنظمات اكثر ابداعاً وايجابية وتعمل علي زيادة الالتحام والتواصل بالمنظمات الاخري علي المستوي المحلي والدولي.

ويري بييري و آخرون Emma Parry et al (٢٠٠٧) أن دمج التكنولوجيا مع ادارة الموارد البشرية يعمل علي زيادة كفاءة ادرة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM، زيادة تفاعل العاملين وعمليات الاتصال بينهم، بالاضافة الي تغيير اجراءات العمل والمهارات المطلوبة سواء لدي ادارة الموارد البشرية أو كافة افراد المنظمة. وهذا لايعني اهمال العنصر البشري في هذه العملية فالهدف منها هو زيادة التفاعل مع التغيرات المعاصرة وزيادة كفاءة المنظمة وتقليل التكاليف، وهذا لا يتم أنجازه في من أي عن العنصر البشري، حيث يبقي العنصر البشري هو محور الاهتمام في المنظمة، ولكن اضافة تحديثات تساعده علي مواكبة التغيرات في بيئة العمل. (٥٤:١٦)

ويؤكد جينفر سيشرام Jennifer Schramm (٢٠٠٦) أن التطور التكنولوجي وتطور تحليل قوى العمل حول وظيفة ادارة الموارد البشرية الي عملية يمكن اتخاذ القرارات ويمكن قياس اثره من خلال نتائج اعمال المنظمات الكبيرة فقط بل وحتى الصغيرة. (٣٠:١٨)

ويشير فريد محمد النجار (٢٠٠٨) أنه يمكن اعتبار ادره الموارد البشرية الكترونياً-E HRM جزء من منظومة الادارة الإلكترونية، وتعتمد علي تكنولوجيا ICT ولا تختلف عن الادارة الإلكترونية باعتمادها علي الشبكات والبرمجيات والاتصالات والأترنت.(٨:٢٠)

وتري الباحثة أن استخدام التقنيات والمعلومات والاتصالات وتطبيقاتها الحديثة في ادارة الموارد البشرية الأندية الرياضية يعمل علي رفع عبء المعاملات الروتينية عن كاهل وظيفة ادارة الموارد البشرية، تمكين العاملين من تعديل البيانات والمعلومات بصورة اسرع، تخفيض حجم العمالة وتوفير الوركيات، ولذلك وجب علي المتخصصين في مجال الموارد البشرية تعزيز وتنمية قدراتهم تكنولوجياً حيث أصبح امرأ ضرورياً إن لم يكن واقع فرضته التطورات والمستجدات المعاصرة.

المحور الثاني: البنية التحتية لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الكترونياً "E-HRM"

جدول (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الثاني "البنية التحتية لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM"

ن (٦٠)

م	العبــــــــارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	% للمتوسط
١٨	تحتاج ادارة النشاط الرياضي الي العديد من الحاسبات الالية المتطورة لإدارة الموارد البشرية الكترونياًE-HRM.	٢,٧٧	٠,٤٣	١٣,٩٢	٩٢,٢٢
١٩	الشبكات الحالية بالإدارة غير مناسبة لإدارة الموارد البشرية الكترونياًE-HRM.	٢,٤٣	٠,٦٢	٥,٤١	٨١,١١
٢٠	تتوافر قاعدة بيانات مناسبة لتطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM.	٢,٣٢	٠,٦٢	٣,٩٣	٧٧,٢٢
٢١	تحتاج ادارة النشاط الرياضي الي خوادم (SERVER) مناسبة لإدارة الموارد البشرية الكترونياًE-HRM.	٢,٦٨	٠,٤٧	١١,٢٨	٨٩,٤٤
٢٢	توافر خطوط أنترنت فائقة السرعة تعمل علي تطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً-E-HRM.	٢,٦٧	٠,٥١	١٠,١٣	٨٨,٨٩
٢٣	وجود وسائل اتصال متعددة بجميع الهيئات المعنية بالرياضة والمرافق العامة المتصلة الأندية الرياضية الرياضية.	٢,٦٢	٠,٥٢	٩,١٢	٨٧,٢٢
٢٤	يجب استخدام نظام ومستوي حماية للبيانات بصورة دقيقة تساعد علي تطبيق نظام ادارة الموارد البشرية الكترونياًE-HRM.	٢,٨٨	٠,٣٢	٢١,١٤	٩٦,١١
٢٥	يجب توافر نظم معلومات ادارية الكترونية بالإدارة النشاط الرياضي.	٢,٩٠	٠,٣٥	١٩,٦٩	٩٦,٦٧
٢٦	يوجد بإدارة النشاط الرياضي موقع الكتروني خاص مستقل بها.	٢,٧٧	٠,٦٢	٩,٥٧	٩٢,٢٢
٢٧	يتم استخدام احدث البرامج والنظم الإلكترونية التي لا يمكن اختراقها.	٢,٣٠	٠,٨١	٢,٨٧	٧٦,٦٧
٢٨	جميع اجهزة الحاسب الالي متصلة مع بعضها بشبكات ربط داخلية واتاحة جميع البيانات بسهولة لتنفيذ كافة الأعمال.	٢,٤٨	٠,٦٨	٥,٥٤	٨٢,٧٨
٢٩	أنشاء ارشيف الكتروني يوجد به جميع الملفات الخاصة بالأنشطة والمهام بالإدارة.	٢,٥٧	٠,٧٠	٦,٢٩	٨٥,٥٦
٣٠	التحول نحو التوقيع الإلكتروني لمساعدة العاملين في توثيق اعمالهم الإلكترونية.	٢,٦٧	٠,٥٤	٩,٥٣	٨٨,٨٩
٣١	استخدام النماذج الإلكترونية يقلل النفقات واهدار الوقت والجهد وسرعة الأناجاز بالإدارة.	٢,٧٧	٠,٤٦	١٢,٧٨	٩٢,٢٢
٣٢	تطوير برمجيات حماية وامن المعلومات وسريتها من الاختراق والفيروسات ويضمن عدم تلف الملفات وضياعها.	٢,٧٨	٠,٤٥	١٣,٣٥	٩٢,٧٨
٣٣	الاهتمام بصيانة البنية التحتية من اجهزة وشبكات باستمرار لضمان صلاحيتها.	٢,٨٥	٠,٣٦	١٨,٢٩	٩٥,٠٠
٣٤	اعادة هندسة العمليات الإدارية بما يتلاءم مع التحول الإلكتروني الجديد.	٢,٦٧	٠,٢١	٢٤,٢٠	٨٨,٩٢
	البنية التحتية لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM	٢,٨٣	٠,٤٢	١٥,٤٢	٩٤,٤٤

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢,٠٠

يتضح من جدول (٥) والخاص المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) والنسبة المئوية للمتوسطات استجابات عينة البحث حول عبارات المحور الثاني "البنية التحتية لتطبيق أنظمة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM" أن الاستجابات ذات دلالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥، حيث تراوحت نسبة المتوسطات بين (٧٦,٦٧ : ٩٦,٦٧ %) حيث اتفقت آراء عينة البحث علي أن ادارة النشاط الرياضي الأندية الرياضية تحتاج الي العديد من الحاسبات المتطورة وكذلك سيرفرات وخطوط أنترنت فائقة السرعة وكذلك توافر نظم معلومات ادارية حديثة، ووجود شبكات ربط داخلية وخارجية لايمكن اختراقها كما رأت العينة ضرورة وجود العديد من وسائل الاتصال الحديثة والعمل علي إنشاء ارشيف الكتروني يحتوي علي جميع البيانات والمعلومات وذلك يؤدي الي توفير الكثير من الجهد والوقت ويقلل من النفقات ويزيد من سرعة إنجاز الأعمال، كما يجب وجود نظام للتوقيع الإلكتروني والاهتمام بصيانة البنية التحتية واعادة هندسة العمليات الإدارية بما يتلائم مع التحول الإلكتروني الجديد.

ويتفق كل من علاء عبد الرزاق السالمي وحسين علاء السالمي (٢٠٠٥)، فايز جمعه النجار (٢٠٠٧)، محمد سمير احمد (٢٠٠٩)، مدحت محمد أبو النصر (٢٠٠٧)، مزهر شعبان العاني (٢٠٠٩) علي أن نظم المعلومات الإلكترونية هو نظام معلومات حاسوبي يوفر وصولاً سريعاً للمعلومات المناسبة زمنياً ويوفر تقارير للإدارة حيث يتصف هذا النظام بسهولة الاستخدام واعتماده على تقديم المعلومات الناتجة بطريقة مفهومة وسهلة الاستخدام لتوفير المعلومات المطلوبة حيث يتصف بالخصائص التالية: القدرة على توفير معلومات شاملة وملخصة ومناسبة زمنياً بشكل يتيح للمدراء التنفيذيين سهولة استخدامها، سهولة الاستخدام مع إمكانية التعلم بأقصر وقت ممكن. (٦: ١٥)، (٧: ٢٣)، (١٠: ٤٤)، (١١: ٣٦)، (١٢: ١٨)

ويشير فريد محمد النجار (٢٠٠٨) أن تبني المنظمات لمفهوم ادارة الموارد البشرية الكترونياً يعمل علي تحسين التوجه الاستراتيجي للمنظمة، كما أنه يخفض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية ويحقق الكثير من المكاسب كما يعمل علي اتاحة المعالجة الفورية للمعلومات المؤدية الي تخفيض الدورة الزمنية وزيادة رضا العاملين من خلال تحسين جودة الخدمات المقدمة وتخفيض التكاليف الورقية. (٨: ٢٥)

ويري علاء عبد الرزاق السالمي وحسين علاء السالمي (٢٠٠٥) أن تكنولوجيا المعلومات المعاصرة ساهمت في تغيير العملية الإدارية التقليدية وأصبحت الادارة الحديثة المعتمدة علي تكنولوجيا الادارة في التخطيط والتنظيم وادارة العمل الجماعي. ويؤكد علي أن ادارة الموارد البشرية الكترونياً توفر مهارات ومعارف أكثر مثل تقنين الحاسبات الآلية وشبكات الاتصال الإلكترونية والبرمجيات الخاصة بها والتعامل الجيد معها، حيث تعمل علي تطوير أداء المنظمات ورفع كفاءتها والدخول في عصر الثورة الرقمية. (٦: ١٥-١٨)

كما أوصت نتائج كل من يوسف محمد ابو امونة (٢٠٠٩) (١٤)، عبدالله عوده الرواحنة (٢٠١٣) (٥)، بضرورة إنشاء ارشيف الكتروني يوثق جميع ملفات المنظمة بحيث يكون لكل عامل ملف خاص يستطيع الوصول اليه بسهولة، ضرورة تطوير البرامج وحماية وامن المعلومات من عمليات الاختراق وضمان عدم تلف الملفات أو ضيعها، والمحافظة علي

استمرار تطوير أنظمة ادارة الموارد البشرية Software, Hardware البنية التحتية التكنولوجية للمنظمة لمواكبة التغيرات والتطورات المستمرة.

وأوصت دراسة بييري وآخرون (Preyete et al (2007) (19) علي ضرورة توفير البنية التحتية المتطورة بالمنظمة وحرص المنظمة علي تبني ثقافة التعامل التكنولوجي الحديث والانتقال من العمل اليدوي الي العمل الإلكتروني.

وتري الباحثة أنه أصبح من الضروري التوجه الي استخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً وعمل الاستعدادات المطلوبة من البنية التحتية بإدارة الأندية الرياضية وجود أنظمة واساليب تحمي المعلومات من الاختراق حيث كلما زادت أجهزة الحاسب الآلي أصبحت الادارة مطالبة بحماية البيانات والمعلومات ومنع أختراقها وكذلك توافر أرشيف الكتروني يسهل عمل الادارة.

المحور الثالث : المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية

جدول (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الثالث " المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية" ن (٦٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	% للمتوسط
٣٥	وجود استراتيجية واضحة للإدارة العليا نحو التحول الي استخدام الموارد البشرية الكترونياً E-HRM.	٢,٧٣	٠,٤٥	١٢,٧٤	٩١,١١
٣٦	يملك العاملین بادرة النشاط الرياضي القدرات الابداعية والابتكارية تستطيع خلق معرفة جديدة.	٢,٤٧	٠,٥٧	٦,٣٨	٨٢,٢٢
٣٧	الموارد البشرية الحالية لديها القدرة علي الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية	٢,٥٧	٠,٥٠	٨,٧٨	٨٥,٥٦
٣٨	الموارد البشرية الحالية لديهم القدرة علي التكيف والتطور المستمر الحادث علي المستوي المحلي والدولي في الادارة	٢,٥٠	٠,٦٥	٥,٩٥	٨٣,٣٣
٣٩	توافر الكفاءات الإدارية والفنية للعمل بالاساليب والاجهزة الحديثة في تنفيذ المهام والأنشطة الإدارية والفنية الموكلة اليهم.	٢,٦٣	٠,٥٥	٨,٩٠	٨٧,٧٨
٤٠	ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM تحدد الاحتياجات المستقبلية من العاملين بصورة دقيقة.	٢,٨٢	٠,٣٩	١٦,٢١	٩٣,٨٩
٤١	تعمل ادارة الموارد البشرية الكترونياً علي تأهيل العاملين من خلال عمليات التدريب والتنمية الإدارية المستمرة.	٢,٦٧	٠,٤٨	١٠,٨٦	٨٨,٨٩
٤٢	تسهم ادرة الموارد البشرية الكترونياً في تحفيز العاملين علي التطوير المستمر لقدراتهم الفنية والإدارية ورفع مستوي ادائهم.	٢,٧٥	٠,٤٤	١٣,٣٠	٩١,٦٧
٤٣	العاملين بإدارة النشاط الرياضي لديهم الاستعداد والقدرة علي التغيير والتطوير.	٢,٦٥	٠,٤٨	١٠,٤٧	٨٨,٣٣
٤٤	تساعد ادارة الموارد البشرية الكترونياً علي زيادة الرضا الوظيفي لدي العاملين الأندية الرياضية	٢,٦٣	٠,٥٢	٩,٤٤	٨٧,٧٨
٤٥	تساهم ادارة الموارد البشرية الكترونياً في تمكين العاملين لاتخاذ القرار بشكل امثل وبالسرعة المناسبة.	٢,٧٧	٠,٤٣	١٣,٩٢	٩٢,٢٢
	المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	٢,٦٧	٠,٢٨	١٨,٦٩	٨٨,٩٤

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢,٠٠

يتضح من جدول (٦) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) والنسبة المئوية للمتوسطات استجابات عينة البحث حول عبارات المحور الثالث "المتطلبات البشرية اللازمة للتحول الإلكتروني للموارد البشرية" والدرجة الكلية والتي تراوحت بين (٨٢,٢٢) : (٩٣,٨٩%) حيث أجمعت آراء عينة البحث علي لا بد من وجود استراتيجية واضحة للإدارة العليا نحو التحول الي الاستخدام الإلكتروني حيث يمتلك العاملین بإدارة النشاط الرياضي القدرات الابداعية والإبتكارية وكذلك القدرة علي الاستخدام الفاعل للحواسب المتطورة ويجب تأهيل العاملین بعمل دورات تأهيل وثقل مستمرة كما تساهم ادارة الموارد البشرية الكترونياً في تحفيز العاملین علي التطوير المستمر لقدراتهم الفنية والإدارية وذلك يؤدي الي الرضا الوظيفي والقدرة علي إتخاذ القرار بشكل أمثل وبالسرعة المناسبة.

ويشير في هذا الصدد أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٠) أن فاعلية أي منظمة تقاس بفاعلية إدارتها والتي تعمل علي تبني نظاما تكنولوجياي متطور والتحول من الشكل التقليدي الي الشكل المعاصر وهذا يقوم اساسا علي الموارد البشرية الموجودة بالمنظمة وقدراتهم علي التفاعل والرغبة في التطوير ومواكبة التغيرات والمستجدات وفقا للرؤى العالمية في مجال ادارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة وذلك من خلال وضع استراتيجيات ورؤية متعمقة مستقبلية والخروج من الأطار التقليدي الذي تنسم به المنظمات ويأتي ذلك من خلال التنمية المستمرة لكفاءة ومهارة الموارد البشرية بالتدريب المستمر والتقييم الموضوعي.(١:٣٥)

وتشير توصيات دراسة ماضي بالقاسم، حنان برجم (٢٠١٢)(٩) ضرورة توجيه الجهود والتأهيل والتدريب المستمر نحو خلق جيل جديد قادر علي رفع كفاءته ومواكبة التطور الحادث والتركيز علي المعرفة المعلوماتية، خلق آليات لتعزيز المهارات للموارد البشرية والتكيف مع متطلبات السوق.

كما اوصت دراسة عبدالله عوده الرواحنه (٢٠١٣)(٥) علي ضرورة تكثيف الدورات التدريبية لبناء قدرات العاملین وتدريبهم علي كيفية استخدام تطبيقات ادارة الموارد البشرية الكترونيا E-HRM بشكل فعال، فتح مجال للعاملین لأنجاز اعمالهم عن بعد وإيجاد بيئة عمل الكترونية مرنة تسهل وصول العاملین الي مكاتبهم الإلكترونية عبر الإنترنت.

كما أوصت نتائج دراسة باسم احمد علي (٢٠٠٩)(٢) علي أنه من الضروري التغيير في ادارة الموارد البشرية بما يؤدي الي أن تصبح اكثر ابداعاً وإيجابية، كما أن ادارة الموارد البشرية بالمنظمات بحاجة الي استبدال الصورة التقليدية الي الصورة الحديثة من خلال التدريب والتنمية المستمرة حتي يسهل اداء عملهم بكفاءة وفاعلية.

ويشير دينيز وروندال Dennis and Rondall (٢٠٠٦) لاجل أن يكتمل نجاح اي منظمة فإنه يتطلب وجود موارد بشرية ذوي خبرة ومهارة حيث أنها بحاجة الي اكمال العديد من المعارف والمهارات حتي تؤدي الي أنجاز الأعمال المطلوبة ويأتي ذلك من خلال عمليات التدريب والتنمية المستمرة.(٢٢:١٥)

وترى الباحثة أن العنصر البشري يعد عنصراً حيوياً ومهما لنجاح اي ادارة ولا بد من توعية ادارة الأندية الرياضية لأهمية العنصر البشري وإخراج طاقاته الإبداعية من خلال استثمار هو تدريبه وتطويره والإهتمام بأفكاره وآرائه ومقترحاته وتوفير المناخ الذي يسمح بالإبداع وكل هذا يتطلب وجود تدريب وتطوير مستمر للموارد البشرية وتطوير استراتيجيات التدريب وفقاً للتغيرات التكنولوجية الحادثة.

فاستخدام الاساليب التكنولوجية في ادارة الموارد البشرية يحقق الميزة التنافسية المطلوبة ويؤدي الي رفع مستوى الموارد البشرية الموجودة لتواكب التطور الحادث ، وادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM تعد فرصة متميزة للإرتقاء بالأداء داخل الأندية الرياضية فهي وسيلة لرفع كفاءة وفاعلية الموارد البشرية وتحسين وتطوير أدائها وتخفيف الأعباء الإدارية الورقية عنها، فالعناصر البشرية هي الفاعل والمحرك الاساسي للتنمية والتحسين المستمر.

الاستخلاصات :

- ❖ أجمعت آراء عينة البحث علي أناستخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً يحقق ميزة تنافسية للأندية الرياضية، ويقلل من الأخطاء البشرية ويحسن من كفاءة العمليات الإدارية والخدمات المقدمة بالأندية الرياضية.
- ❖ أجمعت آراء عينة البحث علي ادارة الموارد البشرية تساهم في التحسين والتطوير المستمر لاداء الافراد العاملين الأندية الرياضية كما أنها تتناسب مع التطورات التكنولوجية الحادثة بالأندية الرياضية المختلفة.
- ❖ أجمعت آراء عينة البحث علي أحتياج ادارة النشاط الرياضي الي العديد من الحاسبات والشبكات وقواعد بيانات متطورة لتطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً.
- ❖ أجمعت آراء عينة البحث علي وجوب استخدام نظم لحماية وسرية البيانات والمعلومات وأنشاء أرشيف الكتروني لتوثيق كافة الأنشطة والبيانات والمعلومات الخاصة بالنشاط الرياضي.
- ❖ أجمعت آراء عينة البحث علي وضع استراتيجيه واضحه لاستخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً والعمل علي توفير دورات تدريب لثقل وتنمية العاملين وتحديد أحتياجاتهم المستقبلية لاستخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً.

التوصيات :

- ضرورة استخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً الأندية الرياضية بصفة عامه وبإدارة النشاط الرياضي بصفة خاصه لمواكبة التطور الحادث في اساليب تنفيذ المهام والأعمال المطلوبة.
- يجب أن تحرص الادارة العليا الأندية الرياضية علي جذب واستقطاب الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الاساليب الإلكترونية الحديثة .
- ضرورة توافر قواعد بيانات وخطوط أنترنت فائقة السرعة ووسائل اتصال متعددة بجميع الادارات الأندية الرياضية وخاصة ادارة النشاط الرياضي.
- ضرورة استخدام نظم حماية دقيقة لضمان سرية البيانات والمعلومات بالادارة يضمن صيانتها واختراقها .
- ضرورة الأهتمام بالبنية التحتية منشبات وأجهزة وإعادة هندسة العمليات الإدارية بما يتلائم مع التحول الإلكتروني الجديد.

المراجع :
اولا : المراجع العربية :

- ١- احمد السيد مصطفى (٢٠٠٠) : تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي، دار الكتب، القاهرة.
- ٢- باسم احمد المبيض (٢٠٠٩) : تحدي ظاهرة العولمة ومتطلبات التغير لمواجهتها في مجال ادارة الموارد البشرية، بحث منشور بالمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو اداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الادارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٣- سعد ياسين عامر (٢٠٠٥) : الادارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، معهد الإدارة العامة، السعودية.
- ٤- صلاح الدين عبدالباقي، عبدالغفار حنفي (٢٠٠٩): ادارة الافراد والعلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية
- ٥- عبدالله عوده الرواحنه (٢٠١٣) :أثر جودة أنظمة ادارة الموارد البشرية الإلكترونية علي كفاءة العاملين (دراسة حالة في مجموعة شركات الاتصالات الاردنية – أورانج)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الاردن.
- ٦- علاء عبدالرزاق السالمي،حسين علاء السالمي (٢٠٠٥) :شبكات الادارة الإلكترونية، دار وائل للنشر، الاردن.
- ٧- فايز جمعه النجار (٢٠٠٥):نظم المعلومات الإدارية MIS، دار الياض للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ٨- فريد محمد النجار (٢٠٠٨) : الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق،الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ٩- ماضي بالقاسم، حنان برجم (٢٠١٢):تحديات ادارة الموارد البشرية الفندقية في اطار العولمة،بحث منشور بالمؤتمر العلمي الأول عولمة الادارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.
- ١٠- محمد سمير أحمد (٢٠٠٩) : الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن.
- ١١- مدحت محمد أبو النصر (٢٠٠٧) :إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، ط١،مجموعة النيل العربية،مصر.
- ١٢- مزهر شعبان العاني (٢٠٠٩) : نظم المعلومات الإدارية (منظور تكنولوجي)، ط ١ ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

- ١٣- هوبكنز، برايان، جيمس ماركهام (٢٠٠٦): الادارة الإلكترونية للموارد البشرية، (ترجمة خالد العامري)، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٤- يوسف محمد ابو امونة (٢٠٠٩)، واقع ادارة الموارد البشرية الكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة غزة، فلسطين.

ثانيا : المراجع الأجنبية :

- 15-Dennis, R.B & Rondall, S. (2006): International Human Resources Management, Ine, New York.
- 16-Emma Parry, Shaun Tyson, Doone Selbie &Ray Leighton (2007), HR and Technology: Impact and Advantages, www.cipd.co.uk.
- 17- Gary Dessier (2010): Human resource Management, Harper Collins Publisher.
- 18-Jennifer Schramm (2006): HR Technology Competencies New Roles for HR Professionals, HR Magazine, www.shrm.org/research,
- 19-Parry E., Tyson S, & Selbie D (2007):HR and technology: impact and advantages(on-line) available: www. Ci pd.co.uk
- 20-Schramm, Jennifer (2006): HR Technology Competencies: New Roles for HR Professionals, HR Magazine.

الملخص

واقع تطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية

د. نسرین عبدالله ارمنازی
استاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية
كلية التربية الرياضية للبنات
جامعة الإسكندرية

يهدف البحث الي دراسة واقع ادارة الموارد البشرية الكترونياً الأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية من خلال التعرف علي توجه الأندية الرياضية للتحويل الي الادارة الإلكترونية، كيفية توفير بنية تحتية لدى ادارة الأندية لتطبيق استخدام الموارد البشرية الكترونياً ، تحديد المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الي الادارة الإلكترونية.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لطبيعة البحث، حيث اجري البحث علي عينة عشوائية قوامها (٦٠) اخصائي رياضي بادارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الإسكندرية، استخدمت الباحثة استمارة استبيان من تصميمها واشتملت علي ثلاث محاور واحتوت علي (٤٥) عبارة، تم استخدام صدق المحكمين ومعامل الاتساق الداخلي ومعامل الفا لكرونياك لصدق وثبات عبارات ومحاور الاستبيان ، وجاءت أهم النتائج: أجمعت آراء عينة البحث علي أن استخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً يحقق ميزة تنافسية للأندية الرياضية تساهم في التحسين والتطوير المستمر لاداء الافراد العاملين الأندية الرياضية، وجوب استخدام نظم لحماية وسرية البيانات والمعلومات وأنشاء ارشيف الكتروني لتوثيق كافة الأنشطة والبيانات. وضع استراتيجية لاستخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً والعمل علي توفير دورات تدريب لثقل وتنمية العاملين وتحديد احتياجاتهم المستقبلية لاستخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً.

كما أوصي البحث بضرورة استخدام ادارة الموارد البشرية الكترونياً بادارة النشاط الرياضي الأندية الرياضية لمواكبة التطور الحادث في اساليب تنفيذ المهام والأعمال المطلوبة، يجب أن تحرص الادارة العليا الأندية الرياضية علي جذب واستقطاب الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الاساليب الإلكترونية الحديثة، ضرورة توافر قواعد بيانات وخطوط أنترنت فائقة السرعة ووسائل اتصال متعددة بجميع الادارات الأندية الرياضية وخصوصا ادارة النشاط الرياضي ، ضرورة الاهتمام بالبنية التحتية من شبكات واجهزة واعادة هندسة العمليات الإدارية بما يتلائم مع التحويل الإلكتروني الجديد.

Summary

The reality of the application of human resource management electronically E-HRM sports clubs, Alexandria Governorate

DR. Nesreen Abdulla Armenazi

Assistant professor of sports management department
Faculty of Physical Education for Girls
Alexandria University

The research aims to study the reality of electronically human resource management for all sporting clubs in Alexandria Governorate. This can be done by monitoring the orientation planes of sporting clubs to transform management into electronic human resources management.

However, the required infrastructure at the sporting clubs administrations has to investigate to implement the availability of human resources that can meet this transformation. To determine the human resources capacity building, the descriptive approach screening for the appropriateness of the nature of the search is used. This method was conducted research on a random sample of 60 specialists in related departments in sporting clubs in Alexandria Governorate.

The researcher designed a questionnaire, it includes three axes and contained (45) phrase, the questionnaire was reviewed and approved by experts; moreover, the internal consistency coefficient Alpha Cronbach is applied. The reliability and validity of phrases and themes questionnaire lead to important results of the research; the use of human resources management electronically is leading to achieve a competitive advantage for sporting clubs as well the continuous improvement and development of the human resources employee performance, also protecting the confidentiality of data and information, creating an archive systems for documenting all activities and data., moreover, developing a strategy for the use of human resources management electronically through providing training courses and determine future needs for sustainable use of human resources management electronically.

Enhance the communications between Human resources administrations in sporting clubs. Lastly, the need for data lines and Internet rules high-speed and multi-media in all its departments, clubs, and special sport activities management communication, the need for attention to infrastructure of networks and devices, and business process Reengineering in line with the new electronic transformation.