

معوقات تطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية

*د. إسلام غلاب ابراهيم دودو

* استاذ مساعد قسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة المنوفية - مصر.

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 لأننتاج مجتمع ابتكاري متميز .

وتواجه إدارة الموارد البشرية سواء في القطاع العام أو الخاص في العالم ككل تحديات هائلة ، الذي يعج بالتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية ، وهي تغيرات سريعة ومعقدة. حيث في ظل مختلف التغيرات التي يمر بها الاقتصاد العالمي العولمة بجانب التغيرات التقنية التي أتاحتها تقنيات المعلومات والاتصالات وخاصة الإنترنت والتطور في الفكر الإداري ، فإن إدارة الموارد لبشرية تتعرض لتغيير جذري في مفاهيمها وسياستها واستراتيجياتها وممارستها، ومن العوامل التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية تأثيرا كبيرا ضمن هذا التغيير في البيئة عامل التكنولوجيا ، حيث أن التغيرات التي تنتج بسبب هذا العامل خلال الخمسين عاما القادمة تعادل التغيرات التي حدثت في هذا المجال خلال الألف عاما السابقة (٤:١٧).

ويشير فريد محمد النجار (٢٠٠٨) أنه مع ظهور الأنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات وأساليب 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 (٦:٤٥).
ويطلق علي استخدام التكنولوجيا في ادارة الموارد البشرية مصطلح E-HRM، ويعني تطبيق التقنيات المعتمدة علي الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ووظائفها.

فإدارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM هي وظائف الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا الاتصال، والإعتماد على الأنترنت والأكسترنانت في ممارسة هذه الوظائف وذلك استجابة للمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. (٢١:٧)

ويعرف جارى ديسير **Gary Dessier** (٢٠١٠) ادارة الموارد البشرية الكترونيا E-HRM بانها الاتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المنظمة والعاملين فيها بما يتعلق بادارة الموارد البشرية. (١١ : ١٣)

ويذكر **كينث لودون C. Kenneth Laudon , Jane p.Laudon** (٢٠٠٦) إن دمج التكنولوجيا مع إدارة الموارد البشرية يعمل على زيادة كفاءة عمليات HRM زيادة ، تفاعل الموظفين وعمليات الاتصال بينهم ، بالإضافة إلى تغيير إجراءات العمل والمهارات المطلوبة سواء لدى إدارة الموارد البشرية أو لدى كافة أفراد المنظمة. (١٠ : ٥٩)

وفي ضوء التقدم المتزايد في استخدام التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الحاسوبية أصبح دور استخدام الإدارة الإلكترونية مطلب وضرورة لا غنى عنها في إدارات الموارد البشرية ، لما تحققه من نتائج إيجابية نحو تحسين الأداء فيها ورفع كفاءتها ، ولأن ذلك لا يأتى إلا بتجاوز المشكلات والمعوقات التي تعترض تطبيقها في تلك الإدارات. (٢ : ٤١)

وتذكر **ايمما بارى Emma Parry** (٢٠٠٧) إن دوافع دمج التكنولوجيا مع HR تختلف وتتنوع ، فقد تكون دوافع تشغيلية أو دوافع علاقاتية أو علاقاتية أو تحويلية حيث نجد أن الدوافع التشغيلية تهتم بأنشطة HR في الإدارة ، مثل إدارة الرواتب وإدارة المعلومات الشخصية ، بينما الدوافع العلاقاتية تهتم بأنشطة HR المتقدمة ، والتركيز هنا ليس على الإدارة ، ولكن على أدوات HR التي تساعد في عمليات المنظمة من استقطاب واختيار HR ذات الميزة الاستراتيجية ، مثل تغيير عمليات المنظمة ، إعادة التوجيه الاستراتيجي ، إدارة الميزة التنافسية الاستراتيجية وإدارة المعرفة الاستراتيجية وتبرز هذه الأهمية من خلال وظائف HR المختلفة التي تخدم الأفراد ، فالمنظمات البريطانية تستخدم التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية بشكل كبير في الوظائف التالية:

- إدارة الغياب والحضور بنسبة ٨٥%
- المكافآت والحوافز بنسبة ٧٥%
- التدريب والتطوير بنسبة ٧٥%
- إدارة التنوع بنسبة ٥٧%

- الاستقطاب والاختيار بنسبة ٥١%
- الأجور بنسبة ٥٠%
- تقييم الأداء بنسبة ٤٧%
- تخطيط الموارد البشرية بنسبة ٥١%
- إدارة المعرفة بنسبة ٤٧%
- إدارة النفقات بنسبة ٢٩%
- وضع خطة استراتيجية للموارد البشرية بنسبة ٢٥%
- الاتصال بنسبة ١٨%

إن استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية لها أثر كبير في تقليل التكاليف الإدارية الناتجة عن عمليات الأفراد ، تقليل فترة الاستقطاب والتعيين ، زيادة تفاعل الأفراد مع أنشطة مثل تحديد حزمة المنافع والتعويضات والتدريب من خلال الإنترنت وغير ذلك من المنافع الكثيرة التي تتعلق بكافة وظائف HR. (١٠ : ٨)

ويشير جارى ديسير **Gary Dessier** (٢٠١٠) ان ادارة الموارد البشرية الكترونيا تتميز بعدة

مميزات اهمها :

- رفع عبء المعاملات الروتينية عن كاهل وظيفة ادارة الموارد البشرية
- اعطاء فرصة للعاملين للاطلاع على موقف معاملتهم دون الرجوع لوظيفة ادارة الموارد البشرية
- تمكين العاملين من تعديل بياناتهم مباشرة
- تسريع معاملات العاملين
- تخفيض حجم العاملين بادارة الموارد البشرية
- توفير استخدام الاوراق والمستلزمات المكتبية. (١١ : ١٠)

وبناء على ماسبق ،تتضح أهمية الأداره الألكترونية وضرورة تطبيقها في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية ،وبالتالي يتطلب ذلك السعي الجاد والمنظم للتعرف على تلك المعوقات ووضع الخطط الاستراتيجية 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 درجه من الكفاءه والجوده.

وتكمن أهمية البحث الحالي في التعرف على معوقات تطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية ، ومن ثم تحديد سبل العلاج التي تسهم في التغلب على تلك المعوقات من وجهة نظر الاخصائيين الرياضيين بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية .

هدف البحث :

- يهدف البحث إلى التعرف على المعوقات التي تواجه تطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية من خلال التعرف على
- المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية
 - المعوقات التكنولوجية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية
 - المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية
 - المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية

تساؤلات البحث:

- في ضوء هدف البحث فقد وضع الباحث تساؤلاته كالتالى :
- ما هى أهم المعوقات التي تواجه تطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية؟

المصطلحات المستخدمة في البحث:

- **المعوقات:** كل العوامل التي تحول دون أن تستخدم إدارة الموارد البشرية الإدارة الإلكترونية بالصورة المتكاملة. (تعريف إجرائى)
- **الإدارة الإلكترونية:** استخدام كافة التقنيات الإدارية الحديثة وشبكات الاتصالات لإنجاز العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة لكي تتمكن إدارة الموارد البشرية من تحقيق اهدافها بأقل وقت وجهد ممكن . (١٢:٧٥)
- **الموارد البشرية:** القوى البشرية والعناصر البشرية ورأس المال البشري (٧:٧٤)

الدراسات السابقة:

- ١- دراسة أحمد عبدالعظيم عبدالعليم عطية (٢٠١٧) (١)
- **عنوان الدراسة:** متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير العمل الإداري لدى موجهي التربية الرياضية بالإدارات التعليمية
- **هدف الدراسة:** يهدف البحث الى تحديد كل من المتطلبات الإدارية ، المتطلبات البشرية ، المتطلبات التكنولوجية، المتطلبات المالية ، المتطلبات الأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير العمل الإداري لدى موجهي التربية الرياضية بالإدارات التعليمية .

- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي.

- عينه الدراسة: جميع موجهي التربية الرياضية وبلغ عددهم (٨٣) موجه وتم اختيارهم بالطريقة العمدية.

- أهم النتائج المستخلصة: المتطلبات الإدارية: توفر رؤية ورسالة الإدارة العليا سياسة التحول نحو تطبيق الإدارة الالكترونية بالإدارات التعليمية وقسم توجيه التربية الرياضية ، توفير نظام للتوثيق والتحقق من المستخدم داخل النظام الإلكتروني لكل موجهي التربية الرياضية ، المتطلبات البشرية: توفير مدرين مؤهلين لتدريب الإداريين وموجهي التربية الرياضية على استخدام تقنيات المعلومات الإدارية الحديثة ، المتطلبات التكنولوجية: إعداد قاعدة بيانات ومعلومات بالإدارة التعليمية وتوجيه التربية الرياضية تتناسب مع متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية ، المتطلبات المالية: توافر بالإدارة التعليمية وقسم توجيه التربية الرياضية الاماكن اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية ، توافر مشاركة مجتمعية لتمويل تطبيق الإدارة الإلكترونية من المجتمع المدني، المتطلبات الأمنية: وضع الإدارة التعليمية وتوجيه التربية الرياضية قواعد قانونية لأمن المعلومات والبيانات الإلكترونية.

دراسة فتحي بن دحمان (٢٠١٧)(٥)

- عنوان الدراسة: واقع ادارة الموارد البشرية الكترونيا E-HRM فى المؤسسات الجزائرية.

- هدف الدراسة: التعرف على واقع ادارة الموارد البشرية الكترونيا E-HRM فى المؤسسات الجزائرية من خلال التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الموارد البشرية الكترونيا- تحديات تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونى- معوقات التي قد تواجه تطبيق الإدارة الموارد البشرية الكترونيا - أهداف إدارة الموارد البشرية إلكترونيا.

- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي.

- عينه الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية قدرها (٢٠) عاملا من موظفى شئون الموظفين من موظفى مراكز تكنولوجيا المعلومات.

- أهم النتائج المستخلصة: نظام المؤسسة في تقديم الخدمات التعليمية الإلكترونية لها تأثير على وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وخاصة في مجالات التدريب والتطوير ، الاتصال والتعلم الإلكتروني.- تتوفر بنية تحتية لدى مراكز تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة المعنية بالدراسة تعتبر كافية عمليا للتحول إلى الإدارة الإلكترونية ، وهنا نبين ذلك بسبب ازدياد الاعتماد بشكل كبير على استخدام التقنيات المعاصرة في كافة مجالات العمل- تدعم إدارة المؤسسة عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية- توفر المؤسسات وسائل اتصال مختلفة مع موظفيها باستخدام وسائل ICT المختلفة كالبريد الإلكتروني وخدمة SMS - أظهرت نتائج الدراسة عدم استعمال أي وسيلة للتعلم والتدريب عن بعد ، بالرغم من توفر الأدوات اللازمة لذلك والمزايا العديدة التي يوفرها التعلم والتدريب عن بعد.

دراسة نسرين عبدالله ارمنازى (٢٠١٦) (٨)

- عنوان الدراسة: واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الكترونيا E-HRM بالأندية الرياضية
- محافظة الإسكندرية
- هدف الدراسة: التعرف علي توجع الأندية الرياضية للتحويل الي الإدارة الإلكترونية- كيفية توفير بنية تحتية لإدارة الأندية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونيا - تحديد المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الي الإدارة الإلكترونية.
- المنهج المستخدم: المنهج الوصفى.
- عينه الدراسة: أجري البحث عل عينة عشوائية قوامها (٦٠) اخصائى رياضى بادارات النشاط الرياضى باندية محافظة الاسكندرية
- أهم النتائج المستخلصة: أجمعت آراء عينة البحث على ان استخدام ادارة الموارد البشرية الكترونيا يحقق ميزة تنافسية للنادية الرياضية ، ويقلل من الاخطاء البشرية ويحسن من كفاءة العمليات الادارية والخدمات المقدمة بالاندية الرياضية - ادارة الموارد البشرية تساهم فى التحسين والتطوير المستمر لاداء الافراد العاملين بالاندية الرياضية كما انها تتناسب مع التطورات التكنولوجية الحادثة بالاندية الرياضية - احتياج ادارة النشاط الرياضى الى العديد من الحاسبات والشبكات وقواعد بيانات متطورة لتطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونيا -وضع استراتيجية واضحة لاستخدام ادارة الموارد البشرية الكترونيا والعمل على توفير دورات تدريب لثقل وتنمية العاملين وتحديد احتياجاتهم المستقبلية لاستخدام ادارة الموارد البشرية الكترونيا .

دراسة سميرة مطر المسعودى (٢٠١٦) (٣)

- عنوان الدراسة: معوقات تطبيق الادارة الالكترونية فى ادارة الموارد البشرية بالقطاع الصحى بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفى الموارد البشرية.
- هدف الدراسة: التعرف على معوقات تطبيق الادارة الالكترونية فى إدارة الموارد البشرية والتعرف على ابرز الآليات المقترحة للتغلب على تلك المعوقات من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية.
- المنهج المستخدم: المنهج الوصفى.
- عينه الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) فرد ا تتمثل في مديري وموظفي الموارد البشرية ، وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية.
- أهم النتائج المستخلصة: أظهرت النتائج وجود معوقات إدارية تتمثل في : الإجراءات الروتينية تؤخر عملية التحويل نحو الإدارة الإلكترونية ، نقص الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية ، ضعف التحفيز بنوعيه (المادي / المعنوي) لاستخدام التكنولوجيا

الإلكترونية - وجود معوقات تقنية تتمثل في : نقص الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية ، الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة ، ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية- معوقات بشرية تتمثل في : قلة الثقة لدى موظفي الموارد البشرية في كافة التعاملات الإلكترونية ،النقص في عدد الموظفين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي، ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية- معوقات مالية تتمثل في : ضعف المخصصات المالية بإدارات المنظمة لتنظيم (المحاضرات ،الندوات ،ورش العمل) ،ضعف الدعم المالي المخصص للبحوث والدراسات في مجال تقنيات المعلومات ،قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية.

إجراءات البحث:

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وذلك لملائمته لطبيعة البحث .

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث فى الاخصائيين الرياضيين العاملين بإدارات النشاط الرياضي بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية.

عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة عشوائية قوامها (٩٠) فرد من الاخصائيين الرياضيين بادارات النشاط الرياضى بأندية محافظة المنوفية وتم تقسيم العينة على النحو الاتى :-

- عينة الدراسة الاستطلاعية : قوامها (٢٠) فردا بغرض تقنين استمارة الاستبيان لإجراء معاملات لصدق والثبات بنسبة ٢٢.٢٢% من العينة الكلية ، ومن خارج العينة الاساسية .
- عينة الدراسة الأساسية : قوامها (٧٠) فردا بغرض تطبيق استمارة الاستبيان بنسبة ٧٧.٧٨% من العينة الكلية، وهذا ما يوضحه جدول (١)

جدول رقم (١)

عينة البحث الكلية موزعة وفقا لكل من العينة الاستطلاعية والعينة الاساسية

العينة الأساسية		العينة الاستطلاعية		مجتمع وعينة البحث	فئات البحث
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
٧٧.٧٨%	٧٠	٢٢.٢٢%	٢٠	٩٠	الاخصائيين الرياضيين بادارات النشاط الرياضى بأندية محافظة المنوفية
٧٧.٧٨%	٧٠	٢٢.٢٢%	٢٠	٩٠	الاجمالى

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

المقابلة الشخصية مع:

• بعض المسؤولين عن إدارة الأندية الرياضية بمديريات الشباب والرياضة فى محافظة المنوفية.

استمارة استبيان :

استخدم الباحث فى جمع بيانات البحث استمارة استبيان من إعداد الباحث وقد إتبع الخطوات التالية فى إعدادها.

١. القراءات النظرية للمراجع العلمية والدراسات السابقة بموضوع البحث.

٢. مسح كامل لكافة الاستبيانات التى تم تصميمها من قبل الباحثين السابقين والتى تم استخدامها فى دراسات سابقة وكذلك مضمون كل محور من المحاور وكل مفردة من المفردات.

٣. تم تحديد المحاور الافتراضية وعددها (٤) محاور مرفق رقم (١) وهى:

■ المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية.

■ المعوقات التكنولوجية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية.

■ المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية.

■ المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

أ- الصدق: (صدق المحكمين)

تم عرض المحاور الافتراضية على الخبراء وعددهم (٨) خبراء من أساتذة الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية وذلك لإضافة أو حذف أو تعديل أى محور من تلك المحاور مستخدماً فى ذلك مقياس ثلاثيا للتقدير (هام جداً - متوسط الأهمية - غير هام) حيث أجمعت آراء السادة الخبراء بنسبة ١٠٠% على صلاحية المحاور الموضوعية للبحث.

ثم قام الباحث بصياغة مجموعة من العبارات لكل محور حيث بلغت العبارات (٣٨) عبارة تم عرضها على الخبراء لإبداء الرأي فيها مرفق (٢) .

وقد قام الباحث باستبعاد العبارات التي أتفق الخبراء على عدم أهميتها، وتعديل العبارات التي أتفق الخبراء على أنها متوسطة الأهمية، وبلغت عدد العبارات التي تم حذفها (٦) عبارة مرفق رقم (٣). (صدق المحكمين للاستمارة).

وبذلك توصل الباحث إلى الشكل النهائي لاستمارة الاستبيان الخاصة بالبحث مرفق رقم (٤) ليصبح عدد العبارات (٣٢) عبارة لكل محور من محاور استمارة الاستبيان النهائية وقد قام الباحث باستخدام مقياساً ثلاثياً للتقدير باستمارة الاستبيان النهائية وكان عبارة عن (نعم - إلى حد ما - لا) وتقدر الاجابات كالاتي (١، ٢، ٣).

وقد وافق الخبراء على أسلوب تصحيح عبارات الاستبيان ثم تم حساب ثبات الاستمارة بطريقة إعادة تطبيقها بفصل قدره خمسة عشر يوم على عينة استطلاعية من مجتمع البحث قوامها (٢٠) من الاخصائيين الرياضيين العاملين بادارة النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة المنوفية وهم من غير عينة الدراسة الأصلية

ب- صدق الإتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق عبارات استمارة الاستبيان بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وبين الدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان وهذا ما يوضحة جدول (٢) .

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه العبارة $n=20$

م	المحور	مسلسل العبارات	معامل الارتباط
المحور الاول	المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	١٠-١	٠.٨٧٥ - ٠.٦٩٤
المحور الثاني	المعوقات التكنولوجية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	١٧-١١	٠.٩٢١ - ٠.٧٨٤
المحور الثالث	المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	٢٧-١٨	٠.٩١١ - ٠.٧٩٩
المحور الرابع	المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	٣٢-٢٨	٠.٧٦٤ - ٠.٥١٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٣٣

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات محاور الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه تلك العبارات وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستمارة والتي يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة ن=٢٠

رقم المحور	المحور	معامل الارتباط
المحور الاول	المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	٠.٨١٣
المحور الثاني	المعوقات التكنولوجية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	٠.٨٧٩
المحور الثالث	المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	٠.٨٢٢
المحور الرابع	المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	٠.٦٩٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٣٣

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين استمارة الاستبيان بعضها البعض وبينها وبين الدرجة الكلية للاستمارة قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على صدق استمارة الاستبيان وأنها تقيس ما وضعت من أجله.

النتائج :

أ- حساب الثبات عن طريق ألفا كرونباك

جدول (٤)

معاملات ثبات محاور الاستبيان ن=٢٠

م	محاور الاستبيان	ثبات المحور	ثبات الاستمارة
المحور الاول	المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	٠.٩٠٢	٠.٩٣٤
المحور الثاني	المعوقات التكنولوجية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	٠.٨٩٩	
المحور الثالث	المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	٠.٨٦٧	
المحور الرابع	المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية	٠.٩١٥	

يتضح من جدول رقم (٤) أن قيم معاملات ثبات المحاور والاستمارة ككل قيم مرتفعة مما يدل على ثبات الاستمارة.

مجالات التطبيق :

تم تطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية مرفق (١) وذلك كالاتي :

المجال البشري :

تم تطبيق الاستبيان في صورتها النهائية مرفق (١) على جميع افراد عينة البحث والبالغ عددهم (٧٠) فرداً من الاخصائيين الرياضيين بأندية محافظة المنوفية

المجال المكانى :

تم تطبيق البحث بأندية محافظة المنوفية (مركز مينة شبين الكوم ، مركز مدينة الباجور ، مركز مدينة الشهداء ، مركز مدينة تلا ، مركز مدينة بركة السبع ، مركز مدينة قويسنا ، مركز مدينة منوف، مركز مدينة السادات) .

المجال الزمنى :

تم تطبيق استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث فى الفترة من ٢٠٢٠/٩/١ حتى ٢٠٢٠/١١/٢ .

طريقة تصحيح استمارة الاستبيان :

اعتمد الباحث فى تحديد استجابات استمارة الاستبيان على ميزان ليكرت الثلاثى والذى يتمثل فى (موافق - الى حد ما - غير موافق) وقد اعطت الاستجابات (١ ، ٢ ، ٣)

المعالجات الإحصائية المستخدمة فى البحث :

تم ايجاد المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS version ٢٠٢٠ فيما يلى :-

- التكرارات .
- النسبة المئوية % Percentge
- معامل الارتباط (لبيرسون) Person
- معامل ثبات الفا كرونباخ Iph Cronbch
- المتوسط الحسابى Men
- مربع كا ٢ لحساب الفروق بين استجابات اراء عينة البحث.
- الاتجاه السائد لتحديد اتجاه استجابات افراد العينة.

عرض ومناقشة النتائج:

اولا: عرض ومناقشة نتائج المحور الأول : المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية:

جدول (٥)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية) (ن = ٧٠)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكاتر)	المتوسط الحسابى	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		الدلالات الاحصائية	م
					النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٥	٩٢.٨٦%	نعم	٢.٨٦	٩٦.٤٦	٢.٨٦%	٢	٨.٥٧%	٦	٨٨.٥٧%	٦٢	الافتقار الى الرؤية المستقبلية والتخطيط السليم لتطبيق الإدارة الإلكترونية.	١
٧	٨٧.٨٦%	نعم	٢.٧٦	٧٧.٣٤	٧.١٤%	٥	١٠.٠٠%	٧	٨٢.٨٦%	٥٨	المركزية نحو إدارة الموارد البشرية.	٢
١	١٠٠.٠٠%	نعم	٣.٠٠	٧٠.٠٠	٠.٠٠%	٠	٠.٠٠%	٠	١٠٠.٠٠%	٧٠	الإجراءات الروتينية تبطئ عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية.	٣
٤	٩٤.٢٩%	نعم	٢.٨٩	١١١.٦٣	٤.٢٩%	٣	٢.٨٦%	٢	٩٢.٨٦%	٦٥	انخفاض الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية.	٤
٦	٩٢.١٤%	نعم	٢.٨٤	٨٧.٨٠	١.٤٣%	١	١٢.٨٦%	٩	٨٥.٧١%	٦٠	بطء استجابة إدارة الموارد البشرية لمطالب التغيير.	٥
٨	٧٩.٢٩%	نعم	٢.٥٩	٤٥.٨٠	١٢.٨٦%	٩	١٥.٧١%	١١	٧١.٤٣%	٥٠	ضعف اقتناع وتأييد مجلس الادارة بالنادى الرياضى لمشروع الإدارة الإلكترونية .	٦
٩	٧٦.٤٣%	نعم	٢.٥٣	٣٠.٥٤	١٠.٠٠%	٧	٢٧.١٤%	١٩	٦٢.٨٦%	٤٤	الهيكل التنظيمية الحالية بالاندية لا تتوافق مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية .	٧
٢	٩٨.٥٧%	نعم	٢.٩٧	٦٢.٢٣	٠.٠٠%	٠	٢.٨٦%	٢	٩٧.١٤%	٦٨	قلة التحفيز بنوعيه (المادى / المعنوي) لاستخدام التكنولوجيا الإلكترونية .	٨
٣	٩٧.١٤%	نعم	٢.٩٤	٥٤.٩١	٠.٠٠%	٠	٥.٧١%	٤	٩٤.٢٩%	٦٦	قلة تنظيم الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية .	٩
٦	٩٢.١٤%	نعم	٢.٨٤	٩١.٧٤	٢.٨٦%	٢	١٠.٠٠%	٧	٨٧.١٤%	٦١	الفرص المتاحة لموظفي الموارد البشرية لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية محدودة جدا	١٠

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤ مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لا) ، ٢.٣٣-١.٦٧ (إلى حد ما) ، ٣.٠٠-٢.٣٤ (نعم)

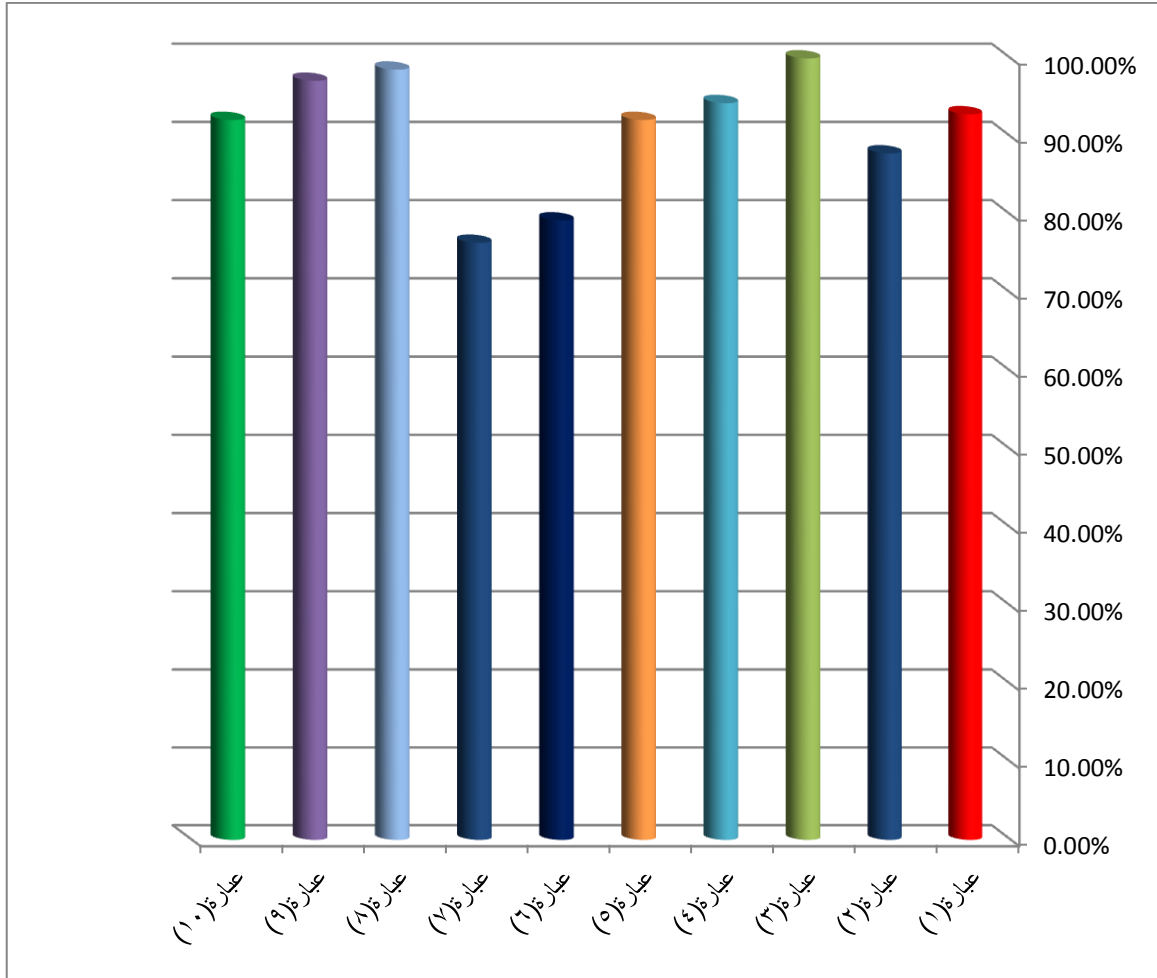
يتضح من جدول (٥) والشكل البياني رقم (١) والخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية) وجود فروق معنوية بين الاستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٦.٤٣% إلى ١٠٠%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

حيث جاءت الاستجابات من قبل أفراد عينة البحث لصالح الذين أجابوا (بنعم) على المعوقات الادارية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية ، ومن هذه المعوقات بطى الإجراءات الروتينية تقلل عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية. ، كذلك قلة التحفيز بنوعيه (المادي / المعنوي) لاستخدام التكنولوجيا الإلكترونية ، هذا الى جانب قلة تنظيم الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية وكذلك انخفاض الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية ثم الافتقار الى الرؤية المستقبلية والتخطيط السليم لتطبيق الإدارة الإلكترونية ثم قلة الفرص المتاحة لموظفي الموارد البشرية لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية ثم بطء استجابة إدارة الموارد البشرية لمطالب التغيير وكذلك المركزية نحو إدارة الموارد البشرية و ضعف اقتناع وتأييد مجلس الادارة بالنادى الرياضى لمشروع الإدارة الإلكترونية هذا الى بالاضافة الى ان الهياكل التنظيمية الحالية بالاندية لا تتوافق مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية

ويتفق ذلك مع ما توصلت اليه عدد من الدراسات منها دراسة أحمد عبدالعظيم عبدالعليم عطية (٢٠١٧) (١)، سميرة مطر المسعودى (٢٠١٦) (٣).

حيث تشير نتائج دراسة أحمد عبدالعظيم عبدالعليم عطية (٢٠١٧) ان المتطلبات الإدارية: توفر رؤية ورسالة الإدارة العليا سياسة التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارات التعليمية وقسم توجيه التربية الرياضية ، توفير نظام للتوثيق والتحقق من المستخدم داخل النظام الإلكتروني لكل موجهي التربية الرياضية.

وكذلك اكدت نتائج دراسة سميرة مطر المسعودى (٢٠١٦) ان هناك معوقات إدارية تتمثل في : الإجراءات الروتينية تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية ، نقص الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية ، ضعف التحفيز بنوعيه (المادي / المعنوي) لاستخدام التكنولوجيا الإلكترونية.



شكل (١) يوضح نسبة الموافقة لعبارات المحور الاول

ثانيا: عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني : المعوقات التكنولوجية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية

جدول (٦)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (المعوقات التكنولوجية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية) ن = ٧٠

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكاتر)	المتوسط الحسابي	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		الدلالات الإحصائية	م
					النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
١	١٠٠.٠٠%	نعم	٣.٠٠	٧٠.٠٠	٠.٠٠%	٠	٠.٠٠%	٠	١٠٠.٠٠%	٧٠	ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتفعيل الإدارة الإلكترونية	١١
٢	٩٧.١٤%	نعم	٢.٩٤	٥٤.٩١	٠.٠٠%	٠	٥.٧١%	٤	٩٤.٢٩%	٦٦	لا توجد قواعد بيانات دقيقة ومكاملة	١٢
٣	٩٣.٥٧%	نعم	٢.٨٧	١٠١.٣٤	٢.٨٦%	٢	٧.١٤%	٥	٩٠.٠٠%	٦٣	قلة اعداد أجهزة الحاسب المتوفرة في المنظمة .	١٣
٤	٩٢.٨٦%	نعم	٢.٨٦	٩٦.٤٦	٢.٨٦%	٢	٨.٥٧%	٦	٨٨.٥٧%	٦٢	الصيانة والمتابعة للأجهزة تكاد تكون منعدمة .	١٤
٥	٨٥.٠٠%	نعم	٢.٧٠	٧٣.٠٦	١١.٤٣%	٨	٧.١٤%	٥	٨١.٤٣%	٥٧	سهولة اختراق شبكة الانترنت	١٥
٦	٨٧.٨٦%	نعم	٢.٧٦	٧٧.٣٤	٧.١٤%	٥	١٠.٠٠%	٧	٨٢.٨٦%	٥٨	نقص الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية	١٦
٧	٧٨.٥٧%	نعم	٢.٥٧	٥٣.٦٠	١٧.١٤%	١٢	٨.٥٧%	٦	٧٤.٢٩%	٥٢	ضعف برامج الحماية للبيانات والمعلومات بإدارات الاندية الرياضية .	١٧

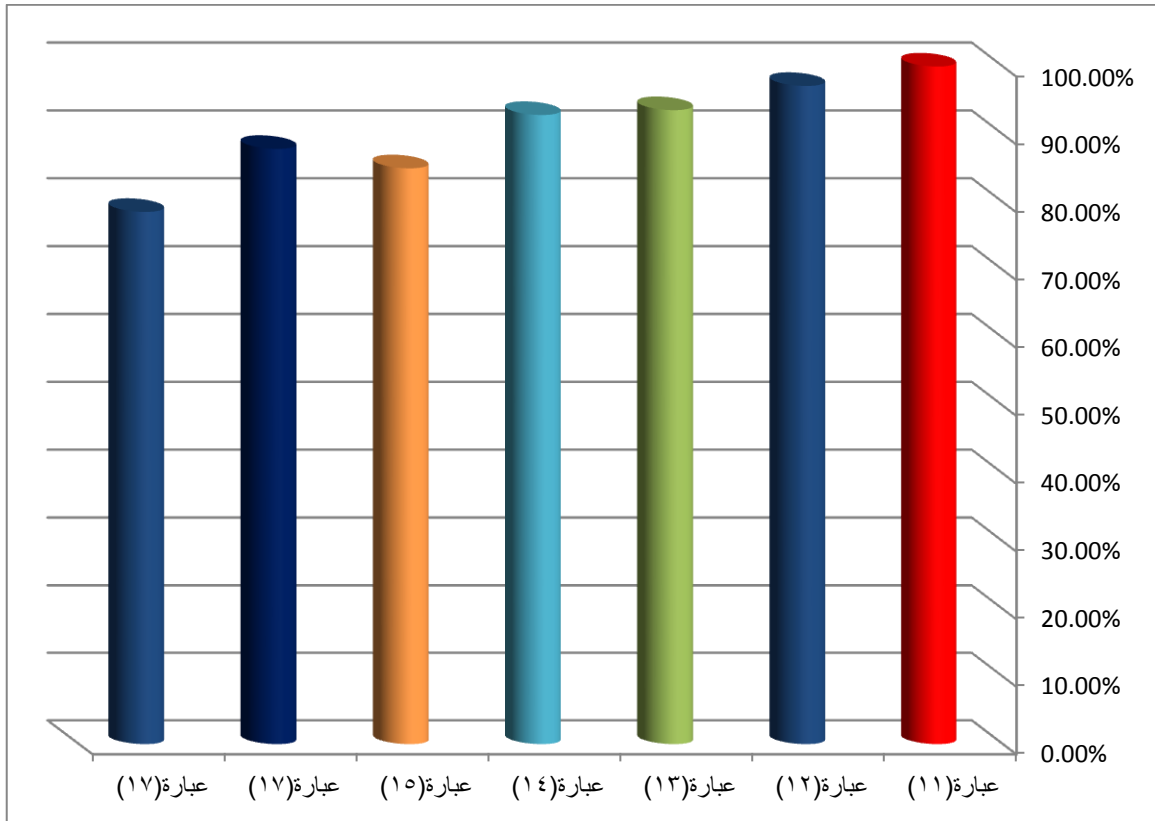
*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤
مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لا) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (نعم)

يتضح من جدول (٦) والشكل البياني رقم (٢) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (المعوقات التكنولوجية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية) وجود فروق معنوية بين الاستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، ونسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٨.٥٧% إلى ١٠٠%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

حيث اتفقت معظم أفراد عينة البحث ان ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتفعيل الإدارة الإلكترونية وعدم وجود قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة بالاندية الرياضية وقلة اعداد أجهزة الحاسب المتوفرة في النادي . وضعف الصيانة والمتابعة للأجهزة الالكترونية بالنادى . وسهولة اختراق شبكة الانترنت ونقص الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية وضعف برامج الحماية للبيانات والمعلومات بإدارات الاندية الرياضية تعد كلها معوقات تكنولوجية تقف نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية. ويتفق ذلك مع ما توصلت اليه عدد من الدراسات منها دراسة سميرة مطر المسعودي (٢٠١٦) (٣) ، نسرین عبدالله ارمنازی(٢٠١٦)(٨) فتحى بن دحمان (٢٠١٧) (٥) أحمد عبدالعظيم عبدالعظيم عطية (٢٠١٧) (١)

حيث تؤكد نتائج دراسة سميرة مطر المسعودي (٢٠١٦) ان هناك معوقات تكنولوجية تتمثل في : نقص الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية ، الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة ، ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية. كما تشير نتائج دراسة فتحى بن دحمان (٢٠١٧) بضرورة توفير المؤسسات والهيئات لوسائل اتصال مختلفة مع موظفيها باستخدام وسائل ICT المختلفة كالبريد الإلكتروني وخدمة SMS. كسبيل نحو ادارة الموارد البشرية الكترونيا

وتؤكد نتائج دراسة أحمد عبدالعظيم عبدالعظيم عطية (٢٠١٧) ان اهم المتطلبات التكنولوجية نحو ادارة الموارد البشرية الكترونيا هي إعداد قاعدة بيانات ومعلومات بالإدارة التعليمية وتوجيه التربية الرياضية تتناسب مع متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية. بينما تؤكد نتائج دراسة نسرین عبدالله ارمنازی(٢٠١٦) الى احتياج ادارة النشاط الرياضى للعديد من اجهزة الحاسبات والشبكات وقواعد البيانات المتطورة لتطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونيا بالاندية الرياضية بمحافظة الاسكندرية وتؤكد نتائج دراسة فتحى بن دحمان (٢٠١٧) الى ان الاعتماد بشكل كبير على استخدام التقنيات المعاصرة في كافة مجالات العمل- تدعم إدارة المؤسسة عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية.



شكل (٢) يوضح نسبة الموافقة لعبارات المحور الثانى

ثالثا: عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث : المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية

جدول (٧)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية) ن = ٧٠

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجللة (ليكاتر)	المتوسط الحسابى	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		الدلالات الاحصائية	م
					النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٩	٧٢.١٤%	نعم	٢.٤٤	٢٧.٤٦	١٨.٥٧%	١٣	١٨.٥٧%	١٣	٦٢.٨٦%	٤٤	مقاومة بعض موظفي الموارد البشرية للتغيير .	١٨
٧	٨٦.٤٣%	نعم	٢.٧٣	٧٢.٨٩	٨.٥٧%	٦	١٠.٠٠%	٧	٨١.٤٣%	٥٧	تواضع ثقة موظفي الموارد البشرية بقدرتهم على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	١٩
٣	٩٥.٠٠%	نعم	٢.٩٠	١١١.٦٣	٢.٨٦%	٢	٤.٢٩%	٣	٩٢.٨٦%	٦٥	المعرفة الكافية بتقنيات الحاسب الآلي غير متوفرة .	٢٠
٥	٩٢.١٤%	نعم	٢.٨٤	٩٦.٢٠	٤.٢٩%	٣	٧.١٤%	٥	٨٨.٥٧%	٦٢	ضعف الدافعية للتغيير عند بعض موظفي الموارد البشرية .	٢١
٢	٩٧.٨٦%	نعم	٢.٩٦	٥٨.٥١	٠.٠٠%	٠	٤.٢٩%	٣	٩٥.٧١%	٦٧	قلة عدد الاحصائيين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي .	٢٢
٤	٩٣.٥٧%	نعم	٢.٨٧	١٠١.٣٤	٢.٨٦%	٢	٧.١٤%	٥	٩٠.٠٠%	٦٣	ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية .	٢٣
٥	٩٢.١٤%	نعم	٢.٨٤	١٠١.١٧	٥.٧١%	٤	٤.٢٩%	٣	٩٠.٠٠%	٦٣	خوف بعض موظفي الموارد البشرية من التغيير .	٢٤
٦	٩٠.٠٠%	نعم	٢.٨٠	٨٢.٣١	٤.٢٩%	٣	١١.٤٣%	٨	٨٤.٢٩%	٥٩	نقص الوعي بأهمية الحماية والأمن المعلوماتي لدى بعض موظفي الموارد البشرية .	٢٥
٨	٨٤.٢٩%	نعم	٢.٦٩	٦٠.٨٠	٨.٥٧%	٦	١٤.٢٩%	١٠	٧٧.١٤%	٥٤	قلة الثقة لدى موظفي الموارد البشرية في كافة التعاملات الإلكترونية	٢٦
١	٩٩.٢٩%	نعم	٢.٩٩	٦٦.٠٦	٠.٠٠%	٠	١.٤٣%	١	٩٨.٥٧%	٦٩	خوف موظفي الموارد البشرية من فقدان مراكزهم الوظيفية .	٢٧

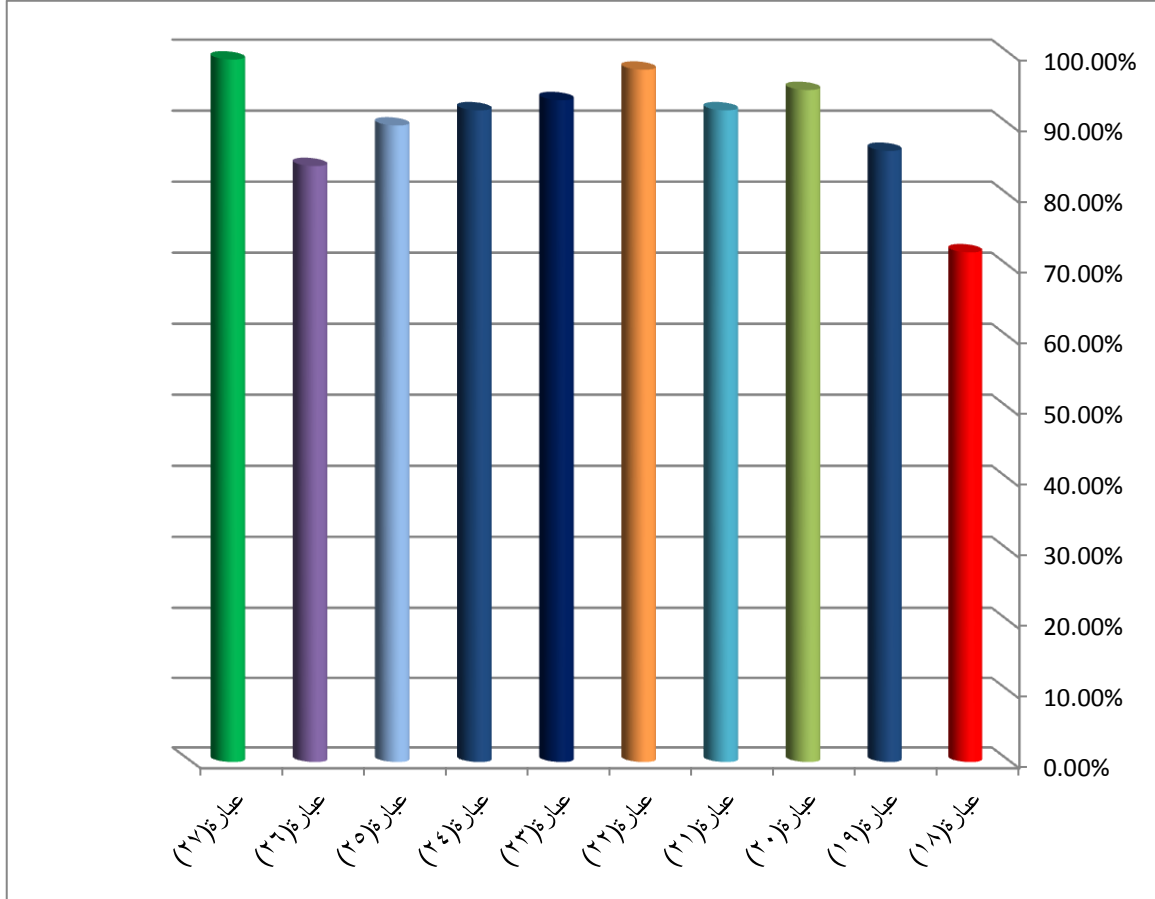
*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤
مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لا) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (نعم)

يتضح من جدول (٧) والشكل البياني رقم (٣) والخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية) وجود فروق معنوية بين الاستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٢.١٤% إلى ٩٩.٢٩%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

حيث اتفقت معظم أفراد عينة البحث ان خوف موظفي الموارد البشرية من فقدان مراكزهم الوظيفية و قلة عدد الاخصائيين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي .وقلة المعرفة الكافية بتقنيات الحاسب الآلي. و ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية و ضعف الدافعية للتغيير عند بعض موظفي الموارد البشرية .و نقص الوعي بأهمية الحماية والأمن المعلوماتي لدى بعض موظفي الموارد البشرية .و قلة ثقة موظفي الموارد البشرية بقدرتهم على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية و قلة الثقة لدى موظفي الموارد البشرية في كافة التعاملات الإلكترونية. و مقاومة بعض موظفي الموارد البشرية للتغيير تعد كلها معوقات بشرية تقف حائل نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية.ويتفق ذلك مع ما توصلت اليه عدد من الدراسات منها دراسة نسرین عبدالله ارمنازی(٢٠١٦) سميرة مطر المسعودی (٢٠١٦) (٣) ، نسرین عبدالله ارمنازی(٢٠١٦)(٨) أحمد عبدالعظیم عبدالعظیم عطية (٢٠١٧) (١)

حيث اشارت نتائج دراسة أحمد عبدالعظیم عبدالعظیم عطية (٢٠١٧) ان المتطلبات البشرية كسبيل نحو ادارة الموارد البشرية الكترونيا تتمثل في توفير مدربين مؤهلين لتدريب الإداريين وموجهي التربية الرياضية على استخدام تقنيات المعلومات الإدارية الحديثة واتفقت نتائج دراسة نسرین عبدالله ارمنازی(٢٠١٦) ان استخدام ادارة الموارد البشرية الكترونيا يحقق ميزة تنافسية للاندية الرياضية ، ويقلل من الاخطاء البشرية ويحسن من كفاءة العمليات الادارية والخدمات المقدمة بالاندية الرياضية و ضرورة وضع استراتيجيه واضحة لاستخدام ادارة الموارد البشرية الكترونيا والعمل على توفير دورات تدريب لنقل وتنمية العاملين وتحديد احتياجاتهم المستقبلية لاستخدام ادارة الموارد البشرية الكترونيا . وتؤكد نتائج دراسة سميرة مطر المسعودی (٢٠١٦) ان هناك معوقات بشرية تحد من ادارة الموارد البشرية الكترونيا في المؤسسات تتمثل في قلة الثقة لدى موظفي الموارد البشرية في كافة التعاملات الإلكترونية ،النقص في عدد الموظفين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي، ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية. وتؤكد نتائج دراسة نسرین عبدالله ارمنازی(٢٠١٦) ان ادارة الموارد البشرية الكترونيا تساهم في التحسين والتطوير المستمر لاداء الافراد العاملين بالاندية الرياضية كما انها تتناسب مع التطورات التكنولوجية الحادثة بالاندية الرياضية وكذلك ضرورة إعداد عناصر بشرية بالنادى متخصصة ومؤهلة للعمل الإداري الذي يتناسب مع طبيعة تطبيق الإدارة الإلكترونية

- ضرورة توفير قاعدة بيانات ومعلومات للعاملين بالنادي تساعد على (تطوير العمل الإداري، اتخاذ القرارات وسرعة حل المشكلات، الحصول على المعلومات بشكل مباشر) - و ضرورة العمل على تهيئة القيادات الإدارية إلى التغيير في بيئة الأعمال الإدارية إلى نمط القيادة الإلكترونية



شكل (٣) يوضح نسبة الموافقة لعبارات المحور الثالث

رابعاً: عرض ومناقشة نتائج المحور الرابع : المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية

جدول (٨)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الرابع (المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية

الرياضية بمحافظة المنوفية) ن = ٧٠

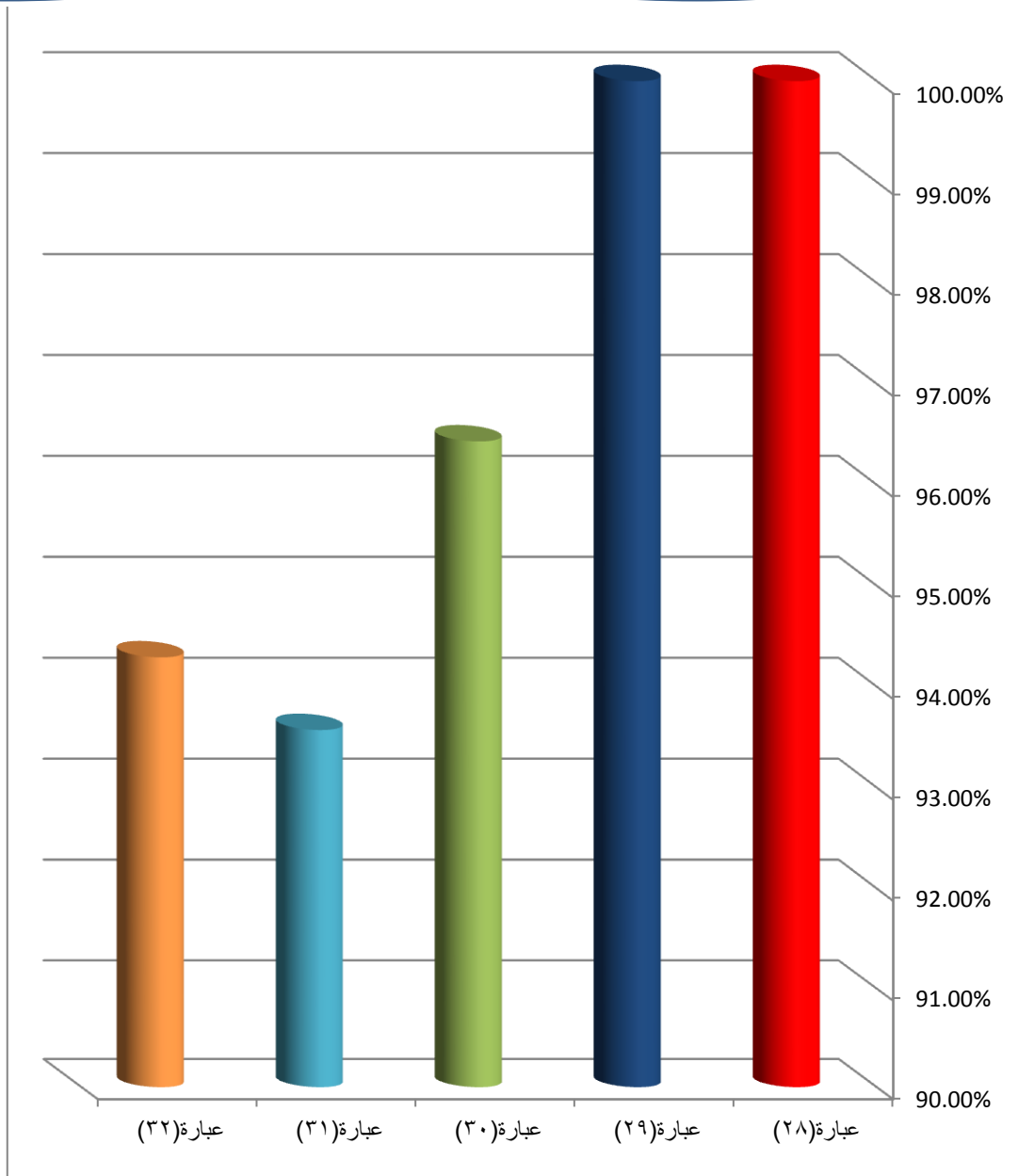
الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكات)	المتوسط الحسابى	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		الدلالات الاحصائية محتوى العبارة	م
					النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
١	١٠٠.٠٠%	نعم	٣.٠٠	٧٠.٠٠	٠.٠٠%	٠	٠.٠٠%	٠	١٠٠.٠٠%	٧٠	نقص الإمكانيات المالية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية .	٢٨
١	١٠٠.٠٠%	نعم	٣.٠٠	٧٠.٠٠	٠.٠٠%	٠	٠.٠٠%	٠	١٠٠.٠٠%	٧٠	الميزانيات المخصصة لشراء اجهزة الحاسب الالى متواضعة	٢٩
٢	٩٦.٤٣%	نعم	٢.٩٣	٥١.٤٣	٠.٠٠%	٠	٧.١٤%	٥	٩٢.٨٦%	٦٥	الموارد المالية لصيانة الأجهزة محدودة .	٣٠
٤	٩٣.٥٧%	نعم	٢.٨٧	١٠١.٣٤	٢.٨٦%	٢	٧.١٤%	٥	٩٠.٠٠%	٦٣	المخصصات المالية لبرامج التدريب لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية قليلة .	٣١
٣	٩٤.٢٩%	نعم	٢.٨٩	٤١.٦٦	٠.٠٠%	٠	١١.٤٣%	٨	٨٨.٥٧%	٦٢	ارتفاع أسعار تكلفة الأجهزة والمعدات الإلكترونية	٣٢

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤
مقياس ليكات : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لا) ، ١.٦٦-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٣-٣.٠٠ (نعم)

يتضح من جدول (٨) والشكل البيانى رقم (٤) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الرابع (المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية) وجود فروق معنوية بين الاستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٩٤.٢٩ % إلى ١٠٠ %) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

حيث اتفقت معظم أفراد عينة البحث ان نقص الإمكانيات المالية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية وقلة الميزانيات المخصصة لشراء اجهزة الحاسب الالى .وقلة الموارد المالية لصيانة الأجهزة .و ارتفاع أسعار تكلفة الأجهزة والمعدات الإلكترونية و قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية تعد كلها معوقات مالية تقف حائل نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية.ويتفق ذلك مع ما توصلت اليه عدد من الدراسات منها دراسة سميرة مطر المسعودى (٢٠١٦) (٣) ٨ أحمد عبدالعظيم عبدالعليم عطية (٢٠١٧) (١)

حيث اشارت نتائج دراسة أحمد عبدالعظيم عبدالعليم عطية (٢٠١٧) ان المتطلبات المالية اللازمة لتفعيل ادارة الموارد البشرية الكترونيا بالإدارات التعليمية محافظة البحيرة : توافر بالإدارة التعليمية وقسم توجيه التربية الرياضية الاماكن اللازمة لتدريب التطبيق على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، وايضا توافر مشاركة مجتمعية لتمويل تطبيق الإدارة الإلكترونية من المجتمع المدني. وتؤكد نتائج دراسة سميرة مطر المسعودى (٢٠١٦) ان هناك معوقات مالية تحد من تفعيل ادارة الموارد البشرية الكترونيا بالمؤسسات والمنظمات تتمثل في : ضعف المخصصات المالية بإدارات المنظمة لتنظيم (المحاضرات ، الندوات ،ورش العمل) ،ضعف الدعم المالي المخصص للبحوث والدراسات في مجال تقنيات المعلومات ،قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية .



شكل (٤) يوضح نسبة الموافقة لعبارات المحور الرابع

الاستخلاصات:

في ضوء اجراءات ونتائج البحث تمكن الباحث من التوصل الي الاستخلاصات التالية :

- أظهرت النتائج وجود معوقات إدارية تحد من تفعيل ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية تتمثل في : الإجراءات الروتينية تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية ، نقص الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية ، ضعف التحفيز بنوعيه) المادي / المعنوي (لاستخدام التكنولوجيا الإلكترونية).
- أظهرت النتائج وجود معوقات تكنولوجية تحد من تفعيل ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية تتمثل في : نقص الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية ، الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة ، ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- أظهرت النتائج وجود معوقات بشرية تحد من تفعيل ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية تتمثل في : قلة الثقة لدى موظفي الموارد البشرية في كافة التعاملات الإلكترونية ،النقص في عدد الموظفين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي، ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية.
- أظهرت النتائج وجود معوقات مالية تحد من تفعيل ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية تتمثل في : ضعف المخصصات المالية بإدارات المنظمة لتنظيم المحاضرات ،الندوات ،ورش العمل (،ضعف الدعم المالي المخصص للبحوث والدراسات في مجال تقنيات المعلومات ،قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية.
- أظهرت النتائج ان متوسطات عبارت معوقات ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية كانت بدرجة كبيرة، وكان ترتيبها كالتالي : أن المعوقات الإدارية جاءت في الترتيب الأول ، وجاءت المعوقات المالية بالترتيب الثاني ، ثم جاءت المعوقات البشرية في الترتيب الثالث ، وأخيرا جاءت المعوقات التكنولوجية في الترتيب الأخير ، مما يستدعي أن نحسن من المعوقات الإدارية أولا ثم المعوقات المالية ثم البشرية وأخيرا المعوقات التكنولوجية .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:

تبسيط الإجراءات الروتينية التي تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية ، وزيادة الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية في مجال الإدارة الإلكترونية ، ورفع مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية ، لرفع الثقة لدى موظفي الموارد البشرية في كافة التعاملات الإلكترونية ، وزيادة الدعم المالي المخصص لإقامة المحاضرات والبحوث وبرامج التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية ، لتعميق الوعي بمفهوم الإدارة الإلكترونية .

قائمة المراجع

اولا: المراجع العربية:

- ١- أحمد عبدالعظيم عبدالعليم عطية(٢٠١٧): متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير العمل الإداري لدى موجهي التربية الرياضية بالإدارات التعليمية محافظة البحيرة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية .
- ٢- احمد محمد غنيم (٢٠٠٤): الادارة الإلكترونية : افاق الحاضر وتطلعات المستقبل ،مكتبة العصرية ، المنصورة .
- ٣- سميرة مطر المسعودي(٢٠١٦م) .: معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية - رسالة دكتوراه ، منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الافتراضية الدولية (المملكة المتحدة) ،
- ٤- سهيلة محمد عباس (٢٠٠٣): ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، الطبعة الاولى ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن.
- ٥- فتحى بن دحمان(٢٠١٧ م) . : واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا E-HRM في المؤسسات الجزائرية -قسم العلوم الاقتصادية رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-
- ٦- فريد النجار(٢٠٠٦): الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية.

٧- مدحت محمد ابوالنصر (٢٠٠٧): ادارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة ، ط١ ، مجموعة النيل العربية، مصر .

٨- نسرین عبدالله أحمد أرمنازی(٢٠١٦م): واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية ، بحث منشور ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية ، العدد ٥٤ .

ثانيا: المراجع الاجنبية:

٩- C. Kenneth Laudon , Jane p.Laudon(٢٠٠٦) : Management Information Systems , Prentice Hall , New Jersey , USA, ٩th .

١٠- Emma Parry (٢٠٠٧): Shaun Tyson , Doone Selbie , Ray Leighton , HR and Technology: Impact and Advantages, www.cipd.co.uk .

١١- Gary Dessier(٢٠١٠) : Human resource Management, Harper Collins Publisher.

١٢- lisa lin : "internet security "information system control ,available from <http://www.isaca.org/art٦٠.htm>.

ملخص البحث

معوقات تطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية

*د. إسلام غلاب ابراهيم دودو

لقد أدركت الامم أن بقائها وقوتها تكمن في قدرة مواردها البشرية والتي بدورها سوف تؤدي الي تطوير المجتمعات وتقديمها 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. يهدف البحث إلى التعرف على المعوقات التي تواجه تطبيق ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية من خلال التعرف على المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وذلك لملائمته لطبيعة البحث. مجتمع البحث: يمثل مجتمع البحث في الاخصائيين الرياضيين العاملين بإدارات النشاط الرياضي بالاندية الرياضية بمحافظة المنوفية. عينة البحث: قام الباحث باختيار عينة عشوائية قوامها (٩٠) فرد من الاخصائيين الرياضيين بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة المنوفية الاستخلاصات: في ضوء اجراءات ونتائج البحث تمكن الباحث من التوصل الي الاستخلاصات التالية : أظهرت النتائج وجود معوقات إدارية تحد من تفعيل ادارة الموارد البشرية الكترونياً E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية تتمثل في : الإجراءات الروتينية تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية ، نقص الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية ، ضعف التحفيز بنوعيه (المادي / المعنوي) لاستخدام التكنولوجيا الإلكترونية. التوصيات :في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي: تبسيط الإجراءات الروتينية التي تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية ، وزيادة الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية بالأندية الرياضية بمحافظة المنوفية في مجال الإدارة الإلكترونية ، ورفع مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية ، لرفع الثقة لدى موظفي الموارد البشرية في كافة التعاملات الإلكترونية ، وزيادة الدعم المالي المخصص لإقامة المحاضرات والبحوث وبرامج التدريب في مجال الإدارة الإلكترونية ، لتعميق الوعي بمفهوم الإدارة الإلكترونية .

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية – جامعة المنوفية.

Research Summary

Obstacles To Applying E-Hrm Electronically In Sports Clubs In Menoufia Governorate

D/ Islam Ghalab Ibrahim Dodo

Nations have realized that their survival and strength lies in the ability of their human resources, which in turn will lead to the development of societies and their civilizational progress. The human element is the main pillar on which the renaissance depends in the developed countries. Therefore, the upgrading of human resources in our Arab countries has become a national priority to produce a distinguished innovative society. The research aims to identify the obstacles that face the application of electronic human resources management (E-HRM) in sports clubs in Menoufia Governorate, by identifying the administrative obstacles that prevent the application of electronic management in human resources management in sports clubs in Menoufia Governorate. This is due to its relevance to the nature of the research. Research community: The research community is represented in the sports specialists working in the sports activity departments in the sports clubs in Menoufia Governorate. The following: The results showed the existence of administrative obstacles that limit the activation of human resources management electronically (E-HRM) in sports clubs in Menoufia Governorate, which are: routine procedures delaying the transition process towards electronic management, lack of training courses for human resources staff in the field of electronic management, weak motivation of both types (physical / moral) (material / moral) to use electronic technology. Recommendations: In light of the research results, the researcher recommends the following: simplifying the routine procedures that delay the transition process towards electronic management, increasing training courses for human resources staff in sports clubs in Menoufia governorate in the field of electronic management, and raising English language skills among Some human resources employees, to raise the confidence of human resources employees in all electronic transactions, and increase the financial support allocated to holding lectures, research and training programs in the field of electronic management, to deepen awareness of the concept of electronic management.