

معوقات تطبيق التمكين الإداري الرقمي للعاملين بوزارة ومديريات الشباب والرياضة**أ.د / أحمد عزمي إمام**

أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا

أ.د / لبنى محمود سنوسي

أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا

الباحث / احمد عبد الله تونى سليمان

أخصائي رياضي بجامعة المنيا

المقدمة ومشكلة البحث

تسعى أغلب منظمات اليوم إلى الحفاظ على نفسها من خلال تطوير نشاطاتها متخذة من تطبيق مبادئ الجودة الشاملة ، فهي لا يمكن أن تتجح إلا من خلال إستخدام العديد من الآليات وخاصة الآليات التي تعمل على الإستثمار فى أهم مواردها ألا وهى الموارد البشرية ، حيث تعتبر الخزان الحقيقى لكل مؤسسة فيلجأ إليها للإستفادة من قدرتها وخبراتها الذاتية دون اللجوء الى الإستعانة بالخبرات الخارجية ، فمن أهم هذه الآليات آليه تفعيل مدخل تمكين العاملين الذى أصبح أداة تهدف للتنمية ، فعادة ما يتضمن تعريفه إحساساً بصنع العاملين القرارات المتعلقة بأمر مهم فى عملهم والقدرة على تنفيذها بدون حواجز أو مضايقات ، مع مشاركة التفكير والتحليل والعمل ، فهو عملية قد تحدث على المستوى الفردى أو الجماعى، فالتمكين عملية مستمرة ولكنة ليس منتجاً ولا يمكن تحديد نهاية لأهدافه ، ويشيد بأن العلاقة بين العاملين ومنظمتهم علاقة تكاملية يستفيد كل منهما من الآخر (٤ : ١) .

ومع التطورات التكنولوجية التى يشهدها العالم والتحولت الرقمية المرتبطة بها ، برزت ضرورة مواكبتها على مستوى المنظمات ، حيث أن التكنولوجيا والتحولت الرقمية ليست مجرد علم أو تطبيق لهذا العلم أو مجرد أجهزة بل هى أعم وأشمل من ذلك بكثير فهى نشاط إنسانى يشمل الجانب العلمى والجانب التطبيقى ، وتعبّر عن جهد إنسانى وطريقة تفكير فى إستخدام المعلومات والمهارات والخبرات والعناصر البشرية وغير البشرية المتاحة فى مجال معين ، وتطبيقها فى اكتشاف وسائل تكنولوجية لحل مشكلات الإنسان المتزايدة واشباع حاجاته وزيادة قدرته (٢ : ٥ ، ١١) .

ويشهد العالم اليوم العديد من التطورات التقنية والتكنولوجية في كافة المجالات جعلت من الضروري إتخاذ قرارات سليمة لمواكبة هذه التطورات الهائلة والإستجابة السريعة لها ، ولهذا فإن جميع المجالات بفروعها عملت على إقتناء وإستجلاب التقنية وتكنولوجيا المعلومات والإتصالات للنهوض بعملها ولاسيما مجال الإدارة ، والذي لم يكن بمنأى عن هذه التطورات التقنية (٣ : ٤٤٣) .

والدليل على أن منظمات الأعمال الإدارية على مختلف أنواعها وأنشطتها تسعى إلى التقدم ومواكبة العصر الحالى أنها تتبع كل ما هو جديد ومتطور فى عالم تكنولوجيا المعلومات ، فقد أصبحت المنظمات العالمية والمحلية تتبع الأسلوب الرقمي فى إدارة منظماتها ، ولا ينحصر الإستخدام الرقمي فى المنظمات الكبرى على تقديم الخدمة فقد بل أيضاً فى كيفية إدارة العاملين أنفسهم وتوزيع المهام والسلطات والمسؤوليات أيضاً وهذا يدل على أن تلك المنظمات تتمتع بالمرونة فى التعامل مع العاملين بها وتمكنهم من حرية التصريف فى حدود وظائفهم ووضع الأهداف وإتخاذ القرارات التى تخدم مصلحة الوظيفة والمؤسسة ولكن بأسلوب رقمى معاصر .

وتتجلى هنا أهمية التمكين الإدارى الرقمي فى المؤسسات الرياضية ، والذي أصبح أمراً حتمياً فى المؤسسات الرياضية من خلال بنية تحتية رقمية قوية ، وبناء منصات رقمية إلكترونية ونشر الوعى الثقافى بأهمية التمكين الإدارى الرقمي ، والممارسات الرقمية بين الموظف والمدير والمؤسسة الرياضية وهذا بدوره يجعل للمؤسسة بيئة تنافسية تقنية قوية جاذبة تحقق أعلى مستويات الجودة (٩ : ١٢) .

ويعرف التمكين الإدارى الرقمي فى المؤسسات بأنه القدرة على توظيف تكنولوجيا المعلومات والإتصال فى العملية الإدارية والعمليات المساندة لها وذات الصلة بها توظيفاً آمناً مسئولاً بمهارة وكفاءة وفاعلية وثقة وإهتمام وأمانة وضبط وتحكم وسيطرة ، وذلك من أجل بناء الكفاءات الوطنية القادرة على إنتاج المحتوى الرياضى الرقمي ، وتخريج أجيال قادرة على الإبداع والإبتكار والريادة وإنتاج معرفة رقمية نوعية منافسة (١٠ : ٣٠) .

والتمكين الإدارى الرقمي أيضاً هو وسيلة لتحقيق النمو الشامل للأفراد والمؤسسات والمجتمعات تكنولوجياً ومعلوماتياً من أجل التكيف والسيطرة على مهارات الحياة ، وسواء كان التمكين الإدارى الرقمي للأفراد أو المؤسسات فهو وسيلة هامة لتعزيز الثقة بالنفس تكنولوجياً ورقمياً ، وكذلك تعزيز القدرة التنافسية لها (١٣ : ٤٥) .

ويتطلب النجاح الإداري الرقمي فى المجال الإدارى إلى وجود قيادة سياسية داعمة للتحويل الرقمي ، حوكمة رشيدة وإدارة مركزية ولا مركزية ، وكوادر بشرية مدربة ومؤهلة ، ومخرجات تعليمية قادرة على الإبداع والإبتكار والريادة وإنتاج معرفة رقمية نوعية منافسة (١١ : ٥٥) .

ومن خلال زيارة الباحثون الى وزارة الشباب والرياضة وبعض مديرياتها تبين له على حد علم الباحث بوجود بعض القصور فى الكفاءة الإدارية لدى الكثير من العاملين بوزارة ومديريات الشباب والرياضة واكتشف الباحثون أن ذلك يرجع إلى عدة أسباب منها عدم قيام الإدارة بإعطاء حرية التصرف فى بعض الأعمال للعاملين غير أن الإدارة لا تقدم الحوافز والمكافآت التشجيعية المناسبة للعاملين لتحفيزهم على رفع كفاءتهم الادراية كما أنه يوجد بعض الجمود فى إنهاء الأعمال لأن معظمها لا يعتمد على التقنية الرقمية ويوجد بعض المديرين اللذين لا يؤمنون بفكرة تفويض بعض المهام إلى العاملين لإنجازها وبسبب كل هذا قد يولد لدى العاملين شعور بعدم الإلتناء الى مؤسستهم ولكن يمكن أن يكمن الحل فى تطبيق التمكين الإدارى الرقمي ولكن بأسلوب رقمى كى يساعد المديرين بتحديد المهام التى يمكن تمكينها للعاملين وتكون تحت سيطرتهم عند وقوع أخطاء وتساعد أيضاً العاملين على زيادة خبرتهم بإعطاءهم حرية فى التصرف للأعمال التى تكون فى حدود وظائفهم ومساعدة الإدارة فى صنع القرار وبناء الثقة بين العاملين والإدارة.

وهذا ما أستدعى الباحثون إلى دراسة هذا الموضوع معوقات التمكين الإدارى الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة وهو على حد علم الباحثون لم يتطرق أحد إلى دراسة هذا البحث .

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على المعوقات التى تحد من تطبيق التمكين الإدارى الرقمي للعاملين بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .

تساؤلات البحث :

فى ضوء هدف البحث يضع الباحثون التساؤل الآتى :

١. ما واقع معوقات تطبيق التمكين الإدارى الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة ؟

المصطلحات الواردة بالبحث

التمكين الرقمي :

يعرف على أنه سلاح استراتيجي للأداء المتميز للموارد البشرية ، يمكن العاملين مستقبلا من أداء أدوار جديدة في مجتمع رقمي معاصر ، وتظهر الحاجة إليه بظهور صعوبات التوظيف الناتجة عن السرعة في تغطية العجز في اليد العاملة ، ونقص المترشحين فيما يخص الإعلام الآلي (٢ : ٦) .

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى :

دراسة " لمياء أحمد ، آيات فاروق " (٢٠٢٢) (٧) بعنوان : متطلبات التمكين الرقمي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء المتغيرات المعاصرة بمحافظة أسيوط ، واستخدم البحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة البحث من ٢٧٠ معلمة رياض الأطفال بالروضات وقتم اختياروا عشوائياً ، ولجمع البيانات تم إعداد الاستبانة وتطبيقه على عينة البحث ، وتوصلت النتائج إلى أن متطلبات التمكين الرقمي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط تتمثل في متطلبات معرفية ، متطلبات مهارية ، متطلبات تقنية ، متطلبات بشرية ، متطلبات امنية ، متطلبات إدارية .

الدراسة الثانية :

دراسة " مصطفى محمود ، محمد عبد السلام ، السعيد السيد " (٢٠٢٢) (٨) بعنوان : متطلبات التمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وجهة نظر خبراء التربية قسم أصول التربية ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي ، وتكونت عينة الدراسة من ٤٧ من خبراء التربية والتحول الرقمي بالجامعات المصرية ، ولجمع البيانات استعان الباحثون بالاستبيان ، وكانت أهم النتائج الإجمالية للاستبانة أهمية كبيرة لجميع محاورها من وجهة نظر الخبراء .

الدراسة الثالثة :

دراسة " إيمان موسى " (٢٠٢١) (١) بعنوان : بيئة تعلم سحابية وفقا لمستوى التمكين الرقمي وأثرها في تنمية مهارات التفكير التصميمي وإنتاج الفيديو التفاعلي في ظل جائحة كورونا لأعضاء هيئة التدريس ، واستخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي بتصميم

تجريبي ذو الثلاث مجموعات التجريبية ، وتكونت عينة الدراسة من ٥٨ عضو هيئة تدريس بجامعة المنيا وتم تقسيمهم على مجموعات البحث الثلاث ، ولجمع البيانات استخدم اختبار الموقفي لمهارات التفكير التصميمي ، اختبار معرفي ، وكانت أهم نتائج الدراسة لا يوجد فرق بين درجات أفراد المجموعات التجريبية الثلاثة في الاختبار الموقفي لمهارات التفكير التصميمي والاختبار المعرفي لمهارات إنتاج الفيديو التفاعلي بينما تفوقت أفراد المجموعة التجريبية الأولى على المجموعتين التجريبيتين في بطاقة تقييم المنتج .

إجراءات البحث

منهج البحث :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث .

مجتمع البحث :

تمثل مجتمع البحث في الآتي :

- العاملين بوزارة الشباب في ومديريات الشباب والرياضة في قطاعي الشباب والرياضة بالإدارات المركزية وما يتدرج منها من إدارات عامة وإدارات فرعية والبالغ عددهم ١١٤٠ فرد .
- العاملين في مديريات الشباب والرياضة على مستوى الجمهورية والبالغ عددها ٢٩ مديرية شباب بواقع مديرية في كل محافظة ، وتتباين أعداد العاملين في المديريات من محافظة لأخرى .

عينة البحث :

تمثلت عينة البحث بإجمالي (٧٧٠) فرد من وزارة ومديريات الشباب والرياضة وكان توزيعها كالاتي :

- أولاً : عينة العاملين بوزارة الشباب والرياضة

قام الباحثون باختيار عينة البحث من العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالطريقة العشوائية من قطاع الرياضة والإدارات المركزية وما يتدرج منها من إدارات عامة وإدارات فرعية وبلغ إجمالي عدد العينة العاملين هم (٢٥٠) مئتان وخمسون فرد .

- ثانياً : عينة العاملين بمديريات الشباب والرياضة

قام الباحثون باختيار عينة البحث من العاملين فى مديريات الشباب والرياضة على مستوى الجمهورية والبالغ عددهم (٥٢٠) خمسمائة وعشرون طبقاً للآتى :

أدوات جمع البيانات :

استخدم الباحثون لجمع بيانات البحث الأدوات الآتية :

استبين واقع معوقات تطبيق ممارسة التمكين الإدارى الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة :

قام الباحثون بإعداد الاستبيان وتكونت فى صورتها النهائية من ثلاثون عبارة موزعين على محاور الاستبيان الأربعة ، وتم إعداد الاستبيان طبقاً للخطوات الآتية :

١. القراءة والإطلاع :

قام الباحثون بالاطلاع على المراجع العلمية فى مجال الإدارة الرياضية وكذا التمكين الإدارى الرقمي والتي تناولت التمكين الإدارى الرقمي : مثل ، دراسة " لمياء أحمد ، آيات فاروق " (٢٠٢٢) (٧) ، دراسة " مصطفى محمود ، محمد عبد السلام ، السعيد السيد " (٢٠٢٢) (٨) ، دراسة " إيمان موسى " (٢٠٢١) (١) .

٢. تحديد هدف الاستبيان :

يهدف الاستبيان إلى التعرف على معوقات التمكين الرقمي للعاملين بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .

٣. تحديد محاور الاستبيان :

من خلال إطلاع الباحثون على الدراسات السابقة ، قاموا بتحديد مجموعة من المحاور وقد تمثلت محاور الاستبيان الآتى :

- المحور الأول : السياسات الإدارية المتبعة فى عملية التمكين الإدارى الرقمى بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .
- المحور الثانى : واقع أساليب التمكين الإدارى الرقمى بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .
- المحور الثالث : واقع متطلبات تطبيق التمكين الإدارى الرقمى بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .
- المحور الرابع : واقع معوقات تطبيق التمكين الإدارى الرقمى بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .

وقام الباحثون بعرضها على مجموعة من الخبراء فى أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية الرياضية وقوامها (١٠) عشرة خبراء فى مجال الإدارة الرياضية وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم اختيار المحاور التى حصلت على نسبة ٧٠ % فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، والجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان (ن = ١٠)

م	المحاور	الاستجابة		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
١.	السياسات الإدارية المتبعة فى عملية التمكين الإدارى الرقمى بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .	٤	٦	٤٠ %
٢.	واقع أساليب التمكين الإدارى الرقمى بوزارة ومديريات الشباب والرياضة	٥	٥	٥٠ %
٣.	واقع متطلبات تطبيق التمكين الإدارى الرقمى بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .	٦	٤	٦٠ %
٤.	واقع معوقات تطبيق التمكين الإدارى الرقمى بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .	١٠	٠	١٠٠ %

يتضح من جدول (١) :

- تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء لمدى مناسبة أبعاد الاستبيان ما بين (٤٠ % : ١٠٠ %) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على أربعة محاور الاستبيان ، واستبعاد أربع محاور .

جدول (٢)

محاور الأستبيان المتفق عليها وما تم حذفها

المحاور المتفق عليها	المحاور التي تم حذفها
- واقع معوقات تطبيق التمكين الإداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .	- السياسات الإدارية المتبعة في عملية التمكين الإداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .
- واقع أساليب التمكين الإداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة	- واقع متطلبات تطبيق التمكين الإداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة .

٤. صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحثون بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية ،
وقد بلغ عدد العبارات (٣٥) عبارة موزعة على المحاور كالتالي :

- المحور الأول : واقع معوقات تطبيق التمكين الإداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب
والرياضة

وعدد عباراته (١٤) عبارات

وقد روعى عند صياغة العبارات ، أن يكون للعبارة معنى واحد وأن تكون لغة كل عبارة
صحيحة ، والابتعاد عن العبارات الصعبة ، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى

٥. الصورة المبدئية للاستبيان :

قام الباحثون بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية
قوامها (١٠) خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) سنوات وذلك لإبداء
الرأى فى مدى مناسبة العبارات لمحاور البحث ، ويوضح جدول (٣) ذلك .

جدول (٣)

عدد العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية للاستبيان

العبارات			المحاور
النهائية	المحذوفة	المبدئية	
١١	٣	١٤	المحور الأول : واقع معوقات تطبيق التمكين الاداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة
١١	٣	١٤	الإجمالي

وقد تم حذف العبارات الآتية :

- ١ . يوجد تهميش في ارشفة مخرجات التقنية المستخدمة في إدارة الأعمال .
- ٢ . لا تتناسب الحوافز والمكافآت التشجيعية للعاملين مع حجم العمل .
- ٣ . عدم اقتناع الإدارة العليا بتطبيق فكرة التمكين الإداري الرقمي .

٦ . الصورة النهائية للاستبيان :

قام الباحثون بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها

٧ . تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحثون باستطلاع رأى الخبراء ضمن المحاور المبدئية للمقياس (مرفق ٢) وتم اختيار الميزان التقديرى الثلاثى ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالى :

- موافق (٣) ثلاثة درجات .
- إلى حد ما (٢) درجتان .
- غير موافق (٢) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للاستبيان :

قام الباحثون بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالى :

أ . الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحثون الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثون بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء فى أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية الرياضية وقوامها (١٠) عشرة خبراء فى مجال الإدارة الرياضية وذلك لإبداء الرأى فى ملاءمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء ، والجدول التالى (٤) يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان .

جدول (٤)

النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان واقع معوقات تطبيق

التمكين الادارى الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة (ن = ١٠)

العبارات							
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
٩	٩	٨	١٠	٣	١٠	١٠	تكرارها
% ٩٠	% ٩٠	% ٨٠	% ١٠٠	% ٣٠	% ١٠٠	% ١٠٠	النسبة المئوية
١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	رقم العبارة
١٠	٩	٩	١٠	٤	٣	٩	تكرارها
% ١٠٠	% ٩٠	% ٩٠	% ١٠٠	% ٤٠	% ٣٠	% ٩٠	النسبة المئوية

يتضح من جدول (٤) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٣٠ % : ١٠٠ %) ، وبذلك تم استبعاد ٣ عبارات وأصبح الاستبيان فى صورته النهائية مكون من (١٠) عبارات .

(٢) صدق الاتساق الداخلى :

لحساب صدق الاتساق الداخلى للاستبيان قام الباحثون بتطبيقه على عينة قوامها (٥٠) فرداً من مجتمع البحث من العاملين بوزارة ومديريات الشباب والرياضة ومن غير العينة الأساسية للبحث ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجدول (٥) (٦) (٧) توضح النتيجة عالتوالى

جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٥٠)

العبارات							
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
٠.٧٧	٠.٦٩	٠.٧٤	٠.٧٩	٠.٧٥	٠.٧١	٠.٦٩	معامل الارتباط
			١١	١٠	٩	٨	رقم العبارة
			٠.٧٩	٠.٧٥	٠.٨٠	٠.٧٩	معامل الارتباط

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

ينتضح من جدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إلية ما بين (٠.٦١ : ٠.٨٤) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للاستبيان .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٥٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٥٧	١٠	٠.٦٥	٧	٠.٦٠	٤	٠.٥٣	١
٠.٦٠	١١	٠.٦٢	٨	٠.٥٧	٥	٠.٥٧	٢
		٠.٦٥	٩	٠.٥٨	٦	٠.٥٧	٣

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

ينتضح من جدول (٦) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٥٣ : ٠.٦٥) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للاستبيان .

ب . الثبات :

- لحساب ثبات الاستبيان قام الباحثون باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٥٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، والجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان (ن = ٥٠)

معامل الفا	المحاور
٠.٩٢	المحور الأول : واقع معوقات تطبيق التمكين الإدارى الرقمي

يتضح من جدول (٧) ما يلى :

- بلغت معامل ألفا للاستبيان (٠.٩٢) وهى معاملات دالة إحصائيا مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

خطوات البحث :

أ . الدراسة الإستطلاعية :

قام الباحثون بأجراء دراسة إستطلاعية لأدوات جمع البيانات حيث قام بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية فى الفترة من يوم الأحد ٤ / ٢ / ٢٠٢٤م إلى يوم الخميس الموافق ٢٢ / ٢ / ٢٠٢٤م وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة .

ب . تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقها على أفراد العينة قيد البحث وذلك من خلال تطبيق الاستمارة الالكترونية لسهولة وصولها لعينة البحث من خلال الرابط :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSetM2-HPRKbXrmzEVzYICDpFO7qkrLL_iOT8r64IDEgSTPf0Q/viewform

وكانت فترة التطبيق من يوم الأحد الموافق ٣ / ٣ / ٢٠٢٤م إلى يوم الخميس الموافق ٩ / ٥ / ٢٠٢٤م .

ج . تصحيح استمارات الاستبيان :

فور الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتصحيح الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً ومحور الانتهاء من عملية التصحيح قام الباحث برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية :

- النسبة المئوية .
- الدرجة المقدرة .
- معامل الارتباط .
- مربع كا .
- معامل الفا لكرونباخ .

وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما استخدم الباحث برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها

جدول (٨)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان واقع معوقات تطبيق التمكين الإداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة (ن = ٧٧٠)

أرقام العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
	موافق	إلى حد ما	غير موافق			
.١	٤٣١	٣٠٣	٣٦	١٩٣٥	٨٣.٧٧	٣١٦.٤٩
.٢	٤٠٥	٣٤٦	١٩	١٩٢٦	٨٣.٣٨	٣٣٦.٨٩
.٣	٢٢٨	٤٥٨	٨٤	١٦٨٤	٧٢.٩٠	٢٧٧.٢٩
.٤	٣٧٣	٣١٧	٨٠	١٨٣٣	٧٩.٣٥	١٨٨.٥١
.٥	٣٥١	٢٨٠	١٣٩	١٧٥٢	٧٥.٨٤	٩٠.٧٤
.٦	٤١٣	٣١٣	٤٤	١٩٠٩	٨٢.٦٤	٢٨٣.٧٩
.٧	٤٤٩	٢٩٣	٢٨	١٩٦١	٨٤.٨٩	٣٥٢.٩٩
.٨	٣٧٨	٣٢٥	٦٧	١٨٥١	٨٠.١٣	٢١٥.٧١
.٩	٣٨٤	٣١٢	٧٤	١٨٥٠	٨٠.٠٩	٢٠٥.١٠
.١٠	٢٩٣	٤٠٦	٧١	١٧٦٢	٧٦.٢٨	٢٢٦.٣٤
.١١	٤١٥	٢٧١	٨٤	١٨٧١	٨١.٠٠	٢٤١.٦٣
	الدرجة الكلية للمحور			٢٠٣٣٤	٨٠.٠٢	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الرابع : واقع معوقات تطبيق التمكين الإداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة ما بين (٧٢.٩٠ % : ٨٤.٨٩ %) ، كما بلغت النسبة المئوية للمحور (٨٠.٠٢ %) .

ويعزو الباحثون تلك النتيجة إلى وجود العديد من المعوقات التي تحد من تفعيل التمكين الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة ، ويحدددهم الباحثون في شقين ، أولاً يرتبط بعملية التمكين وترتبط بالوعي والفهم تجاه عملية التمكين الوظيفي ، فالرؤساء في العمل الحكومي ليس لديهم وعى كامل بمفهوم التمكين الوظيفي نظراً لعدم ترسخهم على هذا المفهوم ، فالفكر السائد في وزارة الشباب والرياضة والذي استفحل في عقول القادة الإداريين هو مركزية القرار حيث يعتقدوا أنهم هم القادرون على وضع الخطط والبرامج الزمنية دون الاستعانة بأى كوادر من شأنها الارتقاء بمستوى العمل ، فطبيعة العمل التنفيذي يتطلب أن تكون الخطط الموضوعية تحاكي الواقع التطبيقي ولا تتعارض معها وبالتالي فمن الضروري أن تتم مشاركة المستويات التنفيذية عند وضع الخطط وذلك لضمان تطابقها مع الواقع الفعلي للمشروعات ، والشق الثاني الرقمنة والتي تتمثل ضعف الامكانيات المادية والأجهزة وأيضاً ضعف الامكانيات البشرية في التعامل مع هذه التكنولوجيات الحديثة .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في عبارات (٢٠ ، ٢١ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٣٠) وفي اتجاه الموافقة .

ويعزو الباحثون تلك النتيجة إلى وجود معوقات بشأن دعم وتأييد الإدارة لفكرة التمكين ، فالإدارة العليا بوزارة الشباب ترى أن عملية التمكين تمثل خطورة بالغة عليهم وتهدد مصالحهم وبالتالي فهم يقاومون فكرة تمكين العاملين ، كما أيضاً الالتزام الكامل بالخطط السنوية الموضوعية حتى ولو كانت تتنافى مع الواقع التطبيقي فيؤدي إلى الحد من تمكين ، كما أن غياب التخطيط الاستراتيجي القائم على البدائل الفعالة يؤثر في تدهور فكرة التمكين فالتخطيط الاستراتيجي ينظر نظرة مستقبلية للمؤسسة ويحاول إعداد الصف الثاني من العاملين بحيث يكونوا على قدر كبير من الكفاءة والمسئولية لتحمل مشقة العمل الإداري بحيث يحملوا نظرة التطوير والتحديث في الفكر .

ويذكر الباحثون أيضاً أنه من أكثر المعوقات التي تطبق التمكين الرقمي نقص الخبرات البشرية المؤهلة لتولى المناصب القيادية وذلك نتيجة نقص عملية التدريب والتأهيل لهم ، فوزارة الشباب والرياضة لا توفر للعاملين برامج التدريب الخاصة بالرقمنة وكذلك عدم التحديد الدقيق لشروط اختيار الكفاءات الإدارية التي من شأنها تدعيم هذا الفكر ، كما أن ضعف نظم التحفيز تعمل على حدوث مشكلات من أهمها عدم رغبة العاملين في بذل قصار جهودهم في الارتقاء بمستوى العمل داخل وزارة ومديريات الشباب والرياضة .

- توجد فروق دالة إحصائياً في عبارات (٢٢ ، ٢٩) وفي اتجاه إلى حد ما . ويعزو الباحثون تلك النتيجة إلى هناك قصور في الوسائل الرقمية والتكنولوجية في الاتصال داخل بين الوزارة ومديريات والرياضة الشباب وغياب الأنظمة التكنولوجية التي تساعد على الارتقاء بطبيعة العمل من خلال تدفق المعلومات إلى كافة الأجهزة والإدارات في الوزارة والمديريات في الوقت المناسب .

ويتفق كل من " عطا الله صلاح " (٢٠١١) " كشاد رابح ، قبطان شوقى " (٢٠١٢) " هبة الله الهم " (٢٠١٩) في تحديد معوقات التمكين الإداري والتي تؤدي إلى فشل المؤسسات المختلفة ومن بينها الجامعات لتطبيق التمكين فيها ، ويمكن تصنيف هذه المعوقات الى معوقات شخصية واخرى تنظيمية وثالثة إدارية . وتتمثل : المعوقات الشخصية ، المعوقات التنظيمية ، المعوقات الادارية ، ضعف نظم الحوافز والمكافآت (٥ : ٣١٧ - ٣١٨) (٦ : ٤٢٨) (٩ : ٣٤٣) .

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة " لمياء حسن الديوان ، قصي فوزي خلف ، سعد لايد عبد الكريم " (٢٠٢٢) (٧) والتي هدفت التعرف على أهم العقبات التي تواجه التدريسيات في تولى مهام الإدارة والتدريب في التربية الرياضية والتعرف على الفقرات ذات التأثير العالي والفقرات ذات التأثير الضعيف في المحاور قيد الدراسة ، وقد تم التوصل إلى المعوقات التي تواجه المرأة الرياضية عندما تتولى مهام الإدارة أو التدريب في المجال الرياضي .

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

فى ضوء نتائج البحث تحقيقاً لهدفه والتي جاءت من خلال الاجابة على تساؤلاته التي وضعت لذلك فقد توصل الباحثون إلى أن النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات واقع معوقات تطبيق التمكين الإدارى الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة تتراوح ما بين (٧٢.٩٠ : ٨٤.٨٩ %) وبلغت النسبة الكلية المئوية (٨٠.٠٢ %) .

كما توصل الباحثون إلى أهم المعوقات التي تحد من تطبيق التمكين الإدارى الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة :

- المركزية الشديدة في سلطة اتخاذ القرار .
- خوف الموظفين من تحمل السلطة والمسؤولية .
- غياب مفهوم الثقة بين الموظف والمنظمة والقادة .
- ضعف الإمكانيات اللازمة من شبكات وأجهزة حاسوبية متطورة .
- عدم توافر الكفاءات للتعامل مع نظم المعلومات المتاحة .

ثانياً: التوصيات

فى ضوء استنتاجات البحث يوصى الباحثون بالآتى :

١. الدقة فى اختيار الكفاءات الإدارية القائمة على العملية الإدارية داخل المؤسسات الرياضية لضمان فاعلية تحقيق الأهداف الموضوعية .
٢. حث القيادات العليا داخل وزارة الشباب والرياضة على ضرورة تطبيق مفهوم التمكين الرقمي لما له من آثار ايجابية على جعل العاملين أكثر رغبة على أداء الأعمال المنوطة بهم .
٣. الاهتمام بعملية التقييم وفاعلية الأداء الرقمي حتى يتم التأكد من نجاح العملية الإدارية داخل وزارة ومديرية الشباب والرياضة .
٤. عقد دورات تدريبية وورش عمل للعاملين بوزارة ومديرية الشباب والرياضة فى التحول الرقمي وتطبيقه فى أدائهم الوظيفى وتحسين مستوياتهم الوظيفية .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. إيمان موسى (٢٠٢١) : بيئة تعلم سحابية وفقا لمستوى التمكين الرقمي وأثرها في تنمية مهارات التفكير التصميمي وإنتاج الفيديو التفاعلي في ظل جائحة كورونا لأعضاء هيئة التدريس ، بحث منشور ، تكنولوجيا التربية دراسات وبحوث ، ع ٤٩ .
٢. بن تجيني محمد (٢٠٢٢) : التمكين الرقمي ودوره في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين - دراسة حالة بلدية أدارر - ولاية أدارر ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة احمد دراية ، الجزائر .
٣. رواء عثمان (٢٠٢٠) : تصور مقترح لآليات تحقيق التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق وعلاقتها بجائحة كورونا في ضوء الخبرة الهندية ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية ، عدد ٤٤ ، ج ٤ ، جامعة عين شمس .
٤. سمير عباسي (٢٠٢٢) : التمكين الإداري وعلاقتها بجودة حياة العمل- دراسة ميدانية على هيئة الإطارات الوسطى بمؤسسة فرتيال عناية ، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة باتنة ، الجزائر .
٥. عطا الله صلاح (٢٠١١) : دور التمكين الإداري في تطوير ادارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصره ، مؤتمر منظمات متميزه في بيئه متجدده ، المنظمه العربية للتنمية الادارية ، عمان ، الاردن .
٦. كشاد رابح ، قبطان شوقي (٢٠١٢) : واقع التمكين الإداري في الجامعة الجزائرية وأثره على الانتاج الفكري للأستاذ الجامعي (دراسة ميدانية) ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة حلوان .
٧. لمياء احمد ، آيات فاروق (٢٠٢٢) : متطلبات التمكين الرقمي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء المتغيرات المعاصرة بمحافظة أسيوط ، دراسات في الطفولة

والتربية ، مجلد ٢٢ / عدد (٢) .

٨. مصطفى محمود ، محمد عبد السلام ، السعيد السيد (٢٠٢٢) : متطلبات التمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وجهة نظر خبراء التربية قسم أصول التربية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر .
٩. هبة الله احمد الهم (٢٠١٩) : معوقات التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم ، بحث منشور ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية و النفسية ، ع ١٢ ، ج ٣ ، كلية التربية ، جامعة الفيوم
١٠. وزارة التربية والتعليم (٢٠١٦) : برنامج التمكين الرقمي من التعليم ، البحرين .
١١. وزارة التعليم - وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات (٢٠١٥) : تقرير بعنوان اتجاهات في التعليم الرقمي : تمكين نماذج الفصول المبتكرة من أجل التعليم ، ع ٥٨ ، المملكة العربية السعودية .

ثانياً : المراجع الأجنبية

12. Cristina Costa , Mark Murphy , Ana LuclaPerelra and Yvette taylor (2018) : Higher Education students Experiences of digital learning and (dis) empowerment , asustral Asian journal of Educational technology , vol34 , No.3 , Aurtlias .
13. Vedamani Basil Hans (2018) : Digital empowerment and inclusive growth, conference paper national conference on digital empowerment for inclusive growth and sustainable

ملخص البحث باللغة العربية

معوقات تطبيق التمكين الإداري الرقمي للعاملين

بوزارة ومديريات الشباب والرياضة

* أ. د / أحمد عزمي إمام

** أ. د / لبنى محمود سنوسي

*** الباحث / احمد عبد الله تونى

يهدف البحث إلى التعرف على المعوقات التي تحد من تطبيق التمكين الإداري الرقمي للعاملين بوزارة ومديريات الشباب والرياضة ، استخدم الباحثون المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث ، تمثلت عينة البحث بإجمالى (٧٧٠) فرد من وزارة ومديريات الشباب بواقع (٢٥٠) مئتان وخمسون فرد من العاملين بوزارة الشباب والرياضة وعدد (٥٢٠) خمسمائة وعشرون من العاملين فى مديريات الشباب والرياضة على مستوى الجمهورية ، استخدم الباحثون لجمع بيانات استبين واقع معوقات تطبيق ممارسة التمكين الإداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة ، وتوصل الباحثون إلى أن النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات واقع معوقات تطبيق التمكين الإداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة تتراوح ما بين (٧٢.٩٠ : ٨٤.٨٩ %) وبلغت النسبة الكلية المئوية (٨٠.٠٢ %) ، كما توصل الباحثون إلى أهم المعوقات التي تحد من تطبيق التمكين الإداري الرقمي بوزارة ومديريات الشباب والرياضة المركزية الشديدة في سلطة اتخاذ القرار ، ضعف الإمكانيات اللازمة من شبكات وأجهزة حاسوبية متطورة ، عدم توافر الكفاءات للتعامل مع نظم المعلومات المتاحة ، فى ضوء استنتاجات البحث يوصى الباحثون بحث القيادات العليا داخل وزارة الشباب والرياضة على ضرورة تطبيق مفهوم التمكين الرقمي لما له من آثار ايجابية على جعل العاملين أكثر رغبة على أداء الأعمال المنوطة بهم والاهتمام بعملية التقييم وفاعلية الأداء الرقمي حتى يتم التأكد من نجاح العملية الإدارية داخل وزارة ومديريات الشباب والرياضة .

* أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

** أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

*** أخصائي رياضي بجامعة المنيا .