

مكانة المعوقات الإدارية والتشريعية لتطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية لدى مديريات الشباب والرياضة [دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب و الرياضة :بسكرة، مسيلة، الاغوط ،الجلفة]

طالب الدكتوراه : عبد العزيز فرحي

الدكتور : شوية بوجمعة

جامعة المسيلة – الجزائر –

جامعة المسيلة – الجزائر –

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

الملخص :

تهدف الدراسة إلى معرفة أهم المعوقات الإدارية و التشريعية التي تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة موارد البشرية في مديرية الشباب و الرياضة و الوقوف عند أهم الآليات التي من خلالها يمكن التغلب على هذه المعوقات ، بالتالي التوجه السليم و التدريجي نحو تطبيق الإدارة الالكترونية. و المساعدة علي وضع إستراتيجية تعمل علي تطويع العقبات والمعوقات الإدارية و التغلب عليها والمساهمة في تطوير الإدارة الرياضية لاسيما إدارة الموارد البشرية في مديريات الشباب والرياضة. يضع

Résumé :

This study aims to cognition the most important administrative and legislative obstacles to implement electronics administration in human resources management in youth and sport and focusing on the most mechanism That It cold over these obstacles, so that the right and gradual top implement the electronic administrative and aiding to make a strategy work on solving the administrative obstacles and enhancing sport administrative the most is human resource.

1. مقدمة و مشكلة بالدراسة:

رغم التطور الحالي الذي يشهده العالم خاصة في المجال التكنولوجي والإعلام الآلي الذي أصبح ضرورة حتمية داخل مختلف الإدارات وهذا بغية لما توفره هذي التقنية من وقت وجودة في الأداء إلا انه ما يلاحظ في إدارتنا استخدام هذي التقنية يكاد يقتصر إلا علي الاستعمال الحصري والذي يتمثل في الكتابة والطباعة خاصة في الإدارات الرياضية التي لها دور كبير في رفع مستوي الرياضة والمنتج الرياضي كما نلاحظ إن هذه المديرية بقيت تسير إدارتها تقليديا خاصة في جانب إدارة الموارد البشرية وهذا ما يلفت الانتباه خاصة في عصر التطور الحالي للتكنولوجيا ومعالجة المعلومات عند زيارة مديريات الشباب والرياضة رغم توفرها علي معدات وأجهزة آلية حديثة.

إن وعي الإداريين بمخلف المعوقات الإدارية و أحاطتهم وفهمهم الجيد لها يمكنهم من وضع الخطط الإستراتيجية الملائمة لإذلالها و إيجاد الحلول المناسبة للتغلب عليها، كما أن فهم محددات تطبيق الإدارة الالكترونية يساعد في وضع الحلول العلمية الملائمة لإشكالية تخطيط وتطبيق برامج الإدارة الالكترونية في المجال الرياضي بكفاءة وفعالية، فالإدارة الالكترونية باعتبارها أسلوب إداريا حديثا، تستدعي بالضرورة قرارات إدارية وتشريعية كما تتطلب تغيرا في أساليب الإدارة والهياكل التنظيمية لكي تتمكن من خلالها المنظمات من رفع مستوى خدماتها. ولتحقيق ذلك لابد أن يكون هناك فهم أفضل للعوائق التي تعترض نجاح تطبيقها.

2. التساؤل العام: هل توجد معوقات إدارية وتشريعية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية في

مديريات الشباب والرياضة في الجزائر من وجهة نظر مديريها والعاملين فيها؟ و ما هي آليات

3. التساؤلات الفرعية:**1.3** هل توجد معوقات إدارية وتشريعية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية في مديريات

الشباب والرياضة في الجزائر من وجهة نظر مديريها والعاملين فيها؟

فروض الدراسة:

توجد معوقات إدارية وتشريعية تواجه تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية في مديريات الشباب والرياضة في الجزائر من وجهة نظر مديريها والعاملين فيها.

تحديد المصطلحات:

1.7. الإدارة:

يرى كل من حسن شلتوت وحسن معوض على أن الإدارة هي: فن تطبيق وتنفيذ السياسات الإدارية الموضوعة في الإطار التنظيمي العام على أن يراعي هذا التطبيق مقتضيات الزمان والمكان¹

إجرائيا: القيام بمختلف عناصر الإدارة (وظائف إدارية) من أجل تحقيق الأهداف المرجوة وهذا باستخدام-

الإدارة الالكترونية:

عرفها نجم (2004) على أنها " الإدارة الالكترونية هي العملية الإدارية القائمة الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود من اجل تحقيق أهداف الشركة (ص127).²

الموارد البشرية:

يعرفها الدكتور عنتر عبد الرحمان (2010) على أنها جميع الناس الذين يعملون في المنظمة، رؤساء ومرؤوسين ، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفهم وأعمالهم تحت مظلة ثقافتهم التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات و الإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائفهم المنظمة³

المعوقات:

- عرّف جرجس (2005) العائق بأنه عبارة عن حاجز أو مانع مادي أو معنوي أو نفسي أو اجتماعي، يقف كالسد بين المرء وبين طموحه أو تحقيق حاجته.⁴

(1) المعوقات الإدارية:

المعوقات المتعلقة بالجانب الإداري من حيث عناصر الإدارة من تخطيط وتنظيم وتحديد الأهداف وتنفيذها والهيكل التنظيمية وأساليب العمل بها.

2. تعريف الإدارة الرياضية:

(الإدارة الرياضية هي عملية تخطيط وقيادة ورقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية باستخدام جميع المواد لتحقيق أهداف محددة).⁵

3. تعريف الإدارة الالكترونية:

إن مصطلح الإدارة الالكترونية يطرح عدة مفاهيم وتعاريف متعددة وهذا حسب المدارس والتوجهات التي ينتمي إليها المهتمين بالمجال الإداري نذكر منها :

*يرى بعض خبراء المعلوماتية إن الإدارة باختصار هي الأعمال الالكترونية وان الإدارة الالكترونية لا تعني شيئا آخر غير إدارة وتوجيه وتنفيذ الأعمال الالكترونية ، وهذا الرأي الوجيه يحمل الكثير من عناصر التوصيف الدقيق لحدود ومجالات عمل الإدارة الالكترونية ، ولكن من ناحية أخرى يضع الإدارة الالكترونية في قلب الأعمال ويفصلها بصورة غير مباشرة عن مجال الحكومة الالكترونية .⁶

تطور مفهوم الإدارة في ظل الإدارة الإلكترونية:

يشير (نجم) إلى أن الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة ترك أثره الواسع على المؤسسات و مجالات عملها، و على الإدارة و استراتيجياتها و وظائفها، و الواقع أن هذه التأثيرات لا تعود فقط إلى البعد التكنولوجي المتمثل بالتكنولوجيا الرقمية، و إنما أيضا إلى البعد الإداري المتمثل بتطور المفاهيم الإدارية التي تراكمت لعقود عديدة، و أصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية في التفويض و التمكين الإداري القائم على الفريق، و أن الثورة الرقمية أدت إلى تغيرات عميقة واسعة في بيئة الأعمال و أساليبها و طريقة تنظيمها و مصادر ميزتها التنافسية و غير ذلك الكثير .

و يمكن ملاحظة هذه التغيرات من خلال ما يأتي:

- 1) الانتقال من إدارة الأشياء إلى إدارة الرقميات (صفر، واحد).
- 2) الانتقال من إدارة النشاط المادي إلى إدارة النشاط الافتراضي.

- (3) الانتقال من الإدارة المباشرة وجها لوجه إلى الإدارة عن بعد.
- (4) الانتقال من التنظيم الهرمي القائم على سلسلة الأوامر إلى التنظيم الشبكي.
- (5) القيادة المرتكزة على مزيج التكنولوجيا المستفيد.
- (6) الانتقال من الزمن الإداري إلى زمن الإنترنت.
- (7) الانتقال من الرقابة (مقارنة الأداء الفعلي مع المخطط) إلى الرقابة الآنية المباشرة أولا بأول.
- (8) الانتقال من قيادة الآخر إلى قيادة الذات.

و يبين (نجم) أن هذه التغيرات قد أوجدت اتجاهين واضحين في تقييم آثار التغير على الإدارة و وظائفها، و هما:

الاتجاه الأول:

يرى أن الثورة الرقمية أو الإدارة الإلكترونية يمكن أن تؤدي إلى نهاية المنظمات، و بالتالي فإن الإدارة الإلكترونية قد حولت الاستراتيجيات إلى فئات الإدارة القديمة أو الإلكترونية، و تفككت المنظمات و تناثرت مبادئ الإدارة التقليدية و دخلت عصرا جديدا يتطلب البحث عن نمط جديد من الإدارة هو الإدارة الرقمية أو الإلكترونية.⁷

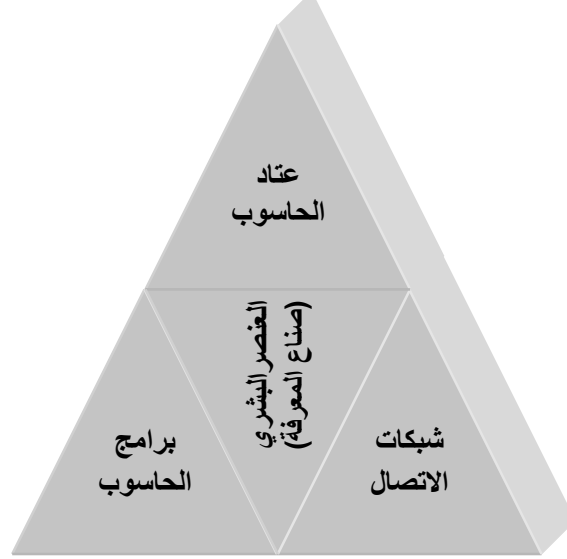
و من ممثلي هذا الاتجاه (هارجروف Hargroph) الذي يرى أن تحدي الإنترنت هو التحدي الأكبر للإدارة الإلكترونية، فمع الإنترنت تزداد الرغبة في تجاوز الإدارة التقليدية من خلال تحولها إلى رقمية، و يرى أن الإدارة الإلكترونية هي تكنولوجيا أكثر منها إدارة، و تكنولوجيا موجهة للإدارة أكثر منها إدارة موجهة للتكنولوجيا، و هذا هو الأساس الذي تقوم عليه فلسفة نهاية الإدارة التقليدية، و لا بد من الإشارة إلى المفهوم البديل للإدارة أو القيادة الذي يعتبر أن المدير قد يظهر في حالات كثيرة بدون دور أو أهمية كما هو الحال في الإدارة التقليدية).⁸

و كذلك (دراكر Draker) الذي يرى إن الإدارة الإلكترونية تنظر للمؤسسة كآلة و للعاملين مثل أحد التروس، و أن تحل التكنولوجيا محل الخيارات الإدارية، و البرمجيات محل العاملين و التفاعل الإنساني، و الشبكات المفتوحة محل مواصفات الملكية، و الأهم أن يبقى للإدارة دور ذو أهمية مع التشبيك الذي يتسم بأنه (عمل فردي - عمل منتشر - عمل آني - عمل تفاعلي مع المستفيد - سهل التحويل إلى الخدمة الذاتية - مقتدر و متمكن إداريا).⁹

الاتجاه الثاني:

يرى أن الإدارة هي الإدارة بالقوة نفسها، على الرغم من التغيرات العميقة و ربما الجذرية في وظائف الإدارة، إلا أنها تظل ضرورية في بعض جوانبها و مفيدة في جوانب أخرى من أجل ترشيد الأعمال الإلكترونية و قياسها و تحقيق متطلبات الفاعلية و الكفاءة فيها.¹

عناصر الإدارة الإلكترونية

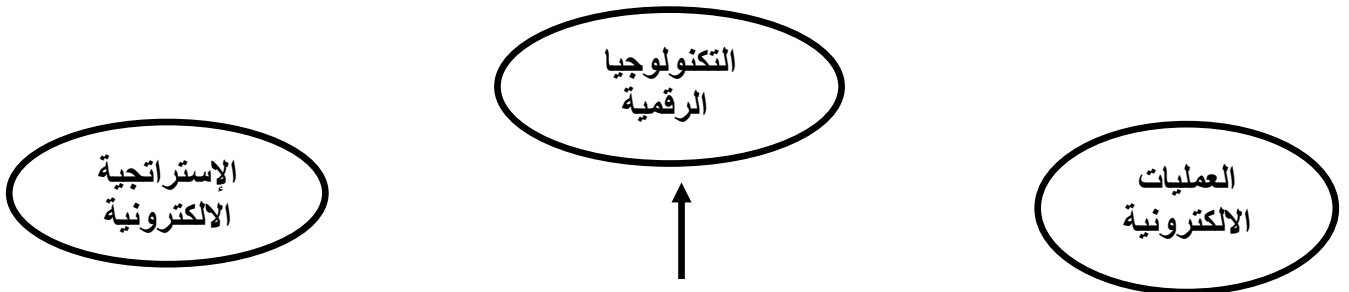


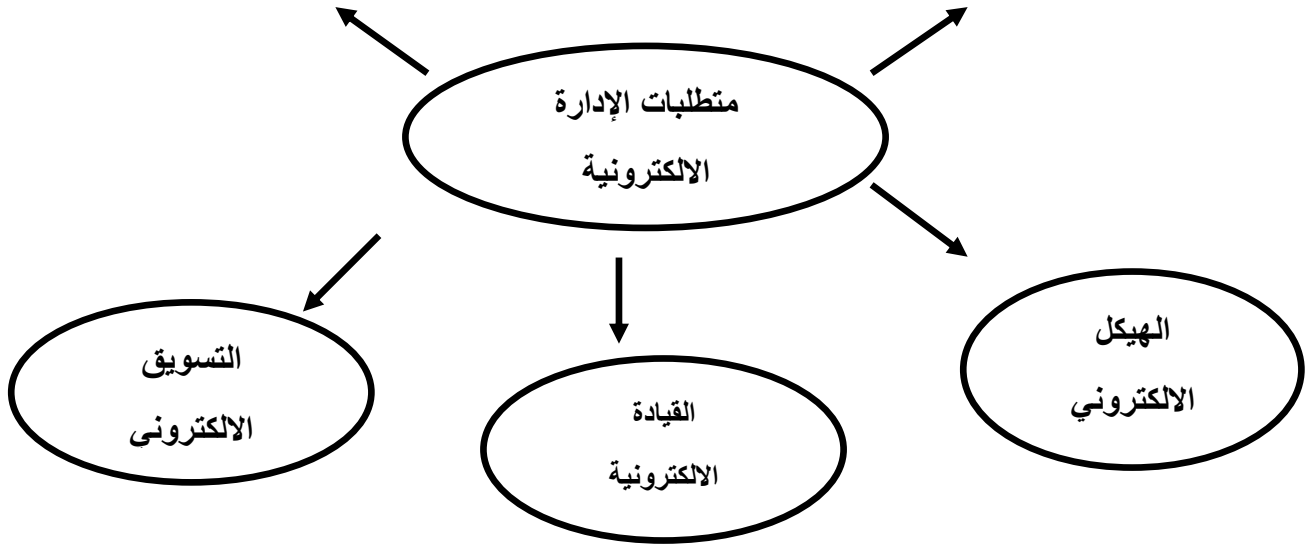
المصدر: سعد غالب ياسين ، مرجع سابق ، ص 24.

متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية:

لا بد من توفر متطلبات عديدة ومتكاملة لتطبيق مفهوم الإدارة الإلكترونية وإخراجها إلى حيز الواقع العملي . ومن أهم المتطلبات اللازم توفرها ما يلي كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (10): المتطلبات الستة للإدارة الإلكترونية





مفهوم إدارة الموارد البشرية

تتصف بيئة الأعمال التنافسية الحاضرة بالتغيير البيئي المتسارع وانتشار ظاهرة العولمة والمنافسة على تقديم المنتجات الإبداعية والتغيير المستمر في طلبات الزبائن الأمر الذي أدى إلى قيام المنظمات بإجراء المحاولات المستمرة لغرض إيجاد الأساليب الإبداعية التي تجعلها قادرة على تمييز نفسها بالمقارنة مع المنافسين وذلك من أجل تحقيق التنافس الفاعل وضمان تحقيق الربحية وجرى في السابق تبني نظام الإنتاج الكفؤ والبحوث الإبداعية ومفاهيم التسويق الحديث لغرض تحقيق الميزة التنافسية إلا أنه منذ عام 1980 بدأ الباحثون بالاهتمام الأكثر في الموارد البشرية لقدرتها على المساهمة في تحقيق نجاح المنظمة وذلك من خلال عدها ميزة يصعب تقليدها بالاعتماد على المنظور المستند إلى الموارد البشرية.¹²

أيضا يمكن للمؤسسة أن تكتسب هذه الميزة التنافسية من خلال مواردها البشرية، فالموارد الطبيعية أو المالية أو التكنولوجية أصبحت متوفرة ومتاحة للجميع، وخاصة في ظل اقتصاد يعتمد على المعرفة وفي

ظل تحولات المحيط و بروز ما يعرف بظاهرة العولمة والتكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال (NTIC). فالعنصر البشري قادر على استيعاب التغيير و الأفكار الجديدة التي تساعد على مواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية للقرن الجديد.¹³

أهداف إدارة الموارد البشرية

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى أداء مهامها ونشاطاتها بأكثر كفاءة وفعالية، ويتحقق ذلك بمشاركة كل الإدارات الأخرى في المؤسسة¹⁴ بما في ذلك الإدارة العليا، حيث تساهم الإدارة العليا في دعم توفير الموارد البشرية الضرورية كما ونوعا، وإتباع المقاييس والأساليب الأخلاقية والسياسات العادلة في العمل....

إن أهداف إدارة الموارد البشرية هي أهداف المنظمة أيضا وعندما نحلل أهداف المنظمات بصفة عامة نجدها تنطوي تحت هدفين أساسيين هما: الكفاءة والعدالة حيث تتجسد الكفاءة من خلال العلاقة بين مدخلات العملية الإنتاجية ومخرجاتها وتحقيق كفاءة الأداء كلما كانت قيمة المخرجات أكبر من قيمة المدخلات ويمكن التعبير عن كفاءة أداء المنظمة من زاويتين هما: أداء المنظمة نفسها وأداء العاملين .

أما العدالة فإنها تتوقف على القرارات والإجراءات الخاصة بطريقة التعامل مع الموارد البشرية وذلك إن مراعاة العدالة في أمور التوظيف والتدريب والقيم والحوافز تؤدي في النهاية إلى رضا العاملين إذ تستطيع المنظمة تحقيق العدالة من خلال سياسات واضحة في عدم التحيز أو المحاباة في كل ما يرتبط بالعاملين وتحقيق رغباتهم نسبة للمتطلبات والشكاوى ودرجة خطورتها وتأثيرها على معنويات العاملين وتركهم للعمل.

كما أننا نجد أن المنظمات الفعالة تتعامل مع موظفيها بعدالة و احترام.. و تناضل المنظمة أيضا من اجل خلق وإيجاد الظروف لكي يشارك كل الموظفين في تحسين قدراتهم.وتعتبر المساواة جانبا هاما من جوانب الفاعلية.

4. برتوكول الدراسة التطبيقية:

1.7. المنهج المستخدم:

استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث يعرف على انه وصف منتظم و دقيق للحقائق في ميادين المعرفة المختلفة بطريقة موضوعية و صحيحة.¹⁶

2.6. عينة الدراسة و مواصفاتها:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة الأفراد العاملين في مديريات الشباب و الرياضة في كل من. بسكرة. الجلفة. المسيلة و الاغواط

عينة الدراسة:

و قد شملت مئة (100) شخص بين عامل إداري ومدير و ذلك نظرا للعلاقة المباشرة التي تربطهم بالموضوع حيث تم اختيارهم بصفة قصديه.

3.6. حدود الدراسة :

1.3.6. المجال المكاني: تم القيام بهذه الدراسة على مستو مديريات السباب والرياضة لكل من ولاية(بسكرة،المسيلة،الأغواط، الجلفة).

2.3.6. المجال الزمني:

استغرقت الدراسة الفترة الممتدة من 2015/01/15 إلى 2016/10/10

3.3.6. المعالجة الإحصائية:

- معالجة البيانات الإحصائية مقياس لكارث الخماسي.
- استخدام برنامج الحزمة الإحصائية Spss

4.6. عرض النتائج و تعليق :

الرقم في الاستبيان	عبارات	لا أوافق مطلقا	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب التنازلي حسب درجة المتوسطات	التقدير

درجة كبيرة	1	82,80	0,93	4,14	43	36	13	8	0	الافتقار إلى التخطيط السليم لعلمية التحول نحو الإدارة الالكترونية	1
درجة كبيرة	2	82,40	0,64	4,12	27	58	15	0	0	قلة الفرصة المتاحة لموظفي الموارد البشرية لمديريات الشباب والرياضة لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالإدارة الالكترونية	13
درجة كبيرة	3	81,60	0,71	4,08	24	64	9	2	1	الإجراءات الروتينية تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الالكترونية	4
درجة كبيرة	4	81,60	0,84	4,08	34	45	16	5	0	نقص الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الالكترونية	10
درجة كبيرة	5	80,80	1,01	4,04	39	39	10	11	1	ضعف التحفيز بنوعية (المادي, المعنوي) لاستخدام التقنيات الالكترونية في الإدارات الرياضية	11
درجة كبيرة	6	80,00	0,84	4,00	28	51	14	7	0	ضعف الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الالكترونية في الإدارة الرياضية	5
درجة كبيرة	7	79,80	0,85	3,99	26	54	15	3	2	قلة مشاركة موظفي الموارد البشرية لمديريات الشباب والرياضة في التخطيط لمشروع الإدارة الالكترونية	12
درجة كبيرة	8	78,80	0,92	3,94	27	51	12	9	1	غموض الرؤية المستقبلية لتطبيق الإدارة الالكترونية علي مستوى المديريات	3
درجة كبيرة	9	76,00	0,82	3,80	17	54	21	8	0	بطء استجابة إدارة الموارد البشرية للمديريات لمطالب التغيير	6
درجة كبيرة	10	74,60	1,00	3,73	20	50	16	11	3	المركزية الشديدة في إدارة الموارد البشرية علي مستوى وزارة الشباب والرياضة	2
درجة كبيرة	11	74,20	0,99	3,71	22	42	22	13	1	ضعف التنسيق بين الوحدات الإدارية في الإدارة الرياضية	7
درجة كبيرة	12	73,60	1,09	3,68	24	41	17	15	3	الهياكل التنظيمية الحالية لا تتوافق مع تطبيقات الإدارة الالكترونية	9

درجة كبيرة	13	70,40	0,93	3,52	13	42	30	14	1	ضعف اقتناع وتأيد الإدارة العليا بالمنظمة (الوزارة) لمشروع الإدارة الالكترونية	8
درجة كبيرة	78.2	0.84	3.91	المتوسط العام							

التعليق:

اعتمادا على الاستجابات أفراد المعنية وبعد حساب المتوسطات الحسابية لأسئلة المصور الأول الخاص بالمعوقات الإدارة لتطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد الشرفي في مديرية الشباب و الرياضة.

لقد كانت المتوسطات محصورة بين (4.14) و (13.52) وذلك بنسبة (82.80 %) و (78.2%) وفق المقياس المطبق (لكارت) الخماسي كما ان المتوسط العام بلغ لهذا المصور (3.91) نسبة (78%) من الاستجابات .

و بالتالي وفقا لمقياس لكارت وترجمته فان أفراد العينة او المبحوثين يقرون بوجود معوقات إدارية لدرجة كبيرة

حيث احتلت العبارة الأولى (1) المرتبة الأولى في المحور بنسبة (8.28%) لمتوسط حسابي (4.144) التي تقول لعدم وجود تخطيط سليم لعملية التحول نحو الإدارة الالكترونية في مديرية الشباب و الرياضة .

كما نلاحظ أن العبارة رقم (13) احتلت المرتبة الثانية بنسبة (82.40%) و بمتوسط حسابي (4.12)

لقائلة (قلة الفرص المتاحة لموظفي إدارة الموارد البشرية للمديرية بحضور الندوات و المؤتمرات المتعلقة بالإدارة الالكترونية في المؤسسات الرياضية كما احتلت العبارة رقم (4) القائلة بان الإجراءات الروتينية

تؤجل و تعطل عملية التحول نحو الإدارة الالكترونية المرتبة (3)

و العبارة رقم 10 القائلة (انعدام الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الالكترونية)

المرتبة (04)

حيث كانت نسبة كليهما متساوية بنسبة (81.60%) بمتوسط حسابي (04.08) لكل منهما غير إن العامل الفاصل بينهما كان في الانحراف المعياري حيث أن العبارة رقم (04) كانت اقل من انحراف عبارة رقم (10).

كما احتلت العبارة رقم (11) لقائلة (بضعف التحضير المادي و المعنوي لاستخدام التقنيات الالكترونية في الإدارات الرياضية (مديرية الشباب و الرياضة)).

المرتبة (05) بنسبة (80.80%) بمتوسط حسابي (04.00) حيث كانت هذه العبارات تحتل المراتب الاولى بنسبة تفوق (80%) و بمتوسط حسابي يفوق (04.06) أما المستويات الدنية كذلك كانت كلها بتقدير درجة كبيرة.

حيث احتلت العبارة رقم (02) القائلة (المركزية الشديدة في إدارة الموارد البشرية لمديريات الشباب و الرياضة المرتبة رقم (10) و ذلك بمتوسط حسابي (3.73) و بنسبة (74.60%).

أما المرتبة رقم (11) فكانت من نصيب العبارة رقم (07) التي نصت على ضعف التنسيق بين المصالح الإدارية في إدارات مديرية الشباب و الرياضة بنسبة (74.20%) و بمتوسط حسابي (3.71).

أما المرتبة ما قبل الأخيرة فكانت للعبارة رقم (09) حسب الاستجابات و القائلة (لان الهياكل التنظيمية الحالية لا تتلاءم مع تطبيقات الإدارة الالكترونية وهذا بنسبة (73.60%) و بمتوسط حسابي (3.68) أما المرتبة الأخيرة فقد كانت من نصيب العبارة رقم (08) و التي نصت على ضعف اقتناع و تأكيد

الإدارة العليا بالوزارة لمشروع الإدارة الالكترونية داخل مديريات الشباب و الرياضة و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.52) و نسبة مئوية (70.40%).

أما المتوسط العام للمحور الأول فقد بلغ 3،91 وبنسبة مئوية (78.2%) وبتقدير درجة كبيرة، مما يدل على صحة هذه الفرضية القائلة بوجود معوقات إدارية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية داخل مديريات الشباب والرياضة.

5.6. مناقشة النتائج:

نلاحظ ان هناك مركزية شديدة داخل إدارات مديريات الشباب والرياضة و انه لا توجد استعدادات من حيث اللوائح و الإجراءات الروتينية التي تتنافى مع أساليب التحول إلى الإدارة الالكترونية و الذي يرتبط في الأساس بسياسة او نهج الإدارات نحو التغيير الذي يتطلب إجراءات و دورات تكوينية و تدريبية (نظرية و تطبيقية) خاصة بمتطلبات الإدارة الالكترونية المرجو انتهاجها و العمل بها مستقبلا

كما نلاحظ انه ليس هناك سياسة واضحة تؤكد التحول التدريجي نحو الإدارة الالكترونية التي تستدعي في الأساس تخطيط سليم

وهذا تفسره العبارات افتقار المخطط السليم لعملية التحول نحو الإدارة الالكترونية و قلة الفرص المتاحة لموظفي الموارد البشرية بحضور الندوات و المؤتمرات المتعلقة بالإدارة الالكترونية في مديريات الشباب و الرياضة و هذا بتأكيد أن الإجراءات الروتينية تعطل و تؤجل عملية التحول نحو الإدارة الالكترونية و كذا انعدام الدورات التدريبية و التكوينية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الالكترونية مما يقر بعدم وجود مخطط سليم وواضح لعملية التحول نحو الإدارة الالكترونية

أما العبارات الأربع الأخيرة و هي محققة لدرجة كبيرة لكنها تقل عن أربع عبارات الأولى حيث تعلق بالمركزية الشديدة في إدارة الموارد البشرية في إدارات مديريات الشباب و الرياضة و هذا راجع إلى ضعف التنسيق بين المصالح و الوحدات الإدارية في الإدارة في مديريات الشباب و الرياضة

كما تؤكد ذلك عبارة ضعف اقتناع الإدارة العليا بالوزارة لمشروع الإدارة الالكترونية أن الهياكل النشطة الحالية لا تتلاءم مع تطبيقات الإدارة الالكترونية و عموما يمكن قول إن المعوقات الإدارية تعد من أهم المعوقات التي يجب تخطيطها لأنها تمثل الجانب التشريعي الذي يمكن من خلاله و اتخاذ مختلف الإجراءات التي من شأنها رسم السياسة و خطط و خارطة طريق من خلالها يمكن وصول إلى تطبيق الإدارة الالكترونية داخل مديريات الشباب و الرياضة في الجزائر

من خلال مناقشتنا لهذه النتائج تجدها أنها تتفق مع معظم الدراسات التالية مع دراسة رضوان (2004) بعنوان الإدارة الالكترونية و دراسة محمد بن سعد محمد العرش و دراسة نعيم حسن حمادة بالعنوان تطوير الاتصال الإداري لمديري المدارس الثانوية بالمحافظة عدة من ضوء الإدارة الالكترونية الجامعة الإسلامية و دراسة أروى بنت إسماعيل نجار بعنوان تفعيل استخدام الالكترونيات لتطوير العمل الإداري بجامعة أم القرى بمكة المكرمة و دراسة "منى عطية البشري" و دراسة " فوزية عبد العزيز حمد العيلج " و دراسة "خليفة بن صالح بن خليفة المسعود" دراسة "المسفر" بعنوان(المعوقات الإدارية و التطبيقية لاستخدام الحاسب الآلي في الأجهزة الأمنية).

بينما لا تتفق نتائج الدراسة مع دراسة مع كل من الرشيد (1428) التي انتهت أن أفراد العينة موافقون على أنهم راضيين عن تنمية متبعة في ظل الإدارة الالكترونية و دراسة" يوسف محمد يوسف أبو أمونة" بعنوان واقع إدارة الموارد البشرية و الالكترونية في الجامعات الفلسطينية النظامية و الجامعات الإسلامية و التي توصلت إلى انه هناك رغم لإدارة بتوجه نحو الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

6.6: خلاصة العامة :

كما سبق يمكن القول إن عدم وجود نصوص تشريعية ولوائح قانونية تنظم عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في مديريات الشباب والرياضة بحيث تحدد مختلف المسؤوليات والواجبات يعد أكبر عائق رغم توفر مختلف المتطلبات والعوامل التي تقوم عليها هذه الأخيرة خاصة ف المؤسسات والمنشات العمومية التي تعود ملكيتها للقطاع العام وتخضع للسياسة العامة للدولة مما يثبت المركزية الشديدة في الإدارة والتسيير للهيئات العمومية

كما سبق يمكن القول أن توجه السلطة العليا نحو مشروع الإدارة الإلكترونية يبقى رهينة صدور القرارات، و التشريعات التي تحدد خارطة الطريق للتحول والتخلي التدريجي عن الإدارة التقليدية.

المراجع:

1. حسن شلتوت وحسن سيد معوض:التنظيم والإدارة في التربية الرياضية ،دار المعارف ،القاهرة ،1969،ص:05.
2. نجم عبود نجم - الإدارة الالكترونية (الإستراتيجية - الوظائف - المشكلات) دار المريخ للنشر - الرياض - 2004 ص 127.
- 3-عبد الرحمان عنتر،إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس والأبعاد ،دار اليازوري العلمية ، الطبعة 01،عمان الأردن ،2010،ص:19.
- 4.ميشال جرجس،معجم مصطلحات التربية والتعليم عربي فرنسي انجليزي ،دار النهضة العربية ،الطبعة 01،بيروت لبنان ،2005،ص:360.
- 5-طلحة حسام الدين ،عدلة عيسى مطر:مقدمة الإدارة الرياضية مركز الكتاب للنشر ،الطبعة 01،القاهرة مصر ،1997،ص:08..
- 6.سعد غالب ياسين ،الإدارة الالكترونية ،اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الطبعة 01،عمان الأردن ،2010،ص:25.
7. نجم عبود نجم - الإدارة الالكترونية (الإستراتيجية - الوظائف - المشكلات) دار المريخ للنشر - الرياض السعودية - 2004 ص 235،236.
- 8.روبرت هارجروف ،الادارة الرقمية ،الشركة العربية للإعلام العلمي ،خلاصات ، القاهرة جمهورية مصر العربية ،2002،ص:149.
9. بيتر. ف. دراكر، تحديات الإدارة في القرن الحادي و العشرون، الشركة العربية للإعلام العلمي، القاهرة، 1999، ص (150 - 152).

10. سامي محمد نصار - الإدارة الالكترونية, مفهومها وأهدافها, الإدارة الالكترونية وتحويد العمل الإداري المدرسي, المكتب الجامعي الحديث, الأردن 2011, ص54.
11. سعد غالب ياسين, الإدارة الالكترونية, اليازوري العلمية للنشر والتوزيع, الطبعة 01, عمان الأردن, 2010, ص24..
12. سعد علي العنزي, نزار حبيب عباس: الاستثمار الاستراتيجي للموارد البشرية في لعبة كرة القدم, دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع, ط1, عمان الأردن, 2014, ص 21, ص.22.
13. جمال الدين محمد المرسي: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية, المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن 21, الدار الجامعية, الإسكندرية, مصر, 2003. ص23.
14. محمد فالخ صالح: إدارة الموارد البشرية, عرض وتحليل, دار الحامد للنشر والتوزيع, عمان, الأردن, 2004. ص 29.
15. بوداود عبد اليمين: مناهج البحث العلمي في تقنيات النشاط البدني الرياضي, ديوان المطبوعات الجامعية, الطبعة 01, الجزائر, 2010, ص88.