

خطة مقترحة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج

*أ.د/ جمال محمد علي

**أ.د/ رانيا مرسي أبو العباس

*** أ.م.د/ أحمد محمد أحمد أبو اليزيد

**** م.م/ دعاء قاعود

تعد الإدارة الإلكترونية من ثمار المنجزات التقنية في العصر الحديث ، حيث أدت التطورات في مجال الاتصالات ، وابتكار تقنيات اتصال متطورة إلى التفكير الجدي من قبل الدول والحكومات في الاستفادة من منجزات الثورة التقنية ، باستخدام الحاسوب وشبكات الانترنت في انجاز الأعمال ، وتقديم الخدمات للمواطنين بطريقة الكترونية ، تسهم بفاعلية في حل العديد من المشكلات .

حيث يعتبر التحول إلى الإدارة الإلكترونية ليس دربا من دروب الرفاهية وإنما حتمية تفرضها التغيرات العالمية ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات أصبحت أحد محددات النجاح لأي مؤسسة وقد فرض التقدم العلمي والتقني والمطالبة المستمرة برفع جودة المخرجات وضمان سلامة العمليات كلها من الأمور التي دعت إلى التطور الإداري نحو الإدارة الإلكترونية فلم يعد من المقبول الآن تأخر تنفيذ العمليات بدعوى التحسين والتجويد وذلك لارتباط الفرص المتاحة أمام المؤسسات بالوقت ويمثل عامل الوقت أحد أهم مجالات التنافسية بين المؤسسات.(١٨:٥)

فالإدارة الإلكترونية ليست مجرد أجهزة حاسب ونظم تشغيل وبرامج شبكات، وإنما هي معرفة ومهارات تستدعى مرونة عالية في السلوك، واستعداد ذاتي للتعلم لدى العاملين والمديرين في المنظمة إذ تعد الإدارة الإلكترونية أداة تغيير في البيئة التنظيمية تتطلب تغييرا في أساليب الإدارة وهياكل التنظيم وتدفقات العمل ونماذج الأعمال(٢٧:٢٥٧)

وتطبيق الإدارة الإلكترونية يعد فرصة متميزة للارتقاء بالاداء في المنظمة حيث تعد وسيلة لرفع كفاءة الوارد البشرية وتحسين وتطوير أدائها وتخفيف الأعباء الإدارية عنها حيث تعمل الإدارة الإلكترونية على تحسين جودة العمل بالمنظمات

*استاذ الادارة الرياضية بقسم الادارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة أسيوط

** استاذ التعبير الحركي بقسم الادارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة أسيوط

*** استاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة أسيوط

**** مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة سوهاج

عن طريق استخدام أساليب الكترونية حديثة تتسم بالكفاءة والفعالية والسرعة

بالإضافة إلى قدرتها على مواجهة كل المشكلات التقليدية والقضاء عليها. (٢٩:٤٤)

حيث تسعى مديرية الشباب والرياضة إلى المساهمة في تأهيل الشباب ورعايته، وتمكينه من المشاركة الفعالة في إنجاز أهداف التنمية الشاملة وتحقيق نهضة مصر في إطار عالم متغير، حيث تقوم بالعديد من المشاريع القومية بهدف توفير فرص النمو المتكامل، والنهوض بالمستوى الثقافي والاجتماعي للنشء والشباب من خلال الاهتمام بالأنشطة الرياضية، وتنظيم استثمار أوقات الفراغ، بما فيه خدمة الفرد والمجتمع. (٢٠١:١٩)

حيث تعتبر أنشطة مديريات الشباب والرياضة وغيرها من المؤسسات الرياضية الأساس الذي تنبى عليه عملية تربوية شاملة تتطلب تعاون كافة الأجهزة المعنية وهي (الأسرة، المؤسسات التعليمية، وسائل الاعلام والاتصال، المؤسسات الثقافية، دور العبادة، مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات الأهلية، المنظمات النقابية والسياسية وتنطلق هذه الإستراتيجية من التأكيد على الطابع الأهلى للهيئات الشبابية، والمشاركة بين المجلس القومى للشباب وتلك الهيئات فى وضع وتنفيذ وتقييم خطة الدولة، وتشجيع هذه الهيئات على إيجاد السبل لتنمية مصادر التمويل الذاتى. (٢٣:١٤)

ومن خلال عمل الباحثون كأعضاء هيئة تدريس والمشاركة في العديد من الأنشطة التي تشرف عليها مديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج لاحظوا أن هناك قصور في انجاز الأعمال نظراً لاعتمادها على النظم التقليدية في الإدارة مثل استخدام المكاتبات الورقية والسجلات في حفظ وتسجيل الاستمارات والعقود والبيانات وكذلك الاعتماد على المكالمات التليفونية والفاكسات في عمليات الاتصال والتواصل مع الإدارات والهيئات الشبابية والرياضية وما إلى ذلك من أساليب تقليدية يتم استخدامها لا تتناسب تغيرات وتطورات العصر الحالي بالإضافة إلى عدم فاعليتها في عمليات تطبيق أنشطتها وبرامجها هذا بالإضافة إلى سوء استخدام إدارة الوقت نظراً لطول العمليات والإجراءات الإدارية، الأمر الذي دعي الباحثون القيام بوضع خطة مقترحة لتطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج، محاولة منهم في إعادة تنظيم وهيكله العمل لمواكبة تطوير جودة العمل التي تقدمها للمستفيدين.

-أهمية البحث والحاجة إليه :

تتبع أهمية البحث من وجهة نظر الباحث من خلال عدة نقاط:

- تقتقر المكتبة العربية لإسهامات الباحثين في وضع خطة لتطبيق الإدارة الالكترونية بمديريات الشباب والرياضة ، وبالتالي يأتي هذا البحث دعماً لغيره من الدراسات المرجعية وتضيف إليها دراسة متخصصة في الإدارة الرياضية .
- يعتبر البحث على حد علم الباحث المحاولة الأولى لدراسة واقع تطبيق الادارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج .
- تلقى الدراسة الضوء على أحد أهم المشكلات الإدارية تفعيل الإدارة الالكترونية لتحسين الخدمات المقدمة من مديرية الشباب والرياضة بسوهاج والتغلب على المعوقات الإدارية .
- يمكن الأخذ بنتائج البحث في مرحلة التخطيط للسياسات الإدارية وإعداد الإجراءات التنفيذية لها للارتقاء بمستوي الإنجاز .

هدف البحث:

يهدف البحث إلى وضع خطة مقترحة لتطبيق الادارة الالكترونية بمديرية الشباب

والرياضة بسوهاج

تساؤلات البحث:

- ١- ما معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج؟
- ٢- ما مجالات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج؟

المصطلحات الواردة بالبحث

- الإدارة الإلكترونية:

هي تنفيذ كل الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر سواء أفراد أو منظمات من خلال استخدام شبكات الاتصال الالكترونية مثل البريد الالكتروني، والتحويلات الالكترونية للأموال، والتبادل الالكتروني للمستندات، والنشرات الالكترونية، وأي وسائل الكترونية أخرى. (٢٢: ٨٤)

الدراسات السابقة:

- دراسات عربية

١- دراسة سارى عوض الحسنات (٢٠١١) (٥) بعنوان " معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في الجامعات الفلسطينية" استهدفت الدراسة التعرف على ماهية الإدارة الالكترونية وسماتها ورصد واقع الإدارة الالكترونية بجمعة غزة والكشف عن المعوقات التنظيمية والتقنية والبشرية والمادية التي تواجه تطبيق الإدارة الالكترونية في الجامعات الفلسطينية وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي على عينة قوامها (٢٢٠) فردا تم اختيارهم بالطريق العشوائية الطبقية واستخدم الباحثون

استمارات الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات وكانت أهم نتائج تلك الدراسة هي ضعف دعم الوزارة لتطبيق الإدارة الالكترونية مع وجود تعقيدات روتينية مع وجود تعقيدات مالية وبشرية تتمثل في ضعف الدعم وقلة الخبرات البشرية

٢- دراسة "حازم كمال الدين عبد العظيم" (٢٠٠٦م) (٣) استهدفت تقييم السياسات الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط ، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على عدد (١٥٠) فرداً يمثلون المديرين بالإدارات الفنية بالمديرية ومسؤولي رسم السياسات بإدارات شباب المدن والمستفيدين من أنشطة مديرية الشباب والرياضة بأسيوط، وأستعان بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج هي أن السياسات الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بأسيوط تعطى القليل من الثقة عند التعامل مع الإدارات، وكذلك عدم الاستعانة بخبراء في مجال الإدارة الرياضة وعدم الاستفادة من البحوث والدراسات عند رسم وبناء السياسات الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بأسيوط.

٣- دراسة محمد عبد الله الأيوبي (٢٠٠٤م) (١٦) بعنوان "تفعيل دور الحكومة الالكترونية في تنمية القطاع الصناعي"، استهدفت الدراسة بشكل عام عمل دراسة تحليلية لتطبيق الحكومة الالكترونية بوزارة المالية والصناعة بدولة الإمارات المتحدة - بهدف تحديد بعض المعايير والتوصيات اللازم لتفعيل تطبيق الحكومة الالكترونية" وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي (المسحي)، وتكونت عينة البحث من (١٠٠) موظف من العاملين بوزارة المالية والصناعة بدولة الإمارات، وأستعان الباحثون باستمارات الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وكانت أهم نتائج تلك الدراسة ضرورة فتح قنوات اتصال شبكية مع كافة الجهات المعنية في الدولة، وما ينتج عنه من تسهيل وتبسيط الإجراءات وتقليصها بما يتوافق مع التكنولوجيا المعاصرة.

٤- دراسة يحي محمد أبو مغايش (٢٠٠٤م) (٢٤) بعنوان "الحكومة الالكترونية في المؤسسات العامة"، استهدفت الدراسة الكشف عن مدى توافر المتطلبات البشرية والتقنية والإدارية اللازمة لتطبيق مفهوم الحكومة الالكترونية في المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي (المسحي)، تكونت عينة البحث من (٣٨٤) موظف من العاملين بتقنيات المعلومات فغي المؤسسات العامة بمدينة الرياض، وقد استخدم الباحثون استمارات لاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وكانت أهم نتائج تلك الدراسة ما يلي: تفاوت متطلبات العنصر البشري اللازمة لتطبيقات الحكومة الالكترونية، توفر القدرات التقنية والفنية والتي تشكل عنصراً أساسياً في التحول للعمل الالكتروني، ضعف

التوافق بين الوضع الإداري للمؤسسات العامة وما تفرضه الحكومة الالكترونية من متطلبات.

٥- دراسة **عبد الله خالد محمد (٢٠٠٣م)** (١١) بعنوان "تطبيقات الحكومة الالكترونية على الموارد البشرية"، استهدفت الدراسة التعرف على تقييم علاقة تطبيقات إدارة الموارد البشرية الالكترونية بالأداء الوظيفي بإمارة دبي، استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من (٢٩) من موظفي قسم الموارد البشرية ونظم المعلومات من الدوائر الحكومية بأمانة دبي، وقد استخدم الباحثون استمارات استبيان لجمع البيانات، وكانت أهم نتائج تلك الدراسة، أن معظم مجالات الموارد البشرية الالكترونية تم تطبيقها بشكل متوسط في جميع الأقسام وأن معظم موظفي الدوائر الحكومية بدبي لديهم دراية كاملة بأهمية البرنامج وأن تطبيق النظام الالكتروني في إدارة الموارد البشرية يؤثر بشكل ايجابي في الأداء الوظيفي والأداء العام للمنظمة وان معظم الدوائر الحكومية بدبي تملك الإمكانيات الكافية لتطبيق البرنامج بشكل كامل وجيد.

٦- دراسة **عبد العزيز عبد الله الرقابي (٢٠٠٢م)** (١٠) بعنوان "الحكومة الالكترونية ودورها في تقديم الخدمات العامة في المملكة العربية السعودية"، استهدفت الدراسة تقييم تجربة الحكومة الالكترونية في المملكة العربية السعودية، وصولاً إلى مقترح لتطبيق مفهوم الحكومة الالكترونية، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي "الدراسات المسحية"، وقد أجريت الدراسة على عينتين شملت الأولى (١٥٠) من العاملين بوكالة الوزارة لشئون العمل وشملت الثانية (٢٠٠) من المواطنين المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الوكالة، واستخدم الباحثون استمارات الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وكانت أهم نتائج تلك الدراسة هي تهيئة المناخ العام وتشجيع الاستثمار في مجال تكنولوجيا المعلومات وإعداد قواعد بيانات شاملة وتنمية الموارد البشرية، وتدعيم البنية الأساسية والمعلوماتية وتهيئة وتثقيف المجتمع.

٧- دراسة **نائل عبد الحفيظ العواملة (٢٠٠٢م)** (١٩) بعنوان "الحكومة الالكترونية ومستقبل الإدارة العامة"، استهدفت الدراسة التعرف على إيضاح مفهوم الحكومة الالكترونية من خلال التعرف على توجيهات وأراء موظفي القطاع العام في دولة قطر حول بعض جوانب الحكومة الالكترونية ومدى تطبيقها في الدولة. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من بعض موظفي القطاع العام في دولة قطر (٧٥) موظف، وقد استخدم الباحثون استمارات الاستبيان في جمع البيانات، وكان أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون، وجود قصور في الوعي بمفهوم الحكومة الالكترونية ووجود بعض المعوقات مثل

ضعف الوعي الاجتماعي ونقص التمويل والكفاءات البشرية والمعلومات التي تعوق التحول نحو الحكومة الالكترونية.

- دراسات أجنبية

٨- دراسة ديفيسين وآخرون **Davisson & others** (٢٠١٩) (٣١)، "from government to E-government atransition model, in formation technology people" بعنوان "نموذج تطبيقي للحكومة الالكترونية في تكنولوجيا المعلومات"، استهدفت الدراسة تصميم نموذج يوضح عملية الانتقال من الحكومة التقليدية إلى الحكومة الالكترونية، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي "الدراسات المسحية"، على عينة قومها (٢٠٠) موظف من العاملين بالقطاعات الحكومية المختلفة، واستعان الباحثون باستمارات الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وكانت أهم نتائج تلك الدراسة هي التوصل إلى نموذج مقترح للانتقال من الحكومة التقليدية إلى الحكومة الالكترونية.

- التعليق على الدراسات السابقة:

-أوجه الاتفاق :

- ١- استخدمت الدراسة الحالية مع الدراسات المرتبطة المنهج الوصفي .
- ٢- استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وهي نفس أداة جمع البيانات التي أستعان بها الباحث في الدراسة الحالية.
- ٣- كما استخدمت الدراسات بعض المعالجات الاحصائية مثل معامل الارتباط والدرجة المقدرة.

-أوجه الاختلاف:

- ١- تتأولت الدراسات السابقة متغيرات البحث الادارة الالكترونية في مجالات مختلفة عن المجال التطبيقي للبحث.
- ٢- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات المرتبطة في اختيار مجتمع وعينة البحث .
- ٣- اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات المرتبطة في اختيار العينة بالطريقة العشوائية.

-مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

- ١- تحديد المنهج العلمي المستخدم في الدراسة الحالية.
- ٢- طرق اختيار مجتمع وعينة الدراسة.
- ٣- اختيار أدوات جمع البيانات المناسبة للدراسة الحالية .

٤- وضع تساؤلات البحث في ضوء هدف الدراسة.

٥- استخدام الأسلوب والمعاملات الإحصائية المناسبة للدراسة الحالية.

٦- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية في ضوء ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة.

إجراءات البحث :

أولاً: منهج البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لمناسبتها لطبيعة وإجراءات البحث.

ثانياً: مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث في مسؤولي مديرية الشباب والرياضة .

ثالثاً: عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المسؤولين بمديرية الشباب والرياضة المتمثل في (وكيل الوزارة - مدير عام الشباب - مدير عام الرياضة - مديري الإدارات - الإداريين - الأخصائيين الرياضيين) والجدول التالي يوضح توزيع العينة.

جدول (١)

مجتمع وعينة البحث

النسبة المئوية	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية	المجتمع	
١٠٠%	١	-	١	وكيل الوزارة
-	-	١	١	مدير عام الشباب
١٠٠%	١	-	١	مدير عام الرياضة
٥٤.٥%	٦	٤	١١	مديري الإدارات
١٩.٦%	٥٢	١٠	٢٦٤	الإداريين
٤٥.٤%	٤٠	٥	٨٨	الأخصائيين الرياضيين
٢٧.٣%	١٠٠	٢٠	٣٦٦	المجموع

رابعاً: أدوات جمع البيانات:

لجمع البيانات الخاصة بالبحث اتبع الباحثون الخطوات التالية :

أ- الاطلاع على المراجع والدوريات العلمية والدراسات السابقة والمرتبطة.

ب- استمارات الاستبيان:

قام الباحثون بتصميم عدد (٢) استمارة استبيان وهما :

- ١ - استمارة استبيان لمعوقات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة.
أ- تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان:

قام الباحثون بتحديد محاور الاستمارة في صورتها المبدئية مرفق (٢) وتم عرضها على السادة الخبراء وعدددهم (٥) مرفق (١) بهدف التوصل إلى مدى مناسبة المحاور وكفايتها وذلك بهدف التعرف على:

- مدى مناسبة وكفاية المحاور الرئيسية.
- تعديل أو حذف أو إضافة ما يراه الخبير من محاور رئيسية.
وبعد عرض الاستمارة على السادة الخبراء، قام الباحثون بحساب النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية المناسبة وفقاً للجدول التالي:

جدول (٢)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور استمارة معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية (ن=١٠)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية %
١	بشرية	١٠	١٠٠
٢	مادية	٨	٨٠
٣	إدارية	١٠	١٠٠
٤	فنية	١٠	١٠٠
٥	ثقافية	٦	٦٠
٦	قانونية	٨	٨٠

ينتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية لاستمارة معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية قد تراوحت ما بين (٦٠% : ١٠٠%)، ولقد ارتضى الباحثون نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء لتصميم الاستمارة ، وبذلك تم استبعاد المحور الخامس كما تم دمج المحور الثالث مع المحور السادس ليصبح مسماه معوقات إدارية وقانونية، وبذلك يصبح عدد المحاور ٤ محاور بدلاً من ٦ محاور.

ب- إعداد عبارات الاستبيان:

في ضوء نتائج آراء الخبراء حول المحاور المقترحة، قام الباحثون بدراسة كل محور على حده دراسة تفصيلية وذلك لتحديد العبارات الخاصة بكل محور، مسترشداً ببعض المراجع العلمية والدراسات السابقة الخاصة بالإدارة الالكترونية (١)،(٢)،(٤)،(٧)،(٨)،(٩) ، (١٠)،(١٦)،(١٧)،(٢٠)،(٢٥)،(٢٨).

وتم إعداد استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية مرفق (٣)، ثم تم عرضها على السادة الخبراء وذلك للتأكد من صلاحية استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتعرف على مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحاور وحذف أو تعديل العبارات غير المناسبة وأيضاً إضافة أية عبارات أخرى مقترحة تكون غير مدرجة بالاستمارة .

والجدول (٣) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة .

جدول (٣)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات استمارة معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية (ن=١٠)

العبارة	معوقات بشرية		معوقات مادية		معوقات إدارية وقانونية		معوقات فنية	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
١	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠
٢	١٠٠	١٠	٩٠	٩	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠
٣	١٠٠	١٠	٨٠	٨	٨٠	٨	٥٠	٥
٤	٨٠	٨	٨٠	٨	٨٠	٨	١٠٠	١٠
٥	٨٠	٨	٨٠	٨	٧٠	٧	١٠٠	١٠
٦	١٠٠	١٠	٤٠	٤	٨٠	٨	٨٠	٨
٧	٦٠	٩	١٠٠	١٠	٨٠	٨	٨٠	٨
٨	٦٠	٨	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	٨٠	٨
٩	٨٠	٨	٨٠	١٠	٨٠	٨	٩٠	٩
١٠	١٠٠	١٠	٧٠	٧	٧٠	٧		
١١	٨٠	٨	١٠٠	١٠				
١٢	٨٠	٨						
١٣	٨٠	٨						
١٤	١٠٠	١٠						
١٥	٨٠	٨						

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان تراوحت ما بين (٤٠% إلى ١٠٠%)، وفي ضوء ذلك ارتضى الباحثون نسبة ٧٠% فأكثر، بالإضافة إلى تعديل صياغة بعض العبارات بناء على آراء السادة الخبراء .

ج- المعاملات العلمية للاستمارة:

- **صدق الاستمارة:** استخدم الباحثون صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (٢٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية خلال الفترة من ٢٥/١/٢٠٢١م إلى ٢٠/٢/٢٠٢١م. وجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لاستمارة معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية (ن=٢٠)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
١	بشرية	٣١.٨٠	١١.٨٥	٠.٩٧
٢	مادية	٥٠.٨٠	١٧.٢٢	٠.٩٩
٣	إدارية وقانونية	٢٣.٩٠	٩.٢٣	٠.٩٢
٤	فنية	٣٦.٢٠	١٣.٤٨	٠.٩٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستمارة تراوحت ما بين (٠.٩٢ : ٠.٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستمارة ككل.

- ثبات الاستمارة: استخدم الباحثون طريقة التطبيق وإعادة التطبيق T. Retest لحساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان، وتم التطبيق على عدد (٢٠) فرد من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية، خلال الفترة من ٢٠٢١/٢/٢٠م إلى ٢٠٢١/٢/٢٧م، ثم إعادة التطبيق خلال الفترة ٢٠٢١/٣/١١ إلى ٢٠٢١/٤/١٨ وذلك بفواصل زمني قدره (١٥) يوماً وجدول رقم (٥) يوضح ذلك

جدول (٥)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمحاور استمارة معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية (ن=٢٠)

م	المحاور	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		قيمة ر
		ع	م	ع	م	
١	بشرية	٥٠.٨٠	١٧.٢٢	٥١.٣٠	١٧.٢٠	٠.٩٨
٢	مادية	٣١.٨٠	١١.٨٥	٢٩.٩٠	١٠.١٧	٠.٩٦
٣	إدارية وقانونية	٣٦.٢٠	١٣.٤٨	٣٧.٤٠	١٣.٨٢	٠.٩٥
٤	فنية	٢٣.٩٠	٩.٢٣	٢٤.٦٠	٨.٩٩	٠.٩٣
	متوسط مجموع المحاور	١٤٢.٧٠	٥٠.١٧	١٤٣.٢٠	٤٩.٢٧	٠.٩٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تراوحت ما بين (٠.٩٣ : ٠.٩٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستمارة ، وبذلك تم التوصل إلى الاستمارة في صورتها النهائية مرفق (٤)

د- تطبيق الاستمارات على العينة قيد الدراسة:

قام الباحثون بتطبيق الاستمارات الخاصة بالبحث بعد تعديلها وإخراجها في صورتها النهائية مرفق (٤) وذلك خلال الفترة من ٢٥/٥/٢٠٢١م إلى ٢١/٦/٢٠٢١م على عينة البحث الأساسية وفقاً لميزان تقدير ثلاثي (موافق-إلى حد ما-غير موافق)، وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

٢- استمارة استبيان مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمديرية الشباب والرياضة:

بهدف التعرف على مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمديرية الشباب والرياضة ، وبعد تحديد الهدف قام الباحثون بالخطوات التالية:

أ- تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان:

قام الباحثون بتحديد محاور استمارة مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية في صورتها المبدئية مرفق (٥) وتم عرضها على السادة الخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة والإدارة الإلكترونية وعددهم (١٠) خبراء مرفق (١) بهدف الوصول إلى مدى مناسبة المحاور وكفايتها للاستبيان، حيث لجأ الباحثون إلى السادة الخبراء للتعرف على:

- مدى مناسبة وكفاية المحاور الرئيسية.

- تعديل أو حذف أو إضافة ما يراه الخبير من محاور رئيسية.

وبعد عرض الاستمارة على السادة الخبراء، قام الباحثون بحساب النسبة المئوية لآراء السادة

الخبراء حول المحاور الرئيسية المناسبة وفقاً للجدول التالي:

جدول (٦)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور استمارة مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية (ن=١٠)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
١	تحديد الأهداف	١٠	١٠٠
٢	فلسفة التطبيق	٨	٨٠
٣	آليات التنفيذ	٩	٩٠

٤	برامج التنمية الإدارية	١٠	١٠٠
٥	المتابعة والتقييم	١٠	١٠٠
٦	الدعاية والإعلام	٤	٤٠
٧	المناقصات	٦	٦٠

يتضح من جدول (٦) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية لاستمارة مجالات تطبيق الإدارة الالكترونية قد تراوحت ما بين (٤٠% : ١٠٠%)، ولقد ارتضى الباحثون نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء وعلى ذلك تم حذف المحاور السادس والسابع ، وبذلك يصبح عدد المحاور (٥) محاور رئيسية.

٢- إعداد عبارات الاستبيان:

في ضوء نتائج آراء الخبراء حول المحاور المقترحة، قام الباحثون بدراسة كل محور على حده دراسة تفصيلية وذلك لتحديد العبارات الخاصة بكل محور، مسترشدون ببعض المراجع العلمية والدراسات السابقة الخاصة بالإدارة الالكترونية ومنها (٣)، (١٢)، (١٥)، (٢٣)، (٢٤)، (٣٠)، (٣٢)، (٣٣)، (٣٤)

وتم إعداد استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية مرفق (٦)، ثم عرضها على السادة الخبراء وذلك للتأكد من صلاحية استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتعرف على مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحاور وحذف أو تعديل العبارات غير المناسبة وأيضاً إضافة أية عبارات أخرى مقترحة تكون غير مدرجة بالاستمارة، والجدول (٧) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة:

جدول (٧)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات استمارة مجالات تطبيق الإدارة الالكترونية (ن=١٠)

م	تحديد الأهداف		فلسفة التطبيق		آليات التنفيذ		برامج التنمية الإدارية		المتابعة والتقييم	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
١	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	٩	٩٠
٢	٨	٨٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	٨	٨٠	١٠	١٠٠
٣	٨	٨٠	٨	٨٠	٨	٨٠	٨	٨٠	١٠	١٠٠

١٠٠	١٠	٩٠	٩	٩٠	٩	٨٠	٨	٤٠	٤	٤
٨٠	٨	١٠٠	١٠	٨٠	٨	٨٠	٨	٧٠	٧	٥
٩٠	٩	١٠٠	١٠	٨٠	٨	٧٠	٧	٨٠	٨	٦
٨٠	٨	٨٠	٨	٥٠	٥	٨٠	٨	٨٠	٨	٧
٤٠	٤	٩٠	٩	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	٨
٨٠	٨	٨٠	٨	٨٠	٨	٨٠	٨	١٠٠	١٠	٩
٩٠	٩			٨٠	٨	١٠٠	١٠	٨٠	٨	١٠
٩٠	٩			٩٠	٩			١٠٠	١٠	١١
١٠٠	١٠			١٠٠	١٠			٨٠	٨	١٢

يتضح من الجدول (٧) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان تراوحت ما بين (٤٠% إلى ١٠٠%)، وفي ضوء ذلك ارتضى الباحثون نسبة موافقة من ٧٠% فأكثر لذلك تم استبعاد العبارة رقم (٤) من محور تحديد الاهداف ومالعبارة رقم (٧) من آليات التنفيذ والعبارة رقم (٨) من محور المتابعة والتقويم بالإضافة إلى تعديل صياغة بعض العبارات بناء على آراء السادة الخبراء.

٣- المعاملات العلمية للاستمارة:

- **صدق الاستمارة:** استخدم الباحثون صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (٢٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية خلال الفترة من ٢٥/١/٢٠٢١م إلى ٢٠/٢/٢٠٢١م.

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لاستمارة

مجالات تطبيق الإدارة الالكترونية (ن=٢٠)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
١	تحديد الأهداف	٣٥.٩٠	١٢.٠٤	٠.٩٦
٢	فلسفة التطبيق	٣٣.٧٠	١١.١٧	٠.٩٥
٣	آليات التنفيذ	٣٨.٩٠	١٢.٤٢	٠.٩٨

٠.٩٦	١١.٣١	٢٩.٠٠	برامج التنمية الإدارية	٤
٠.٩٥	١١.٦٦	٣٥.٦٠	المتابعة والتقويم	٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستمارة تراوحت ما بين (٠.٩٥ : ٠.٩٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستمارة ككل.

• **ثبات الاستمارة :** استخدم الباحثون طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لحساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان، وتم التطبيق على عدد (٢٠) فرد من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية خلال الفترة من ٢٠٢١/٢/٢٠م إلى ٢٠٢١/٢/٢٧م ، وإعادة التطبيق خلال الفترة من ٢٠٢١/٣/١١ إلى ٢٠٢١/٤/١٨ وذلك بفواصل زمني قدره (١٥) يوماً وجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمحاور

استمارة مجالات تطبيق الإدارة الالكترونية (ن=٢٠)

قيمة ر	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		المحاور	م
	ع	م	ع	م		
٠.٨٦	١٠.٥١	٣٠.١٠	١١.١٧	٣٣.٧٠	تحديد الأهداف	١
٠.٩٦	١١.٦٨	٣٣.٧٠	١٢.٤٢	٣٨.٩٠	فلسفة التطبيق	٢
٠.٩٥	٩.٣٧	٢٦.٩٠	١١.٣١	٢٩.٠٠	آليات التنفيذ	٣
٠.٩٧	٥٢.٣٨	١٥١.٩٠	٥٦.٣٧	١٧٣.١٠	برامج التنمية الإدارية	٤
٠.٩٦	١٠.٦١	٢٩.٣٠	١١.٦٦	٣٥.٦٠	المتابعة والتقويم	٥
٠.٩٤	١١.٨٠	٣١.٩٠	١٢.٠٤	٣٥.٩٠	الاستمارة ككل	

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٩) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تراوحت ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستمارة، وبذلك تم التوصل إلى الاستمارة في صورتها النهائية مرفق (٧).

٤- **تطبيق الاستمارات على العينة قيد الدراسة :** قام الباحثون بتطبيق الاستمارات الخاصة بالبحث بعد تعديلها وإخراجها في صورتها النهائية مرفق (٧) وذلك خلال الفترة من ٢٠٢١/٥/٢٥م إلى ٢٠٢١/٦/١م على عينة البحث الأساسية وفقاً لميزان تقدير ثلاثي (موافق-إلى حد ما-غير موافق)، وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً. : **المعالجات الإحصائية:**

بعد جمع البيانات وجدولتها، تم معالجتها إحصائياً وقد استخدم الباحثون الأساليب الإحصائية التالية: (النسبة المئوية ، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط لبيرسون، صدق الاتساق الداخلي ، الاختبار وإعادة الاختبار ، الدرجة المقدره)

عرض ومناقشة النتائج:

التساؤل الأول:

ما معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج؟

جدول (١٠)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور المعوقات البشرية ن = ١٠٠

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	لا يوجد مفهوم واضح بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة لنظم العمل بالإدارة الالكترونية	٣٢٠	٦٤
٢	لا يوجد وعي كامل لدى المستفيدين بطرق العمل بنظم الإدارة الالكترونية	٣٤٠	٦٨
٣	يوجد تعليم وتدريب للمستفيدين من خدمات مديرية الشباب والرياضة على نظم الإدارة الالكترونية.	٣١٠	٦٢
٤	ضعف قناعة المسؤولين بالإدارة العليا بأهمية استخدام نظام العمل بالإدارة الالكترونية	٣٧٠	٧٤
٥	نقص العناصر البشرية المؤهلة لتطبيق العمل بنظام الإدارة الالكترونية	٣٩٠	٧٨
٦	عدم معرفة العاملين بمفهوم الإدارة الالكترونية وكيفية تطبيقه	٣٣٥	٦٧
٧	تهتم الادارة العليا بتدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضة على مجالات الحاسب الآلي والانترنت.	٢٩١	٥٨.٢
٨	عدم الاعتماد على اللغة الانجليزية في اغلب التعاملات التي تتطلبها طبيعة العمل بنظام الإدارة الالكترونية.	٤١٥	٨٣
٩	عدم كفاية العنصر البشرى المؤهل والمدرّب لمقابلة تطبيقات العمل بنظام الإدارة الالكترونية	٣٦٧	٧٣.٤
١٠	تتوفر الثقة في التعاملات الالكترونية بدلا من التعاملات الورقية.	٣٠٤	٦٠.٨
١١	ضعف الوعي الالكتروني وقلة المعلومات عند الإداريين الذين يملكون قرارات تطبيق العمل بالإدارة الالكترونية	٣٧٦	٧٥.٢
١٢	نقص الأيدي الفنية الماهرة والدربة على طرق صيانة برامج ونظم وبرامج الإدارة الالكترونية	٣٥٧	٧١.٤
١٣	تمسك المسؤولين باللوائح والقوانين وانعدام المرونة عمليات التطبيق لنظم وبرامج الإدارة الالكترونية.	٤٠٥	٨١
١٤	غياب التخطيط الاستراتيجي للتحوّل التدريجي نحو العمل بنظام الإدارة الالكترونية	٤١٠	٨٢
١٥	ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت الأبعاد المختلفة لتطبيقات العمل بالإدارة الالكترونية	٤٢٠	٨٤
	متوسط مجموع الدرجات	٣٦٠.٦	٧٢.١

يتضح من جدول (١١) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لمحور المعوقات البشرية تراوحت ما بين (٥٨.٢ : ٨٤%) حيث حصل متوسط مجموع درجات المحور على (٧٢.١%) بينما حصلت العبارة رقم (١٠،٧،٦،٣،٢،١) على أقل نسب مئوية و العبارات رقم (١٥،١٤،٨) على أعلى نسب مئوية حيث لا تتوفر الثقة في التعاملات الالكترونية بدلا من التعاملات الورقية ولا تهتم الادارة العليا بتدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضة على مجالات الحاسب الآلي والانترنت وايضاً لا يوجد تعليم وتدريب للمستفيدين من خدمات مديرية الشباب والرياضة على نظم الإدارة الالكترونية حيث لا يعتمد المسؤولين بمديرية الشباب والرياضة على اللغة الانجليزية في اغلب تعاملاتهم ويعزي الباحثون ذلك إلى ضعف الوعي الالكتروني وقلة

المعلومات عند الإداريين الذين يملكون قرارات تطبيق العمل بالإدارة الالكترونية وهذا يدل على أن العاملين والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها ليس لديهم دراية ومعرفة بنظم العمل الالكتروني، بالإضافة إلى بأنه يوجد نقص في العناصر البشرية المؤهلة للتطبيق مع عدم معرفة العاملين بمفهوم ومصطلح الإدارة الالكترونية وكيفية تطبيقه بالرغم من الاهتمام بتدريب العاملين على مجالات الحاسب الآلي والانترنت ، وهذا ما تشير إليه نتائج دراسة كلا من نائل عبد الحفيظ العواملة (٢٠٠٢م) (٢١) ، ويحي محمد أبو مغايش (٢٠٠٤م) (٢٦) في التعرف على بعض المعوقات مثل ضعف الوعي الاجتماعي والكفاءات البشرية والمعلومات التي تعوق التحول نحو الإدارة الالكترونية، وعدم توفر القدرات التقنية والفنية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة.

جدول (١٢)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة لمحور المعوقات المادية (ن = ١٠٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	لا تتوفر الميزانية المناسبة من قبل الإدارة العليا للعمل على تطبيق نظام الإدارة الالكترونية	٣٤٦	٦٩.٢
٢	ضعف الحوافز المقدمة للعاملين في مجال تطبيقات الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة	٣٦٤	٧٢.٨
٣	لا توجد ميزانية للقيام بإعمال صيانة الأجهزة وشبكات المعلومات المرتبطة بالعمل الالكتروني	٣١٣	٦٢.٦
٤	ارتفاع تكلفة شراء الأجهزة والمعدات المرتبطة بالبنية التحتية للاتصالات	٣٧٨	٧٥.٦
٥	ارتفاع تكاليف ورسوم الاتصال المرتبطة بتقديم الخدمات الكترونيا للمستفيدين من الخدمات المقدمة	٣٠٢	٦٠.٤
٦	محدودية الحوافز على فئات معينة يمثل عائق في السعي نحو تطبيق العمل بالإدارة الالكترونية،	٣٨٩	٧٧.٨
٧	ارتفاع تكاليف عمليات تأهيل يعتبر عائق في عمليات تطبيق الإدارة الالكترونية.	٣٣٢	٦٦.٤
٨	نقص التمويل يعوق الاستمرار في تطبيق العمل بالإدارة الالكترونية.	٢٩٦	٥٩.٢
٩	ارتفاع تكاليف الاستعانة بخبراء في تقنيات المعلومات الذين يملكون المعرفة الكافية في مجال العمل الالكتروني.	٣٣٣	٦٦.٦
متوسط مجموع الدرجات		٣٣٩.٢	٦٧.٨

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لمحور المعوقات المادية تراوحت ما بين (٥٩.٢ : ٧٧.٨%) حيث حصل متوسط مجموع درجات المحور على (٦٧.٨%) بينما حصلت العبارة رقم (٨،٥) على أقل نسب مئوية و العبارات رقم (٦،٤) على أعلى نسب مئوية وبذلك يتضح أن الميزانية غير كافية لكي يتم تطبيق الإدارة الالكترونية داخل مديرية الشباب والرياضة ولا تحفز العاملين على القيام بتطبيق الإدارة الالكترونية والسعي نحو مستحدثات الإدارة الحديثة في مجال العمل الالكتروني ويرجع ذلك الباحثون إلى محدودية الحوافز على فئات معينة داخل تلك المديرية يجعل العاملين يتقاعسون في العمل ويسعون إلى الطرق السهلة والتي لا تحتاج إلى مجهود في انجاز أعمالهم دون النظر إلى هذه الطرق وساليبها في نظم الإدارة، وهذا ما يتفق مع جاءت به نتائج دراسة حازم كمال الدين عبد العظيم (٢٠٠٦م) (٣) ، عبد الله خالد محمد (٢٠٠٣) (١٣) حيث أوضحت نتائج الدراسة على وجود

بعض المعوقات مثل نقص التمويل المادي والتي تعوق التحول نحو الإدارة الالكترونية، ونجد أن عمليات التدريب والتأهيل تمثل عائق كبير في تطبيقات الإدارة الالكترونية نظرا لارتفاع تكلفتها المادية مع ارتفاع تكاليف الاستعانة بخبراء في مجال التدريب .

جدول (١٣)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور المعوقات الإدارية والقانونية ن = ١٠٠

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	لا توجد تشريعات وقوانين تحمي نظام العمل بالإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة	٣٥٢	٧٠.٤
٢	يوجد تطورات مستمرة في الهياكل التنظيمية وإجراءات العمل بالإدارة	٣٨٧	٧٧.٤
٣	لا يتم تطوير القوانين والتشريعات بصفة مستمرة لتلائم مع تطور العمل الالكتروني	٣٦٦	٧٣.٢
٤	لا توجد تشريعات قانونية تحد من طبيعة التعامل مع مواقع العمل الالكترونية.	٢٩٨	٥٩.٦
٥	لا توجد تشريعات قانونية للتحقق من شخصية المتعامل مع مواقع البريد الالكتروني	٣٣١	٦٦.٢
٦	لا تتوفر تشريعات قانونية لاعتماد التوقيع الالكتروني بمديرية الشباب والرياضة	٣٤٧	٦٩.٤
٧	لا توجد تشريعات قانونية تحمي طرق وأساليب نظم التعاملات المالية الالكترونية.	٣٤٦	٦٩.٢
٨	لا توفر الإدارة الالكترونية إجراءات فنية إدارية لحماية وتأمين المعلومات الالكترونية	٣٩١	٧٨.٢
٩	لا توجد جهة مسؤولة عن توثيق وتطبيق ومتابعة سياسة امن المعلومات المرتبطة بالأعمال	٣٩٨	٧٩.٦
١٠	لا تتوفر نظم إدارية مسبقة لمواجهة الكوارث والأزمات عند حدوث أعطال بالأجهزة والشبكات الالكترونية.	٣٨٦	٧٧.٢
١١	لا تتوفر التشريعات والقوانين الخاصة بتنظيم طرق وأساليب التسلسل الإداري بمديرية الشباب والرياضة	٣٢٤	٦٤.٨
	متوسط مجموع الدرجات	٣٥٦.٩	٧١.٣

يتضح من جدول (١٣) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لمحور المعوقات الإدارية والقانونية تراوحت ما بين (٥٩.٦ : ٧٩.٦%) حيث حصل متوسط مجموع درجات المحور على (٧٠.٤%) بينما حصلت العبارة رقم (١١،٤) على أقل نسب مئوية و العبارات رقم (٩،٨) على أعلى نسب مئوية حيث توجد تشريعات قانونية تحد من طبيعة التعامل مع مواقع العمل الالكترونية ، بينما تتوفر التشريعات والقوانين الخاصة بتنظيم طرق وأساليب التسلسل الإداري المرتبط بأعمال مديرية الشباب والرياضة بينما لا توفر الإدارة الالكترونية إجراءات فنية إدارية لحماية وتأمين المعلومات الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة ، في حين لا توجد جهة مسؤولة عن توثيق وتطبيق ومتابعة سياسة امن المعلومات المرتبطة بالأعمال وايضاً لا تتوفر نظم إدارية مسبقة لمواجهة الكوارث والأزمات عند حدوث أعطال بالأجهزة والشبكات الالكترونية ويعزي ذلك الباحثون ذلك إلى أن المعوقات الإدارية والقانونية تدل عدم توفر التشريعات والقوانين التي تحمي نظم العمل مع أن التطور المستمر في الهياكل التنظيمية وإجراءات العمل والقوانين المنظمة للعمل شيء ضروري لمواكبة مستحدثات العمل بالإدارة الالكترونية ، وذلك ما اشار اليه كل من عبد العزيز عبدالله الرقابي (٢٠٠٢م) (١١) ، محمد عبد الله الأيوبي (٢٠٠٤م) (١٨) من ضرورة وجود تشريعات قانونية تحد من التعاملات الالكترونية مع ضرورة تأمين المعلومات

الالكترونية داخل الإدارات عن طريق توافر إدارة الكترونية بالهيئات والمؤسسات الحكومية .
(٢٤:٢٠)

جدول (١٤)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور المعوقات الفنية ن = ١٠٠

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	لا تتوفر بمديرية الشباب والرياضة أجهزة حاسب إلى مطورة يمكن استخدامها في مجال العمل الالكتروني.	٤١٠	٨٢
٢	توجد بمديرية الشباب والرياضة نقطة اتصال رقمي "انترنت".	٤٣٥	٨٧
٣	توجد لوحات عرض الكترونية يمكن خلالها عرض الأنشطة الخاصة بكل إدارة على حدة	٢٨٩	٥٧.٨
٤	لا تتوفر أجهزة اتصال متطورة ومختلفة وكافية بمديرية الشباب والرياضة	٢٩٥	٥٩
٥	لا تتوفر وحدات وأجهزة صيانة كافية تسمح بمواجهة أى عطل ينتج إثناء القيام بتنفيذ برامج العمل الالكتروني.	٣٧٢	٧٤.٤
٦	البنية التحتية بمديرية الشباب والرياضة لا تسمح باستيعاب أى تغيير أو تطوير في برامج العمل الالكتروني	٤٠٠	٨٠
٧	لا تتوفر الأيدي الفنية الماهرة والمدربة لتنفيذ وتطبيق العمل بنظام الإدارة الالكترونية	٣٨٧	٧٧.٤
٨	البنية التحتية بمديرية الشباب والرياضة لا تتمكن من استيعاب أكبر عدد من أجهزة الحاسب الآلي.	٣٥٩	٧١.٨
متوسط مجموع الدرجات		٣٦٨.٣	٧٣.٦

يتضح من جدول (١٤) أن النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث لمحور المعوقات الفنية تراوحت ما بين (٥٧.٨ : ٨٧%) حيث حصل متوسط مجموع درجات المحور على (٧٣.٦%) بينما حصلت العبارة رقم (٤،٣) على أقل نسب مئوية و العبارات رقم (٢،١) على أعلى نسب مئوية حيث لا تتوفر بمديرية الشباب والرياضة أجهزة حاسب إلى مطورة يمكن استخدامها في مجال العمل الالكتروني وايضاً ، بينما لا تتوفر أجهزة اتصال متطورة ومختلفة وكافية بمديرية الشباب والرياضة ، لا تتوفر وحدات وأجهزة صيانة كافية تسمح بمواجهة أى عطل ينتج إثناء القيام بتنفيذ برامج العمل الالكتروني، وعزي ذلك الباحثون إلى أن البنية التحتية بمديرية الشباب والرياضة لا تتمكن من استيعاب أكبر عدد من أجهزة الحاسب الآلي أو تغيير أو تطوير في برامج العمل الالكتروني في ظل عدم توفر الأيدي الفنية الماهرة والمدربة لتنفيذ وتطبيق العمل بنظام الإدارة الالكترونية ، وذلك يدل على عدم تفعيل دور الإدارة الالكترونية بالمديرية بسبب قلة الأجهزة الالكترونية واتفقت هذه النتيجة مع ما أشار إليه ساري عوض الحسنات (٢٠١١م) (٦) عن إلى أن ما نعيشه من تطور في نقل المعلومات من خلال استخدام أساليب تكنولوجية متقدمة تسهل نقل المعلومات من مكان لمكان بسهولة وأن حسن استخدام الأساليب التكنولوجية (مثل الحاسب الآلي والهاتف المحمول) يمكنه أن يحقق انسياب جيد للمعلومات في ظل وجود مؤسسات ادارية مختلفة في حاجة دائمة لنقل المعلومات من خلال احدث الأجهزة المتطورة والتي تساعدهم على ادارة اعمالهم بكفاءة والقدرة علي حسن اتخاذ القرار، ولكن قد تجد هذه المؤسسات

العديد من المعوقات منها المادية أو البشرية لذلك يجب علي هذه المؤسسات السعي لتنمية مواردها من خلال الاستفادة من الخبرات البشرية لديها واستثمار مواردها بشكل علمي سليم .

ومن خلال العرض السابق يكون الباحثون قد استطاعوا الإجابة على التساؤل الأول للدراسة والخاص بالتعرف على معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج .

التساؤل الثاني :

ما مجالات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج ؟

جدول (١٥)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور تحديد الأهداف ن = ١٠٠

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	تطبيقات الإدارة الالكترونية تساعد على فتح وتطوير اندية جديدة يحتاجها المجتمع تبعا للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.	٣٦٦	٧٣.٢
٢	تهدف تطبيقات الإدارة الالكترونية إلى ترجمة الخطط الإستراتيجية إلى خطط تفصيلية يتم تنفيذها على مراحل متتالية.	٣٤١	٦٨.٢
٣	تهدف الإدارة الالكترونية إلى إيجاد خطط لتدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضة على العمل كفريق واحد	٣٨٢	٧٦.٤
٤	الاعتماد على نظم الجدارة والتميز وجودة الأداء في استخدام طرق وأساليب وبرامج العمل الالكتروني للحكم على أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة عند قيامهم بمهامهم المكلفين بها.	٣٥٤	٧٠.٨
٥	استقطاب الموارد البشرية الراغبة في العمل بنظم وبرامج الإدارة الالكترونية تحقيقا للأهداف العامة	٣٥٩	٧١.٨
٦	توفير نظم حفز مادية ومعنوية للعاملين بالإدارة الالكترونية للاندية الرياضية	٣٩٩	٧٩.٨
٧	إجراء دراسات مسحية للمستفيدين من خدمات مديرية الشباب والرياضة المقدمة الكترونيا بصفة دورية للتعرف جودة الخدمات ومعرفة أوجه القصور لتفاديها.	٣٢١	٦٤.٢
٨	العمل على توفير نظام شامل وموحد لعمليات التقييم والمتابعة الخاصة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة	٤٢٠	٨٤
٩	العمل على إيجاد وتحديد دقيق وموضوعي للهيكل بمديرية الشباب والرياضة.	٣٥٨	٧١.٦
١٠	اقتناع العاملين بمديرية الشباب والرياضة بأنة لا يتم تحقيق الأهداف الذاتية للفرد إلا من خلال تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.	٤١٥	٨٣
	متوسط مجموع الدرجات	٣٧١.٥	٧٤.٣

يتضح من جدول (١٥) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لمحور تحديد الأهداف تراوحت ما بين (٦٤.٢ : ٨٤%) حيث حصل متوسط مجموع درجات المحور على (٧٤.٣%) بينما حصلت العبارة رقم (٧،٢) على أقل نسب مئوية و العبارات رقم (١٠،٨) على أعلى نسب مئوية حيث لا توجد دراسات مسحية للمستفيدين من خدمات مديرية الشباب والرياضة المقدمة الكترونيا بصفة دورية للتعرف جودة الخدمات ومعرفة أوجه القصور لتفاديها ، بينما يوجد قصور في ترجمة تطبيقات الإدارة الالكترونية إلى خطط استراتيجية و تفصيلية يتم تنفيذها على مراحل متتالية ، بينما تحرص مديرية الشباب والرياضة على توفير نظام شامل وموحد لعمليات التقييم والمتابعة الخاصة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة ولعل اقتناع العاملين بمديرية الشباب

والرياضة بأنة لا يتم تحقيق الأهداف الذاتية للفرد إلا من خلال تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة يؤثر سلباً على تطبيق الادارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة ويرجع الباحثون ذلك إلى أن الهدف من تطبيقات الإدارة الالكترونية هو العمل على ترجمة الخطط الإستراتيجية إلى خطط تفصيلية تنفذ على مراحل متتالية كالعمل على تدريب العاملين على نظم وبرامج العمل الحديثة والعمل على استقطاب العناصر البشرية المتميزة في أعمال الإدارة الالكترونية من خلال استخدام نظم الحوافز المادية والمعنوية ، كما تهتم نظم وبرامج الإدارة الالكترونية بتقويم ومتابعة أداء العاملين من خلال نظام شامل وموحد، والعمل على إيجاد تحديد دقيق وموضوعي كما وكيفا للهياكل التنظيمية بداخل كل إدارة ، مع العمل على إقناع العاملين بأنه لا يتم تحقيق الأهداف الذاتية للفرد إلا من خلال تحقيق الأهداف العامة لمديرية الشباب والرياضة وتتفق هذه النتيجة مع ما اشار اليه شيرين محمد حسن (٢٠١٩م) (٩) إلى أن الحوافز ال مادية تعتبر من أقدم وأكثر أنواع الحوافز شيوعاً واستخداماً إذ أنها تساهم في المحافظة على كفاءة الأداء الحالي وتقوم بالبحث في الطرق المناسبة للعمل وعلى تطويره الحقاً وفي مثل تلك النوعية من الحوافز يكون استخدام الأمور المادية والتي تتعلق بوجود زيادة في ن سبة الراتب أو الدخل للعامل أو أن يتم تقديم مبلغاً مالياً

جدول (١٦)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور فلسفة التطبيق ن = ١٠٠

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	العمل على تقسيم العمل بمديرية الشباب والرياضة بصورة واقعية بالنسبة لكافة الأنشطة.	٤٠٥	٨١
٢	الاعتراف بالتخصص واعتباره احد الأسس الرئيسية التي يتم في ضوءها تقسيم العمل.	٣٦٨	٧٣.٦
٣	التنظيم الإداري على أسس وقواعد موضوعية موحدة تحكمها المصلحة العامة.	٣٧٣	٧٤.٦
٤	توزيع السلطات والمسؤوليات بصورة تتناسب مع المستويات وطبيعة الأعمال المكلف بها الفرد.	٤١٠	٨٢

٦٨.٨	٣٤٤	حماية المنظمة من خلال توفير قدر من الاتساق بين القيم التي تحكم التنظيم والقيم السائدة بالمجتمع.	٥
٧٩.٨	٣٩٩	مراعاة أن يتمشى التنظيم الحالي مع الأهداف المراد تحقيقها للإدارة الالكترونية.	٦
٨٠	٤٠٠	مراعاة التسلسل الإداري بداخل كل إدارة بمديرية الشباب والرياضة	٧
٧١	٣٥٥	اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية من سمات العمل بالإدارة الالكترونية.	٨
٨٣	٤١٥	مراعاة التكامل والترابط بين الوحدات الإدارية المختلفة داخليا وخارجيا من مميزات العمل الالكتروني	٩
٧٧.٠٨	٣٨٥.٤	متوسط مجموع الدرجات	

يتضح من جدول (١٦) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لمحور فلسفة التطبيق تراوحت ما بين (٦٨.٨ : ٨٣%) حيث حصل متوسط مجموع درجات المحور على (٧٤.٣%) بينما حصلت العبارة رقم (٥) على أقل نسب مئوية و العبارات رقم (٩،٧،٤،١) على أعلى نسب مئوية حيث لا تتوفر حماية المنظمة من خلال توفير قدر من الاتساق بين القيم التي تحكم التنظيم والقيم السائدة بالمجتمع بينما يوجد مراعاة للتكامل والترابط بين الوحدات الإدارية المختلفة داخليا وخارجيا حيث يعتبر من مميزات العمل الالكتروني ويرجع ذلك الباحثون إلى اقتناع الإدارة العليا بالمديرية بفلسفة التطبيق من خلال تقسيم العمل وتوزيع السلطات والمسؤوليات بصورة تتناسب مع واقع العمل وكافة الأنشطة المقدمة مع اعتبار التخصص احد أهم الأسس التي يتم في ضوءها تقسيم العمل ، مع مراعاة التسلسل الإداري داخل المديرية بحيث يتمشى النظام الحالي مع الأهداف المراد تحقيقها ، والعمل على تشجيع العاملين على اتخاذ القرارات المناسبة وتحمل المسؤولية من خلال فلسفة التطبيق والعمل على إيجاد التكامل والترابط بين الوحدات الإدارية المختلفة داخليا وخارجيا بالإضافة إلى حماية المنظمة من خلال توفير قدر من الاتساق بين القيم التي تحكم المنظمة والقيم السائدة في المجتمع وهذا ما يتفق مع دراسة نرمين السعدني طه (٢٠٠٢) (٢٣) في العمل على تطبيق مفاهيم الإدارة الالكترونية داخل كل نادى مع تحديد احتياجات ومسؤوليات كل فرد بمديرية الشباب والرياضة .

جدول (١٧)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور آليات التطبيق ن = ١٠٠

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	تساعد الإدارة الالكترونية في تخطيط القوة العاملة بهدف تحديد أنواع الوظائف المطلوبة في المستقبل.	٣٦٦	٧٣.٢
٢	تمكن الإدارة الالكترونية في تحديد التخصصات التي تتطلبها إدارات المديرية على حدة	٤٠٥	٨١
٣	يوفر العمل بنظام الإدارة الالكترونية بيانات صحيحة وكافية عن العاملين	٤١٥	٨٣
٤	يساعد نظام الإدارة الالكترونية في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين	٤٢٥	٨٥

٧٩.٨	٣٩٩	العمل بالإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة يساعد من التقليل من العمالة الزائدة بداخل الادارات	٥
٧٩.٢	٣٩٦	يساعد العمل بنظام الإدارة الالكترونية من التنبؤ بالمستقبل ومتطلبات تحقيق أهداف المديرية.	٦
٦٨.٨	٣٤٤	يساعد العمل بنظام الإدارة الالكترونية من إعداد الخطط للنواحي الوظيفية من الميزانية، التنظيم، قوى عاملة.	٧
٧٢.٤	٣٦٢	يتبع العمل بنظام الإدارة الالكترونية المنهج العلمي في حل المشكلات.	٨
٦٥	٣٢٥	تساعد تطبيقات الإدارة الالكترونية من القدرة على الوعي بجميع الجوانب الإدارية خارج نطاق التخصص.	٩
٧٠.٨	٣٥٤	تساعد الإدارة الالكترونية وتطبيقاتها على المبادأة وتحمل أعباء القيادة.	١٠
٧٢	٣٦٠	تساعد تطبيقات الإدارة الالكترونية على توافيق حاجات المنظمة مع استعدادات وقدرات العاملين.	١١
٧٥.٤	٣٧٧.٣	متوسط مجموع الدرجات	

يتضح من جدول (١٧) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لمحور آليات التطبيق تراوحت ما بين (٦٥ : ٨٣%) حيث حصل متوسط مجموع درجات المحور على (٧٥.٤%) بينما حصلت العبارة رقم (٩،٧) على أقل نسب مئوية و العبارات رقم (٤،٣،٢) على أعلى نسب مئوية حيث تساعد الإدارة الالكترونية في تخطيط القوى العاملة بهدف تحديد أنواع الوظائف المطلوبة في المستقبل ، بينما يساعد نظام الإدارة الالكترونية في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين حيث يوفر العمل بنظام الإدارة الالكترونية بيانات صحيحة وكافية عن العاملين ويرجع الباحثون ذلك إلى أن محور آليات التنفيذ يدل علي أهمية مجالات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة في تخطيط القوى العاملة بداخل كل نادى وتحديد الوظائف والتخصصات المطلوبة وتقليل العمالة الزائدة، مع توفير وسائل وسبل التنفيذ من خلال دعم الإدارة العليا لفعاليات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة وهذا يتفق مع دراسة عبد الرحمن سيد محمد (٢٠١٧م) (١٢) في ضرورة الاهتمام بوسائل الاتصال الحديثة لتحسين أداء المنظمات والهيئات ومدى فاعلية العلاقة بين مديرية الشباب والرياضة مع بعضها البعض من أجل التطوير.

جدول (١٨)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور برامج التنمية الإدارية ن = ١٠٠

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	تساعد تطبيقات الإدارة الالكترونية على نشر الوعي التدريبي بين الاداريين والاختصاصيين الرياضيين	٣٦٣	٧٢.٦
٢	تطبيقات الإدارة الالكترونية تساعد على دراسة الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالعمل.	٣٨٦	٧٧.٢
٣	العمل بنظام الإدارة الالكترونية يساعد الإدارات من التزويد بأحدث الوسائل التعليمية والتدريبية.	٤٠٠	٨٠

٧٨.٨	٣٩٤	العمل بالإدارة الالكترونية يساعد على تطوير وتحديث نظم المتابعة والتقييم قبل وإنشاء وبعد عمليات التنفيذ	٤
٨١	٤٠٥	توفر الإدارة الالكترونية للعاملين التدريب المختلفة على تنمية مهارات الاتصال الإداري.	٥
٧٧.٨	٣٨٩	تمكن الإدارة الالكترونية وتطبيقاتها المختلفة من إتباع المنهج العلمي في حل المشكلات.	٦
٦٨.٨	٣٤٤	توفر الإدارة الالكترونية للعاملين برامج التدريب على طرق وأساليب الدعاية والإعلان للأنشطة المختلفة	٧
٧٦.٢	٣٨١	توفر الإدارة الالكترونية برامج لتنمية وتطوير المهارات الفكرية والإبداعية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة	٨
٧٦.٥	٣٨٢.٧	متوسط مجموع الدرجات	

يتضح من جدول (١٨) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لمحور برامج التنمية الإدارية تراوحت ما بين (٦٨.٨ : ٨١) حيث حصل متوسط مجموع درجات المحور على (٧٦.٥%) بينما حصلت العبارة رقم (٧) على أقل نسب مئوية و العبارات رقم (٥،٣) على أعلى نسب مئوية حيث لا توفر الإدارة الالكترونية برامج لتنمية وتطوير المهارات الفكرية والإبداعية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بينما توفر الإدارة الالكترونية للعاملين التدريب المختلفة على تنمية مهارات الاتصال الإداري ،العمل بنظام الإدارة الالكترونية يساعد الإدارات من التزويد بأحدث الوسائل التعليمية والتدريبية ، ويرجع الباحثون ذلك إلى أن محور برامج التنمية الإدارية تقل فيه برامج التنمية وتطوير المهارات الفكرية والإبداعية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة وفقا للعبارة رقم(٧) كما يتفق عدد كبير من العاملين بمديرية الشباب والرياضة على أن العمل بنظام الإدارة الالكترونية يساعد الإدارات من التزويد بأحدث الوسائل التعليمية والتدريبية وهذا ما يتفق مع دراسة كلا من **عبدالله خالد محمد (٢٠٠٣)** (١٣) ، **محمد عبدالله الايوبي (٢٠٠٤)** (١٨) في تفعيل دور الحكومة الالكترونية في التنمية الإدارية من خلال تطبيق النظام الالكتروني في إدارة الموارد البشرية.

جدول (١٩)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور المتابعة والتقييم ن = ١٠٠

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	يوفر العمل بنظام الإدارة الالكترونية معايير محددة توضح مدى الانجاز الذي تم تحقيقه	٣٦٧	٧٣.٤
٢	شمولية عمليات المتابعة والتقييم لجميع العمليات الإدارية الالكترونية	٣٩٤	٧٨.٨
٣	الإدارة الالكترونية تساعد على استمرارية عملية المتابعة والتقييم تحقيقا لأهداف مديرية الشباب والرياضة	٣٩٩	٧٩.٨

الرياضية		
٤	تمكن الإدارة الالكترونية من اعتماد مبدأ التقييم والرقابة الذاتية	٤٠٠
٥	توجد لجنة مسئولة عن المتابعة والتقييم لكافة الأعمال والأنشطة القائمة على العمل بنظام الإدارة الالكترونية	٣٢٤
٦	توجد وسائل تقييم للعاملين بنظام الإدارة الالكترونية	٣٢٩
٧	تتيح الإدارة الالكترونية تقييم اللوائح المنظمة والخطط الموضوعة بكل دقة وموضوعية	٣٧٦
٨	يتم تقييم العاملين بنظام الإدارة الالكترونية من خلال اختبارات معدة لذلك.	٤٠٥
٩	يتم تقييم الأعمال الإدارية الالكترونية عن طريق مدى تحقيق الأهداف	٣٦٩
١٠	تحقق الإدارة الالكترونية الدقة والموضوعية في عملية المتابعة والتقييم.	٤١٠
متوسط مجموع الدرجات		٣٧٧.٣
		٧٥.٤

يتضح من جدول (١٩) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لمحور المتابعة والتقييم تراوحت ما بين (٦٤.٨ : ٨٢) حيث حصل متوسط مجموع درجات المحور على (٧٥.٤%) بينما حصلت العبارة رقم (٦،٥) على أقل نسب مئوية و العبارات رقم (١٠،٨،٤) على أعلى نسب مئوية حيث لا توجد لجنة مسئولة عن المتابعة والتقييم لكافة الأعمال والأنشطة القائمة على العمل بنظام الإدارة الالكترونية ايضاً لا توجد وسائل تقييم للعاملين بنظام الإدارة الالكترونية ويرجع ذلك الباحثون إلى أن محور المتابعة والتقييم يؤكد ضعف اللجان المسئولة عن المتابعة والتقييم لكافة الأعمال والأنشطة القائمة على العمل بنظام الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة والذي كان بنسبة (٦٤.٢٤). بينما يرى البعض أن تطبيق الإدارة الالكترونية تحقق الدقة والموضوعية في عملية المتابعة والتقييم وفقاً للعبارة رقم (١٠) وأن العمل بنظام الإدارة الالكترونية يوفر معايير محددة توضح مدى الانجاز الذي تحقق داخل كل نادى، وكذلك تطبيقات الإدارة الالكترونية تضمن شمولية واستمرار عمليات المتابعة والتقييم للإعمال الإدارية الالكترونية داخل كل نادى مع توفر مبدأ الرقابة الذاتية من خلال وجود لجان مسئولة عن عمليات المتابعة والتقييم ، ونجد إن عمليات تقييم الأعمال الإدارية الالكترونية داخل مديرية الشباب والرياضة ترتبط بمدى تحقيق الأهداف العامة داخل كل نادى من تلك مديرية الشباب والرياضة

ومن خلال ما توصل إليه الباحثون من نتائج نجد أن الدراسة الحالية تتفق مع ما جاءت به نتائج دراسة كلا من ديلويت Deloitte (٢٠١٨) (٢٧) والتي أشارت إلى التعرف على رؤية الإدارة العليا وخططها لمواجهة التغيرات الجذرية في مفاهيم الحكومات المعاصرة والمستقبلية إشارة إلى الدول التي أدخلت الإدارة الالكترونية في أساليب أعمالها والتي نجحت في تحقيق فوائد عديدة أهمها "توفير المعلومات - توفير خدمات أسهل - تقليص شكاوي العاملين - تحسين الصورة الكلية في المؤسسة" ، ونتائج دراسة هارت / تيتير Hart-Teeter (٢٠١٧ م) (٢٨)

حيث أشارت الدراسة إلى التعرف على الإدارة الالكترونية وفعاليتها بوضع خطه إستراتيجية للتحويل نحو الإدارة الالكترونية وفقاً للمبادئ التي يكون المستفيد فيها هو محور الاهتمام، والتركيز على النتائج، ودعم المشاركة والعمل الجماعي وتشجيع الإبداع، وتحقيق الفاعلية وضبط التكلفة ، ونتائج دراسة **عبد العزيز عبد الله الرقابي** (٢٠٠٢م) (١١) حيث توصلت إلى عدة افتراضات تتمثل في تهيئة المناخ العام وتشجيع الاستثمار في مجال تكنولوجيا المعلومات ، وإعداد قواعد بيانات شاملة مع تنمية الموارد البشرية، وتدعيم البنية الأساسية والمعلوماتية ، ونتائج دراسة **عبد الله خالد محمد** (٢٠٠٣م) (١٣) حيث أوضحت الدراسة التعرف على تقييم علاقة تطبيقات إدارة الموارد البشرية للإدارة الالكترونية بالأداء الوظيفي وأن تطبيق النظام الالكتروني في إدارة الموارد البشرية يؤثر بشكل ايجابي في الأداء الوظيفي والأداء العام للمنظمة بشكل كامل وجيد. وكذلك دراسة **محمد عبد الله الأيوبي** (٢٠٠٤م) (١٨) والتي توصلت إلى ضرورة فتح قنوات اتصال شبكية مع كافة الجهات المعنية في الدولة، وما ينتج عنه من تسهيل وتبسيط للإجراءات وتقليصها بما يتوافق مع التكنولوجيا المعاصرة للقرن الحالي.

ومن خلال العرض السابق يكون الباحثون قد استطاع الإجابة على التساؤل الثاني للدراسة والخاص بالتعرف على مجالات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج

ثالثاً : المشروع المقترح لتطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة :

أ- رؤية المشروع:

يسعى المشروع المقترح إلى تطوير نظم العمل الادارى بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج ، وتحديد الواجبات والمسؤوليات وتفعيل دور الرقابة على الأداء الوظيفي داخل كل نادى، والذي ينعكس بدوره على الارتقاء بمستوى العاملين وطرق تقديم الخدمات بالسرعة والكفاءة المطلوبة.

ب- رسالة المشروع:

إعداد وتأهيل العاملين بمديرية الشباب والرياضة بكافة المعارف والخبرات اللازمة لتطبيق العمل بالإدارة الالكترونية مع ضمان التطور المستمر لأداء الأفراد داخل مديريةية الشباب والرياضة سواء من النواحي الفنية أو الإدارية.

ج- مفهوم المشروع المقترح:

وضع الباحثون هذا المشروع في ضوء المفاهيم والمبادئ الأساسية للإدارة الالكترونية كسياسة إدارية حديثة يمكن تطبيقها بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج ، حيث يقوم هذا المشروع على توفير إدارة سليمة ومتكاملة لرعاية الشباب من خلال تطبيق الإدارة الالكترونية داخل كل

إدارة بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج ، ويأمل الباحثون أن يعمل هذا المشروع عند تطبيقه على القضاء على كافة الممارسات الإدارية القديمة والعمل على الحد من التجاوزات والمخالفات والمحافظة على مصالح كل من المستفيدين والمقدمين للخدمات التي تقدمها بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج ، كما يأمل الباحثون أن يكون هذا المشروع نظام مناعة وحماية وتفعيل لطرق وأساليب الأداء الإداري الحديث، وأن يحكم الحركة ويضبط الاتجاه ويحمي ويؤمن سلامة كافة التصرفات بنزاهة وشفافية داخل المديرية.

د - فلسفة المشروع:

الإدارة الالكترونية تعد عملية إدارية حديثة ينتج عنها إلغاء عاملي الوقت والمسافة وتوفير الجهد لانجاز الأعمال على نطاق واسع وكبير بدءاً من السياسات والأساليب وانتهاءً بمرحلة التنفيذ لتأخذ الشكل والصيغة الهيكلية للإدارة الالكترونية، والتي تتداخل وتتكامل فيها جهود جميع الأطراف داخل المؤسسة دون استثناء، وتقوم فلسفة المشروع المقترح على عدة نقاط وركائز أساسية هي:

١- اقتناع وتبنى مديرية الشباب والرياضة لمفهوم وفلسفة الإدارة الالكترونية كاتجاه إداري حديث في الإدارة، حيث تقوم الإدارات بإبداء رغبتها في تطبيق الإدارة الالكترونية كسياسة إدارية حديثة، بعدها يتم تنظيم وأعداد برامج تدريبية متخصصة للتعرف على الإدارة الالكترونية ومفهومها وأهدافها وأهميتها والمبادئ التي تركز عليها لذلك فإن نجاح تطبيق الإدارة الالكترونية يرتبط بالنجاح في تعبئة جهود واتجاهات جميع الإداريين والاختصاصيين الرياضيين معا لتحقيق هذا الهدف.

٢- إن للإدارة الالكترونية مبادئ أساسية تركز عليها، وتقوم على أسس فلسفية مفهومة وسهلة التطبيق ولا بد من الالتزام بتطبيقها داخل المديرية.

٣- أن يعمل مجلس إدارة النادي أو مركز الشباب على تحقيق التوازن في المصالح الإدارية أو الفنية مع ضمان الالتزام بالسلوك الأخلاقي في تطبيقات العمل بالإدارة الالكترونية.

٤- تحقيق الشفافية عند تقديم المعلومات والبيانات للمستفيدين من الخدمات.

٥- تفعيل ادوار أصحاب المصلحة أو الأطراف المشتركة في الأداء أو في نجاح العمل الإداري بالمديرية .

٦- قيام الإدارة العليا بالمديرية بأدوارهم ومسؤولياتهم تجاه العاملين على الوجه الأمثل يشعر العاملين بالثقة والطمأنينة مما ينعكس بدوره على مستوى العاملين وسعيهم نحو التقدم والتطبيق الأمثل للإدارة الالكترونية.

٧- أهمية وضع سياسات محددة ومكتوبة للإدارات تؤثر في نجاح العمليات الإدارية الالكترونية وتحقيق الأهداف المراد بلوغها وهي كإطار العام الذي تعمل في نطاقه الإدارات.

هـ- هدف المشروع المقترح:

١- تطوير الإدارة بشكل عام باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة (الإدارة الالكترونية) من حلول وأنظمة والتي من شأنها تطوير العمل الإداري وبالتالي رفع كفاءة وإنتاجية العاملين وخلق جيل جديد من الكوادر القادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة.

٢- محاربة البيروقراطية والقضاء على تعقيدات العمل اليومية.

٣- توفير المعلومات والبيانات لأصحاب القرار بسرعة وفي الوقت المناسب ورفع مستوى العملية الرقابية.

٤- تحسين العلاقات الإدارية مع جميع المؤسسات داخليا وخارجيا من خلال الآليات المتطورة والمتوفرة في المؤسسات ذات العلاقة.

٥- اكتشاف المشكلات بدلا من المتابعة.

٦- التجهيز الناجح لأعمال الإدارة بالإدارة الالكترونية.

٧- تخفيف حدة المشكلات التي تنتج عند التعامل مع الموظف محدود الخبرة .

٨- الحد من التعاملات الورقية واستخدام الأرشفة الالكترونية ونظم المتابعة الآلية.

٩- القضاء على عاملي الزمان والمكان من خلال توفير الأعمال والبيانات خلال الأربع والعشرون ساعة، وإمكانية الحصول عليها من أى مكان .

و- متطلبات تطبيق المشروع المقترح:

لكي يتم تطبيق المشروع المقترح لابد من توفر العوامل التالية:

١- اهتمام القيادات والإدارات العليا بنشر الثقافة الالكترونية بين العاملين وعلى مستوى الهيئة من خلال وضع خطط متكاملة للتطبيق والتركيز على القدرات الفنية وإجراءات العمل والاهتمام بالمستفيد كعنصر هام من عناصر نجاح عمليات التطبيق للإدارة الالكترونية.

٢- تكوين البنية التحتية هي الدعامة الأولى التي يبنى عليها أسس قيام نظام الإدارة الالكترونية، لذا يجب تنميتها على أساس سليم بتوفير البنية الأساسية الملائمة القادرة على الاستيعاب لأي زيادة وتوسع مستقبلي.

- ٣- التدريب المناسب للعاملين على نظم وبرامج الإدارة الالكترونية حتى يكون لديهم مهارات ووعي وإدراك وقدرات للتعامل مع النظام بنجاح.
- ٤- اللقاءات الدورية على مستوى الإدارات والفروع ، والتي يتم فيها استعراض ومناقشة جميع المشكلات التي تواجهها والتوصل لحلول لها.
- ٦- الاستعانة بذوي الخبرة والمختصين من جهات أخرى وإشراكهم في عمليات التطبيق ووضع الخطط اللازمة لإنجاح النظام.
- ٧- التطوير التنظيمي للأفراد والجماعات والإدارات، وذلك لتطوير الأهداف والسياسات من خلال وضع الهياكل والأساليب المناسبة.
- ٨- التغلب على كافة المعوقات من بشرية ومادية وإدارية وفنية من خلال تذليل كافة العقبات وتسهيل الإجراءات اللازمة لتطبيق العمل بالإدارة الالكترونية.
- ٩- تحقيق الاستفادة المثلى من عمليات التطبيق من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية من المعلومات التي يمكن الاعتماد عليها في كل إدارة مع توفير الدقة والوضوح والموضوعية وفقا لحاجة المستفيد، والقابلية للمراجعة مع تحديد الوسائل التي يتم بها تجميع المعلومات والوقت المناسب لها، وتنظيم عمليات حفظ وتحديث واسترجاع المعلومات بشكل يحقق الأهداف المرجوة.

ز- تطبيق المشروع:

تتضمن آليات المشروع المقترح الخطوات أو الإجراءات المتبعة لأحداث التطوير المستهدف لأداء إدارات بديرية الشباب والرياضة بسوهاج ، وتتضمن تلك الآليات الخطوات أو الإجراءات الآتية:

١- مرحلة ما قبل التهيئة:

تشتمل هذه المرحلة على التحديد الدقيق لمدى الاحتياج إلى تطبيق الإدارة الالكترونية بداخل مديرية الشباب والرياضة، وذلك من خلال الدراسة والتقييم للأوضاع الراهنة للوقوف على السلبيات والايجابيات ومعرفة الصعوبات والمشكلات تمهيدا لوضع رؤية مستقبلية للإدارة الالكترونية بداخل مديرية الشباب والرياضة في ضوء المبادئ العامة للإدارة، وبهذه الرؤية يمكن

تحديد العوائق التي يمكن أن تقف في سبيل التنفيذ، وبذلك يكون قد تم وضع البنية الأولى في المشروع المقترح للتطبيق.

٢ - مرحلة الإعداد والتهيئة:

تتضمن هذه المرحلة التمهيدي لنشر وعرض الأفكار الجديدة من خلال تهيئة المناخ الملائم لتقبل أفكار التجديد، وهذه الخطوة تقتضى بالضرورة أدراك الإدارة العليا لهذه الأفكار والمبادئ والإيمان والافتتاع بضرورة الأخذ بها حتى يتم ضمان التطبيق الكامل لتلك المبادئ الحديثة في كل مديرية الشباب والرياضة، مع ضمان الدعم والتأييد من قبل الاتحادات.

٣ - مرحلة التخطيط:

تهدف هذه المرحلة إلى رسم الخطوط المستقبلية لأداء مديرية الشباب والرياضة في ضوء تطبيق مبادئ الإدارة الالكترونية، ويستلزم ذلك إتباع الآتي:

- وضع أهداف السياسات الإدارية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج في ضوء مبادئ الإدارة الالكترونية.

- ترتيب الأهداف حسب أهميتها والتي تكون أكثر تركيزا وتأثيرا على تحسين جودة أداء الإداريين والاختصاصيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج.

- قياس الحاجات والتعرف على الرغبات والاحتياجات والمويل بحيث تجرى عملية قياس الحاجات مع بداية تطبيق هذا المشروع في بداية ونهاية كل عام.

- وضع خطة مكتوبة للتنفيذ في ضوء الأهداف الموضوعه مسبقا على أن تناقش هذه الخطة من خلال اجتماع رؤساء الادارات ومديرية الشباب والرياضة، ويتم عرض كافة أبعادها وتحديد مراحل تنفيذها ومواعيد بدء التنفيذ والمسؤولين عن التنفيذ والمتابعة.

٤ - مرحلة التدريب:

وفى هذه المرحلة يتم تدريب جميع العاملين من الإداريين والاختصاصيين بالمديرية والهيئات الشبابية والرياضية على كيفية تطبيق الخطة الموضوعه للإدارة الالكترونية ووضع الاقتراحات اللازمة لحل المشكلات التي قد تواجه تطبيق المشروع المقترح والعمل على تلافى وقوعها مستقبلا تمشيا مع مبدأ منع حدوث الخطأ قبل وقوعه.

٥ - مرحلة التنفيذ:

تشمل هذه المرحلة تنفيذ الخطط اللازمة لتطبيق المشروع المقترح للعمل بالإدارة الالكترونية في ضوء المبادئ العامة للإدارة الالكترونية، حيث تقوم مجالس إدارات الهيئات الشبابية والرياضية بتشكيل فريق عمل داخل كل نادى يقوم بتنفيذ الخطط المستهدفة.

٦ - مرحلة المتابعة والتقييم:

في هذه المرحلة يتم التعرف على نواحي الضعف والقوة في السياسات الإدارية المتبعة داخل كل الهيئات الشبابية والرياضية ، وتحديد الفجوة بين السياسات الحالية وما يجب أن تكون عليه السياسات المستحدثة في ضوء مبادئ الإدارة الالكترونية وفقا للمشروع المقترح، والعمل على تدعيم الايجابيات عند تطبيق المشروع الجديد للإدارة الالكترونية، اى أن يتم في هذه المرحلة التأكيد على ضمان الاستمرار في التحسن لتحقيق الجودة والتميز في الأداء من خلال إرساء قواعد ومبادئ الإدارة الالكترونية داخل كل الهيئات الشبابية والرياضية بسوهاج.

الاستنتاجات :

(أ): الاستنتاجات الخاصة بمعوقات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج:

١- لا تزال هناك قلة من الدراسات السابقة حول موضوع الإدارة الالكترونية وخصوصا الموضوعات الخاصة بأمن وسلامة المعلومات.

١- نقص العناصر البشرية المؤهلة لتطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج

٣- عدم قدرة معظم العاملين على التعامل مع أجهزة وبرامج الحاسب الآلي نظرا لضعف وقلة البرامج التدريبية المؤهلة للتعامل مع متطلبات العمل الالكتروني.

٤- تمسك المسؤولين باللوائح والنظم القديمة في العمل وانعدام المرونة في عمليات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج

٥- قلة الأيدي الفنية الماهرة والمدربة على طرق صيانة نظم وبرامج الإدارة الالكترونية.

٦- نقص التمويل المالي اللازم لعمليات شراء الأجهزة والمعدات اللازمة لتطبيقات العمل بالإدارة الالكترونية.

٧- قلة الدعم المالي المخصص لعمليات التدريب والتأهيل للعاملين على نظم وبرامج العمل الالكتروني.

٨- عدم توفر القوانين والتشريعات التي تحمى سرية امن المعلومات وطرق العمل بنظام الإدارة الالكترونية.

٩- تعطل الشبكات الالكترونية أحياناً وعدم جودتها تعرقل من عملية سير العمل بالشكل المنضبط.

١٠- الأجهزة المستخدمة بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج لا تسمح بمواكبة عمليات التحول نحو العمل بنظام الإدارة الالكترونية.

١١- البنية التحتية للاندية الرياضية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج لا تسمح باستيعاب أي تغيير أو تطوير للتحول نحو العمل الالكتروني.

(ب) - الاستنتاجات الخاصة بمجالات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة :

١- نشر الثقافة الالكترونية وتوفيرها يؤدي إلى الإسراع في تطبيق العمل بالإدارة الالكترونية مديرية الشباب والرياضة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج

٢- وضع خطط وبرامج بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج الكترونياً يساعد على التكامل والترابط بين الإدارات مع بعضها البعض .

٣- استخدام الإدارة الالكترونية في عمليات المتابعة والتقييم بصورة منتظمة ودورية يساعد على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة .

٤- العمل بنظام الإدارة الالكترونية يساعد على تحقيق مبدأ تقسيم العمل والاعتراف بالتخصص والاتساق الداخلي مع مراعاة التسلسل الإداري بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج

ثانياً: التوصيات:

في ضوء ما أظهرته نتائج هذه الدراسة من سلبيات وإيجابيات لمقومات تطبيق الإدارة الالكترونية بمديرية الشباب والرياضة، يتقدم الباحثون بالتوصيات التالية:

١- الاهتمام بتدريب العاملين بمديرية الشباب والرياضة على برامج ونظم الإدارة الالكترونية بهدف رفع مستويات العاملين لتحسين أدائهم بصورة أفضل.

٢- تكثيف اهتمام مجلس إدارة مديرية الشباب والرياضة بالعمل على توفير ما يحصل عليه المستفيدون من مزايا تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى النتائج الايجابية التي من شأنها تسهيل عملية التعامل مع مديرية الشباب والرياضة بسوهاج

٣- وضع خطط طويلة الأجل يشارك فيها الكثير من الجهات المعنية بتطبيق الإدارة الالكترونية بداخل مديرية الشباب والرياضة، للعمل على رفع مستوى العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

٤- إعادة النظر في الهياكل التنظيمية الحالية داخل كل إدارة بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج لكي تتناسب مع تطبيقات وتطلعات بيئة العمل بالإدارة الالكترونية والتي تتطور باستمرار وبصورة كبيرة.

ثالثاً: أفاق بحوث مستقبلية:

في ضوء الدراسة الحالية يوصى الباحثون بإجراء العديد من الدراسات المستقبلية، حول موضوع الإدارة الالكترونية، أهمها:

١- دراسة تحليلية لتأثير منظومة الإدارة الالكترونية على تطوير نظم المعلومات الإدارية الحكومية.

٢- قياس جودة الخدمات الحكومية المقدمة إلكترونياً.

٢- اثر الإدارة الالكترونية على سلوكيات المواطنة التنظيمية.

٣- خطة مقترحة لتطبيقات التحول الرقمي بالهيئات الشبابية والرياضية

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- جمال محمد علي : "القيادة في المجال الرياضي"، دار الفكر العربي، ط١، ٢٠١٥م.
- ٢- جمال محمد علي ، أحمد العمادي : "القيادة في المجال الرياضي" ، دار الفكر العربي، ٢٠١٥م.
- ٣- حازم كمال الدين عبد العظيم : " تقويم السياسات الإدارية لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط " ، بحث منشور، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، العدد الرابع والعشرون، الجزء الثاني ، مارس ، ٢٠٠٦م.
- ٤- حسين محمد الحسن : الادارة الالكترونية (الفاهيم ، الخصائص ، المتطلبات) ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١١م
- ٥- حسين محمد سندی: " الإدارة الالكترونية في العالم العربي بين الواقع والطموح، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٢م.
- ٦- سارى عوض الحسنات: " معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية الثقافية والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ٢٠١١
- ٧- سعود بن محمد النمر وآخرون: "الإدارة العامة - الأسس والوظائف"، مطابع الفرز دقه التجارية، ط (٥)، الرياض، ٢٠٠٠م.
- ٨- سعيد بن معلا العمري: "المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الالكترونية"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٣م.
- ٩- شيرين محمد حسن عبد العال : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد للإدارة الإلكترونية من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعاملين فيه ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة اليرموك ٢٠١٩
- ١٠- ضاحى عبد الله السبيعي: "إمكانية تطبيق الإدارة الالكترونية فى الإدارة العامة للمرور"، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٥م.
- ١١- عبد العزيز عبد الله الرقابي: " الحكومة الالكترونية ودورها في تقديم الخدمات العممة في المملكة العربية السعودية "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٢م.
- ١٢- عبد الرحمن سيد محمد : "أثر مقاومة التغيير التنظيمي علي فاعلية الأداء الوظيفي لدي العاملين بمديريات الشباب والرياضة ببعض محافظات صعيد مصر" ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط ، ٢٠١٧م

- ١٣- عبد الله خالد محمد: "تطبيقات الحكومة الالكترونية على الموارد البشرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، دبي، الإمارات، ٢٠٠٣م.
- ١٤- على السلمي عيد: "خواطر فى الإدارة المعاصرة"، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٤م.
- ١٥- محمد ابو الفتوح عبد الحميد: "تصميم برنامج تنمية ادارية مقترح لاختصاصى النشاط الرياضى بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا"، رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط، ٢٠٠٩م.
- ١٦- محمد حسن مفتي: "الإدارة الالكترونية وتطبيقاتها" المجلد العربي، الرياض، ٢٠٠٤م.
- ١٧- محمد صدام جبر: "الموجه الالكترونية القادمة"، مجلة الإداري، مسقط، عمان، ٢٠٠٢م.
- ١٨- محمد عبد الله الايوبى: "تفعيل دور الحكومة الالكترونية في تنمية القطاع الصناعي، دراسة تطبيقية على دولة الإمارات"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٤م.
- ١٩- مدحت محمد أبو النصر: التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٧.
- ٢٠- مؤمن عبد العزيز عبد الحميد وأحمد محمد أحمد أبو اليزيد: "الإدارة الرياضية (الواقع والمستقبل)"، مكتبة المتنبى، ٢٠٢١م.
- ٢١- نائل عبد الحافظ العواملة: "الحكومة الالكترونية ومستقبل الإدارة العامة"، مجله الدراسات، مجلد (٢٩) العدد الأول، الجامعة الأردنية عمان، ٢٠٠٢م.
- ٢٢- نجم عبود: الإدارة الالكترونية الاستراتيجية والوظائف والمشكلات، الرياض، دار المريخ للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤م.
- ٢٣- نرمين السعدنى طه: "تحديات القمة العالمية لمجتمع المعلومات"، مجلة الدراسات، مجلد (٢٩)، العدد الأول، الجامعة الأردنية، عمان، ٢٠٠٢م.
- ٢٤- وليد رزق بدر: "نموذج مقترح لهندسة أنشطة رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادى"، رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط، ٢٠١٠م.
- ٢٥- ياسين سعد غالب: "الإدارة الالكترونية وفاق تطبيقاتها العربية، الرياض، معهد الإدارة العامة، ٢٠٠٥.
- ٢٦- يحيى محمد أبو مغايب: "الحكومة الالكترونية في المؤسسات العامة" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٤م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 27- **Deliotte research**: E- business, E- government and information proficiency Management vole (301, No(4) (2018)
- 28- **Hart – teeter**: government the next American Revolution the council for excel eneer Government 28/8 (2017)
- 30- **Majeti Narasimha Vara Prasad and Meththika Vithanage** Electronic Waste Management and Treatment Technology, Butterworth-Heinemann , 2019
- 31- **Newman B., & Conrad K.**: A Framework for Characterizing Knowledge Management Methods, Practices and Technologies, The Knowledge Management Theory Papers, The Knowledge Management Forum, 2017.
- 29- **Robert M.Davisson**, Christian Wagner & C.K Louis: Ma,from government to E- government a transition model, in formation technology people, No 3, Vol. 18 sep 2019
- 32- **Stênio Fernandes** : "Performance Evaluation for Network Services, Systems and Protocols," Springer, 2017

ثالثاً: المراجع من شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):

- 33- **Dan jellinek** E- government Bulletin: the in side on electronic public services, available: <http://www.headstar.com>, 2020.
- 34- **Hamayak Arazyan**, E- government for all: virtual conference on E-government and digital divide, available: <http://www.egov4all.org>loct. 2021