

متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية من وجهة نظر الأخصائيين الرياضيين بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية

* د/ لبنى محمود سنوسي

المقدمة ومشكلة البحث :

تمثل إدارة الموارد البشرية في المنظمات العصب الرئيسي، حيث نجاح إدارة الأفراد هو نجاح المؤسسة، حيث أن التركيز على العنصر البشرى أصبح استثماراً جيد لأنه من أضمن الموارد التي تملكها المنظمة، وهو الأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق وبالتالي فإن متابعتها وتكوينها جيداً وتطويرها يولد لنا أفراد مؤهلين ومبدعين وهو ما يؤدي إلى نقلة نوعية في المنظمات والمؤسسات مخلفة ورائها عوائق التقدم والازدهار التي تنتج من المعاملات التقليدية للأفراد والأشخاص في المنظمة.

لقد أصبح التوجه في المؤسسات المعاصرة إلى ضرورة الاهتمام بالموارد البشرى وتغيير النظرة إليه باعتباره أصلاً استراتيجياً وشريكا أساسياً في استراتيجيات المؤسسة، فالموارد البشرى وفى ظل اقتصاد تحكمه المعرفة وعالم تحركه التطورات الهائلة ويوجهه شعار البقاء للأقوى وان القوة تكمن في التميز، والذي لن يكون دون مورد بشرى ذا كفاءة ومهارة ومعرفة تمكنه من التسيير الجيد والفعال لباقي موارد المؤسسة، وبات يشكل الرأسمال الحقيقي للمؤسسة (٦ : ١).

لذلك أصبح لزاماً على المؤسسات أن تدرك أهمية المورد البشرى الذي يحتل الأهمية الأكبر من بين موارد المؤسسة، والمدخل الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية يبحث عن الفعل المسبق الفعال الذي يوفر الميزة للمؤسسة من خلال أضمن موجوداتها (١٥ : ٢٧).

حيث شهد العالم في الربع الأخير من القرن العشرين تطورات كبيرة في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كان أبرزها وأهمها على الإطلاق تكنولوجيا شبكة الإنترنت والخدمات المرتبطة بها، التي نتج عنها زيادة في حدة المنافسة بين المؤسسات جعلتها تعمل جاهده من أجل الإشباع الأفضل لحاجات المستفيدين والمحافظة على قدرتها التنافسية التي تكفل لها فرص البقاء والاستمرارية (١٢ : ٧).

ومع ظهور الانترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات وأساليب الاتصال وتحويل وظائف التسويق والمحاسبة والعمليات المختلفة إلى أعمال الكترونية، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات الكترونية، وأصبحت العلاقات بين المنظمات تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية والانترنت (١٤ : ٤٥).

ويعد الإنترنت من أهم تلك الطرق التي أصبح ينظر إليها من قبل المستفيدين على إنها تكنولوجيا مبدعة خلقت لهم فرص قوية للتواصل مع أنشطتهم المحببة (١٩:٥١٢).

ويطلق على استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية مصطلح (E-HRM) ويعنى تطبيق التقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ووظائفها (٥ : ٥٤).

ومنة فانتشار مفهوم تكنولوجيا المعلومات وتنوع استعمالها على مستوى المنظمات أعطى بعدا حديثا للمعلومة، أين اكتسبت هذه الأخيرة أهمية كبيرة باعتبارها أصلا معنويا وموردا استراتيجيا لا يقل أهمية عن الموارد البشرية، المالية، والمادية، حيث أصبحت المعلومة تتحكم في تسيير النشاطات الحيوية للمنظمة وأسرع على الاستجابة لمتطلبات السوق (١٠ : ٩).

وتمثل تكنولوجيا المعلومات عنصرا هاما في المنظمات والتي أصبحت موردا استراتيجيا تعتمد عليه في مواجهة ظروف المنافسة خاصة في ظل ما يشهده عالم اليوم من متغيرات مستمرة وسريعة ، إذ أخذت المنظمات تتعامل مع كمية هائلة من المعلومات في محاولة ل تخزينها وتطبيقها وذلك من خلال الاستعانة بتكنولوجيا المعلومات التي أصبحت احد دعائم المنظمة ، حيث تستخدمها في معظم وظائفها وأنشطتها ، الأمر الذي أدى إلى تحقيق العديد من الأهداف فضلا عن تخفيض التكاليف وتحسين مستوى الخدمة المقدمة ، هذا بالإضافة إلى دورها المهم في المساعدة على اتخاذ القرارات المناسبة التي تساعد المنظمة على البقاء والاستمرار (١١ : ١٣).

وبناء على ما سبق تظهر أهمية تحديد المنظمة لنظام تكنولوجيا فعال وهذا بغرض رصد وجلب كل ما يتعلق بالمنظمة ولتحقيق هذا على المنظمة تصميم نظام معلومات يكفل لها تجميع ومعالجة ونشر المعلومات إلى مختلف المستويات الإدارية.

في الأخير يمكن القول أن لتكنولوجيا المعلومات الأثر الكبير في إعادة تشكيل الكثير من طرق الحياة الاعتيادية للأفراد والمنظمات، وهكذا أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جزء لا يتجزأ من نسيج الإدارة في المنظمة المعاصرة وموردا أساسيا تعتمد عليه في تفعيل العملية الإدارية وتدعيم القرارات والاستغلال الأفضل للموارد، مما يؤدي إلى سرعة تأدية المهام، وتخفيض تكلفة الإنتاج، وتحسين مستوى الجودة وبالتالي تحسين مستوى الأداء العام (٢٠:١٧٦).

وتعتبر الجامعات هي المرآة الحضارية التي تعكس مدى تقدم الأمم علمياً وثقافياً وحضارياً حيث تضم الجامعات المصرية بين جدرانها صفة شباب المجتمع والعلماء والمفكرين والنابعين في شتى العلوم والفنون، حيث يعتبر الشباب المثقف هم ذخيرة المجتمع في مواجهه التحديات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة الأمر الذي أدى إلى حرص الدولة بصفة عامة

والجامعات بصفة خاصة إلى إعداد وتكوين شخصية الطلاب وتزويدهم بالمعارف والخبرات التي تجعلهم قادرين على التفاعل مع المجتمع.

كما أن رعاية الطلاب عبارة عن خدمات ومجهودات منظمة ذات صبغة وقائية وإنشائية وعلاجية تؤدي للشباب في مراحل العمر المختلفة، وتهدف إلى مساعدتهم كأفراد أو جماعات في النمو، بالإضافة إلى أنها تهدف إلى الوصول بالأفراد والجماعات إلى حياة تتمشى مع رغباتهم وإمكاناتهم وتتوافق مع مستويات وأماني المجتمع الذي يعيشون فيه.

ويعتبر العاملین بإدارة رعاية الطلاب بالجامعات المصرية هي الجهة المسؤولة إدارياً وفتحياً عن نشر وتشجيع ممارسة كافة الأنشطة بين طلاب الجامعة والعمل على تخطيط وتنظيم هذه الأنشطة وتنفيذها بما يكفل تحقيق الأهداف المرجوة منها والتي لها دور هام في إعداد الفرد وتربيته وتأهيله للحياة العامة وإعداده لمواجهة الحياة مزود بكافة الخبرات التي تؤهله للنجاح والتفوق في حياته العلمية والعملية ، ومن هنا كانت أهمية رعاية الطلاب كأجهزة فنية تقع عليها مسؤولية حماية الوطن وصيانة المكاسب الوطنية والقومية ومسايرة التطور والتقدم التكنولوجي الذي يشهده العالم خلال القرن الحالي .

يقع على عاتق الجامعات مسؤولية توفير البيئة الملائمة لطلابها لاستثمار أوقات فراغهم بطريقة هادفة وبناءة وإشباع حاجاتهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم من جميع النواحي عن طريق ممارسة الأنشطة الرياضية المتنوعة التي تلبى احتياجاتهم وتنمي قدراتهم وتكسبهم المهارات العديدة، وذلك تحت إشراف قيادات واعية ومدربة ومؤهلة علمياً وعملياً للعمل في هذا المجال (٦ :١٦).

ومن أهمية ودور مكاتب رعاية الطلاب والذي يفرض ضرورة الاهتمام بها لتجديدها وتطويرها، وبالتالي تحقيق أهداف مكاتب رعاية الطلاب، فإن مكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية أحد أهم قطاعات الإدارة الرياضية في المجال الرياضي، والتي في حاجة لإعادة صياغة الفكر الإداري، وتحويله من فكر إداري تقليدي إلى فكر إداري حديث يتمشى مع متطلبات العصر الحديث .

ولقد أثار انتباه الباحثة من خلال الإشراف على التدريب الميداني لطلاب قسم الإدارة الرياضية بجامعة المنيا لاحظت وجود العديد من المشكلات والمعوقات التي تحول دون تطبيق وتنفيذ الكثير من الأعمال الإدارية وعدم تنفيذ الأنشطة بطريقة سريعة ومنجزة نتيجة استخدام الطرق التقليدية القديمة الروتينية والورقيات والتي تؤدي إلى ضياع الجهد والوقت والمال وخاصة مكاتب رعاية الطلاب لما فيها من العديد من الأعمال والأنشطة وأيضاً الكثير من الأخصائيين الرياضيين بها نظراً لكثرة وتنوع الأعمال بها ، مما يؤدي إلى تأخير انجاز الأعمال ، وكثرة

الأخطاء التي تقلل من جودة الخدمات المقدمة ، لذلك لا بد من دمج تكنولوجيا المعلومات مع إدارة الموارد البشرية للمساعدة في بناء نظم معلومات تساعد إدارة الموارد البشرية على المساهمة الفاعلة في إدارة المؤسسة بكفاءة ونجاح .

ومن خلال ما تيسر للباحثة من المسح المرجعي للدراسات السابقة المرتبطة والمشابهة بمجال البحث الحالي ومنها على سبيل المثال وليس الحصر فقد أكدت نتائج دراسة " باسم احمد " (٢٠٠٩)(٤) ودراسة " يوسف محمد " (٢٠٠٩)(١٧) ودراسة " سلوى محمد " (٢٠٠٨)(٨) ودراسة " Supattra,Boonmak " (٢٠٠٧)(٢١) ودراسة " غادة حسين " (٢٠٠٣)(١٣) والتي أكدت على أنه يجب إعادة صياغة سياسات تنمية الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات ، كذلك التوسع في استخدام النماذج الالكترونية بإدارة الموارد البشرية ، وضرورة تطوير البنية التحتية والتكنولوجية لمواكبة التغيرات الحديثة ، إجبار المؤسسات والشركات على التحول إلى إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، تكنولوجيا المعلومات تزيد من كفاءة المنظمة .

هذا وقد أكدت نتائج دراسة كلاً من " أيمن محمد " (٢٠١٣) (٣) ودراسة " Dina,Kamal " (٢٠١٢)(١٨) أنه لا تعقد اجتماعات دورية لقيادات المديرية لبحث مشكلات تطبيق تكنولوجيا المعلومات، الإجراءات الروتينية لا تسمح باستخدام تكنولوجيا المعلومات ، هناك قصور في استخدام نظم المعلومات الاستراتيجية في دعم القرارات .

ومن خلال إطلاع الباحثة على الدراسات التي أجريت في هذا المجال وجدت الباحثة على حد علمها، أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت تحديد متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية، ومن هنا تتضح أهمية ومشكلة البحث.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى تحديد متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية من وجهة نظر الأخصائيين الرياضيين بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية.

تساؤلات البحث:

- ١- ما المتطلبات الإدارية والبشرية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية؟
- ٢- ما المتطلبات الفنية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية؟
- ٣- ما المتطلبات المالية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية؟

٤- ما المتطلبات الاجتماعية والنفسية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية؟

٥- ما المتطلبات القانونية والتشريعية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية؟

المصطلحات الواردة في البحث:

إدارة الموارد البشرية:

هي النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد العاملة، والعمل على توفيرها بالأعداد والكفايات التي تتناسب مع احتياجات المنظمة، والعمل على استخدام تلك الموارد استخداماً فعالاً في تحقيق أهداف الكفاءة الإنتاجية (٩ : ٣٨).

المعلومة:

هي البيانات التي تم إعدادها لتصبح في شكل أكثر نفعاً للفرد ومستخدميها والتي لها قيمة محرّكة في الاستخدام الحالي أو المتوقع أو في القرارات التي يتم اتخاذها (١ : ٩٧).

التكنولوجيا:

هي التنظيم والاستخدام الفعال والمؤثر لمعرفة الفرد وخبرته من خلال وسائل ذات كفاءة تطبيقية عالية، وتوجيه الاكتشاف والقوى الكامنة بغرض التطوير وتحقيق الأداء الأفضل (٢ : ٣٥).

تكنولوجيا المعلومات:

هي نطاق واسع من القدرات والمكونات أو العناصر المتنوعة لمستخدمة في معالجة وخرن وتوزيع البيانات بالإضافة إلى دورها في خلق المعرفة (٧ : ٣٠٧).

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث.

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث على أخصائيي رعاية الطلاب العاملين بالكليات والإدارات العامة بالجامعات المصرية، وقد قامت الباحثة باختيار عينة مساحية من الجامعات المصرية بلغ قوامها (٧) سبعة جامعات، ثم قامت الباحثة باختيار عينات عشوائية من أخصائيي رعاية الطلاب العاملين بتلك الجامعات بلغ قوامها (١٩٤) مائة وأربعة وتسعون فرداً، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

مجتمع وعينة البحث

الإجمالي	جامعة أسيوط	جامعة المنيا	جامعة جنوب الوادي	جامعة حلوان	جامعة طنطا	جامعة قناة السويس	جامعة الإسكندرية	الجامعات المصرية
١٩٤	٣١	٣٣	٢٥	٢٩	٢٨	٢٥	٢٣	عدد الأخصائيين

أدوات جمع البيانات :

أولاً : الاستبيان :

استبيان متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية :

قامت الباحثة بتصميم إستبيان يهدف إلى تحديد متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية من وجهة نظر الأخصائيين الرياضيين ، حيث تم تحديد خمسة محاور (ملحق ٢) ، ثم قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدي مناسبتها ، وقد تم الاتفاق على جميع المحاور ، حيث تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة مئوية (٧٠%) فأكثر من مجموع آراء الخبراء ، وبناءً على ذلك تم الموافقة على جميع المحاور .

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان ، وقد بلغ عدد العبارات (٤٦) ستة وأربعون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، ثم عرضها على مجموعة من الخبراء وتم حذف العبارات التي حصلت على نسبة مئوية أقل من (٧٠%) من إتفاق الخبراء وبلغت عدد العبارات المحذوفة (٤) أربعة عبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٤٢) اثنان وأربعون عبارة (ملحق ٤) ، ولتصحيح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير رباعي ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي: موافق بشدة (٤) درجات ، موافق (٣) ، غير موافق (٢) ، غير موافق بشدة (١) .

المعاملات العلمية للاستبيان:

أ . الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدمت الباحثة الطرق التالية:

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله، وجدول (٢) ، (٣) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور وعبارات الاستبيان .

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان (ن = ٧)

النسبة المئوية	رأى الخبير		المحاور	م
	غير موافق	موافق		
%١٠٠	-	٧	المتطلبات الإدارية والبشرية	١
%١٠٠	-	٧	المتطلبات الفنية	٢
%١٠٠	-	٧	المتطلبات المالية	٣
%٨٦	١	٦	المتطلبات الاجتماعية والنفسية	٤
%١٠٠	-	٧	المتطلبات القانونية والتشريعية	٥

يتضح من جدول (٢) :

تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مناسبة محاور الاستبيان ما بين (%٨٦) : (%١٠٠) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان ، وذلك لحصولهم على نسبة أكبر من (%٧٠) من آراء السادة الخبراء .

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان (ن = ٧)

العبارات											المحاور
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	المتطلبات الإدارية والبشرية
٥	٣	٧	٧	٤	٧	٧	٧	٧	٦	تكرارها	
%٧١	%٤٣	%١٠٠	%١٠٠	%٥٧	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٦	النسبة المئوية	
									١٢	رقم العبارة	
									٧	تكرارها	
									%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	رقم العبارة	المتطلبات الفنية
٧	٧	٤	٧	٥	٦	٦	٧	٧	٧	تكرارها	
%١٠٠	%١٠٠	%٥٧	%١٠٠	%٧١	%٨٦	%٨٦	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية	
									٢٤	رقم العبارة	
									٧	تكرارها	
									%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
				٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	رقم العبارة	المتطلبات المالية
				٦	٧	٧	٧	٦	٥	تكرارها	
				%٨٦	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٦	%٧١	النسبة المئوية	

تابع جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان (ن = ٧)

العبارات											المحاور
٤٠	٣٩	٣٨	٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	٣١	رقم العبارة	المتطلبات الاجتماعية والنفسية
٤	٧	٦	٦	٦	٧	٥	٧	٧	٧	تكرارها	
%٥٧	%١٠٠	%٨٦	%٨٦	%٨٦	%١٠٠	%٧١	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية	
				٤٦	٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	٤١	رقم العبارة	المتطلبات القانونية والتشريعية
				٧	٧	٦	٦	٧	٧	تكرارها	
				%١٠٠	%١٠٠	%٨٦	%٨٦	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية	

يتضح من جدول (٣) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٤٣% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٤) أربعة عبارات أرقام (٦ ، ٩ ، ٢٠ ، ٤٠) ، لتصبح الصورة النهائية للاستبيان مكونة من (٤٢) اثنان وأربعون عبارة .
(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٢٠) عشرون فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجداول (٤) ، (٥) ، (٦) توضح النتيجة .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٢٠)

العبارات										المحاور
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	المتطلبات الإدارية والبشرية
٠.٦٦	٠.٦٥	٠.٧٨	٠.٧٧	٠.٧٢	٠.٦٦	٠.٧٤	٠.٦٨	٠.٧٩	معامل الارتباط	
									رقم العبارة	
									١٠	المتطلبات الفنية
									معامل الارتباط	
									٢١	
١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبارة	المتطلبات المالية
٠.٧٥	٠.٧١	٠.٦٨	٠.٦٩	٠.٧٤	٠.٧٢	٠.٦٨	٠.٧٦	٠.٧١	معامل الارتباط	
									رقم العبارة	
									٢٠	المتطلبات القانونية والتشريعية
									معامل الارتباط	
									٢٢	
			٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	رقم العبارة	المتطلبات القانونية والتشريعية
									معامل الارتباط	
			٠.٧٧	٠.٦٤	٠.٦٥	٠.٦٩	٠.٧٣	٠.٧١	معامل الارتباط	

تابع جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٢٠)

العبارات										المحاور
٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	٣١	٣٠	٢٩	٢٨	رقم العبارة	المتطلبات الاجتماعية والنفسية
٠.٦٥	٠.٦٨	٠.٧٦	٠.٧٨	٠.٦٩	٠.٧٧	٠.٨١	٠.٧٧	٠.٧٣	معامل الارتباط	
			٤٢	٤١	٤٠	٣٩	٣٨	٣٧	رقم العبارة	المتطلبات القانونية والتشريعية
			٠.٧٠	٠.٦٩	٠.٦٨	٠.٦٢	٠.٦٣	٠.٧٧	معامل الارتباط	

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٨) ومستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

ينتضح من جدول (٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (٠.٦٢ : ٠.٨١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى أن عبارات الاستبيان تنتم بدرجة مقبولة من الصدق .

جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٢٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٨٣	١٢	٠.٧٠	٢٣	٠.٦٧	٣٤	٠.٧٩
٢	٠.٧٩	١٣	٠.٦٧	٢٤	٠.٦٩	٣٥	٠.٦٩
٣	٠.٦٩	١٤	٠.٦٨	٢٥	٠.٧٢	٣٦	٠.٨١
٤	٠.٧١	١٥	٠.٨٠	٢٦	٠.٨١	٣٧	٠.٧٢
٥	٠.٧٢	١٦	٠.٨٢	٢٧	٠.٦٦	٣٨	٠.٦٩
٦	٠.٧٤	١٧	٠.٧٥	٢٨	٠.٧٥	٣٩	٠.٧٥
٧	٠.٨٠	١٨	٠.٧٢	٢٩	٠.٦٧	٤٠	٠.٦٧
٨	٠.٨١	١٩	٠.٧٢	٣٠	٠.٧٠	٤١	٠.٧٢
٩	٠.٧٥	٢٠	٠.٦٧	٣١	٠.٧٢	٤٢	٠.٧٠
١٠	٠.٦٨	٢١	٠.٨١	٣٢	٠.٦٧		
١١	٠.٦٩	٢٢	٠.٧٥	٣٣	٠.٧٥		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٨) ومستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٦٦) : (٠.٨٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى أن عبارات الاستبيان تتسم بدرجة مقبولة من الصدق .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٢٠)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	المتطلبات الإدارية والبشرية	٠.٧٨
٢	المتطلبات الفنية	٠.٨١
٣	المتطلبات المالية	٠.٧٩
٤	المتطلبات الاجتماعية والنفسية	٠.٨١
٥	المتطلبات القانونية والتشريعية	٠.٧٦

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٨) ومستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية ما بين (٠.٧٦) : (٠.٨١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى أن محاور الاستبيان تتسم بدرجة مقبولة من الصدق .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٢٠) عشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان (ن = ٢٠)

م	المحاور	معامل الفا
١	المتطلبات الإدارية والبشرية	٠.٧٤
٢	المتطلبات الفنية	٠.٧٩
٣	المتطلبات المالية	٠.٨٠
٤	المتطلبات الاجتماعية والنفسية	٠.٧٧
٥	المتطلبات القانونية والتشريعية	٠.٧٣
	الدرجة الكلية	٠.٧٦

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (٠.٧٣ : ٠.٨٠) ، وبلغت الدرجة الكلية للاستبيان (٠.٧٦) ، وهى معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى أن الاستبيان يتسم بدرجة مقبولة من الثبات .

خطوات البحث:

قامت الباحثة بأجراء دراسة استطلاعية حيث قامت بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠١٦/٢/٦م إلى ٢٠١٦/٢/٢٥م ، وبعد تحديد العينة واختبار أداة جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قامت الباحثة بتطبيقها على جميع أفراد العينة وكانت فترة التطبيق من ٢٠١٦/٣/١٢م إلى ٢٠١٦/٤/٢١م .

المعالجات الإحصائية:

- . النسبة المئوية.
- . معامل ألفا لكرونباخ.
- . الوزن النسبي.
- . معامل الارتباط.
- . نسبة متوسط الاستجابة.

وقد إرتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما استخدمت برنامج Spss لحساب بعض المعالجات الإحصائية.
عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :
الإجابة على التساؤل الأول الذي ينص على :
- ما المتطلبات الإدارية والبشرية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية ؟

جدول (٨)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة لاستجابات العينة بالنسبة لعبارة

المحور الأول (المتطلبات الإدارية والبشرية) (ن = ١٩٤)

م	العبارات	الإستجابة				نسبة متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	
١-	تأييد الإدارة العليا التحول إلى تطبيق تكنولوجيا المعلومات	١٠٢	٩٢	-	-	٠.٨٨
٢-	استقطاب الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الأساليب الالكترونية الحديثة	٩٩	٩٥	-	-	٠.٨٨
٣-	رفع عبء المعاملات الروتينية والورقية	١٣٨	٥٦	-	-	٠.٩٣
٤-	إعادة هندسة العمليات الإدارية بما يتلاءم مع التحول الالكتروني	١٤٤	٥٠	-	-	٠.٩٤
٥-	تطوير أنظمة التدريب بما يتماشى مع تطبيق تكنولوجيا المعلومات	١٢٩	٦٥	-	-	٠.٩٢
٦-	وجود خطة إستراتيجية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات	١١٨	٧٦	-	-	٠.٩٠
٧-	إتباع المنهج العلمي للتعامل مع البيانات والمعلومات	١٢٣	٧١	-	-	٠.٩١
٨-	توفير طرق وأساليب جديدة لتنظيم العمل	٩٥	٩٠	٩	-	٠.٨٦
٩-	الاعتماد على الآلية في التعامل مع البيانات والمعلومات	١٣٣	٦١	-	-	٠.٩٢
١٠-	إتاحة الفرصة للترقية وتنمية المسارات الوظيفية أمام العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات	١٥٩	٣٥	-	-	٠.٩٥
الدرجة الكلية للمحور						٠.٩١
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٩						الحد الأعلى للثقة = ٠,٨١

يتضح من جدول (٨):

تراوحت نسبة متوسط الإستجابة لأراء عينة البحث في عبارات إستبيان متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية من وجهة نظر الأخصائيين الرياضيين (المحور الأول: المتطلبات الإدارية والبشرية) ما بين (٠,٨٦، ٠,٩٥) .

كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى أهمية تطبيق متطلبات تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية.

وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن هناك العديد من المتطلبات التي يجب توافرها عند تطبيق تكنولوجيا المعلومات، بما يسمح للقائمين على إدارة النشاط الرياضي بمكاتب رعاية الطلاب التحول إلى الإدارة الإلكترونية، من خلال الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات بما يسهم في تحسين جودة الأداء ورفع كفاءة العمل وفعاليته وزيادة إنتاجيته بما يحقق تميز تنافسي من خلال الاستخدام الأمثل لمصادر المعلومات المتاحة.

فنجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات يتطلب تهيئة بيئة عمل مناسبة وملائمة لطبيعة العمل المطلوب انجازه وتحديد أهداف واضحة للتحويل الإلكتروني وضمان تأييد الإدارة العليا وجعل ممارسة تكنولوجيا المعلومات أحد معايير تقويم أداء الأخصائيين ، وإلزام العاملين باستخدام البريد الإلكتروني ، وهذا ما أكدته نتائج دراسة " باسم احمد " (٢٠٠٩) (٤) ودراسة " يوسف محمد " (٢٠٠٩) (١٧) ودراسة " سلوى محمد " (٢٠٠٨) (٨) ودراسة " Supattra,Boonmak " (٢٠٠٧) (٢١) ودراسة " غادة حسين " (٢٠٠٣) (١٣) والتي أكدت على أنه يجب إعادة صياغة سياسات تنمية الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات ، كذلك التوسع في استخدام النماذج الإلكترونية بإدارة الموارد البشرية ، وضرورة تطوير البنية التحتية والتكنولوجية لمواكبة التغيرات الحديثة ، إجبار المؤسسات والشركات على التحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية .

الإجابة على التساؤل الثاني الذي ينص على:

- ما المتطلبات الفنية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية؟

جدول (٩)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة لاستجابات العينة بالنسبة لعبارة

المحور الثاني (المتطلبات الفنية) (ن = ١٩٤)

م	العبارات	الإستجابة				نسبة متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق	
١١-	استخدام احدث تقنيات امن المعلومات	٧٨	١١٦	-	-	٠.٨٥
١٢-	توفير العديد من الحاسبات الآلية المتطورة	١١١	٨٣	-	-	٠.٨٩
١٣-	توفير قاعدة بيانات مناسبة	٩٣	١٠١	-	-	٠.٨٧
١٤-	العمل على سيطرة الحاسب الالى على جميع الأعمال	٧٩	١١٥	-	-	٠.٨٥
١٥-	الاعتماد على مصادر متعددة لتوفير الكفاءات المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات	١٣١	٦٣	-	-	٠.٩٢
١٦-	توافر خطوط انترنت فائقة السرعة	١٣٩	٥٥	-	-	٠.٩٣
١٧-	وجود وسائل اتصال متعددة بجميع الهيئات المعنية	١١٠	٨٤	-	-	٠.٨٩
١٨-	توافر موقع الكتروني	١٠٠	٩٤	-	-	٠.٨٨
١٩-	استخدام احدث البرامج والنظم الالكترونية التي لا يمكن اختراقها	١٤٢	٥٢	-	-	٠.٩٣
٢٠-	إنشاء أرشيف الكتروني يتوافر به جميع الملفات الخاصة بالأنشطة والمهام	١٥١	٤٣	-	-	٠.٩٤
٢١-	الاهتمام بصيانة البنية التحتية من أجهزة وشبكات	١٠٩	٨٥	-	-	٠.٨٩
٠.٨٩	الدرجة الكلية للمحور	٧٦٤٥				

الحد الأعلى للثقة = ٠,٨١

الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٩

ينضح من جدول (٩) :

تراوحت نسبة متوسط الإستجابة لأراء عينة البحث في عبارات إستبيان متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية من وجهة نظر الأخصائيين الرياضيين (المحور الثاني: المتطلبات الفنية) ما بين (٠,٨٥ : ٠,٩٤) . كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى أهمية تطبيق متطلبات تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية.

تعزو الباحثة ذلك إلى أن مواكبة التطورات الحاصلة في تكنولوجيا المعلومات والإستفادة من المزايا والفوائد التي تقدمها لتحسين أداء خدماتها وأنشطتها ، كذلك إتباع الأساليب الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاهتمام بصيانة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، وتوفير نظم وأساليب للتعامل مع هذه المعلومات ، وتوفيرها بالنوعية المطلوبة التي يحتاجها متخذوا القرار للقيام بكافة الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة في كافة مجالات العمل ، وبالشكل الذي يراعى متطلبات المستويات الإدارية إبتداءً من إحتياجات المستوى التشغيلي وإنتهاءً بمتطلبات الإدارة الإستراتيجية .

وهذا ما أكدته نتائج دراسة " باسم احمد " (٢٠٠٩) (٤) ودراسة " يوسف محمد " (٢٠٠٩) (١٧) ودراسة " سلوى محمد " (٢٠٠٨) (٨) ودراسة " Supattra,Boonmak " (٢٠٠٧) (٢١) ودراسة " غادة حسين " (٢٠٠٣) (١٣) والتي أكدت على أنه يجب إعادة صياغة سياسات تنمية الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات ، كذلك التوسع في استخدام النماذج الالكترونية بإدارة الموارد البشرية ، وضرورة تطوير البنية التحتية والتكنولوجية لمواكبة التغيرات الحديثة ، إجبار المؤسسات والشركات على التحول إلى إدارة الموارد البشرية الالكترونية .

لذلك أصبح التوجه في المؤسسات المعاصرة إلى ضرورة الاهتمام بالموارد البشرى وتغيير النظرة إليه باعتباره أصلا استراتيجيا وشريكا أساسيا في استراتيجيات المؤسسة، فالموارد البشرى وفى ظل اقتصاد تحكمه المعرفة وعالم تحركه التطورات الهائلة ويوجهه شعار البقاء للأقوى وان القوة تكمن في التميز، والذي لن يكون دون مورد بشرى ذا كفاءة ومهارة ومعرفة تمكنه من التسيير الجيد والفعال لباقي موارد المؤسسة، وبات يشكل الرأس مال الحقيقي للمؤسسة (٦ : ١) .

كما أن من أهم المتطلبات الفنية التي قد يكون لها عظيم الأثر الإيجابي في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بالجامعة توفير بنية أساسية متطورة لأجهزة ومعدات الحاسب الألى وتوفير

برامج تتناسب مع متطلبات التطبيق ، وإستخدام أحدث تقنيات أمن المعلومات (برامج حماية /تشفير بيانات/ توقيع إلكتروني) وتوفير قاعدة بيانات تحتوى على جميع بيانات وإحتياجات العمل ، هذا ما أوصت به دراسة كلاً من " أيمن محمد" (٢٠١٣)(٣) ودراسة "Dina,Kamal" (٢٠١٢)(١٨) ضرورة تطبيق تكنولوجيا المعلومات ، ضرورة استخدام نظم المعلومات الإستراتيجية في دعم القرارات .

الإجابة علي التساؤل الثالث الذي ينص علي:

- ما المتطلبات المالية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية؟

جدول (١٠)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة لاستجابات العينة بالنسبة لعبارة
المحور الثالث (المتطلبات المالية) (ن = ١٩٤)

م	العبارات	الإستجابة				الوزن النسبي	نسبة متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق		
٢٢-	القيام بالتحليل المالي اللازم اتجاه استخدام تكنولوجيا المعلومات	١٤٥	٤٩	-	-	٧٢٧	٠.٩٤
٢٣-	إصدار لوائح تنظيمية توضح كيفية إجراء كافة التعاملات مع الجامعة (الكلية) عن طريق الشبكات الإلكترونية	١٥٤	٤٠	-	-	٧٣٦	٠.٩٥
٢٤-	تخصيص الميزانية الكافية لبناء وتطوير تكنولوجيا المعلومات	١٦٠	٣٤	-	-	٧٤٢	٠.٩٦
٢٥-	اعتماد دراسات الجدوى المالية قبل إدخال نظام تكنولوجيا المعلومات	١٥٦	٣٨	-	-	٧٣٨	٠.٩٥
٢٦-	وجود نظام مالي واضح ومكتوب وحديث	١٤٢	٥٢	-	-	٧٢٤	٠.٩٣
٢٧-	استغلال الموارد المالية بشكل يؤدي إلى التطوير	١٢٨	٦٦	-	-	٧١٠	٠.٩١
٠.٩٤	الدرجة الكلية للمحور					٤٣٧٧	
		الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٩		الحد الأعلى للثقة = ٠,٨١			

ينتضح من جدول (١٠) :

تراوحت نسبة متوسط الإستجابة لأراء عينة البحث في عبارات إستبيان متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية من وجهة نظر الأخصائيين الرياضيين (المحور الثالث: المتطلبات المالية) ما بين (٠,٩١ : ٠,٩٦) . كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى أهمية تطبيق متطلبات تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية.

وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن هناك العديد من المتطلبات التي يجب توافرها عند تطبيق تكنولوجيا المعلومات، ومنها القيام بالتحليل المالي اللازم اتجاه استخدام تكنولوجيا المعلومات، إصدار لوائح تنظيمية توضح كيفية إجراء كافة التعاملات مع الجامعة عن طريق الشبكات الإلكترونية، تخصيص الميزانية الكافية لبناء وتطوير تكنولوجيا المعلومات، اعتماد

دراسات الجدوى المالية قبل إدخال نظام تكنولوجيا المعلومات، وجود نظام مالي واضح ومكتوب وحديث، استغلال الموارد المالية بشكل يؤدي إلى التطوير.

كما تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى اقتناع العاملين في مكاتب رعاية الطلاب بأن تطبيق تكنولوجيا المعلومات سوف يسهم في تحسين المستوى الأداء للعاملين من خلال توفير الموارد اللازمة لاستكمال البنية التحتية وحل المشكلات الاقتصادية والمالية.

حيث تمثل تكنولوجيا المعلومات عنصرا هاما في المنظمات والتي أصبحت موردا استراتيجيا تعتمد عليه في مواجهة ظروف المنافسة خاصة في ظل ما يشهده عالم اليوم من متغيرات مستمرة وسريعة، إذ أخذت المنظمات تتعامل مع كمية هائلة من المعلومات في محاولة لخزنها وتطبيقها وذلك من خلال الاستعانة بتكنولوجيا المعلومات التي أصبحت أحد دعائم المنظمة، حيث تستخدمها في معظم وظائفها وأنشطتها، الأمر الذي أدى إلى تحقيق العديد من الأهداف فضلا عن تخفيض التكاليف وتحسين مستوى الخدمة المقدمة.

وهذا ما أكدته نتائج دراسة " باسم احمد " (٢٠٠٩) (٤) ودراسة " يوسف محمد " (٢٠٠٩) (١٧) ودراسة " سلوى محمد " (٢٠٠٨) (٨) ودراسة " Supattra,Boonmak " (٢٠٠٧)(٢١) ودراسة " غادة حسين " (٢٠٠٣)(١٣) والتي أكدت على ضرورة تطوير البنية التحتية والتكنولوجية لمواكبة التغيرات الحديثة ، إجبار المؤسسات والشركات على التحول إلى إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، تكنولوجيا المعلومات تزيد من كفاءة المنظمة ، ضرورة توفير المخصصات المالية الكافية لتطبيق نظام تكنولوجيا المعلومات .

الإجابة على التساؤل الرابع الذي ينص على:

- ما المتطلبات الاجتماعية والنفسية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية؟

جدول (١١)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات

المحور الرابع (المتطلبات الاجتماعية والنفسية) (ن = ١٩٤)

م	العبارات	الإستجابة				الوزن النسبي	نسبة متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق		
٢٨-	تحفيز العاملين على ممارسة تكنولوجيا المعلومات للأنشطة	٧٩	١١٥	-	-	٦٦١	٠,٨٥
٢٩-	السعي لتأمين ثقافة تنظيمية تعتمد على أهمية المعلوماتية في اتخاذ القرار	١٢٣	٧١	-	-	٧٠٥	٠,٩١
٣٠-	تشجيع العمل بروح الفريق	١٠٠	٨٨	٦	-	٦٧٦	٠,٨٧
٣١-	تنمية وتدعيم الاتجاهات الإيجابية نحو تطبيق تكنولوجيا المعلومات	١٣٣	٦١	-	-	٧١٥	٠,٩٢
٣٢-	زيادة قدرات العاملين على التعلم والتدريب	١٥٩	٣٥	-	-	٧٤١	٠,٩٥
٣٣-	حث العاملين على التعرف على كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا المعلومات	١٢٢	٧٢	-	-	٧٠٤	٠,٩١
٣٤-	تدعيم روح المعاونة والمساندة	١٣٤	٦٠	-	-	٧١٦	٠,٩٢
٣٥-	السعي لتوفير الأفكار الجديدة وإمدادهم بالدعم المعنوي	١٢٨	٦٦	-	-	٧١٠	٠,٩١
٣٦-	القدرة على التألف مع أدوات اكتساب المعرفة وطرق الوصول إلى المعلومات	١٥٥	٣٩	-	-	٧٣٧	٠,٩٥
٠,٩١	الدرجة الكلية للمحور						٦٣٦٥
		الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٩		الحد الأعلى للثقة = ٠,٨١			

يتضح من جدول (١١) :

تراوحت نسبة متوسط الإستجابة لأراء عينة البحث في عبارات إستبيان متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية من وجهة نظر الأخصائيين الرياضيين (المحور الرابع: المتطلبات الاجتماعية والنفسية) ما بين (٠,٨٥ : ٠,٩٥) .

كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلي من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى أهمية تطبيق متطلبات تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية.

وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن هناك العديد من المتطلبات التي يجب توافرها عند تطبيق تكنولوجيا المعلومات، ومنها تحفيز العاملين على ممارسة تكنولوجيا المعلومات للأنشطة، السعي لتأمين ثقافة تنظيمية تعتمد على أهمية المعلوماتية في اتخاذ القرار ، السعي لتوفير الأفكار الجديدة وإمدادهم بالدعم المعنوي ، حث العاملين على التعرف على كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا المعلومات .

وهذا ما أكدته نتائج دراسة " يوسف محمد " (٢٠٠٩) (١٧) ودراسة " سلوى محمد " (٢٠٠٨) (٨) ودراسة " Supattra,Boonmak " (٢٠٠٧) (٢١) ودراسة " غادة حسين

" (٢٠٠٣) (١٣) والتي أكدت على حث العاملين على التعرف على كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا المعلومات ، والقدرة على التآلف مع أدوات اكتساب المعرفة وطرق الوصول إلى المعلومات ، إجبار المؤسسات والشركات على التحول إلى إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، تكنولوجيا المعلومات تزيد من كفاءة المنظمة .

الإجابة على التساؤل الخامس الذي ينص علي :

- ما المتطلبات القانونية والتشريعية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية؟

جدول (١٢)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة لاستجابات العينة بالنسبة لعبارة

المحور الخامس (المتطلبات القانونية والتشريعية) (ن = ١٩٤)

م	العبارات	الإستجابة				نسبة متوسط الإستجابة
		موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق	
٣٧-	وضع تشريع لإلزام العاملين إلى التحول الإلكتروني	١٣٩	٥٥	-	-	٠.٩٣
٣٨-	وضع اللوائح والقوانين لخدمة نظم تكنولوجيا المعلومات	١٣٣	٦١	-	-	٠.٩٢
٣٩-	توفير المرونة في اللوائح التي من خلالها يمكن سرعة اتخاذ القرار بتطبيق تكنولوجيا المعلومات	١٤٢	٥٢	-	-	٠.٩٣
٤٠-	التقويم للوائح والقوانين التي يدار من خلالها العمل	١٠٩	٨٥	-	-	٠.٨٩
٤١-	توفير لوائح تنظيمية وتشريعية لممارسة التحول الإلكتروني للأنشطة الرياضية	١٥١	٤٣	-	-	٠.٩٤
٤٢-	إقرار بروتوكول تعاون يوقع عليه كافة المؤسسات الراغبة في التعاون مع الجامعة للحفاظ على خصوصية المعلومات	٧٩	١١٥	-	-	٠.٨٥
٠.٩١	الدرجة الكلية للمحور				٤٢٤٥	
		الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٩		الحد الأعلى للثقة = ٠,٨١		

يتضح من جدول (١٢) :

تراوحت نسبة متوسط الإستجابة لأراء عينة البحث في عبارات إستبيان متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية من وجهة نظر الأخصائيين الرياضيين (المحور الخامس: المتطلبات القانونية والتشريعية) ما بين (٠,٨٥ : ٠,٩٤) .

كما جاءت نسبة جميع العبارات أعلي من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى أهمية تطبيق متطلبات تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بمكاتب رعاية الطلاب الجامعات المصرية.

وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن هناك العديد من المتطلبات التي يجب توافرها عند تطبيق تكنولوجيا المعلومات، التي قد يكون لها عظيم الأثر الإيجابي في تفعيل التحول الإلكتروني بالجامعة ومنها توفير لوائح تنظيمية وتشريعية لممارسة تكنولوجيا المعلومات ووضع تشريع لإلزام الأخصائيين بممارسة تكنولوجيا المعلومات .

حيث مع ظهور الانترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات وأساليب الاتصال وتحويل وظائف التسويق والمحاسبة والعمليات المختلفة إلى أعمال الكترونية، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات الكترونية ، لذلك أصبح من الضروري وضع اللوائح والقوانين لخدمة نظم تكنولوجيا المعلومات ، وتوفير لوائح تنظيمية وتشريعية لممارسة التحول الإلكتروني للأنشطة الرياضية .

وهذا ما أكدت نتائج دراسة " باسم احمد " (٢٠٠٩) (٤) ودراسة " يوسف محمد " (٢٠٠٩) (١٧) ودراسة " سلوى محمد " (٢٠٠٨) (٨) ودراسة " Supattra,Boonmak " (٢٠٠٧) (٢١) ودراسة " غادة حسين " (٢٠٠٣) (١٣) والتي أكدت على أن تكنولوجيا المعلومات تزيد من كفاءة المنظمة .

كما أوصت دراسة كلاً من " أيمن محمد " (٢٠١٣) (٣) ودراسة "Dina,Kamal" (٢٠١٢) (١٨) أنه لا بد من النجوم للوائح والقوانين التي يدار من خلالها العمل في المجال الرياضي بما يتماشى مع المستجدات العلمية .

الاستنتاجات:

* المتطلبات الإدارية والبشرية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات:

- ١- تأييد الإدارة العليا التحول إلى تطبيق تكنولوجيا المعلومات.
- ٢- رفع عبء المعاملات الروتينية والورقية.
- ٣- تطوير أنظمة التدريب بما يتماشى مع تطبيق تكنولوجيا المعلومات.
- ٤- وجود خطة استراتيجية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات.
- ٥- الاعتماد على الآلية في التعامل مع البيانات والمعلومات.

* المتطلبات الفنية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات:

- ١- توفير العديد من الحاسبات الآلية المتطورة.
- ٢- الاعتماد على مصادر متعددة لتوفير الكفاءات المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- ٣- استخدام أحدث البرامج والنظم الالكترونية التي لا يمكن اختراقها.
- ٤- إنشاء أرشيف الكتروني يتوافر به جميع الملفات الخاصة بالأنشطة والمهام.

٥- الاهتمام بصيانة البنية التحتية من أجهزة وشبكات.

*** المتطلبات المالية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات:**

- ١- القيام بالتحليل المالي اللازم اتجاه استخدام تكنولوجيا المعلومات.
- ٢- تخصيص الميزانية الكافية لبناء وتطوير تكنولوجيا المعلومات.
- ٣- اعتماد دراسات الجدوى المالية قبل إدخال نظام تكنولوجيا المعلومات.
- ٤- وجود نظام مالي واضح ومكتوب وحديث.

*** المتطلبات الاجتماعية والنفسية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات:**

- ١- السعي لتأمين ثقافة تنظيمية تعتمد على أهمية المعلوماتية في اتخاذ القرار.
- ٢- تنمية وتدعيم الاتجاهات الايجابية نحو تطبيق تكنولوجيا المعلومات.
- ٣- حث العاملين على التعرف على كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- ٤- القدرة على التآلف مع أدوات اكتساب المعرفة وطرق الوصول إلى المعلومات.
- ٥- تحفيز العاملين على ممارسة تكنولوجيا المعلومات للأنشطة.

*** المتطلبات القانونية والتشريعية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات:**

- ١- وضع تشريع لإلزام العاملين إلى التحول الإلكتروني.
- ٢- وضع اللوائح والقوانين لخدمة نظم تكنولوجيا المعلومات.
- ٣- التقويم للوائح والقوانين التي يدار من خلالها العمل.
- ٤- توفير المرونة في اللوائح التي من خلالها يمكن سرعة اتخاذ القرار بتطبيق تكنولوجيا المعلومات
- ٥- توفير لوائح تنظيمية وتشريعية لممارسة التحول الإلكتروني للأنشطة الرياضية.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي:

١. ضرورة وضع خطة استراتيجية واضحة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية في المجال الرياضي بصفة عامة وبمكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية بصفة خاصة.
٢. ضرورة توافر قاعدة بيانات وخطوط انترنت فائقة السرعة وكذلك وسائل اتصال متعددة.
٣. ضرورة الاهتمام بالبنية التحتية من شبكات وأجهزة وإعادة هندسة العمليات.
٤. القيام بعمل دراسات بشكل دوري والتي من شأنها الكشف عن أهم التحديات والمعوقات التي تواجه مستخدمي تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية.

٥. العمل على دعم وتطوير تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية بالجامعات المصرية لانعكاس ذلك على فاعلية أداء العاملين.
٦. تهيئة ثقافة تكنولوجية داخل المؤسسات الرياضية، من خلال توفير كل الأساليب والوسائل المساعدة التي تساعد في تحسين مستوى الأداء.
٧. العمل على تطوير قدرات العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. إسماعيل محمد السيد: نظم المعلومات لاتخاذ القرارات الإدارية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٦م.
٢. إيمان فاضل السامرائي، هيثم محمد الزغبى: نظم المعلومات الإدارية، دار الصفا، ط١، عمان، الأردن، ٢٠٠٤م.
٣. أيمن محمد احمد الزقازيقى: مشاكل تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بورسعيد، بحث منشور، المجلة العلمية، كلية التربية الرياضية، جامعة بورسعيد، ٢٠١٣م.
٤. باسم أحمد على: تحدى ظاهرة العولمة ومتطلبات التغيير لمواجهةها في مجال إدارة الموارد البشرية، بحث منشور، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٩م.
٥. برايان هوبكنز، جيمس ماركهام: الإدارة الالكترونية للمورد البشرى، (ترجمة خالد العامري)، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٦م.
٦. خالد محمد لبيب: تقويم دور استراتيجيات الموارد البشرية في تنمية الأداء الإداري بالأندية الرياضية، بحث منشور، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان، ٢٠١٤م.
٧. سعد غالب ياسين: أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار المناهج، عمان، الأردن، ٢٠٠٦م.
٨. سلوى محمد شرف: دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الإسلامية، كلية العلوم التجارية، غزة، فلسطين، ٢٠٠٨م.
٩. عبد الباري درة، زهير نعيم الصباغ: إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الأردن، ٢٠٠٨م.



١٠. عبد الله فرغلي علي موسى: تكنولوجيا المعلومات ودورها في التسويق التقليدي والالكتروني، ايتراك للنشر والتوزيع، ط١، القاهرة، ٢٠٠٧م.
١١. عزيزة عبد الرحمن العتيبي: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، دار حامد للنشر، الأردن، ٢٠١٠م.
١٢. عفاف عبدالمنعم درويش: تكنولوجيا إدارة المؤسسات الرياضية (المعلومات - إتخاذ القرار - الاتصال - التوثيق - المتابعة والرقابة - التعاملات) ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠٠٩م .
١٣. غادة حسين صالح: تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية المعاصرة وأثرها على إعاقة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣م.
١٤. فريد محمد النجار: الحكومة الالكترونية بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٨م.
١٥. محمد أحمد عبد النبي: إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، ط٢، الأردن، ٢٠١٠م.
١٦. محمد شوقي كشك: الممارسة الرياضية في الجامعات المصرية، بحث منشور، المؤتمر العلمي الأول للرياضة الجامعية في الدول العربية، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٦م.
١٧. يوسف محمد أبو امونة: واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة غزة، فلسطين، ٢٠٠٩م.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

١٨. Dina Kamal: the effect information on strategic decision marketing in the Egyptian sport federations, the European Journal for sport sciences technology, ٢٠١٢.
١٩. Krajewski J., Lee and P. Ritzman, Larry "Operations Management: Processes and Value Chain", ٧th ed., ٢٠٠٥, Prentice Hall.
٢٠. Laudon C., Kenneth and P. Laudon, Jane "Management Information Systems", ٦th ed , , ٢٠٠٠, Prentice Hall Int., Inc.
٢١. Supattra, Boonmak: the Influence of management information system and information technology on management performance and satisfaction, ٧, Global conference on Business and Economics, ٢٠٠٧.