

" العلاقة التفاعلية بين عمليات التنمية البشرية وتكنولوجيا المعلومات بمنظومة التربية الرياضية بالازهر الشريف "

الدكتور/ أسامة صلاح فؤاد
الدكتور/ أحمد نبيل عمر
الدكتور/ محمد عبدالرحمن
الدكتور/ أسامة سعودي
الباحثة / هند سويلم عبدالله عصر

مقدمة البحث :

تعتبر التربية الرياضية جزءاً من بنية حضارية متكاملة تعبر عن الثقافة ومثال للأيدلوجية، وتبرز فيها بقوه الإعتبارات الاقتصادية، وتتجسد فيها القيم والأخلاق والثقافة والتربية، وتتأثر الرياضة بالعلم والتكنولوجيا وتقوم بأدوار وتحقق وظائف وتتجز مهام مختلفة ومتباينه تعكس صورة النظام السياسي والإقتصادي والاجتماعي. (٥ : ٢)

وتشير تقارير التنمية البشرية، والتي تصدر عن البرنامج الأئمائي للأمم المتحدة منذ عقد كامل الى ان التنمية البشرية تهدف الى توسيع الأختيارات أمام الناس من أجل تمتعهم بحياة كريمة اقتصاديا وثقافيا وهذا يتماشى مع المفهوم الواسع للتنمية عموما، ويضع أسس فكرية جديدة مدروسة تنظر الى الإنسان كهدف للتنمية وليس مجرد وسيلة كغيره من عناصر الإنتاج، والتنمية ستأخذ بذلك أبعاد أكثر شمولاً وإنسانية وتكون لأجل الإنسان، وتعتمد عمليات التنمية البشرية بصفة أساسية على التدريب.

(١٥:٤٢)

وفي ظل إهتمام قيادات الأزهر الشريف ومنظومة التربية الرياضية إلي مواكبة التطور التكنولوجي ونشر ثقافة الحاسب الآلي ونظم المعلومات، وتدريب الشباب لتأهيلهم لمتطلبات السوق ، ومواكبة التكنولوجيا والإتصالات الحديثة وبخاصة بعد إنشاء شبكة المعلومات الخاصة بالأزهر الشريف وربط المشيخة بقطاع المعاهد الأزهرية والإدارة العامة للرعاية الرياضية والمناطق الأزهرية والإدارات التعليمية وصولاً للمعاهد الأزهرية وهو ما يحتاج معه توفير برامج لإعداد عاملين مدربين للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات المتوفرة التي تصبو الى توسيع لإمكانات الإختيار أمام الإنسان وهذه العملية تشمل خلق قدرات وإمكانات وفرص للإستفادة منها لخير الإنسان الذي هو هدف التنمية البشرية تشمل عدة جوانب اقتصادية.

(١٤ : ١١)

مشكلة البحث وأهميته :

لقد أصبحت الإدارة الحديثة جزءاً لا يتجزأ من المنظمات والمجتمعات المعاصرة، فعليها أن تتفاعل مع مشكلات واحتياجات تلك المنظمات والمجتمعات ،وأصبح لزاماً عليها أن تتميز بالقدرة على التكيف مع التغير المستمر والمتطور المتنامي فى مختلف مجالات الحياة فى المجتمعات المختلفة، وذلك من خلال اكتسابها لأنماط تنظيمية مرنة ومتداخلة وبما يتناسب مع طبيعة العمليات والأدوار التي تؤديها. (٤ : ٨)

لقد بزغ مفهوم التنمية البشرية ضمن الإهتمامات الجديدة والمتصلة بقضايا وثيقة الصلة بالتنمية، ويضاف إلى ذلك الإهتمام بقضية الثورة العلمية والتكنولوجية، وقضية الحفاظ على البيئة، وأطراد التنمية وقضية الحريات والمشاركة الديموقراطية، وإدارة شؤون المجتمع. (٧ : ٣٢)

ومن خلال عمل الباحثة كمعلمة تربية رياضية بإحدى المعاهد الأزهرية الإعدادية للفتيات بمحافظة القليوبية، لاحظت أن هناك بعض القصور في تطبيق تكنولوجيا المعلومات في منظومة التربية الرياضية بالأزهر الشريف والتي تحول دون الإستفادة من تنمية قدرات الافراد ومهارتهم في مجالات عملهم تنمية تكاملية علمياً ومهنياً، وتمكين العاملين من الإلمام بالجديد في مجالات عملهم، ومسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي والوسائل والأساليب الحديثة وبالاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت التنمية البشرية وتكنولوجيا المعلومات، وبالمقابلة الشخصية مع أساتذة كلية التربية الرياضية، وسؤال بعض أعضاء منظومة التربية الرياضية في الأزهر الشريف، أفادوا أن هناك بعض القصور في تطبيق تكنولوجيا المعلومات في منظومة التربية الرياضية بالأزهر الشريف. ولذا كان هذا هو الدافع الذي أدى إلي إجراء هذه الدراسة.

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلي التعرف على العلاقة التفاعلية بين عمليات التنمية البشرية وتكنولوجيا المعلومات بمنظومة التربية الرياضية بالأزهر الشريف وذلك من خلال الآتي:

- ١- تكنولوجيا المعلومات ومساهمتها في خلق المسيرة التنافسية للموارد البشرية.
- ٢- آلية تطبيق تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية.

تساؤلات البحث

يحاول البحث الإجابة علي التساؤلات التالية:

- ١- ما مدي مساهمة تكنولوجيا المعلومات في خلق المسيرة التنافسية للموارد البشرية؟

- ٢- ما هي آلية تطبيق تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية؟

تعريفات البحث

التنمية البشرية:

- "مفهوم واسع جداً يضع الإنسان كهدف وغاية للتنمية لجميع الأنشطة الاقتصادية". (٩:15)
- "عملية تغير في البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع, تسعى أساساً لرفع مستوى العاملين في كافة الجوانب، والارتقاء بهم من خلال زيادة خبراتهم, مصحوبة بتطوير إيجابي في سلوكياتهم ومفاهيمهم وتصرفاتهم. (٨ : ٤)

التفاعلية:

هي مجموعة من العمليات، التي تربط عناصر اتصالية مختلفة في ظل التطور التكنولوجي، أصبح مفهوم التفاعلية مرتبط أكثر بالوسائط المتعددة. (١٧ : ١٤)

تكنولوجيا المعلومات :

المعرفة الجديدة التي أمكن تحويلها إلى منتجات أو طرق إنتاج أو خدمات أو هياكل تنظيمية وتعرف بأنها مجموعة المعارف والمهارات والخبرات المستعملة لإنتاج السلع والخدمات وتسويقها وتوزيعها. (٣ : ١٤)

التكنولوجيا في المجال الرياضي:

أن الحاسب الآلي وظيفياً هو " جهاز إلكتروني لديه القدرة على استقبال البيانات وتخزينها داخلياً ومعالجتها أوتوماتيكياً بواسطة برنامج من التعليمات للحصول على النتائج المطلوبة، و بذلك يعتبر الحاسب الآلي عبارة عن جهاز إلكتروني مصمم لمعالجة وتشغيل البيانات بسرعة ودقة كبيرة فيقوم باستقبال البيانات وتخزينها آلياً ثم يجرى بعض العمليات الحسابية والمنطقية عليها ويقوم باستخلاص نتائج هذه العمليات والحاسب يؤدي هذه العمليات بإتباع مجموعة تفضيلية من الأوامر والتعليمات تسمى البرنامج ، ترجع التسمية الإنجليزية **Computer** إلى اللفظ اللاتيني **Compute** بمعنى يحسب و تعني تلك الآلة التي تستقبل المدخلات **Inputs** من البيانات المختلفة (أرقام- كلمات) و تقوم بتشغيلها وإنتاج المخرجات **Out puts** من المعلومات. (٧١ : ٣٧)

منظومة التربية الرياضية بالأزهر الشريف:

تعتبر منظومة التربية الرياضية في الأزهر الشريف فرع من فروع الإدارة المركزية لرعاية الطلاب بالأزهر الشريف والتي يرأسها السيد رئيس الإدارة المركزية وهو علي درجة وكيل وزارة ثم يليه السيد مدير عام الرعاية الرياضية وتضم الإدارة العامة للرعاية الرياضية ثلاث إدارات رئيسية :

١- إدارة المشتريات والمنشآت الرياضية.

٢- إدارة التخطيط والتوجيه والمتابعة .

٣- إدارة المسابقات والمعسكرات الرياضية.

٤- إدارة رعاية الطلاب - قسم التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية .

٥- التوجيه الفني للتربية الرياضية بالإدارات التعليمية لكل منطقة أزهريّة.

٦- معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية.

٧- الأعضاء الفنيين بالمناطق والإدارات التعليمية.

(٢٠)

الدراسات السابقة :**أولا : الدراسات العربية :**

١. قام **أشرف عبد الرحمن محمد (٢٠١٩م)** (١) بدراسة تحت عنوان " دور إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال المصرية في ظل اقتصاد المعرفة " تهدف هذه الدراسة إلي التعرف علي ملامح اقتصاد المعرفة وبيان نوعية وخصائص مهارات العمالة المطلوبة في ظل اقتصاد المعرفة وتأثير اقتصاد المعرفة علي إدارة الموارد البشرية، وكانت أهم النتائج أن التنمية الإدارية لها دور رئيسي في تكوين شخصية المدير العالمي في عصر المعرفة ويمكن إكسابه مجموعة من الخصائص والمهارات عن طريق التنمية الإدارية مثل الثقافة الإدارية العليا، المرونة والسرعة في التعامل مع المتغيرات البيئية المحلية والعالمية.
٢. قام **حافظ ناصرالهنائي (٢٠١٨م)** (٩) بدراسة تحت عنوان " دور المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية في تنمية الموارد البشرية " وهدفت هذه الدراسة إلي إبراز المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية والعوامل المؤثرة حاليا وفي المستقبل علي إدارة الموارد البشرية لتحقيق بناء وتنمية الموارد البشرية وقد كانت أهم أهداف هذه الدراسة التأكيد علي أن الموارد البشرية هي أهم الأصول بالمنظمة، وان وظيفة التدريب وتنمية الأفراد يجب أن تتسم بالاستمرارية والفعالية والحداثة، عدم وجود الأساليب الحديثة في تنمية الموارد البشرية مثل التطوير الإداري والتنظيمي وعدم الاستفادة من تقنيات المعلومات الحديثة في عملية التعلم وتنمية الموارد البشرية كما توصلت أيضا إلي أهمية التدريب والتنمية الإدارية التغيرات الديمقراطية لدعم جهود تنمية الموارد البشرية.
٣. قام **عز الدين جابر فرج (٢٠١٨م)** (٦) بدراسة تحت عنوان " اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات التسويقية علي المزايا التنافسية الإستراتيجية " وقد هدفت هذه الدراسة إلي بناء وتكون الإطار النظري الذي يساعد المنظمة علي زيادة تفهم طبيعة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات التسويقية واستراتيجيات المنافسة وتحقيق المزايا التنافسية وتحديد أهم السمات والخصائص الواجب توافرها في الموارد والقدرات المتعلقة باستخدام هذه التكنولوجيا لتحقيق المزايا التنافسية المستمرة ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة مباشرة طردية بين مستوى تبني وانتشار تكنولوجيا المعلومات التسويقية ومستوي التوجه بإستراتيجية المنافسة، كلما زاد مستوي تبني وانتشار تكنولوجيا نظم المعلومات التسويقية، وقواعد البيانات الخاصة بالمستفيدين والمنافسين، وتكنولوجيا الحاسبات، ونظم الخبرة ودعم القرار كلما زاد مستوي التوجه بإستراتيجيات التميز للعمليات والخدمات المقدمة للعملاء، عدم وجود الأساليب الحديثة في تنمية الموارد البشرية مثل التطوير الإداري والتنظيمي وعدم الاستفادة من تقنيات المعلومات الحديثة في عملية التعلم وتنمية الموارد البشرية كما توصلت أيضا إلي أهمية التدريب والتنمية الإدارية التغيرات الديمقراطية لدعم جهود تنمية الموارد البشرية.

٤. قام **غائض سعدون السويفي (٢٠١٨م)** (٢) بدراسة تحت عنوان "التنمية البشرية والتدريب في الوطن العربي للتحديات وآفاق المستقبل" وكانت أهم النتائج عدم الاهتمام بدراسة الاحتياجات التدريبية للمنظمات العربية وعدم تعميم برامج تدريبية خاصة لها تلبي هذه الاحتياجات، وأن أغلب العاملين الحاليين والموارد البشرية العاطلة هي نتيجة نظم تعليمية غير مناسبة لاحتياجات العمل والتدريب هو الحل الأمثل من خلال تطوير برامج تدريب متخصصة لإعادة تأهيل هذه الموارد البشرية.

٥. قام **فارس علي عبد الرحمن (٢٠١٧م)** (11) "العلاقة بين برامج التدريب الإداري وكفاءة أداء العاملين بوحدات الإدارة المحلية بسوهاج" وقد هدف هذه الدراسة إلي قياس كفاءة وفعالية برامج التدريب الإداري وكفاءة أداء العاملين، وكانت أهم النتائج أن التدريب ذو أهمية خاصة لكل من الوظائف والأفراد والجماعة والمجتمع لان التدريب استثمار طويل الأجل، وحدات التدريب لا تأخذ أهميتها المطلوبة في المنظمات، ولا يوجد سجلات للتدريب

ثانيا : الدراسات الأجنبية :

١. قام **مونيز, ماريكو Mounoz , Mariko** عام (٢٠١٨م) (١٨) بدراسة بعنوان " إدارة الجودة الشاملة وأجواء التعليم العالي: الأثر على نظرية وتدريب القيادة التعليمية " بهدف تطبيق نظرية لإدارة الجودة الشاملة التعليمية للتعليم العالي وشملت العينة على الإداريين في الإدارة التعليمية للتعليم العالي واستخدم الباحثان الأفكار الرئيسية لمنظمي وقائدي إدارة الجودة الشاملة وأسفرت نتائج الدراسة على أن التغيير في التعليم العالي يجب أن يتم من خلال قيادة مدربة جيداً لفهم متطلبات إدارة الجودة الشاملة واحتياجات نظام التعليم العالي، أن الجودة لا تأتي من فراغ ولكن تحتاج لتغيير، إدارة الجودة الشاملة ليست فقط قائمة على النقاط والأدوات الإحصائية أو الشعارات وإنما سلوك وأداء للعمل من خلال مجموعة أفراد.

٢. قام **اليرى وبيتر Ellery & peter** عام (٢٠١٧م) (٧٤) بدراسة بعنوان "استخدام شبكة الإنترنت العالمية في التربية البدنية"، بهدف توضيح خدمات وإمكانيات شبكة الإنترنت العالمية في مجال التربية البدنية، للتطوير المهني لمعلمي التربية البدنية من خلال تقديم بعض المعلومات عن شبكة الإنترنت، واستخدام المنهج الوصفي وشملت العينة بعض المواقع الرياضية وتوصل إلى تطوير معلمي التربية البدنية عن طريق تقديم بعض المعلومات لهم مثل مهارات الاتصال مع الآخرين، تحسين الأنشطة الرياضية الممارسة داخل الفصل الدراسي، أهمية استخدام المواد الخام داخل الفصل الدراسي، أهمية مجلة الحائط.

إجراءات البحث

منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث

تم اختيار عينة البحث من أعضاء منظومة التربية الرياضية بالأزهر الشريف ، بالإدارة العامة للرعاية الرياضية وجميع موجهي وموجهات ومعلمي ومعلمات التربية الرياضية بمنطقة القليوبية الأزهرية جميع الفئات الممثلة لمجتمع البحث والذين تم تسجيل استجاباتهم عن طريق الاستبيان الخاص بالبحث ، وأفراد عينة الدراسة الإستطلاعية والذين تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية وعددهم (٤٥)، لتصبح عينة البحث الأساسية (٣٥٠) فرد.

جدول (١)

التوصيف الإحصائي لمجتمع وعينة البحث

النسبة المئوية للعينة	عينة البحث الأساسية	عينة الدراسة الاستطلاعية	مجتمع البحث	نوع العينة
٪١٠٠	١	١	١	رئيس الإدارة المركزية لرعاية الطلاب .
٪١٠٠	١	١	١	مدير عام الادارة العامة للرعاية الرياضية.
٪١٠٠	١	١	١	مدير إدارة المنشآت والمشتريات الرياضية.
٪١٠٠	٢	٢	٢	مدير إدارة التخطيط والتوجيه والمتابعة.
٪١٠٠	٢	٢	٢	مدير إدارة المسابقات والمعسكرات الرياضية.
٪١٠٠	٢٠	٣	٢٠	أخصائي رياضي بالإدارة العامة
٪١٠٠	١	١	١	موجه عام بمنطقة القليوبية الأزهرية.
٪١٠٠	١	١	١	موجه أول بمنطقة القليوبية الأزهرية.
٪١٠٠	١٠	٣	١٠	أعضاء فنيين بمنطقة القليوبية
٪١٠٠	٧	٧	٧	موجه بالإدارة التعليمية.
٪١٠٠	٢١	٣	٢١	أعضاء فنيين بالإدارات التعليمية
٪٩٥.٧٨	٢٥٠	١٥	٢٦١	معلمي التربية الرياضية
٪٨٤.٦١	٣٣	٥	٣٩	معلمات التربية الرياضية
	٣٥٠	٤٥	٣٦٧	المجموع

يوضح جدول رقم (١) التوصيف الإحصائي لمجتمع وعينة البحث، وعينة الدراسة الاستطلاعية، وكذلك النسبة المئوية لعينة البحث بالنسبة لمجتمع البحث.

أدوات جمع البيانات :

استعانت الباحثة في جمع البيانات الخاصة بهذا البحث بالأدوات التالية :

١- تحليل الوثائق .

٢- المقابلة الشخصية :

قامت الباحثة بإجراء مقابلة شخصية مع عدد (٧) سبعة خبراء من قسم الإدارة والترويج بكليات التربية الرياضية وعلوم الحاسب الآلي بكليات الحاسبات والذكاء الاصطناعي وكلية التربية النوعية وذلك للاسترشاد بأرائهم فيما توصلت إليه الباحثة من مجموعة المحاور التي تتناسب مع البحث . مرفق (١)

٣ - استمارة الاستبيان:

استخدمت الباحثة استمارة الإستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات من عينة البحث، وقد مرت الاستمارة بعدة خطوات لبنائها وذلك حسب التالي:

أ- بناء استمارة الاستبيان:

أ (تحديد المحاور والعبارات:

قامت الباحثة بدراسة المراجع والبحوث والدراسات المرتبطة بموضوع البحث من أجل تحديد المحاور والعبارات التي تمثل كل محور، ومن ثم توصلت الباحثة إلي بناء استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية كالتالي:

١- تكنولوجيا المعلومات ومساهمتها في خلق المسيرة التنافسية للموارد البشرية

(١١ عبارة).

٢- آلية تطبيق تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية (١١ عبارة).

ب- المعاملات العلمية:

قامت الباحثة بإجراء المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان من خلال اختبار صدق وثبات الإستمارة.

- صدق استمارة الاستبيان:

استخدمت الباحثة صدق المحكمين وذلك بعرض استمارة الإستبيان علي (٧) خبراء في مجال الإدارة الرياضية .



وبعد نهاية هذه المرحلة وبناء علي وجهات نظر الخبراء بالموافقة علي المحاور المقترحة، واستبعاد بعض العبارات في كل محور والتي لم تشر آرائهم إلي أهميتها

جدول (٢) الإتجاه العام لدرجات ارتباط وثبات المحاور :

المحور	ن	Q1.post	
		معامل الارتباط	مستوي المعنوية
تكنولوجيا المعلومات ومساهمتها في خلق المسيرة التنافسية للموارد البشرية	45	.940**	0.000
آلية تطبيق تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية	45	.922**	0.000

يوضح جدول (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط لجميع المحاور دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥، حيث أن قيم (ر) المحسوبة تراوحت بين (٠.٨١٩ : ٠.٩٧٣) وكانت القيم المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) كما أن القيم الإحتمالية المحسوبة أقل من مستوى المعنوية لها، مما يدل على اتساق كل محور مع الدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه، وبالتالي صدق المحاور في التعبير عن الإستبيان الخاص بالدراسة .

تجربة البحث الأساسية

تم تحديد العينة الأساسية لتطبيق البحث وقد تم اختيارهم بالطريقة العمدية من منظومة التربية الرياضية بمحافظة القليوبية ، كما تم تحديد عدد (٣٥٠) .

المعالجات الإحصائية

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- الأهمية النسبية

عرض النتائج

عرض النتائج الإحصائية المرتبطة بتساؤل البحث الذي ينص علي :
كيف تساهم تكنولوجيا المعلومات في خلق الميزة التنافسية للموارد البشرية ؟
جدول (٣)

التوصيف الإحصائي لعينة البحث الكلية في عبارات المحور الأول
تكنولوجيا المعلومات ومساهمتها في خلق الميزة التنافسية للموارد البشرية

ن = ٣٥٠

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفطح	الالتواء	النسبة المئوية
١	تركز علي المهارات السلوكية اللازمة لتنمية لإعداد المهني	2.70	0.63	١,٣٧	٠,٤٦-	90.1 %
٢	تساهم في فتح الباب لأبحاث ودراسة أكثر تطورا وعمقا نحو إستراتيجية عالمية لإدارة الموارد البشرية	2.39	0.66	٢,٠٨	٠,٧٨-	79.7 %
٣	تطور برامج تدريب متخصصة لإعادة تأهيل الموارد البشرية	2.80	0.54	٢,٢٠	١,١١-	93.3 %
٤	تنمي الموارد البشرية عن طريق وجود الأساليب الحديثة مثل التطور الإداري والتنظيمي	2.39	0.73	٢,٦٢-	١,٩٠-	79.8 %
٥	تحقق التوازن بين الإهتمام بكل من حاجات واهتمامات الأفراد العاملين بمنظومة التربية الرياضية وبين أهداف العمل	2.50	0.74	٢,٥٠	٠,٩٨-	83.3 %
٦	توفير الأساليب والإجراءات الإدارية التي تحقق أهداف الأفراد وأهداف العمل	2.55	0.72	٠,٢٥-	١,٧٩-	84.9 %
٧	تكتسب قدرات ومهارات ومواصفات متميزة للموارد البشرية	2.57	0.68	٠,٣٩	١,٦٦-	85.7 %
٨	تتيح الخدمات من خلال بوابات مخصصة لذلك	2.27	0.76	٠,٢٣-	١,٣٦	75.7 %

يوضح الجدول رقم (٣) التوصيف الإحصائي لعينة البحث الكلية في عبارات المحور الثاني (تكنولوجيا المعلومات ومساهمتها في خلق الميزة التنافسية للموارد البشرية)، حيث يوضح المتوسطات الحسابية للعبارات، كما يبين الانحراف المعياري والتفطح، ويشير الجدول إلي أن أعلى نسبة مئوية لعبارات هذا المحور هي (93.3%) للعبارة رقم (٣)، وان اقل نسبة مئوية بلغت (75.7%) وهي للعبارة رقم (٨)، كما يتضح من الجدول السابق أن درجات معامل الالتواء قد انحصرت ما بين ± 3 وهذا يعنى التوزيع الإعتدالي لاستجابات أفراد عينة البحث في عبارات هذا المحور.

ثانيا مناقشة نتائج المحور الأول:
تكنولوجيا المعلومات ومساهمتها في خلق المسيرة التنافسية للموارد البشرية:

من خلال النتائج الخاصة بهذا المحور وجود اتفاق بين عينة البحث الكلية وهو ما يتضح في كل عبارات المحور حيث حصلت جميع عبارات المحور علي نسبة مئوية أعلى من ٧٥%، حيث حصلت عبارة " تطور برامج تدريب متخصصة لإعادة تأهيل الموارد البشرية " علي أعلى نسبة مئوية وقدرها ٩٣,٣%، بينما حصلت عبارة " تركيز علي المهارات السلوكية اللازمة لتنمية لإعداد المهني " علي نسبة مئوية وقدرها ٩٠,١%.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عز الدين جابر فرج (٦)، والتي أشارت إلي وجود علاقة مباشرة طردية بين مستوي تبني وانتشار تكنولوجيا المعلومات التسويقية ومستوي التوجه باستراتيجيات المنافسة ، كلما زاد مستوي تبني وانتشار تكنولوجيا نظم المعلومات بالمنظمات ، وقواعد البيانات الخاصة بالمستفيدين والعاملين والمديرين ، وتكنولوجيا الحاسبات ، ونظم الخبرة ودعم القرار كلما زاد مستوي التوجه باستراتيجيات التميز للعمليات والخدمات المقدمة لجميع الأفراد بالمنظومة وخارجها.

عرض النتائج الإحصائية المرتبطة بتساؤل البحث الذي ينص علي :

ما هي آلية تطبيق تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية ؟

جدول (٤)

التوصيف الإحصائي لعينة البحث الكلية في عبارات المحور الثاني

آلية تطبيق تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية

ن=٣٥٠

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفطح	الالتواء	النسبة المئوية
لتنمية الموارد البشرية داخل المنظومة الرياضية :						
١	يجب تحديد وتوضيح أهداف تنمية الموارد البشرية	2.24	0.73	٠,٨٠-	٠,٨٨	%٨٥.3
٢	يجب توافر الخبرة الكافية في منظومة التربية الرياضية لتطبيق آلية تكنولوجيا المعلومات	2.72	0.60	١,٠٢	١,٥٠	%91.1
٣	يلزم تحليل خطط إعادة الهيكلة والتنظيم	2.49	0.64	٠,٧٧	٠,٩٤	%83.٠
٤	يجب تغيير طرق العمل.	2.46	0.76	٠,٨٩	-١,٠١	%82.3
٥	يجب وجود دليل أو مرشد للتخطيط والتنمية للموارد البشرية داخل المنظومة.	2.41	0.74	٠,٨٧-	-٠,٠٨	%80.7
٦	ينبغي عند وضع خطة تنمية الموارد البشرية تحديد المسؤولية والمركز الذي يشغله الفرد.	2.48	0.70	٠,٤٧	-٠,٥٥	%83.1
٧	ينبغي عند وضع خطة تنمية الموارد البشرية تفويض مسؤولية التدريب لجهات متخصصة.	2.72	0.62	٠,٦٨	٠,٣٩	%91.0
٨	يجب أن يكون للقيادات الإدارية بالمنظومة الرياضية دور في تقييم احتياجات الموارد البشرية	2.88	0.40	٠,٨٦	١,٠٠	%96.4
٩	يجب أن يكون للقيادات الإدارية بالمنظومة الرياضية دور في تحديد أنواع ومستويات التدريب	2.72	0.57	٠,٧٤	-١,٤٥	%91.9
١٠	يجب أن يكون للقيادات الإدارية بالمنظومة الرياضية دور في تحديد وسائل التنمية البشرية.	2.75	0.56	١,٥٩	-٢,٠٦	%91.9
١١	يجب قياس مدى استيعاب العاملين بالمنظومة الرياضية للتطور التكنولوجي .	2.72	0.62	٠,٢٠	٠,٨٥	%91.9

يوضح الجدول رقم (٤) التوصيف الإحصائي لعينة البحث الكلية في عبارات المحور الثالث (آلية تطبيق تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية)، حيث يوضح المتوسطات الحسابية للعبارات، كما يبين الانحراف المعياري والتفطح، ويشير الجدول إلي أن أعلى نسبة مئوية لعبارات هذا المحور هي (96.4%) للعبارة رقم (٨)، وان اقل نسبة مئوية بلغت (83.٠%) وهي للعبارة رقم (٣)،

كما يتضح من الجدول السابق أن درجات معامل الالتواء قد انحصرت ما بين ± 3 وهذا يعنى التوزيع الإعتدالي لاستجابات أفراد عينة البحث في عبارات هذا المحور.

ثانيا مناقشة نتج المحور الثاني:

آلية تطبيق تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية:

يتضح من النتائج الخاصة بهذا المحور وجود اتفاق بين عينة البحث الكلية وهو ما يتمثل في العبارات أرقام ١١،١٠،٩،٨،٧،٢، حيث حصلت علي نسبة مئوية أعلى من ٩٠٪، حيث حصلت عبارة " يجب أن يكون للقيادات الإدارية بالمنظومة الرياضية دور في تقييم احتياجات الموارد البشرية " علي أعلى نسبة مئوية وقدرها ٩٦,٤ %، بينما حصلت عبارة " يجب وجود دليل أو مرشد للتخطيط والتنمية للموارد البشرية داخل المنظومة " علي أقل نسبة مئوية وقدرها ٨٠,٧٪. وتنص المادة الرابعة (البند الثاني) من قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (٦٢٧) لسنة ١٩٨١ م والخاص بإنشاء مراكز للمعلومات والتوثيق في الأجهزة الإدارية للدولة والهيئات العامة وتحديد اختصاصاتها (ثامناً) علي إن يتم موافاة الجهات الأخرى بالبيانات والمعلومات المطلوبة لها طبقاً للتوقيتات المحددة، (تاسعاً) الاستعداد المستمر لتلقى البيانات طبقاً لنظام إحصائي ينبع من اختصاصات الجهة ويكفل تدفق البيانات والمعلومات في مساراتها بانتظام وبالذقة والسرعة المطلوبتين.

كما نص النموذج الاسترشادي لتنظيم أسلوب العمل لمراكز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار الصادر من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في البند الثالث أنه تقوم كل الجهات العاملة في الهيئة بإمداد المركز بالبيانات والمعلومات أولاً بأول وبصورة منتظمة وفي نفس الوقت يقوم المركز بتجميع وتسجيل وتحليل هذه البيانات والمعلومات وحفظها وموافاة القيادة الإدارية والمسؤولين في الوحدة بها فور طلبها وكذلك نشر هذه البيانات والمعلومات بصورة دورية منتظمة وذلك فيما بينها وبين مراكز وشبكات المعلومات.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من **أشرف عبد الرحمن محمد (١)**، **كيم هوكو (١٦)**، والتي أكدا من خلال نتائجها على ضرورة تبني فكرة إدارة الجودة الشاملة المدعمة لإدارة الموارد البشرية، وذلك لتطوير مجموعة مدعمة من الخدمات.

الإستنتاجات

في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته والمنهج المستخدم واستناداً إلى المعالجة الاحصائية وما أشارت إليه نتائج التحليل الإحصائي للاستبيان المستخدم، وفي حدود عينة البحث، أمكن للباحثة التوصل إلى الإستخلاصات التالية:

❖ آلية تطبيق تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية:

- ضرورة تبسيط إجراءات العمل، ووجود خطط تحسين الأداء.
- تحديد السياسات المتوقع منها في عملية تنمية الموارد البشرية من خلال إنها مدخل متكامل لبرامج التنمية .
- استخدام الموارد البشرية بالمنظومة الرياضية والمناطق التابعة لها، والعمل علي ضمان تنفيذ هذه البرامج وتقييمها.

❖ تكنولوجيا المعلومات والتخطيط لتنمية الموارد البشرية:

- أظهرت استجابات العينة الاتفاق علي ضرورة التعرف علي الشروط والظروف التي يتم من خلالها أداء العمل، وأنواع الأدوات المستخدمة، ومعايير الأداء.
- وضوح أهداف المستقبل الوظيفي بالنسبة للعاملين، و الاستعدادات والمواهب الخاصة، وعلي أن يقوم بالتدريب مدرب خارجي أو استشاري، وتحديد وتقييم الحاجة إلي التدريب.
- بناء إستراتيجية وأساليب تعلم ونقل المعرفة والمهارات، ثم التنفيذ الفعلي مع التقييم.



التوصيات

- من خلال النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة بما يلي:
- ❖ العمل على تحسين وسائل الاتصال بالمنظومة من خلال استخدام النظم التكنولوجية الحديثة.
 - ❖ ضرورة التعاون بين إدارة التدريب بمشيخة الأزهر الشريف وقيادات منظومة التربية الرياضية لتوفير الدورات المتخصصة اللازمة للتنمية البشرية.
 - ❖ ضرورة دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التنمية البشرية من خلال تيسير الموارد والاعتمادات اللازمة.
 - ❖ إجراء دراسات مشابهة للجهات التابعة لمنظومة التربية الرياضية بالأزهر الشريف.



المراجع

أولاً : المراجع العربية:

١. اشرف عبد الرحمن محمد: دور إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال المصرية في ظل اقتصاد المعرفة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة عين شمس (٢٠١٩).
٢. حافظ ناصر الهنائي: ورقة عمل مقدمة من الملتقى الخامس للمهتمين بالتدريب وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، (٢٠١٨).
٣. حسن عماد مكاوي: تكنولوجيا الإتصال في عصر المعلومات ،سلسلة عالم المعرفة،إصدارثاني (٢٠١٥م).
٤. سهير مصطفى المهندس: الإدارة الرياضية الأسس والتطبيقات، ط٢، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة(٢٠١٣).
٥. عبد الكريم درويش: نظام الإدارة الحديثة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة(١٩٧٦).
٦. عز الدين جابر فرج: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات التسويقية علي المزايا التنافسية الإستراتيجية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة(٢٠١٨).
٧. على السلمي فراج: إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، الطبعة الثانية، مكتبة غريب القاهرة(٢٠١٥).
٨. على على حبيش: استيعاب التكنولوجيا وتحديات العصر، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة(٢٠١٣).
٩. غائض السويفي: دور المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية في تنمية الموارد البشرية، رسالة دكتوراه منشورة، مجلة عالم السعودية(٢٠١٨).
١٠. فاخر أحمد فريد على: نظام الإدارة المتكاملة للجودة المدخل إلى تحسين وتنمية الأداء ، رسالة دكتوراه ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المعهد القومي للإدارة العليا، القاهرة(٢٠١٥).



١١. فارس علي عبد الرحمن: العلاقة بين برامج التدريب الإداري وكفاءة أداء العاملين بوحدة الإدارة المحلية بسوهاج، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة جنوب الوادي (٢٠١٧).

١٢. يسريه فراج محمد فراج: أثر تنمية الموارد البشرية علي جودة العنصر البشري، رسالة دكتوراه منشورة، كلية التجارة، جامعة حلوان، القاهرة (٢٠١٤).

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

13. **Bowen, Thevesa.J, (2018):** The use of leaking technologies in modern Business .
14. **Haggerty Terry R. :** Designing control and information's systems in sport organizations .
15. **Haggerty Terry R. :** Designing control and information's systems in sport organizations .
16. **Kim Huque (2018):** Human Resource Management In The Hotel Industry .
17. **Mcquails (2018):** Mass Communication Theory. London; Sage.
18. **Munoz, Marko A (2018):** Total Quality Management and the higher education environment impact on educational leader and practice.
19. **Philip Worsfold (2018) :** Hrm, Performance , Commitment And Service Quality In The Hotel Industry .
20. **System imported ,** number (36), (2019).
21. Wikipedia ,org, Wep.

مستخلص البحث

يهدف هذا البحث إلي التعرف على العلاقة التفاعلية بين عمليات التنمية البشرية وتكنولوجيا المعلومات بمنظومة التربية الرياضية بالأزهر الشريف وذلك من خلال دراسة محاور الإستبيان المستخدم، كما يحاول الإجابة على ما مددي العلاقة التفاعلية بين عمليات التنمية البشرية وتكنولوجيا المعلومات بمنظومة التربية الرياضية بالأزهر الشريف في المحاور قيد الدراسة؟

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي من خلال الدراسات المسحية، وقد تم اختيار عينة البحث من جميع الفئات الممثلة لمجتمع البحث والذين تم تسجيل استجاباتهم عن طريق الإستبيان قيد الدراسة، وكذلك أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية والذين تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية وعددهم (٤٥)، لتصبح عينة البحث الأساسية (٣٥٠) فرد.

ومن أدوات جمع البيانات حصر الوثائق واللوائح والسجلات، المقابلات الشخصية، استمارة الإستبيان التي تم اجراء المعاملات العلمية لها (الصدق-الثبات).

واستخدمت الباحثة المعالجات الاحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الالتواء، معامل التفلطح، النسبة المئوية، معامل الارتباط البسيط، تحليل التباين أحادي الجهة، ثم قامت الباحثة بإجراء التجربة الأساسية في الفترة من يوم الأحد ٢٠/١١/٢٠٢٠م إلي يوم الاثنين ٢٠/١١/٢٠٢٠م.

ومن اهم النتائج المستخلصة أظهرت النتائج الخاصة بتحليل التباين أحادي الجهة بين عينة البحث لمجموع محاور الإستبيان السبعة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تلك المجموعات في مجموع محاور الاستبيان قيد الدراسة.

ومن أهم التوصيات: ضرورة العمل علي تحديث البيانات والمعلومات أولاً بأول، مع تحديد وتحليل المجالات التي يكون بها قصور في أداء الموارد البشرية، والعمل علي الإستفادة من تطبيق أسلوب تكنولوجيا المعلومات لما له من مميزات في المرونة والسرعة في اتخاذ القرارات، والتدريب المستمر للعاملين بمنظومة التربية الرياضية بالأزهر الشريف.



Summary of the research

This research aims to identify the interactive relationship between human development processes and information technology in the physical education system in Al-Azhar, through studying the axes of the questionnaire used. The researcher used the descriptive approach through survey studies, and the research sample was chosen from all groups representing the research community, who were chosen by the random stratified method, and their number was (45), so that the main research sample became (350) .

Among the data collection tools are the inventory of documents, regulations, records, personal interviews, and a questionnaire form in which scientific transactions have been conducted, which have validity and reliability. The most important results extracted The results of the one-sided analysis of variance bloomed between the research sample for the total of the seven questionnaire axes.

There are no statistically significant differences between those groups in the total axes of the questionnaire under study The need to work on updating data and information first-hand with identifying and analyzing areas where there are shortcomings in the performance of human resources and working to benefit from the application of the information technology method in flexibility and speed in decision-making and continuous training For workers in the physical education system in Al-Azhar Al-Sharif.