ISSN: 2392-5442, ESSN : 2602-540X
المجلد:12 العدد: 01 السنة: 2025
الصفحات : 729-742

مجلة المنظومة الرياضية
مجلة علمية دولية تصدر بجامعة الجلفة_الجزائر
تاريخ الإرسال: 26-06-2025 تاريخ القبول: 26-07-2025

استخدام أساليب الرقمنة و أثرها على تحسين الأداء الوظيفي بالإدارات الرياضية.

(دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة)

The use of digitalization methods and their impact on improving job performance in sports departments. (Field study at the level of the Directorate of Youth and Sports of the State of Biskra)

سليم زريفي[1*]، فاتح الامين بلعابد[2]

[1]مخبر العلوم الحديثة للأنشطة البدنية والرياضية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة البويرة، البويرة 1000، الجزائر، s.zarifi@univ-bouira.dz

[2]مخبر العلوم الحديثة للأنشطة البدنية والرياضية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة البويرة، البويرة 1000، الجزائر، f.belabed@univ-bouira.dz

ملخص:

تهدف الدراسة للتعرف على أثر استخدم أساليب الرقمنة على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة، ولبلوغ هدف الدراسة قمنا بتصميم استمارة استبيان لجمع البيانات اللازمة، واعتمدنا على المنهج الوصفي، بعينة قصدية بلغت 60 موظف، وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج *SPSS*.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية، حيث تؤكد مدى اعتماد الموظفين على المنصات الرقمية في تحسين مستوى الأداء بالمؤسسات الرياضية.

كلمات مفتاحية: الرقمنة، الأداء الوظيفي، الإدارة الرياضة.

Abstract:

The study aimes to identify the impact of using digitalization methods on improving the job performance of employees at the directorate of youth and sports in biskra province, to achieve this objective, a questionnaire was designed to collect the necessary data, and the descriptive method was adopted with a purposive sample consisting of 60 employees, The data were analyzed using SPSS software.

The study reached the following results: it confirmed the extent to wich employees rely on digital platforms to enhance performance levels in sports institution.

Keywords: Digitalization; Job Performance; Sports Management.

*المؤلف المرسل

1. مقدمة واشكالية البحث:

شهد العالم في الوقت الحالي ثورة معلوماتية كبيرة، حيث انتشر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوسع إلى أن مس كل القطاعات خاصة القطاع الذي يهتم بالرياضة والشباب، والذي استفاد بصفة كبيرة من هذه التكنولوجيا الحديثة وذلك من خلال دمجها في عمليات الأداء الوظيفي مما نتج عنها العديد من أنماط تحسين الأداء والتي أساسها الوسائل التكنولوجية، فظهرت العديد من الأشكال الجديدة، حيث تعتبر المؤسسات والإدارات الرياضية الجزائرية من المؤسسات التي سعت ولا زالت تسعى لتطبيق مشروع الذكاء الاصطناعي والرقمنة في المؤسسات التابعة لمديريات الشباب والرياضة والهيئات الناشئة رياضيا، واستثمار تكنولوجيا الاتصال الحديثة وما تتيحه من فرص وإمكانيات لتطويرها بغية تجويد مخرجات الأداء والانجاز الوظيفي من خلال دمجها في العملية الوظيفية للموظفين، مما نتج عنها تأسيس الأرضيات الرقمية وزيادة فاعلية الانجاز فيها وتخطيها لحدود المكان والزمان.(Borman. & JMotowidlo, 1993, p. 288)

وهذا ما يقودنا إلى القول بأن استخدام الرقمنة في قطاع الشباب والرياضة، وبما لها العديد من الفوائد خاصة على تحسين مستوى الانجاز للموظفين والعمال، حيث منحته الفرصة على تجاوز العديد من المشكلات التي كان يعاني منها في السابق، وقد برز مصطلح الرقمنة لتشتمل على التقنيات التي تسمح بتجميع، تخزين، معالجة ونقل المعلومات.(عبد الرحيم ناصر أحمد عمر، 2023، ص327). لذلك تزايدت الحاجة إلى التحول الرقمي في مختلف المؤسسات الرياضية عبر الوطن، لتحقيق مجتمع المعرفة نظرا للدور الذي يؤديه هذا التحول في تحقيق تنمية المهارات وتطوير مستوى الانجاز الوظيفي، واحداث نقلة نوعية في الأهداف التي تسعى لها المؤسسات والهيئات الرياضية إلى تحقيقها. (سرور، 2000، صفحة 12).

ومما سبق طرحه يمكننا الخروج بالإشكالية التالية:

1.1 التساؤل العام: ما مدى تأثير استخدام أساليب الرقمنة على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين بمديريات الشباب والرياضة؟.

2.1 التساؤلات الفرعية:

- ما مدى تأثير الوسائل والتقنيات على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة؟.
- ما مدى تأثير المحتوى الإلكتروني على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة؟.
- ما مدى تأثير التفاعلية على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة؟.

3.1 الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام أساليب الرقمنة على تحسين مستوى الأداء الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة.

4.1 الفرضيات الجزئية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوسائل والتقنيات على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمحتوى الإلكتروني على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية التفاعلية على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة.

2. أهداف الدراسة:

- التعرف على مختلف مظاهر أساليب الرقمنة ومستوياتها في مديريات الشباب والرياضة.
- عرض المفاهيم الأساسية المتعلقة بكل من الرقمنة والأداء الوظيفي بالإدارة الرياضية.
- التعرف على دور الرقمنة في تطوير وتحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسات الرياضية.
- محاولة توضيح بعض المصطلحات والمفاهيم المتعلقة بالموضوع ،الرقمنة، الأداء الوظيفي، والتحول الرقمي.
- محاولة إعطاء فكرة عن تطبيق أساليب الرقمنة في الادارات والمؤسسات والهيئات الرياضية الجزائرية.

3. أهمية الدراسة:

- دور الرقمنة وما أحدثته من متغيرات إيجابية على المؤسسات والهيئات الرياضية.
- حداثة الموضوع وبالأخص الثمرات الناتجة عن التطبيق الجيد للرقمنة من خلال مسايرة المؤسسات للتطورات التكنولوجية بالإضافة إلى معرفة مدى تأثيرها على جودة الأداء والانجاز الوظيفي.
- كما أن الموضوع إضافة جديدة ومساهمة بناءة في إثراء المكتبة وتبصير القارئين بما أحدثته ثورة الرقمنة في مجال التسيير الإداري والوظيفي للموظفين، خاصة مع النقص الملاحظ في معالجة هذا الموضوع.
- بيان مدى استفادة الموظفين من تطبيقات وأساليب الرقمنة في الرفع من مستوى الأداء والانجاز والمهارات لديهم.
- يهتم هذا العمل للكشف عن واقع استخدام تطبيقات وأساليب الرقمنة في المؤسسات والإدارات الرياضية على مستوى الجزائر.

4. تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1.4 الرقمنة:

- **التعريف الاصطلاحي:** "هي العملية التي يتم من خلالها تحويل المواد والوثائق غير رقمية على اختلافها إلى ملفات رقمية يمكن التعامل معها من خلال تكنولوجيا الحاسبات باستخدام أجهزة مختلفة منها الماسحات" (مسفرة، 2010، صفحة 21).

- **التعريف الإجرائي:** المقصود بعملية الرقمنة في هذه الدراسة هو كل العمليات التي يتم من خلالها تحويل البيانات في المديرية إلى أشكال رقمية تمكن الفئات المستهدفة من موظفين وعمال من تلقي واستخدام مخرجاتها عن طريق الحاسبات وشبكة المعلومات المحلية والدولية وبتوظيف مختلف المنصات الالكترونية المخصصة لذلك.

2.4 الأداء الوظيفي:

- **التعريف الاصطلاحي:** يشير مورفي إلى أنه "مجموع الأنشطة التي يشارك فيها الموظف لتحقيق أهداف المؤسسة، والتي يتم تقييمها بناءً على المعايير التنظيمية والفردية"، وبالتالي فإنه يعكس السلوكيات والقدرات التي يظهرها الموظف خلال فترة العمل".(ايمان جواد 2016، 565).
- **التعريف الإجرائي:** مستوى الإنجاز أو الكفاءة الذي يظهره الفرد في أداء المهام والواجبات المحددة له في العمل." يشمل ذلك السرعة، والدقة، والجودة في العمل، بالإضافة إلى القدرة على التعاون والعمل ضمن فريق.

3.4 الإدارة الرياضية:

- **التعريف الاصطلاحي:** هي جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية والشباب وإتاحة الظروف القومية والاجتماعية المناسبة لتنمية قدراتهم في إطار السياسة العامة للدولة. (بدوي، 2000، صفحة 376)
- **التعريف الإجرائي:** يمكن القول عن الإدارة الرياضية أنها هيئة تخضع لإدارة وحدة وتنظيم ونشاط بين مختلف الوحدات في أكثر من منطقة والتي تديرها الجهة الوصية وتكون لها الشخصية الاعتبارية وفقا لإسناد إنشائها.

5.الدراسات السابقة والمشابهة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على ما توصلت إليه الدراسات السابقة والتي تناولت موضوع الرقمنة بشكل مفصل وثرها على مختلف المؤسسات ونذكر منها:

1.5 الدراسة الأولى:

دراسة عايدي جمال، بعنوان: "**الرقمنة و أثارها التنظيمية في المؤسسات الجزائرية** " مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 16، العدد01، 2022، يهدف بحثنا هذا إلى محاولة تسليط الضوء على واقع الرقمنة في الجامعة الجزائرية وآثراها التنظيمية، عبر موقف الإداريين تجاه الرقمنة وضرورة الاستعانة بها في مختلف نشاطاتهم العلمية والمهنية، وأثر ذلك على النشاط العلمي والوظيفي لكل الفاعلين في الجامعة خصوصا في ظل انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصال. وتوصلنا في هذه الدراسة إلى أن استعمال الرقمنة غير مرتبط بمدى تلقي المستخدم لتكوين متخصص وكذلك غير مرتبط بالتشجيع الذي يتلقاه المستخدم، والأمر كذلك ينطبق على تأثير جودة الاتصال داخل المؤسسات نتيجة الرقمنة، أما بالنسبة للمرونة في اتخاذ القرار فهي مرتبطة باستعمال الرقمنة.

2.5 الدراسة الثانية:

دراسة احميداتو محمد بعنوان: "**سياسة الرقمنة في قطاع التعليم العالي و البحث العلمي**" مجلة Revue Algérienne des Sciences Juridiques et Politiques، المجلد 57، العدد03، 2020، يكمن الإطار السياسي لرقمنة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي أساسا في "استراتيجية الجزائر الالكترونية 2013". أما الإطار التشريعي، فأنه يتكون من القانون التوجيهي للتعليم العالي لسنة 1999 والقانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي لسنة 2015. فيما يخص الإطار المؤسساتي، تتقاسم الإدارة المركزية والمؤسسات تحت الوصاية الصلاحيات في مجال الرقمنة. لقد وردت الرقمنة في صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي وتضطلع بها مديرية الشبكات وأنظمة الإعلام والاتصال الجامعية. كما تساهم مجموعة من المؤسسات التابعة لقطاع التعليم العالي في مجال الرقمنة.

3.5 الدراسة الثالثة:

دراسة نصر الله بوحميدة، بعنوان **"أثر استخدام الرقمنة في الرفع من درجة التحصيل الوظيفي لدى الموظفين"** مجله الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 05، العدد03، 2017. و لقد كثر الحديث عن ضرورة إدماج الرقمنة في الصف التنظيمي بغية تجويد أداء الموظفين، ومن ثمّ رفع فرص النجاح لديه. الحقل التسييري شهد دراسات عدة تناولت الموضوع ذاته، للكشف عن الأثر الناتج عن عملية إدماج الرقمنة على الموظف بشكل خاص والعملية الوظيفية والتنظيمية بشكل عام؛ وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أنّ عملية إدماج الرقمنة في العملية التنظيمية، له العديد من الفوائد خاصة على مستوى التحصيل المهاري للموظفين، كما أنه من خلال تجارب دولية رائدة في مجال الرقمنة، التي رأت أنّ الرقمنة منحت الموظفين القدرة على تجاوز العديد من المشكلات التي كان يعاني في السابق .الأمر الذي دفع ببعض خبراء الاقتصاد إلى دعوة الجهات الرسمية بوجوب الأخذ بهذا المتغير واعتباره أحد المدخلات التنظيمية بهدف عصرنة الفعل والعمل التنظيمي من جهة وتجويد الأداء الوظيفي و المهاري للموظفين من جهة أخرى . وبحثنا هو محاولة علمية متواضعة من أجل فحص هذه الجزئية من خلال ممارسة تنظيمية اتخذت من الرقمنة وسيلة لإنجاز وحدات وظيفية وذلك من أجل النظر في كفاءتها وقدرتها لدعم العملية التنظيمية بشكل عام وتحسين مستوى الموظفين بشكل خاص.

6.الجانب التطبيقي:

1.6 الدراسة الاستطلاعية:

لا يخفى على أي باحث أن أساس انطلاق أي دراسة لابد من الضبط الدقيق للإشكالية، أما بالنسبة للجانب الميداني فلا بد من تحديد الأداة المناسبة لإجراء الدراسة، والذي بدورها تعطي مصداقية للإشكالية، ولما كان الاستبيان هو احد الأدوات المعتمدة عليها لإنجاز هذه الدراسة.

حيث قمنا في الخطوة الأولى بزيارة مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة، وقمنا بإجراء مقابلة حرة مع مدير مديرية الشباب والرياضة، ورئيس مصلحة المستخدمين، وذلك بهدف الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بالعاملين والموظفين بالمؤسسة، حيث قمنا بتوزيع استبيان أولي على مجموعه من الموظفين والذي قدر عددهم بـ 20 موظف إداري، بقصد الوقوف على النقائص وثغرات الاستبيان قبل توزيع النهائي له.

وبعد احتكاكنا بإطارات مديرية الشباب ولرياضة لولاية بسكرة، وإجراء مناقشة معهم للتعرف على مدى وضوح الأسئلة بصفه عامة وملائمتها لموضوع الدراسة، تم تحديد وإعادة صياغة فقرات الاستبيان بكل دقه ومعرفه ظروف الانجاز الميداني، والتي لها ارتباط وثيق ومباشر بمتغيرات الدراسة ومكان الدراسة، وأداة البحث وذلك للقيام بتوزيع الاستبيان على الموظفين وتقييم إجاباتهم بكل دقة وموضوعية.

2.6 الدراسة الأساسية:

لقد تم إجراء الدراسة الأساسية بتطبيق استبيان موجه لموظفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة، وفي الأخير تحليلها بالأدوات الإحصائية للوصول إلى النتائج، وكل هذه الخطوات سنقوم بعرضها بالتفصيل في الخطوات والعناوين التالية:

3.6 مجتمع الدراسة: لقد تم تحديد مجتمع الدراسة الأساسية بمجموع الموظفين التابعين لمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة. وعددهم 60 موظف.

4.6 عينة الدراسة: تم اختيار عينة قصديه وتوزيع الاستبيان داخل مديرية الشباب والرياضة في شكل نسخ ورقية على مجموعة من الموظفين يقدر عددهم ب 60 موظف إداري وتم استرجاع كل الاستبيانات، وبذلك تكون النسبة100%.

- **ضبط أفراد العينة:** تتكون العينة من 60 موظف على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة.

5.6 منهج الدراسة:

المنهج هو:" الطريق المؤدي إلى الهدف المطلوب أو هو الخيط غير المرئي الذي يشد البحث من بدايته حتى نهايته قصد الوصول إلى النتائج". (السماك، 1980، صفحة 42).

ونظرا لطبيعة الموضوع الذي تناولناه في دراستنا، وقصد تحليل النتائج ودراسة الإشكالية التي طرحناها، فإننا نعتمد على المنهج الوصفي الذي يختص بجمع البيانات والتقارير أو الجداول الكمية أو كلاهما معا والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وتعبيرا كميا فالأول يصف لنا ظاهرة ويوضح خصائصها أما الثاني فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

6.6 أدوات الدراسة:

وقع اختيارنا في هذا البحث على التقنية السائدة والشائعة وهي الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتي وجدناها أنجع طريقة للتحقق من إشكاليتنا التي نحن بصدد البحث فيها، ويعتبر الاستبيان أكثر أدوات جمع البيانات والمعلومات استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية والتربوية الرياضية، كما يستعين الباحثون بهذه الأداة، نظرا لكونها اقتصادية سهلة وسريعة في تطبيقها لذلك قمنا بتحضير استمارة استبيان واعتمدنا في بنائها على استمارة للموظفين ويضم الاستبيان 38 سؤال وتتمثل هذه الأسئلة في الأسئلة المغلقة، وقد تم تقسيم الاستمارة إلى محورين وهما كالتالي:

المحور الأول: المحور الأول يتمثل في المتغير المستقل أساليب الرقمنة يحتوي على الأسئلة من (1-23) وهو مقسم إلى 03 أبعاد:

- **البعد الأول:** الوسائل والتقنيات من السؤال (1-5).
- **البعد الثاني:** المحتوى الإلكتروني من السؤال (6-11).
- **البعد الثالث:** التفاعلية من السؤال (12-16).

المحور الثاني: يتمثل في المتغير التابع أي الأداء الوظيفي يحتوي على الأسئلة من (24-38) سؤال، وهو مقسم على أربع أبعاد:

- **البعد الأول** :النتائج من السؤال (24-26)
- **البعد الثاني:** القدرات من السؤال (27-31)
- **البعد الثالث:** الرصيد المعرفي من السؤال (32-34)
- **البعد الرابع:** التواصل والقدرة على إنجاز المهام (35-38).

_ الشروط العلمية لأداة الدراسة:

لابد من أي بحث علمي التحقق من صدق وثبات أداة جمع البيانات والمعلومات، في حين قمنا بالاعتماد على الاستبيان كأداة فعالة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة، والتي سنقوم بتفسيرها وتحليلها ببرنامج SPSS

- **الصدق الظاهري:**

للتأكد من صدق الاستبيان قمنا بتقديمه إلى مجموعة محكمة من الأساتذة المحكمين، حيث قمنا بإرسال الاستبيان إلى مجموعة من الأساتذة الموظفين في مختلف معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في الجزائر، وبعدما رد أكثر من ثمانية أساتذة على تصويبات الاستبيان، قمنا بتعديله وتصويب الأخطاء، وإضافة بعض الأسئلة التي اقترحها المحكمون، وقد أبدوا موافقتهم على عبارات ومحاور الاستبيان.

- **حساب ثبات الاستبيان وفق طريقة ألفا كرونباخ:**

وفي دراستنا تم التحقق من ثبات عبارات محاور الاستبيان الدراسة، من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ:

جدول رقم (01): يوضح فيه معامل الفا كرونباخ.

المتغير	اسم البعد	عدد العبارات	قيمة الفا كرونباخ
وسائل وأساليب الرقمنة	الوسائل التقنية	05	0,65
	المحتوى الالكتروني	06	0,51
	التفاعلية	05	0,61
الأداء الوظيفي	النتائج	03	0,61
	القدرات	05	0,62
	الرصيد المعرفي	03	0,51
	القدرة على انجاز المهام	04	0,73

المصدر: إعداد الباحث

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن معاملات ألفا كرونباخ تتراوح بين0,6- 0,72 جيدة جدا، وبالتالي فهي تدل على صدق وثبات أداة الاستبيان التي اعتمدنا عليها في دراستنا، وكذلك أثبتت النتائج بأنها صالحة للإجراء الدراسة .

7.6 مجالات البحث:

تم إجراء البحث وفق المجالات التالية:

- **المجال المكاني:** مديرية الشباب والرياضة - بسكرة.
- **المجال البشري:** 60 موظف تابع لمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة.
- **المجال الزماني:** من 05 جانفي الى 25 ماي 2025

8.6 الاساليب الاحصائية:

تم الاعتماد على:

- الانحراف المعياري.
- المتوسط الحسابي.
- النسب المئوية.
- معامل الفا كرونباخ.
- معامل التحديد R^2.

7.عرض نتائج الفرضيات:

1.7 عرض نتائج الفرضية الأولى:"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوسائل والتقنيات على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة".

جدول رقم02: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية للوسائل والتقنيات على تحسين مستوى الاداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة".

	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	T	مستوى االدلالة
	B	خطا المعياري	Beta		
الثبات	2,86	0,35		8,02	0.00
الوسائل والتقنيات على تحسين مستوى الأداء الوظيفي	0,19	0,11	0,23	1,79	0,07

المصدر: اعداد الباحث من مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (02) أن نموذج إعداد الوسائل والتقنيات على تحسين مستوى الاداء الوظيفي، يمكن إظهاره من خلال معامل الانحدار البسيط، حيث بلغ معامل المتغير المستقل (0,19)، اما الثابت فقد بلغ 2,86 ، وبأجراء اختبار لمعاملات النموذج يتضح أن مستوى الدلالة 0,07 أكبر من 0,05 لا توجد دلالة احصائية ومنه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية، أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية للوسائل والتقنيات على تحسين مستوى الاداء الوظيفي وتطوير كفاءة الانجاز لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة، وبالتالي فإن الفرضية غير مجققة.

2.7 عرض نتائج الفرضية الثانية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمحتوى الإلكتروني على تحسين مستوى الاداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة".

جدول رقم03: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمحتوى الإلكتروني على تحسين مستوى الاداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة".

	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	T	مستوى الدلالة
	B	خطا المعياري	Beta		
الثبات	1,96	0,37		5,20	0.00
المحتوى	0,50	0,12	0,47	4,21	0,00

الالكتروني على تحسين مستوى الاداء الوظيفي					

المصدر: اعداد الباحث من مخرجات SPSS

بين الجدول رقم (03): أن نموذج إعداد المحتوى الالكتروني وتحسين مستوى الأداء الوظيفي، يمكن إظهاره من خلال معامل الانحدار البسيط، حيث بلغ معامل المتغير المستقل (0,50)، أما الثابت فقد بلغ 1,96 وبأجراء اختبار لمعاملات النموذج يتضح أن مستوى الدلالة 0,00 اصغر من 0,05 توجد دلالة احصائية، وبالتالي يمكننا رفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، بمعنى اصح "أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المحتوى الالكتروني وتحسين مستوى الاداء الوظيفي لدى الموظفين بمديريات الشباب والرياضة"، وبالتالي فإن الفرضية مجققة.

3.7 عرض نتائج الفرضية الثالثة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتفاعلية على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة".

جدول رقم04: يوجد" يوجد أثر ذو دلالة احصائية التفاعلية على تحسين مستوى الاداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة ".

	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	T	مستوى الدلالة
	B	خطا المعياري	Beta		
الثبات	2,64	0,31		8,33	0.00
التفاعلية على مستوى الأداء الوظيفي.	0,28	0,10	0,33	2,74	0.008

المصدر: اعداد الباحث من مخرجات SPSS

بين الجدول رقم (04) أن نموذج إعداد التفاعلية وتحسين مستوى الاداء الوظيفي، يمكن إظهاره من خلال معامل الانحدار البسيط، حيث بلغ معامل المتغير المستقل (0,28) اما الثابت فقد بلغ 2,64، وبأجراء اختبار لمعاملات النموذج يتضح أن مستوى الدلالة 0,00 اصغر من 0,05 توجد دلالة احصائية، وبالتالي يمكننا ان نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، بمعنى واضح "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التفاعلية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين بمديريات الشباب والرياضة"، وبالتالي فإن الفرضية مجققة.

4.7 عرض نتائج الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام الرقمنة وأثرها على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين التابعين لمديريات الشباب والرياضة".

جدول رقم 05: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام الرقمنة واثرها على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين التابعين لمديريات الشباب والرياضة"

	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	T	مستوى الدلالة
	B	خطا المعياري	Beta		
الثبات	1,20	0,46		2,60	0,012
أثر أساليب الرقمنة على تحسين مستوى الاداء الوظيفي	0,74	0,14	0,54	5,00	0,00

المصدر: اعداد الباحث من مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (05) أن نموذج إعداد أساليب الرقمنة واثرها على تحسين مستوى الاداء الوظيفي، يمكن إظهاره من خلال معامل الانحدار البسيط، حيث بلغ معامل المتغير المستقل (0,74)، اما الثابت فقد بلغ 1,20، وبأجراء اختبار لمعاملات النموذج يتضح أن مستوى الدلالة 0,012 اصغر من 0,05 توجد دلالة احصائية، وبالتالي يمكننا ان نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، أي بمعنى آخر "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام أساليب الرقمنة واثرها على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين التابعين لمديريات الشباب والرياضة"، وبالتالي فيمكننا القول ان الرقمنة والأساليب التكنولوجية الحديثة تطور من مستوى الأداء الوظيفي للموارد البشرية.

5.7 مناقشة نتائج الفرضيات:

مناقشة الفرضية الأولى:

من خلال نتائج الجدول 02، نستنتج أنه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للوسائل والتقنيات على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين التابعين لمديريات الشباب والرياضة وأن الفرضية مرفوضة، وبرغم من أن الادارة تساعد الموظفين في اداء مهامهم ووظائفهم وبأساليب حديثة للرفع من النتائج ومستويات الانجاز والاداء الوظيفي وتحسين قدراتهم الذاتية ومساعدتهم في اكتساب الخبرات وتوظيفها لإنجاز المهام بصورة أفضل، إلا أن هذا غير كافي لكثرة العوائق التي تحد من فاعلية الموظفين اتجاه الاستخدام والاستغلال الافضل لمعاملات الرقمية، بسبب ضعف الانترنت أو عدم توفرها احيانا مما يصعب الوصول الى البيانات والمعلومات المهمة والمساعدة على انجاز المهام، لهذا على الادارة اعتماد الوسائل والتقنيات الرقمية اللازمة لتوسيع استخدامها في فروع وادارات التابعة لمديريات الشباب والرياضة، ولمواكبة التقدم الوظيفي والمعرفي وتوفير الدعم المادي لإقتناء المستلزمات التقنية اللازمة، كزيادة تدفق الانترنت وغيرها من الوسائل الهامة.

مناقشة الفرضية الثانية:

من خلال الجدول03، نستنتج أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمحتوى الإلكتروني على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين التابعين لمديريات الشباب والرياضة وأن الفرضية مقبولة ، وهذا أن الوزارة الوصية والمدراء يقدمون معلومات مفصلة عن الوظائف والمهام التي يتم توصية العمال بها من خلال الاعتماد على منصات رقمية او مواقع التواصل الاجتماعي، وباستعمال أساليب حديثة للرقمة والذكاء الاصطناعي مما يساهم في رفع النتائج الخاصة بأداء جميع الوظائف الإدارية بسهولة ووقت وجيز، مما يساهم في اكتسابهم مهارات الإبداع والابتكار مما ترتب عنه أثار ايجابية منها تقليل نسب الخطأ والإهدار، وزيادة المعارف والمهارات لدى الموظفين.

مناقشة الفرضية الثالثة:

من خلال نتائج الجدول 04، نستنتج أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتفاعلية على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين التابعين لمديريات الشباب والرياضة وأن الفرضية مقبولة، وهذا يثبت أن الموظفين يتفاعلون مع أساليب الرقمنة في التطبيق وتنفيذ التوصيات ويتفاعلون مع انجاز الوظائف، من خلال المعاملات الرقمية، ويتشاركون في انجاز المهام والواجبات، وساهمت أساليب الرقمنة في زيادة التواصل بين الموظفين والمدراء ورؤساء المصالح، ورفع قدرتهم على انجاز المهام، وجعلهم قادرين على استثمار البيانات والمعلومات و توظيفها في المواقف التي تعترضهم.

مناقشة الفرضية العامة:

من خلال نتائج الجدول 05، نستنتج أنه يوجد مستوى مقبول لاستخدام اساليب لرقمنة واثرها على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين التابعين لمديريات الشباب والرياضة، وان الفرضية مقبولة، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام أساليب الرقمنة على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين، وبالتالي يمكن قبول الفرضية ، حيث أن الاعتماد على المعاملات الرقمية في أداء الوظائف باستعمال أساليب الذكاء الاصطناعي في القطاع الرياضي، له أثر ايجابي في تحسين جودة الأداء الوظيفي على مستوى الادارات الرياضية، ورفع درجة الانجاز للموظفين وتنمية مهاراتهم وخبراتهم الخاصة، لذا تسعى مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة على غرار باقي الادارات الرياضية لتحقيق ذلك

8. خاتمة:

حاولت هذه الدراسة الوقوف على واقع استخدام أساليب الرقمنة في مديريات الشباب والرياضة، وأثرها في رفع مستوى الاداء الوظيفي لموظفي الهيئات والادارات الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة، لما لها من أهمية بالغة في رقمنة القطاع الرياضي التي تزايد الحديث عنها في السنوات الاخيرة في الجزائر تماشيا مع التحولات الكبرى التي مست الدول الأخرى وأجبرتها على ادخال أساليب الرقمنة و الذكاء الاصطناعي في عملية تسيير المنظمات والإدارات الرياضية، حتى لا تجد نفسها معزولة على المستوى العالمي، حيث تم الوصول الى النتائج الميدانية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للوسائل والتقنيات على تحسين مستوى الاداء الوظيفي لدى الموظفين في مديريات الشباب والرياضة وهي فرضية خاطئة غير محققة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام أساليب الرقمنة على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين التابعين لمديريات الشباب والرياضة وهي فرضية صحيحة ومحققة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التفاعلية وتحسين مستوى الاداء الزظيفي لدى الموظفين بمديريات الشباب والرياضة ، وهي فرضية صحيحة ومحققة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام أساليب الرقمنة على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين التابعين لمديريات الشباب والرياضة، وهي فرضية صحيحة ومحققة.

- **1.8 الاقتراحات والتوصيات:**

من خلال هذه الدراسة يمكننا اقتراح مجموعة من التوصيات التي لابد من أخذها بعين الاعتبار لتسهيل انجاز المهام على مستوى المؤسسات الرياضية، وهذه التوصيات كالتالي:

- تسهيل التواصل الرقمي بين الموظفين والمدراء ورؤساء المصالح وتشجيعهم على ذلك من خلال وضع منصات تواصل بينهم.
- وضع تسهيلات للدخول الى المنصات الخاصة بوزارة الشباب والرياضة، مع إجراء حملات تعريفية بالمنصة ليتمكن الموظفين من استخدامها اليومي.
- الاهتمام بتفعيل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الادارات الرياضية خاصة أنها نقلة نوعية جد مهمة في العملية التسييرية للمنظمات الرياضية.
- تدريب الموظفين على آلية الدخول واستخدام مناهج الذكاء الاصطناعي ومواقع التعامل الرقمي.
- تكوين الموظفين على الادوات الحديثة واساليب الذكاء الاصطناعي التي تسهل له طرق انجاز المهام والوظائف المعاصرة.
- الاستعانة بكل انواع التكنولوجية الداعمة للعمل الوظيفي.
- تطوير أساليب الرقمنة والذكاء الاصطناعي لتسهيل التسيير الاداري الرقمي وتامين العمليات والوظائف لجعلها اكثر حداثة ومرونة تفاعلية بين الموظفين والمدراء.
- ادراج محتوى تعليمي رقمي وظيفي.

9.قائمة المراجع:

المراجع باللغة الاجنبية:

- Borman.W.C.et s.JMotowidlo.(1993),(Expanding the criterion domain of personnel selection).personnel psychology 46. N3, USA.

المؤلفات:

- بدوي عصام، (2000)، موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، مصر.
- سرور علي سرور، (2000)، نظم دعم الإدارة نظم القرارات ونظم الخبرة الرياضية، دار المريخ، القاهرة.
- السماك محمد ازهر، (1980)، الأصول في البحث العلمي، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل.

الأطروحات:

- قاسي صابر إيمان جواد،(2016)، علاقة مهارات ما وراء المعرفة بالذكاء والتحصيل الدراسي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فسم الإدارة والتسيير الرياضي، معهد دالي براهيم. جامعة الجزائر 03، الجزائر.

المقالات:

- مسفرة بنت خليل الله. (2010)، مشاريع وتجارب التحول الرقمي في مؤسسات المعلومات.، مجلة rist 19. رقم 01 .(18-37).
- عمر عبد الرحيم ناصر أحمد، (2023)، المجلد 10، العدد 02، الرقمنة واسهاماتها في تطوير العملية التعليمية بكلية التربية الرياضية في جامعة صنعاء، مجلة المنظومة الرياضية، ص(326-343).