

أهمية الثقافة الرقمية في تطوير خدمات الهيئات الرياضية الحكومية: وزارة الشباب والرياضة الجزائرية أنموذجا .

*the importance of digital culture to developing governmental sports institutions services: Algerian ministry of youth and sports.*

- ط. د ربيعة قراري

كلية العلوم السياسية جامعة قسنطينة 3- صالح بونيندر، الجزائر، -roumeissa.karari@univ-constantine3.dz

تاريخ النشر: 2021/06/27	تاريخ القبول: 2021/06/12	تاريخ الارسال: 2021/05/31
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص الدراسة :

تهدف من خلال هذه المداخلة إلى معرفة أهمية الثقافة الرقمية كجزء من الثورة التكنو-معلوماتية في تحسين وتطوير المؤسسات العمومية، من خلال الإستفادة من شبكة الأنترنت في تقديم خدمات إلكترونية، بغية عصرنه الإدارة العامة لاسيما في ظل جائحة كوفيد19، التي فرضت على كل القطاعات مواكبة التطور الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من جهة، ومواصلة العمل في ظل الأزمة من جهة ثانية، إذ بات من الضروري أن يتلقى موظفو القطاع العام تكوينا معرفيا جيدا حول العمل الإلكتروني وأدواته وآلياته وتطبيقاته العديدة من أجل تحقيق الإعتبارات البرغماتية الثلاث: الجهد، الوقت، والتكلفة.

وفي خضم هذا التطور التكنولوجي، أضحت الرقمنة أمرا أساسيا في القطاع الرياضي الجزائري على غرار باقي القطاعات الحكومية الأخرى، من أجل ترقية خدماته والوصول إلى مرحلة التسيير عن بعد، حيث أتجهت وزارة الشباب والرياضة إلى الانتقال نحو نموذج عمل مبتكر يعتمد على التحول الرقمي في إدارة شؤونها الرياضية.

**الكلمات الدالة:** الثقافة الرقمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الإدارة الرياضية، وزارة الشباب والرياضة، الجزائر.

## **Abstract:**

*Through this research we aim to know the importance of digital culture as a part of the info-technology revolution to enhancing and developing public institutions, by making use of the internet to provide electronic services, in order to modernize public administration, especially in light of covid 19, which imposed on all the sectors the development in information and communication technology on the one hand, and continuing to work in light of the crisis on the other hand, as it has become necessary for public sector employees to receive good knowledge training about electronic work, tools, mechanisms and its many applications in order to achieve the three pragmatic considerations: effort, time, and cost.*

*In the midst of this technological development, digitization has become a fundamental matter in Algerian sports sector, in order to upgrade its services and reach the stage of remote management, as the ministry of youth and sports has moved towards an innovative work model based on digital transformation in the management of its sports affairs.*

**-key words :** digital culture, information and communication technology, sports administration, ministry of youth and sports, Algeria.

## **1-مقدمة:**

يُشكّل العصر المعلوماتي الموجة الاجتماعية والإقتصادية الثالثة في التاريخ الثوري للحياة البشرية، بحيث أصبحنا نتحدث عن مفاهيم جديدة كإقتصاد المعرفة وإدارة المعرفة، التي تهتم باستثمار وإدارة الرأسمال الفكري من أجل تحقيق التنمية ومواكبة مستجدات العصر في كل مجالات الحياة البشرية، ونظرا لأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عصرنا هذا، بات من الضروري العمل على تطوير مهارات الفرد إلكترونيا وتكوينه تكوينا جيدا فيما يتعلق بتعلم كيفية استخدام الوسائط الرقمية من أجل إدارة المؤسسات وترقية خدماتها، تجسيدا لما يُعرف بالثقافة الرقمية.

إذ تولي الثقافة الرقمية أهمية بالغة للعنصر البشري والسلوكي المتمثل في تكوين إطارات متخصصة في الشأن الرقمي، لكونها محرّكا جوهريا لعجلة التنمية لأي قطاع على غرار قطاع الرياضة، وتوفر تفسيراً جديداً لمفهوم الإدارة الإلكترونية التي أصبحت سمة من سمات تطور ورقي المؤسسات الحديثة في كل دول العالم ومن بينها الجزائر، حيث تعمل وزارة الشباب والرياضة على عصرنه إدارتها اعتماداً على تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال ولتسهيل تقديم الخدمات لمستفيديها، لاسيما في ظل جائحة كوفيد 19؛ وعلى هذا الأساس نصوغ التساؤل المركزي التالي: كيف تساهم الثقافة الرقمية في تطوير وتحسين خدمات الهيئة الرياضية الحكومية الجزائرية؟

ويندرج تحت هذا السؤال المركزي عدة أسئلة فرعية نذكرها في الآتي:

— ما المقصود بالثقافة الرقمية؟ وفيما تكمن أهميتها في الهيئات الرياضية؟

— هل توجد ثقافة رقمية في وزارة الشباب والرياضة الجزائرية؟

## 2- فرضيات الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة نبني الفرضيات التالية:

**الفرضية المركزية:** تساهم الثقافة الرقمية في تطوير وتحسين خدمات الهيئة الرياضية الحكومية الجزائرية من خلال تكوين إطارات وفنيين مختصين في هذا الشأن.

### الفرضيات الفرعية:

— قد تكون الثقافة الرقمية هي مجموع الأفكار والقواعد وأنماط السلوك والمهارات المتعلقة بقدرة الأفراد والمؤسسات على استخدام أجهزة الكمبيوتر بنجاحة.

— إذا كانت الثقافة الرقمية تتعلق بمهارات استخدام الكمبيوتر، فإنها تعمل على تحديث الإدارة الرياضية وتحسن من خدماتها.

— تحاول وزارة الشباب والرياضة في الجزائر الانتقال تدريجياً نحو نمط التسيير الآلي، عبر تخصيص مديرية مكلفة بهذا الشأن.

### 3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الربط بين الفضاء الرقمي كثقافة مكتسبة فرضتها العوامل والمتغيرات الدولية كالثورة في تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وضرورة مواكبة الإدارة الجزائرية الحكومية -بما فيها الإدارة الرياضية- لهذا التطور لتسهيل وتحسين تقديم خدماتها للمواطنين.

### 4-أهداف الدراسة:

تهدف من خلال هذه الدراسة إلى توضيح معنى الثقافة الرقمية وخطوات بنائها، وكيف تنعكس على تحديث الإدارة الرياضية وتحسين خدماتها، من خلال دراسة حالة وزارة الشباب والرياضة بالجزائر.

### 5- مفهوم الثقافة الرقمية:

ظهر مفهوم الثقافة الرقمية في دراسة منذ خمس سنوات لشبكة دولية للتعليم الإجتماعي للمعلمين، حيث تم التطرق لموضوع تطوير التكنولوجيا في التعليم، فقد ركز البحث في المقام الأول على التكنولوجيا كأداة تعليمية، واستكشاف التطورات في التعليم ونظرية التعلم من حيث صلتها بالفصول الدراسية أو التعلم عبر الأنترنت، في حين أن هذه المساهمات كانت مهمة لتوسيع وجهات النظر حول تطوير المعرفة وأهمية الديناميكيات الإجتماعية في بيئة التعلم، إلا أنها لم تتناول تطور السلوكيات والمعايير والقيم الإجتماعية التي يقترح المنظرون الثقافيون تغييرها من خلال التفاعلات مع التكنولوجيا (Snyder, 2007, p.3)؛ وبالتالي فإن التفاعل الإجتماعي مع المتغير التكنولوجي يبيّن لنا ثقافة من نوع خاص تدعى الثقافة الرقمية، لكن هذا لم المصطلح لم ينحصر في المؤسسات التعليمية فقط بل تجاوزها إلى باقي القطاعات الاقتصادية والإجتماعية والسياسية وغيرها.

## 5-1- تعريف الثقافة الرقمية:

لا توجد تعريفات كثيرة حول موضوع الثقافة الرقمية ذلك لأنه مصطلح حديث نسبيا لارتباطه بالعصر التكنو-معلوماتي من جهة، ولكون الثقافة في حد ذاتها مفهوما غامضا ومتشعبا يغيب عنه التحديد والتوحيد، حيث تكثر فيه الأقاويل حسب تصورات المفكرين والباحثين من جهة ثانية.

ورغم ذلك فقد تم تعريف الثقافة الرقمية على أنها: القدرة على استخدام أجهزة الكمبيوتر والخدمات الإلكترونية لمواكبة حياة المجتمعات الحديثة والمشاركة فيها، ويكمن جوهر الثقافة الرقمية في تمكين أفراد المجتمع من استخدام التطبيقات الرقمية الحقيقية لإنجاز أعمالهم الوظيفية والشخصية أو واجباتهم ومهامهم تجاه المجتمع (رشيد، 2008)؛ إذ لا يكفي أن يحصل الأفراد على الوسائل التكنولوجية فقط وإنما لابد من تعليمهم لكيفية استخدامها حتى يكتسبوا مهارات تُفيدهم في ممارسة نشاطاتهم.

وتُعرف أيضا -الثقافة الرقمية- حسب ما ذهب إليه الباحث "السيد نجم" على أنها: "كل نص يتشكل بحسب معطيات التقنية الرقمية بتوظيف اللغة الرقمية والبرامج المتاحة داخل جهاز الكمبيوتر بحيث يتضمن الصورة، الصوت، اللون، الحركة، الكلمة (وغيرها) في تشكيل في يساعد على نمو الذوق والشخصية ويتوافق مع احتياجات عالم الطفل الشعورية والمعرفية" (خليل، 1971، صفحة 102)؛ رغم ربطه للثقافة الرقمية بالتنمية الفكرية والمعرفية لفئة الأطفال فقط، غير أن الباحث تطرق لجانبين أساسيين وهما: الجانب المادي والجانب المعنوي، بحيث لابد من توفير وسائط رقمية (أجهزة وتطبيقات وبرامج إلكترونية) إضافة إلى بناء معرفة تتعلق بتعلم كيفية استخدام الجانب المادي على نحو أفضل لتحقيق الأهداف المرجوة.

وبالتالي فإن مصطلح الثقافة الرقمية هو مصطلح مركب من شقين شق مادي (التكنولوجيا) وشق معنوي (تعلم استخدام التكنولوجيا)، ووفقا لما تقدم فإن الثقافة الرقمية تتميز بعدة خصائص نذكرها في الآتي (Sadiku & Others, 2017, p.33):

- **محو الأمية الرقمية:** وهذا ينطوي على استخدام وسائل الإعلام والاتصال الجديدة لتقييم وفرز المعلومات.
- **الإستمرارية والترابط:** فكل ما نقوم به في العالم الرقمي يترك أثراً طويلاً المدى، وهذا ما يخلق فرصة للوصول المستمر للبيانات والمعلومات.
- **القابلية للنسخ:** يمكن نسخ واستنساخ المعلومات والمنتجات الرقمية بكل سهولة.
- **اللحظية:** إذ نقوم بإرسال واستقبال المعلومات بطريقة فورية في البيئة الرقمية.
- **الهوية:** تُستخدم عروض الثقافة المعاد خلطها رقمياً لبناء الهوية، وتفتح مجالاً للإبداع والإبتكار.
- **تعدد المهام:** هذا يعني أنه يتم إدارة العديد من المهام في الوقت الملائم لذلك.

## 5-2- شروط بناء الثقافة الرقمية:

ما يميز فعالية التقنية الرقمية هو الحاجة إلى أمرين أساسيين وهما: المهارات والبيئة التقنية، وهذه الحاجة تعبر عن طبيعة المكان الرقمي ومستوى الإستخدام والتخزين والذاكرة الرقمية (خليل، 1971، صفحة 102)؛ ويمكن التفصيل في ذلك أكثر كما يلي:

### -المهارات:

تعتمد الثقافة الرقمية اعتماداً كلياً على المعرفة بالعمل الإلكتروني وأدواته العديدة التي توغلت داخلنا وداخل كل ما يتعلق بنا في لحظة آنية (رشيد، 2008)؛ ولذلك ينبغي على المؤسسات المعنية بالأمر الإهتمام ببرامج التكوين والتعليم التي تعزز من مهارات الأفراد في استخدام الوسائل الإلكترونية.

إذ لا بد من تزويد الشباب بالمهارات والمعرفة من أجل العمل في مجتمع المعرفة العالمي، لاسيما في ظل توجه الشباب لشبكات الفضاء الإلكتروني بكثرة، وهذا لتقليص الفجوة بين التعلم والمجتمع حيث يعمل الشباب على إيجاد مصادر بديلة للتواصل وتحفيز التعلم، والشبكات الإجتماعية التي يبدو أنها تعكس خصائص العيش والعمل في القرن الحادي والعشرين (Snyder, 2007)؛ ولذلك يجب الإستثمار في هذه النقطة بالذات من أجل التحكم في البيئة الرقمية على أحسن

وجه وتطويعها لخدمة الإنسان في شتى المجالات: الصحة، التعليم، إدارة الأعمال، الرياضة، المعاملات الاقتصادية... إلخ.

### - البيئة الرقمية:

تعد البيئة الرقمية نتيجة للتطبيقات التكنولوجية المختلفة في المؤسسات، وتفاعل الإنسان ومدى تقبله للتغيرات التكنولوجية الجديدة، إذ حقق الإنسان تطورا كبيرا على مدى العصور الماضية في مجال تقنية المعلومات والاتصالات، خاصة مع وجود شبكة الأنترنت التي زادت من حجم المعلومات المتاحة وتعددت أشكالها، حيث أتاحت الأنترنت الدخول إلى المعلومات الرقمية والتي تقوم بتوفير أوعية ومصادر المعلومات على وسائط رقمية مخزنة في قواعد معلومات حلت محل المطبوعات والأرصدة الورقية وكذا غيرت من طبيعة الإجراءات التي يتم فيها التعامل مع هذه الأرصدة ووسائط حفظها ونقلها، بحيث تتيح للمستفيدين والمستخدمين الوصول إلى تلك الأوعية في أي وقت ومن أي مكان وبأقل تكلفة، ففي النهاية تعتبر البيئة الرقمية عبارة عن مزيج من الأنشطة والخدمات ذات الطابع الرقمي (لحواطي، 2014/2013، الصفحات 49-50).

### 5-3- مزايا الثقافة الرقمية:

تتعدد مزايا الثقافة الرقمية، ويمكن أن نستشف ذلك من خلال ما يلي: (الخليل، 1971، الصفحات 101-105)

- تساهم الثقافة الرقمية من خلال التقنية الرقمية المتمثلة في شبكة الويب ( world :www wide web) في تحويل الملفات المطبوعة إلى الشكل الرقمي، لتصبح جعلها متاحة على شبكة الأنترنت ومن السهل الوصول إليها.

- تساعد الثقافة الرقمية على تنمية إحساس الفرد بالإيجابية من خلال المشاركة والتفاعل والإبداع وحتى في إنتاج الأفكار والتصورات التي يقدمها النص الرقمي، والانتقال من مفهوم الإحساس بالفردية إلى الجماعية.

-تعزز الثقافة الرقمية من فعالية البيئة الثقافية والتعليمية وتحفز الجهات المعنية بذلك (مدارس، جامعات، منظمات المجتمع المدني، مؤسسات... الخ) لكي تسهم في تأمين تنمية "الثقافة الرقمية"، أي العمل على إكساب الخبرات والمهارات وإعطاء فرص ومجالات تعليمية مناسبة. -ساعدت الثقافة الرقمية على جمع وتوحيد كل ما كان متفرقا في وسائط متعددة في شكل وسيط واحد مشترك ومتداول وسهل الحصول عليه من خلال الولوج إلى شبكة الأنترنت، بحث تم جمع كل المعارف وجعلها متاحة للإنسان، لذلك من الضروري إدراك أهمية هذا الوسيط (الكمبيوتر).

-تشجع الثقافة الرقمية أيضا الشباب على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم العلمية والثقافية وتصورتهم الفكرية على التواصل والإتصال فيما بينهم وتبادل الخبرات والآراء والمواقف بحرية، حتى أصبحوا يشكلون جماعة ضغط قادرة على تغيير الأوضاع الإجتماعية من أجل تعزيز وتكريس مفهوم كرامة المواطن.

#### 5-4- خطوات بناء الثقافة الرقمية:

تُبنى الثقافة الرقمية الجيدة على أساس ثمانية (8) خطوات، نذكرها على النحو التالي (Talks):

❖ **تحديد القيم الرقمية للمؤسسة:** إن المفتاح لبناء ثقافة رقمية فعّالة هو الإتفاق على القيم الرقمية الأساسية للمؤسسة، فقد يكون للمؤسسة والموظفين وأصحاب المصلحة بالفعل مجموعة من القيم أو المعتقدات، ولكن يجب إعادة النظر فيها ومطابقتها مع الصفات الرقمية الأساسية مثل التعاون والإتصال.

❖ **تقييم قدرات المؤسسة:** من الناحية التكنولوجية والعملياتية والموظفين، من خلال تقييم مدى جاهزية المؤسسة التكنولوجية حيث يجب أن تمتلك المؤسسة الأدوات اللازمة لتقديم القيم الرقمية وتعزيز ثقة الناس في العمل الرقمي، ومعرفة مدى سرعة واستعداد المؤسسة لاتخاذ القرار والعمل في عالم رقمي يتميز بالديناميكية والسرعة، وهنا لا بد من إعادة فحص العمليات ومعرفة مواطن الضعف والبطء، هذا الأمر يستدعي أن يكون الموظفين مجهزين بالمهارات المناسبة ( من أجل استخدام أمثل للتكنولوجيا وإدارة العمليات بأفضل الطرق).

- ❖ **الدعم التكنولوجي:** من خلال الإستثمار في التكنولوجيا التي تمكن الموظفين من تعلم مهارات جديدة والتواصل مع العملاء والشركاء أو المستهلكين، ولا بد أن تكون المؤسسة مزودة بالحواسيب، ولكن يمكن إحضار الجهاز الخاص للعمل للحفاظ على الأمان والخصوصية، ولتفادي أي نقص (أو عطب) في المعدات قد يكون لدى المؤسسة، بالإضافة إلى ضرورة خلق فرص للموظفين للتعرف على التقنيات الجديدة من المواقع الافتراضية.
- ❖ **اتقان العمليات:** تشمل القيم الأساسية للثقافة الرقمية التعاون والانفتاح على الأفكار، إذ يجب أن نضع في عين الإعتبار كيفية تمكين العمليات التي تشمل الأفكار التي يمكن أن تأتي من أي مكان أو أي فرد في المؤسسة، بالإضافة إلى النظام البيئي الأوسع للشركاء والموردين والعملاء، هذا الأمر سيوسع إبداع الموظفين من جهة وسيوفر رؤى جديدة مستمدة من تجربة حقيقة، كما يجب أن يكون الموظفين مدفوعين بالبيانات في كل ما يفعلونه بدلاً من الإعتماد على الرأي الشخصي لأن هذا سيخضع لمجموعة من التحيزات السلوكية.

#### ❖ **تمكين الموظفين:** ويتم ذلك من خلال:

- التدريب الرسمي على التقنيات والعمليات وطرق التفكير الجديدة التي ستساعد على منح الثقة للموظفين وبدء سلوكيات جديدة، وتسهيل التعلم المستمر من قبل الموظفين من خلال مجموعة من الموارد، إذ نحتاج إلى إعادة تعلم كيفية التعلم.
- التمكين: من خلال تمكين الموظفين من المرونة في الساعات والمواقع والأداء بواسطة الولاء والحماس والمبادرة وتشجيع الفضول والمشاركة، سواء عبر الأنترنت أو في وضع عدم الإتصال.
- الغاية: من خلال البحث عن تحقيق أكبر الأهداف وأفضل المصالح، ويتطلب تحديد الهدف والعمل من أجله تغذية ثقافة يمكن من خلالها أن تزدهر السلوكيات اللازمة لتحقيق هذا الغرض.
- ❖ **الجانِب المعنوي:** إن الثقافة الرقمية لا تدور حول الرقمية فقط، ففي عالم "دائم الشغل"، يمكن للموظفين أن يصابوا بالإرهاق، ويفقدوا قدرتهم الإبداعية أو يمرضون، كما يمكن أن يفقدوا إيمانهم بالفائدة الرقمية لصالحهم ولصالح مؤسستهم، لذلك لا بد من تشجيع الموظفين

على أخذ فترات راحة من العمل الرقمي لإعادة (حتى ولو كان العمل بالبريد الإلكتروني فقط)، ومنحهم الوقت للتفكير وتشجيع التفاعل البشري.

❖ **تطوير المسؤولين من أجل العصر الرقمي:** يجب أن تعكس قيم القيادة الجديدة قيم المؤسسة الرقمية، حيث لم يعد المسؤول يعرف كل شيء ويمكنه توجيه العمل بفعالية من خلال القيادة والسيطرة فحسب، بل يجب أن تشمل القيادة على: الإنفتاح على الأفكار، الشفافية، التفكير الشبكي، القيادة بالقدوة وليس الإدارة من قبل السلطة، الإذن بالفشل، الإعتماد على البيانات، واستمرارية التعلم.

❖ **التوافق بين قيم المؤسسة والموظفين:** من خلال التأكد من أن المؤسسة متصلة ومتماشية مع القيم الرقمية الخاصة بالموظفين، إذ ستشكل ثقافة الموظفين نجاحهم وستمنحهم ميزة تنافسية حقيقية.

## 6- مفهوم الهيئات الرياضية:

تعد المؤسسات الرياضية من بين المؤسسات التي تنشط من أجل خدمة المجتمع في المجال الرياضي، كما تقدم أيضا خدمات تتعلق بالشأن التربوي والتوعوي في أوساط الشباب، ونظرا للدور المحوري الذي تلعبه في حياة هذه الفئة، صار من الضروري أن تكيف خدماتها مع متطلبات العصر الرقمي الذي يتجه إليه معظم الشباب.

### 6-1- تعريف الهيئات الرياضية:

تُعرّف الهيئات الرياضية حسب "دافت" و"روينز" على أنها تكوين اجتماعي يرتبط بالقطاع الرياضي كمهنة وكصناعة، بحيث تتحدد أهدافه وفقا للأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة وطبقا لأهداف تلك الأنشطة، وهي أيضا مؤسسة إدارية ذات بناء محدد يحتوي على أقسام وشُعب مختلفة ومستويات إدارية مع تحديد الاختصاصات والمسؤوليات، بحيث يتفق الهيكل التنظيمي لكل مؤسسة مع حجمها (غراب، 2018/2019، صفحة 97).

كما تُعرّف أيضا حسب "سلاك" و"بارنت" على أنها تركيبة اجتماعية في قلب الصناعة الرياضية؛ وتعتمد الهيئات الرياضية على تطبيق المعايير العلمية ومواصفات الجودة في تطبيق كل عناصر

الإدارة على مشاريعها وبرامجها ونشاطاتها وفقا لفلسفتها، وهذا بهدف تحقيق الفاعلية، ولكي تتميز بقدرتها على التكيف مع التغير الدائم والتطور المتسارع الحاصل في كل مجالات الرياضة العالمية (هرباجي، 2017/2016، صفحة 76).

إذن يمكن القول أن المؤسسة الرياضية هي مؤسسة اجتماعية-إدارية تنشط في المجال الرياضي، لها هيكل تنظيمي مستقل وأهداف تسعى لتحقيقها بفعالية.

## 6-2- خصائص الهيئات الرياضية:

وفقا للتعريف السابقة يمكن أن تُحدد ثلاثة صفات رئيسية ترتبط بالهيئات الرياضية كما أشار إليها "دافت" و"روبين"، وهي كالتالي (خلف، 2011، الصفحات 9-10):

-**التكوين الاجتماعي:** بمعنى أن كل المؤسسات الرياضية رغم اختلاف نوعها أو تصنيفها إلا أنها تتكون من جماعات وأفراد يتفاعلون فيما بينهم لإتمام وظائف تلك المؤسسة، بالإضافة إلى الأهداف الاجتماعية التي تسعى المؤسسة لتحقيقها خدمة للمجتمع الذي أنشأت لأجله.

-**النشاطات والأهداف:** تختلف المؤسسات الرياضية باختلاف أنشطتها المقدمة وأهدافها المرسومة وكذا سياستها الخارجية والترويجية، فالأندية والشركات وألعاب الجيش والشرطة كلها تحتوي على مؤسسات رياضية تمثلها.

-**النظام والهيكل التنظيمي:** حيث أن للمؤسسة الرياضية نظام بنائي وهيكل تنظيمي، يرتبط بطبيعة وحجم العمل الذي تؤديه هذه المؤسسة.

ولا تختلف المؤسسات الرياضية في العمل الإداري عن المؤسسات الأخرى بشكل عام كون المؤسسات تنشط في تقديم الخدمات العامة للمجتمع، لكن من حيث الهيكل التنظيمي فيمكن تصنيفها ودراستها والتحكم في مستوياتها الإدارية طبقا لحجم وعدد الأفراد العاملين فيها (خلف، 2011، صفحة 10)؛ لذا فإنه من الضروري أن يُلمّ العاملون في الإدارة الرياضية بكافة استخدامات الإدارة في هذا المجال (الفكي، 2014، صفحة 20).

إذ أن الإدارة الرياضية هي عبارة عن عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه وقيادة ورقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية، واستخدام جميع الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المحددة، ومن هنا تبرز أهمية الإدارة الرياضية لكل من المدرسين والمشرفين والإداريين، حتى يعمل كل منهم بوعي تام لتحقيق أهداف المؤسسة الرياضية (الفكي، 2014، صفحة 19).

### 6-3- أشكال الهيئات الرياضية:

تشتمل الهيئات الرياضية على هيئات حكومية وأخرى غير حكومية، نذكرها فيما يلي:

**- الهيئات الرياضية الحكومية:** وهي مؤسسات تفوضها الحكومة لإدارة وتسيير النشاطات الرياضية والبدنية، مثل وزارة الشباب والرياضة، هيئات عامة للشباب والرياضة، أو مؤسسات أخرى تعنى بالقطاع الرياضي، وقد تندرج ضمنها وزارات التربية والتعليم كونها مسؤولة عن برامج تربية وتعليم النشء والشباب عبر مختلف مراحل التكوين العلمي (هرباجي، 2017/2016، صفحة 79)؛ وإعدادهم كمواطنين صالحين وذلك عن طريق البرامج الرياضية التي تنفذ أهدافها كجزء من الأهداف العامة للدولة (الفكي، 2014، صفحة 19).

**- الهيئات الرياضية الخاصة:** تستحوذ على حصة الأسد في ممارسة النشاط البدني والرياضي في المجتمع لاختلافها وتعددتها وانتشارها، وتمثل الهيئة الرياضية الخاصة (غير الحكومية) كل جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين، فالهيئات الرياضية الخاصة هي وحدات ذات طابع رياضي، سوسيو-ثقافي، صحي وترويجي (ذات طبيعة اقتصادية)، ويمكن تصنيف بعض الهيئات الرياضية الخاصة إلى: لجان أولومبية، إتحادات أو أندية رياضية، مراكز الشباب والرياضة، جمعيات ذات نشاط رياضي... الخ (هرباجي، 2017/2016، صفحة 79).

### 6-4- أهمية تكنولوجيا المعلومات في الهيئات الرياضية:

يمكن تلخيص أهمية تكنولوجيا الإتصال والمعلومات في تحديث الإدارة الرياضية في النقاط التالية (بن عبد الرحمان و ساسي، صفحة 6):

- تعمل على تزويد المؤسسات التربوية والتعليمية والأجهزة المعنية بالمعلومات حتى تقوم بدورها في التغذية الرجعية مما يساعد على استغلال تلك النتائج في تحسين العملية التعليمية.

-تستخدم كذلك في الإتحادات لتخزين أسماء اللاعبين وترتيبهم وأرقامهم والأندية التي ينتمون إليها، وكذلك مواعيد الألعاب الدولية والقارية، ويتم استخدام الحاسب الآلي في الإتصال بشبكة الأنترنت للحصول على نتائج أو معلومات عن فرق معينة أو أرقام تم تسجيلها من قبل.

- يتم من الناحية الإدارية والتنظيمية تسجيل كل مدرب وتاريخه ولعبته وإنجازاته، وتسجيل وحفظ جداول التدريب الأسبوعية ومواعيد بدء البطولات.

ولكن تجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من التطور التقني لأنظمة المعلومات إلا أنها تبقى بحاجة إلى قبول المستخدم لها ورضاه عنها، حتى يُقبل على استخدامها والإستفادة منها، ومن هنا يأتي الإهتمام بمُستخدمي نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وعلى المؤسسات السير في خطين متوازيين وهما الإهتمام بالجانب التكنولوجي والإهتمام بالمستخدمين لتكنولوجيا المعلومات، إذ يجب مراعاة البعدين التكنولوجي والسلوكي معا (بن عبد الرحمان و ساسي، صفحة 6).

## 7- واقع الثقافة الرقمية في وزارة الشباب والرياضة الجزائرية:

تعد وزارة الشباب والرياضة هيئة حكومية تُعنى بتقديم الخدمات ذات الطابع الرياضي للأفراد والمجتمع، عبر إدارة وتسيير النشاطات البدنية والرياضية، وكغيرها من المؤسسات العامة في الدولة لا بد لها من مواكبة التطور التكنولوجي من أجل تحسين وتطوير عملية تقديم خدماتها الإلكترونية الرياضية.

### 1-7- التعريف بوزارة الشباب والرياضة بالجزائر:

تعتبر وزارة الشباب والرياضة مؤسسة حكومية، تتمثل مهامها في التكفل بانشغالات وتطلعات الشباب، وتطوير وترقية وتعميم ممارسة مختلف الأنشطة البدنية والرياضية طبقا للسياسة العامة للحكومة، يقع مقرها في الجزائر العاصمة، وتملك موقعا إلكترونيا:

<http://www.mjs.gov.dz>

## ❖ صلاحيات وزارة الشباب والرياضة.

تتمثل صلاحيات وزارة الشباب والرياضة وفقا للمواد: 01-10 من (المرسوم التنفيذي رقم 84-16، المؤرخ في 21 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ 01 مارس 2016)، في ما يلي:  
- اقتراح عناصر السياسة العامة الرياضية، وتنفيذها ومتابعتها ومراقبتها، ومن ثم يتم عرضها على الوزير الأول والحكومة.

- الإختصاص بكل النشاطات المرتبطة بالشباب، كإدارة أوقات الفراغ والترفيه، والمرافقة والتوعية لصالح الشباب، تعزيز روح الإلتواء الوطني للشباب الجزائري، الإدماج الإجتماعي-المهني ومحاربة الآفات الإجتماعية والتهميش قصد الحفاظ على التماسك المجتمعي، تشجيع مبادرات الشباب وترقيتها ومساعدتهم في تنفيذ مشاريعهم، والعمل على تنمية روح المبادرة والتطوع.

- الإختصاص بكل النشاطات المرتبطة بالرياضة، كترقية وتعميم الأنشطة الرياضية بالإتصال مع القطاعات المعنية (قطاع التربية والتعليم بالخصوص)، تطوير رياضة النخبة والمستوى العالي والفرق الوطنية وغيرها، اكتشاف المواهب الرياضية الشابة وتوجيهها وتكوينها، ترقية الرياضة الإحترافية والرياضة النسوية ولذوي الإحتياجات الخاصة، بالإضافة إلى وضع وتطوير المراقبة الطبية الرياضية ووسائل مكافحة تعاطي المنشطات.

- التكفل بالعمل على تطوير نظام تكوين يتعلق بتأطير متخصص ومؤهل للتكفل بنشاطات الشباب، خاصة تلك المتعلقة بالتقنيات والممارسات الجديدة للتنشيط والحركية والإعلام والإتصال والترفيه وإدارة أوقات الفراغ والأنشطة البدنية والرياضية والعلمية والثقافية، بالإضافة إلى اقتراح تكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف المتعلقة بالموارد البشرية اللازمة لتحقيق أهداف القطاع.

- فيما يتعلق بمجال التجهيزات والمنشآت، فإن الوزارة الوصية تعمل على إعداد مخططات تطوير المنشآت الرياضية والشبابية واقتراحها والسهر على عصرنتها وتقييمها، وتحديد الخريطة الوطنية للتطوير الرياضي.

- تتولى وزارة الشباب والرياضة لضمان تنفيذ المهام وتحقيق الأهداف المنوطة بما على اقتراح تنظيم الإدارة المركزية والسهر على حسن سير الهياكل المركزية والمصالح غير الممركزة، والمؤسسات والهئيات

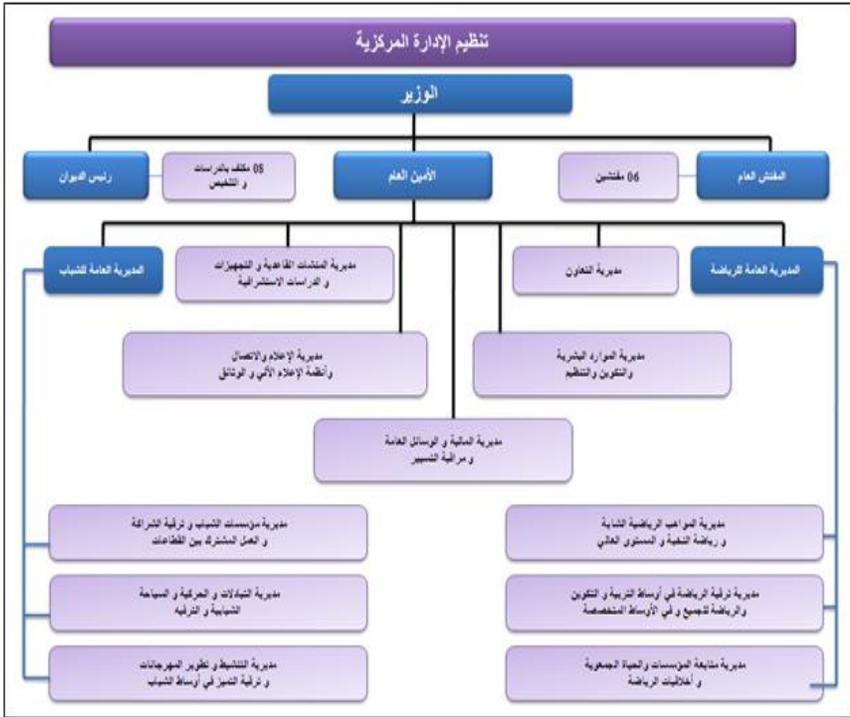
تحت الوصاية، وتقييم الإحتياجات المتعلقة بالوسائل البشرية والمالية والمادية، والسهر على تلبيتها، بالإضافة إلى تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم.

-بالإضافة إلى تلك الإختصاصات تضطلع وزارة الشباب والرياضة أيضا بإدارة العلاقات الرياضية الدولية، والتكفل بتنظيم الأحداث الكبرى أو التظاهرات الرياضية الشُّبانية.

❖ الهيكل التنظيمي لوزارة الشباب والرياضة:

يقوم الهيكل التنظيمي لوزارة الشباب والرياضة بالجزائر على التقسيم الموضح في الصورة أدناه (المخطط 1.1).

### المخطط 1.1: تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشباب والرياضة بالجزائر



المصدر: مستلهم من: (تنظيم الإدارة المركزية، 2018)

من خلال المخطط السابق نلاحظ هرمية التنظيم لوزارة الشباب والرياضة الجزائرية، بحيث يقف على رأسها وزير الشباب والرياضة، يليه الأمين العام، والذي يشرف على المديرات التابعة للإدارة الرياضية المركزية، كما نلاحظ أيضا وجود مديرية خاصة بالإعلام والاتصال وأنظمة الإعلام الآلي والوثائق، والتي تتكون بدورها من عدة مديريات فرعية تشرف على الشؤون الرقمية، مما يؤكد اهتمام وزارة الشباب والرياضة بتسيخ الثقافة الرقمية لدى موظفيها.

## 2-7- رقمنة الإدارة الرياضية الحكومية بالجزائر:

في إطار عصرنة الإدارة الرياضية الجزائرية بما يتماشى مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أصبح من الضروري رقمنة الإدارة لأهميتها في تطوير وتحسين الخدمة العمومية من خلال تسهيل المعاملات الإدارية وتوفير الوقت والجهد، وفي هذا السياق، أخذت وزارة الشباب والرياضة مجموعة من الإجراءات لتوفير الشروط المناسبة لعصرنة إدارة القطاع والانتقال التدريجي من مرحلة التسيير الوثائقي إلى مرحلة التسيير الآلي الرقمي، والذي يركز أساسا على الإستغلال الأمثل للتكنولوجيا المتطورة لوسائل الإعلام والاتصال بهدف الإرتقاء بالخدمات العمومية الرياضية.

وتجسيدا لهذه المتطلبات، أمضى الأمين العام لوزارة الشباب والرياضة يوم 01 أكتوبر 2020 بمقر الإدارة المركزية، والسيدة المديرية العامة لمؤسسة دعم وتطوير الرقمنة على مشروع عمل يهدف إلى إنشاء إدارة إلكترونية تعمل على تحقيق خدمات أفضل لفائدة الشباب، الحركة الجمعوية الشبانية والرياضية وللمواطنين والمؤسسات مع الإستغلال الأمثل لمصادر المعلومات، من خلال توظيف الموارد المادية والبشرية في إطار إلكتروني حديث لتحقيق المطالب المستهدفة وبالجودة المطلوبة.

كما تم تقديم عرض لتنصيب لجنة مكلفة بمتابعة هذا المشروع تضم إدارات من وزارة الشباب والرياضة تسهر على العمل مع إدارات مؤسسة دعم وتطوير الرقمنة، لتحقيق هذا المشروع في أجال تمتد إلى مدى ثلاث سنوات وعلى مراحل (مشروع رقمنة الإدارة: وزارة الشباب والرياضة تمضي اتفاقا مع مؤسسة دعم وتطوير الرقمنة، 2020).

إن توفير وزارة الشباب والرياضة للوسائط الرقمية (أجهزة وتطبيقات وبرامج إلكترونية) من أجل إنشاء إدارة إلكترونية تُعنى بتقديم الخدمات في المجال الرياضي، إضافة إلى بناء معرفة تتعلق بتعلم

كيفية استخدام الجانب المادي على نحو أفضل لتحقيق الأهداف المرجوة من خلال تنصيب إطارات للتحكم بهذا المجال بطريقة رقمية، يعد خطوة إيجابية من أجل مواكبة العصر المعلوماتي لاسيما في ظل جائحة كوفيد 19 التي أجبرت الإدارات العامة والخاصة على تسريع وتيرة التطور والإرتقاء بخدماتها.

إذ لم يعد التحول الرقمي رفاهية يمكن الإستغناء عنها في الوقت الحالي، خاصة بالنسبة للمؤسسات والهيئات التي تتعامل مباشرة مع الجمهور، والتي تهدف إلى تطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمواطنين ليتجاوز بذلك مفهوم التحول الرقمي استخدام التطبيقات التكنولوجية ليصبح منهجا وأسلوب عمل يجمع المؤسسات العمومية حتى تقدم خدمات أسهل وأسرع، ناهيك عن توسع هذه المؤسسات وانتشارها بكل سهولة وسط المواطنين، على الصعيد المحلي وفي الرياضة الجزائرية تتجه الوزارة الوصية إلى عصرنة قطاعها، بما يتماشى مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بقدروري، 2020).

حيث تمتلك الوزارة الوصية صفحات على مواقع التواصل الاجتماعي على غرار Facebook (الصفحة الرسمية تجسدها على الموقع التالي: [https://ar-](https://ar.facebook.com/mjsalgeria/) إلى جانب موقعها الإلكتروني الرسمي، من أجل التقرب أكثر من فئة الشباب المهتم بالشأن الرياضي، وللتواصل معهم، وتقديم خدماتها سواء المتعلقة بتقديم المعلومات والأخبار، أو التعريف بها وبمختلف النشاطات التي تقوم بها وتزويد المستهلكين للمادة الإعلامية الرياضية بمختلف مستجداتها.

## 8- خلاصة:

مما سبق نستنتج أن الثقافة الرقمية لا تتعلق فقط بالجانب المادي (أي الوسائل والوسائط التكنولوجية الإلكترونية)، وإنما تتطلب كذلك الإهتمام بالجانب المعنوي أي بتطوير المهارات وتكوين المسؤولين والموظفين إلكترونيا، بل وتعليمهم وتدريبهم على استخدام التطبيقات الرقمية لإنجاز أعمالهم الوظيفية وواجباتهم ومهامهم الموكلة إليهم.

وهو ما عكفت وزارة الشباب والرياضة بالجزائر على القيام به من أجل عصرنه وتحديث إدارتها وتحسين وترقية خدماتها المتعلقة بالمجال الرياضي، وذلك بمحاولة التخلي تدريجيا عن التسيير التقليدي الذي يعتمد على الوثائق، والذي يشكل عراقيل بيروقراطية، والإنتقال إلى التسيير الآلي عبر عدة آليات مؤسسية ورقمية وثقافية، من أجل ربح الوقت والجهد والتكلفة وتقديم خدمات أكثر جودة للمجتمع والمواطنين الجزائريين المهتمين بالشأن الرياضي. غير أن تحديث الإدارة الرياضية الجزائرية لا يزال في مراحله الأولى، إذ يجب على الإدارة المركزية أن تهتم أكثر بتكوين موظفيها على الإستخدام الأمثل لتلك التطبيقات الرقمية.

## 9- قائمة المراجع.

1. Sadiku, M., & Others. (2017, june). Digital Culture. *International journals of advanced research in computer science and software engineering*, 7(6).
2. Snyder, K. (2007). the digital culture and "peda-socio" transformation. *international journal of media, technology and lifelong learning*, 3(1).
3. Talks, M. (s.d.). *The 8step plan to build a digital culture*. Consulté le 11 06, 2020, sur AVADO: <https://bit.ly/3wIGJH1>
4. إبراهيم علي صالح غراب. (2019/2018). استراتيجيات التسويق الرياضي وأثرها في تطوير أداء المؤسسات الرياضية: حالة الاتحادات الرياضية اليمينية. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، 97. مستغانم، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر: معهد التربية البدنية والرياضية.
5. أحلام الفكي. (2014). تقنية وتقانة المعلومات والاتصالات ودورها في تطوير الإدارة الرياضية الحديثة. بحث لنيل درجة الماجستير في الإدارة الرياضية. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان: كلية الدراسات العليا للتربية البدنية والرياضية.
6. أمين بقدوري. (17 أكتوبر، 2020). الرقمنة... تسليدة قوية في المرمى. تاريخ الاسترداد 06 نوفمبر، 2020، من الجمهورية: <https://bit.ly/34wZSja>

7. تنظيم الادارة المركزية. (08 سبتمبر, 2018). تاريخ الاسترداد 06 نوفمبر, 2020, من وزارة الشباب والرياضة للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: <https://bit.ly/34uv0jc>
8. حسين رشيد. (10 أوت, 2008). الثقافة الرقمية مفهوم وفهم. تاريخ الاسترداد 06 نوفمبر, 2020, من دنيا الوطن: <https://bit.ly/3yHScse>
9. سمير خليل. (1971). دليل مصطلحات الدراسات الثقافية والنقد الثقافي: إضاءة توثيقية للمفاهيم الثقافية المتداولة. بيروت: دار الكتب العلمية.
10. سيد علي بن عبد الرحمان، و عبد العزيز ساسي. (بلا تاريخ). مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تطوير تسيير الادارة الرياضية.
11. عبد الغني هراجي. (2017/2016). واقع وآفاق التسويق الرياضي في الهيئات الرياضية الجزائرية- دراسة حالة أندية رياضية لكرة القدم-. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، 79. سطيف، جامعة سطيف -1، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
12. عتيقة لحواطي. (2014/2013). إسترجاع المعلومات العلمية والتقنية في ظل البيئة الرقمية ودوره في دعم الاتصال العلمي بين الباحثين. رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه ل م د في علم المكتبات والتوثيق. جامعة قسنطينة 2، الجزائر: معهد علم المكتبات والتوثيق.
13. المرسوم التنفيذي رقم 84-16. (المؤرخ في 21 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 01 مارس 2016). الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (13).
14. مشروع رقمنة الإدارة: وزارة الشباب والرياضة تمضي اتفاقا مع مؤسسة دعم وتطوير الرقمنة. (01 أكتوبر, 2020). تاريخ الاسترداد 06 نوفمبر, 2020, من وزارة الشباب والرياضة: <https://bit.ly/3fZH6q7>
15. نصير قاسم خلف. (2011). نموذج مقترح لإدارة العلاقات العامة في المؤسسات الرياضية في العراق: بحث وصفي على عينة من المؤسسات الرياضية الحكومية والأهلية في العراق.