

تصور مقترح لإدارة التحول الرقمي كمرتكز رئيسي لتطوير الأداء الإستراتيجي**بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة شمال الصعيد****د / مصطفى شادي أبو السعود**

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية . كلية التربية الرياضية . جامعة المنيا .

المقدمة ومشكلة البحث :

مع الانفجار الهائل في المعلومات والتزايد في أشكال وأنواع مصادر المعلومات ، ظهرت الحاجة إلى مجموعة من المهارات الخاصة بالحصول على المعلومات وإستخدامها من مصادر مختلفة وتقييمها بكفاءة وفاعلية ، فالمستخدمين للمعلومات باتوا عاجزين عن الإلمام بهذا الكم الهائل للمعلومات وخاصة مع التقدم المستمر في تكنولوجيا المعلومات (الصفى ، ٢٠١٥ : ١٤) ، وإن هذا الحجم الكبير من المعلومات والمتطور يوميا غير مفهوم البحث والإسترجاع من ظاهرة البحث والوصول إلى المعلومة ليضع المستفيد في حالة لثقاء وإختيار للمعلومة الأكثر جدوى ونفعاً لأخذ القرار أو البدء في إنجاز العمل ، ومن ثم أصبحت الثقافة المعلوماتية ذات أهمية في الحياة اليومية للفرد مهما اختلفت إهتماماته وتنوعت متطلباته (داسة ، ٢٠١٤ : ٤٣) .

إن التطور المذهل في الأجهزة والأنظمة الذكية وظهور تقنية التحول الرقمي سيؤدي لإختصار الوقت وخفض التكلفة وتحقيق مرونة أكبر وكفاءة أكثر في العملية الإنتاجية وقدرة كبيرة في معالجة البيانات (بشطر ، ٢٠١٣ : ٨) ، وتسعى ميكنة الهيئات والمنظمات الرياضية إلى اللحاق بعصر التكنولوجيا الرقمية ، لميكنة الأعمال والخدمات المخصصة لكل هيئة ، لكي تتمكن الإدارات من الرقابة والمتابعة وعدم تكرار البيانات والإحتفاظ بالمعلومات المهمة ، والقدرة على إستدعاء تلك البيانات والمعلومات في أى وقت (الزيات ، ٢٠١٤ : ٤٤) .

أصبح التحول الرقمي من الضروريات بالنسبة لكافة المؤسسات والهيئات التي تسعى إلى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين ، والتحول الرقمي لايعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة بل هو برنامج شامل يمس المؤسسة ويمس طريقة وأسلوب عملها داخليا وأيضاً كيفية تقديم الخدمات (نديم ، ٢٠١٨ : ٢٢) .

يهتم التحول الرقمي بكيفية إستخدام التكنولوجيا داخل المؤسسات والهيئات سواء الحكومية أو القطاع الخاص على حد سواء ، فهو يساعد على تحسين الكفاءة التشغيلية وتحسين الخدمات التي تقدمها للعملاء والجمهور المستهدف من تلك الخدمات (على ، ٢٠١٣ : ٢٩) ، فهو يقوم على توظيف التكنولوجيا بالشكل الأمثل مما يخدم سير العمل داخل المؤسسة في كافة إداراتها وأيضاً في تعاملاتها لتحسين الخدمات وتسهيل الحصول عليها (أبو سمرة ، ٢٠١٩ : ٣٣) .

يعتبر التحول الرقمي بمثابة خارطة الطريق للنهضة الإقتصادية والإجتماعية للمؤسسات ، فهو يمثل إستراتيجية التنمية المستدامة التي تعتبر المحطة الأساسية في مسيرة التنمية الشاملة

(فراج ، ٢٠١٩ : ٨)، بإعتبار التحول الرقمي مكوناً رئيسياً في أى إستراتيجية تنموية وذلك من خلال المعاملات الإلكترونية التى تبني مسيرة تنموية واضحة ، وذلك من خلال التحول لمجتمع رقمى مما يسهم فى التحول نحو الآفاق المستقبلية الرقمية (كامل ، ٢٠١٩ : ٢٦) .

حيث يمثل التحول الرقمي واحداً من أهم دوافع ومحفزات النمو فى كبرى المنظمات والمؤسسات المختلفة ، فالتفوق والتقدم التكنولوجى والتقنى أصبح من المحركات الرئيسية للإنتاج والتميز ، لذا تسعى جميع المنظمات إلى التحول من الوظيفة التقليدية إلى الوظيفة الإلكترونية فى مختلف إداراتها (عبد الغفار ، ٢٠١٩ : ٩) ، كما تزايد الإهتمام بالتحول الرقمي للمؤسسات كأحد الموضوعات الحيوية التى توجب إعادة النظر فى مجمل العمليات فى ضوءها ، وإحلال معظم وظائف الخدمات والتكنولوجيا المتقدمة محل الوظائف الروتينية وإحلال التكنولوجيا فى جميع المستويات التنظيمية وفى كافة أنشطتها وخدماتها المتنوعة (Hess et al , ٢٠١٦: ١١) .

يعد المدخل الإستراتيجى من الأساليب الإدارية الذى يأخذ فى إعتباره متطلبات أصحاب المصالح ، ويستخدم هذا المدخل أنظمة إدارة أداء الأعمال والذى يتضمن خمسة أبعاد وضع الرؤى المستقبلية ، والتخطيط بتحديد الوضع الحالى للمؤسسة وإستراتيجيات التطوير لتحسين هذا الوضع ، وتطوير تداخلات التحسين ، وتطبيق أنظمة القياس والتقويم ، والإهتمام بأنظمة الدعم الثقافى من أجل المكافأة وتعزيز التقدم (Armstrong, ٢٠٠٩: ٢٢٠) .

يعتبر الأداء الإستراتيجى من العناصر المهمة فى العملية الإدارية ، حيث حظى بإهتمام وشهدت دراسات مستمرة عن حلول للمشكلات المتعلقة به ، إذ أنه يعتبر الوسيلة الوحيدة التى تحقق أهداف العمل ، فضلاً عن أنه يعبر عن مستوى التقدم لجميع الهيئات الرياضية التى تركز على تحقيق غاية واحدة وهى تحسين الأداء (Abdel- halem & Abdel-hafez, ٢٠١٦: ٤) .

وقد كان لتوجه المنظمات نحو الأداء الإستراتيجى علاقة بنجاح هذه المنظمات ، حيث إتضح أن المنظمات التى أخذت بمفهوم الإدارة الإستراتيجية كانت ذات أداء أفضل من المنظمات التى لم تأخذ بهذا المفهوم (المغربى ، ٢٠١٧ : ٥٥) ، وكذلك توصلت الدراسات التى أجراها الباحثون إلى أن المنظمات التى تمارس الأداء الإستراتيجى تتفوق على التى لا تمارسه ، وترداد أهمية الإدارة الإستراتيجية عندما تعمل منظمات الأعمال فى بيئة متغيرة (العارف ، ٢٠١٢ : ٥٥) ، وتتنوع نظم إدارة الأداء الإستراتيجى من حيث مصفوفة قياس الأداء ، وهرم الأداء (سمارت) ، ونموذج منشور الأداء ، ونظام (كايزن) لتمييز أداء الأعمال ، مع الأخذ فى الإعتبار أنه ليس هناك أفضل ممارسة لأى نظام إدارى (Striteska & Spickova, ٢٠١٢: ٤) .

وتبرز أهمية الأداء الإستراتيجى للمنظمات من خلال قدرتها على رسم غايات المنظمة وأهدافها وتحديد التوجهات طويلة الأمد لبلوغ تلك الأهداف فى مدى زمني ملائم وسط بيئة تتسم بالسرعة ، والقيام بمتابعة التنفيذ وتقييم النتائج ومدى التقدم لبلوغ (الدورى ، ٢٠١٠ : ٤٤) ، كذلك

من خلال تفعيل كافة عناصر العملية الإدارية وتشغيلها في تكامل ، والتنسيق بينهما بما يضمن أفضل أداء بحيث تكون المخرجات الإدارية متوافقة مع المستفيدين (الملكوى ، ٢٠٠٩ : ١٩) .

ومن خلال عمل الباحث والإشراف على التدريب الميداني بمديرية الشباب والرياضة في محافظة المنيا لاحظ الباحث من خلال بعض الزيارات الميدانية إغفال من قبل بعض القيادات الإدارية وكذلك العاملين لأهمية ممارسة التحول الرقمي ومتطلباته ومردوده على فاعلية الأداء .

كما لاحظ أيضاً من خلال المقابلات التي قام بها الباحث مع بعض المسؤولين داخل تلك المديرية ، وجدا أن هناك غياب لمؤشرات قياس الأداء الإستراتيجي وضعف في التوجه الإستراتيجي لإدارتها ، حيث تفتقد إلى التطبيق العملي في مجال تقييم وإدارة الأداء الإستراتيجي نتيجة لضعف الإهتمام بتفعيل الممارسات التطبيقية ذات العلاقة بهذا المجال وإفتقاد المعرفة الكاملة بكيفية القيام بذلك ، وذلك نتيجة لتجاهلها للجودة وتنمية الموارد البشرية والتطوير والإبتكار ، وأخيراً تعاملها مع الأهداف قصيرة الأجل دون تلك الأهداف طويلة الأجل .

ومن خلال إستقراء الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث الحالي والتي منها على سبيل المثال وليس الحصر من إتجة إلى : دراسة التحول الرقمي : كدراسة (القاضي ، ٢٠١٢) ودراسة (Rogers , ٢٠١٦) ، ودراسة (Hess et al . , ٢٠١٦) ، ودراسة (Svahn et al . , ٢٠١٧) ، ودراسة (عبد الغفار ، ٢٠١٩) ، دراسة الأداء الإستراتيجي : كدراسة (فودة ، ٢٠٠٥) ، ودراسة (Brent et.al., ٢٠٠٧) ، ودراسة (زعلول ، ٢٠١٠) ، ودراسة (Ching, ٢٠٠٩) ، ودراسة (عبد الغفار وسليم ، ٢٠١٣) ، ودراسة (عبد البصير ، ٢٠١٤) ، ودراسة (Karuhanga, ٢٠١٥) ، ودراسة (زكى ، ٢٠١٧) .

هدف البحث :

يهدف البحث إلي إعداد تصور مقترح لإدارة التحول الرقمي كمرتكز رئيسي لتطوير الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد .

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث يضع الباحث التساؤلات التالية :

- ١ - ما مستوى ممارسة إدارة التحول الرقمي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ؟
- ٢ - ما مستوى الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ؟
- ٣ - ما متطلبات تطبيق إدارة التحول الرقمي لتطوير الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ؟
- ٤ - ما التصور المقترح لإدارة التحول الرقمي كمرتكز رئيسي لتطوير الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ؟

مصطلحات البحث :**إدارة التحول الرقمي :**

إطاراً يعيد تشكيل الطريقة التي يعيش بها العاملين وطرق الإنتاج بالمنظمة وطرق تقديم الخدمات إعتقاداً على التقنيات الرقمية في إبتكار المنتجات والخدمات وتوفير قنوات جديدة من العائدات وفرص تزيد من قيمة منتجاتها مع التخطيط المستمر والسعي الدائم لإعادة صياغة الخبرات العملية (كامل ، ٢٠١٩ : ١٩) .

الأداء الإستراتيجي :

رسم الإتجاه المستقبلي للمنظمة وبيان غاياتها ، وإختيار النمط الإستراتيجي المناسب بحيث يوضح هذا التصور قدرة المنظمة على إتباع مجموعة من الأطر والنماذج التي تستخدمها في إدارة الأداء بما يتوافق مع الإستراتيجية المؤسسية وربط نشاطات العاملين بالأهداف الإستراتيجية وبالإمكانات المادية والبشرية وتحديد نوع العمليات التي يجب القيام بها على المدى البعيد ، والحد الذي يجب أن تذهب إليه المنظمة ، والغايات التي يجب أن تحققها (الخولى ، ٢٠١١ : ٥٥) .

إجراءات البحث :**منهج البحث :**

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بإسلوب " الدراسات المسحية " .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في الأخصائيين الرياضيين العاملين بمديريات الشباب والرياضة في محافظات شمال الصعيد ، والمتمثلة في (الفيوم ، بني سويف ، المنيا ، أسيوط) ، والبالغ عددهم (٧٨٢) سبعمائة وإثنين وثمانون أخصائي ، وقد قام الباحث بإختيار عينة عشوائية قوامها (٣٥٤) ثلاثمائة وأربعة وخمسون أخصائي بنسبة مئوية قدرها (٤٥٪) ، وبعد توزيع الإستبيان تم إستبعاد الإستبيانات غير الصحيحة وبذلك بلغت عينة البحث (٣٢٥) ثلاثمائة وخمسة وعشرون أخصائي بنسبة مئوية قدرها (٤١٪) من مجتمع البحث .

أدوات البحث :

قام الباحث بتحديد أدوات جمع البيانات المستخدمة في البحث كالتالى :

أولاً : تحليل المحتوى والسجلات والوثائق :

قام الباحث بحصر الدراسات السابقة وتحليلها والتوصل للإطار النظري المرجعي المناسب لطبيعة البحث بما يحقق أهدافه ، والتعرف على طبيعة وحجم مجتمع وعينة البحث التى يمكن التطبيق عليها بمديريات الشباب والرياضة .

ثانياً : الإستبيان : قام الباحث بتصميم عدد (٣) إستبيانات :

(١) - إستبيان " مستوى ممارسة إدارة التحول الرقمي " (إعداد الباحث)

قام الباحث بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على مستوى ممارسة إدارة التحول الرقمي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ، وتم تحديد (٧) سبعة محاور (ملحق ٢) ، ثم قام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة أراء الخبراء وبناءاً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٥١) واحد وخمسون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٤) أربعة عبارات لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٤) مكونة من (٤٧) سبعة وأربعون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان (ملحق ١١) :

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالي :

أ . الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الإستبيان ما بين (٧٨٪ : ١٠٠٪) ، وبناءاً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

كما تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٥٦٪ : ١٠٠٪) ، وبذلك تم حذف عدد (٤) أربعة عبارات أرقام (٥ ، ١١ ، ٣٣ ، ٤٨) ، لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠٪) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٤٧) سبعة وأربعون عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للإستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينه قوامها (٢٠) عشرون فرطاً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه ما بين (٠,٦١ : ٠,٨٢) ، وتراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٦ : ٠,٨٤) ، كما

تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٩ : ٠,٧٨) ، وهى معاملات ارتباط دالة مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى .

ب . الثبات :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٧٣ : ٠,٨١) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٢) ، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

(٣) - إستبيان " مستوى الأداء الإستراتيجى " (إعداد الباحث)

قام الباحث بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على مستوى الأداء الإستراتيجى بمديرىات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد بالإعتماد على نموذج منشور الأداء ، حيث تم تحديد مجموعة من المحاور (ملحق ٥) ، وقام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (٧٠٪) أكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءاً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٤٧) سبعة وأربعون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٦) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٤) أربعة عبارات لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٧) مكونة من (٤٣) ثلاثة وأربعون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان (ملحق ١٣) :

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالى :

أ . الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، تراوحت النسب المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الإستبيان (١٠٠٪) ، وبناءاً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان ، وذلك لحصولهم على نسبة أكبر من (٧٠٪) من آراء الخبراء ، تراوحت النسب المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٦٧٪ : ١٠٠٪) ، وبذلك تم

حذف عدد (٤) أربعة عبارات أرقام (٢ ، ٢٢ ، ٣٢ ، ٤٧) لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠٪) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٤٣) ثلاثة وأربعون عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للإستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينه قوامها (٢٠) عشرون فرطاً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية تر اوجت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه ما بين (٠,٥٨ : ٠,٨١) ، وتراوجت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٩ : ٠,٨٣) ، كما تراوجت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين للدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٧١ : ٠,٧٩) ، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للإستبيان .

ب . الثبات :

تراوجت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٧٠ : ٠,٨٦) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٤) ، وهى معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

(٣) - إستبيان "متطلبات تطبيق إدارة التحول الرقمى" (إعداد الباحث)

قام الباحث بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على متطلبات تطبيق إدارة التحول الرقمى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة شمال الصعيد ، حيث تم تحديد مجموعة من المحاور (ملحق ٨) ، وقام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءاً على آراء السادة الخبراء تم حذف محور (الجانب الإجرائى) ، لحصوله على نسبة أقل من (٧٠٪) والموافقة على باقى محاور الإستبيان .

ثم قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٤٠) أربعون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٩) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٣) ثلاثة عبارات لتصبح الصورة النهائية (ملحق ١٠) مكونة من (٣٧) سبعة وثلاثون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان (ملحق ١٣) :

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالي :

أ. الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، تراوحت النسب المئوية للخبراء حول مدي مناسبة محاور الإستبيان من (٦٧٪ : ١٠٠٪) ، وبناءاً على آراء السادة الخبراء تم حذف محور (الجانب الإجرائى) ، لحصوله على نسبة أقل من (٧٠٪) والموافقة على باقى المحاور لحصولهم على نسبة أكبر من (٧٠٪) من آراء الخبراء . تراوحت النسب المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٥٦٪ : ١٠٠٪) ، وبذلك تم حذف عدد (٣) عبارات أرقام (٦ ، ٢٥ ، ٣٥) لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠٪) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٣٧) سبعة وثلاثون عبارة .

(٢) صدق الاتساق الداخلى :

لحساب صدق الاتساق الداخلى للإستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينه قوامها (٢٠) عشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه ما بين (٠,٧٢ : ٠,٨٧) ، وتراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٧٤ : ٠,٨٨) ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٧٦ : ٠,٨٧) ، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للإستبيان .

ب. الثبات :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٧٢ : ٠,٨٠) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٦) ، وهى معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان.

البرنامج الزمنى للبحث :

قام الباحث بإجراء الدراسة الإستطلاعية فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٠/١/٥م إلى ٢٠٢٠/١/٢٠م ، بينما تم إجراء الدراسة الأساسية فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٠/٢/٩م إلى ٢٠٢٠/٣/٢٦م على عينة قوامها (٣٢٥)

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

للإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على : ما مستوى ممارسة إدارة التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ؟

جدول (٢٣)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان إدارة التحول الرقمي (ن = ٣٢٥)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الأول : ثقافة المنظمة :						
١ -		٦٢	٣٠	٢٣٣	٤٧٩	٠,٤٩
٢ -		٧٩	٧٢	١٧٤	٥٥٥	٠,٥٧
٣ -		٧٨	٥٤	١٩٣	٥٣٥	٠,٥٥
٤ -		٦٣	٥٦	٢٠٦	٥٠٧	٠,٥٢
٥ -		٦٤	٩٠	١٧١	٥٤٣	٠,٥٦
٦ -		٩٥	١١٠	١٢٠	٦٢٥	٠,٦٤
		متوسط الإستجابة للمحور			٣٢٤٤	٠.٥٦
المحور الثاني : الهيكل التنظيمي :						
٧ -		٥٦	٣١	٢٣٨	٤٦٨	٠,٤٨
٨ -		٦٠	٧٨	١٨٧	٥٢٣	٠,٥٤
٩ -		٦٤	٥٤	٢٠٧	٥٠٧	٠,٥٢
١٠ -		٥٨	٣١	٢٣٦	٤٧٢	٠,٤٨
١١ -		٩٤	٨٨	١٤٣	٦٠١	٠,٦٢
١٢ -		٧٠	٥٤	٢٠١	٥١٩	٠,٥٣
		متوسط الإستجابة للمحور			٣٠٩٠	٠.٥٣
المحور الثالث : القدرات والمؤهلات البشرية :						
١٣ -		٧١	٦٢	١٩٢	٥٢٩	٠,٥٤
١٤ -		٨٠	٦٥	١٨٠	٥٥٠	٠,٥٦
١٥ -		٦٦	٤٤	٢١٥	٥٠١	٠,٥١
١٦ -		٦٩	٧٧	١٧٩	٥٤٠	٠,٥٥
١٧ -		٦٤	٩٢	١٦٩	٥٤٥	٠,٥٦
١٨ -		٦٢	٦٩	١٩٤	٥١٨	٠,٥٣
١٩ -		٤٧	٤٩	٢٢٩	٤٦٨	٠,٤٨
		متوسط الإستجابة للمحور			٣٦٥١	٠.٥٣

تابع جدول (٢٣)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان إدارة التحول الرقمي (ن = ٣٢٥)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الرابع : الأجهزة والبرامج :						
- ٢٠		٦١	٤٨	٢١٦	٤٩٥	٠,٥١
- ٢١		٦١	٣٤	٢٣٠	٤٨١	٠,٤٩
- ٢٢		٨٣	٩٤	١٤٨	٥٨٥	٠,٦٠
- ٢٣		٦١	٣٥	٢٢٩	٤٨٢	٠,٤٩
- ٢٤		٣٢	٤٠	٢٥٣	٤٢٩	٠,٤٤
- ٢٥		٨٨	٧٠	١٦٧	٥٧١	٠,٥٩
٠,٥٢	متوسط الإستجابة للمحور					
المحور الخامس : شبكات الإتصال :						
- ٢٦		٦٤	٥٤	٢٠٧	٥٠٧	٠,٥٢
- ٢٧		٦٢	٨٠	١٨٣	٥٢٩	٠,٥٤
- ٢٨		٥٨	٧٨	١٨٩	٥١٩	٠,٥٣
- ٢٩		٦٥	٧٤	١٨٦	٥٢٩	٠,٥٤
- ٣٠		٧٢	٨٩	١٦٤	٥٥٨	٠,٥٧
- ٣١		٥٦	٤٥	٢٢٤	٤٨٢	٠,٤٩
- ٣٢		٦٨	٦٢	١٩٥	٥٢٣	٠,٥٤
٠,٥٣	متوسط الإستجابة للمحور					
المحور السادس : قواعد البيانات :						
- ٣٣		٧٢	٦٠	١٩٣	٥٢٩	٠,٥٤
- ٣٤		٧٤	٧٤	١٧٧	٥٤٧	٠,٥٦
- ٣٥		٦٨	٥٩	١٩٨	٥٢٠	٠,٥٣
- ٣٦		٦٦	٥٠	٢٠٩	٥٠٧	٠,٥٢
- ٣٧		٧٨	٥٤	١٩٣	٥٣٥	٠,٥٥
- ٣٨		٧٩	٥٨	١٨٨	٥٤١	٠,٥٥
- ٣٩		٦٢	٣٣	٢٣٠	٤٨٢	٠,٤٩
- ٤٠		٥٩	٧٧	١٨٩	٥٢٠	٠,٥٣
٠,٥٣	متوسط الإستجابة للمحور					
المحور السابع : العمليات والأنظمة :						
- ٤١		٧٦	٧٠	١٧٩	٥٤٧	٠,٥٦
- ٤٢		٧٥	٣٤	٢١٦	٥٠٩	٠,٥٢
- ٤٣		٨١	٦٠	١٨٤	٥٤٧	٠,٥٦
- ٤٤		٩١	٨٨	١٤٦	٥٩٥	٠,٦١
- ٤٥		٦٩	٧٧	١٧٩	٥٤٠	٠,٥٥
- ٤٦		٨٠	٥٦	١٨٩	٥٤١	٠,٥٥
- ٤٧		٤٥	٤٠	٢٤٠	٤٥٥	٠,٤٧
٠,٥٥	متوسط الإستجابة للمحور					
٠,٥٤	متوسط الإستجابة للإستبيان					
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٢ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٢						

يتضح من جدول (٢٣) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان مستوى ممارسة إدارة التحول الرقمي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ما بين (٠,٤٤ : ٠,٦٤) ، كما تراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٠,٥٢ : ٠,٥٦) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٠,٥٤) .

جاءت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات الإستبيان أقل من الحد الأدنى للثقة مما يشير إلى عدم تحققها كممارسات لإدارة التحول الرقمي بمديريات الشباب والرياضة ، بينما جاءت عبارات (٦ ، ١١) ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة ، كما جاءت متوسطات الإستجابة لجميع محاور إستبيان مستوى ممارسة إدارة التحول الرقمي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد والإستبيان ككل أقل من الحد الأدنى للثقة ، مما يشير إلى عدم تحققها كممارسات لإدارة التحول الرقمي .

وبناءً على ما تقدم يتضح لنا أن هنالك إجماع لدى العينة بشأن عدم توافر ممارسات لإدارة التحول الرقمي بمديريات الشباب والرياضة ، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى عدم اعتماد التحول الرقمي أحد ركائز الخطة الإستراتيجية للأنشطة والخدمات ، عدم شمول الهيكل التنظيمي على وحدة تنظيمية مسئولة عن التحول الرقمي ، لا يتم تطوير نظم التعليم والتدريب للعاملين بما يتلائم وممارسة التحول الرقمي ، أجهزة الحاسوب والمعدات المستخدمة غير ملائمة لتطبيق التحول الرقمي ، لا يتم تحديث وتعديل قاعدة البيانات بشكل مستمر لتواكب المتغيرات المستجدة ، ومن ثم ضعف القدرة على تطبيقه في مجالاته العملية .

وهذا ما أكدت نتائج دراسة (القاضي ، ٢٠١٢) والتي أكدت على عدم إدراك دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية ، ودراسة (كامل ، ٢٠١٩) والتي أكدت على وجود معوقات للتحول الرقمي بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر .

كما يعزو الباحث النتيجة المرتبطة بالعبارات (٦ ، ١١) إلى أنه يتم محاولة لتأمين ثقافة تنظيمية تعتمد على المعلوماتية في إتخاذ القرار وملائمة الهيكل التنظيمي مع إدارة التحول الرقمي ، حيث يمثل التحول الرقمي واحداً من أهم دوافع ومحفزات النمو في كبرى المنظمات والمؤسسات المختلفة ، فالتفوق والتقدم التكنولوجي والتقني أصبح من المحركات الرئيسية للإنتاج والتميز ، لذا تسعى جميع المنظمات إلى التحول من الوظيفة التقليدية إلى الوظيفة الإلكترونية في مختلف إداراتها ، وهذا ما أكدت نتائج دراسة (Rogers , ٢٠١٦) والتي أكدت على أن التحول الرقمي لا يتعلق فقط بالتكنولوجيا ولكنه يتناول البعد الإستراتيجي من خلال إستراتيجية التحول الرقمي ، ودراسة (Hess et al . , ٢٠١٦) والتي أكدت على ضرورة بحث المنظمات عن الطرق الملائمة للإبتكار والاعتماد على التكنولوجيات الجديدة لإعداد الإستراتيجيات التي تتضمن تطبيقات التحول الرقمي .

للإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على : ما مستوى الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ؟

جدول (٢٤)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان مستوى الأداء الإستراتيجي
إعتماداً على نموذج منشور الأداء (ن = ٣٢٥)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الأول : رضا أصحاب المصالح (المستفيدين) :						
- ١		٦١	٩٤	١٧٠	٥٤١	٠,٥٥
- ٢		٦١	٣٥	٢٢٩	٤٨٢	٠,٤٩
- ٣		٨٠	٦٥	١٨٠	٥٥٠	٠,٥٦
- ٤		٦٥	٨٣	١٧٧	٥٣٨	٠,٥٥
- ٥		٥٨	٦١	٢٠٦	٥٠٢	٠,٥١
- ٦		٦٠	٣٥	٢٣٠	٤٨٠	٠,٤٩
- ٧		٦٩	٥٣	٢٠٣	٥١٦	٠,٥٣
- ٨		٣٧	٤٨	٢٤٠	٤٤٧	٠,٤٦
		متوسط الإستجابة للمحور			٤٠٥٦	٠.٥٢
المحور الثاني : مشاركة وإسهامات أصحاب المصالح (المستفيدين) :						
- ٩		٥٩	٧٧	١٨٩	٥٢٠	٠,٥٣
- ١٠		٨٦	٦٤	١٧٥	٥٦١	٠,٥٨
- ١١		٦٦	٦٩	١٩٠	٥٢٦	٠,٥٤
- ١٢		٧٦	٧٠	١٧٩	٥٤٧	٠,٥٦
- ١٣		٥٩	٣٠	٢٣٦	٤٧٣	٠,٤٩
- ١٤		٧٩	٥٨	١٨٨	٥٤١	٠,٥٥
- ١٥		٥٣	٣٥	٢٣٧	٤٦٦	٠,٤٨
- ١٦		٦٢	٦٨	١٩٥	٥١٧	٠,٥٣
- ١٧		٩١	٨٨	١٤٦	٥٩٥	٠,٦١
		متوسط الإستجابة للمحور			٤٧٤٦	٠.٥٤
المحور الثالث : الإستراتيجيات :						
- ١٨		٧٤	٧٤	١٧٧	٥٤٧	٠,٥٦
- ١٩		٨٣	٨٩	١٥٣	٥٨٠	٠,٥٩
- ٢٠		٩٧	١٠٢	١٢٦	٦٢١	٠,٦٤
- ٢١		٥٩	٧٧	١٨٩	٥٢٠	٠,٥٣
- ٢٢		٧٣	٩٧	١٥٥	٥٦٨	٠,٥٨
- ٢٣		٧١	٥٦	١٩٨	٥٢٣	٠,٥٤
- ٢٤		٩٧	١٣٩	٨٩	٦٥٨	٠,٦٧
- ٢٥		٦٣	٣٠	٢٣٢	٤٨١	٠,٤٩
		متوسط الإستجابة للمحور			٤٤٩٨	٠.٥٨

تابع جدول (٢٤)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان مستوى الأداء الإستراتيجي
إعتماداً على نموذج منشور الأداء (ن = ٣٢٥)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الرابع : العمليات :						
- ٢٦		٩٥	١٠٥	١٢٥	٦٢٠	٠,٦٤
- ٢٧		٥٦	٣٨	٢٣١	٤٧٥	٠,٤٩
- ٢٨		٩٨	١٠٠	١٢٧	٦٢١	٠,٦٤
- ٢٩		٥٥	٣٥	٢٣٥	٤٧٠	٠,٤٨
- ٣٠		٧١	٩٠	١٦٤	٥٥٧	٠,٥٧
- ٣١		٦٩	٩٦	١٦٠	٥٥٩	٠,٥٧
- ٣٢		٦٨	٤٨	٢٠٩	٥٠٩	٠,٥٢
- ٣٣		٧٩	٦٩	١٧٧	٥٥٢	٠,٥٧
- ٣٤		٦١	٤٨	٢١٦	٤٩٥	٠,٥١
المحور الخامس : القدرات (الإمكانات والموارد) :						
- ٣٥		٨٧	٥٤	١٨٤	٥٥٣	٠,٥٧
- ٣٦		٧٠	٧٥	١٨٠	٥٤٠	٠,٥٥
- ٣٧		٧٢	٨٩	١٦٤	٥٥٨	٠,٥٧
- ٣٨		٦٨	٩٨	١٥٩	٥٥٩	٠,٥٧
- ٣٩		٦٦	٥٠	٢٠٩	٥٠٧	٠,٥٢
- ٤٠		٩٤	١٠٥	١٢٦	٦١٨	٠,٦٣
- ٤١		٥٨	٤٠	٢٢٧	٤٨١	٠,٤٩
- ٤٢		٨٥	٧٠	١٧٠	٥٦٥	٠,٥٨
- ٤٣		٨٣	٩٤	١٤٨	٥٨٥	٠,٦٠
متوسط الإستجابة للمحور						
٠,٥٦	٤٩٦٦					
متوسط الإستجابة للإستبيان						
٠,٥٥	٢٣١٢٤					
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٢						
الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٢						

يتضح من جدول (٢٤) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان مستوى الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ما بين (٠,٤٦ : ٠,٦٧) ، وتراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور بين (٠,٥٢ : ٠,٥٨) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٠,٥٥) .

جاءت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات الإستبيان أقل من الحد الأدنى للثقة مما يشير إلى ضعف مستوى الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ، بينما جاءت عبارات (٢٠ ، ٢٤ ، ٢٦ ، ٢٨ ، ٤٠) ما بين الحد الأدنى والحد الأعلى للثقة ، كما جاءت متوسطات الإستجابة لجميع محاور إستبيان مستوى الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد والإستبيان ككل أقل من الحد الأدنى للثقة ، مما يشير إلى ضعف مستوى الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أنه لا يتم إستحداث أنشطة وخدمات جديدة تماشياً مع المستجدات ، لا يتم تحديد كفايات أصحاب المصالح فى ضوء الأهداف الإستراتيجية وكذلك لا يتم العمل على تطوير الخطط بشكل مستمر لمواكبة التغيرات فى البيئة الخارجية ، ولا يتم حوسبة العمليات الإدارية الخاصة بالأنشطة والموارد البشرية وكذلك عدم توافر التقنيات والأساليب التكنولوجية التى تسهم فى تطوير كفاءة الأداء ، ولا يتم تحديد البنية التحتية الداعمة لأداء الموارد البشرية ، وهو يتفق مع ما جاءت به نتائج دراسة (عبد البصير ، ٢٠١٤) والتى كانت أهم نتائجها ضعف مستوى الأداء الإستراتيجى بالهيئات الرياضية الأهلية قيد الدراسة التالية (اللجنة الأولمبية ، الإتحادات الرياضية الأولمبية ، الأندية الرياضية) ، ودراسة (Karuha, ٢٠١٥) والتى توصلت أهم نتائجها إلى أن هناك تباين فى فعالية إدارة الأداء الإستراتيجى .

ويرجع الباحث النتيجة المرتبطة بالعبارات (٢٠ ، ٢٤ ، ٢٦ ، ٢٨ ، ٤٠) إلى أنه يتم وضع البرامج والأنشطة وفق الخطط الإستراتيجية ، يتم تحديد الوحدات التنظيمية التى يتم بها إدارة الأداء الإستراتيجى كذلك يوجد دليل واضح لكافة الإجراءات والعمليات ، وأيضاً يتم تحديد العمليات فى إطار الخطط التنفيذية وأخيراً يتم إستغلال الموارد المتاحة بشكل يؤدى إلى تطوير الأداء .

وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (فودة ، ٢٠٠٥) والتى أشارت نتائجها إلى ضرورة تبنى نظم لتقييم الأداء لتحقيق أهداف التطوير ، ودراسة (Brent et.al., ٢٠٠٧) والتى أكدت على ضرورة تحديد المؤشرات المعيارية التى تمكن من قياس أداء المؤسسات ، ودراسة (زعلول ، ٢٠١٠) والتى أشارت إلى أن أهم سمات أدوات التقييم المثالية المستخدمة فى الأداء هى تلك التى تكون قابلة للقياس والمقارنة ، ودراسة (Ching, ٢٠٠٩) والتى كانت أهم نتائجها أن نجاح الهيئة فى زيادة النمو من خلال التركيز على الإستراتيجية ، ودراسة (عبد الغفار وسليم ، ٢٠١٣) والتى توصلت نتائجها إلى أن أهم التوجهات الخاصة لإدارة الأداء الإستراتيجى هى إعداد خريطة علمية مستقبلية فى ضوء الإمكانيات المتاحة وإستقطاب الموارد البشرية تحقيقاً لرؤية المؤسسة .

للإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على : ما متطلبات تطبيق إدارة التحول الرقمى

لتطوير الأداء الإستراتيجى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ؟

جدول (٢٥)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان متطلبات تطبيق إدارة التحول الرقمي (ن = ٣٢٥)

م	العبارة	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
المحور الأول : الدعم القيادى والإدارى :						
١ -		٣٠٠	٢٥	٠	٩٥٠	٠.٩٧
٢ -		٣٠٣	٢٢	٠	٩٥٣	٠.٩٨
٣ -		٣١١	١٤	٠	٩٦١	٠.٩٩
٤ -		٢٩٥	٢٥	٥	٩٤٠	٠.٩٦
٥ -		٢٩٨	٢٤	٣	٩٤٥	٠.٩٧
٦ -		٣١٦	٩	٠	٩٦٦	٠.٩٩
٧ -		٢٩٣	٣١	١	٩٤٢	٠.٩٧
٨ -		٢٨٨	٣٣	٤	٩٣٤	٠.٩٦
متوسط الإستجابة للمحور		٧٥٩١				
المحور الثانى : تنمية الموارد البشرية :						
٩ -		٣١٢	١٣	٠	٩٦٢	٠.٩٩
١٠ -		٢٩٧	٢٨	٠	٩٤٧	٠.٩٧
١١ -		٢٧٥	٤٢	٨	٩١٧	٠.٩٤
١٢ -		٣١٧	٨	٠	٩٦٧	٠.٩٩
١٣ -		٢٧٩	٣٧	٩	٩٢٠	٠.٩٤
١٤ -		٣٠٧	١٧	١	٩٥٦	٠.٩٨
١٥ -		٣٠٩	١٦	٠	٩٥٩	٠.٩٨
١٦ -		٣١٠	١٥	٠	٩٦٠	٠.٩٨
متوسط الإستجابة للمحور		٧٥٨٨				
المحور الثالث : الجانب التقنى والمعلوماتى :						
١٧ -		٢٧٧	٤٦	٢	٩٢٥	٠.٩٥
١٨ -		٢٨٣	٣٩	٣	٩٣٠	٠.٩٥
١٩ -		٢٨٧	٣١	٧	٩٣٠	٠.٩٥
٢٠ -		٢٩١	٣٤	٠	٩٤١	٠.٩٧
٢١ -		٣١٦	٩	٠	٩٦٦	٠.٩٩
٢٢ -		٣٠٩	١٤	٢	٩٥٧	٠.٩٨
٢٣ -		٣١٧	٨	٠	٩٦٧	٠.٩٩
٢٤ -		٣١٥	١٠	٠	٩٦٥	٠.٩٩
متوسط الإستجابة للمحور		٧٥٨١				

تابع جدول (٢٥)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان متطلبات تطبيق إدارة التحول الرقمي (ن = ٣٢٥)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
المحور الرابع : الجانب المعرفى والثقافى :						
- ٢٥		٢٦٧	٤٨	١٠	٩٠٧	٠.٩٣
- ٢٦		٢٦٩	٤٤	١٢	٩٠٧	٠.٩٣
- ٢٧		٢٩٧	٢٨	٠	٩٤٧	٠.٩٧
- ٢٨		٢٩١	٣٤	٠	٩٤١	٠.٩٧
- ٢٩		٢٩٣	٣٢	٠	٩٤٣	٠.٩٧
- ٣٠		٢٨٤	٣٧	٤	٩٣٠	٠.٩٥
متوسط الإستجابة للمحور						
					٥٥٧٥	٠.٩٥
المحور الخامس : الجانب المالى :						
- ٣١		٢٩٤	٣١	٠	٩٤٤	٠.٩٧
- ٣٢		٣٠١	٢٤	٠	٩٥١	٠.٩٨
- ٣٣		٣٠٦	١٩	٠	٩٥٦	٠.٩٨
- ٣٤		٣٠٢	٢٣	٠	٩٥٢	٠.٩٨
- ٣٥		٢٩٩	٢٦	٠	٩٤٩	٠.٩٧
- ٣٦		٢٩٥	٣٠	٠	٩٤٥	٠.٩٧
- ٣٧		٣٠٧	١٨	٠	٩٥٧	٠.٩٨
متوسط الإستجابة للمحور						
					٦٦٥٤	٠.٩٨
متوسط الإستجابة للإستبيان						
					٣٤٩٨٩	٠.٩٧
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٢ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٢						

يتضح من جدول (٢٥) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان متطلبات تطبيق إدارة التحول الرقمي لتطوير الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة ما بين (٠,٩٣ : ٠,٩٩) ، كما تراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٠,٩٥ : ٠,٩٨) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٠,٩٧) .

جاءت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات الإستبيان أعلى من الحد الأعلى للثقة مما يشير إلى تحققها كمؤشرات لتطبيق إدارة التحول الرقمي لتطوير الأداء الإستراتيجي .

جاءت متوسطات الإستجابة لجميع محاور إستبيان متطلبات تطبيق إدارة التحول الرقمي والإستبيان ككل أعلى من الحد الأعلى للثقة ، مما يشير إلى أهمية تطبيقها لإدارة التحول الرقمي لتطوير الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن هناك العديد من المتطلبات التي يجب مراعاتها عند تطبيق إدارة التحول الرقمي لتطوير الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة فعلي إدارات وقيادات مديريات الشباب والرياضة أن تقوم بوضع الأسس والمعايير التي من شأنها القيام بتطبيق إدارة التحول الرقمي سواء من المتطلبات (الدعم القيادي والإداري ، تنمية الموارد البشرية ، الجانب التقني والمعلوماتي ، الجانب المعرفي والثقافي ، الجانب المالي) .

وهو يتفق مع ما جاءت به العديد من الدراسات والبحوث السابقة المؤكدة على المنافع المتعددة لإستخدام إدارة التحول الرقمي كدراسة (القاضي ، ٢٠١٢) والتي أكدت على وجود علاقة إرتباطية بين تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحقيق الميزة التنافسية ، وجود فروق دالة إحصائياً لصالح المنظمة التي تستخدم وتدرّك دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية ، ودراسة (Rogers , ٢٠١٦) والتي أكدت على أن التحول الرقمي لا يتعلق فقط بالتكنولوجيا ولكنه يتناول البعد الإستراتيجي من خلال إستراتيجية التحول الرقمي .

ودراسة (Hess et al . , ٢٠١٦) والتي أكدت على ضرورة بحث المنظمات عن الطرق الملائمة للإبتكار والإعتماد على التكنولوجيات الجديدة لإعداد الإستراتيجيات التي تتضمن تطبيقات التحول الرقمي ، ودراسة (Svahn et al. , ٢٠١٧) والتي أشارت إلى أن هذه التكنولوجيا الجديدة ما هي إلا جزء من مزيج معقد من الأبعاد التي يجب أن تتناولها المؤسسات والمنظمات لتحافظ على مركزها التنافسي ، ودراسة (عبد الغفار ، ٢٠١٩) والتي أشارت إلى ضرورة إدراك الحكومة للتحول الرقمي وتأهيل منظماتها على كيفية إكتساب الخبرات والتقنيات للتعامل مع هذه المستجدات .

للإجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على : ما التصور المقترح لإدارة التحول الرقمي كمرتكز رئيسي لتطوير الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ؟

وضع الباحث هذا التصور في ضوء إجراءات ومشكلة البحث وحدود المجتمع والعينة ومن خلال عرض ومناقشة النتائج وتحليلها ، وفي ضوء تحليل الإطار النظري ، ويتكون التصور المقترح من الفلسفة والأهمية والأهداف وآليات التنفيذ (ملحق ١٤) .

الاستنتاجات :

فى ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى الإستنتاجات التالية :

- ١ - ضعف مستوى ممارسة إدارة التحول الرقمى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد .
- ٢ - ضعف مستوى الأداء الإستراتيجى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد .
- ٣ - التوصل إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة لتطبيق إدارة التحول الرقمى لتطوير الأداء الإستراتيجى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد .
- ٤ - تقديم تصور مقترح يمكن تطبيقه لتطوير الأداء الإستراتيجى بإستخدام إدارة التحول الرقمى بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد .

التوصيات :

فى ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي :

- ١ - تخصيص ميزانية كافية لتوفير البنية التحتية والخدمات التقنية اللازمة لإدارة التحول الرقمى بالهيئات الرياضية .
- ٢ - تعزيز إتجاهات العاملين نحو ممارسة التحول الرقمى من خلال نشر الثقافة التي تعمق المفاهيم الايجابية نحوه .
- ٣ - عقد الدورات والبرامج التدريبية المتخصصة وورش العمل للعاملين على الأساليب الحديثة الخاصة بالتحول الرقمى .
- ٤ - ضرورة تبني القيادات العليا بمديريات الشباب والرياضة للتصور المقترح لإدارة التحول الرقمى بهدف تطوير الأداء الإستراتيجى .
- ٥ - ضرورة تطبيق التحول الرقمى ووضع الحلول للعديد من التحديات التي تواجه المؤسسات إلى جانب نشر الوعي بأهمية تطبيقه كمدخل للجودة وتحسين الأداء الإستراتيجى وزيادة قدرتها على الإبداع والابتكار الرقمى .

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١ - الملكاوى ، إبراهيم الخلوف (٢٠٠٩) : إدارة الأداء الإستراتيجى بإستخدام بطاقة الأداء المتوازن ، لوراق للنشر والتوزيع ، عمان .
- ٢ - علي ، أسامة عبد السلام (٢٠١٣) : التحول الرقمى بالجامعات المصرية : دراسة تحليلية ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد (٣٧) .
- ٣ - عبد الغفار ، السيد محمد وسليم ، أشرف يوسف (٢٠١٣) : دراسة وتحليل الدور الذى تؤديه إدارة الأداء الإستراتيجى لمنتجى المعرفة فى تحقيق التميز التنظيمى " دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات السعودية " ، مجلة إدارة الأعمال ، مصر .

- ٤ - داسة ، بدر الدين (٢٠١٤) : دور التكنولوجيا الحديثة فى إيجاد وسائل ووسائل القياس التقنية فى عالم التدريب الرياضى (نتائج متوقعة وتقنية عالية) ، بحث منشور ، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد (١٣) .
- ٥ - عبد البصير ، بسمة إبراهيم (٢٠١٤) : الخريطة الإستراتيجية للأداء المتوازن كأداة لإدارة الأداء الإستراتيجى ببعض الهيئات الرياضية الأهلية " دراسة مقارنة " ، بحث منشور ، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسبوط.
- ٦ - زغلول ، جودة عبد الرؤوف (٢٠١٠) : إستخدام مقياس الأداء المتوازن في بناء نموذج قياس رباعي المسارات لإدارة الأداء الإستراتيجي والتشغيلي للأصول الفكرية ، بحث مقدم إلى برنامج الندوة الثانية عشرة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة العربية السعودية ، مهنة المحاسبة في المملكة العربية السعودية وتحديات القرن الحادي والعشرين ، المملكة العربية السعودية .
- ٧ - عبد الغفار ، خالد على (٢٠١٩) : نحو رؤية واضحة للتحويل الرقوى بالجامعات المصرية ، مؤتمر التعليم فى مصر الأول ، (تطوير التحديات وأفاق النجاح) ، جامعة القاهرة .
- ٨ - الدوري ، زكريا (٢٠١٠) : الإدارة الإستراتيجية (مفاهيم وعمليات وحالات دراسية) ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- ٩ - الصيفى ، سيدة عبد الغفار (٢٠١٥) : دور نظم المعلومات الرقمية فى دعم إعداد ومتابعة خطة التنمية الإقتصادية والإجتماعية المصرية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
- ١٠ - فودة ، شوقى السيد (٢٠٠٥) : إطار مقترح لتقييم الأداء الإستراتيجى فى بيئة الإنتاج الحديثة من خلال مقياس بطاقة الأداء المتوازن ، بحث منشور ، المجلة العلمية للتجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا .
- ١١ - بشطر ، صفاء عبد الرحمن (٢٠١٣) : التحويل الرقوى للمعرفة وتأثيره على الثقافة المعلوماتية للمتخصصين فى العلوم البحتة (دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم ، جامعة القاهرة .
- ١٢ - المغربى ، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠١٧) : قياس الأداء المتوازن المدخل المعاصر لقياس لأداء الإستراتيجى ، المكتبة العصرية ، المنصورة .
- ١٣ - نديم ، عفاف بنت محمد (٢٠١٨) : نور إختصاصى المعلومات كمدراء للمعرفة لتحقيق التحويل الرقوى والإبداعى وإنعكاسة على الرضا الوظيفى فى عصر المعرفة (دراسة مقارنة على جامعتى الأميرة بنت عبد الرحمن والإمام محمد بن سعود الإسلامية) ، بحث

منشور ، المجلة العربية للمعلومات ، جامعة المجمعة ، المملكة العربية السعودية .

١٤- زكى ، فاطمة أحمد (٢٠١٧) :دراسة تقييمية لإدارة الأداء الإستراتيجى بالجامعات المصرية في ضوء نموذج منشور الأداء (The performance prism) ، مجلة الإدارة التربوية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة ، العدد (١٣) .

١٥- القاضى ، محمد بهاء الدين (٢٠١٢م) : دور تكنولوجيا المعلومات فى تحقيق الميزة التنافسية ودعم الإستراتيجيات العامة للمنظمات (دراسة تحليلية) ، بحث منشور ، المجلة العلمية للدراسات المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، العدد الثانى ، يوليو .

١٦- أبو سمرة ، محمد عادل (٢٠١٩) : نموذج مقترح لتفعيل الشمول المالى من خلال التحول الرقمى لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ ، بحث منشور ، المؤتمر السنوى الرابع والعشرون " إدارة التحول الرقمى لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ ، مجلة التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، المجلد الأول .

١٧- كامل ، محمود عبد الرحمن (٢٠١٩) : معوقات التحول الرقمى بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر (دراسة إستكشافية) ، بحث منشور ، المؤتمر السنوى الرابع والعشرون " إدارة التحول الرقمى لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ ، مجلة التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، المجلد الأول .

١٨- فراج ، منال حامد (٢٠١٩) : أثر إستخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة على زيادة كفاءة نظم التكاليف المستخدمة فى ظل التحول الرقمى للمنشآت ، بحث منشور ، المجلة لعلمية للدراسات المحاسبية ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس .

١٩- العارف ، نادية (٢٠١٢) : الإدارة الإستراتيجية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .

٢٠- الخولى ، هالة عبد الله (٢٠١١) : إستخدام نموذج المتوازن للأداء فى قياس الأداء الإستراتيجى لمنشآت الأعمال ، مجلة المحاسبة والإدارة ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة .

٢١- الزيانت ، وائل محمد (٢٠١٤م) : نظام إلكترونى مقترح لإدارة النشاط الرياضى بالمؤسسات الرياضية ، الطبعة الأولى ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

- ٢٢- Abdel- halem,hussien ,Abdel-hafez,Mohamed (٢٠١٦) : Strategic map for the balanced performance as a tool for managing the strategic performance at the Egyptian Olympic bodies in the light of Thirty-first session results of Rio de Janeiro, Brazil, ٢٠١٦ (Comparative Study),International Journal of Applied Sports Science & Arts (IJASS) , Faculty of Sport Education, Abu Qir, Alexandria University ,

Volume (December), (٦) , No. (٤) .

- ٢٣- Armstrong, M. (٢٠٠٩) : Armstrong's Handbook of Performance Management, Fourth Edition, Saxon Graphics Ltd, India .
- ٢٤- Brent, D.& Maria, s. &, Michel, B. (٢٠٠٧) : Evaluating the Impact of organizational self-Assessment in Higher Education : The Malcolm Baldrige/ Excellence in Higher Education Framework, leadership, organizationDevelopment, Journal, Vol.٢٨, No.٣ .
- ٢٥- Ching, L. (٢٠٠٩) : How Strategy Map Works For Ontario, s Health System, International Journal of Public Sector Management .Vol ٢٢.Issue . ٤ .
- ٢٦- Hess T. & Benlian A. & Matt C. & Wiesbock F. (٢٠١٦) : Options for formulating a digital transformation strategy, MIS Quarterly Executives, ١٥, (٢), ١٢٣-١٣٩ .
- ٢٧- Karuhanga, B. (٢٠١٥) : Evaluating Implementation of Strategic Performance Management in Universities in Uganda", Journal of Measuring Business Excellence, Vol. (١٩), No. (٢) .
- ٢٨- Rogers A., (٢٠١٦) : " The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age", Columbia University Press, New York .
- ٢٩- Striteska, M. & Spickova, M. (٢٠١٢) : "Review and Comparison Performance Measurement Systems", Journal of Organizational Management Studies, Vol .
- ٣٠- Svahn F. & Mathiassen L. & Lindgren R. (٢٠١٧) : " Embracing digital innovation in incumbent firms: how Volvo Cars managed competing concerns. MIS Quarterly, ٤١ (١), ٢٣٩-٣٥٢ .

ملخص البحث

تصور مقترح لإدارة التحول الرقمي كمرتكز رئيسي لتطوير الأداء الإستراتيجي
بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد

د/ مصطفى شادي أبو السعود

يهدف البحث إلى إعداد تصور مقترح لإدارة التحول الرقمي كمرتكز رئيسي لتطوير الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ، إستخدم الباحث المنهج الوصفي بإسلوب " الدراسات المسحية " ، دراسات العلاقات المتبادلة ، وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته بوصف ما هو كائن وتحليله وإستخلاص الحقائق منه .

يتمثل مجتمع البحث في الأخصائيين الرياضيين العاملين بمديريات الشباب والرياضة في محافظات شمال الصعيد ، والمتمثلة في (الفيوم ، بني سويف ، المنيا ، أسيوط) ، والبالغ عددهم (٧٨٢) سبعمائة وإثنين وثمانون أخصائي ، وقد قام الباحث بإختيار عينة عشوائية قوامها (٣٥٤) ثلاثمائة وأربعة وخمسون أخصائي بنسبة مئوية قدرها (٤٥٪) ، وبعد توزيع الإستبيان تم إستبعاد الإستبيانات غير الصحيحة وبذلك بلغت عينة البحث (٣٢٥) ثلاثمائة وخمسة وعشرون أخصائي بنسبة مئوية قدرها (٤١٪) من مجتمع البحث ، وقام الباحث بتطبيق الدراسة الإستطلاعية على عينة قوامها (٢٠) عشرون فرد من الأخصائيين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة .

إستخدم الباحث عدد (٣) ثلاث إستبيانات الأول يهدف إلى التعرف على مستوى ممارسة إدارة التحول الرقمي بمديريات الشباب والرياضة ، والثاني يهدف إلى التعرف على مستوى الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد بالإعتماد على نموذج منشور الأداء ، والثالث يهدف إلى التعرف على متطلبات تطبيق إدارة التحول الرقمي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات شمال الصعيد ، وجميعها من إعداد الباحث .

كان من أهم النتائج ضعف مستوى ممارسة التحول الرقمي بمديريات الشباب والرياضة ، ضعف مستوى الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة ، التوصل لمجموعة من المتطلبات اللازمة لتطبيق إدارة التحول الرقمي لتطوير الأداء الإستراتيجي بمديريات الشباب والرياضة ، تقديم تصور مقترح يمكن تطبيقه لتطوير الأداء الإستراتيجي بإستخدام إدارة التحول الرقمي .

كان من أهم التوصيات ضرورة تبني القيادات العليا بمديريات الشباب والرياضة للتصور المقترح لإدارة التحول الرقمي بهدف تطوير الأداء الإستراتيجي ، تعزيز إتجاهات العاملين نحو ممارسة التحول الرقمي من خلال نشر الثقافة التي تعمق المفاهيم الايجابية نحوه ، العمل على توفير متطلبات التحول الرقمي اللازمة لتحسين الأداء الإستراتيجي بالهيئات الرياضية .

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية . كلية التربية الرياضية . جامعة المنيا .