

رؤية مستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق

أ.م.د/ إلهام محمود أحمد

أستاذ مساعد بقسم الترويج والتنظيم والإدارة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الزقازيق

مقدمة ومشكلة البحث :

تطورت الإدارة الحديثة بمفهومها العام والشامل تطوراً فائقاً وأصبحت تهدف إلى النظر دائماً إلى أستاذتشاف المستقبل وأفاق التحديث والتطوير وقبول وإدارة التغيير والانفتاح العالمي للمعلومات والمشاركة الفعالة الايجابية والاهتمام بالمصلحة العامة للأوطان والتحديث والابتكار لمواجهة المشكلات التي تقبع بالمجتمع وتهدد تطويرة وتنميته المستدامة، كما تطور الفكر الإداري أيضاً وأصبح يتميز بالمعاصرة فأصبح يشمل كل نظم الإدارة المتطورة والمتحررة والحديثة وفقاً لأحدث التقنيات التكنولوجية العالمية في مجال الأتصال والمعلومات والتي يمكن تحقيقها من خلال الجدارات الوظيفية للعاملين بالمؤسسة.

وأن الجدارات هي مجموعة من الخصائص والسمات والمهارات الشخصية التي يمتلكها ويتقنها الفرد وتمكنة من الأداء الوظيفي والإداري بطريقة متميزة وفائقة الجودة تتضمن نجاح العمل بالمؤسسة، وقد وصفت الجدارات على أنها درجة متفوقة أو عالية للمهارات التي تجعل الشخص قادراً على الوفاء بمتطلبات الوظيفة والأداء الإداري وتحقيق إحتياجات المستفيدين. (٣٠ : ٢٣)

حيث أن كثير من المؤسسات ترفع شعار الموظفين الجديرين هم الأصول الحقيقية للمؤسسة، ومدى إمكانية تحويل كل الموظفين الموجودين إلى موظفين يمتلكون من الجدارات الوظيفية والإدارية التي تمكنهم من أداء العمل الصحيح بطريقة صحيحة. (١٠ : ٢٤٣)

كما أن التنمية الإدارية للأداء الوظيفي والأداري للعاملين يتحقق من خلال التدريب والتمهين العلمي للعاملين لزيادة قدراتهم على تطبيق التقنيات الإدارية الحديثة، التثقيف المستمر لتنمية معلومات العاملين الإدارية وأحاطتهم بالاتجاهات الحديثة في مجال الإدارة المعاصرة، الإشراف والتوجيه وتقويم الأداء على أسس ومعايير علمية سليمة في ضوء الجدارات الوظيفية والتي تتكامل مع بعضها بما يمكنها من إحداث التغيير المطلوب، ومواجهة المتغيرات المستقبلية. (٢٩ : ١٠٩)

وأنة عند ممارسة العاملين لأدائهم الوظيفي والإداري فإنهم يستخدمون مجموعة متطورة ومتقدمة من الأنشطة المتبادلة والمتقابلة تعرف بكونها العمليات الإدارية "الجدارات الوظيفية" وغرضها تحقيق الأهداف والأغراض الموضوعية للمهنة الرياضية نحو الخدمة المتميزة والمتطورة للمستفيدين. (١٤ : ٤٠)

كما أن الوظائف الرئيسية المعنية بعمليات التوجيه والتطوير والتحديث الإداري في أداء المنشآت وعنصرها هاماً لتفعيل قدرة المنظمات على أداء دورها وتحقيق أهدافها هو الأداء الإداري والوظيفي المتميز للعاملين فيها وفقاً لمجموعة من الجدارات الإدارية المتميزة والتي تحقق تنمية الأداء الوظيفي وتطوير المنظمات والموارد البشرية. (١٦ : ٩)

وأن تطوير التنمية الإدارية والأداء الوظيفي لدى العاملين تتمثل في القدرة على استخدام الأساليب العلمية الحديثة في الإدارة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لحل المشكلات الإدارية وتطوير الأداء الوظيفي. (٢٥ : ١٤)

وأن هدف المؤسسات الإدارية الناجحة في إدارة أعمالها هو توجيه العنصر البشري العامل في الإدارة على اختلاف أوجه الأنشطة التي يتولاها توجيهاً متناسقاً حول تحقيق أهدافها على أفضل نحو ممكن في أدائه الوظيفي وفقاً لمجموعة من الجدارات الوظيفية والإدارية التي تحقق متطلبات المستفيدين من المؤسسة. (١٥ : ٢١٢)

كما أن الأداء الوظيفي هو قياس كفاية وجدارات فرد ما، والحكم على قدراته واستعداده للتقدم والقيام بالأعمال المكلف بها داخل المؤسسة وتحقيق تطلعات المستفيدين، ويؤكد أيضاً دة أحمد، الصباغ محمد (٢٠٠٦م) بأن جدارات الأداء الوظيفي هو عملية إصدار حكم على أداء أو سلوك العاملين في العمل من خلال نشاط الفرد وجداراته التي تساعد في إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة تحقيقاً لمتطلبات المستفيدين. (٦ : ٣٤٥)، (٨ : ٢٧٣)

وأن العوامل التي تؤثر في تحقيق جدارات الأداء الوظيفي أو عدم تحقيقه وتتفاعل وتتكامل معاً هي العوامل الشخصية "الذاتية" وترتبط بشخصية وذاتية الفرد (السن، الجنس، الخبرة، مستوى الإعداد المهني، درجة التعليم، مستوى الذكاء، مستوى الطموح، نمط الشخصية)، العوامل التنظيمية "العمل" وترتبط بنوع التنظيم السائد في العمل (مستوى وطبيعة الوظيفة، نطاق الوظيفة، الإثراء الوظيفي، العلاقات الوظيفية، النواحي المادية للوظيفية، اللوائح والنظم السائدة)، العوامل البيئية وترتبط بالإطار البيئي للوظيفية (ثقافة المجتمع، مكانة الوظيفية بالمجتمع نظرة الآخرين بالمجتمع). (٢٤ : ٢٥٣، ٢٥٤)

كما أن جدارات الأداء الوظيفي تتمثل في تنمية العنصر البشري القادر على ترجمة أهداف المنظمة إلى أفعال، تطوير البناء الإداري القادر على أستيعاب أنشطة المنظمة والعمل

على تبسيطها وكسر حلقات الروتين المعقد، بحيث تغدو متلائمة مع البيئة، التي يعمل فيها العاملون لمواكبة متطلبات عصر الرقمنة الحديث. (١٠: ٤٨)

كما تضيف الباحثه مما لاشك فيه أن قضايا التنمية الإدارية والتطور الطبيعي لها تعتبر واجباً قومياً وحتمياً من المسؤولين الإداريين في مختلف مجالات الإدارة بمصر، فمن خلال الفكر

المتجدد والمعالجة العلمية لهذه القضايا تتضح الأسس العلمية للعمل الإداري الناجح بما يحقق الأنطلاق ومسايرة ركب التقدم والتطور العلمي والإداري والتحول نحو الرقمنة الإدارية، يفسر بولدن، جوسلينج (٢٠٠٦م) أنه تظهر أهمية الرقمنة الإدارية في تحديث سياسات وأساليب الإدارة في كافة المواقع بالمؤسسة بما يحقق كفاءة الأداء الوظيفي وفاعليته بوضع الضوابط المستمرة على تطوير أداء الأفراد والإدارات لضمان النجاح المستمر داخل المؤسسة وتلبية إحتياجات المستفيدين. (٢٥: ٧٦)

وأن الرقمنة جاءت نتيجة الثورة التكنولوجية وعصر العولمة وجسور المعرفة والإنقلاب الكبير في نظم وتقنية الإتصالات والمعلومات وشبكة الإنترنت والتحول إلى العالم الافتراضي الرقمي، سعت جميع المؤسسات إلى التحول من الوظيفة التقليدية إلى الوظيفة الإلكترونية في مؤسساتها وإداراتها المختلفة. (٢٠: ٢)

كما إن تطبيق نظام الرقمنة يُتيح للمستخدمين التعامل مع الإنترنت بديلاً من الموظف التقليدي، ويستلزم تطوير أداء العاملين بتدريبهم على وسائل التقنيات التكنولوجية والاتصالات والمعلومات الحديثة، لأن الخدمات من خلال الإنترنت لها خصوصيتها وتختلف عن خدمة الإدارة التقليدية، حيث يقوم العاملون بمراجعة المعلومات يدوياً بالأسلوب التقليدي. (٢٢: ٤٦)

وأن القيادات الناجحة تهتم بتنمية الأداء الوظيفي والجدارات الوظيفية لدى العاملين من خلال تطوير قدراتهم الرقمية في مجال الإدارة والأداء الوظيفي، إمكانية التشخيص المنظم والمستمر ووضع استراتيجيات لتحسين وتطوير أداء العاملين في كافة أجزاء المنظمة، والقضاء على مظاهر التخلف الإداري بأتباع أفضل وسائل الرقمنة الإدارية. (٢٧: ٢٧)

كما أن النجاح في العمل الذي يمارسه الفرد يتوقف على مستوى الرضا عن الذات وفقاً لجداراته في العمل وتحقيق الطموح في استخدام كل المستحدثات التكنولوجية في مجال الاتصالات والمعلومات الإدارية محققاً الرقمنة الإلكترونية في أداء الوظيفي والرضا لدى المستفيدين. (٣١: ٦٤)

وأن نجاح المنظمة أو المؤسسة في التحول نحو الرقمنة الإدارية تكمن في الاعتماد على أساليب علمية وجدارات وتخصّصات العاملين، استخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات، تطوير أنماط التعامل مع المستفيدين، التوعية بطرق التعامل والحصول على الخدمة، تطوير لوائح العمل في المنظمة، وجود إستراتيجية محددة بالمؤسسة. (١١: ١٠)

كما أن تنمية وتطوير الأداء الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات والمؤسسات الإدارية، من خلال أخضاع العاملين بالمؤسسة لتحسين جدارتهم الوظيفية في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الرقمية الميزة المخصصة لهذا العصر التكنولوجي، وبالتالي الوصول إلى ما يطلق عليه الرقمنة الإدارية بالمؤسسة. (٢٨: ١٧٨)

ويشير أيضاً أحمد فاروق (٢٠٢٢م) إلى أن مصر تنتقل بإرادة قوية نحو التحول الرقمي في كافة مجالات الرقمنة والتحول الرقمي ومنها الإدارة والرياضة حيث تستلزم توفير شبكات الإنترنت والتكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات حاسبات آلية وأجهزة ومعدات وأنظمة وقواعد بيانات وبرامج أمن وحماية المعلومات، اعتماد البريد الإلكتروني وسيلة رسمية للمراسلات والقضاء تماماً على الدورة المستندية، تقنين العمالة وتوجيهها وتدريبها بناء على التوجهات الإلكترونية بالهيئات الرياضية لتواكب التحول الرقمي والإلكتروني "الرقمنة الإدارية". (١)

كما تشير الباحثة إلى أن بعض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) أكدت نتائجها على أهمية جدارات الأداء الوظيفي لدى العاملين، وأيضاً أهمية تفعيل تطبيق الرقمنة الإدارية في كل متطلبات العمل الإداري بمختلف المؤسسات بشكل عام والمؤسسات الرياضية بشكل خاص مثل نتائج دراسة شرودر وآخرون Schroeder, et al (٢٠٠١م) (٣٤)، نتائج دراسة كلاً من باتسي، شارلي Patsy, Charlie (٢٠١٠م) (٣٣)، نتائج دراسة زرزار محمد (٢٠١٣م) (٩)، نتائج دراسة بكرى عبد الرحمن (٢٠١٤م) (٤)، نتائج دراسة أشرف السيد (٢٠١٤م) (٢)، نتائج دراسة عزة أحمد (٢٠١٥م) (١٢)، نتائج دراسة خلدون عبدالله (٢٠١٧م) (٧)، نتائج دراسة محمد عبدالحكيم (٢٠١٩م) (١٧)، نتائج دراسة محمد نجيب، هناء شبيب، حسيني أيوب (٢٠٢١م) (١٩)، نتائج دراسة نور الدين بطاط (٢٠٢١م) (٢١)، نتائج دراسة محمد عبدالحكيم (٢٠٢١م) (١٨).

وتوضح الباحثة أن غالباً ما يمثل التغيير التكنولوجي سبباً رئيسياً لتقادم المهارات والجدارات الوظيفية لدى العاملين، ولذلك فإن الأفراد الذين لا يعملون على تنمية مهاراتهم وجداراتهم الشخصية سوف يتعرضون لمخاطر ناتجة من تقادم هذه المهارات والجدارات، فبينما يقوم بعض الأفراد بتنمية مهاراتهم وجداراتهم الشخصية للحاق بالتغيرات التكنولوجية والمعرفية والرقمنة الإدارية بكل أشكالها المتنوعة فإن البعض الآخر يتخلف عن هذا التقدم التكنولوجي والتطور التقني الإداري في كل ما يتعلق بالرقمنة الإدارية وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات، وهذا ما أثار دوافعها إلى التعرف على واقع مستوى جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق، ووضع رؤية مستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى:

- ١- التعرف على واقع مستوى جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق.
- ٢- وضع رؤية مستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق.

تساؤلات البحث :

- ١- ما هو واقع مستوى جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق ؟
- ٢- ما هي الرؤية مستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق ؟

مصطلحات البحث :

١- الجدارات:

أن كلمة جدارات كمفهوم تعود إلى الكلمة اللاتينية **Competere** وتعني أن تكون ملائماً، أى أن كلمة الجدارة تمثل قدرة الفرد على الإستجابة لمتطلبات البيئة المحيطة وتمثل مجموعة المعارف والمهارات التي تتوفر لدى العاملين، والمرتبطة بالأداء التنظيمي لتنمية وتطوير المنظمة. (٣٠: ١١٣)

كما أن الجدارة هي أحد المفاهيم الحديثة لإدارة الموارد البشرية وتعنى إثبات القدرة على استخدام المعارف والمهارات الشخصية والاجتماعية والمنهجية للفرد في مواقف العمل التي تجعل الشخص قادراً على الوفاء بمتطلبات الوظيفة ونجاح العمل المؤسسي وتحقيق إحتياجات المستفيدين. (٢٩: ١٤٤)

والجدارات الوظيفية هي الجدارات المتخصصة لتنفيذ أى عمل في المؤسسة ضمن مجال وظيفي أو تقني محدد يحقق كل مجالات العمل الوظيفي ونجاح المؤسسة، مثل جدارة إدارة الموارد البشرية، جدارة إدارة المشاريع والعمليات الوظيفية، جدارة تطبيق الحكومة الإلكترونية، والذي يحقق كل تطلعات المستفيدين. (٢٣: ٣٢٤)

٢- الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء الوظيفي بأنة تعبير يطلق على الحالة التي يتكامل فيها الشخص مع وظيفته ومهام عمله، فيصبح أنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم، محققاً معدل أنجاز متميز في العمل الذي يكلف به داخل المؤسسة. (٣٢: ٧٨)

٣- منظومة:

وتعرف الباحثه (إجرائياً*) كلمة منظومة بأنها مجموعة والإجراءات الخطوات والنظم الإدارية الحديثة التي تعتمد على استخدام الأساليب العلمية الحديثة في الإدارة وتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الرقمية الميزة المخصصة لهذا العصر التكنولوجي، لحل المشكلات الإدارية وتطوير الأداء الوظيفي.

٤- الرقمنة الإدارية:

تعرف الرقمنة الإدارية بأنها عملية أنتقال المؤسسات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية والتكنولوجية الحديثة في أبتكار الخدمات والنظم الإدارية، وتوفير قنوات جديدة تزيد من قيمة تعاملتها مع المستفيدين، وفوائدها عديدة حيث توفر التكلفة والجهد بشكل كبير، تُحسن الكفاءة التشغيلية والجودة للمؤسسة وتنظمها، خلق فرص خدمات مبتكرة وأبداعية للمستفيدين بعيداً عن الطرق التقليدية داخل المؤسسة بصورة تُحقق تكامل الرؤية لنجاح المؤسسة. (٢١: ٦٥)، (٣٥)

٤- الأخصائى الرياضى:

وتعرف الباحثه (إجرائياً*) الأخصائى الرياضى بأنه هو الشخص المعين فى (قسم رعاية الشباب بالكلية، الإدارة العامة رعاية الطلاب النشاط الرياضى بالجامعة) والحاصل على بكالوريوس تربية رياضية ويقوم بالإشراف أو التدريب للأنشطة الرياضية لطلاب الجامعة للوصول بهم إلى الشخصية المتكاملة بدنياً ونفسياً وأجتماعياً وصحياً أو الوصول بهم إلى أعلى مستويات المنافسة الرياضية فى إطار منظومة العمل الجامعى الداخلى والخارجى.

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدمت الباحثه المنهج الوصفى بأسلوب الدراسات المسحية، نظراً لملائمة لطبيعة البحث.

مجتمع البحث :

يمثل مجتمع البحث الأخصائيين الرياضيين العاملين بجامعة الزقازيق، فى كلاً من الإدارة العامة لرعاية الشباب وجهاز رعاية الشباب بالكليات التابعة للجامعة والبالغ عددهم (١٩٠) أخصائى رياضى.

عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية العشوائية من الأخصائيين الرياضيين العاملين بجامعة الزقازيق، في كلاً من الإدارة العامة لرعاية الشباب وجهاز رعاية الشباب بالكليات التابعة للجامعة، بلغت عينة البحث الكلية عدد (١٧٠) أخصائي رياضي وبنسبة مئوية مقدارها (٨٩.٤٧%) من إجمالي مجتمع البحث لعدد (١٩٠) أخصائي رياضي، بعد استبعاد عدد (٢٠) أخصائي رياضي لعدم مشاركتهم في الاستجابة على استمارة استبيان البحث، بلغت العينة الاستطلاعية عدد (٣٠) أخصائي رياضي وبنسبة مئوية مقدارها (١٧.٦٥%)، بلغت العينة الأساسية عدد (١٤٠) أخصائي رياضي وبنسبة مئوية مقدارها (٨٢.٣٥%)، ويتضح ذلك كما في جدول (١).

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث (الأساسية - الاستطلاعية) ن = ١٧٠

م	البيان	العينة الإستطلاعية		العينة الأساسية	
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
١	كلية التربية النوعية	١	٣.٣٣%	٥	٣.٥٧%
٢	كلية الحاسبات والذكاء الاصطناعي	١	٣.٣٣%	٥	٣.٥٧%
٣	كلية الصيدلة	١	٣.٣٣%	٦	٤.٢٩%
٤	كلية الأسنان	١	٣.٣٣%	٥	٣.٥٧%
٥	كلية العلوم والتكنولوجيا	١	٣.٣٣%	٦	٤.٢٩%
٦	كلية التمريض	١	٣.٣٣%	٦	٤.٢٩%
٧	كلية العلوم	١	٣.٣٣%	٨	٥.٧١%
٨	كلية التربية	١	٣.٣٣%	٨	٥.٧١%
٩	كلية التربية للطفولة المبكرة	١	٣.٣٣%	٥	٣.٥٧%
١٠	كلية علوم الاعاقة	١	٣.٣٣%	٥	٣.٥٧%
١١	كلية الزراعة	١	٣.٣٣%	٦	٤.٢٩%
١٢	كلية الطب	١	٣.٣٣%	٦	٤.٢٩%
١٣	كلية الطب البيطري	٢	٦.٦٧%	٦	٤.٢٩%
١٤	كلية الهندسة	٢	٦.٦٧%	١٠	٧.١٤%
١٥	كلية التجارة	٢	٦.٦٧%	١٠	٧.١٤%
١٦	كلية الآداب	٢	٦.٦٧%	٨	٥.٧١%
١٧	كلية الحقوق	٢	٦.٦٧%	٨	٥.٧١%
١٨	كلية التربية الرياضية بنين	٢	٦.٦٧%	٦	٤.٢٩%
١٩	كلية التربية الرياضية بنات	٢	٦.٦٧%	٦	٤.٢٩%
٢٠	الإدارة العامة لرعاية الطلاب بالجامعة	٤	١٣.٣٣%	١٥	١٠.٧١%
-	أجمالى عينة البحث (الأساسية - الاستطلاعية)	٣٠	١٠٠%	١٤٠	١٠٠%
-	النسب المئوية من عينة البحث الكلية (ن = ١٧٠)	٣٠	١٧.٦٥%	١٤٠	٨٢.٣٥%

أدوات جمع البيانات :

❖ استمارة استبيان (واقع جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق) من تصميم الباحثه.

▪ خطوات بناء استمارة الاستبيان:

تحديد محاور استمارة الاستبيان (الصورة الأولية للاستبيان):

قامت الباحثه بتصميم وبناء محاور وعبارات أستمارة استبيان واقع جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق، وفقاً لقواعد البحث العلمي والأطلاع على المراجع مثل (١)، (٤)، (٥)، (٨)، (١٤)، (٢٠)، (٢٢) والأبحاث والدوريات العلمية والدراسات السابقة المتخصصة مثل (٢)، (٧)، (١٢)، (١٧)، (١٨)، (١٩)، (٢١) وشبكة المعلومات، وتم عرض محاور الإستمارة (مرفق ١) على السادة الخبراء (مرفق ٥):

وبعرض هذه المحاور على عدد (٥) من السادة الخبراء (مرفق ٥) في مجال الإدارة الرياضية، مع مراعاة ألا تقل خبراتهم في المجال عن (١٠ سنوات) بهدف التعرف على مدى مناسبة المحاور للهدف الذي وضعت من أجله، الموافقة على وجود المحور أو عدم وجوده، الموافقة على صياغة المحور أو تعديل صياغته، ويوضح جدول (٢) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول محاور الأستبيان.

جدول (٢)

نسبة آراء الخبراء حول محاور الاستبيان

ن = ٥

م	المحور	اتفاق آراء الخبراء	النسبة المئوية
١	جدارة الأداء المهني في تنظيم النشاط الرياضي برعاية الشباب نحو استخدام الرقمنة الإدارية.	٥	١٠٠%
٢	جدارة الأداء التقني في تنظيم النشاط الرياضي برعاية الشباب نحو استخدام الرقمنة الإدارية.	٥	١٠٠%
٣	جدارة الطلاقة والابداع الإداري في إدارة النشاط الرياضي برعاية الشباب في ضوء الرقمنة الإدارية.	٤	٨٠%
٤	جدارة القيادة وإدارة التغيير في إدارة النشاط الرياضي برعاية الشباب في ضوء الرقمنة الإدارية.	٤	٨٠%
٥	جدارة اتخاذ القرار والمخاطرة في حل المشكلات في إدارة النشاط الرياضي برعاية الشباب في ضوء الرقمنة الإدارية.	٥	١٠٠%
٦	جدارة التعامل الإعلامي وفن التفاوض والإقناع في إدارة النشاط الرياضي برعاية الشباب في ضوء الرقمنة الإدارية.	٤	٨٠%
٧	جدارة وضع خطة وتغيير مستقبل إدارة النشاط الرياضي برعاية الشباب في ضوء الرقمنة الإدارية.	٥	١٠٠%

يتضح من جدول (٢) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول محاور الاستبيان، وقد إرتضت الباحثه على أخذ المحاور التي حصلت على نسبة مئوية أكبر من (٧٠%) من مجموع الآراء، حيث أنفق السادة الخبراء على ضم كلاً من المحور (الثالث، الرابع)، وأيضاً ضم كلاً من المحور (السادس، السابع)، التعديل اللفظي لبعض المحاور.

تحديد عبارات استمارة الاستبيان (الصورة الأولى للاستبيان):

تم تحديد مجموعة من العبارات الخاصة بكل محور بما يتناسب مع محاور الإستبيان التي تم تحديدها وفقاً لآراء الخبراء، وقد حرصت الباحثة عند تحديد العبارات أن تكون واضحة وأن تتناسب مع محاورها، ومع الهدف الذي وضعت من أجله وبلغ عدد العبارات (٤٩) عبارة.

عرض الاستبيان في صورته المبدئية:

تم عرض عبارات الاستمارة في صورتها المبدئية (مرفق ٢) متضمنة المحاور والعبارات التي تمثلها على الخبراء بغرض التأكد من مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تمثله، كما في جدول (٣).

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات محاور استمارة استبيان ن = ٥

المحور رقم العبارة	الأول النسب المئوية	الثاني النسب المئوية	الثالث النسب المئوية	الرابع النسب المئوية	الخامس النسب المئوية
١	%١٠٠	%١٠٠	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠
٢	%١٠٠	%١٠٠	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠
٣	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٠
٤	%٨٠	%١٠٠	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠
٥	%٨٠	%١٠٠	%٤٠	%٨٠	%١٠٠
٦	%٨٠	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠
٧	%٤٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠
٨	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٠	%١٠٠
٩	%١٠٠	%٢٠	%١٠٠	%٤٠	%١٠٠
١٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%١٠٠	%٨٠
١١	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠
١٢	%١٠٠	%٢٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠
١٣	%٤٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠
١٤	%١٠٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠

يتضح من جدول (٣) النسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات استمارة الاستبيان، وقد إرتضت الباحثة بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية أكثر من (٧٠%) من مجموع الآراء، حيث قام الخبراء بحذف عدد (٧) عبارات لعدم مناسبتها، وأضافات عبارات أخرى عددها (٥) عبارات مناسبة ليصبح عدد العبارات بعد آراء الخبراء كما هو في جدول (٤).

جدول (٤)

ن = ٥

حصر اتفاق آراء السادة الخبراء حول عبارات الاستبيان

المحاور	عدد عبارات الاستبيان (الصورة الأولى)	عدد العبارات المحذوفة	عدد عبارات المضافة	عدد عبارات الاستبيان (الصورة النهائية)
الأول	١٤	(٢) عبارة رقم (٧،١٣)	٢	١٤
الثاني	١٤	(٢) عبارة رقم (١٢،٩)	٢	١٤
الثالث	١١	(١) عبارة رقم (٥)	—	١٠
الرابع	١٢	(١) عبارة رقم (٩)	١	١٢
الخامس	١٠	—	—	١٠
الإجمالي	٦١	٦	٥	٦٠

استمارة الاستبيان في صورتها النهائية:

بعد عرض استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية التي تضمنت (٦١) عبارته على الخبراء (مرفق ٢)، للوصول إلى صورتها النهائية التي تضمنت (٦٠) عبارته وأصبحت جاهزة للتطبيق على عينة البحث (مرفق ٣)، أوصي الخبراء بأن يتم تصحيح استمارة الاستبيان وفقاً لميزان تقدير ثلاثي هو " دائماً- أحياناً- أبداً"، ويتضح ذلك كما في جدول (٥)، كما تم تحويل استمارة الاستبيان إلى استمارة الاستبيان الإلكتروني عبر (جوجل فورم Google Forms) لتوزيعها إلكترونياً على عينة البحث بغرض التطبيق وتجميع استجابات عينة البحث الأساسية والأستطلاعية، عبر الرابط

جدول (٥)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول تحديد طريقة تصحيح استمارة الاستبيان ن = ٥

م	أسلوب التقييم الخاص بالإجابة على العبارات	اتفاق آراء الخبراء	النسبة المئوية
١	دائماً- غالباً- أحياناً- نادراً- أبداً	صفر	صفر%
٢	دائماً- أحياناً- أبداً	٤	٨٠%
٣	أوافق تماماً- أوافق إلى حد ما- لا أوافق	١	٢٠%
٤	نعم- إلى حد ما - لا	صفر	صفر%
٥	أوافق بدرجة كبيرة- أوافق بدرجة متوسطة- لا أوافق	صفر	صفر%

الدراسة الاستطلاعية :

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق، عددهم (٣٠) أخصائي رياضي، هي عينة التقنين المستخدمة لإيجاد المعاملات العلمية (الصدق- الثبات)، وقد تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية في الفترة ما بين يوم الأحد الموافق ٢٠٢٢/٤/٣م إلى يوم الثلاثاء ٢٠٢٢/٤/١٩م، بفاصل زمني (١٥) يوماً.

المعاملات العلمية للاستبيان:

تم إجراء صدق وثبات استمارة الاستبيان بالطرق العلمية التالية:

صدق الاستبيان:

١- صدق المضمون (صدق المحكمين):

وهو صدق السادة الخبراء كما في جدول (٢، ٣).

٢- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارته والدرجة الكلية للمحور وبين درجة المحور والدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان، ويتضح ذلك كما في جدول (٦، ٧).

جدول (٦)

معامل إرتباط عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور ن = ٣٠

م	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس
	معامل الإرتباط				
١	*.٧٠٣	*.٧٤٧	*.٧٧٨	*.٨٩٨	*.٧٤٨
٢	*.٨٢٧	*.٦٨٨	*.٧١٨	*.٧٥٨	*.٨٨٤
٣	*.٧٧٥	*.٧٨٩	*.٨٧٣	*.٨٣٨	*.٨٣٨
٤	*.٧٢٥	*.٧٨٧	*.٧٨٨	*.٧٨٨	*.٨٨٣
٥	*.٧٤٧	*.٨٦١	*.٧٥٨	*.٧٣٨	*.٧٣٨
٦	*.٦٨٨	*.٨٣٨	*.٨٧٨	*.٨١٨	*.٨١٨
٧	*.٧٨٩	*.٧١٩	*.٦٢٨	*.٧٩٨	*.٨٩٦
٨	*.٧٦٧	*.٧٧٧	*.٦٣٨	*.٨٣٧	*.٨٣٨
٩	*.٧٦٧	*.٧٩٢	*.٨٤٨	*.٨٤٨	*.٨٤٨
١٠	*.٧٤٣	*.٧٧٨	*.٨٩٨	*.٨٤٦	*.٧٤٨
١١	*.٧٩٤	*.٧٤٧		*.٧٤٨	
١٢	*.٧٢٥	*.٧٨٧		*.٨٠٨	
١٣	*.٨٥٦	*.٨٦٧			
١٤	*.٨٩٧	*.٧٤٧			

* قيمة (ر) الجدولية = ٠.٣٦١.

يتضح من جدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (٠.٦٢٨ ، ٠.٨٩٨) مما يدل على صدق عبارات الاستبيان.

جدول (٧)

صدق الاتساق الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان ن = ٣٠

م	المحاور	معامل الارتباط
١	جدارة الأداء المهني في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*.٩٤٥
٢	جدارة الأداء التقني في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*.٨٩٥
٣	جدارة القيادة والأبداع الإداري في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*.٨٩٩
٤	جدارة اتخاذ القرار وحل المشكلات في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*.٩١٥
٥	جدارة التعامل الإعلامي والتخطيط المستقبلي في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*.٨٨٨

* قيمة (ر) الجدولية = ٠.٣٦١.

يتضح من جدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (٠.٨٨٨، ٠.٩٤٥) مما يدل على أن محاور الاستمارة دالة.

ثبات الاستبيان:

تم حساب ثبات الاستبيان بطريقة إعادة تطبيق الاختبار وذلك بفواصل زمني (١٥) يوم وذلك لإيجاد قيمة معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني، ويتضح ذلك كما في جداول (٨، ٩، ١٠).

جدول (٨)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لعبارات الإستبيان $n = 30$

المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس	م
معامل الارتباط					
*.٧٨٧	*.٧٤٨	*.٧٧٩	*.٧٤٦	*.٩٠٥	١
*.٨٧١	*.٨٩٤	*.٧٩٧	*.٨٦٤	*.٧٨٧	٢
*.٨٧٨	*.٧٢٨	*.٧٧٩	*.٨٦٦	*.٦٧٨	٣
*.٧١٧	*.٧٥٨	*.٧٩٤	*.٧٨٣	*.٦٨٧	٤
*.٧٧١	*.٨٨١	*.٧٥٩	*.٧٣٦	*.٧٣٨	٥
*.٧٩٧	*.٨٨٨	*.٦٧٩	*.٨٦٥	*.٨٨٥	٦
*.٧٨٦	*.٧١٨	*.٦٩٧	*.٧٩٦	*.٧٨٨	٧
*.٦٦٧	*.٨٧١	*.٦٣٩	*.٦٦٧	*.٦٨٤	٨
*.٧٦٢	*.٧٩٨	*.٨٤٩	*.٦٦٨	*.٧٨٦	٩
*.٧٤٧	*.٧٨٨	*.٨٩٣	*.٧٤٦	*.٨٦٨	١٠
*.٧٩٤	*.٨٤٤		*.٧٦٥		١١
*.٧٢٧	*.٧٨٨		*.٨٠٦		١٢
*.٧٧٦	*.٨٦١				١٣
*.٨٨٧	*.٨٤٤				١٤

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٦١.

يتضح من جدول (٨) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠.٦٣٩، ٠.٩٠٥) مما يدل على ثبات جميع عبارات الإستبيان.

جدول (٩)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاوَر استمارة الاستبيان ن = ٣٠

م	المحاوَر	معامل الارتباط
١	جدارة الأداء المهني في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*٠.٩١٠
٢	جدارة الأداء التقني في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*٠.٨٩٩
٣	جدارة القيادة والأبداع الإداري في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*٠.٩١٤
٤	جدارة اتخاذ القرار وحل المشكلات في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*٠.٩١٣
٥	جدارة التعامل الإعلامي والتخطيط المستقبلي في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*٠.٨٩٨

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٦١.

يتضح من جدول (٩) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠.٨٩٨ ، ٠.٩١٤) مما يدل على ثبات محاوَر استمارة الاستبيان.

جدول (١٠)

معامل ثبات ألفا كرونباخ على محاوَر استمارة الاستبيان ككل ن = ٣٠

م	المحاوَر	معامل الارتباط
١	جدارة الأداء المهني في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*٠.٨٩٦
٢	جدارة الأداء التقني في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*٠.٩٠٨
٣	جدارة القيادة والأبداع الإداري في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*٠.٩١٥
٤	جدارة اتخاذ القرار وحل المشكلات في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*٠.٩٢٢
٥	جدارة التعامل الإعلامي والتخطيط المستقبلي في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية.	*٠.٨٩٩

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٦١.

يتضح من جدول (١٠) أن قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ على محاوَر استمارة الاستبيان ككل ذات دلالة إحصائية تراوحت ما بين (٠.٨٩٦ ، ٠.٩٢٢) مما يدل على أن جميع عبارات المحاوَر ذات ثبات.

الدراسة الأساسية :

تم إجراء الدراسة الأساسية على الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق، وعددهم (١٤٠) أخصائي رياضي، وقد تم تطبيق الدراسة الأساسية في الفترة ما بين يوم الثلاثاء الموافق ٢٦/٤/٢٠٢٢م إلى يوم الأربعاء الموافق ٢٥/٥/٢٠٢٢م، بالأجابة على استمارة الاستبيان الإلكتروني عبر الرابط

<https://forms.gle/MQ5LjYHmsJ7WvdqD8>

المعالجات الإحصائية :

تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث وذلك باستخدام برنامج SPSS (10) لإجراء العمليات الإحصائية للبحث.

عرض النتائج ومناقشتها :

عرض النتائج :

جدول (١١)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كاي لعبارات المحور الأول الخاص بجدارة الأداء المهني
في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية
ن = ١٤٠

م	دائماً		أحياناً		أبداً		الدرجة المقدره	ترتيب العبارات	كا
	ك	%	ك	%	ك	%			
١	٨٩	٦٣.٥٧%	٢٢	١٥.٧١%	٢٩	٢٠.٧١%	٣٤٠	٤	*٥٨.١٣
٢	١٠١	٧٢.١٤%	١٧	١٢.١٤%	٢٢	١٥.٧١%	٣٥٩	١	*٩٥.١٦
٣	٣٣	٢٣.٥٧%	١٩	١٣.٥٧%	٨٨	٦٢.٨٥%	٢٢٥	١٣	*٥٧.٠١
٤	٢٦	١٨.٥٧%	٧٩	٥٦.٤٢%	٣٥	٢٥%	٢٧١	١٠	*٣٤.٤٧
٥	٢٩	٢٠.٧١%	٨٦	٦١.٤٢%	٢٥	١٧.٨٥%	٢٨٤	٨	*٤٩.٩٠
٦	٢٨	٢٠%	٧٣	٥٢.١٤%	٣٩	٢٧.٨٥%	٢٦٩	١١	*٢٣.٥٩
٧	٨٦	٦١.٤٢%	٢١	١٥%	٣٣	٢٣.٥٧%	٣٣٣	٥	*٥١.٢٧
٨	٧٩	٥٦.٤٢%	٢٢	١٥.٧١%	٣٩	٢٧.٨٥%	٣٢٠	٧	*٣٦.٧٠
٩	٩٣	٦٦.٤٢%	١٩	١٣.٥٧%	٢٨	٢٠%	٣٤٥	٣	*٦٩.٨٧
١٠	٣٣	٢٣.٥٧%	٢٦	١٨.٥٧%	٨١	٥٧.٨٥%	٢٣٢	١٢	*٣٨.٤١
١١	٣٠	٢١.٤٢%	٨٢	٥٨.٥٧%	٢٨	٢٠%	٢٨٢	٩	*٤٠.١٧
١٢	٢٢	١٥.٧١%	٢٦	١٨.٥٧%	٩٢	٦٥.٧١%	٢١٠	١٤	*٦٦.٢٣
١٣	٨٦	٦١.٤٢%	٢٠	١٤.٢٨%	٣٤	٢٤.٢٨%	٣٣٢	٦	*٥١.٨٣
١٤	٩١	٦٥%	٢٩	٢٠.٧١%	٢٠	١٤.٢٨%	٣٥١	٢	*٦٤.٠٤

* قيمة كاي الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩.

يتضح من جدول (١١) أن قيمة الدرجة المقدره تتراوح ما بين (٣٥٩،٢١٠)، أن قيمة كاي المحسوبة تتراوح ما بين (٩٥.١٦ ،٢٣.٥٩)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.

جدول (١٢)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كاً لعبارات المحور الثاني الخاص بجدارة الأداء التقني

في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية

ن = ١٤٠

م	ك	دائماً %	أحياناً		أبداً		الدرجة المقدرة	ترتيب العبارات	كاً
			ك	%	ك	%			
١	٢٦	%١٨.٥٧	٧٩	%٥٦.٤٢	٣٥	%٢٥	٢٧١	٨	*٣٤.٤٧
٢	٣٠	%٢١.٤٢	٨٢	%٥٨.٥٧	٢٨	%٢٠	٢٨٢	٧	*٤٠.١٧
٣	٩١	%٦٥	٢٢	%١٥.٧١	٢٧	%١٩.٢٨	٣٤٤	١	*٦٣.٤٤
٤	١٩	%١٣.٥٧	٨٢	%٥٨.٥٧	٣٩	%٢٧.٨٥	٢٦٠	١٢	*٤٤.٤١
٥	٣٢	%٢٢.٨٥	٢٠	%١٤.٢٨	٨٨	%٦٢.٨٥	٢٢٤	١٤	*٥٦.٤٦
٦	٢٩	%٢٠.٧١	٨٦	%٦١.٤٢	٢٥	%١٧.٨٥	٢٨٤	٦	*٤٩.٩٠
٧	٨٦	%٦١.٤٢	٢٠	%١٤.٢٨	٣٤	%٢٤.٢٨	٣٣٢	٣	*٥١.٨٣
٨	٧٧	%٥٥	٢٣	%٢٣.٥٧	٣٠	%٢١.٤٢	٣٠٧	٤	*٢٩.٦٧
٩	١٩	%١٣.٥٧	٧٧	%٥٥	٤٤	%٣١.٤٢	٢٥٥	١٣	*٣٦.٢٧
١٠	٢٧	%١٩.٢٨	٧٧	%٥٥	٣٦	%٢٥.٧١	٢٧١	١٠	*٣٠.٤٤
١١	٢٩	%٢٠.٧١	٨٦	%٦١.٤٢	٢٥	%١٧.٨٥	٢٨٤	٥	*٤٩.٩٠
١٢	٢٦	%١٨.٥٧	٧٩	%٥٦.٤٢	٣٥	%٢٥	٢٧١	٩	*٣٤.٤٧
١٣	٨٩	%٦٣.٥٧	٢٢	%١٥.٧١	٢٩	%٢٠.٧١	٣٤٠	٢	*٥٨.١٣
١٤	١٩	%١٣.٥٧	٨٢	%٥٨.٥٧	٣٩	%٢٧.٨٥	٢٦٠	١١	*٤٤.٤١

* قيمة كاً الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩.

يتضح من جدول (١٢) أن قيمة الدرجة المقدرة تتراوح ما بين (٢٢٤، ٣٤٤)، أن قيمة كاً المحسوبة تتراوح ما بين (٢٩.٦٧، ٦٣.٤٤)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.

جدول (١٣)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كاً لعبارات المحور الثالث الخاص بجدارة القيادة

والأبداع الإداري في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية

ن = ١٤٠

م	ك	دائماً %	أحياناً		أبداً		الدرجة المقدرة	ترتيب العبارات	كاً
			ك	%	ك	%			
١	٩١	%٦٥	٢٢	%١٥.٧١	٢٧	%١٩.٢٨	٣٤٤	٢	*٦٣.٤٤
٢	٧٧	%٥٥	٢٣	%٢٣.٥٧	٣٠	%٢١.٤٢	٣٠٧	٦	*٢٩.٦٧
٣	٢١	%١٥	٢٠	%١٤.٢٨	٩٩	%٧٠.٧١	٢٠٢	١٠	*٨٨.٠٤
٤	٩٠	%٦٤.٢٨	١٧	%١٢.١٤	٣٣	%٢٣.٥٧	٣٣٧	٣	*٦٣.١٠
٥	١٩	%١٣.٥٧	٧٧	%٥٥	٤٤	%٣١.٤٢	٢٥٥	٩	*٣٦.٢٧
٦	٨٨	%٦٢.٨٥	١٩	%١٣.٥٧	٣٣	%٢٣.٥٧	٣٣٥	٤	*٥٧.٠١
٧	٩٣	%٦٦.٤٢	١٩	%١٣.٥٧	٢٨	%٢٠	٣٤٥	١	*٦٩.٨٧
٨	٣٠	%٢١.٤٢	٨٢	%٥٨.٥٧	٢٨	%٢٠	٢٨٢	٨	*٤٠.١٧
٩	٢٩	%٢٠.٧١	٨٦	%٦١.٤٢	٢٥	%١٧.٨٥	٢٨٤	٧	*٤٩.٩٠
١٠	٨٦	%٦١.٤٢	٢١	%١٥	٣٣	%٢٣.٥٧	٣٣٣	٥	*٥١.٢٧

* قيمة كاً الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩.

يتضح من جدول (١٣) أن قيمة الدرجة المقدرة تتراوح ما بين (٢٠٢، ٣٤٥)، أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٢٩.٦٧، ٨٨.٠٤)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.

جدول (١٤)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا^٢ لعبارات المحور الرابع الخاص بجدارة اتخاذ القرار وحل المشكلات في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية

ن = ١٤٠

م	دائماً		أحياناً		أبداً		الدرجة المقدرة	ترتيب العبارات	كا ^٢
	ك	%	ك	%	ك	%			
١	١٩	١٣.٥٧%	٨٢	٥٨.٥٧%	٣٩	٢٧.٨٥%	٢٦٠	١١	*٤٤.٤١
٢	٢٧	١٩.٢٨%	٧٧	٥٥%	٣٦	٢٥.٧١%	٢٧١	١٠	*٣٠.٤٤
٣	٨٦	٦١.٤٢%	٢٠	١٤.٢٨%	٣٤	٢٤.٢٨%	٣٣٢	٥	*٥١.٨٣
٤	٩١	٦٥%	٢٩	٢٠.٧١%	٢٠	١٤.٢٨%	٣٥١	٢	*٦٤.٠٤
٥	٣٠	٢١.٤٢%	٨٢	٥٨.٥٧%	٢٨	٢٠%	٢٨٢	٩	*٤٠.١٧
٦	١٩	١٣.٥٧%	٧٧	٥٥%	٤٤	٣١.٤٢%	٢٥٥	١٢	*٣٦.٢٧
٧	٨١	٥٧.٨٥%	٢٥	١٧.٨٥%	٣٤	٢٤.٢٨%	٣٢٧	٦	*٣٨.٧٦
٨	٧٩	٥٦.٤٢%	٢٢	١٥.٧١%	٣٩	٢٧.٨٥%	٣٢٠	٧	*٣٦.٧٠
٩	٨٨	٦٢.٨٥%	١٩	١٣.٥٧%	٣٣	٢٣.٥٧%	٣٣٥	٤	*٥٧.٠١
١٠	٢٩	٢٠.٧١%	٨٦	٦١.٤٢%	٢٥	١٧.٨٥%	٢٨٤	٨	*٤٩.٩٠
١١	١٠١	٧٢.١٤%	١٧	١٢.١٤%	٢٢	١٥.٧١%	٣٥٩	١	*٩٥.١٦
١٢	٩٣	٦٦.٤٢%	١٩	١٣.٥٧%	٢٨	٢٠%	٣٤٥	٣	*٦٩.٨٧

* قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩.

يتضح من جدول (١٤) أن قيمة الدرجة المقدرة تتراوح ما بين (٢٥٥، ٣٥٩)، أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٣٠.٤٤، ٩٥.١٦)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.

جدول (١٥)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا^٢ لعبارات المحور الخامس الخاص بجدارة التعامل الإعلامي والتخطيط المستقبلي في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية ن = ١٤٠

م	دائماً		أحياناً		أبداً		الدرجة المقدرة	ترتيب العبارات	كا ^٢
	ك	%	ك	%	ك	%			
١	٨٩	٦٣.٥٧%	٢٢	١٥.٧١%	٢٩	٢٠.٧١%	٣٤٠	٢	*٥٨.١٣
٢	٣٠	٢١.٤٢%	٨٢	٥٨.٥٧%	٢٨	٢٠%	٢٨٢	٦	*٤٠.١٧
٣	٩١	٦٥%	٢٩	٢٠.٧١%	٢٠	١٤.٢٨%	٣٥١	١	*٦٤.٠٤
٤	١٩	١٣.٥٧%	٧٧	٥٥%	٤٤	٣١.٤٢%	٢٥٥	٩	*٣٦.٢٧
٥	٢٦	١٨.٥٧%	٧٩	٥٦.٤٢%	٣٥	٢٥%	٢٧١	٧	*٣٤.٤٧
٦	٢٤	١٧.١٤%	١٩	١٣.٥٧%	٩٧	٦٩.٢٨%	٢٠٧	١٠	*٨١.٧٠
٧	٢٩	٢٠.٧١%	٨٦	٦١.٤٢%	٢٥	١٧.٨٥%	٢٨٤	٥	*٤٩.٩٠
٨	٨٦	٦١.٤٢%	٢١	١٥%	٣٣	٢٣.٥٧%	٣٣٣	٤	*٥١.٢٧
٩	١٩	١٣.٥٧%	٨٢	٥٨.٥٧%	٣٩	٢٧.٨٥%	٢٦٠	٨	*٤٤.٤١
١٠	٩٠	٦٤.٢٨%	١٧	١٢.١٤%	٣٣	٢٣.٥٧%	٣٣٧	٣	*٦٣.١٠

* قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩.

يتضح من جدول (١٤) أن قيمة الدرجة المقدرة تتراوح ما بين (٢٠٧، ٣٥١)، أن قيمة كاً المحسوبة تتراوح ما بين (٣٤.٤٧، ٨١.٧٠)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.

مناقشة النتائج :

مناقشة تساؤل البحث الأول: ما هو واقع جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق ؟

يتضح من جدول (١١) لعبارات المحور الأول الخاص بجدارة الأداء المهني في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية أن النسبة المئوية للإستجابة (دائماً) للعبارات تراوحت ما بين (١٥.٧١%، ٧٢.١٤%)، أن النسبة المئوية للإستجابة (أحياناً) للعبارات تراوحت ما بين (١٢.١٤%، ٦١.٤٢%)، أن النسبة المئوية للإستجابة (أبداً) للعبارات تراوحت ما بين (١٤.٢٨%، ٦٥.٧١%).

كما يتضح من جدول (١١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور الأول لصالح الاستجابة الأعلى حيث قيمة الدرجة المقدرة تتراوح ما بين (٢١٠، ٣٥٩)، تراوحت قيمة كاً المحسوبة ما بين (٢٣.٥٩، ٩٥.١٦)، وهي أكبر من قيمة كاً الجدولية = (٥.٩٩٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة حيث جاءت الاستجابة (دائماً) للعبارات أرقام (١٤، ١٣، ٩، ٨، ٧، ٢، ١)، تدل على أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها لديهم مؤهلات مهنية علمية تمكنهم من التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأيضاً المهارات الإدارية والفنية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وشبكة الأنترنت، يتبعون مستويات تنظيمية محددة في الإشراف على الأنشطة الطلابية للتواصل مع الطلاب إلكترونياً كل هذا لإدارة وتنفيذ الأنشطة الطلابية، كما أن عملهم المهني يتطلب متابعة استعدادات الملاعب والأدوات وأماكن إقامة المسابقات للأنشطة الطلابية والتواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي مع المنفذين، أحاطة الطلاب علماً باللائحة التنظيمية للأنشطة الطلابية بأليات إدارية إلكترونية قبل تنظيم النشاط، وتهيئة مناخ العمل وروح الفريق الجماعي مع الطلاب المشاركين باستخدام الرقمنة الإدارية عند تنفيذ الأنشطة الطلابية، يتم اختيار منتخبات الكلية أو الجامعة على معايير تقويمية محددة، مع وضع بيانات وأنجازات الطلاب المشاركين إلكترونياً.

وجاءت الاستجابة (أحياناً) لكل من العبارات أرقام (١١، ٦، ٥، ٤)، وهي تدل على أنه أحياناً يستعين الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها بخبراء الجامعة (وحدة IT) لدعم استخدام الرقمنة في إدارة وتنفيذ الأنشطة الطلابية، أحياناً حضور دوارت تدريبية لتنمية جداراتهم في مجال الأداء المهني الإداري واستخدام الخدمات الإلكترونية لإدارة الأنشطة الطلابية، أحياناً تنظيم العمل الإداري للأنشطة الطلابية بشكل واضح باستخدام الرقمنة الإدارية، أحياناً كفاية الحوافز المادية والمعنوية وفقاً للسلطات المخولة لهم لدى الطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية بالتواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

كما جاءت الاستجابة (أبداً) لكلاً من العبارات أرقام (٣،١٠،١٢)، وهي تدل على أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها لا يستخدمون في الإشراف والتنظيم والتنسيق لتنفيذ الأنشطة الطلابية الأسلوب الروتيني (السجلات والمكاتب الورقية) في عملهم الإداري فقط بل أيضاً أسلوب الرقمنة الإدارية، ولا يوجد نظام مكافآت مادية يشجع علي تطبيق الإدارة بالوسائل الإلكترونية في تنفيذ الأنشطة الطلابية، ولا يتجاهلون "بل حريصون" على جدارة الرقمنة الإدارية في الأداء الإداري في تنظيم الأنشطة الطلابية للطلاب المشاركين.

ويتضح من جدول (١٢) لعبارات المحور الثاني الخاص بجدارة الأداء التقني في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية أن النسبة المئوية للإستجابة (دائماً) للعبارات تراوحت ما بين (١٣.٥٧%، ٦٥%)، أن النسبة المئوية للإستجابة (أحياناً) للعبارات تراوحت ما بين (١٤.٢٨%، ٦١.٤٢%)، أن النسبة المئوية للإستجابة (أبداً) للعبارات تراوحت ما بين (١٧.٨٥%، ٦٢.٨٥%).

كما يتضح من جدول (١٢) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور الأول لصالح الاستجابة الأعلى حيث قيمة الدرجة المقدره تتراوح ما بين (٣٤٤،٢٢٤)، تراوحت قيمة كلاً المحسوبة ما بين (٢٩.٦٧، ٦٣.٤٤)، وهي أكبر من قيمة كلاً الجدولية = (٥.٩٩٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة حيث جاءت الاستجابة (دائماً) للعبارات أرقام (٣،٧،٨،١٣)، تدل على أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها يضعون جدول مناسباً لجميع الأنشطة والألعاب الرياضية وتفاصيل المشاركة وتنتشر على وسائل التواصل الإجتماعي مثل (WhatsApp - Messenger)(Face Book) للتواصل مع الطلاب المشاركين في الأنشطة وزيادة دافعية المشاركة، والحرص على التخطيط قصير وطويل المدى للتحويل من الأعمال الكتابية والروتينية إلى الرقمنة الإدارية لأدارة وتنفيذ الأنشطة بما يحقق زيادة المشاركة من الطلاب.

وجاءت الاستجابة (أحياناً) لكل من العبارات أرقام (١،٢،٤،٦،٩،١٠،١١،١٢،١٤)، وهي تدل على أنه أحياناً أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها يتمتعون بالمهارات الرقمية الفنية والكفاءات المؤهلة لأستخدام تكنولوجيا المعلومات والرقمنة في العمل الإداري لتنفيذ الأنشطة مثل عقد مقابلات مع المشاركين في النشاط عبر منصة (ZOOM) لتوضيح طبيعة المشاركة، ومتابعة شكاوى الطلاب إلكترونياً عبر وسائل التواصل الاجتماعي للوقوف على نقاط القصور وعلاجها عند تنظيم النشاط، ووضع معلومات الأنشطة على الموقع الإلكتروني للكلية أو الجامعة مستخدماً شبكة (Wi-Fi) المتوفرة، وأحياناً تتوافق القرارات الإدارية مع أهداف وسياسات الجامعة لممارسة الأنشطة الطلابية باستخدام تكنولوجيا المعلومات عبر الأنترنت وبرامج حماية البيانات، تتميز وسائل التواصل مع المشاركين بالنشاط بالوضوح والتحديد بتوصيل المعلومات والاقتراحات على المستوى الرأسي والأفقي للإدارة العليا، توجد إتاحة ضعيفة أحياناً من الكلية أو الجامعة نحو استخدام الدفع الإلكتروني في جميع المعاملات المادية للمشاركين في النشاط الطلابي.

كما جاءت الاستجابة (أبدأ) للعبارة رقم (٥)، وهي تدل على أنه غير متاح للكلية أو الجامعة استخدام الدفع الإلكتروني لمكافآت الطلاب المشاركين الفائزين في النشاط الطلابي على الفيزيا الخاصة بهم لعدم أستطاعة القيام بذلك من خلال الوحدات الحسابية المعنية بهذا.

ويتضح من جدول (١٣) لعبارات المحور الثالث الخاص بجدارة القيادة والأبداع الإداري في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية أن النسبة المئوية للإستجابة (دائماً) للعبارات تراوحت ما بين (١٥%، ٦٦.٤٢%)، أن النسبة المئوية للإستجابة (أحياناً) للعبارات تراوحت ما بين (١٣.٥٧%، ٦١.٤٢%)، أن النسبة المئوية للإستجابة (أبدأ) للعبارات تراوحت ما بين (١٧.٨٥%، ٧١.٧١%).

كما يتضح من جدول (١٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور الأول لصالح الاستجابة الأعلى حيث قيمة الدرجة المقدره تتراوح ما بين (٣٤٥،٢٠٢)، تراوحت قيمة كاً المحسوبة ما بين (٢٩.٦٧، ٨٨.٠٤)، وهي أكبر من قيمة كاً الجدولية = (٥.٩٩٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة حيث جاءت الاستجابة (دائماً) للعبارات أرقام (١٠،٧،٦،٤،٢،١)، تدل على أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها تتميز أدارتهم للأنشطة بالقيادة الرشيدة والعدالة والشفافية في مشاركة الطلاب في أنشطتهم المفضلة عبر وسائل الرقمنة الإدارية، ويدركون أهمية الإلتزام بإدارة الوقت للأنشطة وينعكس بالإيجابية نحو زيادة مشاركة الطلاب، وقادرون على تنظيم وتنسيق مسؤوليات العمال بشأن أستعدادات الملاعب والأدوات وأماكن إقامة الأنشطة قبل وأثناء وبعد الأنشطة، يتبعون الديموقراطية وفق حقائق ومعلومات عن الوضع الفعلي لتنفيذ الأنشطة، ويتميزون بالذكاء الإنفعالي والأبداع الإداري أثناء العمل والتعامل مع الطلاب عند تنفيذ الأنشطة الطلابية.

وجاءت الاستجابة (أحياناً) لكل من العبارات أرقام (٥،٨،٩)، وهي تدل على أنه أحياناً أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها يهتمون بالمنهجية العلمية والإتجاهات الحديثة للتميز والأبداع في مجال تكنولوجيا المعلومات في إدارة الأنشطة عبر وسائل الرقمنة الإدارية ويضعون مقاييس أبداعية موضوعية لإنجاز الطلاب المشاركين في الأنشطة كمييار أستمرار المتميزين في ذات النشاط.

كما جاءت الاستجابة (أبدأ) للعبارة رقم (٣)، وهي تدل على أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها لا يتبعون أسلوب القيادة الديكتاتورية مع الطلاب عند تنفيذ وإدارة الأنشطة الطلابية حتى لا يشعروهم بالضيق والملل ويعيق تنفيذ النشاط على الوجه الأمثل.

ويتضح من جدول (١٤) لعبارات المحور الرابع الخاص بجدارة اتخاذ القرار وحل المشكلات في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية أن النسبة المئوية للإستجابة (دائماً) للعبارات تراوحت ما بين (١٣.٥٧%، ٧٢.١٤%)، أن النسبة المئوية للإستجابة (أحياناً) للعبارات تراوحت ما بين (١٢.١٤%، ٦١.٤٢%)، أن النسبة المئوية للإستجابة (أبدأ) للعبارات تراوحت ما بين (١٤.٢٨%، ٣١.٤٢%).

كما يتضح من جدول (١٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور الأول لصالح الاستجابة الأعلى حيث قيمة الدرجة المقدرة تتراوح ما بين (٣٥٩،٢٥٥)، تراوحت قيمة كاي^٢ المحسوبة ما بين (٣٠.٤٤، ٩٥.١٦)، وهي أكبر من قيمة كاي^٢ الجدولية = (٥.٩٩٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة حيث جاءت الاستجابة (دائماً) للعبارات أرقام (١٢، ١١، ٩، ٨، ٧، ٤، ٣)، تدل على أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها يقومون بإعداد تقارير عن تنفيذ الأنشطة بشفافية للتأكد من نجاح معايير اتخاذ القرار لتنفيذ النشاط، وتحديد مسؤوليات وواجبات الأجهزة الفنية المشرفة على بعض الألعاب الرياضية بالنشاط الرياضي، وأتباع أسلوب التوجيه والإقناع مع المشاركين في النشاط عند صناعة القرار الإداري مستخدماً الرقمنة الإدارية، مبدأ الثواب والعقاب بعدالة تجاه الطلاب عند تنفيذ الأنشطة وفقاً لللائحة التنظيمية، والتحول من المركزية إلى اللامركزية لإدارة وتنفيذ الأنشطة إلكترونياً، وتحديد مشكلات ومعوقات تنفيذ الأنشطة وحلها في أسرع وقت مستخدماً وسائل الرقمنة الإدارية المتاحة، وأن الأسلوب الإداري الذي يميزهم هو القدرة على اتخاذ القرار ومواجهة وحل المشكلات عند تنفيذ الأنشطة الطلابية.

وجاءت الاستجابة (أحياناً) لكل من العبارات أرقام (١٠، ٦، ٥، ٢، ١)، وهي تدل على أنه أحياناً أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها يتبعون نظم الإجراءات ذات الأولوية في اتخاذ القرارات الإدارية لتنظيم الأنشطة، وتتصف اتخاذ القرارات لهم بالاشرف الواسع والمدعم بنظم المعلومات الحديثة، وإدراك المشكلات وحلها بإسلوب منطقي وعملي عبر الرقمنة الإدارية عند تنفيذ الأنشطة كلما أتاحت لهم الظروف ذلك، وتوقع العقاب في الوقت المناسب وبشفافية على الطلاب المخالفين أثناء تنفيذ النشاط حتى لا تفاقم المشاكل، وتحديد طبيعة المشكلات ووضع الحلول البديلة عبر وسائل الرقمنة في تنفيذ الأنشطة.

ويتضح من جدول (١٥) لعبارات المحور الخامس الخاص بجدارة التعامل الإعلامي والتخطيط المستقبلي في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية أن النسبة المئوية للإستجابة (دائماً) للعبارات تراوحت ما بين (١٣.٥٧%، ٦٥%)، أن النسبة المئوية للإستجابة (أحياناً) للعبارات تراوحت ما بين (١٢.١٤%، ٥٨.٥٧%)، النسبة المئوية للإستجابة (أبداً) للعبارات تراوحت ما بين (١٤.٢٨%، ٦٩.٢٨%).

كما يتضح من جدول (١٥) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور الأول لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة الدرجة المقدرة تتراوح ما بين (٣٥١، ٢٠٧)، قيمة كاي^٢ المحسوبة ما بين (٣٤.٤٧، ٨١.٧٠)، وهي أكبر من قيمة كاي^٢ الجدولية = (٥.٩٩٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة حيث جاءت الاستجابة (دائماً) للعبارات أرقام (١، ٣، ٨، ١٠)، تدل على أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها يستطيعون التعامل مع الإعلام وأدواته في الفاعليات الطلابية ذات الصدى الإعلامي المسموع والمرئي والصحفي، ومهارات الحديث والحوار البناء مع مختلف وسائل الإعلام، ويدركون أهمية التفكير برؤية مستقبلية نحو التعامل الإعلامي والتخطيط المستقبلي في

إدارة الأنشطة الطلابية، أن الرقمنة الإدارية ونظم إدارة المعلومات لها دورها البناء والفعال في تطوير الأنشطة الطلابية في المستقبل الجامعي.

وجاءت الاستجابة (أحياناً) لكل من العبارات أرقام (٢،٤،٥،٧،٩)، وهي تدل على أنة أحياناً الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها يستطيعون التواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي مع مختلف وسائل الأعلام، ووسائل التواصل الاجتماعي للأعلان عن الأنشطة الطلابية، وتنظيم المؤتمرات الصحفية للأنشطة والفاعليات الطلابية الكبرى بالكلية أو الجامعة عبر وسائل الرقمنة المتاحة، المتابعة بصفة دورية موثقة إلكترونياً من أجل التحسين والتطوير المستمر والتخطيط المستقبلي العلمي نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات لتطوير العمل الإداري لتنفيذ الأنشطة الطلابية وزيادة عدد الطلاب المشاركين.

كما جاءت الاستجابة (أبدأً) للعبارة رقم (٦)، وهي تدل على أن الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق والكليات التابعة لها لا يفتقرون إلى وضع خطط مستقبلية نحو الاستخدام المتميز للرقمنة الإدارية في تنظيم وإدارة الأنشطة الطلابية "بل لديهم القدرة على وضع الخطط المستقبلية".

وتفسر الباحثه أن ما تم التوصل إليه من نتائج تتعلق بالتساؤل الأول للبحث الخاص بواقع جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق جاءت "درجات وكفايات وجدارات متوسطة" في جميع المحاور الخمسة السابقة، أن استخدام منظومة الرقمنة الإلكترونية في إدارة وتنظيم وتوجيه ورقابة وتقييم النشاط الرياضي وكل ما يتعلق بالنشاط الرياضي من مسابقات وفاعليات متعددة ومختلفة لجميع الأنشطة الرياضية بأقسام رعاية الشباب بالجامعة والكليات سوف تساهم بفاعلية في زيادة كمية تدفق البيانات، وفي تكوين قاعدة بيانات الرياضة والرياضيين بالجامعة وكلياتها المختلفة وتوسيع قاعدة المشاركة الطلابية وتدفع كبير في الرياضيين ذو المستويات الرياضية العالية (لاعبي الأندية الرياضية بدرجاتهم المختلفة والمحترفين رياضياً أيضاً)، كما يوجد إدراك لدى مجتمع العاملين في الجامعة لمزايا الرقمنة في الإدارة مثل السرعة في إنجاز العمل، وتوفير الجهد والتكلفة، والتوافق مع مستجدات تكنولوجيا المعلومات، كما أن بعض العاملين لم تكن لديهم معرفة بتواجد بعض التطبيقات مثل نظام الاجتماع عن بعد، نظام الشراء الإلكتروني، تنفيذ خدمات إلكترونية تتميز بالسرعة الإلكترونية المتمثلة في سرعة الإستجابة وإتخاذ القرارات، وسرعة الإبتكار الإداري، مواجهة متطلبات التغيير في العمل والوصول إلى العمل الإداري الناجح والناجز.

كما أن ما توصلت إليه الباحثه من نتائج يتفق مع نتائج دراسة محمد عبدالحكيم (٢٠١٩م) (١٧) أن الجدارات الوظيفية لدى العاملين بكلية التربية الرياضية جامعة دمياط تتمثل في (الجدارات الشخصية، الجدارات الإنتاجية، الجدارات القيادية، الجدارات الفنية) وجاءت بنسب متوسطة، أنة يوصى بتطوير هذه الجدارات لتطوير وتحقيق خدمة متميزة لدى المستفيدين.

وتؤكد نتائج دراسة **محمد نجيب، هناء شبيب، حسيني أيوب (٢٠٢١م) (١٩)** أن استخدام التقنيات الرقمية الجديدة وتكاملها تعتبر أحد أكبر التحديات التي تواجه كليات الجامعة، والتي تعمل بدورها علي رفع كفاءة الاداء للأخصائين الرياضيين، في كيفية تنفيذ الأعمال والمساهمة في الأنجاز في أقل وقت وبشكل أسرع وأدق.

كما تتفق نتائج **الباحثه مع نتائج دراسة نور الدين بطاط (٢٠٢١م) (٢١)** أن الرقمنة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لها دور ومساهمة في تحديث كفاءة الادارة الرياضية، وتعتمد في أعمالها ومعاملاتها مع الأفراد والمؤسسات على الوسائل الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لاسيما منها شبكة الانترنت، قوسائل الإعلام الآلي والتجهيزات الإعلامية، رقمنة الإدارة لجميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز وقدرتها على خلق المعرفة بصورة مستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف وتطوير البنية المعلوماتية داخل الإدارة الرياضية، وتصيف نتائج دراسة **خلدون عبدالله (٢٠١٧م) (٧)** أن تطوير أبعاد الجدارات الوظيفية لها دوراً في تحسين مستوى الأداء التربوي لدي موظفي مديريات الشباب، كما توجد فروقاً إيجابية في تصورات الموظفين لدور الجدارات الوظيفية في تطوير مستوي الأداء التربوي في مديريات الشباب ومرافقها في الأردن.

كما تؤكد نتائج دراسة **بكري عبد الرحمن (٢٠١٤م) (٤)** أن الجدارات الوظيفية لدى العاملين التي تسهم في تطبيق الحوكمة الإلكترونية بالمنظمة هي الجدارات الوظيفية الخاصة بتكنولوجيا المعلومات، وجدارات إدارة المعلومات، وجدارات الإدارة الإستراتيجية والتغيير لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وجدارات إدارة أعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوضح نتائج دراسة **محمد عبدالحكيم (٢٠٢١م) (١٨)** أن التحول الرقمي له دور واضح ومميز ومؤثر في تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية، والمحاولة الفعالة في تطبيق الرقمنة الإدارية في كل منظومة العمل الرياضى بالأندية.

وتوضح نتائج دراسة **عزة أحمد (٢٠١٥م) (١٢)** أن تطوير الجدارات الوظيفية لدى القيادات المدرسية لها دوراً مؤثراً وفعالاً في تنمية الأداء المدرسى وتعزيز القدرات التنافسية التعليمية في مصر، التي تمكن القيادي من القيام بأداء وظيفي متميز يتجاوز الأداء العادي مقارنة بزملائه في نفس المجال والدرجة الوظيفية.

وتفسر نتائج دراسة **شرودر وآخرون (٢٠٠١م) (٣٤)** أنه توجد توقعات مستقبلية إيجابية لدى العاملين نحو تكنولوجيا المعلومات وتزيد من مستوى قبولهم لهذه التكنولوجيا، إن تطبيق تكنولوجيا المعلومات يزيد من تحسين وتطوير إدارة أداء المؤسسة بصفة عامة، وتصيف نتائج دراسة **كلاً من باتسي، شارلى (٢٠١٠م) (٣٣)** أن المهارات المطلوبة في المستقبل لدى القادة والعاملين معاً هي القدرة على الجمع بين جدارات وخبرات الماضي وتوقعات المستقبل والجمع بين الأساليب الإدارية القديمة والحديثة معاً، ومواكبة الثورات التكنولوجية في عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والرقمنة الإدارية.

كما تؤكد نتائج دراسة أشرف السيد (٢٠١٤م) (٢) أن تطوير حزم الجدارات الوظيفية والمرتبطة بالتسويق الإبتكاري يسهم في تطوير مستوى الخدمات المصرفية اعتماداً علي مدخل الجدارات الوظيفية من خلال تطبيق أبعاد حزم الجدارات الوظيفية بالمؤسسة.

وجاءت نتائج دراسة زرزار محمد (٢٠١٣م) (٩) تفسر أنه توجد حاجة ماسة لدى العاملين لرفع مستوى ثقافة تطبيقات الرقمنة الإلكترونية كتقليل النفقات وتقليل وقت إنجاز الأعمال، وتوجد عقبات تحول دونما تطبيق الرقمنة الإلكترونية منها نقص الإمكانيات البشرية والمادية والفنية والأجهزة، ويوجد توقع نحو المستقبل القريب في وجود تأثير إيجابي ورغبة لدى العاملين نحو تفعيل الرقمنة الإلكترونية لتنمية كفاءة العمليات الإدارية بالمؤسسة.

وأن تحديات العصر تفرض على العاملين ضرورة اكتساب جدارات العمل في ظل ظروف تنافسية جديدة تختلف التي إعتادوا العمل فيها، وتتمثل نقطة البداية المنطقية والعلمية لمواجهة التحديات البيئية الجديدة في رؤية مستقبلية واضحة، وإستراتيجية إدارية سليمة في بناء وتكوين شخصية جديدة قائمة على الجدارات الوظيفية. (٢٥ : ١٤٤)

كما أن التنمية البشرية في المجال الرياضي تختلف بناءً علي اختلاف الأنشطة الرياضية وأيضاً إذا كان الهدف تعليمي أو إداري أو تحكيمي أو تدريبي، فكل عمل يحتاج لتنمية بشرية ذات طبيعة خاصة تتناسب مع النشاط والمرحلة السنية والمستوى الذي يقوم به الفرد بالعمل، ومن هنا فالتنمية البشرية هي تنمية شاملة للإنسان ولذا كانت التنمية الإدارية إحدى مجالات التنمية البشرية، بل وأهمها نظراً لأن الإدارة هي إدارة الأفراد وإدارة الأفراد هي الإدارة. (٥ : ٧)، (٣ : ١٠٦، ١٠٧)

وأن العاملين في المهن التي تقدم خدمات إنسانية إجتماعية يبدون مستويات عالية من الالتزام في بداية إلتحاقهم بالمهنة، ويبدو ذلك في حماسهم الشديد نحو العمل، ومثاليتهم الشديدة في الأداء الوظيفي، ولكن سرعان ما يشعر هؤلاء بالخمول والروتين كنتيجة طبيعية لعدم وجود برامج تطوير إداري لهم في ظل التطور التكنولوجي والمعلوماتي. (٢٦ : ٤١٩)

كما أن أهم تطبيقات الرقمنة الإدارية تشمل إدارة الملفات والموضوعات والحوارات والاستبيانات وطباعة الوثائق إلكترونياً، البريد الإلكتروني بدلاً للصادر والوارد، النمذجة الجاهزة بدلاً من المحاضر التقليدية (نماذج إدارة المشاريع)، الإنجازات بدلاً من المتابعة، اكتشاف المشاكل إلكترونياً، التجهيز الناجح للاجتماعات. (١٣ : ٣٢)

ومن خلال العرض ما سابق أمكن للباحثه التوصل إلى أنه توجد "درجات وكفايات وجدارات متوسطة" لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق حول جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية، وأمكن الأجابه عن تساؤل البحث الأول والمتمثل في ما هو واقع جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة لإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق ؟

مناقشة تساؤل البحث الثاني: ما هي الرؤية المستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق ؟

مقدمة الرؤية المستقبلية:

أن الرؤية المستقبلية في تفعيل الرقمنة الإدارية سيطور الهيكل التنظيمي الإداري بالتوجه نحو اللامركزية في سرعة الأداء الوظيفي وتنفيذ اتخاذ القرار الإداري من خلال تقليل عدد المستويات الإدارية، وتنمية الموارد البشرية بالارتقاء بالمهارات الإدارية لدى العاملين، وتنمية الثقة المتبادلة بين العاملين باقسام رعاية الشباب بالجامعة، وتنمية الإبداع والابتكار الإداري، وأن التطورات التكنولوجية والتقنية المتسارعة في عصر الرقمنة من أبرز التحديات التي تواجه الجامعات المصرية، والتي أحدثت تغييرات شتي في مراكزها وأوضاعها، والمحاولة الفعالة لسد الفجوة الرقمية في مجال إستخدام التكنولوجيا، وحثمية التحول إلي نموذج تنظيمي رقمي للجامعات في كل الأنشطة بها ومنها الأنشطة الطلابية المتعددة، كما تدعوها إلي العمل الجاد من أجل التطوير المستمر للوصول إلي مستويات أعلى من الكفاءة الأداريه وتحقيق قدرات تنافسية عاليه في مجال الرقمنة بكل أشكالها داخل الجامعات.

رسالة الرؤية المستقبلية:

تتمثل فلسفة الرؤية المقترحة في مدى إقتناع وإيمان الإدارة العليا للجامعة (القيادات الجامعية) نحو تفعيل وتطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق وأنعكاس ذلك على إدارة وتنظيم وتنفيذ الأنشطة الطلابية بالجامعة والكليات التابعة لها.

هدف الرؤية المستقبلية:

السعى نحو تطبيق وتفعيل منظومة الرقمنة الإدارية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق لتحسين جودة العمل الإداري في إدارة وتنظيم وتنفيذ الأنشطة الطلابية بالجامعة والكليات التابعة لها مرتكزة على مفهوم علمي حديث ومتطور.

وسائل وأليات تطبيق الرؤية المستقبلية:

- ١- التطبيق الكامل وفائق التمييز للرقمنة الإدارية في إدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة يُسهل بقوة بالغة عملية تبادل المعلومات وجودة الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بالجامعة وإختصار الكثير من الجهد والوقت في الأداء الوظيفي لدى العاملين برعاية الشباب نحو جودة الخدمة للطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية.
- ٢- ضرورة الارتباط القوى بين حضور البرامج التدريبية للرقمنة الإدارية في تنفيذ وإدارة الأنشطة الطلابية والترقي للوظائف الأعلى لدى الأخصائيين الرياضيين بكليات الجامعة.
- ٣- المحاولة الجادة والفعالة لوضع كافة الأنشطة الطلابية والمعلومات اللازمة على الموقع الإلكتروني للكليات والجامعة باستخدام شبكة اتصال لاسلكية (Wi-Fi) المتوفرة بالكليات أو الجامعة.
- ٤- ضرورة تواجد وسائل ومعايير محددة لقياس الأداء الإداري باستخدام الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين باستمرار والمبنى على الشفافية من قبل القيادات الجامعية العليا.
- ٥- ضرورة قيام الجامعة بالتأهيل التكنولوجي للأخصائيين الرياضيين بعقد دورات تدريبية وتنقيفية مستمرة وثابتة بتوقيت زمني لدى الأخصائيين الرياضيين لرفع كفاءتهم التكنولوجية تحقيقاً للرقمنة الإدارية في إدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة.
- ٦- ضرورة توفير دعم مالي دائم وثابت للدورات التدريبية لدى الأخصائيين الرياضيين لأستخدام الرقمنة الإدارية في إدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة في تنفيذ وإدارة الأنشطة الطلابية.
- ٧- تفعيل الرقمنة الإدارية في تنفيذ وإدارة الأنشطة الطلابية يؤدي إلى توفير نظام مراقبة إلكتروني لرصد كافة الأحداث الجارية والمعلومات المتاحة وتخزينها والتعرف على تنفيذ الأنشطة والفاعليات المختلفة.

- ٨- الحرص على وجود تنسيق وترابط رقمي إلكتروني إداري بين أجهزة رعاية الشباب بالكليات والإدارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة.
- ٩- ضرورة توفير الجامعة لبرامج حماية للبيانات والشبكات داخل الجامعة وتوفير الدعم الفني لتشغيل البرامج والمعاملات الإلكترونية وصيانة الأجهزة بشكل مستمر.
- ١٠- ضرورة توفير الدعم المالي لبناء شبكة إلكترونية داخلية في الجامعة وكلياتها تربط بين مختلف إدارات رعاية الشباب وتصل بين الأخصائيين الرياضيين جميعاً.
- ١١- ضرورة توفير البرامج الإدارية الإلكترونية التكنولوجية الحديثة في تنفيذ وإدارة الأنشطة الطلابية لدى الأخصائيين الرياضيين بكليات الجامعة.
- ١٢- ضرورة الاستعانة بأهل الخبرة في مجال تكنولوجيا المعلومات في حل المشكلات التكنولوجية الحالية داخل الجامعة وكلياتها والبناء نحو الأفضل لتفعيل الرقمنة الإدارية في تنفيذ وإدارة الأنشطة الطلابية.
- ١٣- ضرورة الإهتمام بتحديث موقع الجامعة وكلياتها على الإنترنت بشكل مستمر كي يساهم في تفعيل الرقمنة الإدارية في تنفيذ وإدارة الأنشطة الطلابية.
- ١٤- ضرورة تفعيل دور وحدات تكنولوجيا المعلومات (IT)، ووحدات التحول الرقمي داخل الجامعة وكلياتها في تدريب الأخصائيين الرياضيين والكوادر المميزة منهم في مجال الرقمنة الإدارية في تنفيذ وإدارة الأنشطة الطلابية.
- ١٥- ضرورة معالجة مشكلات شبكات الأنترنت والأجهزة الإلكترونية داخل الجامعة وكلياتها وتوافر الفنيين المتخصصين في معالجة الأعطال وإصلاحها مما يسهل جدارات الأداء الوظيفي التقني لدى الأخصائيين الرياضيين لأستخدام الرقمنة الإدارية في إدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة في تنفيذ وإدارة الأنشطة الطلابية.
- ١٦- ضرورة وجود آلية واضحة لتحديث سياسات الرقمنة الإدارية وتطويرها بما يحقق التحديث المستمر والتطوير البشري بالتحول للتكنولوجيا فائقة التقدم لأدارة وتنفيذ الأنشطة الطلابية.
- ١٧- ضرورة وجود رؤية محددة للتخطيط قصير وطويل المدى لتنفيذ الأنشطة الطلابية باستخدام الرقمنة الإدارية بما يحقق التطوير والتحديث المستمر لأدارة وتنفيذ الأنشطة الطلابية.

- ١٨- إقامة المسابقات والأنشطة الرياضية بطريقة مدروسة علمياً وبأسلوب متميز في جانب التواصل المعلوماتي والتكنولوجي مع الطلاب المشاركين بالأنشطة الطلابية يعتبر عاملاً قوياً، مع تطوير المسابقات والأنشطة الطلابية بإدارات النشاط الرياضي بالكليات والجامعة كي تكون ميزة تنافسية في الأتصال المعلوماتي.
- ١٩- الاعتماد على التعامل عن بعد مع الطلاب عن طريق المنصات وأدوات التواصل الاجتماعي المتعددة والمختلفة مثل (Zoom - WhatsApp - Facebook - Messenger) واستخدام منظومة الأجهزة الإلكترونية (الكمبيوتر، اللاب توب، المحمول فائق التكنولوجيا من الأجيال المتطورة) لتنظيم الأنشطة الطلابية.
- ٢٠- مراعاة أن تعتمد الإدارة العليا بالجامعة في استراتيجيات التعينات بإدارات رعاية الشباب بالكليات والجامعة على أخصائيين رياضيين متخصصين ومدربين في مجال الرقمنة الإدارية.
- ٢١- المتابعة والتقييم المستمر لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق، والتعرف على نقاط الضعف ومعالجتها وتفعيل نقاط القوة من خلال التقييم المستمر لكل منظومة الرقمنة الإدارية في تنظيم وإدارة وتنفيذ الأنشطة الطلابية بالكليات بالجامعة.
- ومن خلال العرض السابق للرؤية المستقبلية المقترحة، أستطاعت الباحثة الإجابة على التساؤل الثاني للبحث والمتمثل في مما هي الرؤية مستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق؟

الإستخلاصات والتوصيات :

الإستخلاصات :

- ١- مستوى جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق جاءت بدرجات "متوسطة" في كل من:
 - جدارة الأداء المهني في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية جاءت بدرجة "متوسطة".
 - جدارة الأداء التقني في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية جاءت بدرجة "متوسطة".
 - جدارة القيادة والأبداع الإداري في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية جاءت بدرجة "متوسطة".
 - جدارة اتخاذ القرار وحل المشكلات في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية جاءت بدرجة "متوسطة".
 - جدارة التعامل الإعلامي والتخطيط المستقبلي في إدارة الأنشطة الطلابية في ضوء الرقمنة الإدارية جاءت بدرجة "متوسطة".
- ٢- وضع رؤية علمية مستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق لإدارة وتنظيم الأنشطة الطلابية.

التوصيات :

- ١- ضرورة تفعيل الرؤية العلمية المستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق لإدارة وتنظيم الأنشطة الطلابية وفقاً لما تم التوصل إليه من نتائج آراء السادة الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق.
- ٢- ضرورة التعاون المثمر والبناء بين كلاً من الإدارة العليا للجامعة "القيادات الجامعية" والسادة المدراء بأدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة نحو تفعيل استخدام منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق لإدارة وتنظيم الأنشطة الطلابية بالجامعة في وفق برنامج زمني محدد.
- ٣- محاولة إجراء بحوث مشابهة عن دوافع وإتجاهات الأخصائيين الرياضيين بالجامعة نحو تطوير العمل الإداري وفق منظومة الرقمنة الإدارية فائقة التطور التكنولوجي "الذكاء الاصطناعي والعمل الإداري" بما يعود بالنفع على تطور الأنشطة الطلابية بالجامعة والمشاركة الطلابية الفعالة.
- ٤- ضرورة استمرار تطوير البنية التحتية التكنولوجية من المتطلبات التكنولوجية (أجهزة - مدربين أكفاء - برامج أدارية حاسوبية - شبكات الأنترنت - برامج حماية المعلومات الخاصة الشخصية) لتفعيل تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق لإدارة وتنظيم الأنشطة الطلابية.

المراجع :

المراجع العربية :

- ١- أحمد فاروق عبد القادر (٢٠٢٢م): مقال التحول الرقمي فى الرياضة المصرية، عبر الرابط
<https://www.rosaelyoussef.com/519910/%D8%AF%D8%A3%D8>
- ٢- أشرف السيد عبد البارى (٢٠١٤م): تأثير حزم الجدارات الوظيفية فى تفعيل التسويق الابتكاري دراسة ميدانية على البنوك المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر.
- ٣- السعيد لبدة، محمود عبد المقصود، محمود عبد العزيز (٢٠٠٠م): إدارة السلوك التنظيمي، مكتبة جامعة طنطا.
- ٤- بكرى عبد الرحمن ملاحجى (٢٠١٤م): الجدارات الوظيفية لتطبيق نظم الحكومة الالكترونية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر.
- ٥- جمال محمد على (٢٠٠٨م): التنمية الادارية فى المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ٦- حامد أحمد رمضان (٢٠٠١م): إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٧- خلدون عبدالله مطلق (٢٠١٧م): دور الجدارات الوظيفية فى تنمية الأداء التربوي لدى موظفي مديريات الشباب ومرافقها فى الأردن، رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، السودان.
- ٨- درة أحمد محمود، الصباغ محمد سليم (٢٠٠٦م): إدارة القوى البشرية، دار الندوة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٩- زرزار محمد العياشي (٢٠١٣م): أثر تطبيق الإدارة الالكترونية على كفاءة العمليات الإدارية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٥ العدد ١.
- ١٠- عاطف جابر طه (٢٠١٣م): قضايا إعلامية معاصرة فى الموارد البشرية، ط١، الدار الأكاديمية للعلوم، القاهرة.
- ١١- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (٢٠٠٥م): الإدارة، وظائف الإدارة فى القرن الحادي والعشرون، القاهرة، المكتبة العصرية.
- ١٢- عزة أحمد محمد (٢٠١٥م): الجدارات القيادية وتنمية الأداء المدرسى فى مصر، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر.

- ١٣- علاء السالمى، خالد السليطى (٢٠٠٨م): الإدارة الإلكترونية، دار وائل، عمان، الأردن.
- ١٤- كمال عبد الحميد درويش، محمد صبحى حسنين (٢٠٠٤م): الجودة والعولمة فى إدارة أعمال الرياضة باستخدام أساليب إدارية مستحدثة، موسوعة متجهات إدارة الرياضة فى مطلق القرن الجديد، دار الفكر العربى، القاهرة.
- ١٥- ماجد راغب الحلو (٢٠١٠م): الإدارة العامة، الجزء الأول، ط٣، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة.
- ١٦- مدحت أبو النصر (٢٠٠٩م): قادة المستقبل، المجموعة العربية للنشر، ط١، القاهرة.
- ١٧- محمد عبدالحكيم محمد (٢٠١٩م): تقييم الجدارات الوظيفية لدى العاملين بكلية التربية الرياضية جامعة دمياط، مجلة علوم الرياضة، مج٣٢، ج١، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
- ١٨- محمد عبدالحكيم محمد (٢٠٢١م): دور التحول الرقمي فى تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ع٩٣، ج٢، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
- ١٩- محمد نجيب محمد، هناء شبيب عبدالمقصود، حسيني سيد أيوب (٢٠٢١م): الرقمنة كمييار للكفاءه الاداريه لاختصاصي كليات جامعه قناة السويس، مجلة بحوث التربية البدنية وعلوم الرياضة، العدد (١)، كلية التربية الرياضية، جامعة قناة السويس.
- ٢٠- نجاة بنت محمد سعيد، آسيا بنت حامد ياركندى (٢٠٠٩م): التحول من الوظيفة التقليدية إلى الوظيفة الإلكترونية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، تونس من ٢٥-٢٧مايو.
- ٢١- نور الدين بطاط (٢٠٢١م): الرقمنة وإسهاماتها فى تحديث الإدارة الرياضية، مجلة علوم الأداء الرياضى، العدد (٣)، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس، الجزائر.
- ٢٢- هشام عبد المنعم عكاشة (٢٠٠٤م): الإدارة الإلكترونية للمرافق العامة، القاهرة، دار النهضة.

- 23- **Boyatzis, Richard .E. (2012):** The competent manager: A model for effective performance New York: Wiley.
- 24- **Brook Erin Duffy (2010):** Empowerment through endorsement? Polysmemic meaning in Dove's user- Generated Adverstining, Annenberg shool for communication, university of Pennsylvania, 3620 walnut street, philadlphia, pA- 19104, USA.
- 25- **Bolden, Richard & Gosling Fonathan (2006):** Leadership Competencies: Time to Change the Tune? Leadership, Vol.2 (2), Sage Publications, London.
- 26- **Cherniss, Richard C (2010):** Career Commitment in Human service Professionals: A Biographical Study, Human Relations, Vol. 44(5).
- 27- **Curry, Katherine A. (2014):** Team Leadership, It's Not for the Faint of Heart, Journal of Cases in Educational Leadership, Vol. 17, No 2.
- 28- **Friedi Ander, F (2009):** Multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon job satisfaction personnel psychology journal. Volume 22 issue 2, pages 171-183. 2009 Wiley periodicals, inc.
- 29- **Grollmann, Philipp (2008):** "Professional competence as abenchmark for a European space of vocational education and training", Journal of European Industrial Training, Vol. 32, Iss. 2/3, Emerald Group Publishing Limited.

- 30- **Johnston, Howard, J & Williamson, Ronald (2014):** Leading School in an Era of Declining Resources, Routledge Taylor & Francis Group, New York.
- 31- **Josè M. Diaz-puente, Jose L. Yagiie, Ana Afonso (2011):** Building Evaluation Capacity in Spain Acase study of rural Development and Empowerment in the European union, Universidad politecnica de Madrid, spin.
- 32- **Kimmy Wa Chan. Wing Lam (2011):** the trade- off servicing empowerment on employees' service performance: examining the underlying motivation and workload mechnisms, Acdemy of marketing science.
- 33- **Patsy Fulton – Calkins & Charlie Milling (2005):** "Community – College Leadership : An art To Be Practiced : 2010 and Beyond", Community College Journal of Research and Practice, Vol. 29, No. 3,
- 34- **Schroeder, gohunny & Curtis, T (2001):** the effects of self-efficacy, outcome expectancy, ease of use, and usefulness on job performance evaluating the role of information technology dissertation abstracts international, vol.39, no6.

The world wide web for Information (Internet)

- 35- <https://www.awforum.org/index.php/ar/digital-transformation/> Raafat Radwan (2022): New Global Management and Variables, The Second Administrative Forum of the Saudi Management Association, March.

مستخلص البحث

رؤية مستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق

أ.م.د/ إلهام محمود أحمد*

يهدف البحث إلى التعرف على واقع مستوى جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق، ووضع رؤية مستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملائمة لطبيعة البحث، تم اختيار مجتمع عينة البحث بالطريقة العمدية العشوائية من الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق، والكليات التابعة للجامعة، بلغت عينة البحث الكلية عدد (١٧٠) أخصائي رياضي، بلغت العينة الاستطلاعية عدد (٣٠) أخصائي رياضي وبنسبة مئوية مقدارها (١٧.٦٥%)، بلغت العينة الأساسية عدد (١٤٠) أخصائي رياضي وبنسبة مئوية مقدارها (٨٢.٣٥%)، كانت أهم النتائج أن مستوى جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق جاءت بدرجات "متوسطة" والتي تمثل جدارات (الأداء المهني، الأداء التقني، القيادة والأبداع الإداري، اتخاذ القرار وحل المشكلات، التعامل الإعلامي والتخطيط المستقبلي) في إدارة الأنشطة الطلابية، ووضع رؤية علمية مستقبلية لتطوير جدارات الأداء الوظيفي في ضوء تطبيق منظومة الرقمنة الإدارية لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة الزقازيق لإدارة وتنظيم الأنشطة الطلابية.

أ.م.د/ إلهام محمود أحمد: أستاذ مساعد بقسم الترويج والتنظيم والإدارة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الزقازيق.

dr.homa1985@yahoo.com –

Mobil 01002260410