

التحول الرقمي وعلاقتة بتطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة

بدمياط

م.د/ خالد محمود محمد ابراهيم عمر

مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط

المقدمة ومشكلة البحث:

شهدت المجتمعات المعاصرة فى العقدين الماضيين تطورات متسارعة فى شتى مجالات الحياة الإجتماعية ، والسياسية ، والإقتصادية ، والثقافية ، والمعلوماتية ، وقد أفرزت تلك التطورات العديد من المفاهيم الجديدة ، ومنها : مجتمع المعرفة ، والثورة المعرفية ، والثورة التكنولوجية ، والتحول الرقمى ، وغيرها من المفاهيم ذات الدلالات والأبعاد التى تعبر عن التقدم العلمى والتكنولوجى . ومع ظهور التكنولوجيا الرقمية تغير العالم بشكل كبير ومستمر ، فقد حدثت تغيرات كبيرة فى الحياة المهنية والشخصية للأفراد فى جميع أنحاء العالم ، مما أثر على جوانب المجتمع ، وأصبحت الآن جزءا لا يتجزأ من تفاعل الناس سواء أكان فى العمل أم التعليم أم الوصول إلى المعرفة والمعلومات ، وبدأت تلك التكنولوجيا الناشئة فى جعل المؤسسات أكثر جودة عما قبل .

وأشار **عبد الحميد عجمان الشريف (٢٠١٨)** أن التحول الرقمى بات واقعا تتعامل معه كل دول العالم مع التفاوت فى القدرات والإمكانيات ، فمسألة السياسات وصناعاتها من الموضوعات المهمة التى شغلت بال العديد من الدول ، سواء النامية منها أو المتقدمة ، لما لها من دور مهم فى تحقيق التنمية بكل مجالاتها ، ومسألة تحليل السياسات وصناعاتها لها جذورها فى العديد من العلوم الإجتماعية من علم السياسة إلى الإقتصاد ، والإدارة العامة ، وعلم الإجتماع ، وجدير بالإعتبار الدور المهم الذى تلعبه صناعة السياسات وصياغتها فى عملية صنع القرار وترشيده ، للحد الذى أشار فيه العديد من الخبراء والمتخصصين إلى أن النظر إلى صناعة القرار بوصفه عنصرا مستقلا من شأنه أن يقود إلى إعاقة التقدم ، فالقرارات تحتاج إلى سياسات إرشادية من أجل ترشيد الخطى نحو القرار السديد فى جميع ميادين السياسة العامة ، وفى هذا السبيل تلعب " الرقمنة " دورها المهم فى عملية ترشيد القرار وصناعاته ، فى ظل عمليات التحول التى يشهدها العالم فى مجال الرقمنة . (١٢ : ١١٨)

وقد عرف **على محمد السلمى (٢٠٠٢)** التحول الرقمى على أنه " تحول المنظمة تدريجيا من الإستغراق فى التعامل مع الماديات فقط إلى الإهتمام بالمعلومات والمعرفة ، واستثمار ما نتج عنه من فرص وإمكانيات ، وذلك للوصول إلى أعلى مستوى من الإنجاز . (١٣ : ٥٧)

كما عرفت إيمان صالح عبد الفتاح (٢٠٠٧) التحول الرقمي بأنه " قيام المنظمة بعملياتها الإدارية وكافة أنشطتها من خلال توفير بنية أساسية معلوماتية متطورة تمكنها من مباشرة أعمالها عبر شبكة الإنترنت، وذلك فى كافة المجالات بما يسهم فى تحقيق الكفاءة والفعالية فى الأداء التنظيمى لها . (٧٧ : ٤)

بينما رأى على بن حسن القرني (٢٠٠٩) أن التحول الرقمي يقصد به الانتقال من الإتجاهات التقليدية الحالية إلى الإتجاهات المستقبلية التى تشدد على إنتاج المعرفة وابتكارها ، والإنتفاع على الثقافة العالمية بما يكفل عدم العزلة عن العالم من جهة ، ويحفظ الهوية الدينية والقيم والعادات الحسنة فى المجتمع من جهة أخرى ، وتوجيه المؤسسات نحو التطوير الذاتى المستمر مدى الحياة ، والتركيز على زيادة المعرفة بالممارسة والإستخدام ونشرها بسرعة من خلال الشبكات الإلكترونية التى تلغى الزمان والمكان ، فى نظام إدارى تمكينى يخضع للتقويم والمسائلة والمشاركة المجتمعية . (٩ : ١٤)

كما أشار إدوارد سبير Eduard Spear (٢٠٢٠) أنه قبل أن تتمكن أى مؤسسة من تنفيذ استراتيجية تحول رقمى ناجحة فإنها تحتاج إلى أهداف ملموسة للعمل عليها ، وتشمل الأهداف الأساسية للتحول الرقمي فى المؤسسات ما يلى :

- تعزيز تجارب ومهارات العاملين : حيث يركز التحول الرقمي على تحسين معدلات الأداء للعاملين داخل المؤسسة ويزيد من معدل نجاحهم وزيادة الجودة فى الخدمات المقدمة للعملاء .
- تحسين التنافسية : ويركز هذا الهدف على تمييز مؤسسة عن مؤسسة منافسة باستخدام الطرق الرقمية .
- خلق ثقافة اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات : وهذا يشمل تبني عقلية الرقمية فى جميع الإدارات داخل المؤسسة بما فيها من موظفين وقيادات .
- تحسين الموارد : ويغضى هذا الهدف كل شئ بدءا من تحسين الإتصال بين المسؤولين إلى خفض التكاليف المتعلقة بعمليات الإستهلاك للأعمال الروتينية الورقية . (٢١ : ١٨)

أشار ديفيد Deved marten (٢٠١٧) أن متطلبات التحول الرقمي تتمثل فى :

- وجود قاعات مجهزة تجهيزا كاملا ، ونظام حماية للعاملين داخل المؤسسة من تحدى التحول الرقمي .

- تطوير الشبكة الداخلية والخارجية من أجل جودة الإتصالات ، والقدرة على البقاء فى المنافسة فى ثورة التحول الرقمى .
- إعداد المؤسسات إعدادا جيدا للتحول الرقمى .
- تدريب العاملين على آليات التعامل مع التحول الرقمى .
- استعراض قصص نجاح العاملين فى الإدارات والمؤسسة ككل كجزء من الجودة المرتفعة . (٢٠ : ٤)

وأشار **عبد الحميد عجمان الشريف** (٢٠١٨) أنه أصبح الاعتماد على التقنية الرقمية أحد الركائز المهمة التى تنطلق منها الإدارة الحديثة وقد تحكمت ثورة المعلومات والاتصالات فى إدارة التغيير بشكل حاسم وأصبح متاح الآن توظيف المعلومات المتاحة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، حيث بدأ هذا التوظيف متمثلا فى شكل تقارير تعبر عن ما حدث فعلا ، ثم تطور الأمر إلى تحليل تلك التقارير لمعرفة الاسباب وراء حدوث المتغيرات ، ثم أنتقلت إلى المرحلة الأكثر تقدما وهى توظيف المعلومات من أجل تحقيق الأهداف وبذلك تم إدراج البرمجة المعلوماتية داخل نسق العمل الإلكتروني. (١٢ : ٢)

أشار **ناجى إسماعيل حامد ، محمد إبراهيم مغاوى** (٢٠١٦) أنه يعتبر التطوير الإدارى هو تشخيص لما يتطلبه سير العمل فى المنظمة كلها وما يريده المسؤول عنها ، وهو الذى يسعى إلى ترجمة منهجية إدارية فى سير العمل وإجراءاته ، وتنسيق المنهجية الإدارية لسير الأعمال فى المنظمة والتكامل فيما بينها ، وإدراك الأبعاد المقصودة بالتنمية الإدارية من حيث الزمان والمكان ومن حيث الإجراء الإدارى ، والإتصال بين جهات الاختصاص بالتنمية الإدارية على مستوى المنظمة ومستوى العالم من جهات تطويرية واستشارية وبحثية متخصصة فى مجال التنمية الإدارية والتطوير الإدارى. (١٧ : ٧٠)

وعرف **إبراهيم محمود عبدالمقصود، حسن أحمد الشافعى** (٢٠٠٣) التطوير الإدارى بأنه "هو عملية منظمة واعية لتطوير الموارد البشرية داخل المنظمة بهدف تحقيق أهدافها وإستراتيجيتها". (١ : ٢٣)

وأشارت **عالية عارف عبد الحميد** (٢٠٠٨) أن التطوير الإدارى يكتسب أهمية بالغة فى المنظمات الإدارية باعتباره وسيلة لمواجهة المشكلات والقضاء عليها فضلا عن سد أوجه النقص والقصور التى تواجه المنظمات الإدارية وتكمن تلك الأهمية فى التالى :

- تحقيق الإستفادة القصوى من الامكانيات المادية والبشرية للمنظمة من أجل العمل على تحقيق الأهداف المرسومة.
- الزيادة الهائلة فى التطورات والزيادات السكانية فزادت من أهمية التطوير الإدارى فى اشباع الاحتياجات والرغبات لدى الجمهور الخارجى.
- التقدم فى مجال العلوم التكنولوجية والاجتماعية أدى إلى زيادة اهتمام المنظمات نحو التطوير الإدارى فى السياسات والإجراءات المتبعة من أجل نجاح المنظمة لمواكبة التطورات الحالية .

(١١ : ١٨)

ونذكر كلا من نعمان عبدالغنى، لطيفة عبدالله شرف الدين (٢٠١٠) أن الهدف الاساسي للتطوير الإداري هو تهيئة الظروف المناسبة داخل المنظمة لأجل دفع النمو والتطور وإيجاد البيئة الملائمة لتقبل التبدلات التكنولوجية والقانونية والادارية، أن هذا الهدف يتماشى وينسجم مع منطق العصر ومتطلبات البيئة الجديدة الزاخرة بالحركة والنمو والفاعلية، فالمجتمعات الحديثة تسعى وراء التبدلات والتغيرات والتطور والنمو بشكل سريع والمنظمة الإدارية التى لا تضع أمامها مثل هذه النزعة ستقف فى مكانها وبعد فترة ليست طويلة تتحول إلى منظمة إدارية متخلفة ليس بإمكانها تسيير أمور بقاءها واستمرارها فى مجتمع وبيئة مفعمة بالتغيير والتطوير والتبدل، أن واجب التطوير الإداري مد هذه المنظمة بعوامل النشاط والحيوية بتقريب المبادئ والنظريات والأفكار الأكاديمية إلى أذهان المديرين وبقية العاملين وتطويع تلك المبادئ والنظريات لتكون قريبة من العمل والممارسات الإدارية وكذلك الاستفادة من تجارب وممارسات الآخرين بالشكل الذي يؤمن دفع النمو والتطور داخل المنظمة. (٤٥ : ١٨)

وأشار ثروت السيد مشهور (٢٠١٠) أن هناك بعض المعوقات التى تحول دون تحقيق التطوير الإداري منها :

- تركيز السلطات واحتكارها بيد المدير
- السياسات الكيدية وتضييق الخناق على المبدعين .
- الخجل الإداري وهو احد اسباب التخلف الإداري لأنه يحول دون اتخاذ قرارات حاسمة .
- تكريس قيم الطاعة المطلقة العمياء للمدير .
- خلل القيم الاجتماعية ، حيث حلت قيمة جمع الثروة محل قيم الامانة .
- نقص التأهيل والتدريب لدى العاملين
- مقاومة العاملين للتغيير فى حالة عدم مشاركتهم واخذ ارائهم (٦ : ٤١)

وقد توصل الباحث لمشكله البحث من خلال عمله مدرس دكتور بكلية التربية الرياضية بجامعة دمياط والاحتكاك الدائم بمديرية الشباب والرياضة بدمياط بصفة مستمرة حيث لاحظ الآتي:

- إعتقاد العمل بمديرية الشباب والرياضة بدمياط على العمل الروتيني
- الاعتماد على الاعمال الورقية لتنفيذ اى نشاط
- كثرة العاملين بالمديرية دون أى انجازات تذكر
- الاعتماد على الاساليب التقليدية فى تنفيذ الانشطة

ومن خلال الدراسة الإستطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية المقننة التي أجراها الباحث مع مجموعة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط مرفق (١) علي عينة قوامها (١٠) افراد يمثلون مختلف المستويات الوظيفية بهدف التعرف إلي أي مدى تحتاج مديرية الشباب والرياضة بدمياط إلي تطبيق أساليب التحول الرقمي لتحقيق الأهداف المرجوة ، وإلي أي مدى يلعب التحول الرقمي دورا مهما فى تطوير أداء العاملين داخل المديرية ، وما هو انعكاس تطبيق التحول الرقمي على طبيعة أداء العاملين وسير العمل داخل المديرية، وقد أجمعت الآراء بنسبة (١٠٠ %) أن هناك حاجة ملحة إلى تطبيق أساليب ونظم التحول الرقمي داخل المديرية حيث أن ذلك من شأنه أن يعمل بشكل مباشر على تطوير العمل وتحسين الأداء للعاملين وكذلك زيادة جودة الخدمات المقدمة ، وكذلك الحد من التعاملات الورقية التى تأخذ وقتا وجهدا وكذلك تستنزف ميزانيات الإدارة وزيادة نفقاتها . وأيضاً عند تنفيذ اساليب التحول الرقمي سيتم تدريب العاملين على استخدام تلك التقنيات وبالتالي الإرتقاء بالمستوى المعرفى والتكنولوجى لديهم بما يسهم فى تحقيق الأداء المتميز لهم .

كما قام الباحث بالرجوع إلى الدراسات السابقة التى توضح أهمية التحول الرقمي ودوره فى تحقيق أهداف المؤسسات ومنها ما أشارت إليه الدراسة التى قامت بها **بسمة ابراهيم عبد البصير (٢٠٢٠) (٥)** والتى هدفت من خلالها إلى إعداد دراسة استشرافية لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وانعكاسها على مستوى الكفاءة المؤسسية تحقيقا لرؤية مصر ٢٠٣٠ وكانت من اهم النتائج والتوصيات التأكيد على القيام بالممارسات التطبيقية لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة ، وإعداد وتأهيل الكفاءات البشرية للتعامل مع المنظور الجديد لوزارة الشباب والرياضة من التحول الرقمي ، وتخصيص ميزانية كافية لتوفير البنية التحتية والبرمجيات وأنظمة ذكاء الأعمال وجميع الأدوات اللازمة للتحول الرقمي ، كما أوصت بضرورة إعادة إجراء بحوث علمية مشابهة لدراسات إستشرافية تشمل مؤسسات وهيئات رياضية أخرى لما لها من أثر إيجابى فى تطوير المنظومة الرياضية .

وما أشارت إليه الدراسة التى قام بها **احمد عزمى امام (٢٠٢٠)** والتى توصلت الى التوصل الى برنامج الكترونى لتدريب الطلاب على مهارات التحول الرقمي ، وقائمة بمهارات التحول الرقمي اللازمة للطلاب ، ونسبة تحسن عالية بين القياسين القبلى والبعدى لافراد المجموعة التجريبية لصالح القياس البعدى

وأيضاً الدراسة التي قامت بها نوال على ونبهان حارث وسيف العوفى (٢٠٢٠) والتي هدفت من خلالها إلى استكشاف واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية عن طريق التعرف عن الأدوار التي تقوم بها المؤسسات المختلفة في مجال التحول الرقمي والحكومة الإلكترونية وكانت من أهم النتائج والتوصيات ضرورة التعريف بالخدمات الإلكترونية المتاحة والترويج لها عن طريق استغلال التقنية كوسائل الإعلام المختلفة ، وشبكات التواصل الإجتماعى ، حتى يتم التعرف إليها من قبل المستفيدين ومن ثم توسيع دائرة استخدامها . وكذلك تشكيل فرق تحول دائمة في المؤسسات ، والعمل على زيادة المشاريع التي تخدم التحول الرقمي وفقاً للتوجهات العالمية ، وتكثيف عملية استغلال المؤسسات لتقنيات الثورة الصناعية الرابعة في استحداث مشاريع تخدم عملها بصورة فعلية ، ويكون لها تأثير واضح في العمل المنجز وآلية تقديمه .

وما أشارت إليه دراسة اسماء عبدالفتاح نصر عبدالحميد (٢٠٢١)(٣) والتي توصلت الى تزويد كليات الجامعة بوحدة للتأهيل التكنولوجي لمنسوبي الجامعة من طلاب و أعضاء هيئة التدريس وجهاز ادارى ، توفير شبكة انترنت فائقة السرعة فى مختلف ادارات وكليات الجامعة ، مراجعة التشريعات الحالية وصياغة تشريعات جديدة تتناسب مع التحول الرقمي ، وضع رؤية وخطة استراتيجية واضحة للتحول الرقمي بجامعة الأزهر، تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام أحدث منصات التعليم الإلكتروني ، توفير الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المبدعين رقمياً سواء في مجال التدريس أو البحث العلمى أو خدمة المجتمع.

هدف البحث:

إيجاد العلاقة بين التحول الرقمي وتطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط من خلال تحديد:

- أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط
- محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

فرض البحث:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد ومحددات التحول الرقمي ومحددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط.

الدراسات السابقة

١- دراسة بسمة ابراهيم عبد البصير (٢٠٢٢) (٥) بعنوان " دراسة استشرافية لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وانعكاسها على مستوى الكفاءة المؤسسية اعتمادا على أسلوب السيناريوهات تحقيقا لرؤية مصر ٢٠٣٠ "

- هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى إعداد دراية إستشرافية لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وانعكاسها على مستوى الكفاءة المؤسسية اعتمادا على أسلوب السيناريوهات تحقيقا لرؤية مصر ٢٠٣٠

- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي

- عينة البحث: تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من العاملين بالإدارات العامة بوزارة الشباب والرياضة قوامها (٤٥٠) فرد

- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان

- أهم النتائج : التأكيد على القيام بالممارسات التطبيقية لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة - وإعداد وتأهيل الكفاءات البشرية للتعامل مع المنظور الجديد لوزارة الشباب والرياضة من التحول الرقمي - وتخصيص ميزانية كافية لتوفير البنية التحتية والبرمجيات وأنظمة ذكاء الأعمال وجميع الأدوات اللازمة للتحول الرقمي - وأيضا إعادة إجراء بحوث علمية مشابهة لدراسات إستشرافية تشمل مؤسسات وهيئات رياضية أخرى لما لها من أثر إيجابي في تطوير المنظومة الرياضية .

٢- دراسة اسماء عبدالفتاح نصر عبد الحميد (٢٠٢١) (٣) بعنوان " متطلبات تحقيق التحول الرقمي بجامعة الأزهر لمواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة . "

- هدف الدراسة : تحديد الاسس النظرية والمفاهيمية للتحول الرقمي ومتطلبات تحقيقه في التعليم الجامعي ، تحديد اهم تحديات الثورة الصناعية الرابعة وسبل مواجعتها في التعليم الجامعي ، تحديد مدى توافر متطلبات التحول الرقمي بجامعة الأزهر من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس ، وضع آليات مقترحة لتحقيق متطلبات التحول الرقمي بجامعة الأزهر .

- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي

- عينة البحث: (١٦٥) عضو هيئة تدريس

- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان

- أهم النتائج : تزويد كليات الجامعة بوحداث للتاهيل التكنولوجي لمنسوبي الجامعة من طلاب واعضاء هيئة التدريس وجهاز اداري ، توفير شبكة انترنت فائقة السرعة في مختلف ادارات وكليات الجامعة ، مراجعة التشريعات الحالية وصياغة تشريعات جديدة تتناسب مع التحول الرقمي ، وضع رؤية وخطة استراتيجية واضحة للتحول الرقمي بجامعة الأزهر ، تدريب اعضاء

هيئة التدريس على استخدام احدث منصات التعليم الالكترونى ، توفير الحوافز المادية والمعنوية لاعضاء هيئة التدريس المبدعين رقميا سواء فى مجال التدريس او البحث العلمى او خدمة المجتمع.

٣- دراسة زكريا احمد محمد العوضى (٢٠٢١) (٨) بعنوان " معوقات تطبيق التحول الرقمى بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة "

- هدف الدراسة : يهدف البحث الى التعرف على معوقات تطبيق التحول الرقمى بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة
- المنهج المستخدم : المنهج الوصفى
- عينة البحث: عينة عشوائية قدرها (٤٥) من القيادات الادارية بالهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة بدولة الامارات العربية
- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان
- أهم النتائج : جاء محور المعوقات التشريعية فى الترتيب الاول للمحاور بنسبة مئوية قدرها (٩١%) ومحور المعوقات البشرية فى الترتيب الثانى بنسبة مئوية قدرها (٨٣.٤٩%) ومحور التقنية فى الترتيب الثالث بنسبة مئوية قدرها (٨٢%) ومحور المعوقات الادارية فى الترتيب الرابع بنسبة مئوية قدرها (٨٠.٤٧%) بينما جاء اقل المعوقات ترتيبا المعوقات المالية بنسبة مئوية قدرها (٦٥.٤٠%) ، ضرورة تصميم نظام امنى لحماية المعلومات والارقام والبيانات بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة ، ضرورة التخطيط السليم لتطبيق نظام التحول الرقمى بالهيئة العامة للشباب والرياضة والامارات المتختلفة والاندية بدولة الامارات العربية المتحدة .

٤- دراسة احمد عزمى امام (٢٠٢٠) (٢) بعنوان " فاعلية برنامج تدريبي الكترونى لتنمية مهارات التحول الرقمى فى ضوء ادارة ازمة كوفيد ١٩ التعليمية لدى طلاب كلية التربية الرياضية "

- هدف الدراسة : بناء برنامج تدريبي الكترونى لتنمية مهارات التحول الرقمى فى ضوء ادارة ازمة كوفيد ١٩ التعليمية لدى طلاب كلية التربية الرياضية
- المنهج المستخدم : المنهج الوصفى
- عينة البحث: عينة قوامها (١٣٠) طالب وطالبة من طلاب الفرقة الثانية بكلية التربية الرياضية بجامعة المنيا
- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان

- أهم النتائج : التوصل الى برنامج الكترونى لتدريب الطلاب على مهارات التحول الرقمى ، وقائمة بمهارات التحول الرقمى اللازمة للطلاب ، ونسبة تحسن عالية بين القياسين القبلى والبعدى لافراد المجموعة التجريبية لصالح القياس البعدى
- ٥- دراسة ضياء الدين محمد العزب، محسن رمضان على ، طه محمد ابوسريع، احمد صبغى ابراهيم (٢٠٢٠)(١٠) بعنوان " رؤية مقترحة لتطوير النشاط الرياضى الخارجى للمرحلة الثانوية بمحافظة القاهرة فى ضوء التحول الرقمى . "
- هدف الدراسة : تهدف الدراسة الى وضع رؤية مقترحة لتطوير النشاط الرياضى الخارجى بالمدارس الثانوية بمحافظة القاهرة من خلال (وضع نظام يضمن التحول الرقمى للنشاط الخارجى ، تطوير اجراءات تنفيذ النشاط الخارجى وتطوير مخرجاته) .
- المنهج المستخدم : المنهج الوصفى
- عينة البحث: اشتملت عينة البحث على (١٠٠) فرد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من المعلمين والموجهين
- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان
- أهم النتائج : التوصل الى رؤية مقترحة قابلة للتطبيق لتطوير النشاط الخارجى بالمرحلة الثانوية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة القاهرة ، تضمنت الرؤية معايير للتحول الرقمى للنشاط الخارجى باانشاء قواعد البيانات وتعامل الطالب والمعلم والموجه وباقى الاطراف مع النشاط تسجيلا وتنفيذا واستعلاما ونتيجة بشكل الكترونى ، تضمنت الرؤية معايير لتنفيذ النشاط يضمن مستويات ثلاثة للنشاط ومواعيد وشروط واماكن اقامتها ونظم ادارتها والجوائز الممنوحة ، ضرورة عمل ندوات تثقيفية لتحفيز الطلاب والمعلمين والموجهين والقيادات للمساهمة فى تطبيق الرؤية المقترحة للتطوير
- ٦- دراسة هيثم صالح عبدالجواد (٢٠٢٠) (١٩) بعنوان " معوقات تطبيق التحول الرقمى بالاتحاد المصرى لكرة القدم فى ضوء محددات الاتحاد الدولى "
 - هدف الدراسة : التعرف على معوقات تطبيق التحول الرقمى بالاتحاد المصرى لكرة القدم فى ضوء محددات الاتحاد الدولى (المعوقات الادارية - المعوقات التشريعية - المعوقات التقنية - المعوقات البشرية - المعوقات المالية)
 - المنهج المستخدم : المنهج الوصفى
 - عينة البحث: عينة عشوائية قدرها (١٠٠) فرد من بين العاملين بالاتحاد المصرى لكرة القدم
 - أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان
 - أهم النتائج : المعوقات الادارية لتطبيق التحول الرقمى بالاتحاد المصرى لكرة القدم فى ضوء محددات الاتحاد الدولى تتراوح ما بين (٧٦.٨٠% : ٩٤.٤٠%)، المعوقات التشريعية لتطبيق

التحول الرقمي بالاتحاد المصري لكرة القدم فى ضوء محددات الاتحاد الدولى تتراوح ما بين (٧٧.٦٠% : ٩٤.٠٠%) ، المعوقات البشرية لتطبيق التحول الرقمى بالاتحاد المصرى لكرة القدم فى ضوء محددات الاتحاد الدولى تتراوح ما بين (٧٦.٤٠% : ٩٤.٠٠%) ، المعوقات المالية لتطبيق التحول الرقمى بالاتحاد المصرى لكرة القدم فى ضوء محددات الاتحاد الدولى تتراوح ما بين (٦٩.٢٠% : ٨٢.٨٠%) ، ضرورة انشاء ادارة مستقلة للتحول الرقمى بالاتحاد المصرى لكرة القدم فى ضوء محددات الاتحاد الدولى (FIFA) ، اجراء بروتوكولات تعاون بين الاتحاد المصرى لكرة القدم والمعاهد التدريبية والاستشارية فى مجال الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات ، اعداد برامج وورش عمل للعاملين ورؤساء الادارات واللجان فى مجال التحول الرقمى والانظمة التكنولوجية المستخدمة بالاتحاد المصرى لكرة القدم

إجراءات البحث

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وذلك لملائمته لطبيعة البحث .

مجتمع وعينة البحث:

- مجتمع البحث:

إشتمل مجتمع البحث على جميع القيادات بمديرية الشباب والرياضة بدمياط والادارات الفرعية التابعة لها وعددهم (١٢) فرد ، بالاضافة الى الاخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط وعددهم (٣٦) فرد .

عينة البحث

تم إختيار عينة عمدية قدرها (٤٨) فرد من كل من :

- مدير عام مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط (١) فرد
- وكيل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط (١) فرد
- مدير ادارة الرياضة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط (١) فرد
- مدير إدارة الشباب بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط (١) فرد
- مدراء الادارات الفرعية التابعة لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط والبالغ عددهم (٨) مديرين .
- جميع الاخصائيين الرياضيين بمستوياتهم الادارية المختلفة العاملين داخل مديرية الشباب والرياضة بدمياط والادارات الفرعية التابعة لها ، والبالغ عددهم (٣٦) أخصائى رياضى

وقد قام الباحث بتقسيم عينة البحث كالتالي:

- عينة الدراسة الاستطلاعية : قوامها (١٠) أفراد بغرض تقنين استمارة الاستبيان من مجتمع البحث الاصلى ومن خارج عينة الدراسة الاساسية .
- عينة الدراسة الأساسية : قوامها (٣٨) فرد بغرض تطبيق استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث وهذا ما يوضحة جدول (١)

جدول رقم (١)

التوزيع العددي لمجتمع وعينة البحث

فئات البحث	عينة البحث	عينة البحث الكلية		العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية	
		ت	%	ت	%	ت	%
الإدارة العليا	مدير عام المديرية ، وكيل المديرية ، مدير إدارة الرياضة، مدير إدارة الشباب	٤		١	٢٥%	٣	٧٥%
الإدارة الوسطى	مدراء الإدارات الفرعية	٨		٢	٢٥%	٦	٧٥%
الإدارة التنفيذية	الاحصائيون الرياضيون	٣٦		٧	١٩.٤٤%	٢٩	٨٠.٥٦%
	الإجمالي	٤٨		١٠	٢٠.٨٣%	٣٨	٧٩.٦٧%

أدوات جمع البيانات .

قام الباحث بتصميم استمارة استبيان لافراد وفئات مجتمع البحث الموضحة بجدول رقم (١) كأداة اساسية لجمع البيانات بهدف التعرف على التحول الرقمي وعلاقتة بتطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط وقد اتبع الباحث الخطوات التالية لتصميم استمارة الاستبيان .

- نتائج الدراسة الاستطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية المفتوحة مرفق رقم (١)
- المسح المرجعي ونتائج الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث.

ومن خلال الخطوات السابقة قام الباحث بوضع عدد(٢) محور لاستمارة الاستبيان وتحت كل محور مجموعة من الابعاد والمتمثلين في الآتي :

المحور الاول: أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

البعد الاول : مفهوم التحول الرقمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة

البعد الثاني: متطلبات التحول الرقمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة

بدمياط

البعد الثالث: معوقات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

المحور الثاني : محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

البعد الاول : الالتزام الوظيفي

البعد الثاني : كفاءة الاداء

البعد الثالث: القدرة على حل المشكلات

البعد الرابع : سرعة الانجاز

البعد الخامس: الابتكار والابداع

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

- الصدق:

لكي يتوصل الباحث إلى صدق استمارة الاستبيان قام بالاعتماد على:

• صدق المحتوى (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض المحاور والابعاد على مجموعة من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الادارة الرياضية والذي تتوافر فيهم شروط الحصول على درجة الدكتوراة في مجال الادارة الرياضية والبالغ عددهم (١٠) خبراء مرفق رقم (٢) لاستطلاع آراءهم حول مناسبة المحاور والابعاد المقترحة لإبداء الرأي في مدى ملائمتها لتحقيق اهداف البحث.

جدول رقم (٢)

التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول محاور وأبعاد استمارة الاستبيان

ن = ١٠ خبراء

الخبراء الموافقون		المحاور
النسبة المئوية	التكرار	
١٠٠%	١٠	المحور الاول : أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط
٩٠%	٩	البعد الاول : مفهوم التحول الرقمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة
١٠٠%	١٠	البعد الثاني: متطلبات التحول الرقمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط
١٠٠%	١٠	البعد الثالث: معوقات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط
١٠٠%	١٠	المحور الثاني : محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط
١٠٠%	١٠	البعد الاول : الالتزام الوظيفي
١٠٠%	١٠	البعد الثاني : كفاءة الاداء
٩٠%	٩	البعد الثالث: القدرة على حل المشكلات
١٠٠%	١٠	البعد الرابع : سرعة الانجاز
١٠٠%	١٠	البعد الخامس: الابتكار والابداع

يتضح من جدول (٢) اتفاق آراء السادة الخبراء على صلاحية المحاور والابعاد الموضوعية

من قبل الباحث بنسبة تراوحت ما بين (٩٠% : ١٠٠%)

ثم قام الباحث بوضع العبارات المناسبة الخاصة بكل محور وبعد، ثم تم عرض المحاور والعبارات لاستمارة الاستبيان في صورتها الاولية مرفق (٣) على السادة الخبراء وقد تم تسليم الاستمارة الى السادة الخبراء شخصيا من قبل الباحث لإبداء آراءهم في مدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه لتحقيق هدفة، وصحة الصياغة اللغوية لكل عبارة حذف اودمج او نقل او تعديل ما ترونة مناسباً ويوضح الجدول رقم (٣) التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات استمارة الاستبيان.

جدول رقم (٣)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات استمارة الاستبيان

ن = ١٠ خبراء

المحور	البعد	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	المحور	البعد	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	المحور	البعد	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية
الاول	الثالث	٤٧	١٠	%١٠٠	الثاني	الاول	١٣	١٠	%١٠٠	الثاني	الاول	١	١٠	%١٠٠
		٤٨	١٠	%١٠٠			١٤	١٠	%١٠٠			٢	١٠	%١٠٠
		٤٩	١٠	%١٠٠			١٥	١٠	%١٠٠			٣	١٠	%١٠٠
		٥٠	٩	%٩٠			١٦	١٠	%٩٠			٤	٩	%٩٠
		٥١	١٠	%١٠٠			١٧	١٠	%١٠٠			٥	١٠	%١٠٠
		٥٢	١٠	%١٠٠			١٨	١٠	%١٠٠			٦	١٠	%١٠٠
		٥٣	١٠	%١٠٠			١٩	٩	%٧٠			٧	٧	%٧٠
		٥٤	١٠	%١٠٠			٢٠	١٠	%٧٠			٨	٧	%٧٠
		٥٥	١٠	%١٠٠			٢١	١٠	%١٠٠			٩	١٠	%١٠٠
		٥٦	٢	%٢٠			٢٢	١٠	%١٠٠			١/٩	١٠	%١٠٠
	٥٧	١٠	%١٠٠	٢٣		١٠	%١٠٠	٢/٩	١٠	%١٠٠				
	٥٨	١٠	%١٠٠	٢٤		١٠	%١٠٠	٣/٩	١٠	%١٠٠				
	٥٩	١٠	%١٠٠	٢٥		١٠	%١٠٠	٤/٩	١٠	%١٠٠				
	٦٠	١٠	%١٠٠	٢٦		١٠	%٩٠	٥/٩	٩	%٩٠				
	٦١	١٠	%١٠٠	٢٧		٩	%١٠٠	٦/٩	١٠	%١٠٠				
	٦٢	٢	%٢٠	٢٨		١٠	%١٠٠	٧/٩	١٠	%١٠٠				
	٦٣	١٠	%١٠٠	٢٩		١٠	%١٠٠	١٠	١٠	%١٠٠				
	٦٤	١٠	%١٠٠	٣٠		١٠	%١٠٠	١/١٠	١٠	%١٠٠				
	٦٥	١٠	%١٠٠	٣١		١٠	%١٠٠	٢/١٠	١٠	%١٠٠				
	٦٦	١٠	%١٠٠	٣٢		١٠	%١٠٠	٣/١٠	١٠	%١٠٠				
٦٧	٩	%٩٠	٣٣	١٠	%٣٠	٤/١٠	٣	%٣٠						
٦٨	١٠	%١٠٠	٣٤	١٠	%١٠٠	١١	١٠	%١٠٠						
٦٩	١٠	%١٠٠	٣٥	١٠	%١٠٠	١/١١	١٠	%١٠٠						
٧٠	١٠	%١٠٠	٣٦	١٠	%١٠٠	٢/١١	١٠	%١٠٠						
٧١	١٠	%١٠٠	٣٧	١٠	%١٠٠	٣/١١	١٠	%١٠٠						
٧٢	١٠	%١٠٠	٣٨	١٠	%١٠٠	٤/١١	١٠	%١٠٠						
٧٣	١٠	%١٠٠	٣٩	٣	%٣٠	٥/١١	١٠	%١٠٠						
٧٤	١٠	%١٠٠	٤٠	١٠	%١٠٠	٦/١١	١٠	%١٠٠						
٧٥	١٠	%١٠٠	٤١	١٠	%٩٠	٧/١١	٩	%٩٠						
٧٦	١٠	%١٠٠	٤٢	١٠	%٩٠	٨/١١	٩	%٩٠						
٧٧	٩	%٩٠	٤٣	١٠	%١٠٠	٩/١١	١٠	%١٠٠						
٧٨	١٠	%١٠٠	٤٤	١٠	%١٠٠	١٠/١١	١٠	%١٠٠						
٧٩	١٠	%١٠٠	٤٥	١٠	%٢٠	١١/١١	٢	%٢٠						
٨٠	١٠	%١٠٠	٤٦	١٠	%١٠٠	١٢/١١	١٠	%١٠٠						
٨١	١٠	%١٠٠			%١٠٠	١٢	١٠	%١٠٠						
٨٢	١٠	%١٠٠			%١٠٠	١/١٢	١٠	%١٠٠						
٨٣	١٠	%١٠٠			%١٠٠	٢/١٢	١٠	%١٠٠						
٨٤	١٠	%١٠٠			%٦٠	٣/١٢	٦	%٦٠						
٨٥	١٠	%١٠٠			%١٠٠	٤/١٢	١٠	%١٠٠						
٨٦	٤	%٤٠			%١٠٠	٥/١٢	١٠	%١٠٠						
					%١٠٠	٦/١٢	١٠	%١٠٠						
					%٧٠	٧/١٢	٧	%٧٠						
					%١٠٠	٨/١٢	١٠	%١٠٠						
					%١٠٠	٩/١٢	١٠	%١٠٠						

يتضح من جدول (٣) موافقة السادة الخبراء حول الصورة الأولية لاستمارة الاستبيان حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٢٠% : ١٠٠%) ، مع اقتراح حذف ودمج بعض العبارات وقد قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٤).

جدول (٤)

التعديلات التي تمت باستمارة الاستبيان

المحور	البعد	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	نوع التعديل	العبارة بعد التعديل
الاول	الاول	٧	يؤدي التحول الرقمي الى زيادة سريعة في المعلومات المتاحة بمديرية الشباب والرياضة.	دمج	يساعد التحول الرقمي الى زيادة سريعة في المعلومات المتاحة بمديرية الشباب والرياضة.
		٨	يساعد التحول الرقمي في انتشار مصادر المعلومات وتوافرها في مديرية الشباب والرياضة		
الثاني	الثاني	٤/١١	برامج الحماية المستخدمة في المديرية تتصف بالامان والخصوصية	حذف	-----
		١١/١١	تأمين العدد الكافي من الطابعات للعاملين بالمديرية	حذف	-----
	الثاني	٣/١٢	تتوفر المعلومات عن البرامج التدريبية اللازمة للعاملين بالمديرية للتعامل مع الحاسبات الالكترونية .	دمج	تتوفر المعلومات عن البرامج التدريبية اللازمة للعاملين بالمديرية للتعامل مع الحاسبات الالكترونية .
		٧/١٢	تتوفر المعلومات عن البرامج التدريبية للتعامل مع برمجيات الحاسب الالى لجميع من يطلبها من العاملين بالمديرية .		
الثاني	الثاني	٣٩	لدى القدرة على العمل وتحمل المسئولية الادارية والخدمية	حذف	-----
	الثالث	٥٦	يؤثر ضعف المعلومات المتاحة على قدرتي على حل المشكلات	حذف	-----
	الرابع	٦٢	اضع برنامج زمني لنفسى لتنفيذ الاعمال التي توكل الى	حذف	-----
	الخامس	٨٦	استطيع تقديم افكار جديدة بصفة مستمرة	حذف	-----

وبناء علي التعديلات للسادة الخبراء التي تمت باستمارة الاستبيان من حذف بعض العبارات أصبحت

استمارة الاستبيان في صورتها النهائية قبل التطبيق مرفق رقم (٤)

• صدق الاتساق الداخلي :

تم التأكد من صدق عبارات استمارة الاستبيان بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وبين

الدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان وهذا ما يوضحه جدول (٥)

جدول (٦)
الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان

(ن=١٠)

المحاور	معامل ارتباط بيرسون مع اجمالي الاستبيان
المحور الاول : أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط	*٠.٧٨٤
المحور الثاني : محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط	*٠.٦٩٧

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠.٦٠٢)
يتضح من جدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط بين استمارة الاستبيان بعضها البعض وبينها وبين الدرجة الكلية للاستمارة قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على صدق استمارة الاستبيان وأنها تقيس ما وضعت من أجله

• الثبات:

تم التحقق من الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات عبارات استمارة الاستبيان وثبات محاور الاستبيان وهذا ما يوضحه جدول (٧).

جدول (٧)

ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ

(ن = ١٠)

المحور	البعء	رقم العبارة	معامل الثبات في حالة حذف العبارة	المحور	البعء	رقم العبارة	معامل الثبات في حالة حذف العبارة	المحور	البعء	رقم العبارة	معامل الثبات في حالة حذف العبارة		
الاول	الثاني	٣٢	٠.٨٥٥	الثاني	الثالث	١٢	٠.٨٢٩	الاول	الاول	١	٠.٨٥٦		
		٣٣	٠.٨٥٠			١٣	٠.٨٤٤			٢	٠.٨١٨		
		٣٤	٠.٨٥٠			١٤	٠.٨٤٢			٣	٠.٨٥٦		
		٣٥	٠.٨٥٢			١٥	٠.٨٣٢			٤	٠.٨٥٦		
		٣٦	٠.٨٥٤			١٦	٠.٨٧٩			٥	٠.٧٤٥		
		٣٧	٠.٨٥٢			١٧	٠.٩٢٣			٦	٠.٧٦٤		
		٣٨	٠.٨٥٠			١٨	٠.٩٢٢			٧	٠.٨١٨		
		٣٩	٠.٨٥٠			١٩	٠.٨٩٣			١/٨	٠.٧٦٧		
		٤٠	٠.٨٤٥			٢٠	٠.٩٢١			٢/٨	٠.٨١٨		
		٤١	٠.٨٣٢			٢١	٠.٨٦٣			٣/٨	٠.٧٧٩		
	الاول	الرابع	٤٢		٠.٨٤٠	الاول	الثاني	٢٢	٠.٨٧٩	الثاني	الثاني	٤/٨	٠.٩٢٠
			٤٣		٠.٨٣٤			٢٣	٠.٧٣٣			٥/٨	٠.٩٢٠
			٤٤		٠.٨٣٤			٢٤	٠.٩١٧			٦/٨	٠.٩٢٠
			٥٧		٠.٨٤٧			٢٥	٠.٨٧٠			٧/٨	٠.٩١٢
			٥٨		٠.٨٤٨			٢٦	٠.٩٠٢			١/٩	٠.٨٥٧
			٥٩		٠.٩٠٢			٢٧	٠.٨٨٥			٢/٩	٠.٩١٢
			٦٠		٠.٨٦٤			٢٨	٠.٧٧٨			٣/٩	٠.٧٤٨
			٦١		٠.٨٤١			٢٩	٠.٨٤٦			٤/٩	٠.٩١٢
			٦٢		٠.٨٤٩			٣٠	٠.٨٠٥			١/١٠	٠.٩٠٢
			٦٣		٠.٨٥٣			٣١	٠.٧٤٥			٢/١٠	٠.٩١٦
		الثاني	الخامس		٦٤	٠.٨٨١	٣/١٠	٠.٩١٥					
					٦٥	٠.٨٤١	٤/١٠	٠.٩٢٢					
					٦٦	٠.٨٥٦	٥/١٠	٠.٨٢٧					
					٦٧	٠.٧٧٥	٦/١٠	٠.٩٢١					
					٦٨	٠.٨٩٣	٧/١٠	٠.٨٧٨					
					٦٩	٠.٧١٩	٨/١٠	٠.٩١٧					
					٧٠	٠.٧٨٦	٩/١٠	٠.٨٧٠					
					٧١	٠.٧٦٣	١٠/١٠	٠.٨٩٤					
		الثاني	الخامس		٧٢	٠.٧٦٣	١/١١	٠.٨٨٥					
					٧٣	٠.٧٧٩	٢/١١	٠.٨٤١					
	٧٤				٠.٧٣٣	٣/١١	٠.٨٤٦						
٧٥	٠.٧٠٢			٤/١١	٠.٨٢٢								
٧٦	٠.٩٢١			٥/١١	٠.٨٣٥								
٧٧	٠.٩٢٥			٦/١١	٠.٨٢١								
٧٨	٠.٨٥٧			٧/١١	٠.٨٤٦								
٧٩	٠.٨٣٦			٨/١١	٠.٨٣٨								
٨٠	٠.٩٢١												
٨١	٠.٨٠٩												

جدول (٨)

قيم معامل الفا لكرونباخ لمحاور الاستبيان

معامل الفا كرونباخ		محاور الاستمارة
للاستبيان ككل	للمحور ككل	
٠.٩٢٨	٠.٩٠٢	المحور الاول : أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط
	٠.٨٩٢	المحور الثاني : محدّدات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

يتضح من جدول (٨) والخاص بمعاملات ثبات محاور استمارة الاستبيان باستخدام معامل الفا كرونباخ ان تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للمحاور مع الاستبيان ما بين (٠.٨٩٢ - ٠.٩٠٢) كما تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للعبارات مع الاستبيان ككل (٠.٩٢٨) وجميعها دال معنويا عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على ثبات استمارة الاستبيان

- تطبيق استمارة الاستبيان :

المجال البشرى :

تم التطبيق على افراد عينة البحث والبالغ عددهم (٤٨) فرد من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط والادارات الفرعية التابعة

المجال المكانى :

تم تطبيق البحث بمديرية الشباب والرياضة بدمياط والادارات الفرعية التابعة لها

المجال الزمنى :

تم تطبيق استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث فى الفترة من ٢٠٢٣/٥/٧ وحتى ٢٠٢٣/٥/٢٦ .

طريقة تصحيح استمارة الاستبيان :

اعتمد الباحث فى تحديد استجابات استمارة الاستبيان على (الميزان الثلاثى) والذى يتمثل فى (موافق- الى حد ما- لاوافق) وقد اعطت الاستجابات (٣، ٢، ١)

- المعالجات الإحصائية المستخدمة فى البحث :

تم ايجاد المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS version 2020 فيما يلى :-

- النسبة المئوية % لحساب تكرارات اراء الخبراء فى عبارات ومحاور الاستبيان
- معامل الارتباط (بيرسون) لحساب صدق الاتساق الداخلى بين عبارات الاستبيان
- معامل ثبات الفا كرونباخ لحساب ثبات استمارة الاستبيان
- مربع كا^٢ لحساب الفروق بين استجابات اراء عينة البحث
- الاتجاه السائد لتحديد اتجاه استجابات افراد العينة
- نسبة الموافقة لتحديد نسبة موافقة اراء عينة البحث على عبارات استمارة الاستبيان

عرض ومناقشة النتائج

عرض ومناقشة نتائج المحور الأول : أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول (أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط)

ن= (٣٨)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجلدة (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٣	%٩٦.٠٥	نعم	2.92	.000	26.947	%٠.٠٠	0	%٧.٨٩	3	%٩٢.١١	35	البعد الأول: مفهوم التحول الرقمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة	١
١	%٩٨.٦٨	نعم	2.97	.000	34.105	%٠.٠٠	0	%٢.٦٣	1	%٩٧.٣٧	37	عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة مديرية الشباب والرياضة بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات	٢
٤	%٩٤.٧٤	نعم	2.89	.000	59.105	%٢.٦٣	1	%٥.٢٦	2	%٩٢.١١	35	الانتقال من نظام تقليدي الى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات	٣
٣	%٩٦.٠٥	نعم	2.92	.000	26.947	%٠.٠٠	0	%٧.٨٩	3	%٩٢.١١	35	استخدام التكنولوجيا لدعم عمليات التغيير الجذري في مديرية الشباب والرياضة	٤
٢	%٩٧.٣٧	نعم	2.95	.000	30.421	%٠.٠٠	0	%٥.٢٦	2	%٩٤.٧٤	36	يساعد التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة في إلغاء نظام الارشيف واستبداله بنظام الارشيف الالكتروني	٥
٥	%٩٠.٧٩	نعم	2.82	.000	49	%٥.٢٦	2	%٧.٨٩	3	%٨٦.٨٤	33	تحويل مصادر المعلومات المتاحة من وسائط تخزين تقليدية على صورة الكترونية	٦
٦	%٨٢.٨٩	نعم	2.66	.000	31.632	%١٠.٥٣	4	%١٣.١٦	5	%٧٦.٣٢	29	يساعد التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة في تقليل الإجراءات الادارية	٧
												يساعد التحول الرقمي الى زيادة سريعة في المعلومات المتاحة بمديرية الشباب والرياضة.	

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكات : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (موافق)

تابع جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط)

ن= (٣٨)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
												البعد الثاني : متطلبات التحول الرقمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط	
												المتطلبات المادية	٨
٢	%٩٧.٣٧	نعم	2.95	.000	30.421	%٠.٠٠	0	%٥.٢٦	2	%٩٤.٧٤	36	وضع ميزانية كافية للقيام بعملية التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة	١/٨
١	%٩٨.٦٨	نعم	2.97	.000	34.105	%٠.٠٠	0	%٢.٦٣	1	%٩٧.٣٧	37	تحديد التكاليف المالية لمشروع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة	٢/٨
١	%٩٨.٦٨	نعم	2.97	.000	34.105	%٠.٠٠	0	%٢.٦٣	1	%٩٧.٣٧	37	تحديد ميزانية لشراء المعدات الخاصة بالتحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة للقيام بالعملية الرقمية	٣/٨
٣	%٩٣.٤٢	نعم	2.87	.000	54.053	%٢.٦٣	1	%٧.٨٩	3	%٨٩.٤٧	34	تحديد ميزانية لصيانة المعدات الخاصة بعملية التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة.	٤/٨
٤	%٨٨.١٦	نعم	2.76	.000	49.316	%١٠.٥٣	4	%٢.٦٣	1	%٨٦.٨٤	33	وجود المخصصات المالية التي تساعد علي شراء الاجهزة والادوات التي تستخدم لتطوير اداء العاملين .	٥/٨
٥	%٨٢.٨٩	نعم	2.66	.000	31.632	%١٠.٥٣	4	%١٣.١٦	5	%٧٦.٣٢	29	توفير الوسائل السمعية والبصرية المتطورة لتجهيز القاعات بالمديرية.	٦/٨
٢	%٩٧.٣٧	نعم	2.95	.000	30.421	%٠.٠٠	0	%٥.٢٦	2	%٩٤.٧٤	36	توفير ميزانية محددة لتطوير جودة الخدمات الالكترونية كمدخل للتحول الرقمي	٧/٨
												المتطلبات البشرية	٩
١	%١٠٠.٠٠	نعم	3.00	.000	٣٨.٠٠	%٠.٠٠	0	%٠.٠٠	0	%١٠٠.٠٠	38	توفير القوى البشرية المؤهلة لاتمام عملية التحول الرقمي	١/٩
٣	%٩٦.٠٥	نعم	2.92	.000	26.947	%٠.٠٠	0	%٧.٨٩	3	%٩٢.١١	35	عمل دورات تدريبية للعاملين في مديرية الشباب والرياضة عن التحول الرقمي	٢/٩
٢	%٩٨.٦٨	نعم	2.97	.000	34.105	%٠.٠٠	0	%٢.٦٣	1	%٩٧.٣٧	37	توفير كوادر بشرية للتعامل مع الاجهزة التقنية الحديثة لاتمام عملية التحول الرقمي داخل المديرية	٣/٩
٤	%٩٢.١١	نعم	2.84	.000	53.895	%٥.٢٦	2	%٥.٢٦	2	%٨٩.٤٧	34	زيادة الحوافز لمستخدمي الوسائل التكنولوجية عند تنفيذ أعمالهم	٤/٩

تابع جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط)

ن=(٣٨)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكرت)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
												المتطلبات التقنية والفنية	١٠
٦	%٨٥.٥٣	نعم	2.71	.000	39.842	%١٠.٥٣	4	%٧.٨٩	3	%٨١.٥٨	31	توفير العدد الكافي من أجهزة الاعلام الالى والاجهزة المساعدة (طابعات، ماسح ضوئي)	١/١٠
٢	%٩٦.٠٥	نعم	2.92	.000	64.474	%٢.٦٣	1	%٢.٦٣	1	%٩٤.٧٤	36	توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة (أجهزة الحاسب الالى) اللازمة لانجاز الاعمال بدقة وسرعة	٢/١٠
٨	%٨٠.٢٦	نعم	2.61	.000	31.947	%١٥.٧٩	6	%٧.٨٩	3	%٧٦.٣٢	29	استخدام برمجيات ملائمة للاعمال الادارية المطلوبة	٣/١٠
٨	%٨٠.٢٦	نعم	2.61	.000	27.842	%١٣.١٦	5	%١٣.١٦	5	%٧٣.٦٨	28	تحقيق الربط الإلكتروني بين المديرية والادارات والفروع التابعة لها .	٤/١٠
٥	%٨٩.٤٧	نعم	2.79	.000	12.737	%٠.٠٠	0	%٢١.٠٥	8	%٧٨.٩٥	30	توفير وسيلة اتصال الكترونية سريعة بين الادارات داخل المديرية	٥/١٠
١	%٩٧.٣٧	نعم	2.95	.000	30.421	%٠.٠٠	0	%٥.٢٦	2	%٩٤.٧٤	36	تحديث البرمجيات المستخدمة باستمرار لمواكبة التطورات الحديثة	٦/١٠
٣	%٩٤.٧٤	نعم	2.89	.000	23.684	%٠.٠٠	0	%١٠.٥٣	4	%٨٩.٤٧	34	توفير الشبكة الاسلكية للإنترنت داخل المديرية.	٧/١٠
٤	%٩٢.١١	نعم	2.84	.000	49.316	%٢.٦٣	1	%١٠.٥٣	4	%٨٦.٨٤	33	عمل موقع إلكتروني للمديرية على شبكة الإنترنت.	٨/١٠
٧	%٨١.٥٨	نعم	2.63	.000	31.632	%١٣.١٦	5	%١٠.٥٣	4	%٧٦.٣٢	29	التحديث المستمر للأجهزة والبرامج الحديثة بما يتواءم مع الذكاء الاصطناعي .	٩/١٠
٧	%٨١.٥٨	نعم	2.63	.000	31.632	%١٣.١٦	5	%١٠.٥٣	4	%٧٦.٣٢	29	العمل على صيانة وتحسين الأجهزة والبرمجيات باستمرار	١٠/١٠
												المتطلبات المعلوماتية	١١
١	%٩٣.٤٢	نعم	2.87	.000	20.632	%٠.٠٠	0	%١٣.١٦	5	%٨٦.٨٤	33	توافر قاعدة بيانات ومعلومات عن جميع العاملين بالمديرية	١/١١
٢	%٩٢.١١	نعم	2.84	.000	17.789	%٠.٠٠	0	%١٥.٧٩	6	%٨٤.٢١	32	تطوير تحديث البنية التحتية لشبكة الانترنت بالمديرية .	٢/١١
٥	%٨٤.٢١	نعم	2.68	.000	35.579	%١٠.٥٣	4	%١٠.٥٣	4	%٧٨.٩٥	30	تتوفر المعلومات عن البرامج التدريبية اللازمة للعاملين بالمديرية للتعامل مع الحاسبات الالكترونية .	٣/١١
٨	%٧٣.٦٨	نعم	2.47	.000	15.368	%١٥.٧٩	6	%٢١.٠٥	8	%٦٣.١٦	24	تتوفر المعلومات عن الجهات والادارات التي تقوم بتدريب العاملين بالمديرية .	٤/١١
٧	%٧٥.٠٠	نعم	2.50	.000	21.211	%١٨.٤٢	7	%١٣.١٦	5	%٦٨.٤٢	26	تتوفر المعلومات اللازمة عن كيفية قياس الاداء الكترونيا للعاملين .	٥/١١
٣	%٩٠.٧٩	نعم	2.82	.000	15.158	%٠.٠٠	0	%١٨.٤٢	7	%٨١.٥٨	31	تبادل المعلومات بين الادارات المختلفة والفروع التابعة لها	٦/١١

تابع جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول (أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط)

ن= (٣٨)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٤	%٨٦.٨٤	نعم	2.74	.000	36.211	%٥.٢٦	2	%١٥.٧٩	6	%٧٨.٩٥	30	توافر البنية المعلوماتية عن الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتعامل مع الحاسب الآلي	٧/١١
٦	%٧٧.٦٣	نعم	2.55	.000	17.737	%٧.٨٩	3	%٢٨.٩٥	11	%٦٣.١٦	24	توافر المعلومات اللازمة عن أماكن وأوقات تدريب العاملين بالمديرية .	٨/١١
												البعد الثالث: معوقات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط	
١	%٩٠.٧٩	نعم	2.82	.000	44.895	%٢.٦٣	1	%١٣.١٦	5	%٨٤.٢١	32	قلة وجود دعم مادي كافي والدعم المالي المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية ، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة	١٢
٤	%٨٢.٨٩	نعم	2.66	.000	31.632	%١٠.٥٣	4	%١٣.١٦	5	%٧٦.٣٢	29	عدم وجود قواعد بيانات قادرة على اسناد مختلف الاشكال الرقمية في مديرية الشباب والرياضة .	١٣
٢	%٨٦.٨٤	نعم	2.74	.000	36.211	%٥.٢٦	2	%١٥.٧٩	6	%٧٨.٩٥	30	عدم وجود شبكة اتصال عالية السرعة وارتباط بشبكة الانترنت بمديرية الشباب والرياضة	١٤
٧	%٥٠.٠٠	إلى حد ما	2.00	.072	5.263	%٤٢.١١	16	%١٥.٧٩	6	%٤٢.١١	16	قلة خبرة العاملين في مديرية الشباب والرياضة وضعف الاعداد والتدريب لهم في ادارة التقنيات والاجهزة والخدمات والبرامج المتعلقة بالخدمات الرقمية بمديرية الشباب والرياضة	١٥
٨	%٤٤.٧٤	إلى حد ما	1.89	.710	0.684	%٣٩.٤٧	15	%٣١.٥٨	12	%٢٨.٩٥	11	عدم الوعي الكافي لدى المستخدمين باهمية الاستفادة من التقنية الحديثة ومكاسب التحول الرقمي التي ستعود عليهم .	١٦
٦	%٧٢.٣٧	نعم	2.45	.002	13	%١٥.٧٩	6	%٢٣.٦٨	9	%٦٠.٥٣	23	قلة توافر القوى البشرية المؤهلة في مديرية الشباب والرياضة	١٧
٥	%٧٣.٦٨	نعم	2.47	.000	15.368	%١٥.٧٩	6	%٢١.٠٥	8	%٦٣.١٦	24	قلة في الوعي والثقافة الرقمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة .	١٨
٣	%٨٥.٥٣	نعم	2.71	.000	32.579	%٥.٢٦	2	%١٨.٤٢	7	%٧٦.٣٢	29	يوجد صعوبة في التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي والاتصالات بمديرية الشباب والرياضة	١٩

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤
مقياس ليكات : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (٩) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارة المحور الاول (أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، عدا العبارات ارقام (١٥، ١٦) وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٤٤.٧٤% إلى ١٠٠%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وأشارت نتائج دراسة بسمة ابراهيم عبد البصير (٢٠٢٢)(٥) على التأكيد على القيام بالمارسات التطبيقية لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة - إعداد وتأهيل الكفاءات البشرية للتعامل مع المنظور الجديد لوزارة الشباب والرياضة من التحول الرقمي - وتخصيص ميزانية كافية لتوفير البنية التحتية والبرمجيات وأنظمة ذكاء الأعمال وجميع الأدوات اللازمة للتحول الرقمي - وأيضا إعادة إجراء بحوث علمية مشابهة لدراسات إستشرافية تشمل مؤسسات وهيئات رياضية أخرى لما لها من أثر إيجابي فى تطوير المنظومة الرياضية

وأكدت نتائج دراسة اسماء عبدالفتاح نصر عبدالحميد (٢٠٢١)(٣) على تزويد كليات الجامعة بوحدة للتأهيل التكنولوجى لمنسوبي الجامعة من طلاب واعضاء هيئة التدريس وجهاز ادارى ، توفير شبكة انترنت فائقة السرعة فى مختلف ادارات وكليات الجامعة ، مراجعة التشريعات الحالية وصياغة تشريعات جديدة تتناسب مع التحول الرقمي ، وضع رؤية وخطة استراتيجية واضحة للتحول الرقمي بجامعة الازهر، تدريب اعضاء هيئة التدريس على استخدام احدث منصات التعليم الالكترونى ، توفير الحوافز المادية والمعنوية لاعضاء هيئة التدريس المبدعين رقميا سواء فى مجال التدريس او البحث العلمى او خدمة المجتمع.

وذكرت نتائج دراسة زكريا احمد محمد العوضى (٢٠٢١)(٨) أن هناك مجموعة من المعوقات التى تعوق تطبيق التحول الرقمي منها (المعوقات التشريعية ، المعوقات التقنية ، المعوقات البشرية ، المعوقات الادارية ، المعوقات المالية) ، وأوصت بضرورة تصميم نظام امنى لحماية المعلومات والارقام والبيانات بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة ، ضرورة التخطيط السليم لتطبيق نظام التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة والامارات المتختلفة والاندية بدولة الامارات العربية المتحدة .

عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني : محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

جدول (١٠)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط)

ن= (٣٨)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجملية (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٥	%٧٧.٦٣	نعم	2.55	.000	17.737	%٧.٨٩	3	%٢٨.٩٥	11	%٦٣.١٦	24	البعد الاول: الالتزام الوظيفي	
٦	%٧١.٠٥	نعم	2.42	.006	10.158	%١٣.١٦	5	%٣١.٥٨	12	%٥٥.٢٦	21	احافظ على اوقات العمل الرسمية	٢٠
٩	%٥٧.٨٩	إلى حد ما	2.16	.135	4	%٣١.٥٨	12	%٢١.٠٥	8	%٤٧.٣٧	18	التزم بتعليمات وتوجيهات رؤسائي في العمل	٢١
٨	%٦٣.١٦	إلى حد ما	2.26	.135	4	%٢١.٠٥	8	%٣١.٥٨	12	%٤٧.٣٧	18	التزم بانتهاء الاعمال المكلف بها وفقا للخطة الموضوعية في الميعاد المحدد	٢٢
٤	%٨٥.٥٣	نعم	2.71	.000	32.579	%٥.٢٦	2	%١٨.٤٢	7	%٧٦.٣٢	29	احضر المؤتمرات والاجتماعات المتعلقة بالعمل	٢٣
٧	%٦٤.٤٧	إلى حد ما	2.29	.078	5.105	%٢١.٠٥	8	%٢٨.٩٥	11	%٥٠.٠٠	19	توجد لدى قدرة على تحمل المسؤولية والاعباء اليومية	٢٤
٢	%٩٢.١١	نعم	2.84	.000	17.789	%٠.٠٠	0	%١٥.٧٩	6	%٨٤.٢١	32	استطيع العمل ضمن فرق العمل	٢٥
٤	%٨٥.٥٣	نعم	2.71	.000	32.579	%٥.٢٦	2	%١٨.٤٢	7	%٧٦.٣٢	29	اشعر باننى ابذل الجهد الكافي لانجاز عملي في الوقت المحدد	٢٦
٦	%٧١.٠٥	نعم	2.42	.002	12.684	%١٨.٤٢	7	%٢١.٠٥	8	%٦٠.٥٣	23	يؤثر التدريب الذي تقدمه الوزارة ايجابيا على عملي وتحفيزي	٢٧
١	%٩٣.٤٢	نعم	2.87	.000	20.632	%٠.٠٠	0	%١٣.١٦	5	%٨٦.٨٤	33	احرص على عدم الغياب عن العمل الا لاسباب حرجية	٢٨
١٠	%٤٨.٦٨	إلى حد ما	1.97	.146	3.842	%٤٢.١١	16	%١٨.٤٢	7	%٣٩.٤٧	15	لدى المعرفة والالمام بطبيعة الاعمال الموكلة الى	٢٩
٣	%٨٩.٤٧	نعم	2.79	.000	12.737	%٠.٠٠	0	%٢١.٠٥	8	%٧٨.٩٥	30	اشعر بان اسلوب الثواب والعقاب المعتمد يحسن من اداء عملي	٣٠
												التزم بقوانين ولوائح العمل	٣١
												البعد الثاني: كفاءة الاداء	
٤	%٩٠.٧٩	نعم	2.82	.000	15.158	%٠.٠٠	0	%١٨.٤٢	7	%٨١.٥٨	31	امتك المهارات اللازمة لاداء وظيفتي	٣٢
٤	%٩٠.٧٩	نعم	2.82	.000	44.895	%٢.٦٣	1	%١٣.١٦	5	%٨٤.٢١	32	احرص على ان يكون عملي منظم ومرتب	٣٣
٩	%٧٣.٦٨	نعم	2.47	.000	15.368	%١٥.٧٩	6	%٢١.٠٥	8	%٦٣.١٦	24	لدى القدرة على الحوار وادارة النقاش	٣٤
٨	%٧٦.٣٢	نعم	2.53	.000	16.632	%١٠.٥٣	4	%٢٦.٣٢	10	%٦٣.١٦	24	لدى القدرة على تنظيم اعباء العمل اليومي	٣٥
٧	%٧٧.٦٣	نعم	2.55	.000	17.737	%٧.٨٩	3	%٢٨.٩٥	11	%٦٣.١٦	24	لدى القدرة على العمل بدون مراقبة	٣٦
٥	%٨٢.٨٩	نعم	2.66	.000	25	%٢.٦٣	1	%٢٨.٩٥	11	%٦٨.٤٢	26	اقوم بتادية الاعمال المطلوبة بكفاءة وفاعلية	٣٧
٦	%٧٨.٩٥	نعم	2.58	.000	21.684	%١٠.٥٣	4	%٢١.٠٥	8	%٦٨.٤٢	26	امتك القدرة على حسن التصرف في المواقف الصعبة	٣٨

تابع جدول (١٠)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط)

ن= (٣٨)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجملية (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٧	%٧٧.٦٣	نعم	2.55	.000	17.737	%٧.٨٩	3	%٢٨.٩٥	11	%٦٣.١٦	24	التزم بتنفيذ التعليمات والامور بدقة	٣٩
٢	%٩٦.٠٥	نعم	2.92	.000	26.947	%٠.٠٠	0	%٧.٨٩	3	%٩٢.١١	35	اطلع على كل ما هو جديد مجال عملي	٤٠
١	%٩٧.٣٧	نعم	2.95	.000	30.421	%٠.٠٠	0	%٥.٢٦	2	%٩٤.٧٤	36	امتلك القدرة على تحمل مسؤوليات اعلى	٤١
٣	%٩٢.١١	نعم	2.84	.000	17.789	%٠.٠٠	0	%١٥.٧٩	6	%٨٤.٢١	32	لدى المام تام بنظم واجراءات العمل	٤٢
٦	%٧٨.٩٥	نعم	2.58	.000	24.368	%١٣.١٦	5	%١٥.٧٩	6	%٧١.٠٥	27	استطيع التطوير في اساليب العمل	٤٣
٨	%٧٦.٣٢	نعم	2.53	.000	16.632	%١٠.٥٣	4	%٢٦.٣٢	10	%٦٣.١٦	24	أحرص على تحسين الاداء بشكل مستمر	٤٤
												البعد الثالث: القدرة على حل المشكلات	
٣	%٨٩.٤٧	نعم	2.79	.000	40.789	%٢.٦٣	1	%١٥.٧٩	6	%٨١.٥٨	31	استطيع ان اتعرف على المشكلة	٤٥
٥	%٨٥.٥٣	نعم	2.71	.000	35.737	%٧.٨٩	3	%١٣.١٦	5	%٧٨.٩٥	30	أقوم بتحديد الاسباب التي ادت الى المشكلة	٤٦
٢	%٩٠.٧٩	نعم	2.82	.000	15.158	%٠.٠٠	0	%١٨.٤٢	7	%٨١.٥٨	31	أقوم بوضع بدائل لحل المشاكل المواجهة	٤٧
٧	%٨١.٥٨	نعم	2.63	.000	31.632	%١٣.١٦	5	%١٠.٥٣	4	%٧٦.٣٢	29	انتبها بالمشكلات قبل حدوثها	٤٨
٦	%٨٢.٨٩	نعم	2.66	.000	28.474	%٧.٨٩	3	%١٨.٤٢	7	%٧٣.٦٨	28	أقوم بحل المشكلات وفقا للاسلوب العلمى المتبع لذلك	٤٩
٣	%٨٩.٤٧	نعم	2.79	.000	40.789	%٢.٦٣	1	%١٥.٧٩	6	%٨١.٥٨	31	أشارك زملائي في حل المشكلات	٥٠
٤	%٨٨.١٦	نعم	2.76	.000	37	%٢.٦٣	1	%١٨.٤٢	7	%٧٨.٩٥	30	ارتب جميع المعلومات والبيانات للوصول الى القرار المناسب	٥١
١	%٩٨.٦٨	نعم	2.97	.000	34.105	%٠.٠٠	0	%٢.٦٣	1	%٩٧.٣٧	37	استطيع حل مشكلات العمل التي تواجهني	٥٢
٦	%٨٢.٨٩	نعم	2.66	.000	31.632	%١٠.٥٣	4	%١٣.١٦	5	%٧٦.٣٢	29	أحرص على طرح أفكار جديدة لم يفكر بها أحد من قبل لحل المشكلات المتعلقة بالعمل.	٥٣
١	%٩٨.٦٨	نعم	2.97	.000	34.105	%٠.٠٠	0	%٢.٦٣	1	%٩٧.٣٧	37	استبعد الحلول التي تصطدم بالقوانين واللوائح التي لايمكن تغييرها	٥٤
٥	%٨٥.٥٣	نعم	2.71	.000	35.737	%٧.٨٩	3	%١٣.١٦	5	%٧٨.٩٥	30	لدى القدرة على العمل والتكيف في الحالات الطارئة	٥٥
٨	%٣٩.٤٧	إلى حد ما	1.79	.255	2.737	%٤٢.١١	16	%٣٦.٨٤	14	%٢١.٠٥	8	أتردد عند مواجهة المشكلات واضطر الى اتخاذ قرار بسرعة	٥٦
												البعد الرابع : سرعة الانجاز	
٦	%٨٥.٥٣	نعم	2.71	.000	30.368	%٢.٦٣	1	%٢٣.٦٨	9	%٧٣.٦٨	28	أبذل الجهد الكافي لانجاز الاعمال والمهام الوظيفية في الوقت المحدد	٥٧
٤	%٩٦.٠٥	نعم	2.92	.000	26.947	%٠.٠٠	0	%٧.٨٩	3	%٩٢.١١	35	أبذل مجهود كبير من اجل انجاز عملي	٥٨

تابع جدول (١٠)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط)

ن= (٣٨)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٣	%٩٧.٣٧	نعم	2.95	.000	30.421	%٠.٠٠	0	%٥.٢٦	2	%٩٤.٧٤	36	اعتمد على ذاتي في انجاز عملي	٥٩
٣	%٩٧.٣٧	نعم	2.95	.000	30.421	%٠.٠٠	0	%٥.٢٦	2	%٩٤.٧٤	36	احرص على اداء عملي بدقة عالية	٦٠
٥	%٨٩.٤٧	نعم	2.79	.000	44.421	%٥.٢٦	2	%١٠.٥٣	4	%٨٤.٢١	32	لدى القدرة على انجاز الاعمال دون الاشراف من قبل الرؤساء	٦١
٢	%٩٨.٦٨	نعم	2.97	.000	34.105	%٠.٠٠	0	%٢.٦٣	1	%٩٧.٣٧	37	كثرة تكرار الاعمال تجعلني لدى السرعة في ادائه	٦٢
١	%١٠٠.٠٠	نعم	3.00	.000	٣٨.٠٠	%٠.٠٠	0	%٠.٠٠	0	%١٠٠.٠٠	38	استفيد من خبراتي السابقة في اداء عملي بفاعلية	٦٣
٧	%٨١.٥٨	نعم	2.63	.000	25.316	%٧.٨٩	3	%٢١.٠٥	8	%٧١.٠٥	27	انفذ العمل والمهام المطلوبة وفقا للخطة المعدة مسبقا	٦٤
٩	%٥٥.٢٦	إلى حد ما	2.11	.378	1.947	%٢٣.٦٨	9	%٤٢.١١	16	%٣٤.٢١	13	اعمل على انجاز اعمالى دون مساعدة من احد	٦٥
٨	%٧٨.٩٥	نعم	2.58	.000	21.684	%١٠.٥٣	4	%٢١.٠٥	8	%٦٨.٤٢	26	استطيع ان اتعامل بشكل مرضى مع الضغط الناجم عن العمل	٦٦
												البعد الخامس: الابتكار والابداع	
٨	%٧٦.٣٢	نعم	2.53	.000	18.368	%١٣.١٦	5	%٢١.٠٥	8	%٦٥.٧٩	25	انجز ما يسند الى من اعمال باسلوب متجدد	٦٧
٥	%٨٥.٥٣	نعم	2.71	.000	32.579	%٥.٢٦	2	%١٨.٤٢	7	%٧٦.٣٢	29	إمتلاك الحجة والقدرة على الإقناع	٦٨
٥	%٨٥.٥٣	نعم	2.71	.000	30.368	%٢.٦٣	1	%٢٣.٦٨	9	%٧٣.٦٨	28	اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل	٦٩
٧	%٧٨.٩٥	نعم	2.58	.000	24.368	%١٣.١٦	5	%١٥.٧٩	6	%٧١.٠٥	27	اعمل على سرعة إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار في زمن محدد	٧٠
٢	%٩٧.٣٧	نعم	2.95	.000	30.421	%٠.٠٠	0	%٥.٢٦	2	%٩٤.٧٤	36	اهتم بتطوير وتحسين مستوى العمل	٧١
٢	%٩٧.٣٧	نعم	2.95	.000	30.421	%٠.٠٠	0	%٥.٢٦	2	%٩٤.٧٤	36	اعمل على تطوير ادائى ومهاراتى بشكل مستمر	٧٢
١	%٩٨.٦٨	نعم	2.97	.000	34.105	%٠.٠٠	0	%٢.٦٣	1	%٩٧.٣٧	37	احرص على تطبيق اساليب جديدة للعمل	٧٣
٣	%٩٤.٧٤	نعم	2.89	.000	23.684	%٠.٠٠	0	%١٠.٥٣	4	%٨٩.٤٧	34	لدى القدرة على تركيز الإنتباه والتفكير في مشكلة معينة لفترات طويلة	٧٤
٤	%٩٣.٤٢	نعم	2.87	.000	20.632	%٠.٠٠	0	%١٣.١٦	5	%٨٦.٨٤	33	إمتلاك القدرة على القيادة وتحمل المسؤولية	٧٥
٤	%٩٣.٤٢	نعم	2.87	.000	20.632	%٠.٠٠	0	%١٣.١٦	5	%٨٦.٨٤	33	لدى القدرة على تجزئة مهام العمل	٧٦
٦	%٨٠.٢٦	نعم	2.61	.000	27.842	%١٣.١٦	5	%١٣.١٦	5	%٧٣.٦٨	28	اعبر عن مقترحاتى وافكارى الجديدة بثقة	٧٧
٦	%٨٠.٢٦	نعم	2.61	.000	27.842	%١٣.١٦	5	%١٣.١٦	5	%٧٣.٦٨	28	احرص على معرفة اوجه القصور او الضعف فيما اقوم به من عمل	٧٨
٩	%٦٩.٧٤	نعم	2.39	.002	12.684	%٢١.٠٥	8	%١٨.٤٢	7	%٦٠.٥٣	23	لدى القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	٧٩
١٠	%٦٨.٤٢	نعم	2.37	.006	10.316	%٢١.٠٥	8	%٢١.٠٥	8	%٥٧.٨٩	22	احرص على معرفة الراى المخالف لراى للاستفادة منه	٨٠
٨	%٧٦.٣٢	نعم	2.53	.000	16.632	%١٠.٥٣	4	%٢٦.٣٢	10	%٦٣.١٦	24	لدى القدرة على تنظيم افكارى	٨١

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكات : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٠) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، عد العبارات ارقام (٢٢، ٢٣ ، ٢٥ ، ٣٠ ، ٥٦ ، ٦٥) وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٣٩.٤٧% إلى ١٠٠%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

ويتفق ذلك مع ما ذكره جلال شبات (٢٠١١) ان مشاركة العاملين استخوذت على اهتمام واسع على مستوى الادارة والمنظمات ، حيث ان الفكرة الاساسية لمشاركة العاملين ، ان هؤلاء العاملين هم الذين يؤدون أنشطة العمل الفعلية وان طلب المعلومات منهم واشراكهم فيما يتعلق بعملهم يمكن ان يعطى رؤية قد تكون غير متاحة للمديرين والاستشاريين . (٧ : ٧٨)

وبين محمد القحطاني (٢٠٠٥) ان المنظمة التى تتيح للافراد العاملين فرصة للترقية وفقا لكفاءتهم فى الاداء تحقق درجة عالية لهم ، حيث ان الافراد الكفاء لديهم طموحات وتصورات عن العمل والاداء ولا بد ان تقابل من قبل المنظمة كسياسات للتطور والترقية تتوافق مع معدلات اداء الافراد وطموحاتهم . (١٦ : ٤٦)

وتؤكد نتائج دراسة وائل محمد الصغير (٢٠١٧) (١٩) ان تنفيذ الدورات والانشطة التدريبية للعاملين بالحامعة ، رفع مستوي اداء العاملين عن طريق تحديث معلوماتهم من خلال الدورات التدريبية ، اعداد مشروع ميزانية الادارة العامة ، اعداد خطة متكاملة للنشاط الرياضى ، تنمية مهارات مديري الادارة ، تطوير المهارات والمعارف المتعلقة بالنشاط الرياضى.

وتؤكد نتائج دراسة عوض الله محمد الهدى (٢٠١٧) (١٦) يساهم التدريب في تطوير أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم ، الاهتمام بتطوير وتحسين نوعية البرامج التدريبية يؤدي الي تحقيق أهداف التدريب، كما توصل البحث الي عدة توصيات منها: نشر ثقافة التدريب من خلال تعريف الموظفين بكل أساليب التدريب حتى تكتمل فكرة التدريب لديهم ، مراعاة بيئة العمل الداخلية والاهتمام بتخطيط مساحة العمل.

عرض ومناقشة نتائج فرض البحث والذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد ومحددات التحول الرقمي ومحددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط"

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين أبعاد ومحددات التحول الرقمي ومحددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

ن=٣٨

المحور الثاني: محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط					المحاور والابعاد		
البعد الخامس: الابتكار والابداع	البعد الرابع: سرعة الانجاز	البعد الثالث: القدرة على حل المشكلات	البعد الثاني: كفاءة الاداء	البعد الاول: الالتزام الوظيفي	المحور الاول: أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط	المحور الثالث: معوقات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط	
*.٤٠٢	*.٤٥٧	*.٦٠٨	*.٥١٤	*.٦٥٤			البعد الاول: مفهوم التحول الرقمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة
*.٤٤٩	*.٥٥٤	*.٦٤٧	*.٤٧١	*٥١٠			البعد الثاني: متطلبات التحول الرقمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط
*.٥١٥	*.٣٩٤	*.٤٧١	*.٣٨٤	*.٣٦٥	البعد الثالث: معوقات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط		

* قيمة "ر" معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣١٦

يتضح من جدول (١١) والخاص بمعاملات الارتباط بين أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط أن هناك:

- علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد ومحددات التحول الرقمي ومحددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط بينهما ما بين (٠.٣٦٥ : ٠.٦٥٤) وهي أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥، مما يدل على أنه كلما توافرت محددات التحول الرقمي كلما ارتفع أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط، وهذا يحقق فرض البحث والذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد ومحددات التحول الرقمي ومحددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط".

الاستخلاصات :

في ضوء نتائج البحث الحالية توصل الباحث إلى الاستخلاصات التالية :-

المحور الأول : أبعاد ومحددات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

✓ البعد الاول: مفهوم التحول الرقمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة

- الانتقال من نظام تقليدي الى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات
- تحويل مصادر المعلومات المتاحة من وسائط تخزين تقليدية على صورة الكترونية
- يساعد التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة في إلغاء نظام الارشيف واستبداله بنظام الارشيف الالكتروني
- عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة مديرية الشباب والرياضة بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات

✓ البعد الثاني : متطلبات التحول الرقمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

■ المتطلبات المادية

- تحديد التكاليف المالية لمشروع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة
- تحديد ميزانية لشراء المعدات الخاصة بالتحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة للقيام بالعملية الرقمية
- وضع ميزانية كافية للقيام بعملية التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة
- توفير ميزانية محددة لتطوير جودة الخدمات الالكترونية كمدخل للتحول الرقمي

■ المتطلبات البشرية

- توفير القوى البشرية المؤهلة لاتمام عملية التحول الرقمي
- توفير كوادر بشرية للتعامل مع الاجهزة التقنية الحديثة لاتمام عملية التحول الرقمي داخل المديرية
- عمل دورات تدريبية للعاملين في مديرية الشباب والرياضة عن التحول الرقمي
- زيادة الحوافز لمستخدمي الوسائل التكنولوجية عند تنفيذ أعمالهم

■ المتطلبات التقنية والفنية

- تحديث البرمجيات المستخدمة باستمرار لمواكبة التطورات الحديثة
- توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة (أجهزة الحاسب الالى) اللازمة لانجاز الاعمال بدقة وسرعة
- عمل موقع إلكتروني للمديرية على شبكة الإنترنت .
- التحديث المستمر للاجهزة والبرامج الحديثة بما يتواءم مع الذكاء الاصطناعي .
- توفير الشبكة اللاسلكية للإنترنت داخل المديرية.

■ المتطلبات المعلوماتية

- توافر قاعدة بيانات ومعلومات عن جميع العاملين بالمديرية
- تطوير تحديث البنية التحتية لشبكة الانترنت بالمديرية .
- تبادل المعلومات بين الادارات المختلفة والفروع التابعة لها
- توافر البنية المعلوماتية عن الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتعامل مع الحاسب الآلي
- تتوفر المعلومات عن البرامج التدريبية اللازمة للعاملين بالمديرية للتعامل مع الحاسبات الالكترونية .

✓ البعد الثالث: معوقات التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

- قلة وجود دعم مادي كافي والدعم المالى المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية ، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة
- عدم وجود شبكة اتصال عالية السرعة وارتباط بشبكة الانترنت بمديرية الشباب والرياضة
- يوجد صعوبة فى التعامل مع أجهزة الحاسب الالى والاتصالات بمديرية الشباب والرياضة
- عدم وجود قواعد بيانات قادرة على اسناد مختلف الاشكال الرقمية فى مديرية الشباب والرياضة.
- قلة فى الوعي والثقافة الرقمية لدى العاملين فى مديرية الشباب والرياضة .

المحور الثانى : محددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط

✓ البعد الاول: الالتزام الوظيفى

- لدى المعرفة والامام بطبيعة الاعمال الموكلة الى
- اشعر باننى ابذل الجهد الكافى لانجاز عملى فى الوقت المحدد
- التزم بقوانين ولوائح العمل
- يؤثر التدريب الذى تقدمه الوزارة ايجابيا على عملى وتحفيزى
- توجد لدى قدرة على تحمل المسئولية والاعباء اليومية
- التزم بتعليمات وتوجيهات رؤسائى فى العمل
- احافظ على اوقات العمل الرسمية

✓ البعد الثانى: كفاءة الاداء

- امتلك القدرة على تحمل مسئوليات اعلى
- اطلع على كل ما هو جديد مجال عملى
- لدى المام تام بنظم واجراءات العمل
- امتلك المهارات اللازمة لاداء وظيفتى
- احرص على ان يكون عملى منظم ومرتب
- اقوم بتادية الاعمال المطلوبة بكفاءة وفاعلية
- امتلك القدرة على حسن التصرف فى المواقف الصعبة

✓ البعد الثالث: القدرة على حل المشكلات

- استبعد الحلول التى تصطدم بالقوانين واللوائح التى لايمكن تغييرها
- استطيع حل مشكلات العمل التى تواجهنى
- اقوم بوضع بدائل لحل المشاكل المواجهة
- استطيع ان اتعرف على المشكلة
- اشارك زملائى فى حل المشكلات
- ارتب جميع المعلومات والبيانات للوصول الى القرار المناسب

- اقوم بتحديد الاسباب التي ادت الى المشكلة
- لدى القدرة على العمل والتكيف فى الحالات الطارئة
- ✓ **البعد الرابع : سرعة الانجاز**
- استعيد من خبراتى السابقة فى اداء عملى بفاعلية
- كثرة تكرار الاعمال تجعلنى لدى السرعة فى اداة
- اعتمد على ذاتى فى انجاز عملى
- احرص على اداء عملى بدقة عالية
- ابذل مجهود كبير من اجل انجاز عملى
- لدى القدرة على انجاز الاعمال دون الاشراف من قبل الرؤساء
- ابذل الجهد الكافى لانجاز الاعمال والمهام الوظيفية فى الوقت المحدد
- ✓ **البعد الخامس: الابتكار والابداع**
- احرص على تطبيق اساليب جديدة للعمل
- اهتم بتطوير وتحسين مستوى العمل
- اعمل على تطوير ادائى ومهاراتى بشكل مستمر
- لدى القدرة على تركيز الإنتباه والتفكير فى مشكلة معينة لفترات طويلة
- امتلك القدرة على القيادة وتحمل المسؤولية
- لدى القدرة على تجزئة مهام العمل
- إمتلك الحجة والقدرة على الإقناع
- اقترح الحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل
- اعبر عن مقترحاتى وافكارى الجديدة بثقة
- احرص على معرفة اوجه القصور او الضعف فيما اقوم به من عمل
- ✚ **وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد ومحددات التحول الرقوى ومحددات تطوير أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة**

التوصيات :

في ضوء استخلاصات البحث، يوصي الباحث المسئولين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط بالاتي

:

- ضرورة انشاء ادارة مستقلة للتحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بدمياط
- العمل على تطوير البنية التحتية بمديرية الشباب والرياضة بدمياط ليتناسب مع متطلبات تنفيذ التحول الرقمي .
- عمل دورات تدريبية لتنمية المهارات الرقمية والتكنولوجية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط.
- وضع آلية استراتيجية شاملة وخطة زمنية من المديرية تدعم تطبيق عملية التحول الرقمي داخل مديرية الشباب والرياضة بدمياط
- ضرورة تصميم نظام امنى لحماية المعلومات والارقام والبيانات بمديرية الشباب والرياضة بدمياط.
- ضرورة تخصيص ميزانية كافية لتوفير البنية التحتية والبرمجيات وانظمة ذكاء الاعمال وجميع الادوات اللازمة للتحول الرقمي.
- اجراء بروتكولات تعاون بين بمديرية الشباب والرياضة بدمياط والمعاهد التدريبية والاستشارية فى مجال الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- ابراهيم محمود عبدالمقصود ، حسن احمد الشافعى (٢٠٠٣): الموسوعة العلمية لادارة الرياضية ، ج٣، التنظيم فى المجال الرياضى ،دار الوفاء لدنيا الطبع والنشر ، الاسكندرية.
- ٢- احمد عزمى امام (٢٠٢٠): فاعلية برنامج تدريبي الكترونى لتنمية مهارات التحول الرقمى فى ضوء ادارة ازمة كوفيد ١٩ التعليمية لدى طلاب كلية التربية الرياضية، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، العدد ٥٤، الجزء الثانى،كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط.
- ٣- اسماء عبدالفتاح نصر عبدالحميد (٢٠٢١): متطلبات تحقيق التحول الرقمى بجامعة الازهر لمواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة، مجلة التربية ، العدد ١٩٠ ، الجزء الاول ، كلية التربية بالقاهرة ، جامعة الازهر .
- ٤- ايمان صالح عبدالفتاح (٢٠٠٧): التخطيط الاستراتيجى فى المنظمات الرقمية ، ايبس كوم للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- ٥- بسمة ابراهيم عبدالبصير (٢٠٢٠): دراسة استشرافية لادارة التحول الرقمى بوزارة الشباب والرياضة وانعكاسها على مستوى الكفاءة المؤسسية اعتمادا على اسلوب السيناريوهات تحقيقا لرؤية مصر ٢٠٣٠ .
- ٦- ثروت مشهور (٢٠١٠): استراتيجيات التطوير الادارى ، ط١ ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان.
- ٧- جلال شبانات (٢٠١١): البرامج المعاصرة لجودة حياة العمل فى المؤسسات ، القدس .

- ٨- زكريا احمد محمد العوضى (٢٠٢١): معوقات تطبيق التحول الرقوى بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الامارات العربية المتحدة، المؤتمر العلمى الدولى لكلية التربية الرياضية ، الرياضة قوة وطن ورسالة سلام، جامعة اسيوط.
- ٩- سارة عوض الحسنات (٢٠١١) : معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية فى الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير ، معهد البحوث والدراسات العربية ، المنظمة العربية الدولية للتربية والعلوم والثقافة بجامعة الدول العربية ، القاهرة ، مصر .
- ١٠- ضياء الدين محمد العزب، محسن رمضان على ،طه محمد ابوسريع، احمد صبحى ابراهيم (٢٠٢٠): رؤية مقترحة لتطوير النشاط الرياضى الخارجى للمرحلة الثانوية بمحافظة القاهرة فى ضوء التحول الرقوى.
- ١١- عالية عارف عبدالحميد (٢٠٠٨):الإصلاح الإدارى وقضايا نظرية ومدخل للتطوير ،مكتبة الشرق ،القاهرة.
- ١٢- عبدالحميد عجمان الشريف(٢٠١٨): الادارة الرقمية فى القرن العشرين،ط١، المركز البحثى بابوظبى، الامارات.
- ١٣- على احمد السلمى (٢٠٠٢) : " إدارة التميز " نماذج وتقنيات الإدارة فى عصر المعرفة ، دار غريب .
- ١٤- على بن حسن يعن الله القرنى (٢٠٠٩) : متطلبات التحول التربوى فى مدارس المستقبل الثانوية بالمملكة العربية السعودية فى ضوء تحديات اقتصاد المعرفة ، متطلب تكملى لنيل درجة الدكتوراة فى الإدارة والتخطيط التربوى ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

١٥- عليوه السيد (٢٠١٠) : تنمية مهارات مسئولى شئون العاملين ،ايتراك للطباعة والنشر

مصر،

١٦- محمد القحطاني(٢٠٠٥):ادارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل) ، مكتبة

الملك فهد الوطنية، الرياض، السعودية.

١٧- ناجى إسماعيل حامد ، محمد إبراهيم مغاوى (٢٠١٦): الإدارى المحترف، مركز الكتاب

الحديث ، القاهرة.

١٨- نعمان عبدالغنى ، لطيفة عبدالله شرف الدين (٢٠١٠): الادارة الرياضية ، الطبعة الاولى

،وزارة الثقافة والاعلام للطباعة والنشر ، مملكة البحرين .

١٩- هيثم صالح عبدالجواد (٢٠٢٠): معوقات تطبيق التحول الرقى بالاتحاد المصرى لكرة

القدم فى ضوء محددات الاتحاد الدولى ،مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية

التربية الرياضية ، جامعة اسيوط .

ثانيا: المراجع الاجنبية:

20- Deved heward marten(2017): Digital transformation in the age of technology in international organizations, dell public or private Washington, united states of America.

21- Eduard Spear (٢٠٢٠): Digital transformation in the age of technology in international organizations, dell public or private Washington, united states of America.