

” دور التحول الرقوى فى تطوير إدارة الموارد (البشرية – المادية والمالية) بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا ”

أ.م.د / شريهان يحيى مرسى (*)
 أ.م.د / أسامة عبد الهادى غنيم (**)
 هدى توكل غانم (***)

ملخص البحث :

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التحول الرقوى فى تطوير إدارة الموارد (البشرية – المادية والمالية) بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا ، وقام الباحثين بإستخدام المنهج الوصفى ، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية التطبيقية من جميع القيادات وأعضاء هيئة التدريس والأخصائيين الإداريين بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا وهم عميد ووكلاء كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، ورؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، وأعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة ، والأخصائيين والإداريين بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، وبلغ عددهم (٢٠٠) فرداً بنسبة ٦٧,١١% من إجمالى مجتمع البحث البالغ عدده (٢٩٨) فرد ، وقد قام الباحثين بتقسيمهم إلى عدد (٣٠) فرد لإيجاد المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان " صدق – ثبات " ، وعدد (٢٠) فرد لإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وعدد (١٥٠) فرد لإجراء التطبيق النهائى لإستمارة الإستبيان ، وإستخدم الباحثين إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن التحول الرقوى يساعد فى قياس مستوى أداء الأخصائيين والإداريين قبل وبعد الإلتحاق بالبرامج التدريبية ، والتحول الرقوى يتيح الإستفادة من نتائج تقييم أداء الأخصائيين والإداريين بالكلية التدريب والتأهيل ، والخدمات الرقمية تستخدم فى تحديد الإحتياجات التدريبية وتنمية قدرات ومهارات بعض الأخصائيين والإداريين ، وقد يوجد تنوع فى أساليب التدريب الإدارى لإعدادهم وفعالهم ، وأن التحول الرقوى قد يساهم فى تنظيم الأعمال والأنشطة المنوطة بالأخصائيين والإداريين ، وأن الخدمات الإلكترونية تمكن من إعتداد نظاماً مالياً واضحاً يشتمل على الرواتب والحوافز والمكافآت ، والخدمات الرقمية تتيح عرض ممتلكات الكلية من مبانى وتجهيزات كافية لتنفيذ العملية التعليمية والأنشطة المختلفة والتي تتمثل فى المدرجات التعليمية وقاعة المؤتمرات والمسرح ، والتحول الرقوى قد يساهم فى تحديد بعض إحتياجات الكلية المادية والمالية وفقاً للخطة التنفيذية ، ويوفر آليات محددة لإستخدام تلك الموارد وللمتابعة والرقابة على تلك الموارد المتاحة للكلية ولكن بشكل بسيط ، والتحول الرقوى قد يساهم فى توزيع بعض الموارد المادية والمالية بعدالة وشفافية على الأقسام الإدارية والعلمية بالكلية وفقاً لطبيعة العمل والإحتياجات الفعلية .

الكلمات المفتاحية :

التحول الرقوى - الموارد البشرية - الموارد المادية والمالية .

(*) أستاذ مساعد بقسم الإدارة والترويج الرياضى بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا

(**) أستاذ مساعد بقسم علوم الحاسب والقائم بعمل وكيل كلية الحاسبات والمعلومات لشئون الدراسات العليا

والبحوث بجامعة طنطا

(***) باحثة بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا

" The Role of Digital Transformation in Developing Resource Management (Human, Material, and Financial) at the Faculty of Physical Education, Tanta University "

Prof. Dr. Sharehan Yehia Morsy

Prof. Dr. Osama Abdel-Hady Ghoneim

Researcher / Hoda Tokal Ghanem

Research Summary :

The study aimed to identify the role of digital transformation in developing resource management (human, material, and financial) at the Faculty of Physical Education, Tanta University. The researchers employed a descriptive methodology and selected the research sample through stratified purposive sampling from all leaders, faculty members, and administrative specialists at the Faculty of Physical Education, Tanta University. This included the Dean and Vice-Deans, department heads, faculty members, teaching assistants, and administrative specialists, totaling 200 individuals, representing 67.11% of the total research population of 298 individuals. The researchers divided the sample into 30 individuals to determine the scientific validity and reliability of the questionnaire, 20 individuals for conducting the pilot study, and 150 individuals for the final application of the questionnaire. A questionnaire was used as the data collection tool. The study's results indicated that digital transformation helps measure the performance level of specialists and administrators before and after attending training programs. Digital transformation facilitates the use of performance evaluation training results for training and qualifying the college's specialists and administrators. Digital services are used to identify training needs and enhance the skills and capacities of certain specialists and administrators. There is a variety of administrative training methods for preparing and refining them. Digital transformation may contribute to organizing the tasks and activities assigned to specialists and administrators. Electronic services enable the implementation of a clear financial system, including salaries, incentives, and rewards. Digital services allow the presentation of the college's assets, such as buildings and sufficient facilities to conduct educational processes and various activities, including lecture halls, conference rooms, and the theater. Digital transformation may help identify some of the college's material and financial needs according to the execution plan and provides specific mechanisms for using these resources and for monitoring and controlling the resources available to the college, albeit in a simple manner. Additionally, digital transformation may contribute to the fair and transparent distribution of some material and financial resources to the administrative and academic departments of the college according to the nature of the work and actual needs.

Key Words :

Digital Transformation - Human Resources - Material and Financial Resources.

” دور التحول الرقمي فى تطوير إدارة الموارد (البشرية – المادية والمالية) بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا ”

- مقدمة ومشكلة البحث :

يعتبر القرن الماضى هو قرن وضع الدساتير والقرن الحالى هو قرن التطورات الإدارية ، فنتيجة للثورة الصناعية حدثت تطورات كبيرة فى المبادئ العلمية لعلم الإدارة لرفع الكفاية الإنتاجية للمؤسسات ، من خلال إستنباط أساليب جديدة للمؤسسات التى ترغب فى تحقيق التميز المؤسسى بالأسواق المحلية والعالمية .

ويشير **الإتحاد الأوربى European Union (٢٠١٤م)** إلى أنه مع 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 جزء لا يتجزأ من تفاعل الناس سواء أكان فى العمل أو التعليم أو الوصول إلى المعرفة والمعلومات ، وبدأت تلك التكنولوجيات الجديدة والناشئة فى جعل الجامعات والتعليم أكثر جودة عما قبل . (٢٨ : ١٤)

ويذكر **محمد على شعلان (٢٠١٦م)** أن التحول الرقمى فرض على المؤسسات الاستفادة من التقنيات الحديثة لتكون أكثر إدراكاً ومرونة فى العمل وقدرة على التجديد والإبتكار ، وبهذه السمات تتمكن من مواكبة العصر ومواءمة الإحتياجات المتجددة بشكل أسرع لتحقيق النتائج المرجوة من أعمالها والسير نحو النجاح . (١٧ : ٤٩)

وقد أوضح **الإتحاد الدولى للاتصالات International Telecommunication Federation (٢٠٢١م)** أن التحول الرقمى يعتبر أحد مستحدثات العصر ، ويشكل أكبر ميزة تنافسية لأى مؤسسة ، فامتلاك التكنولوجيا الحديثة يساعد فى تقدمها ، خاصة وفى ظل جائحة "COVID19" أصبحت الحاجة إلى رقمنة الخدمات أشد إلحاحاً أكثر من أى وقت مضى ، ويجب على المؤسسات إظهار مرونة وكفاءة أكبر بالتزامن مع الجائحة حتى تتمكن من توجيه الموارد المتاحة لإعادة بناء إقتصاداتها ، هذا بالإضافة إلى أنها مطالبة بتلبية توقعات المستخدمين المتزايدة ، فالموظفون والعملاء يعيشون فى عالم رقمى متسارع ويطبقون معظم ما يخص التحول الرقمى . (٢٩ : ٢)

ويذكر **مصطفى أحمد أمين (٢٠١٨م)** أن التحول الرقمى للمؤسسات التعليمية يتطلب تحويلها إلى بيئة تكنولوجية تجيد التعامل مع الحاسب الألى والأجهزة الذكية وسن التشريعات والقوانين لضبط قواعد الاستخدام الأمثل وتدريب وتشجيع المعلمين والجهاز الإدارى والطلاب على تطوير مهاراتهم المعلوماتية والتكنولوجية ورقمية البرامج الدراسية وإستخدام الفصول الافتراضية فى التعليم الرقمى .

(٢١ : ٥١)

ويتفق كل من **سينغ وهيس Singh & Hess (٢٠١٧م)** ، **كريستين وآخرون Kristin, et al. (٢٠١٩م)** أن التحول الرقمى يساعد على سرعة إنجاز العمل المطلوب ، وتحسين جدوى الاستثمارات ، وزيادة عملية الإنتاج وتحسين قيمة المنتجات ، وتطبيق الخدمات الجديدة والبعد عن الطرق التقليدية ، وإستخدام حلول مبتكرة فى حل المشكلات ، وتقليل الأخطاء فى العمل وهذا ما تساعد عليها الآلات الحديثة والأجهزة التكنولوجية ، والقدرة على التخطيط لمستقبل أفضل ، وإستخدام الإبداع والتشجيع عليه ، وخلق جو جديد من الإبداع والتميز والمنافسة للوصول لأفضل النتائج . (٣٤ : ١) (٣٢ : ٧)

وقد أشار كل من **أندرسون وبويلز وورينى Anderson, Boyles, and Rainie (٢٠١٢م)** أن المؤسسات الجامعية تواجه الكثير من المتطلبات التى فرضتها التطورات الملاحقة وأصبحت تواجه الإقبال المتزايد على الإلتحاق بالتعليم الجامعى والذى يتطلب معه تحولات فى سياستها وإستراتيجياتها وأهدافها وإدارتها وبرامجها وطرق وأساليب التعليم ونظم الإمتحانات والتقويم إلى جانب التوظيف المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات . (٢٣ : ١٧)

وأكد المنتدى الاقتصادي العالمي **World Economic Forum (٢٠١٧م)** أن التقنيات الحديثة أدت إلى تغييرات شاملة في فلسفة التعليم والمهارات اللازمة له وأصبح التوجه في العصر الرقمي يركز على إكتساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي ، وقد أطلق المنتدى الإقتصادي العالمي عام ٢٠١٥ مبادرة التحول الرقمي (**The Digital Transformation**) كجزء من المبادرات المنظمة بشأن تشكيل المستقبل . (٣٥ : ٨)

ويرى الباحثين أن التكنولوجيا والبيانات الرقمية قد أصبحت من الأدوات التي لا غنى عنها للمصالح الحكومية والمنشآت التعليمية المختلفة من أجل التكيف مع المتغيرات المستجدة ، وقد أدى ذلك لأن يعيد قادة الدول تقييم خططهم وتصور المستقبل المستهدف الذي تكون فيه تكنولوجيا المعلومات الحديثة أداة رئيسية تساعد المصالح الحكومية والمنشآت التعليمية في محاولات التغلب على التحديات بل وتحقيق التميز في العمل على كافة مستوياتها .

ويشير **رضا إبراهيم المليجي (٢٠١٢م)** إلى أنه مع تزايد الحاجة إلى التوجه نحو تطبيق إدارة التميز المؤسسي في ظل ما يشهده العصر الحالي من متغيرات وتحديات عديدة تمثلت في : الثورة المعرفية والمعلوماتية ، والفجوة الرقمية والديمقراطية ، والعولمة وتداعياتها المختلفة ، وظهور ما يعرف بإقتصاد المعرفة ، وما نتج عن هذه التحديات من حدوث تغييرات في أساليب العمل ، والتحول النوعي الواضح في تركيبة الموارد البشرية العاملة في مختلف المؤسسات ، وتعدد المداخل الإدارية التي يمكن الاستفادة منها في تحسين إنتاجية المؤسسات ، والوصول إلى التميز في الأداء ولعل إدارة التميز المؤسسي أحد هذه المداخل التي تسهم في تحقيق النجاح التنظيمي ، والفاعلية التنظيمية ، وتلبية حاجات العملاء والتخلص من الممارسات الإدارية التقليدية . (٩ : ٣٤٤)

يتضح مما سبق للباحثة أن مفهوم التحول الرقمي قد ارتبط بالإستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من جهة ، ومن جهة أخرى يرتبط بزيادة الإنتاجية والقدرة على المنافسة ، وذلك من أجل الإستجابة لمتغيرات البيئة والسوق العالميين ، ومن ثم فإن الأمر بالنسبة للجامعات يصبح أكثر إلحاحاً في أهمية إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وذلك في تعزيز ودعم العمل الأكاديمي والإداري سواء كان ذلك بالنسبة للعمليات المختلفة للإدارة الجامعية ، أو بالنسبة لإجراء الدراسات والبحوث المختلفة وإمكانية نشرها ، وإيجاد آليات مناسبة للنشر وحماية حقوق الملكية الفكرية ، إضافة إلى التدريس أو التعامل مع المعامل والمكتبات ، مما يعنى ضرورة توفير وعى كامل بالثقافة الرقمية لدى جميع أعضاء المجتمع الجامعي .

يسعى العالم في الآونة الأخيرة إلى تبنى سياسة التحول الرقمي في شتى المجالات بصفة عامة وفي مجال التعليم العالي بصفة خاصة ، حيث أصبحت للتقنيات الرقمية أهمية خاصة في تيسير الأمور الإدارية والمساهمة الجادة والقوية في قطاع التعليم العالي بإعتباره قطاع يحتاج إلى الدعم والرعاية .

ويرى الباحثين أن كليات التربية الرياضية تشهد تحديات إدارية متزايدة في ظل التطورات السريعة في التكنولوجيا والمتطلبات المتغيرة للتعليم العالي ، وتعد التحولات الرقمية أساسية لتحسين كفاءة العمليات الإدارية وتعزيز الإنتاجية والفعالية في كلية التربية الرياضية ، وأن أحد أهم جوانب التحول الرقمي في العمليات الإدارية هو استخدام نظم إدارة المعلومات الشاملة ، والتي تتيح إدارة فعالة للبيانات والعمليات في جميع أقسام وإدارات الكلية ، وتسهم هذه الأنظمة في تحسين تخطيط الموارد ، وتنسيق العمليات ، وتبسيط الإجراءات الإدارية ، مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد وتقليل التكاليف ، وبالإضافة إلى ذلك يمكن أن يسهم التحول الرقمي في تعزيز التواصل وتبادل المعلومات داخل الكلية وخارجها ، من خلال استخدام البريد الإلكتروني ، والمنصات الرقمية ، ووسائل التواصل الاجتماعي ، يؤدي ذلك إلى تعزيز التعاون والتنسيق بين الأعضاء المختلفين في المؤسسة ، وتعزيز الشفافية والمساءلة .

ومن خلال مقابلة شخصية مفتوحة قام بها الباحثين كدراسة إستطلاعية مع عدد من المستويات الإدارية بالكلية حيث إستشعر الباحثين بوجود مشكلة وهي قلة وعى بعض العاملين بكلية التربية الرياضية من (قيادات ، أعضاء هيئة التدريس ، الإداريين) بسياسات إستخدام

التحول الرقمي فى العمليات الإدارية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، لذلك وجب على الباحثين إبراز الدور الذى يقدمه التحول الرقمي فى تحقيق وتطوير وتميز (الموارد البشرية – الموارد المادية والمالية) وصولاً إلى تحقيق التميز المؤسسى فى إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا .

ولقد أجريت العديد من الدراسات فى التحول الرقمي كدراسة أسامة عبد السلام على (٢٠١١م) بعنوان " التحول الرقمي للجامعات المصرية (المتطلبات والآليات) " ، ودراسة مصطفى أحمد أمين (٢٠١٨م) بعنوان " التحول الرقمي فى الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة " ، ودراسة عيبر عبد الرحمن شويته (٢٠٢١م) بعنوان " آليات التحول الرقمي والكفايات الرقمية لطالبات كلية التربية الرياضية فى ظل نداعيات جائحة الكورونا " ، ودراسة محمد فتحى عبد الرحمن (٢٠٢١م) بعنوان " التحول الرقمي للجامعات (رؤية تحليلية فى ضوء بعض النماذج الإدارية) " ، ودراسة محمد عبد الحكيم صيام (٢٠٢١م) بعنوان " دور التحول الرقمي فى تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية " ، ودراسة محمد محمد الهادى (٢٠٢١م) بعنوان " تحديات واستراتيجيات التحول الرقمي للمصالح الحكومية ومنشآت الأعمال " ، إلا أنه لم تتطرق أى من الدراسات السابقة إلى البحث فى " دور التحول الرقمي فى تطوير إدارة الموارد (البشرية – المادية والمالية) بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا " ، مما دعى الباحثين إلى ضرورة إجراء البحث الحالى حيث أن سياسة التحول الرقمي الناجحة لها دور مؤثر وفعال فى تطوير إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا .

- هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على دور التحول الرقمي فى تطوير إدارة الموارد (البشرية – المادية والمالية) بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا .

- تساؤلات البحث :

- ١- ما دور التحول الرقمي فى تطوير إدارة الموارد البشرية بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا ؟
- ٢- ما دور التحول الرقمي فى تطوير إدارة الموارد المادية والمالية بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا ؟

- الكلمات المفتاحية :

التحول الرقمي - إدارة الموارد البشرية - إدارة الموارد المادية والمالية .

- الدراسات المرتبطة :

- ١- دراسة كلاً من لاهتينين وويفر, Lahtinen, & Weaver (٢٠١٥م) (٣٣) وعنوانها " التعليم لمستقبل رقمي (السير فى ثلاث مسارات فى ذات الوقت) " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية التحول الرقمي فى الجامعة ووجود ثلاث مسارات متوازنة لتصميم محتوى التعليم وهى أنشطة تعليمية غير رقمية تعمل على محو الأمية الرقمية وتوفير الفرص الرقمية ونشر التحول الرقمي للجامعة والذى يوضح إمكانية تحويل التعليم ونقله نحو الوسائل الرقمية بشكل متكامل ، وإستخدام الباحثين المنهج الوصفي التحليلي ، وإستخدام الباحث تحليل الوثائق كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج أن المستقبل سيكون رقمياً ، وأن التكنولوجيا الرقمية تتحرك فى كل مكان حولنا فى أشكال رقمية متعددة ، وعلى المهنيين أن ينخرطوا فى البيئة الرقمية التى تبدو وكأنها أساس للنجاح فى الوظيفة ، وأن الخضوع للامية الرقمية يضع معظم المهنيين على هامش المحادثات والإجراءات التى تؤثر على الثقافية المهنية لدينا .
- ٢- دراسة كلاً من إليوت تيفانى وكاي ماريان ولابلانت, Elliot Tiffany and Kay, Marianne, and Laplante (٢٠١٦م) (٢٧) وعنوانها " التحول الرقمي فى التعليم الجامعي (كيف تتطوير التقنيات وممارسات إدارة المحتوى فى عصر إدارة الخبرة) " ، وهدفت الدراسة إلى تحديد آليات إستفادة المؤسسات من المحتوى الرقمي والتقنيات والممارسات بغرض إشتراك المستفيدين فى المؤسسات التعليمية وأسره فى الجامعات

والتفاعل والتواصل معهم ، وإستخدام الباحثين المنهج الوصفي التحليلي ، وإستخدام الباحثين المقابلة الشخصية المقننة كأداة لجمع البيانات على عينة قوامها (٣١) فرداً من الإدارة العليا للتعليم العالي ، وأسفرت أهم النتائج أن :

- أن رؤساء الجامعات سيكون لديهم القدرة على إتخاذ القرارات بشأن الإستثمارات في الموارد البشرية والتكنولوجيا المختلفة لتعزيز القدرة التنافسية الرقمية للجامعات ، وبناء كفاءات من شأنها تحسين العمليات وبناء قدرات إدارة الخبرات .
- توفير أساس للحوار حول التحول الرقمي لخدمة الصناعة بين المستفيدين من مخرجات الجامعات .

٣- دراسة **زكريا أحمد العوضى (٢٠٢٠م) (١٠)** وعنوانها " **معوقات تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة** " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق نظام التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي ، وإستخدام الباحث إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة قوامها (٤٥) فرداً من القيادات الإدارية بالهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية ، وأسفرت أهم النتائج أن المعوقات جاء محور المعوقات التشريعية في الترتيب الأول للمحاور بنسبة مئوية قدرها ٩١% ومحور المعوقات البشرية في الترتيب الثاني بنسبة مئوية قدرها ٨٣,٤٩% ومحور التقنية في الترتيب الثالث بنسبة مئوية قدرها ٨٢% ومحور المعوقات الإدارية في الترتيب الرابع بنسبة مئوية قدرها ٨٠,٤٧% بينما جاءت أقل المعوقات ترتيباً المعوقات المالية بنسبة مئوية قدرها ٦٥,٤٠% .

٤- دراسة كلاً من **أنجليكا مونتيرو وكارليندا ليت (٢٠٢١م) (٢٤)** وعنوانها " **محو الأمية الرقمية في التعليم العالي المهارات والإستخدامات والفرص والعقبات التي تحول دون التحول الرقمي** " ، وهدفت الدراسة إلى تحديد الكفاءات الرقمية لطلاب الجامعات ، وتأثيرات محو الأمية الرقمية في تنمية المهارات الشخصية والإجتماعية ، وإستخدام الباحثين المنهج الوصفي ، وإستخدام الباحثين إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات على عدد قوامها (٩٠) طالب من جامعة بورتو بالبرتغال ، وأسفرت أهم النتائج أن :

- إستخدام التقنيات الرقمية يساهم في تطوير مهارات التواصل وتطوير مهارات التعلم مدى الحياة لدى الطلاب .
- تمثلت أهم العقبات في قلة توفر التقنيات الرقمية ، وحافز ضئيل لتطوير هذه المهارات

٥- دراسة كلاً من **مديحة محمد الإمام ونادى أحمد على ومصطفى أمين محمد (٢٠٢٢م) (٢٠)** وعنوانها " **متطلبات إستخدام التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية** " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التحول الرقمي لتحسين أداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي ، وإستخدام الباحثين مقابلة شخصية وإستمارة إستبيان كأدوات لجمع البيانات على عينة قوامها (١٤٢) فرداً من العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالإدارات المركزية والعامة المختلفة ، وأسفرت أهم النتائج أن جميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة على علم ودراية بمفهوم التحول الرقمي وذلك من خلال الدورات التي تم تنظيمها بوزارة الشباب والرياضة وقلة وجود دعم مادي كافي والدعم المالي المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية ، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة .

٦- دراسة **عمرو جمال نافع (٢٠٢٣م) (١٤)** وعنوانها " **متطلبات التحول الرقمي كمؤشر لتحقيق الإصلاح الإداري بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠** " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التحول الرقمي كمؤشر لتحقيق الإصلاح الإداري بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي ، وإستخدام الباحث تحليل الوثائق والسجلات وإستمارة إستبيان كأدوات لجمع البيانات على عينة قوامها (٢٩٤) فرداً من

العاملين بالهيئات والمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية ، وأسفرت أهم النتائج إلى :

- وجود قصور وضع خطط إستراتيجية معلنة لتطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات الرياضية تهدف لرقمنة مختلف الأنشطة والخدمات بما يتماشى مع رؤية مصر ٢٠٣٠
- عدم استخدام التقنيات الرقمية المتطورة في تطبيق إستراتيجيات الإصلاح الإداري لتحقيق الأهداف المطلوبة بالمؤسسات الرياضية .
- ضعف السياسات والإجراءات التي تعمل على إعادة هيكلة البنية التحتية الإلكترونية بما يلائم التطورات الهائلة في مجال التكنولوجيا .
- عدم الاعتماد على آليات رقمية متطورة لتقييم الوضع الحالي للمؤسسات الرياضية وحصر الخلل والانحرافات بها بما يكفل تحقيق الإصلاح الإداري .
- القصور في إستحداث إدارة متخصصة في تفعيل الخدمات الرقمية وتدريب العاملين على تطبيقها وتطوير مهاراتهم وفقا للاحتياجات الفعلية الحالية والمستقبلية .

- إجراءات البحث :

- منهج البحث :

قام الباحثين باستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة البحث .

- مجتمع وعينة البحث :

يمثل مجتمع البحث جميع القيادات وأعضاء هيئة التدريس والأخصائيين الإداريين بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، وعددهم (٢٩٨) فرداً ، وقام الباحثين باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية الطبقيّة من جميع القيادات وأعضاء هيئة التدريس والأخصائيين الإداريين بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا وهم عميد وكلاء كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، ورؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، وأعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة ، والأخصائيين والإداريين بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، وبلغ عددهم (٢٠٠) فرداً بنسبة ٦٧,١١% من إجمالي مجتمع البحث ، وقد قام الباحثين بتقسيمهم إلى عدد (٣٠) فرد لإيجاد المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان " صدق - ثبات " ، وعدد (٢٠) فرد لإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وعدد (١٥٠) فرد لإجراء التطبيق النهائي لإستمارة الإستبيان .

جدول (١)

توصيف وتوزيع مجتمع وعينة البحث

اجمالي عدد العينة	عينة تطبيق استمارة الإستبيان	عينة الدراسة الاستطلاعية	عينة المعاملات العلمية	مجتمع البحث	توزيع عينة البحث
					تصنيف عينة البحث
١	١	-	-	١	عميد كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا
١	١	-	-	٣	وكلاء كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا
٥	٥	-	-	١٠	رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا
٧٣	٦٣	٤	٦	١٤٧	أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا
٤٢	٢٨	٦	٨	٥١	الهيئة المعاونة بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا
٧٨	٥٢	١٠	١٦	٨٦	الأخصائيين والإداريين بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا
٢٠٠	١٥٠	٢٠	٣٠	٢٩٨	المجموع

- أدوات جمع البيانات :

إستخدم الباحثين في جمع بيانات البحث إستمارة إستبيان من تصميم الباحثين وقد إتبعنا الخطوات التالية في إعدادها :

- ١ - الملاحظة العلمية .
- ٢ - القراءات النظرية للمراجع العلمية والبحوث والدراسات المرتبطة بموضوع البحث .
- ٣ - إقتراح المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان - مرفق رقم (٢) .
- ٤ - عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء - مرفق رقم (١) .
- ٥ - إقتراح عدد من العبارات لكل محور من محاور الإستمارة - مرفق رقم (٣) .
- ٦ - عرض مجموعة العبارات الخاصة بكل محور على السادة الخبراء - مرفق رقم (١) .
- ٧ - صياغة الصورة النهائية لإستمارة الإستبيان - مرفق رقم (٤) .

- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان :

أولاً : صدق إستمارة الإستبيان :

قام الباحثين بحساب معامل الصدق لإستمارة الإستبيان عن طريق كلٍ من صدق المحكمين وصدق الإتساق الداخلى .

أ- صدق المحكمين :

إستخدم الباحثين صدق المحكمين بعرض إستمارة الإستبيان على عدد (١١) خبير من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية ، وقد حدد الباحثين شروط إختيار الخبير أن يكون عضو هيئة تدريس بأحد أقسام الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية ، وألا تقل عدد سنوات خبرته عن (١٠) سنوات ، ويفضل أن يكون له إرتباط بالعمل فى القطاع الأهلى أو النوعى ، وذلك بغرض التحقق من أن الإستمارة تقيس بالفعل الهدف الذى وضعت من أجله ، وذلك فى الفترة من ٢٤/٦/٢٠٢٣م إلى ٢٣/٨/٢٠٢٣م وقد تفضلوا بإبداء الرأى سواء بالتعديل أو الحذف أو الإضافة ، وقد إتبع الباحثين الخطوات التالية :

- إقتراح الباحثين المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان وعددها (٢) محورين - مرفق رقم (٢) وهما :

- ١- دور التحول الرقمى فى تطوير إدارة الموارد البشرية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا
- ٢- دور التحول الرقمى فى تطوير إدارة الموارد المادية والمالية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا .

وقد تم عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء وذلك لإضافة أو حذف أو تعديل أى محور من تلك المحاور مستخدماً فى ذلك مقياس ثنائى التقدير (مناسب - غير مناسب) ، وجاء رأى السادة الخبراء حول مناسبة محاور إستمارة الإستبيان .

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان

ن = ١١

المحور	البيان	مناسب		غير مناسب		الاهمية النسبية
		ك	%	ك	%	
الأول	تطوير إدارة الموارد البشرية	١١	١٠٠%	-	٠%	١٠٠%
الثانى	تطوير إدارة الموارد المادية والمالية	١١	١٠٠%	-	٠%	١٠٠%

يوضح جدول رقم (٢) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى والاهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان حيث يتضح اجماع السادة الخبراء على اهمية تلك المحاور بأهمية نسبية قدرها (١٠٠,٠٠%) .

- قام الباحثين بصياغة مجموعة من العبارات بكل محور حيث بلغ عدد العبارات (٢٣) عبارة تم عرضها على السادة الخبراء لإبداء الرأى فيها - مرفق رقم (٣) - ويوضح الجدول رقم (٣) آراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان .

جدول (٣)
آراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان

ن = ١١

المحور الثاني		المحور الاول	
نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %	م
٨١,٨٢	١٥	٩٠,٩١	١
١٠٠,٠٠	١٦	٩٠,٩١	٢
٨١,٨٢	١٧	١٠٠,٠٠	٣
٩٠,٩١	١/١٨	٤٥,٤٥	٤
١٠٠,٠٠	٢/١٨	٦٣,٦٤	٥
٨١,٨٢	١/١٩	١٠٠,٠٠	٦
٩٠,٩١	٢/١٩	١٠٠,٠٠	٧
١٠٠,٠٠	٣/١٩	١٠٠,٠٠	٨
٤٥,٤٥	٢٠	٩٠,٩١	٩
١٠٠,٠٠	١/٢١	٣٣,٣٣	١٠
٧٢,٧٣	٢/٢١	١٠٠,٠٠	١١
٩٠,٩١	٣/٢١	١٠٠,٠٠	١/١٢
١٠٠,٠٠	٤/٢١	٧٢,٧٣	٢/١٢
٨١,٨٢	٥/٢١	٩٠,٩١	١٣
١٠٠,٠٠	٢٢	١٠٠,٠٠	١/١٤
٨١,٨٢	٢٣	٨١,٨٢	٢/١٤
		٨١,٨٢	٣/١٤

يوضح جدول رقم (٣) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان ويتضح تراوح النسبة المئوية للعبارات ما بين (٣٣,٣٣% - ١٠٠%) وقد إرتضى الباحثين بالعبارات التي حصلت على أهمية نسبية قدرها ٧٠% فأكثر .

جدول (٤)
العبارات المستبعدة وأرقامها وفقاً لآراء السادة الخبراء فى إستمارة الإستبيان

العبارات	رقم العبارة	المحور
يوجد بالكلية دورات تدريبية لصقل مهارات الأخصائيين والإداريين بناءً على إحتياجاتهم التدريبية .	٤	الأول
يوجد بالكلية ميزانية كافية لتنمية وتطوير قدرات ومهارات الأخصائيين والإداريين بصفة مستمرة .	٥	
يسهم التحول الرقمى فى صياغة الأهداف التنظيمية بالكلية بمشاركة المستويات الإدارية المختلفة .	١٠	
تقوم الإدارة العليا بالكلية بمتابعة دورية ومنتظمة لتكاليف الخدمات والأنشطة التى تقدمها .	٢٠	الثانى

يوضح جدول رقم (٤) يوضح العبارات المستبعدة وأرقامها من قبل السادة الخبراء وتم حذفها من إستمارة الإستبيان ، وقد بلغ عدد العبارات التى تم حذفها عدد (٤) عبارات ، والجدول رقم (٥) يوضح العدد المبدئى للعبارات وعدد العبارات المستبعدة وأرقامها وعدد العبارات المعدلة وأرقامها والعدد النهائى للعبارات بإستمارة الإستبيان .

جدول (٥)

العدد المبدئي للعبارة وعدد العبارات المستبعدة وأرقامها وعدد العبارات المعدلة وأرقامها
والعدد النهائي للعبارة باستمارة الإستیبان

المحور	العدد المبدئي للعبارة	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	عدد العبارات المعدلة	أرقام العبارات المعدلة	العدد النهائي للعبارة
الأول	١٤	٣	٣٢ ، ٣٣ ، ٣٨	--	--	١١
الثاني	٩	١	٤٩	--	--	٨
الإجمالي	٢٣	٤	--	--	--	١٩

ب- صدق الإتساق الداخلي :

قام الباحثين بحساب معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستیبان عن طريق تطبيق الإستیبان على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة ، والأخصائيين والإداريين بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا وعددهم (٣٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث ، وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الإستیبان وقد تم ذلك بحساب معاملات الإرتباط بين كل عبارة ومجموع المحور وبين كل عبارة والمجموع الكلي للمحاور وبين مجموع المحور والمجموع الكلي للمحاور ، وذلك في الفترة من ٢٠٢٣/٨/١٩م إلى ٢٠٢٣/٨/٣١م ، علماً بأن هذه العينة استخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستیبان فقط ، والجدول أرقام (٦) ، (٧) توضح معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستیبان .

جدول (٦)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة ومجموع المحور وبين العبارة والمجموع الكلي
لمحاور إستمارة الإستیبان

ن = ٣٠

المحور الأول			المحور الثاني		
م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع
١	٠,٩٢	٠,٨٧	١٢	٠,٨١	٠,٨٦
٢	٠,٩٠	٠,٨٤	١٣	٠,٨٤	٠,٩٠
٣	٠,٨٦	٠,٩٢	١٤	٠,٨٦	٠,٨٨
٤	٠,٩١	٠,٨٧	١/١٥	٠,٨٤	٠,٩٢
٥	٠,٨٠	٠,٧٢	٢/١٥	٠,٩٢	٠,٨٤
٦	٠,٩١	٠,٨٥	١/١٦	٠,٨٣	٠,٨٤
٧	٠,٩٠	٠,٧٨	٢/١٦	٠,٩٠	٠,٨٠
٨	٠,٨٢	٠,٨٦	٣/١٦	٠,٨٦	٠,٩٠
١/٩	٠,٨٦	٠,٨٤	١/١٧	٠,٩١	٠,٩٠
٢/٩	٠,٨١	٠,٩٠	٢/١٧	٠,٩٠	٠,٧٩
١٠	٠,٨٣	٠,٧٨	٣/١٧	٠,٨٩	٠,٩٢
١/١١	٠,٨٨	٠,٨٧	٤/١٧	٠,٩٠	٠,٨٤
٢/١١	٠,٨٦	٠,٩٠	٥/١٧	٠,٨٤	٠,٨٩
٣/١١	٠,٩٢	٠,٩١	١٨	٠,٨٠	٠,٨٥
			١٩	٠,٩١	٠,٨٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح جدول رقم (٦) وجود إرتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة ومجموع المحور حيث تراوح معامل الإرتباط ما بين (٠,٨٠ - ٠,٩٢) ، وبين العبارة والمجموع الكلي للمحاور حيث تراوح معامل الإرتباط ما بين (٠,٧٢ - ٠,٩٢) مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستیبان وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

جدول (٧)

صدق الإتساق الداخلى بين مجموع المحور والمجموع الكلى لمحاور إستمارة الإستبيان

ن = ٣٠

المحاور	البيان	معامل الارتباط
الأول	دور التحول الرقمي في تطوير إدارة الموارد البشرية	*٠,٨٦٧
الثانى	دور التحول الرقمي في تطوير إدارة الموارد المادية والمالية	*٠,٨٨٢

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح جدول رقم (٧) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلى لمحاور إستمارة الإستبيان حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٨٦٧ - ٠,٨٨٢) مما يشير إلى صدق إستمارة الإستبيان وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

ثانياً : ثبات إستمارة الإستبيان :

أ - حساب معامل الثبات عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test - Retest :

قام الباحثين بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test - Retest حيث تم تطبيق الإستمارة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة ، والأخصائيين والإداريين بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا وعددهم (٣٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث ، وقد قام الباحثين بإجراء التطبيق الأول فى الفترة من ٢٠٢٣/٨/١٩م إلى ٢٠٢٣/٨/٣١م ، كما قام الباحثين بإجراء إعادة التطبيق فى الفترة من ٢٠٢٣/٩/١٦م إلى ٢٠٢٣/٩/٢٨م ، وكان الفاصل الزمنى بين التطبيقين أكثر من (١٥) يوم ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان فقط ، وقد تم بإستخدام معادلة سبيرمان للرتب ، والجدول رقم (٨) يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور إستمارة الإستبيان .

جدول (٨)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لإستمارة الإستبيان

ن = ٣٠

المحور الثانى		المحور الأول	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠,٩٠	١٢	٠,٩١	١
٠,٩٣	١٣	٠,٩١	٢
٠,٨٩	١٤	٠,٩٦	٣
٠,٨٩	١/١٥	٠,٩٣	٤
٠,٩٤	٢/١٥	٠,٩٠	٥
٠,٩٣	١/١٦	٠,٩١	٦
٠,٩٤	٢/١٦	٠,٩١	٧
٠,٩٠	٣/١٦	٠,٩٣	٨
٠,٩٤	١/١٧	٠,٩٣	١/٩
٠,٩٠	٢/١٧	٠,٩٢	٢/٩
٠,٩٥	٣/١٧	٠,٩٤	١٠
٠,٩١	٤/١٧	٠,٩٤	١/١١
٠,٩٢	٥/١٧	٠,٩٠	٢/١١
٠,٨٨	١٨	٠,٩١	٣/١١
٠,٩٤	١٩		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح جدول رقم (٨) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق وإعادة التطبيق لإستمارة الإستبيان حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٨٨ - ٠,٩٦) وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير إلى ثبات إستمارة الإستبيان .

ب - حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ :

إستخدم الباحثين معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل ثبات إستمارة الإستبيان ، والجدول رقم (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل الثبات لإستمارة الإستبيان

ن = ٣٠

معامل الفا		
٠,٨٧٩		
المحاور	البيان	Cronbach's Alpha if Item Deleted
الأول	دور التحول الرقمى فى تطوير إدارة الموارد البشرية	٠,٨٧١
الثانى	دور التحول الرقمى فى تطوير إدارة الموارد المادية والمالية	٠,٨٦٩

يوضح جدول رقم (٩) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عبارات كل محور من إستمارة الإستبيان واجمالى عبارات الإستبيان لبيان معامل الارتباط الكلى ، حيث حقق معامل ألفا كرونباخ معاملات ارتباط تراوحت ما بين (٠,٨٦٩ - ٠,٨٧١) وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير الى ثبات إستمارة الإستبيان .

- الدراسة الإستطلاعية لإستمارة الإستبيان :

قام الباحثين بإجراء الدراسة الإستطلاعية على مجموعة قوامها (٢٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة ، والأخصائى والإدارى بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢٣/١٠/١٤ إلى ٢٠٢٣/١٠/١٩ م علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب الدراسة الإستطلاعية فقط ، وكان الهدف من إجراء الدراسة الإستطلاعية هو التعرف على مدى فهم عينة البحث للعبارات التى تتضمنها إستمارة الإستبيان ، والتعرف على الصعوبات المحتمل ظهورها أثناء التطبيق للعمل على تلافيتها ، والتعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان .

وقد أسفرت نتائج الدراسة الإستطلاعية عن فهم عينة البحث للعبارات التى يتضمنها الإستبيانات حيث لم يبدر من أى منهم الإستفسار عن أى عبارات من عبارات الإستبيانات ، وتم التعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان بحساب الزمن الذى إستغرقته عينة الدراسة الإستطلاعية فى الإجابة على عبارات الإستبيان وكان يتراوح الزمن فى الإستمارة من ٦ : ٨ دقائق

- تطبيق وتوزيع إستمارة الإستبيان :

أولاً : تطبيق إستمارة الإستبيان :

بعد التأكد من كافة الشروط العلمية والإدارية لإستمارة الإستبيان لجمع آراء العينة قام الباحثين بتطبيق إستمارة الإستبيان على عميد الكلية ووكلاء الكلية ورؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والأخصائين والإداريين بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، وعددهم (١٥٠) فرداً وذلك فى الفترة من ٢٠٢٣/١١/٤ إلى ٢٠٢٣/١٢/١٤ م مع مراعاة التأكيد على أفراد العينة بأهمية إستجاباتهم وأنها تُجمع فقط من أجل البحث العلمى لإزالة أى مخاوف قد تقلل من تفاعلهم فى الإجابة على الإستبيان .

ثانياً : تفرغ بيانات إستمارة الإستبيان :

بعد إنتهاء عملية التطبيق قام الباحثين بجمع الإستمارات متكاملة الإستجابات وتم تفرغ البيانات فى كشوف التفرغ المعدة لذلك ، وإستخدم الباحثين فى تصحيح الإستبيان طريقة ليكرت بالتقدير ثلاثى التقدير وذلك بعد موافقة السادة الخبراء عليها ، وكانت استجابات الإستبيان وفقاً لتقدير ثلاثى على النحو التالى : (نعم) وتقدر لها ثلاث درجات - (إلى حد ما) وتقدر لها درجتان - (لا) وتقدر لها درجة واحدة .

وبذلك تكون الدرجة الكلية لإستمارة الإستبيان تساوى (٥٧) درجة والدرجة الصغرى لتلك الإستمارة تساوى (١٩) درجة ، ثم قام الباحثين برصد وجدولة الدرجات الخام وإعدادها لإجراء المعالجة الإحصائية بما يتماشى مع أهداف البحث .

- المعالجات الإحصائية المستخدمة :

إستخدم الباحثين المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الإحصائى SPSS وكانت كالتالى : المتوسط الحسابى - الانحراف المعياري - معامل الارتباط - معامل الصدق (صدق الإتساق الداخلى) - معامل الثبات (التطبيق وإعادة التطبيق Test - Retest) - معامل الثبات (ألفا كرونباخ) - النسبة المئوية - الوزن النسبى - الأهمية النسبية - إختبار كاً .

- عرض ومناقشة النتائج :

- عرض ومناقشة نتائج المحور الأول الخاص بدور التحول الرقمى فى تطوير إدارة الموارد البشرية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا :

جدول (١٠)

آراء عينة البحث فى المحور الأول الخاص بدور التحول الرقمى فى تطوير إدارة الموارد البشرية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا

ن = ١٥٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	كأ
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تستخدم الخدمات الرقمية لتحديد الاحتياجات التدريبية وتنمية قدرات ومهارات الأخصائيين والإداريين	٢٢	١٤,٦٦٧	١١٣	٧٥,٣٣٣	١٥	١٠,٠٠٠	٣٠٧	٦٨,٢٢٢	١١٩,٥٦٠
٢	تستخدم الخدمات الإلكترونية للتنوع فى أساليب التدريب الإدارى لإعداد وصقل الأخصائيين والإداريين	٧٢	٤٨,٠٠٠	٧٨	٥٢,٠٠٠	٠	٠,٠٠٠	٣٧٢	٨٢,٦٦٧	٧٥,٣٦٠
٣	يساعد التحول الرقمى فى قياس مستوى أداء الأخصائيين والإداريين قبل وبعد الالتحاق بالبرامج التدريبية	٩٩	٦٦,٠٠٠	٣٩	٢٦,٠٠٠	١٢	٨,٠٠٠	٣٨٧	٨٦,٠٠٠	٧٩,٣٢٠
٤	يُمكن التحول الرقمى الإدارة العليا من مراعاة قدرات الأخصائيين والإداريين ورغباتهم ومهاراتهم عند توزيع المهام	٢١	١٤,٠٠٠	٢٢	١٤,٦٦٧	١٠٧	٧١,٣٣٣	٢١٤	٤٧,٥٥٦	٩٧,٤٨٠
٥	يسهم التحول الرقمى فى تنظيم الأعمال والأنشطة المنوطة بالأخصائيين والإداريين	٢٣	١٥,٣٣٣	١٠٩	٧٢,٦٦٧	١٨	١٢,٠٠٠	٣٠٥	٦٧,٧٧٨	١٠٤,٦٨٠
٦	يسهم التحول الرقمى فى تحليل الإشكاليات الإدارية التى تواجه الأخصائيين والإداريين	١٢	٨,٠٠٠	٩٦	٦٤,٠٠٠	٤٢	٢٨,٠٠٠	٢٧٠	٦٠,٠٠٠	٧٢,٤٨٠
٧	يسهم التحول الرقمى فى توفير مجموعة من الإختبارات لحل الإشكاليات الإدارية التى تواجه الأخصائيين والإداريين	١٠	٦,٦٦٧	٩٧	٦٤,٦٦٧	٤٣	٢٨,٦٦٧	٢٦٧	٥٩,٣٣٣	٧٧,١٦٠
٨	ينجح التحول الرقمى مشاركة الإدارة العليا بكلية الأخصائيين والإداريين	٨	٥,٣٣٣	١٠١	٦٧,٣٣٣	٤١	٢٧,٣٣٣	٢٦٧	٥٩,٣٣٣	٨٨,٩٢٠

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
في عمليات صنع القرار										
٩	تيسر الخدمات الرقمية عقد إجتماعات دورية بين المستويات الإدارية المختلفة بهدف :									
١/٩	الوقوف على آخر ماتم تحقيقه من أهداف	٢١	١٤,٠٠٠	١٠٩	٧٢,٦٦٧	٢٠	١٣,٣٣٣	٣٠١	٦٦,٨٨٩	١٠٤,٤٤٠
٢/٩	إطلاعهم على كل ماهو جديد ومتعلق بالعمل	٢٣	١٥,٣٣٣	١١٠	٧٣,٣٣٣	١٧	١١,٣٣٣	٣٠٦	٦٨,٠٠٠	١٠٨,٣٦٠
١٠	يسهم التحول الرقوى فى وضع معايير لتقييم أداء الأخصائيين والإداريين بالكلية	٢٦	١٧,٣٣٣	١٠٦	٧٠,٦٦٧	١٨	١٢,٠٠٠	٣٠٨	٦٨,٤٤٤	٩٤,٧٢٠
يتمحور التحول الرقوى الإستفادة من نتائج تقييم أداء الأخصائيين والإداريين بالكلية فى :										
١/١١	التدريب والتأهيل	٨٨	٥٨,٦٦٧	٤٦	٣٠,٦٦٧	١٦	١٠,٦٦٧	٣٧٢	٨٢,٦٦٧	٥٢,٣٢٠
٢/١١	التحفيز	٢٨	١٨,٦٦٧	١١١	٧٤,٠٠٠	١١	٧,٣٣٣	٣١٧	٧٠,٤٤٤	١١٤,٥٢٠
٣/١١	الترقية	٢٢	١٤,٦٦٧	١٠٦	٧٠,٦٦٧	٢٢	١٤,٦٦٧	٣٠٠	٦٦,٦٦٧	٩٤,٠٨٠

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٠) أن هناك فروق دالة إحصائية لأراء عينة البحث فى جميع عبارات المحور الأول الخاص بدور التحول الرقوى فى تطوير إدارة الموارد البشرية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا حيث كانت قيمة (كا) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية .

ومن خلال إستجابات عينة البحث يتضح أن أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) فى العبارة رقم (٣) بنسبة ٦٦,٠٠٠% وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (٨) بنسبة ٥,٣٣٣% ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء الذين إختاروا (إلى حد ما) فى العبارة رقم (١) بنسبة ٧٥,٣٣٣% وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (٤) بنسبة ١٤,٦٦٧% ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء الذين إختاروا (لا) فى العبارة رقم (٤) بنسبة ٧١,٣٣٣% وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (٢) بنسبة ٠,٠٠٠% ..

ومثلت العبارة رقم (٣) أعلى وزن نسبي (٣٨٧) وأكثر أهمية نسبية ٨٦,٠٠٠% وبينما مثلت العبارة رقم (٤) أقل وزن نسبي (٢١٤) وأقل أهمية نسبية ٤٧,٥٥٦% .

أشارت نتائج العبارات أرقام (٣ ، ١/١١) بالجدول رقم (١٠) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لأراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) وبلغت قيمة النسبة المئوية (٦٦,٠٠٠ ، ٥٨,٦٦٧) على الترتيب ، وهذا يُشير إلى أن التحول الرقوى يساعد فى قياس مستوى أداء الأخصائيين والإداريين قبل وبعد الإلتحاق بالبرامج التدريبية ، والتحول الرقوى يتيح الإستفادة من نتائج تقييم أداء الأخصائيين والإداريين بالكلية فى التدريب والتأهيل .

وأشارت نتائج العبارات أرقام (١ ، ٢ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ١/٩ ، ٢/٩ ، ١٠ ، ٢/١١ ، ٣/١١) بالجدول رقم (١٠) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لأراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) وبلغت قيمة النسبة المئوية (٧٥,٣٣٣ ، ٥٢,٠٠٠ ، ٧٢,٦٦٧ ، ٦٤,٠٠٠ ، ٦٤,٦٦٧ ، ٦٧,٣٣٣ ، ٦٧,٦٦٧ ، ٧٣,٣٣٣ ، ٧٠,٦٦٧ ، ٧٤,٠٠٠ ، ٧٠,٦٦٧) على الترتيب ، وهذا يُشير إلى أن الخدمات الرقمية تستخدم فى تحديد الإحتياجات التدريبية وتنمية قدرات ومهارات بعض الأخصائيين والإداريين ، وقد يوجد تنوع فى أساليب التدريب الإدارى لإعدادهم وصقلهم ، وأن التحول الرقوى قد يساهم فى تنظيم الأعمال والأنشطة المنوطة بالأخصائيين والإداريين ، وتحليل لبعض الإشكاليات الإدارية التى تواجههم وتوفير مجموعة من الإختبارات لحلها ، والتحول الرقوى يتيح المشاركة بين الإدارة العليا بالكلية وبين بعض الأخصائيين والإداريين فى عمليات صنع القرار ، والتحول الرقوى قد يساعد على الوقوف على آخر ما تم تحقيقه من أهداف الكلية والإطلاع على كل ماهو جديد ومتعلق بالعمل ، والتحول الرقوى قد يساهم بشكل بسيط فى وضع معايير لتقييم أداء بعض الأخصائيين والإداريين بالكلية .

وأشارت نتيجة العبارة رقم (٤) بالجدول رقم (١٠) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لأراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) وبلغت قيمة النسبة المئوية لها (٧١,٣٣٣) ، وهذا يُشير إلى أن التحول الرقمي لا يُمكن الإدارة العليا من مراعاة قدرات الأخصائيين والإداريين ورغباتهم ومهاراتهم عند توزيع المهام الوظيفية عليهم .

وفى هذا الصدد يشير **حسين محمود حريم (٢٠١٣م)** إلى أن إدارة الموارد البشرية تهتم بجميع سياسات وتطبيقات العناصر البشرية داخل المؤسسة ، والتي تؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة وأفرادها والمجتمع ، ويتم ذلك من خلال مجموعة من الأنشطة والبرامج الخاصة بتحليل وظائف المؤسسة ومن ثم تخطيط الموارد البشرية وإستقطابها وإختيارها وتدريبها وتقييمها وتحفيزها وتطويرها بشكل فعال . (٧ : ٣٩)

ويشير **صالح على عودة (٢٠١٤م)** إلى أن التميز المؤسسى يتطلب إدارة فعالة ، قادرة على تعزيز قدرات المرؤوسين على التفكير بمفردهم ، وتشجعهم على طرح أفكار جديدة وإبداعية لإستخدامها فى إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ، كما أن الإدارة يجب أن تملك الرؤية التى تخلق مناخ المشاركة وتهيئ الظروف المساعدة على التميز ، والعمل على توجيه وتدريب العاملين على ذلك ، حيث أن إدراك العاملين لمعنى التميز يعزز الإلتفاء لديهم ويساعدهم على تحقيق أهداف المؤسسة . (١١ : ٣٠)

ويرى **أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٨م)** أنه فى حالة سعى الإدارة لوضع إستراتيجية أو سياسة جديدة يتطلب الأمر تحديد طبيعة وأبعاد المتغيرات السائدة فى بيئة المنظمة داخليا مثل طبيعة وفاعلية الموارد المالية والمادية والبشرية والفنية . (١ : ٢٢٥)

وأشارت نتائج دراسة كل من **أرو جوردون ومحمد الريسى Aro-Gordon & Mohamed Al-Raeesi (٢٠٢٢م)** (٢٥) إلى أن الاهتمام فى ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل استراتيجى فى نموذج الأعمال يؤثر بشكل كبير على التميز التنظيمى ، وخصوصاً وظيفة تدريب الموظفين وتقييمهم ، وأيضاً توصلت الدراسة إلى أن هناك عوامل أخرى تؤثر على ممارسة إدارة الموارد البشرية مثل دعم قوانين العمل والتعليم ، وأنه توجد علاقة إرتباط ضعيفة بين الأداء الوظيفى وأنظمة تقييم الموظف .

وأشارت دراسة كل من **أحمد فاروق أبو غبن وماجد نبيل المدهون (٢٠٢٣م)** (٢) إلى أن وجود كوادى بشرية مؤهلة لديها خبرة فى إجراءات وأساليب العمل والقدرة على العمل ضمن الفريق هذا يتناسب مع متطلبات التحول الرقمى .

ونائج دراسة **شان وآخرون Chen et al. (٢٠٢١م)** (٢٦) أشارت إلى وجود عائق أمام التحول الرقمى وهو النقص الكبير فى الموارد البشرية فى المشاريع الصغيرة .

وتشير نتائج دراسة كل من **كانجى Kanji (٢٠٠٢م)** (٣٠) ، ودراسة **بدر سليمان عبد الله (٢٠١٠م)** (٤) إلى أن من المعوقات التى تحول دون تحقيق التميز المؤسسى التمسك بالبناء البيروقراطى السائد ، وقلة الموارد البشرية المدربة .

وتشير نتائج دراسة **مصطفى أحمد أمين (٢٠١٨م)** (٢١) أن متطلبات وآليات التحول الرقمى تضمن ما يلى (وضع إستراتيجية للتحول الرقمى – نشر ثقافة التحول الرقمى – تصميم البرامج التعليمية الرقمة – إدارة وتحويل التحول الرقمى والمتطلبات البشرية والتقنية والتشريعية) .

ويرى الباحثين أن التحول الرقمى يلعب دوراً بارزاً فى تطوير إدارة الموارد البشرية فى كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، حيث يساهم فى تعزيز كفاءة العمليات الإدارية وتحسين تجربة الموظفين ، ويأتى دور التحول الرقمى فى تطوير إدارة الموارد البشرية على النحو التالى :

- يُمكن التحول الرقمي من تحسين عمليات إدارة المعلومات الخاصة بالموظفين ، ويُمكن استخدام نظم إدارة الموارد البشرية الرقمية لتخزين ومشاركة المعلومات الشخصية للموظفين بشكل آمن وفعال ، مما يسهل عمليات الاستعلام والتقارير وتتبع البيانات .
- يُمكن التحول الرقمي من تيسير عمليات التوظيف والتوجيه ، ويمكن استخدام منصات التوظيف الرقمية وتطبيقات إدارة التوظيف لنشر الوظائف الشاغرة وجذب المواهب المناسبة ، كما يمكن استخدام التحليلات البيانية لتقييم فعالية إستراتيجيات التوظيف .
- يُمكن التحول الرقمي من توفير تجارب تدريبية متطورة للموظفين ، ويمكن استخدام التقنيات الرقمية مثل الدورات التدريبية عبر الإنترنت والوسائط التفاعلية لتقديم التدريب والتطوير المستمر بشكل مبتكر وملائم لإحتياجات الموظفين .
- يُمكن التحول الرقمي من تحسين التواصل والتفاعل بين الموظفين وإدارتهم ، ويمكن استخدام البريد الإلكتروني والمنصات الرقمية الداخلية لتسهيل التواصل وتبادل المعلومات والتعليمات بين الإدارة والموظفين بشكل فعال وسريع .

ولذا يرى الباحثين أن التحول الرقمي يعد أداة قوية لتحسين وتطوير إدارة الموارد البشرية في كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، حيث يساهم في تحسين الكفاءة والفعالية في العمليات الإدارية وتحسين تجربة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم .

- عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني الخاص بدور التحول الرقمي في تطوير إدارة الموارد المادية والمالية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا :

جدول (١١)

آراء عينة البحث في المحور الثاني الخاص بدور التحول الرقمي في تطوير إدارة الموارد المادية والمالية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا

ن = ١٥٠

م	العبارة	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%			
١٢	يسهم التحول الرقمي في تحديد إحتياجات الكلية المادية والمالية وفقاً للخطة التنفيذية	١٩	١٢,٦٦٧	١١٧	٧٨,٠٠٠	١٤	٩,٣٣٣	١٣٤,٩٢٠
١٣	يوفر التحول الرقمي آليات محددة لاستخدام الموارد المادية والمالية بالكلية	٢٢	١٤,٦٦٧	١١٢	٧٤,٦٦٧	١٦	١٠,٦٦٧	١١٥,٦٨٠
١٤	يوفر التحول الرقمي آليات محددة للمتابعة والرقابة على الموارد المادية والمالية للكلية	٣١	٢٠,٦٦٧	٩٩	٦٦,٠٠٠	٢٠	١٣,٣٣٣	٧٣,٢٤٠
١٥	يسهم التحول الرقمي في توزيع الموارد المادية والمالية بعدالة وشفافية على الأقسام الإدارية والعلمية بالكلية وفقاً :							
١/١٥	لطبيعة العمل	٢٩	١٩,٣٣٣	٩٧	٦٤,٦٦٧	٢٤	١٦,٠٠٠	٦٦,٥٢٠
٢/١٥	الإحتياجات الفعلية	٢١	١٤,٠٠٠	١٠٣	٦٨,٦٦٧	٢٦	١٧,٣٣٣	٨٤,٥٢٠
١٦	تُمكن الخدمات الإلكترونية من إعتدال نظاماً مالياً واضحاً يشتمل على :							
١/١٦	الرواتب	١١٠	٧٣,٣٣٣	٢١	١٤,٠٠٠	١٩	١٢,٦٦٧	١٠٨,٠٤٠
٢/١٦	الحوافز والمكافآت	١١٥	٧٦,٦٦٧	٢٢	١٤,٦٦٧	١٣	٨,٦٦٧	١٢٧,٥٦٠
٣/١٦	المشتريات	٢١	١٤,٠٠٠	١٠٣	٦٨,٦٦٧	٢٦	١٧,٣٣٣	٨٤,٥٢٠
١٧	تنتج الخدمات الرقمية عرض ممتلكات الكلية من مباني وتجهيزات كافية لتنفيذ العملية التعليمية والأنشطة المختلفة والتي تتمثل في :							
١/١٧	مدرجات تعليمية	١١٤	٧٦,٠٠٠	٢٥	١٦,٦٦٧	١١	٧,٣٣٣	١٢٤,٨٤٠
٢/١٧	ملاعب مفتوحة	٤٦	٣٠,٦٦٧	٩٨	٦٥,٣٣٣	٦	٤,٠٠٠	٨٥,١٢٠
٣/١٧	صالات مغطاة	٤٤	٢٩,٣٣٣	٩٦	٦٤,٠٠٠	١٠	٦,٦٦٧	٧٥,٠٤٠
٤/١٧	قاعة مؤتمرات	١١١	٧٤,٠٠٠	٢٤	١٦,٠٠٠	١٥	١٠,٠٠٠	١١٢,٤٤٠
٥/١٧	مسرح	١١٦	٧٧,٣٣٣	٢٩	١٩,٣٣٣	٥	٣,٣٣٣	١٣٦,٤٤٠
١٨	يساعد التحول الرقمي في تحقيق الاستفادة من المنشآت الإدارية والرياضية المتوفرة بالكلية بالشكل الأمثل	٢٧	١٨,٠٠٠	١١٤	٧٦,٠٠٠	٩	٦,٠٠٠	١٢٦,١٢٠
١٩	يساهم التحول الرقمي في	٢١	١٤,٠٠٠	١١٦	٧٧,٣٣٣	١٣	٨,٦٦٧	١٣١,٣٢٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		%	ك	%	ك	%	ك			
	متابعة برامج الصيانة للمنشآت الإدارية والرياضية بالكلية بصورة مستمرة									

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١١) أن هناك فروق دالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني الخاص بدور التحول الرقمي في تطوير إدارة الموارد المادية والمالية بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا حيث كانت قيمة (كا) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية .

ومن خلال إستجابات عينة البحث يتضح أن أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) في العبارة رقم (٥/١٧) بنسبة ٧٧,٣٣٣% وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١٢) بنسبة ١٢,٦٦٧% ، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء الذين إختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (١٢) بنسبة ٧٨,٠٠٠% وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١/١٦) بنسبة ١٤,٠٠٠% ، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء الذين إختاروا (لا) في العبارة رقم (٣/١٦) بنسبة ٦٨,٦٦٧% وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٥/١٧) بنسبة ٣,٣٣٣% .

ومثلت العبارة رقم (٥/١٧) أعلى وزن نسبي (٤١١) وأكثر أهمية نسبية ٩١,٣٣٣% وبينما مثلت العبارة رقم (٣/١٦) أقل وزن نسبي (٢١٨) وأقل أهمية نسبية ٤٨,٤٤٤% .

أشارت نتائج العبارات أرقام (١/١٦ ، ٢/١٦ ، ١/١٧ ، ٤/١٧ ، ٥/١٧) بالجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) وبلغت قيمة النسبة المئوية (٧٣,٣٣٣ ، ٧٦,٦٦٧ ، ٧٤,٠٠٠ ، ٧٤,٠٠٠ ، ٧٧,٣٣٣) على الترتيب ، وهذا يُشير إلى أن الخدمات الإلكترونية تُمكن من اعتماد نظاماً مالياً واضحاً يشتمل على الرواتب والحوافز والمكافآت ، وأن الخدمات الرقمية تتيح عرض ممتلكات الكلية من مباني وتجهيزات كافية لتنفيذ العملية التعليمية والأنشطة المختلفة والتي تتمثل في المدرجات التعليمية وقاعة المؤتمرات والمسرح .

وأشارت نتائج العبارات أرقام (١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١/١٥ ، ٢/١٥ ، ٢/١٧ ، ٣/١٧ ، ١٨ ، ١٩) بالجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) وبلغت قيمة النسبة المئوية (٦٤,٠٠٠ ، ٦٥,٣٣٣ ، ٦٤,٠٠٠ ، ٧٦,٠٠٠ ، ٧٧,٣٣٣) على الترتيب ، وهذا يُشير إلى أن التحول الرقمي قد يساهم في تحديد بعض إحتياجات الكلية المادية والمالية وفقاً للخطة التنفيذية ، ويوفر آليات محددة لإستخدام تلك الموارد وللمتابعة والرقابة على تلك الموارد المتاحة للكلية ولكن بشكل بسيط ، والتحول الرقمي قد يساهم في توزيع بعض الموارد المادية والمالية بعدالة وشفافية على الأقسام الإدارية والعلمية بالكلية وفقاً لطبيعة العمل والإحتياجات الفعلية ، وأن الخدمات الرقمية تتيح إلى حد ما عرض ممتلكات الكلية من مباني وتجهيزات كافية لتنفيذ العملية التعليمية والأنشطة المختلفة والتي تتمثل في الملاعب المفتوحة والصالات المغطاة ، والتحول الرقمي يساعد بعض الشئ في تحقيق الإستفادة من المنشآت الإدارية والرياضية المتوفرة بالكلية بالشكل الأمثل ، والمساهمة في متابعة برامج الصيانة لتلك المنشآت بالكلية بصورة مستمرة .

وأشارت نتيجة العبارة رقم (٣/١٦) بالجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) وبلغت قيمة النسبة المئوية لها (٦٨,٦٦٧) ، وهذا يُشير إلى أن الخدمات الإلكترونية لا تُمكن من اعتماد نظاماً مالياً واضحاً للمشتريات بالكلية .

وفي هذا الإطار يشير كلاً من عادل هادي البغدادي وهاشم فوزي العبادي (٢٠١٠م) إلى أن الجانب المادي يمثل محور إهتمام المؤسسات المختلفة ، حيث تتبع أهمية التميز المادي وبشكل خاص في عملية متابعة أعمال المؤسسات وتفحص سلوكها ومراقبة أوضاعها وتقييم مستويات أدائها وفعاليتها ، وتوجيه الأداء نحو الإتجاه الصحيح والمطلوب من خلال تحديد المعوقات وبيان أسبابها وإقتراح إجراءاتها التصحيحية وترشيد الإستخدامات العامة للمؤسسة وإستثماراتها وفقاً

للأهداف العامة للمؤسسة والمساهمة في إتخاذ القرارات السليمة للحفاظ على الإستمرارية والبقاء والمنافسة. (١٢ : ٦١)

كما يذكر **محمد محمود الخطيب (٢٠١٠م)** أنه مهما كان متاحاً للمؤسسة من موارد مختلفة فلا يمكن لها إستغلالها الإستغلال الأمثل إلا عن طريق إدارة رشيدة ومتطورة ، ولا تستطيع هذه الإدارة معرفة ما حققته من نتائج وما ضيعته من فرص إلا عن طريق تقييم أدائها المالي ، الذى يُعبر عن قدرة المؤسسة على إكتساب وإدارة الموارد المادية والتي تساعدها على تحقيق التميز المؤسسى (١٨ : ٤٧) .

ويشير **كوتلر فيليب وبيرنارد ديوبس Kotler Philip & Bernard Dubois (٢٠٠٣م)** إلى أهمية توافر الموارد المالية بالمؤسسات وبالقدر الكافى الذى يتناسب مع حجم النشاط ونوعه ، مما يحقق الحفاظ على ثبات المؤسسة واستمرارها فى تقديم الخدمات وتطويرها وتحسين مستوى جودتها. (٣١ : ٣٥)

كما يشير **جاسم كاظم العيساوى (٢٠١٢م)** إلى أنه تكمن أهمية الموارد المالية والمادية فى رفع كفاءة أداء المؤسسات حيث أن إستخدامها على النحو الأمثل يساعدها على تحقيق أهدافها من خلال إتخاذ القرارات السليمة. (٦ : ٤٧)

ويذكر **دانيال كوفيلال (٢٠١٦م)** أن أمن المعلومات فى العمل بنظام الكترونى يحتاج إلى ميزانية محددة وذلك لوجود العديد من الشركات التى تبدع فى تصميم برامج لإختراق أنظمة العمل بالمؤسسات مما يستدعى الشركات لوضع الأمن المعلوماتى ضمن المهددات الى تعوق تطبيق أنظمة التحول الرقى أو الكترونى فى حالة عدم القدرة على مواجهة القرصنة أو الإختراق لنظام العمل الإدارى بالمؤسسة والحصول على المعلومات والبيانات الرقى السرية. (٨ : ٣٢)

ويشير **مصطفى يوسف كافى (٢٠١١م)** بأن التحول الرقى يتطلب توافر مستوى مناسب من التمويل يمكن المؤسسة من إجراء صيانة دورية ، والحفاظ على مستوى عال من تقديم الخدمات ، ومواكبة أى تطور يحدث فى إطار التكنولوجيا على مستوى العالم. (٢٢ : ٦٨)

وتشير نتائج دراسة **محمود عمر درويش (٢٠١١م)** (١٩) ، **محمد بدر عبد التواب (٢٠١٥م)** (١٦) إلى أن المؤسسات الرياضية تعتمد فى إدارتها وتيسير أمورها وشؤونها على الموارد المالية ولن يتم ذلك إلا من خلال الإستثمار الجيد للموارد المتاحة بها لتعويض نقص الدعم الحكومى .

وتشير نتائج **مصطفى أحمد أمين (٢٠١٨م)** (٢١) إلى أن التحول الرقى فى الجامعات يحتاج إلى بنية تنظيمية حديثة ومرنة ، وقيادات إدارية إلكترونية واعية تساند التطوير والتغيير وتدعمه وتتعامل بكفاءة مع تكنولوجيا المعلومات ، وتكون قادرة على الإبتكار ، وإعادة هندسة ثقافة التحول الرقى ، مع توفير الأموال اللازمة ، لكى تتحقق للتحول الرقى الإستمرارية والنجاح وبلوغ الأهداف المنشودة ، ولتحقيق ذلك لابد من مراعاة ما يلى :

- تطوير الهيكل التنظيمى للجامعات والكليات والوحدات الإدارية بما يسمح بالتحول الرقى .
- توفير المخصصات المالية للإنفاق على تطوير الجامعات فى ظل مجتمع المعرفة .
- إتمام إجراءات القبول والتسجيل فى الجامعات .
- إستخدام أنظمة إدارة المختبرات إلكترونيا **E-Lab Management** .
- توزيع الميزانيات بين الجامعات بناء على مدى إستجابة كل جامعة للتحول الرقى .
- تدريب العاملين فى الجامعات على التقنيات المختلفة لمواكبة التحول الرقى .
- الإهتمام بعلوم الحاسب ونظم المعلومات وإدارة المكتبات .
- توفير شبكة الربط الكترونى بين كليات الجامعة والجامعات الأخرى .
- دعوة المجتمع المحلى للمشاركة فى تمويل تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .
- التحول فى عمليات الإدارة والإشراف من الشكل التقليدى إلى منظومة الإدارة التعليمية LMS التى تعمل من خلال الشبكات .

- تفعيل دور القطاع الخاص فى دعم عمليات التطوير والتغيير .
- التخلص من كل أشكال البيروقراطية المعوقة لكل عمليات التطوير والتغيير .

وأشارت نتائج دراسة أمال إسماعيل زيدان (٢٠٢١م) (٣) إلى قلة التمويل المخصص للتحويل الرقوى بالجامعة ، وما يستلزمه من تكاليف مادية تفوق قدرة الجامعة ، وارتفاع أسعار بعض الأجهزة المعدات والبرمجيات الإلكترونية ، وضعف الميزانيات المخصصة لتصميم وتطوير البرامج والتطبيقات الإلكترونية .

وفى هذا الصدد أوصت دراسة فائزة عبد العليم الجويدى (٢٠٢١م) (١٥) بتوفير التمويل اللازم لنجاح التحويل الرقوى بالجامعة من خلال إيجاد مصادر تمويل بديلة عن التمويل الحكومى ، كتسويق البرامج التعليمية على المستوى المحلى والعالمى ، بالإضافة إلى مساهمة رجال الأعمال والمؤسسات والهيئات المجتمعية .

وفى هذا الصدد أوصى كل من مصطفى أحمد أمين (٢٠١٨م) (٢١) ، بسمة إبراهيم عبد البصير (٢٠٢٠م) (٥) ، فائزة عبد العليم الجويدى (٢٠٢١م) (١٥) بتوزيع الميزانيات بين الجامعات بناءً على مدى إستجابة كل جامعة للتحويل الرقوى ، وتخصيص ميزانية كافية لتوفير البنية التحتية والبرمجيات وجميع الأدوات اللازمة للتحويل الرقوى ، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية لمكافأة أعضاء هيئة التدريس والعاملين لتقدير جهودهم وإنجازاتهم فى التحويل الرقوى ، ليؤهلهم للعمل بدرجة عالية من الحماس والتفانى والانتماء للعمل .

وفى هذا الصدد أوصت دراسة على بن حمد الطاوس (٢٠١٨م) (١٣) على توافر ميزانية مخصصة لتحديث وتطوير الأجهزة والتقنية المطلوبة لتطبيق نظام التحويل الرقوى وهو من اسس وضع ميزانية للشركات والمؤسسات التى تسعى للعمل بنظام حديث فى العمليات الإدارية المؤسسة أو أفرعها الداخلية والخارجية .

ويرى الباحثين أن التحويل الرقوى يلعب دوراً حاسماً فى تحسين وتطوير إدارة الموارد المادية والمالية فى كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا من خلال تبني التقنيات الرقمية وإستخدام الحلول البرمجية المتقدمة ، يمكن للكلية تحقيق عدة فوائد تسهم فى تحسين كفاءة العمليات وزيادة الشفافية والتحكم الفعّال فى الموارد ، ويُمكن التحويل الرقوى من توفير نظام متكامل لإدارة الموارد المادية ، حيث يمكن للكلية إستخدام أنظمة إدارة المخزون الرقمية لتتبع المواد والمعدات والموارد الأخرى بدقة وفعالية ، وهذا يسهل عمليات الشراء والتوريد ويقلل من التكاليف الإدارية ، ويُمكن التحويل الرقوى من تبسيط عمليات إدارة الموارد المالية ، حيث يمكن للكلية استخدام البرمجيات المالية الرقمية لتتبع الإيرادات والمصروفات وإعداد التقارير المالية بشكل دقيق ومنظم ، وهذا يسهل عمليات التخطيط المالى ويعزز الشفافية والتحكم فى الأموال ، ويُمكن التحويل الرقوى من تحسين عمليات الصيانة وإدارة الممتلكات المادية ، حيث يمكن للكلية إستخدام تطبيقات الصيانة الرقمية لجدولة وتنفيذ الصيانة بشكل منظم وفعّال ، ويسهل التحويل الرقوى عملية إتخاذ القرارات الإستراتيجية المالية ، حيث يمكن للمسؤولين فى الكلية الوصول إلى البيانات والتقارير المالية بسهولة وسرعة عبر منصات الإدارة الرقمية ، مما يمكنهم من إتخاذ قرارات مستنيرة ومبنية على البيانات .

ولذا يرى الباحثين أن التحويل الرقوى يعتبر أساسياً فى تطوير إدارة الموارد المادية والمالية فى كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا ، حيث يساعد فى تحسين الكفاءة والشفافية والتحكم فى الموارد بشكل شامل ومتكامل .

- الإستخلاصات والتوصيات :

- إستخلاصات البحث :

- التحويل الرقوى يساعد فى قياس مستوى أداء الأخصائيين والإداريين قبل وبعد الإلتحاق بالبرامج التدريبية ، والتحويل الرقوى يتيح الإستفادة من نتائج تقييم أداء الأخصائيين والإداريين بالكلية التدريب والتأهيل .
- الخدمات الرقمية تستخدم فى تحديد الإحتياجات التدريبية وتنمية قدرات ومهارات بعض الأخصائيين والإداريين ، وقد يوجد تنوع فى أساليب التدريب الإدارى لإعدادهم

- وصقلهم ، وأن التحول الرقوى قد يساهم فى تنظيم الأعمال والأنشطة المنوطة بالأخصائيين والإداريين .
- التحول الرقوى لا يُمكن الإدارة العليا من مراعاة قدرات الأخصائيين والإداريين ورغباتهم ومهاراتهم عند توزيع المهام الوظيفية عليهم .
- الخدمات الإلكترونية تُمكن من إعتقاد نظاماً مالياً واضحاً يشتمل على الرواتب والحوافز والمكافآت ، والخدمات الرقمية تتيح عرض ممتلكات الكلية من مباني وتجهيزات كافية لتنفيذ العملية التعليمية والأنشطة المختلفة والتي تتمثل فى المدرجات التعليمية وقاعة المؤتمرات والمسرح .
- التحول الرقوى قد يساهم فى تحديد بعض إحتياجات الكلية المادية والمالية وفقاً للخطة التنفيذية ، ويوفر آليات محددة لإستخدام تلك الموارد وللمتابعة والرقابة على تلك الموارد المتاحة للكلية ولكن بشكل بسيط ، والتحول الرقوى قد يساهم فى توزيع بعض الموارد المادية والمالية بعدالة وشفافية على الأقسام الإدارية والعلمية بالكلية وفقاً لطبيعة العمل والإحتياجات الفعلية .
- الخدمات الإلكترونية لا تُمكن من إعتقاد نظاماً مالياً واضحاً للمشتريات بالكلية .

- توصيات البحث :

- ١ - تشجيع العاملين من خلال توفير دورات تدريبية متخصصة للإستفادة من تطبيقات وبرامج التحول الرقوى .
- ٢ - وضع خطة إستراتيجية لتدريب وصقل العاملين إلكترونياً لمواكبة التحول الرقوى .
- ٣ - من المفصل أن تقوم إدارة الكلية بمراجعة الهيكل التنظيمى بشكل أكبر والعمل على تطويره بما يتناسب مع مهام الكلية فى ضوء إستخدامات التحول الرقوى .
- ٤ - أهمية مراجعة أسلوب توزيع الصلاحيات بحيث أن يتم التركيز بشكل أكبر على اللامركزية وتفويض الصلاحيات بشكل أكبر مما يؤدي إلى زيادة المرونة فى العمل .
- ٥ - العمل على تطوير البرامج الحاسوبية التى يستخدمها الموظفون بشكل أسرع لتكون قادرة على مواكبة التطور الهائل فى تكنولوجيا المعلومات والإتصال .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- ١- أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٨م) : إدارة الموارد البشرية (رؤية إستراتيجية معاصرة) ، ط ٢ ، دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة .
- ٢- أحمد فاروق أبو غين ، ماجد نبيل المدهون (٢٠٢٣م) : دور التحول الرقمي فى تحقيق التميز المؤسسى بالتطبيق على العاملين فى بلدية غزة ، بحث منشور ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية ، مجلد ٣١ ، عدد ١ ، شئون البحث العلمى والدراسات العليا ، الجامعة الإسلامية بغزة .
- ٣- أمال إسماعيل زيدان (٢٠٢١م) : التحول الرقمي بمؤسسات التعليم الجامعى دراسة تقييمية للفرص والتحديات (جامعة الأزهر نموذجاً) ، بحث منشور ، المجلة المصرية لبحوث الاعلام ، مجلد ٢٠٢١ ، عدد ٧٥ ، كلية الإعلام ، جامعة القاهرة .
- ٤- بدر سليمان عبد الله (٢٠١٠م) : بناء نموذج لتحقيق التميز فى أداء الأجهزة الأمنية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- ٥- بسمة إبراهيم عبد البصير (٢٠٢٠م) : دراسة استشرافية لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وانعكاسها على مستوى الكفاءة المؤسسية اعتماداً على اسلوب السيناريوهات تحقيقاً لرؤية مضر ، بحث منشور ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، مجلد ٨٨ ، عدد ٣ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان .
- ٦- جاسم كاظم العيساوى (٢٠١٢م) : دراسة الجدوى الإقتصادية وتقييم المشروعات ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان .
- ٧- حسين محمود حريم (٢٠١٣م) : إدارة الموارد البشرية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان .
- ٨- دانيال كوفياىال (٢٠١٦م) : إدارة المؤسسات الرياضية ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة
- ٩- رضا إبراهيم المليجى (٢٠١٢م) : إدارة التميز المؤسسى بين النظرية والتطبيق ، عالم الكتب ، القاهرة .
- ١٠- زكريا أحمد العوضى (٢٠٢٠م) : معوقات تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة ، بحث منشور ، مجلة أسبوت لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسبوت .
- ١١- صالح على عودة (٢٠١٤م) : إدارة التميز (الممارسة الحديثة فى إدارة منظمات الأعمال) ، دار وائل للنشر ، عمان .
- ١٢- عادل هادى البغدادى ، هاشم فوزى العبادى (٢٠١٠م) : التعليم التنظيمى والمنظمة المتعلمة وعلاقتها بالمفاهيم الإدارية المعاصرة ، مؤسسة الوراق للنشر والطباعة ، عمان .
- ١٣- على بن حمد الطاؤوس (٢٠١٨م) : التحول الرقمي وتأثيره على نظم الادارة بشركات القطاع الخاص بدولة قطر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة قطر .
- ١٤- عمرو جمال نافع (٢٠٢٣م) : متطلبات التحول الرقمي كمؤشر لتحقيق الإصلاح الإدارى بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، بحث منشور ، مجلة بنى سويف لعلوم التربية البدنية والرياضة ، مجلد ٦ ، عدد ١١ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنى سويف .
- ١٥- فايزة عبد العليم الجويدى (٢٠٢١م) : دراسة مقارنة لجامعة حمدان بن محمد الذكية وجامعة تشينخو وامكانية الافادة منها فى الجامعات المصرية ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية فى العلوم التربوية ، مجلد ٤٥ ، عدد ٤ ، كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- ١٦- محمد بدر عبد التواب (٢٠١٥م) : إستراتيجية مقترحة للأنشطة اللوجستية التسويقية بالإتحاد المصرى للكرة الطائرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسبوت .

- ١٧- محمد علي شعلان (٢٠١٦م) : حوكمة التحول الرقمي فى الرؤية السعودية ٢٠٣٠-١ ، بحث منشور ، مجلة المهندس ، عدد ٩٩ ، الهيئة السعودية للمهندسين .
- ١٨- محمد محمود الخطيب (٢٠١٠م) : الأداء المالى وأثره على عوائد أسهم الشركات المساهمة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان .
- ١٩- محمود عمر درويش (٢٠١١م) : خطة تسويقية مقترحة لبطولات الإتحاد المصرى لكمال الأجسام ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .
- ٢٠- مديحة محمد الامام ، نادى أحمد على ، مصطفى أمين محمد (٢٠٢٢م) : متطلبات استخدام التحول الرقمي فى تحسين أداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ، بحث منشور ، المجلة العلمية لعلوم الرياضة ، مجلد ٧ ، عدد ٣ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة كفر الشيخ .
- ٢١- مصطفى أحمد أمين (٢٠١٨م) : التحول الرقمي فى الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة ، بحث منشور ، مجلة الادارة التربوية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، مجلد ١٩ ، المجلس العالمى لجمعيات التربية المقارنة ، القاهرة .
- ٢٢- مصطفى يوسف كافي (٢٠١١م) : الادارة الالكترونية (إدارة بلا اوراق ، إدارة بلا مكان ، إدارة بلا زمان ، إدارة بلا تنظيمات جامدة) ، دراسة ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع ، سوريا .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 23- Anderson, J., Boyles, J. and Rainie, L. (2012) : the future of higher education, pew internet and American life project : Washington.
- 24- Angélica Monteiro, Carlinda Leite (2021) : "Digital literacies in higher education: Skills, uses, opportunities and obstacles to digital transformation" - RED. Revista de Educación a Distancia. Núm. 65, Vol. 21.
- 25- Aro-Gordon, S., & Mohamed Al-Raeesi, F. Y. (2022) : Sustainable HRM Practice and Organisational Excellence : An Empirical Analysis. *SDMIMD Journal of Management*, 13, 125. <https://doi.org/10.18311/sdmimd/2022/29573>
- 26- Chen, C. L., Lin, Y. C., Chen, W. H., Chao, C. F., & Pandia, H. (2021) : Role of government to enhance digital transformation in small service business. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–26. <https://doi.org/10.3390/su13031028>
- 27- Elliot Tiffany, and Kay Marianne, and Laplante (2016) : Digital transformation in higher education how content management technologies and practices are evolving in the era of experience management, digital clarity group .
- 28- European Union (2014) : High Level Group on the Modernisation of Higher Education, Report to the European Commission on New modes of learning and teaching in higher education, Publications Office of the European Union, Luxembourg, OCTOBER.
- 29- International Telecommunication Federation (2021) : "Accelerating Digital Transformation in Difficult Times", Geneva, Switzerland.
- 30- Kanji, G. K. (2002) : "An Integrated Approach Business Excellence", total Quality Management Vol,12, No.2, Routledge Taylor & Francis Group.
- 31- Kotler Philip & Bernard Dubois (2003) : Marketing Management, Personediton France, Paris.
- 32- Kristin, et al. (2019) : "Barriers to digital transformation in manufacturing: development of research agenda", proceedings of the 25nd Hawaii international conference on system sciences.

- 33- Lahtine, M. and waver, B. (2015) : educating for a digital future walking three roads simultaneously: one analog and two digital. L.u:s femte hogskolepedagpgiska utvecklingkonferens – 26 november.
- 34- Singh & Hess (2017) : “How chief digital officers promote the digital transformation of their companies”, MIS, quarterly executives, 16. 2017.
- 35- World Economic Forum (2017) : Digital Transformation Initiative Professional Services Industry. White Paper, Committed To Improving The State Of The World, January.