



مجلة سيناء لعلوم الرياضة



متطلبات تطبيق الرقمنة في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة شمال سيناء

* أ.م.د/ أسعد إبراهيم عبد الله الترباتي
أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية جامعة العريش

مقدمة ومشكلة البحث :



تحقيق نمو
اقتصادي قائم على
المعرفة كما تعمل
على تحقيق التحول
الرقمي ورفع درجة

مرونة وتنافسية الاقتصاد، وزيادة معدلات
التشغيل وفرص العمل اللائقة، وتحسين
بيئة الأعمال، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال،
كما تسعى إلى تحقيق الشمول المالي،
وإدراج البعد البيئي والاجتماعي في
التنمية الاقتصادية.

لذا أصبح التحول الرقمي من
الضروريات لكافة المؤسسات والهيئات
التي تسعى إلى تطوير وتحسين خدماتها،
وتسهيل وصولها للمستفيدين، والتحول
الرقمي لا يعني فقط تطبيق التكنولوجيا
داخل المؤسسة بل هو برنامج شامل كامل
يؤثر على المؤسسة وعلى طريقة
وأسلوب عملها داخليا من خلال تقديم
الخدمات للجمهور المستفيد، كما يسهم في
ربط القطاعات بالكامل الحكومية أو
الخاصة ببعضها، بحيث يمكن أنجاز

شهدت المجتمعات المعاصرة في
العقدين الماضيين تطورات مسارعة في
شتي مجالات الحياة الاجتماعية،
والسياسية، والإقتصادية، والثقافية،
والمعلوماتية، وقد أفرزت تلك التطورات
العديد من المفاهيم الجديدة، منها مجتمع
المعرفة، والشورة المعرفية، والثورة
التكنولوجية، والتحول الرقمي، وغيرها
من المفاهيم ذات الدلالات والأبعاد، التي
تعبر عن التقدم العلمي والتكنولوجي.

ومع ظهور التكنولوجيا الرقمية
تغير العالم بشكل كبير ومستمر، ولكنها
تغيرات كبيره في الحياة المهنية
والشخصية للأفراد في جميع أنحاء العالم،
مما أثر على جوانب المجتمع وأصبحت
الآن جزءا لا يتجزأ من تفاعل الناس سواء
كان في العمل أو التعليم أو الوصول إلى
المعرفة والمعلومات، وبدأت تلك
التكنولوجيا الجديدة والناشئة في كل
المؤسسات أكثر جوده عما قبل، (٣٥)

وسعيا لتحقيق ذلك ما أكدته رؤية
مصر (٢٠٣٠) بان مصر تعمل على

القيادية والإدارية من خلال ظهور الإدارة المعلوماتية التي تتيح تحقيق مبادئ التمكين والمساواة والنزاهة والشفافية، بالإضافة إلى أهمية إدارة الوقت بشكل أكثر فاعلية في الحصول على المعلومات للقيام بالأنشطة مما يحسن الأداء ويقدم خدمات إبداعية ومبتكرة وتعزيز الثقة الرقمية التي تقوم على الشفافية والالتزام بالقواعد التي تحافظ على أمن المعلومات والبيانات والملكية الفكرية. (٦)

وتكمن أهمية البحث في موضوع معاصر وحديث ذو أهمية كبرى للمؤسسات الرياضية المختلفة وهو العصر الرقمي وما يفرزه من تحديات تنعكس على المؤسسات الرياضية من حيث الأدوار الجديدة التي ينبغي على العاملين القيام بها.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على متطلبات الرقمنة في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة شمال سيناء وذلك من خلال تحديد كل من:

- ١- المتطلبات الإدارية للرقمنة في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة شمال سيناء.
- ٢- متطلبات البنية التحتية للرقمنة في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة شمال سيناء.

تساؤلات البحث:

الأعمال المشتركة بمرونة، وقد أصبحت الضرورة أكثر إلحاحا لتحول المؤسسة رقميا، ويرجع ذلك إلى التطور المتسارع في استخدام وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات في كافة مجالات الحياة سواء متعلقة بالمعاملات الحكومية أو الخاصة.

ويعرف التحول الرقمي بأنه عملية ضرورية للتغيير التكنولوجي والثقافي الذي تحتاجه المنظمة بأكملها من أجل الارتقاء إلى مستوى عملاتها الرقمية. (٣٧)

ويعرف أيضا التحول الرقمي على أنه توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسات والهيئات بهدف تطوير الأداء المؤسسي والخدمات وتحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الفاعلية والإنتاجية مما يخدم سير العمل داخل المؤسسة إضافة لتعاملها مع العملاء والجمهور لتحسين الخدمات وتسهيل الحصول عليها. (٢٢)

وأشير إلى أن فوائد التحول الرقمي تتمثل في: انه يساعد على تسويق الأنشطة وخدمات جديدة اخرى تحقق قيمة مضافة وإيرادات مهمة، وتسهم في تطوير فرص استثمار الإمكانيات البشرية والمادية تحقيقا للمنافسة العالمية، كما تسهم في زيادة فاعلية مهام التنسيق بين الوظائف والمهام والأنشطة مما ينعكس على تحسين كفاءتها ويرفع من رضا الأطراف المعنية بفعاليتها، ويؤدي ذلك إلى تطوير الأنماط

النشط مع هذا المحتوى ومع المعلم ومع أقرانه سواء كان ذلك بصورة متزامنة أم غير متزامنة، وكذا إمكانية إتمام هذا التعلم في الوقت والمكان وبالسعة التي تناسب ظروفه وقدراته، فضلاً عن إمكانية إدارة هذا التعلم أيضاً من خلال تلك الوسائط.(١٣)

الاطار النظرى :

الفرق بين الرقمنة والتحول الرقمية :

تشير الرقمنة الى عملية تحويل المعلومات التناظرية الى تنسيق رقمى مثل مسح مستند سارى ضوئيا الى ملف رقمى أو إنشاء سجل رقمى لمعامله ورقية وتشمل فوائد الرقمنة تحسين الانتاجية وتقليل التكلفة مع الحفاظ على دقة وصول البيانات .

ومن ناحيه اخرى يعد التحول

الرقمى مصطلحا أوسع يشير الى دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات الاعمال أو المنشآت مما يؤدي الى تغيير جذرى في كيفية عملها وتقديم قيمة للعملاء يمكن أن يشمل ذلك ليس فقط رقمته العمليات والانتظمة الحاليه ولكن يتضمن ايضا انشاء نماذج أعمال ومنتجات وخدمات رقميه جديده تماما . لذلك تعد الرقمنة في جوهرها مكونا رئيسيا للتحول الرقمية ولكن ينطوى التحول الرقمية على أكثر من مجرد رقمته العمليات والانتظمة الحاليه حيث يتطلب تحولا أساسيا في طريقه عمل المؤسسات وتقديم القيمة

- ١- ماهي المتطلبات الإدارية للرقمنة في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة شمال سيناء؟
- ٢- ماهي متطلبات البنية التحتية للرقمنة في تحقيق أهداف مديره الشباب والرياضة بمحافظة شمال سيناء؟

مصطلحات البحث :

الرقمنة في الاداره :

هى صيغه رقميه لتحويل البيانات والمعلومات الى تنسيق يمكن تخزينه ومعالجته ومشاركته باستخدام التكنولوجيا الرقمية وتشمل تحويل المستندات الورقيه الى ملفات الكترونيه واستخدام قواعد البيانات وأنظمة المعلومات لتنظيم البيانات وتوظيف التكنولوجيا السحابيه والحوسبه اللامركزيه لتخزين ومشاركة البيانات عبر الانترنت (٩)

التحول الرقمية :

يعرفه بيرنى ترلينج وتشارلز فادل (٢٠١٣) أنه تطبيق الوسائل والأجهزة التكنولوجية الحديثة داخل الهيئات والمنظمات فيما يخص أساليب العمل وإدارة الهيئات والمنظمات وتفاعل الهيئات والمنظمات مع العاملين بها ومع من يتعاملون معهم من الخارج . (٨)

التعلم الرقمية :

يعرفه حسن زيتون (٢٠١٧) بأنه تقديم محتوى تعليمي (إلكتروني) عبر الوسائط المعتمدة على الكمبيوتر وشبكاته إلى المتعلم بشكل يتيح له إمكانية التفاعل

يذكر سيو ليزر (٢٠١٩) من أهم مكونات إطار التعلم للقرن الواحد والعشرين :

- مهارات التعلم والتجديد وتضم: التفكير الناقد وحل المشكلات، التواصل والتشارك.
- مهارات المعلومات والاعلام، والتكنولوجيا، وتضم: ثقافة المعلومات، ثقافة الوسائط الإعلامية، والاتصالات.
- مهارات الحياة والعمل وتضم: المرونة والتكيف، المبادرة وتوجيه الذات، المهارات الاجتماعية والثقافية، والإنتاجية والمساءلة، القيادة والمسؤولية. (١٧)

وتوضح نوال محمد (٢٠٢٠) أن هناك اتفاق على وجود فجوة عميقة بين المهارات التي يتعلمها الطلاب في المدرسة وتلك التي يحتاجونها في الحياة والعمل في مجتمع عصر المعرفة، وعلى أن المناهج الحالية لم تعد كافية لإعداد الطلاب للحياة في عالم اليوم المتغير، الذي يقوده التطور التكنولوجي، ونتيجة لذلك نادت الآراء بأنه يجب على التربية تزويد المتعلمين بالمهارات اللازمة للنجاح في مجتمعاتهم وعملهم في القرن الحادي والعشرين (٣٢)

والاستفادة من التقنيات الرقمية لدفع الابتكار والنمو وتحقيق الميزة التنافسية لدى المنشأة (٤٣)

مراحل التحول الي الرقمنة:

- **المرحلة الأولى:** الكفاءة الرقمية: وهي الفترة الأولى التي يبني فيها المستخدمون مهاراتهم وثقتهم بالأدوات الرقمية وفي سياق تعليمي، من المحتمل أن تكون هذه الأدوات الرقمية عبارة عن منصات تعليمية LMS أو LCMS مثل Voluxion Pro8.
- **المرحلة الثانية:** الاستخدام الرقمي: يشير إلى هذه المرحلة التي يكون فيها جميع المستخدمين على دراية بهذه الأدوات الرقمية ويوجد ثقة بهم بشكل معقول وخلال هذه الفترة تصبح الحلول التعليمية الرقمية وكأنها جزء طبيعي وحيوي من بيئة العمل.
- **المرحلة الثالثة:** التحول الرقمي: أن الرقمنة الحقيقية تحدث في الوقت الذي يبدأ فيه المستخدمون في التجربة والابتكار باستخدام الأدوات الرقمية المتاحة لهم وينتج عن هذا الابتكار طرق مثيرة ومبتكرة لاستخدام هذه التقنيات الجديدة من أجل إثراء البيئة. (٤٣)

أهمية التعليم الرقمي في القرن الحادي والعشرين:

التحول من التدخل الحكومي إلى الاتجاه نحو السوق:

الضرورة، فكلما كان ذلك أسرع، كان ذلك أقرب إلى تحقيق الأهداف.

- قوى السوق العالمية وثقافتها: حيث يجب أن تتوافر لدى الأفراد والهيئات والمؤسسات كل القدرات اللازمة للانتقال بسرعة إلى عالم الاقتصاد الرقمي، حيث يُعتبر تطوير الاقتصاد الرقمي من الأولويات الدولية في كل الدول وبالتالي، من المهم ضمان استمرار وجود قيادة سياسية قوية فيما يتعلق بالأجندة الرقمية لتسهيل التنسيق فيما بين المؤسسات وعبر القطاعات"

- الحاجة إلى زيادة الإنتاجية: ويتم ذلك عن طريق إقامة روابط أقوى بين مؤسسات التعليم العالي والصناعات المختلفة وعلو على ذلك، فإن منشآت الأعمال الرقمية قادرة على خلق وظائف جديدة وزيادة الإنتاجية وسيطلب تعزيز نمو منشآت الأعمال الرقمية برامج دعم لزيادة فرص الوصول إلى الأسواق العالمية، وتعزيز قدرة المنظمات الداعمة (مثل حاضنات الأعمال وصناديق رأس المال المخاطر) وتدعيم فرص الحصول على التمويل، وأكثر وعياً، وحاجات الطلاب والمستفيدين لإنجاز الأعمال بجودة أفضل. (٧)

يذكر فرانك نيومان وولارا كوتوربير وجيمي سكارى (٢٠١٩) ركز برنامج التحول الرقمي والدعم التكنولوجي على تحويل المنشآت الصناعية بالكامل لمؤسسات عاملة بالأنظمة الرقمية التي تُطبق أساليب تكنولوجيا المعلومات الحديثة، بما يُحقق التخلص من أساليب الإدارة القديمة التي تُهدر الوقت والجهد وتُضاعف التكلفة وهو ما يؤدي إلى رفع كفاءة الشركات وخفض التكاليف وبالتالي زيادة إيرادات المنشأة وتحسين الإنتاج بشكل عام. (٢٤)

- الثورة المعرفية: ويرى بلقيس الشرعي (٢٠٢٠) يحتاج التحول الرقمي إلى صقل مهارات المعلمين والطلاب ودعم نمو منشآت الأعمال الرقمية في المؤسسات التعليمية وقد أدت جائحة كورونا إلى تسريع الطلب على المهارات الرقمية، إذ بدأ المزيد من المؤسسات التعليمية في استخدام الحلول الرقمية وسيطلب تحسين المهارات الرقمية تحديث المناهج الدراسية وتدريب المعلمين.

- الثورة التكنولوجية: التوجه نحو توظيف واستخدام تكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية وتنفيذها بشكل أسرع وبموارد أقل، والبحث عن وسيلة لحفظ المعرفة واسترجاعها عند

متطورة بشكل دائم تتمثل فى المتعلمين. (١٩)، (٣٦)

الدراسات المرتبطة :

١. دراسة محمد على (٢٠٢٣م) بعنوان : "أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين بشركات الإتصالات في مصر"، وهدفت الدراسة إلى أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من العاملين في شركات الإتصالات المصرية، ومن أدوات جمع البيانات استمارة الاستبيان. ومن أهم النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. (٣٠)

٢. دراسه ميرفت فؤاد جرجس (٢٠٢٣) بعنوان " التحول الرقمي للدوريات العلميه بالجامعات المصريه " دراسه تطبيقيه على دوريات جامعه طنطا حيث تهدف الدراسه الى التعرف بمفهوم التحول الرقمي للدوريات ومميزات مشروع النشر الالكترونى , حيث اعتمدت على المنهج الوصفى التحليلى , ومن أهم نتائج الدراسه : يتم الاشراف على جوده عمليه الرقمنه والمسح الضوئى مما أدى الى كفاءه عمليه السحب وجوده الاخراج

التعليم الرقمي بين الواقع والمأمول:

أن هناك رغبة فى تطبيق التعليم الرقمي وعلى الرغم من الحاجة إلى التعليم الرقمي إلا أنه يوجد فرق شاسع بين الرغبة فى تطبيق التعليم الرقمي وبين الواقع الفعلي:

- **الواقع :** أن اتساع الهوة بين الفعل التربوى وحاجات التنمية الداخلية وتحديات النمو العالمى المتسارع، يكشف عن جانب آخر من الواقع المأزوم الذى تعيشه منظومة التربية والتعليم.(٧)

- **المأمول:** يتفق كلاً من عبد الكريم الرحيوي (٢٠٢٢)، هشام بركات (٢٠٢١) إن التعليم الذى نريده للقرن الواحد والعشرين والمواكب لحركة العالم الرقمية لا يمكن إلا أن يكون نظيراً ما وصل إليه فى الدول والأقطار المتقدمة، فنحن فى حاجة إلى تعليم رقمي إلكترونى تتبناه التكنولوجية وموارد بشرية مؤهلة ومدربة تستجيب لتطلعات الطلاب والمدرسين على حد سواء، ومتطلبات الموارد التنموية المستدامة وأن التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم هى أحد المحاور الأساسية لإستراتيجيات تطوير التعليم وتوجهاته الأساسية، باعتبار أن ذلك يسهم فى تطوير منظومة التعليم بأكملها، وليس المعلم فحسب، فهو يتعامل مع أهداف متجددة باستمرار، ويتفاعل مع عقليات

- ٤ . دراسة حمدي أحمد وفاتن عبد المجيد (٢٠٢٠) بعنوان: "تصور مقترح لإعداد معلم العصر الرقمي بكليات التربية فى ضوء المعايير والأطر الدولية الحديثة لدمج التعلم الإلكتروني فى برامج إعداد المعلم"، وهدفت إلى إلى تصميم تصور مقترح لإعداد معلم العصر الرقمي بكليات التربية فى ضوء المعايير والأطر الدولية الحديثة لدمج تكنولوجيا التعليم الإلكتروني فى برامج إعداد المعلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من بعض المعلمين، ومن أدوات جمع البيانات استمارة الاستبيان ومن أهم النتائج لا تلك التكنولوجيا ببرامج إعداد المعلم بكافة التخصصات.(١٢)
- ٥ . دراسة طالب صالح (٢٠٢٠) بعنوان: "تصور مقترح لإعداد معلم التعليم عن بعد فى المعاهد العلمية القرآنية بالمملكة العربية السعودية"، وهدفت إلى تقديم تصور مقترح لإعداد معلم التعليم عن بعد فى المعاهد العلمية القرآنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من المعلمين فى المعاهد العلمية القرآنية بالمملكة العربية السعودية، ومن أدوات جمع البيانات استمارة الاستبيان ومن أهم النتائج يجب تأهيل وتدريب معلمى التعليم
- النهائى للمقالات المسووحه وضعف البنية التحتية وقله كفايه الأجهزه والمعدات الأساسية اللازمه لعمليات التحول الرقى , ويجب اختيار موظفين مؤهلين لعمليات التكتيف والعمليات الفنيه , ومن أهم معوقات مشاريع التحول الرقى نقص الكوادر البشرىه المتخصصه وضعف المخصصات المالىه المخصصه للرقمه.(٢٦)
- ٣ . دراسة مهدي عمر (٢٠٢٢) بعنوان: "دور التحول الرقى فى تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية"، وهدفت إلى تسليط الضوء على دور التحول الرقى فى تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية فى المؤسسات الاقتصادية والخدمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من عدد من المسؤولين فى صندوق الوطني للتقاعد فى ولاية سعيدة، ومن أدوات جمع البيانات استمارة الاستبيان. ومن أهم النتائج أن التحول الرقى ساهم بشكل كبير فى تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية فى الوكالة، حيث تأثرت هذه الممارسات بالتكنولوجيات الحديثة للعالم والاتصالات. تعد الورقة البحثية من الكلمات المفتاحية التحول الرقى، إدارة الموارد البشرية، والصندوق الوطني للتقاعد.(٢٩)

لملائمته لطبيعته البحث وتحقيق اهدافها بحيث يقوم على ما هو كائن والعمل على تحليل وتفسير واستخلاص الحقائق منه وذلك للاستفادة بها في المستقبل .

عينة البحث :

تم تحديد حجم عينة البحث بحيث تمثل المجتمع الأصلي من خلال استخدام معادلة مدخل رابطة التربية الأمريكية لكيرجسي ومورجان (١٩٧٠ , Kergic & Morgan) والتي حددت الحد الأدنى لحجم العينة بعدد (٢٨٥) مفردة، بالإضافة إلى (٨٠) مفردة تمثل العينة الاستطلاعية من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، ويوضح جدول (١) توصيف عينة البحث.

عن بعد فى المعاهد القرآنية بمختلف جنسياتهم فى استخدام أدوات وإدارة التعلم الإلكتروني، والتحديث المستمر لتقنيات التعليم الإلكتروني ومواكبة التطور التقني والتعامل معه باحترافية، وإيجاد المواثيق المهنية والأخلاقية والسياسات والقواعد التنفيذية فى المؤسسات التعليمية عموماً والمعاهد العلمية القرآنية خاصة.(١٨)

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) بخطواته وذلك

جدول (١)

التوصيف العددي للعينة البحث الكلية وعينة تقنين استمارة الاستبيان والعينة الاساسية

العينة الأساسية		عينة تقنين الاستبيان		العينة الكلية		المستويات الادارية
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
٢.٣٧	٢٥	٠.٤٧	٥	٣.٧٠	٣٩	الادارة العليا
١٧.٠٦	١٨٠	٤.٧٤	٥٠	٦٢.٧٥	٦٦٢	الادارة الوسطي
٧.٥٨	٨٠	٢.٣٧	٢٥	٣٣.٥٥	٣٥٤	الادارة التنفيذية
٢٧.٠١	٢٨٥	٧.٥٨	٨٠	١٠٠	١٠٥٥	المجموع

المتخصصين وكذلك المهتمين بالعمل الادارى الرياضى واصحاب الفكر للوقوف على منهجيه ومضمون الدراسه

٢- تحليل الوثائق

قام الباحث بتحليل المراجع العلميه المتخصصه فى مجال الرقمنه والتحول الاكترونى وكذلك الدراسات المرتبطه بمجال الدراسه

يتضح من الجدول رقم (١) أن إجمالي عينة البحث الأساسية (٢٨٥) مفردة من العينة الكلية للبحث والبالغ عددها (١٠٥٥) مفردة بنسبة بلغت (٢٧.٠١%) من العينة الكلية.

أدوات جمع البيانات :

١- المقابله الشخصيه:

قام الباحث باستطلاع رأى (٩) خبراء من أساتذة كليات التربية الرياضيه

٣- استثماره الاستبيان

اعتمد الباحث في حصوله على البيانات المطلوبة على تصميم استمارة استبيان لجميع البيانات الخاصة بالبحث لعدد محورين وستة وعشرون عبارة .
ولتحقيق أهداف البحث وفي ضوء التحليل المنطقي للمراجع لتحديد محاور الاستثماره في صورتها المبدئية قام الباحث باتباع الخطوات التاليه

- تحديد المحاور الاساسيه
- تصحيح استثماره استطلاع رأى لعدد (٢) محور مقترحه وعرضها على ٩ خبراء ولكل محور عدد ١٥ عبارة وذلك في الفترة من ١/٥/٢٠٢٢ الى ١٥/٥/٢٠٢٢

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

١- الصدق:

من أجل أن يتوصل الباحث إلى صدق استمارة الاستبيان تم الاعتماد علي :
أ- **صدق المحتوي** :
قام الباحث بتصميم استمارة استبيان بصورتها الأولية لعدد ٢ محور

ولكل محور ١٥ عبارة وقد تم إعدادها اعتمادا على نتائج الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة العربية والأجنبية والمراجع العلمية وآراء السادة الخبراء من أعضاء هيئه التدريس حيث قام بصياغة مجموعه من العبارات المدرجة تحت كل محور وبذلك أصبحت استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية تتضمن عدد (٣٠) عبارة رئيسية وفرعية موزعة على محورين.

تم عرض استمارة الاستبيان في صورتها الأولية مرفق رقم (٢) على السادة الخبراء مرفق (١) وذلك للتأكد من مدي مناسبة وكفاية العبارات لكل محور وتم تسليم استمارة الاستبيان شخصيا وتعديل ما يرونه مناسباً من (صياغة، وحذف، ودمج، وأضافة) وطبقاً لآراء السادة الخبراء جدول رقم (٢) قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة لاستمارة الاستبيان حتى أصبحت عبارات المحور الاول والثاني ٢٦ عبارة ويتضح ذلك من الجدول التالي.

جدول (٢)
آراء السادة الخبراء في عبارات الاستبيان (ن = ٩ خبراء)

المحور	م	عدد الخبراء الموافقين	النسبة	معامل لوش لصدق المحتوى	ملاحظات	المحور	م	عدد الخبراء الموافقين	النسبة	معامل لوش لصدق المحتوى	ملاحظات
الأول	١	٧	٧٧.٧	٠.٦٠٠	مقبول	الثاني	١٦	٩	١٠٠.٠٠	١.٠٠٠	مقبول
	٢	٧	٧٧.٧	٠.٦٠٠	مقبول		١٧	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول
	٣	٩	١٠٠.٠٠	١.٠٠٠	مقبول		١٨	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول
	٤	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول		١٩	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول
	٥	٩	١٠٠.٠٠	١.٠٠٠	مقبول		٢٠	٩	١٠٠.٠٠	١.٠٠٠	مقبول
	٦	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول		٢١	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول
	٧	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول		٢٢	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول
	٨	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول		٢٣	٧	٧٧.٧	٠.٦٠٠	مقبول
	٩	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول		٢٤	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول
	١٠	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول		٢٥	٩	١٠٠.٠٠	١.٠٠٠	مقبول
	١١	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول		٢٦	٩	١٠٠.٠٠	١.٠٠٠	مقبول
	١٢	٩	١٠٠.٠٠	١.٠٠٠	مقبول		٢٧	٨	٨٨.٨	٠.٧٠٠	مقبول
	١٣	٩	١٠٠.٠٠	١.٠٠٠	مقبول		٢٨	٩	١٠٠.٠٠	١.٠٠٠	مقبول
	١٤	لا يوجد	صفر	-	غير مقبول		٢٩	لا يوجد	صفر	-	غير مقبول
	١٥	لا يوجد	صفر	-	غير مقبول		٣٠	لا يوجد	صفر	-	غير مقبول

حساب معامل صدق الاستبيان:

استخدم الباحث طريقة الاتساق الداخلي، عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين المحاور وبعضها كما في جدول (٣)، وبين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها، وبين العبارات والدرجة الكلية للاستبيان، كما في جدول (٤).

ومن ثم ارتضى الباحث بعدد ٢٦

عبارة كصوره مبدأيه صيغت بشكل تساؤلات خبريه حيث تم حذف واستبعاد العبارة رقم ١٣, ١٤ من المحور الاول وكذلك العبارة رقم ١٣, ١٤ من المحور الثاني .

جدول (٣)
معاملات الارتباط بين محاور الاستبيان (ن = ٨٠)

الدرجة الكلية للاستبيان	المحور الثاني	المحور الأول	المحاور
٠.٧٤٠	٠.٥٦١		المحور الأول: المتطلبات الإدارية.
٠.٧٦٠			المحور الثاني: متطلبات البنية التحتية.
			الدرجة الكلية للاستبيان

قيمة رج (٧٨، ٠.٠٥) = ٠.٢١٧

يوضح جدول (٣) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) بين درجة كل محور وبين المحاور وبين الدرجة الكلية مما يدل علي صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

جدول (٤)
معاملات الارتباط بين العبارات والمحاور التابعة لها، وبين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٨٠)

معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني			معاملات ارتباط عبارات المحور الأول		
مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الأول	م	مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الأول	م
٠.٧٣٠	٠.٣١٠	١٤	٠.٧٠٣	٠.٣١٧	١
٠.٧٧٥	٠.٣٥٥	١٥	٠.٦٧١	٠.٣٤٩	٢
٠.٥٢٣	٠.٤٠٣	١٦	٠.٥٩٨	٠.٤٢٢	٣
٠.٥٢٣	٠.٤٠٣	١٧	٠.٥٩٨	٠.٤٢٢	٤
٠.٥٧٤	٠.٤٤٦	١٨	٠.٦٧١	٠.٣٤٩	٥
٠.٧٨٦	٠.٣٦٦	١٩	٠.٤٣١	٠.٤٨٩	٦
٠.٧٦١	٠.٣٤١	٢٠	٠.٧٣٠	٠.٣١٠	٧
٠.٧٦١	٠.٣٤١	٢١	٠.٥٩٩	٠.٤٢١	٨
٠.٧٨٦	٠.٣٦٦	٢٢	٠.٨٥٠	٠.٤٣٠	٩
٠.٥٥٠	٠.٤٣٠	٢٣	٠.٦٠١	٠.٤١٩	١٠
٠.٧٨٠	٠.٤٦٥	٢٤	٠.٧٧٥	٠.٣٥٥	١١
٠.٧٨٦	٠.٣٦٦	٢٥	٠.٥٢٣	٠.٤٠٣	١٢
٠.٦٠١	٠.٤١٩	٢٦	٠.٧٨٦	٠.٣٦٦	١٣

قيمة رج (٧٨، ٠.٠٥) = ٠.٢١٧

يوضح جدول (٤) وجود وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) بين درجة كل عبارة ودرجة كل محور وبين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان مما يدل علي صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

حساب معامل ثبات الاستبيان: "ألفا كرونباخ"، ويعطي معامل اتساق
 اتبع الباحث طريقة التجزئة
 النصفية لسبيرمان براون، ومعادلة
 جتمان، بالإضافة إلي معامل ثبات

جدول (٥)

ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية		المحاور
	جتمان	سبيرمان براون	
٠.٧٦٣	٠.٧١٣	٠.٧٠٣	المحور الأول: المتطلبات الإدارية
٠.٧٥٨	٠.٧٠٨	٠.٧٩٨	المحور الثاني: متطلبات البنية التحتية
٠.٨١٠	٠.٨٢١	٠.٧٧١	الدرجة الكلية للاستبيان

كشوف معده لها لغرض التمهيد لأجراء
 المعالجة الاحصائية .

المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحث في المعالجات
 الإحصائية للبيانات داخل هذا البحث
 برنامج الحزم الإحصائية للعلوم
 الإجتماعية (SPSS) مستعينا بالمعاملات
 التالية:

١. معامل لوش لصدق المحتوي.
٢. معامل ارتباط بيرسون.
٣. التجزئة النصفية لسبيرمان براون
 وجتمان.
٤. معامل ثبات ألفا كرونباخ.
٥. التكرارات والنسبة المئوية.
٦. النسبة الترجيحية.
٧. المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان.
٨. كا٢ لعينة واحدة.

عرض وناقشة النتائج :

اولا : عرض تفسير ومناقشه نتائج
 التساؤل الأول

يتضح من جدول (٥) أن معامل
 الثبات بطريقة التجزئة النصفية تراوح ما
 بين (٠.٧٠٣ ، ٠.٨٢١) وأن معامل ثبات
 ألفا كرونباخ تراوح ما بين (٠.٧١٨ ،
 ٠.٨١٠)، مما يدل علي أن الاستبيان قيد
 البحث ذو معامل ثبات عال.

الدراسة الأساسية:

قام الباحث بتطبيق استمارة
 الاستبيان في صورتها النهائية على عينه
 البحث في الفترة من ٢٠٢٢/٦/١ الى
 ٢٠٢٢/٦/٢٥ حيث قام الباحث بالالتقاء
 بكل المبحوثين بشكل مباشر خلال
 المقابلات الشخصية مما اتاح الفرصة
 لمتابعه العمل وشرح محتوى استمارة
 الاستبيان والتعريف بالهدف منها والتأكد
 للمبحوثين بان ارائهم تكون محل تقدير
 وسريه وان لهم مطلق الحرية للتعبير عن
 آرائهم بصراحة تامه وان هذه الآراء لا
 تستخدم الا في اغراض البحث العلمي
 وبعد الانتهاء من تطبيق استمارة الاستبيان
 قام الباحث بتصحيحها وتفرغ البيانات في

جدول (٦)

نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه السائد، وقيمة (٢٨٥) للاستجابة على المحور الأول: المتطلبات الإدارية (ن=٢٨٥)

م	العبرة	نعم		لا		النسبة الترجيحية		الاتجاه		قيمة(٢٨٥)
		ك	%	ك	%	النسبة	الترتيب	المتوسط	الاتجاه السائد	
١	١	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٠٠.٠٠	١	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٢	٢	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٠٠.٠٠	١	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٣	٣	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٠٠.٠٠	١	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٤	٤	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٠٠.٠٠	١	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٥	٥	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٦	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٦	٦	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٩	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
٧	٧	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٩	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
٨	٨	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٦	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٩	٩	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٩	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
١٠	١٠	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٩	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
١١	١١	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٦	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
١٢	١٢	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٩	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
١٣	١٣	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٠٠.٠٠	١	٢.٠٠	نعم	٢٢٨.١٦

قيمة كا (١ ، ٠.٠٥) = ٣.٨٤١

المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان: غير موافق (٠ : ١.٥٠)، موافق (١.٥١ : ٢)

استراتيجية التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة، تطوير الهيكل التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة والأفرع الإدارية بما يسمح بالتحول الرقمي.

وهذا ما اكدته نتائج دراسة Anshari et al (2019): إلى إمكانية إنشاء رؤية تحليلية للتحسينات باستخدام تحليل وتغليف البيانات وضرورة وضع الخطط التربوية والتكنولوجية للاستفادة من التطورات العلمية في مشاريع التنمية. (٤٠)

يتضح من جدول (٦) والخاص بالتكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية وقيمة المتوسط والاتجاه السائد، وقيمة (٢٨٥) لاستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الأول: المتطلبات الإدارية حيث أوضحت البيانات أن الاستجابات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا ما تؤكدته قيمة (كا) أن النسبة الترجيحية (١٠٠.٠٠%) وأن أعلى عبارة (١، ٢، ٣، ١٣) تطوير أهداف المديرية لمواكبة التحول الرقمي تطوير خطط الأنشطة المختلفة لمواكبة التحول الرقمي للارتقاء بالمديرية، تبنى

العليا لتوليد المعرفة ونشرها وتداولها، توزيع الميزانيات بما يحقق أهداف المديرية في ضوء تطبيق الرقمنة، توفير الموارد المادية لعمل دورات وورش عمل للتدريب على الرقمنة. والتخلص من كل أشكال البيروقراطية

وهذا ما اتفق مع دراسته وسترمن حيث ركز على ثلاث نقاط يجب الاهتمام بهم:

- **تجربة العملاء** : تم تقسيمها الى ثلاث عناصر فرعية متمثلة في فهم الزبائن وتحسين الخط العلوى ونقاط الاتصال مع الزبائن حيث سابقا كان يتم النظر الى التعاملات مع العملاء فقط من خلال نافذه نقاط الاتصال الى انه ومن خلال دراسته وسترمن تمت اضافة البيع الرقمية والتسويق وصولا الى تبسيط التعاملات مع العملاء مع فهم حاجات ورغبات الزبائن في الاطار والمجال الرقمية خاصة مع بروز الزبون الرقمية الذى يتواصل من خلال قنوات اتصال جديده على غرار الويب وتطبيقات الهواتف والابتعاد عن الاشكاليات الروتينية.

- **العمليات التشغيلية** : والتي تم تقسيمها من خلال الدراسة الى ثلاث أجزاء فرعية متمثلة في رقمنة العمليات وتمكين العمال , ادارة الاداء وحسب الدراسة فأن رقمنة

واتفقت الدراسات مع دراسته نعمونى مريم (٢٠٢٠) ان المؤسسه فى مواجهه عده تحديات نحو التغيير, الامر الذى يربط بين تطور البيئه والديناميكيه التنظيميه حيث تواجه المؤسسه حتميه التعامل مع عدم الاستقرار الناتج عن الابتكار المتسارع والتخريبي فى مجال التكنولوجيا الحديثه, مما يدفع بها الى تحويل نشاطها ونضجها وفق رؤيا رقميه موجهه نحو التحول الرقمية للاستفادة من مزايا الرقمنة وهدفت هذه الدراسة الى تحديد الثقافه التنظيميه المحتضنه للتغيير والقائمه على قيم تمكنها من دعم وقبول التحول الرقمية. (٣٣)

أشار رضا إبراهيم المليجي (٢٠١٢)، إلى أن الإدارة الرقمية عملية يمكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسة بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات، وصولا إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في ظل تقليل استخدام الورق، وتبسيط إجراءات العمل الإداري، والقضاء على الروتين، والإنجاز السريع والدقيق للمهام بهدف تحقيق مستوى متميز من الأداء الإداري. (١٥)

بينما أقل نسبة في العبارات (٦) ، ٧، ٩، ١٠، ١١، ١٣، ١٢) حيث كانت النسبة الترجيحية (٦٣، ٥٢%) رسم سياسة التحول الرقمية، وتحديد المسؤوليات وإدارته ومراقبة ومراجعة النظام، دعم الإدارة العليا لبرنامج الرقمنة دعم الإدارة

مؤسسه توسعت نحو اسواق جديده
باعتقادها تكنولوجيا رقميه في
المقابل خلق اعمال ونماذج جديده
اعتمادا على التكنولوجيا .

نصل الى ما يعد اهم نقطه حسب
الدراسه الا وهى القدرات الرقميه والتي
تعبر عن امكانيه الاسس بمختلف صيغها
التي بنيت عليه المؤسسه لتنفيذ التحولات
سالفه الذكر. (٤٤)

ثانيا : عرض وتفسير ومناقشه نتائج
التساؤل الثانى.

العمليات عاده ما تعد على أنها بديهيه
من أجل التحول أين غالبيه
المؤسسات تسعى الى تبني نظام
تخطيط موارد المؤسسه, وتطرح
امكانات جديده من اجل الانفتاح على
تطوير العمليات وبعد رقمته
العمليات والمعلومات اى انهم باتو
يشكلهم الرقى تقوم المؤسسات عاده
بقياده ادائها من خلال ما يسمى kpis
اى مؤشر مفاتيح الاداء

- نموذج الاعمال : حيث الرقمته تسمح
بالعولمه والولوج الى اسواق جديده
حيث انه اكثر من ٦٠٠ من ١٥٥٩

جدول (٧)

نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترتيبية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه
الساند، وقيمة (كا) للاستجابة على المحور الثانى: متطلبات البنية التحتية (ن=٢٨٥)

م	العبارة	نعم		لا		النسبة الترتيبية		الاتجاه		قيمة(كا)
		ك	%	ك	%	النسبة	الترتيب	المتوسط	الاتجاه الساند	
١	١	١٣	٤.٥٦	٢٧٢	٩٥.٤٤	٥٢.٢٨	١٠	١.٠٥	لا	٢٣٥.٣٧
٢	٢	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	٥٢.٤٦	٨	١.٠٥	لا	٢٣١.٧٥
٣	٣	٤٣	١٥.٠٩	٢٤٢	٨٤.٩١	٥٧.٥٤	٢	١.١٥	لا	١٣٨.٩٥
٤	٤	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٣	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٥	٥	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٠٠.٠٠	١	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٦	٦	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	٥٢.٤٦	٨	١.٠٥	لا	٢٣١.٧٥
٧	٧	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٣	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٨	٨	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٣	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٩	٩	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٦	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
١٠	١٠	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٦	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
١١	١١	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٦	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
١٢	١٢	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٣	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
١٣	١٣	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٣	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠

قيمة كا (١ ، ٠.٠٥) = ٣.٨٤١

المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان: غير موافق (٠ : ١.٥٠)، موافق (١.٥١ : ٢)

مفهوم الثقافة التنظيمية للمجتمع ومناقشه الاليات التي يمكن من خلالها تفعيل التحول الرقمي على مستوى الثقافات. (١)

وأوصي ديابا جميل الرازي في دراسته (٢٠١٢): بضرورة توفر الأبنية التحتية اللازمة لبناء حكومة الكترونية قوية من خلال توفير نظم اتصالات فعالة لنقل البيانات من وإلى المؤسسات الحكومية والأفراد والمجتمع بأكمله، وتوفير وصيانة شبكات المؤسسات الحكومية باستمرار. (١٤)

بينما أقل نسبة في العبارات (١) ، ٢ ، ٦) حيث تراوحت النسبة الترجيحية ما بين (٥٢.٢٨% : ٥٢.٤٦%) توافر قاعات بديرية الشباب والرياضة مجهزة بالوسائل التكنولوجية الحديثة، توفير نظم إدارة القاعات داخل المدرجات الكترونية، توفير برامج حماية للبيانات والشبكات.

حيث اكدت دراسة (Alnuaimi, Bader, et al., 2022) : وهدفت إلى دراسة العلاقة بين المرونة التنظيمية والقيادة التحولية الرقمية من خلال تسليط الضوء على دور القائد الفعال في الدفع بالمؤسسة إلى النجاح من خلال إتباع اتجاهات التقنيات الناشئة وتمكين القادة الذين يتمتعون بعقلية التحول والمعروفين أيضاً بالقيادة الرقمية من قيادة الفريق للتغيير بسرعة ودقة، ما يجب القيام به لتحقيق أي تغيير تنظيمي، يجب أن تركز المنظمات على تحسين قدراتها المعرفية

يتضح من جدول (٧) والخاص بالتكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية وقيمة المتوسط والاتجاه السائد وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث حول عبارات المحور الثاني متطلبات البنية التحتية حيث أوضحت البيانات أن الاستجابات ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) وهذا ما تؤكد قيمة (كا) أن النسبة الترجيحية (١٠٠.٠٠%) وأن اعلي عبارة (٥) توفير شبكة Wi-Fi وهو عبارة عن اتصال عبر شبكة لاسلكية في مديرية الشباب والرياضة.

واكدت دراسة بلقيس الشرعي (٢٠٢٠) : إلى محاولة تحديد مفهوم التعليم الرقمي وأهميته في مجتمع المعرفة في الوطن، ووضع تصور مستقبلي للتعليم الرقمي في الوطن العربي ، مع ضرورة الاهتمام بالبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وضرورة إعادة النظر في البيئة التعليمية في جميع المراحل التعليمية حتى تتماشى ومتطلبات التكنولوجيا الحديثة، ضرورة إعداد الطلاب للتعامل مع شبكة الإنترنت للحصول على المعلومات والمادة العلمية بشكل سهل ويسير. (٧)

أكدت نتائج دراسة أبراهيم الغوطي (٢٠٠٩) : على ضعف البنية التحتية لدى الوزارات الفلسطينية وعدم توفر الكفاءات البشرية المناسبة وكذلك يجب دعم الرقمنه من خلال التعرف على

وأن تنفذ مبادرات التحول الرقمي تحتاج المنظمات إلى أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإستراتيجيات الموارد البشرية لتكون أكثر مرونة في البيئة الرقمية. (٣٩)

— التخلص من كل أشكال البيروقراطية المعرفة لكل عمليات التطوير والتغيير.
— رسم سياسة التحول الرقمي، وتحديد المسؤوليات وإدارته ومراقبة ومراجعة النظام.
— عدم مشاركة العاملين في برنامج التحول الرقمي. شعف دعم الإدارة العليا لبرنامج التحول الرقمي.
— ضعف الموارد العادية لعقد دورات وورش عمل لتدريب على التحول الرقمي.

أكدت نتائج دراسة هيثم صالح عبد الجواد (٢٠١٨): على تصميم نظام امن لحماية المعلومات والبيانات والأرقام الخاصة بالاتحاد المصري لكرة القدم. (٣٥)

المحور الثاني:

— توفير شبكة Wi-Fi وهو عبارة عن اتصال عبر شبكة لاسلكية في مديرية الشباب والرياضة.
— قلة عدد القاعات بمديرية الشباب والرياضة جيزة بالوسائل التكنولوجية الحديثة.
— عدم توفير برامج حماية للبيانات والشبكات.

أوصت ولاء محمود عبد الله في دراستها (٢٠١٨) : بضرورة توفير شبكات قوية للمعلومات ذات سرعات فائقة تربط جميع شبكات المعلومات بالجامعات وجود اتفاقيات تعاون محلية وإقليمية ودولية بين الجامعات والجهات المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات . (٣٧)

الاستنتاجات:

المحور الأول:

التوصيات :
وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج واستنتاجات البحث والمقابلات الشخصية توصل الباحث للتوصيات وهي:
أولا : توصيات لوزارة الشباب والرياضة:
— تطوير البنية التحتية لمواكبة التحول الرقمي.
— وضع خطة استراتيجية التدريب وصقل العاملين إلكترونيا لمواكبة التحول الرقمي.

— تطوير أهداف المديرية لمواكبة التحول الرقمي.
— تطوير خطط الأنشطة المختلفة لمواكبة التحول الرقمي للارتقاء بالمديرية.
— تبني استراتيجية التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة.
— تطوير الهيكل التنظيمي المديرية الشباب والرياضة والأفرع الإدارية، بما يسمح بالتحول الرقمي.

التحول الرقمي في ضوء إدارة أزمة كوفيد ١٩ التعليمية لدي طلاب كلية التربية الرياضية. (بحث منشور)، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، المجلد (٦). العدد (٥٤)، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.

٤- أمل صلاح رضوان (٢٠١٦): تأثير التحول الرقمي للمعرفة على الثقافة المعلوماتية للمتخصصين في مجال الآداب في مجال الآداب والعلوم الإنسانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا، (بحث منشور) مجلة البوابة العربية للمكتبات، العدد(٤٣)، مصر.

٥- أسامة عبد السلام على (٢٠١١): التحول الرقمي للجامعات المصرية المتطلبات والآليات، المجلد ١٤، العدد ٣٣ مجلة التربية، مجلة المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة، مصر.

٦- إيمان صالح عبد الفتاح (٢٠٠٧): التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الرقمية، إيبس كوم للنشر، القاهرة.

٧- بلقيس الشرعي (٢٠٢٠) بعنوان: "التعليم الرقمي في البلاد العربية، تحديات وآفاق مستقبلية لمجتمع المعرفة

٨- بيرني ترلينج ووتشارلز فادل (٢٠١٩). مهارات القرن الحادي والعشرين .. التعلم للحياة في زمننا. ترجمة: بدر بن عبد الله الصالح،

- ادراج اللوائح والقوانين اللازمة لحماية تداول البيانات وسريتها.

ثانيا: توصيات لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة شمال سيناء.

- تنمية وتدريب الكوادر البشرية الكافية والمؤهلة لإدارة الأنشطة في ضوء التحول الرقمي.

- توفير المخصصات المالية اللازمة للإعداد والتأهيل.

- توفير اليه لتشجيع وتحفيز العاملين لدعم التحول الرقمي.

- تفعيل شبكات الكترونية بين الجهات ذات العلاقة بالرياضة.

المراجع

اولا: المراجع العربية:

١- إبراهيم الغوطي محمد (٢٠٠٦): متطلبات نجاح مشروع الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر الادارة العليا في الوزارات الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

٢- أحمد السيد الدقن (٢٠١١): معوقات التخليط الاستراتيجي للتحول الرقمي في المنظمات العامة العربية واليات التغلب عليها، (بحث منشور)، العدد(٧٠) مجلة البحوث والدراسات العربية.

٣- احمد عزمي متولي (٢٠٢٠): فاعلية برنامج الكتروني التنمية مهارات

- مركز الترجمة بجامعة الملك سعود بالرياض.
- ٩- بطاط نور الدين : الرقمنه واسهاماتها في تحديث الاداره الرياضيه, مجله علوم الاداء الرياضى الجزائر , المجلد ٣ .
- ١٠- الناشر: جامعه محمد الشريف مساعديه - سوق أهراس معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنيه والرياضيه
- ١١- جمال على الدهشان (٢٠٢٠): رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات، (بحث منشور)، المجلة التربوية، المجلد (٧٨)، كلية التربية، سوهاج.
- ١٢- حمدي أحمد عبد العزيز وفاتن عبد المجيد فودة (٢٠٢٠). تصور مقترح لإعداد معلم العصر الرقمي بكليات التربية فى ضوء المعايير والأطر الدولية الحديثة لدمج التعلم الإلكتروني فى برامج إعداد المعلم.
- ١٣- حسن حسين زيتون (٢٠١٧). رؤية جديدة في التعليم "التعلم الإلكتروني": المفهوم، القضايا التطبيق، التقييم". المملكة العربية السعودية، الرياض: الدار الصوتية للتربية.
- ١٤- ديالا جميل الرازي (٢٠١٢): الحكومة الالكترونية ومعوقات تطبيقها، دراسة تطبيقية في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة، (بحث منشور)، مجلة الجامعة الإسلامية
- الدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٠)، العدد (١)، غزة، فلسطين.
- ١٥- رضا إبراهيم المليجي (٢٠١٢): إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق، عالم الكتب، القاهرة.
- ١٦- زاهية الموشي (٢٠١٦): تفعيل نظام التعليم الإلكتروني كألية لرفع مستوي الادارة في الجامعات في ظل تكنولوجيا المعلومات، المؤتمر الدولي الحادي عشر، مركز جيل البحث العلمي، جامعة تيبارة، طرابلس.
- ١٧- سيو ليزر (٢٠١٩): تدريس مهارات القرن الحادى والعشرين: أدوات عمل. ترجمة محمد بلال الجيشوي.
- ١٨- طالب صالح حسن (٢٠٢٠). تصور مقترح لإعداد معلم التعليم عن بعد فى المعاهد العلمية القرآنية بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج(٣)، ع(١٠).
- ١٩- عبد الكريم الرحيوي كنعان (٢٠٢٢) : التربية الرقمية وتأهيل المعلم. مجلة علوم التربية، ع٥٧٤.
- ٢٠- عبد الرحمن فهد المطرف (٢٠٢٠): التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الازمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة، (بحث منشور)، المجلد (٣٦)، العدد (٧) مجلة كلية التربية، أسيوط.

- ٢١- عبيد زيدان المطيري (٢٠١٣): متطلبات ومعوقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الأمنية (رسالة ماجستير)، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- ٢٢- عزة عبد الرزاق (٢٠١٠): إدارة المعرفة في المؤسسات الجامعية، المؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان حال المعرفة التربوية المعاصرة، المجلد الأول، كلية التربية، جامعة طنطا.
- ٢٣- عليان عبد الله الحولي، فادي عبد الله الحولي (٢٠١٢): التعليم الإلكتروني ودوره في تعزيز مجتمع المعلومات في فلسطين"، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، في الفترة من ٤ - ٥ إبريل، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين .
- ٢٤- فرانك نيومان وولارا كوتوربير وجيمي سكارى (٢٠١٩) : مستقبل التعليم العالي الشعارات والواقع ومخاطر السوق. ترجمة: وليد شحادة، مكتبة العبيكان، الرياض.
- ٢٥- مصطفى أحمد امين (٢٠١٨): التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، (بحث منشور)، مجلة الإدارة التربوية المجلد (٥)، العدد (١٩) الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- ٢٦- ميرفت فؤاد جرجس (٢٠٢٣) بعنوان " التحول الرقمي للدوريات العلمية بالجامعات المصرية " كليه التجاره , دراسه تطبيقيه على دوريات جامعه طنطا.
- ٢٧- محمد صادق اسماعيل (٢٠١٠): الحكومة الالكترونية وتطبيقاتها في الدول العربية، ط١، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢٨- منى عبدالله على (٢٠١٤): الفجوة الرقمية لدى طلاب وطالبات مرحلة البكالوريوس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلم، تصدر عن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بالسعودية، مارس.
- ٢٩- مهدي عمر (٢٠٢٢م): دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية"، وكالة الصندوق الوطني للتقاعد في ولاية سعيده، الجزائر.
- ٣٠- محمد على محمود (٢٠٢٣م): أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين بشركات الاتصالات في مصر، إدارة الأعمال معهد الجزيرة العالي للحاسب الآلي ونظم المعلومات الإدارية.
- ٣١- محمد موسى شحاتة (٢٠٢٠): انعكاسات تفعيل آليات التحول الرقمي في ضوء مبادرات الشمول المالي على تطبيقات الحكومة الإلكترونية

- الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي الواقع وسيناريوهات المستقبل، (بحث منشور)، مجلة كلية التربية، المجلد (٢)، العدد (٢٠)، جامعة كفر الشيخ.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:**
- 39-Alnuaimi, Bader K, Sanjay, Kumar Sigh (2022): Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. (english edition), v. 145, n. 4.
- 40- Osman, I. H., Anouze, A. L., Irani, Z., Lee, H., Medeni, T. D& ., Weerakkody, V. (2019): A cognitive analytics management Framework for the transformation of electronic government services from users' perspective to create sustainable shared Values. European Journal of Operational Research, 278(2), P.P514-532.
- 41- European Union (2014): High Level Group on the Modernisation of Higher Education, Report to the European Commission on New modes of learning and teaching
- بجمهورية مصر العربية، (بحث منشور) العدد (٩) مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ.
- ٣٢- نوال محمد شلبي (٢٠٢٠) : اطار مقترح لدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج العلوم بالتعليم الاساسى في مصر , المجله الدوليه التربويه المتخصصه , مج ٣, ع ١٠٤ .
- ٣٣- نعموني مريم (٢٠٢٠) : تأثير الثقافه التنظيميه على نجاح التحول الرقمى في المؤسسه مجله معهد العلوم الاقتصاديه , المجلد ٢٣ , العدد ٢ , كليه العلوم الاقتصاديه والعلوم التجاربه الجزائر .
- ٣٤- هيثم إبراهيم المصدر، عبد الفتاح أحمد نصر الله (٢٠٢٠): المؤتمر الدولي الأول في تكنولوجيا المعلومات والأعمال.
- ٣٥- هيثم صالح عبد الجواد (٢٠١٨): معوقات تطبيق التحول الرقمي بالاتحاد المصري لكرة القدم في ضوء محددات الاتحاد الدولي، (بحث منشور)، المجلد (٤)، العدد (٤٧)، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، أسبوط.
- ٣٦- هشام بركات بشير (٢٠٢١). التنمية المهنية عبر الإنترنت أداء لتطوير الأداء التدريسي للمعلم.
- ٣٧- ولاء محمود عبد الله (٢٠١٨): مقومات تنمية الموارد البشرية

- Available on, in higher education, Publications Office of the European Union.
- <https://www.cae.net/why-digital-transformation-is-a-vital-priority-for-educational-institutions-today/>
- 42- De la Pena, J and Cabezas, M (2015): La gran oportunidad. Claves para liderar la transformacion digital en las empresas y en la Economia. Barcelona Ediciones Gestion.
- 44-Westerman.g,bonnet.d, ferrais.p,mefee.a. thedigital advantage : how digital leaders outperform their peers in every industry , mit solan management copgemini consulting,p.3.
- 43- Rosell, Carmen (2021). Why Digital Transformation is a Vital Priorityfor Educational Institutions Today, (sign in 10/1/2021, 1m,(