

تصور مقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد

أ.م.د/ بلال سيد هاشم حسين

أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج

كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط

Doi: 10.21608/jsbsh.2024.263096.2643

1/1 مقدمة البحث.

تتجه المنظمات في عصرنا الحالي لتبني التحول الرقمي من أجل البقاء والاستمرارية وتحسين القدرات التنافسية وذلك مع رواج التقنيات الحديثة المتطورة كالذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، وتقنية سلسلة الكتل، ووسائل التواصل الاجتماعي، وتحليلات البيانات الضخمة وغيرها، ويؤثر التحول الرقمي على جميع جوانب المنظمة بما في ذلك أصحاب المصلحة، وثقافة المنظمة، ونضجها الرقمي، ونماذج الأعمال، وعملية خلق القيمة واستخدام التقنيات، والهيكل التنظيمي، والجوانب المالية، كما يؤدي التحول الرقمي إلى تبني نماذج الأعمال الجديدة وظهور الأسواق الناشئة، ووفقاً لبعض التوقعات فإن سوق التحول الرقمي سيتجاوز أكثر من 462 مليار دولار بحلول عام 2024. (3 : 291)

وأصبح التحول الرقمي من الضروريات بالنسبة لكافة المنظمات والهيئات التي تسعى إلى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمستخدمين، فهو لا يعني تطبيق التكنولوجيا داخل المنظمة فقط، بل هو برنامج شامل كامل يمس المنظمات ويمس طريقة وأسلوب عملها داخلياً، وأيضاً كيفية تقديم الخدمات للجمهور المستهدف لجعل الخدمات تتم بشكل أسهل وأسرع، ويقوم التحول الرقمي على توظيف التكنولوجيا بالشكل الأمثل مما يخدم سير العمل داخل المنظمة في كافة أقسامها، لتحسين الكفاءة التشغيلية وتحسين الخدمات التي تقدمها للعملاء والجمهور المستهدف من تلك الخدمات، مما يضمن توفير الوقت والجهد في آن واحد. (11: 432)

ويعرف " Rogers, 2016 " التحول الرقمي بأنه عملية تهدف إلى تحسين أداء المنظمة من خلال إحداث تغييرات جوهرية عن طريق المزج بين عمليات المنظمة والبيئة التكنولوجية والاتصالات، وهو ذلك التحول التنظيمي الذي يحدث من خلال التكامل بين التكنولوجيا الرقمية والعمليات التشغيلية للمنظمة في إطار الاقتصاد الرقمي. (25: 4)

كما يشير كلاً من " Kristin et al.,2019 " و " Alnuaimi, 2022 " أن التحول الرقمي " Digital Transformation " هو الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك لإحداث تحول جذري في طريقة العمل لخدمة المستخدمين بشكل أسرع وأفضل، عن طريق امتلاك التكنولوجيا الحديثة والمتطورة كتطبيقات الهاتف الذكية، وسائل الاتصال والتواصل الاجتماعي، بالإضافة لتحليل البيانات الكبيرة Big Data، الذكاء الاصطناعي AI، الحوسبة السحابية Cloud Computing، إنترنت الأشياء I.O.T،

تقنيات الاتصالات المتقلة 5G، الواقع الافتراضي والواقع المعزز VR & AR، البلوك تشين... إلخ) وذلك للوصول لطرق حديثة ومتجددة بدل من الأساليب التقليدية في كيفية إنجاز الأعمال من خلال تحسين العلاقات مع المستفيدين وتحقيق كفاءة تشغيلية. (19:37)، (18 : 637)

والمنظمات الرياضية تستخدم التكنولوجيا بشكل متزايد من أجل تعزيز الأداء في جميع عملياتها التجارية داخل وخارج الملعب، ومن المتوقع أن يستمر النمو في تكنولوجيا الرياضة العالمية، حيث بلغت قيمتها السوقية 17.9 مليار دولار أمريكي في عام 2021، ومن المتوقع أن تصل إلى 40.2 مليار دولار أمريكي بحلول عام 2026، فالتحول الرقمي يتغير بشكل جذري ويؤثر على إدارة الرياضة في العديد من المجالات، حيث أصبح من موضوع متخصص إلى عنصر رئيسي في المنظمات الرياضية على مستوى العالم. (23: 6)

ويشير " أحمد بن حسن الذهبي، 2023 " و " شركة ريناد لتقنية المعلومات (RMG) " أن التحول الرقمي يحدث في المجال الرياضي في ثلاث مجالات رئيسية كالآتي:

- **الهيكل التنظيمي:** في المنظمات يمكن للتقنيات الجديدة والابتكارات الرقمية تغيير وتبسيط العمليات التجارية، وإحداث زعزعة في جميع أنحاء المنظمة، وكثيراً ما تضطر الكيانات الرياضية إلى استحداث أدواراً وإدارات جديدة تركز على الابتكار والتكنولوجيات الجديدة وعملية التحول الرقمي بشكل عام.

- **الأداء الرياضي:** أحدثت التكنولوجيا الرقمية تأثيراً كبيراً على الأداء الرياضي، فقد تم استخدام التقنية القابلة للارتداء، مثل Fitbit و Apple Watch، على نطاق واسع لمراقبة المعدلات الحيوية للرياضيين وأدائهم خلال جلسات التدريب، ويتم تحليل البيانات التي يتم جمعها من هذه الأجهزة لتقديم رؤى حول صحة الرياضيين، والقدرة على التحمل، وأوقات الاستشفاء، مما يسمح بخطط تدريب أكثر شخصية وفعالية.

- **تعزيز التفاعل مع الجماهير:** أحدث التحول الرقمي تعزيزاً كبيراً في التفاعل مع الجماهير، بفضل ظهور منصات وسائل التواصل الاجتماعي، والواقع الافتراضي (VR)، والواقع المعزز (AR)، يمكن للجماهير الآن الانغماس في تجربة الرياضة كما لم يحدث من قبل. (27)، (28)

وتشير " نوره فايز عبد العاطي، 2020 " نقلاً عن " إيمان صالح عبدالفتاح، 2007 " أن فوائد التحول الرقمي تتمثل في أنها تساعد على تسويق أنشطة وخدمات جديدة تحقق قيمة مضافة وإيرادات مهمة، وتسهم في تطوير فرص استثمار الإمكانات البشرية والمادية تحقيقاً للمنافسة العالمية، كما تسهم في زيادة فاعلية مهام التنسيق بين الوظائف والمهام والأنشطة مما ينعكس على تحسين كفاءتها ويرفع من رضا الأطراف المعلوماتية التي تتيح تحقيق مبادئ التمكين والمساءلة 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. (15: 947)

تعمل المؤسسات الحكومية على بناء رؤية استراتيجية نحو التحول الرقمي تشمل جميع القطاعات والمؤسسات والهيئات العامة، وفي هذا الصدد أصدرت مصر قانون رقم (87) لسنة (2019) بشأن نظم المعلومات والتحول الرقمي والذي ينص على إلزام كل وزارة أو جهاز حكومي أو مؤسسة عامة أو وحدة محلية بإنشاء تقسيم تنظيمي لنظم المعلومات والتحول الرقمي وإدراجه في هيكلها التنظيمي، حيث يهدف ذلك إلى تبويب وتخزين واسترجاع وتحليل المعلومات والبيانات المتعلقة بالمؤسسة واعمالها وبرامجها وخدماتها وعرضها في شكل رقمي لمتخذي القرار والمتعاملين معها بما يسهم في التغيير والإصلاح وتحسين كفاءة وجودة العمل والخدمات المقدمة. (4: 12)

والاتحاد المصري لكرة اليد تأسس سنة 1957، وانضم للاتحاد الدولي لكرة اليد عام 1961، وهو اتحاد رياضي خاص تربوي وتنموي وله شخصية اعتبارية مستقلة تخضع لأحكام الميثاق الأولمبي الدولي وأحكام لائحة الاتحاد الدولي لكرة اليد بما لا يتعارض مع أحكام القوانين المصرية الأهلية، ويمتلك الاتحاد المصري لكرة اليد حقوق الانتفاع بأحداثه ومنتجاته (المسابقات، الجمعيات العمومية، الندوات، الوسائل التعليمية)، وبشكل خاص استخدام حقوق العنلية وتسويق الحقوق التليفزيونية وغيرها من الحقوق الإلكترونية والمرئية والمطبوعة وغيرها من كافة الحقوق الأخرى المنبثقة عن هذه الحقوق. (1: 5، 7)

ووفق لرؤية مصر " 2030 " أصبح التحول الرقمي القوي المحركة للارتقاء بالاتحاد المصري لكرة اليد، حيث يسهم التحول الرقمي بشكل فعال في إصلاح البناء المؤسسي لتحقيق الرؤية الشاملة لبناء التنمية المستدامة في المجال الرياضي، بالإضافة لتحسين جودة الخدمات التي يقدمها الاتحاد للمستفيدين، وكذلك تعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة والمشاركة المجتمعية ومكافحة الفساد الإداري والمالي.

2/1 مشكلة البحث.

ومن خلال عمل الباحث كمدرّب كرة يد بالعديد من الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية، لاحظ الباحث وجود قصور شديد في عملية الحصول على البيانات والمعلومات سواء للمدربين واللاعبين والإداريين والحكام، وبالأخص داخل أفرع الاتحاد حيث تتركز قاعدة البيانات في المقر الرئيسي للاتحاد، بالإضافة إلى وجود صفحة رسمية للاتحاد على الأنترنت لم يتم تحديث البيانات والمعلومات بها من عام 2016، كما أن صفحة الاتحاد الرسمية على الفيس بوك والتي يتابعها 308 ألف متابع تستخدم لتوضيح الأخبار فقط وليس للتواصل مع الجماهير والمتابعين لكرة اليد، كما لا يوجد داخل الاتحاد خدمات رقمية سواء لتسجيل اللاعبين، وجدول المسابقات والدورات التدريبية والتحكيمية، بالإضافة إلى الاعتماد على الأساليب التقليدية في العمل الإداري داخل الاتحاد، وفي ضوء ذلك قام الباحث بإجراء مقابلات شخصية مع بعض القائمين على العمل بالاتحاد المصري لكرة اليد، بهدف التعرف على وجود استراتيجية أو خطة للتحول الرقمي داخل الاتحاد، ومدى تطبيقها ومساهمتها في تحقيق أهداف الاتحاد، وأظهرت نتائج المقابلة أنه لا توجد استراتيجية واضحة

ومدرسة لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد، وكذلك إغفال بعض العاملين لأهمية التحول الرقمي ومتطلبات تطبيقه داخل الاتحاد، بالإضافة لقلّة الدورات التدريبية للعاملين بالاتحاد على التعامل مع تقنيات التحول الرقمي، وكذلك عدم وجود تقنيات متطورة تتماشى مع التحولات والتغييرات في المجالات الإدارية والفنية داخل الاتحاد، كما لا توجد آليه بشأن أمن البيانات والتهديدات السيبرانية داخل الاتحاد. في ضوء ما سبق يرى الباحث أنه هناك حاجة ملحة لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، لذا يقوم الباحث بإجراء هذه الدراسة في محاولة للوصول إلى تصور مقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد.

3/1 هدف البحث.

وضع تصور مقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد.

4/1 تساؤلات البحث.

يسعي البحث الحالي للإجابة عن التساؤلات الآتية:

١. ما واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد؟
٢. ما محتوى التصور المقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد؟

5/1 الدراسات المرجعية

(١) دراسة " هيسم صالح عبد الجواد، 2018 " بعنوان " معوقات تطبيق التحول الرقمي بالاتحاد المصري لكرة القدم في ضوء محددات الاتحاد الدولي "، واستهدفت الدراسة التعرف على معوقات تطبيق نظام التحول الرقمي بالاتحاد المصري لكرة القدم في ضوء محددات الاتحاد الدولي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكان الاستبيان من أهم أدوات جمع البيانات، وطبق البحث على عينة عشوائية من العاملين بالاتحاد المصري لكرة القدم بلغ عددها (100) فرد، وكانت أهم النتائج جاء محور المعوقات البشرية في الترتيب الأعلى للمحاور بنسبة مئوية قدرها 85.20% ومحور المعوقات التقنية في الترتيب الثاني بنسبة مئوية قدرها 84.80% ومحور المعوقات الإدارية في الترتيب الثالث بنسبة مئوية قدرها 83.80% ومحور المعوقات التشريعية في الترتيب الرابع بنسبة مئوية قدرها 83.60% بينما جاءت أقل المعوقات ترتيباً المعوقات المالية بنسبة مئوية قدرها 77.80%.

(٢) دراسة " بسمة إبراهيم عبد البصير، 2020 " بعنوان " دراسة استشرافية لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وانعكاسها على مستوى الكفاءة المؤسسية اعتماداً على أسلوب السيناريوهات تحقيقاً لرؤية مصر 2030 "، واستهدفت الدراسة إعداد دراسة استشرافية لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وانعكاسها على مستوى الكفاءة المؤسسية تحقيقاً لرؤية مصر 2030، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكان الاستبيان أهم أدوات جمع البيانات، وطبق البحث على عينة عشوائية من العاملين بالإدارات العامة بوزارة الشباب والرياضة بوزارة الشباب والرياضة والبالغ عددهم

(430) فرد، وكانت أهم النتائج ضعف ممارسات التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة، وضعف الاهتمام بتطوير الإطار التشريعي والتنظيمي والهيكلية كمؤشر لكفاءة البناء المؤسسي بوزارة الشباب والرياضة، وضعف الاهتمام ببنية نظم المعلومات بوزارة الشباب والرياضة، الوصول إلى الدراسة الاستشرافية اللازمة لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وانعكاسها على مستوى الكفاءة المؤسسية تحقيقاً لرؤية مصر 2030 بالاعتماد على أسلوب السيناريوهات.

(٣) دراسة " نوره فايز عبد العاطي، 2020 " بعنوان " متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية "، وهدفت الدراسة التعرف على متطلبات التحول الرقمي بمحافظة الإسكندرية وذلك من خلال تحديد المتطلبات الإدارية، والمتطلبات البشرية، المتطلبات البنية التحتية والمتطلبات الأمنية والتشريعية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث، وتمثلت عينة الدراسة في (285) فرداً من العاملين بمديرية الشباب والرياضة، وكانت أهم النتائج 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 بمديرية الشباب والرياضة، توفير شبكة Wi – Fi وهو عبارة عن اتصال شبكة لاسلكية في مديرية الشباب والرياضة ووضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن.

(٤) دراسة " Pelletier, C, Raymond, L., 2020 " بعنوان

" **Orchestrating the digital transformation process through a 'strategy-as-practice' lens: A revelatory case study** "

هدفت الدراسة إلى الوقوف على الأبعاد التي تحدد إستراتيجية التحول الرقمي في سياق الشركات الصغيرة والمتوسطة، واعتمدت هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة، وكانت أهم النتائج قدرة الشركة على الاستجابة بشكل مناسب وفي الوقت المناسب للتغيرات المختلفة في ضوء وجود إستراتيجية واضحة للتحول الرقمي، كما أن الاعتماد بشكل أساسي على الوسائل التقنية التي تخلق بها المؤسسة قيمة مضافة للأعمال.

(٥) دراسة " محمد عبد الحكيم صيام، 2021 " بعنوان " دور التحول الرقمي في تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية "، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور التحول الرقمي في تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية، وكان الاستبيان من أهم أدوات جمع البيانات، وطبق البحث على عينة عشوائية من (25) نادي رياضي في (10) محافظات بإجمالي (302) فرد من أندية حكومية وخاصة بالحضر والريف من أعضاء مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية والإداريين والمدربين واللاعبين، وكانت أهم النتائج توسط مستوى التحول الرقمي بالأندية الرياضية عينة الدراسة بنسبة 73.32%، توجد فروق دالة إحصائياً لدور التحول الرقمي في

تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية وفقاً لمتغير البيئة لصالح الحضر، ووفقاً لمتغير النادي لصالح الأندية الخاصة.

(٦) دراسة " Nanna Juli Lauth Poulsen, 2021 " بعنوان

" **Digital transformation in sports: How digital transformation influence value creation in sports organizations** "

وهدفت الدراسة التعرف على تأثير التحول الرقمي على إمكانيات خلق قيمة جديدة في المنظمات الرياضية، من خلال تحليل نموذج العمل الرقمي من خلال الخدمة أو المنصة الرقمية في المؤسسة الرياضية ومقارنة الحالات المختلفة مع بعضها البعض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على المقابلات، والملاحظة، والجمع والفحص لجمع البيانات، وتم اختيار ثلاث كيانات رياضية هي (LaLiga Sports TV, The Robot Piers Chatbot, Formula E)، وكانت أهم النتائج أن هناك تأثير للتحول الرقمي على المنظمات الرياضية والممارسات الإدارية، وأن خلق القيمة في الأعمال وهو انعكاس للميزة التنافسية يمكن الحصول عليها من خلال التحول الرقمي وتطبيق التقنيات الرقمية في المنظمات الرياضية.

(٧) دراسة " عمرو جمال نافع، 2023 " بعنوان " متطلبات التحول الرقمي كمؤشر لتحقيق

الإصلاح الإداري بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية في ضوء رؤية مصر 2030 "، واستهدفت الدراسة التعرف على متطلبات التحول الرقمي كمؤشر لتحقيق الإصلاح الإداري بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية في ضوء رؤية مصر 2030، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتمثل مجتمع البحث في العاملين بالهيئات والمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية والمتمثلة في أعضاء مجلس إدارة اللجنة الأولمبية المصرية، وأعضاء مجلس إدارة بعض الاتحادات الرياضية المصرية، ووزارة الشباب والرياضة، مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات قيد البحث، والأندية الرياضية قيد البحث والبالغ قوامها (112) نادي، وقد استخدم الباحث أدوات جمع البيانات من تحليل للوثائق والسجلات، والاستبيان، وكانت أهم النتائج وجود قصور في وضع خطط استراتيجية معلنة لتطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات الرياضية تهدف لرقمنة مختلف الأنشطة والخدمات بما يتماشى مع رؤية مصر 2030، وعدم استخدام التقنيات الرقمية المتطورة في تطبيق استراتيجيات الإصلاح الإداري لتحقيق الأهداف المطلوبة بالمؤسسات الرياضية، أيضاً ضعف السياسات والإجراءات التي تعمل على إعادة هيكلة البنية التحتية الإلكترونية بما يلائم التطورات الهائلة في مجال التكنولوجيا، وعدم الاهتمام على آليات رقمية متطورة لتقييم الوضع الحالي للمؤسسات الرياضية، بالإضافة إلى القصور في استحداث إدارة متخصصة في تفعيل الخدمات الرقمية وتدريب العاملين على تطبيقها، وتطوير مهاراتهم وفقاً للاحتياجات الفعلية الحالية والمستقبلية.

6/1 إجراءات البحث.

1/6/1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي، وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

2/6/1 مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في أعضاء مجلس إدارة الإتحاد، وأعضاء اللجان الفنية وهي (الجنة الحكام - لجنة المدربين - لجنة المسابقات - لجنة شئون اللاعبين - لجنة شئون المناطق - لجنة المنتخبات القومية - لجنة كرة اليد المصغرة - اللجنة الإعلامية - لجنة الشئون القانونية)، والمدير التنفيذي والمدير المالي والادريين بالاتحاد، وأعضاء مجالس الأفرع التابعة له والبالغ عددهم (157) فرد، وقام الباحث باختيار عينة بالطريقة العشوائية وبلغ عددها (88) فرد، وقد قام الباحث باختيار عدد (15) فرد للعينة الاستطلاعية من مجتمع البحث ومن خارج عينة الدراسة الأصلية، وجدول (1) يوضح بيان بالعدد والنسبة المئوية لمجتمع وعينة البحث.

جدول (1) توصيف مجتمع وعينة البحث

الفئة	مجلس إدارة بالاتحاد	اللجان الفنية	الجهاز الإداري	المدير التنفيذي والمالي	مجلس إدارة الأفرع	الإجمالي
مجتمع البحث	7	36	22	2	90	157
عينة استطلاعية	-	-	3	-	12	15
عينة البحث	3	20	13	2	50	88

3/7/1 أدوات جمع البيانات.

اعتمد الباحث في الحصول على البيانات المطلوبة على تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات الخاصة بالبحث.

4/7/1 المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان.

1/4/7/1 الصدق: من أجل أن يتوصل الباحث إلى صدق استمارة الاستبيان تم الاعتماد على:

1/1/4/7/1 صدق المحتوى. لإجراء صدق المحتوى قام الباحث بالخطوات التالية:

- تحديد محاور الاستبيان.

قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية والدراسات المرجعية التي تناولت التحول الرقمي، وذلك لوضع محاور الاستبيان في صورته المبدئية، ثم تم عرضها على مجموعة من الخبراء وعددهم (10) خبراء في مجال الإدارة الرياضية مرفق (1)، وجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2) آراء السادة الخبراء في محاور الاستبيان (ن = 10)

م	المحور	عدد الموافقين	النسبة	معامل لوش	ملاحظات
1	البنية التحتية التكنولوجية.	10	100	1	مقبول
2	الموارد البشرية.	10	100	1	مقبول
3	الهيكل التنظيمي.	8	80	0.60	مرفوض
4	البيئة التنظيمية.	10	100	1	مقبول
5	الثقافة الرقمية.	10	100	1	مقبول

(الحد الأدنى لمعامل لوش المقبول إحصائياً عند ن = 10 خبراء = 0.62)

يتضح من جدول (2) أن معاملات لوش لصدق المحتوى جاءت أعلى من القيمة الجدولية (0.62) ما عدا محور الهيكل التنظيمي وتم دمج مع محور البيئة التنظيمية، وبذلك يصبح عدد محاور الاستبيان (4) محاور.

- أعداد عبارات الاستبيان.

بعد تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية والدراسات المرجعية التي تناولت التحول الرقمي، وذلك لوضع عبارات أولية لمحاور الاستبيان من خلال دراسة كل محور دراسة تفصيلية، ثم قام الباحث بعرض الاستبيان على الخبراء مرفق (1)، والجدول التالي يوضح آراء الخبراء حول العبارات المقترحة.

جدول (3) آراء السادة الخبراء في عبارات الاستبيان (ن = 10)

المحور	م	عدد الموافقين	النسبة	معامل لوش	ملاحظات	المحور	م	عدد الموافقين	النسبة	معامل لوش	ملاحظات
المحور الأول	1	9	90	0.80	مقبول	المحور الثالث	24	8	80	0.60	مرفوض
	2	10	100	1	مقبول		25	10	100	1	مقبول
	3	10	100	1	مقبول		26	10	100	1	مقبول
	4	10	100	1	مقبول		27	9	90	0.80	مقبول
	5	9	90	0.80	مقبول		28	9	90	0.80	مقبول
	6	10	100	1	مقبول		29	9	90	0.80	مقبول
	7	10	100	1	مقبول		30	8	80	0.60	مرفوض
	8	9	90	0.80	مقبول		31	10	100	1	مقبول
	9	7	70	0.40	مرفوض		32	10	100	1	مقبول
	10	10	100	1	مقبول		33	10	100	1	مقبول
	11	10	100	1	مقبول		34	9	90	0.80	مقبول
	المحور الثاني	12	10	100	1		مقبول	المحور الرابع	35	10	100
13		9	90	0.80	مقبول	36	10		100	1	مقبول
14		10	100	1	مقبول	37	10		100	1	مقبول
15		10	100	1	مقبول	38	80		80	0.60	مرفوض
16		9	90	0.80	مقبول	39	10		100	1	مقبول
17		10	100	1	مقبول	40	90		90	0.80	مقبول
18	10	100	1	مقبول	41	10	100	1	مقبول		

مقبول	1	100	10	42	مقبول	0.80	90	9	19
مرفوض	0.40	70	7	43	مقبول	0.80	90	9	20
مقبول	1	100	10	44	مقبول	0.80	90	9	21
مقبول	0.80	90	90	45	مقبول	1	100	10	22
مقبول	1	100	10	46	مقبول	1	100	10	23

(الحد الأدنى لمعامل لوش المقبول إحصائياً عند $n = 10$ خبراء = 0.62)

يتضح من جدول (3) أن معاملات لوش لصدق المحتوى جاءت أعلى من القيمة الجدولية (0.62) ما عدا عبارات رقم (9، 24، 30، 37، 43) وتم حذفهم، وبذلك يصبح عدد عبارات الاستبيان (41) عبارة.

1/ 2/1/4/7/ حساب معامل صدق الاستبيان.

استخدم الباحث طريقة صدق الاتساق الداخلي، عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها، وبين العبارات والدرجة الكلية للاستبيان، كما في جدول (4)، وإيجاد معامل الارتباط بين المحاور وبعضها، كما في جدول (5)، وذلك بالتطبيق على عينة استطلاعية من مجتمع البحث وخارج العينة الأصلية وبلغ قوامها (15) فرد، وذلك خلال الفترة من 2023/ 7/1 م إلى 2023/ 7/25 م.

جدول (4) معاملات الارتباط بين العبارات والمحاور التابعة لها، وبين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ($n = 15$)

معاملات ارتباط المحور الرابع			معاملات ارتباط المحور الثالث			معاملات ارتباط المحور الثاني			معاملات ارتباط المحور الأول		
الدرجة الكلية	المحور الرابع	م	الدرجة الكلية	المحور الثالث	م	الدرجة الكلية	المحور الثاني	م	الدرجة الكلية	المحور الأول	م
0.835**	0.849**	33	0.727**	0.840**	24	0.835**	0.895**	14	0.681**	0.840**	1
0.927**	0.885**	34	0.840**	0.869**	25	0.774**	0.777**	15	0.697**	0.835**	2
0.821**	0.875**	35	0.867**	0.927**	26	0.759**	0.771**	16	0.857**	0.839**	3
0.863**	0.857**	36	0.716**	0.632*	27	0.692**	0.673**	17	0.719**	0.868**	4
0.727**	0.775**	37	0.835**	0.827**	28	0.751**	0.766**	18	0.949**	0.879**	5
0.927**	0.885**	38	0.727**	0.840**	29	0.867**	0.848**	19	0.668**	0.748**	6
0.835**	0.890**	39	0.927**	0.853**	30	0.686**	0.756**	20	0.716**	0.890**	7
0.645**	0.714**	40	0.835**	0.827**	31	0.836**	0.825**	21	0.835**	0.748**	8
0.716**	0.677**	41	0.763**	0.631*	32	0.927**	0.886**	22	0.836**	0.770**	9
						0.779**	0.812**	23	0.714**	0.869**	10
									0.646**	0.842**	11
									0.850**	0.719**	12
									0.836**	0.770**	13

** دال عند مستوي ٠.٠١

* دال عند مستوي ٠.٠٥

يتضح من جدول (4) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين درجة كل عبارة ودرجة كل محور وبين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

جدول (5) معاملات الارتباط بين محاور الاستبيان (ن = 15)

المحاور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	الدرجة الكلية للاستبيان
المحور الأول: البنية التحتية التكنولوجية.		0.901**	0.821**	0.877**	0.941**
المحور الثاني: الموارد البشرية.			0.953**	0.982**	0.987**
المحور الثالث: البيئة التنظيمية.				0.985**	0.960**
المحور الرابع: الثقافة الرقمية.					0.986**
الدرجة الكلية للاستبيان					

** دال عند مستوي ٠.٠١

* دال عند مستوي ٠.٠٥

يتضح من جدول (5) وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين درجة كل محور وبين المحاور وبين الدرجة الكلية مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

1/ 2/4/7 ثبات الاستبيان.

استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ للاستبيان، وذلك للتأكيد على ثبات العبارات داخل المحاور، ويوضح ذلك جدول (6).

جدول (6) معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبيان (ن = 15)

م	المحاور	معامل ألفا كرونباخ
1	المحور الأول: البنية التحتية التكنولوجية.	0.958
2	المحور الثاني: الموارد البشرية.	0.937
3	المحور الثالث: البيئة التنظيمية.	0.933
4	المحور الرابع: الثقافة الرقمية.	0.941
	المجموع ككل	0.984

ويتضح من جدول (6) أن العبارات ثابتة داخل محاور الاستبيان حيث يتراوح معامل ألفا كرونباخ ما بين (0.933: 0.958)، مما يدل على ثبات العبارات داخل المحور كما جاء معامل ألفا كرونباخ لمجموع الأبعاد (0.984).

1/ 3/4/7 صدق المحتوى لمحاور للتصور المقترح.

من خلال تحليل الباحث لعدد من المراجع المتخصصة والدراسات المرجعية، قام الباحث بعرض محاور محتوى التصور المقترح على عدد (5) من الخبراء مرفق (1)، وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة محاور التصور المقترح لموضوع البحث، وجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7) آراء السادة الخبراء حول محاور التصور المقترح (ن = 5)

م	محور رئيسي	محور فرعي	عدد الموافقين	النسبة	معامل لوش	ملاحظات
1	منطلقات التصور المقترح.					
2	المحور الاستراتيجي للتصور المقترح.	أ. رؤية التصور المقترح.	5	100	1	مقبول
		ب. رسالة التصور المقترح.	5	100	1	مقبول
		ج. قيم التصور المقترح.	5	100	1	مقبول
		د. ركائز التصور المقترح.	5	100	1	مقبول
3	هدف التصور المقترح.					
4	أبعاد التصور المقترح.					
5	خطوات تطبيق التصور المقترح	أ. الهدف.	5	100	1	مقبول
		ب. الإجراءات.	5	100	1	مقبول
		ج. آليات ومدى التنفيذ.	5	100	1	مقبول
		د. جهة التنفيذ.	5	100	1	مقبول
6	الصعوبات المتوقعة حدوثها عند تنفيذ التصور المقترح					
7	مقترحات لمواجهة الصعوبات المتوقعة حدوثها عند تنفيذ التصور المقترح.					

(الحد الأدنى لمعامل لوش المقبول إحصائياً عند ن = 5 خبراء = 0.99)

وبناء على آراء السادة الخبراء تم التوصل إلى المحاور التي يعتمد عليها الباحث في وضع التصور المقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد.
1/ 5/7 التطبيق.

E- Questioner بعد تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبيان، تم إعداده بشكل إلكتروني وتطبيقه على عينة البحث عبر شبكة الإنترنت باستخدام نماذج Google، وتطبيقه بشكل يدوي خلال الفترة من 2023/8/15 حتى 2023/10/30، وفقاً لميزان التقدير الثلاثي (موافق = 3، موافق إلى حد ما = 2، غير موافق = 1)، واعتمد الباحث في الحكم على مدى الاستجابة للعبارات والمحاور وفق الجدول التالي:

جدول (8) تصحيح الاستبيان وفقاً لميزان ثلاثي التقدير

متوسط حسابي		اتجاه الاستجابة
من	إلى	
1	1.66	منخفضة
1.67	2.33	متوسطة
2.34	3	مرتفعة

6/7/1 المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحث العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج (SPSS) ومن أهمها:

- النسب المئوية والتكرارات.
- معامل لوش لصدق المحتوي.
- معامل ارتباط بيرسون.
- ألفا كرو نباخ.
- الانحراف المعياري.
- المتوسط الحسابي.

8/1 عرض ومناقشة النتائج.

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته وفي حدود ما توصل إليه الباحث من

بيانات إحصائية يحاول الباحث الإجابة على التساؤلات التالية:

1/8/1 عرض ومناقشة التساؤل الأول.

وهو يشير إلى " ما واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد؟، للإجابة على

التساؤل قام الباحث بحساب البيانات الوصفية واتجاه الاستجابة، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (9) البيانات الوصفية للآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور البنية التحتية التكنولوجية. (ن = 88)

م	العبارة	يتوفر		إلى حد ما		غير متوفر		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	يتوفر أجهزة حواسيب حديثة تتناسب مع متطلبات تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد.	48	54.5	24	27.3	16	18.2	0.776	2.36	مرتفعة
2	يتوفر داخل الاتحاد انترنت سريع يوفر اتصالات سلسة تمكن من الوصول السريع إلى البيانات والمعلومات التي تزيد من فعالية الأداء داخل الاتحاد.	52	59.1	14	15.9	22	25	0.856	2.34	مرتفعة
3	يتوفر داخل الاتحاد بيئة شبكية آمنة تحمي البيانات والمعلومات الإدارية والفنية والمالية المختلفة.	9	10.2	14	15.9	65	73.9	0.664	1.36	منخفضة
4	يوجد موقع إلكتروني محدث للاتحاد على شبكة الانترنت يواكب منظومة التحول الرقمي.	11	12.5	15	17	62	70.5	0.707	1.42	منخفضة
5	تتوفر تقنية البنية السحابية (Cloud Infrastructure) لتخزين البيانات واستخدامها في تقديم الخدمات بشكل فعال داخل الاتحاد.	46	52.3	26	29.5	16	18.2	0.771	2.34	مرتفعة
6	يتوفر تطبيق فعال لإدارة ونشر المحتوى الرقمي بدرجة أمان فائقة تحمي سرية البيانات الرقمية داخل الاتحاد.	7	8	8	9.1	73	83	0.592	1.25	منخفضة
7	تتوفر تقنية إدارة العلاقات مع المستفيدين (CRM) لتتبع وإدارة العلاقات مع الأندية، اللاعبين، والجماهير بشكل فعال.	9	10.5	8	9.1	71	80.7	0.646	1.30	منخفضة
8	يتوفر داخل الاتحاد أنظمة لإدارة المشاريع لتنظيم وتوجيه عمليات التحول الرقمي بفعالية.	9	10.2	10	11.4	69	78.4	0.653	1.32	منخفضة

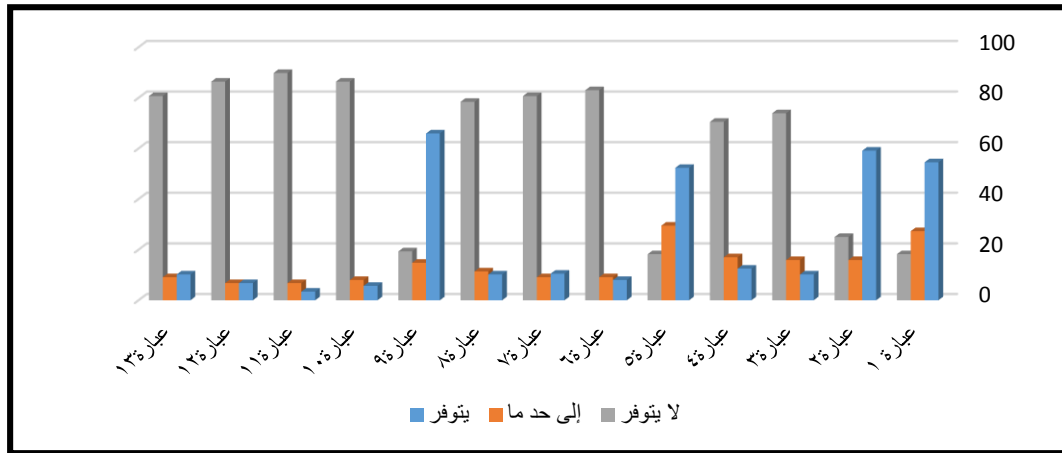
تابع جدول (9) البيانات الوصفية للآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور البنية التحتية التكنولوجية. (ن = 88)

م	العبارة	يتوفر		إلى حد ما		غير متوفر		الاتجاه الاستجابة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	%	ك	%	ك	%			
9	يتوفر داخل الاتحاد تطبيقات رياضية لتحليل الأداء الرياضي لتحسين مستوى المنتخبات القومية.	58	65.9	13	14.8	17	19.3	مرتفعة	2.47	0.802
10	يوفر الاتحاد تقنيات التحكم الرقمي في مسابقاته لتحسين دقة القرارات التحكيمية في المباريات.	5	5.7	7	8	76	86.4	منخفضة	1.19	0.522
11	يوفر الاتحاد تكنولوجيا الواقع الافتراضي والواقع المعزز في برامج التدريب وتحسين تفاعل الجمهور.	3	3.4	6	6.8	79	89.8	مخفضة	1.14	0.434
12	يتوفر داخل الاتحاد تكنولوجيا (البلوك تشين) للأنشطة المالية لتحقيق الثقة والشفافية في المعاملات الرقمية.	6	6.8	6	6.8	76	86.4	منخفضة	1.20	0.550
13	يعتمد الاتحاد على تقنيات التشفير الرائدة وأفضل الممارسات في مجال الأمان السيبراني.	9	10.2	8	9.1	71	80.7	منخفضة	1.30	0.646
	إجمالي المحور	225	19.7	159	9.3	713	20.8	منخفضة	1.614	0.525

يتضح من جدول (9) أن اتجاه الاستجابة لآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور البنية التحتية التكنولوجية للاتحاد كانت منخفضة حيث بلغ متوسطها الحسابي (1.614) بانحراف معياري بلغ (0.525).

كما يتضح من جدول (9) أن عبارات رقم (1، 2، 4، 9) حصلت على الحد الأعلى للاستجابة، وهذا يدل على توافر البنية التحتية الخاصة بشبكة الاتصالات والأنترنت بشكل جيد داخل الاتحاد، حيث توجد أجهزة حواسيب حديثة داخل الاتحاد تتمتع بإنترنت سريع يوفر اتصالات سلسلة تمكن العاملين من الوصول السريع إلى البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام العمل داخل الاتحاد، ويرجع الباحث ذلك إلى ما توفره شركة (Vodafone) المصرية وهي أحد رعاة الاتحاد المصري لكرة اليد، وكذلك شركة (Finance) للاستثمارات المالية والرقمية في توفير تقنية البنية السحابية (Cloud Infrastructure) لتخزين البيانات الخاصة بالعمل داخل الاتحاد، بالإضافة إلى قيام إدارة الاتحاد بتوفير التطبيقات اللازمة لتحليل الأداء الفني ومنها برنامج (Dart fish) لتحسين مستوى الأداء الفني للمنتخبات القومية، بينما حصلت عبارات (3، 5، 6، 7، 8، 10، 11، 12، 13) على الحد الأدنى للاستجابة، وهذا يدل على ضعف البنية التحتية المعلوماتية والبرمجية الخاصة بالتحول الرقمي داخل الاتحاد، حيث لا يوجد أنظمة لإدارة المشاريع لتنظيم وتوجيه عمليات التحول الرقمي داخل الاتحاد، وكذلك لا يوجد داخل الاتحاد إدارة لنشر المحتوى الرقمي، مع عدم توافر بيئة شبكية آمنة تحمي البيانات والمعلومات الإدارية والفنية والمالية المختلفة، كما لا يعتمد الاتحاد على تقنيات التشفير الرائدة وأفضل الممارسات في مجال الأمان السيبراني، كما أن موقع الاتحاد على شبكة الأنترنت مغلق لفترة طويلة حتى الآن، بالإضافة إلى عدم توافر تقنية إدارة العلاقات مع المستفيدين (CRM) لتتبع وإدارة العلاقات مع الأندية، اللاعبين، والجماهير بشكل فعال، كما أن الاتحاد لا يوفر تقنيات التحكيم الرقمي في المسابقات لتحسين دقة القرارات التحكيمية في المباريات، وكذلك لا يوفر تكنولوجيا الواقع الافتراضي والواقع المعزز في برامج التعليم والتدريب للعاملين والإداريين والمدربين واللاعبين، بالإضافة إلى تجربة تحسين تفاعل الجمهور، كما لا يتوفر داخل الاتحاد تكنولوجيا (البلوك تشين) للأنشطة المالية لتحقيق الثقة والشفافية في إدارة البيانات والمعاملات المالية الرقمية.

ويمكن توضيح النسب المئوية لعبارات محور البنية التحتية التكنولوجية في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في الشكل التالي:



شكل (1) النسبة المئوية لعبارات البنية التحتية التكنولوجية في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد ومن خلال الشكل السابق وعرض نتائج جدول (9) يرى الباحث ضرورة الاهتمام بتوفير البنية التحتية التكنولوجية المعلوماتية والبرمجية داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، من خلال تبني شبكات اتصالات متقدمة (5G)، وتكنولوجيا الحوسبة السحابية، وتطوير تطبيقات مبتكرة مخصصة للعمل الإداري والفني والمالي، مع التركيز على حماية الأمان السيبراني لضمان تحقيق تطلعات التحول الرقمي بنجاح داخل الاتحاد، حيث كلما تميزت البنية التحتية بالجودة العالية والحدثة كلما انعكس ذلك على كفاءة العمل ونجاحه، وهذا ما تؤكدته دراسة "سمية مجدي سلامة، عزة ماهر محمد، محمود رمضان العزب، 2021" أن البيئة التكنولوجية تساهم في فعالية إدارة الوقت وتحسين عملية اتخاذ القرار من خلال إتاحة اللامركزية وتفويض السلطة وتوفير نظام معلومات يساعد في اتخاذ القرار بسرعة وفعالية، كما أن البيئة التكنولوجية توفر بيئة أعمال تفاعلية بين مقدم الخدمة (العاملين) ومتلقيها (العملاء)، على مدار الساعة وبدون أي توقف، حيث تحكمها نماذج أعمال رقمية حيث يستخدمون الإنترنت ووسائل الاتصال الرقمية في الاتصال والتواصل فيما بينهم. (79، 80)

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة "محمد عبد الحكيم صيام، 2021" (10)، ودراسة "بسمة إبراهيم عبد البصير، 2020" (2)، ودراسة "نوره فايز عبد العاطي، 2020" (15)، ودراسة "هيسم صالح عبد الجواد، 2018" (15)، أن التحول الرقمي حديث النشأة وأن البنية التحتية غير مهياة بشكل متميز لتطبيق تكنولوجيا المعلومات، مع ضعف التقنيات التي تسهم في إدارة التحول الرقمي، وكذلك عدم وجود ممارسات فاعلة تسهم في إدارة وتطوير البنية المعلوماتية اللازمة لتفعيل حوكمة البيانات وتخزينها وترتيبها وتكاملها لاستخدامها عند الحاجة لها، وكذلك عدم القدرة على التقنيات الحديثة لتقديم خدماتها رقمياً وإلكترونياً، بالإضافة إلى عدم توافر برامج حماية للبيانات والشبكات.

جدول (10) البيانات الوصفية لآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور الموارد البشرية. (ن = 88)

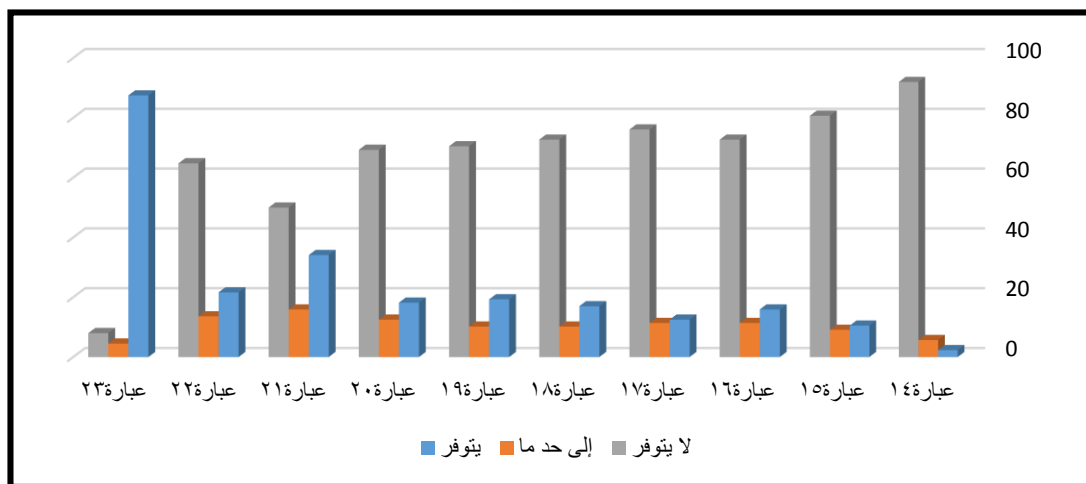
م	العبارة	يتوفر		إلى حد ما		غير متوفر		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%			
14	يوجد داخل الاتحاد لجنة متخصصة في مجال التكنولوجيا الرقمية تضم مطور للبرمجيات ومهندس للشبكات ومحلل للبيانات والأداء.	2	2.3	5	5.7	81	92	0.373	1.10	منخفضة
15	يوجد داخل الاتحاد متخصصين في إدارة المشاريع من ذوي الخبرة في التخطيط والتنسيق لتطبيق التحول الرقمي بشكل فعال.	9	10.5	8	9.1	71	80.7	0.646	1.30	منخفضة
16	يوجد داخل الاتحاد متخصص في أمن المعلومات لضمان حماية البيانات وتجنب التهديدات السيبرانية.	14	15.9	10	11.4	64	72.7	0.755	1.43	منخفضة
17	يوجد متخصص في تكامل الأنظمة لربط وتوحيد مختلف التطبيقات والأنظمة الرقمية الخاصة بالعمل داخل الاتحاد.	11	12.5	10	11.4	67	76.1	0.698	1.36	منخفضة
18	يتوفر داخل الاتحاد برامج لتدريب العاملين لتطوير مهاراتهم وتعزيز فهمهم للتحول الرقمي.	15	17	9	10.2	64	72.7	0.771	1.44	منخفضة
19	يملك العاملين القدرة على التواصل بفعالية مع مختلف الأطراف المعنية داخل الاتحاد وخارجه باستخدام التحول الرقمي.	17	19.3	9	10.2	62	70.5	0.802	1.49	منخفضة

تابع جدول (10) البيانات الوصفية للآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور الموارد البشرية. (ن = 88)

م	العبارة	يتوفر		إلى حد ما		غير متوفر		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%			
20	يوجد داخل الاتحاد فريق للتحول الرقمي قادر على التكيف مع التغييرات التكنولوجية والتطورات المستمرة.	16	18.2	11	12.5	61	69.3	0.788	1.49	منخفضة
21	يقوم مجلس الإدارة بتشجيع العاملين على الابتكار وتقديم حلول إبداعية لتعزيز التحول الرقمي داخل الاتحاد.	30	34.1	14	15.9	44	50	0.908	1.84	متوسطة
22	يتوفر لدى العاملين بالاتحاد فهم جيد للقوانين واللوائح المتعلقة بحماية البيانات وتكنولوجيا المعلومات.	19	21.6	12	13.6	57	64.8	0.828	1.57	منخفضة
23	يتوفر لدى العاملين بالاتحاد الشغف والالتزام بتحقيق التحول الرقمي وتحسين فعالية الاتحاد.	77	87.5	4	4.5	7	8	0.571	2.80	مرتفعة
	إجمالي المحور	210	23.9	92	6.9	578	21.9	0.603	1.581	منخفضة

يتضح من جدول (10) أن اتجاه الاستجابة لآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور الموارد البشرية داخل الاتحاد كانت منخفضة حيث بلغ متوسطها الحسابي (1.581) بانحراف معياري بلغ (0.603).

كما يتضح من جدول (10) أن عبارة رقم (23) حصلت على الحد الأعلى للاستجابة، وهذا يدل على أن الفئات المختلفة العاملة داخل الاتحاد لديها الاستعداد والشغف بتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد، بينما حصلت عبارة رقم (21) على الحد المتوسط للاستجابة، وهذا يدل على وجود بعض القصور في توفير البيئة الإبداعية الرقمية المناسبة للعمل داخل الاتحاد، حيث يقوم مجلس الإدارة بتشجيع العاملين على الابتكار والإبداع في العمل باستخدام التقنيات الرقمية داخل الاتحاد بدرجة متوسطة، بينما حصلت عبارات رقم (14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 22) وهذا يدل على وجود نقص في عدد وكفاءة الموارد البشرية اللازمة لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد، وهذا يعوق الانتقال بفعالية إلى التكنولوجيا الرقمية وتبنيها بشكل كامل، حيث لا توجد لجنة متخصصة في مجال التكنولوجيا الرقمية، كما لا يوجد متخصصين في البرمجيات والشبكات وتحليل البيانات والأداء، ومتخصصين في إدارة المشاريع وأمان المعلومات لتجنب التهديدات السيبرانية وتكامل أنظمة العمل داخل الاتحاد، بالإضافة إلى غياب برامج التدريب على التحول الرقمي للعاملين بالاتحاد، وهذا يؤدي إلى تقليل قدرتهم على التكيف مع التطورات التكنولوجية، مما يسبب في فقدان الفرص، وتباطؤ في التكامل الرقمي وضعف في التنافسية، كما لا يوجد تواصل جيد مع الفئات المتعاملة بمنظومة كرة اليد باستخدام أدوات التحول الرقمي، بالإضافة إلى عدم توافر الفهم الجديد للقوانين واللوائح المتعلقة بحماية البيانات وتكنولوجيا المعلومات للعاملين داخل الاتحاد، ويمكن توضيح النسب المئوية لعبارات محور الموارد البشرية في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في الشكل التالي:



شكل (2) النسب المئوية لعبارات الموارد البشرية في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد ومن خلال الشكل السابق وعرض نتائج جدول (10) يرى الباحث ضرورة وجود لجنة متخصصة

ضمن الهيكل التنظيمي لإدارة عمليات التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، مع إقامة برامج تدريبية مستمرة للعاملين لتعزيز مهاراتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعزيز الوعي بفوائد التحول الرقمي في مجال كرة اليد، حيث أن الموارد البشرية الغنية بالمهارات والتدريب اللازم أمراً حاسماً لتنفيذ العمليات الرقمية داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، كما يرى الباحث ضرورة التركيز على المورد البشري داخل الاتحاد، واعتباره ميزة تنافسية مستدامة، ويتم ذلك عن طريق انتقاء واستقطاب الكفاءات الرقمية بما يعزز ويزيد الأداء الرقمي داخل الاتحاد، وهذا ما يشير إليه " **Johnston, Bill et al, 2018** " أن لنشر ثقافة التحول الرقمي يجب التأكيد على حق الفرد في التدريب ومشاركة كل أفراد المؤسسة في برنامج التحول الرقمي، وإنشاء وحدة للإدارة الرقمية ونشر التدريب والتعليم المستمر. (21: 86)، كما تشير دراسة (Svahn et al. , 2017) (26) أنه لتطبيق التحول الرقمي يجب توافر القدرات المؤهلة والمدرية بصورة جيدة، حيث أن ذلك سوف يؤدي إلى تحقيق التطور الجيد للتحول الرقمي بالصورة التي تضمن تطوير ورفع الكفاءات الوظيفية داخل المؤسسة، وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة " **محمد موسى على، 2020** " (12) على ضرورة تغيير نظم التعليم والتعلم لتوفير مهارات جديدة وكوادر بشرية مستقبلية قادرة على تحقيق التميز في العمل الرقمي، وإنشاء وصيانة البنية التحتية للاتصالات الرقمية وضمان إدارتها وإمكانية الوصول السريع إليها.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة " **سالم جريب سالم الحارثي، 2017** " (5)، ودراسة " **مصطفى أحمد أمين، 2018** " (13)، ودراسة " **محمد محمد محمود، 2020** " (11)، ودراسة " **مصطفى عنتر زيدان، 2020** " (14)، ودراسة " **نوره فايز عبد العاطي، 2020** " (15)، ودراسة " **لبنى سحر فاري، 2021** " (9)، والتي أوضحت افتقار بعض العاملين للمعرفة الكافية بتطبيق الأنظمة الحديثة كنظام التحول الرقمي، لذلك أكدت نتائج هذه الدراسات على ضرورة وضع سياسات معلنة لتزويد القيادات والعاملين لرفع معارفهم ومهاراتهم وزيادة قدرتهم على ممارسة التحول الرقمي بشكل جيد، مع التأكيد على وجود آليات معلنة لاستقطاب وتبادل الكفاءات الرقمية لتعزيز قدرات التحول الرقمي، مع ضرورة عقد دورات تدريب وصقل وتأهيل العاملين على استخدام التقنيات الجيدة والرقمية، وإعداد دورات تثقيفية عن أهمية التحول الرقمي.

جدول (11) البيانات الوصفية للآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور البيئة التنظيمية للاتحاد. (ن = 88)

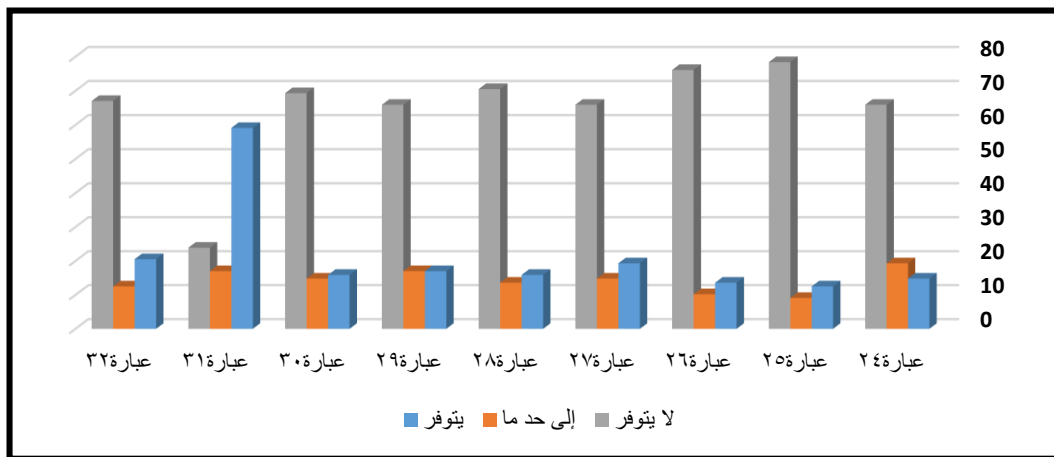
م	العبارة	يتوفر		إلى حد ما		غير متوفر		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%			
24	تتضمن رؤية الاتحاد تقديم بيئة رياضية باستخدام التقنيات الرقمية لتعزيز التواصل والتفاعل بين الاتحاد والأندية واللاعبين والجماهير.	13	14.8	17	19.3	58	65.9	0.743	1.49	منخفضة
25	يتوفر داخل الهيكل التنظيمي للاتحاد إدارة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تتضمن وحدات لتحليل البيانات والأداء الرقمي بهدف تعزيز الأداء وتحقيق أعلى مستويات الانجاز.	11	12.5	8	9.1	69	78.4	0.693	1.34	منخفضة
26	تعتمد استراتيجية الاتحاد على إدارة رقمية متقدمة توظف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تعزيز الأداء والتواصل الفعال مع الجماهير والأندية.	12	13.6	9	10.2	67	76.1	0.716	1.38	منخفضة
27	يتوفر الدعم القيادي والإداري اللازم لتوجيه الجهود نحو تنفيذ استراتيجيات رقمية متقدمة لتحسين الأداء الرياضي وتعزيز التواصل الفعال داخل الاتحاد.	17	19.3	13	14.8	58	65.9	0.802	1.53	منخفضة
28	يوجد داخل الاتحاد فريق متخصص يضم خبراء في مجالات تكنولوجيا المعلومات والإدارة والتسويق الرقمي، بهدف تنفيذ استراتيجيات متقدمة تعزز الأداء الرياضي وتعمق التفاعل مع الجماهير والأندية.	14	15.9	12	13.6	62	70.5	0.757	1.45	منخفضة

تابع جدول (11) البيانات الوصفية للآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور واقع البيئة التنظيمية للاتحاد. (ن = 88)

م	العبارة	يتوفر		إلى حد ما		غير متوفر		الاتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%	
29	يوجد داخل الاتحاد سياسات وإجراءات محكمة لتوجيه وتنظيم العمليات الرقمية لتحسين الفعالية وتعزيز التكامل في استخدام التقنيات الحديثة.	15	17	15	17	58	65.9	منخفضة
30	تتضمن استراتيجيات تحفيز العاملين إقامة دورات تدريبية للتحول الرقمي، ونظام مكافآت مبتكر، لتنمية ثقافة التحول الرقمي داخل الاتحاد.	14	15.9	13	14.8	61	69.3	منخفضة
31	يبحث الاتحاد عن فرص التعاون مع مؤسسات أكاديمية وشركات تكنولوجية للحصول على الدعم التقني والاستفادة من الخبرات الخارجية في مجالات الرياضة والإدارة.	52	59.1	15	17	21	23.9	مرتفعة
32	يوجد تقييم مستمر لتحديد المخاطر والفرص والتحديات التقنية، لتعزيز الأداء وضمان نجاح العمليات الرقمية داخل الاتحاد.	18	20.5	11	12.5	59	67	منخفضة
	إجمالي المحور	166	20.9	113	9.5	513	21.6	منخفضة

يتضح من جدول (11) أن اتجاه الاستجابة لآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور البيئة التنظيمية داخل الاتحاد كانت منخفضة حيث بلغ متوسطها الحسابي (1.561) بانحراف معياري بلغ (0.662).

كما يتضح من جدول (11) أن عبارة رقم (31) حصلت على الحد الأعلى للاستجابة، وهذا يدل على أن الاتحاد يتعاون مع مؤسسات أكاديمية وشركات تكنولوجيا، حيث أن شركة (Finance) للاستثمارات المالية والرقمية هي إحدى الشركات الراعية للاتحاد، في محاولة للحصول على الدعم التقني في العمل داخل الاتحاد ولكن الإمكانيات المادية هي العائق حول الاستفادة الكاملة من خدمات هذه الشركات، بينما حصلت عبارات رقم (24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 32) على الحد الأدنى للاستجابة، وهذا يدل على قلة الممارسات الفعلية من قبل مجلس إدارة الاتحاد في إعادة هيكلة الإجراءات والأعمال في شكل رقمي، كما لا توجد سياسات أو إجراءات تلزم العاملين بالاتحاد على استخدام النظام التقني في أداء العمل، حيث لا تتضمن رؤية الاتحاد تقديم بيئة رياضية رقمية، كما لا توجد إدارة أو لجنة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ضمن الهيكل التنظيمي للاتحاد تضم فريق متخصص يضم خبراء في مجالات تكنولوجيا المعلومات والإدارة والتسويق الرقمي، كما أن استراتيجية الاتحاد لا تعتمد على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل، وكذلك ضعف الدعم القيادي والإداري لوضع سياسات وإجراءات لتوجيه العاملين نحو تنفيذ استراتيجيات رقمية للعمل داخل الاتحاد، بالإضافة إلى عدم وجود استراتيجيات لتحفيز العاملين لتنمية ثقافة التحول الرقمي داخل الاتحاد، وأخيراً لا يوجد تقييم لتحديد المخاطر أو الفرص والتحديات التقنية التي تواجه نجاح العمليات الرقمية داخل الاتحاد، ويمكن توضيح النسب المئوية لعبارات محور البيئة التنظيمية في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في الشكل التالي:



شكل (3) النسب المئوية لعبارات البيئة التنظيمية في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد

ومن خلال الشكل السابق وعرض نتائج جدول (11) يرى الباحث ضرورة وضع رؤية فعالة واستراتيجية واضحة لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، مع توفير دعم قيادي

مستمر من قبل مجلس الإدارة لتعزيز الكفاءات الرقمية، وتشجيع ثقافة الابتكار، وتحسين البنية التحتية التكنولوجية، بالإضافة إلى إعداد أدوات فعالة لقياس أداء عملية التحول الرقمي داخل الاتحاد، لذا يجب على مجلس الإدارة تبني استراتيجية رقمية واضحة تتماشى مع التغييرات الهائلة في المجتمع وخاصة في مجال التقنيات الرقمية، وهذا يتفق مع ما أوضحتها دراسة " عبدالرحمن حسن محمد، ومحمد أحمد الغبيري، 2020 " (7) بضرورة تكثيف وتعميق استخدامات تقنيات الاتصالات والمعلومات ودمجها في تصميم العمليات والأنشطة لكافة المستويات التنظيمية داخل المؤسسات، كما يجب على واضعي السياسات تصميم سياسات تناسب التحول الرقمي وتساعد على دعم مسيرته، وتوفير الدعم والتأييد من قبل الإدارة العليا لتحقيق التحول الرقمي، كما يجب التخلص من الهياكل التنظيمية الجامدة والاتجاه نحو التنظيمات المرنة والشعبية والافتراضية، بالإضافة إلى توفير القوي البشرية الموهبة والمدرية على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل الإداري.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة " Martina at al, 2018 " (22)، ودراسة " محمد محمد محمود، 2020 " (11)، ودراسة " نوره فايز عبد العاطي، 2020 " (15)، ودراسة " عمرو جمال نافع، 2023 " (8)، ودراسة " وسام محمد حماد، 2023 " (17)، والتي أظهرت ضعف السياسات والقرارات التي تسمح بإعادة هيكلة العمليات التشغيلية الخاصة بالتحول الرقمي، مع عدم وجود تحديد للمسؤوليات وآليات الرقابة والمتابعة ومراجعة النظام، كما أظهرت النتائج ضعف دعم الإدارة العليا لبرنامج التحول الرقمي، كما لا يوجد استراتيجية لأمن المعلومات داخل الاتحاد.

جدول (12) البيانات الوصفية للآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور الثقافة الرقمية للاتحاد. (ن = 88)

م	العبارة	يتوفر		إلى حد ما		غير متوفر		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%			
33	يتوفر الوعي الكافي لدى العاملين بأهمية التحول الرقمي وتأثيره على الأداء الإداري والفني والمالي للاتحاد.	43	48.9	9	10.2	36	23.9	0.950	2.08	متوسطة
34	يتوفر لدى العاملين بالاتحاد روح التجديد والابتكار والاستفادة من التقنيات الرقمية لتحسين الأداء الإداري والفني والمالي.	45	51.1	8	9.1	35	39.8	0.952	2.11	متوسطة
35	يتوفر لدى العاملين بالاتحاد الاستعداد الكافي للتعاون والتكامل في تطبيق متطلبات التحول الرقمي.	39	44.3	13	14.8	36	40.9	0.928	2.03	متوسطة
36	يتميز العاملين بالاتحاد بالقدرة على التعلم المستمر واكتساب المهارات الجديدة في مجال التكنولوجيا الرقمية الرياضية.	40	45.5	14	15.9	34	38.6	0.920	2.07	متوسطة
37	يتسم العاملون بثقافة الشفافية في مشاركة الأفكار والمعلومات والبيانات بينهم لتحقيق الكفاءة في الأداء الرقمي داخل الاتحاد.	35	39.8	16	18.2	37	42	0.909	1.98	متوسطة

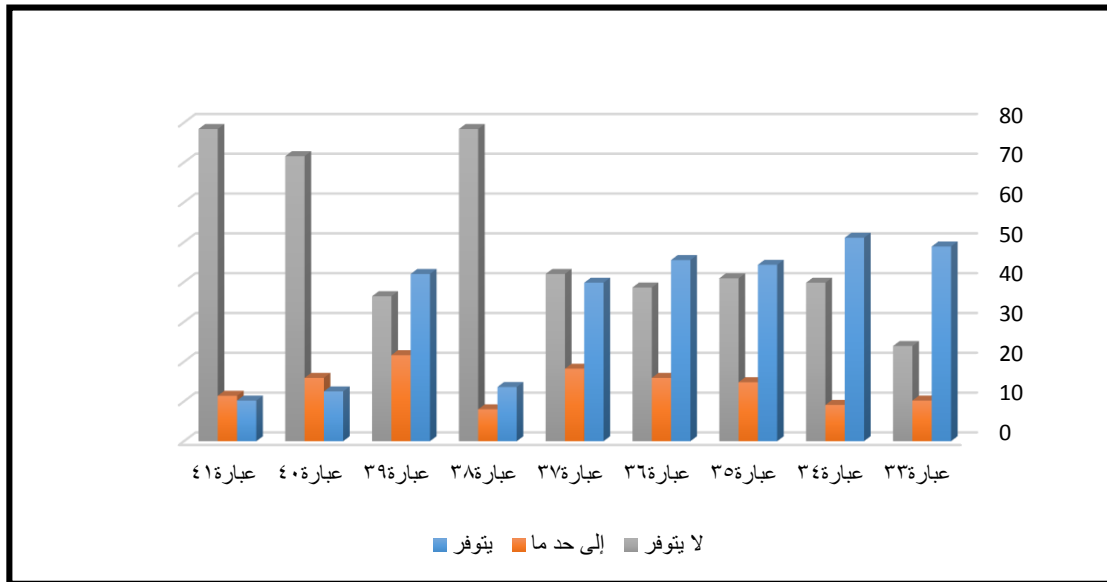
تابع جدول (12) البيانات الوصفية للآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور الثقافة الرقمية للاتحاد. (ن = 88)

م	العبارة	يتوفر		إلى حد ما		غير متوفر		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة
		%	ك	%	ك	%	ك			
38	يتوفر لدى العاملين بالاتحاد الدافعية اللازمة لتقديم أنشطة وخدمات رقمية تلبي احتياجات ورغبات المستفيدين.	13.6	12	8	7	78.4	69	0.712	1.35	منخفضة
39	يتوفر لدى العاملين بالاتحاد ثقافة الأمانة والاحترافية في التعامل مع المعلومات والبيانات الرقمية.	42	37	21.6	19	36.4	32	0.889	2.06	متوسطة
40	يتوفر داخل الاتحاد نظام للتحفيز وتقديم المكافآت لتشجيع العاملين على المساهمة في تطبيق التحول الرقمي.	12.5	11	15.9	14	71.6	63	0.705	1.41	منخفضة
41	يتوفر داخل الاتحاد قيادة رقمية تتميز بالفهم العميق للتكنولوجيا والقدرة على توجيه العاملين نحو التحول الرقمي.	10.2	9	11.4	10	78.4	69	0.653	1.32	منخفضة
	إجمالي المحور	34.2	271	9.3	110	17.3	411	0.712	1.823	متوسطة

يتضح من جدول (12) أن اتجاه الاستجابة لآراء عينة البحث في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في محور الثقافة الرقمية داخل الاتحاد كانت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (1.823) بانحراف معياري بلغ (0.712).

كما يتضح من جدول (12) أن عبارات رقم (33، 34، 35، 36، 37، 39) حصلت على الحد المتوسط للاستجابة، وهذا يدل على وجود ثقافة رقمية لدى العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد بشكل شخصي وبدرجة متوسطة، لأنها تظل غير ممارسة بشكل فعال داخل الاتحاد نتيجة غياب عمليات التحول الرقمي، ويظهر ذلك في توفر الوعي لدى العاملين بأهمية التحول الرقمي، ولديهم الاستعداد الكافي للتعاون في تطبيق متطلبات التحول الرقمي، كما لديهم روح التجديد والابتكار والرغبة في التعلم المستمر لاكتساب المهارات الجديدة في مجال التكنولوجيا الرقمية، كما يتسم العاملون بثقافة الشفافية والأمانة في مشاركة الأفكار والمعلومات والبيانات بينهم لتحقيق الكفاءة في الأداء الرقمي داخل الاتحاد، بينما حصلت عبارات رقم (38، 40، 41) على الحد الأدنى للاستجابة، وهذا يدل على ضعف الدافعية لدى العاملين لتقديم أنشطة وخدمات رقمية تلبي احتياجات ورغبات المستفيدين، وذلك لعدم وجود قيادة تتمتع بالفهم العميق للتكنولوجيا والقدرة على توجيه العاملين من خلال توفير نظام للتحفيز وتقديم المكافآت لتشجيع العاملين على المساهمة في تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد.

ويمكن توضيح النسب المئوية لعبارات محور الثقافة الرقمية في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في الشكل التالي:



شكل (4) النسب المئوية لعبارات الثقافة الرقمية في واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد ومن خلال الشكل السابق وعرض نتائج جدول (12) يرى الباحث ضرورة تعزيز الثقافة الرقمية داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، من خلال تنفيذ خطة شاملة تشمل رؤية وأهداف واضحة، مع توفير برامج تدريب مخصصة، وتشجيع العاملين على المشاركة والتفاعل الرقمي، بالإضافة إلى تحسين البنية

التحتية التكنولوجية، وتشجيع استخدام التقنيات الحديثة في إدارة الفعاليات والمسابقات، مع إطلاق حملات توعية حول أهمية التحول الرقمي داخل الاتحاد، وهذا يتفق مع ما أشار إليه " جعفر أحمد العلوان، 2023 " أن دور القادة يتجسد في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التبادل المعرفي والتعاون، وتطوير ثقافة المنظمة نحو ثقافة أكثر انفتاحاً للابتكار المعتمد على التقنية، والعمل الدؤوب نحو تشجيع الاتفاق المشترك على المبادئ والقيم الأساسية المرتبطة بالتحول الرقمي، وإن مواءمة ثقافة المنظمة الحالية مع الواقع الرقمي الجديد تعتبر من أهم التحديات التي تواجه القادة في العصر الرقمي، لذا ينبغي على القادة تبني مبادئ إدارة التغيير في مراحل مبكرة من التحول الرقمي، وتبني مبادئ الشفافية في جميع أنحاء المنظمة، والسعي نحو الوفاء بمتطلبات التحول الرقمي والتحرك السريع نحو الرقمنة. (3): (305، 306).

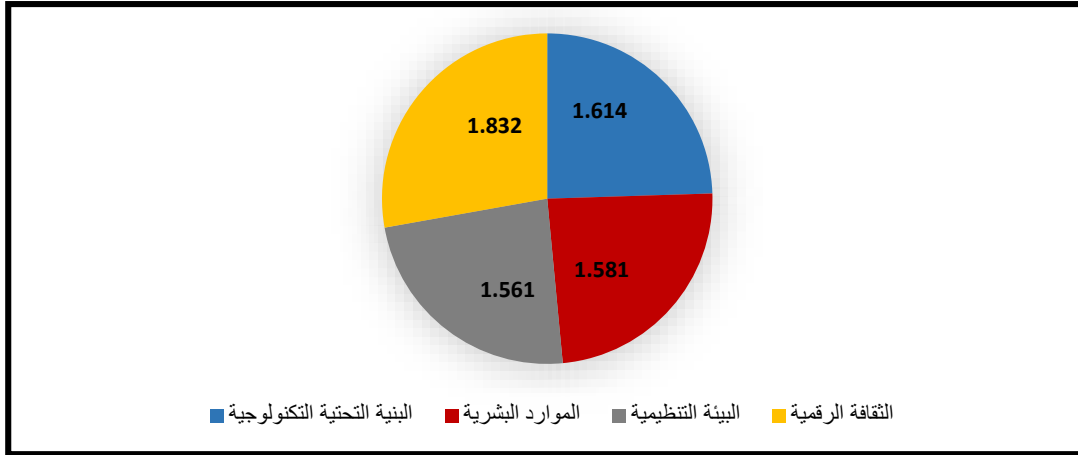
وتتفق نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة " محمد محمد محمود، 2020 " (11)، ودراسة "مصطفى عنتر زيدان، 2020 " (14)، ودراسة " عمرو جمال نافع، 2023 " (8)، والتي أوضحت ضعف المحاولات التي يقوم بها القيادات العليا بالمؤسسات الرياضية في ترسيخ ثقافة رقمية بين العاملين وتوفير مناخ تنظيمي يشجع ويدعم التغيير التكنولوجي ويعزز من الأداء الرقمي بين المستويات الإدارية، وعدم وجود برامج توعية للتدريب على تطبيق سياسات التحول الرقمي، بالإضافة لعدم وجود خطة شاملة ومعلنة لتدريب الكوادر من الكفاءات البشرية على ممارسة وتطبيق تقنيات التحول الرقمي في أداء أعمالهم الوظيفية.

ومن خلال جداول (9)، (10)، (11)، (12) يمكن توضيح البيانات الوصفية لواقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد في الجدول التالي:

جدول (13) البيانات الوصفية لواقع التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد (ن = 88)

م	الاستبيان	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة
١	التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد.	0.594	1.640	منخفضة

يتضح من جدول (13) أن اتجاه الاستجابة لواقع التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد كانت منخفضة، حيث بلغ متوسطها الحسابي بلغ (1.640)، وانحراف معياري بلغ (0.594)، ويمكن توضيح المتوسط الحسابي لواقع التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، في الشكل التالي:



شكل (5) المتوسط الحسابي لواقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد

من خلال الشكل السابق، وجدول (13) يتضح أن التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد يطبق بدرجة منخفضة، حيث لا توجد خطة استراتيجية واضحة لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد، كما لا توجد لجنة متخصصة لإدارة عمليات التحول الرقمي، وكذلك عدم وجود برامج تدريبية للعاملين لتحسين مهاراتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع ضعف الدعم القيادي لتعزيز الكفاءات الرقمية، وتشجيع الثقافة الرقمية، وتحسين البنية التحتية التكنولوجية، والاهتمام بعملية الأمن السيبراني داخل الاتحاد، بالإضافة إلى عدم وجود حملات توعية حول أهمية التحول الرقمي داخل الاتحاد، وهذا قد يؤدي إلى بطء العمليات الإدارية، وفقدان الفرص التنافسية في المجال الرياضي، وتقليل فعالية التواصل الداخلي والخارجي، وضياح البيانات والفسل في استغلالها بشكل أمثل، وتجربة ضعيفة للمشجعين لعدم توفير محتوى جذاب، وهذا ما أوضحه " عمرو جمال نافع، 2023 " بأن المؤسسات الرياضية التي لا تعطي أي اهتمام بمتطلبات التحول الرقمي وتطبيقه في أوجه أنشطتها تشكل عائق كبير نحو التقدم والإصلاح، مما يجعلها تخرج تدرجاً من تصنيف المؤسسات الرياضية والذي يفقدها جماهيريتها في المستقبل القريب، لذا يجب على قيادات المؤسسات الرياضية العمل على فهم آلية وواقع التحول الرقمي والوقوف على معوقات تطبيقه، وتوفير مصادر التمويل الخاصة لرقمنة الخدمات والنشطة الرياضية بنظم متطورة ومتعددة تتماشى مع حجم الأنشطة الرياضية، المستفيدين، الجمهور، حيث تسهم استخدام تقنيات المعلومات الحديثة في صناعة الرياضة وتحقيق كفاءة السوق. (8: 312)، لذا يرى الباحث ضرورة اعتماد الاتحاد المصري لكرة اليد استراتيجية متكاملة لتطوير بنيته التحتية التكنولوجية وتحسين إدارته لتحقيق التحول الرقمي، حيث أن التحول الرقمي يساعد الاتحاد في تحسين تنظيم الفعاليات والمسابقات والخدمات التي يقدمها للمستفيدين، وكذلك اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تعزز مكانته على الصعيدين المحلي والدولي، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة دراسة " Pelletier, C, Raymond,L.,2020 " (24)، ودراسة " لبنى سحر فاري، 2021 " (9)، والتي أظهرت أن للتحول الرقمي الناجح العديد من الثمار منها تسريع وتيرة الابتكار والإبداع وزيادة الإنتاجية، وتحسين تجارب

العملاء ورضاهم وتقليل التكاليف وتحسين أداء الأعمال، والاستجابة للتغيرات المختلفة وخلق قيمة مضافة للأعمال.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة " بسمة أبراهيم عبد البصير، 2020 " (2)، ودراسة " محمد محمد محمود، 2020 " (11)، ودراسة " مصطفى عنتر زيدان، 2020 " (14)، ودراسة " نوره فايز عبد العاطي، 2020 " (15)، ودراسة " محمد عبد الحكيم صيام، 2021 " (10)، ودراسة " عمرو جمال نافع، 2023 " (8)، ودراسة " وسام محمد حماد، 2023 " (17)، والتي أظهرت وجود قصور في وضع خطط استراتيجية لتطبيق التحول الرقمي، وضعف السياسات والإجراءات التي تعمل على إعادة هيكلة البنية التحتية التكنولوجية بما يلائم التطورات الهائلة في مجال التكنولوجيا، وكذلك وجود قصور في عملية نشر وترسيخ ثقافة التحول الرقمي بين العاملين، بالإضافة إلى عدم التركيز على المورد البشري بالشكل المناسب لتطوير مهاراته الرقمية.

وبذلك قد يكون الباحث أجاب على التساؤل الأول والذي ينص على " ما واقع تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد؟
2/8/1 عرض ومناقشة التساؤل الثاني.

وهو يشير إلى " ما التصور المقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد؟
للإجابة على التساؤل قام الباحث بالاعتماد على نتائج التساؤل الأول، والاطلاع على الدراسات المرجعية في التحول الرقمي، والمحاور التي تم عرضها على الخبراء، والعرض التالي يوضح ذلك:
مقدمة.

أن تطبيق التحول الرقمي في الاتحاد المصري لكرة اليد، يتطلب تخطيطاً شاملاً وتنفيذاً فعالاً لتحقيق التحسين في الأداء وتطوير العمليات الإدارية داخل الاتحاد، فيما يلي مقترح لتطبيق التحول الرقمي في الاتحاد المصري لكرة اليد:
أولاً: منطلقات التصور المقترح:

١. مبادرة التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية في توفير منصة رسمية للخدمات الحكومية، وتمكين المواطنين والجهات المختلفة من الوصول إليها عن طريق إتاحة هذه الخدمات في منصة موحدة (منصة مصر الرقمية)، وفق رؤية مصر 2030م.
٢. قانون رقم (87) لسنة (2019) بشأن نظم المعلومات والتحول الرقمي والذي ينص على إلزام كل وزارة أو جهاز حكومي أو مؤسسة عامة أو وحدة محلية بإنشاء تقسيم تنظيمي لنظم المعلومات والتحول الرقمي وإدراجه في هيكلها التنظيمي.
٣. سعي الاتحاد المصري لكرة اليد في تطوير وتعزيز رياضة كرة اليد على جميع الأصعدة، بدءاً من اللاعبين حتى البنية التحتية والإدارية، بهدف تحقيق الإنجازات والتألق في البطولات الإفريقية

والعالمية، ورفع اسم مصر عالمياً في مجال كرة اليد.

ثانياً: المحور الاستراتيجي للتصور المقترح:

أ. رؤية التصور المقترح:

" نسعى إلى أن نكون رواداً في تحقيق التحول الرقمي في عالم كرة اليد، حيث نسعى جاهدين لتطوير بيئة رياضية رقمية متطورة تعزز التواصل والتفاعل بين الأندية الأعضاء واللاعبين والجماهير، ورؤيتنا تتمثل في تحويل الاتحاد المصري لكرة اليد إلى مركز رياضي رقمي مبتكر يحقق التميز في الأداء ويرفع من تجربة الجماهير واللاعبين على حد سواء ."

ب. رسالة التصور المقترح:

" نؤمن بأن التحول الرقمي ليس مجرد إضافة تكنولوجية، بل هو ركيزة أساسية لتحسين جودة الخدمات وتعزيز تواصلنا مع مشجعي ومحبي كرة اليد، من خلال توفير بيئة رقمية مستدامة ومبتكرة تقدم قيمة مضافة للجماهير وتعزز التنمية الشاملة للرياضة في مصر."

ج. قيم التصور المقترح:

١. الابتكار: نرحب بالتكنولوجيا الجديدة ونسعى لتطبيق أحدث الابتكارات لتحسين الأداء وتقديم خدمات رياضية مبتكرة.
 ٢. الشفافية: نسعى إلى تحقيق درجة عالية من الشفافية في إدارة العمليات وتوفير المعلومات للأعضاء والجماهير.
 ٣. التفاعل: نركز على تعزيز التواصل والتفاعل مع الجماهير وتشجيع مشاركتهم في تجارب رياضية رقمية ممتعة.
 ٤. التنوع: نتبنى التنوع في تقديم الخدمات الرقمية لتلبية احتياجات الفئات المختلفة من المستخدمين.
 ٥. الكفاءة: نهتم بتحسين الكفاءة الإدارية والرياضية من خلال توظيف التكنولوجيا بشكل فعال.
 ٦. الأمان: نضع الأمان في أعلى أولوياتنا، حيث نعمل على حماية المعلومات والبيانات بشكل فعال.
- د. ركائز تنفيذ التصور المقترح:**

١. تحسين تجربة الجماهير: من خلال توفير محتوى رقمي ملهم وتجارب تفاعلية.
٢. تحليلات الأداء: باستخدام تكنولوجيا تحليلات البيانات لفهم أفضل لأداء اللاعبين والفرق.
٣. التفاعل مع وسائل التواصل الاجتماعي: لتشجيع التفاعل وبناء مجتمع رقمي نشط.
٤. تطبيقات الهاتف الذكي: لتوفير سهولة الوصول وتحسين تفاعل الأعضاء مع الاتحاد.
٥. تحسين العمليات الإدارية: من خلال تنفيذ نظم إدارية رقمية لتحسين كفاءة العمل.

ثالثاً: هدف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى تحديد آليات وإجراءات تساهم في عملية التحول الرقمي داخل الاتحاد

المصري لكرة اليد، بهدف تعزيز الكفاءة التشغيلية بدءاً من الإدارة واللاعبين وصولاً إلى الجماهير من خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية، وذلك من خلال الأهداف التالية:

١. تحسين الإدارة والعمليات: وذلك من خلال تبسيط العمليات الإدارية من خلال نظم إلكترونية متطورة، وتحسين نظام إدارة الأندية الأعضاء وتسهيل الاتصال بين مختلف أطراف اللعبة.
٢. تعزيز الأمان الرقمي: وذلك من خلال تعزيز الحماية الرقمية لضمان سلامة المعلومات والبيانات، وتوفير تدابير أمان قوية للتصدي للتهديدات السيبرانية.
٣. توفير تجربة رقمية محسنة للمشجعين: وذلك من خلال تطبيق رقمي يوفر أحدث الأخبار والإحصائيات والمحتوي التفاعلي، مع تحسين موقع الويب ليكون سهل الاستخدام ويحتوي على محتوى جذاب.
٤. تحسين أداء الفرق واللاعبين: وذلك عن طريق توظيف تكنولوجيا التحليلات لفحص أداء الفرق وتطوير استراتيجيات التدريب، مع توفير نظام لإدارة معلومات اللاعبين يسهل تتبع التقدم وتطوير المهارات.
٥. تعزيز التواصل الاجتماعي والمشاركة: وذلك من خلال استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بفعالية للتفاعل مع الجماهير وتشجيع المشاركة، مع توفير منصات رقمية للمحترفين والهواة للتواصل وتبادل الخبرات.
٦. توظيف التعلم الإلكتروني والتدريب عن بعد: وذلك عن طريق إنشاء منصة للتدريب الإلكتروني لتطوير مهارات المدربين والحكام، مع توفير دورات تعليمية رقمية للاعبين لتحسين أدائهم.
٧. تطوير مصادر الإيرادات: وذلك عن طريق استكشاف فرص الرياضة الرقمية لتحسين مصادر الإيرادات، مع توسيع التواجد الرقمي لزيادة جاذبية الشركات الراعية.
٨. متابعة والتقييم: وذلك عن طريق إجراء استعراض دوري لتقييم تقدم التحول الرقمي وتحديث الاستراتيجية وفقاً للتطورات والتغييرات في التكنولوجيا واحتياجات الفرق والجماهير.

رابعاً: أبعاد التصور المقترح:

م	الأبعاد	الإجراءات
١	التنظيمية	تحديد الرؤية، هيكل تنظيمي ملائم، إستراتيجية التحول الرقمي، توفير الدعم القيادي والإداري، فريق متخصص، إصدار السياسات والإجراءات، تغيير الثقافة التنظيمية، تحفيز العاملين، تفاعل مع الشركاء، تقييم المخاطر، التقييم المستمر، تشجيع على الابتكار، الشراكات الاستراتيجية لضمان الوصول إلى التقنيات المبتكرة.
٢	التقنية	١. توفير الأجهزة التقنية (الحواسيب - الشاشات التفاعلية - الكاميرا - أجهزة البث والنقل). ٢. توفير التقنيات الحديثة وهي: - أنظمة إدارة المعلومات (IMS) لتخزين بيانات اللاعبين والمدربين وجدول المسابقات ونتائج

<p>المباريات. - تقنيات التحكم الرقمي. - تقنيات تحليل البيانات والإحصائيات. - نظم التحكم في الوثائق للحفاظ على سير العمليات الإدارية بشكل سلس وآمن. - منصات التواصل الرقمي. - تقنيات التدريب الرقمي. - تقنيات الأمان السيبراني. - منصات البث الرقمي. - (CRM) تقنيات إدارة العلاقات مع المستفيدين. - تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز في تدريب اللاعبين وتحسين فهم الفرق لتكتيكات اللعب. - تكنولوجيا البلوك تشين لتحسين أمان وشفافية العمليات المالية والإدارية.</p>	
<p>وضع خطة لتطوير الكفاءات والقدرات البشرية داخل الاتحاد، وتوفير كوادر فنية يمتلكون المهارات والقدرات اللازمة لتطبيق التحول الرقمي وهي (الوعي التقني - القيادة والرؤية - التفاعل الاجتماعي - التدريب والتطوير - القدرة على التكيف - الأمانة والسرية - الابتكار وروح المبادرة - مهارات إدارة الوقت - التعلم المستمر - فهم احتياجات المستفيدين)</p>	<p>٣ البشرية</p>

خامساً: خطوات تطبيق التصور المقترح:

خطوات التطبيق		المرحلة
الهدف	المتطلبات	المرحلة
توفير بنية تحتية تكنولوجية قوية هي جزء حيوي من تحقيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، ومن العناصر الرئيسية التي يجب أن تتضمنها البنية التحتية التكنولوجية ما يلي:		المرحلة الأولى تهيئة الاتحاد
١. البنية السحابية (Cloud Infrastructure): لتخزين البيانات وتشغيل التطبيقات المختلفة للعمل داخل الاتحاد.	تقييم الحالة الحالية	
٢. نظام إدارة المحتوى: لتسهيل إدارة ونشر المحتوى الرقمي بكفاءة مع مراعاة أمان على مستوى عالي.	4 أسابيع	
٣. تقنيات إدارة العلاقات مع المستخدمين: لتتبع وإدارة العلاقات مع الأندية، اللاعبين، الجماهير بشكل فعال.	وضع خطة لتحسين البنية التحتية	
٤. أمان المعلومات وحماية البيانات: مثل التشفير وتبني أفضل الممارسات للحماية من التهديدات السيبرانية.	8 أسابيع	
٥. أنظمة إدارة الأداء: تنفيذ أنظمة تقييم الأداء لتتبع وتحسين أداء الفرق واللاعبين.	تنفيذ التحسينات	
٦. تقنيات التحكيم الرقمي: لتحسين دقة القرارات التحكيمية في المباريات.	20 أسابيع	
٧. التحليلات والتقارير: لفحص البيانات وإنشاء تقارير تقديمية لفهم أفضل للأداء والاتجاهات.	تدريب الفريق	
٨. نظام إدارة المشاريع: لتنظيم وتوجيه عمليات التحول الرقمي بفعالية.	12 أسابيع	
٩. تكنولوجيا الواقع الافتراضي والواقع المعزز: تستخدم في برامج التدريب وتحسين تفاعل الجمهور.	تنفيذ أمان سيبراني	
١٠. نظام إدارة العلاقات مع الشركاء: تنفيذ نظام يسهل تتبع وإدارة العلاقات مع الشركاء وتشمل الأندية واللاعبين والجماهير والاتحادات المحلية ووزارة الشباب والرياضة، والجهات الخارجية وتشمل الاتحاد الدولي لكرة اليد واللجنة الأولمبية الدولية والاتحاد الإفريقي والعربي والاتحادات في الدول المختلفة.	16 أسبوع	
١١. التكامل مع وسائل التواصل الاجتماعي: ربط التحول الرقمي بوسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز التفاعل مع المشجعين ونشر المحتوى.	اختبار وتحسين	
١٢. تكنولوجيا البلوك تشين: لضمان أمان العمليات المالية والتحكيم.	8 أسابيع	

خطوات التطبيق		المرحلة
الهدف	المتطلبات	آليات ومدة التنفيذ
توافر الكوادر البشرية المؤهلة لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد يعتبر أمراً حاسماً لضمان نجاح هذا التحول، ومن العناصر المهمة التي يجب أن تكون متوفرة ما يلي:	تقديم الكوادر البشرية المؤهلة لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد يعتبر أمراً حاسماً لضمان نجاح هذا التحول، ومن العناصر المهمة التي يجب أن تكون متوفرة ما يلي:	تقديم الكوادر البشرية المؤهلة لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد يعتبر أمراً حاسماً لضمان نجاح هذا التحول، ومن العناصر المهمة التي يجب أن تكون متوفرة ما يلي:
١. المهارات التقنية: تعين داخل الاتحاد متخصصين في مجال التكنولوجيا الرقمية مثل مطوري البرمجيات ومهندسي الشبكات ومحلي البيانات والأداء.	١. المهارات التقنية: تعين داخل الاتحاد متخصصين في مجال التكنولوجيا الرقمية مثل مطوري البرمجيات ومهندسي الشبكات ومحلي البيانات والأداء.	١. المهارات التقنية: تعين داخل الاتحاد متخصصين في مجال التكنولوجيا الرقمية مثل مطوري البرمجيات ومهندسي الشبكات ومحلي البيانات والأداء.
٢. الفهم العميق للرياضة: تكوين كوادر بشرية قادرة على فهم عميق لكرة اليد ومتطلباتها الرياضية لتصميم وتنفيذ حلول رقمية ملائمة.	٢. الفهم العميق للرياضة: تكوين كوادر بشرية قادرة على فهم عميق لكرة اليد ومتطلباتها الرياضية لتصميم وتنفيذ حلول رقمية ملائمة.	٢. الفهم العميق للرياضة: تكوين كوادر بشرية قادرة على فهم عميق لكرة اليد ومتطلباتها الرياضية لتصميم وتنفيذ حلول رقمية ملائمة.
٣. الخبرة في إدارة المشاريع: ضرورة وجود مديري مشاريع ذوي خبرة لتخطيط وتنسيق تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد بشكل فعال.	٣. الخبرة في إدارة المشاريع: ضرورة وجود مديري مشاريع ذوي خبرة لتخطيط وتنسيق تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد بشكل فعال.	٣. الخبرة في إدارة المشاريع: ضرورة وجود مديري مشاريع ذوي خبرة لتخطيط وتنسيق تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد بشكل فعال.
٤. متخصصون في أمن المعلومات: تعين خبراء في أمن المعلومات لضمان حماية البيانات وتجنب التهديدات السيبرانية.	٤. متخصصون في أمن المعلومات: تعين خبراء في أمن المعلومات لضمان حماية البيانات وتجنب التهديدات السيبرانية.	٤. متخصصون في أمن المعلومات: تعين خبراء في أمن المعلومات لضمان حماية البيانات وتجنب التهديدات السيبرانية.
٥. الخبرة في تكامل الأنظمة: وجود متخصصين في تكامل الأنظمة لربط وتوحيد مختلف التطبيقات والأنظمة الرقمية.	٥. الخبرة في تكامل الأنظمة: وجود متخصصين في تكامل الأنظمة لربط وتوحيد مختلف التطبيقات والأنظمة الرقمية.	٥. الخبرة في تكامل الأنظمة: وجود متخصصين في تكامل الأنظمة لربط وتوحيد مختلف التطبيقات والأنظمة الرقمية.
٦. التدريب ونقل المعرفة: توفير برامج تدريب للعاملين بالاتحاد لتطوير مهاراتهم وتعزيز فهمهم للتحول الرقمي.	٦. التدريب ونقل المعرفة: توفير برامج تدريب للعاملين بالاتحاد لتطوير مهاراتهم وتعزيز فهمهم للتحول الرقمي.	٦. التدريب ونقل المعرفة: توفير برامج تدريب للعاملين بالاتحاد لتطوير مهاراتهم وتعزيز فهمهم للتحول الرقمي.
٧. القدرة على التفاعل الاجتماعي: القدرة على التواصل والتفاعل بفعالية مع مختلف الأطراف المعنية داخل الاتحاد وخارجه.	٧. القدرة على التفاعل الاجتماعي: القدرة على التواصل والتفاعل بفعالية مع مختلف الأطراف المعنية داخل الاتحاد وخارجه.	٧. القدرة على التفاعل الاجتماعي: القدرة على التواصل والتفاعل بفعالية مع مختلف الأطراف المعنية داخل الاتحاد وخارجه.
٨. القدرة على التكيف: توظيف فريق قادر على التكيف مع التغييرات التكنولوجية والتطورات المستمرة.	٨. القدرة على التكيف: توظيف فريق قادر على التكيف مع التغييرات التكنولوجية والتطورات المستمرة.	٨. القدرة على التكيف: توظيف فريق قادر على التكيف مع التغييرات التكنولوجية والتطورات المستمرة.
٩. روح الفريق والتعاون: تعزيز روح الفريق والتعاون بين مجلس الإدارة واللجان الفنية والجهاز الإداري داخل الاتحاد.	٩. روح الفريق والتعاون: تعزيز روح الفريق والتعاون بين مجلس الإدارة واللجان الفنية والجهاز الإداري داخل الاتحاد.	٩. روح الفريق والتعاون: تعزيز روح الفريق والتعاون بين مجلس الإدارة واللجان الفنية والجهاز الإداري داخل الاتحاد.
١٠. القدرة على التفكير الإبداعي: تشجيع الفئات المختلفة داخل الاتحاد على الابتكار وتقديم حلول إبداعية لتعزيز التحول الرقمي داخل الاتحاد.	١٠. القدرة على التفكير الإبداعي: تشجيع الفئات المختلفة داخل الاتحاد على الابتكار وتقديم حلول إبداعية لتعزيز التحول الرقمي داخل الاتحاد.	١٠. القدرة على التفكير الإبداعي: تشجيع الفئات المختلفة داخل الاتحاد على الابتكار وتقديم حلول إبداعية لتعزيز التحول الرقمي داخل الاتحاد.
١١. المعرفة بالقوانين واللوائح: فهم جيد للقوانين واللوائح المتعلقة بحماية البيانات وتكنولوجيا المعلومات.	١١. المعرفة بالقوانين واللوائح: فهم جيد للقوانين واللوائح المتعلقة بحماية البيانات وتكنولوجيا المعلومات.	١١. المعرفة بالقوانين واللوائح: فهم جيد للقوانين واللوائح المتعلقة بحماية البيانات وتكنولوجيا المعلومات.
١٢. الشغف بالتحول الرقمي: تعين فريق يتسم بالشغف والالتزام بتحقيق التحول الرقمي وتحسين فعالية الاتحاد.	١٢. الشغف بالتحول الرقمي: تعين فريق يتسم بالشغف والالتزام بتحقيق التحول الرقمي وتحسين فعالية الاتحاد.	١٢. الشغف بالتحول الرقمي: تعين فريق يتسم بالشغف والالتزام بتحقيق التحول الرقمي وتحسين فعالية الاتحاد.

خطوات التطبيق			المرحلة
الهدف	المتطلبات	آليات ومدة التنفيذ	جهة التنفيذ
المرحلة الأولى تهيئة الاتحاد	الثقافة الرقمية تلعب دوراً حيوياً في تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، وهناك بعض الجوانب الرئيسية للثقافة الرقمية وهي:	تقييم الوعي الرقمي	مجلس إدارة الاتحاد والأفرع بالتعاون مع فريق التحول الرقمي داخل الاتحاد لتنظيم وتنفيذ حملة تنمية الثقافة الرقمية
	١. الوعي والتفهم: من خلال تعزيز وعي مجلس إدارة الاتحاد والعاملين بأهمية التحول الرقمي وفهم فوائده وتأثيره على العمليات الإدارية والأداء الفني للاتحاد.	4 أسابيع	
	٢. روح التجديد والابتكار: من خلال تشجيع على روح التجديد والابتكار والاستفادة من التقنيات الرقمية لتحسين الأداء وتطوير العمليات الإدارية داخل الاتحاد.	إطلاق حملة توعية	
	٣. التكامل بين اللجان المختلفة: تعزيز ثقافة التعاون والتكامل بين اللجان الفنية المختلفة داخل الاتحاد لتحقيق هدف مشترك للتحول الرقمي.	12 أسبوع	
	٤. التعلم المستمر: تشجيع العاملين بالاتحاد على التعلم المستمر واكتساب المهارات الجديدة في مجال التكنولوجيا الرقمية للتكيف مع التغييرات الحادثة في مجال التكنولوجيا.	16 أسبوع	
	٥. الشفافية والمشاركة: تعزيز ثقافة الشفافية في مشاركة المعلومات والأفكار بين العاملين بالاتحاد لتحقيق تفاعل إيجابي.	إطلاق منصة تفاعلية	
	٦. التوجه نحو المستفيدين: تعزيز التوجه نحو المستفيدين وفهم احتياجاتهم وتقديم خدمات وتجارب رقمية تلبي تلك الاحتياجات.	12 أسبوع	
	٧. الأمانة والاحترافية: تعزيز ثقافة الأمانة والاحترافية في التعامل مع المعلومات والبيانات الرقمية.	تكمال التقنيات الجديدة	
	٨. التحفيز والمكافآت: إقامة نظام للتحفيز وتقديم المكافآت لتشجيع العاملين بالاتحاد على المساهمة في تطبيق التحول الرقمي.	12 أسبوع	
	٩. التحكم بالتكاليف والموارد: فهم ضرورة التحكم بالتكاليف والموارد عبر استخدام التقنيات الرقمية بشكل فعال.	تقييم وتحليل النتائج	
	١٠. القيادة الرقمية: تعزيز قيادة رقمية تتميز بالفهم العميق للتكنولوجيا والقدرة على توجيه العاملين نحو التحول الرقمي.	8 أسابيع	
	١١. المرونة والتكيف: تشجيع على المرونة والتكيف مع التحولات التكنولوجية ومستحدثات كرة اليد العالمية.		
١٢. تحفيز الابتكار: إنشاء بيئة تشجيعية للابتكار وتقديم الحلول الإبداعية في سبيل تحسين العمليات الإدارية والفنية داخل الاتحاد.			

خطوات التطبيق			المرحلة
جهة التنفيذ	آليات ومدة التنفيذ	المتطلبات	الهدف
	تحديد الأهداف 2 أسبوع	إجراء تقييم دقيق وشامل للبنية الرقمية للاتحاد المصري لكرة اليد، يجب مراعاة عدة عناصر في عملية التقييم وهي: ١. البنية التحتية: وتشمل: - الشبكات والاتصالات: تقييم جودة الشبكات وسرعة الاتصالات المستخدمة داخل الاتحاد، وكذلك سرعة الاتصال بالإنترنت. ١٣. أمن الشبكات: فحص إجراءات الأمان المعتمدة لحماية الشبكات الداخلية والبيانات الحساسة. - تكنولوجيا السحابة: استخدام تكنولوجيا الحوسبة السحابية وتحليل كفاءتها وفوائدها في تحسين الأداء.	
	تقييم الوضع الحالي 4 أسابيع	٢. الأنظمة والتطبيقات: وتشمل: - نظام إدارة المعلومات: تقييم فعالية نظام إدارة المعلومات في جمع وتخزين واسترجاع المعلومات. - التطبيقات الرياضية: مراجعة التطبيقات الرياضية المستخدمة لتحليل الأداء الرياضي وتبادل المعلومات. ٣. الأمان وحماية البيانات: وتشمل: - سياسات الأمان: فحص وتقييم سياسات الأمان والتحقق من توافقها مع معايير الأمان الدولية. - تشفير البيانات: فحص استخدام تقنيات التشفير لحماية البيانات الحساسة.	
عضو من مجلس إدارة الاتحاد والجهاز الإداري واللجان الفنية والأفرع بالاتحاد بالتعاون مع فريق التحول الرقمي داخل الاتحاد	تحليل البنية التحتية الرقمية 3 أسابيع	٤. تكنولوجيا البلوك تشين (التكامل مع تكنولوجيا البلوك تشين في جوانب مثل الحكم وإدارة البيانات. ٥. التحكيم الرقمي (تكنولوجيا التحكيم الرقمي): تحليل تقنيات التحكيم الرقمي المستخدمة في تسجيل القرارات وتقييم فعاليتها.	المرحلة الثانية تحليل البنية الرقمية وبناء رؤية رقمية للاتحاد
	قياس تجربة المستخدم 3 أسابيع	٦. تكنولوجيا التواصل (التفاعل مع الجماهير): تحليل وسائل التواصل الاجتماعي وفعاليتها استخدامها لتفاعل الاتحاد مع الجماهير.	تقييم الواقع الفعلي للبيئة الرقمية
	تحليل الأمان السيبراني 4 أسابيع		
	قياس أداء البنية التحتية 5 أسابيع		

خطوات التطبيق			المرحلة
الهدف	المتطلبات	آليات ومدة التنفيذ	جهة التنفيذ
تقييم الواقع الفعلي للبيئة الرقمية	<p>٧. الإدارة والتحكم: وتشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - أنظمة إدارة المشاريع: تقييم استخدام أنظمة إدارة المشاريع في تسهيل ومراقبة عمليات التحول الرقمي. - التدريب والتطوير: تقييم برامج التدريب والتطوير لضمان تحسين مهارات الفريق البشري في مجال التكنولوجيا. <p>٨. الاستراتيجية الرقمية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الاستراتيجية الرقمية: تحديد الاستراتيجية الرقمية للاتحاد، وتحليل كيفية تكاملها مع أهدافه ورؤيته. - تحديد أهداف التحول الرقمي: تحديد الأهداف الرئيسية لعملية التحول الرقمي وربطها بالأهداف الاستراتيجية العامة. 	تقديم تقرير التقييم 2 أسبوع	
المرحلة الثانية تحليل البيئة الرقمية وبناء رؤية رقمية للاتحاد	<p>هناك بعض الخطوات لبناء رؤية رقمية لاستراتيجية التحول الرقمي داخل الاتحاد، وهي:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. تحديد الأهداف: تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس لعملية التحول الرقمي مع التركيز على تحسين الأداء وتعزيز التفاعل مع الجماهير. ٢. تحديد الجماهير المستهدفة: تحديد الجماهير والفئات المستهدفة لتوفير تجارب رقمية مخصصة. ٣. تحديد التقنيات المستخدمة: تحديد التقنيات المناسبة والحديثة التي تدعم التحول الرقمي، مثل تكنولوجيا الواقع الافتراضي والواقع المعزز. ٤. توفير موارد التحول الرقمي: تخصيص الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ استراتيجية التحول الرقمي بالاتحاد. ٥. تحديد خطة التنفيذ: وضع خطة زمنية ومراحل تنفيذ لتحقيق الأهداف المحددة. ٦. التفاعل مع الشركاء: تعزيز التفاعل مع الشركاء الرقميين لتعزيز التكامل وتحقيق فوائد مشتركة. ٧. تطوير برامج تدريب: تطوير برامج تدريب للكوادر البشرية لتحسين مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية. ٨. تحفيز الابتكار: تشجيع على الابتكار وتكامل حلول جديدة. ٩. تقييم دوري: إجراء تقييم دوري لتقييم أداء استراتيجية التحول الرقمي وإجراء التحسينات الضرورية. 	<p>تحديد الرؤية 2 أسبوع</p> <p>استعراض التحديات والفرص 3 أسابيع</p> <p>إشراك العاملين 4 أسابيع</p> <p>تحديد الأولويات 4 أسابيع</p> <p>وضع خطة عمل رقمية 6 أسابيع</p> <p>تكامل التقنيات الحديثة 4 أسابيع</p> <p>تحفيز الوعي الرقمي 3 أسابيع</p> <p>متابعة وقياس 4 أسابيع</p>	مجلس إدارة الاتحاد واللجان الفنية والأفرع بالاتحاد بالتعاون مع فريق التحول الرقمي داخل الاتحاد

خطوات التطبيق			المرحلة
جهة التنفيذ	آليات ومدة التنفيذ	المتطلبات	الهدف
مجلس الإدارة والجهاز الإداري واللجان الفنية والأفرع بالاتحاد بالتعاون مع فريق التحول الرقمي داخل الاتحاد	تشكيل فريق التحول الرقمي 4 أسابيع تحليل الوضع الحالي 6 أسابيع وضع استراتيجية التحول 8 أسابيع تحديث الأنظمة والبنية التحتية 16 أسبوع تدريب وتطوير الموارد البشرية 12 أسبوع	تطبيق التحول الرقمي بالاتحاد المصري لكرة اليد يتطلب عمل منظمة تساهم في تحقيق الأهداف المحددة، ومنها ما يلي: ١. فريق التحول الرقمي: - قم بتشكيل فريق متخصص من الخبراء في مجالات التكنولوجيا والرياضة. - حدد مسؤوليات كل فرد في الفريق وكفاءاته المحددة. - ضمن فريق الاتحاد ممثلين من جميع اللجان الفنية والجهاز الإداري داخل الاتحاد لضمان تكامل العمل. ٢. استراتيجية التحول الرقمي: - وضع استراتيجية واضحة لعملية التحول الرقمي بناءً على أهداف محددة ومتطلبات الاتحاد. - تحديد خطة زمنية لتنفيذ مراحل التحول الرقمي. ٣. التخطيط والميزانية: - قم بوضع خطة تنفيذية تشمل المهام والمواعيد النهائية. - حدد ميزانية محددة لتحقيق التحول الرقمي وتخصيص الموارد بفعالية. ٤. توفير التدريب: - قدم برامج تدريب للكوادر البشرية لتطوير مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية. - تأكد من توفير فرص التعلم المستمر. ٥. تكنولوجيا المعلومات والأمان: - قم بتحسين وتعزيز إجراءات الأمان لحماية البيانات والأنظمة. - استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحسين فعالية العمليات الرياضية والإدارية.	المرحلة الثالثة بداية العمل في تطبيق التحول الرقمي تحديد آليات العمل المنظم لتطبيق التحول الرقمي بالاتحاد

خطوات التطبيق			المرحلة
جهة التنفيذ	آليات ومدة التنفيذ	المتطلبات	الهدف
مجلس الإدارة والجهاز الإداري واللجان الفنية والأفرع بالاتحاد بالتعاون مع فريق التحول الرقمي داخل الاتحاد	تنفيذ حلول رقمية 14 أسبوع تقييم وتحليل الأداء 10 أسابيع تشغيل وصيانة الأنظمة 6 أسابيع	٦. تفعيل التواصل الرقمي: - قم بتطوير تطبيق رقمي يوفر معلومات حيه عن الفرق، ونتائج المباريات وفعاليات ومسابقات الاتحاد. - نشر أخبار ومحتوى رقمي عبر وسائل التواصل الاجتماعي.	تحديد آليات العمل المنظم لتطبيق التحول الرقمي بالاتحاد
		٧. تكنولوجيا التحكيم والابتكار: - اعتماد تكنولوجيا التحكيم الرقمي لتسريع عمليات الحكم وتحسين دقتها. - دعم بيئة للابتكار وتطوير حلول رقمية جديدة.	
		٨. قياس وتقييم: - وضع نظام لقياس أداء عملية التحول الرقمي بشكل دوري. - قياس تأثير التحول الرقمي على أداء الفرق وردود الفعل من الجماهير.	
		٩. التوجيه القيادي: - حصول على دعم قوي من مجلس إدارة الاتحاد. - تحديد مسؤول تحول رقمي للتنسيق بين الفئات المختلفة العاملة في الاتحاد.	
		١٠. الابتكار المستمر: - تشجيع على الابتكار المستمر وتكامل حلول رقمية جديدة. - إطلاق حملات لجمع الأفكار من مختلف الفئات العاملة بالاتحاد.	
		١١. تفاعل مع الجماهير: تحسين وتعزيز التفاعل مع الجماهير من خلال الحملات الرقمية والمشاركة الفعالة.	
		١٢. تقديم التحسينات: استمرارية في تقديم التحسينات استناداً على التقييم الدوري وتغييرات المتطلبات.	

خطوات التطبيق			المرحلة
جهة التنفيذ	آليات ومدة التنفيذ	المتطلبات	الهدف
فريق التحول الرقمي داخل الاتحاد	تحليل احتياجات التدريب 4 أسابيع وضع خطة تدريب شاملة 6 أسابيع تنظيم دورات تدريبية 20 أسبوع متابعة وتقييم التدريب 12 أسبوع تشجيع ثقافة التعلم المستمر مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد احتياجات العاملين داخل الاتحاد من المهارات الرقمية والمجالات التي تحتاج إلى تطوير وتحسين. - تصميم دورات تدريبية حول التكنولوجيا المستخدمة داخل الاتحاد. - تنظيم ورش عمل وتدريب علمي لتطبيق المهارات المكتسبة في التفاعل مع الأنظمة والتقنيات الموجودة داخل الاتحاد. - إنشاء منصات لتبادل الأفكار والتفكير الإبداعي بين العاملين داخل الاتحاد للوصول إلى الابتكار وتطوير الحلول الإبداعية الرقمية. - تصميم برامج للتعلم الذاتي للعاملين عبر الأنترنت ومنصات الدورات الرقمية. - تقديم مكافآت للعاملين الذين يظهرون التفوق في التحول الرقمي داخل الاتحاد. - مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتحول الرقمي داخل الاتحاد. - تنظيم فعاليات تعزز العمل الجماعي وتحفيز التعاون وتبادل المعرفة بين العاملين في الاتحاد. - متابعة العاملين في اكتساب المهارات الرقمية وإضافتها لتقييم الأداء. 	تأهيل وتدريب الكوادر البشرية
مجلس إدارة الاتحاد	اختيار مسؤول التحول الرقمي 3 أسابيع تخصيص ميزانية للتحول الرقمي 6 أسابيع تأسيس لجنة متخصصة لاعتماد القرارات 4 أسابيع تقييم الأداء وتعديل الاستراتيجية مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - اتخاذ قرارات استراتيجية تعكس التزام الاتحاد بتطبيق التحول الرقمي. - تحديد أهداف وخطط عمل واضحة لتوجيه الجهود نحو تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد. - إجراء تقييم شامل للتكاليف المتوقعة لتأمين التمويل اللازم لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد. - البحث عن فرص التمويل من الحكومة أو الشركات الراعية أو الهيئات الرياضية للحصول على دعم مالي لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد. - تقديم الدعم الإداري للفريق المسؤول عن تنفيذ التحول الرقمي داخل الاتحاد. - وضع ميزانية تحتوي على تفاصيل تكاليف البرامج والمشاريع الرقمية داخل الاتحاد. - البحث عن فرص التعاون مع مؤسسات أكاديمية وشركات تكنولوجية للحصول على دعم تقني والاستفادة من الخبرات الخارجية. 	توفير القرارات والدعم المالي والإداري

خطوات التطبيق			المرحلة
جهة التنفيذ	آليات ومدة التنفيذ	المتطلبات	الهدف
مجلس الإدارة بالتعاون مع فريق التحول الرقمي	إنشاء لجنة رقابية داخلية 4 أسابيع تحديث السياسات والإجراءات 6 أسابيع تنفيذ نظام رقابة إلكتروني 8 أسابيع تنفيذ نظام تدقيق داخلي 10 أسابيع تبنى نظام رقابة خارجي 12 أسبوع تقديم تقارير دورية لمجلس الإدارة مستمر	<p>الرقابة الداخلية وتشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تشكيل فريق رقابي داخلي من أعضاء مجلس الإدارة والمدير التنفيذي ومسؤول التحول الرقمي لمتابعة تنفيذ مشروع التحول الرقمي داخل الاتحاد. - إجراء تقييم دوري لكفاءة العمليات الرقمية وتحليلها وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها. - فحص وتقييم السياسات الأمنية وضمان تطبيقها بشكل فعال. - تحديد وتقييم المخاطر المحتملة بالتحول الرقمي داخل الاتحاد. - تقديم تقارير دورية حول تحقيق الأهداف المحددة ومؤشرات الأداء من خلال إقامة نظام لرصد أداء عمليات التحول الرقمي. - تنفيذ عمليات التدقيق الداخلي بانتظام للتحقق من الامتثال والفعالية للعمليات الرقمية. - تقديم برامج للعاملين حول أفضل الممارسات في مجال التحول الرقمي. - تعزيز الامتثال للقوانين واللوائح المتعلقة بالتحول الرقمي. <p>الرقابة الخارجية وتشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - استعانة بخبراء خارجيين من الأكاديميين والمتخصصين في التكنولوجيا للتدقيق في عمليات التحول الرقمي. - تقديم تقارير مستقلة تحدد مدى تحقيق أهداف التحول الرقمي وتقديم توصيات لتحسين الأداء وتعزيز الفعالية. - استخدام ردود الفعل من اللاعبين والجماهير لتحسين عمليات التحول الرقمي. - إجراء تقييم دوري لأمان المعلومات وفعالية التحول الرقمي وفق أحدث المعايير والتطورات التكنولوجية. - فحص فعالية تخصيص المالي والتحقق من التكاليف والفوائد من تطبيق التحول الرقمي. 	<p>المرحلة الرابعة</p> <p>توفير الدعم المناسب والرقابة والمتابعة</p> <p>توفير الرقابة الداخلية والخارجية</p>

سادساً: الصعوبات المتوقعة حدوثها عند تنفيذ التصور المقترح:

١. مقاومة التغيير نتيجة لتبني تقنيات وعمليات جديدة في العمل داخل الاتحاد.
٢. نقص المهارات الرقمية المطلوبة لدى العاملين بالاتحاد لتنفيذ التحول الرقمي.
٣. صعوبات في التمويل حيث أن التحول الرقمي يتطلب استثمارات مالية كبيرة في التكنولوجيا والبنية التحتية.
٤. التحديات المتعلقة بأمان المعلومات وحقوق الخصوصية.
٥. صعوبات تكامل الأنظمة الرقمية المختلفة مع بعضها البعض بشكل فعال في العمل داخل الاتحاد.

٦. قد يؤدي تطبيق التحول الرقمي إلى استهلاك موارد كبيرة من الوقت والجهد والمال.

٧. الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي قد تكون عوامل تعيق تنفيذ التحول الرقمي داخل الاتحاد.

٨. تحديات تنظيمية وإجرائية للعمل داخل الاتحاد بسبب التغييرات التكنولوجية.

سابعاً: مقترحات لمواجهة الصعوبات المتوقعة حدوثها عند تنفيذ التصور المقترح:

١. تحفيز ثقافة التغيير عن طريق إطلاق حملات توعية مستمرة حول أهمية التحول الرقمي وفوائده على الأداء داخل الاتحاد.
 ٢. تقديم برامج تدريبية متخصصة لتطوير المهارات الرقمية لدى العاملين بالاتحاد.
 ٣. إدارة موارد التمويل بذكاء عن طريق تحديد أولويات الاستثمار التكنولوجي لضمان تحقيق أقصى قيمة، مع البحث عن فرص للشراكات والتعاون مع الشركات التقنية لتوفير الدعم المالي.
 ٤. تعزيز أمان المعلومات من خلال تطوير وتحديث سياسات الأمان بشكل دوري.
 ٥. استراتيجية تكامل فعالة باعتماد أنظمة تكنولوجية قابلة للتكامل مع الأنظمة الحالية.
 ٦. بناء علاقات تعاون مستدامة مع الشركات التكنولوجية والشركاء الاستراتيجيين للاستفادة من خبراتهم في تقديم الحلول التكنولوجية المبتكرة.
 ٧. تطوير إطار قانوني وتنظيمي يتماشى مع متطلبات التحول الرقمي.
 ٨. إجراء تحليل للهيكل التنظيمي والسياسات والإجراءات لضمان التكامل مع التحول الرقمي.
- وبذلك قد يكون إجاب الباحث على التساؤل الثاني والذي ينص على " ما التصور المقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد؟".

9/1 الاستخلاصات.

1/9/1 الاستخلاصات المتعلقة بالتساؤل الأول.

أن التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد يطبق بدرجة منخفضة، حيث بلغ

- متوسطه الحسابي بلغ (1.640)، وانحراف معياري بلغ (0.594)، وكانت محاوره كالتالي:
- ضعف البنية التحتية التكنولوجية للاتحاد المصري لكرة اليد، حيث تتوفر بدرجة منخفضة بلغ متوسطه الحسابي (1.614) بانحراف معياري بلغ (0.525).
- يوجد قصور في الموارد البشرية المتخصصة في التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، حيث تتوفر بدرجة منخفضة بلغ متوسطها الحسابي (1.581) بانحراف معياري بلغ (0.603).
- ضعف البيئة التنظيمية اللازمة لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، حيث تتوفر بدرجة منخفضة بلغ متوسطها الحسابي (1.561) بانحراف معياري بلغ (0.662).
- يتمتع الاتحاد المصري لكرة اليد بثقافة رقمية بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (1.823) بانحراف معياري بلغ (0.712).

2/9/1 الاستخلاصات المتعلقة بالتساؤل الثاني.

توصل الباحث إلى التصور المقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد.

10/1 التوصيات.

- تطبيق التصور المقترح داخل الاتحاد المصري لكرة اليد.
- وضع خطط وبرامج مستقبلية لتطوير البنية التحتية التكنولوجية بالاتحاد لمواكبة التطورات التكنولوجية في الرياضة العالمية بشكل عام، وكرة اليد بشكل خاص.
- تخصيص ميزانية سنوية لدعم وتمويل متطلبات التحول الرقمي بالاتحاد المصري لكرة اليد.
- ضرورة وضع آليات لاستقطاب الكفاءات البشرية لإدارة المشاريع المتعلقة بتطبيق متطلبات التحول الرقمي.
- ضرورة وضع برامج تأهيلية لتدريب العاملين بالاتحاد على مستجدات وتقنيات التحول الرقمي.
- إنشاء إدارة أو لجنة مستقلة بنظم التحول الرقمي تقوم بتفعيل الخدمات الرقمية داخل الاتحاد.
- الحرص على نشر ثقافة التحول الرقمي بالاتحاد المصري لكرة اليد من خلال وضع برامج توعية لتزويد العاملين بالمعارف والمهارات اللازمة للتحول الرقمي.
- وضع برامج رقمية متطورة لحماية البيانات والمعلومات الخاصة بالاتحاد.

11/1 المراجع

1/11/1 المراجع باللغة العربية.

١. الاتحاد المصري لكرة اليد، 2017: لائحة النظام الأساسي للاتحاد المصري لكرة اليد 2017، العدد 206، الوقائع المصرية.
٢. بسمة إبراهيم عبد البصير، 2020: دراسة استشرافية لإدارة التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وانعكاسها على مستوى الكفاءة المؤسسية اعتماداً على أسلوب السيناريوهات تحقيقاً لرؤية مصر 2030، بحث منشور، العدد (88)، الجزء (3)، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان.
٣. جعفر أحمد العلوان، 2023: القيادة التنظيمية في عصر التحول الرقمي: دراسة استكشافية، بحث منشور، المجلد (20)، العدد (1)، مجلة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشارقة، دولة الامارات العربية المتحدة.
٤. الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، 2019: التقسيم التنظيمي لنظم المعلومات والتحول الرقمي، العدد (208)، جريدة الوقائع المصرية قرار رقم (87) لسنة (2019).
٥. سالم جريب سالم الحارثي، 2017: عوامل النجاح لتطبيق نظام إدارة الأداء في مؤسسات حكومة الإمارات، المجلة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد ٣٧، العدد ٢، عمان، الأردن.
٦. سمية مجدي سلامة، عزة ماهر محمد، محمود رمضان العزب، 2021: دور التحول الرقمي في تحسين أداء شركات السياحة المصرية (بالتطبيق على شركات السياحة المصرية فئة أ)، بحث منشور، المجلد (5)، العدد (1/2)، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات.
٧. عبد الرحمن حسن محمد، ومحمد أحمد الغبيري، 2020: واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية - دراسة تحليلية -، بحث منشور، مجلة العوم الإدارية والمالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.
٨. عمرو جمال نافع، 2023: متطلبات التحول الرقمي كمؤشر لتحقيق الإصلاح الإداري بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية في ضوء رؤية مصر 2030، بحث منشور، المجلد السادس، مجلة بني سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة بني سويف.

٩. لبني سحر فاري، 2021: دراسة تحليلية لمحددات نجاح التحول الرقمي في الشركات، بحث منشور، المجلد (8)، العدد (15)، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة تلمسان، الجزائر.
١٠. محمد عبد الحكيم صيام، 2021: دور التحول الرقمي في تحقيق الميزة التنافسية بالأندية الرياضية، بحث منشور، العدد (93)، الجزء (2)، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان.
١١. محمد محمد محمود، 2020: دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين (دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية)، بحث منشور، المجلد السابع، العدد الثاني، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات.
١٢. محمد موسى علي، 2020: انعكاسات تفعيل آليات التحول الرقمي في ضوء مبادرات الشمول المالي على تطبيقات الحكومة الإلكترونية بجمهورية مصر العربية، بحث منشور، العدد (9)، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة جامعة كفر الشيخ.
١٣. مصطفى أحمد أمين، 2018: التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، بحث منشور، العدد التاسع عشر، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.
١٤. مصطفى عنتر زيدان، 2020: تصور مقترح لتطبيق التحول الرقمي بالاتحاد المصري لرفع الأثقال في ضوء رؤية مصر 2030، بحث منشور، العدد الخامس والستون، مجلة علوم الرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
١٥. نوره فايز عبد العاطي، 2020: متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية، بحث منشور، المجلد (55)، العدد (3)، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسبوط.
١٦. هيسم صالح عبد الجواد، 2018: معوقات تطبيق التحول الرقمي بالاتحاد المصري لكرة القدم في ضوء محددات الاتحاد الدولي، بحث منشور، المجلد (47)، العدد (5)، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسبوط.
١٧. وسام محمد حماد، 2023: تصور مقترح لتطبيق التحول الرقمي بالاتحاد المصري للكراتيه في ضوء الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسبوط.

2/11/1 المراجع الأجنبية.

18. Alnuaimi, bader k, Sanjay, Kumar Sigh (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. (English edition).
19. Engesmo, J., & Panteli, N. (2020). Digital transformation and its impact on it structure and leadership, Scandinavian Conference on Information Systems.
20. Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., and Welch, M. (2013). Embracing Digital Technology: A New Strategic Imperative. MIT Sloan Management Review, Research Report.
21. Johnston, Bill et al (2018) conceptualizing the digital university: the intersection of policy, pedagogy and practice, Ist ed, Palgrave Macmillan, Switzerland, P.86.
22. Martina Tomicic Furjan, Vjeran Strahonja, & Katarina Tomicic (2018), Framing the Digital Transformation of Educational Institutions, 29th Central European Conference on Information and Intelligent Systems, (CECIIS), September 19-21, Varazdin, Croatia, pp. (97-104).
23. Nanna Juli Lauth Poulsen (2021). Digital transformation in sports: How digital transformation influence value creation in sports organizations, MSc in Business Administration and E-Business, Copenhagen Business School.
24. Pelletier, C, Raymond, L., (2020) Orchestrating the digital transformation process through a 'strategy-as-practice' lens: A revelatory case study. Hawaii International Conference on System Sciences.
25. Rogers, A. (2016) The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age, New York: Columbia University Press.
26. Svahn, F., Mathiassen, L., & Lindgren, R. (2017). Embracing Digital Innovation in Incumbent Firms: How Volvo Cars Managed Competing Concerns. MIS Q., 41(1), 239-253.

3/11/1 مراجع شبكة المعلومات.

27. <https://www.linkedin.com/pulse/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%B6%D8%A9-%D8%AA%D8%B9%D8%B2%D9%8A%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%81%D8%A7%D8%B9%D9%84-dr-ahmed-althuhaibi/?originalSubdomain=ae>
28. <https://www.rmg-sa.com/%D9%85%D8%A7-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%82%D8%B5%D9%88%D8%AF-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%B6%D9%8A/>

ملخص البحث

تصور مقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد

أ.م.د/ بلال سيد هاشم حسين

استهدف البحث وضع تصور مقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكان الاستبيان من أهم أدوات جمع البيانات، وتمثل مجتمع البحث في أعضاء مجلس إدارة الاتحاد، وأعضاء اللجان الفنية، والمدير التنفيذي والمالي والادريين بالاتحاد، وأعضاء مجالس الأفرع التابعة له والبالغ عددهم (157) فرد، وطبق البحث على عينة عشوائية من أعضاء مجلس إدارة الاتحاد، وأعضاء اللجان الفنية، والمدير التنفيذي والمدير المالي والادريين بالاتحاد، وأعضاء مجالس الأفرع التابعة له، وبلغ عددهم (88) عضواً، وكانت أهم النتائج أن التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد يطبق بدرجة منخفضة، حيث بلغ متوسطه الحسابي بلغ (1.640)، وانحراف معياري بلغ (0.594)، لذا يوصي الباحث بضرورة تطبيق التصور المقترح داخل الاتحاد المصري لكرة اليد.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، الاتحاد المصري لكرة اليد.

Abstract**A proposed plan for implementing digital transformation within the Egyptian Handball Federation****Dr. Bilal Sayed Hashem Hussein**

This research aims to propose a framework for implementing digital transformation within the Egyptian Handball Federation, utilizing a descriptive methodology. The researcher employed surveys as a primary data collection tool, targeting the research community, including members of the Board of Directors, technical committees, the executive director, financial director, and administrative officials within the federation. The research sample comprised 157 individuals. The study was applied to a random sample of 88 members from the Board of Directors, technical committees, the executive director, financial director, and administrative officials within the federation. The findings indicated that the level of digital transformation implementation within the Egyptian Handball Federation is relatively low, with an average of 1.640 and a standard deviation of 0.594. Based on these results, the researcher strongly recommends the implementation of the proposed framework within the Egyptian Handball Federation to enhance the level of digital transformation application and improve the overall performance of the federation.

Keywords: digital transformation, Egyptian Handball Federation.