

واقع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج

أ.د/ جمال محمد علي

أ.د/ عبد الحق سيد عبد الباسط

الباحثة/أمنية محمود السيد عباس

مقدمة ومشكلة البحث:

تعد الإدارة علمًا من أهم العلوم التي تحتل مكانة رفيعة في الدول المتقدمة و النامية على حد سواء، وتزداد أهميتها بزيادة الأعمال والحاجات في مجال الأنشطة البشرية واتساعها مما يتطلب تنظيمًا وفهمًا دقيقًا لهذه الأعمال حتى يمكن إنجازها بأقل جهد وأسرع وقت وبأكبر كفاءة ممكنة، فنحن نعيش اليوم واقعًا إداريًا جديدًا جعل المديرين والعاملين مطالبين باستبدال المفاهيم والسلوكيات الإدارية التقليدية بأساليب جديدة قوامها الجودة والإبداع والانفتاح والتوازن في بيئة شديدة التنافس، وفي مثل هذا العالم لابد من وجود منظمات تمتلك بنية هيكلية متطورة في تصميمها وأدائها (١١ : ١).

وفي ظل ما وصلت إليه الإدارة الحديثة من تطور تكنولوجي في حقبة زمنية ليست بالكبيرة من حيث الوقت ولكنها كبيرة من حيث الإنجاز المحقق، إلا أنها تسعى دائما لتحقيق طموح المؤسسات في الوصول إلى مواكبة حركة النهضة العالمية (٥٦:١).

وفي إطار ذلك وتماشيا مع هذا الاتجاه العالمي أصدرت الدولة المصرية قانون رقم (٨٧) لسنة (٢٠١٩م) بشأن التقسيم التنظيمي لنظم المعلومات والتحول الرقمي والذي يشير إلى إلزام كل وزارة أو مصلحة أو جهاز حكومي أو هيئة عامة أو وحدة محلية باستخدام تقسيم تنظيمي لنظم المعلومات والتحول الرقمي في هيكلها التنظيمي (١٢:٤).

كما نادت الحكومة المصرية في فعاليات الدورة الرابعة للمؤتمر العربي لأمن المعلومات في مصر والذي عقد في ٧ سبتمبر ٢٠٢٠ لمبادرات التحول الرقمي لمؤسساتها سعيًا لتحويل المجتمع المصري لمجتمع رقمي، لذلك كان لابد من خطة واضحة للتوعية ولترسيخ المفاهيم وأهداف برنامج التحول الرقمي لكافة المستويات داخل المؤسسات والهيئات العلمية والإدارية بالدولة (١٠).

وبصدد ذلك أكد "الدكتور أشرف صبحي" وزير الشباب والرياضة في اجتماعه مع غرفة صناعة

-أستاذ الإدارة الرياضية وعميد كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط(سابقا).

-أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية جامعة جنوب الوادي .

- باحثة ماجستير بقسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية جامعة جنوب الوادي .

تكنولوجيا المعلومات CIT الذي عقد مؤخرًا، على أهمية هذا اللقاء كونه يركز على رؤية القيادة السياسية فيما يتعلق بمنظومة التحول الرقمي الذي تشهده مصر حاليًا في شتى المجالات، مشيرًا إلى تميز الأفكار والمشروعات المقدمة لتطوير مستقبل الأنشطة الرياضية المختلفة بالتعاون مع غرفة صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الأمر الذي يأتي متسقًا مع الرؤية الطموحة التي تعمل الوزارة على تحقيقها وفقًا لاستراتيجية الوزارة في إطار التحول الرقمي لمختلف جوانب العمل الشبابية والرياضية والإدارية (١٠).

وجاءت نتائج بعض الدراسات التي أطلعت عليها الباحثة لتؤكد على وجود كثير من التحديات التي تواجه تحقيق التحول الرقمي بالمؤسسات الخدمية بصفة عامة، وبمديريات الشباب والرياضة بصفة خاصة، منها دراسة كل من (منى الذبياني، ٢٠٢٠ م) (١٢: ٢٥٦)، (إسماعيل أحمد، ٢٠٢٠ م) (٢: ١٠٥)، و(عادل المفرجي، ٢٠١٦ م) (٨: ٣٦)، والشيماء ديوان، ٢٠٢٠ (٧: ٦٧) والتي أكدت على:

- البنية التحتية التكنولوجية والتي تعد من أكبر التحديات التي تواجه المؤسسات، من نقص الأجهزة والمعدات والأدوات التكنولوجية، والمباني والقاعات المجهزة، وغيرها
- التحديات المالية حيث أن الإمكانيات التي يطلبها التحول الرقمي للمؤسسات تتطلب أموالًا طائلة مهولة، قد تعجز كثير من المؤسسات في الوطن العربي بصفة عامة عن توفيرها.
- التحديات التقنية: وتشمل نقص المنصات والشبكات والبرمجيات كذلك اختلاف القياس والمواصفات للأجهزة المستخدمة داخل المؤسسة الواحدة مما يشكل صعوبة في الربط بينها.
- تحديات عدم الرغبة في التغيير أو مقاومة التغيير لدى المسؤولين والعاملين وذلك لخوف العاملين من فقدان الوظيفة، أو عدم اتقان الأداء في العمل لعدم امتلاكهم المهارات الكافية للتحول الرقمي.
- عدم جاهزية نظم المؤسسات للتعامل مع معايير التحول الرقمي فما زالت نظم المؤسسات الحكومية بصفة عامة تقليدية جامدة، بما يُعد عائقًا أمام التحول الرقمي.
- جمود اللوائح والتشريعات المنظمة للمؤسسات الحكومية: بما يعوق الاستخدام الأمثل للموارد التكنولوجية، واستخدام التقنيات والبرمجيات الحديثة، وتحديثها باستمرار.
- النقص في الموارد البشرية المدربة ولمؤهلة حيث يُعد نقص الكفاءات القادرة على استخدام البيانات وتحليلها لاتخاذ قرارات فعالة وقيادة برامج التحول الرقمي والتغيير، من أهم العوائق التي تعرقل عملية التحول الرقمي حتى وإن امتلكت المؤسسة أحدث تقنيات التحول الرقمي.
- لذلك بعد إطلاع الباحثة على الأبحاث والدراسات السابقة المرتبطة بالتحول الرقمي، قامت بزيارة مديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، لتحديد الواقع الفعلي للتحول الرقمي بالمديرية، فالتحول الرقمي لا يعني وجود أجهزة الحاسب الآلي وشبكات الواي فاي فقط، إنما هو برنامج شامل يتناول طرق و اساليب تعتمد على كل الوسائل والأجهزة التكنولوجية التي تساهم في تحسين خدماتها وتحسين وتسهيل

وصولها للمستفيدين كذلك تحقيق الأهداف بشكل أسرع و أكثر ابتكارا و الوصول إلى مستوى إنجاز أثر إتقاننا واحترافية للعمل المطلوب ، فالتحول الرقمي أصبح من الضروريات بالنسبة للمؤسسات والهيئات الرياضية سعياً منها للتطوير ، فتصبح بذلك المؤسسة رقمية تواكب حركة المسار التكنولوجي الذي يغزو دول العالم.

لذلك طرحت الباحثة مشكلة هذا البحث في الإجابة على السؤال التالي:

"ما الواقع الفعلي لتحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟"

هدف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على "الواقع الفعلي لتحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج" وذلك من خلال تحديد :

١. استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي.

٢. البنية التحتية لتطبيق التحول الرقمي.

٣. التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات.

٤. الموارد البشرية ذو المعرفة.

٥. واقع توفير الأمن الرقمي.

تساؤلات البحث:

في ضوء هدف البحث هو " ما الواقع الفعلي لتحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج " وضعت الباحثة التساؤلات التالية:

١ - ما واقع استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

٢ - ما واقع توفر متطلبات البنية التحتية لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

٣ - واقع التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

٤ - ما واقع الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

٥ - ما واقع توفر متطلبات الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

مصطلحات البحث

التحول الرقمي:

عملية انتقال مديريات الشباب والرياضة إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات وفرص تزيد من قيمة منتجاتها. (تعريف إجرائي) الدراسات السابقة

- دراسة ثابت غنام (٢٠٢٢م) (٣) بعنوان " التحول الرقمي والتنمية المستدامة في مصر ٢٠٣٠ "، يعد موضوع التحول الرقمي موضوعًا هامًا ومتداولًا بكثرة في هذه الأيام وفي الحقيقة هي أن العالم يجري رقميًا وحتى تستطيع أي منظمة البقاء في المنافسة يجب عليها أن تتحول رقميًا لما للتحول الرقمي من إيجابيات عديدة؛ اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استقراء الأدبيات الخاصة بالبحث والدراسات السابقة. وخرجت النتائج تؤكد وجود العديد من العوائق التي تعرقل عملية التحول الرقمي داخل المؤسسات والشركات منها نقص الكفاءات والقدرات المتمكنة داخل المؤسسة والقادرة على قيادة برامج التحول الرقمي والتغيير داخل المؤسسة كما أن نقص الميزانيات المرصودة لهذه البرامج تحد من نموها. التخوف من مخاطر أمن المعلومات كنتيجة لاستخدام الوسائل التكنولوجية يعتبر أحد أكبر العوائق خصوصًا إذا كانت الأصول ذات قيمة عالية.

- دراسة مها خليل يوسف (٢٠٢٢م) (١٣)، بعنوان "حكومة التحول الرقمي في الإدارات التعليمية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الممارسات العالمية" والتي استهدفت إلى بيان مفهوم التحول الرقمي ودوره في ظهور نماذج أعمال جديدة، يطلق عليها "ريادة الأعمال الرقمية"، وإلى استكشاف المفهوم الناشئ لريادة الأعمال الرقمية ومزاياها وتحدياتها، كما تهدف أيضًا إلى التعرف إلى أهمية التكنولوجيا الحديثة في تحفيز مناخ الريادة والابداع؛ إضافة إلى البحث في العلاقة بين التحول الرقمي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتوصلت الدراسة إلى أن للتحول الرقمي أهمية كبرى للحكومات ولمنظمات الأعمال، وخاصة الصغيرة والمتوسطة، عبر رفع كفاءتها التشغيلية، وتحسين أدائها التنظيمي وتعزيز قدرتها التنافسية. أما في مجال التنمية المجتمعية والمستدامة فإن التحول الرقمي وريادة الأعمال الرقمية أو القائمة على التكنولوجيا يعتبران من أهم الآليات المعتمدة في تحريك عجلة أهداف التنمية المستدامة.

- دراسة سامية تراحيب بين المهدي (٢٠٢١) (٥)، بعنوان " حوكمة التحول الرقمي في الإدارات التعليمية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الممارسات العالمية هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم حوكمة التحول الرقمي، وشرح الممارسات العالمية في مجال حوكمة التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية، وبيان أوجه الاستفادة منها في تطوير أداء الإدارات التعليمية في المملكة العربية السعودية، وكذلك تحديد الصعوبات التي قد تواجه تطبيقه. ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومراجعة الأدبيات والدراسات النظرية والتطبيقية عن حوكمة التحول الرقمي، ومواقع الإنترنت عن الممارسات العالمية؛ وذلك من خلال التحليل الشامل لمحتواها. وتوصلت النتائج إلى أن حوكمة التحول الرقمي تعتبر عملية متكاملة وشاملة يتم فيها انتقال الإدارات التعليمية التابعة لوزارة التعليم السعودية إلى إتباع استراتيجية أو إطارًا رسميًا يهدف إلى ضبط جودة المخرجات مع المحافظة على خصوصية وسلامة البيانات والحصول على رضا جميع الأطراف ذات العلاقة بالمنظومة التعليمية، ويوفر هيكلًا قائمًا على السلطات والإدارة، والمساءلة، والموارد والخدمات، والتقنيات وتكنولوجيا

العمليات التشغيلية؛ لضمان دعم استثمارات التحول الرقمي لأهداف العمل في هذه الإدارات، وتحسين الإدارة الشاملة لتكنولوجيا المعلومات، ورفع القيمة المضافة من الاستثمار بها، وأن لكل ممارسة من الممارسات العالمية (إطار كوبت Cobit وإطار آيتيل ITIL، ونموذج CMMI) بعض المميزات التي تميزها عن غيرها في تطبيق حوكمة التحول الرقمي بالإدارات التعليمية، حيث أن كل ممارسة توفر دليلاً لمتابعة أفضل الممارسات التي يمكن للمؤسسة التعليمية اتباعها لتنفيذ حوكمة التحول الرقمي وإدارتها ومراقبتها، وتوفير إرشادات وتدابير للاستفادة الفعالة من موارد وعمليات تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة. كما أشارت النتائج إلى وجود بعض الصعوبات التي قد تواجه حوكمة التحول الرقمي في الإدارات التعليمية، والتي من أهمها: ضعف الجوانب التشريعية اللازمة لتطبيق هذه الحوكمة، والافتقار لوجود استراتيجيات واضحة لحوكمة التحول الرقمي، إضافة إلى عدم ملائمة الثقافة التنظيمية للإدارات التعليمية لتطبيق هذا النوع من الحوكمة، ومحدودية الكوادر البشرية المؤهلة في هذا المجال.

- دراسة سحر محمد إبراهيم (٢٠٢٠ م) (٦)، بعنوان "آليات التحول الرقمي: رقمه وثائق إدارة المشروعات التطوير جامعة بنى سويف نموذجاً" هدفت الدراسة إلى التعريف بالتحول الرقمي وأهدافه وأهميته وبيان التحديات التي تواجه التحول الرقمي في الجامعات، وتوضيح أهم آليات التحول الرقمي. عرضت الدراسة إطاراً مفاهيمياً تضمن مفهوم التحول الرقمي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. جاءت أهم النتائج مؤكدة على أن جمود الهيكل التنظيمي لوحدة إدارة المشروعات بجامعة بنى سويف دون تطور فاعل مع متطلبات المرحلة فإن واقع النظام الحال لإدارة الوثائق في الجامعة ضعيف ويعاني من قصور كثيرة ويظهر ذلك في استخدام طرق الحفظ التقليدية وعدم توفر خطة مكتوبة لنظام إدارة الوثائق الحالي، وأوضحت الدراسة بيان آليات التحول من الأرشيف التقليدية إلى الأرشيف الإلكترونية والتعرف على استخدام النظم الآلية في معالجة الوثائق والملفات. أوصت الدراسة باستخدام الأساليب الحديثة في إدارة العمل الإداري في الجامعات المصرية تدعيماً لإدارة وثائقه ومحتواه الإلكتروني عن بعد، وتهيئة مؤسسات وزارة التعليم العالي للاندماج في النظام العالمي في مجال إدارة الوثائق والمحتوي الإلكتروني.

- دراسة عبد الرحمن المطرف، (٢٠٢٠ م) (٩)، بعنوان "التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء مدى إمكانية التحول الرقمي في الجامعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى رصد واقع التحول الرقمي بينهما في ظل الأزمات العالمية والكوارث. وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مدى توافر العناصر المادية اللازمة للتحول الرقمي لصالح الجامعات الحكومية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مدى توافر الكفاءات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس لصالح العاملين في القطاع الخاص، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في إمكانية التحول الرقمي للتعليم في ظل الأزمات لصالح الجامعات الخاصة، ويتضح من ذلك أنه يوجد تأثير معنوي لاختلاف قطاع التعليم الجامعي على مدى إمكانية التحول الرقمي للتعليم في ظل الأزمات الحالية.

خطة وإجراءات البحث

منهج البحث: استخدم البحث المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقة العشوائية من العاملين بإدارات وأقسام مديرية الشباب والرياضة بسوهاج والمتمثلة في " إدارة العامة للرياضة - إدارة الطلائع - إدارة تنفيذ الخدمات - إدارة شئون العاملين - إدارة الشئون الإدارية - إدارة إعداد القادة - إدارة المنشآت الرياضية - إدارة الشئون المالية - إدارة العامة للشباب - إدارة الهيئات - إدارة العلاقات العامة - مركز المعلومات - مسئول الربط الإلكتروني " بواقع (١٠٨) فرد ونسبته المئوية (٧١,٢٥%) و (٤٣) فرد كعينة استطلاعية.

أداة جمع البيانات

١. استبيان: استخدمت الباحثة الاستبانة للتعرف على " الواقع الفعلي للتحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج ".

خطوات بناء الاستبيان

استخدمت الباحثة شبكة المعلومات الدولية وذلك للحصول على المعلومات المتعلقة بمتغير البحث وما يتعلق بمتغير التحول الرقمي بالأخص، وقامت بالاطلاع على عديد من المراجع العلمية الخاصة بالتحول الرقمي ، كما استعانت بآراء الخبراء في مجال الإدارة الرياضية .

المعاملات العلمية للاستبيان:

١- صدق المحتوى

٢- صدق المحكمين

٣- صدق الاتساق الداخلي

صدق المحتوى:

قامت الباحثة بتحليل الأطر النظرية والدراسات المرتبطة، ثم إيجاد محاور الاستبيان واقتراح عدد من العبارات لكل بعد.

صدق المحكمين:

تم عرض المحاور التي توصلت إليها الباحثة على عدد (١٠) من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية والترويج، وعلى دراية بالتحول الرقمي بالشباب والرياضة، مرفق (١)، لإبداء آرائهم حول المحاور المقترحة لاستبيان واقع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، وذلك في الفترة

من ١/١٠/٢٠٢٣ إلى ٨/١٠/٢٠٢٣ لإبداء الرأي في مدى مناسبة المحاور لموضوع البحث، وذلك لاختيار المحاور المناسبة.

صدق الاتساق الداخلي:

١- المعاملات العلمية للاستبيان

قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور والارتباط بين درجة مجموع المحور والدرجة الكلية للاستبيان بواسطة البرنامج الإحصائي (Spss)، بحساب مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ويوضح ذلك الجدول كالتالي:

جدول (١) معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة والمحور ن = (٣٠)

رقم عبارة	معامل بيرسون للمحور ١	معامل بيرسون للمحور ٢	معامل بيرسون للمحور ٣	معامل بيرسون للمحور ٤	معامل بيرسون للمحور ٥
١	٠,١٥١	٠,٣٤١*	٠,٧٠٩**	٠,٤٤٧**	٠,٣٤٢*
٢	٠,٢٠٧	٠,٦٢٥**	٠,٧٥٤**	٠,٢٥٦	٠,٧٠١**
٣	٠,٧٥٠**	٠,٦٦٢**	٠,٥٨٨**	٠,٨٢٢**	٠,٧٧٥**
٤	٠,٣٣٧*	٠,٣٦٣*	٠,٦٠٦**	٠,٨٠٩**	٠,٥٨٨**
٥	٠,٣٣٧*	٠,١٣٦	٠,٦٥٢**	٠,٨٢٢**	٠,٤٥٩**
٦	٠,٤٠٤*	٠,٤٦٨**			٠,٣٤٢*
٧					٠,٣٤٩*
متوسط المحور	٠,٣٧٠*	٠,٤٨٥**	٠,٦٧٢**	٠,١٧٢	٠,٣٠٥*

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط بيرسون للعبارة المنتمية للاستبانة، والتي توضح مدى ارتباط العبارة بالمحور تراوحت بين (٠,١٣٦ : ٠,٨٢٢**)، فيما تراوحت معامل ارتباط بيرسون للمحاور، والتي توضح مدى ارتباط المحاور بالاستبانة ككل بين (٠,١٧٢ : ٠,٦٧٢**)، وهي معاملات ارتباط قوية تدل على مناسبة العبارات والمحاور وقوة ارتباط العبارات بالمحاور، والمحاور بالاستبانة ككل.

٢- معامل صدق وثبات ألفا كرونباخ

قامت الباحثة بحساب معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان للتأكد من الصدق الذاتي للاستبانة وكذلك ثبات الاستبانة عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث قامت بحساب معامل الثبات لمحاور الاستبانة، وللإستبانة ككل، ثم قامت بحساب معامل الصدق باستخدام المعادلة:

تم حساب الصدق الذاتي للاستبانة عن طريق المعادلة معامل الثبات = معامل الصدق ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (٢) معاملات صدق وثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل
ن= (٣٠)

المحاور	عدد العبارات	معاملات ثبات ألفا كرونباخ	معاملات صدق ألفا كرونباخ
المحور الأول: واقع استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج	٦	٠,٧٦٨	٠,٨٧٦
المحور الثاني: واقع البنية التحتية لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج	٦	٠,٨٠٩	٠,٨٩٩
المحور الثالث: واقع التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج	٥	٠,٨٥٤	٠,٩٢٤
المحور الرابع: الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج	٥	٠,٧٦٩	٠,٨٧٦
المحور الخامس: واقع توفير الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج	٧	٠,٩١٤	٠,٩٥٦
الاستبانة ككل	٤٠	٠,٩٦٠	٠,٩٧٩

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لمحاور الاستبانة على الترتيب هي: (٠,٧٦٨، ٠,٨٠٩، ٠,٨٥٤، ٠,٧٦٩، ٠,٩١٤) وبلغ معامل ثبات الاستبانة (٠,٩٦٠)، وهي معاملات ثبات مرتفعة وملائمة لمحاور الاستبانة، وهذا يدل على أن جميع محاور الاستبانة والاستبانة ككل تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يدل على صحة الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

الإجابة على التساؤل الأول:

- ما واقع استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

جدول (٣) النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الأول: "واقع استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج"

م	العبـارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة				
١	تسعى الإدارة العليا بالمديرية لتطبيق التحول الرقمي.	٨٤	٧٧,٨	٢٣	٢١,٣	١	٠,٩	٢,٧٧	٠,٤٤٥	موافق	١
٢	تتوفر بيئة تشريعه تسمح بالتحول الرقمي.	١٧	١٥,٧	٧٨	٧٢,٢	١٣	١٢	٢,٠٤	٠,٥٢٨	إلى حد ما	٥
٣	تطبق المديرية أساليب إدارية حديثة في تطوير خدماتها.	٢٧	٢٥	٥٨	٥٣,٧	٢٣	٢١,٣	٢,٠٤	٠,٦٨٣	إلى حد ما	٦
٤	تخطط المديرية لوضع خطط استراتيجية للتحول الرقمي.	٦٦	٦١,١	٣٠	٢٧,٨	١٢	١١,١	٢,٥٠	٠,٦٩٠	موافق	٢
٥	تتوافر الهياكل التنظيمية المتوافقة مع تطبيقات التحول الرقمي.	٣٥	٣٢,٤	٥٥	٥٠,٩	١٨	١٦,٧	٢,١٦	٠,٦٨٦	إلى حد ما	٤
٦	تتبنى المديرية خطة استراتيجية لتأهيل العاملين بها على التحول الرقمي.	٤٨	٤٤,٤	٤١	٣٨	١٩	١٧,٦	٢,٢٧	٠,٧٤٤	إلى حد ما	٣
المتوسط الحسابي للمحور											إلى حد ما
								٢,٣٠	٠,٦٢٩	إلى حد ما	

يتضح من جدول (٣) ما يلي:

تراوح المتوسط الحسابي لآراء العينة في عبارات امحور الأول: "واقع استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج" ما بين (٢,٧٧ إلى ٢,٠٤)، حيث جاء في الترتيب الأول عبارة (تسعى الإدارة العليا بالمديرية لتطبيق التحول الرقمي)، بينما جاء في الترتيب الأخير عبارة: (تطبق المديرية أساليب إدارية حديثة في تطوير خدماتها).

وكان اتجاه آراء العينة تجاه الموافقة إلى حد ما في العبارات رقم (٢، ٣، ٤، ٥، ٦)، وكان اتجاه آراء العينة بالموافقة في العبارة رقم (١)، مما يؤكد على ضعف الاستراتيجيات وخطط التحول الرقمي بمديرية الشباب و الرياضة بمحافظة سوهاج، وأنها تحتاج مزيدا من الاهتمام والدعم والتعزيز لتحقيق التحول الرقمي بها .

الإجابة عن التساؤل الثاني

٢. ما واقع توفر متطلبات البنية التحتية لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

جدول (٤) النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لآراء العينة

بالنسبة لعبارات المحور الثاني: واقع توفر متطلبات البنية التحتية لتطبيق التحول

الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة				
٧	يتوفر بالمديرية أجهزة وبرامج رقمية ذات كفاءة عالية لتقديم الخدمات الكترونيا.	٦	٥,٦	٦٠	٥٥,٦	٤٢	٣٨,٩	١,٦٧	٠,٥٨٠	غير موافق	٦
٨	يتوفر بالمديرية شبكة لا سلكية Wi-Fi متاحة للعاملين.	٥٠	٤٦,٣	٣٤	٣١,٥	٢٤	٢٢,٢	٢,٢٤	٠,٧٩٦	إلى حد ما	٣
٩	تحرص المديرية على عمل صيانة دورية للأجهزة والمعدات التكنولوجية	٣٩	٣٦,١	٤٨	٤٤,٤	٢١	١٩,٤	٢,١٧	٠,٧٣٠	إلى حد ما	٤

تابع جدول (٤) النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثاني: واقع توفر متطلبات البنية التحتية لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة				
١٠	يتوفر بالمديرية فريق عمل لإدارة شبكة المعلومات.	٤٩	٤٥,٤	٥٥	٥٠,٩	٤	٣,٧	٢,٤٢	٠,٥٦٦	موافق	١
١١	تتواجد منظومة متكاملة لتسهيل إجراءات الوصول الي البيانات.	٧	٦,٥	٩٤	٨٧	٧	٦,٥	٢,٠٠	٠,٣٦٢	إلى حد ما	٥
١٢	يتم أرشفة البيانات الكترونيا أولاً بأول للرجوع اليها عند الحاجة.	٣٦	٣٣,٣	٦٥	٦٠,٢	٧	٦,٥	٢,٢٧	٠,٥٧٤	إلى حد ما	٢
المتوسط الحسابي للمحور											إلى حد ما
								٢,١٣	٠,٦٠١		

يتضح من جدول (٤) ما يلي:

تراوح المتوسط الحسابي لآراء العينة في عبارات المحور الثاني: "واقع توفر متطلبات البنية التحتية لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج"، ما بين (٢,٤٢ إلى ١,٦٧)؛ حيث جاء في الترتيب الأول عبارة: " يتوفر بالمديرية فريق عمل لإدارة شبكة المعلومات."، بينما جاء في الترتيب الأخير عبارة: " يتوفر بالمديرية أجهزة وبرامج رقمية ذات كفاءة عالية لتقديم الخدمات الكترونيا".

وكان اتجاه آراء العينة نحو الموافقة إلى حد ما في العبارات (٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢)، في حين كان اتجاه آراء العينة بعدم الموافقة في العبارة رقم (٧)، في حين كان اتجاه آراء العينة إلى حد ما في العبارات (١٢، ١١، ١٠، ٩، ٨) مما يؤكد على حاجة البنية التحتية إلي تطوير شامل لتطبيق التحول الرقمي كما أنها بحاجة لمزيد من الدعم المادي .

الإجابة عن التساؤل الثالث

٣. ما واقع التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

جدول (٥) النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لآراء العينة

بالنسبة لعبارات المحور الثالث: واقع التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات بمديرية

الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج.

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد				
١٣	تعقد المديرية دورات تدريبية للعاملين عن التحول الرقمي في الإدارة واستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة.	٥٢	٤٨,١	٣٨	٣٥,٢	١٨	١٦,٧	٢,٣١	٠,٧٤٤	١	إلى حد ما
١٤	توفر المديرية الدعم الفني لحل المشكلات التقنية التي تواجهني.	٩	٨,٣	٧٨	٧٢,٢	٢١	١٩,٤	١,٨٩	٠,٥١٨	٥	إلى حد ما
١٥	يتوفر لدى العاملين بالمديرية المعرفة بقواعد التصفح عبر المواقع الإلكترونية.	٢٩	٢٦,٩	٦٦	٦١,١	١٣	١٢	٢,١٥	٠,٦٠٩	٣	إلى حد ما
١٦	تحدد الإدارة الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على احتياجات العمل الفعلية.	٤٠	٣٧	٥٨	٥٣,٧	١٠	٩,٣	٢,٢٨	٠,٦٢٤	٢	إلى حد ما
١٧	توفر المديرية مدرب متخصص لتدريب وتطوير أداء العاملين بشكل دوري على التحول الرقمي في العمل.	٣٢	٢٩,٦	٥٦	٥١,٩	٢٠	١٨,٥	٢,١١	٠,٦٨٨	٤	إلى حد ما
	المتوسط الحسابي للمحور								٢,١٥	٠,٦٣٧	إلى حد ما

يتضح من جدول (٥) ما يلي:

تراوح المتوسط الحسابي لآراء العينة في عبارات المحور الثالث: "واقع التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج"، ما بين (٢,٣١ إلى ١,٨٩)؛ حيث جاء في الترتيب الأول عبارة: "تعقد المديرية دورات تدريبية للعاملين عن التحول الرقمي في الإدارة واستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة"، بينما جاء في الترتيب الأخير عبارة: "توفر المديرية الدعم الفني لحل المشكلات التقنية التي تواجهني".

وكان اتجاه آراء أفراد العينة نحو الموافقة إلى حد ما في جميع عبارات المحور وهي العبارات رقم (١٤، ١٥، ١٦، ١٧). ويؤكد ذلك أيضا أن التدريب على التكنولوجيا الحديثة غير كافٍ لتحول الرقمية بالمديرية، فعلى الإدارة تحديد الاحتياجات الفعلية للعاملين و تدريبهم عليها وقياس مردود تلك التدريبات وتقييمها .

الإجابة عن التساؤل الرابع

٤. ما واقع الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

جدول (٦) النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لآراء العينة

بالنسبة لعبارات المحور الرابع: "واقع الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب

والرياضة بمحافظة سوهاج".

م	العبارات	يتحقق بدرجة كبيرة		يتحقق بدرجة متوسطة		يتحقق بدرجة ضعيفة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة				
١٨	يقتنع العاملون بجدوى تطبيق التحول الرقمي.	٣٧	٣٤,٣	٦٠	٥٥,٦	١١	١٠,٢	٢,٢٤	٠,٦٢٥	إلى حد ما	١
١٩	تدعيم ثقة العاملين بقدرتهم على استخدام التطبيقات الرقمية.	٢٨	٢٥,٩	٧٧	٧١,٣	٣	٢,٨	٢,٢٣	٠,٤٨٥	إلى حد ما	٢
٢٠	يتوفر عدد من العاملين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي.	٩	٨,٣	٦١	٥٦,٥	٣٨	٣٥,٢	١,٧٣	٠,٦٠٥	إلى حد ما	٤

تابع جدول (٦) النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الرابع: " واقع الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج."

م	العبارات	يتحقق بدرجة كبيرة		يتحقق بدرجة متوسطة		يتحقق بدرجة ضعيفة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد				
٢١	يتم تدريب العاملين على كافة التعاملات والخدمات الإلكترونية.	١٣	١٢	٦٥	٦٠,٢	٣٠	٢٧,٨	١,٨٤	٠,٦١٤	إلى حد ما	٣
٢٢	يتم توظيف تخصصات مهنية في مجال البرمجة ونظم المعلومات بالمديرية.	٩	٨,٣	٦٠	٥٥,٦	٣٩	٣٦,١	١,٧٢	٠,٦٠٩	إلى حد ما	٥
المتوسط الحسابي للمحور											
								١,٩٥	٠,٥٨٨	إلى حد ما	

يتضح من جدول (٦) ما يلي:

تراوح المتوسط الحسابي لآراء العينة في عبارات المحور الرابع: " واقع الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج"، ما بين (٢,٢٤ إلى ١,٧٢)؛ حيث جاء في الترتيب الأول عبارة: " يقتنع العاملون بجدوى تطبيق التحول الرقمي"، بينما جاء في الترتيب الأخير عبارة: " يتم توظيف تخصصات مهنية في مجال البرمجة ونظم المعلومات بالمديرية. وكان اتجاه آراء أفراد العينة نحو الموافقة إلى حد ما في جميع عبارات المحور، وهي العبارات رقم: (١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢) و يدل ذلك على نقص الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج ،كما أنها بحاجة للاستعانة بالمزيد من الكوادر الشبابية المدربة وذات خبرة وكفاءة ، وضع نظام تدريبي هدفه التمتع الكافي للموارد البشرية بالمديرية على التحول الرقمي .

الإجابة عن التساؤل الخامس

٥. ما واقع توفر متطلبات الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج.

جدول (٧) النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الخامس: واقع توفر متطلبات الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج.

م	العبارات	يتحقق بدرجة كبيرة		يتحقق بدرجة متوسطة		يتحقق بدرجة ضعيفة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد				
٢٣	يتوفر الوعي بأهمية الحماية والأمن المعلوماتي لدي العاملين.	٢١	١٩,٤	٧٩	٧٣,١	٨	٧,٤	٢,١٢	٠,٥٠٦	إلى حد ما	١
٢٤	تتوفر المقومات لتأمين البرامج الرقمية الخاصة في المديرية بشكل جيد يمنع اختراقه.	١٢	١١,١	٥٠	٤٦,٣	٤٦	٤٢,٦	١,٦٩	٠,٦٦٥	إلى حد ما	٧
٢٥	تتبنى خطط لاسترجاع البيانات والمعلومات في حاله تلف أو تعطل الحاسب الألى.	٩	٨,٣	٥٨	٥٣,٧	٤١	٣٨	١,٧٠	٠,٦١٥	إلى حد ما	٦
٢٦	تطور تقنيات أمن المعلومات مثل تشفير البيانات والبرمجيات الحديثة المستخدمة.	١٥	١٣,٩	٦٣	٥٨,٣	٣٠	٢٧,٨	١,٨٦	٠,٦٣٣	إلى حد ما	٥
٢٧	يتم استخدام أنظمة مكافحة الفيروسات لحماية المعلومات.	١٩	١٧,٦	٦٣	٥٨,٣	٢٦	٢٤,١	١,٩٤	٠,٦٤٥	إلى حد ما	٤
٢٨	توضع خطه استراتيجية لأمن وسرية المعلومات.	١٦	١٤,٨	٧٣	٦٧,٦	١٩	١٧,٦	١,٩٧	٠,٥٧١	إلى حد ما	٣
٢٩	توضيح قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن.	٢٥	٢٣,١	٦٣	٥٨,٣	٢٠	١٨,٥	٢,٠٥	٠,٦٤٧	إلى حد ما	٢
المتوسط الحسابي للمحور											
								١,٩٠	٠,٦١٢	إلى حد ما	

يتضح من جدول (٧) ما يلي:

تراوح المتوسط الحسابي لآراء العينة في عبارات المحور الخامس: "واقع توفر متطلبات الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج"، ما بين (٢,١٢ إلى ١,٦٩)؛ حيث جاء في الترتيب الأول العبارة: "يتوفر الوعي بأهمية الحماية والأمن المعلوماتي لدي العاملين"، وجاء في الترتيب الأخير العبارة: "تتوفر المقومات لتأمين البرامج الرقمية الخاصة في المديرية بشكل جيد يمنع اختراقه". وكان اتجاه أفراد العينة الموافقة إلى حد ما في جميع عبارات المحور، وهي العبارات رقم: (٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩). ويدل ذلك على ضعف المتطلبات الأمنية اللازمة لحماية البيانات والمعلومات الخاصة بالمديرية لذلك فهي بحاجة إلى مزيد من التطبيقات والبرمجيات الأمنية عالية الكفاءة التي تساعد على تحقيق الحماية الكافية .

تم ترتيب محاور الاستبانة حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٨) المتوسط الحسابي ودرجة الاهمية والترتيب لمحاور الاستبانة

محاور: واقع تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج					
م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	المحور الأول: واقع استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج.	٢,٣٠	٠,٦٢٩	إلى حد ما	١
٢	المحور الثاني: واقع البنية التحتية لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج.	٢,١٣	٠,٦٠١	إلى حد ما	٣
٣	المحور الثالث: واقع التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج.	٢,١٥	٠,٦٣٧	إلى حد ما	٢
٤	المحور الرابع: الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج.	١,٩٥	٠,٥٨٨	إلى حد ما	٤
٥	المحور الخامس: واقع توفير الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج	١,٩٠	٠,٦١٢	إلى حد ما	٥

يتضح من جدول (٨) ما يلي:

اتجهت آراء العينة في جميع المحاور إلى الموافقة إلى حد ما، مما يعني وجود قصور في جميع محاور الاستبانة، وتروح المتوسط الحسابي للمحاور ما بين (١,٩٠ إلى ٢,٣٠) وجاء المحور الأول في الترتيب الأول والذي ينص على: "واقع استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب

والرياضة بمحافظة سوهاج". وجاء في الترتيب الأخير المحور الخامس والي ينص على: " واقع توفير الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج".

ثانيًا: مناقشة النتائج:

يتضح من الجدول (٣) ، (٨) آراء العينة حول المحور الأول وترتيبه وهو: واقع تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، وهو المحور الخاص بواقع استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، قد حصل على المرتبة الأولى بين المحاور الأخرى، بمتوسط حسابي (٢,٣٠)، ودرجة موافقة إلى حد ما، وكان المتوسط الحسابي لأعلى نسبة موافق هي (٢,٧٧) للعبارة: (تسعى الإدارة العليا بالمديرية لتطبيق التحول الرقمي)، والمتوسط الحسابي لأقل نسبة موافقة هي (٢,٠٤) للعبارة: (تطبق المديرية أساليب إدارية حديثة في تطوير خدماتها).

وترجع الباحثة ذلك لأهمية وضع الخطط الاستراتيجية لنجاح تحقيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، من حيث تحديد الرؤية والرسالة وصياغة الأهداف الاستراتيجية، ووضع الخطط التنفيذية الواقعية الفعالة، والتقييم والمتابعة، وتدل النتائج على وجود قصور في هذا المحور في مديرية الشباب والرياضة، كما ترى الباحثة أهمية وضع خطة استراتيجية متكاملة وواضحة خاصة بالتحول الرقمي في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، وقد اتفق ذلك مع دراسة كل من دراسة سامية تراحيب (٢٠٢١ م) (٥)، وإسماعيل أحمد (٢٠٢٠ م) (٢).

وتستنتج الباحثة من تلك النتائج أنه لكي تتوافر استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، يتطلب ذلك ضرورة اقتناع المسؤولين بالتخطيط، والتدريب الجدي على كيفية صياغة خطط علمية متكاملة، وضرورة تعاون وإشراك كل العاملين وذوي العلاقة في صياغة الخطط الاستراتيجية لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، وهذا يجب عن التساؤل الأول ما واقع استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

ويتضح من الجدول (٤) ، (٨) آراء العينة حول المحور الثاني: واقع البنية التحتية لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، والذي جاء في الترتيب الثالث، بمتوسط حسابي (٢,١٣) ودرجة موافقة إلى حد ما، وكان المتوسط الحسابي لأعلى نسبة موافقة (٢,٤٢) للعبارة: " يتوفر بالمديرية فريق عمل لإدارة شبكة المعلومات"، وأقل متوسط حسابي للعبارة: " يتوفر بالمديرية أجهزة وبرامج رقمية ذات كفاءة عالية لتقديم الخدمات إلكترونياً".

وترجع الباحثة هذه النتائج إلى اتفاق آراء العينة على تحسين وتعزيز البنية التحتية لتكون مناسبة لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، وتؤكد النتائج أيضًا على وجود قصور في البنية التحتية لتطبيق التحول الرقمي وضرورة الاهتمام بها ودعمها لتحقيق التحول الرقمي بالمديرية، ويتفق ذلك مع دراسة كل من: ومنى الذبياني (٢٠٢٠ م) (١٢)، وعادل الفرجي

(٢٠١٦م) (٨)؛ وهذا يجيب عن التساؤل الثاني: ما واقع البنية التحتية لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

ويتضح من الجدول (٥)، (٨) آراء العينة حول المحور الثالث وهو: واقع التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، جاء في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٢.١٥)، ودرجة موافقة إلى حد ما، وكان أعلى متوسط حسابي (٢.٣١) للعبارة: "تتعد المديرية دورات تدريبية للعاملين عن التحول الرقمي في الإدارة واستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة"، وأقل متوسط حسابي (١.٨٩) للعبارة: "توفر المديرية الدعم الفني لحل المشكلات التقنية التي تواجهني".

وترجع الباحثة سبب ذلك إلى اتفاق آراء العينة على أهمية التزام المسؤولين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج على الاهتمام بالتدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات، وأكدت النتائج على وجود قصور بالتدريب للعاملين في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، ويؤكد ضرورة التدريب المخطط على تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي بالمديرية، ويتفق ذلك مع دراسة كل من سامية تراحيب (٢٠٢١ م) (٥)، وثابت غنام (٢٠٢٢ م) (٣) اللتين أكدتا على نقص الكفاءات المدربة بالمؤسسات الحكومية وضرورة تدريب العاملين على تكنولوجيا المعلومات. ويجب هذا على التساؤل الثالث: ما واقع التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟ ويتضح من الجدول (٦)، (٨) آراء العينة حول المحور الرابع وهو: "الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج"، والذي جاء الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (١.٩٥)، ودرجة موافقة إلى حد ما، وكان أعلى متوسط حسابي (٢.٢٤) للعبارة: "يقتنع العاملون بجدوى تطبيق التحول الرقمي"، بينما كان أقل متوسط حسابي (١.٧٢)؛ للعبارة: "يتم توظيف تخصصات مهنية في مجال البرمجة ونظم المعلومات بالمديرية".

وثرجع الباحثة هذه النتائج إلى أهمية توفر الموارد البشرية الكفوة والمدربة ذات المعرفة بمهارات التحول الرقمي لتحقيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، وتدل النتائج على ضعف الموارد البشرية ذات الكفاءة والمعرفة بتقنيات ومهارات التحول الرقمي، ويتفق ذلك مع دراسة كل من الشيماء ديوان (٢٠٢٠ م) (٧)، منى الذبياني (٢٠٢٠ م) (١٢)، وإسماعيل أحمد (٢٠٢٠ م) (٢)؛ حيث أكدت على نقص الكفاءات والقدرات ومحدودية الكوادر البشرية المؤهلة في التحول الرقمي، ويجب هذا على التساؤل الرابع: ما الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

ويتضح من الجدول (٧)، و(٨) آراء العينة حول المحور الخامس وهو: "واقع توفير الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج"، والذي جاء في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (١.٩٠)، ودرجة موافقة إلى حد ما، وكان أعلى متوسط حسابي (٢.١٢) للعبارة: "يتوفر

الوعي بأهمية الحماية والأمن المعلوماتي لدي العاملين"، وأقل متوسط حسابي (١,٦٩)، للعبارة: " تتوفر المقومات لتأمين البرامج الرقمية الخاصة في المديرية بشكل جيد يمنع اختراقه".

وُرجع الباحثة هذه النتائج إلى أن الأمن الرقمي له أهمية بالغة لتحقيق تحول رقمي ناجح في مديرية الشباب والرياضة، ويؤكد ذلك ضعف الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، ويتفق ذلك مع دراسة ثابت غنام (٢٠٢٢ م) (٣)، والشيماء ديوان (٢٠٢٠ م) (٧)؛ حيث أكدت على ضعف الأمن الرقمي بالمؤسسات الحكومية في مصر بصفة عامة، ومديريات الشباب والرياضة بصفة خاصة، ويجب هذا على التساؤل الخامس: ما واقع توفير الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج؟

الاستخلاص والتوصيات

أولاً: الاستخلاص:

وبعد الإجابة على تساؤلات التي وضعتها الباحثة للوصول إلى الهدف من البحث وهو "واقع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة"، اتضح بوجود بعض التحديات التي تواجه الإدارة والعاملين بالمديرية الواجد أخذها بالاعتبار لتحقيق تحول رقمي متكامل بالمؤسسة وتلك هي :

- ضعف الاستراتيجيات وخطط التحول الرقمي بمديرية الشباب و الرياضة بمحافظة سوهاج ، وأنها تحتاج مزيداً من الاهتمام والدعم والتعزيز لتحقيق التحول الرقمي بها .
- حاجة البنية التحتية إلي تطوير شامل لتطبيق التحول الرقمي كما أنها بحاجة لمزيد من الدعم المادي.

- التدريب على التكنولوجيا الحديثة غير كافي لتحول الرقمية بالمديرية ، فعلى الإدارة تحديد الاحتياجات الفعلية للعاملين و تدريبهم عليها وقياس مردود تلك التدريبات وتقييمها .
- نقص الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج ،كما أنها بحاجة للاستعانة بالمزيد من الكوادر الشبابية المدربة وذات خبرة وكفاءة ، وضع نظام تدريبي هدفه التمتع الكافي للموارد البشرية بالمديرية على التحول الرقمي.

- ضعف المتطلبات الأمنية اللازمة لحماية البيانات والمعلومات الخاصة بالمديرية لذلك فهي بحاجة الي مزيد من التطبيقات والبرمجيات الأمنية عالية الكفاءة التي تساعد على تحقيق الحماية الكافية
- ضعف استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج.

ثانياً: التوصيات:

- ١_ أهمية سعي الإدارة إلى وضع خطط استراتيجية متكاملة وواضحة تخدم تطبيق التحول الرقم يداخل أعمال المديرية .
- ٢_ وضع رؤية ورسالة أسهل التحول الرقمي والسعي لتطبيقه .

٣- تعيين الكوادر البشرية المدربة وذو خبرة عملية وعلمية بالتحول الرقمي مما يتيح الفرصة بتطبيق تحول رقمي أكثر كفاءة داخل المديرية

٤- توفير التطبيقات والبرمجيات ذات الكفاءة العالية لحماية معلومات وبيانات المديرية من الاختراق الأمني

٥- السعي لتطوير وتحسين خدمات البنية التحتية بالمديرية .

٦- وضع جدول دوري خاص بتدريب الدائم والمستمر للعاملين لضمان تحسين كفاءة الخدمات المقدمة بالمديرية .

٧- يسعى البحث إلى تحقيق فعلي ومتكامل داخل المديرية لجعل المديرية مؤسسة رياضية تواكب التطور التكنولوجي السائد داخل جمهورية مصر العربية ودول العالم .

المراجع

١- إبان دودج: ترجمة عبد الحكيم أحمد الخزعي: "الإدارة الإلكترونية E-Management"، دار الفجر، القاهرة، ٢٠٢٠ م.

٢- إسماعيل عثمان حسن أحمد، "تحديات التعليم الرقمي في الوطن العربي (رؤية تأصيلية)"، المجلة العربية للتربية النوعية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، الاتحاد النوعي لجمعيات البحث العلمي المصرية، القاهرة، مجلد ٤، عدد ١٢، أبريل ٢٠٢٠ م.

٣- ثابت غنام: "التحول الرقمي والتنمية المستدامة في مصر ٢٠٣٠"، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، العدد ٢٦، ٢٠٢٢ م.

٤- الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة: "جريدة الوقائع المصرية قرار رقم (٨٧) لسنة ٢٠١٩"، بشأن تقسيم التنظيم لنظم المعلومات والتحول الرقمي"، العدد ٢٠٨، ٢٠١٩ م.

٥- سامية تراحيب بين المهديلي: "حوكمة التحول الرقمي في الإدارات التعليمية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الممارسات العالمية"، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، عدد ٦٦، ٢٠٢١ م.

٦- سحر محمد إبراهيم: "آليات التحول الرقمي: رقمنة وثائق إدارة المشروعات التطوير جامعة بنى سويف نموذجًا"، دار الوثائق القومية، عدد ١٨، ٢٠٢٠ م.

٧- الشيماء فاروق ديوان: "المناهج الدراسية في ظل التحول الرقمي والتنمية المستدامة وتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠"، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، عدد ٤٩، أكتوبر ٢٠٢٠ م.

٨- عادل حرحوش المفرجي: "الإدارة الإلكترونية مرتكزات فكرية ومتطلبات تأسيس عملية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، ٢٠١٦ م.

٩- عبد الرحمن المطرف: "التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة الملك سعود، مجلد ٣٦، عدد ٧، ٢٠٢٠م.

١٠- محمد الجوهري: وزارة الشباب والرياضة تبحث مع CIT مستقبل التحول الرقمي للرياضة المصرية، بوابة الأهرام الإلكترونية، ٢٠٢٠م.

١١- محمد فتحي عبد الحافظ: "جودة الحياة الوظيفية وانعكاسها على جدية في العمل والإنجاز المهني لدى الإخصائيين الرياضيين في الهيئات الشبابية والرياضية"، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة، جامعة حلوان، ٢٠١٦م.

١٢- منى سليمان الذبياني: "تطوير مؤسسات التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة"، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، عدد ٦٠، نوفمبر ٢٠٢٠م.

١٣- مها خليل يوسف شحادة: "التحول الرقمي وريادة الأعمال الرقمية"، مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، الأردن، العدد ٦٢، ٢٠٢٢م.

ملخص البحث باللغة العربية

واقع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج

أ.د/ جمال محمد علي

أ.د/ عبد الحق سيد عبد الباسط

الباحثة/أمنية محمود السيد عباس

هدف البحث إلى التعرف على واقع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، من خلال الوقوف على واقع تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، واستخدام البحث المنهج الوصفي لمناسبته لمتغيرات البحث، وتم إعداد استبانة وتم تطبيقها على عينة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج بإداراتها المختلفة، وبلغ عدد العينة (١٠٨) فرداً، بواقع (٧١,٥٢%) من المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (١٥١) وتم اختيار العينة بالطريقة المسحية. وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: جاءت جميع محاور البحث متوفرة إلى حد ما، مما يعني أنها تحتاج مزيداً من الدعم والتحسين لأنها لا تتلاءم وتحقيق التحول الرقمي بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، وجاءت النتائج كالتالي: ضعف متطلبات الأمن الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، ضعف التشريعات والقوانين اللازمة لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، ضعف توفر الموارد البشرية ذو المعرفة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، ضعف المهارات الرقمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، ضعف البنية التحتية اللازمة لتطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، ضعف التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج، ضعف استراتيجيات وخطط تطبيق التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج .

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي

—أستاذ الإدارة الرياضية وعميد كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط(سابقاً).

—أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية جامعة جنوب الوادي .

— باحثة ماجستير بقسم الادارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية جامعة جنوب الوادي .

Summary

The reality of digital transformation in the Youth and Sports Directorate in Sohag Governorate

Prof. Dr. Gamal Mohamed Ali

Prof. Dr. Abdel Haq Sayed Abdel Basset

Researcher/Amani Mahmoud El Sayed Abbas

The research aimed to identify the reality of digital transformation in the Directorate of Youth and Sports in Sohag Governorate, by examining the reality of implementing digital transformation in the Directorate of Youth and Sports in Sohag Governorate. The research used the descriptive approach to suit the research variables. A questionnaire was prepared and applied to a sample of workers in the Directorate of Youth and Sports in Sohag Governorate. With its various departments, the sample numbered (108) individuals, representing (71.52%) of the original community, which numbered (151). The sample was selected using a survey method.

The research reached a set of results, the most important of which are: All research axes were available to some extent, which means that they need more support and improvement because they are not compatible with achieving digital transformation in the Youth and Sports Directorates in Sohag Governorate. The results were as follows: Weak digital security requirements in the Youth and Sports Directorate in Sohag Governorate. Sohag, weak legislation and laws necessary to implement digital transformation in the Youth and Sports Directorate in Sohag Governorate, weak availability of knowledgeable human resources in the Youth and Sports Directorate in Sohag Governorate, weak digital skills in the Youth and Sports Directorate in Sohag Governorate, weak infrastructure necessary to implement digital transformation in the Youth and Sports Directorate in Sohag Governorate, weak Digital training on information technology in the Directorate of Youth and Sports in Sohag Governorate. Weak strategies and plans for implementing digital transformation in the Directorate of Youth and Sports in Sohag Governorate.

Keywords: digital transformation.

- Professor of Sports Management and Dean of the Faculty of Physical Education - Assiut University (formerly).
- Professor and Head of the Department of Sports Management and Recreation, Faculty of Physical Education, South Valley University.
- Master's researcher in the Department of Sports Management and Recreation, Faculty of Physical Education, South Valley University.