

التحول الرقمي كمدخل لتطوير الاداء الادارى بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية

أ.د / ايمن على عبدالحميد الشاعر
أ.م.د / عبده ابراهيم عبده محمد
أ.م.د / حميدو محمد عبدالصادق بدر
الباحث / رضا ربيع على على وهدان

أولاً : مقدمة ومشكلة البحث.

يعد التحول الرقمي بمثابة نقلة نوعية للمؤسسات، حيث يشهد العالم مؤخراً تطورات هائلة في مجال التكنولوجيا والاتصالات وثورة البيانات الضخمة أدت إلي توسيع نطاق الخدمات الإلكترونية والمنافسة بين منظمات الأعمال، مما انعكس بدوره على زيادة الاهتمام بتطوير الخدمات الإلكترونية، وقد عرف التحول الرقمي بأنه دمج التقنيات الرقمية في العمليات التجارية، وعادة ما يتم إعادة تصميم نماذج الأعمال، لذا أصبح التحول الرقمي ضرورة ملحة، ويمثل استخدام التقنيات الرقمية الجديدة وتكاملها أحد أكبر التحديات التي تواجه المؤسسات.

كما شهدت المجتمعات المعاصرة في العقدين الماضيين تطورات متسارعة في شتي مجالات الحياة الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والثقافية، والمعلوماتية، وقد أفرزت تلك التطورات العديد من المفاهيم الجديدة، منها: مجتمع المعرفة، والثورة المعرفية، والثورة التكنولوجية، والتعليم الرقمي، وغيرها من المفاهيم ذات الدلالات والأبعاد التي تعبر عن التقدم العلمي والتكنولوجي. (١٨ : ١٤)

ويذكر عبدالرحمن توفيق (٢٠٠٥) إلي أن نظم المعلومات الرقمية تمكن من أحداث طفرة في العمليات يستحيل أن تقع في ظل النظم الورقية، وبناء علي ذلك فإن الإدارة الإلكترونية تسعى إلي إجراء تحسينات فعالة في المؤسسات المعاصرة، الأمر الذي يترتب عليه تحقيق مزايا أساسية لها، تتمثل في تحسين الخدمات المقدمة للعملاء، وتحسين العلاقات

مع الموردين ومجتمع التمويل، ومن المحتمل أن تزداد تلك التغيرات في المستقبل مما يسمح بتطبيق التكنولوجيا الحديثة والشاملة، ومن ثم تؤدي إلي تطوير كفاءة إدارة المؤسسات وزيادة فعاليتها. (٦ : ١٢٥)

وأشارت إيمان صالح عبد الفتاح (٢٠٠٧) إلي أن فوائد التحول الرقمي تتمثل في أنها تساعد علي تسويق أنشطة وخدمات جديدة تحقق قيمة مضافة وإيرادات مهمة ، وتسهم في تطوير فرص استثمار الإمكانات البشرية والمادية تحقيقا للمنافسة العالمية ، كما تسهم في زيادة فاعلية مهام التنسيق بين الوظائف والمهام والأنشطة مما ينعكس علي تحسين كفاءتها ويرفع من رضا الأطراف المعنية بفاعليتها ، ويؤدي إلي تطوير الأنماط القيادية والادارية من خلال ظهور الإدارة 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 (٢٠:١)

يذكر مصطفى محمود ابو بكر (٢٠٠٣) ان العمليات الادارية تحظى باهتمام كبير في جميع المنظمات ، فنجاح المنظمة في تحقيق رسالتها واهدافها يعتمد على كفاءة الاداء الادارى ، وقد ساهم تزايد الاهتمام بكفاءة وفعالية الادارة في ظهور مفاهيم ادارية جديدة تتطلب مراجعة ومصداقية المفاهيم والممارسات المستقرة لفترات طويلة وظهور مؤشرات تلقى الظلال على مدى ملاءمتها للمنظمات المعاصرة و حدوث الهياكل التنظيمية والوظيفية مما ينعكس على الجوانب التنظيمية والادارية . (١٣ : ٢٩)

ولكي تتم عملية التطوير والتجديد في المنظمات الإدارية وفق ضوابط محددة والتي تهدف في المقام الأول إلى زيادة الكفاءة وتحسين الأداء كما أن التطوير الإداري هو تغيير هادف يسعى إلى تلاقى السلبيات واستحداث تنظيم إداري متطور وقادر على تنفيذ الخطط والإستراتيجيات الجديدة وفق رؤية ثاقبة تراعى التغيرات في البيئة الخارجية والداخلية مع التخلي عن إجراءات العمل التقليدية ، التفكير بصورة جديدة في كيفية تقديم الخدمات بما يشبع رغبات المستفيدين من تلك الخدمات. (٧ : ١٩)

ويعتبر تطوير الأداء الإداري في المجال الرياضي عمل هادف منظم يسير وفق إستراتيجيات مرحلية تسعى إلى تطوير العمل الإداري كلياً أو جزئياً حسب الأولويات من التطوير وحسب المشكلات وأوجه القصور التي تواجه المنظمة (٣ : ١٨)

أصبح التحول الرقمي في العصر الحديث وسيلة رئيسية لتحقيق أهداف الهيئات الشبابية والرياضية وذلك من خلال الاستفادة الكاملة من الموارد والإمكانيات المتاحة بالتخطيط والتنظيم الجيد والاستثمار الكامل للموارد البشرية والتربية البدنية والرياضية في العصر الحديث تحتاج في إدارتها إلى متخصصين متمكنين في المجال الرياضي بالإضافة إلى توافر الخبرة الإدارية من الناحيتين النظرية والعملية حتى تستطيع مواجهة التغيرات والمستحدثات العالمية ومع تزايد حجم المعلومات وكبير حجم المؤسسة والخدمات التي تقدمها وقيمة زمن الأداء والتوقيت والفترة الزمنية المستغرقة في توصيل الخدمة أصبحت النظم المعتمدة على العنصر البشري فقط غير مناسبة لتلبية احتياجات الإدارة ومن ثم ظهرت الحاجة للاعتماد على نظم معلومات تعتمد على الحاسب الآلي تتسم بالسرعة والدقة إلي جانب الخطأ وأحياناً الإهمال من العنصر البشري والبيروقراطية التي قد تعطل الأعمال الإدارية والمشروعات والمصالح للمستفيدين من الخدمات التي تقدمها مديرية الشباب والرياضة؛ والذي جعل

الحاجه إلي التحول الرقْمى ملح؛ مما دعي الباحث لمعرفة اثر التحول الرقْمى في تطوير منظومة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية للتغلب على تلك القضايا السابق ذكرها، وميكنة العمل الإداري بالمديرية وتحويل الإدارة التقليدية إلي تحول رقْمى تساعد على تحقيق الأهداف واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب، فيتوقف نجاح كل مدير في إدارة عمله على مدى تحقيق الأهداف المرجوة من خلال تنفيذ المهام الوظيفية لعمله وهذا يتوقف على مدى صحة المعلومات التي يحصل عليها وتوقيتها إلى جانب أنه يحتاج إلى المعلومات التخطيطية لمعرفة تسلسل العمل الإداري الذي يساعد في اتخاذ القرار وأيضاً تلك المعلومات التي تساعده في العملية التنظيمية وترشيد المهام الأساسية للتوجيه والرقابة والتي تساعده أيضاً في عملية إعادة التخطيط والتنظيم . (١٤ : ٢٤)

ومن خلال عمل الباحث في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الشرقية ومسئول الربط الالكتروني والتحول الرقْمى بالمديرية تلاحظ ان هناك بعض المشكلات المتعلقة بمنظومة الاداء الادارى مثل الاعتماد على الطرق التقليدية وكثرة المعاملات الورقية التي تاخذ وقت كبير فى انجاز المهام وايضا عملية التخطيط والمتابعة لكافة الانشطة والتي تلزم المسئول الذهاب الى الهيئات الشبابية والرياضة عند تنفيذ اى نشاط وخاصة خلال فترة كورونا ازداد الوضع سوء وخاصة عند انجاز او اتمام اى نشاط والتي كان بحاجة ملحة الى تطبيق التحول الرقْمى للمؤسسات الحكومية والتي بدوره ساهم فى انجاز واطمات العمليات داخل تلك المؤسسات وايضا مواكبة دول العالم المتقدم وكان للتحول الرقْمى دور كبير فى تطوير العمل الادارى داخل مديرية الشباب والرياضة بالشرقية وربط جميع الادارات الفرعية والهيئات الشبابية والرياضة لسرعة انجاز العمل من خلال التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمتابعة مما دعى الباحث الى محاولة معرفة دور التحول الرقْمى فى تطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الشرقية.

ثانياً : أهمية البحث :

- تتناول أهمية البحث موضوع معاصر وحديث وذو أهمية كبرى للمؤسسات الرياضية المختلفة وهو التحول الرقْمى ومايفرز من تحديات تنعكس علي المؤسسات الرياضية من حيث الأدوار الجديدة التي ينبغي علي العاملين القيام بها ، فقد أفرزت السيادة المطلقة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ضرورة تجاوز الطرق التقليدية السائدة بالمؤسسات الرياضية
- تتمثل أهمية البحث في ظل تسارع الدول والمؤسسات نحو تعزيز التحول الرقْمى في المؤسسات الحكومية والخاصة بهدف تحقيق العديد من الفوائد والمزايا للاقتصاد والمجتمع عن تطوير وتحسين الخدمات الحكومية الالكترونية .
- تفعيل التحول الرقْمى داخل المؤسسات الرياضية وبالأخص مديرية الشباب والرياضة محافظة الشرقية يوفر الوقت والجهد - ويضع نظام حديث للعمل الإداري .

ثالثا : هدف البحث :

يهدف البحث إلي التعرف على دور التحول الرقمي كمدخل لتطوير الاداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية من خلال تحديد كل من :

- دور التحول الرقمي فى تطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية
- دور التحول الرقمي فى تطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .
- دور التحول الرقمي فى تطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .
- دور التحول الرقمي فى تطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

رابعا : تساؤلات البحث :

في ضوء أهداف البحث تمت صياغة تساؤلات البحث كالتالي:

- ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ؟
- ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ؟
- ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ؟
- ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ؟

خامسا : مصطلحات البحث :

• التحول الرقمي :

"الاستثمار الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع وظائف العملية الإدارية القائمة: (التخطيط، والتنظيم، والتفويض، والرقابة، والمتابعة والتقييم)، وذلك بهدف تحسين أدائها وتعزيز مركزها التنافسي". (١٢ : ٥٠)

• الأداء الإداري :

أنه درجة تحقيق واتمام المهام المكونة للوظيفة ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق او يشبع بها الفرد متطلباته ، ويمكن قياس الاداء على اساس النتائج التي حققها الفرد . (٤ : ١٢)

• تطوير الأداء الإداري :

يُعرف "سعيد محمد الشيمي" (٢٠٠٠) تطوير الأداء الإداري بأنه "النشاط أو المجهود الإداري المقصود الذى يهدف الى إدخال مجموعة من التغيرات في قدرات وإمكانات الجهاز الإداري للمؤسسة حتى تقوم بدور هام في عملية التنمية الشاملة". (٩ : ٢٠١)

سادسا : الدراسات السابقة :

- ١- دراسة عمرو عادل محمد هاشم (٢٠٢٠) (٨) بعنوان " نموذج مقترح لتطوير الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة في ضوء معايير النموذج الأوربي للتميز " ، بلغ قوام العينة (

٢١٦) موظف وموظفه من وزارة الشباب والرياضة ، استخدم المنهج الوصفي ، تهدف الدراسة الى البحث إلى تطوير الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة في ضوء معايير النموذج الأوروبي للتميز EFQM وذلك من خلال :

- تقييم الوضع الراهن لمستوى الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة في ضوء معايير النموذج الأوروبي للتميز. EFQM.

- التعرف على مستوى الأداء الإداري ببعض الهيئات الحكومية المختصة بالرياضة بدول الاتحاد الأوروبي في ضوء معايير النموذج الأوروبي للتميز EFQM

- المقارنة بين مستوى الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة بمصر ومستوى الأداء الإداري ببعض دول الاتحاد الأوروبي.

- وضع نموذج مقترح لتطوير الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة في ضوء معايير النموذج الأوروبي للتميز .

٢- دراسة رضوى السيد سيد أحمد دياب (٢٠١٥) (٥) بعنوان " التحول الرقمي للمعرفة وتأثيره على الاستشهادات المرجعية للكُتَّاب في مجلة كلية الآداب جامعة بنها " ، بلغ قوام العينة (٢١٠) تهدف الدراسة الى التعرف على مدى تأثير التحول الرقمي للمعرفة وانتشار المصادر الرقمية بأشكالها المتعددة على الباحثين المتخصصين في مجالي الإنسانيات والعلوم الاجتماعية من خلال قياس مدى اعتماد الكُتَّاب في مجلة كلية الآداب جامعة بنها على المصادر الرقمية في المقالات المنشورة في المجلة، بالإضافة إلى استطلاع آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية الآداب جامعة بنها والذين يمثلون مجتمع المجلة للتعرف على دوافعهم واتجاهاتهم نحو المصادر الرقمية ومدى توافر القدرات والمهارات الأساسية للوصول والتعامل مع هذا النوع من مصادر المعلومات والاعتماد عليها في البحث العلمي .

٣- دراسة أيمن محمد احمد حسين ربيع (٢٠١٩) (٢) بعنوان " نظام إلكترونى مقترح لتطوير الأداء الادارى للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية " ، بلغ قوام العينة (٢٠٠) من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية تهدف الدراسة إلى أن الإدارة أصبحت عملية رئيسية تستند إليها مختلف الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق الأهداف اعتماداً على الجوانب القانونية والسياسات العلمية والخبرات المتباينة التي ترتبط بالعمل الإداري وتحقيق أهدافه. كما تستند الإدارة بوجه عام والإدارة الرياضية بشكل خاص إلى سرعة الحصول على بيانات ومعلومات قد تشمل وثائق مكتوبة أو نماذج للخدمات والأنشطة أو نتائج لبعض العمليات الإدارية من تسويق ، واستثمار ، وعلاقات عامة تسهم عند استخدامها في رفع درجة إتقان المهارة الفنية أو خفض التكاليف الإنتاجية وبالتالي تحقيق الأهداف التنظيمية وما يترتب على ذلك من زيادة

فاعلية الموارد ، وتحسين أداء دور القادة وإمداد مختلف الوظائف بالمعلومات اللازمة لتحقيق مستوى الأداء والمنافسة والمساهمة في نشر روح الصداقة بين الأفراد .

٤- دراسة **Oakeal Rabeh** (٢٠١٨) (٢١) بعنوان " التحول الرقمي للمنظمات في ظل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات" ، بلغ قوام العينة (٥٠) تهدف الدراسة إلي التعرف علي حجم وعدد الشركات التي تستخدم التحول الرقمي في ظل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، كما يهدف إلي التعرف علي تأثير نظم الاتصال والتكنولوجيا علي التحول الرقمي بالمنظمات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث علي (١٠) شركات بواقع شركتان من كل قطاع في مجال الأعمال المختلفة، كما استخدم الاستبيان لجمع البيانات، واستعان الباحث بالاستبيان والتحليل كأدوات لجمع البيانات وكانت أهم النتائج: وجود علاقة بين وسائل الاتصال وأساليب التكنولوجيا الحديثة علي استخدام التحول الرقمي بكافة الشركات باختلاف إنتاجها.

٥- دراسة **Matt Belian and Hess** (٢٠١٥) (٢٠) بعنوان: " استراتيجيات التحول الرقمي"، بلغ قوام العينة (٤٧) تناولت دور إستراتيجيات تكنولوجيا المعلومات في إدارة خطط التطوير المستقبلية للمنشآت من رسم السياسات العليا والتشغيلية وتأسيس البنية التحتية التكنولوجية وتوفير مواردها وأنظمة برمجياتها التطبيقية وتعرض الدراسة الأبعاد الأربعة التي تُبنى عليها إستراتيجيات التحول الرقمي؛ وهي: استخدام تكنولوجيا المعلومات من أجهزة وبرمجيات ، وخلق رؤى جديدة لدى المؤسسات والأفراد ، والتغيرات الهيكلية في البنية التنظيمية والتشغيلية ، وأخيراً الموارد والجوانب المالية الدافعة والمحركة ، ثم تناولت الدراسة الجوانب الإجرائية لتنفيذ وتقييم إستراتيجيات التحول الرقمي ، وأوصت بالتطبيق العملي للإجراءات الإستراتيجية وأبعادها التي تتضمنها كمرحلة لاحقة يتم فيها اختبار مدى نجاحها في مختلف البيئات.

سابعاً : إجراءات البحث :

١- منهج البحث.

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة.

٢- مجتمع وعينة البحث.

تم استخدام أسلوب الحصر الشامل للإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة والإدارة العليا بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ومسئولى الربط الإلكتروني والتحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية والتي وتنقسم الى :

جدول (١)

توزيع فئات مجتمع البحث وعينة البحث الإستطلاعية والأساسية

الفئة	فئات مجتمع البحث	عدد أفراد المجتمع	عينة إستطلاعية	عينة أساسية	المجموع
العاملين بديوان عام وزارة الشباب والرياضة	وزير الشباب والرياضة	١	٠	٠	٠
	رئيس قطاع الرياضة	١	٠	١	١
	رئيس قطاع الشباب	١	٠	٠	٠
	رؤساء الإدارات المركزية	١٧	٢	٥	٧
	مديرى العموم بالوزارة	٥٧	٢	١٢	١٤
	المكتب الإعلامى والمتحدث الرسمى بالوزارة	٢	١	١	٢
	وحدة المسنقين الاعلاميين	٥٤	٤	٢٠	٢٤
العاملين بديوان عام مديرية الشباب والرياضة بالشرقية	وكيل وزارة الشباب والرياضة بالشرقية	١	٠	١	١
	وكيل المديرية للشباب	١	٠	١	١
	وكيل المديرية للرياضة	١	١	٠	١
	مدير عام إدارة	١١	١	٦	٧
	مسئول الربط الإلكتروني والتحول الرقمى بإدارات ديوان عام المديرية	١١	٢	٦	٨
العاملين بالإدارات الفرعية والأندية والمناطق الرياضية ومراكز الشباب	مدير عام إدارة	١٨	٢	١٠	١٢
	مسئولى الربط الإلكتروني والتحول الرقمى بالإدارة	١٨	٢	١٣	١٥
	مدير تنفيذ الاندية الرياضية	٢٢	١	١١	١٢
	مسئولى الربط الإلكتروني والتحول الرقمى بالاندية	٢٢	١	١٢	١٣
	مدير تنفيذ المناطق الرياضية	٢١	٢	١٢	١٤
	مسئولى الربط الإلكتروني والتحول الرقمى بالمناطق	٢١	٢	١٢	١٤
	مدير تنفيذ بمراكز الشباب	٣٨٨	٣	٤٧	٥٠
	مسئولى الربط الإلكتروني والتحول الرقمى بمراكز الشباب	٣٨٨	٤	٥٠	٥٤
المجموع	١٠٥٦	٣٠	٢٢٠	٢٥٠	

وكما هو موضح في جدول رقم (١) بلغ إجمالي عدد أفراد مجتمع البحث (١٠٥٦) فرداً، تم إختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث ، وعددهم (٢٥٠) فرد ، تم تحديد عدد (٣٠) فرداً كعينة للدراسة الإستطلاعية ، وبذلك تصبح عينة البحث الأساسية (٢٢٠) فرد متمثلين في : " عدد (٤٩) فرداً من العاملين بديوان عام وزارة الشباب والرياضة ، عدد (١٤) فرداً من

ديوان عام المديرية ، عدد (٢٣) فرداً من الإدارة الفرعية ، عدد (٢٣) فرداً من الاندية الرياضية ، عدد (٢٤) فرداً من المناطق الرياضية ، عدد (١٠٤) فرداً من مراكز الشباب .

٣- أدوات جمع البيانات.

إستخدم الباحث الوسائل التالية:

• المقابلة الشخصية.

• الإستبيان.

• المقابلة الشخصية .

إستخدم الباحث المقابلة الشخصية كأداة من أدوات جمع البيانات والمعلومات في البحث، وذلك عن طريق إجراء العديد من المقابلات الشخصية ، وكانت المقابلة تدور حول العديد من النقاط المرتبطة بموضوع البحث، حيث تضمنت مجموعة من الأسئلة التي تتصف بالمرونة وذلك لخلق أسلوب من الحوار اللفظي مع السادة الخبراء بهدف التعرف على آرائهم وإقتراحاتهم للتحويل الرقمي كمدخل لتطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ، وقد قام الباحث بتسجيل كل الآراء والملاحظات للإستفادة منها .

• الإستبيان :

إستبيان التحويل الرقمي كمدخل لتطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية . (إعداد الباحث)

إستخدم الباحث إستمارة إستبيان التحويل الرقمي كمدخل لتطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية. (إعداد الباحث)

- خطوات بناء الاستبيان:

أ- تحديد محاور إستبيان التحويل الرقمي كمدخل لتطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية.

ب- من خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وكذلك من خلال المسح المرجعي للمراجع العلمية في مجال الإدارة الرياضية وفي ضوء أهداف البحث، قام الباحث بإعداد إستمارة تتضمن محاور إستبيان التحويل الرقمي كمدخل لتطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ، (مرفق ٢)، ثم قام الباحث بعرض هذه المحاور على عدد (١٠) من السادة الخبراء (مرفق ١) خلال الفترة من ٢٠٢٢/١٢/١ الى ٢٠٢٢/١٢/١٤ ، وذلك لتحديد النسبة المئوية وفقاً لآراء الخبراء في محاور إستبيان التحويل الرقمي كمدخل لتطوير الأداء

الإدارى بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ، حيث إرتضى الباحث بنسبة ٨٠٪ فأكثر لقبول المحاور ، كما هو موضح فى جدول (٤) .

جدول (٢)

النسبة المئوية وفقا لأراء الخبراء فى محاور إستبيان التحول الرقمى كمدخل لتطوير الأداء الإدارى بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

ن = ١٠

م	المحور	النسبة المئوية
١	التحول الرقمى كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية	١٠٠٪
٢	التحول الرقمى كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية	١٠٠٪
٣	التحول الرقمى كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية	١٠٠٪
٤	التحول الرقمى كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية	١٠٠٪

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء ١٠٠٪، وقد إرتضى الباحث على قبول المحاور .

ب- تحديد عبارات محاور إستبيان التحول الرقمى كمدخل لتطوير الأداء الإدارى بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

من خلال المراجع والدراسات السابقة وأراء السادة الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية ، تم تحديد مجموعة من العبارات لمحاور إستبيان التحول الرقمى كمدخل لتطوير الأداء الإدارى بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ، حيث تم تصنيفها وفقاً للمحاور المنتمية إليها . (مرفق ٣) ، وقام الباحث بتحديد عدد العبارات التي تدرج تحت كل محور وهى كما يلى :

المحور الأول : التحول الرقمى كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية وعدد عباراته (٣١ عبارات)

المحور الثانى : التحول الرقمى كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية. وعدد عباراته (٢٢ عبارة)

المحور الثالث : التحول الرقمى كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية وعدد عباراته (١٤ عبارة)

المحور الرابع : التحول الرقمى كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية . وعدد عباراته (٢١ عبارات)

ثم قام الباحث بعرض عبارات كل محور على السادة الخبراء في المجال السابق خلال الفترة من ٢٠٢٣/٢/١ إلى ٢٠٢٣/٢/١٤ ، وذلك لتحديد النسبة المئوية لكل عبارة تدرج تحت كل محور ، ويوضح جدول (٤) النسبة المئوية لإتفاق الخبراء في تحديد عبارات كل محور من محاور الإستبيان ، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٨٠٪ فأكثر وفقاً لرأى السادة الخبراء ، وقد بلغ عدد العبارات التي إرتضاها الباحث (٦٤) عبارة موزعة على أربعة محاور ، وبذلك أصبح عدد عبارات كل محور من المحاور وفقاً للجدول التالي :

جدول (٣)

أرقام العبارات المحذوفة وفقاً لإستطلاع رأى الخبراء وعدد عبارات محاور إستبيان التحول الرقمي كمدخل لتطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية

م	المحاور	عدد العبارات المبدئية	أرقام العبارات المحذوفة	إجمالي عدد العبارات
١	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية	٣١	١٦، ١٥، ١٣، ٧، ١١، ٣١، ٢٩، ١٧،	٢٣
٢	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية	٢٢	٤٠، ٣٨، ٣٥، ٣٤، ٥٠، ٤٩، ٤٧، ٤٦،	١٤
٣	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية	٢٠	٧٢، ٦٥، ٦٠، ٥٥	١٦
٤	التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية	١٦	٨٧، ٨٢، ٧٩، ٧٧، ٨٩،	١١
	الإجمالي	٨٩	٢٥	٦٤

يوضح جدول (٣) أرقام العبارات المحذوفة وفقاً لإستطلاع رأى الخبراء وعدد عبارات كل محور من محاور إستبيان التحول الرقمي كمدخل لتطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

٤- الدراسة الإستطلاعية:

قام الباحث بإجراء الدراسة الإستطلاعية خلال الفترة من ٣/١ إلى ٢٠٢٣/٣/١٤م على عينة مكونة من (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وذلك بغرض التعرف على :

- تدريب المساعدين على كيفية تطبيق الإستبيان المستخدم وتقريغ النتائج .
- حساب المعاملات العلمية للإستبيان المستخدم (الصدق - الثبات) .

٥- المعاملات العلمية المستخدمة :

- حساب الصدق لإستبيان التحول الرقمي كمدخل لتطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

١- صدق المحتوى (المضمون):

قام الباحث بعرض محاور الإستبيان وعبارات كل محور على السادة الخبراء وعددهم (١٠) مرفق (١) ، وإعتبر الباحث نسبة إتفاق السادة الخبراء على عبارات الإستبيان معياراً لصدقه.

٢- صدق الإتساق الداخلى .

قام الباحث بحساب الصدق على أفراد العينة الإستطلاعية الذى يبلغ عددها (٣٠) فرد ، عن طريق صدق الإتساق الداخلى ، وذلك بحساب قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارة على حدة والدرجة الكلية لهذا الإستبيان ، ثم بين درجة المحور والدرجة الكلية للإستبيان ، كما هو موضح بالجدولين (٤) ، (٥) .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة العبارات ودرجة محاور إستبيان دور التحول

الرقمى فى تطوير الأداء الإدارى بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ن = ٣٠

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
المحور الأول : التحول الرقمى كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية :									
*.٦٧٧	٥	*.٦٣٤	٤	*.٥٦٧	٣	*.٤٧٨	٢	*.٦٢٨	١
*.٧٢٦	١٠	*.٧٧١	٩	*.٦٦١	٨	*.٦٤٣	٧	*.٧٥٤	٦
*.٤٦٩	١٥	*.٤٩٩	١٤	*.٥٩٨	١٣	*.٧٢٣	١٢	*.٥٦٣	١١
*.٦٢٢	٢٠	*.٥٤٣	١٩	*.٦٧٥	١٨	*.٥٨٧	١٧	*.٤٧٦	١٦
				*.٥٥٦	٢٣	*.٥٦٥	٢٢	*.٧٢١	٢١
المحور الثانى : التحول الرقمى كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية :									
*.٤٥٩	٢٨	*.٧٥٤	٢٧	*.٥١١	٢٦	*.٤٦٦	٢٥	*.٧٧١	٢٤
*.٥٣٦	٣٣	*.٤٤٨	٣٢	*.٤٦٣	٣١	*.٤٣٦	٣٠	*.٤١٥	٢٩
		*.٥٣٦	٣٧	*.٥٦٣	٣٦	*.٦٦١	٣٥	*.٤٩٨	٣٤
المحور الثالث : التحول الرقمى كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية :									
*.٤٦٨	٤٢	*.٥٥٦	٤١	*.٦٨٧	٤٠	*.٤٩٩	٣٩	*.٤٤٥	٣٨
*.٤٨٢	٤٧	*.٥٦٢	٤٦	*.٥١٩	٤٥	*.٤٥٦	٤٤	*.٦٦٣	٤٣
*.٥٨٣	٥٢	*.٥٨٦	٥١	*.٤٨٥	٥٠	*.٨٤٣	٤٩	*.٤٧٩	٤٨
								*.٥٦١	٥٣
المحور الرابع : التحول الرقمى كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية :									
*.٥٦٦	٥٨	*.٦٣٤	٥٧	*.٥٦٤	٥٦	*.٥٦٢	٥٥	*.٥٣٢	٥٤
*.٤٤٣	٦٣	*.٥٧٨	٦٢	*.٤٧٧	٦١	*.٦٦٧	٦٠	*.٦٣٤	٥٩
								*.٧٤٥	٦٤

* دال عند مستوى ٠.٠٥

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥، مما يدل على صدق الإستبيان فيما وضع من أجله .

جدول (٥)

معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للإستبيان ن = ٣٠

م	المحاور	معامل الارتباط
١	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	*٠.٥٢٣
٢	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	*٠.٦٤٣
٣	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	*٠.٦١٧
٤	التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	*٠.٥٧٨

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١ * دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥، وهذا يدل على أن المحاور مرتبطة بالإستبيان ككل

ثبات الإستبيان :

١- معامل ألفا كرونباخ .

تم حساب معامل ثبات الإستبيان على أفراد العينة الإستطلاعية السابقة وذلك بتطبيق معامل ألفا كرونباخ Coefficient Alpha، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

ثبات الإستبيان بتطبيق معامل ألفا كرونباخ ن = ٣٠

م	المحاور	معامل الثبات
١	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	*٠.٧٦٥
٢	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	*٠.٦٤٩
٣	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	*٠.٧٨٢
٤	التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	*٠.٨٤٦

* مستوى الدلالة عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١ * دال عند مستوى ٠.٠٥ .

يتضح من جدول (٦) أن معامل الثبات بتطبيق معامل ألفا كرونباخ قد حقق قيمة قدرها (٠.٧٦٥) للمحور الأول - ٠.٦٤٩ للمحور الثاني - ٠.٧٨٢ للمحور الثالث - ٠.٨٤٦ للمحور الرابع، وهذه تدل على أن الإستبيان على قدر من الثبات يوثق به .

٢- التجزئة النصفية .

قام الباحث بإيجاد معامل ثبات محاور الإستبيان وعددهم (٤) محاور باستخدام طريقة التجزئة النصفية لإستجابات عينة الدراسة الإستطلاعية علي الإستبيان باستخدام معادلة سبيرمان وبراون **Spearman & Brown** لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية ، كما هو موضح في جدول (٧) .

جدول (٧)

معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية

رقم المحور	المحور	عدد العبارات	سبيرمان وبراون
١	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	٢٣	*٠.٨١٧
٢	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	١٤	*٠.٦٠٢
٣	التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	١٦	*٠.٨٦٥
٤	التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	١١	*٠.٧٥٣
	الدرجة الكلية لثبات الإستبيان	٦٤	*٠.٧٧٦

يوضح جدول (٧) أن معاملات الارتباط بين نصفي الإستبيان لعبارات المحاور قد تراوحت ما بين (٠.٦٠٢ : ٠.٨٦٥) ، مما يدل علي أن الإستبيان ذو معامل ثبات عالي .

وبعد أن قام الباحث بحساب المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) للإستبيان المقترح أصبح في صورته النهائية جاهز للتطبيق على عينة البحث الأساسية ، حيث إشملت عباراته على عدد (٦٤) عبارة موزعة على أربعة محاور، ويتم الإجابة على مفردات الإستبيان من خلال ميزان تقدير ثلاثي (نعم - إلى حد ما - لا) وفقا لأراء السادة الخبراء، حيث يعبر عن درجات (٣ ، ٢ ، ١)، وتبلغ الدرجة الكلية للإستبيان (١٩٢) درجة كحد أقصى، بينما تبلغ (٦٤) درجة كحد أدنى للإستبيان. (مرفق ٤)

٦- الدراسة الأساسية:

قام الباحث بتطبيق إستمارة الإستبيان في صورتها النهائية على أفراد عينة البحث الأساسية خلال الفترة من ٢٠٢٣/٤/١ الى ٢٠٢٣/٤/١٤ م ، ثم تلى ذلك تفريغ البيانات المتجمعة في الإستمارات المعدة لهذا الغرض تمهيداً لمعالجة البيانات إحصائياً .

٧- المعالجات الإحصائية :

إستخدم الباحث حزمة البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية (SPSS) والذي يشتمل على

المعالجات التالية :

- المتوسط الحسابي .
- الإنحراف المعياري .
- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط .
- معامل ألفا كرونباخ.
- إختبار " كا^٢ " .

وذلك عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ .

ثامنا : عرض ومناقشة النتائج :

- ١ - عرض ومناقشة نتائج إستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

جدول (٨)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كا^٢ وترتيب العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية . ن=٢٢٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
		تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة			
١	الإعلان عن الأهداف الرئيسية للمديرية .	٢١٦	٩٨.١٨	٤	١.٨٢	٠	٠.٠٠	٦٥٦	*٣٤٣.١١	١
٢	وجوده كجزء من الأهداف الإستراتيجية لعملية التطوير بالمديرية	١٨٨	٨٥.٤٥	٣٢	١٤.٥٥	٠	٠.٠٠	٦٢٨	*٢٠٢.٦	٣
٣	توضيح الأهداف لدى القائمين عليه .	١٨٠	٨١.٨٢	٣٩	١٧.٧٢	١	٠.٤٦	٦١٩	*٢٤٢.٥٧	٥
٤	مشاركة العاملين بالمديرية في وضع الأهداف .	١١١	٥٠.٤٥	٨٥	٣٨.٦٤	٢٤	١٠.٩١	٥٢٧	*٥٤.٣٨	٢٣
٥	مدى توضيح التقدم في تحقيق الأهداف المرجو تحقيقها .	١٢٠	٥٤.٥٥	٩٥	٤٣.١٨	٥	٢.٢٧	٥٥٥	*٩٩.٧٧	٢٢
٦	تحديد الهيئات المشاركة في تنفيذ أهداف المديرية	١٨١	٨٢.٢٧	٣٩	١٧.٧٣	٠	٠.٠٠	٦٢١	*١٧٤.١٦	٤

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
		النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار			
٧	محو الأمية الرقمية داخل المديرية بالتدريب عليه .	٦٠.٤٥	٨٢	٣٧.٢٨	٥	٢.٢٧	٥٦٨	*١١٣.٢٤	٢٠	
٨	وضع الأهداف طويلة المدى التي تسعى المديرية لتحقيقها .	٧٠.٤٥	٦٠	٢٧.٢٨	٥	٢.٢٧	٥٩٠	*١٥٧.٠٤	١٤	
٩	تحديد الإطار التشريعي الذي يكفل تحقيق التقدم داخل المديرية .	٦٣.٦٤	٨٠	٣٦.٣٦	٠	٠.٠٠	٥٨٠	*٦١.٢١	١٨	
١٠	الإحتفاظ الآمن للبيانات لكل إدارة من إدارات المديرية .	٩٠.٤٥	٢٠	٩.٠٩	١	٠.٤٦	٦٣٨	*٣٢٥.٤٨	٢	
١١	وضع سياسيات إدارية لنظام تدفق المعلومات والإتصالات داخل المديرية	٧٥	٥٥	٢٥	٠	٠.٠٠	٦٠٥	*١١٩.١٧	٩	
١٢	تحديد خطط سير العمل لضبط الاعمال داخل المديرية .	٧٩.٥٥	٢٣	١٠.٤٥	٢٢	١.٠	٥٩٣	*٢١١.٤٥	١٢	
١٣	تحديد الإحتياجات التدريبية للتطوير المستمر داخل المديرية	٧٣.٦٤	٥٧	٢٥.٩١	١	٠.٤٥	٦٠١	*١٨٢.١٨	١٠	
١٤	تحديد مؤشرات النجاح بتحديد نسب تحقيق الأهداف قبل العمل على تنفيذها داخل المديرية .	٦٨.١٨	٦٩	٣١.٣٦	٢	٠.٤٦	٥٩٠	*١٤٩.٧٩	١٤م	
١٥	وضع الموازنات التقديرية لخطط النشاط داخل إدارات المديرية .	٦١.٨٢	٨٠	٣٦.٣٦	٤	١.٨٢	٥٧٢	*١١٩.٦٩	١٩	
١٦	تحديد الموارد التي تتناسب مع قدرات العاملين بالمديرية لتحقيق أهدافها .	٦١.٣٦	٧٦	٣٤.٥٥	٩	٤.٠٩	٥٦٦	*١٠٨.٣٩	٢١	
١٧	تحديد وسائل الإتصال للربط بين جميع العاملين بالمديرية والهيئات التابعة لها .	٧٤.٠٩	٤٨	٢١.٨٢	٩	٤.٠٩	٥٩٤	*١٧٤.٨٢	١١	
١٨	تحديد الإمكانيات المناسبة	٧٣.١٨	٤٠	١٨.١٨	١٩	٨.٦٤	٥٨٢	*١٦٠.٢	١٧	

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
		تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة			
	لتنفيذ خطط نشاط إدارات المديرية .									
١٩	تحديد برامج خطة المديرية وفقا للبرامج الزمنية المحددة .	١٧٦	٨٠	٤٠	١٨.١٨	٤	١.٨٢	٦١٢	*٢٢٤.٤٢	٦
٢٠	تمكين المديرية من إقامة الأتتماعات من خلال الشبكة الإلكترونية الزوم - التليجرام.	١٧٣	٧٨.٦٤	٤٦	٢٠.٩	١	٠.٤٦	٦١٢	*٢١٦.٩٩	٦م
٢١	تحديد الوقت المناسب لبداية ونهاية كل خطط النشاط لإدارات المديرية .	١٦٩	٧٦.٨٢	٤٩	٢٢.٢٨	٢	٠.٩	٦٠٧	*٢٠٢.٢٦	٨
٢٢	تحديد مصادر التمويل المختلفة للصرف على خطط نشاط إدارات المديرية .	١٤٤	٦٥.٤٥	٧٦	٣٤.٥٥	٠	٠.٠٠	٥٨٤	*٦٨.١٩	١٦
٢٣	تحديد فرق عمل تنفيذ خطط نشاط إدارات المديرية .	١٥٣	٦٩.٥٥	٦٧	٣٠.٤٥	٠	٠.٠٠	٥٩٣	*٨٧.٠٩	١٢م

قيمة كا^٢ عند (٢ ، ٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٨) أن قيمة كا^٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية جميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، وقد تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (٥٤.٣٨ ، ٣٤٣.١١) ، وقد تراوحت قيمة الوزن النسبي للعبارات ما بين (٥٢٧ ، ٦٥٦) .

ويتضح من نتائج الجدول رقم (٨) أن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٥٠.٤٥% ، ٩٨.١٨%) ، وان النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة (إلى حد ما) تراوحت ما بين (١.٨٢% ، ٤٣.١٨%) ، وان النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة (لا) تراوحت ما بين (٠.٤٥% ، ١٠.٩١%) .

يتضح من نتائج الجدول رقم (٨) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (٤٠.٣٨ ، ٣٤٣.١١) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، حيث جاءت الاستجابة للعبارات هي أنه يتحدد التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية فيما يلي: الإعلان عن الأهداف الرئيسية

للمديرية ، الإحتفاظ الآمن للبيانات لكل إدارة من إدارات المديرية ، وجوده كجزء من الأهداف الإستراتيجية لعملية التطوير بالمديرية ، تحديد الهيئات المشاركة فى تنفيذ أهداف المديرية ، توضيح الأهداف لدى القائمين عليه ، تحديد برامج خطة المديرية وفقا للبرامج الزمنية المحددة ، تمكين المديرية من اقامة الأتماعات من خلال الشبكة الإلكترونية الزوم - التليجرام ، تحديد الوقت المناسب لبداية ونهاية كل خطط النشاط لإدارات المديرية ، وضع سياسيات إدارية لنظام تدفق المعلومات والإتصالات داخل المديرية ، تحديد الإحتياجات التدريبية للتطوير المستمر داخل المديرية ، تحديد وسائل الإتصال للربط بين جميع العاملين بالمديرية والهيئات التابعة لها ، تحديد فرق عمل لتنفيذ خطط نشاط إدارات المديرية ، تحديد خطط سير العمل لضبط الاعمال داخل المديرية ، وضع الأهداف طويلة المدى التى تسعى المديرية لتحقيقها ، تحديد مؤشرات النجاح بتحديد نسب تحقيق الأهداف قبل العمل على تنفيذها داخل المديرية ، تحديد مصادر التمويل المختلفة للصرف على خطط نشاط إدارات المديرية ، تحديد الإمكانيات المناسبة لتنفيذ خطط نشاط إدارات المديرية ، تحديد الإطار التشريعي الذي يكفل تحقيق التقدم داخل المديرية ، وضع الموازنات التقديرية لخطط النشاط داخل إدارات المديرية ، محو الأمية الرقمية داخل المديرية بالتدريب عليه ، تحديد الموارد التى تتناسب مع قدرات العاملين بالمديرية لتحقيق أهدافها ، مدى توضيح التقدم فى تحقيق الأهداف المرجو تحقيقها ، مشاركة العاملين بالمديرية فى وضع الأهداف .

يعزى الباحث تلك النتائج إلى أن فكرة التحول الرقمية كمدخل لتطوير التخطيط داخل مديرية الشباب والرياضة بالشرقية باستخدام التكنولوجيا والمعلومات الرقمية تساهم فى وضع وتحديد الأهداف ، السياسات ، التنبؤ ، الإمكانيات ، البرامج الزمنية ، الموازنات ، فرق العمل وإعادة تشكيل الطريقة التى يعيش ويعمل ويفكر ويتفاعل ويتواصل بها الناس، اعتماداً على التقنيات المتاحة، مع التخطيط المستمر والسعي الدائم لإعادة صياغة الخبرات العملية وتحسين الكفاءة وتقليل الإنفاق، وتطبيق خدمات جديدة بسرعة ومرونة.

ويتفق ذلك مع ما أظهرته نتائج دراسة **محمد مخلف إسماعيل أحمد (٢٠١٨) (١١)** والتى توصلت الى أهمية الاعتماد علي الأساليب الإدارية الحديثة في إدارة المؤسسات ، صياغة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة ، دراسة **وليد بن سعد بن عبدالله بن دلاك (٢٠١٦ م) (١٦)** والتى توصلت نموذج مقترح لأهمية دور التخطيط فى تطوير الأداء الإدارى ، دراسة **محمد رشاد سمير (٢٠١٦م)** (١٠) فى أنه لابد من وضع الأهداف طويلة المدى ، تحديد البرامج الزمنية لانجاز المهام ، ودراسة **Arla Juntunene** **آرلا جونتوني** (٢٠١٥ م) (١٧) والتى توصلت إلى المساهمة في تطوير الاستراتيجية ومناقشة إدارة الأداء من خلال استراتيجية كانت تدار عمليا في تنظيم القطاع العام وتقديم عرض لكيفية إدارة الأداء وعمليات التطوير ، دراسة **Matt Belian and Hess** **مات بيليان**

وهيس (٢٠١٥م) (١٩) الى أنه لا بد من تحديد مصادر التمويل المختلفة ، تحديد الإمكانيات المناسبة للتنفيذ ، تأسيس البنى التحتية التكنولوجية وتوفير مواردها وأنظمة برمجياتها التطبيقية . وهذا يجيب عن التساؤل " ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية " في ضوء التعرف على واقع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ، التعرف على واقع مستوى الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

٢- عرض نتائج إستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كاي وترتيب العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ن=٢٢٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	قيمة كاي المحسوبة	الترتيب
		تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة			
التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة يساهم في:										
٢٤	تحديد الهيكل التنظيمي بالشكل الذي يخدم متطلبات المديرية لتطوير الأداء الإداري للعاملين بها .	١٩٩	٩٠.٤٥	٢٠	٩.٠٩	١	٠.٤٦	٦٣٨	*٣٢٥.٤٤	٤
٢٥	وضع قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالعاملين في المديرية	٢١٣	٩٦.٨٢	٧	٣.١٨	٠	٠.٠٠	٦٥٣	*٣٢٦.٠١	١
٢٦	إعادة التنظيم الإداري داخل إدارات المديرية .	١٧٩	٨١.٣٦	٤١	١٨.٦٤	٠	٠.٠٠	٦١٩	*١٦٦.٥٢	٨
٢٧	تصميم نماذج عمل مبتكرة داخل إدارات المديرية .	١٥٠	٦٨.١٨	٧٠	٣١.٨٢	٠	٠.٠٠	٥٩٠	*٨٠.٣١	١٣
٢٨	إعداد الدراسات الخاصة بتنظيم المعلومات الرقمية داخل المديرية .	١٨٤	٨٣.٦٤	٣٦	١٦.٣٦	٠	٠.٠٠	٦٢٤	*١٨٦.٠٤	٦
٢٩	نشر الثقافة الرقمية بين المستويات الإدارية المختلفة	١٧٦	٨٠	٤٤	٢٠	٠	٠.٠٠	٦١٦	*١٥٥.٤٧	٩
٣٠	تحديد مهام فرق العمل داخل إدارات المديرية .	٢٠٠	٩٠.٩١	٢٠	٩.٠٩	٠	٠.٠٠	٦٤٠	*٢٥٧.٥٨	٣

الترتيب	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الوزن النسبي	لا		إلى حد ما		نعم		العبارات	م
			النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار		
٥	*٢١١.٢٢	٦٣٠	٠.٠٠٠	٠	١٣.٦٤	٣٠	٨٦.٣٦	١٩٠	إنشاء أرشيف إلكتروني لمهام العاملين بالمديرية	٣١
١٤	*٩٦	٥٥٣	٠.٠٠٠	٠	٣٠.٤٥	٤٧	٦٩.٥٥	١٥٣	الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات في تحقيق خطط النشاط داخل المديرية .	٣٢
١٢	*١٥٨.٦٢	٥٩٢	٠.٤٦	١	٢٩.٩٩	٦٦	٦٩.٥٥	١٥٣	توضيح التدرج الوظيفي للعاملين بإدارات مديرية الشباب والرياضة بالشرقية .	٣٣
١٠	*١٢٨.٤٢	٦٠٨	٠.٠٠٠	٠	٢٣.٦٤	٥٢	٧٦.٣٦	١٦٨	تدريب العاملين في الإدارات لتنفيذ خطط النشاط داخل المديرية .	٣٤
٢	*٢٩٣.٢٩	٦٤٧	٠.٠٠٠	٠	٥.٩١	١٣	٩٤.٠٩	٢٠٧	تحديد المسؤولية للعاملين بالإدارات داخل المديرية لتنفيذ خطط النشاط .	٣٥
٧	*١٨٢	٦٢٣	٠.٠٠٠	٠	١٦.٨٢	٣٧	٨٣.١٨	١٨٣	مساعدة الرئيس في تفويض السلطات إلى مديري الإدارات داخل المديرية لتنفيذ خطط النشاط .	٣٦
١١	*١٩٤.٠٨	٦٠٥	٠.٤٦	١	٢٤.٠٩	٥٣	٧٥.٤٥	١٦٦	التنسيق بين الإدارات لتنفيذ خطط النشاط داخل المديرية .	٣٧

قيمة كا^٢ عند (٢ ، ٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٩) أن قيمة كا^٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة لعبارات محور ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية جميعها دالة إحصائياً وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥ . ، وقد تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (٨٠.٣١ ، ٣٢٦.٠١) ، وقد تراوحت قيمة الوزن النسبي للعبارات ما بين (٥٥٣ ، ٦٥٣) .

ويتضح من نتائج الجدول رقم (٩) أن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٦٨.١٨% ، ٩٦.٨٢%) ، وان النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة (إلى حد ما) تراوحت ما بين (٣.١٨% ، ٣١.٨٢%) ، وان النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة (لا) تراوحت ما بين (٠.٤٦%) .

يتضح من نتائج الجدول رقم (٩) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢١ المحسوبة ما بين (٨٠.٣١، ٣٢٦.٠١) ، وهى عبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥، حيث جاءت الاستجابة للعبارات هى أنه يتحدد التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية فيما يلي: وضع قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالعاملين فى المديرية ، تحديد المسئولية للعاملين بالإدارات داخل المديرية لتنفيذ خطط النشاط ، تحديد مهام فرق العمل داخل إدارات المديرية ، تحديد الهيكل التنظيمى بالشكل الذي يخدم متطلبات المديرية لتطوير الأداء الإدارى للعاملين بها ، إنشاء أرشيف إلكترونى لمهام العاملين بالمديرية ، إعداد الدراسات الخاصة بتنظيم المعلومات الرقمية داخل المديرية ، مساعدة الرئيس فى تفويض السلطات إلى مديرى الإدارات داخل المديرية لتنفيذ خطط النشاط ، إعادة التنظيم الإدارى داخل إدارات المديرية ، نشر الثقافة الرقمية بين المستويات الإدارية المختلفة ، تدريب العاملين فى الإدارات لتنفيذ خطط النشاط داخل المديرية ، التنسيق بين الإدارات لتنفيذ خطط النشاط داخل المديرية ، توضيح التدرج الوظيفى للعاملين بإدارات مديرية الشباب والرياضة بالشرقية ، تصميم نماذج عمل مبتكرة داخل إدارات المديرية ، الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات فى تحقيق خطط النشاط داخل المديرية .

ويعزى الباحث تلك النتائج إلى أن التحول الرقمى كمدخل لتطوير التنظيم داخل مديرية الشباب والرياضة بالشرقية باستخدام التكنولوجيا والمعلومات الرقمية تساهم فى تحديد الهيكل التنظيمى ، التوصيف الوظيفى ، المسئوليات والسلطات ، التنسيق ، فرق العمل وإدارة ومتابعة الإدارات المختلفة للمديرية وكأنها وحدة مركزية وتجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة وتوظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية لدى العاملين كافة وزيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا.

ويتفق ذلك مع ما أظهرته نتائجه دراسة **أيمن محمد احمد حسين ربيع** (٢٠١٩ م) (٢) والتي توصلت أهمية بتدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا الرقمية ، الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية فى الحصول على البيانات والمعلومات للخدمات والأنشطة المقدمة واتفقت نتائجه ، دراسة **وليد بن سعد بن عبدالله بن دلاك** (٢٠١٦ م) (١٦) والتي توصلت نموذج مقترح لأهمية دور التنظيم فى تطوير الأداء الإدارى ، دراسة **محمد رشاد سمير** (٢٠١٦م) (١٠) والتي توصلت إلى أهمية الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات فى المؤسسات ، دراسة **هالة محمود عبدالستار** (٢٠١٤م) (١٥) والتي توصلت أهمية وضع قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالعاملين ، إنشاء أرشيف إلكترونى لمهام العاملين ، دراسة **مصطفى معبد أمين خضر** (٢٠٢١) (١٤) والتي توصلت أهمية وضع قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالعاملين ، إنشاء أرشيف إلكترونى لمهام العاملين ، الإعتماد على تكنولوجيا

المعلومات ، دراسة **Matt Belian and Hess** مات بيليان وهيس (٢٠١٥م) (٢٠) والتي توصلت الى أهمية الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ، إعادة التنظيم الإداري ، تحديد الهيكل التنظيمي ، تصميم نماذج عمل مبتكرة ، دراسة **Supattva Boonmak** سوباتفا بونماك (٢٠٠٧)(٢٢) والتي توصلت الى أهمية الأعتداع على نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات تزيد من فاعلية المنظمة، وكفاءة أدائها وتحسن العمل.

وهذا يجيب عن التساؤل " ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية " في ضوء التعرف على واقع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ، التعرف على واقع مستوى الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

٣- عرض نتائج إستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

جدول (١٠)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كاي^٢ وترتيب العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ن=٢٢٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	قيمة كاي ^٢ المحسوبة	الترتيب
		تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة			
٣٨	مشاركة العاملين فى إتخاذ القرارات .	١٥٠	٦٨.١٨	٦٩	٣١.٣٦	١	٠.٤٦	٥٩٠	*١٤٩.٧٩	١٤
٣٩	إعطاء فرص متساوية للمستفيدين للحصول الخدمات المتاحة داخل المديرية .	١٦٥	٧٥	٥٥	٢٥	٠	٠.٠٠٠	٦٠٥	*١١٩.١٧	٩
٤٠	تدفق المعلومات على كافة المستويات التنظيمية بالمديرية .	١٦٨	٧٦.٣٦	٥٢	٢٣.٦٤	٠	٠.٠٠٠	٦٠٨	*١٢٨.٤٢	٧
٤١	ربط المديرية بالإدارات الفرعية والهيئات الشبابية والرياضة إلكترونياً .	٢٠٠	٩٠.٩١	٢٠	٩.٠٩	٠	٠.٠٠٠	٦٤٠	*٢٥٧.٥٨	١
٤٢	تبادل البيانات داخل المديرية وبين الهيئات التابعة لها .	١٩٩	٩٠.٤٥	٢٠	٩.٠٩	١	٠.٤٦	٦٣٨	*٣٢٥.٤٤	٢
٤٣	تحديد إحتياجات المستفيدين من المديرية .	١٦٠	٧٢.٧٣	٦٠	٢٧.٢٧	٠	٠.٠٠٠	٦٠٠	*١٠٢.٨٥	١١

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
		النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار			
٤٤	سهولة الإتصال بين الرؤساء والمرؤسين بالمديرية .	٨٦.٣٦	٣٠	١٣.٦٤	٠	٠.٠٠٠	٠	٦٣٠	*٢١١.٢٢	٣
٤٥	إتباع النمط القيادي الملائم أثناء تنفيذ خطط النشاط حسب الموقف	٧٣.٦٤	٥٧	٢٥.٩١	١	٠.٤٥	١	٦٠١	*١٨٢.١٨	١٠
٤٦	تحقيق الجوانب الإيجابية المتعلقة بتطوير الأداء داخل المديرية .	٧٣.١٨	٤٠	١٨.١٨	١٩	٨.٦٤	١٩	٥٨٢	*١٦٠.٢	١٦
٤٧	تطوير آلية نظم عمل المديرية .	٧٨.٦٤	٤٦	٢٠.٩	١	٠.٤٦	١	٦١٢	*٢١٦.٩٩	٦
٤٨	تطوير القدرات المعرفية لدى العاملين بالمديرية .	٧٦.٨٢	٤٩	٢٢.٢٨	٢	٠.٩	٢	٦٠٧	*٢٠٢.٢٦	٨
٤٩	خلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة بعيدا عن الطرق التقليدية .	٧٩.٥٥	٢٣	١٠.٤٥	٢٢	١.٠	٢٢	٥٩٣	*٢١١.٤٥	١٢
٥٠	تحفيز العاملين بالمديرية عن طريق إعطاء المكافآت وفقا لتنفيذ الواجبات .	٦٩.٥٥	٦٧	٣٠.٤٥	٠	٠.٠٠٠	٠	٥٩٣	*٨٧.٠٩	١٢م
٥١	تحفيز العاملين بالتشجيع المعنوي داخل المديرية وفقا لتنفيذ الواجبات .	٧٠.٤٥	٦٠	٢٧.٢٨	٥	٢.٢٧	٥	٥٩٠	*١٥٧.٠٤	١٤م
٥٢	الإنتشار في نطاق أوسع عند تقديم الخدمات لكافة المستفيدين .	٨٢.٢٧	٣٩	١٧.٧٣	٠	٠.٠٠٠	٠	٦٢١	*١٧٤.١٦	٥
٥٣	خلق قيمة تنافسية بين إدارات النشاط داخل المديرية وفقا لتنفيذ المهام	٨٥.٤٥	٣٢	١٤.٥٥	٠	٠.٠٠٠	٠	٦٢٨	*٢٠٢.٦	٤

قيمة كا عند (٢ ، ٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة كا^٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية جميعها دالة إحصائيا وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، وقد تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (٨٧.٠٩ ، ٣٢٥.٤٤) ، وقد تراوحت قيمة الوزن النسبي للعبارات ما بين (٥٨٢ ، ٦٤٠) .

ويتضح من نتائج الجدول رقم (١٠) أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٦٨.١٨% ، ٩٠.٩١%) ، وان النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة (إلى حد ما) تراوحت ما بين (٩.٠٩% ، ٣١.٣٦%) ، وان النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة (لا) تراوحت ما بين (٠.٤٦% ، ٨.٦٤%) .

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٠) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة ما بين (٨٧.٠٩ ، ٣٢٥.٤٤)، وهي عبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥، حيث جاءت الاستجابة للعبارات هي أنه يتحدد ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية فيما يلي: ربط المديرية بالإدارات الفرعية والهيئات الشبابية والرياضة إلكترونياً ، تبادل البيانات داخل المديرية وبين الهيئات التابعة لها ، سهولة الإتصال بين الرؤساء والمرؤسين بالمديرية ، خلق قيمة تنافسية بين إدارات النشاط داخل المديرية وفقاً لتنفيذ المهام ، الإنتشار في نطاق أوسع عند تقديم الخدمات لكافة المستفيدين ، تطوير آلية نظم عمل المديرية ، تدفق المعلومات على كافة المستويات التنظيمية بالمديرية ، تطوير القدرات المعرفية لدى العاملين بالمديرية ، إعطاء فرص متساوية للمستفيدين للحصول الخدمات المتاحة داخل المديرية ، إتباع النمط القيادي الملائم أثناء تنفيذ خطط النشاط حسب الموقف ، تحديد إحتياجات المستفيدين من المديرية ، خلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة بعيداً عن الطرق التقليدية ، تحفيز العاملين بالمديرية عن طريق إعطاء المكافآت وفقاً لتنفيذ الواجبات ، مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات ، تحفيز العاملين بالتشجيع المعنوي داخل المديرية وفقاً لتنفيذ الواجبات ، تحقيق الجوانب الإيجابية المتعلقة بتطوير الأداء داخل المديرية .

ويعزى الباحث تلك النتائج إلى أن التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه داخل مديرية الشباب والرياضة بالشرقية بإستخدام التكنولوجيا والمعلومات الرقمية تساهم في تحديد الإتصال ، القيادة ، الدافعية ، التحفيز وتوظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية لدى العاملين كافة وزيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا.

ويتفق ذلك مع ما أظهرته نتائج دراسة محمد رشاد سمير (٢٠١٦م) (١٠) والتي توصلت إلى أن الإنتشار في نطاق أوسع عند تقديم الخدمات لكافة المستفيدين يعطى فرص متساوية ، دراسة أيمن محمد احمد حسين ربيع (٢٠١٩م) (٢) الى أنه لابد من خلق قيمة تنافسية بين العاملين ، تحفيز العاملين وفقاً لتنفيذ الواجبات ، دراسة مصطفى معبد أمين خضر (٢٠٢١) (١٤) والتي توصلت أهمية التواصل المستمر والمباشر مع الهيئات الرياضية التابعة للمديرية ، دراسة محمد مخلف إسماعيل أحمد (٢٠١٨) (١١) إلى أنه لابد من توفير قواعد بيانات تساعد علي سرعة اتخاذ القرارات

الإدارية ، دراسة وليد بن سعد بن عبدالله بن دلاك (٢٠١٦ م) (١٦) والتي توصلت نموذج مقترح لأهمية دور التوجيه في تطوير الأداء الإداري ، ، دراسة **Oakeal Rabeh** أوكيل رابح (٢٠١٨) (٢١) توصلت إلى أنه وجود علاقة بين وسائل الاتصال وأساليب التكنولوجيا الحديثة علي استخدام التحول الرقمي ، دراسة **Supattva Boonmak** سوباتفا بونماك (٢٠٠٧) (٢٢) إلى أنه لابد من الاعتماد تكنولوجيا المعلومات لأنها تزيد من فاعلية المنظمة ، وكفاءة أدائها وتحسن العمل وثقافة العاملين في المؤسسة

وهذا يجيب عن التساؤل " ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية " في ضوء التعرف على واقع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ، التعرف على واقع مستوى الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

٤- عرض نتائج إستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

جدول (١١)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كاً وترتيب العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور

التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ن=٢٢٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	قيمة كاً المحسوبة	الترتيب
		تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة			
٥٤	تحديد الهدف من العملية الرقابية .	١٨١	٨٢.٢٧	٣٩	١٧.٧٣	٠	٠.٠٠	٦٢١	*١٧٤.١٦	٩
٥٥	وضع معايير رقابية لمتابعة تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .	١٧٦	٨٠	٤٠	١٨.١٨	٤	١.٨٢	٦١٢	*٢٢٤.٤٢	٨
٥٦	قياس مدى التقدم في الأداء بعد تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .	١٨٨	٨٥.٤٥	٣٢	١٤.٥٥	٠	٠.٠٠	٦٢٨	*٢٠٢.٦	٤
٥٧	متابعة إدارات المديرية كأنها وحدة مركزية .	١٩٩	٩٠.٤٥	٢٠	٩.٠٩	١	٠.٤٦	٦٣٨	*٣٢٥.٤٨	١
٥٨	مدى فاعلية إدارات المديرية في القيام بالمهام المكلفه بها .	٢٠٠	٩٠.٩١	٢٠	٩.٠٩	٠	٠.٠٠	٦٤٠	*٢٥٧.٥٨	٧

١١	*٣٢٦.٠١	٦٥٣	٠.٠٠٠	٠	٣.١٨	٧	٩٦.٨٢	٢١٣	تحديد نقاط القوة والضعف أثناء تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .
١٠	*٢٠٢.٢٦	٦٠٧	٠.٠٩	٢	٢٢.٢٨	٤٩	٧٦.٨٢	١٦٩	كشف التهديدات عند تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .
٢	*١٦٦.٥٢	٦١٩	٠.٠٠٠	٠	١٨.٦٤	٤١	٨١.٣٦	١٧٩	تصحيح الإنحرافات أثناء تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .
٦	*٢١١.٤٥	٥٩٣	١.٠	٢٢	١٠.٤٥	٢٣	٧٩.٥٥	١٧٥	توظيف آليات متقدمة لتحليل البيانات في تقديم الخدمات داخل المديرية .
٥	*١٥٥.٤٧	٦١٦	٠.٠٠٠	٠	٢٠	٤٤	٨٠	١٧٦	تحليل البيانات داخل المديرية من خلال الانظمة الذكية .
م٢	*٢١٦.٩٩	٦١٢	٠.٤٦	١	٢٠.٩	٤٦	٧٨.٦٤	١٧٣	إدارة المخاطر التي تواجه تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .

قيمة كا ٢ عند (٢ ، ٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١١) أن قيمة كا^٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية جميعها دالة إحصائيا وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وقد تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (١٥٥.٤٧ ، ٣٢٦.٠١) ، وقد تراوحت قيمة الوزن النسبي للعبارات ما بين (٥٩٣ ، ٦٥٣) .

ويتضح من نتائج الجدول رقم (١١) أن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٧٦.٨٢% ، ٩٠.٩١%) ، وان النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة (إلى حد ما) تراوحت ما بين (٣.١٨% ، ٢٢.٢٨%) ، وان النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة (لا) تراوحت ما بين (٠.٤٦% ، ١٠%) .

يتضح من نتائج الجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (١٥٥.٤٧ ، ٣٢٦.٠١) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، حيث جاءت الاستجابة للعبارات هي أنه يتحدد ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية فيما يلي: متابعة إدارات المديرية كأنها وحدة مركزية ، تصحيح الإنحرافات أثناء تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية ،

إدارة المخاطر التي تواجه تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية ، قياس مدى التقدم في الأداء بعد تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية ، تحليل البيانات داخل المديرية من خلال الانظمة الذكية ، توظيف آليات متقدمة لتحليل البيانات في تقديم الخدمات داخل المديرية ، مدى فاعلية إدارات المديرية في القيام بالمهام المكلفه بها ، وضع معايير رقابية لمتابعة تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية ، تحديد الهدف من العملية الرقابية ، كشف التهديدات عند تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية ، تحديد نقاط القوة والضعف أثناء تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .

ويعزى الباحث تلك النتائج إلى أن التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة داخل مديرية الشباب والرياضة بالشرقية بإستخدام التكنولوجيا والمعلومات الرقمية تساهم في تحديد معايير الرقابة ، تقييم الأداء ، تصحيح الانحراف ، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في وضع آليات متقدمة لتحليل البيانات .

ويتفق ذلك مع ما أظهرته نتائج دراسة **مصطفى معبد أمين خضر** (٢٠٢١) (١٤) والتي توصلت أهمية المتابعة الفعلية للأنشطة المنفذة بالمديرية والهيئات الرياضية التابعة لها ، دراسة **وليد بن سعد بن عبدالله بن دلاك** (٢٠١٦ م) (١٦) والتي توصلت نموذج مقترح لأهمية دور الرقابة في تطوير الأداء الإداري ، دراسة **محمد رشاد سمير** (٢٠١٦م) (١٠) والتي توصلت إلى تحديث أجهزة التشغيل المختلفه بما تتوافق مع التحول الرقمي ، دراسة **Oakeal Rabeh** أوكيل رابح (٢٠١٨) (٢١) توصلت إلى أنه أهمية التحول الرقمي متابعة الأعمال داخل المؤسسة ، دراسة **Supattva Boonmak** سوباتفا بونماك (٢٠٠٧) (٢٢) إلى أنه لابد من الاعتماد تكنولوجيا المعلومات لأنها تزيد من فاعلية المنظمة ، وتحسين الكفاءة ، دراسة **Lin and Murphy** لين ومورفي (٢٠١٤) (١٩) إلى أهمية التحول الرقمي في وإدارة الوثائق الإلكترونية وتحليل بياناتها وتفسيرها و توظيف آليات متقدمة في تحليل البيانات .

وهذا يجيب عن التساؤل " ماهية التحول الرقمي كمدخل لتطوير الرقابة بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية " في ضوء التعرف على واقع التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية ، التعرف على واقع مستوى الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

تاسعا : الاستنتاجات والتوصيات :

١- الاستنتاجات :

من خلال عرض ومناقشة النتائج توصل الباحث إلى تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية من خلال الآتي :

يتمثل التحول الرقمي لتطوير التخطيط بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية لدي القائمين على التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية من خلال الممارسات التالية:

• تحديد الهدف

- الإعلان عن الأهداف الرئيسية للمديرية .
- التخطيط السليم لعملية التحول من نظام ورقي كامل إلى نظام إلكتروني كامل.
- توفير البيانات للمستفيدين بصورة فورية.
- أن يكون هناك رؤية مستقبلية واضحة للاستفادة من التحول الرقمي .
- مشاركة العاملين بالمديرية في وضع الأهداف .
- يساهم في وضع الأهداف طويلة المدى التي تسعى المديرية لتحقيقها .
- تحقيق الأهداف داخل المديرية في ضوء التنمية المستدامة ٢٠٣٠ .

● تحديد السياسات

- وضع سياسات إدارية لنظام تدفق المعلومات والاتصالات داخل المديرية
- تحديد الإطار التشريعي الذي يكفل تحقيق التقدم داخل المديرية .
- وضع سياسية واضحة لنظام تدفق المعلومات على كافة المستويات التنظيمية بالمديرية .
- إبرام الإتفاقيات بين للمديرية والمؤسسات والشركات المختصة لتنفيذ سياسات التطوير.
- وضع الإطار العام للسياسات التي تعمل في نطاق الإدارة داخل المديرية .

● التنبؤ

- تحديد الاحتياجات التدريبية للتطوير المستمر داخل المديرية .
- تحديد مؤشرات النجاح بتحديد نسب تحقيق الأهداف قبل العمل على تنفيذها داخل المديرية .
- يساعد توظيف تكنولوجيا المعلومات لدعم وبناء ثقافة إيجابية .
- تحديد الظروف البيئية الحالية للمديرية والقوى التي تؤثر فيها.
- يساعد على توضيح الرؤيا بأهمية تطوير الأداء الإداري بالمديرية .
- التنبؤ بالمشكلات والاحتياجات عند إنجاز الأعمال داخل المديرية .

● تحديد الإمكانيات

- تحديد الموارد التي تتناسب مع قدرات العاملين بالمديرية لتحقيق أهدافها .
- العملية الإدارية القائمها على الإمكانيات المتميزة للإنترنت.
- تبسيط الإجراءات داخل المديرية .
- الاستفادة الكاملة من الإمكانيات المتاحة لإنجاز الأعمال داخل المديرية
- تحديد الإمكانيات التي تتناسب مع قدرات العاملين بالمديرية .
- تحديد الامكانيات اللازمة لعملية تطوير الأداء الإداري داخل المديرية .

● تحديد البرامج الزمنية

- تصميم جداول زمنية يحدد الوقت النسبي لإنجاز الأعمال داخل المديرية .

- خفض تكلفة تقديم الخدمات للمستفيدين من المديرية.
- تحديد برامج خطة المديرية وفقا للبرامج الزمنية المحددة .
- تمكين من اقامة الندوات والمؤتمرات من خلال الشبكة الإلكترونية "الفيديو كونفرانس".
- متابعة عملية الاداء الادارى داخل المديرية فى اقل زمن ممكن.

● تحديد الموازنات

- تحديد الموازنات اللازمة لتنفيذ البرامج الموضوعية .
- تحديد مصادر التمويل المختلفة للصرف على خطط نشاط إدارات المديرية .
- إعداد بنود الميزانية إلكترونياً.

● تحديد فرق العمل

- تحديد فرق عمل تنفيذ خطط نشاط إدارات المديرية .
 - المساهمة فى تحديد مهام فرق العمل داخل المديرية
 - منهجية إدارية جديدة تقوم على الإستخدام الواعي لتقنيات المعلومات فى ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة فى ظل التحول التكنولوجي.
- فيما يتعلق بالتحول الرقمية لتطوير التنظيم بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية لدى القائمين على التحول الرقمية بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية من خلال الممارسات التالية:

● الهيكل التنظيمي

- تحديد الهيكل التنظيمي بالشكل الذي يخدم متطلبات المديرية لتطوير الأداء الإداري للعاملين بها
- وضع قاعدة بيانات إلكترونية خاصة بالعاملين فى المديرية
- إعادة التنظيم الإداري داخل إدارات المديرية .
- مساعدة الإدارة العليا فى تقييم كافة ما تقدمه الإدارات من أعمال مما يساعد على سرعة إتخاذ القرارات.
- إعداد الدراسات الخاصة بتنظيم المعلومات الرقمية داخل المديرية .

● التوصيف الوظيفي

- إنشاء أرشيف إلكتروني لمهام العاملين بالمديرية
- توضيح التدرج الوظيفي للعاملين بإدارات مديرية الشباب والرياضة بالشرقية .
- الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات فى تحقيق مهام المديرية .
- تنظيم الأعمال بسهولة بشكل إلكتروني.
- عمل قاعدة بيانات إلكترونية كاملة عن كافة العاملين بالمديرية .

• تحديد المسؤوليات والسلطات

- تحديد المسؤولية للعاملين بالإدارات داخل المديرية لتنفيذ المهام .
- مساعدة الرئيس فى تفويض السلطات إلى مديرى الإدارات داخل المديرية .
- العمل على تعديل نماذج العمل لتتوافق مع إحتياجات المستفيدين من الخدمات التى تقدمها المديرية .
- وضع نماذج لكافة المعاملات الإدارية إلكترونيا عبر الموقع الخاص بالمديرية على شبكات التواصل الإجتماعي.

• التنسيق

- التنسيق بين الإدارات لتنفيذ خطط النشاط داخل المديرية .
 - إستخدام البريد الإلكتروني فى إدارت المديرية بديلا عن ملفات الصادر والوارد.
 - نقل الوثائق إلكترونيا بشكل أكثر فعالية.
- فيما يتعلق بالتحول الرقمية لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية لدى القائمين على التحول الرقمية بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية من خلال الممارسات التالية:

• الاتصال

- وجود قنوات إتصال فعالة بين المنفذين لبرامج التحول الرقمية والقيادات العليا للتأكد من مستوى العمل والإنجاز
- وجود شبكة اتصال داخلية للربط بين جميع العاملين بالمديرية والهيئات التابعة لها
- الربط الإلكتروني بين المديرية والهيئات الشبابية والرياضية التابعة لها .
- القدرة على تبادل المعلومات بوسائل إلكترونية.
- تحديد إحتياجات المستفيدين من المديرية .

• القيادة

- إتباع النمط القيادى الملائم أثناء تنفيذ خطط نشاط المديرية حسب الموقف .
- سرعة توفير المعلومات والبيانات لأصحاب القرار من الإدارة العليا.
- عقد كافة الإجتماعات مع الهيكل الإداري للمديرية إلكترونيا .

• الدافعية والتحفيز

- تطوير آلية نظم عمل المديرية .
- خلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة بعيدا عن الطرق التقليدية .
- تحفيز العاملين بالمديرية وإعطاء المكافآت وفقا لتنفيذ الواجبات .
- خلق قيمة تنافسية بين إدارات النشاط داخل المديرية وفقاً لتنفيذ المهام .

فيما يتعلق بالتحول الرقمي لتطوير التوجيه بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية لدى القائمين على التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية من خلال الممارسات التالية:

• وضع معايير الرقابة

- تحديد الهدف من العملية الرقابية .
- وضع معايير رقابية لمتابعة تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .
- تعزيز الجانب الرقابي على القائمين على تنفيذ برامج التحول الرقمي .

• قياس الأداء

- قياس مدى التقدم في الأداء بعد تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .
- متابعة إدارات المديرية كأنها وحدة مركزية .
- مدى فاعلية إدارات المديرية في القيام بالمهام المكلفه بها .

• تقييم الاداء

- المتابعة الفعالة لتنفيذ الأعمال داخل الإدارات في ضوء التحول الرقمي .
- المساهمة في تقييم أداء العاملين طبقا لأجواز المهام الكلف بها .
- كشف التهديدات عند تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .

• تصحيح الأخراف

- تصحيح الإنحرافات أثناء تنفيذ خطط النشاط داخل إدارات المديرية .
- توظيف آليات متقدمة لتحليل البيانات في تقديم الخدمات داخل المديرية .
- تحليل البيانات داخل المديرية من خلال الانظمة الذكية .

٢- التوصيات :

في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته والعينة التي أجريت عليها الدراسة، ومن خلال مناقشة النتائج يوصى الباحث بالآتي:

* إتباع ما تم استنتاجه من التساؤلات (قيد البحث) التحول الرقمي كمدخل لتطوير الاداء الادارى بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية .

* العمل على تطوير البنية التحتية اللازمة لتحسين التحول الرقمي لتطوير الاداء الادارى.

* ضرورة مشاركة مختلف المستويات الإدارية فى التخطيط ووضع الأهداف والبرامج المتعلقة بسياسة تطبيق وإستخدام التحول الرقمي .

* تشجيع العاملين وتدريبهم على تحسين التحول الرقمي من خلال وضع برامج تدريبية ورصد أنظمة جيدة للحوافز للتغلب على المقاومة التى يبديها البعض لعملية التغيير .

* زيادة التزام الإدارة العليا بتطبيق ودعم وتحسين التحول الرقمي من خلال نشر ثقافة العمل الإلكتروني ونشر المزايا والفوائد الناتجة عن تطبيق التحول الرقمي بين العاملين.

عاشرا : المراجع :

١- المراجع العربية :

١. إيمان صالح : " التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الرقمية " ، ايبس كوم المنشور ، القاهرة ، ٢٠٠٧ م .
٢. أيمن محمد احمد : " نظام إلكتروني مقترح لتطوير الأداء الإداري للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية " ، دكتوراه ، جامعة المنصورة ، كلية التربية الرياضية ، قسم الإدارة الرياضية ، ٢٠١٩ م .
٣. حسن أحمد الشافعي : " الإدارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي في التربية البدنية والرياضية " ، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧م.
٤. راوية محمد حسن : " السلوك في المنظمات " ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ٢٠٠١ م
٥. رضوى السيد سيد أحمد دياب : " التحول الرقمي للمعرفة وتأثيره على الاستشهادات المرجعية للكتاب في مجلة كلية الآداب جامعة بنها " ، ماجستير ، جامعة بنها ، كلية الآداب ، قسم المكتبات والمعلومات ، ٢٠١٥ م .
٦. عبد الرحمن توفيق : " الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل " ، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، مصر ، ٢٠٠٥ م .
٧. على السلمي : " الادارة المعاصرة " ، مكتبة غريب ، القاهرة ، ١٩٩٦م.
٨. عمرو عادل محمد هاشم : " نموذج مقترح لتطوير الأداء الإداري بوزارة الشباب والرياضة في ضوء معايير النموذج الأوربي للتميز " ، دكتوراه ، جامعة حلوان ، كلية التربية الرياضية للبنين ، قسم الإدارة الرياضية ، ٢٠٢٠ م .
٩. عمرو مصطفى الشتيحي ، أسماء عبدالحكيم فتوح : " دور إدارة التغيير في تطوير الأداء الإداري بالأندية الرياضية " ، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، ٢٠٢٠ م .
١٠. محمد رشاد سمير : "متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعة الزقازيق " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة الزقازيق، ٢٠١٦ م.
١١. محمد مخلف اسماعيل أحمد : " تطوير الأداء الإداري بالمدرسة الثانوية العامة بمحافظة الشرقية في ضوء مدخل الأداء المتوازن " ، ماجستير ، جامعة الزقازيق ، كلية التربية ، قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية ، ٢٠١٨ م .

١٢. مصطفى احمد : " التحول الرقمي فى الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة " ، مجلة الادارة التربوية عدد ١٩ سنة ٢٠١٨ م .
 امين
١٣. مصطفى محمود : المدير المعاصر وادارة الاعمال فى بيئة العولمة المعاصرة ، الدار الجامعية ، ٢٠٠٣ م .
 ابو بكر
١٤. مصطفى معبد : " تصور مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بنى سويف " ، ماجستير ، جامعة بنى سويف. كلية التربية الرياضية، قسم الإدارة الرياضية والترويج، ٢٠٢١ م .
 أمين خضر
١٥. هالة محمود : " تصور مقترح لتفعيل دور الادارة الالكترونية بالمجلس القومي للرياضة " ، رسالة دكتوراة ، كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة ، جامعة حلوان ، ٢٠١٤ م .
 عبدالستار
١٦. وليد بن سعد بن عبدالله دلاك : " منظومة مقترحة لتطوير الأداء الإدارى بالاتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية " ، ماجستير ، جامعة حلوان ، كلية التربية الرياضية للبنين ، قسم الإدارة الرياضية ٢٠١٦ م .

٢- المراجع الأجنبية :

١٧. Arla Juntunene : (2015): Linking Strategy and Performance Management Case: Ministry of the Interior, ACADEMIC University of Tampere.
١٨. European Union (2014): High Level Group on the Modernisation of Higher Education, Report to the European Commission on New modes of learning and teaching in higher education, Publications Office of the European Union, Luxembourg, OCTOBER.
١٩. Lin, M. & Murphy, D . (2014). The Document Explosion in the World of Big Data -Curriculum Considerations. Information Systems Education Journal, 12(6), 85.
٢٠. Matt, C., Hess, T., & Benlian, A : (2015). Digital Transformation Strategies. Business & Information Systems Engineering, 57, 339 - 343.
٢١. Oakeal Rabeh (2018): Digital Transformation Of Information And Communication Technology Organizations , journal of Economics, Vol. A, No. 4.
٢٢. Supattva Boonmak (2007): The influence of management information systems and information technology on management performance And satisfaction, 7th global conference on Business 8 Economics.