

متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية

*د/ نوره فايز عبد العاطي القماوي

المخلص :

يهدف البحث إلى التعرف على متطلبات التحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية وذلك من خلال تحديد كل من المتطلبات الإدارية، المتطلبات البشرية، المتطلبات البنية التحتية والمتطلبات الأمنية والتشريعية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث، وتمثلت عينه الدراسة في (٢٨٥) فرداً تم توزيعهم كالاتي: العاملين بمديرية الشباب والرياضة من المستويات الإدارية الثلاثة الإدارة العليا وعددهم (٢٥) فرداً، الإدارة الوسطي وعددهم (١٨٠) فرداً والإدارة التنفيذية وعددهم (٨٠) فرداً، وكانت أهم النتائج تطوير أهداف المديرية لمواكبة التحول الرقمي، تطوير خطط الأنشطة المختلفة لمواكبة التحول الرقمي للارتقاء بالمديرية، تبنى استراتيجية التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة، تطوير الهيكل التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة والأفرع الإدارية، بما يسمح بالتحول الرقمي، تدريب الإداريين على استخدام التقنيات الجديدة والرقمية عبر الإنترنت، إعداد دورات تثقيفية عن أهمية التحول الرقمي في مديرية الشباب والرياضة، توفير شبكة Wi-Fi: وهو عبارة عن اتصال عبر شبكة لاسلكية في مديرية الشباب والرياضة ووضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن. وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج واستخلاصات البحث توصلت الباحثة للتوصيات التالية: توصيات خاصة لوزارة الشباب والرياضة تتمثل في تخصيص المبالغ المالية اللازمة للبدء في تجهيز الأدوات والبنية التحتية للتحول الرقمي، وضع خطة استراتيجية لتدريب وصقل العاملين إلكترونياً لمواكبة التحول الرقمي وضع التشريعات القانونية اللازمة لحماية تداول البيانات وسريتها. ثانياً: توصيات لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية: توفير الكوادر البشرية الكافية والمؤهلة لإدارة الأنشطة في ضوء التحول الرقمي، توفير المخصصات المالية اللازمة للإعداد والتأهيل، توفير اليه لتشجيع العاملين على التحول الرقمي، تفعيل شبكات الكترونية بين الجهات ذات العلاقة بالرياضة.

* مدرس كليه التربيه الرياضيه قسم الاداره الرياضيه جامعه الاسكندريه

Abstract

The research aims to identify the requirements for digital transformation in achieving the goals of the Youth and Sports Directorate in Alexandria Governorate by specifying each of the administrative requirements, human requirements, infrastructure requirements, and security and legislative requirements. The researcher used the descriptive approach to suit the nature of the research. Study sample Individuals were distributed as follows: The employees of the Youth and Sports directorate from the three administrative levels, the higher administration, their number (25) individuals, the middle management, their number (180) individuals, and the executive management, their number (80) individuals. The most important results were the development of the directorate's objectives to keep pace with digital transformation, the development of various activity plans to keep pace with digital transformation to upgrade the directorate, the adoption of a digital transformation strategy in its youth and sports directors, the development of the organizational structure of the youth and sports directorate and the administrative branches to allow for digital transformation, the training of administrators to use new and digital technologies through the Internet. Preparing educational courses on the importance of digital transformation in their youth and sports directorate, providing a Wi-Fi network, which is a connection via a wireless network in the Youth and Sports Directorate, and setting rules for storing and using data and information securely. In the light of presenting and discussing the results and conclusions of the research, the researcher reached the following recommendations:

First: Special recommendations for the Ministry of Youth and Sports are to allocate the necessary funds to start preparing tools and infrastructure for digital transformation, to develop a strategic plan to train and refine workers electronically to keep pace with the digital transformation, to set the necessary legal legislation to protect the circulation of data and its confidentiality.

Second: Recommendations for the Directorate of Youth and Sports in Alexandria Governorate: Providing adequate and qualified human cadres to manage activities in light of digital transformation, providing the necessary financial allocations for preparation and rehabilitation, providing a mechanism to encourage workers to digital transformation, activating electronic networks between the bodies related to sports.

مقدمة ومشكلة البحث:

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

ومع ظهور التكنولوجيا الرقمية تغير العالم بشكل كبير ومستمر، واكبها تغيرات كبيرة في الحياة المهنية والشخصية للأفراد في جميع أنحاء العالم، مما أثار على جوانب المجتمع وأصبحت الآن جزءاً لا يتجزأ من تفاعل الناس سواء أكان في العمل أم التعليم أو الوصول إلى المعرفة والمعلومات، وبدأت تلك التكنولوجيا الجديدة والناشئة في جعل المؤسسات أكثر جوده عما قبل. (٢٤: ١٤)

وسعيًا لتحقيق ذلك ما أكدته رؤية مصر ٢٠٣٠ بأن مصر تعمل على تحقيق نمو اقتصادي قائم على المعرفة كما تعمل على تحقيق التحول الرقمي ورفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد، وزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة، وتحسين بيئة الأعمال، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، كما تسعى إلى تحقيق الشمول المالي، وإدراج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية.

لذا أصبح التحول الرقمي من الضروريات لكافة المؤسسات والهيئات التي تسعى إلى تطوير وتحسين خدماتها، وتسهيل وصولها للمستفيدين، والتحول الرقمي لا يعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة بل هو برنامج شامل كامل يؤثر على المؤسسة وعلى طريقة وأسلوب عملها داخليا من خلال تقديم الخدمات للجمهور المستفيد، كما يساهم في ربط القطاعات الحكومية أو الخاصة ببعضها، بحيث يمكن إنجاز الأعمال المشتركة بمرونة، وقد أصبحت الضرورة أكثر إلحاحاً لتحول المؤسسة رقمياً، ويرجع ذلك إلى التطور المتسارع في استخدام وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات في كافة مجالات الحياة سواء متعلقة بالمعاملات الحكومية أو الخاصة.

ويعرف التحول الرقمي بأنه عملية ضرورية للتغيير التكنولوجي والثقافي الذي تحتاجه المنظمة بأكملها من أجل الارتقاء الى مستوى عملاتها الرقمي. (٢٥: ٥٢)

كما عرف محمد صادق إسماعيل (٢٠١٠) التحول الرقمي على أنه توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسات والهيئات بهدف تطوير الأداء المؤسسي

والخدمات وتحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الفاعلية والأنتاجية مما يخدم سير العمل داخل المؤسسة إضافة لتعاملها مع العملاء والجمهور لتحسين الخدمات وتسهيل الحصول عليها. (١٦: ٧٨)

وأشارت إيمان صالح عبد الفتاح (٢٠٠٧) إلى ان فوائد التحول الرقمي تتمثل في: أنها تساعد على تسويق أنشطة وخدمات جديدة تحقق قيمة مضافة وإيرادات مهمة، وتسهم في تطوير فرص استثمار الإمكانيات البشرية والمادية تحقيقا للمنافسة العالمية. كما تسهم في زيادة فاعلية مهام التنسيق بين الوظائف والمهام والأنشطة مما ينعكس على تحسين كفاءتها ويرفع من رضا الأطراف المعنية بفعاليتها، ويؤدي ذلك إلى تطوير الأنماط القيادية والإدارية 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. (٦: ٢٠)

ومن خلال تواجد الباحثة في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية للأشراف على طالبات التدريب الميداني بقسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية بنات جامعة الإسكندرية لمدة خمس سنوات والإشتراك بأنشطة المديرية لمدة عشرة سنوات فقد لاحظت زيادة التعاملات الورقية وخاصة بين الإدارات المختلفة والجهات ذات العلاقة بالمديرية وذلك عند البدء في تنفيذ بعض الأنشطة الرياضية والتي تؤدي إلى بطء اتمام العمل وضعف عدد المشاركين نتيجة تأخر وصول تلك المكاتبات لبعض الجهات مما تؤثر على جودة الاداء وتحقيق الاهداف مما دعى الباحثة الى التوجه نحو التحول الرقمي وخاصة مع الإدارات المختلفة بالمديرية، والأفرع، وجميع الجهات المؤثرة في تحقيق أهدافها لتوفير الجهد والوقت والمال.

كما قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية علي عينة قوامها (٢١) من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بهدف التعرف علي واقع التحول الرقمي في تحقيق أهداف المديرية مرفق رقم (١) وأسفرت النتائج عن اتفاق جميع أفراد العينة على أهمية تطبيق الوسائل التكنولوجية وخاصة مع كافة الجهات ذات العلاقة بالمديرية والتي تسمح بسهولة التواصل ببسر وسهولة وسرعة تداول وتبادل المعلومات بالإضافة إلى أنه عند استخدام المنصات المختلفة في عقد الاجتماعات يسمح بتواجد جميع المسؤولين وخاصة في

الوقت الحالي مما يساعد في سرعة اتخاذ القرار وأن التحول الرقمي مطلب ضروري وملح لمواكبة تطورات العصر، ولكن هذا يتطلب تدريب كافة العاملين على هذا التطور والارتقاء بتقديم كافة الخدمات للمستفيدين مما يقلل الكثير من الوقت والجهد بالإضافة إلى البنية التحتية لكافة المنشآت.

وهذا ما أكدته نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة أسامة عبد السلام على (٢٠١١) (٤) والتي تؤكد على أهمية تنمية الموارد البشرية في الجامعة من خلال مراعاة التوظيف والتعيين وتنمية مهارات وقدرات أعضاء المجتمع الجامعي من خلال برامج التدريب والتنمية الذاتية، وتغيير الثقافة التنظيمية السائدة، وتوفير الإمكانيات المادية والمالية، والاهتمام ببناء مناخ الثقة المتبادلة بين أعضاء المجتمع الجامعي، وتنمية الوعي المجتمعي بأهمية التعلم الإلكتروني، ومحو الأمية الكمبيوترية لدى أعضاء المجتمع الجامعي. وأيضاً نتائج دراسة منى بنت عبد الله بن علي (٢٠١٤) (١٩) تأهيل أعضاء هيئة التدريس لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية، توفير عدد من أجهزة الحاسب الآلي في المكتبة يفوق عدد مرتاديه من الطلاب والطالبات، ودعم ميزانية الجامعات ببند مالية تسمح لها بدعم الطلاب. وأيضاً نتائج دراسة جمال علي الدهشان (٢٠٢٠) (٨) اهتمام إدارة الجامعة والكليات بكفاءة العمليات المالية لتطوير الوسائل والمعدات التقنية باستمرار دعم القيادات للمبدعين والمبتكرين من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين.

كما أوضحت نتائج دراسة هيثم إبراهيم المصدر، عبد الفتاح احمد نصر الله" (٢٠٢٠) (٢٠) على أهمية التحول الرقمي في إنجاز المعاملات الحكومية وتحسين الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين بكفاءة من حيث الوقت والتكلفة والجودة، وكانت من أهم التوصيات نشر ثقافة استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين الأفراد والمؤسسات عبر تنظيم ندوات تثقيفية حول مدي أهمية توظيف أدوات التكنولوجيا ومدي تأثيرها على المؤسسات الاقتصادية، وزيادة قدرات الكوادر البشرية العاملة في المؤسسات الحكومية من خلال تدريبهم وتطويرهم علي تحقيق الاستغلال الأمثل لتكنولوجيا المعلومات في اتمام المعاملات الحكومية، كذلك ضرورة توفير تجهيزات للشبكات والأنظمة السائدة لتفادي حدوث أعطال تهز أمن الشبكات واستقرارها.

أهميه البحث :

- تتناول أهمية البحث موضوع معاصر وحديث ذو أهميه كبرى للمؤسسات الرياضية المختلفة وهو العصر الرقمي وما يفرزه من تحديات تنعكس على المؤسسات الرياضية من حيث الأدوار الجديدة التي ينبغي على العاملين القيام بها، فقد أفرزت السيادة المطلقة

لتكنولوجيا المعلومات والإتصال ضرورة تجاوز الطرق التقليدية السائدة بالمؤسسات الرياضية.

- تتمثل أهميه البحث في ظل تسارع الدول والمؤسسات نحو تعزيز التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية والخاصة بهدف تحقيق العديد من الفوائد والمزايا للاقتصاد والمجتمع، إضافة لتقديم بعض المقترحات التي تسهم في التواصل للمقومات والاجراءات اللازمة لنجاح تطبيق الحكومة الإلكترونية، وبالتالي يمكن أن تسهم في تحفيز المؤسسات المسؤولة عن تطوير وتحسين الخدمات الحكومية الإلكترونية.
- تفعيل التحول الرقمي داخل المؤسسات الرياضية وبالأخص مديرية الشباب والرياضية محافظة الاسكندرية يوفر الوقت والجهد- ويضع نظام حديث للعمل الإداري.
- استفادة المسؤولين وصناع القرار والقيادات لتوجيه الاهتمام نحو استخدام التقنيات الحديثة.

أهداف البحث:

- يهدف البحث إلى التعرف علي متطلبات التحول الرقمي في تحقيق اهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية وذلك من خلال تحديد كل من:
- ١- المتطلبات الإدارية للتحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية.
 - ٢- المتطلبات البشرية للتحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية.
 - ٣- متطلبات البنية التحتية للتحول الرقمي في تحقيق اهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية.
 - ٤- المتطلبات الأمنية والتشريعية للتحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية.

تساؤلات البحث:

- ١- ماهي المتطلبات الإدارية للتحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية؟
- ٢- ماهي المتطلبات البشرية للتحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية؟
- ٣- ماهي المتطلبات البنية التحتية للتحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية؟

٤- المتطلبات الأمنية والتشريعية للتحويل الرقمي في تحقيق أهداف مديره الشباب والرياضة بمحافظة إسكندرية؟

إجراءات البحث:

منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (الدراسات المسحية وذلك لمناسبتها لطبيعة البحث)

مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث على جميع العاملين بمديرية الشباب والرياضة من المستويات الادارية الثلاثة (العليا- الوسطي- التنفيذية) وتم الاختيار بطريقه الحصر الشامل حيث بلغ قوامه (١٠٥٥)

عينة البحث:

تم تحديد حجم عينة البحث بحيث تمثل المجتمع الأصلي من خلال استخدام معادلة "مدخل رابطة التربية الأمريكية" لكيرجسي ومورجان (Kergcie & Morgan, 1970) والتي حددت الحد الأدنى لحجم العينة بعدد (٢٨٥) مفردة، بالإضافة إلى (٨٠) مفردة تمثل العينة الاستطلاعية من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، ويوضح جدول (١) توصيف عينة البحث.

جدول (١)

التوصيف العددي للعينة البحث الكلية وعينة تقنين استمارة الاستبيان والعينة الأساسية:

العينة الأساسية		عينة تقنين الاستبيان		العينة الكلية		المستويات الإدارية
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
٢.٣٧	٢٥	٠.٤٧	٥	٣.٧٠	٣٩	الإدارة العليا
١٧.٠٦	١٨٠	٤.٧٤	٥٠	٦٢.٧٥	٦٦٢	الإدارة الوسطى
٧.٥٨	٨٠	٢.٣٧	٢٥	٣٣.٥٥	٣٥٤	الإدارة التنفيذية
٢٧.٠١	٢٨٥	٧.٥٨	٨٠	١٠٠.٠٠	١٠٥٥	المجموع

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

اعتمدت الباحثة في حصولها علي البيانات المطلوبة علي تصميم استمارة استبيان لجميع البيانات الخاصة بالبحث.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

١- الصدق: من أجل أن تتوصل الباحثة إلي صدق استمارة الاستبيان تم الاعتماد علي :

أ- صدق المحتوي (صدق المحكمين):

- قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان بصورتها الأولية وقد تم إعدادها إعتماذاً على نتائج الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة العربية والأجنبية والمراجع العلمية وآراء السادة الخبراء من أعضاء هيئه التدريس حيث قامت بصياغة مجموعه من العبارات المدرجة تحت كل محور وبذلك أصبحت استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية تتضمن عدد (٤٠) عبارة رئيسية وفرعية موزعة علي المحاور.
- تم عرض استمارة الاستبيان في صورتها الأولية مرفق رقم (٢) علي السادة الخبراء مرفق (٣) وذلك للتأكد من مدي مناسبة وكفاية العبارات لكل محور وتم تسليم استمارة الاستبيان شخصياً وتعديل ما يرونه مناسباً من (صياغة، وحذف، ودمج، واضافة) وطبقا لآراء السادة الخبراء جدول رقم (٢) قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة لاستمارة الاستبيان ويتضح ذلك من الجدول التالي.

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء في محاور الاستبيان (ن=١٠ خبراء)

المحور	م	عدد الخبراء الموافقون	النسبة	معامل لوش لصدق المحتوى	ملاحظات	المحور	م	عدد الخبراء الموافقون	النسبة	معامل لوش لصدق المحتوى	ملاحظات
الأول	١	٨	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تعديل	الثالث	٢٥	١٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول
	٢	٨	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تعديل		٢٦	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
	٣	١٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول		١/٢٧	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
	٤	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول		٢/٢٧	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
	٥	١٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول		٣/٢٧	١٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول
	٦	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول		٤/٢٧	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
	٧	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول		٢٨	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
	٨	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول		٢٩	٨	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تعديل
	٩	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول		٣٠	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
	١٠	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول		٣١	١٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول
	١١	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول		٣٢	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
	١٢	١٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول		٣٣	٨	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تعديل
	١٣	١٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول		٣٤	١٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول
	الثاني	١٤	٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠		مقبول	الرابع	٣٥	١٠	١٠٠.٠٠٠
١٥		٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول	٣٦	٩		٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
١٦		٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول	٣٧	٩		٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
١٧		٨	٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تعديل	٣٨	٩		٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
١٨		٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول	٣٩	١٠		١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول
١٩		٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول	٤٠	٨		٨٠.٠٠٠	٠.٦٠٠	تعديل
٢٠		٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول	٤١	٩		٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول
٢١		١٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول	٤٢	١٠		١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٢٢		٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول						
٢٣		٩	٩٠.٠٠٠	٠.٨٠٠	مقبول						
٢٤	١٠	١٠٠.٠٠٠	١.٠٠٠	مقبول							

(الحد الأدنى لمعامل لوش المقبول إحصائياً عند ن = ١٠ خبراء = ٠.٦٣٦)

وبناءً على آراء السادة الخبراء وما تم من تعديل في صياغة بعض العبارات وإضافة عبارتين وبذلك أصبحت عدد العبارات (٤٢) عبارة.

حساب معامل صدق الاستبيان:

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

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين محاور الاستبيان (ن=٨٠)

المحاور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	الدرجة الكلية للاستبيان
المحور الأول: المتطلبات الإدارية	٠.٥٦١	٠.٥٩٠	٠.٦٣٠	٠.٧٤٠	
المحور الثاني: المتطلبات البشرية		٠.٦٥٩	٠.٦٩٩	٠.٨٠٩	
المحور الثالث: متطلبات البنية التحتية			٠.٦٥٠	٠.٧٦٠	
المحور الرابع: المتطلبات الأمنية والتشريعية				٠.٧١١	
الدرجة الكلية للاستبيان					

قيمة رج (٠.٠٥، ٧٨) = ٠.٢١٧

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

جدول (٤)

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

معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني			معاملات ارتباط عبارات المحور الأول		
مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الثاني	م	مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الأول	م
٠.٦١٧	٠.٤٠٣	٢٥	٠.٧٠٣	٠.٣١٧	١
٠.٦١٧	٠.٤٠٣	٢٦	٠.٦٧١	٠.٣٤٩	٢
٠.٥١٠	٠.٤٩٠	١/٢٧	٠.٥٩٨	٠.٤٢٢	٣
٠.٦١١	٠.٣٩١	٢/٢٧	٠.٥٩٨	٠.٤٢٢	٤
٠.٥٦٢	٠.٤٤٢	٣/٢٧	٠.٦٧١	٠.٣٤٩	٥
٠.٥٨٣	٠.٤٦٣	٤/٢٧	٠.٤٣١	٠.٤٨٩	٦
٠.٥٠١	٠.٤٨١	٢٨	٠.٧٣٠	٠.٣١٠	٧
٠.٦٤٠	٠.٥٨٠	٢٩	٠.٥٩٩	٠.٤٢١	٨
٠.٥٠٨	٠.٥١٢	٣٠	٠.٨٥٠	٠.٤٣٠	٩
٠.٥٣٤	٠.٣٨٦	٣١	٠.٦٠١	٠.٤١٩	١٠

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

معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني			معاملات ارتباط عبارات المحور الأول		
مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الثاني	م	مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الأول	م
٠.٤٦٣	٠.٤٥٧	٣٢	٠.٧٧٥	٠.٣٥٥	١١
٠.٧١١	٠.٦٠٩	٣٣	٠.٥٢٣	٠.٤٠٣	١٢
٠.٧٩١	٠.٣٧١	٣٤	٠.٧٨٦	٠.٣٦٦	١٣
			٠.٥٩٨	٠.٤٢٢	١٤
مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الرابع	م	مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الثالث	م
٠.٤٦٠	٠.٥٦٠	٣٥	٠.٧٣٠	٠.٣١٠	١٥
٠.٧١١	٠.٣٠٩	٣٦	٠.٧٧٥	٠.٣٥٥	١٦
٠.٧١١	٠.٣٠٩	٣٧	٠.٥٢٣	٠.٤٠٣	١٧
٠.٧٢٥	٠.٦٠٥	٣٨	٠.٥٢٣	٠.٤٠٣	١٨
٠.٧٣٦	٠.٣١٦	٣٩	٠.٥٧٤	٠.٤٤٦	١٩
٠.٥٥١	٠.٤٦٩	٤٠	٠.٧٨٦	٠.٣٦٦	٢٠
٠.٤٥٥	٠.٤٦٥	٤١	٠.٧٦١	٠.٣٤١	٢١
٠.٤٩٥	٠.٤٢٥	٤٢	٠.٧٦١	٠.٣٤١	٢٢
			٠.٧٨٦	٠.٣٦٦	٢٣
			٠.٥٥٠	٠.٤٣٠	٢٤

قيمة ر_ج(٠.٠٥،٧٨)=٠.٢١٧

يوضح جدول (٤) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين درجة كل عبارة ودرجة كل محور وبين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
حساب معامل ثبات الاستبيان:

اتبعت الباحثة طريقة التجزئة النصفية لسبيرمان براون، ومعادلة جتمان؛ بالإضافة إلى معامل ثبات "ألفا كرونباخ"، وتعطي معامل اتساق داخلي لبنية الاستبيان، كما في جدول (٥)، بالإضافة إلى التعرف على العبارات التي تؤدي إلى خفض أو رفع معامل الثبات الكلي لأداة القياس عند حذفها؛ كما في جدول (٦).

جدول (٥)

ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية و ألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية		المحاور
	جتمان	سبيرمان براون	
٠.٧٦٣	٠.٧١٣	٠.٧٠٣	المحور الأول: المتطلبات الإدارية
٠.٧٣١	٠.٧٨١	٠.٧٧١	المحور الثاني: المتطلبات البشرية
٠.٧٥٨	٠.٧٠٨	٠.٧٩٨	المحور الثالث: متطلبات البنية التحتية
٠.٧١٨	٠.٨٠٨	٠.٧٩٨	المحور الرابع: المتطلبات الأمنية والتشريعية
٠.٨١٠	٠.٨٢١	٠.٧٧١	الدرجة الكلية للاستبيان

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

جدول (٦)

معامل ارتباط ألفا كرونباخ في حالة "حذف العبارة"

معاملات ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة للمحور الثاني			معاملات ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة للمحور الأول		
مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الثاني	٥	مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الأول	٥
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٢٥	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	١
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٢٦	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٢
٠.٨١٠	٠.٧٣١	١/٢٧	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٣
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٢/٢٧	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٤
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٣/٢٧	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٥
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٤/٢٧	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٦
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٢٨	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٧
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٢٩	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٨
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٣٠	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	٩
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٣١	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	١٠
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٣٢	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	١١
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٣٣	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	١٢
٠.٨١٠	٠.٧٣١	٣٤	٠.٨١٠	٠.٧٦٣	١٣
			٠.٨١٠	٠.٧٦٣	١٤
معاملات ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة للمحور الرابع			معاملات ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة للمحور الثالث		
مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الرابع	٥	مع الدرجة الكلية للاستبيان	مع المحور الثالث	٥
٠.٨١٠	٠.٧١٨	٣٥	٠.٨١٠	٠.٧٥٨	١٥
٠.٨١٠	٠.٧١٨	٣٦	٠.٨١٠	٠.٧٥٨	١٦
٠.٨١٠	٠.٧١٨	٣٧	٠.٨١٠	٠.٧٥٨	١٧
٠.٨١٠	٠.٧١٨	٣٨	٠.٨١٠	٠.٧٥٨	١٨
٠.٨١٠	٠.٧١٨	٣٩	٠.٨١٠	٠.٧٥٨	١٩
٠.٨١٠	٠.٧١٨	٤٠	٠.٨١٠	٠.٧٥٨	٢٠
٠.٨١٠	٠.٧١٨	٤١	٠.٨١٠	٠.٧٥٨	٢١
٠.٨١٠	٠.٧١٨	٤٢	٠.٨١٠	٠.٧٥٨	٢٢
			٠.٨١٠	٠.٧٥٨	٢٣
			٠.٨١٠	٠.٧٥٨	٢٤

يتضح من جدول (٦) أن جميع العبارات قد حصلت على معامل ألفا كرونباخ في حالة "حذف العبارة" (*Scale if item deleted*) أقل من أو تساوي قيمة ألفا كرونباخ، أي أن العبارة لا تعمل على خفض قيمة معامل الثبات، مما يدل على ثبات الاستبيان.

المعالجات الإحصائية :

استخدمت الباحثة في المعالجات الإحصائية للبيانات داخل هذه الدراسة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) *Statistical Package For Social Science* الإصدار (٢٢) مستعيناً بالمعاملات التالية:

- ١- معامل لوش لصدق المحتوى.
- ٢- معامل ارتباط بيرسون.
- ٣- التجزئة النصفية لسبيرمان براون وجتمان.
- ٤- معامل ثبات ألفا كرونباخ.
- ٥- تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد (*One-Way ANOVA*)
- ٦- التكرارات والنسبة المئوية.
- ٧- النسبة الترجيحية.
- ٨- المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان.
- ٩- كاي^٢ لعينة واحدة. (*Chi Square Goodness of Fit Test*)

قبل البدء في حساب التكرارات والنسب المئوية و(كاي^٢) والنسبة الترجيحية وقيمة المتوسط والاتجاه السائد بين استجابات مجموعات البحث، قامت الباحثة بحساب تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد (*One-Way ANOVA*) بين متوسط درجات المحاور التي تتكون منها الاستمارة، للتأكد من وجود فروق بين استجابات عينات البحث المختلفة أم لا، كما في جدول (٧)

جدول (٧)
تحليل التباين بين استجابات عينة البحث على محاور الاستبيان (الإداريين = ١٤)
(الحكام = ٤٨) (اللاعبون = ٣٠٠)

المحاور	عدد العبارات	مصدر التباين	مجموع مربع الأنحرافات	درجات الحرية	متوسط مربع الأنحرافات	قيمة (ف) المحسوبة	الدالة
المحور الأول	١٤	بين المجموعات	٠.٢٩	٢	٠.١٥	٠.٠٧	غير دالة
		داخل المجموعات	٥٦٥.٠٢	٢٨٢	٢.٠٠		
		المجموع	٥٦٥.٣١	٢٨٤			
المحور الثاني	١٠	بين المجموعات	٠.٤٥	٢	٠.٢٢	٠.٠٩	غير دالة
		داخل المجموعات	٦٨٨.٧٦	٢٨٢	٢.٤٤		
		المجموع	٦٨٩.٢١	٢٨٤			
المحور الثالث	١٣	بين المجموعات	٠.٦٩	٢	٠.٣٥	٠.٠٥	غير دالة
		داخل المجموعات	١٨٧٣.٨٨	٢٨٢	٦.٦٤		
		المجموع	١٨٧٤.٥٨	٢٨٤			

تابع جدول (٧)
تحليل التباين بين استجابات عينة البحث على محاور الاستبيان (الإداريين = ١٤)
(الحكام = ٤٨) (اللاعبون = ٣٠٠)

المحاور	عدد العبارات	مصدر التباين	مجموع مربع الأنحرافات	درجات الحرية	متوسط مربع الأنحرافات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة
المحور الرابع	٨	بين المجموعات	٠.٠٤	٢	٠.٠٢	٠.٠١	غير دالة
		داخل المجموعات	٤٣٨.٥٦	٢٨٢	١.٥٦		
		المجموع	٤٣٨.٦٠	٢٨٤			
الاستبيان (الدرجة الكلية)	٤٥	بين المجموعات	٤.٩٦	٢	٢.٤٨	٠.٠٦	غير دالة
		داخل المجموعات	١٢٤٣٢.٢٨	٢٨٢	٤٤.٠٩		
		المجموع	١٢٤٣٧.٢٤	٢٨٤			

$$f_{3.04} = (2, 282, 0.05) = 3.04$$

يتضح من جدول (٧) عدم وجود فروق دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الجدولية؛ لذا قام الباحث باعتبار المجموعات التي طبق عليها الاستمارة عينة واحدة، وفيما يلي عرض نتائج استمارة المقترحة للتحويل الرقمي.

جدول (٨)

نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترتيبية والقيمة المتوسطة والاتجاه السائد، وقيمة (كا) للاستجابة على المحور الأول: المتطلبات الإدارية (ن=٢٨٥)

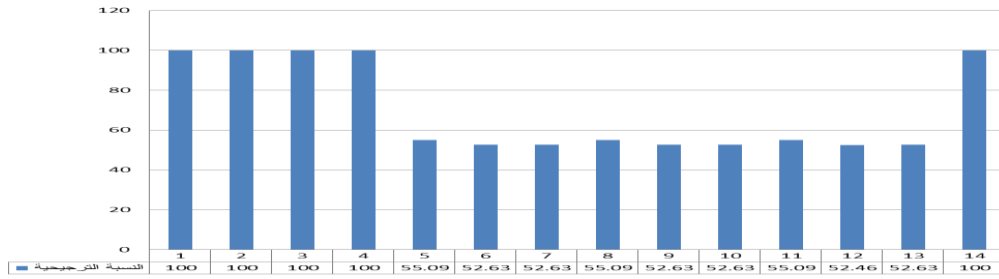
م	العبارة	نعم		لا		المتوسط		قيمة (كا)
		ك	%	ك	%	المتوسط	الاتجاه السائد	
١	تطوير أهداف المديرية لمواكبة التحول الرقمي.	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٢	تطوير خطط الأنشطة المختلفة لمواكبة التحول الرقمي للارتقاء بالمديرية.	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٣	تبني استراتيجية التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة.	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٤	تطوير الهيكل التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة والافرع الإدارية، بما يسمح بالتحويل الرقمي.	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠

تابع جدول (٨)
نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه
السائد، وقيمة (كا^٢) للاستجابة على المحور الأول: المتطلبات الإدارية (ن=٢٨٥)

م	العبارة	نعم		لا		النسبة الترجيحية		المتوسط		قيمة (كا ^٢)
		ك	%	ك	%	النسبة	الترتيب	المتوسط	الاتجاه السائد	
٥	التحول من عملية الإدارة بالأشرف من الشكل التقليدي السي منظومة التحول الرقمي.	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٦	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٦	رسم سياسة التحول الرقمي، وتحديد المسببات وإدارته ومراقبة ومراجعة النظام.	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٩	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
٧	مشاركة العاملين في برنامج التحول الرقمي.	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٩	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
٨	توفير المناخ اللازم للعمل الالكتروني.	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٦	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٩	دعم الإدارة العليا لبرنامج التحول الرقمي.	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٩	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
١٠	دعم الإدارة العليا لتوليد المعرفة ونشرها وتداولها.	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٩	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
١١	توفير نظام للحوافز والمكافآت لمن يحقق أهدافه لتحفيز الآخرين.	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٦	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
١٢	توزيع الميزانيات بما يحقق اهداف المديرية في ضوء تطبيق التحول الرقمي.	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	٥٢.٤٦	١٤	١.٠٥	لا	٢٣١.٧٥
١٣	توفير الموارد المادية لعمل دورات وورش عمل للتدريب على التحول الرقمي.	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٩	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
١٤	التخصص من كل اشكال البيروقراطية المعوقة لكل عمليات التطوير والتغيير.	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٠٠.٠٠	١	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠

قيمة كا^٢ج = (٠.٠٥، ١) = ٣.٨٤١

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



شكل (١) نتائج النسبة الترجيحية للاستجابة على المحور الأول: المتطلبات الإدارية

يتضح من جدول رقم (٨) والخاص بالتكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية وقيمة المتوسط والاتجاه السائد، وقيمة (٢كا) لاستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الأول: المتطلبات الإدارية حيث أوضحت البيانات أن الاستجابات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا ما تؤكد قيمة (٢كا) أن النسبة الترجيحية (١٠٠,٠٠%) وأن أعلى عبارة (١، ٢، ٣، ٤، ١٤) تطوير أهداف المديرية لمواكبة التحول الرقمي تطوير خطط الأنشطة المختلفة لمواكبة التحول الرقمي للارتقاء بالمديرية، تبني استراتيجية التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة تطوير الهيكل التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة والأفرع الإدارية بما يسمح بالتحول الرقمي، والتخلص من كل أشكال البيروقراطية المعوقة لكل عمليات التطوير والتغيير.

أكدت نتائج دراسة **Osman et al (2019)** (٢٣) الي إمكانية إنشاء رؤى تحليلية للتحسينات باستخدام تحليل وتغليف البيانات .

وأوصي **عليان عبد الله الحولي، فادي عبد الله الحولي** في دراسته (٢٠١٢) (١٥) بضرورة وضع الخطط التربوية والتكنولوجية للاستفادة من التطورات العلمية في مشاريع التنمية.

أشار **رضا إبراهيم المليجي (٢٠١٢)** الي أن الإدارة الرقمية عملية يمكنها جميع مهام وأنشطة المؤسسة بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات، وصولاً إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في ظل تقليل استخدام الورق، وتبسيط إجراءات العمل الإداري، والقضاء على الروتين، والأنجاز السريع والدقيق للمهام بهدف تحقيق مستوى متميز من الأداء الإداري (١١٤:١٠)

بينما أقل نسبة في العبارات (٦، ٧، ٩، ١٠، ١٢، ١٣) حيث كُانت النسبة الترجيحية (٥٢,٦٣%) رسم سياسة التحول الرقمي، وتحديد المسؤوليات وإدارته ومراقبة ومراجعة النظام، دعم الإدارة العليا لبرنامج التحول الرقمي، دعم الإدارة العليا لتوليد المعرفة ونشرها

وتداولها، توزيع الميزانيات بما يحقق أهداف المديرية في ضوء تطبيق التحول الرقمي، توفير الموارد المادية لعمل دورات وورش عمل للتدريب على التحول الرقمي.

أوصي أسامة عبد السلام علي في دراسته (٢٠١١) (٤) بضرورة تغيير الثقافة التنظيمية السائدة، وتوفير الإمكانيات المادية والمالية، والاهتمام ببناء مناخ الثقة المتبادلة بين أعضاء المجتمع الجامعي، وتنمية الوعي المجتمعي.

أشارت عزة عبد الرازق (٢٠١٠) (١٤) الي أن التحول الرقمي يعد عاملاً أساسياً لتغيير المؤسسة لا لتغيير ما هو قائم ولكن لإتاحة مجال جديد ملئ بالإمكانيات والتي تساعد علي النجاح فالرقمنة ليست الاقتصار على أدوات تكنولوجية ولكن الالتزام بالتفكير حول التحكم في الآليات.

جدول (٩)

نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه السائد، وقيمة (كا^٢) للاستجابة على المحور الثاني: المتطلبات البشرية (ن=٢٨٥)

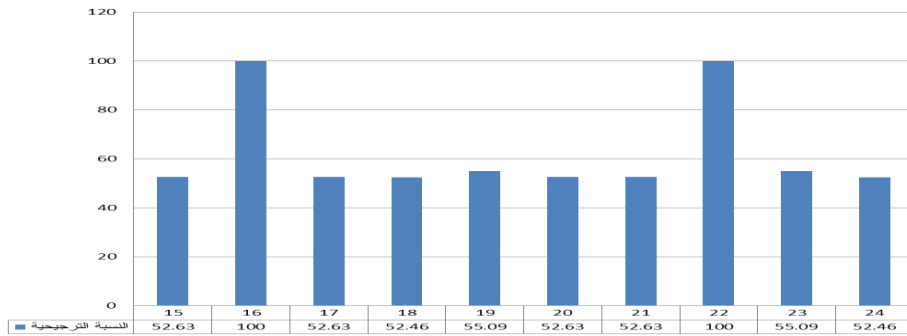
م	العبارة	نعم		لا		المتوسط		قيمة (كا ^٢)	
		ك	%	ك	%	المتوسط	الاتجاه السائد		
١٥	توفير اداريين لدعم العمليات الإدارية على قدر عالي من الكفاءة لمواكبة التحول الرقمي.	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٥	٢٢٨.١٦	لا
١٦	تدريب الإداريين على استخدام التقنيات الجديدة والرقمية عبر الأنترنت.	٢٨٥	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	١٠٠.٠٠٠	١	٢٨٥.٠٠٠	نعم
١٧	تمكين العاملين من حل المشكلات البسيطة للحاسب.	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٥	٢٢٨.١٦	لا
١٨	توفير الخبراء الذين يتمتعون بقدرة وكفاءات رقمية عالية، لنقل خبراتهم للآخرين.	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	٥٢.٤٦	٩	٢٣١.٧٥	لا

تابع جدول (٩)
نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه
السائد، وقيمة (كا^٢) للاستجابة على المحور الثاني: المتطلبات البشرية (ن=٢٨٥)

م	العبارة	نعم		لا		النسبة الترجيحية		المتوسط		قيمة (كا ^٢)
		ك	%	ك	%	الترتيب	النسبة	المتوسط	الاتجاه السائد	
١٩	تدريب الإدارة العليا على مهارات إدارة بيئة التحول الرقمي.	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٣	٥٥.٠٩	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٢٠	تطوير مهارات العاملين عن طريق تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية لهم في نظم المعلومات والبرامج وأن العمل عن طريق الأنترنت.	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥	٥٢.٦٣	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
٢١	تنظيم ورش عمل داخلية، وندوات إلكترونية، وفعاليات ومؤتمرات لتوضيح مردود استخدام التقنيات الرقمية عند مواصلة تطبيقها.	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥	٥٢.٦٣	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
٢٢	اعداد دورات تثقيفية عن أهمية التحول الرقمي في مدرية الشباب والرياضة.	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١	١٠٠.٠٠	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٢٣	تكوين فريق إعلامي لنشر ثقافة التحول الرقمي.	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٣	٥٥.٠٩	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٢٤	اشراك الإداريين مع المجتمع الخارجي لإكساب الخبرات والمعلومات.	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	٩	٥٢.٤٦	١.٠٥	لا	٢٣١.٧٥

قيمة كا^٢ ج (١، ٠.٠٥) = ٣.٨٤١

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



شكل (٢) نتائج النسبة الترجيحية للاستجابة على المحور الثاني: المتطلبات البشرية
 يتضح من جدول رقم (٩) والخاص ص بالتكرارات والنسبة المئوية والنسبة
 الترجيحية وقيمة المتوسط والاتجاه السائد، وقيمة (كا) (٢٤) لاستجابات عينه البحث حول عبارات
 المحور الثاني: المتطلبات البشرية حيث أوضحت البيانات أن الاستجابات ذات دلالة إحصائية
 عند مستوي دلالة (٠.٠٥) وهذا ما تؤكد قيمة (كا) (٢٤) أن النسبة الترجيحية (١٠٠,٠٠%) وأن
 اعلي عبارة (١٦، ٢٢) تدريب الإداريين على استخدام التقنيات الجديدة والرقمية عبر
 الأنترنت، إعداد دورات تثقيفية عن أهمية التحول الرقمي في مديرية الشباب والرياضة.
 وهذا ما أكدته توصيات دراسة عبيد زيدان المطيري (٢٠١٣) (١٣) على أهمية
 تأهيل الكوادر البشرية المتخصصة في التخطيط الاستراتيجي والاهتمام بضرورة البرامج
 المتنوعة والمتخصصة المقدمة للعاملين.

أوصت منى بنت عبد الله بن علي في دراستها (٢٠١٤) (١٩) بضرورة إنشاء مركز
 لخدمات الحاسب الآلي في كل كلية لعقد دورات تدريبية مكثفة للطلبة والطالبات بأسعار
 مخفضة، وتوفير خدمات الأنترنت على مستوى الجامعة.

بينما أقل نسبة في العبارات (١٨، ٢٤) حيث كانت النسبة الترجيحية (٤٦,٥٢%)
 توفير الخبراء الذين يتمتعون بقدرات وكفاءات رقمية عالية، لنقل خبراتهم للآخرين، اشراك
 الاداريين مع المجتمع الخارجي لإكساب الخبرات والمعلومات.

أكدت نتائج دراسة عليان عبد الله الحولي، فادي عبد الله الحولي (٢٠١٢) (١٥)
 وقلة الكوادر البشرية المدربة، مما يقلل قدرته التنافسية ضمن قطاع الاقتصاد المعرفي.

أوصي احمد عزمي متولي في دراسته (٢٠٢٠) (٣) بضرورة تفعيل التعاون بين
 المسؤولين عن برامج التدريب بوزارة التعليم العالي ولجنة قطاع التربية الرياضية ومراكز
 المعلومات للاستفادة من خبراء التدريب الموجودين بالكليات.

أشارت زاهية الموشي (٢٠١٦) إلى أن العصر الرقمي أدى إلى مراجعة شاملة
 ودقيقة لأسس عملية التعليم والتعلم، فلم يعد الهدف من التعليم هو تحصيل المعارف

والمعلومات واكتساب المهارات لفترة زمنية محدودة، فأصبح الإهتمام يتجاوز عملية التحصيل إلى الكيفية التي يتم من خلالها الاستفادة منها بصفة مستمرة، وذلك لدعم مطالب التنمية البشرية المتكاملة والتعليم المستمر مدى الحياة بالإضافة إلى توظيفها في حل مشكلات المجتمع وتحقيق متطلبات سوق العمل، فأصبح توظيف المستحدثات التكنولوجية أصبح ضرورة كبرى تفرض على النظم التعليمية إحداث نقلة نوعية في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، ليكون التركيز على إكساب المتعلمين مجموعة من المهارات التي تطلبها الحياة في العصر الرقمي، ومنها مهارات التعلم الذاتي ومهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية، ومهارة إدارة الذات بدلا من التركيز على اكتساب المعلومات. (١١:١٤٠)

جدول (١٠)

نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه السائد، وقيمة (كا^٢) للاستجابة على المحور الثالث : متطلبات البنية التحتية (ن=٢٨٥)

م	العبارة	نعم		لا		المتوسط		قيمة (كا ^٢)
		ك	%	ك	%	الاتجاه السائد	المتوسط	
٢٥	توافر قاعات بمديرية الشباب والرياضة مجهزة بالوسائل التكنولوجية الحديثة.	١٣	٤.٥٦	٢٧٢	٩٥.٤٤	١٠	١.٠٥	٢٣٥.٣٧
٢٦	توفير نظم إدارة القاعات داخل المدرجات إلكترونيا.	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	٨	١.٠٥	٢٣١.٧٥
١/٢٧	أجهزة استشعار تراقب الخصائص البيئية مثل الرطوبة والحرارة أنظمة أنذرا ذكية	٤٣	١٥.٠٩	٢٤٢	٨٤.٩١	٢	١.١٥	١٣٨.٩٥
٢/٢٧	بـرامج وشاشات التنقل عبر البنية الافتراضية.	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٣	١.١٠	١٨٠.٨٠

تابع جدول (١٠)
نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه
السائد، وقيمة (كا^٢) للاستجابة على المحور الثالث : متطلبات البنية التحتية (ن=٢٨٥)

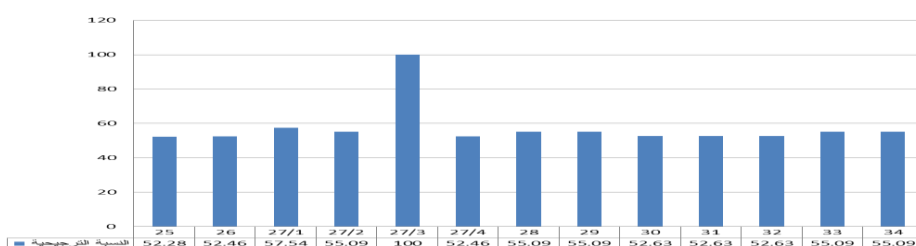
م	العبارة	نعم		لا		المتوسط		قيمة (كا ^٢)
		ك	%	ك	%	المتوسط	الاتجاه السائد	
٣/٢٧	توفير شبكة Wi-Fi وهو عبارة عن اتصال عبر شبكة لاسلكية في مديرة الشببات والرياضة	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٤/٢٧	توفير برامج حماية للبيانات والشبكات	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	١.٠٥	لا	٢٣١.٧٥
٢٨	امتلاك مديرة الشببات والرياضة مركزا للأمن الرقمي لتنمية الوعي التكنولوجي وحماية البيانات	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٢٩	توفير مكتبة الوسائط الرقمية للعاملين عبر شبكات الإنترنت	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٣٠	استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتيسير الوصول للمعلومات والمصادر الضرورية لتحقيق اهداف المديرية	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
٣١	الاتصال الجيد بين مديرة الشببات والرياضة وقطاعات المجتمع الأخرى.	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦

تابع جدول (١٠) نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه السائد، وقيمة (كا^٢) للاستجابة على المحور الثالث: متطلبات البنية التحتية (ن=٢٨٥)

م	العبارة	نعم		لا		النسبة الترجيحية		المتوسط		قيمة (كا ^٢)
		ك	%	ك	%	النسبة	الترتيب	المتوسط	الاتجاه السائد	
٣٢	توفير شبكة معلومات قوية ذات سرعات فائقة تربط جميع المعلومات داخل مديرية الشباب والرياضة ببعضها	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٦	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
٣٣	تخصيص مواقع الكترونية للعاملين بالقطاع الرياضي للاطلاع على كل ما هو جديد	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٣	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٣٤	توفير البرمجيات اللازمة للتحويل الرقمي.	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٣	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠

قيمة كا^٢ج (١، ٠.٠٥) = ٣.٨٤١

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



شكل (٣) نتائج النسبة الترجيحية للاستجابة على المحور الثالث: متطلبات البنية التحتية يتضح من جدول رقم (١٠) والخاص ص بالتكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية وقيمة المتوسط والاتجاه السائد، وقيمة (كا^٢) لاستجابات عينه البحث حول عبارات المحور الثالث: متطلبات البنية التحتية حيث أوضحت البيانات أن الاستجابات ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) وهذا ما تؤكد قيمة (كا^٢) أن النسبة الترجيحية

(١٠٠,٠٠%) وأن اعلي عبارة (٣/٢٧) توفير شبكة Wi-Fi وهو عبارة عن اتصال عبر شبكة لاسلكية في مديرية الشباب والرياضة

أكدت نتائج دراسة إبراهيم الغوطي (٢٠٠٦) (١) على ضعف البنية التحتية لدي الوزارات الفلسطينية وعدم توفر الكفاءات البشرية المناسبة.

وأصي ديالاً جميل الرازي في دراسته (٢٠١٢) (٩) بضرورة توفر الأبنية التحتية اللازمة لبناء حكومة الكترونية قوية من خلال توفير نظم اتصالات فعالة لنقل البيانات من وإلى المؤسسات الحكومية والأفراد والمجتمع بأكمله، وتوفير وصيانة شبكات المؤسسات الحكومية باستمرار.

بينما أقل نسبة في العبارات (٤/٢٧، ٢٦، ٢٥) حيث تراوحت النسبة الترجيحية ما بين (٥٢.٢٨%:٤٦.٥٢%) توافر قاعات بمديرية الشباب والرياضة مجهزة بالوسائل التكنولوجية الحديثة، توفير نظم إدارة القاعات داخل المدرجات الكترونياً، توفير برامج حماية للبيانات والشبكات.

أكدت نتائج دراسة هيثم صالح عبد الجواد (٢٠١٨) (٢١) على تصميم نظام امن لحماية المعلومات والبيانات والأرقام الخاصة بالاتحاد المصري لكرة القدم.

أوصت ولاء محمود عبد الله في دراستها (٢٠١٨) (٢٢) بضرورة توفير شبكات قوية للمعلومات ذات سرعات فائقة تربط جميع شبكات المعلومات بالجامعات وجود اتفاقيات تعاون محلية وإقليمية ودولية بين الجامعات والجهات المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

جدول (١١)

نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه السائد، وقيمة (كا) للاستجابة على المحور الرابع: المتطلبات الأمنية والتشريعية (ن=٢٨٥)

م	العبارة	نعم		لا		النسبة الترجيحية		المتوسط		قيمة (كا)
		ك	%	ك	%	النسبة	الترتيب	المتوسط	الاتجاه السائد	
٣٥	وضع إستراتيجية لأمن المعلومات، تضمن التعاون بين القطاع العام والقطاع الخاص.	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	٥٢.٤٦	٥.٠٠	١.٠٥	لا	٢٣١.٧٥

تابع جدول (١١)
نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه
السائد، وقيمة (كا^٢) للاستجابة على المحور الرابع: المتطلبات الأمنية والتشريعية (ن=٢٨٥)

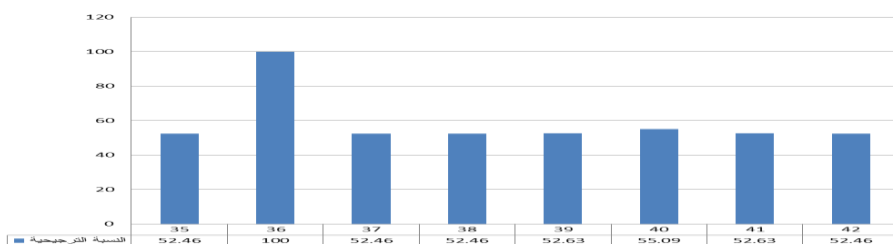
م	العبرة	نعم		لا		النسبة الترجيحية		المتوسط		قيمة (كا ^٣)
		ك	%	ك	%	النسبة	الترتيب	المتوسط	الاتجاه السائد	
٣٦	وضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن.	٢٨٥	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٠٠.٠٠	١.٠٠	٢.٠٠	نعم	٢٨٥.٠٠
٣٧	وضع القواعد المنظمة التي تحد من السرقات والسطو الإلكتروني وأنتهاكات خصوصية المعلومات في التحول الرقمي	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	٥٢.٤٦	٥.٠٠	١.٠٥	لا	٢٣١.٧٥
٣٨	اصدار التشريعات التي تسمح بسهولة التحول الرقمي وتبني متطلبات التكيف معها	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	٥٢.٤٦	٥.٠٠	١.٠٥	لا	٢٣١.٧٥
٣٩	إعادة النظر في التشريعات والقوانين واللوائح الحاكمة لعمل المؤسسات وتطويرها بما يتفق مع التجديدات التي يتطلبها المجتمع	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٣.٠٠	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦

تابع جدول (١١)
نتائج التكرارات والنسبة المئوية والنسبة الترجيحية والترتيب وقيمة المتوسط والاتجاه
السائد، وقيمة (كا^٢) للاستجابة على المحور الرابع: المتطلبات الأمنية والتشريعية (ن=٢٨٥)

م	العبرة	نعم		لا		النسبة الترجيحية		المتوسط		قيمة (كا ^٢)
		ك	%	ك	%	النسبة	الترتيب	المتوسط	الاتجاه السائد	
٤٠	أصدرت التشريعات التي تسمح بإقامة مؤسسات معرفية وتكنولوجية حول العالم والعاملين في مدرسه الشباب والرياضية	٢٩	١٠.١٨	٢٥٦	٨٩.٨٢	٥٥.٠٩	٢.٠٠	١.١٠	لا	١٨٠.٨٠
٤١	اصدار أنظمة ولوائح تنظيمية توضح كيفية اجراء كافة المعاملات عن طريق التحول الرقمي	١٥	٥.٢٦	٢٧٠	٩٤.٧٤	٥٢.٦٣	٣.٠٠	١.٠٥	لا	٢٢٨.١٦
٤٢	اصدار لائحة عقوبات للإداريين في حالة تسريب بيانات سرية	١٤	٤.٩١	٢٧١	٩٥.٠٩	٥٢.٤٦	٥.٠٠	١.٠٥	لا	٢٣١.٧٥

قيمة كا^٢ج (١، ٠.٠٥) = ٣.٨٤١

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



شكل (٤) نتائج النسبة الترجيحية للاستجابة على المحور الرابع: المتطلبات الأمنية والتشريعية

يتضح من جدول رقم (١١) والخاص ص بالتكرارات، والنسبة المئوية، والنسبة الترجيحية، وقيمة المتوسط، والاتجاه السائد، وقيمة (٢١) لاستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الرابع: متطلبات الأمانة والتشريعية حيث اوضحت البيانات أن الاستجابات ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) وهذا ما تؤكد قيمه (٢١) أن النسبة الترجيحية (١٠٠,٠٠%) وأن أعلى عبارة (٣٦) وضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن.

وأكدت نتائج دراسة **مصطفى أحمد امين** (٢٠١٨)(١٨) على توفير أساليب وإجراءات أمنية تساعد على حماية المعلومات والبيانات من الاختراق.

أوصي **أحمد السيد الدقن في دراسته** (٢٠١٩) (٢) بضرورة وضع إطار ذات جدارة لحماية الأجهزة مثل أجهزة الكمبيوتر، الأجهزة الذكية، أجهزة التوجيه.

بينما أقل نسبة في العبارات (٣٥، ٣٧، ٣٨، ٤٢) حيث كانت النسبة الترجيحية (٤٦,٥٢%) وضع استراتيجية لأمن المعلومات تضمن التعاون بين القطاع العام والقطاع الخاص، وضع القواعد المنظمة التي تحد من السرقات، والسطو الإلكتروني، وانتهاكات خصوصية المعلومات في التحول الرقمي، اصدار التشريعات التي تسمح بسهولة التحول الرقمي، وتلبي متطلبات التكيف معها، اصدار لائحة عقوبات للإداريين في حالة تسريب بيانات سرية.

أكدت نتائج دراسة **محمد موسى شحاتة** (٢٠٢٠)(١٧) على حث السلطة التشريعية على إصدار قانون حكومي، بما في ذلك مشروع التوقيع الإلكتروني الذي يسمح بقبول الوثائق المصادقة بين الكيانات المختلفة.

أوصي **عليان عبد الله الحولي، فادي عبد الله الحولي في دراسته** (٢٠١٢) (١٥) ضرورة تطوير النظم والتشريعات لمحو الأمية المعلوماتية في المدارس والجامعات، وتوفير أشكال جديدة من التعليم.

الاستخلاصات :

المحور الاول:

- تطوير أهداف المديرية لمواكبة التحول الرقمي.
- تطوير خطط الأنشطة المختلفة لمواكبة التحول الرقمي للارتقاء بالمديرية.
- تبنى استراتيجية التحول الرقمي بمديرية الشباب والرياضة.

- تطوير الهيكل التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة والأفرع الإدارية، بما يسمح بالتحول الرقمي.
- التخلص من كل اشكال البيروقراطية المعوقة لكل عمليات التطوير والتغيير.
- * ضعف رسم سياسة التحول الرقمي، وتحديد المسؤوليات وإدارته ومراقبة ومراجعة النظام.
- * عدم مشاركة العاملين في برنامج التحول الرقمي.
- * ضعف دعم الإدارة العليا لبرنامج التحول الرقمي.
- * ضعف الموارد المادية لعقد دورات وورش عمل للتدريب على التحول الرقمي.

المحور الثاني :

- تدريب الإداريين على استخدام التقنيات الجديدة والرقمية عبر الأنترنت.
- إعداد دورات تثقيفية عن أهمية التحول الرقمي في مدرية الشباب والرياضة.
- قلة توافر الخبراء الذين يتمتعون بقدرات وكفاءات رقمية عالية، لنقل خبراتهم للآخرين.
- عدم إشراك الإداريين مع المجتمع الخارجي لاكتساب الخبرات والمعلومات.

المحور الثالث:

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

المحور الرابع:

- وضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن.
- عدم صياغة استراتيجية لأمن المعلومات تضمن التعاون بين القطاع العام والقطاع الخاص.
- عدم اصدار التشريعات التي تسمح بسهولة التحول الرقمي وتلبي متطلبات التكيف معها.
- عدم اصدار لائحة عقوبات للإداريين في حالة تسريب بيانات سرية.

التوصيات :

- وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج واستخلاصات البحث توصلت الباحثة للتوصيات وهي:
- أولا : توصيات لوزارة الشباب والرياضة.
- تطوير البنية التحتية لمواكبة التحول الرقمي.

- وضع خطة استراتيجية لتدريب وصقل العاملين الكترونيا لمواكبة التحول الرقمي.
- ادراج اللوائح والقوانين اللازمة لحماية تداول البيانات وسريتها.
- ثانياً: توصيات لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية.
- تنمية وتدريب الكوادر البشرية الكافية والمؤهلة لإدارة الأنشطة في ضوء التحول الرقمي.
- توفير المخصصات المالية اللازمة للإعداد والتأهيل.
- توفير اليه لتشجيع وتحفيز العاملين لدعم التحول الرقمي.
- تفعيل شبكات الكترونية بين الجهات ذات العلاقة بالرياضة.

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية

- ١- إبراهيم الغوطي (٢٠٠٦): متطلبات نجاح مشروع الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر الادارة العليا في الوزارات الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٢- أحمد السيد الدقن (٢٠١٩): معوقات التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي في المنظمات العامة العربية واليات التغلب عليها، (بحث منشور)، العدد (٧٠)، مجله البحوث والدراسات العربية.
- ٣- أحمد عزمي متولي (٢٠٢٠): فاعلية برنامج الكتروني لتنمية مهارات التحول الرقمي في ضوء إدارة أزمة كوفيد ١٩ التعليمية لدي طلاب كلية التربية الرياضية، (بحث منشور)، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، المجلد (٦)، العدد (٥٤)، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.
- ٤- أسامة عبد السلام على (٢٠١١): التحول الرقمي للجامعات المصرية المتطلبات والآليات، المجلد ١٤، العدد ٣٣ مجلة التربية، مجلة المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة، مصر.
- ٥- أمل صلاح رضوان (٢٠١٦): تأثير التحول الرقمي للمعرفة على الثقافة المعلوماتية للمتخصصين في مجال الآداب في مجال الآداب والعلوم الإنسانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا، (بحث منشور) مجلة البوابة العربية للمكتبات، العدد (٤٣)، مصر

- ٦- إيمان صالح عبد الفتاح (٢٠٠٧): التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الرقمية، إيس كوم لمنشر، القاهرة.
- ٧- جمال علي الدهشان (٢٠٢٠): رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات، (بحث منشور)، المجلة التربوية، المجلد (٧٨)، كلية التربية، سوهاج.
- ٨- جمال علي الدهشان (٢٠٢٠): رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات، (بحث منشور)، المجلة التربوية، المجلد (٧٨)، كلية التربية، سوهاج.
- ٩- ديالا جميل الرازي (٢٠١٢): الحكومة الالكترونية ومعوقات تطبيقها، دراسة تطبيقية في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة، (بحث منشور)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٠)، العدد (١)، غزة، فلسطين.
- ١٠- رضا إبراهيم المليجي (٢٠١٢): إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق، عالم الكتب، القاهرة.
- ١١- زاهية الموشي (٢٠١٦): تفعيل نظام التعليم الإلكتروني كألية لرفع مستوي الادارة في الجامعات في ظل تكنولوجيا المعلومات، المؤتمر الدولي الحادي عشر، مركز جيل البحث العلمي، جامعة تيبارة، طرابلس.
- ١٢- عبد الرحمن فهد المطرف (٢٠٢٠): التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الازمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة، (بحث منشور)، المجلد (٣٦)، العدد (٧) مجلة كلية التربية، أسيوط.
- ١٣- عبيد زيدان المطيري (٢٠١٣): متطلبات ومعوقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الأمنية (رسالة ماجستير)، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- ١٤- عزة عبد الرازق (٢٠١٠): إدارة المعرفة في المؤسسات الجامعية، المؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان حال المعرفة التربوية المعاصرة، المجلد الأول، كلية التربية، جامعة طنطا.
- ١٥- عليان عبد الله الحولي، فادي عبد الله الحولي (٢٠١٢): التعليم الإلكتروني ودوره في تعزيز مجتمع المعلومات في فلسطين"، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، في الفترة من ٤- ٥ إبريل، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين.

- ١٦- محمد صادق اسماعيل (٢٠١٠): الحكومة الالكترونية وتطبيقاتها في الدول العربية، ط١، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٧- محمد موسى شحاتة (٢٠٢٠): انعكاسات تفعيل آليات التحول الرقمي في ضوء مبادرات الشمول المالي على تطبيقات الحكومة الإلكترونية بجمهورية مصر العربية، (بحث منشور) العدد (٩) مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ.
- ١٨- مصطفى أحمد امين (٢٠١٨): التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، (بحث منشور)، مجلة الإدارة التربوية المجلد (٥)، العدد (١٩) الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية
- ١٩- منى عبد الله علي (٢٠١٤): الفجوة الرقمية لدى طلاب وطالبات مرحلة البكالوريوس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلم، تصدر عن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بالسعودية، مارس.
- ٢٠- هيثم إبراهيم المصدر، عبد الفتاح أحمد نصر الله (٢٠٢٠): المؤتمر الدولي الأول في تكنولوجيا المعلومات والأعمال.
- ٢١- هيسم صالح عبد الجواد (٢٠١٨): معوقات تطبيق التحول الرقمي بالاتحاد المصري لكرة القدم في ضوء محددات الاتحاد الدولي، (بحث منشور)، المجلد (٤)، العدد (٤٧)، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، أسبوط.
- ٢٢- ولاء محمود عبد الله (٢٠١٨): مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي الواقع وسيناريوهات المستقبل، (بحث منشور)، مجلة كلية التربية، المجلد (٢)، العدد (٢٠)، جامعة كفر الشيخ.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 23- Osman, I. H., Anouze, A. L., Irani, Z., Lee, H., Medeni, T. D., & Weerakkody, V. (2019): A cognitive analytics management framework for the transformation of electronic government services from users' perspective to create sustainable shared

values. *European Journal of Operational Research*, 278(2), P.P514-532.

- 24- 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.
- 25- De la Pena, J and Cabezas, M (2015):** La gran oportunidad. Claves para liderar la transformacion digital en las empresas y en la economia. Barcelona Ediciones Gestion.