

الاحتياجات الإدارية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية في ضوء التحول الرقمي

أ.م.د/ اسعد ابراهيم عبدالله الترباني

مشكلة البحث :

المؤسسات الرياضية داخل جمهورية مصر العربية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تتعدد اهدافها بطبيعة الانشطة التي تمارسها تلك المؤسسة والعلاقات المتفاعلة بين تلك الانشطة ومؤسسات المجتمع الاخرى، وهي تقع ضمن المؤسسات المجتمعية الخدمية الاكثر تأثيرا لمتطلبات التطوير التكنولوجي والرقمي لتعبر عن مدى ومبرر وجودها، ولا شك ان المؤسسات الرياضية لها تأثير على افراد المجتمع و مستوى الدولة فما تصل اليه هذه المؤسسات هو مرآة لما وصل اليه مستوى المجتمع والدولة ، وتأثير المؤسسات الرياضية والرياضة ليس فقط على المستوى البدني ولكن ايضا على المستوى النفسي والعقلي والذهني والاستقرار الاسري...الخ) . (١٦ : ٦٨)

فيجب على هذه المؤسسات مواكبة التطور التكنولوجي الذي اصبح من حولنا واحتل العالم والوعي بالتأثيرات المتزايدة التي تفرضها الثورة الصناعية الرابعة وتطبيقاتها التكنولوجية والتقنية وفي القلب منها الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته المتنوعة التي احدثت ثوره وغيرت مسار الرياضة والمؤسسات الرياضية حول العالم . (١٤ : ٦٩)

ففي قطاع الرياضة بدأت العديد من المؤسسات الرياضية بالاعتماد على تقنيات حديثة في نمط إدارتها كالتحول الرقمي والتكامل للمدخلات الخاصة بقطاع الرياضة وذلك في إطار مجموعة من التقنيات الرقمية المساهمة مثل(انترنت الأشياء، تكنولوجيا كشف المواقع وتصنيفها، كشف الاحتيال،- توثيق البيانات،- الطباعة ثلاثية الأبعاد،- أجهزة الاستشعار،- البيانات الكبيرة وتحليلها،- التفاعل مع العملاء وجمع البيانات) . (١٦ : ١٤٨)

^١ أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية – جامعة العريش

اهمية البحث والحاجة اليه :

- ١- نموذج ثقافى وعلمى يساعد في تطوير ادارة المؤسسات الرياضية والعاملين بها.
- ٢- توجية انظار العاملين في المجال الرياضي الي استخدام التكنولوجيا والتحول الرقمي في تطوير المؤسسات الرياضية وادارتها والعاملين بها .
- ٣- المساهمه في الاثراء الفكري لموضوع الادارة باستخدام التكنولوجيا الرقمية وتطوير اداء العاملين بالمؤسسات الرياضية .

اهداف البحث :

يهدف هذا البحث الي تحديد الاحتياجات الاداريه للعاملين بالمؤسسات الرياضية بجمهوريه مصر العربيه من خلال التعرف علي:

- ١- مدى وعي العاملين بالمؤسسات الرياضية بالتكنولوجيا الرقمية بجمهوريه مصر العربيه .
- ٢- وضع نموذج مقترح لاحتياج العاملين بالمؤسسات الرياضية بجمهوريه مصر العربيه .
- ٣- مدى استعداد المؤسسات الرياضية لاستخدام التكنولوجيا الرقمية بجمهوريه مصر العربيه .

تساؤلات البحث :

- ١- ما الوضع الحالي لاستخدام التكنولوجيا الرقمية في المؤسسات الرياضية بجمهوريه مصر العربيه ؟
- ٢- ما الوضع الحالي لمدي وعي العاملين بالمؤسسات الرياضية بالتكنولوجيا الرقمية بجمهوريه مصر العربيه ؟
- ٣- ما النموذج المقترح لما يحتاجه العاملين بالمؤسسات الرياضية بجمهوريه مصر العربيه ؟
- ٤- ما مدى الاستعداد للمؤسسات الرياضية لاستخدام التكنولوجيا الرقمية بجمهوريه مصر العربيه؟

المصطلحات العلمية المستخدمة في البحث :**١- التحول الرقمي :**

هو تطبيق الوسائل والأجهزة التكنولوجية الحديثة داخل الهيئات والمنظمات فيما يخص أساليب العمل وإدارة الهيئات والمنظمات وتفاعل الهيئات والمنظمات مع العاملين بها ومع من يتعاملون معهم من الخارج . (١٣ : ٣)

٢- المؤسسات الرياضية

هي "مؤسسات ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي من كافة الجوانب، بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة ذلك المجتمع متماشياً مع أهدافه" . (١٦ : ١٨)

٣- الاحتياجات الاداريه :

هي عملية تنظيم وتحليل وإدارة القوى البشرية والمادية لتحقيق الأهداف والمشاريع التي أعدتها الحكومة. ويلاحظ هنا أن هذا التعريف يختلف عن التعريف الأول اختلافاً جوهرياً، إذ أن الإدارة ليست أداة تنفيذ فقط وإنما هي وسيلة فعالة في تخطيط وتجنييد الأفراد العاملين لخدمة الجمهور ومراقبته وجعله يتمشى وسياسة الدولة . (٩ : ١٣٥)

الاطار النظري :**١. المؤسسات الرياضية :****مفهوم المؤسسات الرياضية :**

المؤسسات الرياضية هي "مؤسسات ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي من كافة الجوانب، بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة ذلك المجتمع متماشياً مع أهدافه " فالمؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة، تتحدد أهدافها بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة، والعلاقات المتفاعلة بين تلك الأنشطة ومؤسسات المجتمع الأخرى". (١٧ : ٨٨)

الابعاد المرتبطة بمفهوم المؤسسات الرياضية :

ثلاثة أبعاد مرتبطة بمفهوم المؤسسات الرياضية وهي :

أولاً : التكوين الاجتماعي : المقصود به أن المؤسسة الرياضية مهما اختلف تصنيفها تتكون من مجموعات وأفراد يتفاعلون فيما بينهم لإتمام وظائف تلك المؤسسة، فضلاً عن الأهداف الاجتماعية التي تؤديها تلك المؤسسة لخدمة المجتمع الذي توجد فيه وتأثيرها على الفرد والأسرة . (١٦ : ٩٥)

ثانياً : النشاط الممارسة والأهداف : تختلف طبيعة المؤسسة الرياضية طبقاً لنوع النشاط الممارسة وطبقاً لأهداف تلك الأنشطة فالأنشطة تختلف عن الاتحادات وكذلك الرياضة في الشركات والجامعات والمدارس والقوات المسلحة أو الشرطة فكل مؤسسة تختلف لطبيعة النشاط الممارس بداخلها عن الأخرى . (١٦ : ٩٨)

ثالثاً : النظام البنائي للمؤسسة الرياضية : المؤسسة الرياضية تدار بفكر إداري علمي مثلها مثل المؤسسات المجتمعية الأخرى، محددة البناء بحيث يكون مدرك وملمس، تحدد بداخله الأقسام والشعب المختلفة للمؤسسة وكذلك المستويات الإدارية داخل هذا التنظيم مع تحديد الاختصاصات والمسئوليات لكافة الإدارات أو الأقسام . (١٦ : ٩٩)

٢. التحول الرقمي :

تعتبر ظاهره التحول الرقمي او الرقمنه هي الاكثر ابرازا في عالم اليوم وتحظى باهتمام العديد من المؤسسات واصحاب المصالح حتى اصبح حق للعديد من النظريات والتفسيرات وحلقه نقاش بين جميع فئات المجتمع القيادية والعلمية والعملية والاكاديمية بالرغم من تباين خلفياتهم واهدافهم ومشاريعهم وبهذا فقد حفظ التحول الرقمي انتقال المؤسسات من بيئة محليه داخلية الى وضعيه متميزه متكامله مع البيئات الاخرى تولد انعكاسات مباشره وتنتج نموا مستمرا وبناء عليه فان عمليه تحويل البيانات والمعلومات من صورته مكتوبه ورقيه الى شكل رقمي من اجل معالجتها الكترونيا وتخزينها وادارتها بشكل الكتروني بواسطه الحاسب الالي ومن ثم يصبح المحتوى التقليدي للبيانات والمعلومات مرقمه ويمكن تداوله بصوره الكترونيه على الشبكة المحليه او شبكه المعلومات الدوليه فالتحول الرقمي يعني استخدام التكنولوجيا لدعم عمليات التغيير الجذري في العمليات المؤسسيه للمنظمة فيساعد في توظيف التكنولوجيا لتحسين الكفاءه التشغيلية وتحسين الخدمات المقدمة للعملاء والجمهور بما يخدم سير العمل داخل المؤسسة بكافه اقسامها ويضمن توفير الوقت

والجهد في ان واحد كما يرتبط مفهوم التحول الرقمي بالاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسات الرياضية واستبدال العناصر والعمليات المادية بأخرى افتراضية من جهة ومن جهة اخرى ارتبط بزياده الانتاجية وتقديم الخدمات الرياضية بصوره الكترونيه لزياده قدره المؤسسات الرياضية على التطور وذلك من خلال الاستجابة لمتغيرات البيئة والسوق العالمية وتحقيق التميز . (٢ : ٤٦)

التحول الرقمي الرياضي :

هو عملية الزعزعة التي تقوم بها الأندية لإجراء تغييرات جذرية في الجوانب التنظيمية الرئيسية والثقافية في المنشآت الرياضية، وإعادة تشكيل عملياتها ونماذجها الإدارية والتشغيلية وجعلها تعتمد على التقنيات الرقمية؛ بغرض تحسين مستوى الأداء، وإعادة تشكيل طرق خلق القيمة للعملاء، وتوليد مصادر إيرادات جديدة، وتقليل التكاليف على المدى الطويل. (١ : ٩٦)

اهداف التحول الرقمي :

- ١- الارتقاء بجوده الخدمات المقدمه من الانديه الرياضيه .
- ٢- توفير النفقات وترشيد الاستهلاك .
- ٣- تحسين مستوى كفاءه الاداء .
- ٤- رفع مستوى الشفافيه .

فوائد التحول الرقمي :

- ١- يوفر التحول الرقمي التكلفة والجهد بشكل كبير .
- ٢- يحسن الكفاءه التشغيليه وينظمها .
- ٣- يعمل على تحسين الجوده وتبسيط الاجراءات للحصول على الخدمات المقدمه للمستفيدين .
- ٤- يخلق فرص لتقديم خدمات مبتكره وابداعيه بعيدا عن الطرق التقليديه . (١٥)

مميزات التحول الرقمي :

- دمج نماذج الأعمال الرقمية مع النماذج التقليدية للاستعداد للمستقبل .
- استغلال قوة المحتوى الرقمي ومجارة الأساليب الاستهلاكية الجديدة للمحتوى .
- خلق مصادر دخل وإيرادات جديدة للنادي من خلال التقنيات الرقمية .
- توسيع نطاق وصول المحتوى للمؤسسات الرياضية عبر الاستفادة من الوسائط الرقمية؛ لتعزيز التفاعل المباشر مع الجماهير (المستهلك) .

- استغلال تقنيات الجيل الرابع من الصناعة، مثل تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز (AR & VR)، في خلق تجارب مبتكرة للمستهلكين .
- في العالم الرقمي، تستطيع المنشآت الحصول على كمّيه ضخمة جداً من البيانات، مما يمنح رعاة النادي نظرة أوسع لأنواع الإعلانات التي تناسب الجماهير. ويمكن للأدوات الرقمية أيضاً تزويد الرعاة بمزيد من المعلومات حول المعجبين حتى يتمكنوا من تخصيص الرسائل التسويقية لتحقيق فعالية أكبر . (٦٠ : ١٨)
- إعادة تشكيل الطريقة التي يعيش ويعمل ويفكر ويتفاعل ويتواصل بها الناس، اعتماداً على التقنيات المتاحة، مع التخطيط المستمر والسعي الدائم لإعادة صياغة الخبرات العملية (٣٤:٣) .
- تحسين الكفاءة وتقليل الإنفاق، وتطبيق خدمات جديدة بسرعة ومرونة .
- تحقيق تغيير جذري في الخدمات المقدمة للأفراد في مجالات الصحة والتعليم والسلامة والأمن، وتحسين تجاربهم وإنتاجيتهم . (٤٥ : ١٦)
- تغيير نماذج العمل وتغيير العقليات .
- الاستفادة من التقنيات الحديثة لتكون أكثر إدراكاً ومرونة في العمل وقدرة على التنبؤ والتخطيط للمستقبل .
- تمكين الابتكار بشكل أسرع لتحقيق النتائج المرجوة والسير نحو النجاح .
- توفير استراتيجية لخلق قيمة تنافسية أعلى، وفرق عمل متطورة، واستدامة ثقافة الإبداع .
- استبدال العمليات الرقمية بالتقليدية، زيادة وقت التفكير في التطوير .
- تغيير نماذج العمل وتغيير العقليات، زيادة كفاءة سير العمل وتقليل الأخطاء .
- تسريع طريقة العمل اليومية، تطبيق خدمات جديدة بسرعة ومرونة .
- تحسين الجودة وتطوير الأداء، زيادة الانتاجية وتحسين المنتجات .
- زيادة رضا المستفيدين، تحسين جدوى الاستثمار . (٢٠ : ٨)

معايير التحول الرقمي في الانديه الرياضيه :

يتم التحول الرقمي للأنديه الرياضيه بصوره جيده من خلال مجموعه من المعايير من أبرز تلك المعايير وهي كما يلي :

- ١- توافر البنية التكنولوجية بالأندية الرياضية .
- ٢- توافر أنظمه الحماية الالكترونيه .
- ٣- مدى جودة النظم الإلكترونية المعمول بها .
- ٤- مدى فعالية ادارات التسويق .
- ٥- مدى توفير ادارات التسويق لاغراض خدمات الانديه الرياضيه .
- ٦- مدى تقديم الخدمات بصوره رقميه من خلال اداره الارشفه لكل المحتويات والوثائق والمستندات الورقيه وتطبيقها الكترونيا ،ميكنه جميع المعاملات الماليه من خلال تطبيق الدفع الالكترونى ،تطبيق النظام الالكترونى في جميع المراسلات والمخاطبات مع الجهات المختلفه .

يتضح مما سبق أن معايير تميز الانديه الرياضيه في مجال التحول الرقمية يتمثل في توافر البيئه التكنولوجيه ،وتوافر انظمه الحماية الالكترونيه ومدى جوده النظم الالكترونيه المعمول بها ، ومدى فعاليه وكفاءه وتميز ادارات التسويق وجودتها نتيجه تطبيق التحول الرقمية ، مدى خدمه التحول الرقمية للأنديه الرياضيه لأغراض خدمات النشاط الرياضى.(٦)

الدراسات المرجعية :

الدراسات باللغة العربية :

- ١- دراسه "هايدى محمود ذكى" (٢٠٢٣) بعنوان (أثر التحول الرقمية في التعليم على تطوير الرياضه المدرسيه في مصر وبعض الدول العربيه) وهدفت الدراسه الى التعرف على اثر التحول الرقمية في التعليم على تطوير الرياضه المدرسيه وما هى متطلبات تطبيق التحول الرقمية في الرياضه المدرسيه وحيث استخدم المنهج الوصفى وتمثل مجتمع البحث من بعض الدول العربيه مصر والجزائر وقطر وتونس . (١٧)
- ٢- دراسه **مصطفى محمد محمد رزق** (٢٠٢٢) بعنوان "نموذج مقترح لاداره التسويق بالانديه الرياضيه في ضوء التحول الرقمية " وهدفت الدراسه الى وضع نموذج مقترح لاداره التسويق بالانديه الرياضيه في ضوء التحول الرقمية من خلال التعرف على واقع اداره التسويق بالانديه الرياضيه وطبيعه التخطيط لادارات التسويق بالانديه الرياضيه وواقع التحول الرقمية بادارات التسويق بالانديه واعتمدت على المنهج الوصفى الدراسات المسحيه ومن اهم نواتج هذه الدراسه عمل نموذج مقترح لاداره التسويق الرياضى في اطار التحول الرقمية . (١٢)

٣- دراسه "**مروه جبر عبد الرحمن**" (٢٠٢٢) بعنوان (الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس جامعه اسوان في ضوء التحول الرقمي) وتكمن اهميه البحث في الجانب النظري من منطلق الاهتمام بأهمية اعداد عضو هيئة التدريس وتدريبه في ضوء التحول الرقمي فالتدريب هو استثمار طويل الاجل مستمر ولا يتوقف لأعضاء هيئة التدريس من خلال تنميه المهارات والمعارف لديهم مما يؤدي الى تحسين ادائهم وزيادة انتاجهم وتحقيق اهدافهم وتكمن الاهمية التطبيقية للبحث انه قد يساهم البحث في لفت نظر المهتمين والمسؤولين في الجامعة نحو الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقم الذي قد يؤدي الى توجيه مزيد من الاهتمام لأعداد البرامج التجريبية المناسبة في ضوء التحول الرقمي وبالتالي تمكنا من وضع خطط التطوير المهني الملائمة لمتطلبات العصر . (١٣)

٤- دراسه "**عطية الفرحاتي**" (٢٠٢١) بعنوان (معوقات التحول الرقمي واستخدام الادارة الالكترونية ونظم المعلومات الادارية في رفع كفاءه في المؤسسات الصحفية العامة) ويهدف البحث الى تحديد اهم المعوقات التي طاقه امام التطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات الصحفية العامة من خلال دراسة معوقات التحول الرقمي واستخدام الادارة الالكترونية ونظم المعلومات الادارية في رفع كفاءه المؤسسات الصحفي العامة وتكمل مشكله البحث في دراسة الواقع ومشكلاته ه قبل اجراء عمليه التحول الرقمي والتغلب على المشكلات والمعوقات التي تعترض تطبيقها في المؤسسات الصحفية العامة والتي تحاول تحول دون تنفيذ هذا النظام الجديد والاستفادة منه حيث اصبح استخدام النظم الالكترونية مطلب ضرورة لا غنى عنها لما تحققه من نتائج ايجابية نحو تحسين الاداء في المؤسسات الصحفية العامة ورفع كفاءتها . (٧)

٥- دراسه "**مصطفى علي شديد**" (٢٠٢١) بعنوان (تأثير التحول الرقمي على مستوى اداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الادارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة) حيث تهدف هذه الدراسة الى التعرف على دور عمليه التحول الرقمي بمتطلبات تطبيقه المختلفة الاستراتيجية والثقافية التنظيمية والقيادية التحويلية والموارد البشرية في تحسين ابعاد مستوى اداء الخدمات المقدمة من قبل وحدات المرور والتراخيص بمحافظة القاهرة وهذه الابعاد تمثلت في بعد الاستجابة وبعد الاعتمادية وبعد الملموسية وبعد الضمان وبعد التعاطف وتعتمد الباحث في تناول الدراسة وعرضها على المنهج الوصفي لتناول الجانب المفاهيم والمنهج التحليلي في تناول الجانب التطبيقي للدراسة

واستخدام استمارة الاستقصاء كأداء لجمع البيانات الاولية فقد تم توزيع عدد ١٦٨ استمارة وبعد جمعها وفحصها تبين ان عدد ١٣٩ استمارة فقط صالحه للتحليل الاحصائي قد توصلت الدراسة الى مجموعه من النتائج من اهمها وجود علاقه ارتباط قويه بين متطلبات تطبيق التحول الرقمي مجمعه وتحسين مستوى اداء الخدمة المقدمة داخل وحدات المرور بالإضافة الى تقديم تصور مقترح لخطوات التحول الرقمي في المنظمات العامة الخدمية . (١١)

٦- دراسه **محمد عبدالحكيم صيام (٢٠٢١)** :وعنوانها " دور التحول الرقمي في تحقيق الميزه التنافسيه بالانديه الرياضيه " وهدفت الدراسه الى التعرف على دور التحول الرقمي في تحقيق الميزه التنافسيه بالانديه الرياضيه وتم اختيار عينه البحث بالطرقه العشوائيه من (٢٥) نادى رياضى في (١٠) محافظات بأجمالى (٣٠٢) فرد من انديه حكوميه وخاصه بالحضر والريف وتوصل الباحث الى مجموعه من الاستخلاصات أهمها ،توسط مستوى التحول الرقمي بالانديه الرياضيه عينه الدراسه بنسبه ٧٣.٣٢% يساعد التحول الرقمي للانديه الرياضيه في تحقيق الميزه التنافسيه . (١٠)

٧- دراسه **بسمه ابراهيم عبدالبصير (٢٠٢٠)** بعنوان "دراسه استشرقيه لاداره التحول الرقمي بوزاره الشباب والرياضه وانعكاسها على مستوى الكفاءه المؤسسيه اعتمادا على اسلوب السيناريوهات تحقيقا لرؤيه مصر ٢٠٣٠ " وهدفت الدراسه الى اعداد دراسه استشرقيه لاداره التحول الرقمي بوزاره الشباب والرياضه وانعكاسها على مستوى الكفاءه المؤسسيه اعتمادا على اسلوب السيناريوهات تحقيقا لرؤيه مصر ٢٠٣٠ ، وتمثل مجتمع الدراسه في العاملين بوزاره الشباب والرياضه وتم اختيار العينه بالطريقه العشوائيه وبلغت (٤٥٠) فرد وتوصلت الباحثه الى مجموعه من الاستخلاصات اهمها ضعف ممارسات التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي بوزاره الشباب والرياضه ، عدم استخدام التقنيات الحديثه والذكيه في اداره البيانات بما يسهم في حوكمه البيانات داخل وزاره الشباب والرياضه، قلّه استخدام تقنيات التحول الرقمي التى تساعد على اداره وحفظ وارشفه الوثائق الكترونيا . (٥)

٨- دراسه **الهام يحيى اوى ، ساره قرايصى (٢٠١٩)** بعنوان " التسويق الرقمي : كيفيه تطبيق التحول الرقمي في مجال التسويق " هدفت الدراسه الى التعرف على معنى التحول الرقمي وابعاده ،اظهار

العناصر المختلفه للتسويق الرقمية وفوائده المختلفه للزبائن ، الاسهام ببعض الاقتراحات الهامه التى قد تشجع بعض الدول خاصه الجزائر على تطوير مؤسساتها وشركاتها للتحول الرقمية وتبنى التسويق الرقمية واعتمدت هذه الدراسه على المنهج الوصفى التحليلي وتوصلت نتائج الدراسه الى ان التسويق الرقمية مفرده عن وسيله تسويق قد تكون في متناول يد جميع فئات الاعمال الكبيره أو الصغيره الناشئه او المحترفه الربحيه أو الخيريّه ، يعمل بمجموعه من العناصر كالاعلانات على الانترنت ، التسويق عبر البريد الالكتروني ووسائل الاعلام الاجتماعيه ، الرسائل النصيه فالتسويق له فتره وسرعه عاليه في الوصول الى الزبائن في وقت قصير ، دون الحاجه الى المقابلات والمكالمات الهاتفيه وتوزيع المنشورات وما شابه ذلك وهو ذو عوائق اقل من التسويق التقليدى اذ يمكن البدء في انشاء وتفعيل الحمله التسويقيه سواء كبيره كانت او صغيره في ثوان ومن اى مكان . (٤)

الدراسات باللغة الأجنبية :

١- دراسه **abad, secure,et ai (٢٠٢٠)** بعنوان " الاداره المستدامه للتحول الرقمية فى التعليم العالى : اتجاهات البحث العالميه " ركزت الدراسه على بناء القدرات الرقمية فى جميع انحاء الجامعه سواء فى التعلم او التدريس او البحث او الخدمات الاداريه كرد فعل للتحويل الهائل فى استخدام التكنولوجيا واعتمدت على المنهج الوصفى لدراسه حاله جامعته يونيزا UNISZA وتوصلت الى افتقار الجامعه الى المعرفه الرقمية بين الاكاديمين والطلاب والموظفين وان الجامعه لا تجهز نفسها للتكيف مع هذا العصر الرقمية الجديد. (١٩)

إجراءات البحث

اولا: منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفى بأسلوب الدراسات المسحيه وذلك لملائمته لطبيعة البحث

ثانيا: مجتمع وعينة البحث:

يمثل عينة البحث (العاملين والمستفيدين بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربيه) ، واختار الباحث عينة من العاملين والاداريين بالمؤسسات الرياضية

بطريقة عمدية وبلغ قوام هذه العينة الاساسيه (٨٠) وبلغت العينة الاستطلاعية (٤٠).

جدول (١) توصيف عينة البحث الاساسية والاستطلاع

م	العينة	الاساسية	الاستطلاعية
١	مديري المؤسسات الرياضية	٢٠	١٠
٢	العاملين والاداريين في المؤسسات الرياضية	٢٠	١٠
٣	المشرفين الأخصائيين الرياضيين	٢٠	١٠
٤	خبراء الادارة الرياضية	٢٠	١٠
	المجموع	٨٠	٤٠

ثالثا: ادوات جمع البيانات :

استخدم الباحث الادوات التالية في الحصول علي البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق هدف بحثه والاجابة علي التساؤلات:
١- تحليل الوثائق .

٢- الاستبيان : مرآجه وتحليل واستمارات الاستبيان التي استخدمت في مجال الادارة الرياضية ومجال التحول الرقمي وتلك المرتبطة بموضوع البحث الحالي من مجالات مختلفة ، واجراء مقابلات شخصيه مع بعض الاداريين في المؤسسة الرياضية وبذلك قام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية
٣-شبكة المعلومات الدولية .

رابعا: خطوات تصميم استمارة الاستبيان:

١-تحديد البيانات والمتغيرات المطلوب قياسها .
٢- صياغة استمارة الاستبيان في صورتها الاولية .
استطاع ان يحدد المحاور الرئيسية المقترحة لاستمارة الاستبيان والاحتياجات الادارية للعاملين في المؤسسات الرياضية في جمهوريه مصر العربية في ضوء التحول الرقمي وقد توصل الى اربع محاور اساسيه وهي:

المحور الاول / تطوير بينه العمل الداخليه بالمؤسسات الرياضييه

المحور الثاني/ معوقات تطبيق التحول الرقمي في اداره المؤسسات الرياضييه

المحور الثالث / أثر تطبيق التحول الرقمي على المؤسسات الرياضييه في جمهوريه مصر العربييه

المحور الرابع / رغبة العاملين نحو اهميه استخدام التحول الرقمي في اداره المؤسسات الرياضييه

وبذلك تمكن الباحث من صياغة استمارة الاستبيان في صورتها الاولى .

٣- صياغة استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية:

قام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية حيث تم التأكد من مناسبة العبارات المنتمية لكل محور ومدى وضوح صياغة العبارات وقد استخدم الباحث ايضا ميزان ثلاثى (نعم - الى حد ما - لا) وتم حساب النسبة المئوية للعبارات المنتمية لكل محور من محاور استمارة الاستبيان.

خامسا: الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث بإجراء عملية حصر المؤسسات الرياضية بمحافظة القاهرة في الفترة من ٢٠٢٣/٢/١٥ الى ٢٠٢٣/٢/٢٧ على عينه قوامها ٤٠ فرد من خارج العينة الاساسية ولكنها ممثلة للمجتمع الاصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الاساسية وذلك بهدف اختبار مدى وضوح عبارات الاستبيان ومدى فهم عينه البحث لها واختبار درجه واقعيته وايجاد المعاملات العلمية للاستمارة الصدق والثبات .

سادسا: المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان

١- الصدق : (صدق الاتساق الداخلي)

جدول (٢)

قيم الارتباط بين درجة كل عبارة والمحور التي تنتمي اليه

(ن=٤٠)

م	المحور الاول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع
١	*.٤٩٩	*.٤٦٥	*.٤٥٣	*.٦١١
٢	*.٤٩١	*.٤٩٧	*.٦٦٧	*.٥٨٣
٣	*.٥٠٢	*.٥٤٢	*.٤٥٨	*.٤٧٢
٤	*.٤٧٨	*.٤٧٢	*.٥٨١	*.٥٦٩
٥	*.٤٨٣	*.٥٠٧	*.٦٩٠	*.٥٢٠
٦	*.٤٥٩	*.٥٥٤	*.٥٣١	*.٤٤٧
٧	*.٥٣٠	*.٤٧٠	*.٤٧٣	*.٥٧٣
٨	*.٥٢١	*.٤٦٥	*.٧٠١	*.٤٩١
٩	*.٤٤٦	*.٤٥١	*.٤٤٦	*.٦٠٢
١٠	*.٤٧٨	*.٥٢٥	*.٤٥٩	*.٥٨٨
١١	*.٤٧٧	*.٥٣٤	*.٤٩١	*.٤٦٢
١٢	*.٥٥٨	*.٤٧٤	*.٥٩٥	*.٤٧٣
١٣	*.٦١٢	*.٥٥٩	*.٦٩٤	*.٦٩٣
١٤	*.٦٩٣	*.٥٨٩	*.٥٧٥	*.٥٣٤
١٥	*.٥٣٤	*.٦١٦	*.٥٧٧	*.٧٨١

اتضح من الجدول (٢) انه يوجد ارتباط ذات دلالة احصائية بين درجة كل عبارته والمحور التي تنتمي اليه .

جدول (٣)

قيم الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان

(ن=٤٠)

المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الاول	م
ر	ر	ر	ر	
*.٤٩٥	**٠.٦٣٢	*.٥٣٨	*.٤٨٤	١
*.٥٢١	*.٤٦٠	*.٥١٢	*.٥٢٠	٢
*.٥٣٢	**٠.٥٨٩	*.٤٨٣	*.٤٦٤	٣
**٠.٧١٢	**٠.٨٤٧	*.٤٥٨	*.٤٥٧	٤
*.٤٩١	**٠.٦٧٠	*.٤٧١	**٠.٦٥٤	٥
*.٤٩٣	**٠.٧٧٥	**٠.٦١٧	**٠.٦٠٩	٦
*.٤٥٠	**٠.٦١٣	*.٥٢٤	*.٤٧٤	٧
*.٥٢٨	*.٥١١	*.٥١١	**٠.٥٧٠	٨
*.٥٢٢	*.٥٣٦	*.٥٠٦	**٠.٥٦٢	٩
**٠.٦٩٧	**٠.٥٧٢	*.٥٢٩	**٠.٦٩٣	١٠
*.٥٣٧	*.٤٩٠	*.٥٢٦	**٠.٦٩٠	١١
**٠.٧٤٢	*.٤٨٧	**٠.٥٨٩	**٠.٦٣٦	١٢
**٠.٦٩٩	*.٥٥٣	**٠.٦٣٢	**٠.٧٩٢	١٣
*.٥٥٦	*.٥٢٠	**٠.٧٠٧	**٠.٥٧٣	١٤
**٠.٧٣٣	*.٤٤٧	**٠.٦٣٢	*.٥٥٤	١٥

اتضح من الجدول (٣) انه يوجد ارتباط ذات دلالة احصائية بين درجة كل عبارته والدرجة الكلية للمقياس قيد الدراسة .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية لاستبيان

معامل الارتباط	المحاور	م
*.٦٣٢	تطوير بينه العمل الداخلي بالمؤسسات الرياضية	١
*.٥٠٧	معوقات تطبيق التحول الرقمي في ادارة المؤسسات الرياضية	٢
*.٧٣٣	أثر تطبيق التحول الرقمي على المؤسسات الرياضية في جمهوريه مصر العربية	٣
*.٦٤٣	رغبة العاملين نحو اهمية استخدام التحول الرقمي في ادارة المؤسسات الرياضية	٤

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية لإستمارة الإستبيان دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ مما يدل على صدق الاستبيان فيما وضع من أجلها ، وبذلك تكون استمارة الاستبيان بصورته النهائية جاهز للتطبيق على عينة البحث الأساسية .

٢- الثبات :

قام الباحث بحساب معامل الثبات للاستمارة الاستبيان باستخدام طريقه حساب الفا كرونباخ وهم من خارج عينه البحث الاساسية ولهم نفس الخصائص والشروط وبلغ قوامها ٤٠ والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)**معاملات الارتباط بين كل محور واستمارة الاستبيان ككل**

(ن=٤٠)

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الارتباط
١	تطوير بينه العمل الداخلي بالمؤسسات الرياضية	١٥	*٠.٧٧٠
٢	معوقات تطبيق التحول الرقمي في اداره المؤسسات الرياضية	١٥	*٠.٦٣٥
٣	أثر تطبيق التحول الرقمي على المؤسسات الرياضية في جمهورية مصر العربية	١٥	*٠.٧٨٤
٤	رغبة العاملين نحو اهمية استخدام التحول الرقمي في اداره المؤسسات الرياضية	١٥	*٠.٨٠٩

سابعاً: الدراسة الاساسية

قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية على عينه البحث في الفترة من ٢٠٢٣/٣/١ الى ٢٠٢٣/٤/٢٥ حيث قام الباحث بالالتقاء بكل المبحوثين بشكل مباشر خلال المقابلات الشخصية مما اتاح الفرصة لمتابعه العمل وشرح محتوى استمارة الاستبيان والتعريف بالهدف منها والتأكد للمبحوثين بان ارائهم تكون محل تقدير وسريه وان لهم مطلق الحرية للتعبير عن آرائهم بصراحة تامه وان هذه الآراء لا تستخدم الا في اغراض البحث العلمي وبعد الانتهاء من تطبيق استمارة الاستبيان قام الباحث بتصحيحها وتفرغ البيانات في كشف معده لها لغرض التمهيد لأجراء المعالجة الاحصائية .

ثامناً: المعالجات الاحصائية

استخدم الباحث حزمه البرنامج الاحصائي spss للعلوم الانسانية في مجالاتها لبيانات بحثه وكانت كالتالي :

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- الاهمية النسبية
- معامل الارتباط
- معامل الالتواء
- معامل ثبات الفا كرونباخ
- النسبه المئوية

عرض ومناقشة النتائج :

جدول (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الإلتواء لعبارات المحور الاول
(تطوير بيئه العمل الداخليه بالمؤسسات الرياضيه)

ن = ٨٠

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	توافرأخصائين رياضيين لديهم القدره على استخدام الحاسب الالى والبرمجيات الحديثه فى تكنولوجيا الاداره الرياضيه	٢.٥١	٠.٥٧٣	٠.٦٦٩-
٢	توفير الخبراء والمتخصصين من الاداريين صناع الثقافه الرياضيه	٢.٣٦	٠.٦٤١	٠.٤٩٩-
٣	تطوير مهارات الاداريين فى اساليب العمل واستراتيجيات الاداره المختلفه لتناسب التحول الرقمى فى المؤسسات الرياضيه	٢.٤٠	٠.٥٤١	٠.٠٧٨-
٤	تطوير مهارات الاداريين الرياضيين على التحول الرقمى	٢.٣٦	٠.٧٣٣	٠.٦٩٢-
٥	تدريب مديرى المؤسسات الرياضيه على استخدام البرمجيات التكنولوجيه الحديثه والحاسب الالى فى تكنولوجيا الاداره الحديثه	٢.٤٧	٠.٦٧٤	٠.٩٢٢-
٦	التطوير الجذرى للبنيه التحتيه للتحول الرقمى داخل المؤسسات	١.٩٦	٠.٧٨٦	٠.٠٦٧
٧	توفير نظم اداره القاعات التدريبيه الكترونيا	٢.٤٥	٠.٦٥٤	٠.٧٨٥-
٨	سهوله الوصول الى المعلومات من قبل المديرين والاداريين باستخدام الوسائل التكنولوجيه الحديثه	٢.٠٧٥	٠.٧٢٥	٠.١١٥-
٩	وضع استراتيجيه لامن المعلومات تضمن التعاون بين وزاره الشباب والرياضه ووزاره الاتصالات	٢.٧٨	٠.٥٢٠	٢.٤٥١-
١٠	توفير نظم أمن وسريه البيانات والمعلومات	٢.٧٧	٠.٤٢٠	١.٣٤٢-
١١	توافر برامج الحماية الخاصه لعدم اختراق صفحات النظم الاداريه داخل المؤسسات الرياضيه	٢.٣٦	٠.٦٧٩	٠.٥٩٩-
١٢	تواجد برامج خاصه للاشراف والتوجيه ومراقبه ومتابعه العمليه الاداريه داخل المؤسسات	٢.٢٠٠	٠.٦٨٢	٠.٢٧٤-
١٣	اعاده النظر فى التشريعات والقوانين واللوائح الحاكمه لعمل المؤسسات الرياضيه وتطويرها بما يتفق مع التطورات التى يحتاجها مجتمع المعرفه الاداريه للتحول الرقمى	٢.١٦	٠.٧١٩	١.٣١٩-
١٤	التحول الرقمى بشكل عام هو استخدام الحاسب الالى فى النظم الاداريه الرياضيه داخل المؤسسات	٢.٧١	٠.٤٨٠	١.٣١٩-
١٥	يجب التركيز على تعليم الاداريين والمديرين المهارات التكنولوجيه	٢.٥٣	٠.٥٧١	٠.٧٤٠-

جدول (٧)
التكرار والنسب المئوية لعبارات المحور الاول (تطوير بيئه العمل الداخليه
بالمؤسسات الرياضيه)

(ن = ٨٠)

الترتيب	قيمة كآ ^٢ المحسوبة	الوزن النسبي	الوزن الترجيحي	لا		إلى حد ما		نعم		رقم العبارة
				نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	
٢	*٢٠.٨٣	%٨٥.٨٣	٢٠٦	%٧.٥	٦	%٢٧.٥	٢٢	%٦٥	٥٢	١
١	*٤٧.٠٩	%٩٠.٤١	٢١٧	%٥	٤	%١٨.٧٥	١٥	%٧٦.٢٥	٦١	٢
٣	*٥١.٤٣	%٨٥.٤١	٢٠٥	%٥	٤	%٣٣.٧٥	٢٧	%٦١.٢٥	٤٩	٣
٤	*٣٨.٢٦	%٨٥	٢٠٤	%١٦.٢٥	١٣	%١٢.٥	١٠	%٧١.٢٥	٥٧	٤
٧	*٣٨.٢٦	%٨٠	١٩٢	%١٧.٥	١٤	%٢٥	٢٠	%٥٧.٥	٤٦	٥
٩	*٢٢.٢٣٧	%٧٧.٠٨	١٨٥	%١٦.٢٥	١٣	%٣٦.٢٥	٢٩	%٤٧.٥	٣٨	٦
٨	*١٩.٣٢٥	%٧٨.٣٣	١٨٨	%٢١.٢٥	١٧	%٢٢.٥	١٨	%٥٦.٢٥	٤٥	٧
٥	*٦٧.٢٠	%٨٤.١٦	٢٠٢	%٥	٤	%٣٧.٥	٣٠	%٥٧.٥	٤٦	٨
١٣	*٤٥.٣٥٥	%٧٠.٤١	١٦٩	%١٧.٥	١٤	%٥٣.٧٥	٤٣	%٢٨.٧٥	٢٣	٩
٦	*٧٠.٤٢٥	%٨٢.٩١	١٩٩	%٨.٧٥	٧	%٣٣.٧٥	٢٧	%٥٧.٥	٤٦	١٠
١٥	*٨٠.٧٦٥	%٦٣.٣٣	١٥٢	%٢٨.٧٥	٢٣	%٥٢.٥	٤٢	%١٨.٧٥	١٥	١١
١١	*٧١.٧٣٢	%٧٥.٨٣	١٨٢	%١١.٢٥	٩	%٥٠	٤٠	%٣٨.٧٥	٣١	١٢
١٢	*٦٩.١٢	%٧١.٢٥	١٧١	%١٦.٢٥	١٣	%٥٣.٧٥	٤٣	%٣٠	٢٤	١٣
١٤	*٤٥.٣٥٦	%٦٨.٧٥	١٦٥	%١٨.٧٥	١٥	%٥٦.٢٥	٤٥	%٢٥	٢٠	١٤
١٠	*٤٥.٦٢٠	%٧٦.٢٥	١٨٣	%١١.٢٥	٩	%٤٨.٧٥	٣٩	%٤٠	٣٢	١٥

وقد ارتئى الباحث اخذ العبارات الاكثر اجماعا ونسبه مؤويه
يستخرج منها اهم النتائج حيث يتضح من الجدول (٧) فى المحور
الاول أن العبارات التى حصلت على %٨٥ فأكثر هى العبارات
رقم ١، ٢، ٣، ٤ وقد كان ترتيب العبارات كالتالى رقم (٢)
حصلت على المركز الاول بنسبه مؤويه قدرها %٩٠.٤١ ثم العباره
رقم (١) بالمركز الثانى وحصلت على نسبه مؤويه قدرها %٨٥.٨٣
% ثم العباره رقم (٣) حصلت على المركز الثالث بنسبه مؤويه
قدرها %٨٥.٤١ ثم العباره رقم (٤) حصلت على المركز الرابع
بنسبه مؤويه قدرها %٨٥.

ويرى الباحث انه بعد مناقشه نتائج المحور الاول (تطوير
بيئه العمل الداخليه بالمؤسسات الرياضيه) اتضح الاتى :

- وجود الخبراء والمتخصصين ضروره هامه لتطوير المؤسسه
داخليا ومن اهم اسباب نجاح تلك المؤسسات .

- ان تدريب الاخصائين الرياضيين على استخدام الحاسب الالى
- اصبح من اهم اولويات نجاح المؤسسات الرياضيه داخليا.
- لتطوير بيئته المؤسسه داخليا يتم تطوير اساليب العمل الالكترونييه ومواكبه درجه تقدم التحول الرقمية سواء محليا او عالميا .

جدول (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات المحور الثانى
(معوقات تطبيق التحول الرقمية فى اداره المؤسسات الرياضيه)

$$N = 80$$

م	العبارات	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	معامل الالتواء
١	عدم ادراك المسؤولين الفوائد العائده على اداره المؤسسات بتطوير تكنولوجيا التحول الرقمية	٢.٢٣	٠.٥٧٩	٠.٠٦٣-
٢	عدم اقناع مديرى المؤسسات الرياضيه بأهميه التقنيات والوسائل الاداريه الحديثه ونتائج التكنولوجيا فى تطوير المؤسسات الرياضيه اداريا	٢.١٣	٠.٦٨٨	٠.١٨٦-
٣	اقناع كثير من الاداريين أن افضل طريقه فى الاداره هى المعتمده على الاسلوب المباشر دون الاعتماد على الوسائل الالكترونييه	٢.٣٣	٠.٧٢٣	٠.٦٢٢-
٤	يفتقر الاداريين داخل المؤسسات الى فهم مصطلحات ومفردات واستخدامات تقنيات المعلومات فى الاداره الرياضيه	٢.٢٠٠	٠.٦٤٤	٠.٢١٠-
٥	انعدام الرغبه لدى الاداريين فى الحصول على التدريب اللازم لاستخدام الوسائل التعليميه الاداريه الحديثه وتقنيات تفعيل العمليه الاداريه	٢.٤٨	٠.٧١١	١.٠٣٦-
٦	افتقار الاخصائين الرياضيين داخل المؤسسات الى اتقان مهارات التعامل مع التكنولوجيا الاداريه الحديثه	٢.٢٥	٠.٧٢٠	٠.٤١٧-
٧	عدم مناسبه بيئه القاعات ومكوناتها عند ادخال وسيله تكنولوجيايه اداريه	٢.٤٦	٠.٦٩٢	٠.٩١٨-
٨	عدم التعاون بين المؤسسات الرياضيه والجامعات فى تبادل الخبرات الاداريه فى مجال التدريب الالكترونى	٢.٥٣	٠.٦٩٢	١.١٩٣-
٩	نقص القدره والكفائه لدى العاملين بالمؤسسات على استخدام اللغه الانجليزيه	٢.٢٦	٠.٧٧٥	٠.٤٩٧-
١٠	التعليم الرقمية يمثل عبئا اضافيا فوق عبئ العمل الموكل الى العاملين داخل المؤسسات	٢.٣٣	٠.٧٦٢	٠.٦٦١-
١١	لا يوجد هيكل تنظيمى بالمؤسسات خاصه بالتحول الرقمية	٢.٢١	٠.٧٠٦	٠.٣٢٧-
١٢	ندره وجود المتخصصين لتصميم البرامج الاداريه للتدريب الالكترونى	٢.٢٨	٠.٦٩٧	٠.٤٦٠-
١٣	افتقار التدريب على التحول الرقمية لأسلوب التفاعل والاتصال المباشر بين المدرب والمتدرب داخل المؤسسات الرياضيه	١.٩٨	٠.٧٥٤	٠.٠٢١
١٤	عدم استجابة العاملين بالمؤسسات الرياضيه مع النمط الجديد من التدريب الرقمية	٢.١٠٠	٠.٦٦٧	٠.١١٥-
١٥	عدم توافر أجهزه الحاسوب الخاصه بالتحول الرقمية	٢.٠١	٠.٧٢٠	٠.٠١٩-

جدول (٩)
التكرار والنسب المئوية لعبارات المحور الثانى (معوقات تطبيق التحول الرقمى فى
اداره المؤسسات الرياضيه)
(ن = ٨٠)

الترتيب	قيمة كاسا المحسوبة	الوزن النسبي	الوزن الترجيحي	لا		إلى حد ما		نعم		رقم العبارة
				نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	
٤	*٥٨.٥١	٧٩.٥٨ %	١٩١	١٢.٥ %	١٠	٣٦.٢٥ %	٢٩	٥١.٢٥ %	٤١	١
٧	*٥٣.٢٢	٧٠.٨٣ %	١٧٨	١٠ %	٨	٥٧.٥ %	٤٦	٣٢.٥ %	٢٦	٢
١	*٣٠.٧١	٨٦.٢٥ %	٢٠٧	١.٢٥ %	١	٣٨.٧٥ %	٣١	٦٠ %	٤٨	٣
٨	*٢٠.٨٠	٧٣.٣٣ %	١٧٦	١٧.٥ %	١٤	٤٥ %	٣٦	٣٧.٥ %	٣٠	٤
٩	*٤٠.١٢	٦٩.١٦ %	١٦٦	١٦.٢٥ %	١٣	٦٠ %	٤٨	٢٣.٧٥ %	١٩	٥
٣	*٢٨.٦٣	٨١.٦٦ %	١٩٦	١٣.٧٥ %	١١	٢٧.٥ %	٢٢	٥٨.٧٥ %	٤٧	٦
١٠	*٢٧.٤٩	٦٧.٩١ %	١٦٣	٢٣.٧٥ %	١٩	٤٨.٧٥ %	٣٩	٢٧.٥ %	٢٢	٧
١٢	*٢٥.٦٠	٥٦ %	١٥٦	٢٠ %	١٦	٦٥ %	٥٢	١٥ %	١٢	٨
٥	*١٩.٢٠	٧٧.٥ %	١٨٦	١٨.٧٥ %	١٥	٣٠ %	٢٤	٥١.٢٥ %	٤١	٩
١٣	*٣٧.١٢	٦٤.٥٨ %	١٥٥	٣٢.٥ %	٢٦	٤١.٢٥ %	٣٣	٢٦.٢٥ %	٢١	١٠
١٥	*٦٠.٤٧	٦١.٢٥ %	١٤٧	٣٠ %	٢٤	٥٦.٢٥ %	٤٥	١٣.٧٥ %	١١	١١
١١	*٣٦.٤٠	٦٥.٨٣ %	١٥٨	٣١.٢٥ %	٢٥	٤٠ %	٣٢	٢٨.٧٥ %	٢٣	١٢
١٤	*٤٢.٨٧	٦٣.٣٣ %	١٥٢	٣٢.٥ %	٢٦	٤٥ %	٣٦	٢٢.٥ %	١٨	١٣
٢	٧٠.٤٢ *	٨٣.٣٣ %	٢٠٠	١١.٢٥ %	٩	٥٣.٧٥ %	٤٣	٣٥ %	٢٨	١٤
٦	٧١.٧٣ *	٧٥ %	١٨٠	١٠ %	٨	٥٧.٥ %	٤٦	٣٢.٥ %	٢٦	١٥

وقد ارتئى الباحث اخذ العبارات الاكثر اجماعا ونسبه مؤييه يستخرج منها اهم النتائج حيث يتضح من الجدول (٩) فى المحور الثانى أن العبارات التى حصلت على ٨٠% فأكثر هى العبارات رقم ٣، ١٤، ٦ وقد كان ترتيب العبارات كالتالى رقم (٣) حصلت على المركز الاول بنسبه مؤييه قدرها ٨٦.٢٥% ثم العبارة رقم (١٤) بالمركز الثانى وحصلت على نسبه مؤييه قدرها ٨٣.٣٣ %

ثم العبارة رقم (٦) حصلت على المركز الثالث بنسبه مؤيه قدرها ٨١.٦٦% .

ويرى الباحث انه بعد مناقشه نتائج المحور الثانى (معوقات تطبيق التحول الرقمى فى ادارة المؤسسات الرياضيه) اتضح الاتى : انه من اهم المعوقات :

- الطريقه الامثل لاداره هى الاسلوب المباشر دون الاعتماد على التطوير او التحول الالكترونى وهذه تعد ثقافه المؤسسات الحاليه التى تعتمد على النمط الادارى القديم .
- قناعه الاداريين داخل المؤسسات بعدم جدوى التحول الالكترونى والرقمى لاداره المؤسسات .
- عدم مقدره العاملين بالمؤسسات على اتقان مهارات التحول الرقمى وهى ثقافه المجتمع .

جدول (١٠)

المتوسط الحسابى والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات المحور الثالث
(أثر تطبيق التحول الرقمى على المؤسسات الرياضيه فى جمهوريه مصر العربيه)
ن = ٨٠

م	العبارات	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	يتم استخدام التحول الرقمى فى حفظ المحتوى الرقمى واتاحه استرجاعه فى أى وقت فى المؤسسات الرياضيه	٢.٣٦	٠.٧٣٣	٠.٦٩٢-
٢	يعمل التحول الرقمى بالتكامل مع أنظمه ادارة الرياضه بسهوله فى برامج التدريب واداره المؤسسات بشكل الكترونى	٢.١٥	٠.٧٦٤	٠.٢٦٣-
٣	يوفر التدريب الرقمى نظام الفهرسه لتسهيل مهمه البحث لتطوير المؤسسات المختلفه	٢.٥٥	٠.٧٢٧	١.٢٩١-
٤	يتم حفظ وتخزين وحدات التحول الرقمى فى شكل ملفات مختلفه للمؤسسات مثل الملفات الصوتيه والمرنيه، المحاكاه، فيديو، مقاطع صوتيه	١.٧٨	٠.٦٦٩	٠.٢٧٤-
٥	يستخدم التدريب الرقمى الادارى لتخزين العديد من الامااط الاداريه للعاملين التى يمكن استخدامها فى المواقف الاداريه المختلفه داخل المؤسسات	٢.٤٧	٠.٦٩٣	٠.٩٦١-
٦	يوفر التدريب الادارى الرقمى امكانيه تبادل الخبرات الاداريه الرقميه واستخدامها فى تطوير المحتوى الادارى الرياضى داخل المؤسسات	٢.٢٣	٠.٧٣٣	٠.٤٠٦-
٧	يساعد التحول الادارى الرقمى على توفير الوقت والجهد للعاملين لمواجهه صعوبات الاداره بشكل فوري وعلمى	٢.٥٥	٠.٦١٤	١.٠٣٦-
٨	يساعد التدريب الادارى الرقمى على مراعاة الفروق الفرديه بين العاملين داخل المؤسسات الرياضيه	٢.٣٠	٠.٧٣٦	٠.٥٤٣-
٩	تزويد جميع المؤسسات الرياضيه بشبكه الانترنت والحواسيب اللازمه للاتصال	٢.٣٧	٠.٧١٨	٠.٧٠٣-
١٠	يتم استخدام شبكه المعلومات ووسائل التواصل الاجتماعى فى تحقيق اهداف المؤسسه	٢.٥٧	٠.٦٣١	١.٢١٦-
١١	تدريب العاملين والاختصاصيين الرياضيين داخل المؤسسه على استخدام البرامج الالكترونيه وفقاً للتخصص واستخدامها فى التفاعل مع الجمهور او الاعضاء	٢.٥٨	٠.٦٨٧	١.٤٠٠-
١٢	تطوير نظم الخدمات الاداريه المقدمه للعاملين والاستغناء التدريجى عن الخدمات	٢.٣٦	٠.٧٣٣	٠.٦٩٢-

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
	الورقيه والاعتماد على الخدمات عبر شبكه الانترنت			
١٣	تحفيز العاملين بالمؤسسات على طرح نظم وأفكار بصورة الكترونيه تفاعليه وتصميم مواقع لشرح النظم الاداريه الحديثه في المجال الرياضي	٢.١٥	٠.٧٦٤	٠.٢٦٣-
١٤	يساعد التدريب الاداري الرقمي الالكتروني على سهوله البحث والتواصل بين المؤسسات على المستوى العالمي	٢.٥٥	٠.٧٢٧	١.٢٩١-
١٥	التدريب الاداري الرقمي يزيد من فاعليه العمليه الاداريه داخل المؤسسات الرياضييه	١.٧٨	٠.٦٦٩	٠.٢٧٤

جدول (١١)

التكرار والنسب المئوية لعبارات المحور الثالث (أثر تطبيق التحول الرقمي على المؤسسات الرياضييه في جمهوريه مصر العربيه)

الترتيب	رقم العبارة	نعم		لا		الوزن	الوزن النسبي	قيمة كاي ^٢ المحسوبة
		نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار			
١	٢٣	٢٨.٧٥ %	٤٦	١٣.٧٥ %	١١	١٧٢	٧١.٦٦ %	١٩.٦٠ *
٢	٤٢	٥٢.٥٠ %	٢٣	١٨.٧٥ %	١٥	١٨٧	٧٧.٩١ %	٣٨.٢٢ *
٣	٤٣	٥٣.٧٥ %	٢٢	١٨.٧٥ %	١٥	١٨٨	٧٨.٣٣ %	٥٨.٥١ *
٤	٢٤	٣٠.٠٠ %	٤٣	١٦.٢٥ %	١٣	١٧١	٧١.٢٥ %	٤٤.٩٧ *
٥	٤٣	٥٣.٧٥ %	٢٢	١٨.٧٥ %	١٥	١٨٨	٧٨.٣٣ %	٥٨.٥١ *
٦	٢٤	٣٠.٠٠ %	٤٣	١٦.٢٥ %	١٣	١٧١	٧١.٢٥ %	٤٤.٩٧ *
٧	٥٢	٦٥.٠٠ %	٢٢	٧.٥٠ %	٦	٢٠٦	٨٥.٨٣ %	٦٧.٥٣ *
٨	٣٢	٤٠.٠٠ %	٤٢	٧.٥٠ %	٦	١٨٦	٧٧.٥٠ %	٢٧.٤٩ *
٩	٢٠	٢٥.٠٠ %	٣٤	٣٢.٥٠ %	٢٦	١٥٤	٦٤.١٦ %	٢٥.٦٠ *
١٠	٣١	٣٨.٧٥ %	٣٦	١٦.٢٥ %	١٣	١٧٨	٧٤.١٦ %	١٩.٢٠ *
١١	٢٣	٢٨.٧٥ %	٤١	٢٠.٠٠ %	١٦	١٦٧	٦٩.٥٨ %	٧٣.٢٥ *
١٢	٢٣	٢٨.٧٥ %	٤٦	١٣.٧٥ %	١١	١٧٢	٧١.٦٦ %	١٩.٦٠ *
١٣	٤٢	٥٢.٥٠ %	٢٣	١٨.٧٥ %	١٥	١٨٧	٧٧.٩١ %	٣٨.٢٢ *
١٤	٤٣	٥٣.٧٥ %	٢٢	١٨.٧٥ %	١٥	١٨٨	٧٨.٣٣ %	٥٨.٥١ *
١٥	٢٤	٣٠.٠٠ %	٤٣	١٦.٢٥ %	١٣	١٧١	٧١.٢٥ %	٤٤.٩٧ *

وقد ارتئى الباحث اخذ العبارات الاكثر اجماعا ونسبه مؤييه
يستخرج منها اهم النتائج حيث يتضح من الجدول (١١) فى المحور
الثالث أن العبارات التى حصلت على ٧٥% فأكثر هى العبارات
رقم ٧، ٣، ٢، ٥، ١٤، ، ١٣، ١٤، وقد كان ترتيب العبارات
كالتالى رقم (٧) حصلت على المركز الاول بنسبه مؤييه قدرها
٨٥.٨٣% ثم العبارة رقم العبارة رقم (٣، ٥، ١٤) حصلت على
المركز الثانى بنسبه مؤييه قدرها ٧٨.٣٣% مكرر ثم المركز

الثالث عبارته رقم (٢) بنسبه مئوية قدرها ٧٧.٩١ % العباره رقم (٨) المركز الرابع وحصلت على نسبه مئوية قدرها ٧٧.٠٥ % .

ويرى الباحث انه بعد مناقشه نتائج المحور الثالث (أثر تطبيق التحول الرقمي على المؤسسات الرياضيه فى جمهوريه مصر العربيه) اتضح الاتى :

- مع التطور العلمى لجميع انواع الرياضه فأن التدريب الرقمى يوفر من الوقت والجهد للعاملين لمواجهه صعوبات التقدم التكنولوجى الادارى .
- تطوير المؤسسات يبدأ من تنظيم وجدوله وفهرسه المؤسسات الرياضيه والتي تخزن العديد من الانماط الاداريه الرقميه لاستخدامها مع منظومه التحول الرقمى المحلى والعالمى .
- التواصل بين المؤسسات الرياضيه العالميه من خلال التدريب الجيد لاساليب التواصل الاجتماعى والمؤسسى العالمى بما يواكب التحولات الرقميه المؤسسيه .

جدول (١٢)

المتوسط الحسابى والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات المحور الرابع (رغبة العاملين نحو اهميه استخدام التحول الرقمى فى اداره المؤسسات الرياضيه) ن = ٨٠

م	العبارات	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	معامل الالتواء
١	التحول الرقمى يزيد من فاعليه النظم الاداريه داخل المؤسسات الرياضيه	٢.٤١	٠.٦٧١	٠.٧٣٢-
٢	ان استخدام الوسائل والبرامج التكنولوجيه الحديثه فى النظم الاداريه يساهم فى تطوير العاملين داخل المؤسسات الرياضيه	٢.٦٠	٠.٥٨٦	١.٢١٥-
٣	التحول الرقمى يساعد فى تقديم تطبيقات جديده فى اداره المؤسسات	٢.٤٨	٠.٦٥٧	٠.٩٠٠-
٤	التحول الرقمى يزيد من القدرة على استخدام استراتيجيات الاداره الحديثه تتناسب مع طبيعه العصر الرقمى فى المؤسسات الرياضيه	٢.٣٩	٠.٧٧٤	٠.٨١٧-
٥	الوقت يكون سريعا عند تدريب الاخصائين الرياضيين والادارين باستخدام التدريب الرقمى فى المؤسسات الرياضيه	٢.٤٤	٠.٦٩٣	٠.٨٥٧-
٦	التحول الرقمى ينمى أساليب ووسائل مبتكره للتفكير فى مواجهه كل ما هو جديد فى اداره المؤسسات الرياضيه	٢.٤٩	٠.٦١٧	٠.٨١٣-
٧	دائما ما يكون لدى دافع لاستخدام الرقمنه فى الاداره الرياضيه حيث أنها تستثير دوافعى واهتماماتى	٢.٦٩	٠.٥٨٥	١.٨٠١-
٨	التحول الرقمى يساعد على سرعه استرجاع البيانات الخاصه بالمؤسسه	٢.٥٨	٠.٦١٢	١.١٨٤-
٩	التدريب الرقمى يقدم أساليب للتفاعل المتزامن والغير متزامن كأدوات للتفاعل فى المؤسسات الرياضيه	٢.٣٩	٠.٦٩٧	٠.٦٩٥-
١٠	التدريب الرقمى ينمى العقل المبدع والمبتكر والحديث بدلا من العقل التقليدى فى المؤسسات الرياضيه	٢.٥٣	٠.٦٥٧	١.٠٩٣-

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١١	ان حل مشكلات الاداره الرياضيه الحديثه هو الاهتمام بالتعليم والتحول الرقمي	٢.٣٥	٠.٧٨٥	٠.٧٢٤-
١٢	يمثل التحول الرقمي عبئا جديدا على العاملين بالمؤسسات الرياضيه	٢.٦٧	٠.٥٩٣	١.٦٤٤-
١٣	نرى أن التحول الرقمي فى المؤسسات قادر على الوصول بالعاملين الى مستوى اعلى من التفكير والابداع داخل المؤسسات الرياضيه	٢.٥٠	٠.٧١٣	١.١٠٨-
١٤	يعتقد ان المؤسسات الرياضيه بوضعها الحالى قادره على الانتقال الى التحول الرقمي فى تلك المؤسسات	٢.٤٤	٠.٧٦٣	٠.٩٥٥-
١٥	التحول الرقمي يمثل حلا جذريا لمشكلات الاداره داخل المؤسسات الرياضيه	٢.٤١	٠.٦٧١	٠.٧٣٢-

جدول (١٣)

التكرار والنسب المئوية لعبارات المحور الرابع (رغبة العاملين نحو اهميه استخدام التحول الرقمي فى اداره المؤسسات الرياضيه)

(ن = ٨٠)

رقم العبار ة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن الترجيح ي	الوزن النسبي	قيمة كا ٢ المحسوبة	الترتيد ب
	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %				
١	٤١	٥١.٢٥ %	٢٣	٢٨.٧٥ %	١٦	٢٠ %	١٨٥	٧٧.٠٨ %	*١٧.٢٠	٤
٢	٣٢	٤٠ %	٢٦	٣٢.٥ %	٢٢	٢٧.٥ %	١٧٠	٧٠.٨٣ %	*٣٠.١١	٩
٣	٣٨	٤٧.٥ %	٢٩	٣٦.٢٥ %	١٣	١٦.٢٥ %	١٨٥	٧٧.٠٨ %	*٤٣.٧٢	٤ مكرر
٤	٣١	٣٨.٧٥ %	٤٠	٥٠ %	٩	١١.٢٥ %	١٨٢	٧٥.٨٣ %	*٢٦.٩١	٥
٥	٤٣	٥٣.٧٥ %	٢٢	٢٧.٥ %	١٥	١٨.٧٥ %	١٨٨	٧٨.٣٣ %	*٥١.٨٧	٣
٦	٢٤	٣٠ %	٤٣	٥٣.٧٥ %	١٣	١٦.٢٥ %	١٧١	٧١.٢٥ %	*٣٢.٧٣*	٨
٧	٣٧	٤٦.٢٥ %	٢٣	٢٨.٧٥ %	٢٠	٢٥ %	١٧٧	٧٣.٧٥ %	٥٥.١٢٤ *	٧
٨	٢٣	٢٨.٧٥ %	٤١	٥١.٢٥ %	١٦	٢٠ %	١٦٧	٦٩.٥٨ %	*٣٠.٢٣	١٠
٩	٤٦	٥٧.٥ %	٣٠	٣٧.٥ %	٤	٥ %	٢٠٢	٨٤.١٦ %	*٤٨.٤٦	٢
١٠	٢٥	٣١.٢٥ %	٢٤	٣٠ %	٣١	٣٨.٧٥ %	١٥٤	٦٤.١٦ %	*٢٢.٧٨	١٢
١١	١١	١٣.٧٥ %	٤٧	٥٨.٧٥ %	٢٢	٢٧.٥ %	١٤٩	٦٢.٠٨ %	*١٨.٥٢٦	١٣
١٢	٢٣	٢٨.٧٥ %	٣٧	٤٦.٢٥ %	٢٠	٢٥ %	١٦٣	٦٧.٩١ %	*٢٦.٨٠	١١
١٣	٤٥	٥٦.٢٥ %	٣٣	٤١.٢٥ %	٢	٢.٥ %	٢٠٣	٨٤.٥٨ %	*٦٧.٥٣	١
١٤	٣٦	٤٥ %	٢٩	٣٦.٢٥ %	١٥	١٨.٧٥ %	١٨١	٧٥.٤١ %	٧١.٧٣٢ *	٦
١٥	٤١	٥١.٢٥ %	٢٣	٢٨.٧٥ %	١٦	٢٠ %	١٨٥	٧٧.٠٨ %	*١٧.٢٠	٤ مكرر

وقد ارتئى الباحث اخذ العبارات الاكثر اجماعا ونسبه مؤويه يستخرج منها اهم النتائج حيث يتضح من الجدول (١٣) فى المحور الرابع أن العبارات التى حصلت على ٧٥% فأكثر هى العبارات رقم ١٣، ٩، ٥، ١، ٣، ١٥، ٤، وقد كان ترتيب العبارات كالتالى رقم (١٣) حصلت على المركز الاول بنسبه مؤويه قدرها ٨٤.٥٨% ثم العباره رقم العباره رقم (٩) حصلت على المركز الثانى بنسبه مؤويه قدرها ٨٤.١٦% ثم المركز الثالث العباره رقم (٥) بنسبه مؤويه قدرها ٧٨.٣٣% العباره رقم (١، ١٥، ٣) المركز الرابع وحصلت على نسبه مؤويه قدرها ٧٧.٠٨% ثم المركز الخامس العبارة رقم (٤) وحصلت على نسبه مؤويه قدرها ٧٥.٨٣% .

ويرى الباحث انه بعد مناقشه نتائج المحور الرابع (رغبه العاملين نحو اهميه استخدام التحول الرقمى فى اداره المؤسسات الرياضيه) ، اتضح الاتى:

- لا يحقق الابداع الادارى الا بالتعليم والمعرفه التكنولوجيه الحديثه من خلال التعليم الرقمى الالكترونى .
- التدريب الرقمى يقدم اساليب حديثه للتفاعل الادارى بما يواكب المستحدثات الاداريه الرقميه الجديده .
- التدريب على المستحدثات الاداريه الحديثه من التحول الرقمى يساعد على سرعه انجاز المهام الاداريه داخل المؤسسات بسرعه فائقه ومواكبه النظم الاداريه العالميه بالتدريب عليها .

الاستنتاجات والتوصيات:

اولا: الاستنتاجات :

من خلال ما توصل اليه الباحث وحسب ما ترائى من نتائج قام بوضع نموذج مقترح للاحتياجات الادارية للعاملين بالمؤسسات الرياضيه فى ضوء التحول الرقمى وذلك كما يلي: **النموذج المقترح** لما يحتاجه العاملين بالمؤسسات الرياضيه بجمهورية مصر العربيه ومن خلال المقابلات الشخصيه ويرى الباحث هذا النموذج فى ضوء ما توصل اليه من نتائج متطلبات الاحتياجات الادارية للعاملين بالمؤسسات الرياضيه فى ضوء التحول الرقمى ويتكون النموذج المقترح من الفلسفه والاهداف واليات التنفيذ .

اولا: فلسفه النموذج المقترح : تقوم فلسفه النموذج المقترح في ضوء مفاهيم واسس الادارة حيث تم وضعه في ضوء تحليل عناصر الادارة الى مرحله التميز الوظيفي من خلال التوجه الى تحسين وتطوير اداء العاملين داخل المؤسسات الرياضية والتنسيق بين كافة العناصر الادارية للوصول الى تحقيق واشباع رغبات المستفيدين .

تقوم فلسفه النموذج المقترح على عدة نقاط :

- ١- العمل على الارتقاء بمستوى اداء العاملين بالمؤسسات الرياضية والتخلي عن طرق الادارة القديمة والاخذ بوسائل التجديد والتطوير بما يتماشى مع فكر التحول الرقمي حيث يتم ادخال المفاهيم وافكار واتجاهات جديدة تؤدي كلها الى التركيز على نوعيه الخدمة ورضا المستفيدين بالدرجة الاولى .
- ٢- العمل على تخفيف حده المعارضة ومقاومه بعض العاملين لحدوث التطوير من خلال وضع برنامج واسع من الندوات واللقاءات لتنميته قدراتهم وتوعيتهم وادراكهم لمفهوم ادارته التحول الرقمي .
- ٣- معالجه جوانب القصور والتغلب على الصعوبات ووضع الحلول للمشكلات القائمة ودراسة القدرات والامكانيات المتاحة .
- ٤- ايمان الادارة العليا ودعمها لعملية التطوير التي تبدا باحساس الادارة العليا بحتمية التطوير وترجمته في صوره خطط وبرامج يتم تنفيذها والحصول على موافقه كافة العاملين على الاخذ بثقافه التطوير والاقناع بجدوى واهميه هذا التطوير وان الحاجه ماسه للأخذ بها حيث سيساعدتهم ذلك على تخطي جميع الصعوبات التي تواجههم .
- ٥- ان فلسفه احتياجات الادارة متسعه لتشمل دعم العاملين وتطوير قدرتهم واستغلال تقنيته المعلومات الحديثه وتحديد رساله ورؤيه واضحه وشامله للمؤسسات الرياضية بشكل عام.

هدف النموذج المقترح : يهدف النموذج الى تحقيق ما يلي:-

- ١- بيان بأهمية تطبيق ادارته التحول الرقمي والعمل على تعميق وتعميم مفهوم الادارة بالتحول الرقمي ومتطلبات التميز للعاملين داخل المؤسسة الرياضية

- ليسهل تطبيق هذا الاسلوب وبغرض تحسين وتطوير العمل الادارى لدى العاملين .
- ٢- خلق بيئة عمل تزيد من فاعليه انجاز العمل بالمؤسسات الرياضية بالتركيز على المستفيدين من خلال تحديد احتياجاتهم والعمل على تحقيق رغباتهم بما يتضمن تحقيق شعورهم بالرضا عن الخدمات والانشطة المقدمة .
- ٣- تحقيق تطوير في اداء العاملين ويتمثل ذلك في تطوير الاسلوب وادوات العمل والنتائج من خلال تمكين العاملين العمل في ادارته التحول الرقمى بالمؤسسات الرياضية ومشاركتهم في تصميم العمل والقيام به وفق احتياجات المستفيدين من المؤسسات الرياضية .
- ٤- استخدام وسائل الاتصال الحديثة والفعالة من جميع العاملين بالمؤسسات الرياضية وكذلك بين العاملين والمستفيدين حتى يتسنى لهم الحصول على المعلومات الهامه في اي وقت وبصفه مستمرة من خلال تطبيق ادارته التحول الرقمى .

اليات تنفيذ النموذج المقترح: تتضمن اليات النموذج المقترح متطلبات الاحتياجات الادارية للعاملين بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية والذي يشتمل على المطالب الآتية :

المطلب الاول: القيادة الابداعية ، يتم في هذا المطلب التحديد الدقيق لمدى الاحتياجات لتطبيق الادارة بالتحول الرقمى لتطوير العاملين وذلك من خلال المطلب الاول وهو القيادة الابداعية ويتم في هذا المطلب الآتي:

- العمل على اعداد قائد عصرى يقوم باعداد هيكل تنظيمى مرن يتناسب مع المتغيرات المحيطة .
- اهتمام القائد بقياس واداره الاداء .
- توفير وسائل الاتصال الملائمة لجميع العاملين بالمؤسسات الرياضية .
- التحول الى العمل الجماعى التعاونى المستمر .
- تبني الادارة العليا برامج المسؤولية تجاه المستفيدين والخدمات المقدمة لهم .
- توضيح الرؤية المستقبلية للمؤسسات الرياضية .

المطلب الثاني: الموارد البشرية ، يتم في هذا المطلب التحديد الدقيق للقائد العصري للموارد البشرية وقدرته على توزيع الادوار بين العاملين كما يجب على الادارة العليا ادراك هذه الافكار وتنبيهها والايمان بها ويتم في هذا المطلب الاتي:

- العمل على وضع نظام مطور لإدارة الموارد البشرية وتحفيزهم .
- التطوير والتخطيط والتحديث لرفع كفاءه الاداء.
- توفير كافة الوسائل المطلوبة داخل المؤسسات الرياضية .
- تعيين العاملين الجدد وفق معايير محددته تتناسب مع طبيعة الوظيفة.
- وضع معايير مقننه لتقييم اداء العاملين في ضوء الاهداف الموضوعه.

المطلب الثالث: السياسات والاستراتيجيات ، يتم في هذا المطلب قدرة القائد العصري الرقمي على التحديد الدقيق للسياسات والاستراتيجيات الرياضية ويتم في هذا المطلب الاتي:

- العمل على اعداد بناء استراتيجي يعبر عن التوجهات المستقبلية للمؤسسات الرياضية.
- نشر وتطبيق السياسات والاستراتيجية بشكل دائم ومستمر.
- وضع تصور للاحتياجات المستقبلية للمستفيدين من المؤسسات الرياضية .
- وضع السياسات والاستراتيجيات بحيث تتناسب مع المتغيرات البيئية المحيطة .
- وضع رساله للعاملين بالمؤسسات الرياضية تعبر عن النتائج المطلوبة التي تسعى اداره المؤسسة الرياضية لتحقيقها .
- المراجعة الدورية للسياسات والاستراتيجيات بالمؤسسات الرياضية من اجل تحسين مستوى جوده الخدمة المقدمة .

المطلب الرابع: العلاقات والموارد ، ويتم في هذا المطلب التحديد الدقيق للقائد العصري الرقمي في لتعامل مع المستفيدين وكسب ثقتهم وانتمائهم للمؤسسة الرياضية وكذلك توفير الامكانات المادية لتغطية نفقات المؤسسة الرياضية ويتم في هذا المطلب كالتالى :

- تحويل كل اعمال المنظمة الى عمليات مدروسة.
- العمل على وضع نظام متكامل وفعاله لتنمية العلاقات مع المستفيدين .

- الاهتمام بالتواصل الدائم مع المستفيدين وتقدير مدى احتياجاتهم من خدمات مؤسسات الرياضية والعمل على توفيرها.
- تعزيز العلاقات الودية بين جميع العاملين وكذلك بين العاملين والمستفيدين.
- اقامه الانشطة لزياده تفعيل العلاقات مع المستفيدين .
- وضع رؤيه خاصه لتنميه العلاقات مع المستفيدين.
- الاهتمام بتغطية نفقات المؤسسة الرياضية من الموارد المتاحة من خلال العمل على زياده الخدمات المقدمة.

ثانيا : التوصيات

- ١- حسن اختيار القائد العصري الرقمي لنشر ادارته التحول الرقمي للعاملين بالمؤسسات الرياضية من خلال ورش العمل والمؤتمرات التدريبية .
- ٢- استخدام انظمة التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال في الوصول الي المعلومات الاساسية والضرورية لإدارة المؤسسات الرياضية .
- ٣- الحرص على تطوير السياسات والاستراتيجيات من خلال القائد العصري الرقمي الداعم لإدارة التحول الرقمي .
- ٤- تشكيل فريق عمل متميز من القيادات العصريه داخل المؤسسة الرياضية قادرين على تحقيق رغبات واحتياجات المستفيدين وتجاوز توقعاتهم و العمل على توضيح وتوصيل اهداف ورساله ورؤيه المؤسسات الرياضييه .
- ٥- الحرص على التواصل الدائم مع المستفيدين واستقصاء آرائهم باستمرار ومشاركتهم في عمليات تقييم العمل بالمؤسسة الرياضية .
- ٦- تطوير مهارات الاداريين في اساليب استراتيجيات الادارة المختلفة لتناسب التحول الرقمي في المؤسسات الرياضية.

((المراجع))

- ١- اميمة سميح الزين (٢٠٢١) : التحول لعصر التعليم الرقمي تقدم معرفي أم تفهقر منهجي. المؤتمر الدولي الحادي عشر بعنوان "التعليم في عصر التكنولوجيا الرقمية"، لبنان، طرابلس.
- ٢- ابراهيم، محمود محمد والحداد، بسمه محرم (٢٠١٨): منشآت الاعمال والتحول الرقمي المجلة المصرية للمعلومات الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات.
- ٣- الهادي، محمد محمد (٢٠١٨) : الثورة الرقمية: التحول الرقمي ونماذج الأعمال الجديدة، المجلة المصرية للمعلومات "كمبيونت"، الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، مصر .
- ٤- الهام بيجاوى ، ساره جسور (٢٠١٩): التسويق الرقمي ،كيفية تطبيق التحول الرقمي في مجال التسويق ،مجلة التنمية الاقتصادية ،جامعه الشهيد ،مج ٤ .
- ٥- بسمه ابراهيم عبدالبصير (٢٠٢٠) : دراسته استشرقيه لاداره التحول الرقمي بوزاره الشباب والرياضه وانعكاسها على مستوى الكفاءه المؤسسيه اعتمادا على اسلوب السيناريوهات تحقيقا لرؤيه مصر ٢٠٣٠ ،بحث منشور ، ٨٨٤ ج٣ ، المجله العلميه للتربيه البدنيه وعلوم الرياضه ، كليه التربيه الرياضيه بنين ،جامعه حلوان .
- ٦- جمال على حامد ،سماح احمد (٢٠٢٠) : رؤيه مقترحه لتحويل الجامعات المصريه الحكوميه الى جامعات ذكيه في ضوء مبادره التحول الرقمي للجامعات، المجله التربويه كليه التربيه جامعه سوهاج.

- ٧- عطيه الفرحاتى (٢٠٢١) : بعنوان معوقات التحول الرقمي واستخدام الادارة الالكترونية ونظم المعلومات الادارية في رفع كفاءه المؤسسات الصحفية العامة.
- ٨- عمار بوحوش (١٩٨٦) :الإدارة بالأهداف في المؤسسات العامة (دراسة غير منشورة) ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان .
- ٩- عبدالغفور يونس : (١٩٦٧) :دراسات في الإدارة العامة ، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- ١٠- محمد عبدالحكيم صيام (٢٠٢١): دور التحول الرقمي في تحقيق الميزه التنافسيه بالانديه الرياضيه ،بحث منشور ،ع٩٣٤، ج٢، المجله العلميه للتربيه البدنيه وعلوم الرياضه ، كليه التربيه الرياضيه للبنين ، جامعه حلوان .
- ١١- مصطفى علي شديد (٢٠٢١) : تأثير التحول الرقمي على مستوى اداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الادارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة .
- ١٢- مصطفى محمد محمد رزق (٢٠٢٢) : رساله ماجستير ،غير منشوره ، كليه التربيه الرياضيه للبنين ، جامعه حلوان .
- ١٣- مروه جبر عبد الرحمن (٢٠٢٢) : الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئه التدريس في ضوء التحول الرقمي ، جامعه اسوان .
- ١٤- محمد فوزي عبد العزيز: اداره المؤسسات والمنشآت الرياضيه، كليه التربيه الرياضه ، جامعه المنيا .
- ١٥- منى محمد مصطفى ، على عطوه احمد (٢٠١٩) : متطلبات التحول الرقمي في مدارس التعليم الثانوى العام في مصر مجله كليه التربيه ، مج ٣٠ ، العدد ١٢٠ .

١٦- هدى عبد الرحمن عماره (٢٠٠٨) : تقديم المؤسسة الرياضية الحكومية بالسودان في فتره (من ١٩٨٩ الى م٢٠٠٥)، السودان .

١٧- هايدى محمود ذكى (٢٠٢٣) :أثر التحول الرقمي في التعليم على تطوير الرياضه المدرسيه في مصر وبعض الدول العربيه ، رساله دكتوراه غير منشوره ، كليه التربيه الرياضييه ، جامعه العريش.

١٨- هايدى محمود ذكى : (٢٠١٨) المؤسسة العامه للتدريب التقني والمهني برنامج تدريبي في التحول الرقمي والمستقبل التقني ، الرياض، المملكة العربية السعودية.

19- Abad- Segura , E.Zamar,M.Infant Moro,J&Garcia,G(2020)
: Sustainable Management , Digital Transformation in Higher Education Global research Trends .