

## تصور مقترح لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للجماز في ضوء معايير التحول الرقمي

\*د/ محمد سعد محمد عبد القادر

مقدمة ومشكلة البحث:

أصبحت الإدارة في المجتمعات المعاصرة تختلف تماماً عما كانت عليه منذ سنوات مضت، فقد تطورت الإدارة وأصبحت تمثل مجموعة متكاملة من التطور العلمي، ومن نتائج العلوم الاجتماعية والطبيعية، ومن الدراسات الأكاديمية، ومن التجارب العلمية، ومن التقنيات المستحدثة، ومن ثم أصبح لها نظرياتها وأسسها العلمية، والتي من خلالها يتم إدارة المنظمات المعاصرة ومنها الاتحادات الرياضية.

ومع بداية القرن الحادي والعشرين والجميع يعيش وسط متغيرات وتحديات عديدة ومتلاحقة في شتى مجالات الحياة، فمعدلات التغيير في تزايد مستمرة والأعمال تتوجه بصورة ملحوظة إلى العالمية وفي كل يوم تزداد ظهور التكنولوجيا الجديدة المتطورة والقوى العاملة تصبح أكثر تنوعاً من حيث المعرفة والمهارة. (١٠:١٦)

فقد أصبحت الإدارة الحديثة جانباً أساسياً من جوانب النظام الإنتاجي في أي مجتمع وفي جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية والصحية والرياضية، وذلك لأنها تهدف إلى تنظيم العمل وتحقيق روح الفريق، وهي ضرورة حتمية لإدارة العمل بشكله الجماعي والتعاون والتنسيق بين مختلف وظائف العمل بشكل عام، وهي العمود الفقري لنجاح الهيئات الرياضية المختلفة بشكل خاص. (٤:١٨)

كما تعتبر الإدارة هي المسؤولة عن نجاح أي نشاط وهي التي تؤدي إلى تقدم أو تخلف أي نشاط والتي يمكن عن طريقها تحقيق أهداف أي منظمة من المنظمات أو أي مجتمع من المجتمعات. (٤:٢)

وتتميز الإدارة الحديثة بملامح أساسية تتمثل في توجيه جهود الإدارة وأنشطتها على تحقيق رضا العملاء واستثمار الطاقات الخلاقة والقوى البشرية وذلك لأن البشر هم الدعامة الأساسية للنجاح، لذلك فهي تؤمن بالعمل الجماعي لتساعد العاملين على الابتكار والإبداع والمشاركة الجادة في تحقيق مستوى أكبر من التميز والتفوق من خلال نظم محددة وموضوعة بإحكام، كما يتم إتخاذ القرارات بناء على جمع وإستخدام البيانات المعتمدة على الملاحظة والخبرة والتجربة ليتم الإستفادة من الحقائق في عملية التغيير وإحداثها. (١٢:٣٤)

\* مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط.

ويرى الباحث أنه بالنظر إلى التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية وخاصة ما يتعلق منها بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والاتجاهات الإقتصادية المبنية على المعرفة، أصبح يعرف الفكر الإداري إتجاهات وتطورات جديدة مواكبة ومسايرة لتلك التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية، والتي ظهرت فى شكل مفاهيم إدارية معاصرة فكرية وعلمية منها "إدارة الجودة الشاملة، إدارة التميز، الإدارة الإلكترونية، إدارة الأزمات، إدارة المخاطر، إدارة الكفاءات، الإدارة الإستراتيجية، إدارة التغيير، إدارة الوقت، إدارة رأس المال الفكرى، إعادة الهيكلة"، ومن خلال ما سبق من المفاهيم المعاصرة نتج مفهوم شامل يضم كل هذه المفاهيم ألا وهو إدارة المعرفة.

ولقد أصبحت الإدارة الحديثة علي أقتناع تام بأنه إذا كان نجاح المنظمات وفعاليتها وإجتيازها لمراحل النمو المختلفة أمرا مرهونا بتحقيق أهدافها، لذلك فإن الموارد البشرية هي الوسيلة لتحقيق هذه الأهداف المهمة والمتكاملة الأمر الذى يستوجب قيام المنظمات بإعادة أولوياتها وأن تتبنى مدخلاً فعالاً لإدارة المعرفة.(٦:٧)

حيث أدى التطور المتسارع فى تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات فى الوقت الحاضر إلى الاهتمام بالمعرفة، بهدف الوصول إلى المعرفة القيمة، من وسط هذا الكم الهائل من المعلومات التي تتفجر وتتراكم يوميا، يعززها ظهور الشبكة العالمية الانترنت، وأتساع تطبيقاتها فى مختلف مجالات الحياة، الأمر الذي ترتب عليه ظهور العديد من المفاهيم العلمية مثل : إدارة المعرفة، واقتصاد المعرفة، والمجتمع المعرفي، خاصة عندما أدركت المؤسسات أن الاهتمام بالمعرفة أو رأس المال الفكري يحدث نقلات نوعية هائلة، ومن ثم بدأ البحث فى مفهوم وممارسات إدارة المعرفة بإعتبارها من أهم المداخل التي تساعد فى التغلب على تحديات العصر، وفي تحقيق قيمة مضافة تمكنها من المنافسة والاستمرار.(٢٧:٨)

ويرى "جريج رود Greig Rod" (٢٠٠٩م) أن المنهج الإداري الذي تستطيع المنظمة من خلاله التميز يجب أن يدعم السلوكيات الإدارية التي من شأنها الارتقاء بمستوى الأداء من أجل تحقيق أهداف المنظمة، وكذلك تدعيم مشاركة كافة الأفراد بالمستويات الإدارية في وضع الخطط وتحديد آليات العمل المناسبة وتحفيزهم على الابتكار، والسعي نحو توفير المنتج الذي يرضى المستفيدين من المنظمة مع مراعاة العوامل البيئية والاجتماعية المختلفة التي تحكم المجتمع الذي تعمل في نطاق المنظمة. (٦٠:٢٦)

ويذكر "محمد عشاوى" (٢٠١٠م) أن المنظمات تتعرض فى الوقت الحاضر لظروف بيئية وقوى خارجية تفرض عليها حتمية التغيير، سواء كان هذا التغيير من التغيرات التي تحدث على المستوى الدولي فى ميزان القوى الدولية، أو التغيرات التي تحدث على المستوى القومى على مستوى المنظمة، ومن ثم فإن قوى التغيير قد تكون مؤاتية تتيح للمنظمة الإنتعاش والنمو

داخلياً أو خارجياً وذلك في ظل رواج إقتصادي، أو تكون غير مؤاتيه كحدوث كساد إقتصادي، وكما أن قوى التغيير قد تأتي من خارج التنظيم فمن الممكن أن تأتي من داخله، ولذا فإن التعرف على مطالب وقوى التغيير الخارجية والداخلية وإدارتها لصالح المنظمة يمثل ضرورة حتمية لتحقيق البقاء والقدرة على المنافسة والنمو والتطور والتميز. (١٦: ٢٥٩)

ويذكر "مصطفى محمود أبو بكر" (٢٠٠٣م) أن العمليات الإدارية تحظى بإهتمام كبير في جميع المنظمات، فنجاح المنظمة في تحقيق أهدافها يعتمد على كفاءة الأداء الإداري، وقد ساهم تزايد الإهتمام بكفاءة وفعالية الإدارة في ظهور مفاهيم إدارية جديدة تتطلب مراجعة المفاهيم والممارسات المستقرة لفترات طويلة وظهور مؤشرات تلقي الظلال على مدى ملائمتها للمنظمات المعاصرة، وحدثت عديد من التغييرات في أسس ومبادئ الخطط وتطوير الهياكل التنظيمية والوظيفية مما ينعكس على الجوانب التنظيمية والإدارية. (١٩: ٢٩)

وتماشياً مع الثورة الصناعية الرابعة، وما تقدمه من تقنيات حديثة، وفعالة في تحسين الأداء وجودة العمل، فقد توجهت الدول إلى تطوير هذه التقنيات واستخدامها بما يتناسب واحتياجاتها المتعددة، بالإضافة إلى التكنولوجيا المبتكرة. ومن أبرز ما جاءت به هذه الثورة الحوسبة السحابية والنطاق العريض وتقنية البلوك تشين (Block chain)، والذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، وأهم ما يميّزها هو إمكانية استخدامها في كافة المجالات والقطاعات المختلفة، أي أن كمية المنافع التي تقدمها كبيرة، سواء على المستوى الاجتماعي أو السياسي أو الاقتصادي. (United Nations Department of Economic And Social Affairs, 2018,31)

وقد سارعت دول العالم إلى تبني هذه التقنيات في تحويل خدماتها التقليدية إلى خدمات إلكترونية متطورة، مع تطوير أساليب تقديمها للمستخدمين، كذلك فإن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تبنت هذا التوجه، كما حرصت هذه الدول على إقامة المؤتمر الخليجي للحكومة الإلكترونية في إحدى دول المجلس بصورة دورية، بالإضافة إلى جائزة التميز للحكومة الإلكترونية. (٩٧: ٢٢)

ويُعد التحول الرقمي من الوسائل المهمة لتحسين المجتمعات والقضاء على مظاهر الفساد فيها، والأخذ بها نحو التقدم والنماء، لذا فقد سعت كافة الدول إلى إقامة حكومات إلكترونية لتحسين خدماتها، وتحقيق أعلى معدلات الجودة والشفافية بها، والاستفادة من كل ما توفره الحكومة الإلكترونية من مميزات وتتيحه من تسهيلات، فهي من الأساليب الفعالة لإتاحة الخدمة للمستخدم وتوصيلها بأقل جهد وأسرع وقت وأقل تكلفة. (٣٥: ٢٠)

وتعتبر المؤسسات الرياضية المعاصرة على اختلاف أنواعها وأحجامها سواء كانت أندية أو اتحادات أو لجان أولمبية أو هيئات حكومية تواجه العديد من التحديات والعقبات التي قد تقف في طريق عملها وتطورها وتقدمها نحو تحقيق أهداف المؤسسة. (١: ٧٧)

لذلك نجد أن المؤسسات الرياضية في حاجة إلى إدارة تهجر التقليد وتتعامل مع التغيير وتديره بفاعلية واقتدار، وتشجع الأفراد العاملين داخلها على الإبداع وعلى إنتاج أفكار جديدة، وتحفزهم على ممارسة أساليب جديدة ومبدعة، وذلك من أجل الحفاظ على بقاء تلك المؤسسات والمساهمة في تنميتها وتطويرها، حتى تصبح قادرة على مواجهة التغيير وتتعامل معه. (٢١٧ : ٥)

وتعددت التطبيقات المستخدمة في التحول الرقمي التي تتطلب مفهوماً جديداً للعلاقات القانونية والمؤسسية مثل إدارة الملفات وإجراء الحوارات والإستبيانات إلكترونياً، إستعراض محتويات الموضوعات إلكترونياً، طباعة مسودات الوثائق بدلاً من كتابتها باليد، البريد الإلكتروني بديلاً للمصادر والوارد، النمذجة الجاهزة بدلاً من المحاضر التقليدية، الإنجازات بدلاً من المتابعة، إكتشاف المشاكل إلكترونياً، التجهيز الناجح للإجتماعات (١١ : ٣٢).

في هذا ما شياً مع هذا الإتجاه العالمي أصدرت الدولة المصرية قانون رقم (٨٧) لسنة (٢٠١٩م) بشأن التقسيم التنظيمي لنظم المعلومات والتحول الرقمي والذي يشير إلى إلزام كل وزارة أو مصلحة أو جهاز حكومي أو هيئة عامة أو وحدة محلية بإستحداث تقسيم تنظيمي لنظم المعلومات والتحول الرقمي في هيكلها التنظيمي، يهدف التقسيم التنظيمي لنظم المعلومات والتحول الرقمي إلى تجميع وتخزين واسترجاع وتحليل البيانات والمعلومات الخاصة بالوحدة وأعمالها وأنشطتها وخدماتها وتوفيرها في صورة رقمية لصناع القرار والموظفين بها والمتعاملين معها بما يساهم في قيام الوحدة بأعمالها بكفاءة وفعالية. (١٨ : ٢)

لما كانت المعلومات في كثير من المنظمات مورداً هاماً من موارد المنظمة، حيث تزايدت أهمية هذه المعلومات نظراً لحاجة المنظمات المختلفة لها، فلم تعد المعلومات قاصرة على منظمات الأعمال فقط، بل تعدت ذلك إلى المنظمات الإدارية التي لا تهدف إلى الربح مثل المنظمات التعليمية كالجامعات والمرافق الخدمية كالوزارات والمستشفيات وغيرها، فهذه المنظمات مثلها مثل منظمات الأعمال تحتاج إلى معلومات تمكنها من اتخاذ قراراتها على أسس صحيحة، كما أن المعلومات لا يجعلها أكثر كفاءة في تحقيق الأهداف بأقل التكاليف فحسب، بل وأكثر فعالية في تحقيق الأهداف بأفضل الطرق، وقد ساهم التطور الهائل في تكنولوجيا الحاسوب في طرق توفير هذه المعلومات مواصفات معينة تخدم احتياجات الإدارة العليا في عمليات التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات وخاصة في ظل التنافس الشديد بين منظمات الأعمال. (٩ : ١٨)

ومن هنا يصبح أن التطوير الإداري للعمل يحتاج إلى بناء رؤية جديدة مبنية على التحول الرقمي حيث يعتبر القوى الدافعة الأولى للارتقاء بالإتحاد المصري للجمبار حيث يساهم التحول الرقمي بشكل مباشر في تحقيق الرؤية الشاملة لبناء التنمية المستدامة في المجال الرياضي وكذلك

تسهيل إتاحة الخدمات المقدمة للمستخدمين وتحسين جودتها تلك الخدمات وكذلك تعزيز مبادئ الشفافية والمشاركة المجتمعية ومكافحة الفساد الإداري والمالي.

وفى ضوء ما سبق قام الباحث بإجراء العديد من المقابلات الشخصية مع العديد من العاملين باللجان والإدارات المختلفة بالاتحاد المصري للجماز وطبيعة عملي داخل الاتحاد كحكم ومدرب جماز ومسجل بالاتحاد المصري للجماز، حيث لاحظ الباحث بعض التحديات التي تعيق عملية تطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للجماز وخاصة فيما يرتبط بقدرة الاتحاد على تطبيق آليات التحول الرقمي، حيث اتضح للباحث نقص في العاملين المدربين على استخدام تقنيات التحول الرقمي نتيجة نقص الدورات التدريبية اللازمة لذلك، بالإضافة إلى وجود بعض الأسباب التي تحول دون تطوير الجوانب التنظيمية وخاصة في تسجيل اللاعبين أو إدارة الأحداث الرياضية المحلية والدولية، كما أن الاتحاد يعاني من نقص في بعض تقنيات اللازمة للتحول الرقمي، كما أن الاتحاد يحتاج إلى مزيد من الاهتمام نحو دعم الثقافة الرقمية، وقد يحتاج الاتحاد إلى وضع تنفيذ خطة خاصة بتوعية العاملين للمساهمة في تحقيق أهدافها ذات العلاقة بالتحول الرقمي، كم أن عملية الاتصال الرقمي قد تحتاج إلى مزيد من تفعيل خاصة في البطولات المحلية.

في ضوء ما تقدم يرى الباحث أنه هناك حاجة ملحة ذات أهمية كبرى في تحديد التوجهات والمسارات المستقبلية اللازم إتباعها للتحول الرقمي داخل الاتحاد المصري للجماز مما يسهم بشكل فاعل في تحسين العمل ورفع مستواها بما ينعكس على الاتحاد المصري للجماز الأمر الذي دفع الباحث بوضع تصور مقترح لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للجماز في ضوء معايير التحول الرقمي.

#### هدف البحث:

يهدف البحث إلى وضع تصور مقترح لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للجماز في ضوء معايير التحول الرقمي.

#### تساؤلات البحث:

- أ- ما الواقع الفعلي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للجماز في ضوء معايير التحول الرقمي؟
- ب- ما مكونات التصور المقترح لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للجماز في ضوء معايير التحول الرقمي؟

#### خطة وإجراءات البحث:

**منهج البحث:**

استخدام الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لملائمته وطبيعة البحث.

**مجتمع وعينة البحث:**

يتمثل مجتمع البحث في أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري للجماز، وأعضاء اللجان النوعية بالاتحاد وأعضاء مجالس إدارة الأفرع، والمدير التنفيذي والمالي للاتحاد، وإداري الأفرع، والعاملين والإداريين وبالغ إجمالي مجتمع البحث (١٠١) فرد.

قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية حيث بلغت العينة الأساسية (٦٠) فرد من المجتمع بنسبة مئوية (٥٩,٤٠%)، بينما بلغت العينة الاستطلاعية (١٥) فرد من المجتمع الأصلي ومن خارج العينة الأساسية وبنسبة مئوية (١٥%)، والجدول التالي (١) يوضح توصيف عينة ومجتمع البحث.

**جدول (١)****توصيف مجتمع وعينة البحث**

النسبة المئوية	المجموع	العاملين بالاتحاد	اللجان النوعية	إداري الأفرع	المدير التنفيذي والمالي	مجالس إدارة الأفرع	مجلس إدارة الاتحاد	مجتمع البحث
١٠٠%	١٠١	٣١	٣٤	٦	٥	١٥	١٠	المجتمع
٥٩,٤٠%	٦٠	١٥	٢٥	٣	٢	٨	٧	العينة الأساسية
١٥%	١٥	٥	٥	١	١	٢	١	العينة الاستطلاعية

**أدوات جمع البيانات:**

- أعتمد الباحث للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة للبحث من خلال الاستبيان والمقابلات الشخصية.

**المعاملات العلمية للاستبيان:**

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي:

**أ- الصدق:**

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التالية:

**صدق المحكمين (صدق المحتوى):**

- تحديد محاور الاستبيان:

قام الباحث بتصميم استمارة استبيان وقد تم إعدادها بالاطلاع على بعض المراجع العلمية والدراسات المرتبطة ومن خلال ذلك توصل إلى مجموعة محاور، ثم عرضها على الخبراء لإبداء الرأي وبلغ عددهم (٩) خبراء مرفق (١) لإبداء الرأي من حيث مدى موافقة الخبراء على

المحاور، ومدى كفاية هذه المحاور، وتعديل أو حذف أو إضافة محاور أخرى، وجدول (٢) يوضح النسبة المئوية لاتفاق آراء الخبراء حول المحاور المقترحة.

### جدول (٢)

#### التكرار والنسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور الاستبيان (ن=٩)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
١	الموارد البشرية	٩	١٠٠
٢	الجوانب التنظيمية	٩	١٠٠
٣	البنية التحتية	٩	١٠٠
٤	الثقافة الرقمية	٩	١٠٠
٥	المتغيرات الوظيفية	٤	٤٤,٤٤

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية لاستمارة الاستبيان قد تراوحت ما بين (٤٤,٤٤% : ١٠٠%)، وفي ضوء ما وضعه الباحث من نسبة لقبول رأى الخبير وهي نسبة ٧٠% فأكثر يتضح من الجدول السابق أنه تم قبول جميع المحاور المقترحة فيما عدا محور (المتغيرات الوظيفية).

#### - إعداد عبارات الاستبيان:

وفي ضوء نتائج آراء الخبراء حول المحاور المقترحة، قام الباحث بدراسة كل محور على حده دراسة تفصيلية وذلك لتحديد العبارات الخاصة بكل محور، مسترشداً ببعض المراجع العلمية والدراسات السابقة، وتم إعداد استمارة الاستبانة في صورتها المبدئية، ثم عرضها على السادة الخبراء بلغ عددهم (٩) خبراء مرفق (١) وذلك للتأكد من صلاحية استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتعرف على مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحاور وكذلك حذف أو تعديل العبارات غير المناسبة وأيضاً إضافة أية عبارات أخرى مقترحة تكون غير مدرجة بالاستمارة، وتوضح جداول (٣) النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة.

## جدول (٣)

التكرار والنسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات لاستمارة الاستبيان (ن=٩)

الموارد البشرية		الجوانب التنظيمية		البنية التحتية		تأثير ممارسة الإدارة	
العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%
١	١٠٠	١٢	١٠٠	٢٢	٥٥,٥٥	٣٢	١٠٠
٢	١٠٠	١٣	٦٦,٦٦	٢٣	١٠٠	٣٣	٤٤,٤٤
٣	٦٦,٦٦	١٤	١٠٠	٢٤	٨٨,٨٨	٣٤	٥٥,٥٥
٤	٨٨,٨٨	١٥	٨٨,٨٨	٢٥	٨٨,٨٨	٣٥	١٠٠
٥	٧٧,٧٧	١٦	٨٨,٨٨	٢٦	٨٨,٨٨	٣٦	١٠٠
٦	١٠٠	١٧	١٠٠	٢٧	٤٤,٤٤	٣٧	٨٨,٨٨
٧	٥٥,٥٥	١٨	١٠٠	٢٨	١٠٠	٣٨	٨٨,٨٨
٨	١٠٠	١٩	٥٥,٥٥	٢٩	١٠٠	٣٩	١٠٠
٩	١٠٠	٢٠	٨٨,٨٨	٣٠	٨٨,٨٨	٤٠	١٠٠
١٠	١٠٠	٢١	٨٨,٨٨	٣١	٨٨,٨٨	٤١	١٠٠
١١	١٠٠						

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة لاستمارة الاستبيان تراوحت ما بين (٤٤,٤٤% إلى ١٠٠%)، وفي ضوء ما ارتضى به الباحث من نسبة موافقة ٧٠% فأكثر تم حذف العبارات أرقام (٣، ٧، ١٣، ١٩، ٢٢، ٢٧، ٣٣، ٣٤) وقبول باقي العبارات وتعديل على بعض العبارات، وعلى ذلك بلغ عدد عبارات الاستبيان (٣٣) عبارة.

## ب- حساب معامل صدق الاستبيان:

لحساب صدق الاستبيان تم استخدام صدق الاتساق الداخلي، حيث قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (١٥) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للاستبيان، وجدول (٤) يوضح ذلك.

## جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه الاستبيان

(ن=١٥)

الموارد البشرية		الجوانب التنظيمية		البنية التحتية		تأثير ممارسة الإدارة	
العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%
١	٠,٦٦١	١٠	٠,٦٦٠	١٨	٠,٥٨٦	٢٦	٠,٧٤٥
٢	٠,٧٦٢	١١	٠,٦٦٠	١٩	٠,٦١٠	٢٧	٠,٦٨٧
٣	٠,٦٧٨	١٢	٠,٧٦٠	٢٠	٠,٦٢٥	٢٨	٠,٦٨٠
٤	٠,٧١٢	١٣	٠,٧١٠	٢١	٠,٧٦٣	٢٩	٠,٧٥٨

## تابع جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتميه إليه الاستبيان  
(ن = ١٥)

الموارد البشرية		الجوانب التنظيمية		البنية التحتية		تأثير ممارسة الإدارة	
العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%
٥	٠,٦٩٨	١٤	٠,٦٧٤	٢٢	٠,٥٤٠	٣٠	٠,٦٤٥
٦	٠,٦٤٩	١٥	٠,٦٦٧	٢٣	٠,٦٣٠	٣١	٠,٦٣٠
٧	٠,٧٤١	١٦	٠,٥٦٨	٢٤	٠,٥٨٧	٣٢	٠,٧١٠
٨	٠,٦٩٧	١٧	٠,٦٧٤	٢٥	٠,٦٤٧	٣٣	٠,٦٨٧
٩	٠,٧٠٨						

\*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٤٩٧

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط قد تراوحت بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٥٤٠ : ٠,٧٦٣)، وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للاستبيان.

## جدول (٥)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور مع الاستبيان ككل (ن = ١٥)

م	المحاور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	الدرجة الكلية للاستبيان
١	المحور الأول الموارد البشرية	٠,٧٣٦	٠,٦٨٧	٠,٧٦٢	٠,٧٨٢	٠,٧٨٢
٢	المحور الثاني الجوانب التنظيمية		٠,٧٢٥	٠,٦٩٨	٠,٧٢٢	٠,٧٢٢
٣	المحور الثالث البنية التحتية			٠,٧٠٣	٠,٧٩٠	٠,٧٩٠
٤	المحور الرابع الثقافة الرقمية				٠,٧٦٦	٠,٧٦٦
	الدرجة الكلية للاستبيان					

\*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٤٩٧

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور من محاور استمارة والمجموع الكلي للاستبيان تراوحت ما بين (٠,٦٨٧ : ٠,٧٩٠) وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوي (٠,٠٥) مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للاستبيان.

ج- حساب معامل ثبات الأستبيان:

لحساب ثبات الأستبيان قام الباحث بإستخدام معامل ألفا لكرونباخ والتجزئية النصفية وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٥) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية وجدول (٦) يوضح ذلك.

## جدول (٦)

## اختبار معامل الثبات ألفا لكرونباخ للإستبيان والتجزئة النصفية لاسْتبيان (ن = ١٥)

المحاور	معامل الفا	سبيرمان-براون	جتمان
١ المحور الأول: الموارد البشرية	٠,٦٨٢	٠,٧٦٣	٠,٧٦٣
٢ المحور الثاني: الجوانب التنظيمية	٠,٦٨٧	٠,٧٨٢	٠,٧٣٥
٣ المحور الثالث: البنية التحتية	٠,٦٣٠	٠,٧٦٢	٠,٧٥٢
٤ المحور الرابع: الثقافة الرقمية	٠,٧٨٦	٠,٧٦٨	٠,٧٦٣
الدرجة الكلية للإستبيان	٠,٨٦٩	٠,٨١٢	٠,٨٣٦

يتضح من جدول (٦) أن معاملات ألفا لمحاور الإِستبيان (٠,٨٦٩)، وثبات التجزئة النصفية (٠,٨١٢) عند سبيرمان براون، و(٠,٨٣٦) عند جتمان، مما يشير إلى الاستبيان قيد البحث ذو معامل ثبات عالٍ.

## د- البرنامج الزمني للبحث:

## الدراسة الإستطلاعية:

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية للإِستبيانات كأدوات لجمع البيانات في الفترة الزمنية من ١٠-٢٠٢٤م إلى ٢٠٢٤/٢/٢٦ حيث قام الباحث بتطبيقها على عينة من مجتمع الدراسة ومن خارج العينة الأساسية، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها لطبيعة الدراسة وطبيعة العينة.

## تطبيق البحث:

بعد تحديد العينة وإختبار صلاحية الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتأكد من صدقه وثباته قام الباحث بتطبيقه على أفراد العينة في الفترة من ٢٠٢٤/٣/٢٥ إلى ٢٠٢٤/٤/٢٨م و يتكون الاستبيان في صورته النهائية مرفق (٤) من (٣٣) عبارة، ولتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقدير ثلاثي، نعم " (٣) ثلاثة درجات، " إلى حد ما" (٢) درجتان، " لا " (١) درجة واحدة.

## المعالجات الإحصائية المستخدمة للبحث:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون.
- معامل ثبات الفاكرونباخ.
- الوزن النسبي.
- النسبة المئوية.

## عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

تحقيقاً لهدف البحث ووصولاً للإجابة الملائمة وتفسير النتائج ومناقشتها وفقاً للتالي:

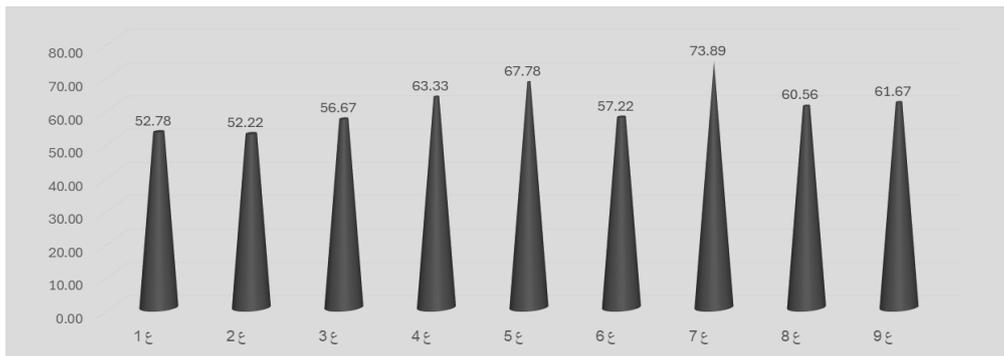
## أ- عرض ومناقشة التساؤل الأول:

وهو يشير إلى " ما الواقع الفعلي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للجماز في ضوء معايير التحول الرقمي"، للإجابة على التساؤل قام الباحث بحساب البيانات الوصفية واتجاه الاستجابة والجدول التالية توضح ذلك:

## جدول (٧)

الدرجة والنسب المئوية للعينة للبحث حول "المحور الأول الموارد البشرية" (ن=٦٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	يتملك الاتحاد قاعدة بيانات إلكترونية محدثة للموظفين، والمدربين، واللاعبين، والحكام	٩٥	٥٢,٧٨
٢	يتم أتمتة العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية من توظيف تقييم ومتابعة أنشطة ونتائج وإدارة مسابقات	٩٤	٥٢,٢٢
٣	يتم توافر أدوات رقمية لتتبع أداء العاملين وجميع المستفيدين من الاتحاد بشكل منتظم	١٠٢	٥٦,٦٧
٤	يتم توفير منصات إلكترونية تسهم في إدارة العمل الإداري داخل الاتحاد	١١٤	٦٣,٣٣
٥	يتم استخدام التطبيقات الرقمية الداخلية للتواصل مع اللجان المختلفة بالاتحاد	١٢٢	٦٧,٧٨
٦	يتم توفير تدريب مستمر للعاملين بالاتحاد على الأنظمة الرقمية الحديثة	١٠٣	٥٧,٢٢
٧	يتم دعم القيادة الرقمية كجزء من تطوير الموارد البشرية داخل الاتحاد	١٣٣	٧٣,٨٩
٨	توجد مشاركة من الإدارة العليا في توجيه التحول الرقمي بالموارد البشرية بالاتحاد	١٠٩	٦٠,٥٦
٩	يوجد دعم وتوجيه لتحسين الثقافة الرقمية بين العاملين داخل الاتحاد	١١١	٦١,٦٧
	إجمالي المحور	٩٨٣	٦٠,٦٨



## شكل (١)

النسب المئوية المحور الأول الموارد البشرية

يتضح من جدول (٧) وشكل (١) لآراء عينة البحث في المحور الأول " المحور الأول الموارد البشرية" لاستمارة ما الواقع الفعلي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للجمباز في ضوء معايير التحول الرقمي تراوح ما بين (٥٢,٢٢% : ٧٣,٨٩%)، وحصل مجموع المحور ككل (٦٠,٦٨%).

حيث حصلت العبارة رقم (٧) على أعلى نسبة مئوية، وهذا يدل على أنه يتم دعم القيادة الرقمية كجزء من تطوير الموارد البشرية داخل الاتحاد، بينما حصلت العبارة (٢) على أقل نسبة مئوية وهي تشير إلى وجود خلل في أتمتة العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية من توظيف تقييم ومتابعة أنشطة ونتائج وإدارة مسابقات،

بينما حصلت باقي العبارات على نسبة مئوية متوسطة مما يشير إلى أن هناك بعض الجوانب المتعلقة بالتحول الرقمي داخل الاتحاد المصري للجمباز لا يتم تنفيذها وان هناك بعض الجوانب الرقمية لا يتم اتباعها داخل الاتحاد المصري للجمباز، ويرى الباحث أن ذلك يؤثر بالسلب على الجوانب الإدارية المختلفة داخل الاتحاد، وأن هذا يعوق الانتقال بفعالية إلى الرقمنة داخل الاتحاد المصري للجمباز، مع البحث عن توفير تدريب مستمر للعاملين بالاتحاد على الأنظمة الرقمية الحديثة، وان يتم توافر أدوات رقمية لتتبع أداء العاملين وجميع المستفيدين من الاتحاد بشكل منظم.

ولذلك تشير نتائج دراسة كلاً من دراسة "بلال سيد هاشم (٢٠٢٤)"، دراسة مديحة محمد الإمام وآخرون" (٢٠٢٢)، إلى ضرورة البحث عن السبب والطرق الحديثة داخل المؤسسات الرياضية التي تساعد في تبني التحولات الرقمية السريعة الحالية، التي بدورها تسهم في نجاح وبناء العمليات الإدارية بالشكل الملائم.

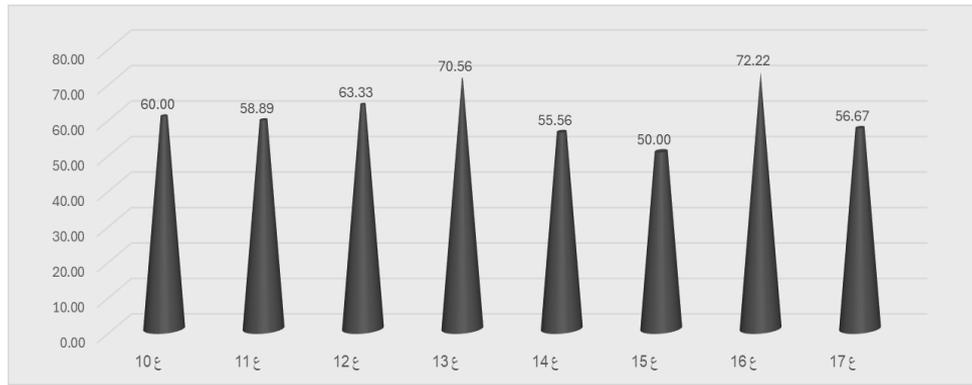
كما يرى الباحث أن الاتحاد المصري للجمباز في احتياج إلى البناء والتحول الرقمي نظراً لطبيعة المسابقات بداخل الاتحاد التي ينظمها أو يشارك بها ويتفق مع ذلك نتائج دراسة "محمد سعد محمد عبد القادر (٢٠٢٣)"، دراسة سماح أحمد صلاح الدين" (٢٠١٦).

ولذلك تشير نتائج دراسة "Ágnes, T. N, 2024" إلى أهمية تبني الرؤية المستقبلية للعمليات الإدارية في ضوء الاحتياجات الرقمية وبناء البرامج التدريبية للعاملين في ضوء ذلك.

## جدول (٨)

الدرجة المقدره والنسب المئوية للعيينة للبحث حول "المحور الثاني الجوانب التنظيمية" (ن=٦٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١٠	يتميز الهيكل التنظيمي في الاتحاد بالمرونة الكافية لدعم التحول الرقمي	١٠٨	٦٠,٠٠
١١	تم تخصيص وظائف متخصصة في التحول الرقمي داخل الهيكل التنظيمي للاتحاد	١٠٦	٥٨,٨٩
١٢	يتم دعم اتخاذ القرارات من خلال أنظمة رقمية متكاملة داخل الاتحاد	١١٤	٦٣,٣٣
١٣	تسهل السياسات والإجراءات الحالية بالاتحاد تطبيق معايير التحول الرقمي	١٢٧	٧٠,٥٦
١٤	هناك لوائح واضحة تدعم الانتقال إلى العمل الرقمي داخل الاتحاد	١٠٠	٥٥,٥٦
١٥	تتوافر بنية تحتية تقنية ملائمة لدعم التحول الرقمي في الاتحاد	٩٠	٥٠,٠٠
١٦	يشجع الاتحاد على تقديم أفكار مبتكرة لتحسين العمل الرقمي	١٣٠	٧٢,٢٢
١٧	يتم توفير دورات تدريبية لتطوير المهارات الرقمية للعاملين	١٠٢	٥٦,٦٧
إجمالي المحور		٨٧٧	٦٠,٩٠



شكل (٢)

## النسب المئوية المحور الثاني الجوانب

يتضح من جدول (٨) وشكل (٢) لآراء عينة البحث في المحور الأول "المحور الثاني الجوانب التنظيمية" لاستمارة ما الواقع الفعلي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للجمباز في ضوء معايير التحول الرقمي تراوح ما بين (٥٠,٠٠% : ٧٢,٢٢%)، وحصل مجموع المحور ككل (٦٠,٩٠%).

حيث حصلت العبارة رقم (١٦) على أعلى نسب مئوية وهي تشير إلى يشجع الاتحاد على تقديم أفكار مبتكرة لتحسين العمل الرقمي، وهذا يدل على الدعم المقدم من الإدارة العليا بالاتحاد على تشجيع الأفكار الجيدة التي تساعد على تبني المعلومات الإدارية الحديثة المبنية على التحولات الرقمية الجيدة، بينما حصلت العبارة رقم (١٥) على أقل نسب مئوية وهي تشير إلى قلة توافر بنية تحتية تقنية ملائمة لدعم التحول الرقمي في الاتحاد، ومن هنا يري

الباحث ضرورة تنمية وتحسين الهياكل التنظيمية بالاتحاد المصري للجماز في ضوء التحولات الرقمية الحديثة التي تسهم في تطوير العمليات الإدارية بالاتحاد المصري للجماز.

وتشير نتائج دراسة كلاً من "نوره فايز عبدالعاطي (٢٠٢٠)، دراسة مصطفى عنتر زيدان (٢٠٢٠)، دراسة Aleksina, A., 2021"، والتي تشير إلى ضرورة توفير دورات تدريبية لتطوير المهارات الرقمية للعاملين، مع تخصيص وظائف متخصصة في التحول الرقمي داخل الهيكل التنظيمي بالمؤسسات الرياضية، ووضع لوائح واضحة تدعم الانتقال إلى العمل الرقمي داخل المؤسسات الرياضية.

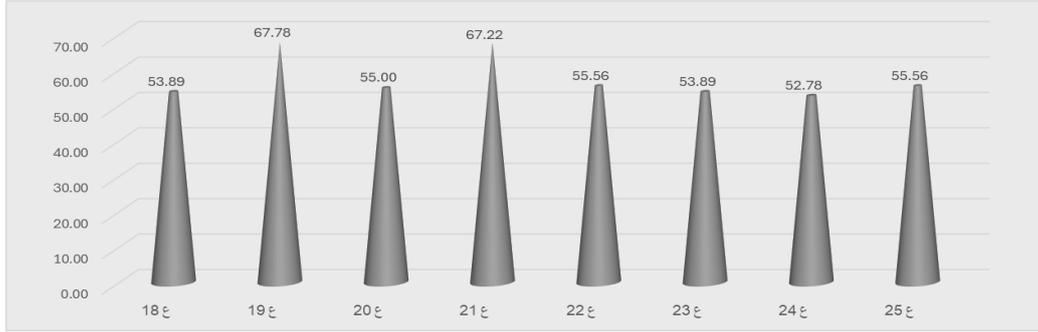
لذلك يرى الباحث أنه يجب على الاتحاد المصري للجماز التحول الرقمي ف لا يقتصر فقط على إدخال التكنولوجيا في مختلف جوانب العمل الرياضي، بل يتطلب إعادة تفكير في أساليب الإدارة، التواصل، التفاعل مع الجماهير، وتطوير اللاعبين. يعتمد النجاح في هذا التحول على القدرة على تبني التقنيات الحديثة بشكل مرن وفعال، مما يعزز من الأداء الرياضي والإداري على جميع الأصعدة.

كما يرى الباحث ضرورة توافر متخصصين في التحليل البياني (Data Analytics) استخدام الأدوات المتقدمة لتحليل البيانات واستخلاص الأنماط والرؤى التي تساعد المدربين والإدارة على اتخاذ قرارات مستنيرة، مع العمل على تطوير خطة استراتيجية واضحة تتضمن أهداف محددة للتحول الرقمي تشمل جميع جوانب العمل الرياضي: من التدريب، إلى إدارة المباريات، إلى تسويق المنافسات المختلفة التي ينظمها الاتحاد، ويتفق مع ذلك نتائج دراسة "Barnhill, C. R., & Smith, N. L. (2022).

#### جدول (٩)

متوسط الاستجابة والنسب المئوية للعينة للبحث حول " المحور الثالث البنية التحتية " (ن=٦٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١٨	يتوفر لدى الاتحاد شبكة أنترنت قوية وأمنة تدعم التحول الرقمي	٩٧	٥٣,٨٩
١٩	يتم استخدام أجهزة حديثة ومتطورة لتلبية احتياجات العمل الرقمي	١٢٢	٦٧,٧٨
٢٠	تتوافر خوادم (servers) متطورة لحفظ البيانات وتسهيل الوصول إليها	٩٩	٥٥,٠٠
٢١	يتم استخدام أنظمة إلكترونية متكاملة لإدارة الموارد البشرية والمالية داخل الاتحاد	١٢١	٦٧,٢٢
٢٢	يتم توظيف برامج متخصصة لتحليل البيانات واتخاذ القرارات بناءً عليها	١٠٠	٥٥,٥٦
٢٣	الأنظمة الرقمية المستخدمة في الاتحاد تتيح التكامل مع المؤسسات الرياضية الأخرى	٩٧	٥٣,٨٩
٢٤	يتم تطبيق معايير الأمن السيبراني لحماية الأنظمة الرقمية من الاختراق	٩٥	٥٢,٧٨
٢٥	يتم تخصيص ميزانية سنوية لتطوير البنية التحتية الرقمية داخل الاتحاد	١٠٠	٥٥,٥٦
إجمالي المحور		٨٣١	٥٧,٧١



### النسب المئوية المحور الثالث البنية التحتية

#### شكل (٣)

يتضح من جدول (٩) وشكل (٣) لآراء عينة البحث في المحور الأول " المحور الثالث البنية التحتية" لاستمارة ما الواقع الفعلي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للجهاز في ضوء معايير التحول الرقمي تراوح ما بين (٥٢,٧٨% : ٦٧,٧٨%)، وحصل مجموع المحور ككل (٥٧,٧١%).

حيث جاءت استجابات العينة حول محور البنية التحتية بالاتحاد المصري للجهاز جاءت متوسطة وقليلة ويشير ذلك انه لا يتوفر لدى الاتحاد شبكة أنترنت قوية وأمنة تدعم التحول الرقمي، قلة استخدام أجهزة حديثة ومتطورة لتلبية احتياجات العمل الرقمي، كما انه لا تتوافر خوادم (servers) متطورة لحفظ البيانات وتسهيل الوصول إليها، كما انه لا يتم استخدام أنظمة إلكترونية متكاملة لإدارة الموارد البشرية والمالية داخل الاتحاد، لا يتم تخصيص ميزانية سنوية لتطوير البنية التحتية الرقمية داخل الاتحاد، كما أن الأنظمة الرقمية المستخدمة في الاتحاد لا تتيج التكامل مع المؤسسات الرياضية الأخرى.

لذلك يرى الباحث ضرورة البحث عن سبل حديثة تعمل على تحسين جودة العمل والأداء الجيد بصورة تتماشى مع المتطلبات الحديثة في العمل الإداري وفي ذلك الإطار تشير نتائج دراسة كلاً من "Merten, S., Schmidt, S. L., & Winand, M. (2024)" إلى ضرورة البحث عن الطرق الإيجابية مع توافر بنية تحتية ملائمة تعمل على تحسين التحول الرقمي والاستدامة الرقمية.

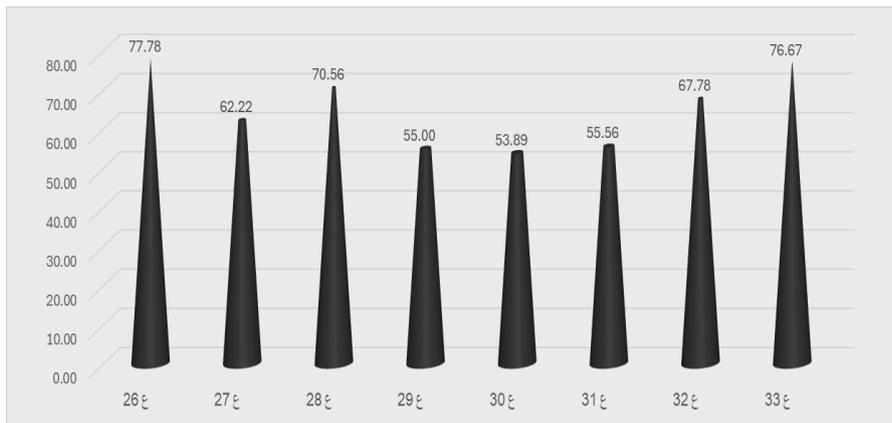
ويتفق الباحث مع نتائج دراسة "بلال سيد هاشم (٢٠٢٤)"، ودراسة "مصطفى عنتر زيدان (٢٠٢٤)"، إلى ضرورة وجود خطط تعمل على تحسين البنية التحتية تساعد على التحول الرقمي داخل الاتحادات الرياضية المختلفة.

لذلك يري الباحث أن البنية التحتية الرقمية هي العمود الفقري الذي يضمن نجاح التحول الرقمي في المؤسسات الرياضية. من خلال توفير البيئة التكنولوجية المناسبة، يمكن للمؤسسات تحسين أداء الفرق، تسهيل العمليات الإدارية، تعزيز التفاعل مع الجماهير، وتحقيق أمن البيانات. بالتالي، فإن الاستثمار في تطوير وتحسين البنية التحتية الرقمية يعتبر خطوة أساسية لضمان نجاح التحول الرقمي واستدامته.

### جدول (١٠)

متوسط الاستجابة والنسب المئوية للعينة للبحث حول "المحور الرابع الثقافة الرقمية" (ن=٦٠)

م	العبارات	الدرجة المقدرة	النسبة المئوية
٢٩	يملك العاملون بالاتحاد وعيًا كافيًا بأهمية التحول الرقمي في عملهم اليومي	١٤٠	٧٧,٧٨
٢٧	يتفهم العاملون دور التحول الرقمي في تحسين الكفاءة الإدارية والتنظيمية	١١٢	٦٢,٢٢
٢٨	يتم تحفيز العاملين على استخدام التكنولوجيا بشكل فعال في مختلف المهام الوظيفية	١٢٧	٧٠,٥٦
٢٩	يتم تقييم احتياجات التدريب الرقمي للعاملين بشكل دوري لضمان مواكبة التطورات	٩٩	٥٥,٠٠
٣٠	تتوافر منصات إلكترونية لتقديم الدورات التدريبية الرقمية لجميع العاملين بالاتحاد	٩٧	٥٣,٨٩
٣١	تتوافر أدوات وبرمجيات حديثة تساهم في تحسين الأداء الرقمي للعاملين بالاتحاد	١٠٠	٥٥,٥٦
٣٢	تعمل الإدارة العليا بالاتحاد على إيجاد بيئة عمل محفزة تتوافق مع معايير التحول الرقمي	١٢٢	٦٧,٧٨
٣٣	يشجع الاتحاد العاملين على المشاركة في منتديات وحلقات عمل رقمية	١٣٨	٧٦,٦٧
	إجمالي المحور	٩٣٥	٦٤,٩٣



### شكل (٤)

النسب المئوية المحور الرابع الثقافة الرقمية

يتضح من جدول (١٠) وشكل (٤) لآراء عينة البحث في المحور الأول "المحور الرابع الثقافة الرقمية" لاستمارة ما الواقع الفعلي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للجمباز في ضوء معايير التحول الرقمي تراوح ما بين (٥٣,٨٩% : ٧٧,٧٨%)، وحصل مجموع المحور ككل (٦٤,٩٣%).

حيث جاءت العبارة رقم (٢٦) في أعلى نسب مئوية، وهى تشير إلى يمتلك العاملون بالاتحاد وعياً كافياً بأهمية التحول الرقمي في عملهم اليومي، وهذا يدل على مدى أن العاملون بالاتحاد المصري للجمباز لديهم قدرة وكفاءة جيدة تساعدهم في تطبيق معطيات التحول الرقمي، بينما جاءت العبارة رقم (٣٠) بأقل استجابة وهى تشير الى تتوافر منصات إلكترونية لتقديم الدورات التدريبية الرقمية لجميع العاملين بالاتحاد، ويعزو الباحث تلك النتيجة الى غياب الدور الإستراتيجي لتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين سوف يسهم ذلك في تحسين قدراتهم الإبداعية والإدارية مما يساعد عن تنفيذ التحول الرقمي بصورة جيدة، ولكى يتحقق ذلك يجب أن تتوافر منصات إلكترونية لتقديم الدورات التدريبية الرقمية لجميع العاملين بالاتحاد، وأن تتوافر أدوات وبرمجيات حديثة تسهم في تحسين الإداء الرقمي للعاملين بالاتحاد، وأن يتم تقييم احتياجات التدريب الرقمي للعاملين بشكل دوري لضمان مواكبة التطورات.

وفى هذا الصدد تشير نتائج دراسة "أحمد عزت عبد الظاهر" (٢٠٢٢) أن الاتحاد المصري للجمباز يحتاج إلى وجود قواعد واليات واضحة لتدريب العاملين بداخله حتى تحقق الجودة ويتحسن العمل الإداري بداخله.

ويتفق الباحث مع نتائج دراسة "محمد عبد المحسن أحمد" (٢٠٢٤) والتي تشير إلى أن متطلبات تحسين الكفاءات الإدارية في ضوء التحول الرقمي لحكام كرة القدم بالاتحاد المصري لكرة القدم يجب أن تتوافر مجموعة من التقنيات الحديثة والتدريب المستمر ودورات الصقل والتدريب الجيد عليها حيث سوف يسهم ذلك في تطبيق التحول الرقمي بالصورة الجيدة.

وتشير نتائج دراسة "Mohammadi, S., Heidari, A., & Navkhsi, J. (2023)." أن أهم الجوانب الأساسية لتطبيق التحول الرقمي متمثلة في تحسين مستوى الوعي والثقافة لدى المنتسبين للمؤسسات الرياضية بما يضمن سلامه وجودة التغيير الإداري بتلك المؤسسات الرياضية.

كما تشير نتائج كلاً من "بلال سيد هاشم" (٢٠٢٤)، دراسة مصطفى عنتر زيدان (٢٠٢١)، دراسة نوره فايز عبدالعاطي" (٢٠٢٠) إلى أهمية وجود برامج تدريبية وصقل وتنمية

الثقافة الرقمية بالاتحادات الرياضية والمؤسسات الرياضية، حيث أن ذلك يؤدي إلى بناء رؤية للجيدة لتحقيق التحول الرقمي بداخلها.

ويتفق الباحث مع نتائج دراسة "Stegmann, P., Nagel, S., & Ströbel, T. (2023). والتي تشير إلى أهمية التحول الرقمي في تحقيق ميزة تنافسية وتسويقية للمؤسسات الرياضية.

لذلك يرى الباحث أن التحول الرقمي في الاتحاد المصري للجماز يمثل خطوة استراتيجية نحو تعزيز الكفاءة وتطوير الأداء الإداري والفني في جميع مستويات اللعبة، كما انه يساعد التحول الرقمي في تحسين عملية إدارة البطولات، وتسجيل اللاعبين، ومتابعة الأداء الرياضي من خلال منصات إلكترونية متطورة. كما يساهم في تعزيز الشفافية وتوفير الوقت والجهد عبر رقمنة العمليات التقليدية، مثل تسجيل النتائج وإدارة البيانات. بالإضافة إلى ذلك، يوفر التحول الرقمي أدوات تحليل متقدمة تساهم في تطوير خطط تدريبية أكثر فعالية، مما يدعم تحقيق الاتحاد لأهدافه في رفع مستوى اللعبة محليًا ودوليًا.

وبذلك يكون الباحث استطاع الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على "ما الواقع الفعلي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للجماز في ضوء معايير التحول الرقمي؟"

ب- عرض ومناقشة التساؤل الثاني:

وينص على "ما مكونات التصور المقترح لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للجماز في ضوء معايير التحول الرقمي"

- تصور مقترح لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للجماز في ضوء معايير التحول الرقمي

المقدمة:

التحول الرقمي أصبح ضرورة في العصر الحديث لتحسين الأداء الإداري وتعزيز الكفاءة في العمل المؤسسي. وفي إطار تطور الرياضة، يمكن للاتحاد المصري للجماز أن يتبنى التحول الرقمي لتحسين العمليات الإدارية، وتعزيز الشفافية، وتقديم خدمات أفضل للرياضيين والمدربين.

١- أهداف التصور المقترح:

- تعزيز الكفاءة الإدارية: تحسين العمليات الإدارية وتقليل الأخطاء الناتجة عن التعاملات الورقية التقليدية.
- دعم اتخاذ القرار: توفير بيانات دقيقة ومحدثة لدعم عمليات اتخاذ القرار.

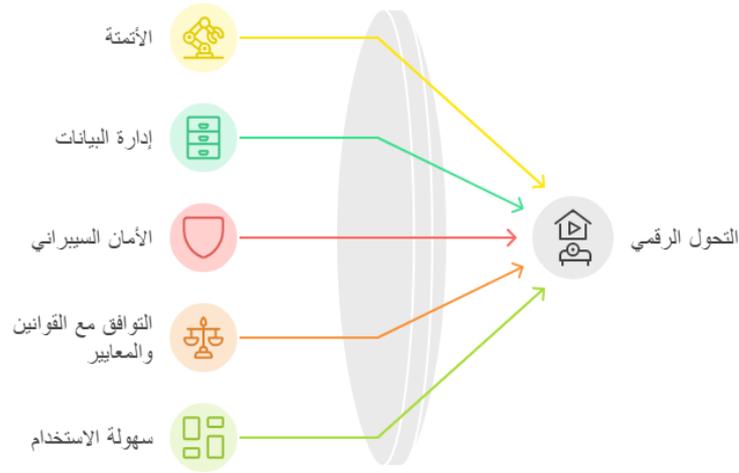
- زيادة الشفافية: تحقيق الشفافية في العمليات الإدارية والمصروفات.
- تحسين تجربة المستخدم: تسهيل العمليات والخدمات المقدمة للرياضيين والمدربين عبر المنصات الرقمية.
- مواكبة التطور التقني: تطبيق أحدث التقنيات لضمان بقاء الاتحاد في مقدمة المؤسسات الرياضية.



أهداف النصوص المقترح

شكل (٥)

- ٢- الأسس والمعايير التي يعتمد عليها التصور المقترح:
  - الأتمتة Automation: أتمتة العمليات الإدارية لتقليل التدخل البشري.
  - إدارة البيانات Data Management: تطوير نظام مركزي لإدارة البيانات الخاصة بالرياضيين والمدربين والأندية.
  - الأمان السيبراني Cybersecurity: ضمان حماية البيانات والمعلومات ضد أي تهديدات رقمية.
  - التوافق مع القوانين والمعايير: الالتزام بمعايير التحول الرقمي التي وضعتها وزارة الشباب والرياضة المصرية.
  - سهولة الاستخدام: تصميم واجهات رقمية بسيطة وسهلة الاستخدام لتناسب جميع الفئات المستهدفة.



### الأسس والمعايير التي يعتمد عليها التصور المقترح

#### ٣- محاور التطوير في التصور المقترح:

- تطوير البنية التحتية الرقمية:
  - إنشاء نظام إدارة مركزي (CMS) للبيانات الخاصة باللاعبين، الأندية، المدربين، والحكام.
  - تحسين شبكة الإنترنت والتجهيزات التقنية في مكاتب الاتحاد.
  - تزويد الاتحاد بأجهزة الحاسوب والخوادم اللازمة.
- رقمته العمليات الإدارية:
  - التحول إلى نظام إلكتروني لإدارة الموارد البشرية (HRMS) للموظفين.
  - رقمنة أنظمة تسجيل اللاعبين والمدربين والحكام.
  - تقديم خدمات إلكترونية مثل تسجيل البطولات وجدولة الفعاليات.
- إنشاء منصة إلكترونية موحدة:
  - منصة تشمل كل ما يخص رياضة الجمباز (تسجيل، استفسارات، حجز فعاليات، أخبار، إلخ).
  - توفير تطبيق للهواتف الذكية لتسهيل الوصول إلى خدمات الاتحاد.
  - توفير بوابة دفع إلكتروني للرسوم المالية (مثل تسجيل البطولات أو تجديد الاشتراكات).
- استخدام أدوات التحليل الرقمي:
  - استخدام أدوات تحليل البيانات لمراقبة أداء اللاعبين والمدربين.

- إنشاء تقارير دورية تعتمد على تحليل البيانات لتقييم الأداء الإداري.
- تحليل أداء الفرق والبطولات المحلية والدولية باستخدام البيانات.
- **تدريب الكوادر البشرية:**
- تنظيم ورش عمل للموظفين لتعريفهم بكيفية استخدام الأنظمة الرقمية.
- تطوير مهارات العاملين في استخدام الأدوات الرقمية والتحليلية.
- تدريب الكوادر على حماية البيانات والتعامل مع الأنظمة الرقمية بفعالية.
- **تعزيز الأمن السيبراني:**
- تطبيق أنظمة تشفير للبيانات الحساسة.
- تحديث الأنظمة بشكل دوري لتجنب الثغرات الأمنية.
- تدريب فريق تقني للتعامل مع أي تهديدات رقمية محتملة.
- **تحسين خدمات الاتصال والتواصل:**
- إنشاء نظام تواصل مباشر بين الاتحاد والمدربين واللاعبين عبر تطبيقات مثل البريد الإلكتروني والإشعارات الذكية.
- تحسين خدمة الرد على الاستفسارات من خلال منصات رقمية مثل روبوتات الدردشة.



محاور التطوير في التصور المقترح  
شكل (٧)

## ١ - مراحل تنفيذ التصور:

## - المرحلة الأولى: التخطيط

- تقييم الوضع الحالي للأنظمة الإدارية داخل الاتحاد.
- تحديد الاحتياجات التقنية والبشرية المطلوبة.

## - المرحلة الثانية: التنفيذ

- تطوير البنية التحتية الرقمية.
- تصميم وتطبيق الأنظمة الرقمية اللازمة.
- تدريب العاملين على استخدام الأنظمة.

## - المرحلة الثالثة: التشغيل والمتابعة

- تشغيل الأنظمة الجديدة بشكل تجريبي.
- جمع الملاحظات وإجراء التحسينات اللازمة.
- تقييم الأداء وتطوير التقنيات بناءً على الاحتياجات المستقبلية.

## ٢ - التحديات المحتملة:

- مقاومة التغيير: قد يواجه الاتحاد مقاومة من الموظفين غير الملمين بالتكنولوجيا.
- نقص الموارد: قد تكون الموارد المالية والبشرية المحدودة عائقًا أمام التنفيذ.
- التحديات التقنية: صعوبة التعامل مع الأنظمة الجديدة دون تدريب كافٍ.

## ٣ - مؤشرات قياس الأداء (KPIs)

- زمن إتمام العمليات الإدارية: قياس تقليل الوقت المطلوب لإتمام المهام.
- نسبة التسجيل الإلكتروني: عدد المستخدمين الذين تحولوا إلى النظام الإلكتروني.
- رضا الأطراف المعنية: استبيانات لقياس رضا اللاعبين، المدربين، والأندية.
- معدل الحوادث التقنية: قياس انخفاض الحوادث المرتبطة بالأخطاء الإدارية أو التقنية.

## ٤ - النتائج المتوقعة:

- تسهيل العمليات الإدارية وتقليل الوقت اللازم لإتمامها.
- تحسين التواصل بين الاتحاد وأطراف اللعبة.
- تعزيز الشفافية والكفاءة الإدارية.
- تحقيق نقلة نوعية في تطوير رياضة الجمناز في مصر.

**٥ - الختام:**

يسهم هذا التصور في تحقيق نقلة نوعية في العمل الإداري للاتحاد المصري للجمباز، من خلال تبني التقنيات الحديثة والتحول الرقمي. هذا التطوير لن يعزز فقط الأداء الإداري، بل سيدعم أيضًا تطور رياضة الجمباز في مصر على المستويين المحلي والدولي.

وبذلك يكون الباحث قد إجابة على التساؤل الثاني "ما مكونات التصور المقترح لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للجمباز في ضوء معايير التحول الرقمي؟"

**الاستنتاجات:**

- أهمية التحول الرقمي كركيزة للتطوير الإداري:
- التحول الرقمي يعد أداة أساسية لتحسين الكفاءة الإدارية وسرعة إنجاز المهام في الاتحاد.
- يساهم في تعزيز الشفافية وتنظيم العمل بشكل أكثر دقة واحترافية.
- تحسين جودة الخدمات:
- من خلال استخدام المنصات الرقمية، يمكن تقديم خدمات متميزة وسهلة الوصول للأعضاء، مثل تسجيل اللاعبين والمدربين إلكترونياً، وإدارة البطولات عبر الإنترنت.
- تعزيز اتخاذ القرار:
- إتاحة البيانات في الوقت الفعلي من خلال الأنظمة الرقمية يساهم في دعم القرارات الإدارية المبنية على تحليل دقيق.
- الحاجة إلى بنية تحتية تقنية متكاملة:
- يشمل ذلك توفير منصات إلكترونية مرنة، قواعد بيانات مركزية، وأدوات تقنية متقدمة لإدارة العمليات.
- التدريب وبناء القدرات:
- تحقيق التحول الرقمي يتطلب رفع كفاءة الكوادر البشرية من خلال برامج تدريبية متخصصة في استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- التحديات المرتبطة بالتحول الرقمي:
- أبرزها مقاومة التغيير من قبل بعض العاملين، نقص التمويل، وغياب الخبرات التقنية اللازمة.

- التأثير الإيجابي للتحول الرقمي على الأداء الرياضي:
- يتيح تحليل الأداء الرياضي باستخدام تقنيات البيانات المتقدمة، مما يساهم في تحسين مستوى اللاعبين والمدربين.
- أهمية التعاون والشراكات:
- تطوير العمل الإداري يتطلب دعمًا من الجهات الحكومية والخاصة، بالإضافة إلى التعاون مع خبراء تقنية المعلومات.

#### - المرونة والتكيف مع التطورات التكنولوجية:

- ضرورة تحديث الأنظمة بشكل مستمر لتواكب المتغيرات السريعة في مجال التكنولوجيا والتحول الرقمي.

#### التوصيات:

- أ- تطبيق التصور المقترح لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للجمباز في ضوء معايير التحول الرقمي.
- ب- إنشاء منصات إلكترونية متكاملة لإدارة جميع العمليات الإدارية والفنية داخل الاتحاد.
- ج- بناء قاعدة بيانات مركزية تشمل معلومات اللاعبين، المدربين، الحكام، والبطولات.
- د- إنشاء بوابة إلكترونية شاملة لتقديم الخدمات للأعضاء والجمهور مثل التسجيل، متابعة البطولات، واستلام الشهادات إلكترونياً.
- هـ- الاستفادة من تجارب الاتحادات الرياضية الدولية التي نجحت في تطبيق التحول الرقمي.

### (( المراجع ))

#### أولاً: المراجع العربية:

- ١- إبان دودج (٢٠٢٠): ترجمة عبد الحكيم أحمد الخزعي: "الإدارة الإلكترونية E Management" دار الفجر للنشر والتوزيع، النزهة الجديد، القاهرة.
- ٢- أحمد عزت عبد الظاهر (٢٠٢٢): تقويم الاتحاد المصري للجمباز في ضوء معايير جودة العمل الإداري. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، مج ٢٩، ع ٢٤، ٤٤ - ٩١.

- ٣- بلال سيد هاشم (٢٠٢٤): تصور مقترح لتطبيق التحول الرقمي داخل الاتحاد المصري لكرة اليد. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ع١٠٢، ج٢، ١٠٠-١٤٨.
- ٤- جمال محمد على (٢٠٠٩): الحديث في الإدارة الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٥- دانيال كوفيايال (٢٠١٦): إدارة المؤسسات الرياضية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الدقي، القاهرة.
- ٦- سماح أحمد صلاح الدين (٢٠١٦): متطلبات تطبيق الجودة الشاملة كمدخل لتطوير الاتحاد المصري للجماز. المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، ع٥٤، ١-٣٥.
- ٧- سمير محمد عبد الوهاب (٢٠٠٠): إدارة الموارد البشرية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- ٨- عبد الفتاح جودة، محمد عباس (٢٠٠٤): نموذج مقترح لدور إدارة المعرفة في إقامة مجتمع المعلومات في المؤسسات التعليمية، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك خالد.
- ٩- عدنان عواد (٢٠١٧): "دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي النظم الخبيرة في إتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية العاملة في محافظة الطائف"، مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، مج٤، ع١٥، جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية.
- ١٠- عصام بدوى محمد (٢٠٠١): موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١١- علاء السالمي، خالد السليطي (٢٠٠٨): الإدارة الإلكترونية، دار وائل، عمان.
- ١٢- محمد الصيرفي (٢٠٠٤): الإدارة الحديثة (مدخل مفاهيمي)، مؤسسة حورس الدولية، القاهرة.
- ١٣- محمد سعد محمد عبد القادر (٢٠٢٣): الثقافة التنظيمية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى العاملين بالاتحاد المصري للجماز. مجلة الوادي الجديد لعلوم الرياضة، مج٨، ع٦، ٣٥٨-٣٩٥.

- ١٤- محمد عبد العظيم محمود (٢٠٠٦): خطة مقترحة لإدارة المؤسسات الرياضية وفقاً للأهداف التسويقية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.
- ١٥- محمد عبد المحسن أحمد، باهي أحمد محمود، السباعي، إبراهيم أحمد عبد الوهاب، ومحمد سمير خلف (٢٠٢٤): الكفايات الإدارية والفنية لحكام الاتحاد المصري لكرة القدم في ضوء التحول الرقمي. مجلة الوادي الجديد لعلوم الرياضة، مج ١١، ع ١٤، ١٢٥ - ١٥٩.
- ١٦- محمد عشاوي (٢٠١٠): الإدارة الإستراتيجية في تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- ١٧- مديحة محمد الإمام، عبدالمجيد، نادي أحمد علي، ومصطفى أمين محمد (٢٠٢٢): متطلبات استخدام التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية. المجلة العلمية لعلوم الرياضة، ع ٧٤، ٧٨ - ١٠٧.
- ١٨- مصطفى عنتر زيدان فرج (٢٠٢٠): تصور مقترح لتطبيق التحول الرقمي بالاتحاد المصري لرفع الأثقال في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، مجلة علوم الرياضة: دورية-علمية- محكمة، جامعة المنيا، كلية التربية الرياضية.
- ١٩- مصطفى محمود أبو بكر (٢٠٠٣): المدير المعاصر وإدارة الأعمال في بيئة العولمة المعاصرة، الدار الجامعية.
- ٢٠- ندى جراح، شيماء محمود (٢٠١٢): الحكومة الإلكترونية الواقع ومشاكل التطبيق في العراق. الخليج العربي، ٤٠ (٤، ٣)، ٩١-١٣٤.
- ٢١- نوره فايز عبدالعاطي القمحاوي (٢٠٢٠): متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ع ٥٥، ج ٣، ٩٤٤-٩٧٣.
- ٢٢- نوزاد عبد الرحمن الهيتي (٢٠١٦): قراءة لواقع الحكومات الإلكترونية في دول الخليج. التعاون الصناعي في الخليج العربي، ص ٩٠ - ٩٥.

**ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية :**

- 23- **Ágnes, T. N., Szabolcs, M., Zoltán, B., Dénes, D. L., József, T. G., & Gábor, M. (2024).** Innovation, infocommunication and digital transformation in sport policing and certain aspects of sports. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(3), 2617.
- 24- **Aleksina, A., Kazakova, O., & Aleksin, A. (2021).** Application of digital solutions in the physical culture and sports industry as an element of sustainable regional development. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 295, p. 01015). EDP Sciences.
- 25- **Barnhill, C. R., & Smith, N. L. (2022).** Organizational behavior and digital transformation in sport. In *The Routledge Handbook of Digital Sport Management* (pp. 7-21). Routledge.
- 26- **Greig, Rod: Managing for excellence**, American Printer. Vol. 233, no. 2, pp. 50-63, U.S.A., May. 2009.
- 27- **Magaz-González, A. M., García-Tascón, M., Sahelices-Pinto, C., Gallardo, A. M., & Guevara Pérez, J. C. (2024).** Technology and digital transformation for the structural reform of the sports industry: Building the roadmap. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part P: Journal of Sports Engineering and Technology*, 238(2), 150-158.
- 28- **Merten, S., Schmidt, S. L., & Winand, M. (2024).** Organisational capabilities for successful digital transformation: a global

analysis of national football associations in the digital age. *Journal of Strategy and Management*, 17(3), 408-426.

- 29- Mohammadi, S., Heidari, A., & Navkhsi, J. (2023).** Proposing a Framework for the Digital Transformation Maturity of Electronic Sports Businesses in Developing Countries. *Sustainability*, 15(16), 12354.
- 30- Stegmann, P., Nagel, S., & Ströbel, T. (2023).** The digital transformation of value co-creation: a scoping review towards an agenda for sport marketing research. *European Sport Management Quarterly*, 23(4), 1221-1248.
- 31- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2018).** United Nations E-Government Survey Gearing E-Government to Support Transformation Towards Sustainable and Resilient Societies. United Nations, New York.