

متطلبات استخدام التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوزارة

الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية

* أ.د/ مديحة محمد الامام
** أ.د / نادي احمد علي
*** أ / مصطفى أمين محمد أمين

مقدمة البحث :

يشهد العالم تحولا سريعا في النواحي الإجتماعية والسياسية والإقتصادية والبيئية في ظل ثورة المعلومات والإتصالات، وقد فرضت هذه الثورة المعلوماتية ضرورة تطوير جميع قطاعات المجتمع للحاق بركب الثورة المعلوماتية، والتي أصبحت مقياسا لتقدم الدول أو تخلفها، مما جعل استخدام مجالات الإنترنت والتكنولوجيا هدف من أهداف الهيئات والمنظمات التي تسعى للرقى والتقدم.

(26 : 5)

وفي هذا الإتجاه بدأت وزارة الشباب والرياضة خطواتها نحو العالم الرقمي بداية من التسجيل الإلكتروني للبرامج والمشروعات وحتى تسويقها الرقمي على البوابة الإلكترونية الوزارة ومنصات التواصل الاجتماعي لأنه على الرغم من قيام مراكز الشباب حالية بتقديم خدمات متعددة ثقافية ورياضيا واجتماعيا ودينيا. .. وغيرها، إلا أنه هناك فئات أخرى لا تصل خدمات وزارة الشباب اليها.

وقد اهتمت القيادة السياسية بموضوع التحول الرقمي من خلال مبادرة السيد الرئيس عبد الفتاح السيسي بإنشاء منصة المليون مبرمج من خلال تأهيل وتدريب شباب الخريجين على أحدث التقنيات العالمية في مجال تكنولوجيا المعلومات، وإقامة مجمعات تكنولوجية داخل الجامعات الإقليمية، وبالنظر الي التحول الرقمي في قطاعات او مجالات اخري نجد انه في قطاع الخدمات لم يعد التحول الرقمي يعني التجارة الإلكترونية بمفهومها التقليدي بل تذهب الرقمنة الخدمية إلى ما هو أبعد من ذلك فهي تعني القدرة على التفاعل مع العملاء من خلال تحليل البيانات الخاصة به ومعرفة تفضيلاته وتقديم النصائح والارشادات له عبر تطبيقات الهواتف الذكية ووسائل التواصل الاجتماعي والمنصات التفاعلية. (6:9)

* أستاذ الإدارة الرياضية المتفرغ بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة كفرالشيخ.
** أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة كفرالشيخ.
*** باحث بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة كفرالشيخ.

تزايد الاهتمام بمصادر المعلومات والأشكال الرقمية منها، مما جعل مؤسسات المعلومات تتجه لمشاريع التحويل الرقمي، لضمان توفير مصادر المعلومات بأشكالها الرقمية للمستخدمين لتيسير وصولهم لهذه المصادر بأي شكل ومن أي مكان وقد وفرت تقنيات المعلومات الأساليب والوسائل التي تساعد مؤسسات المعلومات في رقمنة مصادرها، وإتاحة ما تحتويه من مجموعات وأوعية للمعلومات بشكل رقمي. وفي ظل تعدد التقنيات المتعلقة بالرقمنة زادت هذه المشاريع. (19:23)

تؤكد معظم المصادر على أن ثورة النشر الإلكتروني قد بدأت عام 1984م، وهناك من يعتبر الرابع من يوليو 1971، هو التاريخ الحقيقي الفعلي لظهور النشر الإلكتروني من خلال مشروع (جونتبرج) Gutenberg project للكتب الإلكترونية والتي وصل عدد الكتب في يونيو 2010م من خلالها إلى 32 ألف كتاباً تم تحويلها رقمياً وبمعدل إضافة ونمو يومي يتراوح ما بين 10 إلى 14 كتاب يومياً وفي الرابع من سبتمبر 2013م وصل عدد الكتب للقراءة والتحميل من خلال الموقع إلى 42 ألف عنواناً.

وقد ظهر مصطلح الوعي الرقمي Digital Literacy لأول مرة عام 1997م من خلال Paul Glistner في كتابه الذي يحمل نفس الاسم The Concept Of Digital Literacy ويتسم: تعريف Glistner لمحو الأمية الرقمية بالسعة حيث حددها بأنها " القدرة على فهم واستخدام المعلومات في أشكال متعددة من مجموعة واسعة من المصادر تقدم عبر أجهزة الكمبيوتر.

(14:45:44)

لقد تم الاعتراف بإدارة الإنتاج والإدارة الرقمية والعمليات على أنها عامل مهم لاقتصاد أي بلد حيث تتبع أهمية الإدارة الرقمية في المؤسسات الصحفية من التكلفة العالية لطباعة الصحف من حيث حجم وامكانيات ماكينة الطبع وأسعار خامات التشغيل المختلفة من ورق واحبار وأسطح طباعية...والخ. (22: 443)

متطلبات تطوير أداء العاملين. بعيداً عن الاحتياجات المادية عدة متطلبات منها :

أ- دعم ومساندة الإدارة العليا.

يعد هذا العامل أحد أهم العوامل التي تساعد على نجاح تطبيق منهج تطوير أداء العاملين، ولكن لا يكفي في هذا الصدد أن تظهر الإدارة العليا التزامها بتطبيق المنهج المذكور، بل يجب أن

يُصاحِبُ ذلكَ اقتناعها وإيمانها بضرورة التطوير المستمر في أداء العاملين وتخصيص الامكانيات البشرية والمادية لنجاح عملية التطبيق. (433:29)

ب التوجه بالعملاء.

يشير مفهوم التوجه بالعملاء الى الاهتمام بكافة الانشطة التي تهدف الى تلبية توقعاتهم عن الخدمات أو المنتجات المقدمة اليهم من قبل المنظمة، ويتطلب ذلك تبني المنظمة لنظام معلومات يمكنها من تحديد وتحليل تلك التوقعات والتغيرات التي قد تطرأ عليها، وكذا قياس الفجوة بين الجودة المدركة والجودة الفعلية لتلك الخدمات والمنتجات من وجهة نظر العملاء. (433:21)

ج- تهيئة بيئة عمل المنظمة وثقافتها التنظيمية لتطبيق منهج تطوير الأداء.

يتوقف نجاح تطبيق منهج تطوير أداء العاملين من ناحية على اعداد وتهيئة العاملين على قبول المفاهيم الخاصة به، مما يساعد على كسب تعاونهم والتقليل من مقاومتهم للتغيير خلال مراحل التطبيق، ومن ناحية اخرى تهيئة ثقافة المنظمة لعملية التطبيق من خلال التركيز على القيم والمعتقدات الداعمة لها. (433:18)

د- الادارة الفعالة للموارد البشرية داخل المنظمة.

تعد الموارد البشرية الاداة الحقيقية والقوة الفاعلة في التطوير الوظيفي، لذا لا بد ان تحظى تلك الموارد باهتمام الادارة العليا وذلك بالتركيز على كافة العوامل المتعلقة باختيارها وتوفير البرامج التدريبية الهادفة الى اكسابهم المهارات اللازمة للعمل. (433:6)

هـ - التعلم.

يعد التعلم التنظيمي أساس نجاح تطبيق منهج تطوير الأداء، حيث يتم استثمار خبرات المنظمة ومعارف العاملين في تغيير بعض السلوكيات السلبية مما يهيئ الفرصة لوجود مناخ تنظيمي يدعم التطوير المستمر للممارسات والعمليات الادارية. (433:5)

و- تبني الأبعاد القيادية التي تتلاءم مع منهج تطوير أداء العاملين.

يحتاج تطبيق منهج تطوير أداء العاملين الي نوع سعين من القادة يدعم العمل الجماعي والمشاركة الكاملة من جميع اعضاء المنظمة باعتبار ان مسؤولية تطوير الأداء مسئولية جماعية ولا تقتصر فقط على الادارة العليا.

ز- ارساء نظام معلومات خاص بمنهج تطوير أداء العاملين،

يتطلب تطبيق منهج تطوير أداء العاملين توفير كافة المعلومات المتعلقة باوجه الأنشطة المختلفة للمنظمة، مما يسر من عملية تحليلها وتبادلها بين العاملين بشكل يسمح بمتابعة العمليات بصفة مستمرة.(24 : 443. 444)

أن مشروعات الرقمنة تحتاج مورداً مالياً لشراء المعدات الرقمية اللازمة لعملية الرقمنة وصيانة هذه المعدات، وجميع ما يتطلبه مشروع الرقمية.

من المهم جداً تحديد التكاليف المالية للمشروع الرقمي وتحديد الموارد المالية التي ستقوم بتمويله، لضمان استمرار مشروع التحويل الرقمي. (27:30)

مشكلة البحث :

من خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة في مجال التحول الرقمي لاحظ الباحث انه لم يتطرق احد إلى موضوع هذا البحث ولندرة الأبحاث العلمية في هذا الموضوع فقد قام الباحث باختيار تلك المشكلة والتي ترتبط باستخدام نظم التحول الرقمي لتطوير أداء العاملين في وزارة الشباب والرياضة وجد ضرورة تناول تلك الموضوع للتعرف على متطلبات استخدام التحول الرقمي لتطوير أداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية .

وتكمن مشكلة البحث في وجود العديد من مصادر المعلومات المتوفرة بوزارة الشباب والرياضة في الشكل الورقي المطبوع مما يؤدي إلى ضياع الوقت ويتمثل في طول المدة الزمنية الذي تستغرقها المعلومة من مصادرها الأولية من وزارة الشباب والرياضة إلى أن تصل للمستفيدين وإهدار المال وارتفاع التكلفة التشغيلية في حالة استخدام المعلومات التقليدية بوزارة الشباب والرياضة و تعرض مصدر المعلومات الأصلي للتلف.مع عدم وصول المعلومات الاصلية لعدد أكبر من المستفيدين وعدم سهولة توافر البيانات المتداولة للعاملين في الوزارة. وبالتالي يؤدي الي عدم توحيد البيانات على مستوى الوزارة لذا كان من الضروري تحويلها إلى الشكل الإلكتروني الرقمي على وسائط متعددة سواء كانت CD. ROM او على الإنترنت وأصبح من الطبيعي جداً ان تنتقل خدمات الوزارة من الحيز المادي الملموس المقيد بعامل المكان والزمان إلى البيئة الإلكترونية (الرقمية) في إطار الاهتمام بتحسين الخدمات والأنشطة المقدمة من وزارة الشباب والرياضة، وتوجه الدولة نحو ميكنة وتطبيق مشروع الحكومة الإلكترونية،.

أهمية البحث:

تأتى أهمية هذه الدراسة من أنها تتناول موضوعا مهما وحيويا ألا وهو مشاريع وتجارب التحويل الرقمي في وزارة الشباب والرياضة وتأتى أهمية هذه الدراسة في أنها تتناول موضوعاً لم يتم تناوله من قبل، وعليه يمكن أن تكون هذه الدراسة مساهمة علمية ومنهجية لتسليط الضوء على مشاريع وتجارب التحويل الرقمي في وزارة الشباب والرياضة لتطوير أداء العاملين.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلي التعرف على متطلبات استخدام التحول الرقمي في تحسين أداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية من خلال:

- مفهوم التحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.
- متطلبات التحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.
- معوقات تطبيق التحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.

تساؤلات البحث:

1. ما هو مفهوم التحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.
2. ما هي متطلبات التحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.
3. ما هي معوقات تطبيق التحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.

مصطلحات البحث:

التحول الرقمي: Digital Transformation

التحول في الأساليب التقليدية إلى نظم للحفظ الإلكتروني لمصادر المعلومات المختلفة، وهذا التحول يتطلب التعرف على الطرق والأساليب القائمة واختيار ما يتناسب مع البيئة الطالبة لهذا التحول واصبح التحول في وزارة الشباب والرياضة امرا ضروريا لحل المشكلات التي تواجه العاملين بوزارة الشباب والرياضة وتيسير عملية حفظ واسترجاع مصادر المعلومات.(17 : 7)

وزارة الشباب والرياضة:

طبقا للمادة (82) من دستور مصر 2014 هي احدي الوزارات التي تهتم بالإنسان وبنائه حيث تتخذ من الإنسان وحده مستهدفة ولتحقيق ذلك تعمل الوزارة من خلال هيئات منتشرة

على مستوى الجمهورية وتتكون من إدارات مركزية تعمل على تقديم خدمات شبابية ورياضية ذات طابع قومي يتم التخطيط لها مركزيا وتنفيذا على المستوى القومي. (11)
الاداء: عملية التفاعل بين السلوك والإنجاز أي مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا. (31:31)

الدراسات السابقة :-

أولاً الدراسات العربية

1. دراسة الهادي محمد محمد (2006) (3) : عنوان الدراسة :

" دراسة الحكومة الإلكترونية كوسيلة للتنمية والإصلاح الإداري " وتهدف الدراسة إلي : التعرف على كل القضايا والمشكلات التي قد تواجه إقامة الحكومة الإلكترونية . وكان منهج الدراسة : المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة : 160 مفردة ومن أهم النتائج : حماية امن المعلومات من خلال حماية مواقع الحكومة الإلكترونية ضد هجمات القرصنة وسوء الاستخدام .

2. دراسة على بن غنيم (2006) (20) : عنوان الدراسة :

" دراسة دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة " وتهدف الدراسة إلي : " التعرف على مدى إسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها والكشف عن الفروق في آراء المديرين " وكان منهج الدراسة : المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة : 250 مفردة ومن أهم النتائج : " انها تسهم في تطوير العمل الإداري بالمدرسة من خلال توظيف التكنولوجيا الإدارية في عملية اتخاذ القرار المدرسي "

3. دراسة أحمد فرج أحمد (2007) (1) : عنوان الدراسة :

" مشروعات رقمنة مصادر المعلومات دراسة لتجارب المكتبات الوطنية الفرانكفونية " وتهدف الدراسة إلي : التعرف إلى معايير اختيار مصادر المعلومات التي يتم إتاحتها خلال الشبكة العنكبوتية العالمية . وكان منهج الدراسة : المنهج الوصفي أهم النتائج : قد حققت نجاحات لا بأس بها

4. دراسة سحر الطويل (2007) (15) : عنوان الدراسة :

" دراسة إستطلاع رأي المواطنين حول خدمات الحكومة الإلكترونية " وتهدف الدراسة إلي: التعرف على وعي المواطنين تجاه الحكومة الإلكترونية وآرائهم واتجاهاتهم حيال هذه الخدمات. وكان منهج

الدراسة : المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة : عينة طبقية عشوائية على البالغين من العمر أكثر من 18 سنة . ومن أهم النتائج : توصلت إلى زيادة وعي عدد المبحوثين الذين لديهم دراية بخدمات الحكومة الالكترونية مقارنة بالسنوات السابقة

5. دراسة سماح مبارك الفولي احمد (2008) (17) : عنوان الدراسة :

" دراسة التحول الرقمي وأثره على المكتبات المتخصصة دراسة حالة على مكتبة المحكمة الابتدائية " وتهدف الدراسة إلي: التعرف على كيفية تأثير التحول الرقمي على مكتبة محكمة قنا الابتدائية المتخصصة محل دراستنا وكان منهج الدراسة : منهج دراسة الحال. وكانت عينة الدراسة : العاملين بمكتبة محكمة قنا الابتدائية ومن أهم النتائج : ان المكتبة لا يوجد بها أجهزة حاسوب كافية لتوصليها بنظم وشبكات وبرمجيات الكترونية ورقمنة لمصادر المعلومات .

6. دراسة خالد معتوق وسرفيناز حافظ (2008) (10) : عنوان الدراسة :

معايير خدمات المعلومات في عصر المكتبات الرقمية دراسة تقييميه لمكتبة ام القرى الرقمية وتهدف الدراسة إلي: تقييم واقع خدمات المعلومات في مكتبة الملك عبدالله وكان منهج الدراسة : المنهج الوصفي. ومن أهم النتائج : ان المكتبة المدروسة تعاني من قصور في خدمات المعلومات الرقمية .

7. دراسة رضا إبراهيم المليجي (2011) (13) : عنوان الدراسة :

" تطوير إدارة مؤسسات التعليم الجامعي بمصر في ضوء مدخل الإدارة الرقمية " وتهدف الدراسة إلي: توضيح كيفية تطوير إدارة مؤسسات التعليم الجامعي بمصر باستخدام مدخل الإدارة الرقمية. وكان منهج الدراسة : المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة : من بعض أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالوحدات الإدارية ببعض الكليات العلمية والأدبية بعدد من الجامعات المصرية طنطا، المنوفية). ومن أهم النتائج : ضعف قدرة الإدارة الجامعية بنها على توظيف التكنولوجيا الرقمية في العمل، وغياب الوعي بأساليب التعامل مع التقنيات الإدارية.

8. دراسة هبه عبد الله محمد (2013) (25) : عنوان الدراسة :

استخدام أعضاء هيئة التدريس لمصادر المعلومات الالكترونية في مجال العلوم والتكنولوجيا بجامعة القاهرة" وتهدف الدراسة إلي: التعرف على قواعد المعلومات الالكترونية المتاحة بمكتبات العلوم والتكنولوجيا. وكان منهج الدراسة : المنهج المسحي الميداني . ومن أهم النتائج : أن

أعضاء هيئة التدريس يستخدمون مصادر المعلومات الإلكترونية بنسبة قليلة، وأن المكتبات لا تتاح لديها أي مصادر إلكترونية سوى قواعد البيانات التي يتيحها المجلس الأعلى للجامعات، كما أوصت بضرورة عمل دورات تدريبية وخاصة في مجال قواعد البيانات، وزيادة الميزانية التي تسمح بشراء مصادر معلومات إلكترونية.

9. دراسة أمل سالم الراشدي (2017) (2) : عنوان الدراسة :

تطوير مكتبة رقمية لقسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس وفق احتياجات المستفيدين، دار جامعة حمد بن خليفة للنشر. وتهدف الدراسة إلي: متطلبات تطوير مكتبة رقمية لقسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس والتعرف على مكونات وخصائص المكتبة الرقمية المقترحة من وجهة نظر المستفيدين. وكان منهج الدراسة : الوصفي المسحي . وكانت عينة الدراسة: 31 عضو هيئة تدريس وطالب ماجستير ومن أهم النتائج : أن أفراد مجتمع الدراسة لديهم وعي معلوماتي: المصدر الذي يستخدمه أفراد المجتمع بشكل عال هو قواعد البيانات بنسبة 6، 80% ويليه الدوريات المحكمة، ثم البحوث والدراسات، الكتب، وبعده المصادر المرجعية الإلكترونية، فالرسائل الجامعية المسجلة بالجامعات العربية والعالمية، ثم الكتب الدراسية، ثم فهارس المكتبات، وأخيرا البلوجرافيات، وبحوث ما قبل النشر.

10. دراسة محمود يسري أحمد (2018) (24) : عنوان الدراسة :

" أثر استخدام الإدارة الرقمية على متابعة الاستهلاك في مطابع جريدة الأهرام " وتهدف الدراسة إلي : التعرف على المفاهيم الحديثة للإدارة الإلكترونية . وكان منهج الدراسة : المنهج المسحي . وكانت عينة الدراسة : عينة لمدة ستة أشهر متتابعة بقسم تجهيز الأسطح الطباعية المباشرة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية :

11. دراسة ساندال (2007) (28) Sindh(40) : عنوان الدراسة :

دراسة خدمات الحكومة الإلكترونية في باكستان E-government Services in Pakistan وتهدف الدراسة إلي : التعرف على توقعات المواطنين في باكستان حيال استخدام الخدمات الإلكترونية. وكان منهج الدراسة : المنهج الوصفي . وكانت عينة الدراسة : 123 مفردة ومن أهم النتائج : ان باكستان لا تزال من الدول النامية ولا تزال تجربتها على مستوى الحكومة الإلكترونية تحت المتوسط .

12. دراسة أولايانكا (Olayinka) (2007) (36) عنوان الدراسة :

Digitization of Library Materials in Nigeria: Issues and Considerations for information Professionals
وتهدف الدراسة إلي: وصف الجهود الخاصة بمشاريع التحويل الرقمي التي تمت في بعض المكتبات الجامعية وكان منهج الدراسة : المنهج الوصفي ومن أهم النتائج : وقد تمت بنجاح وأصت الدراسة بضرورة تبادل الخبرات والتجارب في مجال الرقمنة .

13. دراسة Hong Aries هونج اريس عام (2008)(32) : عنوان الدراسة :

Digital Library Beneficiaries Assessment: Use, Criteria and Evaluation
المستفيدين من المكتبات الرقمية: الاستخدام، والمعايير والتقييم وتهدف الدراسة إلي : التحقق من استخدام المستفيدين، والمعايير وتقييم مكتبتين رقميتين. وكان منهج الدراسة : المنهج المسحي وكانت عينة الدراسة : تسعة عشر موضوعا للمشاركة في الدراسة ومن أهم النتائج : لعدة نماذج من استخدامات المستفيدين للمكتبات الرقمية ونقاط القوة والضعف للمكتبات الرقمية .

14. دراسة مايكل Michael (2008) (33): عنوان الدراسة :

Organizing Digitization at Oregon State University: A case Study and Comparison with ARL Libraries
ومقارنة مع مكتبات ARL. وتهدف الدراسة إلي : دراسة حالة لمشاريع الرقمنة في جامعة ولاية أوريغون: دراسة حالة مكتبات ولاية أوريغون وكان منهج الدراسة : دراسة الحالة ومن أهم النتائج : مقارنة الباحث نتائج دراسته هذه مع نتائج دراسة استقصائية أجريت في وقت سابق

إجراءات البحث

أولا : منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الدراسة المسحية لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها حيث أنه محاولة منظمة لتحليل وتفسير الوضع الراهن، كما أنه يهدف إلي الوصول إلي بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعميمها وذلك للاستفادة منها في المستقبل.

ثانيا : مجتمع البحث :-

يتمثل مجتمع البحث في العاملين في الادارات المركزية بوزارة الشباب والرياضة

عينة البحث :

وتم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالإدارات المركزية والعامّة المختلفة وبلغ عدد عينة البحث (50) فرد ، وتم تقسيم عينة البحث إلى عدد (20) فرد لإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وعدد (30) فرد لإجراء التطبيق النهائي لإستمارة الإستبيان ، والجدول (1) يوضح توصيف وتوزيع عينة البحث :

جدول رقم (1)

توصيف عينة البحث لعينة وزارة الشباب والرياضة

م	اسم الادارة	وكيل وزارة	مدير عام	العاملون بالادارة
1	الإدارة العامة للعلاقات الدولية	-	1	2
2	الإدارة المركزية للاستثمارات الرياضية	1	3	3
3	الإدارة المركزية للأداء الرياضي	1	4	2
4	الإدارة المركزية لبرامج التنمية الرياضية	1	4	1
5	الإدارة المركزية للطب الرياضي	1	3	1
	الإجمالي	4	17	9

يتضح من الجدول رقم (1) الخاص بعينة وزارة الشباب والرياضة ان اجمالي عينة وزارة الشباب والرياضة 30 فرداً حجم العينة: بلغ أفراد عينة البحث (30) فرداً موزعة على المؤسسات الرياضية السابق ذكرها.

ثالثاً : أدوات جمع البيانات :

1- المقابلة الشخصية :

قام الباحث باستخدام أسلوب المقابلة الشخصية للحصول على البيانات التي تفيد هذه الدراسة وقد تمثلت المقابلات الشخصية مع بعض المسؤولين والادريين في وزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية .

2- تحليل الوثائق :

قام الباحث بدراسة وتحليل اللوائح والقرارات التي يرى الباحث من خلالها انها تصلح كمعايير للحكم على الوضع الراهن للتوصل للفرق ما بين هو قائم وما يجب ان يكون.

3- الاستبيان :

قام الباحث بتصميم استمارة استبيان لاستطلاع رأي العاملين في وزارة الشباب والرياضة

رابعاً : الدراسة الاستطلاعية :

وتم إجراؤها بغرض تقنين أدوات البحث (الاستبيانات) وتحديد معاملي الصدق والثبات وتم إجراؤها في الفترة من 2022/2/21 إلى 2022/3/21، وتتمثل في الخطوات التالية :

- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان :

أولاً : صدق إستمارة الإستبيان :

قام الباحث بحساب معامل الصدق لإستمارة الإستبيان عن طريق كلٍ من صدق المحكمين وصدق الإتساق الداخلي :

أ - صدق المحكمين :

إستخدم الباحث صدق المحكمين بعرض إستمارة الإستبيان على عدد (7) خبراء من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية . مرفق (1) ، وذلك بغرض التحقق من أن إستمارة الإستبيان تقيس بالفعل الهدف الذي وُضعت من أجله ،

ب- صدق الاتساق الداخلي للاستبيان :

إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه . (إيجاد معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان .

جدول (2)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور ن=20

م	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإلتواء	قيمة الارتباط
المحور الاول مفهوم التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة				
1	2.633	0.556	0.192-	0.965
2	1.567	0.758	0.637-	0.847
3	2.500	0.731	0.063	0.935
5	2.133	0.819	0.089-	0.932
6	2.800	0.484	0.135-	0.845
7	2.967	0.183	0.197	0.859
8	2.100	0.88	0.182	0.772
المحور الثاني متطلبات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة				
1	2.367	.809	.792-	*0.965
2	2.667	.547	1.407-	*0.945
3	2.400	1.102	0.106	0.849
4	2.923	0.268	.370-	*0.868

0.855	0.090-	1.106	2.533	5
0.854	0.232-	0.844	2.333	6
0.865	0.101	0.521	2.733	7
المحور الثالث معوقات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة				
0.855	0.378	0.547	2.667	1
0.853	0.478	0.691	2.267	2
0.856	0.319-	0.346	2.867	3
0.867	0.539-	0.871	2.000	4
0.868	0.291-	0.568	2.767	5
0.866	0.135-	0.507	2.867	6
0.867	0.594-	0.590	2.700	7
0.865	0.402	0.679	2.567	8
0.974	0.210-	0.596	2.700	9

* قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (0.361)

يتضح من جدول (2) ما يلي:

- أن معاملات الإلتواء تنحصر بين -3، +3 مما يعني أن البيانات تتوزع توزيعاً اعتدالياً وأن جميع العبارات متجانسة مع بعضها لدى عينة البحث.

- جاءت جميع قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (0.05)، مما يدل على إتساقها مع محورها وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن محورها.

- ثانياً: حساب الثبات:

قام الباحث بحساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا، حيث جاءت قيمة ف دالة إحصائياً بمقدار (5.530)، كما جاء معامل ألفا دال إحصائياً بمقدار (0.523) ليؤكد على ثبات الاستبيان، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (3)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والمجموع الكلي لاستبيان ن = 20

معامل الارتباط	أبعاد استبيان
**0.649	مفهوم التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة
**0.885	متطلبات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة (أولاً: المتطلبات المادية) (ثانياً: المتطلبات البشرية)
**0.950	معوقات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة

*معنوي عند مستوي (0.05) = 0.468 *معنوي عند مستوي (0.01) = 0.590

يتضح من جدول (3) معامل الاتساق الداخلي بين المحاور والمجموع الكلي لاستمارة

الاستبيان ، وأن معامل الاتساق الداخلي بين المحاور والمجموع الكلي قد بلغ ما بين (0.649) إلى

0.950) مما يؤكد أن المحاور ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمجموع الكلي للاستبيان، ولذلك فهي تساهم في بناء الاستبيان وتقيس ما وضعت من أجله ولذا فهي تتسم بالصدق الذاتي .

ثبات استمارة الاستبيان :

- حساب الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ :

تم حساب الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ ، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات لأبعاد استبيان آراء الإداريين والعاملين بالمنشآت الرياضية والدرجة الكلية. وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

معامل ألفا لكرونباخ لعبارات محاور الاستبيان. ن = 30

معامل ألفا لكرونباخ		المحاور	
لمحاور الاستبيان	لعبارات المحور		
.**,869	**0,989	مفهوم التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة	
	**0,848	أولاً: المتطلبات البشرية	متطلبات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة
		ثانياً: المتطلبات المالية	
	**0,950	معوقات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة	
	**0,932		
**0,932			

يتضح من جدول (4) والخاص بمعامل ألفا لكرونباخ لمفردات محاور استبيان آراء الإداريين والعاملين بوزارة الشباب والرياضة ، حيث تراوحت قيم معامل ألفا لكرونباخ للمفردات ما بين (0.816 إلى 0.989) ومعامل ألفا لكرونباخ لاستبيان بلغ (0.869) مما يؤكد أن المحاور متجانسة فيما بينها وتتسم بالثبات وأنها متكاملة تسهم في بناء استبيان آراء الإداريين والعاملين بوزارة الشباب والرياضة وأن أي حذف أو إضافة لأي من هذه الأبعاد من الممكن أن يؤثر سلباً في بناء المحاور .

- خامساً : تطبيق الاستمارة في صورتها النهائية :

تم اجراء الدراسة الأساسية في وزارة الشباب والرياضة قيد البحث في الفترة من

2022/4/15 إلى 2022/5/10

- سادساً : المعالجة الإحصائية :

قد تمت المعالجة الإحصائية في 2022/5/30 وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية

الملائمة لتطبيق البحث وهدفه في معالجة البيانات احصائيا وتم معالجة البيانات عن طريق برنامج

SPSS وكانت الأساليب الإحصائية المستخدمة هي :

- معامل الارتباط .
- صدق المحكمين .
- معامل الصدق (صدق الإتساق الداخلي) .
- معامل الثبات (التطبيق وإعادة التطبيق Test Retest) .
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha .
- النسبة المئوية .
- إختبار كا² .

عرض ومناقشة النتائج :

جدول (5)

التكرارات والنسب المئوية وقيمة كا² لعبارات المحور الأول (مفهوم للتحويل الرقمي للعاملين

بوزارة الشباب والرياضة) ن=30

م	العبارات	تتحقق بدرجة كبيرة		تتحقق نسبيا		لا تتحقق	
		ك	%	ك	%	ك	%
1	عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة وزارة الشباب والرياضة بالإعتماد علي تكنولوجيا المعلومات.	16	53.33	11	36.67	3	10.00
2	الانتقال من نظام تقليدي إلي نظام رقمي قائم علي تكنولوجيا المعلومات.	17	56.67	11	36.67	2	6.67
3	استخدام التكنولوجيا لدعم عمليات التغيير الجذري في وزارة الشباب والرياضة.	22	73.33	7	23.33	1	3.33
4	بمساعدة التحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة في إلغاء نظام الارشيف الرقمي واستبداله بنظام الأرشيف الإلكتروني.	16	53.33	13	43.33	1	3.33
5	تحويل مصادر المعلومات المتاحة من وسائط تخزين تقليدية غلي صورة إلكترونية.	19	63.33	6	20.00	5	16.67
6	بمساعدة التحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة في تقليل الإجراءات الادارية.	14	46.67	15	50.00	1	3.33

0.60	30.00	9	30.00	9	40.00	12	يؤدي التحول الرقمي إلي زيادة سريعة وكبيرة في المعلومات المتاحة بوزارة الشباب والرياضة	7
18.20	3.33	1	30.00	9	66.67	20	يساعد التحول الرقمي في انتشار مصادر المعلومات وتوافرها في وزارة الشباب والرياضة.	8

عرض النتائج:

قيمة كا2 الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 5.991$

يوضح الجدول (5) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بمفهوم التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة وان قيمة كا2 الجدولية تراوحت بين $97.79\% - 184.30\% **$ و أن النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث بنعم قد تراوحت بين نسبتي ($75.89\% - 93.75\%$) أن جميع العبارات حققت نسبة اعلي من 75% وهي النسبة التي ارتضاها الباحث في تفسيره لنتائج الدراسة.

وانه توجد فروق لصالح اعلي تكرر أي ان العبارات جميعها دالة تؤكد الموافقة علي العبارات بنعم وكانت أعلى نسبة تكرارات في آراء عينة البحث الذين إختاروا (تتحقق بنسبة كبيرة) في جميع العبارات. وهذا يعني موافقة عينة البحث علي هذه العبارات

مناقشة النتائج:-

وفيما يلي يقوم الباحث بمناقشة النتائج التي توصل إليها في ضوء التساؤل الأول :

" هل يوجد مفهوم للتحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة "

أشارت نتائج جميع عبارات الجدول (5) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (تتحقق بنسبة كبيرة) ، وهذا يُشير إلى إتفاق معظم أفراد العينة على وجود مفهوم للتحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة أي أن الإجابة على هذا التساؤل إيجابية و ان عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة وزارة الشباب والرياضة بالإعتماد علي تكنولوجيا المعلومات. و إستخدام التكنولوجيا لدعم عمليات التغيير الجذري في وزارة الشباب والرياضة كما يساعد التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة في إلغاء نظام الارشيف الرقمي واستبداله بنظام الأرشيف الالكتروني كما ان تحويل مصادر المعلومات المتاحة من وسائط تخزين تقليدية غلي صورة إلكترونية. و يؤدي التحول الرقمي إلي سهولة الوصول إلي المعلومات بوزارة الشباب والرياضة كما

يساعد التحول الرقمي في القدرة علي تسجيل حفظ المعرفة بوزارة الشباب والرياضة و يؤدي التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة إلي سهولة تبادل المعلومات بين الادارات المركزية داخل وزارة الشباب والرياضة كما يساعد التحول الرقمي علي تحويل الاساليب التقليدية إلي نظام حفظ الكتروني لمصادر المعلومات المختلفة في الوزارة.. ويعتبر التحول الرقمي في وزارة الشباب والرياضة أمرا ضروريا لحل المشكلات التي تواجه العاملين بوزارة الشباب والرياضة وتيسير عملية حفظ واسترجاع مصادر المعلومات ويؤكد أن التحول الرقمي يهتم بكيفية استخدام التكنولوجيا داخل المنظمات سواء الحكومية أو الخاصة على حد سواء فهو يساعد على تحسين الكفاءة التشغيلية وتحسين الخدمات التي تقدمها للعملاء والجمهور المستهدف من تلك الخدمات، ويقوم على توظيف التكنولوجيا بالشكل الأمثل ما يخدم سير العمل داخل المنظمة في كافة أقسامها وتؤكد دراسة الهادي محمد محمد 2006 دراسة الحكومة الإلكترونية كوسيلة للتنمية والإصلاح الإداري علي ضرورة حماية امن المعلومات من خلال حماية مواقع الحكومة الإلكترونية ضد هجمات القرصنة وسوء الاستخدام ويشير كلا من سماح الفولي أحمد مبارك و مسفرة بنت دخيل الله الخثعمي و محمود يسري أحمد علي أن اسباب التحول الرقمي هي :

إن التحول إلى الإدارة الرقمية ليس دربا من دروب الرفاهية وإنما حتمية تفرضها التغيرات العالمية، ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات أصبحت أحد محددات النجاح لأي مؤسسة. وقد فرض التقدم العلمي والتقني والمطالبة المستمرة برفع جودة المخرجات وضمان سلامة العمليات، كلها من الأمور التي دعت إلى التطور الإداري نحو الإدارة الرقمية.

ويمثل عامل الوقت أحد أهم مجالات التنافسية بين المؤسسات، فلم يعد من المقبول الآن تأخر تنفيذ العمليات بدعوى التحسين والتجويد وذلك لارتباط الفرص المتاحة أمام المؤسسات بعنصر التوقيت. ولجات كثير من مؤسسات المعلومات إلى تحويل مجموعاتها من شكلها التقليدي إلى الشكل الرقمي وذلك لأسباب كثيرة منها :

- أن التحويل الرقمي المصادر المعلومات يوفر رافدا مهما لكم هائل من المعلومات الساحة على وسائط رقمية، ومن هنا ظهر مفهوم الإتاحة Access بدلا من تملك أوعية المعلومات في مؤسسات المعلومات التقليدية .

- حفظ مصدر المعلومة الأصلي من التلف

- سهولة البحث في المجموعات الرقمية واسترجاع المعلومات بوسائل وطرق جديدة
- انخفاض التكلفة التشغيلية للمؤسسات المعلومات الرقمية مقارنة مع مؤسسات المعلومات التقليدية
- توفير خدمات معلوماتية بتقنيات جديدة، كالبحث الانتقائي للمعلومات، والخدمة المرجعية الرقمية، والترجمة الآلية وغيرها من الخدمات الآلية التي يمكن أن تظهر نتيجة للتطورات الملاحقة في مجال الرقمنة.
- المحافظة على مواد المعلومات النادرة مع إتاحتها لعدد أكبر من المستفيدين من خلال تحويلها إلى مواد رقمية يتم الوصول إليها عن بعد.
- تقليص المدة الزمنية الذي تستغرقها المعلومة من مصادرها الأولية إلى أن تصل للمستفيدين.
- إتاحة المعلومات الأصلية المرقسية أعداد أكبر من المستفيدين.

جدول (6)

التكرارات والنسبة المئوية وقيمة كا2 لعبارات المحور الثاني - متطلبات التحول الرقمي للعاملين
بوزارة الشباب والرياضة (أولاً : المتطلبات المادية) ن = 30

م	العبارات	تحقق بدرجة كبيرة		تحقق نسبياً		لا تحقق		كا2
		ك	%	ك	%	ك	%	
	أولاً- المتطلبات المادية							
1	توجد ميزانية كافية للقيام بعملية التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة	14	46.67	14	46.67	2	6.67	9.60
2	يتم تحديد التكاليف المالية لمشروع التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة	22	73.33	7	23.33	1	3.33	23.40
3	يتم تحديد ميزانية لشراء المعدات الخاصة بالتحول الرقمي بالوزارة للقيام بالعملية الرقمية	21	70.00	7	23.33	2	6.67	19.40
4	يتم تحديد ميزانية لصيانة المعدات الخاصة بعملية التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة .	15	50.00	10	33.33	5	16.67	5.00

عرض النتائج:

قيمة كا2 الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.991

يوضح الجدول (6) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني متطلبات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة أولاً : المتطلبات المادية وان قيمة كا2 الجدولية تراوحت بين 60.50% و250.32% وأن النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث بنعم قد تراوحت بين نسبتي (75.11% - 93.75%) أن جميع العبارات حققت نسبة اعلي من 75% وهي النسبة التي ارتضاها الباحث في تفسيره لنتائج الدراسة.و انه توجد فروق لصالح اعلي تكرر أي ان العبارات جميعها دالة تؤكد الموافقة علي العبارات بنعم وكانت أعلى نسبة تكرارات في آراء عينة البحث الذين إختاروا (تتحقق بنسبة كبيرة) في جميع العبارات. وهذا يعني موافقة عينة البحث علي هذه العبارات

مناقشة النتائج:-

وفيما يلي يقوم الباحث بمناقشة النتائج التي توصل إليها في ضوء التساؤل الثاني : ما هي متطلبات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة (أولاً : المتطلبات المادية) أشارت نتائج جميع عبارات الجدول (6) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (تتحقق بنسبة كبيرة) ، وهذا يُشير إلى إتفاق معظم أفراد العينة على انه يوجد متطلبات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة

أولاً : المتطلبات المادية

وبالتالي كانت الاجابة على هذا التساؤل إيجابية حيث انه يوجد متطلبات للتحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة ومنها أولاً : المتطلبات المادية لابد من توافرها ومنها ميزانية كافية للقيام بعملية التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة بالإضافة الي تحديد التكاليف المالية لمشروع التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة و تحديد ميزانية لشراء المعدات الخاصة بالتحول الرقمي بالوزارة للقيام بالعملية الرقمية و تحديد ميزانية لصيانة المعدات الخاصة بعملية التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.

وتؤكد دراسة سماح الفولي احمد 2008 دراسة التحول الرقمي وأثره على المكتبات المتخصصة دراسة حالة على مكتبة المحكمة الابتدائية ان المكتبة لابد من توفير الاحتياجات المالية التي تساعد علي تنفيذ المشروع الرقمي ومن ثم تشغيله والاستفادة منه حيث انه لا يوجد بها اجهزة حاسوب كافية لتوصيلها بنظم وشبكات وبرمجيات الكترونية ورقمنة لمصادر المعلومات كما

تؤكد هيئة الرقابة الادارية - 5 - 2018 أن مشروعات الرقمنة تحتاج مورداً مالياً لشراء المعدات الرقمية اللازمة لعملية الرقمنة وصيانة هذه المعدات، وجميع ما يتطلبه مشروع الرقمية.

من المهم جداً تحديد التكاليف المالية للمشروع الرقمي وتحديد الموارد المالية التي ستقوم بتمويله، لضمان استمرار مشروع التحويل الرقمي.

ويؤكد كلاً من (Afolabi، 2010) (غازى، 2012) (صالح، 2011) (الأديسي، 2014) (النسور، 2010) (مصطفى، 2013) أن من متطلبات تطوير أداء العاملين. بعيداً عن الاحتياجات المادية عدة متطلبات منها

أ- دعم ومساندة الإدارة العليا.

يعد هذا العامل أحد أهم العوامل التي تساعد على نجاح تطبيق منهج تطوير أداء العاملين، ولكن لا يكفي في هذا الصدد أن تظهر الإدارة العليا التزامها بتطبيق المنهج المذكور، بل يجب أن يصاحب ذلك أقتناعها وإيمانها بضرورة التطوير المستمر في أداء العاملين وتخصيص الامكانيات البشرية والمادية لنجاح عملية التطبيق. (Afolabi، 2010)

ب التوجه بالعملاء.

يشير مفهوم التوجه بالعملاء الى الاهتمام بكافة الانشطة التي تهدف الى تلبية توقعاتهم عن الخدمات أو المنتجات المقدمة اليهم من قبل المنظمة، ويتطلب ذلك تبني المنظمة لنظام معلومات يمكنها من تحديد وتحليل تلك التوقعات والتغيرات التي قد تطرأ عليها، وكذا قياس الفجوة بين الجودة المدركة والجودة الفعلية لتلك الخدمات والمنتجات من وجهة نظر العملاء (غازى، 2012)

ج- تهيئة بيئة عمل المنظمة وثقافتها التنظيمية لتطبيق منهج تطوير الأداء.

يتوقف نجاح تطبيق منهج تطوير أداء العاملين من ناحية على اعداد وتهيئة العاملين على قبول المفاهيم الخاصة به، مما يساعد على كسب تعاونهم والتقليل من مقاومتهم للتغيير خلال مراحل التطبيق، ومن ناحية اخرى تهيئة ثقافة المنظمة لعملية التطبيق من خلال التركيز على القيم والمعتقدات الداعمة لها. (صالح، 2011)

د- الإدارة الفعالة للموارد البشرية داخل المنظمة.

تعد الموارد البشرية الاداة الحقيقية والقوة الفاعلة في التطوير الوظيفي، لذا لا بد ان تحظى تلك الموارد باهتمام الادارة العليا وذلك بالتركيز على كافة العوامل المتعلقة باختيارها وتوفير البرامج التدريبية الهادفة الى اكسابهم المهارات اللازمة للعمل، (الأدرسي، 2014)

هـ - التعلم.

يعد التعلم التنظيمي أساس نجاح تطبيق منهج تطوير الأداء، حيث يتم استثمار خبرات المنظمة ومعارف العاملين في تغيير بعض السلوكيات السلبية مما يهيئ الفرصة لوجود مناخ تنظيمي يدعم التطوير المستمر للممارسات والعمليات الادارية. (النور، 2010)

و- تبنى الأبعاد القيادية التي تتلاءم مع منهج تطوير أداء العاملين.

يحتاج تطبيق منهج تطوير أداء العاملين الي نوع سعين من القادة يدعم العمل الجماعي والمشاركة الكاملة من جميع اعضاء المنظمة باعتبار ان مسئولية تطوير الأداء مسئولية جماعية ولا تقتصر فقط على الادارة العليا.

ز- ارساء نظام معلومات خاص بمنهج تطوير أداء العاملين،

يتطلب تطبيق منهج تطوير أداء العاملين توفير كافة المعلومات المتعلقة باوجه الأنشطة المختلفة للمنظمة، مما يسر من عملية تحليلها وتبادلها بين العاملين بشكل يسمح بمتابعة العمليات بصفة مستمرة، (مصطفى، 2013)

جدول (7)

تابع المحور الثاني (ثانيا : المتطلبات البشرية) ن = 30

م	العبارات	تتحقق بدرجة كبيرة		تتحقق نسبيا		لا تتحقق		ك ²
		ك	%	ك	%	ك	%	
	أ- المتطلبات البشرية							
1	يوجد لدى وزارة الشباب والرياضة القوي البشرية المؤهلة لاتمام عملية التحول الرقمي	12	40.00	13	43.33	5	16.67	3.80
2	يتم عمل دورات تدريبية للعاملين في وزارة الشباب والرياضة	20	66.67	10	33.33	0	0.00	3.33
3	توجد كوادر بشرية للتعامل مع الأجهزة التقنية الحديثة لاتمام عمایة التحول الرقمي داخل الوزارة	15	50.00	14	46.67	1	3.33	12.20

عرض النتائج:

قيمة كا2 الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.991

يوضح الجدول (7) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني متطلبات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة ثانياً : المتطلبات البشرية وان قيمة كا2 الجدولية تراوحت بين 100.73% و 120.93% وأن النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث بنعم قد تراوحت بين نسبي (75.11% - 82.14%) أن جميع العبارات حققت نسبة اعلي من 75% وهي النسبة التي ارتضاها الباحث في تفسيره لنتائج الدراسة.و انه توجد فروق لصالح اعلي تكرر أي ان العبارات جميعها دالة تؤكد الموافقة علي العبارات بنعم وكانت أعلى نسبة تكرارات في آراء عينة البحث الذين إختاروا (تتحقق بنسبة كبيرة) في جميع العبارات. وهذا يعني موافقة عينة البحث علي هذه العبارات

مناقشة النتائج:-

وفيما يلي يقوم الباحث بمناقشة النتائج التي توصل إليها في ضوء التساؤل الثاني :

(ثانياً: المتطلبات البشرية)

أشارت نتائج جميع عبارات الجدول (7) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (تتحقق بنسبة كبيرة) ، وهذا يُشير إلى إتفاق معظم أفراد العينة على انه يوجد متطلبات البشرية وهي يوجد لدي وزارة الشباب والرياضة القوي البشرية المؤهلة لاتمام عملية التحول الرقمي و يتم عمل دورات تدريبية للعاملين في وزارة الشباب والرياضة و توجد كوادر بشرية للتعامل مع الإجهزة التقنية الحديثة لاتمام عماية التحول الرقمي داخل الوزارة

كما اتفقت هيئة الرقابة الادارية 2018 مع الدراسة الحالية علي ان من أهم متطلبات

التحويل الرقمي:

1 - القوى البشرية المؤهلة

إن عملية الرقمية لا تتم بجهود فردية، وإنما تحتاج إلى تكاتف الكثير من الجهود من مختلف الأشخاص المسؤولين داخل مؤسسات المعلومات، وكذلك موظفي مختلف الأقسام داخل الوزارة أن الكوادر البشرية والوظيفية المؤهلة علي التعامل مع الأجهزة التقنية الحديثة ماديا وفكريا. و من اهم متطلبات التحول الرقمي

كما يؤكد محمود يسري أحمد 2017 علي ضرورة توافر عدة متطلبات للتحول الرقمي منها توافر كادر بشري استثماري مدرب على استخدام التقنيات الحديثة. وكادر بشري تقني قادر على القيام بعمليات الدعم الفني المستمر وتطوير النظم المعلوماتية المختلفة.

جدول (8)

التكرارات والنسبة المئوية وقيمة كا2 لعبارات المحور الثالث معوقات التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة ن = 30

م	العبارات	تتحقق بدرجة كبيرة		تتحقق نسبيا		لا تتحقق		كا2
		ك	%	ك	%	ك	%	
1	قلة وجود دعم مادي كافي والدعم المالي المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية ، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.	17	56.67	11	36.67	2	6.67	11.40
2	عدم وجود قواعد بيانات قادرة على إسناد مختلف الأشكال الرقمية في وزارة الشباب والرياضة .	22	73.33	7	23.33	1	3.33	23.40
3	عدم وجود شبكة اتصال عالية السرعة وارتباط بشبكة الإنترنت بوزارة الشباب والرياضة.	16	53.33	13	43.33	1	3.33	12.60
4	قلة خبرة العاملين في الوزارة وضعف الإعداد والتدريب لهم في إدارة التقنيات والأجهزة والخدمات والبرامج المتعلقة بالخدمات الرقمية بوزارة الشباب والرياضة	21	70.00	7	23.33	2	6.67	19.40
5	عدم الوعي الكافي لدي المستخدمين بأهمية الاستفادة من التقنية الحديثة ومكاسب التحول الرقمي التي ستعود عليهم .	15	50.00	10	33.33	5	16.67	5.00
6	يوجد قلة في توافر القوى البشرية المؤهلة في وزارة الشباب والرياضة .	20	66.67	9	30.00	1		18.20
7	تعاني الوزارة من القلة والخبرة والكفاءة.	18	60.00	11	36.67	1		14.60
8	يوجد قلة في الوعي والثقافة الرقمية لدي العاملين في وزارة الشباب والرياضة .	16	53.33	11	36.67	3	10.00	8.60
9	يوجد صعوبة في التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي والاتصالات بوزارة الشباب والرياضة .	17	56.67	11	36.67	2	6.67	11.40

عرض النتائج:

قيمة كا2 الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.991

يوضح الجدول (9) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثالث معوقات التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وان قيمة كا2 الجدولية تراوحت بين 99.66% - 168.23% و أن النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث بنعم قد تراوحت بين نسبتي (75.89%- 91.07%) أن جميع العبارات حققت نسبة اعلي من 75% وهي النسبة التي ارتضاها الباحث في تفسيره لنتائج الدراسة انه توجد فروق لصالح اعلي تكرر أي ان العبارات جميعها دالة تؤكد الموافقة علي العبارات بنعم وكانت أعلى نسبة تكرارات في آراء عينة البحث الذين إختاروا (تتحقق بنسبة كبيرة) في جميع العبارات. وهذا يعني موافقة عينة البحث علي هذه العبارات

مناقشة النتائج:-

وفيما يلي يقوم الباحث بمناقشة النتائج التي توصل إليها في ضوء مناقشة نتائج التساؤل الرابع: هل توجد معوقات التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة ؟

أشارت نتائج جميع عبارات الجدول (8) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (تتحقق بنسبة كبيرة) ، وهذا يُشير إلى إتفاق معظم أفراد العينة على انه يوجد عدة معوقات امام التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة منها قلة وجود دعم مادي كافي والدعم المالي المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية ، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.و عدم وجود قواعد بيانات قادرة على إسناد مختلف الأشكال الرقمية في وزارة الشباب والرياضة .و عدم وجود شبكة اتصال عالية السرعة وارتباط بشبكة الإنترنت بوزارة الشباب والرياضة.و قلة خبرة العاملين في الوزارة وضعف الإعداد والتدريب لهم في إدارة التقنيات والأجهزة والخدمات والبرامج المتعلقة بالخدمات الرقمية بوزارة الشباب والرياضة و عدم الوعي الكافي لدي المستفيدين بأهمية الاستفادة من التقنية الحديثة ومكاسب التحول الرقمي التي ستعود عليهم .و يوجد قلة في توافر القوى البشرية المؤهلة في وزارة الشباب والرياضة .و تعاني الوزارة من القلة والخبرة والكفاءة. و يوجد قلة في الوعي والثقافة الرقمية لدي العاملين في وزارة الشباب والرياضة.و يوجد صعوبة في التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي والاتصالات بوزارة الشباب

والرياضة. على الرغم من تحقق أكثر من الإيجابيات للقيام بمشاريع الرقمية إلا أن مؤسسات المعلومات ما زالت تعاني من بعض المشكلات والتحديات التي تتعلق بهذا الجانب

الإستخلاصات والتوصيات

أولاً : إستخلاصات البحث :

في ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى الإستخلاصات التالية :

1. إستخلاصات المحور الأول مفهوم التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة

- أن جميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة علي علم ودراية بمفهوم التحول الرقمي وذلك من خلال الدورات التي تم تنظيمها بوزارة الشباب والرياضة
- ان استخدام التحول الرقمي اعمال الوزارة سوف يساعد علي
- يؤدي التحول الرقمي إلي سهولة الوصول إلي المعلومات بوزارة الشباب والرياضة
- كما يساعد التحول الرقمي في القدرة علي تسجيل حفظ المعرفة بوزارة الشباب والرياضة
- و يؤدي التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة إلي سهولة تبادل المعلومات بين الادارات المركزية داخل وزارة الشباب والرياضة
- كما يساعد التحول الرقمي علي تحويل الاساليب التقليدية إلي نظام حفظ الكتروني لمصادر المعلومات المختلفة في الوزارة..

2. إستخلاصات المحور الثاني متطلبات التحول الرقمي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة

أولاً : المتطلبات المادية:-

- توافر ميزانية كافية للقيام بعملية التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة
- بالإضافة الي تحديد التكاليف المالية لمشروع التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة وتحديد ميزانية لشراء المعدات الخاصة بالتحول الرقمي بالوزارة للقيام بالعملية الرقمية

ثانياً: المتطلبات البشرية :-

- يوجد لدي وزارة الشباب والرياضة القوي البشرية المؤهلة لاتمام عملية التحول الرقمي
- يتم عمل دورات تدريبية للعاملين في وزارة الشباب والرياضة و توجد كوادر بشرية للتعامل مع الأجهزة التقنية الحديثة لاتمام عماية التحول الرقمي داخل الوزارة

3. إستخلاصات المحور الثالث معوقات التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة

- قلة وجود دعم مادي كافي والدعم المالي المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية ، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.
- وعدم وجود قواعد بيانات قادرة على إسناد مختلف الأشكال الرقمية في وزارة الشباب والرياضة
- وعدم وجود شبكة اتصال عالية السرعة وارتباط بشبكة الإنترنت بوزارة الشباب والرياضة.و قلة خبرة العاملين في الوزارة
- ويوجد قلة في توافر القوى البشرية المؤهلة في وزارة الشباب والرياضة .و تعاني الوزارة من القلة والخبرة والكفاءة.
- ويوجد ضعف في شبكات الإنترنت بوزارة الشباب والرياضة.

ثانياً : توصيات البحث :

- في ضوء إستخلاصات البحث يوصى الباحث بما يلي :
1. ضرورة الاهتمام بكيفية استخدام التكنولوجيا داخل المنظمات سواء الحكومية أو الخاصة على حد سواء فهو يساعد على تحسين الكفاءة التشغيلية وتحسين الخدمات
 2. ضرورة الاستمرار في التوعية باهمية التحويل الرقمي حيث يساعد التحويل الرقمي علي حفظ مصدر المعلومة الأصلي من التلف
 3. توفير خدمات معلوماتية بتقنيات جديدة، كالبث الانتقائي للمعلومات، والخدمة
 4. المرجعية الرقمية، والترجمة الآلية وغيرها من الخدمات الآلية التي يمكن أن تظهر
 5. نتيجة للتطورات الملاحقة في مجال الرقمنة.
 6. المحافظة على مواد المعلومات النادرة مع إتاحتها لعدد أكبر من المستخدمين من
 7. خلال تحويلها إلى مواد رقمية يتم الوصول إليها عن بعد.
 8. ضرورة استمرار توافر مورداً مالياً لشراء المعدات الرقمية اللازمة لعملية الرقمنة وصيانة هذه المعدات، وجميع ما يتطلبه مشروع التحويل الرقمي
 9. ضرورة استمرار توافر الكوادر البشرية والوظيفية المؤهلة علي التعامل مع الأجهزة التقنية الحديثة مادياً وفكرياً.
 10. ضرورة استمرار توافر كادر بشري استثماري مدرب على استخدام التقنيات الحديثة. وكادر بشري تقني قادر على القيام بعمليات الدعم الفني المستمر وتطوير النظم المعلوماتية المختلفة.

11. ضرورة توفير الدعم مادي كافي والدعم المالي المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية ، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة.
12. ضرورة جود قواعد بيانات قادرة على إسناد مختلف الأشكال الرقمية في وزارة الشباب والرياضة
13. ضرورة توفير وجود شبكة اتصال عالية السرعة وارتباط بشبكة الإنترنت بوزارة الشباب والرياضة.
14. زيادة الوعي والتدريب بكيفية حل المشكلات الرقمية تتعلق بالاجهزة الخاصة بعملية التحويل الرقمي بوزارة الشباب والرياضة .
15. عمل دورات تدريبية علي ايدي خبراء في كيفية التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي والاتصالات بوزارة الشباب والرياضة.
16. العمل علي زيادة وتقوية شبكات الإنترنت بوزارة الشباب والرياضة

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. أحمد فرج أحمد (2007م) : " مشروعات رقمنة مصادر المعلومات دراسة التجارب المكتبات الوطنية الفرنكفونية " اعلم. ع1، 73-90.
2. أمل سالم الراشدي (2017م) : " بعنوان تطوير مكتبة رقمية لقسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس وفق احتياجات المستفيدين " دار جامعة حمد بن خليفة للنشر .
3. الهادي محمد محمد (2009م) : " الحكومة الإلكترونية كوسيلة للتنمية والإصلاح الإداري"، العدد رقم11.
4. الجهاز المركزي للتعبئة العامة : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء والإحصاء
5. النسور ، أسماء سالم : " أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي " رسالة ماجستير غير منشورة إدارة أعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن. (2010م)
6. الادرسي، مجدي وائل : " قياس أثر استخدام إدارة الجودة الشاملة علي تحسين الأداء المالي في المنظمات الصناعية المساهمة " مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات العدد 32.
7. توفيق محمد عبد المحسن : " تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد" دار الفكر العربي. (2004م)

8. تقرير عن مؤشرات الاتصالات : المصدر وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات .
وتكنولوجيا المعلومات (2019م)
9. خالد محد سباعي (2020م) : تطبيقات الربط الإلكتروني التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة (الفرص والتحديات) .
10. خالد معتوق، سيرفيناز حافظ (2008م) : " معايير خدمات المعلومات في عصر المكتبات الرقمية" دراسة تقييمية لمكتبة جامعة أم القرى الرقمية مكتبة الملك عبدالله بن عبد العزيز الرقمية المؤتمر الرابع عشر لجمعية المكتبات المتخصصة فرع الخليج العربي قطر، الدوحة .
11. دستور مصر (2014م) : دستور مصر (2014م).
12. راوية محمد حسن (2000) : "إدارة الموارد البشرية " دار الجامعية للنشر اسكندرية مصر .
13. رضا إبراهيم المليجي (2011م) : " تطوير إدارة مؤسسات التعليم الجامعي بمصر في ضوء مدخل الإدارة الرقمية" مركز أبحاثنا .
14. رضوي السيد سيد أحمد دياب (2015م) : " التحول الرقمي للمعرفة وتأثيره علي الاستشهادات المرجعية للكتاب في مجلة كلية آداب جامعة بنها .
15. سحر الطويل (2007م) : " استطلاع رأي المواطنين حول خدمات الحكومة الإلكترونية" مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار .
16. سليم نايفة (2014م) : تعزيز احتياجات مجتمع المعرفة الرقمي من المعلومات.
17. سماح مبارك الفولى (2008م) : " التحول الرقمي وأثره على المكتبات المتخصصة: دراسة حالة على مكتبة المحكمة الابتدائية رسالة ماجستير غير منشورة جامعة عين شمس.
18. صالح ، مفتاح محمد. (2011م) : " التغيير في المنظمات تالمصرفية كمدخل لتطبيق إدارة الجودة الشاملة دراسة تطبيقية " الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة جامعة سعد دحلب ، الجزائر الفترة من 18-19 مايو .
19. عبد المجيد صالح بوعزة (2006م) : " تحديات الحاضر وأفاق المستقبل. - الرياض: المكتبات الرقمية مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية.
20. على بن غنيم (2009م) : " دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس البنين بالمدينة المنورة مجلس النشرالعلمي - الكويت، العدد رقم ٨١ .
21. غازي، عبد الإله سيف الدين (2012م) : " أثر التوجه نحو السوق علي الأداء الكلي لمستشفيات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية " مجلة الباحث العدد العاشر.

22. **محمود يسري أحمد (2018م)** : " أثر استخدام الإدارة الرقمية على متابعة الاستهلاك في مطابع جريدة الأهرام ."
23. **مسفرة بنت دخيل الله الخثعمي (2010م)** : " مشاريع وتجارب التحويل الرقمي في المؤسسات المعلومات دراسة للاستراتيجيات المتبعة" تونس الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.
24. **مصطفى، محمد محمود. (2013م)** : مدي تطبيق إدارة الجودة الشاملة في وزارة النقل والمواصلات في قطاع غزة : دراسة تحليلية من وجهة نظر العاملين رسالة ماجستير غير منشورة كلية الآداب جامعة عين شمس .
25. **هبه عبد الله محمد (2013م)** : " بعنوان استخدام أعضاء هيئة التدريس لمصادر المعلومات الالكترونية في مجال العلوم والتكنولوجيا بجامعة القاهرة ."
26. **هدى ابو ضيف أحمد على (2020م)** : " تطبيقات الانترنت للاعتماد بوصول خدمات وزارة الشباب والرياضية الى المستخدمين في مصر" رسالة ماجستير غير منشورة معهد التخطيط القومي.
27. **هيئة الرقابة الادارية (2018م)** : هيئة الرقابة الادارية (2018م).
28. **وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (2019م)** : تقرير عن مؤشرات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

29. **Afolabi. R. Y. (2010)** : " Influence of Emotional Intelligence and Gender on job performance and Job satisfaction among Nigerian policeman, Current Research Journal of social sciences, vol.2, No,3.
30. **Chainsaw Simon (2019)** : Digital Transformation strategy making in pre-digital organizations, Journal of strategic intonation Systems.
31. **Coins, Gary, (2009)** : "Performance Management: Integrating in Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics", John Wiley & Sons, Inc.
32. **Hong Aries: . (2008)** : Users' evaluation of digital libraries (DLs): Their uses, their criteria, and their assessment.- Information Processing and Management 44 (2008) 1346-1373.- Available at.
33. **Michael: Bock, (2008)** : Organizing for Digitization at Oregon State University Comparison with ARL Libraries Journal of Academic Librarianship, Vol. 34 '5 445-451.

34. **Matusiak Krystina** : K. Opacity. P8.
35. **Normans, Jeremy (2015)** : From Gutenberg's Movable Type to the Digital Book, and Other Studies in the History of Media, 2015 From: <http://www.historyofinformation.com/narrative/transition-from-print-to-digital>. Pup Retrieved 1 October.
36. **Olayinka C. Fatoki (2007)** : Digitization of Library Materials in Nigeria: Issues and considerations for Information Professionals. Afr. J. Lib. Arch & Inf. Sc. Vol. 17.
37. **Panel, ICT Literacy (2015)** : "Digital transformation: A framework for ICT literacy." Educational Testing Service (2002).From <https://www.ets.org/Media/Research/pdf/ICTREPORT.pdf> Retrieved 19 September.
38. **Robert (2004)** : m & Kimball. D sport management, principles, skill, tom son, USA.
39. **Sindh, Haroon (2007)** : Shah ad Waqas Younas "E-government Services in Pakistan ", Lulea University of Technology.
40. **Wallis, Jake (2015)** : "Cyberspace, information literacy and the information society" Library review Vol 54. No.4 (2005): 219, from 93407 Retrieved 1 October.

ثالثاً: شبكة الانترنت:-

41. <http://search.proquest.com/docview/304816489?accountid=37552>
42. <http://www.mcit.gov.eg/Upcont/Documents/Publications>,
43. [https:// www.Camas.Gov.e.g](https://www.Camas.Gov.e.g).
44. https://mjaf.journals.ekb.eg/article_.pdf
45. https://uqu.edu.sa/files2/tiny_mce/plugins/filemanager/files/./4.doc

ملخص البحث: يهدف البحث إلي التعرف على متطلبات التحول الرقمي لتطوير اداء العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية من خلال: مفهوم التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة. ومدى فاعلية التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة. و التعرف علي معوقات تطبيق التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة. والتعرف علي متطلبات تطبيق التحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة. وقد قام الباحث بإستخدام المنهج الوصفي باستخدام الدراسة المسحية لملائمته

لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها وكانت عينة البحث وتم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالادارات المركزية والعامّة المختلفة وبلغ عدد عينة البحث (142) فرد بنسبة 31.80% تقريباً ، وتم تقسيم عينة البحث إلى عدد (20) فرد لإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وعدد (30) فرد لإجراء التطبيق النهائي لإستمارة الإستبيان أدوات جمع البيانات : قام الباحث باستخدام أسلوب المقابلة الشخصية للحصول على البيانات التي تفيد هذه الدراسة وقد تمثلت المقابلات الشخصية مع بعض المسؤولين و الادريين في وزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية . وإستمارة إستبيان من تصميم الباحث وكان من أهم الاستخلاصات أن جميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة علي علم ودراية بمفهوم التحول الرقمي وذلك من خلال الدورات التي تم تنظيمها بوزارة الشباب والرياضة و قلة وجود دعم مادي كافي والدعم المالي المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية ، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة .و كان من أهم التوصيات ضرورة توفير الدعم مادي كافي والدعم المالي المرتفع لمصادر المعلومات الرقمية ، والتكاليف المادية للتجهيزات التقنية اللازمة للتحول الرقمي بوزارة الشباب والرياضة. وضرورة الاهتمام بكيفية استخدام التكنولوجيا داخل المنظمات سواء الحكومية أو الخاصة على حد سواء فهو يساعد على تحسين الكفاءة التشغيلية وتحسين الخدمات.

Abstract

The amount of reading on the role of defending the homeland and the extent of its effectiveness and village in the Ministry of Culture and Sports. And getting to know the UAE Ministry of Culture and Sports. And get to know a lot of phrases. The researcher used the descriptive method. The study used the exemplary method and the method conducted by the study on the study sample and the method that conducted the research sample in the general and method from the Ministry of Youth and Sports in the method and general Questionnaire form Data collection tools: Questionnaire form Data collection tools: its graph, the data in The data is useful for the study and may represent personal interviews with some administrators in the Ministry of Youth and Sports. This study may represent Arab Egypt. And the statement and home form in the Ministry of Education and Sports. To become the interior space for research and development in the field of research and development.