

التحول الرقمي وعلاقته في الاداء التنظيمي لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق

Digital Transformation and Its Relationship to the Organizational
Performance of School and Sports Activity Departments in Iraq

م . د رائد ابراهيم حسن

مديرية تربية ديالى

M.D Raed Ibrahim Hassan
Diyala Education Directorate
raedibrahimhasan@gmail.com

الكلمات المفتاحية : التحول الرقمي، الاداء التنظيمي

Keywords: Digital Transformation, Organizational Performance

ملخص البحث

جاءت الدراسة الحالية لتحديد فاعلية التحول الرقمي في الاداء التنظيمي لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق، فقد أعدت الدراسة بالاعتماد على جانبين تناول الجانب الأول التأطير النظري لأبعاد الدراسة ومتغيراتها، إذ ان أهمية البحث هي تحقيق الاهداف وكذلك نقل الاداء التنظيمي داخل اقسام النشاط الرياضي من حالة الركود إلى الحالة المتحركة، على وفق هذا المنطلق تم تحديد عدد من الاستشارات البحثية لتكون حدوداً لمشكلة الدراسة وهي كالآتي: ما هو التحول الرقمي الذي يجب التركيز عليها من أجل فاعليته في الاداء التنظيمي لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق؟ وما هي طبيعة علاقات الارتباط ونوعها وما التأثير بين كل من التحول الرقمي والاداء التنظيمي لهذه الاقسام؟ اما اهداف البحث في التعرف على دور التحول الرقمي في الاداء التنظيمي لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق، والتعرف على العلاقة بينها، وشملت مجالات البحث على المجال البشري المتمثل بمدربي منتخبات التربية لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: أفرزت نتائج الدراسة الميدانية بوجود علاقة ارتباط معنوية بين التحول الرقمي وأبعاده هي (قيادة التحول الرقمي، استخدام التقنيات، الابتكار الرقمي) وبين الاداء التنظيمي وأبعادها (الثقافة التنظيمية، القيادة، التعلم والنمو، التغيير والابتكار)، أظهرت نتائج التحليل وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي في الاداء التنظيمي، واختتمت الدراسة بجملة من التوصيات والمقترحات ومنها: العمل على تدعيم قيادة التحول الرقمي كونه أكثر مجالات التحول الرقمي تأثيراً في دعم الاداء التنظيمي لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق.



Research Abstract

The current study aimed to determine the effectiveness of digital transformation in the organizational performance of school and sports activity departments in Iraq. The study was prepared based on two aspects. The first aspect addressed the theoretical framework of the study's dimensions and variables. A questionnaire was used as the primary tool for obtaining data, as the importance of the research lies in achieving the objectives and transforming the administrative apparatus within sports activity departments from a state of stagnation to a state of activity. Based on this premise, a number of research questions were identified to serve as the boundaries of the study problem, as follows: What is the digital transformation that should be focused on for its effectiveness in the organizational performance of school and sports activity departments in Iraq? What is the nature and type of correlations, and what is the impact between digital transformation and the organizational performance of these departments? The research aims to identify the role of digital transformation in the organizational performance of sports and school activity departments in Iraq and to identify the relationship between them. The research areas included the human field represented by the coaches of the education teams for the sports and school activity departments in Iraq. The study reached a set of conclusions, the most important of which are: The results of the field study revealed the existence of a significant correlation between digital transformation and its dimensions (leading digital transformation, use of technologies, digital innovation) and organizational performance and its dimensions (organizational culture, leadership, learning and growth, change and innovation). The analysis results showed the existence of a significant impact of digital transformation on organizational performance. The study concluded with a set of recommendations and proposals, including: working to support the leadership of digital transformation as it is the most influential area of digital transformation in supporting the organizational performance of sports and school activity departments in Iraq.

3rd IPESD-CONFERENCE

1 - مقدمة البحث :

إن تقديم استراتيجية التحول الرقمي هي استجابة لتحديات إدارة المشهد المتنامي للمبادرات الرقمية والبنية التحتية ذات الصلة من المفترض أن تعمل استراتيجية التحول الرقمي على تنسيق جهود التحول لمؤسسة ما قبل الرقمنة وترتيب أولوياتها وتنفيذها وكهدف طويل المدى للتحكم في رحلتها لتحقيق الحالة المستقبلية المرغوبة للتحول الرقمي ففي دراسة (الغندور، 860-837، 2023) تتجاوز استراتيجية التحول الرقمي نطاقه رقمنة الموارد ليتضمن تحويل الجوانب الهيكلية، والتنظيمية،

والرئيسية، واستخدام تقنيات المعلومات المتقدمة، ولهذا السبب يتم تناول مفهوم التحول الرقمي من منظور استراتيجي، من حيث الفوائد، والأبعاد، والعناصر وأنماط النجاح لاستراتيجيات التحول الرقمي، والجوانب الإجرائية، والمسؤوليات، ودمج استراتيجيات التحول الرقمي في العمل التنظيمي، واتباع المراحل المتكاملة في تشكل خارطة الطريق لتنفيذ ذلك التحول.

اذ يعرف التحول الرقمي بأنه عملية انتقال الاقسام إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات وفرص تزيد من قيمة منتجها (Thuy, 237-252,2021).

ويشير مفهوم التحول الرقمي في الجانب الرياضي بشكل عام، الى الاستفادة من التقنيات الرقمية في بناء أعمال جديدة وتحسين تجربة الموظفين وأتمه وابتكار العمليات الادارية بهدف تلبية احتياجات الموظفين، ورفع الكفاءة لديهم، وتحسين الأداء والمساهمة في تحقيق الاهداف العامة للأقسام (خميس، 2023، 56).

اما الاداء التنظيمي هو مصطلح واسع الانتشار ومع ذلك يتم تعريفه بشكل فضفاض ولان الافتقار إلى تعريف عالمي يجعل من الصعب على المحترفين والباحثين الاتفاق على ما يقصدونه بالضبط من خلال الأداء التنظيمي.

ويعرف الأداء التنظيمي هو بناء مركزي في بحوث الإدارة الاستراتيجية، وفي الواقع يركز أبحاث الإدارة الاستراتيجية على النظريات لشرح الاختلافات في الأداء التنظيمي وعلى تصميم الاستراتيجيات لتعزيز الأداء التنظيمي (Combs, 2005, 259-286).

عُرف الأداء التنظيمي على نطاق واسع في الأدبيات على أنه مفهوم معقد يجمع عدد لا يحصى من العناصر التي تعزز الأداء في المنظمات الحديثة، و من أكبر التحديات التي تواجه إدارة الأداء هو تكامل جوانب مختلفة من الأداء التنظيمي مثل الثقافة التنظيمية، والقيادة، والتغيير والابتكار، وربط كل هذه العناصر بالمبادرات الاستراتيجية الشاملة (Tolici, 2021, 165-175).

اذ ان الادارة تستند على مجموعة قواعد ومبادئ أساسية يجب على المدير أن يتسلح بها لغرض الوصول إلى وضع قيادي متميز، بعد أن أيقنت المنظمات أن الكفاءات المميزة التي تمكنت من الوصول إليها قد أسهم التحول الرقمي في تحقيقها من خلال العمليات والأنظمة الإدارية التي يمارسها المدير في المديرية (هرمان ، 2003 ، 67)، كما أن نجاح أية مؤسسة يعتمد على امتلاك تلك المؤسسات لقيادات إدارية تمارس التحول الرقمي والاداء التنظيمي، وما يتاح لها من موارد مادية ومالية وتقنية ومعلوماتية، فالقدرات الاستراتيجية هي المساعد الأساس والمحرك لمنظمات الأعمال في ممارسة أعمالها كونها تعدّ من نقاط القوة التي تتمتع بها والتي تساعد في تعزيز ميزتها التنافسية (العنزي ، 2015 : 508-517).

كما ان اهمية البحث هي تحقيق الاهداف وكذلك نقل الجهاز الإداري داخل اقسام النشاط الرياضي من حالة الركود إلى الحالة المتحركة، وترتبط الادارة بشخصية الإنسان ، فقد تعني مثلاً التدخل في مسار العمل وتكوين الأطر التنظيمية والقيادية، ويعد مفهوم التحول الرقمي من المفاهيم الحديثة في المجال الإداري بصورة عامة والمجال الإدارة الرياضية بشكل خاص ،وله الدور البارز في تميز أي مؤسسة ممكن ان تنتهج وتعمل وفق هذا المفهوم الحديث، لتحقيق متطلبات مرونة الحركة الاستراتيجية، والتجديد الاستراتيجي، من أجل تحقيق أهدافها

يرتبط مفهوم التحول الرقمي بكيفية استخدام المؤسسات لقوة وإمكانية التكنولوجيا مثل الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي وتقنيات إنترنت الأشياء لتعزيز العمليات الادارية وإنشاء خطوط وأساليب مختلفة للعمليات الادارية (Ahmad et al., 2021).

وهناك جدل واسع بين الباحثين يدور حول الممارسات والسبل التي يمكن ان تتبعها الاقسام بغية مواكبة الاضطراب البيئي وديناميكية التغيرات الحاصلة فيها، وهذا الجدل رسم في طبيعتها العديد من الأطر الفكرية التي يمكن أن يوظفها متخذو القرار الاستراتيجي داخل اقسام النشاط من أجل التعامل مع التغيرات البيئية المتسارعة، ومشاركة الناس في العمل من أجل تحقيق الأهداف، وكذلك وضع المبادئ والخطط والاستراتيجيات وتنفيذها، (القريوتي ، 2000: 181-182) وتكمن المشكلة في مجموعة من التساؤلات:

أولاً: كيف يمكن أن يساهم مدراء الاقسام ومن خلال التحول الرقمي الذي يعتمدونه في الاداء التنظيمي؟

ثانياً: هل تؤثر قدرات مدراء في قدرات الاداء التنظيمي للقسم؟

ثالثاً: هل يؤثر التحول الرقمي بشكل عام والمدراء بشكل خاص في الاداء التنظيمي لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي؟

وتمثلت اهداف البحث في التعرف على دور التحول الرقمي في الاداء التنظيمي لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق والتعرف على العلاقة بينها ، وتمثلت فرضياته بوجود علاقة ارتباط معنوية بين التحول الرقمي بدلالة متغيراته والاداء التنظيمي، ووجود تأثير معنوي للتحول الرقمي في الاداء التنظيمي، وشملت مجالات البحث على المجال البشري المتمثل بمدربي منتخبات التربية لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق ، والمجال الزمني بالمدة الممتدة من 13/4/2025 لغاية 15/5/2025. اما المجال المكاني فكان اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق .

2- منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي في اختبار فرضياتها في ضوء وصف المواقف التي أبدتها الأفراد المبحوثين لمتغيرات الدراسة وتحليلها وصولاً إلى تحديد العلاقات بينها

1-2 : مجتمع وعينة البحث

اشتمل أفراد مجتمع الدراسة على مدربي منتخبات التربية في العراق المتمثلة بالمدرّبين العاملين ضمن اقسام النشاط الرياضي والمدرسي، اذ بلغ مجتمع البحث (338) مدرب ، حيث اختيرت العينة بالطريقة العشوائية ، من اصل (17) قسم للنشاط الرياضي والمدرسي، إذ شكلت عينة البحث نسبة (39,340%) ، من المجتمع الكلي للبحث والبالغ عددهم (338) مدرب موزعة على (17) قسم للنشاط الرياضي في جميع محافظات العراق للعام الدراسي (2024-2025)، حيث ان نسبة (8,579%) منها تمثلت بالعينة الاستطلاعية والبالغ عددها (29) مدرب، متمثلة بـ (12) مدربين من قسم النشاط الرياضي والمدرسي كربلاء ، و (17) مدرب من قسم النشاط الرياضي والمدرسي المثنى ، ونسبة 30,502% ، منها كونت عينة المقياس الرئيسية وبلغ عددهم (104)

2 - 2 وصف المقياس :

تعتمد الدراسة على البيانات الاساسية وهما كما يلي:

البيانات التي يتم الاستعانة بها في مراجع الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوع استراتيجية التحول الرقمي والأداء التنظيمي كما يتم الاعتماد عليها أيضا في تحديد فروض الدراسة وأهدافها والملامح الأساسية لمجتمع الدراسة والعينة، وكذلك هناك العديد من المؤشرات المستخدمة لقياس الأداء التنظيمي على مستويات مختلفة ومن بين مقاييس الأداء التنظيمي الرقمية التي يمكن استخدامها: هو مقياس (إبراهيم، 2019)

الجزء الاول:

يركز هذا الجزء من المقياس على المقياس الخاصة بالتحول الرقمي، وقد لجأ الباحث إلى إخفاء مجالات التحول الرقمي، وذلك بهدف التعرف على آراء الأفراد المبحوثين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي ، ويعود سبب ذلك إلى تجنب ذكر مجالاته إلى توجه المبحوثين في الإجابة الإيجابي وإهمال الأخرى منها، وقد توزعت العبارات على المجالات التالية، وهي المجال الاول (قيادة التحول الرقمي)، المجال الثاني وهو (استخدام التقنيات)، ثم المجال الثالث وهو (الابتكار الرقمي).

الجزء الثاني:

يتضمن هذا الجزء (الاداء التنظيمي) إذ تضمن المجالات التالية المجال الأول (الثقافة التنظيمية)، ثم تلاه مجال الثاني وهو (القيادة)، ثم المجال الثالث (التغير والابتكار). وفي النهاية تضمن المقياس على (53) عبارة، تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، إذ خصص لكل خيار نقطة، ويعطي الباحث لإجابات المبحوثين درجات (1، 2، 3، 4، 5)، وتشير إجابات المبحوثين (أتفق بشدة، أتفق) إلى قوة تأثير التحول الرقمي في الاداء التنظيمي، في حين تعبر إجابات المبحوثين (لا أتفق، لا أتفق بشدة) عن ضعف التحول الرقمي على التأثير في الاداء التنظيمي، وما كان بين ذلك (اتفق الى حد ما) فإنه يعبر عن الاعتدال والوسطية لمتغيرات الدراسة، والجدول (1) يوضح تركيب استمارة الاستبيان.

الجدول (1)

يبين تركيب استمارة الاستبيان

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل العبارات في الاستمارة	مجموع العبارات
أولاً	التحول الرقمي	قيادة التحول الرقمي	10-1	10
		استخدام التقنيات	19-11	9
		الابتكار الرقمي	29-20	10
ثانياً	الاداء التنظيمي	الثقافة التنظيمية	37-30	8
		القيادة	45-38	8
		التغير والابتكار	53-46	8

3- الأسس والمعاملات العلمية للاستبانة:

3-1 صدق المقياس

يعد واحداً من أهم معايير جودة الاختبار، ويعد من الخصائص الأساسية في بناء الاختبارات والمقياس، إذ أشار (مصطفى حسين، 1999، 23) الى " أن صدق الاختبار هو قدرة الاختبار على قياس ما وضع من اجله او السمه المراد قياسها ". وقد اعتمد الباحث صدق المحتوى للتأكد من صدق مقياسه:

3-1-1 صدق المحتوى:

عرفه (محمد ربيع شحاتة ، ١٩٩٤ ، 96) بأنه "قياس مدى الاختبار للنواحي أو المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه "

تم تحقيق هذا الصدق بعد أن تم تحديد مفهوم التحول الرقمي، إذ قام الباحث بالاعتماد على مقياس (إبراهيم، 2019) وتقدير مدى قياس كل عبارة لأبعاد المقياس وأخذ الباحث نسبة الدلالة حسب قيمة (كا2) للمجالات والعبارات، إذ تم قبول المجالات والعبارات التي كانت قيمة (كا2) المحسوبة أكبر من الجدولية وعند مستوى دلالة (0,05) وتم التعديل في ضوء ملاحظاتهم عليها وبذلك تم قبول العبارات التي حصلت على موافقة الخبراء، وبذلك أُنقِر العمل على (53) عبارة.

3-2 الثبات

إذ وزع الباحث الاستبانة الخاصة بالمقياس على مجموعة من الخبراء في ضوء الحصول على آراء الخبراء، في قبول المجالات وعباراتها، تم تعديل وحذف بعض العبارات بناءً على ملاحظاتهم على المقياس واستبعاد أية عبارة لا تحقق هذا الهدف أو تعديلها.

3-2-1 معامل ألفا كرونباخ :

تعد طريقة ألفا كرونباخ من أكثر مقاييس الثبات استخداماً بوصفها تعتمد على قياس معامل ارتباط العبارات بعضها مع بعض ومع درجة المقياس الكلية ويسمى التجانس الداخلي الذي يشير إلى قوة الارتباطات بين العبارات في الاختبار (كامل عبود حسين، 2008، 150) وتعتمد هذه الطريقة على مدى ثبات أداء المدربين في مديرية النشاط الرياضي والمدرسي لجميع عبارات المقياس

4 - التجربة الاستطلاعية :

قام الباحث بإجراء تجربة استطلاعية على عينة قوامها (29) مدربين من العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في (كربلاء والموثى) ، تم اختيارهم بصورة عمدية بتاريخ (2025/4/6) الى (2025/4/10).

5 - التجربة الرئيسية :

بعد التأكد من سلامة وصحة جميع الإجراءات وبما فيها الشروط العلمية تم إجراء الدراسة الميدانية على العينة الرئيسية والبالغ عددهم (104) مدرباً للمدة من 13/4/2025 لغاية 15/5/2025

6 - أساليب التحليل الإحصائي:

استخدم الباحث في معالجة البيانات الإحصائية البرنامج الجاهز (الحقيبة الإحصائية SPSS للحصول على النتائج .

7- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

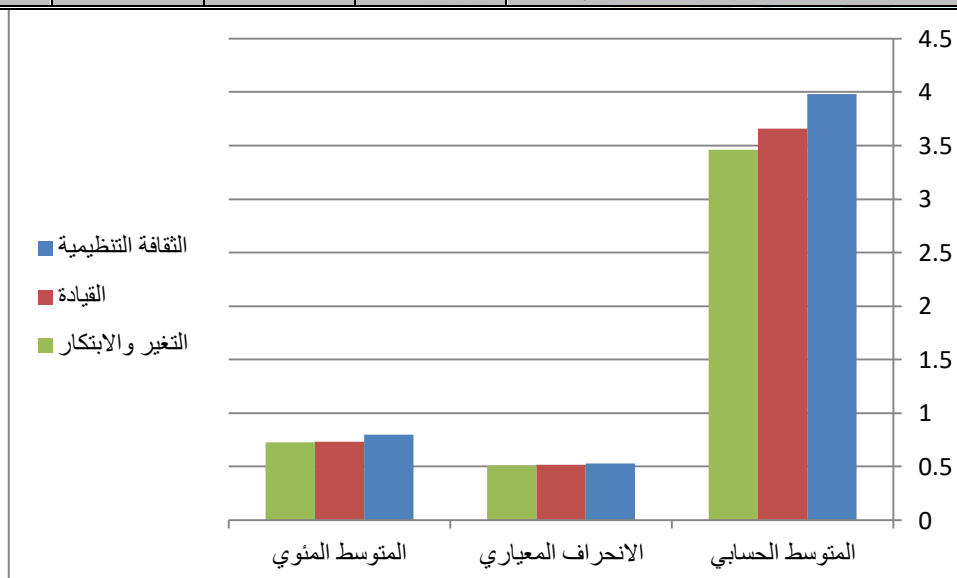
1-الإحصاء الوصفية لعينة الدراسة

أ- الإحصاء الوصفي أبعاد (التحول الرقمي)

الجدول (2)

يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية والمتوسط المئوي المرجح لآراء عينة الدراسة في كل بعد من أبعاد استراتيجية التحول الرقمي

مستوى الاهمية	المتوسط المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الاهمية	عدد العبارات	أبعاد التحول الرقمي
مرتفعة	79.6%	0.528	3.98	1	10	قيادة التحول الرقمي
مرتفعة	73.2%	0.520	3.66	2	9	استخدام التقنيات
مرتفعة	72.8%	0.513	3.46	3	10	الابتكار الرقمي
مرتفعة	75.2%	0.520	3.76			الدرجة الكلية لأبعاد استراتيجية التحول الرقمي



شكل (1) المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد استراتيجية التحول الرقمي



يتضح من الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستجابات عينة الدراسة اتجاه كل بعد من أبعاد استراتيجية التحول الرقمي، وتشير الدرجة الكلية لأبعاد استراتيجية التحول الرقمي هي درجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.76) مع انحراف معياري (0.520)، ونسبة مئوية بلغت (75.2%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة اتجاه أبعاد استراتيجية التحول الرقمي، كما تتضح نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد استراتيجية التحول الرقمي من الشكل البياني التالي.

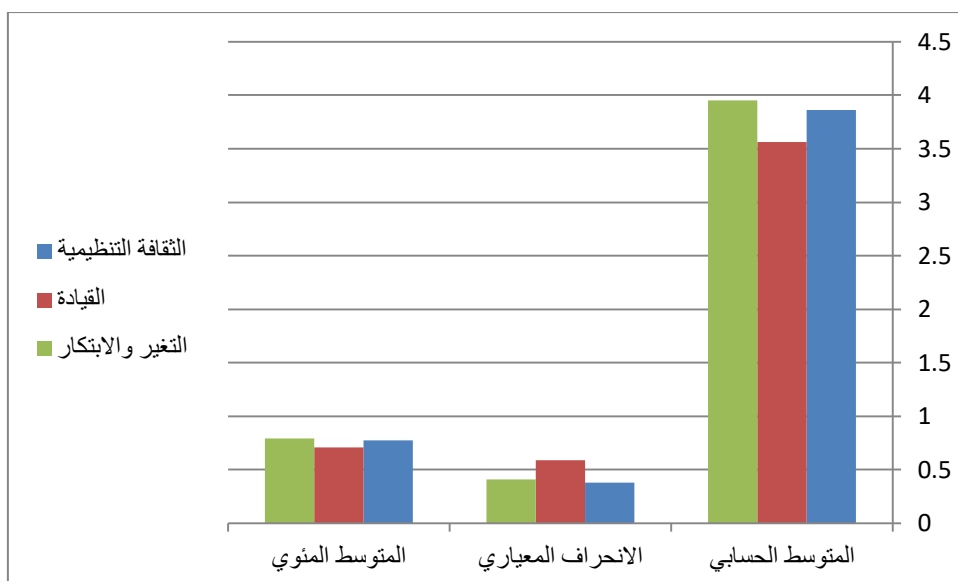
ب- الإحصاء الوصفي لأبعاد (الأداء التنظيمي)

جدول (3)

يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية والمتوسط المؤي المرجح لآراء عينة الدراسة في كل بعد من أبعاد الأداء التنظيمي

أبعاد التحول الرقمي	عدد العبارات	ترتيب الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط المؤي	مستوى الأهمية
الثقافة التنظيمية	8	2	3.86	0.379	77.4%	مرتفعة
القيادة	8	3	3.56	0.592	71.2%	مرتفعة
التغير والابتكار	8	1	3.95	0.412	79%	مرتفعة
الدرجة الكلية لأبعاد الاداء التنظيمي			3.79	0.461	75.8%	مرتفعة

يتضح من الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة اتجاه كل بعد من أبعاد الأداء التنظيمي، وتشير الدرجة الكلية لأبعاد الأداء التنظيمي هي درجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.79) مع انحراف معياري (0.461) ونسبة مئوية بلغت (75.8%)، مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة اتجاه أبعاد الأداء التنظيمي، كما تتضح نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء التنظيمي.



شكل (2) المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء التنظيمي

7-2: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الجدول (4)

نتائج علاقات الارتباط بين التحول الرقمي والاداء التنظيمي

المؤشر الكلي (للتحول الرقمي)	التحول الرقمي			المتغير التابع المتغير المستقل للأداء التنظيمي
	الابتكار الرقمي	استخدام التقنيات	قيادة التحول الرقمي	
0,559*	0,533*	0,562*	0,575*	الثقافة التنظيمية
0,586*	0,540*	0,646*	0,579*	القيادة
0,631*	0,396*	0,529*	0,538*	التغير والابتكار
0,651*	0,385*	0,509*	0,639*	المؤشر الكلي (للأداء التنظيمي)

ر الجدولية = (0,250) عند درجة الحرية = ن-2 = 62-2 = 60 و مستوى دلالة 0,05

تمتلك قيم الجدول (4) علاقات الارتباط بين استراتيجية التحول الرقمي والاداء التنظيمي على مستوى المؤشر الكلي وعلى مستوى المتغيرات الفرعية بهدف التعرف على قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة وطبيعتها، ثم اختبار فرضياتها باستعمال معامل الارتباط البسيط والمتعدد.

7-3:-علاقات الارتباط بين التحول الرقمي والاداء التنظيمي:

يمثل مضمون هذه العلاقة التحقق من صحة الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين التحول الرقمي بدلالة متغيراته الاداء التنظيمي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي على المستوى الكلي وبمعامل ارتباط قيمته (0,651) عند مستوى دلالة (0,05) وتفسر هذه العلاقة قوة التحول الرقمي وقدرته الجيدة في التنبؤ بالاداء التنظيمي.

اما عن علاقات الارتباط بين متغيرات التحول الرقمي ومتغيرات الاداء التنظيمي. نلاحظ وجود علاقة ارتباط معنوية بين جميع المتغيرات، وهذا يتفق مع دراستي كل من (Dessler, 1998؛ شاويش، 2000) التي تدعو إلى قوة العلاقة بين قيادة التحول الرقمي في بناء الثقافة التنظيمية.

8:- تحليل علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

8-1:علاقات التأثير بين التحول الرقمي والاداء التنظيمي:

يمثل مضمون هذه العلاقة اختباراً لفرضية الدراسة الرئيسة الثانية التي تشير إلى وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي بدلالة متغيراته الاداء التنظيمي، إذ يتضح من الجدول (5) وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي في الاداء التنظيمي، حيث يوضح معامل التحديد (R^2) للنموذج العام أن (0,651) من التباين في الاداء التنظيمي الذي يفسره التحول الرقمي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي، ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة والبالغة (46,652) التي هي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (2,838) وضمن مستوى معنوية (0,05) وبدرجتي حرية (60 ، 1) ويعزز ذلك قيمة معامل الانحدار (B) الذي يدل على أن (0,681) من التغير في الاداء التنظيمي في الاقسام المبحوثة هو نتيجة تغير وحدة واحدة من التحول الرقمي وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (46,652) وهي أعلى من قيمتها الجدولية (2,838) وعند مستوى معنوية (0,05).

الجدول (5) تأثير التحول الرقمي في الاداء التنظيمي

F		التحول الرقمي		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة	R^2	B	المتغير التابع
2,838	46,652*	0,661	0,681 (6,830)*	الاداء التنظيمي



ويعرض الجدول (5) تأثير متغيرات التحول الرقمي والمتمثلة (قيادة التحول الرقمي، واستخدام التقنيات، والابتكار الرقمي) كمتغيرات مستقلة في الاداء التنظيمي والمتمثلة بالمتغيرات التالية (الثقافة التنظيمية، القيادة، التغير والابتكار)، كمتغيرات معتمدة في الاقسام المبحوثة، إذ يشير معامل التحديد (R^2) إلى أن (0,661) من التباين في التحول الرقمي تفسره متغيراته وتدعمه قيمة (F) المحسوبة (46,652) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (2,838) وبدرجتي حرية (3 , 58) عند مستوى معنوية (0,05) لتؤشر معنوية معامل التحديد (R^2) الذي يؤكد تأثير التحول الرقمي في الثقافة التنظيمية للاقسام المبحوثة، ولتفسير الأهمية النسبية للتأثيرات الجزئية لكل متغير من متغيرات الاداء التنظيمي في المعرفة الفنية لبناء قيمته، ويتضح من معاملات (B) واختبار (T) أن قيادة التحول الرقمي، والابتكار الرقمي أسهما أكثر من غيرهما من المتغيرات في تفسير قوة التأثير في الثقافة التنظيمية، القيادة، التغير والابتكار وبتأثيرات معنوية لمعاملات الانحدار (B) التي بلغت (0,681) بدلالة قيمة (T) المحسوبة التي بلغت (46,652) بالجدولية والبالغة (2,838) عند مستوى معنوية (0,05). ويتضح أيضاً وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي في الثقافة التنظيمية المستخدمة، وذلك من خلال معامل التحديد (R^2) الذي يوضح (0,661) من التباين في الثقافة التنظيمية المستخدمة تفسره متغيرات التحول الرقمي تدعمه قيمة (F) المحسوبة (46,652) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (2,838) وبدرجتي حرية (3 , 58) عند مستوى معنوية (0,05) لتؤشر معنوية معامل التحديد (R^2).

ولتفسير الأهمية النسبية للتأثيرات الجزئية لكل متغير من متغيرات التحول الرقمي في الثقافة التنظيمية المستخدمة يتضح من متابعة معاملات الانحدار (B) واختبار (T) أن جميع المتغيرات (قيادة التحول الرقمي، واستخدام التقنيات، والابتكار الرقمي) تؤثر في الثقافة التنظيمية المستخدمة وبتأثيرات معنوية لمعاملات الانحدار، وعليه يمكن قبول فرضية الدراسة الثانية والفرضيات المنبثقة عنها وفي حدود مجتمعنا الدراسي.

الخاتمة :

تمثلت جهود هذه الدراسة في محاولتها لعرض منهجية في تشخيص بعدين رئيسين وتحليلهما مع مجموعة من المتغيرات الفرعية، واعتماداً على هذه الأبعاد والمتغيرات وما توصلت إليه نتائج الدراسة لقد تبين ان هناك تركز في إجابات المبحوثين حول الاتفاق بشدة على اعتماد التحول الرقمي من قبل غالبية المدراء في الاقسام المبحوثة وعينة الدراسة، وأوضحت نتائج تشخيص التحول الرقمي للأداء التنظيمي، بأن نسبة اتفاق المدراء المبحوثين كانت عالية، اما بالنسبة للأداء التنظيمي تبين ان هناك اتفاق عالٍ بخصوص المتغيرات المتعلقة به، وهذا يدل على اهتمام الاقسام بالأداء التنظيمي، وإدراكها لأهمية هذه المعرفة في تحقيق الأهداف ورفع مستويات الأداء، وأفرزت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بين التحول الرقمي والاداء التنظيمي، وكذلك أظهرت نتائج التحليل وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي في الاداء التنظيمي، وتأثير معنوي للتحول الرقمي ايضا في أبعاد الاداء التنظيمي، واعتماداً على هذه النتائج يوصي الباحث بالاهتمام بالمعرفة الفنية للتحول الرقمي اللازمة لبناء الثقافة التنظيمية، وكذلك توصي الدراسة العمل على تدعيم قيادة التحول الرقمي كونه أكثر مجال تأثيراً في الثقافة التنظيمية لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق.



المصادر :

- إبراهيم، بسمة عبد البديع أحمد؛ أثر إعادة هيكلة شركات التأمين المصرية قطاع عام على الأداء التنظيمي بالتطبيق على شركة مصر للتأمين. رسالة ماجستير غير منشورة. عدد 39، جامعة بنها - كلية التجارة، 2019.
- العنزي ، سعد علي ؛ عناصر القوة في القيادة (الادارة - المنظمة - الموارد البشرية - الاستراتيجية (: دار ومكتبة عدنان للطباعة والنشر والتوزيع ، بغداد ، جمهورية العراق ، 2015).
- الغندور ، تغريد محمد عاطف عبدالحليم . (2023). التحول الرقمي ودوره في دعم النمو الاقتصادي في مصر (دراسة قياسية. المجلة العلمية للإقتصاد و التجارة، المجلد الأول، عدد 53.
- القريوتي ، محمد قاسم ؛ السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط 3 : (دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2000).
- خميس، أسر أحمد.؛ أثر التحول الرقمي على استراتيجية التوظيف في القطاع المصرفي المصري: دراسة تجريبية. رسالة ماجستير غير منشورة. عدد 43. جامعة طنطا - كلية التجارة، 2023.
- شاويش ، مصطفى نجيب ؛ إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد ، ط 3 : (دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2000).
- هرمان ، نوربرت ؛ الإدارة بالتوافق : الخيط الواصل بين السلطة والتبعية ، (ترجمة)، هاني صالح ، (مكتبة العبيكان ، الرياض، 2003).
- Thuy, Nguyen Van. (2021). Strategy, culture, human resource, it capability, digital transformation and firm performance—evidence from vietnamese enterprises. In S. Sriboonchitta, V. Kreinovich, & W. Yamaka (Eds.), Behavioral predictive modeling in economics (pp. 237–252).
- Combs, James G., Russell Crook, T., & Shook, Christopher L .)2005(. The dimensionality of organizational performance and its implications for strategic management research. In D. J. Ketchen & D. D. Bergh (Eds.), Research methodology in strategy and management (Vol. 2, pp. 259–286).
- Tolici, Daniela. (2021). Strategic management initiatives that promote organizational performance. Management dynamics in the knowledge economy, 9(2), 165–176 .
- * – Ahmad., Alaa, Alshurideh., Muhammad, Kurdi., Barween Al, Aburayya., Ahmad, & Hamadneh., Samer. (2021). Digital transformation metrics: A conceptual view [Article]. Journal of Management Information and Decision Sciences, 24(Special Issue 2), 1–18.
- Dessler, Gary, (1998), Human Resource Management, 7th.ed., Prentice–Hall, New York.