

دور التحول الرقمي في تطوير العمل الإداري في الاتحادات المركزية الرياضية في العراق
أثير إعلان عبد الحسين وزارة التربية - المديرية العامة لتربية القادسية

atheer89alali@gmail.com

تاريخ استلام البحث: ٢٨ / ١١ / ٢٠٢٤

تاريخ قبول البحث: ٢٢ / ١٢ / ٢٠٢٤

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، العمل الإداري، الاتحادات المركزية الرياضية
مستخلص البحث:

تطوير إدارة الاتحادات المركزية من خلال رفع كفاءة التنظيم، وتحسين تبادل المعلومات، ودعم القرارات الإدارية. وأوصى بضرورة توسيع تطبيق التحول الرقمي، وتأهيل أعضاء الاتحادات، وتوفير المتطلبات التقنية اللازمة لتطوير الأداء الإداري.

The role of digital transformation in developing administrative work in central sports federations in Iraq

Atheer I'lan Abdul Hussein

Abstract

The research sought to build a measurement tool for digital transformation in the management of central sports federations in Iraq, and to identify the level of its employment from the point of view of the members of these federations, as well as to determine the extent of its contribution to improving administrative work. The researcher adopted the descriptive survey method, as it is more appropriate to the nature and objectives of the study. The research community was represented by members of the

سعى البحث إلى بناء أداة قياس خاصة بالتحول الرقمي في إدارة الاتحادات المركزية الرياضية في العراق، والتعرف على مستوى توظيفه من وجهة نظر أعضاء هذه الاتحادات، فضلاً عن تحديد مدى إسهامه في تحسين العمل الإداري. واعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، لكونه أكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها. وتمثل مجتمع البحث بأعضاء الاتحادات الرياضية المركزية الأولمبية والبارالمبية في العراق، والبالغ عددهم (264) عضواً موزعين على (40) اتحاداً رياضياً. أما عينات البحث فقد توزعت بواقع (14) عضواً للتجربة الاستطلاعية، و (١٣٠) * عضواً لعينة البناء، و (١٢٠) عضواً لعينة التطبيق. واستخدم الباحث مقياس التحول الرقمي في الإدارة الإلكترونية ومقياس العمل الإداري، وتمت معالجة البيانات بالاعتماد على برنامج SPSS. وقد بينت النتائج وجود علاقات ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين مجالات التحول الرقمي والعمل الإداري، كما أظهرت أن هذه المجالات تمتلك قدرة تفسيرية واضحة في التنبؤ بمستوى العمل الإداري. واستنتج الباحث أن التحول الرقمي يمثل عاملاً مهماً في

١- التعرف بالبحث

١-١- المقدمة وأهمية البحث:

تشهد المؤسسات المعاصرة تغيرات متسارعة نتيجة التطور الكبير في تقنيات المعلومات والاتصالات، الأمر الذي انعكس بصورة مباشرة على طبيعة العمل الإداري وأساليبه. فلم تعد الإدارة تعتمد على الإجراءات التقليدية وحدها، بل أصبحت بحاجة إلى أنظمة رقمية تساعد على تنظيم المعلومات، وتسريع إنجاز المعاملات، وتحسين عملية الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة. ومن هنا برز التحول الرقمي بوصفه أحد الاتجاهات الحديثة التي تسعى المؤسسات من خلاله إلى تطوير أدائها، واستثمار الموارد البشرية والمادية بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية. وتُعد الاتحادات المركزية الرياضية من المؤسسات التي تحتاج إلى مواكبة هذا التطور، نظراً لطبيعة أعمالها المتعددة والمتشعبة، وما تتطلبه من تواصل مستمر مع الأعضاء والمدربين واللاعبين والاتحادات المحلية والخارجية. لذلك فإن توظيف التقنيات الرقمية في إدارة هذه الاتحادات يمكن أن يساهم في تقليل الوقت والجهد، وتحسين دقة الإجراءات، وتسهيل حفظ البيانات واسترجاعها، فضلاً عن دعم الشفافية في العمل الإداري. وتبرز أهمية البحث الحالي من كونه يتناول موضوعاً حديثاً ومهماً في مجال الإدارة الرياضية، إذ يحاول التعرف على واقع التحول الرقمي في إدارة الاتحادات المركزية الرياضية في العراق، وبيان دوره في تطوير العمل الإداري. كما يسعى البحث إلى

central Olympic and Paralympic sports federations in Iraq, who numbered (264) members distributed among (40) sports federations. As for the research samples, they were distributed by (14) members for the exploratory experiment, (130)* members for the construction sample, and (120) members for the application sample. The researcher used the digital transformation scale in electronic administration and the administrative work scale, and the data was processed using the SPSS program. The results showed that there are positive and statistically significant correlations between the areas of digital transformation and administrative work. They also showed that these areas have a clear explanatory power in predicting the level of administrative work. The researcher concluded that digital transformation represents an important factor in developing the management of central federations by raising organizational efficiency, improving information exchange, and supporting administrative decisions. He recommended the necessity of expanding the application of digital transformation, qualifying union members, and providing the necessary technical requirements to develop administrative performance.

Keywords: Digital transformation, Administrative work, Central sports federations

ما دور التحول الرقمي في تطوير العمل الإداري
داخل الاتحادات المركزية الرياضية في العراق؟

١-٣ أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

١. إعداد مقياسي للتحول الرقمي في إدارة

الاتحادات المركزية الرياضية في العراق.

٢. التعرف على واقع التحول الرقمي لدى

أعضاء الاتحادات المركزية الرياضية في
العراق.

٣. الكشف عن دور التحول الرقمي في تطوير

العمل الإداري داخل الاتحادات المركزية
الرياضية في العراق.

١-٤ مجالات البحث:

١-٤-١- البشري: الإداريين في الاتحادات المركزية

١-٤-٢- الزمني: (٥ / ١ / ٢٠٢٣) إلى (٥ /
٢٠٢٣ / ٥)

١-٤-٣- المكاني: مقرات الاتحادات المركزية

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

٣-١- منهج البحث:

تتعدد المناهج المستخدمة في البحث العلمي تبعاً لطبيعة المشكلة والأهداف التي يسعى الباحث إلى تحقيقها، إذ إن اختيار المنهج المناسب يُعد خطوة أساسية لضمان الوصول إلى نتائج علمية دقيقة. وبما أن البحث الحالي يهدف إلى دراسة واقع التحول الرقمي ودوره في إدارة الاتحادات المركزية

تقديم أداة علمية يمكن الاستفادة منها في قياس مستوى التحول الرقمي، وتشخيص مجالات القوة والضعف في تطبيقه، بما يساعد على وضع مقترحات عملية لتطوير الأداء الإداري داخل الاتحادات الرياضية المركزية.

١-٢ مشكلة البحث:

على الرغم من الانتشار الواسع للتقنيات الرقمية ودخولها في معظم مجالات العمل المؤسسي، إلا أن واقع العمل في عدد من الاتحادات المركزية الرياضية في العراق ما زال يعتمد بدرجات متفاوتة على الأساليب الإدارية التقليدية، ولا سيما في إنجاز المعاملات، وتبادل المعلومات، وحفظ البيانات، وإدارة الاتصال بين الأعضاء والجهات ذات العلاقة. وقد يؤدي هذا الاعتماد إلى بطء في الإجراءات، وزيادة الجهد الإداري، وضعف الاستفادة من الإمكانيات التي توفرها التكنولوجيا الحديثة. وتظهر مشكلة البحث من خلال الحاجة إلى معرفة مستوى تطبيق التحول الرقمي داخل الاتحادات المركزية الرياضية، ومدى قدرة مجالات التحول الرقمي على دعم العمل الإداري وتطويره. فالتطور الإداري لا يتحقق بمجرد امتلاك الأجهزة أو استخدام بعض البرامج، وإنما يحتاج إلى ثقافة رقمية، ومهارات إلكترونية، وموارد بشرية قادرة على توظيف التقنيات الحديثة في أداء المهام اليومية واتخاذ القرارات. ومن هنا تتحدد مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل الآتي:

٣-٣- الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث

يعتمد الباحث في الحصول على المعلومات التي تساعد في معالجة مشكلة البحث والوصول إلى نتائج دقيقة. وتتنوع هذه الأدوات بحسب طبيعة الدراسة وأهدافها، فقد تشمل الملاحظة، والاختبارات، والاستبيانات، والمقابلات، ومقاييس الرأي العام، وتحليل المضمون، فضلاً عن البيانات الإحصائية. ويشير طارق عبد الرؤوف وإيهاب عيسى المصري إلى أن أدوات جمع البيانات تمثل وسائل مهمة يعتمد عليها الباحث في قياس الظواهر وتحليلها بصورة علمية منظمة (عبد الرؤوف والمصري، ٢٠١٧، ص ٢٧)

٣-٣-١- وسائل جمع المعلومات :

- المصادر العربية والاجنبية.
- المقابلات الشخصية .
- الملاحظة.
- الاستبانة : اعد الباحث الاستبانة لتحديد مجالات مقياس التحول الرقي في الادارة الالكتروني ومقياس العمل الاداري ، واخرى لإعداد عبارات المقاييس بصورتها النهائية.
- شبكة المعلومات الدولية(الانترنت).
- استمارات تفرغ المعلومات.
- فريق العمل المساعد.

الرياضية في العراق، فقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، لكونه الأنسب لدراسة الظواهر كما هي موجودة في الواقع الميداني، ووصفها وتحليلها بصورة علمية. ويشير محمود أحمد إلى أن دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الميدان، مع الاهتمام بوصفها وصفاً دقيقاً يساعد على تفسيرها وفهم أبعادها المختلفة (محمود أحمد، ٢٠١٨، ص ١١٨) .

٣-٢- مجتمع البحث وعينته

اشتمل مجتمع البحث على أعضاء الاتحادات الرياضية المركزية في العراق، من الاتحادات الأولمبية والبارالمبية، والبالغ عددهم (٢٦٤) عضواً يمثلون (٤٠) اتحاداً رياضياً. وقد وزع الباحث عينات الدراسة بما ينسجم مع مراحل بناء الأداة والتحقق منها وتطبيقها، إذ خُصصت (١٤) استجابة للتجربة الاستطلاعية، و (١٣٠) استجابة لعينة البناء، في حين اعتمدت (١٢٠) استجابة لعينة التطبيق النهائية.

جدول رقم (١)

يبين عينة البحث

عينة البحث الكلية	عدد الاعضاء
الاعضاء الكلية	٢٦٤
الاستطلاعية	١٤
البناء	١٣٠
التطبيق	١٢٠

٣-٢-٢- الادوات والأجهزة المستخدمة:

- مقياس التحول الرقمي في الادارة الالكترونية.
- مقياس العمل الاداري.
- جهاز لا بنوب نوع (Lenovo).
- الحقيبة الاحصائية (spss).

٣-٤- اجراءات اعداد المقياسين:

٣-٤-١- اعداد عبارات المقياسين:

بعد مراجعة عدد من الدراسات السابقة والأدبيات المرتبطة بموضوع البحث، قام الباحث بتحديد فكرة المقياس بصورة واضحة ومحددة، وذلك من خلال تشخيص الظاهرة المراد قياسها، والمتمثلة بـ التحول الرقمي في الإدارة الإلكترونية لدى أعضاء الاتحادات الرياضية المركزية العراقية. وكذلك مقياس العمل الإداري وبعد تحديد فكرة المقياسين، عمل الباحث على تحديد الهدف من إعداده، والمتمثل في توفير أداة علمية يمكن من خلالها التعرف على مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية، فضلاً عن قياس مستوى العمل الإداري لدى أعضاء الاتحادات المركزية العراقية. وبذلك أصبح المقياس وسيلة مناسبة لجمع البيانات المرتبطة بمتغيرات

البحث وتحليلها بصورة علمية دقيقة. وعلى

ضوء ذلك اعد الباحث:

اولا -مقياس التحول الرقمي في الادارة الالكتروني :

ويتكون من (٥٥) فقرة تكون موزعة كالآتي :

القسم الاول: يختص بالمعلومات الاولية التي تخص العضو ويتكون من خمسة فقرات .

اما القسم الثاني: يتكون من اربع اسئلة تتعلق بمستوى الثقافة الإلكترونية لدى الأعضاء.

اما القسم الثالث: يتكون من اربع مجالات:

المجال الاول: يتعلق بالمهارة الإلكترونية (Electronic skill) لدى الاعضاء ويتكون من عشرة فقرات .

اما المجال الثاني: فيتعلق بالمهارة المعلوماتية (Information skill) لدى الاعضاء ويتكون من اثنا عشر فقرة .

اما المجال الثالث: فيتعلق بالمهارات الادارية والتنظيمية (Management & Organizational skill) لدى الاعضاء ويتكون من عشرة فقرات.

اما المجال الرابع: يتعلق بالموارد البشرية (Human resources) لدى الاعضاء ويتكون من عشرة فقرات.

اما المجال الخامس: يتعلق بالموارد الفنية (Technical resources) لدى الاعضاء ويتكون من ثمن فقرات.

اما القسم الرابع والاخير: والذي يتكون من سؤال واحد فقط يتعلق بالمشاكل التي تحد من تطبيق

الإدارة الإلكترونية في الاتحادات المركزية. وبعد ان ابدى الخبراء آرائهم على عبارات المقياسي ثم معالجة العبارات احصائيا وذلك من خلال تطبيق قانون (٢١) وتم اتفاق اغلب الخبراء على صلاحية العبارات.

الجدول رقم (٥)

يبين عدد العبارات النهائية لمقياس التحول الرقمي

العدد الاصلي للعبارات لمقياس العمل الإداري	المستبعد	رقمها	المعدلة	رقمها	العبارات النائية
٥٥	-	-	-	-	٥٥

ثانياً: مقياس العمل الإداري / اعتمد الباحث مقياس العمل الإداري لشابا والعميدي (2017) مقياس العمل الإداري لشابا والعميدي (2017) وذلك لملاءمته طبيعة البحث الحالي ومجمعه المتمثل بأعضاء الاتحادات المركزية الرياضية في العراق. ويتكون المقياس من (٤٢) فقرة تقيس مستوى العمل الإداري داخل الاتحادات الرياضية، وتتم الإجابة عن فقراته وفق خمسة بدائل متدرجة هي: تنطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جداً، وتعطى لها الدرجات على التوالي 5، 4، 3، 2، 1 وعليه فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في المقياس هي (٢١٠) درجة، وأقل درجة هي (٤٢) درجة، أما الوسط الفرضي للمقياس

فبيلغ (١٢٦) درجة. وكلما زادت الدرجة الكلية للمستجيب عن الوسط الفرضي دل ذلك على ارتفاع مستوى العمل الإداري لديه، وكلما انخفضت الدرجة عن الوسط الفرضي دل ذلك على انخفاض مستوى العمل الإداري لدى أفراد عينة البحث.

٣-٤-٤ - اعداد تعليمات المقياس:

وضع الباحث تعليمات المقياس قبل التطبيق بصيغة مختصرة وواضحة، تضمنت بيان آلية الإجابة عن الفقرات وكيفية اختيار البديل المناسب. كما أوضح لأفراد العينة أن المعلومات التي يقدمونها ستعامل بسرية تامة، وأن استخدامها سيقصر على متطلبات البحث العلمي فقط. وقد أكد الباحث ضرورة قراءة الفقرات بعناية والإجابة عنها بصدق وموضوعية، بما يعكس الرأي الحقيقي للمجيب، ويساعد في الحصول على بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في إجراءات التحليل الإحصائي واستخلاص النتائج.

٣-٤-٥ - التحليل الاحصائي لعبارات المقياس :

بعد جمع استجابات عينة البناء البالغ عددها (١٣٠) عضواً، قام الباحث بتفريغ البيانات وتحليل فقرات المقياس إحصائياً، بهدف التأكد من صلاحيتها وملاءمتها لمقياس متغيرات البحث. وركز هذا الإجراء على الكشف عن وضوح الفقرات وقدرتها على التمييز، فضلاً عن التحقق من المؤشرات العلمية التي تدعم اعتماد المقياس بصيغته النهائية. وقد ساعد هذا التحليل في تثبيت

على انخفاض مستوى العمل الإداري لدى أفراد عينة البحث.

الفقرات المناسبة وضمان اتساقها مع أهداف الدراسة.

٣-٤-٨ التجربة الاستطلاعية للمقياسين:

نفذ الباحث التجربة الاستطلاعية بتاريخ ٢٠٢٣/١/١٨ على عينة مكونة من (١٤) عضواً، وبمساعدة فريق العمل المساعد. وكان الهدف منها اختبار وضوح فقرات المقياس وتعليماته، والتأكد من ملاءمة بدائل الإجابة، والتعرف على أي صعوبات قد تظهر قبل التطبيق الرئيس. كما استُخدمت هذه التجربة لتدريب فريق العمل على آلية توزيع الاستمارات وجمعها. وبعد الانتهاء من التطبيق، تبين أن الفقرات مفهومة والتعليمات واضحة، ولم تظهر مشكلات مؤثرة، وبذلك أصبح المقياس مناسباً للتطبيق على العينة الرئيسة. وقد قام الباحث خلال التجربة الاستطلاعية بما يأتي:

- توضيح طريقة الإجابة لأفراد العينة.
- منح أفراد العينة الوقت الكافي للإجابة عن فقرات المقياسين.
- إتاحة الفرصة لأفراد العينة لطرح الاستفسارات المتعلقة بالمقياسين.
- وبعد تطبيق المقياس على عينة التجربة الاستطلاعية، اتضح للباحث أن فقرات المقياس كانت واضحة ومفهومة، وأن تعليمات الإجابة كانت مناسبة، ولم تظهر صعوبات جوهرية في

٣-٤-٧ المقياسين بالصيغة النهائية:

وذلك بعد اتمام جميع الاجراءات لأعداد المقياسي بخمس بدائل للإجابات اصبح جاهز وبصورتها النهائية.

١- مقياس التحول الرقمي في الادارة الالكترونية ويتضمن (٥٥) عبارة، اعلى درجة بالمقياس (٢٧٥) درجة واقل درجة بالمقياس هي (٥٥) والوسط الفرضي هو (١٦٥) وكلما زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي يعني ان عينة البحث تتميز بالإدارة الالكترونية.

٢- مقياس العمل الإداري يتكون المقياس من (٤٢) فقرة تقيس مستوى العمل الإداري داخل الاتحادات الرياضية، وتتم الإجابة عن فقراته وفق خمسة بدائل متدرجة هي: تنطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جداً، وتعطى لها الدرجات على التوالي (5)، ٤، ٣، ٢، ١).

وعليه فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في المقياس هي (٢١٠) درجة، وأقل درجة هي (٤٢) درجة، أما الوسط الفرضي للمقياس فيبلغ (١٢٦) درجة. وكلما زادت الدرجة الكلية للمستجيب عن الوسط الفرضي دل ذلك على ارتفاع مستوى العمل الإداري لديه، وكلما انخفضت الدرجة عن الوسط الفرضي دل ذلك

٣-٧ الوسائل الإحصائية:

اعتمد الباحث على الحقيبة الإحصائية (SPSS) في معالجة البيانات واستخراج نتائج البحث الحالي، وذلك بما يتناسب مع طبيعة أهداف البحث وإجراءاته الميدانية. وقد استخدمت مجموعة من الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل استجابات أفراد العينة والتحقق من الخصائص العلمية للمقياس.

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها: -

٤-١ التوصيف الإحصائي لتوزيعات متغيرات البحث لعينة بناء الانموذج:

جدول (٣)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار (كولموجوروف-سميرنوف) لعينة بناء الانموذج في المتغيرات المبجوت

المتغيرات	الوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	اختبار (k-s)	
				المحسوبة	مستوى الدلالة
التحول الرقمي	٢٢٤,٦٣٧	٣٢,٠٣٣	٣,١٧٢	١,٢٢٠	٠,٠٦٢

تبين من نتائج جدول (٣) أن بيانات متغير التحول الرقمي كانت مناسبة للتحليل الإحصائي، إذ بلغ الوسط الحسابي (224.637)، والانحراف المعياري (32.033)، والخطأ المعياري (3.172). كما بلغت قيمة اختبار كولموجوروف-سميرنوف (1.220) وبمستوى دلالة (0.062)، وهي قيمة أكبر من (0.05)، مما يشير إلى أن توزيع البيانات قريب من التوزيع الطبيعي. وهذا يسمح باستخدام

التطبيق، وبذلك أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق

على العينة الرئيسة.

٣-٥- التجربة الرئيسية:

بعد الانتهاء من إعداد المقياسين والتحقق من توافر الأسس العلمية لهما، قام الباحث بإجراء التجربة الرئيسة على عينة البحث المتمثلة بأعضاء الاتحادات المركزية، وذلك بتاريخ ٢٠٢٣/٢/٢، والبالغ عددهم (١٣٠) عضواً. وقد تم توزيع الاستبانة بصورتها النهائية على أفراد العينة، مع التأكيد على ضرورة اختيار بديل واحد فقط لكل فقرة، بحيث يمثل البديل المختار وجهة نظر المجيب بصورة دقيقة. كما أكد الباحث لأفراد العينة عدم الحاجة إلى ذكر الأسماء عند الإجابة عن الاستبانة، وذلك بهدف الحصول على إجابات أكثر صدقاً وموضوعية، مع ضمان سرية المعلومات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط. وبعد جمع الاستبانات، قام الباحث بتفريغ الدرجات التي حصل عليها كل فرد من أفراد العينة في كل مقياس، ثم استخراج الدرجة الكلية لكل عضو من خلال جمع درجات بدائل الإجابة عن جميع الفقرات، والبالغ عددها (٥٥) فقرة في مقياس التحول الرقمي. وبعد ذلك وُضعت البيانات في استمارات خاصة تمهيداً لمعالجتها إحصائياً باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة.

الدالة	F	توسط المرجات	رجة الحرية	مجمو ع المرات	مصدر التباين	المجال
4	.933	.003		6	المجموعات	البشرية
				102.	داخل	
		.322	19	592	المجموعات	
				103.	الكلية	
			21	193		
0.93				0.06	بين	الموارد
0	.073	.039		8	المجموعات	الفنية
				170.	داخل	
		.535	19	507	المجموعات	
				170.	الكلية	
			21	584		
0.13				0.97	بين	الدرجة
3	.032	.488		7	المجموعات	الكلية للتحويل الرقمي
				76.6	داخل	
		.240	19	88	المجموعات	
				77.6	الكلية	
			21	65		

يبين جدول (٤) أن بعض مجالات التحويل الرقمي قد اختلفت استجابات أفراد العينة بشأنها بصورة دالة إحصائية، إذ ظهر ذلك في مجالي المهارة الإلكترونية والمهارة الإدارية والتنظيمية، بعد أن جاءت قيم الدلالة الإحصائية لهما أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وهذا يدل على أن أفراد العينة لم يكونوا على مستوى واحد في تقديرهم لهذين المجالين، مما يعكس وجود تباين في درجة امتلاك المهارات الإلكترونية والقدرات التنظيمية المرتبطة بتطبيق الإدارة الإلكترونية داخل الاتحادات المركزية. وفي المقابل، لم تظهر النتائج فروقاً معنوية في مجالات المهارة المعلوماتية والموارد البشرية والموارد الفنية، وكذلك في الدرجة الكلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، لأن قيم الدلالة الإحصائية لهذه المجالات كانت أكبر من (0.05). وهذا يشير إلى أن آراء أفراد العينة كانت متقاربة نسبياً تجاه هذه الجوانب، وأن الاختلافات بينهم لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

الأساليب الإحصائية اللاحقة بثقة أكبر، ويدعم صلاحية البيانات للتحليل.

٢-٤ بناء انموذج الادارة الالكترونية بدلالة مجالاتها :

يتطلب بناء أنموذج التحويل الرقمي في الإدارة الإلكترونية قياس مجالاته لدى أفراد مجتمع البحث المتمثلين بأعضاء الاتحادات المركزية الرياضية في العراق، وذلك من أجل التعرف على واقع تطبيق هذه المجالات ومدى وجود فروق دالة بينها. ولتحقيق ذلك استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي، كما موضح في الجدول رقم (٤).

الجدول رقم (٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في واقع التحويل الرقمي داخل الاتحادات المركزية الرياضية في العراق

الدالة	F	توسط المرجات	رجة الحرية	مجمو ع المرات	مصدر التباين	المجال
0.020*	3.97 5	3.36 9	2	6.73 8	بين المجموعات	المهارة الإلكترونية
				270.	داخل المجموعات	
		.848	19	386		
				277.	الكلية	
			21	124		
0.513	0.6 70	0.2 40	2	0.48 0	بين المجموعات	المهارة المعلوماتية
				114.	داخل المجموعات	
		.359	19	417		
				114.	الكلية	
			21	898		
0.01				2.07	بين	المهارة
8*	.062	.038		5	المجموعات	الإدارية والتنظيمية
				81.5	داخل	
		.255	19	04	المجموعات	
				83.5	الكلية	
			21	79		
0.39				0.00	بين	الموارد

واتجاهها بين متغير العمل الإداري من جهة، ومجالات التحول الرقمي من جهة أخرى، والمتمثلة بـ المعلومات الأولية، والثقافة الإلكترونية، والمهارات المعلوماتية، والموارد البشرية.

جدول (٥)

قيم معاملات الارتباط بين العمل الإداري ومجالات التحول الرقمي لدى أفراد عينة بناء النموذج

المتغير التابع	مجالات التحول الرقمي	طبيعة الارتباط	معامل الارتباط المحسوب	مستوى الدلالة الإحصائية
العمل الإداري	المعلومات الأولية	بسيط	0.821	0.000 معنوي
العمل الإداري	الثقافة الإلكترونية	بسيط	0.801	0.000 معنوي
العمل الإداري	المهارات المعلوماتية	بسيط	0.789	0.000 معنوي
العمل الإداري	الموارد الفنية	بسيط	0.863	0.000 معنوي
العمل الإداري	الموارد البشرية	بسيط	0.931	0.000 معنوي

يتضح من جدول (٥) وجود علاقات ارتباط موجبة ومعنوية بين العمل الإداري ومجالات التحول الرقمي لدى أفراد عينة بناء النموذج، إذ بلغت قيم معاملات الارتباط بين العمل الإداري وكل من المعلومات الأولية، والثقافة الإلكترونية، والمهارات المعلوماتية، الموارد الفنية، والموارد البشرية على التوالي (0.821، 0.801، 0.789، 0.863، 0.931)، وجاءت مستويات المعنوية المصاحبة لها بقيمة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وهذا يدل على أن العلاقة بين العمل الإداري ومجالات التحول الرقمي علاقة طردية ذات دلالة إحصائية، أي أن ارتفاع مستوى

٤-٢-١ علاقة الارتباط بين المتغيرات قيد البحث لعينة بناء النموذج:

يهدف تحليل الارتباط إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات وبيان قوتها واتجاهها، إذ يشير الارتباط إلى وجود علاقة إحصائية بين متغيرين أو أكثر. ولغرض التعرف على قوة العلاقة بين درجات متغيرات الدراسة الحالية لدى عينة بناء النموذج، استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بيرسون. ومن الضروري الإشارة إلى أن معامل الارتباط، على الرغم من أهميته بوصفه أداة إحصائية تساعد في فهم طبيعة العلاقات بين المتغيرات، إلا أنه لا يفسر القدرة التنبؤية لهذه المتغيرات بشكل مباشر، كما لا يدل بالضرورة على وجود علاقة سببية أو تأثير مباشر بين المتغيرات. فوجود علاقة ارتباط بين مجالات التحول الرقمي لا يعني أن أحد هذه المجالات يسبب التغير في المجال الآخر، وإنما يدل فقط على وجود علاقة إحصائية بينهما.

٤-٢-٢ مؤشرات التنبؤ بالعمل الإداري بدلالة مجالات التحول الرقمي

٤-٢-٢-١ علاقة الارتباط بين العمل الإداري ومجالات التحول الرقمي

لغرض التعرف على طبيعة العلاقة بين العمل الإداري ومجالات التحول الرقمي لدى أفراد عينة بناء النموذج، استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بيرسون، وذلك للكشف عن قوة العلاقة

المتغيرات التنبؤية	متغير النتيجة	معامل الارتباط R	معامل التفسير R ²	معامل التفسير المعدل R ²	الخطأ المعياري للتقدير
المعلومات الأولية، الثقافة الإلكترونية، المهارات المعلوماتية، الموارد الفنية، الموارد البشرية	العمل الإداري	0.952	0.741	0.711	19.558

تطبيق مجالات التحول الرقمي يرافقه ارتفاع في مستوى العمل الإداري داخل الاتحادات المركزية. كما تشير النتائج إلى أن مجال الموارد البشرية حقق أعلى ارتباط بالعمل الإداري، يليه مجال المعلومات الأولية، ثم الثقافة الإلكترونية، وأخيرًا المهارات المعلوماتية، مما يوضح أهمية هذه المجالات في دعم العمل الإداري وتطويرة داخل الاتحادات المركزية الرياضية.

٤-٢-٢ مؤشرات أنموذج معادلة الانحدار

الخطي

لغرض تقييم دقة الأنموذج التنبؤي في عينة بناء الأنموذج، ومعرفة إمكانية تعميمه على عينات أخرى، استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وذلك للكشف عن قدرة مجالات التحول الرقمي المتمثلة بـ المعلومات الأولية، والثقافة الإلكترونية، والمهارات المعلوماتية، والموارد البشرية على التنبؤ بمستوى العمل الإداري لدى أعضاء الاتحادات المركزية. إذ إن الأنموذج التنبؤي الجيد ينبغي أن يمتلك قدرة مناسبة على تفسير المتغير التابع عند تطبيقه على عينة مختلفة، لأن الانخفاض الكبير في قوته التنبؤية يحد من إمكانية تعميم نتائجها.

جدول (٦)

مؤشرات جودة أنموذج معادلة الانحدار الخطي للتنبؤ
بالعمل الإداري بدلالة مجالات التحول الرقمي

توضح نتائج جدول (٦) أن معامل الارتباط بين مجالات التحول الرقمي والعمل الإداري بلغ (0.952)، وهي قيمة تعكس قوة العلاقة بين المتغيرات الداخلة في الأنموذج. كما أظهرت النتائج أن قيمة معامل التفسير بلغت $R^2 = 0.741$ ، أي أن مجالات التحول الرقمي أسهمت في تفسير (74.1%) من التغيرات التي تحدث في مستوى العمل الإداري. أما النسبة المتبقية، فيمكن أن تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل ضمن الأنموذج، مثل طبيعة القيادة، والبيئة التنظيمية، والإمكانات المتاحة، ومستوى تقبل الأعضاء لاستخدام التقنيات الرقمية. أما معامل التفسير المعدل فقد بلغ (0.711)، وهو مؤشر يوضح القدرة التفسيرية للأنموذج بعد مراعاة عدد المتغيرات المستقلة وحجم العينة. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الأنموذج يمتلك قدرة مناسبة على التنبؤ بالعمل الإداري من خلال مجالات التحول الرقمي، مما يعزز أهمية

جدول (٨)

القيم الخاصة بمعاملات معادلة الانحدار ومعنوية

معلومات النموذج

طبيعية المعامل	رمز المعامل	قيمة المعامل غير المعيارية	الخطأ المعيارى	قيمة بيتا المعيارية	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
المقدار الثابت	أ	38.113	14.860	—	2.738	0.007	معنوي
الموارد البشرية	ب ١	3.623	0.661	0.368	4.703	0.000	معنوي
الثقافة الإلكترونية	ب ٢	3.168	0.578	0.341	5.423	0.000	معنوي
الموارد الفنية	ب ٣	٣,١٣٢	٠,٥٢٤	٠,٣٣٨	٤,١٧٢	٠,٠٠٠	معنوي
المهارات المعلوماتية	ب ٤	3.056	0.678	0.309	4.646	0.000	معنوي
المعلومات الأولية	ب ٥	3.102	0.684	0.332	4.188	0.000	معنوي

جدول (٧)

نتائج تحليل التباين لدلالة أنموذج الانحدار الخطي

المتعدد

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
الانحدار	77412.365	3	22583.742	72.391	0.000	معنوي
البواقي	40236.965	122	366.208			
الكلي	117650.330	119	---			

يشير جدول (٧) إلى أن قيمة F المحسوبة بلغت (72.391)، وبمستوى معنوية مقداره (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على معنوية أنموذج الانحدار الخطي المتعدد. وهذا يعني أن مجالات التحول الرقمي مجتمعة تسهم إسهاماً معنوياً في التنبؤ بالعمل الإداري لدى أعضاء الاتحادات المركزية. كما يتضح من ذلك أن الأنموذج يمثل العلاقة بين المتغير التابع، وهو العمل الإداري، والمتغيرات المستقلة المتمثلة بمجالات التحول الرقمي تمثيلاً إحصائياً مناسباً. ومع ذلك، فإن نتائج تحليل التباين تبين معنوية الأنموذج ككل، لكنها لا توضح مقدار الإسهام المنفرد لكل مجال من مجالات التحول الرقمي، لذلك يتطلب الأمر الرجوع إلى معاملات الانحدار وقيم اختبار المعرفة مساهمة كل متغير مستقل على حدة في التنبؤ بالعمل الإداري.

٤-٢-٣ استخراج قيم معاملات معادلة

الانحدار

وتسهم بدرجات متفاوتة في تفسير العمل الإداري لدى أعضاء الاتحادات المركزية الرياضية.

٤-٣ مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الجدول (٣) أن متغير التحول الرقمي لدى عينة بناء النموذج قد حقق توزيعاً اعتدالياً، إذ بلغ الوسط الحسابي (224.637) وبانحراف معياري مقداره (32.033)، في حين جاءت قيمة اختبار كولموغوروف-سميرنوف عند مستوى دلالة أكبر من (0.05) وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة توزعت بصورة طبيعية، مما يسمح باعتماد المعالجات الإحصائية اللاحقة. ويرى الباحث أن اعتدالية التوزيع تعكس مناسبة البيانات للتحليل الإحصائي، وتدل على أن العينة تمثل مجتمع البحث بدرجة مقبولة، وهو ما يؤكد أهمية اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة في البحوث الإدارية والتربوية، إذ يشير محمود أحمد إلى أن سلامة الإجراءات الإحصائية تساعد الباحث على تفسير الظاهرة بصورة علمية دقيقة (محمود أحمد، ٢٠١٨، ص ١١٨). أما نتائج الجدول (٤) فقد بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي المهارة الإلكترونية والمهارة الإدارية والتنظيمية، إذ جاءت قيم الدلالة الإحصائية لهما أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) ويرى الباحث أن هذه النتيجة تعكس تبايناً واضحاً بين أعضاء الاتحادات المركزية في امتلاك المهارات المرتبطة باستخدام التقنيات الرقمية وتوظيفها في العمل الإداري، فضلاً عن اختلافهم في القدرة على تنظيم العمل الإلكتروني

يتضح من جدول (٨) على أن هذه المجالات تسهم إسهاماً معنوياً في التنبؤ بمستوى العمل الإداري لدى أعضاء الاتحادات المركزية. وتشير قيمة المقدار الثابت (أ) إلى أن الدرجة المتوقعة للعمل الإداري تكون (٣٨,١١٣) عندما تكون قيم المتغيرات التنبؤية الداخلة في النموذج مساوية للصفر. أما معاملات الانحدار غير المعيارية فتوضح مقدار التغير المتوقع في العمل الإداري عند زيادة كل مجال من مجالات التحول الرقمي بمقدار وحدة واحدة، مع ثبات بقية المجالات الأخرى. وبناءً على القيم غير المعيارية، يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي المتعدد بالشكل الآتي: العمل الإداري = $38,113 + 3,102 \times \text{المعلومات الأولية} + 3,168 \times \text{الثقافة الإلكترونية} + 3,056 \times \text{المهارات المعلوماتية} + 3,132 \times \text{الموارد الفنية} + 3,623 \times \text{الموارد البشرية}$ وتوضح قيم بيتا المعيارية مقدار الإسهام النسبي لكل متغير مستقل في التنبؤ بالعمل الإداري، إذ أظهرت النتائج أن مجال الموارد البشرية كان الأكثر إسهاماً في النموذج بقيمة بيتا بلغت (٠,٣٦٨)، يليه مجال الموارد الفنية بقيمة (٠,٣٣٨)، ثم مجال الثقافة الإلكترونية بقيمة (٠,٣٤١)، ثم مجال المعلومات الأولية بقيمة (٠,٣٣٢)، وأخيراً مجال المهارات المعلوماتية بقيمة (٠,٣٠٩). وهذا يشير إلى أن الموارد البشرية تمثل المجال الأكثر تأثيراً في تفسير مستوى العمل الإداري ضمن النموذج الحالي. وبذلك يمكن القول إن جميع مجالات التحول الرقمي الداخلة في النموذج تمتلك قدرة تنبؤية معنوية،

الداخلية والخارجية للمنظمات (Fang, 2002, p.3) وتوضح نتائج جدول (٧) أن أنموذج الانحدار الخطي المتعدد كان دالاً إحصائياً، إذ بلغت قيمة F المحسوبة (72.391) وبمستوى معنوية (0.000)، وهي قيمة تؤكد صلاحية الأنموذج في التنبؤ بالعمل الإداري من خلال مجالات التحول الرقمي مجتمعة. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تعطي مؤشراً واضحاً على أن التحول الرقمي يمثل أحد العوامل المؤثرة في تطوير إدارة الاتحادات المركزية، لأنه يساعد على تحسين انسيابية العمل، وتسريع الاتصال الإداري، وتوثيق الإجراءات، ومتابعة المهام بصورة أكثر دقة. كما أن الإدارة الحديثة أصبحت تتطلب نظاماً رقمية قادرة على توفير المعلومات في الوقت المناسب، بما يسهم في رفع مستوى الشفافية والفاعلية في إنجاز الأعمال. أما نتائج الجدول (٨) فقد بينت أن جميع معاملات الانحدار الخاصة بمجالات التحول الرقمي كانت معنوية، مما يدل على أن كل مجال من هذه المجالات يسهم بدرجة معينة في التنبؤ بالعمل الإداري. وقد جاء مجال الموارد البشرية في المرتبة الأولى من حيث الإسهام النسبي، يليه الثقافة الإلكترونية، ثم المعلومات الأولية، وأخيراً المهارات المعلوماتية. ويرى الباحث أن تقدم مجال الموارد البشرية يؤكد أن العنصر البشري هو الأساس في نجاح التحول الرقمي، لأن امتلاك الأجهزة والبرامج لا يحقق التطوير المطلوب ما لم يكن هناك أفراد قادرون على استخدامها وإدارتها بفاعلية. وهذا يتفق مع ما أشار إليه Dalakoura في أن تطوير القيادة والموارد البشرية يمثل عاملاً

وإدارته. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه نجم في أن الإدارة الإلكترونية تعتمد على توظيف إمكانات الإنترنت وشبكات الاتصال في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، مما يجعل امتلاك المهارات الإلكترونية والإدارية شرطاً أساسياً لنجاحها (نجم، ٢٠٠٤، ص ١٢٧) أما مجالات المهارة المعلوماتية والموارد البشرية والموارد الفنية والدرجة الكلية للتحول الرقمي، فلم تظهر فيها فروق ذات دلالة إحصائية. ويفسر الباحث ذلك بأن أفراد العينة قد يمتلكون مستوى متقارباً في هذه المجالات، أو أن بيئة العمل داخل الاتحادات المركزية ما زالت متشابهة من حيث الإمكانيات الفنية والبشرية المتاحة. كما أن عدم وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لا يعني غياب الحاجة إلى التطوير، وإنما يشير إلى أن مستوى التحول الرقمي العام يحتاج إلى دعم شامل داخل الاتحادات كافة، ولا سيما في البنية التقنية، والتدريب، وتفعيل أنظمة الاتصال الإلكتروني. ويرى الباحث أن هذه النسبة تعكس قوة الدور الذي يؤديه التحول الرقمي في تحسين الأداء الإداري، من خلال تسهيل تداول المعلومات، وتنظيم الإجراءات، وتقليل الاعتماد على المعاملات الورقية، ودعم عملية اتخاذ القرار داخل الاتحادات المركزية. كما تدل النسبة المتبقية على وجود عوامل أخرى قد تؤثر في العمل الإداري، مثل نمط القيادة، والثقافة التنظيمية، والإمكانات المالية، ومدى تقبل الأعضاء للتغيير. وتتفق هذه النتيجة مع ما أوضحه Fang من أن توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات يسهم في تطوير الخدمات المؤسسية وتحسين العلاقات

٥- الاستنتاجات والتوصيات:

٥-١ الاستنتاجات:

١. إن التحول الرقمي في إدارة الاتحادات المركزية الرياضية يسهم في تطوير العمل الإداري من خلال تحسين إجراءات التنظيم، وتسهيل تبادل المعلومات، ودعم عملية اتخاذ القرار .
٢. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين مجالات التحول الرقمي والعمل الإداري، مما يدل على أن ارتفاع مستوى تطبيق هذه المجالات ينعكس بصورة مباشرة على تحسين الأداء الإداري داخل الاتحادات .
٣. تبين أن مجالات التحول الرقمي، ولا سيما الموارد البشرية والثقافة الإلكترونية، تعد من المؤشرات المهمة في التنبؤ بمستوى العمل الإداري لدى أعضاء الاتحادات المركزية .
٤. إن امتلاك أعضاء الاتحادات للمهارات الإلكترونية والمعلوماتية يسهم في زيادة كفاءة العمل، وتقليل الاعتماد على الإجراءات التقليدية، وتحقيق سرعة أكبر في إنجاز المهام الإدارية .
٥. إن نجاح التحول الرقمي داخل الاتحادات المركزية لا يعتمد على الأجهزة والبرامج فقط، بل يتطلب وجود موارد بشرية مؤهلة، وثقافة إلكترونية مناسبة، وبيئة تنظيمية داعمة لاستخدام التكنولوجيا في العمل الإداري.

مهماً في تحسين الأداء الإداري والمؤسسي (Dalakoura, 2010, p.434). وبناءً على ذلك، يرى الباحث أن واقع التحول الرقمي في الاتحادات المركزية الرياضية في العراق يحتاج إلى تطوير مستمر من خلال توفير البنية التحتية التقنية، وتفعيل استخدام الإنترنت والبريد الإلكتروني والأنظمة الرقمية في المراسلات والمعاملات، وتقليل الاعتماد على الورق في الإجراءات الإدارية. كما أن تدريب أعضاء الاتحادات على استخدام التطبيقات والبرامج الإلكترونية يمثل ضرورة أساسية لتحسين مستوى العمل الإداري، ولا سيما أن نتائج البحث أظهرت وجود علاقة قوية بين مجالات التحول الرقمي والعمل الإداري. وعليه، فإن نتائج البحث تؤكد أن التحول الرقمي يمثل أحد المداخل الحديثة المهمة لتطوير إدارة الاتحادات المركزية الرياضية، وأن نجاحه يرتبط بتكامل عدة عناصر، أهمها: المهارة الإلكترونية، والثقافة الإلكترونية، وتوافر الموارد البشرية المؤهلة، والدعم الفني والتنظيمي. لذلك يوصي الباحث بضرورة اعتماد برامج تدريبية مستمرة لأعضاء الاتحادات، وتوفير متطلبات العمل الإلكتروني، وتحديث آليات الإدارة بما يتناسب مع متطلبات التحول الرقمي والعمل الإداري الحديث.

٥-٢ التوصيات

٣. أحمد، محمود. (2018). **مناهج البحث في**

العلوم الإنسانية. ط١، مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع .

٤. عبد الرؤوف، طارق، والمصري، إيهاب عيسى. (2017). **المقاييس والاختبارات** . Ktab INC.

٥. عصام، محمد عبد القادر السيد. (2020). **التوجهات المعاصرة في البحوث والدراسات التربوية**. دار التعليم الجامعي .

٦. الغامدي، سعيد حسن عبد الفتاح. (2003). **مدى اختلاف الخصائص السيكمترية لأداة القياس في ضوء تغاير عدد بدائل الاستجابة والمرحلة الدراسية: دراسة حالة مقياس ليكرت** . رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية .

٧. شابا، فارس سامي يوسف، والعميدي، حسين محمد ناجي. (٢٠١٧). **مستويات معيارية لمقياس العمل الإداري للاتحادات الرياضية الأولمبية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية**.

٨. نجم، نجم عبود. (2004). **الإدارة الإلكترونية: الاستراتيجية والوظائف والمشكلات** . الرياض: دار المريخ .

9. Dalakoura, A. (2010). Differentiating leader and leadership development. **Journal of Management Development**, 29(5), 432–441.

10. Fang, Z. (2002). E-Government in Digital Era: Concept, Practice, and Development. **International Journal of the Internet and Management**, 1(2), 1–22.

١. ضرورة تعزيز تطبيق التحول الرقمي في الاتحادات المركزية الرياضية، لما له من دور مهم في تطوير العمل الإداري وتحسين سرعة ودقة إنجاز المهام .

٢. الاهتمام بتدريب أعضاء الاتحادات على استخدام مجالات التحول الرقمي، ولا سيما المعلومات الأولية، والثقافة الإلكترونية، والمهارات المعلوماتية، والموارد البشرية، بما ينسجم مع متطلبات العمل الإداري الحديث .

٣. توفير البنية التحتية التقنية داخل الاتحادات، من أجهزة حديثة، وبرامج إدارية، وخدمات الإنترنت والإنترنت، بما يساهم في تسهيل تداول المعلومات بين الأعضاء والاتحادات الداخلية والخارجية .

٤. إعداد دليل تنظيمي خاص بمفهوم التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية وأهدافها ومجالات تطبيقها داخل الاتحادات المركزية، بما يساعد على نشر الثقافة الرقمية بين الأعضاء .

المصادر

١. أبو بكر، محمود. (2006). **الحكومة الإلكترونية: الواقع والآفاق**. القاهرة: مجموعة النيل العربية .

٢. إبراهيم، علي حسنين وآخرون. (2016). **التنمية المهنية للقيادات الإدارية التربوية: اتجاهات معاصرة**. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع .