Journal of Shatt Al Arab University College for Administration and Legal Sciences

مجلة كلية شط العرب الجامعة للعلوم الادارية والقانونية

Vol. (4) No. (2) 2026 المجلد. (4) العدد. (2)

"الرقمنة ودورها في تحقيق التميز المؤسسي بحث استطلاعي لعينة من مسؤولي مديرية تربية البصرة"

"1" م.م. حنين عبد السلام ابراهيم
مديرية تربية البصرة
haneen.abdsalam1994@gmail.com

"2" م. دعاء شهيد حبيب
كلية الادارة ولاقتصاد- جامعة البصرة
doaa.shaheed@uobasrah.edu.iq

"3" غسان عبد الجليل حميد
كلية الادارة ولاقتصاد- جامعة البصرة
ghassan.hamid@uobasrah.edu.iq

المستخلص:

يهدف البحث الحالي الى التعرف بأهمية الرقمنة ومدى تأثيرها على التميز المؤسسي في مديرية تربية البصرة. واعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي في تحديد ومعالجة متغيراته المتمثلة بالرقمنة (المتغير المستقل) والتميز المؤسسي (المتغير التابع) بالإضافة الى ذلك فقد تم الاعتماد على مقاييس جاهزة طورت بما يتناسب مع اهداف البحث والعينة المبحوثة. ولغرض تحقيق الأهداف، صيغت فرضية رئيسية تم اختيارها على عينة من المسؤولين في تربية البصرة والبالغ عددهم (96) مسؤول من أصل المجتمع البالغ عدده (126) مسؤول. واستخدم الباحثين أداة الاستبيان كأداة مهمة ورئيسة للحصول على المعلومات والبيانات المهمة للبحث وأيضا برامج SPSS.27 للتحليل الاحصائي. وتوصل الباحثين الى التأكيد على وجود علاقة تأثير بين الرقمنة والتميز المؤسسي في مديرية تربية البصرة.

الكلمات المفتاحية: ـ الرقمنة، التميز المؤسسي، مديرية تربية البصرة.

" Digital and its role in achieving institutional excellence exploratory research of a sample of officials from the Basrah Education Directorate"

Abstract:

The current research aims to identify the importance of digitalization and its impact on institutional excellence in the Basra Education Directorate. This research adopted a descriptive-analytical approach to identify and analyze its variables, namely digitalization (the independent variable) and institutional excellence (the dependent variable).

Additionally, pre-existing scales were developed to align with the research objectives and the sample. To achieve these objectives, a main hypothesis was formulated and tested on a sample of (96) officials from the Basra Education Directorate, selected from a total population of 126 officials. The researchers used a questionnaire as a key tool for gathering information and data for their research, along with SPSS-27 software for statistical analysis. They concluded that there is a significant relationship between digitalization and institutional excellence within the Basra Education Directorate.
Keywords: - Digital, institutional excellence, Basrah Education Directorate.

Introduction المقدمــة

تعتبر المؤسسات نمط من الهياكل المتواصلة التي تتفوق على حياة البشر وسلوكياتهم حيث يتفاعل التأسيس المؤسسي مع الافعال المستمرة من قبل الأشخاص المؤثرين وعليه تتفوق المؤسسات على الجهود الفردية وكذلك الزمن والأجيال (Svensson et al., 2010 :1). فالمؤسسة التي لا تطمح إلى التميز والتنمية في انجاز اعمالها محكوم عليها بالانحدار والفشل, كما يدعم التميز المؤسسات على التكيف مع التغيرات المختلفة ومواجهة العقبات بشتى أنواعها (SIDDEG , 2019 : 185) اذ ان التميز في الاداء يعد غاية محورية تسعى نحوها المؤسسات سعياً لا مفر منه في ظل ما تشهده بيئة الاعمال المحلية والدولية من تغيرات متسارعة, ومن بين تلك المؤسسات التي تسعى الى التميز في ادائها هي المؤسسات التربوية, لذا فأنها تعمل على تفعيل معايير التميز في كافة متطلبات العمل الاداري والفني بالإضافة الى تأهيل الادارات العليا لوضع توجهات استراتيجية تؤكد على القدرات والميزة التنافسية (غازي, 2022: 176). ويعد التميز المؤسسي مرحلة متطورة تفوق الإنجاز العادي اذ يعمل على استغلال الفرص من خلال التخطيط الدقيق والتصور المشترك الذي يستند على الموارد والاهتمام العالي في الأداء وهو مرحلة استثنائية من الابتكار الإداري والتميز التنظيمي الذي يحقق أداء فعال (Alzuod et al ., 2024: 106), ومن خلاله تستطيع المؤسسات الوصول الى الأداء المتفوق في جميع مراحلها عن طريق التنمية المستمرة والقيادة الفعالة والتركيز على المستفيدين وتبني الابتكار والتكنولوجيا وتحقيق النتائج الإيجابية(Alalyani et al . , 2026 :11). وفي ظل عصر الثورة التكنولوجية وانتشار التقنيات الحديثة التي اثرت في كل مجال من مجالات الحياة، اصبحت الرقمنة امراً ضرورياً للمؤسسات التي تسعى الى تحسين اداءها وتحقيق اهدافها واكتساب الميزة التنافسية، اذ اصبح امتلاك الرقمنة مؤشر يدل الى مدى ارساء البنية الاساسية للمعلومات والقدرة على استيعاب التطورات المتسارعة, لذا فأن الاهتمام بالرقمنة اصبح من اهم الاهداف للمؤسسات التي تسعى الى تحقيق النجاح وتحسين اداءها وضمان بقائها(تغري واخرون,2024: 21). وانطلاقاً من هذه الاهمية تتجه المؤسسات الى الاستثمار في الكفاءات البشرية وتدريبها على استخدام الوسائل الرقمية ايماناً منها بان العنصر البشري هو المحرك الاساسي لأي تطور فعلي, وعلية تمثل الرقمنة اليوم اداة حقيقية لتحسين جودة الاداء والواجهة الاساسية في بناء مؤسسات اكثر كفاءة ومرونة في التعامل مع متطلبات المرحلة الراهنة(عريب ونويجي,2025: 18). لذا فأن اعتماد مشروع الرقمنة في المؤسسات شأنه شأن اي مشروع او برنامج يحتاج الى تهيئة بيئة مؤسسية مناسبة لتنفيذها بما يضمن تحقيق التميز المؤسسي لها(النشوي,2024: 16). وعلية فأن هذا البحث جاء لتسليط الضوء على الدور الذي تمارسه الرقمنه في تحقيق التميز المؤسسي في مديرية تربية البصرة.

1- الاطار المنهجي Methodological Framework

1.1.مشكلة البحث the Research Problem

لقد شهد العصر الحديث اليوم نقلة نوعية كبيرة بين الادارة التقليدية والادارة المعتمدة على الوسائل التكنولوجية, اذ ظهرت العديد من المصطلحات الحديثة مثل الرقمنة والذكاء الاصطناعي وغيرها من الوسائل التكنولوجية الحديثة والتي لم يعد استخدامها في المؤسسات امراً اختيارياً بل اصبحت واقع ملموس يفرضه عصر المعرفة والانترنت على جميع المؤسسات التي تسعى الى بلوغ الميزة التنافسية لكافة المستويات الادارية وبما يضمن تحقيق التميز المؤسسي في اداءها(النشوي,2024: 157). ونظراً لأهمية الدور الذي تضطلع الية المؤسسات التربوية في قيادة التعليم والتعلم, اصبحت الرقمنه امراً ضرورياً في هذه المؤسسات, وعلية لابد من الاهتمام بآلية تطبيقها بشكل يعمل على تحقيق اهدافها ومتطلباتها واكتساب الميزة التنافسية. لذا قامت العديد من المؤسسات ببذل المزيد من الجهود من اجل تطبيقها وتحقيق النجاح وتحسين الاداء المؤسسي بما يضمن بقائها ونموها. ومن خلال عمل الباحثين في المؤسسات التربوية والتعليمية لاحظوا عدة ملاحظات من خلال المتابعة المستمرة لمتغيرات البحث في المؤسسة المبحوثه والتي اكدت عليها الدراسات حول اهمية الرقمنة ودورها في تحقيق التميز المؤسسي، لذا فأنه يمكن التعبير عن مشكلة البحث الحالي من خلال التساؤل الاتي (ما هو دور الرقمنة في تحقيق التميز المؤسسي في مديرية تربية البصرة).

2.1.أهداف البحث the Research Objective

تمثلت اهداف البحث الحالي بما يلي:

1- اختبار علاقة التأثير المباشرة بين الرقمنة والتميز المؤسسي في مديرية تربية البصرة.
2- اختبار علاقة التأثير المباشرة بين الرقمنة وابعاد التميز المؤسسي (القيادة، الخدمة, المعرفة).
3- تسليط الضوء على مفهومي الرقمنة والتميز المؤسسي والتعرف على خصائص واهمية كل مفهوم على حده.
4- معرفة مدى تطبيق الرقمنة لدى مسؤولي مديرية تربية البصرة وتمكنهم من الاستخدام الامثل لها.
5- تقديم مجموعة من التوصيات لمساعدة ادارة المديرية المبحوثه لمعرفة واقع تطبيق الرقمنة ومدى تأثيرها في تحقيق التميز المؤسسي لديها.

3.1.أهمية البحث the Research Importance

1- للبحث الحالي اهمية تنبع من اهمية الرقمنة ودورها في تحقيق التميز المؤسسي مما يشكل ذلك صوره واضحه امام ادارة المديرية المبحوثه في تعديل الإجراءات والسياسات المطبقة بما يساهم في تحسين ادائها المؤسسي.
2- اهمية العينة المبحوثه وهم كافة المسؤولين(مدير قسم, مسؤول شعبة, مسؤول وحده) في مديرية تربية البصرة نظراً لدورهم الاساسي في تحقيق التميز المؤسسي.
3- يضيف هذا البحث للمكتبات العراقية والعربية زياده معرفية حول متغيري البحث الحالي (الرقمنة, التميز المؤسسي بأبعاده الثلاثة).

4.1.تصميم البحث واساليب جمع البيانات the Research Design& Data collection methods

اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام اداة الاستبانة لمعرفة العلاقة بين متغيري البحث, وقد تم تقسيمها لثلاث محاور اساسية وكما موضحة في الملحق رقم(1). وتم صياغة الفقرات الخاصة بالاستبانة بالاعتماد على مقاييس جاهزة استخدمت في الدراسات السابقة(العربية والاجنبية) بعد اجراء بعض التعديلات لكي تلائم متطلبات البحث الحالي ومن هذه الدراسات هي(عريب ونويجي,2025; النشوي,2024; Alalyani et al . , 2026 ; حميدوش وبوزيدة.,2020). وقد استخدم الباحثين مقياس(Likert) الخماسي لقياس ردود المبحوثين وفق

http://joshuc.edu.iq ISSN: 2079 -7486

الاجابات التالية(اتفق تماماً"5", اتفق"4", محايد"3", لااتفق"2", لا اتفق تماماً"1"), وفيما يتعلق بالجانب النظري فقد تم الاعتماد على التقارير والكتب والمراجع والرسائل والاطاريح التي لها صله وثيقة بمتغيري البحث الحالي.

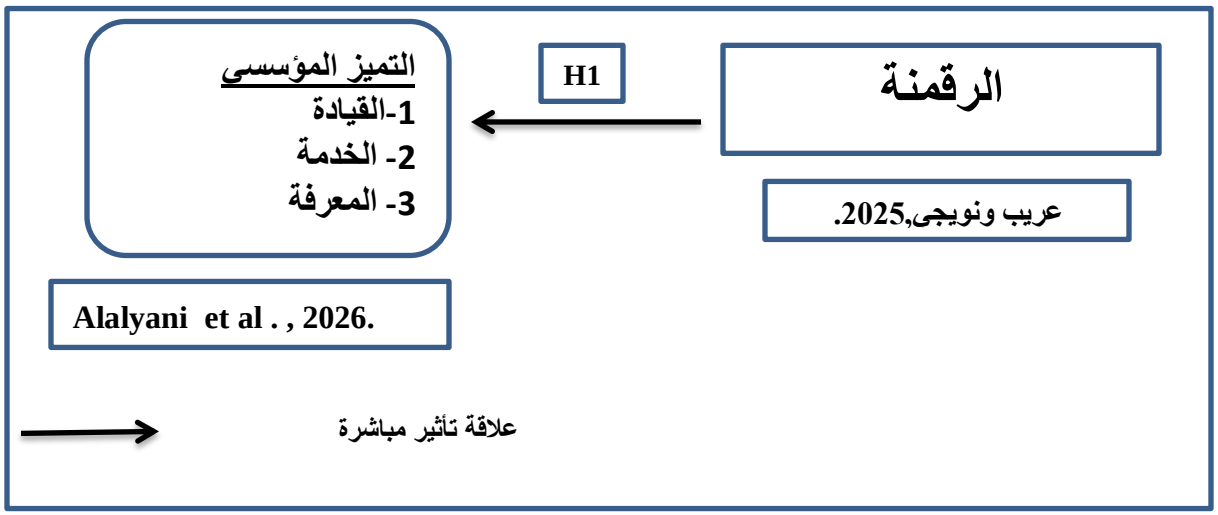
5.1. مجتمع وعينة البحث the Research Population and Sample

تمثل المجتمع للبحث الحالي بجميع المسؤولين (مدير قسم, مسؤول شعبة,مسؤول وحدة) في مديرية تربية البصرة والذي بلغ عددهم (126) مسؤول, اما فيما يتعلق بعينة البحث فقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة بالاستناد على ما اورداه الباحثان(Sekaran&Boujie,2016:263) حيث بلغ حجم العينة المعتمد للبحث (96) مسؤول.

6.1. المخطط الفرضي للبحث

لغرض الالمام بحيثيات ومتطلبات البحث, ومن اجل الوصول الى الاهداف تم تصميم اطار مفاهيمي للبحث في شكل متغيري البحث الحالي, حيث تمثل المتغير المستقل بـ (الرقمنة) وتمثل المتغير التابع بـ(التميز المؤسسي بأبعاده الثلاثة) وكما موضح في الشكل رقم(1).

"



الشكل(1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر المشار اليها اعلاه.

7.1. فرضية البحث the Research Hypothese

بالاستناد على الشكل رقم(1) ولغرض تحقيق الاهداف الخاصة بالبحث الحالي تم صياغة الفرضيات التالية:

H1: توجد علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية واحصائية بين الرقمنة والتميز المؤسسي.

وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسة عدد من الفرضيات الفرعية الاتية:-

H1a: توجد علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية واحصائية بين الرقمنة والقيادة.

H1b: توجد علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية واحصائية بين الرقمنة و الخدمة.

H1c: توجد علاقة تأثير مباشرة ذات دلالة معنوية واحصائية بين الرقمنة و المعرفة.

8.1. الاساليب الاحصائية المستخدمة في البحث Statistical Methods Used in Research لغرض اختبار فرضيات البحث استخدم الباحثين عدة اختبارات احصائية تتلائم مع اساليب التحليل المستخدمة وذلك بالاعتماد على حزمة من البرامج الاحصائية(SPSS.27) ويمكن توضيح اهم الاساليب التي استخدمت في البحث وفق التالي:

- اسلوب معامل الارتباط.
- اسلوب تحليل الانحدار المتعدد.
- اسلوب تحليل التباين احادي الاتجاه.
- واختبارF-Test واختبار F-Test.

2- الاطـــــــــار النظري Theoretical Framework

1.2. مفهوم ألرقمنة

يعدّ هذا المصطلح من المفاهيم الحديثة نسبيًا في المجتمع العربي وقد ظهر تزامنًا مع التطور المتسارع في التكنولوجيا الرقمية الأمر الذي أدى إلى تنوع التعريفات المرتبطة به حيث أسهمت في إحداث تحول جوهري من الأساليب التقليدية في نقل المعلومات والمعارف إلى الاعتماد على التقنيات الرقمية والأرقام من خلال توظيف هذه التكنولوجيا الحديثة في مختلف مجالات تبادل المعلومات وإدارتها (حميدوش واخرون,50:2020) حيث يرى "تيري كاني" الرقمنة بأنها "عملية تحويل مصادر المعلومات بمختلف أشكالها، مثل الكتب والدوريات والتسجيلات الصوتية والصور والمواد المرئية إلى صيغ قابلة للقراءة والمعالجة بواسطة الحاسبات الآلية وذلك بالاعتماد على النظام الثنائي (البيتات bits) الذي يُعد الوحدة الأساسية للمعلومات في نظم المعلومات المحوسبة ويتم هذا التحويل من خلال استخدام مجموعة من التقنيات والأجهزة المتخصصة بما يسمح بتمثيل المعلومات في صورة أرقام ثنائية" (النجار,160:2020).وتُعرَّف الرقمنة بأنها "التحول من الصيغ التناظرية إلى الصيغ الرقمية وهي عملية حتمية وسريعة وغير قابلة للتراجع تمتد آثارها إلى مختلف مجالات الحياة" (Rodreguez Abitia & Bribiesca.,2021:4). وتعود دوافع الرقمنة إلى التطورات المتسارعة في التكنولوجيا الرقمية والتغير في سلوك الأفراد وتوقعاتهم فضلًا عن انخفاض حواجز الدخول إلى الأسواق وتوافر كميات كبيرة من رأس المال الاستثماري الداعم لهذا التحول (Oswald & kleinemeier,2017:89) وتعرف ايضاً بأنها "عملية تحويل المنتجات المادية أو التناظرية إلى موارد رقمية حيث تمثل تحولًا جذريًا في أسلوب عمل المؤسسات من خلال توظيف التقنيات الرقمية الحديثة بما ينسجم مع أهدافها واحتياجات المستفيدين" (Friadman,2005:71).

2.2. أهمية الرقمنة

تشير الرقمنة إلى أتمتة العمليات من خلال تقنيات الاتصال والمعلومات حيث مهدت الطريق لتطوير العديد من أساليب التكيّف التكنولوجي مثل مفاهيم تكنولوجيا المعلومات واعتماد التكنولوجيا في بيئات العمل وقد نتج عنها تحسينات كبيرة في معدات العمل (سامية,2021: 54) مثل تحديد البرامج المناسبة وتعزيز تكامل البيانات واستخدام أنظمة المعلومات لمعالجة البيانات وتنفيذ الاستراتيجيات بكفاءة عالية إضافةً إلى رفع قدرات المعالجة المعلوماتية داخل المؤسسات (سليم,2023: 47).وتعمل الرقمنة على إحداث تغييرات مهمة في أساليب ممارسة الأعمال على

مستوى العالم، وذلك للتطور السريع في التكنولوجيا والمعلومات فقد سلطت الضوء على ظهور نماذج أعمال حديثة وولّدت ضغوطًا على الأنشطة التجارية التقليدية مما دفعها إلى إعادة التفكير في طرق عملها وتبرز شركات عالمية مثل Uber وAirbnb كنماذج رائدة اعتمدت على البيانات التي تمتلكها لتطوير أعمال مبتكرة غيّرت قواعد المنافسة (Pereira et al.,2022:10) ويمكن تلخيص أهمية أرقمنه كالاتي: -

1- تسهم الرقمنة في دفع عجلة النمو الاقتصادي وفتح آفاق واسعة لفرص عمل جديدة إلى جانب دورها المهم في تعزيز الابتكار كما ترتبط ارتباطًا كبيراً بالاستخدام الأمثل والذكي للموارد البشرية والطبيعية والاقتصادية بما يحقق كفاءة أعلى واستدامة أفضل (نعمة واخرون,111:2019).

2- تُعدّ الرقمنة أداةً فاعلة للتنمية والتطوير ويعود ذلك إلى قدرتها الواسعة على التأثير في مختلف مجالات الحياة إذ تسهم في الحدّ من الفقر وتحسين جودة التعليم والخدمات الصحية والارتقاء بمستوى الخدمات الحكومية فضلًا عن تعزيز كفاءة الأنشطة الاقتصادية وتيسير متطلبات الحياة اليومية للافراد.

3- عند تحويل المجموعات ومصادر المعلومات إلى الصيغة الرقمية يصبح بإمكان المستفيد استرجاعها خلال ثوانٍ معدودة كما تتيح هذه الصيغة إمكانية الاطلاع على المصدر المعلوماتي ذاته من قبل ملايين المستخدمين في الوقت ذاته الأمر الذي يسهم في تمكين مؤسسات المعلومات من تقديم خدمات عالية الجودة وبكفاءة أكبر للمستفيدين.

4- توفّر الرقمنة إمكانات واسعة لتقاسم المعلومات وتسهيل تبادلها رقميًا سواء على مستوى الأفراد أو المؤسسات بما يعزّز أطر التعاون والتكامل بين المؤسسات.

5- تسهم الرقمنة في مواكبة التطورات المتسارعة في مجالات حفظ المعلومات وتنظيمها واسترجاعها وبثّها فضلًا عن دورها الفاعل في معالجة مشكلة الحيز المكاني داخل المؤسسات ولا سيّما في ظل التزايد المستمر وتنوّع مصادر المعلومات وارتفاع أعداد الباحثين وحجم الإنتاج الفعلي (الخثعمي,34:2020).

3.2. أبعاد الرقمنة

اتفق اغلب الباحثون على ثلاث ابعاد او مكونات تمثل البنية التحتية الأساسية للرقمنة المتجددة وهي (المتطلبات التقنية، المتطلبات البشرية، المتطلبات الأمنية) (حميدوش وبوزيدة,2020: 47; عريب ونويجي,2025) وفيما يلي توضيح لهذه الابعاد الاساسية: -

1- المتطلبات التقنية: يتطلب تحقيق ونجاح تطبيق التكنولوجيا الرقمية توفر بنية تحتية قوية واساسية لشبكات المعلومات والاتصالات اذ تُعد أساسًا لتنفيذ الأعمال والمعاملات بكفاءة (النبهانية واخرون,19:2021) ويمكن توزيعها الى ثلاث فئات رئيسية:

- متطلبات البنى التحتية المتعلقة بكل من شبكة الاتصالات والانترنت.
- متطلبات البنى التحتية المعلوماتية المتعلقة بوجود أنظمة معلومات قادرة على اخذ المعلومات من مصادرها.
- المتطلبات المرتبطة بالأدوات البرمجية بما فيها الأطر البشرية القادرة على التعامل مع هذه الأدوات بكفاءة وفعالية (بوشيبان وسعد الله,2023: 14).

2- المتطلبات البشرية: - يعد العنصر البشري أحد أهم الموارد التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق النجاح لأي مشروع كونه يمثل الركيزة الاساسية لتطبيق الإدارة الرقمية بكفاءة عالية (تغري واخرون,10:2024), ولا تقتصر عملية الرقمنة على جهود فردية محددة بل تحتاج تضافر جهود مختلف الاشخاص داخل المؤسسه ابتداءً من القيادات الإدارية وصولًا إلى موظفي باقي الأقسام ويُعدّ العنصر البشري المؤهل الذي يمتلك مهارات وكفاءات عالية ويعد من اهم العوامل الداعمة لنجاح مشاريع الرقمنة (دادو وعفاف,2025: 5).

3- المتطلبات الأمنية: - أصبحت الحاجة ملحّة لوضع إجراءات أمنية تساعد على حماية المعلومات والبيانات من الاختراق جراء التطور المستمر في تقنيات الاختراق والتجسس الإلكتروني وقد فرضت هذه التحديات ضرورة تبني أساليب وقائية ودفاعية حديثة لحماية منظومات الحواسيب وضمان سرية المعلومات كما تكمن أهمية الأمن المعلوماتي في الاستخدام السليم للتقنيات الحديثة وتعزيز القدرة على مواجهة التهديدات (بن السبتي ,10:2004) وتتمثل المتطلبات الأمنية للإدارة الرقمية في ضمان حماية المعلومات إذ تُعد هذه المعلومات موردًا استراتيجيًا ذا قيمة ثمينة مما يجعلها عرضاً محتملاً لمختلف أشكال التهديد والاختراق من قبل العابثين وقراصنة الحاسوب وعليه فإن أمن المعلومات يُشير إلى مجموعة متكاملة من السياسات والإجراءات والتدابير الإدارية والفنية لحماية البيانات من التجاوزات أو استخدام غير المشروع سواء كان ذلك نتيجة أعمال متعمدة كالتسلل أو بسبب أخطاء عرضية ناتجة عن قصور في تطبيق أساليب الحماية أو ضعف في إدارة الموارد المعلوماتية (لكحل وشيماء.,2023 :8).

4.2. مفهوم التميز المؤسسي

اضحى التميز المؤسسي ومقاييسه اساسا للتنمية الإدارية لرفع مستوى الأداء, حيث أولت البلدان اهمية واسعة بتطوير العمل في المؤسسات ووضع تصورات وخطط استراتيجية صريحة, فقد ظهر مفهوم التميز المؤسسي ومقاييسه لأول مرة في مجال الصناعة والاقتصاد وكانت ابرز اهتماماته في ذلك الوقت هو تطبيق الجودة في المؤسسات عن طريق النظر إلى التعليم كسلعة كما هو الحال في السلع و المناهج وتكنولوجيا الإدارية الحديثة والذي ينعكس على التميز المؤسسي كنظام يسعى إلى رفع مراحل الإنجازات والأداء إلى افضل المستويات وبالتالي تتفوق المؤسسة على غيرها من المؤسسات (Awad & Samra .2023:121) ويعرف التميز المؤسسي على انه "كفاءة المؤسسة لتحقيق أداء متميز عبر حل المشكلات وتنفيذ الأنظمة الإدارية المتطورة ودمج الافراد العاملين والمنتفعين والاعتماد بصورة كبيرة على اللامركزية وانشاء مناخ عمل محفز" (Alalyani et al . , 2026 : 12) . كما يعرف التميز بانة "الية لتخويل التقييم الذاتي لتنمية كفاءة المؤسسة وتطوير موقعها التنافسي و المرونة في انجاز الاعمال , وهو اجراء مصاغ بصورة نوعية يشمل التعاون بين جميع الموظفين في كافة اقسام المؤسسة للعمل بصورة مشتركة عن طريق توضيح كل الإجراءات الازمة لإزالة العقبات وتطوير العملية نحو تحقيق التميز في الاعمال" (رفيع واخرون ,2020 :93) . كما يستند التميز على الدعم المتواصل من قبل المؤسسة لثقافة الابداع وتحفيز الابتكار التنظيمي مع وضع خطة للانتقال من الأداء المؤسسي الى التميز والبراعة في تنفيذ أداء الاعمال والعمل المتنوع والمختلف عن الاخرين والتفوق عليهم (الشمري و العقيل , 2023 : 377). كذلك يعمل التميز المؤسسي على تنفيذ افضل مراحل الاداء والاولية في جميع مراحل العمل عبر تصورات واضحة واستراتيجيات مبنية على الابتكار والفاعلية وانجاز الأهداف , اذ تتجسد رؤية التميز المؤسسي في تأسيس مؤسسة تعمل على الكفاءة في بيئة

عمل ديناميكية، وتحقيق المرونة والقدرة على التأقلم مع المتغيرات التي تعتبر جزء لا يتجزأ من عملية التميز , وبالتالي يستوجب على المؤسسة تحليل جميع عوامل النجاح والعقبات المحتملة من خلال التحليل وبفهم عميق للبيئة الداخلية للمؤسسة بما في ذلك هيكلها التنظيمي ومهارات الافراد وعملياتها التشغيلية, كما يجب دراسة البيئة الخارجية لمعرفة الفرص والصعوبات التي تواجه المؤسسة مثل التحسين التكنولوجي أو التغيرات في متطلبات الافراد , بالإضافة الى تأسيس ثقافة داخلية تدعم الابداع وتشجيع الافراد العاملين على اعطاء أفكار جديدة وتطوير حلول إبداعية (حماد , 2025: 47) . وعلية فان التميز المؤسسي يعد حاجة ملحة لتحقيق التقدم الإداري لتحسين مستويات الأداء ,ومن خلاله نستطيع تحسين مهارات وخبرات الافراد العاملين والقادة الإداريين وبهذا سوف ينعكس إيجابيا على تنمية الخبرات والقدرات , مما يتطلب وجود تنظيم فعال متجسدا في روح الفريق والمبادئ والابداع والمنافسة حتى يشعر كل عامل في المؤسسة بانها ملك له ويبذل المزيد من الجهد لغرض التميز والتفوق للمؤسسة (عامر واخرون , 2024 : 704) .

5.2. أهمية التميز المؤسسي

نظهر أهمية التميز المؤسسي من قدرة المؤسسة على تحقيق الانجازات على جميع المستويات لمواكبة التغييرات السريعة وتحقيق الجودة والقدرة على تسخير التكنولوجيا في المعلومات والابداع , والتعرف على الصعوبات والقدرة على مواجهتها , وعليه فان المؤسسات بحاجة إلى جمع المعلومات لكي تستطيع تنفيذ القرارات الجوهرية والمتصلة بالعاملين , كذلك يستلزم من المؤسسة تطوير أعضائها بشكل متواصل من المديرين أو الافراد العاملين لرفع امكانياتهم , والعمل على تدقيق الادوار التي يقوم بها الافراد ومدى أهميتها في تحقيق الابتكار و ورفع خبراتهم , وهي عملية مهمة لأنشاء القرارات و تحسين مستويات الأداء عن طريق تطوير الكفاءات والممارسات للأفراد وبذل الجهود الكبيرة لغرض تميز المؤسسة عن غيرها (العزاوي , 2024 : 215) . وقد حدد كل من (Ahmed & Alharbi) مجموعة من الفوائد التي يمكن الحصول عليها من خلال تطبيق التميز المؤسسي وهي كما يلي :

1- التركيز على الافراد مما يضمن سمعة طيبة وتحفيزهم .
2- تسليط الضوء على دعم القيادة وانجاز الأهداف والإدارة عن طريق العمليات والوقائع .
3- اهتمام المؤسسة بأكملها على تنفيذ النتائج عبر التنسيق والتركيز.
4- تحسين وتمكين الأفراد والانتفاع من مهاراتهم الفكرية داخل المؤسسة. (Ahmed & Alharbi , 33 : 2025).

6.2. ابعاد التميز المؤسسي

من خلال المراجعة للدراسات السابقة حول ابعاد التميز المؤسسي , وجد ان مقياس(Alalyani et al., 2026.) الذي يتضمن الابعاد التالية (القيادة، والخدمة، والمعرفة) وهو الأكثر ملاءمة مع متغيرات البحث الحالي كونه الأكثر شيوعا , وفيما يلي توضيح لكل بعد من تلك الابعاد .

1- القيادة

تُعدّ القيادة ركيزة اساسية للتميز المؤسسي اذ تبرهن على إمكانية المؤسسة على التفاعل والتفوق في سياقتها المؤثرة على منافسيها عبر مجموعة من المستويات مثل الرؤية الاستراتيجية والقيادة الملهمة وتنمية القدرات القيادية والتواصل المتميز مع أصحاب المصلحة والدافعية والتمكين , اذ تدعم هذه الإجراءات ثقة السوق وتثبيت مكانة محفزة , كما تضع هذه القيادة الراعية للتميز الأولوية لها لرفاهية الافراد ورضاهم وانخراطهم وتنميتهم واعطائهم المعلومات الضرورية لتحسين قابلياتهم الشخصية والمهنية حيث يُمثّل هؤلاء الافراد النواة الرئيسية للوصول الى نماذج التميز المؤسسي (Alalyani et al., 2026:13.) كما تؤثر القيادة العليا بصورة مباشرة على التميز من خلال تحسين مهارات الافراد العاملين وتحفيزهم على النهج نحو الإبداع والكفاءة، وذلك عبر إتقان مهارات القيادة وانشاء علاقات عمل كفؤه , والجدارة في التفكير المبتكر الذي يتفوق بها على الأفكار التقليدية , وكلما اعتمدت القيادة العليا على استراتيجية الباب المفتوح فإنها سوف تحسن الاتصال المباشر بينها وبين الأفراد لنيل أفكار جديدة (193 : SIDDEG , 2019) .

2- الخدمة

تستطيع المؤسسات الوصول الى التميز المؤسسي عن طريق تحسين إدارة الخدمات من خلال وضع خطط لتوفير خدمات فريدة للمجتمع واستقطاب العاملين من ذوي الخبرات الماهرة وتطبيق البرامج لتطوير الافراد ودمج المستفيدين في التخطيط والانجاز والتقييم, مع التركيز على جودة الاجراءات الإدارية وتحسين مؤشرات معايير الأداء لتحقيق التميز وتقييم رضا المستفيدين , كما يُمكّن للتميز الإداري إعطاء خدمات استثنائية وعالية الجودة عن طريق تحليل المنافسين وتصحيح نقاط الضعف, مما يكفل رضا المنتفعين (Alalyani et al . , 2026 : 14) . فعندما تأسس المؤسسة مقاييس التميز في إعطاء الخدمة سوف ينعكس إيجابيا وبصورة مباشرة وعميقة على الافراد حيث يعتبر الافراد في جميع المستويات صفه لمستهلكي السلع والخدمات وعندما يتم الوصول الى السلعة التي تلبي الاحتياجات لفئات المتعاملين أو توقعاتهم فإن الكوادر يلجئون إلى المنافسين للتعاطي معهم وتحويل هذه الخدمات الى فوائد ملموسة (الجمل و سليمان, 2021 : 265).

3- المعرفة

تحاول المؤسسات المتميزة الوصول إلى التعلم المستمر والابداع والتنمية , حيث يعمل الأداء التنظيمي في افضل مراحلة عندما يكون هنالك مشاركة للمعلومات والمعرفة مع بيئة العمل واعتمادها على التعلم والتطوير المستمر اذ تتطور هذه العمليات مع كل محاولة جديدة , كما يُعد التميز المعرفي أمرًا اساسيا في تحسين قدرة المؤسسة على جمع المعلومات وتحليلها وارسالها إلى معرفة وتكون قابلة للتنفيذ والتي تدعم التفاعل السريعة لمواجهة المشاكل والفرص المبتكرة ، ويستطيع الافراد العاملين عن طريق التدريب والتحسين المستمر من اكتساب الخبرات والممارسات للتأقلم مع التغيير, وبالتالي تظهر المعرفة موردًا استراتيجيًا جوهريا للتنافس والازدهار (Alalyani et al . , : 14-15- 2026) . فقد إشارة (عبد الرحمن واخرون ,2022: 32) الى نوعان من المعارف التي تمتلكها المؤسسات وهما :

1- المعرفة المتعلقة بالمنتجات: التي تتمثل في تنمية وتحسين وتطوير العمليات الإنتاجية .

2- المعرفة المتعلقة بالمهارات: التي تعطي من خلالها الإدارة العليا الدعم والتحفيز للأفراد العاملين الذين يمتلكون خبرة والمعرفة وتقوم على تطويرها وتحسينها ودعمها عبر برامج التدريب والتطوير.
وعليه توضح هذه الابعاد والمتمثلة في (القيادة , الخدمة , المعرفة) نظامًا متناسق للوصول الى التميز المؤسسي , من خلال وجود القيادة الملهمة في بيئة متكيفة للتعلم والابداع , و تجسد جودة الخدمة في قدرة المؤسسة على توجيه المعرفة إلى إجراءات للوصول الى رضا المستفيدين , اذ يجمع التميز المعرفي بين القيادة والخدمات عن طريق تطوير الموارد البشرية وتمريرها الى المعلومات وتحويلها إلى معالجة مبتكرة وبالتالي تحسين الأداء والقدرة التنافسية (Alalyani et al . , 2026 : 14) .

3- الاطار الميداني Procedural framework

1.3. وصف العينة

تمثل الخصائص الديموغرافية للمبحوثين أحد المؤشرات المهمة في الدراسات الإدارية، إذ تساعد في تكوين تصور واضح عن طبيعة العينة ومدى ملاءمتها لموضوع البحث. وعليه، يتناول هذا الجزء عرض وتحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث المتمثلة بمسؤولي مديرية تربية البصرة، وذلك وفق متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، وسنوات الخدمة.

جدول (1) توزيع أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	69	71.9
	أنثى	27	28.1
	المجموع	**96**	**100**
المؤهل العلمي	دبلوم	17	17.7
	بكالوريوس	46	47.9
	ماجستير	29	30.2
	دكتوراه	4	4.2
	المجموع	**96**	**100**
العمر	أقل من 40 سنة	29	30.2
	من 41 إلى 50 سنة	33	34.4
	أكبر من 50 سنة	34	35.4
	المجموع	**96**	**100**
سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات	15	15.6

http://joshuc.edu.iq ISSN: 2079 -7486

	من 11 إلى 16 سنة	44	45.8
	أكثر من 16 سنة	37	38.5
	المجموع	**96**	**100**

المصدر: مخرجات التحليل عبر برنامج SPSS v.27 بعد اعادة تنظيمها

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن نسبة الذكور كانت الأعلى ضمن عينة البحث، إذ بلغت (71.9%) مقابل (28.1%) للإناث، مما يشير إلى predominance الذكور في المواقع الإدارية داخل مديرية تربية البصرة، وقد يعكس ذلك طبيعة الهيكل الإداري والتنظيمي للمؤسسة.أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي، فقد شكل حملة شهادة البكالوريوس النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (47.9%)، تلتها فئة حملة الماجستير بنسبة (30.2%)، وهو ما يدل على أن أغلب المبحوثين يمتلكون مستويات تعليمية جيدة تؤهلهم لفهم مفاهيم الرقمنة واستيعاب متطلبات التميز المؤسسي.وفيما يخص العمر، أظهرت النتائج تقارباً نسبياً بين الفئات العمرية، مع ارتفاع طفيف لفئة أكبر من (50) سنة بنسبة (35.4%)، الأمر الذي يشير إلى أن غالبية المبحوثين يمتلكون نضجاً وظيفياً وخبرة إدارية متراكمة، وهو ما قد ينعكس إيجاباً على تقييمهم لواقع الرقمنة داخل المؤسسة.أما بالنسبة لسنوات الخدمة، فقد تبين أن الفئة التي تمتلك خدمة تتراوح بين (11–16) سنة جاءت بالمرتبة الأولى بنسبة (45.8%)، تلتها فئة أكثر من (16) سنة بنسبة (38.5%)، مما يدل على أن معظم أفراد العينة يمتلكون خبرة وظيفية كافية تمكنهم من تقييم أثر الرقمنة في تحقيق التميز المؤسسي بصورة واقعية ودقيقة.

2.3. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

يُعد اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات من الخطوات الإحصائية المهمة قبل الشروع في اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات، إذ يساعد في التحقق من مدى ملاءمة البيانات لاستخدام الأساليب الإحصائية المعلمية (Parametric Tests).ولغرض التحقق من طبيعة توزيع بيانات البحث، تم الاعتماد على قيم الالتواء (Skewness)والتفلطح (Kurtosis) لمتغيرات البحث.

جدول (2) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

المتغير	حجم العينة(N)	الالتواء(SKEWNESS)	الخطأ المعياري	التفلطح(KURTOSIS)	الخطأ المعياري
الرقمنة	96	-1.879	0.246	1.057	0.488
القيادة	96	-1.006	0.246	1.180	0.488
الخدمة	96	-1.053	0.246	1.538	0.488
المعرفة	96	-0.471	0.246	0.001	0.488
التميز المؤسسي	96	-1.641	0.246	3.806	0.488

المصدر: مخرجات التحليل عبر برنامج SPSS v.27 بعد اعادة تنظيمها

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن جميع متغيرات البحث تمتلك قيماً سالبة للالتواء، ما يدل على أن توزيع البيانات يميل نحو الطرف الأيسر، أي أن غالبية إجابات المبحوثين تركزت عند المستويات المرتفعة لمتغيرات البحث، وهو ما يعكس وجود اتجاه إيجابي لدى أفراد العينة تجاه مفاهيم الرقمنة وأبعادها وعلاقتها بالتميز المؤسسي.

وقد سجل متغير الرقمنة أعلى قيمة التواء سالبة بلغت (-1.879)، يليه متغير التميز المؤسسي بقيمة (-1.641)، مما يشير إلى تركز إجابات المبحوثين عند المستويات المرتفعة لهذه المتغيرات. أما متغير المعرفة فقد سجل أقل قيمة التواء بلغت (-0.471)، وهو ما يدل على اقترابه النسبي من التوزيع الطبيعي مقارنة ببقية المتغيرات.

وفيما يتعلق بالتفلطح(Kurtosis) ، فقد أظهرت النتائج أن جميع المتغيرات تمتلك قيماً موجبة، الأمر الذي يشير إلى أن توزيع البيانات يتسم بارتفاع نسبي حول المتوسط الحسابي مقارنة بالتوزيع الطبيعي. وقد سجل متغير التميز المؤسسي أعلى قيمة تفلطح بلغت (3.806)، مما يدل على تركز مرتفع للاستجابات حول المتوسط، في حين جاءت قيمة التفلطح لمتغير المعرفة قريبة جداً من الصفر (0.001)، وهو ما يشير إلى توزيع قريب من الاعتدال الطبيعي.وبصورة عامة، يمكن الاستنتاج أن بيانات البحث تقع ضمن الحدود المقبولة إحصائياً للتوزيع الطبيعي، الأمر الذي يدعم إمكانية استخدام الأساليب الإحصائية المعلمية في اختبار فرضيات البحث وتحليل العلاقات بين متغيراته.

3.3. التحليل الوصفي والارتباطي لمتغيرات البحث

يهدف هذا الجزء إلى تشخيص مستوى متغيرات البحث من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، فضلاً عن تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث المتمثلة بالرقمنة وعلاقتها بالتميز المؤسسي بأبعاده(القيادة، الخدمة، المعرفة) . ويُعد تحليل الارتباط من الأساليب الإحصائية المهمة في تحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، بما يسهم في تفسير طبيعة التأثيرات المتبادلة بينها.

أولاً: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

جدول (3) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

المتغير	حجم العينة(N)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرقمنة	96	4.2717	0.41043
القيادة	96	4.1667	0.54719
الخدمة	96	4.3229	0.55029
المعرفة	96	4.4245	0.37892
التميز المؤسسي	96	4.3047	0.39761

المصدر: مخرجات التحليل عبر برنامج SPSS v.27 بعد اعادة تنظيمها

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن جميع متغيرات البحث حققت متوسطات حسابية مرتفعة تجاوزت القيمة (4) من أصل مقياس البحث، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من إدراك أفراد العينة لممارسات الرقمنة والتميز المؤسسي داخل مديرية تربية البصرة.

وقد جاء متغير المعرفة في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.4245) وانحراف معياري (0.37892)، مما يعكس اتفاقاً مرتفعاً بين أفراد العينة حول أهمية المعرفة الرقمية وتبادل المعلومات في دعم الأداء المؤسسي. في حين جاء متغير القيادة بمتوسط حسابي بلغ (4.1667)، وهو الأقل مقارنة ببقية المتغيرات، إلا أنه ما يزال ضمن المستوى المرتفع، الأمر الذي يشير إلى وجود إدراك إيجابي لدور القيادة في دعم التحول الرقمي.كما يلاحظ انخفاض قيم الانحرافات المعيارية نسبياً لجميع المتغيرات، مما يدل على تقارب استجابات المبحوثين وانخفاض درجة التشتت، وهو ما يعزز موثوقية النتائج ويشير إلى وجود توافق نسبي في آراء أفراد العينة تجاه متغيرات البحث.

ثانياً: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

جدول (4) مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات	الرقمنة	القيادة	الخدمة	المعرفة	التميز المؤسسي
الرقمنة	1				
القيادة	0.555**	1			
الخدمة	0.581**	0.406**	1		
المعرفة	0.458**	0.484**	0.556**	1	
التميز المؤسسي	0.668**	0.800**	0.824**	0.796**	1

المصدر: مخرجات التحليل عبر برنامج SPSS v.27 بعد اعادة تنظيمها

أظهرت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقات ارتباط موجبة ومعنوية بين جميع متغيرات البحث عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على وجود انسجام وترابط قوي بين الرقمنة وأبعادها من جهة، والتميز المؤسسي من جهة أخرى.فقد بلغت قيمة الارتباط بين الرقمنة والتميز المؤسسي (0.668)، وهي علاقة طردية قوية نسبياً، مما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى تطبيق الرقمنة داخل المؤسسة ارتفع مستوى التميز المؤسسي المتحقق فيها.وعلى مستوى الأبعاد الفرعية، سجل بعد الخدمة أعلى علاقة ارتباط مع التميز المؤسسي بقيمة بلغت (0.824)، تلاه بعد القيادة بقيمة (0.800)، ثم بعد المعرفة بقيمة (0.796). وتشير هذه النتائج إلى أن تحسين الخدمات الرقمية وتطوير آليات تقديمها يمثل العامل الأكثر ارتباطاً بتحقيق التميز المؤسسي داخل مديرية تربية البصرة.كما توضح النتائج وجود علاقات ارتباط إيجابية بين الأبعاد الفرعية نفسها، إذ بلغت العلاقة بين الخدمة والمعرفة (0.556)، وبين القيادة والمعرفة (0.484)، الأمر الذي يعكس التكامل بين الجوانب القيادية والخدمية والمعرفية في دعم بيئة التحول الرقمي داخل المؤسسة.وبصورة عامة، تؤكد نتائج الارتباط وجود علاقات إيجابية ومعنوية بين متغيرات البحث، بما يدعم التوجه النظري القائل بأن الرقمنة تمثل أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي في المؤسسات التعليمية والإدارية الحديثة.

4.3. تحليل تأثير الرقمنة في التميز المؤسسي وأبعاده

يهدف هذا الجزء إلى اختبار أثر الرقمنة في التميز المؤسسي وأبعاده الفرعية المتمثلة بالقيادة والخدمة والمعرفة، وذلك بالاعتماد على تحليل الانحدار الخطي البسيط(Simple Linear Regression) ، من أجل تحديد قوة التأثير ومدى معنويته الإحصائية. وقد تم الاعتماد على مؤشرات معامل الارتباط(R) ، ومعامل التحديد(R^2) ، وقيمة(F) ، ومعامل الانحدار(Beta) ، ومستوى الدلالة الإحصائية (.Sig) للحكم على صلاحية النماذج وقوة تأثير المتغير المستقل في المتغيرات التابعة.

جدول (5) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير الرقمنة في التميز المؤسسي وأبعاده

المتغير التابع	R	R^2	ADJUSTED R^2	F	SIG.	BETA	T	مستوى التأثير
التميز المؤسسي	0.668	0.446	0.441	75.795	0.000	0.668	8.706	معنوي
القيادة	0.555	0.308	0.301	41.904	0.000	0.555	6.473	معنوي
الخدمة	0.581	0.338	0.331	47.900	0.000	0.581	6.921	معنوي
المعرفة	0.458	0.209	0.201	24.903	0.000	0.458	4.990	معنوي

المصدر: مخرجات التحليل عبر برنامج SPSS v.27 بعد اعادة تنظيمها

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للرقمنة في التميز المؤسسي وأبعاده المختلفة، إذ جاءت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية (.Sig) أقل من (0.05)، مما يؤكد معنوية نماذج الانحدار وقبول فرضيات التأثير.

وقد أظهرت النتائج أن الرقمنة تؤثر بصورة مباشرة في التميز المؤسسي، حيث بلغ معامل الارتباط($R = 0.668$) ، وهي علاقة طردية قوية نسبياً، في حين بلغ معامل التحديد($R^2 = 0.446$) ، ما يعني أن الرقمنة تفسر ما نسبته (44.6%) من التغيرات الحاصلة في التميز المؤسسي، بينما تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج. كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (75.795) وهي قيمة معنوية إحصائياً، مما يدل على صلاحية النموذج التفسيري. كذلك بلغت قيمة معامل التأثير المعياري($Beta = 0.668$) ، الأمر الذي يشير إلى أن زيادة مستوى الرقمنة تسهم في تعزيز مستوى التميز المؤسسي.

أما على مستوى الأبعاد الفرعية، فقد تبين أن الرقمنة تؤثر تأثيراً إيجابياً ومعنوياً في بعد القيادة، إذ بلغ معامل التحديد (0.308)، مما يعني أن الرقمنة تفسر نحو (30.8%) من التغيرات في القيادة، كما بلغ معامل التأثير (Beta = 0.555)، وهو ما يعكس الدور الذي تؤديه الرقمنة في دعم الممارسات القيادية وتحسين كفاءة اتخاذ القرار.

وفيما يتعلق ببعد الخدمة، فقد أظهرت النتائج أن الرقمنة تمتلك تأثيراً معنوياً واضحاً، حيث بلغ معامل التحديد (0.338)، أي أن الرقمنة تسهم في تفسير (33.8%) من التغيرات في مستوى الخدمة، كما بلغ معامل التأثير (Beta = 0.581)، مما يشير إلى أن تطبيقات الرقمنة تسهم في تطوير جودة الخدمات وسرعة تقديمها داخل المؤسسة.

أما بالنسبة لبعد المعرفة، فقد سجل أدنى مستوى تأثير مقارنة ببقية الأبعاد، إذ بلغ معامل التحديد (0.209)، ما يعني أن الرقمنة تفسر (20.9%) من التغيرات في المعرفة، بينما بلغ معامل التأثير .(Beta = 0.458) وعلى الرغم من أن التأثير جاء بدرجة أقل نسبياً، إلا أنه بقي ذا دلالة إحصائية، الأمر الذي يؤكد أهمية الرقمنة في دعم تبادل المعرفة وتسهيل الوصول إلى المعلومات داخل المنظمة.

وبصورة عامة، تؤكد نتائج تحليل الانحدار أن الرقمنة تمثل عاملاً أساسياً في تعزيز التميز المؤسسي داخل مديرية تربية البصرة، سواء على مستوى القيادة أو الخدمة أو المعرفة، وهو ما ينسجم مع الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تؤكد أهمية التحول الرقمي في رفع كفاءة المؤسسات وتحسين أدائها المؤسسي.

4- الاستنتاجات والتوصيات Conclusions and Recommendations

1.4. الاستنتاجات Conclusions

1- أشارت نتائج البحث أن تطبيق الرقمنة في المديرية العامة لتربية البصرة جاء مرتفعا حيث بلغ المتوسط الحسابي للرقمنة (4.2717) مما يدل على وجود تطبيق واضح للتقنيات الرقمية في المؤسسة المبحوثة.

2- بينت النتائج الى وجود علاقة ارتباط وتأثيرإيجابية قوية بين الرقمنة والتميز المؤسسي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.668) وهو ما يؤكد أن ارتفاع مستوى الرقمنة يسهم في تعزيز التميز المؤسسي داخل المنظمة وبالتالي تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى (H1).

3- أوضحت النتائج أن الرقمنة تؤثر تأثيراً إيجابياً ومعنوياً في بعد القيادة، إذ بلغ معامل التحديد (0.308)، مما يعني أن الرقمنة تفسر نحو (30.8%) من التغيرات في القيادة، كما بلغ معامل التأثير(Beta = 0.555) ، وهو ما يعكس الدور الذي تؤديه الرقمنة في دعم الممارسات القيادية وتحسين كفاءة اتخاذ القرار في المؤسسة المبحوثه.وهذا يدل على قبول الفرضية الفرعية الأولى (H1a).

4-أظهرت النتائج أن الرقمنة تمتلك تأثيراً معنوياً واضحاً في بعد الخدمة، حيث بلغ معامل التحديد (0.338)، أي أن الرقمنة تسهم في تفسير (33.8%) من التغيرات في مستوى الخدمة، كما بلغ معامل التأثير (Beta = 0.581)، مما يشير إلى أن تطبيقات الرقمنة تسهم في تطوير جودة الخدمات وسرعة تقديمها داخل المؤسسة. وهذا يدل على قبول الفرضية الفرعية الثانية (H1b) وان هذه النتيجة جاءت مطابقة مع دراسة (عريب واخرون.,2025) التي اكدت على ان تحسين جودة الخدمة الالكترونية تُعد شرطاً اساسياً لتعزيز التمييز المؤسسي وضمان استدامته .

5- بينت النتائج ان بعد المعرفة قد سجل أدنى مستوى تأثير مقارنة ببقية الأبعاد، إذ بلغ معامل التحديد (0.209)، ما يعني أن الرقمنة تفسر (20.9%) من التغيرات في المعرفة، بينما بلغ معامل التأثير .(Beta = 0.458) وعلى الرغم من أن التأثير جاء بدرجة أقل نسبياً، إلا أنه بقي ذا دلالة إحصائية، الأمر الذي يؤكد أهمية الرقمنة في دعم تبادل المعرفة وتسهيل الوصول إلى المعلومات داخل المؤسسة وعلية تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة (H1C).

2.4. التوصيات Recommendations

1- ضرورة تعزيز التطبيقات الرقمية داخل مديرية تربية البصرة نظراً لوجود تأثير معنوي واضح للرقمنة في التميز المؤسسي بقيمة تأثير(Beta = 0.668)

2- الاستمرار في تطوير بيئة العمل الرقمية وتحديث الأنظمة الإلكترونية لأن نتائج البحث أظهرت ارتفاع مستوى إدراك العينة المبحوثه لأهمية التحول الرقمي داخل المؤسسة.
3- دعم القيادات الإدارية بالتقنيات الحديثة وأنظمة اتخاذ القرار الذكية.
4- تطوير الخدمات الإلكترونية داخل المؤسسة لأن بعد الخدمة سجل ارتباط عالى مع التميز المؤسسي مما يعكس دوره الهام في رفع كفاءة الأداء.
5- زيادة برامج التدريب والتأهيل للمسؤولين في المؤسسة المبحوثه من أجل دعم جانب المعرفة الرقمية.

المصادر Reference

اولاً: - المصادر العربية

1- بن السبتي، عبد المالك. (2004). تكنولوجيا المعلومات في المكتبات الجزائرية بين الرغبة في التغيير والصعوبات، مجلة الاعلام العلمي والتقني، المجلد (14) العدد (1) الجزائر، ص 10.

2- بوشيبان ,حمزة و سعد الله,عادل.(2023). دور الرقمنة في عصرنة الإدارة الجبائية دراسة تقيمية مركز الضرائب برج بوعريريج (جامعة محمد البشير الابراهيمي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية).

3- تغري، رميساء و فناغرة ريمة. (2024). دور الرقمنة في تحسين الأداء التسويقي للمؤسسة الخدمية (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة).

4- الجمل، سمير سليمان. (2021). مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل .مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد (12)، العدد (34)، ص ص. 144 - 159.

5- حميدوش، علي، بوزيدة, و حميدة. (2020). اقتصاديات الأعمال القائمة على الرقمنة" المتطلبات والعوائد" تجارب دولية–" دروس وعبر". المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي, 8(1) , 60-41.

6- الخثعمي، مسفرة بنت دخيل الله. (2020). توظيف الإنترنت في مراكز مصادر التعلم في المدارس الحكومية (بنين) التابعة لإدارة التربية والتعليم بمدينة الرياض. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

7- دادو, نادية و عفاف, حلاسة.(2025) دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمة العمومية دراسة ميدانية بالبلدية (مصلحة الحالة المدنية) بولاية توقرت جامعة قاصدي مرباح (كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير).

8- رفيع, ديمة عبد الله يوسف, المهدى, سوزان محمد, عبد المنعم & ,هناء حسين محمد. (2020). تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات المصرية فى ضوء المنظمة المتعلمة .*مجلة البحث العلمى فى التربية*)*21* ,عدد خاص 2020 (المؤتمر الدولى الرابع)), 81-103.

9- الزهراني، & حسن محمد. (2022). دور الثقافة الرقمية في تعزيز العملية التعليمية لدى طلاب الإعداد التربوي بالجامعة الإسلامية. مجلة كلية التربية فى العلوم التربوية, 46(1) , 15- 54.

10- سامية، خواثرة. (2021). "الرقمنة ضمانة لجودة التعليم العالي والبحث العلمي وتحقيق التنمية المستدامة، كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر.

11- سليم، محمد محسن كمال. (2023). "أثر الثقافة التنظيمية على تطبيق التحول الرقمي في الجامعات الخاصة المصرية" (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة وإدارة الأعمال جامعة حلوان.

12- عبد الرحمن، دانية نهاد، وسلمان، سعدون محسن. (2022). الاستشراف الاستراتيجي وأثره في تحقيق التميز المؤسسي: بحث ميداني في وزارة الثقافة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 28، العدد 134، الصفحات 119-140.

13- عريب, أميرة ياسمين و نويجي, فاطمة الزهراء. (2025). دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات.مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال, جامعة سطيف1,كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

14- العزاوي، فيصل سرحان عبود، وأحمد، قبس عبد الرزاق. (2024). تعزيز دور الرقابة المحاسبية من خلال التميز المؤسسي بين المفاهيم وآلية التطبيق (بحث تطبيقي في الهيأة العامة للضرائب في العراق). *مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، جامعة ديالى*، المجلد 14، العدد 2 (ملحق 1)، ص 210.
15- فايد، و ساميه المحمدي. (2018). استخدام نموذج التعلم المعكوس في تنمية بعض المهارات الحياتية والثقافة الرقمية في مادة التاريخ لدي طلاب المرحلة الثانوية. مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية, 15(103) , 220-175.
16- لكحل، رميصاء و شيماء، قريدة (2023). دور الرقمنة في تحسين أداء الخدمة العمومية دراسة حالة بالوحدة الولائية لبريد الجزائر-ورقلة (جامعة قاصدي ومرباح ورقلة الجزائر) كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير فرع علوم التسيير- تخصص إدارة الاعمال.
17- رحيم شراد عامر, أ. م. اسيا حمود حسين ,و م. د نهضه علي عباس. (2024). تحقيق التميز المؤسسي من خلال التوجه الريادي للمصارف بحث تطبيقي لعينة من فروع مصرفي الرافدين والرشيد .*المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية* ,(S .80) *22* , 714-698.تحقيق التميز المؤسسي من خلال التوجه الريادي للمصارف بحث تطبيقي لعينة من فروع مصرفي الرافدين والرشيد .*المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية*, (S .80) *22* , 714-698.
18- النبهانية، مروة بنت سليمان و الصقري، محمد بن ناصرو الكندي، سالم بن سعيد (2021). جهود مؤسسات المعلومات في سلطنة عمان في إتاحة المعلومات للجميع بما يخدم تحقيق أهداف التنمية المستدامة (مجلة دراسات وتكنولوجيا المعلومات).
19- النجار،عبد المقصود.(2020). "المكتبات الرقمية الحديثة"، ط1 دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، دار الجديد للنشر والتوزيع، الجزائر.
20- النشوي، سارى احمد ابراهيم.(2024). الإدارة الإلكترونية وتحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات التخطيطية.مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية, العدد 19 ،مجلد(1),188-153.
21- نعمة، نغم حسين و نجم، رغد محمد و علي، هبة الله مصطفى السيد. (2019). تسخير الرقمنة لتحقيق اهداف التنمية المستدامة .11(1) , 122-100.

ثانياً:- المصادر الاجنبية

1- Abd Elhamid, E., & Said, S. (2026). The Relationship Between Social Responsibility and Achieving Institutional Excellence in Non-Governmental Organizations. *Egyptian Journal of Social Work*, *21*(1), 145-164.
2- Ahmed, S. A., & Alharbi, M. K. (2025). Institutional Excellence in Special Education Institutions. *The Arab Journal For Quality Assurance in Higher Education*, *18*(65).
3- Alalyani, M. R. S., Jubran, A. M., & Mahmoud, A. S. K. A. (2026). ORGANIZATIONAL LEARNING AND ITS RELATIONSHIP TO ACHIEVING INSTITUTIONAL EXCELLENCE IN BASIC EDUCATION SCHOOLS IN THE SULTANATE OF OMAN IN LIGHT OF OMAN VISION 2040. *Veredas do Direito*, *23*, e234811-e234811.
4- AL-Shammari, R. H., & ALOUKIL, T. M. (2023). دور الموارد البشرية واثرها في تحقيق التميز المؤسسي دراسة في الشركة العامة للاتصالات في العراق. *Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences*, *19*(2), 367-386.
5- Alzuod, M. A., Al-Sheikh, M. M., & Al-Saleh, E. M. (2024). The impact of managerial innovation in enhancing institutional excellence in Jordanian private hospitals. In *Opportunities and Risks in AI for Business Development: Volume 1* (pp. 103-114). Cham: Springer Nature Switzerland.

6- **Awad, S. E., & Samra, M. A. A. (2023). The Application of Institutional Excellence Standards in Bethlehem's Private Schools Based on Malcolm Baldrige's Model. *مجلة العلوم التربوية و النفسية, 7*(31), 120-132.**
7- **Friedman, T. L. (2005). The world is flat: A brief history of the twenty-first century. Macmillan.**
8- **Hammad, N. (2025). أثر تصفير البيروقراطية الحكومية على تعزيز التميز المؤسسي تجربة الامارات العربية المتحدة أنموذجاً. *Emirati Journal of Business, Economics and Social Studies*, *4*(1), 45-53.**
9- **Oswald, G., & Kleinemeier, M. (2017). Shaping the digital enterprise. Cham: Springer International Publishing.**
10- **Pereira, C. S., Durão, N., Moreira, F., & Veloso, B. (2022). The importance of digital transformation in international business. *Sustainability*, *14*(2), 834.**
11- **Rodríguez-Abitia, G., & Bribiesca-Correa, G. (2021). Assessing digital transformation in universities. Future Internet, 13(2), 52.**
12- **SIDDEG, D. H. (2019). Human Resources Management and Its Role in Institutional Excellence. *Journal of Organizational Behavior Research*, *4*(2-2019), 185-202.**
13- **Svensson, P., Spoelstra, S., Pedersen, M., & Schreven, S. (2010). The excellent institution. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, *10*(1), 1-6.**
14- **Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A Skill-Building Approach.7th ed , Peshkova. Used under license from Shutterstock.com Registered office John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester, West Sussex, PO19 8SQ, United Kingdom.**

ملحق رقم (1)

جامعة البصرة
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

"الرقمنة ودورها في تحقيق التميز المؤسسي
بحث استطلاعي لعينة من مسؤولي مديرية تربية البصرة"
م /استبانة بحث في مديرية تربية البصرة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاتة...

http://joshuc.edu.iq ISSN: 2079 -7486

نضع بين ايديكم استبانة البحث الموسوم ("الرقمنة واثرها في تحقيق التميز المؤسسي بحث استطلاعي لعينة من مسؤولي مديرية تربية البصرة") معدة لغرض إجراء بحث علمي، لذا نرجو تعاونكم معنا عن طريق اختيار الإجابة المناسبة للبحث... مع التقدير.

أولاً :المعلومات العامة

1- الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )
2- التحصيل العلمي: معهد ( ) بكالوريوس ( ) ماجستير ( ) دكتوراه ( ) غير ذلك( )
3- الفئات العمرية: اقل من 40 ( ) اقل من 50 ( ) 50 فاكثر ( )
4- عدد سنوات الخدمة: اقل من 10 ( ) اقل من 16 ( ) 16 فأكثر ( )

ثانياً: المتغير المستقل : ما رؤيتك إزاء بعد الرقمنة في مديرية تربية البصرة :

ت	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	لا أوفق	لا اوافق تماماً
-1	تتوفر الاجهزة الرقميه وملحقاتها بشكل كافً لمختلف الاقسام في المديرية.					
-2	يتم تحديث البرمجيات الرقمية المستخدمة بصفه دورية لمواكبة التطورات التقنية.					
-3	لدى المديرية المبحوثه استراتيجية مستقبلية لتطوير خدماتها الرقمية.					
-4	توجد منصات رقمية تسمح بالتكامل بين مختلف انظمة العمل داخل المديرية مثلاً (قاعدة بيانات للموظفين، بيانات السكن، الشهادات الادارية...الخ).					
-5	يتلقى المسؤولين توجيهات واضحه ومكتوبة من قبل ادارة المديرية حول كيفية استخدام الانظمة الرقمية في مهامهم الادارية.					
-6	يتم تنظيم دورات تدريبية دورية لتعزيز كفاءة المسؤولين في المجال الرقمي.					
-7	يمتلك المسؤولين المهارات الاساسية للتعامل مع الانظمة الرقمية.					
-8	تتوفر قنوات تواصل داخلية تساعد على تبادل المعرفة والخبرات الرقمية بين المسؤولين.					
-9	يشعر المسؤولين بالثقة في استخدام المنصات الرقمية من حيث الخصوصية والامان.					
-10	يتم اجراء نسخ احتياطية للملفات الرقمية وبشكل دوري وفي اماكن تخزين امنه.					
-11	يتم تسجيل الدخول الى الانظمة الرقمية بأستخدام صلاحيات محددة لكل مسؤول وحسب مهامه الادارية.					
-12	يتم تفعيل برامج الحماية(المضادات للفايروسات, جدران الحماية) في جميع اجهزة العمل في المديرية المبحوثه .					

ثالثاً: المتغير التابع: ما رؤيتك إزاء الابعاد التالية لتميز المؤسسي في مديرية تربية البصرة

http://joshuc.edu.iq ISSN: 2079 -7486

ت	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	لا أوفق	لا اوافق تماماً
البعد الاول	القيادة					
-13	تساهم ادارة المديرية في تطوير مهارات القيادة لدى المسؤولين.					
-14	تدعم ادارة المديرية المبحوثه البحث والتطوير كجزء من استراتيجياتها التربوية.					
-15	توفر ادارة المديرية بيئة محفزة تدعم التحسين المستمر للأداء .					
البعد الثاني	الخدمة					
-16	تشرك ادارة المديرية المسؤولين في عملية صنع القرار المتعلق بتطوير الخدمات التربوية.					
-17	تتوفر في المديرية انظمة ادارية حديثه لتحسين العمليات التربوية.					
-18	توفر المديرية موارد متنوعة لدعم العملية التربوية.					
البعد الثالث	المعرفة					
-19	تحرص المديرية على توثيق الخبرات وافضل الممارسات لمسؤوليها.					
-20	تشجع المديرية تبادل المعرفة بين المسؤولين من خلال عقد اجتماعات دورية.					
-21	تعتمد المديرية على المنصات الرقمية لتبادل المعرفة والخبرات.					
-22	توفر المديرية انظمة معلومات تساهم في تنظيم وادارة المعرفة بكفاءة.					