مجلة الثقافة الرياضية
SPORT CULTURE
Vol.17, Spec. Issue, (2026): 489-509.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة تكريت
Tikrit University
IRAQI
Iraqi Academic Journals
DOI : https://doi.org/10.25130/sc.2026.17.25
ISSN: 2073 – 9494/ E - ISSN: 2664 - 0988

Building a digital leadership scale for Iraqi athletics sub-federations from the coaches perspective

*Ali Abbas Shamma[1] Muntadhar Muhammad Ali[2]
1-General Directorate of Education of Salah al-Din Department of Education, Tuz
2-University of Kufa College of Physical Education and Sports Sciences

ARTICLE

Received: 13/6 / 2026
Revised: 5/7 / 2026
Accepted: 7 /7 / 2026
Available online: 1 / 8/ 2026

Keywords

- Digital Leadership
- Sub-Federations
- Athletics
- Professional Performance
- Managerial Innovation

ABSTRACT

The study aimed to build a digital leadership scale, identify its level, and the level of its dimensions in the sub-federations of athletics in Iraq. The researchers used the descriptive method with the (survey) style as it was suitable for the nature of the research problem. The research population consisted of the accredited coaches in the Iraqi Central Athletics Federation for the sports season (2025-2026), and their number was (64) coaches distributed over (16) A sub-union in the Iraqi governorates, with a percentage of (100%), as they were chosen by the purposive method, and (10) trainers were chosen by the simple random method (drawing lots), with a percentage of (15.62%) of the total research population as a pilot application sample, and (54) trainers, with a percentage of (84.37%) as a statistical analysis sample from the total research population. As for the application sample, it is represented by (64) trainers, with a percentage of (100%) of the total research population, because the researcher adopted the comprehensive enumeration method, and the two researchers used the statistical package (SPSS). The researchers concluded that the sub-federations of athletics seek to provide clear guidelines on the etiquette of electronic communication within and outside their environment to promote digital awareness in order to employ it positively professionally. The researchers recommended striving to consolidate the communicative role of digital leadership in achieving administrative creativity and good management and investment of time according to specific administrative and legal foundations, mechanisms and regulations.

Corresponding Author; **Ali Abbas Shamma**
General Directorate of Education of Salah al-Din
Department of Education, Tuz
Email: mailto:alia.alqurralosi@student.uokufa.edu.iq

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

بناء مقياس القيادة الرقمية للاتحادات الفرعية العراقية لألعاب القوى من وجهة نظر المدربين

علي عباس شمه[1] منتظر محمد علي[2]

1-قسم تربية طوز المديرية العامة لتربية صلاح الدين

2- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الكوفة

تفاصيل المقال

تاريخ الاستلام: 2026 /6/13

النسخة المعدلة : 2026 /7/5

تاريخ القبول: 2026/7/7

متوفر على الانترنت : 2026/8 /1

الكلمات المفتاحية

- القيادة الرقمية
- الاتحادات الفرعية
- العاب القوى
- الأداء المهني
- الابداع الاداري

الخلاصة

هدفت الدراسة لبناء مقياس القيادة الرقمية ، والتعرف على مستواها ، ومستوى أبعادها لدى الاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق ،واستعمل الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبي (المسحي) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث ، وتكون مجتمع البحث من المدربين المعتمدين في الإتحاد العراقي المركزي لألعاب القوى للموسم الرياضي (2025-2026) والبالغ عددهم (64) مدرباً موزعين على (16) اتحادا فرعياً في المحافظات العراقية وبنسبة (100%) ، إذ تم اختيارهم بالطريقة العمدية ، وتم اختيار (10) مدربين بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) ، وبنسبة (15.62%) من مجتمع البحث الكلي كعينة تطبيق استطلاعي ، و(54) مدرباً ، وبنسبة (84.37%) كعينة تحليل إحصائي من مجتمع البحث الكلي ، وأما عينة التطبيق فتمثل بـ(64) مدرباً ، وبنسبة (100%) من مجتمع البحث الكلي ، لكون الباحثان اعتمد أسلوب الحصر الشامل ،واستعمل الباحثان الحقيبة الإحصائية (Spss) ، وتوصل الباحثان الى سعي أدرات الاتحادات الفرعية بألعاب القوى لتوفير إرشادات واضحة حول آداب التواصل الإلكتروني داخل وخارج بيئتها لتعزيز الوعي الرقمي بغية توظيفها بشكل إيجابي مهنياً ،وأوصى الباحثان الى السعي لترسيخ الدور الاتصالي للقيادة الرقمية في تحقيق الابداع الإداري وحسن إدارة واستثمار الوقت وفق أسس وآليات ولوائح إدارية وقانونية محددة .

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

القيادة الرقمية تمثل أحد أنماط القيادة الحديثة في المؤسسات الرياضية التي تعتمد على توظيف التقنيات الرقمية في إدارة العمل ، واتخاذ القرار وتسريع الإجراءات الإدارية، وتحسين قنوات الاتصال بين القيادات والمدربين واللاعبين للارتقاء بمستوى أدائها ، وتوفير قدر عال من الشفافية والوضوح والمرونة لترسيخ الثقة المهنية في بيئتها وتعزيز المشاركة الإيجابية في برامج التخطيط والتقويم لمسار العمل الإداري والميداني لتتوافق مع متطلبات بيئة هذه المؤسسات بغية الارتقاء بمستوى إنجازاتها.

وتُعد الاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق مؤسسات رياضية محورية تسهم في تنفيذ سياسات الاتحاد المركزي ، وتنظيم الأنشطة ، واكتشاف المواهب ، كما تمثّل حلقة وصل بين الإدارة العليا وبيئتها التدريبية وخاصةً المدربين لما لهم من دور فاعل لا يقتصر على الجوانب الفنية، بل يشمل التفاعل مع الإدارة والمساهمة في تنفيذ الخطط وتقييم الأداء، مما يمنحهم رؤية واقعية لتشخيص مستوى الأداء الإداري والقيادي .

وانطلاقا من الأهمية الاستراتيجية للاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق ، والدور المتنامي للمدربين في تطوير المنظومة الرياضية ، تستهدف هذه الدراسة معرفة مستوى القيادة الرقمية للارتقاء بالعمل الاداري الرياضي المؤسسي عبر تبني ممارسات إدارية حديثة ترتقي بأداء تلك الاتحادات ، وتكتسب الدراسة بعداً تطبيقياً مهماً من خلال اعتمادها على آراء المدربين، بوصفهم من أكثر الفئات احتكاكاً بالتفاصيل اليومية للعمل الإداري لدى الاتحادات الفرعية لبلوغ مرحلة الابداع في أدائها .

1-2 مشكلة البحث

اعتمد الباحثان في تحديد جزء مهم وكبير من مشكلة بحثه من خلال قيامه بدراسة استطلاعية حول مستوى القيادة الرقمية لدى الاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق ، إذ تم توجيه استبيان مفتوح للمدربين المعتمدين في تلك الاتحادات بوصفهم عناصر فعالة في المنظومة الرياضية ، يمتلكون تصورات واقعية ، ودقيقة عن طبيعة الأداء الإداري ، بحكم تفاعلهم المستمر مع الإدارات الرياضية ، وتأثرهم المباشر بقراراتها وأساليب قيادتها وتأثرهم بالأساليب القيادية المتبعة من اداراتها الفرعية ، تبين لهما محدودية توظيف القيادة الرقمية في إدارة شؤونها الإدارية والميدانية ، فعليه تبلور في ذهن الباحثان عدة تساؤلات مثلت مشكلة بحثه ومنها :

1- ما مستوى القيادة الرقمية وابعادها لدى الاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق ؟

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

1-3 أهداف البحث

1- بناء مقياس (القيادة الرقمية) للاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق.

2- التعرف على مستوى مقياس وأبعاد القيادة الرقمية لدى الاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق

1-4 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : المدربون المعتمدون في الاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق

1-4-2 المجال الزماني : للمدة من 2025/12/25 والى1 / 6 /2026.

1-4-3 المجال المكاني : الساحات والملاعب الخاصة بتدريب فرق ورياضي ألعاب القوى.

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

2-1 منهج البحث

استعمل الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب (المسحي) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث .

2-2 مجتمع البحث وعيناته

2-2-1 مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من المدربين المعتمدين في الإتحاد العراقي المركزي لألعاب القوى للموسم الرياضي (2025-2026) والبالغ عددهم (64) مدرباً موزعين على (16) اتحادا فرعياً في المحافظات العراقية ماعدا اتحادي بغداد ودهوك كونهما غير معتمدين وبنسبة (100%) ، إذ تم اختيارهم بالطريقة العمدية .

2-2-2 عينات البحث

2-2-2-1 عينة البناء

نظراً لصغر مجتمع البحث البالغ (64) مدرباً من مدربي ألعاب القوى المعتمدين من قبل اتحادهم المركزي ، واعتمد الباحثان أسلوب الحصر الشامل لضمان تمثيل كامل للمجتمع .

وتم اختيار (10) مدربين بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) ، وبنسبة (15.62%) من مجتمع البحث الكلي كعينة تطبيق استطلاعي ، و(54) مدرباً ، وبنسبة (84.37%) كعينة تحليل إحصائي من مجتمع البحث الكلي .

2-2-2-2 عينة التطبيق

حدد الباحثان عينة التطبيق بـ(64) مدرباً ، وبنسبة (100%) من مجتمع البحث الكلي ، لكون الباحثان اعتمد أسلوب الحصر الشامل .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

جدول (1)

يبين توزيع عينات البحث

ت	الاتحادات الفرعية	عدد المدربين المعتمدين	عينة البناء		عينة التطبيق
			العينة الإستطلاعية	عينة التحليل الإحصائي	
1	ديالى	3		3	3
2	كركوك	4		4	4
3	الانبار	4	1	3	4
4	صلاح الدين	3		3	3
5	نينوى	7	2	5	7
6	أربيل	1		1	1
7	السليمانية	5	1	4	5
8	الحلة	2		2	2
9	كربلاء	5	1	4	5
10	النجف	10	2	8	10
11	الديوانية	2		2	2
12	السماوة	2		2	2
13	واسط	6	1	5	6
14	ذي قار	3		3	3
15	ميسان	1		1	1
16	البصرة	6	2	4	6
المجموع		64	10	54	64
النسبة المئوية		%100	%15.62	%84.37	100%

2-3 أداوت البحث ووسائله والأجهزة المستخدمة

استعان الباحثان بالأدوات البحثية الآتية

2-3-1 وسائل جمع البيانات

أن البحوث العلمية تعتمد اعتمادا كبيراً على وسائل جمع البيانات الخاصة بالدراسة ، وقد استعان الباحثان بالوسائل البحثية الاتية لحل مشكلة ب:

- الملاحظة .
- المقابلة
- المقياس المستخدم في الدراسة .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

2-3-2 الأدوات والأجهزة المستعملة في البحث

- قرطاسية وأدوات مكتبة متنوعة.
- حاسبة الكرتونية نوع (DELL) عدد (1).
- ساعة الكرتونية نوع OMEGA .
- حاسبة يدوية نوع (Kenko) .
- استمارات جمع وتفريغ البيانات .

2-4 إجراءات البحث الميدانية

للتوصل إلى أهداف البحث واسترشادا بالإطار النظري المرجعي قام الباحثان ببناء مقياس (القيادة الرقمية) .

3-4-1 مقياس القيادة الرقمية

نظراً لعدم وجود أداة لقياس القيادة الرقمية للاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق ، قام الباحثان ببناء مقياس القيادة الرقمية .

3-4-1-1 تحديد أبعاد المقياس

لم يتمكن الباحثان من تحديد أبعاد متفق عليها لمتغير القيادة الرقمية، إذ إن معظم هذه الدراسات تناولت المتغير بوصفه وحدة تحليل كلية واحدة ، أو ركزت على أحد مجالاته بشكل عام دون الخوض في تفصيلاته البنائية ، واستنادا إلى ما توفر لدى الباحثين من دراسات نظرية ومصادر ومراجع عربية ، تم إعداد استبانة لمقياس القيادة الرقمية الملحق (2) وعرضها على السادة ذوي الاختصاص لغرض معرفة آرائهم حول مدى صلاحية أبعاد المقياس ، والجدول (2) يبين ذلك .

جدول (2)

يبين أبعاد مقياس القيادة الرقمية ونسبة إتفاق السادة ذوي الاختصاص على صلاحيتها

ت	الأبعاد	عدد الخبراء	الموافقون	النسبة المئوية	عدد الرافضين	النسبة المئوية
1	المواطنة الرقمية	15	14	%93.33	1	%6.66
2	الإستراتيجية الرقمية	15	12	%80	3	20%
3	الكفاءة الرقمية	15	13	%86.66	2	%13.33
4	القيادة الرشيدة	15	15	%100	Zero	%0

من خلال الجدول (3) نرى بأن جميع الأبعاد الأربعة (**المواطنة الرقمية ، والإستراتيجية الرقمية ، والكفاءة الرقمية ، والقيادة الرشيدة**) ، قد حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة والتي هي (75%) حسب رأي (بلوم) ، لتشكل بذلك الأبعاد الرئيسة لمقياس القيادة الرقمية ، ولتقدير الأهمية النسبية لكل بعد من هذه الأبعاد في

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

مقياس القيادة الرقمية ، قام الباحثان بإتباع الإجراءات والخطوات المعتمدة في إستخراج الأهمية النسبية لأبعاد مقياس القيادة الرقمية .

3-4-1-2 صياغة عبارات المقياس

من خلال تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال القيادة الرقمية وإجراء المقابلات الشخصية مع ذوي الاختصاص ، وتم إعداد إستبانة لعبارات مقياس القيادة الرقمية بصيغتها الأولية ووزعت على ذوي الخبرة والاختصاص .

3-4-1-3 الصدق الظاهري للمقياس

تم إخضاع المقياس إلى الصدق الظاهري بعرضه على السادة ذوي الخبرة والاختصاص ، وتم تحليل إجاباتهم لمعرفة آرائهم في عبارات أبعاد مقياس القيادة الرقمية ومدى ملاءمتها لقياس الظاهرة لدى الإتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق ، إذ تم إعتماد نسبة (75%) فأكثر من إتفاق ذوي الاختصاص معياراً للإبقاء على العبارات والجدول (3) يبين ذلك .

جدول (3)

يبين عبارات مقياس القيادة الرقمية ونسبة اتفاق آراء السادة ذوي الاختصاص حول صلاحيتها

الأبعاد	العبارات	عدد الخبراء الكلي	عدد الموافقين	النسبة المئوية	عدد الرافضين	النسبة المئوية
القيادة الرشيدة	5-3-1	15	15	%100	Zero	% 0
	7-4	15	13	%86,66	2	%13,33
	8-2	15	12	%80	3	%20
	6	15	11	%73,33	4	%26,66
	9	15	7	%46,66	8	%53,33
المواطنة الرقمية	7-6-3	15	14	%94.73	1	%5.26
	8-1	15	13	%86,66	2	%13,33
	9-5-4	15	12	%80	3	%20
	2	15	8	%53,33	7	%46,66
الكفاءة الرقمية	6-4-1	15	14	%94.73	1	%5.26
	5-3-2	15	13	%86,66	2	%13,33
	8	15	12	%80	3	%20
	7	15	9	%60	6	%40
الإستراتيجية الرقمية	8-5-3-2	15	15	% 100	Zero	% 0
	6-1	15	13	%86,66	2	%13,33
	7	15	10	%66,66	5	%33,33
	4	15	5	%33,33	10	%66,66

من الجدول (3) يتبين ما يأتي:

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (**القيادة الرشيدة**) هو (سبع) عبارات بعد أن تم حذف (عبارتين) من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (**المواطنة الرقمية**) هو (ثمان) عبارات بعد أن تم حذف (عبارة واحدة) من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة. عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (**الكفاءة الرقمية**) هو (سبع) عبارات بعد أن تم حذف (عبارة واحدة) من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة .
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (الإستراتيجية الرقمية) هو (ست) عبارات بعد أن تم حذف (عبارتين) من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.

3-4-1-4 المقياس بصورته الأولية

وبعد الخطوات والإجراءات الآنفة الذكر تم إدراج العبارات بصورة متسلسلة في إستبيان من أجل إجراء التطبيق الاستطلاعي وإيجاد الأسس العلمية لها .

3-4-1-5 التطبيق الاستطلاعي لعبارات مقياس القيادة الرقمية

حددت عينة التطبيق الاستطلاعي بمدربي ألعاب القوى المعتمدين في الإتحاد العراقي المركزي والبالغ عددهم (10) مدرباً مثلوا ما نسبته (15.62%) ، وقد قام الباحثان بإجراء التطبيق الاستطلاعي للمقياس بمساعدة فريق العمل المساعد بتاريخ 2025/3/1 ، للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة ، وأظهرت نتيجة التجربة الاستطلاعية الآتي:

- وضوح العبارات وعدم وجود أي غموض حولها .
- إعداد صورة لمقياس القيادة الرقمية ليتم توزيعها على عينتي البناء والتطبيق .
- تشخيص المعوقات وبعض الملاحظات التي تقوم العمل .
- تحديد الوقت المناسب الذي استغرق 13 – 15 دقيقة للإجابة عن المقياس .

3-4-1-6 تطبيق عبارات مقياس القيادة الرقمية على عينة البناء

بغية استكمال إجراءات عملية البناء لمقياس القيادة الرقمية لتحليل العبارات إحصائياً للتأكد من صلاحية المقياس للتعرف على الثقل العلمي كالقوة التمييزية ، والاتساق الداخلي، واستخراج الأسس العلمية لعبارات المقياس ، وتحديد العبارات المميزة والغير مميزة ، ولأجل تحقيق ذلك قام الباحثان بأجراء (تجربة البناء)، للفترة من 2026/3/5 والى 2026/3/25 والتي تم فيها تطبيق مقياس (القيادة الرقمية) على عينة البناء والبالغ عددها (54) مدرباً معتمداً من مدربي ألعاب القوى من قبل الإتحاد العراقي المركزي ، وبعد الانتهاء من عملية توزيع

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الاستمارات والإجابة عليها تم جمعها وتدقيق كل استمارة للتأكد من الإجابة عليها وبالصورة المطلوبة لتهيئتها لعملية التحليل الإحصائي.

3-4-1-7 صدق بناء المقياس

وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي للتحقق من صدق بناء مقياس القيادة الرقمية.

3-4-1-7 -1أسلوب القدرة التميزية بالمجموعتين الطرفيتين

تم استعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين للتحقق من قدرة العبارة على التمييز في الإجابات ، والجدول (4) يبين ذلك :

جدول (4)

يبين قيم الأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية وقيم (t) المحتسبة بين المجموعتين العليا والدنيا لعبارات مقياس القيادة الرقمية

البعد	تسلسل العبارة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحتسبة	الدلالةSig	مستوى الدلالة
		س-	± ع	س-	± ع			
القيادة الرشيدة	1	4.657	1.435	3.242	0.856	6.147	0.001	معنوي
	2	3.493	0.737	3.151	0.781	5.119	0.000	معنوي
	3	4.745	1.583	3.723	1.032	8.781	0.000	معنوي
	4	3.659	0.653	3.198	0.906	3.443	0.000	معنوي
	5	4.731	1.226	4.318	1.334	4.539	0.000	معنوي
	6	4.573	1.424	3.662	1.635	3.762	0.002	معنوي
	7	4.758	0.611	4.706	0.924	1.839	0.085	غير معنوي
البعد	تسلسل العبارة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحتسبة	الدلالةSig	مستوى الدلالة
		س-	± ع	س-	± ع			
المواطنة الرقمية	1	3.779	0.784	3.391	0.886	4.571	0.000	معنوي
	2	4.342	1.437	3.619	0.627	4.487	0.001	معنوي
	3	3.655	1.021	3.148	1.233	5.408	0.000	معنوي
	4	4.013	0.468	3.577	1.354	4.708	0.000	معنوي
	5	4.000	1.224	3.438	1.215	3. 669	0.000	معنوي
	6	3.832	1.501	3.372	0.677	6.128	0.000	معنوي

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

	7	4.883	1.113	3.453	1.767	5.872	0.002	معنوي
	8	3.564	1.404	3.123	1.335	4.903	0.003	معنوي
البعد	تسلسل العبارة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحتسبة	الدلالة Si	مستوى الدلالة
		س̄	± ع	س̄	± ع			
الكفاءة الرقمية	1	3.673	0.655	3.324	0.842	6.884	0.000	معنوي
	2	4.621	1.611	3.676	1.229	4.738	0.001	معنوي
	3	4.342	0.788	4.308	0.932	1.817	0.113	غير معنوي
	4	3.981	1.344	3.424	1.104	4.806	0.000	معنوي
	5	3.847	1.261	3.382	0.871	4.652	0.002	معنوي
	6	4.334	1.467	3.708	0.649	3.037	0.000	معنوي
	7	4.511	1.865	3.837	1.268	5.668	0.001	معنوي
البعد	تسلسل العبارة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحتسبة	الدلالة Sig	مستوى الدلالة
		س̄	± ع	س̄	± ع			
الإستراتيجية الرقمية	1	4.645	0.752	3.793	1.205	3.893	0.000	معنوي
	2	3.911	1.667	3.417	0.954	4.474	0.000	معنوي
	3	3.683	1.435	3.244	0.836	5.846	0.001	معنوي
	4	4.124	0.717	3.851	1.108	6.532	0.000	معنوي
	5	3.765	1.386	3.296	0.758	4.664	0.000	معنوي
	6	4.597	1.224	3.669	1.332	4.771	0.000	معنوي

- معنوي إذا كانت قيمة (Sig) < (0.05).

يتبين من الجدول (4) أنَ القيمة التائية المحتسبة لعبارات المقياس تراوحت بين (1.817-8.781) وإن بعض العبارات قد ميزت باتجاه سلبي مما يتطلب حذفها لعدم معنويتها مما يتطلب حذفها وهي كالاتي :

العبارة تسلسل (7) من بعد القيادة الرشيدة

العبارة تسلسل (3) من بعد الكفاءة الرقمية

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

وأما بالنسبة لبقية العبارات فقد كانت قادرة على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (أي إنها عبارات معنوية) إذ كان قيمة (T) معنوية ، وإذ كانت قيمتهما أصغر من (0.05) .

3-4-1-7 -2 معامل الاتساق الداخلي للمقياس

تم احتساب الاتساق الداخلي للعبارات مع البعد ومع درجة المقياس الكلية ، والجدول (5) يبين ذلك :

جدول (5)

يبين قيم معاملات الارتباط بين العبارة والبعد والعبارة بالمقياس وقيمة الدلالة لعبارات مقياس القيادة الرقمية

البعد	تسلسل العبارة	ارتباط العبارة بالبعد	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة
القيادة الرشيدة	1	0.743	0.001	0.764	0.000
	2	0.651	0.000	0.538	0.000
	3	0.436	0.000	0.512	0.002
	4	0.463	0.000	0.437	0.000
	5	0.554	0.000	0.688	0.000
	6	0.428	0.001	0.335	0.001
	7	حذفت بالتمييز			
المواطنة الرقمية	1	0.528	0.000	0.676	0.000
	2	0.437	0.000	0.432	0.000
	3	0.412	0.000	0.461	0.001
	4	0.537	0.002	0.487	0.000
	5	0.564	0.000	0.581	0.000
	6	0.477	0.001	0.503	0.000
	7	0.581	0.000	0.543	0.001
	8	0.514	0.000	0.423	0.002
الكفاءة الرقمية	1	0.547	0.000	0.533	0.000
	2	0.433	0.001	0.772	0.001
	3	حذفت بالتمييز			
	4	0.579	0.000	0.318	0.000
	5	0.425	0.000	0.415	0.000
	6	0.473	0.001	0.792	0.000
	7	0.418	0.000	0.534	0.000
	1	0.665	0.000	0.541	0.000

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الإستراتيجية الرقمية	2	0.495	0.001	0.303	0.002
	3	0.434	0.000	0.532	0.000
	4	0.624	0.000	0.478	000.0
	5	0.413	0.000	0.514	0.000
	6	0.563	0.001	0.564	0.002

- **معنوي إذا كانت قيمة (Sig) < (0.05)** .

يبين الجدول (5): إن قيم معامل الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.303 –0.792)، وقد أظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصـــائياً ، لأن معاملات ارتباطها المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05) ، وبعد التحليل الإحصائي أصبح المقياس مكوناً من (26) عبارة.

3-4-1-8 ثبات المقياس

ولغرض إيجاد معامل الثبات تم استعمال الآتي :

3-4-1-8-1 معامل ألفا كرونباخ

تم التحقق من ثبات المقياس باستعمال طريقة (ألفا كرونباخ) الذي بلغ (0.853).

3-4-1-8-2 طريقة التجزئة النصفية :

بلغ معامل الارتباط (سبيرمان براون) بين نصفي المقياس (0.917) ، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.956) ، والجدول (6) يبين ذلك .

جدول (6)

يبين قيم معامل الثبات لمقياس القيادة الرقمية

ت	الثبات	القيم
1	ألفا كرونباخ	0.853
2	التجزئة النصفية	0.917
3	الثبات الكلي	0.956

3-4-1-10 وصف مقياس القيادة الرقمية بصورته النهائية

بعد الإجراءات التي قام بها الباحث فيما سبق، أَصبح مقياس القيادة الرقمية في صيغته النهائية الملحق (1) الذي تم عرضه على ذوي الاختصاص ليتكون المقياس من (26) موزعاً على أبعاد المقياس الأربعة وهي:

- **القيادة الرقمية** (سبع عبارات).
- **المواطنة الرقمية** (سبع عبارات).
- **الكفاءة الرقمية** (ست عبارات).

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

- **الإستراتيجية الرقمية** (ست عبارات)

والجدول (7) يبين بدائل الإجابة عن عبارات المقياس ودرجة كل بديل ولكل عبارات المقياس .

جدول (7)

يبين بدائل الإجابة ودرجة كل بديل لعبارات مقياس القيادة الرقمية

ت	بدائل الإجابة	درجة العبارات
1	دائماً	5
2	غالباً	4
3	محايد	3
4	أحياناً	2
5	أبداً	1

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (130) وأقل درجة يحصل عليها هي (26) ، وتم إعادة توزيع العبارات بشكل عشوائي منتظم لتكون جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق ، ودرجة الحياد للمقياس هي (78) ، والجدول (8) يبين ذلك .

جدول (8)

يبين التوزيع العشوائي المنتظم لعبارات مقياس القيادة الرقمية بصورته النهائية

ت	الأبعاد	العبارات حسب تسلسلها بالمقياس
1	القيادة الرشيدة	1 ، 5 ، 9 ، 13 ، 17 ،21
2	المواطنة الرقمية	2 ، 6 ، 10 ، 14 ، 18 ، 22 ، 25 ، 26
3	الكفاءة الرقمية	3 ، 7 ، 11 ، 15 ، 19 ، 23
4	الإستراتيجية الرقمية	4 ، 8 ، 12 ، 16 ، 20 ، 24

3-5 التطبيق النهائي للمقياس

تم تطبيق مقياس (القيادة الرقمية) على عينة التطبيق والبالغ عددهم (64) مدرباً من مدربي ألعاب القوى المعتمدين بالاتحاد العراقي المركزي وللمدة من (2026/5/10) ولغاية (2026/5/15) إذ قام الباحثان بتوزيع الاستمارات على المدربين ، وتم شرح طريقة الإجابة عن كل مقياس ، وذلك باختيار بديل من البدائل الخمسة التي تحدد الإجابة عن العبارة الواحدة ، إذ تم التأكيد عليهم بالإجابة عن جميع العبارات بدقة وعدم ترك أية عبارة من دون إجابة وعدم الاختيار لأكثر من بديل ، إذ تكون الإجابة عن استمارة كل مقياس نفسه ثم تجمع الاستمارات منهم .

3-6 الوسائل الإحصائية

- الوسط الحسابي .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

- الانحراف المعياري .
- النسبة المئوية .
- اختبار (t) لعينتين مستقلتين .
- معامل الارتباط البسيط بيرسون .
- معامل ألفا كرونباخ .
- معادلة سبيرمان براون .

- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

- **3-1 عرض نتائج مستوى مقياس (القيادة الرقمية) في الاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق .**
- **جدول (9)**
- **يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية للأهمية النسبية والمستويات لمقياس**
- **(القيادة الرقمية) في الاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق**

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى
القيادة الرقمية	90.298	1.135	%69.46	متوسط

- يبين الجدول (9) أن متغير القيادة الرقمية والتي جاءت بمستوى (متوسط) وهذه النتيجة تتفق مع فرضية البحث ، والتي افترضت امتلاك تلك الاتحادات مستوىً متوسطاً من القيادة الرقمية ، ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى التباين في قدرة هذه الاتحادات بتبني نهج إداري حديث تمكنها من توظيف أدوات التواصل الرقمي ؛ بما يسهم في تسهيل عملياتها الإدارية داخل بيئتها التنظيمية ، وتعزز من كفاءتهم المؤسسية في بيئتها عبر عقدها بروتوكولات تعاون ، وشراكة مع الاتحادات المناظرة لها في بقية المحافظات ؛ لتعزيز مواردها الرقمية في تنمية المهنية الإلكترونية المستدامة عبر احترامها للملكية الفكرية الرقمية الخاصة بمواردها البشرية ، وترسيخها لثقافة التحول الرقمي ، وسعيها للحد من عمليات التنمر الإلكتروني عبر توفيرها لإرشادات واضحة حول آداب التواصل الإلكتروني داخل وخارج بيئتها لتنمية جودة أدائها المؤسسي من خلال اجتماعاتها الدورية التي تعقدها إدارات هذه الاتحادات مع مواردها البشرية إلكترونيا ، والتي تعد من الأسس الفعالة في التواصل المثمر ، والبناء ، وحسن استثمار الوقت وإدارته لصالح مخرجات هذه الاتحادات الإدارية والتنظيمية .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

- ويشير (خالد ،2025، 561) بهذا الخصوص الى ضرورة وجود قيادات إدارية رقمية تتعامل بكفاءة ، وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات ، والاتصالات ، وإعادة هندسة الثقافة التنظيمية وتجديد في الأساليب المتبعة في المنظمات ، والاعتماد على الأرشفة الإلكترونية والتواصل الإلكتروني بالمعاملات والمهام .
- وكذلك أظهرت نتائج هذا البعد بامتلاك هذه الاتحادات القدرة على التخطيط والمتابعة ، وتبني مؤشرات رقمية لتقييم مستوى إنجازاتها الإدارية والميدانية ، ويعزوه الباحث الى قدرة قيادات هذه الاتحادات على توظيف الأدوات الرقمية في بيئتها لصياغة إستراتيجية رقمية مبرمجة لتواكب التطورات الرقمية لتدعم الأفكار والمشاريع الرقمية التطويرية وفق مبدأ الجودة الشاملة في التنمية الإدارية .
- ويؤكد (علي وابراهيم ،2024، 206) بأن الإبداع ، والتميز المهني للقائد تكمُن في المقدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة ، وتحسين خدمات مؤسسته ، وتنمية المقدرات الفكرية العقلية للمرؤوسين عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك المقدرات ، والاستثمار الامثل للموارد البشرية ، واستعمال أساليب علمية تكنولوجية للتحول الرقمي تمكنها من مواكبة التطورات الحديثة ومواجهة التحديات الطارئة .
- إنَ هذه النتائج تعطينا حكماً عاماً على متغير البحث وللتعرف على نتائج أَدق سيتم تحليل عوامل كل بعد من أبعاد هذا المتغير الآتية :
- **2-3 يمتلك الاتحادات الفرعية بألعاب القوى في العراق مستوىً متوسطاً في أبعاد (القيادة الرقمية)**
- **جدول (10)**
- **الأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية والنسبة المئوية للأهمية النسبية لابعاد مقياس القيادة الرقمية)**

أبعاد مقياس القيادة الرقمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	المستوى
القيادة الرشيدة	22.51	0.957	%64.32	متوسط
المواطنة الرقمية	25.97	1.228	%74.2	جيد
الكفاءة الرقمية	21.14	1.242	70.48	جيد
الاستراتيجية الرقمية	20.17	1.325	%67.26	متوسط

- يتبين من الجدول (10) أن بعدي (القيادة الرشيدة ، والاستراتيجية الرقمية قد حصلتا على مستوى (متوسط) وهذه النتيجة لهذين البعدين تتفقان مع فرضية البحث ، اما بعدي (المواطنة الرقمية ، والكفاءة الرقمية) ، فقد حصلتا على مستوى جيد ونتيجة هذين البعدين لا تتفقان مع فرضية البحث ، ويعزو الباحثان هذا التباين في مستوى بعد القيادة الرشيدة الى سعي الاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق لتوظيف تقانة

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

المعلومات بغية تسهيل عملياتها الإدارية ، ولتعزيز شراكتها المؤسساتية المتنوعة ؛ لتحقيق التكامل في أدائها المؤسسي ، إلا أن حرصها لتوفير بيئة إدارية آمنة عند استعمال هذه المواقع والمنصات تباينت نسبياً في مستوياتها بين هذه الاتحادات ، وكذلك مستوى تقديمها للحوافز ، والمكافآت لحث مواردها على التحول الرقمي لتحسين ميزة هذه الاتحادات التنافسية كانت من أبرز نقاط ضعف في هذا البعد، نظراً لدورها المحوري في تنمية أسس التحول نحو الرقمية ، ولتبنّي استثمار التقنيات الحديثة بالشكل الأمثل لتحسين ميزة هذه الاتحادات التنافسية ، وكذلك الى احترام الإتحادات الفرعية لألعاب القوى الملكية الفكرية الخاصة والمتعلقة بمواردها البشرية ، ومحافظتها على خصوصية وسرية معلوماتها الإدارية ، والتنظيمية عند التعامل مع الأنظمة الرقمية ، وسعي هذه الإتحادات الى تعزيز الوعي الرقمي للحد من التنمر الإلكتروني عبر توفيرها لإرشادات محددة وواضحة حول آداب التواصل الإلكتروني داخل بيئة هذه الإتحادات التنظيمية وخارجها سعياً من هذه الإتحادات لتنمية ثقافة رقمية إيجابية قائمة على المسؤولية المهنية ؛ لترسيخ سلوكيات رقمية متوازنة تسهم في تحسين بيئة العمل ، وتعزز من جودة التفاعل المؤسسي ، إلا أن مستوى توظيف هذه الإتحادات للتقنيات الرقمية بشفافية من خلال تفعيل واعتماد بوابة رقمية خاصة بكل اتحاد فرعي ، ومدى تحقيقها لمبدأ تكافؤ الفرص بين أعضاءها تباينت نسبياً لوجود تحديات قد تتعلق بالبنية التحتية الرقمية أو بضعف التوجهات الإدارية للتحول الرقمي الممنهج ولمواكبة المتغيرات الرقمية المتسارعة في بيئة عمل المؤسسات الرياضية .

- وهذا ما يؤكد عليه (ياسر وعدي ، 2025 ، 19) " بأن امتلاك المؤسسات لثقافة إدارية ، وتنظيمية رقمية تستند إلى أسس أخلاقية وتنظيمية ، لتنمية قدرات كوادرها البشرية التكنولوجية من خلال تأهيلهم ، وتمكينهم نحو التحول الرقمي بما يدعم تحقيق الأهداف المستقبلية بكفاءة واستدامة .
- واما نتيجة بعد الكفاءة الرقمية فيعزوه الباحثان الى حرص إدارات الإتحادات الفرعية لألعاب القوى على عقد اجتماعات الكرتونية مع أعضائها لتنمية أسس التواصل ، والاتصال الإداري الفعال وحسن إدارة الوقت بالاستفادة من التقنيات الإلكترونية المتاحة ، وكذلك حرصها على المتابعة المستمرة لتقويم أداء أعضاءها ومدربيها ورياضيها لتعزز من الأداء المؤسسي في مستوياتها الإدارية والفنية كافة ، وكذلك تباينت مستويات تكيف هذه الإتحادات مع التحولات الرقمية المتسارعة ، والتي تمكنها من إدارة مهامها الإدارية والتنظيمية بصورة متطورة ، مع إمكانية تعزيزها من خلال التدريب ، والتأهيل المستمر وفق خطط ممنهجة ومدروسة ولا سيما لتنمية مستوى إتقانهم للغة الإنكليزية ، والتي هي من التحديات الجلية

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

التي ظهرت في هذا البعد لتكون بمقدورها من التفاعل مع الأنظمة الحديثة بكفاءة عالية لتحقيق تكامل رقمي فعّال ، يسهم بالارتقاء بمستوى أداء هذه المؤسسات في إدارياً.

- إذ يؤكد (ثابت وآخرون، 2025، 21) بأن الكفاءة الرقمية مهارة إدارية تعزز أسس التفاعل المتبادل لبناء فريق عمل متجانس ، ومتكامل على أساس الاستيعاب الاداري الواعي لتقنيات

المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الادارية في مؤسسات عصر العولمة والتغير المستمر.

والنتيجة المتوسطة لبعد الاستراتيجية الرقمية فيعزوه الباحثان الى أن الإتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق تسعى لصياغة إستراتيجيات رقمية ممنهجة مستندة الى الأفكار ، والمشاريع الرقمية وفق أسس التنمية الشاملة للتطوير الإداري بالاعتماد على المؤشرات ، والبيانات الرقمية ؛ لتقييم مستوى إنجازاتها الإدارية والميدانية .

ويؤكد (أحمد وآخران ، 2023، 251) أنَّ التخطيط من المعوقات المهمة لتحقيق نوع من الإبداع والتطور للمنظمة بوساطة شمولية الخطط للقضايا الإستراتيجية التي تضعها المؤسسة لتحسين أنشطتها وفق منظومة عمل يشارك فيها جميع العاملين في إطار رؤية موحدة ورسالة موثقة مما يجعلها مميزة في مواجهة التحديات التي تعترض مسيرتها .

وعلى الرغم من هذا التوجه الإستراتيجي الإيجابي إلا أن قدرة بعض الإتحادات في التخطيط للبطولات ، وقدرتها للتحليل العلمي لمقومات بيئتها الداخلية والخارجية ، وتنمية خططها التنموية مع نظيراتها من الإتحادات لتحسين ميزتها التنافسية بحاجة الى تبني آليات مدروسة للنهوض في مستوياتها التنموية ، وترسخيها لصالح مخرجات هذه الإتحادات الإدارية ، والفنية .

وتشير (مصطفى وسالم ، 2023، 161) في هذا الخصوص الى أن التحول الرقمي يعد خياراً إستراتيجياً تسعى إليه المؤسسات لتعزيز كفاءتها التشغيلية وقدرتها التنافسية ، واتخاذ قرارات أكثر دقة وفاعلية ، وبناء شراكات تنظيمية فعّالة بين المؤسسات بما يعزز من تبادل الخبرات ، ويحقق تكاملًا تنظيمياً يسهم في تحسين الأداء ، والاستجابة لمتطلبات البيئة المتغيرة ، وتعزيز السلوكيات التشاركية لبناء الهوية المهنية المستندة الى الحوار والمشاركة ، والتأثير في ظل إستراتيجية مؤسساتية رقمية هادفة .

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1- تباين مستوى رغبة الاتحادات الفرعية لألعاب القوى في العراق لعقد بروتوكولات تعاون مع الإتحادات المناظرة لها في بقية المحافظات لتعزيز معارفها الإدارية ، والمهنية ، والرقمية لتكون مبدعة إدارياً .

2- توفر الاتحادات الفرعية بالعاب القوى إرشادات واضحة حول آداب التواصل الإلكتروني داخل وخارج بيئتها لتعزيز الوعي الرقمي بغية توظيفها بشكل إيجابي مهنياً.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

3- ضعف مستوى تبني هذه الاتحادات أدوات التحليل ، والتفصيل الحديثة المستند على نظم معلوماتية تكنولوجية حديثة لتطوير مستوى أدائها الإداري والتنظيمي الإبداعي .

4- عدم توظيف إدارات هذه الاتحادات التكنولوجيا الحديثة والمنصات الرقمية والبرمجيات بالمستوى المطلوب في بيئتهم بما يتوافق مع التطورات التقنية الحديثة والمتغيرات المتسارعة في بيئة المؤسسات الرياضية .

5- تتجنب إدارات هذه الإتحادات التعرض لخصوصية الآخرين عند التحاور والتواصل معهم سعياً منها لتنمية علاقاتها الاجتماعية مع مواردها البشرية بصورة أخلاقية مثالية

6- تحافظ هذه الاتحادات على خصوصية وسرية معلوماتها الإدارية ، والتنظيمية عند التعامل مع الأنظمة الرقمية .

7- عدم إتقان إدارات الاتحادات الفرعية لألعاب القوى للغة الإنكليزية من التحديات الجلية التي تحد من قدرتها في التفاعل مع الأنظمة ، والبرمجيات الحديثة بكفاءة عالية يسهم بالارتقاء بمستواها الابداعي إدارياً وفنياً .

التوصيات

1- السعي لتطوير مرتكزات القيادة الرقمية والتحول الرقمي ، والسعي لترسيخ مبادئ المواطنة الرقمية لكونها ركيزة رئيسة في أبداع اتحاداتها الفرعية إدارياً وتنظيمياً .

2- تبني برامج تدريبية ، وتأهيلية ، وتطويرية لكل أعضاء الاتحادات الفرعية لألعاب القوى لتنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم الإدارية والتنظيمية والمعلوماتية التقنية لتكون مبدعة إدارياً.

3- زج إدارات وأعضاء الاتحادات الفرعية لألعاب القوى بدورات ثقافية ولغوية لتعزيز مهاراتهم للتعامل المهني مع التقنيات والبرمجيات الحديثة .

4- اعتماد منصة رقمية رسمية تفاعلية خاصة بكل اتحاد فرعي تتضمن بيانات اللاعبين، إنجازاتهم ، وتحليلات أدائهم ، بإطار إحترافي ممنهج ومدروس .

5- تبني مدونات سلوكية مهنية تتحكم بآليات نشر المحتوى الرقمي وتراعي خصوصية الاتحادات الرياضية ، وفرقها ، وحكامها ، ورياضيه بأسس مهنية شفافة.

6- اعتماد أدوات التحليل ، والرصد العلمية ، والنظم التكنولوجية الرقمية في عملية اتخاذ القرار والتقييم ، والتقويم لمسار العمل الإداري والتنظيمي .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

References

1. Abdullah, A. N., et al. (2023). Organizational flexibility and its relationship to organizational attractiveness in youth and sports forums from the perspective of their administrative and training staff. *Journal of Sports Culture, 14*(Special Issue).
2. Dawood, A. S., & Khalaf, I. F. (2025). The reality of job creativity in the Iraqi Ministry of Youth and Sports. *Journal of Sports Culture, 15*(Special Issue, Part 2).
3. Raouf, K. M. (2025). Administrative leadership and its role in enhancing organizational prosperity in youth and sports forums in Salah al-Din Governorate. *Journal of Sports Culture, 16*(2).
4. Hamid, M. A., & Fahd, S. K. (2023). Building an organizational excellence scale for student activities departments and divisions in Iraqi universities. *Journal of Sports Culture, 14*(2).
5. Ahmed, T. I. (2025). An applied study of the role of modern management in advancing school sports. *Journal of Sports Culture, 16*(2).
6. Abdullah, Y. I., & Zahmar, U. M. (2025). A scale for public relations strategies in several departments of the Ministry of Youth and Sports from the perspective of its employees. *Journal of Sports Culture, 16*(2).

ملحق (1)
مقياس القيادة الرقمية بصيغته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الكوفة

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الأخوة : المدربون المعتمدون في الإتحاد العراقي المركزي لألعاب القوى :

نهديكم تحياتنا وبعد ...

يروم الباحثان إجراء البحث الموسوم" بناء مقياس القيادة الرقمية لدى الاتحادات الفرعية لالعاب القوى في العراق من وجهة نظر المدربين " ولكونكم من المدربين المعتمدين في الإتحاد العراقي المركزي لألعاب القوى ، يضع الباحثان بين أيديكم

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

المقياس المرفق طياً ، راجياً الإطلاع على عباراته والإجابة عنها وفق ما ترونه مطبقاً في إتحاداتكم بشكل فعلي من خلال وضع إشارة (✓) أمام كل عبارة وتحت البديل المناسب ، مثال ذلك :

ت	العبارات	بدائل الإجابة				
		دائماً	غالباً	محايد	أحياناً	أبداً
1	تحترم الملكية الفكرية الرقمية الخاصة بمواردها البشرية .					

علماً بأن جميع هذه المعلومات ستحاط بسرية تامة وتستعمل لأغراض البحث العلمي فقط ، ولا داعي لذكر الإسم أو التوقيع على الإستمارة وكلنا ثقة بدقة إجابتكم والتي ستستعمل في مسيرة البحث العلمي .

شكراً لوقتكم الثمين الذي منحتمونا أياه وتقبلوا منا فائق الشكر والإمتنان .

الباحثان

القيادة الرقمية : تتمثل بقدرة قيادات الإتحادات الفرعية العراقية لألعاب القوى على توظيف وإدارة التقنيات الرقمية ونظم المعلومات وبما يعزز الكفاءة والشفافية التنظيمية وينمي من كفاءة مواردها البشرية لتحقيق أهدافها الرياضية والمؤسساتية في بيئة رياضية رقمية متسارعة التغيير ويسهم في تطوير رياضة ألعاب القوى في العراق وتحسين مستوى إنجازاتها محلياً ودولياً .

ت	العبارات	بدائل الإجابة				
		دائماً	غالباً	محايد	أحياناً	أبداً
	إدارة إتحادنا					
1	تعزز مواردها الرقمية لتضمن النمو المهني المستمر في إتقان التكنولوجيا بتخصيص الوقت والموارد اللازمة لديمومتها .					
2	تلتزم بأخلاقيات استعمال التكنولوجية الرقمية في بيئتها .					
3	تمتلك القدرة على توظيف المنصات الرقمية بكفاءة لإدارة أنشطتها الرياضية .					
4	تسعى لصياغة إستراتيجية رقمية مبرمجة لتواكب التطور الرقمي .					
5	تسعى لتنفيذ ورش وملتقيات لنشر الثقافة الرقمية في بيئتها.					
6	تحترم الملكية الفكرية الرقمية الخاصة بمواردها البشرية					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

ت	العبارات	بدائل الإجابة				
	إدارة إتحادنا	دائماً	غالباً	محايد	أحياناً	أبداً
7	تمتلك القدرة على التخطيط والمتابعة واتخاذ القرارات الإدارية عبر توظيف الأدوات الرقمية في بيئتها .					
8	تسعى لتوأمة خططها التنموية مع نظيراتها من الإتحادات لتحسين ميزتها التنافسية .					
9	تحرص على إنشاء بروتوكولات تعاون مع الإتحادات المناظرة لها في بقية المحافظات .					
10	تحافظ على سرية معلومات الإتحاد عند التعامل مع الأنظمة الرقمية.					
11	تستخدم وسائل التواصل بشكل فعال عند التواصل مع مواردها البشرية لتعزز جودة أدائها المؤسسي					
12	تستخدم البيانات والمعلومات الرقمية في تخطيطها للبطولات التي سوف تشارك بها .					
13	توظف أدوات التواصل الرقمي لتسهيل عملياتها الإدارية في بيئتها .					
14	تحرص على تفعيل بوابة رقمية لنشر النشاطات الخاصة بالإتحاد .					
15	تمتلك القدرة على التكيف المرن مع التحولات الرقمية لتواكب التطورات الإدارية والتدريبية المتسارعة .					
16	تدعم الأفكار والمشاريع الرقمية التطويرية وفق مبدأ الجودة الشاملة في التنمية الإدارية .					
17	تحرص على توفير بيئة إدارية آمنة عند استعمالها الأدوات الرقمية .					
18	تحرص على توعية مواردها البشرية من المخاطر الكامنة للاستعمال الغير آمن للمنصات الرقمية لحماية بياناتهم الشخصية .					
19	تعقد إجتماعاتها الدورية مع مواردها البشرية ألكترونياً					
20	تعتمد على مؤشرات رقمية لتقييم مستوى إنجازاتها الإدارية والميدانية .					
21	تقدم الحوافز والمكافئات لمواردها البشرية عند استثمارها الأدوات الرقمية في تحسين ميزة الإتحاد التنافسية .					
22	توظف التقنيات الرقمية بعدالة وشفافية لضمان تكافؤ الفرص بين جميع أفراد مواردها البشرية .					
23	تجيد اللغة الإنكليزية لأجل التعامل مع المواقع والمنصات الرقمية.					
24	تمتلك القدرة على تحليل بيئتها الداخلية والخارجية لتحديد التحديات المرتبطة بالتحول الرقمي .					
25	تساهم في تعزيز الوعي الرقمي للحد من التنمر الإلكتروني عبر المنصات الرقمية .					
26	توفر إرشادات واضحة حول آداب التواصل الإلكتروني داخل وخارج بيئتها .					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0