

المهمة السابعة - كتابة النتائج

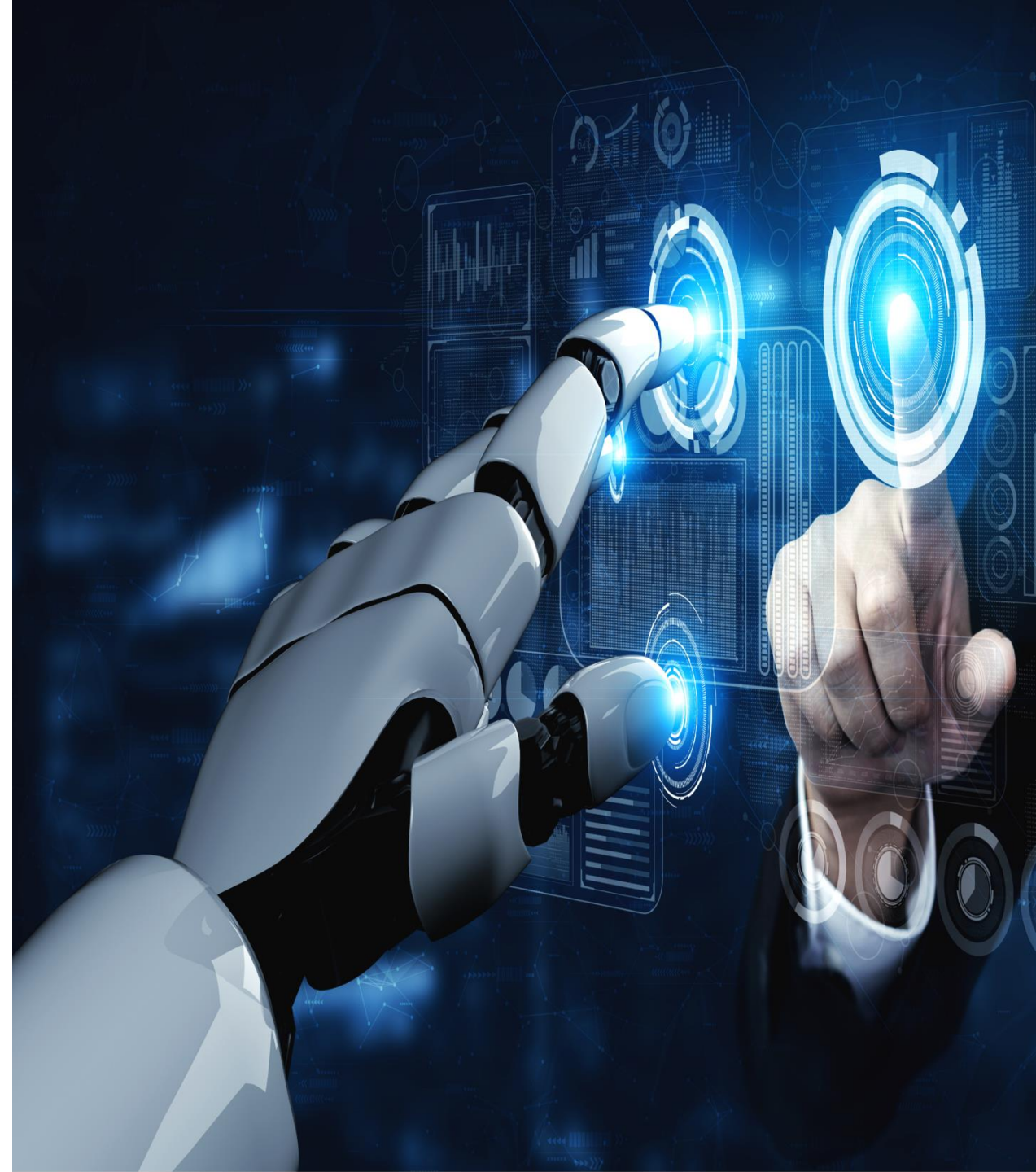
نتائج دراسة القيادة الرقمية والأداء التنظيمي الدور الوسيط للتحويل الرقمي

*"The Impact of Digital Leadership on Organizational Performance:
The Mediating Role of Digital Transformation"*

المصدر Sustainability Journal, 2023

إعداد الطالب :

عبدالله محمد السلطان



النتائج الوصفية

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات الثلاثة

جدول المتوسطات والانحرافات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
0.61	4.21	القيادة الرقمية
0.67	4.08	التحول الرقمي
0.55	4.32	الأداء التنظيمي

رسم بياني للمتوسطات

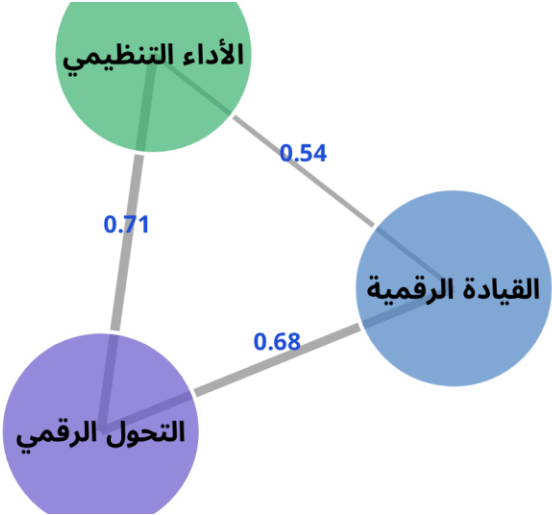
تفسير النتائج

- جميع المتوسطات فوق 4 من 5، مما يشير إلى مستويات عالية من تبني القيادة الرقمية والتحول الرقمي والأداء التنظيمي.
- أعلى متوسط كان للأداء التنظيمي (4.32)، يليه القيادة الرقمية (4.21)، ثم التحول الرقمي (4.08).
- انخفاض الانحراف المعياري (بين 0.55 و 0.67) يعكس تجانس آراء أفراد العينة.
- النتائج تشير إلى وجود اتجاه إيجابي نحو المتغيرات الثلاثة لدى المشاركين في الدراسة.

نتائج تحليل الارتباط

معاملات الارتباط بين المتغيرات الثلاثة وتفسير العلاقات الموجبة والدالة إحصائياً

الرسم البياني للعلاقات



جدول معاملات الارتباط

المتغيرات	القيادة الرقمية	التحول الرقمي	الأداء التنظيمي
القيادة الرقمية	1.00	0.68**	0.54**
التحول الرقمي	0.68**	1.00	0.71**
الأداء التنظيمي	0.54**	0.71**	1.00

**دال إحصائياً عند مستوى 0.01

تفسير نتائج تحليل الارتباط

- ✓ **العلاقة بين القيادة الرقمية والتحول الرقمي: (0.68)** ارتباط قوي يشير إلى أن القيادة الرقمية تسهم بشكل مباشر في تعزيز التحول الرقمي.
- ✓ **العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء التنظيمي: (0.54)** ارتباط متوسط يدل على وجود علاقة إيجابية بين القيادة الرقمية والأداء التنظيمي.
- ✓ **العلاقة بين التحول الرقمي والأداء التنظيمي: (0.71)** العلاقة بين التحول الرقمي والأداء التنظيمي قوية، مما يؤكد أن التحول الرقمي يرتبط بقوة بتحسين الأداء التنظيمي.
- ✓ **الاستنتاج:** جميع الارتباطات موجبة ودالة إحصائياً، مما يؤكد العلاقات المفترضة في النموذج النظري للدراسة.

نتائج التحليل العاملي التوكيدي (CFA)

تقييم صدق وثبات أداة القياس المستخدمة في الدراسة

التحميلات العاملية (Factor Loadings)

جميع التحميلات العاملية للمتغيرات فوق 0.70

الأداء التنظيمي

التحميلات - 0.75 :
0.88

التحول الرقمي

التحميلات - 0.73 :
0.82

القيادة الرقمية

التحميلات - 0.72 :
0.85

تشير القيم المرتفعة للتحميلات العاملية إلى ارتباط قوي بين المتغيرات المشاهدة والكامنة

قيم AVE ومعامل الثبات

المتغير	قيمة AVE	معامل الثبات المركب (CR)
القيادة الرقمية	> 0.5	> 0.85
التحول الرقمي	> 0.5	> 0.85
الأداء التنظيمي	> 0.5	> 0.85

قيمة AVE تقيس متوسط التباين المستخلص، ويجب أن تكون > 0.5 لتحقيق الصدق التقاربي.

معامل الثبات المركب (CR) يقيس الاتساق الداخلي، ويجب أن يكون > 0.7 ويفضل > 0.8.

تفسير النتائج

- معامل الثبات المركب فوق 0.85 يؤكد الاتساق الداخلي العالي للمقاييس.
- النتائج تؤكد صدق وثبات ممتازين لأداة القياس وملاءمة النموذج النظري للبيانات.

- التحميلات العاملية فوق 0.70 تشير إلى صدق تقاربي ممتاز للمقاييس المستخدمة.
- قيم AVE فوق 0.5 تدل على أن المتغيرات الكامنة تفسر أكثر من 50% من تباين المتغيرات المشاهدة.

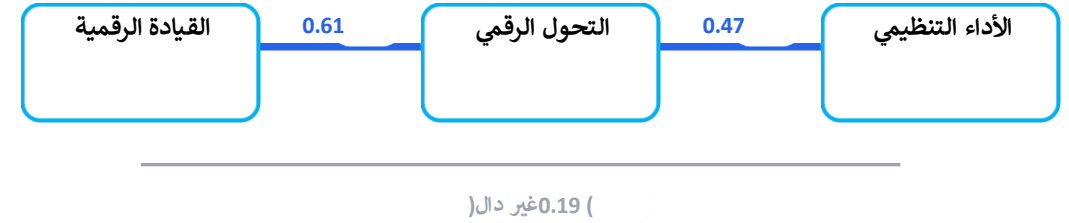
نتائج تحليل المسار

نتائج SEM للعلاقات المباشرة وغير المباشرة والدور الوسيط للتحويل الرقمي

العلاقات المباشرة في النموذج

العلاقة	معامل المسار	الدلالة الإحصائية
القيادة الرقمية → التحويل الرقمي	0.61	دال
التحويل الرقمي → الأداء التنظيمي	0.47	دال
القيادة الرقمية → الأداء التنظيمي	0.19	ضعيف وغير دال

نموذج العلاقات



نتائج الوساطة

التأثير غير المباشر

التأثير غير المباشر = التأثير المباشر للقيادة على التحويل × التأثير المباشر للتحويل على الأداء

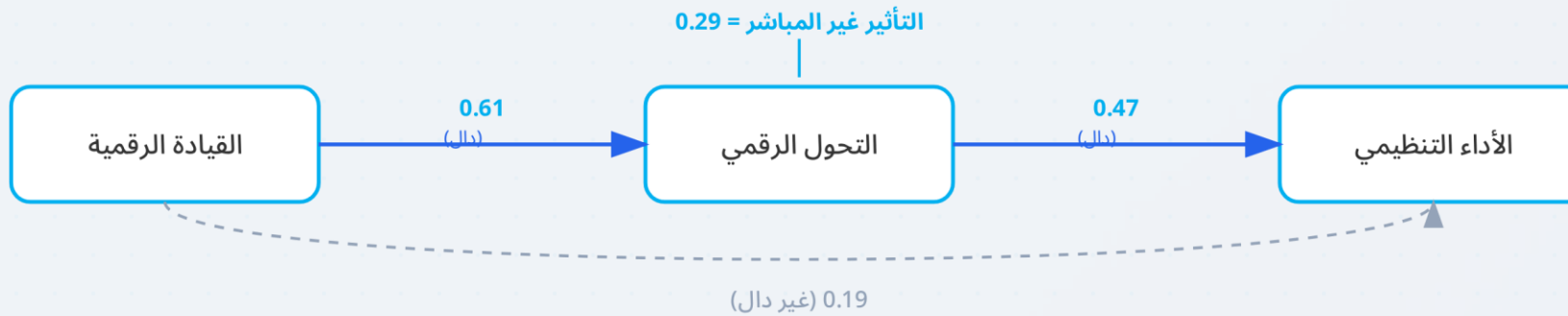
$$0.61 \times 0.47 = 0.29$$

- ✓ التحويل الرقمي يتوسط بشكل دال العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء التنظيمي.
- ✓ القيادة الرقمية لا تؤثر على الأداء بشكل مباشر قوي (0.19 غير دال).
- ✓ القيادة الرقمية تؤثر على الأداء بشكل غير مباشر عبر التحويل الرقمي (0.29 دال).
- 💡 نجاح المؤسسات الرقمية يعتمد على "تفعيل الدور الوسيط للتحويل الرقمي".

النموذج البنائي النهائي

عرض بصري للنموذج النهائي مع معاملات المسار والتأثيرات الوسيطة

نموذج العلاقات وقيم معاملات المسار



تفسير النموذج البنائي



❌ التأثير المباشر للقيادة الرقمية على الأداء التنظيمي ضعيف وغير دال إحصائياً (معامل المسار = 0.19).

💡 يلعب التحول الرقمي دوراً وسيطياً مهماً في العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء التنظيمي.

💡 نجاح المؤسسات الرقمية يعتمد على "تفعيل الدور الوسيط للتحول الرقمي".

✓ تؤثر القيادة الرقمية بشكل إيجابي وقوي على التحول الرقمي (معامل المسار = 0.61).

✓ يؤثر التحول الرقمي بشكل إيجابي ومتوسط على الأداء التنظيمي (معامل المسار = 0.47).

✓ التأثير غير المباشر للقيادة الرقمية على الأداء التنظيمي عبر التحول الرقمي = 0.29 (0.61×0.47).

تقييم أساليب التحليل

تقييم نقاط القوة والتحسين في الأساليب التحليلية المستخدمة في الدراسة



نقاط القوة في الأساليب التحليلية

الإحصاء الوصفي:

- وفر فهماً واضحاً للمتوسطات المرتفعة لمتغيرات الدراسة (فوق 4 من 5)
- أظهر تجانس آراء أفراد العينة من خلال الانحرافات المعيارية المنخفضة

تحليل الارتباط:

- كشف عن وجود علاقات موجبة ودالة إحصائية بين المتغيرات الثلاثة
- أظهر قوة العلاقة بين التحول الرقمي والأداء التنظيمي (0.71)

التحليل العاملي التوكيدي والمسار:

- أكد صدق وثبات أداة القياس (التحميلات العاملية > 0.70)
- وضّح الدور الوسيط للتحول الرقمي في العلاقة بين القيادة والأداء



مجالات التحسين المحتملة

الإحصاء الوصفي:

- يمكن إضافة تحليل للفروق بين الفئات الديموغرافية
- تضمين تحليل للأبعاد الفرعية لكل متغير رئيسي

تحليل الارتباط:

- استخدام تحليلات ارتباط متقدمة لفحص العلاقات غير الخطية
- مراعاة متغيرات وسيطة أخرى قد تؤثر على العلاقات

نموذج المعادلة البنائية:

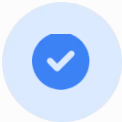
- اختبار نماذج بديلة للمقارنة وتحديد النموذج الأمثل
- تضمين متغيرات معدلة قد تؤثر على قوة العلاقات



التوصيات المنهجية للدراسات المستقبلية

- ✓ تنوع أساليب جمع البيانات: الجمع بين الأساليب الكمية والنوعية للحصول على فهم أعمق للعلاقات بين المتغيرات.
- ✓ تطوير أدوات القياس: تحسين مقاييس القيادة الرقمية والتحول الرقمي بما يتناسب مع السياق المحلي.
- ✓ دراسات طولية: متابعة تطور العلاقات بين المتغيرات عبر الزمن لفهم التغيرات الديناميكية.
- ✓ استخدام تحليلات متقدمة: تطبيق نمذجة المعادلة البنائية متعددة المجموعات لدراسة الاختلافات بين القطاعات.
- ✓ توسيع النموذج البنائي: إضافة متغيرات مؤثرة أخرى مثل الثقافة التنظيمية والاستعداد للتغيير.
- ✓ مقارنات بين القطاعات: دراسة اختلاف تأثير القيادة الرقمية على الأداء بين القطاعات المختلفة.

نتائج الدور الوسيط



أهمية التحول الرقمي كمتغير وسيط



التحول الرقمي يلعب دورًا وسيطًا مهمًا في العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء التنظيمي (معامل وساطة $0.29 =$)



العلاقة المباشرة وغير المباشرة

تأثير القيادة الرقمية على الأداء التنظيمي ضعيف بشكل مباشر (0.19)، وقوي بشكل غير مباشر عبر التحول الرقمي

النموذج المتكامل للدراسة



القيادة الرقمية



المتغير المستقل بمتوسط حسابي 4.21 وارتباط قوي مع التحول الرقمي (0.68)



التحول الرقمي



المتغير الوسيط بمتوسط حسابي 4.08 وارتباط قوي مع الأداء التنظيمي (0.71)



الأداء التنظيمي



المتغير التابع بمتوسط حسابي 4.32 ويتأثر بالقيادة الرقمية بشكل غير مباشر عبر التحول الرقمي



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

