

عنوان البحث

دور القيادة الرقمية في تعزيز التحول الرقمي في المشاريع: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ تمام عبدالله مبارك باظبي

إشراف/

د. أسماء ابو عترة

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

يعد التحول الرقمي عنصراً أساسياً في التطور الاقتصادي والتكنولوجي الذي يشهده العالم، حيث تُعد القيادة الرقمية المحفز الرئيسي لنجاح هذه العملية داخل المؤسسات. في السياق السعودي، أصبحت شركات الاتصالات جزءاً حيوياً من هذه المسيرة نظراً لدورها الفعال في تطوير البنية التحتية الرقمية وتلبية احتياجات المجتمع الحديث. تسعى المملكة العربية السعودية من خلال رؤيتها 2030 إلى دفع عجلة التحول الرقمي في كافة القطاعات، ويعد قطاع الاتصالات أحد المحاور الرئيسية لتحقيق هذه الرؤية (Al-Ayed & Al-Tit, 2023, p22).

تُظهر الأبحاث الحديثة أن دور القيادة الرقمية يتجاوز مجرد توجيه الفرق إلى توظيف التكنولوجيا، بل يشمل بناء ثقافة مؤسسية تشجع على الابتكار وتعزز التكيف مع التقنيات الحديثة. تؤدي القيادة الرقمية دوراً بارزاً في تمكين العاملين من استخدام الأدوات الرقمية، وتقديم الدعم اللازم لتجاوز التحديات التقنية، مما يساهم في رفع كفاءة العمليات وتقديم خدمات أكثر تميزاً وابتكاراً للعملاء. (Al-Hajri et al., 2024, p15).

في هذا السياق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على تأثير القيادة الرقمية في تعزيز التحول الرقمي داخل شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية، من خلال دراسة ميدانية تهدف إلى استكشاف الأدوار المختلفة للقيادة الرقمية وكيفية تأثيرها على ديناميكيات التحول الرقمي وتوجهاته.

مشكلة الدراسة:

في ظل التطور السريع في التكنولوجيا الرقمية واعتماد المؤسسات على الابتكارات الرقمية لتحسين الأداء وزيادة الكفاءة، أصبح التحول الرقمي ضرورة استراتيجية للشركات في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع الاتصالات. ومع التوجهات العالمية نحو الرقمنة، بدأت المملكة العربية السعودية في تعزيز جهودها لتحقيق أهداف رؤية 2030 التي تسعى إلى تحويل الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد قائم على المعرفة والابتكار. ولأن القيادة الرقمية تمثل عاملاً جوهرياً في نجاح عمليات التحول الرقمي، فإن دور القادة الرقميين يبرز في تمكين هذه الشركات من التكيف مع التقنيات الحديثة وتحقيق أقصى استفادة منها.

ورغم الاهتمام المتزايد بالتحول الرقمي في قطاع الاتصالات، إلا أن التحديات المتعلقة بقدرة القادة على تبني وقيادة التغيير الرقمي لا تزال تشكل عائقاً أمام تحقيق الأهداف المنشودة. فبعض القادة قد يواجهون صعوبات في توفير الدعم اللازم وتوجيه الفرق نحو تحقيق تحول رقمي شامل، مما قد يؤثر سلباً على كفاءة العمليات وجودة الخدمات المقدمة للعملاء.

لذا تتمحور مشكلة البحث حول السؤال الرئيسي التالي: ما هو دور القيادة الرقمية في تعزيز التحول الرقمي داخل شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة لفهم دور القيادة الرقمية في تعزيز عمليات التحول الرقمي داخل قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية، خاصة في ضوء توجه المملكة نحو تحقيق رؤية 2030. ويُمكن تقسيم أهمية البحث إلى شقين: علمية وعملية.

1. الأهمية العلمية:

- يسهم البحث في سد الفجوة في الأدبيات المتعلقة بموضوع القيادة الرقمية ودورها في التحول الرقمي في سياق الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية. فغالبية الدراسات تركز على الاقتصادات المتقدمة، ويقل تناول الموضوع في السياقات المحلية.
- يساعد البحث على تطوير النظريات والنماذج المتعلقة بالقيادة الرقمية من خلال دراسة تطبيقات حقيقية في قطاع الاتصالات، مما يسهم في بناء إطار معرفي جديد يمكن استخدامه لتوسيع النظريات الحالية حول التحول الرقمي ودور القادة الرقميين.
- يقدم البحث قاعدة معرفية تمكن الباحثين من إجراء مقارنات بين تطبيقات القيادة الرقمية في شركات الاتصالات في السعودية وبين تجارب دول أخرى، ما يعزز فهم الاختلافات الثقافية والتنظيمية وتأثيرها على استراتيجيات التحول الرقمي.

2. الأهمية العملية:

- توجيه استراتيجيات الشركات حيث يساهم البحث في تقديم رؤى وتوصيات عملية يمكن أن تستفيد منها شركات الاتصالات في المملكة لتحسين استراتيجياتها في التحول الرقمي. إذ يساعد قادة الشركات على فهم الدور المطلوب منهم لدعم التغيير الرقمي وتطبيق تقنيات جديدة بفاعلية.
- تطوير مهارات القيادة الرقمية حيث يوفر البحث رؤى حول المهارات الأساسية التي يجب أن يتحلى بها القادة الرقميون، مما يساعد المؤسسات في تصميم برامج تدريب وتطوير تهدف إلى تعزيز هذه المهارات لدى القادة والمديرين.

- تحقيق أهداف رؤية 2030 حيث يدعم هذا البحث جهود المملكة نحو تحقيق التحول الرقمي كجزء من أهداف رؤية 2030، حيث يساهم في توفير دليل إرشادي لشركات الاتصالات حول كيفية استغلال التقنيات الرقمية بشكل فعال تحت إشراف قادة متمكنين.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الى تحقيق مجموعة أهداف تتمثل في:

- تأصيل إطار نظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة في القيادة الرقمية والتحول الرقمي بغرض توضيح مفاهيمها وأبعادها ومتغيراتها، وطبيعة العلاقة بينها وفقاً للدراسات السابقة والأدبيات النظرية.
- تحليل والتعرف على واقع القيادة الرقمية ومستوى التحول الرقمي في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على أثر القيادة الرقمية في تعزيز التحول الرقمي في المشاريع بالتطبيق على شركات الاتصالات السعودية.
- تقديم التوصيات والاقتراحات التي تعزز من التأثير الإيجابي للقيادة الرقمية في تعزيز التحول الرقمي في المشاريع بالتطبيق على شركات الاتصالات السعودية.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي للدراسة يتمثل في: هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في تعزيز التحول الرقمي في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية؟ وينبثق من هذا التساؤل عدة أسئلة فرعية تتمثل فيما يلي:

- 1) هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في تعزيز استخدام البيانات الرقمية في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية؟

(2) هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في إدارة المواهب الرقمية في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية؟

(3) هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في تعزيز استخدام التقنيات الرقمية في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية؟

(4) هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في تعزيز العمليات الرقمية في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في تعزيز التحول الرقمي في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية تتمثل فيما يلي:

(1) يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في تعزيز استخدام البيانات الرقمية في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

(2) يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في إدارة المواهب الرقمية في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

(3) يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في تعزيز استخدام التقنيات الرقمية في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

(4) يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في تعزيز العمليات الرقمية في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات التي تناولت القيادة الرقمية

دراسة (Eberl & Drews, 2021, p105) استهدفت الدراسة تقييم مدى تأثير القيادة الرقمية على التحول الرقمي للمؤسسات، ومحاولة التعرف على الأدوار المختلفة للقيادة الرقمية في تنفيذ الاستراتيجيات التقنية. تم إجراء مراجعة منهجية للأدبيات المتاحة حول القيادة الرقمية، متضمنة أكثر من 100 ورقة بحثية، مع التركيز على استخراج العوامل التي تجعل من القيادة الرقمية عاملاً حاسماً. أشارت النتائج إلى أن القيادة الرقمية تلعب دوراً محورياً في تمكين المؤسسات من التكيف مع التطورات التكنولوجية، مما يجعلها عاملاً ضرورياً في نجاح التحول الرقمي.

دراسة (Priadana & Paramarta, 2021, p22) هدفت إلى استكشاف العلاقة بين صفات القيادة الرقمية وأداء المنظمات، وتحديد كيفية تأثير مهارات القادة الرقميين على تحسين الأداء المؤسسي. استخدم الباحثون استبيانات تم توزيعها على مجموعة من الشركات التي تمر بتحول رقمي، بالإضافة إلى مقابلات مع قادة في هذه المؤسسات لتحليل تأثير القيادة الرقمية على الأداء المؤسسي. أظهرت الدراسة أن القادة الرقميين يساهمون بشكل كبير في تحسين مستوى الابتكار والكفاءة داخل المنظمات، كما تساعد مهاراتهم في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الاستجابة السريعة للتغيرات الرقمية.

دراسة (Tigre & Curado, 2023, p45) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تطور مجال القيادة الرقمية وتحديد المفاهيم والأفكار الأساسية التي تساهم في تعزيزها. اعتمد الباحثون على تحليل بليومتري لمجموعة كبيرة من المقالات العلمية حول القيادة الرقمية، مستخدمين أدوات تحليل النصوص للكشف عن الاتجاهات والمجالات الفرعية المتصلة بالقيادة الرقمية. توصلت الدراسة إلى أن القيادة الرقمية قد أصبحت مجالاً متنامياً يحظى باهتمام متزايد من الأكاديميين، مع التأكيد على أهميتها في دعم التحول الرقمي وتعزيز الإبداع داخل المنظمات.

الدراسات السابقة التي تناولت التحول الرقمي

دراسة (عبد الناصر، وعبد العزيز، 2021). هدفت الدراسة الى التعرف على ماهية التحول الرقمي والتعرف على مدى تأثير أبعاده على جودة الخدمة التعليمية في جامعة أحمد دراية بأدرار، وتوضيح دور مساهمة التحول الرقمي في تحقيق التميز للمؤسسات التعليمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وابعاده (البعد المادي، والبعد المؤسسي، والبعد الوظيفي) وجودة الخدمة التعليمية بجامعة محل البحث.

دراسة (بلاني، وحسين، 2023) هدفت الى بناء نموذج يفسر العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والتحول الرقمي، من خلال استطلاع آراء عينة من القيادات الإدارية والأكاديمية في جامعة دهاوك وكليتها من خلال عينة بلغت 74 مفردة من خلال الاستبيان واعتمدت على برنامج spss الاحصائي توصلت الى أن إدارة الموارد البشرية الرقمية والتحول الرقمي يتم تطبيقها بدرجة متوسطة في الجامعة المبحوثة، وانه كلم زاد اعتماد الجامعة المبحوثة والكليات التابعة لها على إدارة الموارد البشرية الرقمية فأنها ستكون قادرة على تحقيق التحول الرقمي بمستويات اعلى.

دراسة (سعدالله، محمد، 2024) هدفت الى التعرف على تأثير التحول الرقمي وتحليل ابعاده ومفهومه على تعزيز وبناء القدرات التنافسية للبنوك التجارية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تمثلت أداة الدراسة في قائمة الاستقصاء موزعه على عينة عشوائية حجمها 400 مفردة من العاملين في البنوك التجارية، واعتمدت على برنامج spss الاحصائي، وتوصلت الدراسة وجود علاقة خطية طردية موجبة بين كافة ابعاد التحول الرقمي المتمثلة في (التكنولوجيا الرقمية، بناء استراتيجية التحول الرقمي، مواد ومتطلبات التحول الرقمي، القيمة المضافة للتحول الرقمي، والابتكار الرقمي) منفردة ومتجمعة على تعزيز الميزات التنافسية للبنوك التجارية ، كما توصلت الى عدم وجود فروق دالة إحصائية لاستجابات المبحوثين لأبعاد التحول الرقمي والقدرات التنافسية وفقا لمتغيرات الجنس والعمر والخبرة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. القيادة الرقمية (المتغير المستقل)

القيادة الرقمية تشير إلى القدرة على توجيه الأفراد والمنظمات عبر الابتكارات الرقمية، وتهيئة بيئة عمل مرنة ومستدامة تستفيد من التقنيات الحديثة لتحسين الأداء وتلبية احتياجات السوق المتغيرة بسرعة (Sheninger, 2019, p12).

2. التحول الرقمي (المتغير التابع)

التحول الرقمي يعرف بأنه عملية منهجية تقوم بها المنظمة، تستخدم فيها كافة التقنيات والوسائل الرقمية المختلفة بغرض التكيف مع المستجدات والتحديثات الحاصلة في البيئة المحيطة، من أجل تسهيل العمليات المنجزة وخلق القيمة المضافة الرقمية في عملياتها بطريقة متقدمة (بلاني، وحسين، 2023).

وتتمثل الأبعاد الفرعية للتحول الرقمي فيما يلي

- البيانات الرقمية: هي البيانات التي تحصل عليها المنظمة باستخدام الأدوات والوسائل الرقمية كالتطبيقات المنتشرة على الهواتف الذكية ووسائل التواصل الاجتماعي وتجميعها وتخزينه بسهولة واسترجاعها بأسرع وقت ممكن (بلاني، وحسين، 2023).
- إدارة المواهب الرقمية: تشير إلى توفر الأيدي العاملة لقادرة على استخدام التقنيات والبرامج الرقمية وتحليل البيانات الرقمية والحصول على معلومات مهمة في عمليات اتخاذ القرار الحاسم وتحسين أداء المنظمة وكسب ميزة تنافسية في ظل المنافسة الشديدة في العصر الرقمي (بلاني، وحسين، 2023).
- التقنيات رقمية: منظومة من الأدوات والبرمجيات والأجهزة الرقمية والعاملة ضمن بيئة تقنية مترابطة ومراكز معلومات تمكن من الاستفادة من جميع الأصول بكفاءة تشغيلية عالية ومتواصلة بهدف تقديم مستوي عال من الخدمة إلى جميع الأطراف المتعاملة مع المنظمة (بلاني، وحسين، 2023).
- العمليات الرقمية: تشير إلى الاستفادة من التقنيات الرقمية في انجاز الأنشطة والمهام التي تقوم بها المنظمة بأدائها وإرساء بناء في تقني فعال يسمح بتطوير الأداء على الصعيد الداخلي والخارجي من خلال

إجراءات وسياسات متكاملة مع الأجهزة والتقنيات والبيانات الرقمية وتغطي معظم الأنشطة والمهام التي تؤديها (بلاني، وحسين، 2023).

المنهجية وطرق البحث:

سوف تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف دراسة دور القيادة الرقمية في تعزيز التحول الرقمي داخل شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية. يسمح هذا المنهج بوصف وتحليل العوامل المؤثرة في القيادة الرقمية واستكشاف تأثيراتها على التحول الرقمي، وذلك من خلال جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى استنتاجات دقيقة ومبنية على أسس علمية.

أدوات الدراسة:

سوف يتم تصميم استبيان موجه للعاملين في شركات الاتصالات في المملكة، بما يشمل القادة الرقميين والمديرين والموظفين العاملين في التحول الرقمي. تضمن الاستبيان أسئلة مقسمة إلى محاور تعنى بتقييم دور القيادة الرقمية، ومستوى التحول الرقمي، ومدى تأثير القيادات الرقمية على تحقيق الأهداف

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة المتغيرات الرئيسية والتي تمثلت في القيادة الرقمية (كمتغير مستقل) والتحول الرقمي (كمتغير تابع) بأبعادها المتمثلة في (البيانات الرقمية، إدارة المواهب الرقمي، التقنيات الرقمية، العمليات الرقمية) وذلك بغرض التعرف على أثر القيادة الرقمية في تعزيز التحول الرقمي في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود المكانية:** سوف تقتصر الدراسة على آراء العاملين وقادة شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمنية:** تتمثل في مدة البداية في اعداد الدراسة وهي بداية من عام 2024.

المراجع:

- بلاني، زيد حسين على، وحسين، سنان قاسم، (2023). دور إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق التحول الرقمي دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الإدارية والأكاديمية في جامعة دهبوك، المجلة الاكاديمية لجامعة نوروز، مجلد12، عدد4، ص ص 595-612.
- سعدالله، محمد عابدين عوض، (2024). التحول الرقمي وتأثيره في تعزيز القدرات التنافسية: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك المصرية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، لمجلد 15، العدد الأول يناير.
- عبد الناصر، حريض، وعبد العزيز، حمداوي (2021). التحول الرقمي ودوره في تحسين جودة الخدمة التعليمية -دراسة ميدانية بجامعة أحمد دراية، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- Al-Ayed, S. I., & Al-Tit, A. A. (2023). *The effect of digital transformation on organizational performance by a mediating role of digital innovation*. Migration Letters. Retrieved from [ResearchGate](#)
- Al-Hajri, A., Abdella, G. M., Al-Yafei, H., & Aseel, S. (2024). *A Systematic literature review of the digital transformation in the Arabian Gulf's oil and gas sector*. Sustainability. Retrieved from [MDPI](#)
- Eberl, J. K., & Drews, P. (2021). *Digital Leadership – Mountain or molehill? A literature review*. In *Innovation through Information Systems: Volume III*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86800-0_17
- Priadana, S., & Paramarta, V. (2021). *Digital leadership in business organizations*. International Journal of Economics and Management & Leadership. <http://www.harpressid.com/index.php/IJEAMaL/article/view/18>
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. New York: Corwin Press.
- Tigre, F. B., & Curado, C. (2023). *Digital leadership: A bibliometric analysis*. Journal of Leadership & Organizational Studies. <https://doi.org/10.1177/15480518221123132>