

أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية
للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض بالمملكة العربية
السعودية - دراسة حالة

إعداد

أحمد سراج أحمد

الرقم الجامعي: 2021203399

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الإهداء

إلى أمي صاحبة الحب الفطري؛ فلن أجد شخصًا آخر يحبني مثلها

إلى أبي من شجعني وحفزني؛ كي أتعلم وأدرس

إلى إخوتي وأخواتي الذين كانوا خير عون لي

إلى زوجتي وشريكة الدرب والكفاح

إلى أهلي وأصدقائي الأجلاء

أقدم إليكم بحثي "أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية"

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، العظيم الجود، الملك المعبود، الكريم المقصود، الذي لا يخفى عليه أمر في الأرض ولا في السماء، يرى النملة في الليالي السود، ويسمع صوت الدود داخل العود، ويسمع صدى الأنفاس في الصدور، ويرى تدفق المياه في باطن الصخور.

يقول سبحانه في محكم آياته: "لئن شكرتم لأزيدنكم" [إبراهيم، الآية: 7] اللهم صلّ وسلّم وبارك على خير البشر مُحَمَّدٍ صلّ الله عليه وسلّم، عن أبي هريرة - رضي الله عنه - أن النبي - صلّ الله عليه وسلّم - قال: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، صدق الرسول الكريم عليه أفضل الصلاة والسلام.

أشكر الله العليّ القدير في البداية؛ فلا يستوي الشكر دون التّوجّه لربّ البشر القادر على كل شيء، ولقد يسّر لي السُّبُل؛ كي أنهي عملي البحثي.

وأتوجّه بالشُّكر والتّقدير لجامعتي التي تُعد من أبرز الجامعات في وطننا العربي، بأسلوبها وطريقة تعليمها، وأمتنّ لجميع القائمين على الأمر بتلك الجامعة؛ حيث أنهم لا يتوانون في توفير جميع الخدمات للطلاب في مراحل البحث العلمي.

كما أوّجّه الشُّكر إلى أساتذتي الذين لم يضيئوا عليّ بمجهودٍ أو معلومةٍ، وكثيراً ما كنتُ أتوجّه إليهم، وأجد المعونة بصدرٍ رحبٍ، وأخص منهم الدكتورة منى مصطفى العشري التي ما بخلت علينا بمعلومة، ولا سئمت منا لكثرة استفساراتنا، فشكراً لها من القلب.

وفق الله الجميع،،

مستخلص البحث

الهدف من البحث

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير التحول الرقمي على تطوير المهارات الإدارية في الجهات السعودية، مع التركيز على الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض. يسعى البحث إلى تحديد مدى فعالية التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية وتنمية القدرات القيادية والمهارات التشغيلية للعاملين في القطاع الحكومي.

منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع عينة من العاملين في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة. تم استخدام التحليل الإحصائي لوصف وتفسير البيانات والتوصل إلى النتائج.

نتائج البحث

أظهرت النتائج أن التحول الرقمي له تأثير إيجابي ملحوظ على تطوير المهارات الإدارية. بينت الدراسة أن هناك زيادة في كفاءة الأداء الإداري وتحسين في عملية اتخاذ القرار. كما وجد البحث أن الموظفين الذين يتبنون التكنولوجيا الرقمية يتمتعون بقدرة أكبر على التكيف والابتكار في مواجهة تحديات العمل.

المساهمة النظرية

يساهم هذا البحث في توسيع المعرفة العلمية حول العلاقة بين التحول الرقمي وتطوير المهارات الإدارية. يقدم البحث إطاراً نظرياً لفهم كيفية تأثير التكنولوجيا على الكفاءة الإدارية والقيادية، مما يعزز الدراسات المستقبلية في هذا المجال.

التطبيقات العملية

يمكن استخدام نتائج البحث لتطوير سياسات واستراتيجيات تهدف إلى تعزيز التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية. تُعد التوصيات المقدمة دليلاً عملياً للمديرين وصناع القرار في تحسين الأداء الإداري وتبني أفضل الممارسات في مجال التحول الرقمي.

الكلمات المفتاحية

التحول الرقمي، إدارة وتمويل التحول الرقمي، متطلبات بشرية، متطلبات تقنية، تطوير وتنمية المهارات الإدارية، الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

جدول المحتويات

2	الإهداء
3	الشكر والتقدير
4	مستخلص البحث
4	الهدف من البحث
4	منهج البحث
4	نتائج البحث
4	المساهمة النظرية
5	التطبيقات العملية
5	الكلمات المفتاحية
6	جدول المحتويات
8	قائمة الجداول
8	قائمة الرسوم البيانية
9	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
10	1.1 المقدمة
13	1.2 مشكلة البحث
14	1.3 أهمية البحث
14	1.3.1. الأهمية العملية:
14	1.3.2. الأهمية العلمية:
15	1.4 أسئلة البحث
15	1.5 أهداف البحث
16	1.6 فرضيات البحث
16	1.7 نموذج البحث
18	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
27	الفصل الثالث: منهجية البحث
28	3.1 المقدمة
28	3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
28	3.2.1 التحول الرقمي (Digital Transformation):
28	3.2.2 تطوير وتنمية المهارات الإدارية (Development and Enhancement of Managerial Skills):
29	3.3 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة
29	3.3.1. مجتمع البحث
29	3.3.2. عينة البحث
30	3.3.3. طريقة وتقنيات أخذ العينة

30	3.4. أنواع البيانات
30	3.4.1. البيانات الأولية:
30	3.4.2. البيانات الثانوية:
30	3.5. طرق وأساليب تحليل البيانات
31	3.6. الخاتمة
32	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج البحث
33	6.1. المقدمة
33	6.2. خصائص عينة الدراسة
39	6.3. قياس صدق وثبات أداة البحث
39	6.3.1. صدق المقاييس المستخدمة في البحث
41	6.3.2. ثبات أداة البحث
42	6.4. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث
42	6.5. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات البحث
44	6.6. نتائج اختبار صحة فروض البحث
48	6.7. الخاتمة
49	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات
50	7.1. المقدمة
50	7.2. المساهمة النظرية:
50	7.3. المساهمة العملية:
50	7.4. التوصيات
50	7.5. حدود الدراسة
51	7.6. الدراسات المستقبلية
51	7.7. الخاتمة
53	المراجع
53	قائمة المراجع العربية:
54	المراجع الأجنبية:
56	الملحقات

قائمة الجداول

- جدول رقم (1): توصيف عينة الدراسة 34
- جدول رقم (2): نتائج (SPSS) الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس متغيرات البحث. 40
- جدول رقم (3): معاملات ألفا كرو نباخ لمحاور الدراسة 41
- جدول رقم (4): مقياس ليكرت الخماسي 42
- جدول رقم (5): دلالة المتوسطات الحسابية 42
- جدول رقم (6): معاملات الارتباط بين متغيرات البحث 43
- جدول رقم (7): العلاقة بين التحول الرقمي والمهارات الإدارية 44
- جدول رقم (8): العلاقة بين إدارة وتمويل التحول الرقمي والمهارات الإدارية 45
- جدول رقم (9): العلاقة بين المتطلبات البشرية والمهارات الإدارية 46
- جدول رقم (10): العلاقة بين المتطلبات التقنية والمهارات الإدارية 47

قائمة الرسوم البيانية

- الرسم البياني رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس 35
- الرسم البياني رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية 36
- الرسم البياني رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي 37
- الرسم البياني رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي 37
- الرسم البياني رقم (5): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير القطاع الوظيفي 38
- الرسم البياني رقم (6): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة 39

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1. المقدمة

يعتبر القرن الحادي والعشرون عصر التحولات الكبيرة، وذلك للتطورات السريعة في مجال التكنولوجيا، فقد أصبحت بيئة عمل المؤسسات تركز أكثر على استخدام البرامج والشبكات والأجهزة ذات التقنيات الحديثة، سعياً منها لتحقيق تواصل أفضل بين الأفراد والمؤسسات، وذلك من أجل تحقيق أهدافها وتطوير جودة أدائها وتقديم خدمات ومنتجات أفضل أصبحت مخاطر تعطل الأعمال حقيقة واقعة في العالم الرقمي، مما يجعل منظمات بأكملها وتحت رحمة ظهور تقنية جديدة في هذا السياق الجديد، أصبح تغيير الطريقة التي تؤدي بها الأعمال أمراً ضرورياً. ظهر التحول الرقمي كبديل ضروري للطريقة الكلاسيكية لممارسة الأعمال سواء في القطاع العام أو الخاص. (ظاهر، 2021)

تلعب تقنية المعلومات دوراً هاماً في العصر الحالي في تطوير أنظمة المعلومات، وذلك من خلال رفع كفاءة وفعالية إنتاج المعلومات الملائمة للمستخدمين ومن ذلك يلاحظ أن الفكر الإداري الحديث أضى غنى بالبحوث في هذا المجال، وقدمت الحلول تحت رحمة ظهور تقنية جديدة في هذا السياق الجديد. (محمود، 2022)

أصبح التحول الرقمي من الضروريات بالنسبة لكافة المنظمات والهيئات التي تسعى إلى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمستخدمين، والتحول الرقمي لا يعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المنظمة بل هو برنامج شامل كامل يمس المنظمات ويمس طريقة وأسلوب عملها داخلياً وأيضاً كيفية تقديم الخدمات للجمهور المستهدف لجعل الخدمات تتم بشكل أسهل وأسرع. (نصير، 2021)

ويهتم التحول الرقمي بكيفية استخدام التكنولوجيا داخل المنظمات سواء الحكومية أو الخاصة على حد سواء فهو يساعد على تحسين الكفاءة التشغيلية وتحسين الخدمات التي تقدمها للعملاء والجمهور المستهدف من تلك الخدمات، ويقوم على توظيف التكنولوجيا بالشكل الأمثل مما يخدم سير العمل داخل المنظمة في كافة أقسامها، وأيضاً في تعاملها مع العملاء لتحسين الخدمات وتسهيل الحصول عليها مما يضمن توفير الوقت والجهد في آن واحد. (قرقط ولعشب، 2023)

وقد أصبحت الضرورة ملحة لتحول المنظمات رقمياً، ويعود ذلك إلى التطور المتسارع في استخدام وسائل وأدوات التحول الرقمي في مختلف مناحي الحياة سواء كانت متعلقة بالمعاملات مع المنظمات الحكومية أو الخاصة، لذلك هناك ضغط واضح من كافة شرائح المجتمع على المنظمات والهيئات والمنظمات لتحسين خدماتها واتاحتها على كافة القنوات الرقمية.

وأدت التطورات التي طرأت على دور الدول ووظائفها خلال السنوات الحديثة إلى زيادة الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتق الجهاز الحكومي وإلى تغير وظيفة الإدارة العامة حيث أصبحت الإدارة مطالبة بالعمل الفعال المتسم باللامركزية والشفافية والمقاربة من المواطنين والاستجابة لحاجياتهم خصوصاً مع ارتفاع سقف تطلعاتهم حيث أصبح المواطن أكثر إلحاحاً في طلب خدمات سريعة وذات جودة وموثوقة عالية مما حتم على الإدارة تطوير أساليب عملها وإمكانياتها لجعلها أكثر قدرة على مواكبة التغيرات العالمية والتي يعتبر أهمها التطور الحالي في تقنية المعلومات والاتصالات مما فرض على الحكومات استخدام هذه التقنيات لخدمة المواطنين الأمر الذي يستوجب من الحكومة تطوير أنظمتها الإدارية من ناحية الأطر القانونية والبيئة التنظيمية واجراءات العمل ورفع مهارات وقدرات العاملين كونهم حلقة الوصل بين المواطنين والإدارة. (العتيبي، 2021)

ومن هنا ظهرت ضرورة تطبيق مفهوم التنمية الإدارية بشكلها الكامل والفعال على البنية التنظيمية والإدارية في إدارات الحكومة حيث تعد التنمية الإدارية وسيلة لتحديث وتطوير الجهاز الإداري والقضاء على الظواهر السلبية لتحسين الخدمة العمومية إذا ما توفر لها الجو المناسب والدعم اللازم والموارد البشري الكفاء الذي يمثل حجر الأساس في إنجاح برامج التنمية الإدارية كما تتطلب التنمية الإدارية توافر الأجهزة والأليات والخطط التي تدعم عملية التنمية وتوفير الأجهزة الحديثة والتقنيات المتطورة التي توفر الجهد والوقت وتعطي للمستثمر خدمة موثوقة وذات نسبة ضمان وفاعلية عالية. (عيد، 2020)

ولقد حظي مفهوم التنمية الإدارية بمجموعة من التعريفات وفقاً لاختلاف وجهات نظر الباحثين فمنهم من يعرفها أنها الجهود التي تبذلها الدول النامية في معالجة المشكلات الإدارية للإسراع في التقدم الصناعي والزراعي والتعليمي من خلال تطوير التنظيمات والنظم الإدارية والممارسات البيروقراطية لتحقيق هذا التقدم. (Ijaneta, 2021)

وحسب معجم الإدارة فالتنمية الإدارية هي عملية مستمرة وشاملة تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في الأطر والعلاقات والتشريعات وأنماط السلوك الإداري التي تأتي استجابة للتغيرات البيئية والاجتماعية والدولية ومنه نجد أن التنمية الإدارية لها مفهومين المفهوم الضيق يرتبط بالعنصر البشري والقيادة الإدارية والمفهوم الواسع يشمل التغيرات الجذرية التي يتم إدخالها على أنظمة وهياكل وأساليب عمل الجهاز الإداري. (Ghoshal, 2021)

وقد أثر التطور السريع في تقانة المعلومات على نمط الأعمال الإدارية في المؤسسات حيث ظهر مصطلح جديد هو الحكومة الإلكترونية والتي هي نمط متطور من أنماط الإدارة العامة ومصطلح التحول الرقمي وغيرها من المصطلحات التي عرفتها بعض الدراسات والأبحاث كلا حسب طبيعة عملها واختصاصها. (سلايمي، 2019)

حيث يعرف التحول الرقمي أنه تسخير التكنولوجيا لإحداث تغيير جذري في طرق العمل بالاعتماد على التقنيات الرقمية، أو هو عملية انتقال الشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات وتوفير قنوات جديدة من العائدات.

أما فيما يخص تعريف الحكومة الإلكترونية فتعرف بأنها تغيير أسلوب أداء الخدمة من أسلوب روتيني وببيروقراطي إلى أسلوب يتميز بالشكل الإلكتروني يمكن من خلاله تقديم الخدمة للمواطن بطريقة سهلة عبر الإنترنت ويوفر الجهد والمال للمواطنين. (محمد، 2020)

والإدارة الإلكترونية هي الوسيلة لاجتياز كل مظاهر التأخير والبطء في العمل الإداري وتحقيق أعلى أداء في الإدارة وبتكلفة أقل وهي وسيلة جيدة للرقابة لما تتمتع به من نظم تقنية حديثة للتحليل والمراجعة.

مما سبق عرضه من تعريفات للتحول الرقمي وإمكانية ربطه بالواقع الإداري للمؤسسات وتماشياً مع التطور الهائل في جودة العمل وتوجه الدول إلى تطويع هذه التقنيات للعمل في تطوير البنية الإدارية في كل المجالات والقطاعات وفي هذا الإطار فقد بادرت حكومة المملكة العربية السعودية بتحقيق التحول الرقمي كبرنامج أساسي لتحقيق رؤية المملكة 2030 والذي يهدف إلى بناء حكومة رقمية واقتصاد مبني على الثورة الصناعية الرابعة ودعمت المملكة روح الإبداع وريادة الأعمال لتطوير الخدمات العامة إلى جانب تطوير البنية التحتية الرقمية اللازمة لتطوير

قطاع المعلومات وتمكين الشركات والقطاعات الحكومية من خلال تنمية المهارات البشرية وتحقيق الابتكار في الحكومة السعودية لتصبح واحدة من الحكومات الأكثر ابتكاراً من خلال تقديمها خدمات رقمية ذات جودة عالية وبطريقة سهلة توفر الجهد والمال على جميع المواطنين وتعمل على ربط عمل المؤسسات الحكومية مع بعضها وجمع المعلومات المطلوبة لأي خدمة من كل قطاعات الدولة بأسرع وقت ممكن وتفاذي الازدواجية في العمل وترشيد الإنفاق الحكومي حيث يدعو الخبراء في المملكة العربية السعودية إلى ضرورة تبني استراتيجية التحول الرقمي وتطبيق أحدث التقنيات الرقمية الرائدة لضمان تطور الاقتصاد وتنميته. (Jhan Tina, 2021)

وإن مفهوم التحول الرقمي يرتبط بالاستخدام المميز لتكنولوجيا المعلومات واستبدال العناصر والعمليات التقليدية المادية بأخرى افتراضية من جهة ومن جهة أخرى بزيادة الإنتاجية وتقديم كافة الخدمات بصورة إلكترونية لزيادة قدرة المؤسسة على المنافسة استجابة لمتغيرات بيئة العمل والسوق في المجتمع كما يتطلب التحول الرقمي الانتقال إلى هيكلية واضحة تشمل التكنولوجيا التي توفر الوقت والجهد والمال ويتطلب ضرورة إحداث تطوير في القوانين والممارسات الإدارية وأنماط التعاملات الاجتماعية ويتطلب تنمية القوى البشرية وتدريبها على المعارف والقوانين الجديدة واستخدام وسائل وقنوات الاتصال الحديثة وتوسيع فرص التفاعل المتاحة واستخدام المعلومات. (الحداد، 2018)

1.2. مشكلة البحث

في ضوء الدراسات السابقة التي تناولت التحول الرقمي وأهميته وضرورة تبني سياسة التحول الرقمي في جميع خدمات المؤسسات ودور التحول الرقمي في تطوير البنية الإدارية ومجال عملها وإكساب الإدارة المرونة والسرعة في العمل وفي ظل الدراسة الاستطلاعية للواقع الإداري في هيئة المواصفات والمقاييس في المملكة العربية السعودية للتعرف على عمل المنظومات الرقمية بالهيئة ومدى ربطها بباقي الإدارات في المملكة وكيفية الاستفادة من هذا الربط ودور هذا التطور بتطوير العمل الإداري وتقديم الخدمات وبهذا يمكن أن تتجلى مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال التالي:

ما هو أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية البحث

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في التعرف على التحول الرقمي وتنمية المهارات الادارية.

1.3.1. الأهمية العملية:

تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية، مما يساعد صناع القرار في شركات في السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد شركات المعلومات والاتصالات على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بالتحول الرقمي، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

1.3.2. الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتتبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على التحول الرقمي، تطوير وتنمية المهارات الادارية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية.

1.4. أسئلة البحث

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده (إدارة وتمويل التحول الرقمي - متطلبات بشرية - متطلبات تقنية) في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية تتمثل فيما يلي:

- **السؤال الفرعي الأول:** ما مدى تأثير إدارة وتمويل التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية؟
- **السؤال الفرعي الثاني:** إلى أي مدى تؤثر المتطلبات البشرية للتحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية؟
- **السؤال الفرعي الثالث:** هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات التقنية للتحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية؟

1.5. أهداف البحث

الهدف الرئيسي للدراسة يتمثل في التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (إدارة وتمويل التحول الرقمي- متطلبات بشرية- متطلبات تقنية) في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية.

ويتفرع من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التي تتمثل في:

- التعرف على أثر إدارة وتمويل التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على مدى تأثير المتطلبات البشرية للتحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على مدى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمتطلبات تقنية التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الادارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي ترتبط بالموضوع بهدف الاستفادة منها مستقبلاً.

1.6. فرضيات البحث

لتحقيق أهداف البحث فقد اعتمد الباحث على مجموعة من الفروض تتمثل في:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتحول الرقمي بأبعاده (إدارة وتمويل التحول الرقمي - متطلبات بشرية - متطلبات تقنية) في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية.

وينبثق من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية تتمثل في:

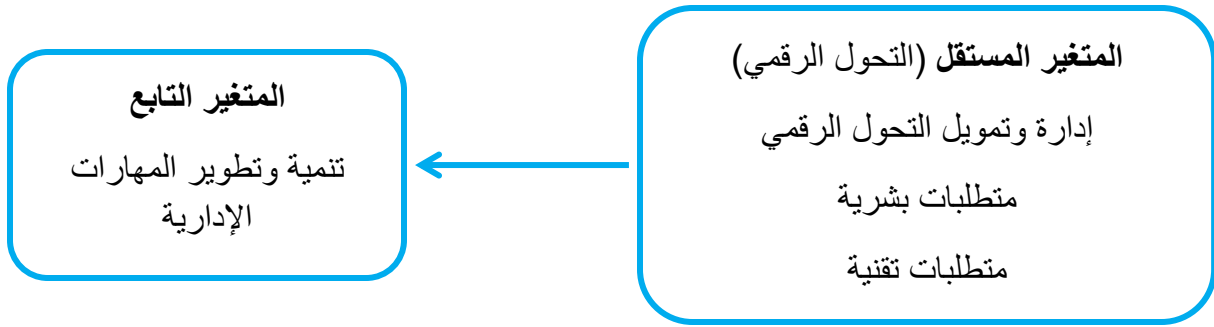
- **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة وتمويل التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للمتطلبات البشرية للتحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للمتطلبات التقنية للتحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية.

1.7. نموذج البحث

يهدف هذا النموذج إلى التعرف على أثر التحول الرقمي بأبعاده (إدارة وتمويل التحول الرقمي - متطلبات بشرية - متطلبات تقنية) في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية.

المتغير المستقل: التحول الرقمي بأبعاده (إدارة وتمويل التحول الرقمي - متطلبات بشرية - متطلبات تقنية).

المتغير التابع: تطوير وتنمية المهارات الإدارية.



من إعداد الباحث

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

دراسة الفالوجي وورد، (2021):

حيث وضع الباحثان مفهوم التحول الرقمي وأهميته وكذلك مفهوم التنمية المستدامة وأبعادها في ضوء رؤية مصر 2030 وتوصل الباحثان أن العصر الحالي هو عصر لجني ثمار التكنولوجيا والاستفادة من التحول الرقمي في كافة نواحي الحياة وكذلك يتطلب التحول الرقمي تغيير ثقافات وأفكار وقناعات حول الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ودمج التكنولوجيا فيها ويوصي البحث بضرورة زيادة الاهتمام بالبنية التحتية لمنظومة التحول الرقمي باعتبارها المكون الأول للتحول الرقمي والذي من خلاله يتم تيسير الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية كذلك ينبغي السير نحو تغيير ثقافة العاملين بكافة القطاعات وكذلك لكافة العملاء للمؤسسات بما يكون له الأثر العظيم من الاستفادة من ثمار التحول الرقمي.

دراسة البلوشية وآخرون، (2020):

حيث هدفت الدراسة إلى استكشاف واقع التحول الرقمي في سلطنة عمان عن طريق التعرف على أدوار المؤسسات المختلفة بالسلطنة في مجال التحول الرقمي والحكومة الالكترونية وكذلك تقييم مستوياتها في التحول بالإضافة إلى التعرف على أهم المشاريع المنفذة في هذه الناحية وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية: قيام المؤسسات بجهود وأدوار واضحة للتحول رقمياً من نوعية وتنقيف وتدريب وتكامل وجاهزية. وتمثلت أهم مشاريع التحول بالسلطنة في مشاريع البنية الأساسية كنظام التصديق الالكتروني ومشروع منصة التكامل الحكومية ومراكز ساس المختلفة بوزارة التقانة والاتصالات والمركز الوطني للسلامة المعلوماتية والبوابة التعليمية وبوابة الصحة الالكترونية كما أوصت الدراسة بضرورة التعريف بالخدمات الالكترونية المتاحة والترويج لها.

دراسة محمد والغبيري، (2020):

التي قامت بتحليل واقع التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية في سبيل تبني استخدامها وإحداث التطوير والتحديث ولضمان نهضة المملكة وتحديد مدى تقدم التحول الرقمي والتعامل مع الرقميات وقامت الدراسة بتحليل أنشطة التحول الرقمي وعلاقتها مع الزمن والإيرادات وبينت الدراسة أن هناك نمو بمعدل 5% سنوياً منذ عام 2011 حتى عام 2017 بأنشطة التحول الرقمي وأن المملكة من ضمن ثلاث دول بالمنطقة هي الدول الداعمة لتقنيات مؤشر الاتصالات

العالمي والتي تسعى إلى دعم البنى التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات ورغد عملية التحول نحو الرقمنة بكافة المستلزمات التقنية المبتكرة.

دراسة التائب، (2022):

حيث قامت الدراسة بتحديد أهم المتطلبات اللازمة للتحول الرقمي بجهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي بدولة ليبيا وتحديد أبرز المعوقات التي تعرقل هذا التحول وقد نتج عن استبيانات ودراسات البحث أن أكثر المتطلبات توفراً بجهاز مشروع النهر الصناعي هو وجود كوادر بشرية تمتلك القدرة على تشغيل أدوات الإدارة الالكترونية والذي قد يبشر بإمكانية نجاح التحول الرقمي وتطبيق الإدارة الالكترونية في ظل التخطيط السليم لعملية التحول كما نتج ضعف توفر المتطلبات السياسية والثقافية وأوصت الدراسة بتعزيز ثقافة التحول الرقمي لدى العاملين عبر مختلف الوسائل كما أوصت بتطوير التنظيم الإداري بما يتناسب مع متطلبات الإدارة الالكترونية وتعزيز أمن المعلومات والعمل على تعزيز الجانب التشريعي والأمني لمواجهة المخاطر الأمنية.

دراسة بدوي وصالح الدين، (2023):

حيث حددت الدراسة درجة علاقة الارتباط بين تطبيق استراتيجية التحول الرقمي وتحقيق التميز المؤسسي المستدام في الشركة القابضة مصر للطيران والتعرف على مستوى تطبيق استراتيجية التحول الرقمي ومستوى تحقق متغيرات التميز المؤسسي المستدام وتحديد أي من متغيرات التميز المؤسسي المستدام الأكثر ارتباطاً باستراتيجية التحول الرقمي وأظهرت الدراسة أن مستوى تطبيق استراتيجية التحول الرقمي جاء متوسطاً بينما جاء مستوى تحقيق التميز المؤسسي المستدام مرتفعاً كما أظهرت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات ملائمة احصائية بين استراتيجية التحول الرقمي والمتغيرات التابعة للتميز المؤسسي (إشراك المعنيين، بناء قيمة مستدامة، قيادة الأداء و التحول) وأشارت الدراسة إلى أن استراتيجية التحول الرقمي كان لها ارتباط طردي قوي مع متغير (قيادة الأداء و التحول) في حين كان لها ارتباط طردي متوسط مع كل من (إشراك المعنيين، بناء قيمة مستدامة) وتوصلت الدراسة إلى التأكيد على أهمية تطوير استراتيجية التحول الرقمي في سياق عملية خلق القيمة المستدامة لتحسين الأداء وتحقيق رضا العملاء وولائهم ودعم عملية صنع القرار وبالتالي تحقيق التميز المؤسسي المستدام وأوصت الدراسة على حث القادة بالشركة على تلبية متطلبي أساسيين بأن واحد لتحقيق

النجاح الحالي والمستقبلي الأول أن تقوم الشركة بمواصلة إدارة عملياتها التشغيلية الحالية بنجاح (قيادة الأداء) والثاني إدارة التغيرات الداخلية والخارجية التي تواجهها الشركة (قيادة التحول) لضمان ديمومة النجاح.

دراسة الدوبي، (2023):

والتي تناولت واقع التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الهجمات الإلكترونية هي من أكثر المخاطر الرقمية شيوعاً وأن التحول الرقمي بات من أهم الضروريات العصرية التي يوجبها التقدم التكنولوجي في وسائل الاتصال والمعلومات من أجل تطوير جودة المؤسسات الحكومية لكن في المقابل هناك أخطار لا بد من أخذها بعين الاعتبار وإيجاد الحلول لمواجهتها ومن ضمنها سرعة انتشار قانون المعاملات التجارية الإلكترونية وعمل لائحة تنفيذية تقوم بحماية المعلومات الشخصية ويجب سد الفجوة الأمنية الرقمية وإعداد الأجيال الراهنة والقادمة من أجل مواكبة التطور التكنولوجي الهائل بأحدث الطرق مع كافة فئات المجتمع كما بينت الدراسة إيجابيات التحول الرقمي والتي من ضمنها رقمنة المدفوعات والتحصيل الإلكتروني وإيجاد كافة الخدمات أون لاين من خلال الانترنت كما نوهت الدراسة إلى عدم وجود جهة مسؤولة أو مؤسسة مختصة في مشاريع التحول الرقمي الذي قد يؤدي إلى فقدان الرؤية الشاملة في خطط الحكومة الرقمية وضعف التركيز والاهتمام، وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: استمرارية تحسين خطط التحول الرقمي بما يتوافق مع احتياجات رؤية المملكة 2030 واتباع سلوك منهجي كامل يستهدف التحول الرقمي لكامل المؤسسات والجهات الحكومية وضرورة التوعية بثقافة التحول الرقمي ونشر استخدام التقنية والعمل على إصدار قوانين توافق تطبيق التحول الرقمي وتسهل انتشاره وسط الجهات المختلفة والعمل على زيادة مرونة الهياكل التنظيمية وضرورة تحديثها من وقت لآخر وسد الحاجة من العامل البشري المؤهل على استخدام الحاسوب وتكنولوجيا الاتصال والمعلومات من أجل تطبيق التحول الرقمي وتنشيط الهوية الرقمية الوطنية والتي تتبع مركز المعلومات الوطني بالمملكة لتيسير استعمالها في منصات البلوك تشين الحكومية وتفعيل عملة رقمية مقصورة على القطاع الحكومي في المملكة لتيسير طرق الدفع عبر البلوك تشين.

دراسة العتيبي والمفيز، (2021):

حيث قامت الدراسة بالتعرف على درجة تطبيق حوكمة التحول الرقمي في الإدارات التعليمية بالمملكة العربية السعودية ومتطلباته وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن جميع أبعاد درجة تطبيق حوكمة التحول الرقمي في الإدارات التعليمية تمارس بدرجة عالية وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثتان بتأسيس أنظمة مساءلة إلكترونية شاملة تتضمن معايير ومؤشرات لقياس الأداء وعمليات متابعة إلكترونية دورية تسهم في تعزيز جودة الأداء في الإدارات التعليمية وتعزيز مبدأ الشفافية والمشاركة الفاعلة وتحد من الفساد والهدر داخل المؤسسات وبناء أنظمة ملكية فكرية إلكترونية تحقق حقوق المستفيدين وينتج مساحة أمنة للإبداع وحرية الفكر في الإدارات التعليمية وزيادة الدعم المالي لإدارات تقنية المعلومات وتهيئة البنية التقنية للإدارات التعليمية من خلال بناء أنظمة أرشفة إلكترونية فعالة والتحديث المستمر للأجهزة والمعدات التقنية وقواعد البيانات والمعلومات وتوفير أحدث التقنيات الرقمية اللازمة لحوكمة التحول الإلكتروني بهذه الإدارات.

دراسة أحمد وآخرون، (2019):

حيث أوضحت الدراسة أن الإدارة الإلكترونية ونظام المعلومات للموارد البشرية أو ما يصطلح عليه برقمنة الموارد البشرية يعد حتمية لا بد منها في المؤسسات سواء الخاصة أو العامة وهذا لتحسين وتسهيل الأعمال الإدارية الخاصة بالعنصر البشري داخل المؤسسة لضمان تكوينه وتدريبه وترقيته وتحقيق العدالة في الأجور له وفقاً لنظام دقيق ورغم المجهودات التي تقوم بها دولة الجزائر كدولة نامية تسعى إلى التطلعات الحديثة لكنها لم تصل إلى الأهداف المرجوة لعدة أسباب مالية وثقافية وتكنولوجية وقد أوصت الدراسة بتدريب الموارد البشرية في المؤسسات على أساليب التعامل والتكيف مع التكنولوجيا المتطورة وحثهم على الاستفادة منها وتوضيح القوانين والتشريعات التي تهتم تكنولوجيا المعلومات واستخدام المعايير الدولية في الأنشطة الخاصة بالحكومة الإلكترونية وتوسيع وتفعيل الاستخدام لشبكة الإنترنت لتطوير رقمنة الموارد البشرية.

دراسة عمر، (2021):

ناقشت الدراسة التحول الرقمي كضرورة يفرضها تطور وسائل تكنولوجيا المعلومات لتحسين كفاءة المؤسسات الحكومية إذ يحقق التحول الرقمي مزايا عدة منها تقليل الفساد الحكومي وتوجد خطوات عدة للتحول الرقمي مثل تكوين البنية التحتية الرقمية. وتعد الحكومة الرقمية محور التحول الرقمي حيث تعتمد على ثلاثة أبعاد هي: الخدمات والإدارة والتجارة الرقمية. وقد مرت الحكومة الرقمية بأربع مراحل هي الظهور على الانترنت، تمكين المعاملات الالكترونية، التكامل الرأسي والأفقي بين الأنظمة الحكومية وتعتمد الحكومة الرقمية على عدة مقومات مثل توافر بنية تحتية متكاملة ويلعب التحول الرقمي دوراً رئيسياً في تحقيق عملية التنمية المستدامة كما يلاحظ أن الواقع القانوني لعملية التحول الرقمي ينقصه الكثير من التشريعات لإكمال الحماية القانونية لهذه العملية. ولا شك أن مصر من الدول التي قامت بالعديد من الخطوات للتحول الرقمي وإن كان هذا لا ينفي وجود بعض المعوقات وأخيراً خلصت الدراسة لعدة نتائج وتوصيات أهمها الإسراع في التغلب على المعوقات التي تحول دون التحول الرقمي وتوفير مناخ استثماري مشجع في مجال تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

دراسة عيد، (2021):

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة عملية اتخاذ القرارات في المشروعات الغير في مصر من خلال عمليات التخطيط والرقابة وتحديد البدائل والمفاضلة بين البدائل واختيار البديل الأفضل ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استمارة استقصاء وزعت على عينة الدراسة البالغة 220 مفردة من العاملين بالقطاع المركزي لتنمية المشروعات الصغيرة بجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر وحللت بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وكفاءة اتخاذ القرارات سواء خلال التخطيط أو الرقابة أو عند تحديد البدائل أو عند المفاضلة بينها وبين اختيار البديل الأفضل وأوصت الدراسة بأهمية تعديل التشريعات المتعلقة بالمشروعات الصغيرة ومنحهم إعفاءات ضريبية خاصة وأهمية توعية ملاك ومديري تلك المشروعات وتدريبهم على استخدام التحول الرقمي في اتخاذ القرارات.

دراسة الحداد و ابراهيم، (2018):

حيث بينت الدراسة مفهوم التحول الرقمي وفوائده ومزاياه لمنشآت الأعمال ومدى تأثيره على المنتج النهائي والخدمات المقدمة وعلى علاقة المنشآت بعملائها ومورديها وكذلك وضحت الدراسة التحديات والعقبات المصاحبة للتحول الرقمي وعرضت البرمجيات التي تدعم عملية التحول الرقمي وخلصت الدراسة أن عملية التحول الرقمي تعود على منشآت الأعمال بالعديد من الفوائد وفي المقابل حددت الدراسة مجموعة من العقبات والتحديات التي يتعين التعامل معها بجدية وأكدت أن أهم ما يميز عملية التحول الرقمي هو تقليل التكاليف وتحسين الكفاءة التشغيلية.

الدراسات الأجنبية:

(Jhan, Tina 2021) "Environmental uncertainty, resource orchestration and digital transformation: A fuzzy-set QCA approach"

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير إطار عمل للتحول الرقمي حيث يعد التحول الرقمي ضرورياً إذا أرادت الشركات الحصول على ميزة تنافسية في الاقتصاد الرقمي، وأظهرت الدراسة أن التحول الرقمي لا يعتمد على شرط واحد، ولكن على التفاعلات بين عدم اليقين البيئي وتنظيم الموارد بناءً على تحليل مقارنة نوعي للشركات الصينية التي تمر بالتحول الرقمي، كما حددت الدراسة خمسة شروط تؤثر على التحول الرقمي في المستويات العالي والدنيا ويمكن تحقيقها من خلال التكوينات المختلفة للسابق، وتوضح الدراسة أيضاً تأثير كبير لعدم اليقين التقني بالإضافة إلى التآزر بين عدم اليقين البيئي وتنظيم الموارد، والتي يمكن أن تعزز بشكل مشترك التحول الرقمي، كما تشرى هذه النتائج الأدبيات حول التحول الرقمي وتوفر الآثار المترتبة على تحول المؤسسات.

(Ghoshal, 2021) "Digital transformation of industrial businesses: A dynamic capability approach"

هدفت الدراسة إلى تحديد إطاراً مفاهيمي جديداً لتطوير القدرة التحويلية الرقمية، ويوضح الإطار التكاملي كيف تتجلى القدرات الأساسية الثلاث للاستشعار الرقمي، والاستيلاء الرقمي وإعادة التشكيل الرقمي من خلال القدرات المرتبطة بالاستشعار الاستراتيجي، والنماذج الأولية السريعة، والهيكل التنظيمي، وتحول نموذج الأعمال، والتحول الثقافي / العقلي. وأظهرت

الدراسة حالات الطوارئ الداخلية والخارجية كوسيط للعلاقة بين إنترنت الأشياء والتقنيات الناشئة، وتطوير القدرة التحويلية الرقمية بشكل جماعي، وإمكانية التحول الرقمي تم تسليط الضوء على الآثار المترتبة على النظرية والتطبيق، وتناقش القيود.

(Tijaneta, 2021) "Digital transformation in the maritime transport sector"

هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل النجاح والحواجز التي تحول دون التحول الرقمي في قطاع النقل البحري حيث أن الدراسات السابقة التي تقدم لمحة شاملة عن التحول الرقمي في قطاع النقل البحري نادرة من أجل سد هذه الفجوة البحثية، تم تحديد 139 مصدرًا، تتعلق بشكل أساسي بالدوافع وعوامل النجاح والحواجز التي تحول دون الرقمنة والتحول الرقمي، كما تم إجراء تحليل لأحدث ما توصلت إليه التكنولوجيا إلى جانب تحليل تأثير التحول الرقمي في قطاع النقل البحري باستخدام عدد من الحالات وأظهرت الدراسة إن تطوير التقنيات المبتكرة (مثل Blockchain أو الشحن المستقل يعزز بالتأكيد التحول الرقمي في قطاع النقل البحري. كما أن العوائق التي تؤدي إلى إبطاء التحول الرقمي مقارنة بالصناعات الأخرى مثل الافتقار إلى الوعي بكيفية تأثير التحول الرقمي على الأعمال التجارية، والافتقار إلى المعايير والتعاون بين أصحاب المصلحة، وأيضاً تملأ نتائج البحث فجوة البحث المحددة، ويمكن أن تخدم الممارسين في تشكيل الاستراتيجيات المناسبة للتحول الرقمي الناجح للمنظمات في قطاع النقل البحري.

(Afaghetal, 2016) "Exploring the Dimensions and Components of Islamic Values Influencing the Productivity of Human Resources from the Perspective of Mashhad Municipality Employees"

اهتمت الدراسة بالتعرف على مدى وجود علاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتوجهات بناء رأس المال الفكري والبشرى النتائج بلورت طبيعة تلك الممارسات من حيث الدفع بأنشطة وأعمال تقدمها إدارة الموارد البشرية لكي تعزز من أصول رأس المال الفكري والبشرى وتقدم كل ما يؤدي إلى زيادة قيمة تلك الأصول وزيادة العائد المتوقع منها. أوضحت النتائج كذلك مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز العوامل التي تؤدي إلى مناخ مناسب لزيادة أصول رأس المال البشري من حيث محفزات الابتكار والأبداع، وكذلك آليات التمكين

الإداري وأساليب التحفيز المادي والمعنوي وإن ممارسات إدارة الموارد البشرية تعد أساس الأداء الذي يمكن المنظمة من إحداث تغيير إيجابي وتحقيق نقلة نوعية في مجالاتها.

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث التي اتبعتها الباحثة لدراسة "أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية"، وللوصول إلى الأهداف المطلوبة من دراسته وقياس فرضياتها، حيث يقدم وصفاً تعريفياً لإجراءات متغيرات البحث، كما يتضمن تصميم البحث، ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات أخذ العينات، ووصف طريقة جمع البيانات، وأنواع البيانات، فضلاً عن الإشارة إلى طرق وإجراءات تحليل البيانات، وفيما يلي عرض لذلك.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية، تُعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح، كما يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به، ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحياتها.

3.2.1. التحول الرقمي (Digital Transformation):

يشير إلى عملية تحويل وتطوير الأنشطة والإجراءات والنماذج التشغيلية للهيئة السعودية للمواصفات باستخدام التكنولوجيا الرقمية بهدف تحسين الكفاءة التشغيلية وتقديم خدمات مبتكرة ذات جودة عالية. سيتم قياس التحول الرقمي في هذه الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية:

- **إدارة وتمويل التحول الرقمي:** يشمل العمليات والإجراءات المتعلقة بتخطيط وتنفيذ ومراقبة تمويل مشاريع التحول الرقمي. سيتم قياس هذا البعد من خلال تحليل خطط الإدارة والميزانيات المخصصة لمبادرات التحول الرقمي، وتقييم فعالية استخدام الموارد المالية.
- **المتطلبات البشرية للتحول الرقمي:** يشمل تحديد الكفاءات والمهارات البشرية اللازمة لدعم وتنفيذ مشاريع التحول الرقمي. سيتم قياس هذا البعد من خلال تقييم مستوى التأهيل والتدريب الذي يتلقاه الموظفون، ومدى توافق مهاراتهم مع الاحتياجات الرقمية الجديدة، وتأثير ذلك على الأداء الوظيفي.
- **المتطلبات التقنية للتحول الرقمي:** تتضمن الأدوات والتكنولوجيا والبنية التحتية التقنية المطلوبة لدعم وتنفيذ مشاريع التحول الرقمي. سيتم قياس هذا البعد من خلال تقييم جاهزية البنية التحتية التقنية، توفر

الأدوات والتكنولوجيا المتقدمة، ومدى ملاءمتها لدعم التحول الرقمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للهيئة.

3.2.2. تطوير وتنمية المهارات الإدارية (Development and Enhancement of)

:(Managerial Skills)

يشير إلى العمليات التي تهدف إلى تحسين وتطوير القدرات والمهارات الإدارية للموظفين في الهيئة السعودية للمواصفات. سيتم قياس هذا من خلال تقييم برامج التدريب والتطوير المهني المقدمة، مدى فعالية هذه البرامج في تحسين الأداء الإداري، وتأثير التحول الرقمي على تنمية المهارات الإدارية والقيادية للموظفين.

3.3. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

تقوم هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم هذا المنهج لوصف المتغيرات للدراسة ولقياس أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، حيث يعتمد المنهج الوصفي على تصنيف البيانات من أجل وصف ظاهرة الدراسة ومجتمعها من خلال استبيان البحث لعينة الدراسة المكونة من العاملين، كما قام الباحث بجمع استجابات أفراد عينة الدراسة بهدف اختبار الفرضيات وعرضها على شكل جداول ورسومات بيانية، للتوصل إلى نتائج الدراسة.

3.3.1. مجتمع البحث

يشتمل مجتمع البحث الحالي على كافة العاملين في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

3.3.2. عينة البحث

العينة: هي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كل مجتمع الدراسة الأصلي. (الحريري، وآخرون، 2017).

3.3.3. طريقة وتقنيات أخذ العينة

سيعتمد الباحث على أسلوب العينات الاحتمالية عند اختيار عينة الدراسة، وذلك بالاعتماد على عينة عشوائية بسيطة بالهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في الرياض المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال الاستبيان الإلكتروني بعدد لا يقل عن (200) شخص ليتم الإجابة على الاستبانة للوصول الى أفضل النتائج والتوصيات لهذا البحث.

3.4. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

3.4.1. البيانات الأولية:

قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

3.4.2. البيانات الثانوية:

قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.

3.5. طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار (28) لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرو نباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

وقام الطالب بإجراء إحصائيات وصفية لمتغيرات البحث، والتي تقدم ملخصًا للخصائص الرئيسية للبيانات التي تم جمعها. ويتضمن مقاييس مثل المتوسط والوسيط والوضع والانحراف المعياري والتباين، مما يساعد في فهم التوزيع والأنماط داخل مجموعة البيانات.

ومن أجل اختبار فرضيات البحث تم استخدام اختبارات الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار فرضيات البحث وفحص العلاقات بين المتغيرات. تساعد هذه الاختبارات الباحثين على تحديد مدى توقع متغير واحد لآخر، مما يوفر رؤى قيمة حول أسئلة البحث المطروحة.

ومن خلال استخدام هذه التحليلات الإحصائية المتنوعة ضمن الإصدار (28) من برنامج (SPSS)، يمكن للباحثين تحليل بياناتهم بشكل فعال واستخلاص تفسيرات ذات معنى لتعزيز أهدافهم البحثية.

3.6. الخاتمة

خلال هذا الفصل، تم مناقشة الأسس النظرية للبحث، حيث تطرقنا إلى مفهوم التحول الرقمي وأثره على تنمية المهارات الإدارية داخل المؤسسات. تم تحديد منهجية البحث وأدوات جمع البيانات المستخدمة، بالإضافة إلى استعراض مجتمع البحث والعينة المستهدفة. يعتبر هذا الفصل حجر الزاوية في فهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة، مما يساهم في الوصول إلى نتائج دقيقة تدعم فرضيات البحث.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج البحث

6.1. المقدمة

باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بعد أن تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم تم استخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies): للتعرف على الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي (Mean): لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات).
3. الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson): لقياس الاتساق الداخلي بين عبارات الأداة (الاستبانة) وكل محور تنتمي إليه.
5. معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha- α): لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.
6. تحليل الانحدار البسيط (Simple regression analysis): للإجابة على فروض الدراسة الحالية.

6.2. خصائص عينة الدراسة

تضمنت عينة الدراسة مجموعة متنوعة من العاملين بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية، تم اختيار العينة بعناية لضمان تمثيل شامل لمختلف الفئات الوظيفية والديموغرافية، كما بلغ الحجم الكلي للعينة (39) مشاركاً.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

- الجنس ويشمل (ذكر، أنثى).
- الفئة العمرية ويشمل (أقل من 30 سنة، من 30 - أقل من 40 سنة، من 40 - أقل من 50 سنة، أكثر من 50 سنة).

- المؤهل العلمي ويشمل (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).
- المسمى الوظيفي ويشمل (رئيس قسم، مدير إدارة، مدير عام، موظف).
- القطاع ويشمل (التحول الرقمي والبيانات، التخطيط والاستراتيجية، التواصل والتسويق، الخدمات المشتركة، المواصفات والمعايرة، دعم الأعمال، أخرى).

جدول رقم (1): توصيف عينة الدراسة

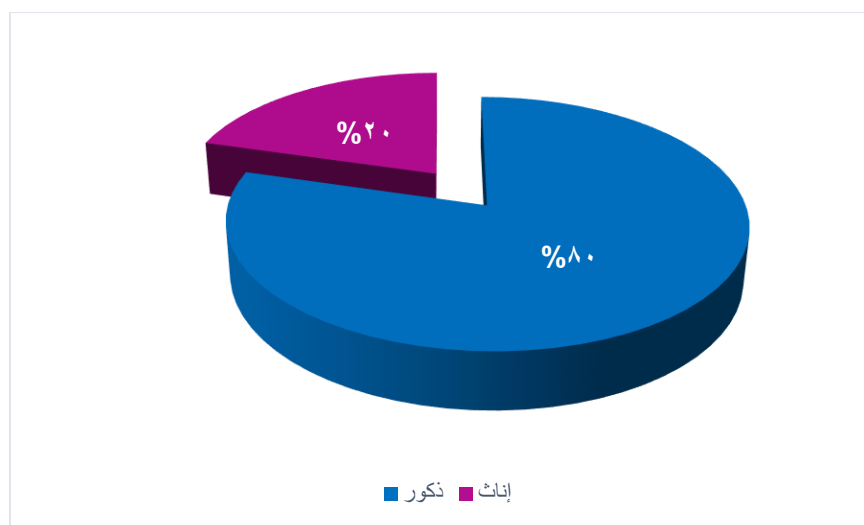
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكور	32	80%
	إناث	8	20%
	المجموع	40	100%
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	4	10%
	من 30 - أقل من 40 سنة	25	62.5%
	من 40 - أقل من 50 سنة	10	25%
	أكثر من 50 سنة	1	2.5%
	المجموع	40	100%
المؤهل العلمي	دبلوم	6	15%
	بكالوريوس	24	60%
	ماجستير	9	22.5%
	دكتوراه	1	2.5%
	المجموع	40	100%
المسمى الوظيفي	مدير عام	2	5.1%
	مدير إدارة	8	17.9%
	رئيس قسم	14	35.9%
	موظف	16	41%
	المجموع	40	100%
القطاع	التحول الرقمي والبيانات	4	10%
	المواصفات والمعايرة	1	2.5%
	دعم الأعمال	3	7.5%

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
	الخدمات المشتركة	10	25%
	التخطيط والاستراتيجية	8	20%
	التواصل والتسويق	11	27.5%
	أخرى	3	7.5%
	المجموع	40	100%
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	9	22.5%
	من 10 - أقل من 15 سنة	16	40%
	من 15 - أقل من 20 سنة	12	30%
	من 20 سنة فأكثر	3	7.5%
	المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

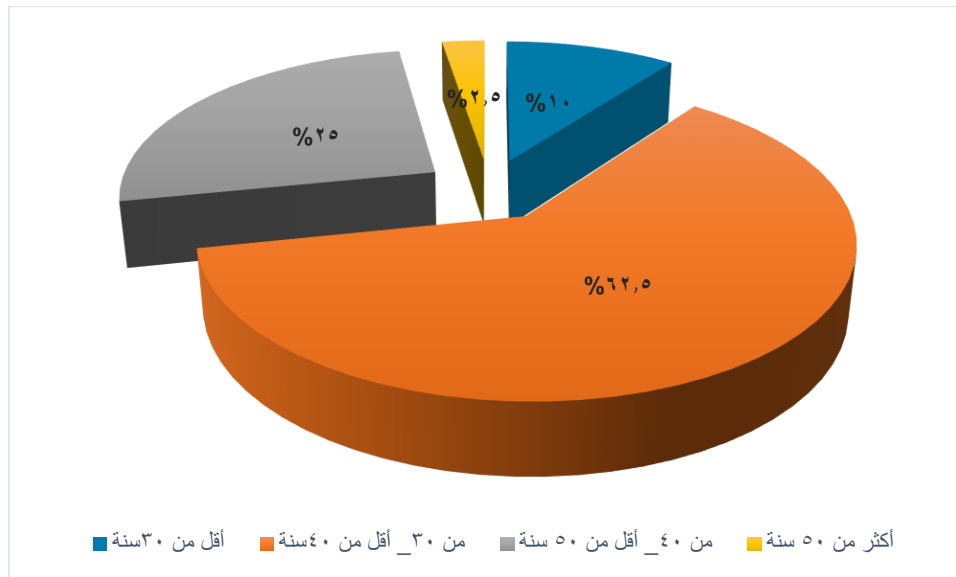
من بيانات الجدول رقم (1) تم استخلاص النتائج التالية:

- **الجنس:** أظهرت النتائج الإحصائية بأن عدد الذكور أعلى من عدد الإناث والذي بلغ عددهم (32) ذكر أي بنسبة 80% من إجمالي العينة، وعدد الإناث (8) أنثى بنسبة 20% فقط من إجمالي العينة، كما هو موضح في الرسم البياني التالي:



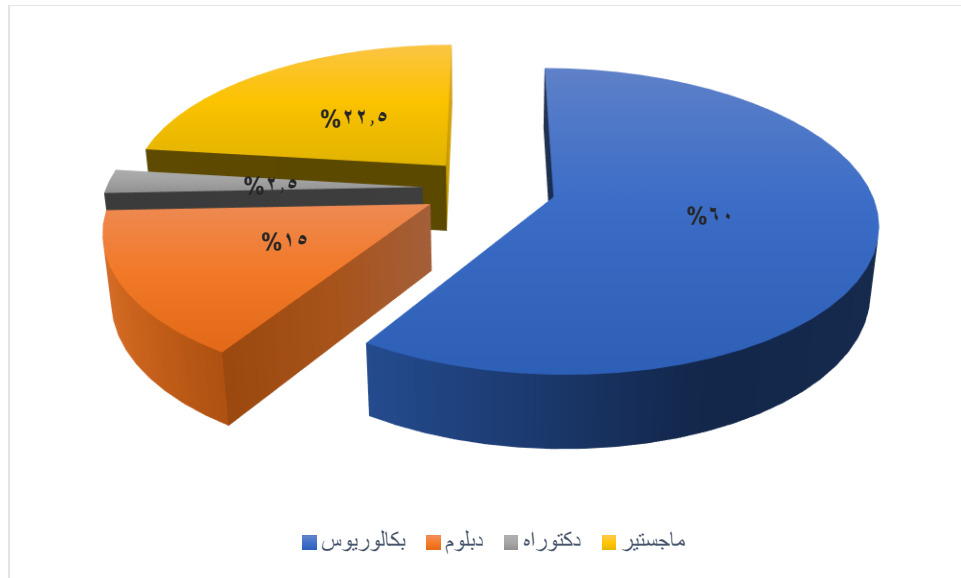
الرسم البياني رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

- **الفئة العمرية:** أوضحت النتائج الإحصائية بأن (25) شخص أعمارهم (من 30 - أقل من 40 سنة) بنسبة 62.5% من إجمالي العينة، بينما الفئة العمرية (من 40 - أقل من 50 سنة) بلغ عددهم (10) أشخاص بنسبة 25% من إجمالي العينة، والفئة العمرية (أقل من 30 سنة) فكان عددهم (4) أشخاص بنسبة 10% من إجمالي العينة، والفئة العمرية الأقل هي (أكثر من 50 سنة) وكان عددهم (1) شخص بنسبة 2.5% من إجمالي العينة، كما هو موضح في الرسم البياني التالي:



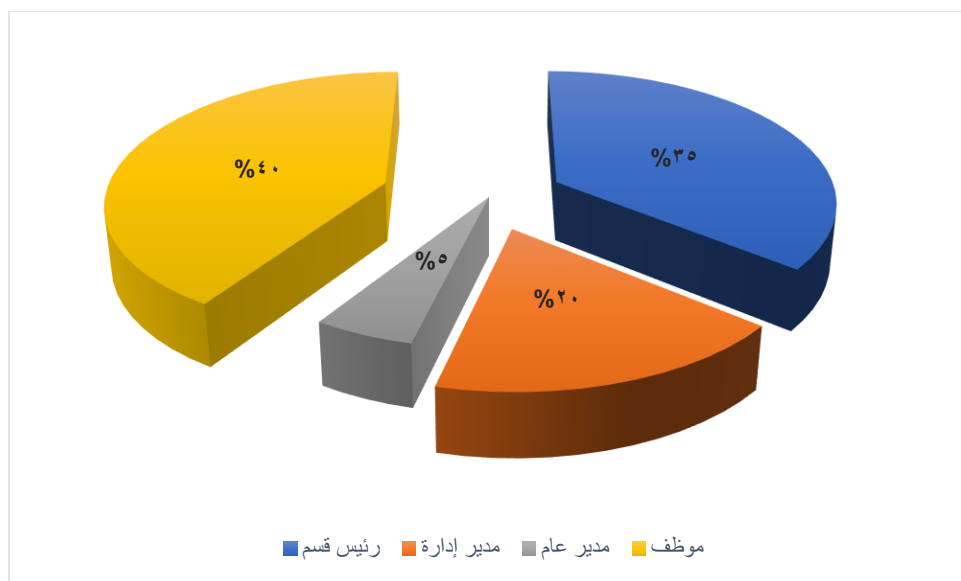
الرسم البياني رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية

- **المؤهل العلمي:** أوضحت النتائج بأن نسبة 60% من حملة درجة البكالوريوس والبالغ عدد (24) شخص، بينما (9) أشخاص من حملة الماجستير أي بنسبة 22.5% من إجمالي العينة، و15% حاصلين على الدبلوم وكان عددهم (6) أشخاص، في حين أن نسبة 2.5% حاصلين على درجة الدكتوراه وعددهم (1) شخص، كما هو موضح في الرسم البياني التالي:



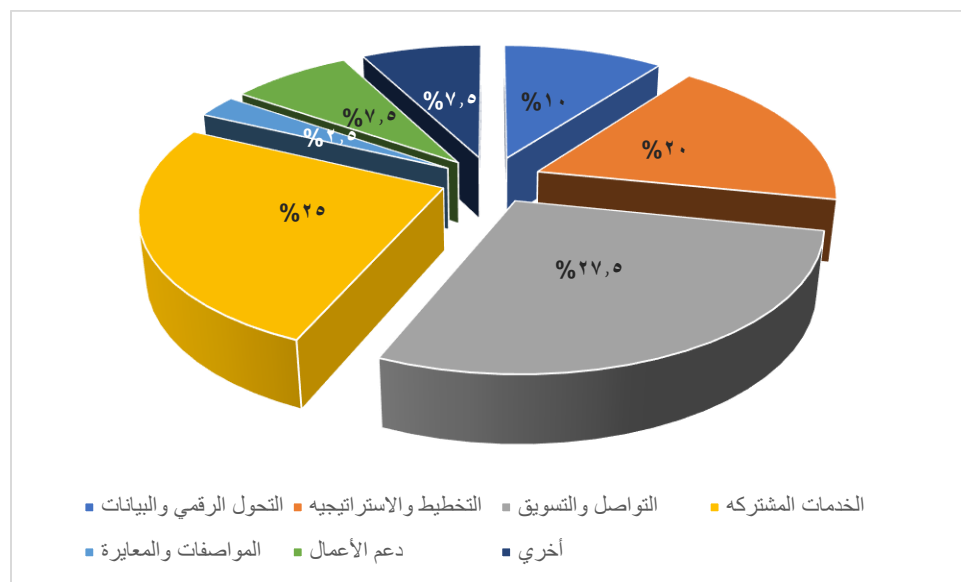
الرسم البياني رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

- المسمى الوظيفي: أظهرت النتائج بأن عدد الموظفين (16) موظف بنسبة 40% من إجمالي العينة، وعدد رؤساء الأقسام بلغ (14) رئيس بنسبة 35%، أما عدد مدراء الإدارات (8) مدراء بنسبة 20% من إجمالي العينة، في حين أن عدد (2) مدير عام فقط بنسبة 5% من إجمالي العينة، كما هو موضح في الرسم البياني التالي:



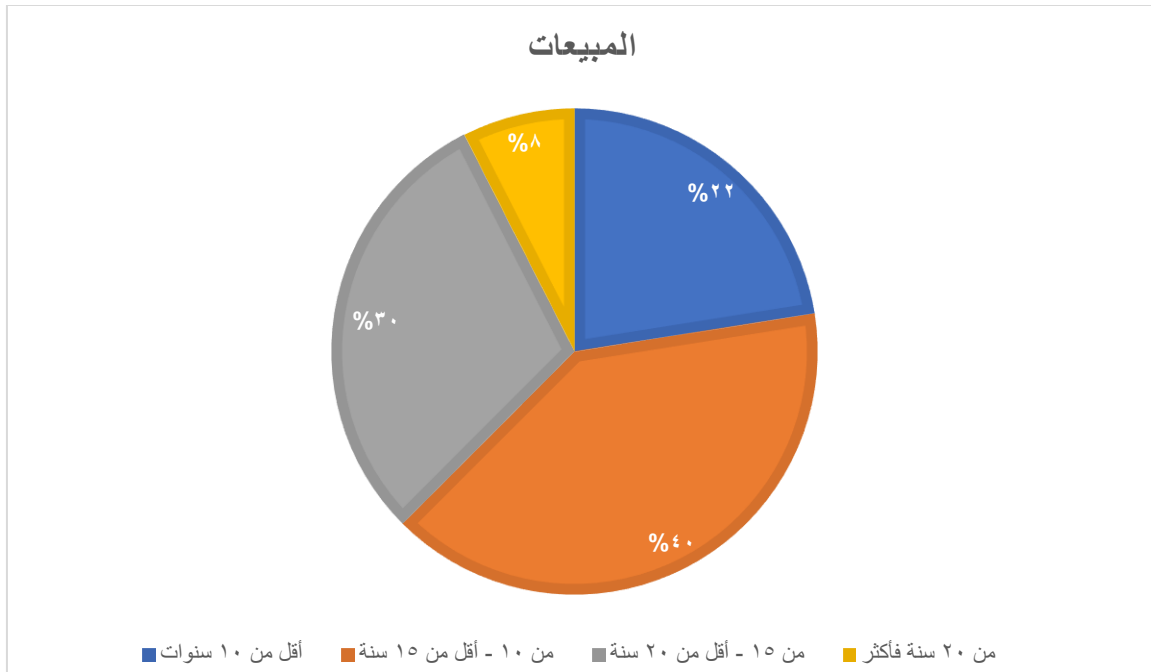
الرسم البياني رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

- **القطاع الوظيفي:** أوضحت النتائج بأن هناك (11) شخص يعمل في قطاع التواصل والتسويق بنسبة 27.5% من إجمالي العينة، وعدد (10) أشخاص يعملون في قطاع الخدمات المشتركة بنسبة 25%، وعدد (8) أشخاص يعملون في قطاع التخطيط والاستراتيجية بنسبة 20%، في حين أن عدد (4) أشخاص يعملون في قطاع التحول الرقمي والبيانات بنسبة 10% من إجمالي العينة، وعدد (3) أشخاص يعملون في قطاع دعم الأعمال بنسبة 7.5%، ونفس العدد (3) أشخاص يعملون في قطاعات أخرى بنسبة 7.5%، أما قطاع الموصفات والمعايرة فكانوا الأقل عدد حيث كان (1) شخص بنسبة 2.5% من إجمالي العينة، كما هو موضح في الرسم البياني التالي:



الرسم البياني رقم (5): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير القطاع الوظيفي

- **سنوات الخبرة:** أظهرت النتائج بأن عدد (16) شخص خبرتهم (من 10 - أقل من 15 سنة) بنسبة 40% من إجمالي العينة، بينما مستوى الخبرة (من 15 - أقل من 20 سنة) فيبلغ عددهم (12) شخص بنسبة 30%، أما مستوى الخبرة (أقل من 10 سنوات) فكان عددهم (9) أشخاص بنسبة 22.5%، وأخيراً مستوى الخبرة (من 20 سنة فأكثر) فعددهم (3) أشخاص فقط بنسبة 7.5% من إجمالي العينة، كما هو موضح في الرسم البياني التالي:



الرسم البياني رقم (6): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

6.3. قياس صدق وثبات أداة البحث

6.3.1. صدق المقاييس المستخدمة في البحث

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE).

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة (Kaiser – 1974)، معامل الارتباط أقل من (0.5) يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، التي يجب أن تكون قيمتها أكبر من (0.5) وفقاً لـ (Hair et al. 2006).

الجدول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة بـ (معاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة (P- value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة. كذلك، احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي للاستبانة، وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية (SPSS) بالإصدار (28)، كما يلي:

جدول رقم (2): نتائج (SPSS) الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس متغيرات البحث

متوسط التباين المستخرج AVE		P Values	الانحراف المعياري Standard Deviation	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.774	1.903	0.000	0.905	0.626	0.808	A1	إدارة وتمويل التحول الرقمي	التحول الرقمي
		0.000	0.919	0.648		A2		
		0.000	0.784	0.630		A3		
		0.000	0.808	0.523		A4		
		0.000	1.081	0.849		A5		
		0.000	0.729	0.643		A6		
		0.000	0.777	0.756		A7		
	0.301	0.000	0.662	0.696		B1	متطلبات بشرية	
		0.000	0.952	0.846		B2		
		0.000	0.959	0.808		B3		
		0.000	0.808	0.728		B4		
	0.117	0.000	0.831	0.653		C1	متطلبات تقنية	
		0.000	0.845	0.648		C2		
		0.000	0.632	0.587		C3		
		0.000	0.742	0.827		C4		
1	1	0.000	0.955	0.888	0.822	D1	المهارات الإدارية	المهارات الإدارية
		0.000	0.810	0.888		D2		
		0.000	0.985	0.888		D3		
		0.000	1.084	0.888		D4		
		0.000	1.114	0.888		D5		
		0.000	1.075	0.888		D6		

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس ممارسات التحول الرقمي: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير التحول الرقمي (إدارة وتمويل التحول الرقمي، متطلبات بشرية، متطلبات تقنية) قيمتها أكبر من (0.7)، بالإضافة إلى أن

قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من (0.001)، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)، لمتغير التحول الرقمي ككل الذي يساوي (0.774)، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج لأبعاد التحول الرقمي (إدارة وتمويل التحول الرقمي، متطلبات بشرية، متطلبات تقنية) هي: (1.903، 0.301، 0.117) على الترتيب. وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس المهارات الإدارية: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها، عند قيم أكبر من (0.7)، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من (0.001)، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)، يتضح أن قيمته لمتغير المهارات الإدارية هو ($1 > 0.5$)، وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

6.3.2. ثبات أداة البحث

مدى ثبات الأداة تم استخدام معامل ألفا كرو نباخ للتأكد من ثبات أداة البحث، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الثبات ألفا كرو نباخ لكل محور من محاور الاستبيان:

جدول رقم (3): معاملات ألفا كرو نباخ لمحاور الدراسة

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرو نباخ
التحول الرقمي	15	0.610
المهارات الإدارية	6	0.738
الدرجة الكلية للاستبيان	21	0.790

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي لكافة محاور الاستبيان؛ إذ كانت جميعها مقبولة علمياً وتفي بمتطلبات التطبيق، كما تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ على الدرجة الكلية، حيث بلغت (0.790) ومما سبق يتبين أن الاستبيان يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات لذا يمكن الاعتماد عليه كأداة للدراسة والوثوق بنتائجها.

6.4. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي:

جدول رقم (4): مقياس ليكرت الخماسي

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماماً
1	2	3	4	5

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$ (المقياس الخماسي) $= 20\%$]

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول رقم (5): دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة/الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	لا أوافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36%	منخفض جداً
من 1.80 إلى أقل من 2.60	لا أوافق	من 36 إلى أقل من 52%	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.4	محايد	من 52 إلى أقل من 68%	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.2	أوافق	من 68 إلى أقل من 84%	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	أوافق تماماً	من 84 إلى 100%	مرتفع جداً

6.5. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات البحث

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (ليبرسون) بين متغيرات البحث، والتي تم قياسها باستخدام (SPSS-V.28) وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (6): معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

المتغير	التحول الرقمي	إدارة وتمويل التحول الرقمي	متطلبات بشرية	متطلبات تقنية	المهارات الإدارية
التحول الرقمي	Pearson Correlation	1	0.961**	0.932**	0.878**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	40	40	40	40
إدارة وتمويل التحول الرقمي	Pearson Correlation	1	0.880**	0.786**	0.801**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001
	N	40	40	40	40
متطلبات بشرية	Pearson Correlation	0.932**	1	0.678**	0.769**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001
	N	40	40	40	40
متطلبات تقنية	Pearson Correlation	0.878**	0.786**	1	0.632**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001
	N	40	40	40	40
المهارات الإدارية	Pearson Correlation	0.796**	0.801**	0.769**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- الارتباط الخطي بين تطبيق التحول الرقمي وأبعادها (كمتغير مستقل) والمهارات الإدارية (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.796) بين تطبيق التحول الرقمي (إجمالي) كمتغير مستقل والمهارات الإدارية كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من أبعاد التحول الرقمي (إدارة وتمويل التحول الرقمي، متطلبات بشرية، متطلبات تقنية) عند معامل ارتباط (0.801، 0.769،

0.632) على الترتيب، كمتغيرات مستقلة وبين المهارات الإدارية كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات البحث مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

• الارتباط الخطي بين أبعاد التحول الرقمي وبين متغير التحول الرقمي ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين التحول الرقمي وبين أبعادها (إدارة وتمويل التحول الرقمي، متطلبات بشرية، متطلبات تقنية) عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

6.6. نتائج اختبار صحة فروض البحث

الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده (إدارة وتمويل التحول الرقمي - متطلبات بشرية - متطلبات تقنية) في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات في المملكة العربية السعودية؟" وللإجابة عن هذا السؤال سعت الدراسة للتحقق من صحة الفروض التالية:

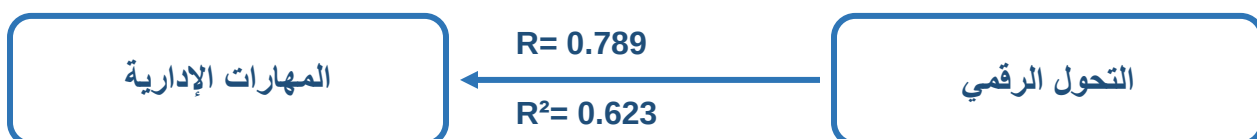
الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي بأبعاده في تطوير وتنمية المهارات الإدارية.

للتحقق من صحة هذا الفرض استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى:

جدول رقم (7): العلاقة بين التحول الرقمي والمهارات الإدارية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	β_0 و β معاملات	قيمة F	الخطأ المعياري	العلامة المعيارية	قيمة T	Sig
	.789	.623	29.595	.000	5.485	.176	7.857	<0.001
			1.372	61.017			7.811	<0.001

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للبحث



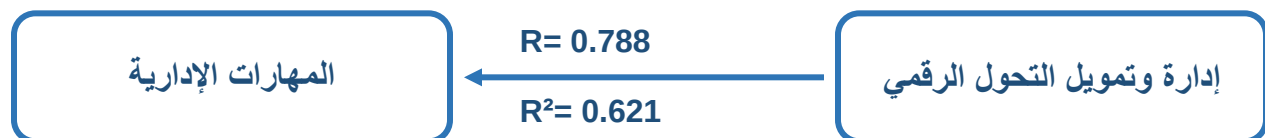
يتضح من الجدول (7) أن قيمة معامل الارتباط (R) بين التحول الرقمي والمهارات الإدارية يساوي (.789)، والتي تعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين، كما يتضح أن القوة التفسيرية (R²) للتحول الرقمي بشكل عام تساوي (.623). وتؤكد معنوية هذه النتائج القيم المعنوية (Sig) لكل من المعنوية الكلية للنموذج F (.000) والمعنوية الجزئية التحول الرقمي بأبعاده T (.000)، وهذا يعني توفر شروط المعنوية الكلية (F) والمعنوية الجزئية لدور المهارات الإدارية.

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة وتمويل التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية.

للتحقق من صحة هذا الفرض استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى:

جدول رقم (8): العلاقة بين إدارة وتمويل التحول الرقمي والمهارات الإدارية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	β_0 و β معاملات	قيمة F	الخطأ المعياري	العلامة المعيارية	قيمة T	Sig
	.788	.621	13.119	.000	2.42	.085	7.233	.000
			.659				7.783	.000



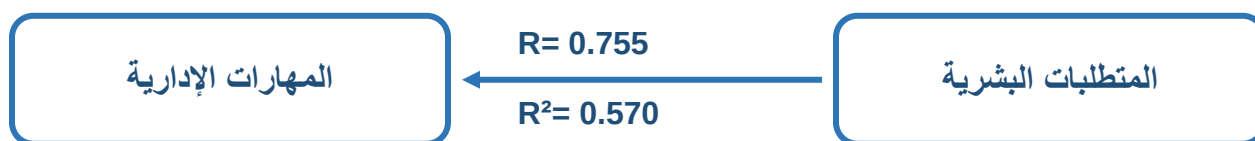
يتضح من الجدول (8) أن قيمة معامل الارتباط (R) بين إدارة وتمويل التحول الرقمي والمهارات الإدارية يساوي (0.788)، والتي تعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين، كما يتضح أن القوة التفسيرية (R²) للتحول الرقمي بشكل عام تساوي (0.621). وتؤكد معنوية هذه النتائج القيم المعنوية (Sig) لكل من المعنوية الكلية للنموذج F (0.000) والمعنوية الجزئية إدارة وتمويل التحول الرقمي بإبعاده T (0.000)، وهذا يعني توفر شروط المعنوية الكلية (F) والمعنوية الجزئية لدور المهارات الإدارية.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمتطلبات البشرية في تطوير وتنمية المهارات الإدارية.

للتحقق من صحة هذا الفرض استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى:

جدول رقم (9): العلاقة بين المتطلبات البشرية والمهارات الإدارية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	β_0 و β معاملات	قيمة F	الخطأ المعياري	العلامة المعيارية	قيمة T	Sig
	.755	.570	6.220	.000	1.314	.061	4.732	.000
			.430				7.010	.000



يتضح من الجدول (9) أن قيمة معامل الارتباط (R) بين المتطلبات البشرية والمهارات الإدارية يساوي (0.755)، والتي تعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين، كما يتضح أن القوة التفسيرية (R²) للمتطلبات البشرية بشكل عام تساوي (0.570)، وتؤكد معنوية هذه

النتائج القيم المعنوية (Sig) لكل من المعنوية الكلية للنموذج F (0.000) والمعنوية الجزئية المتطلبات البشرية T (0.000)، وهذا يعني توفر شروط المعنوية الكلية (F) والمعنوية الجزئية لدور المهارات الإدارية.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمتطلبات التقنية في تطوير وتنمية المهارات الإدارية.

للتحقق من صحة هذا الفرض استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى:

جدول رقم (10): العلاقة بين المتطلبات التقنية والمهارات الإدارية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	β_0 و β معاملات	قيمة F	الخطأ المعياري	العلامة المعيارية	قيمة T	Sig
	.607	.368	10.256	21.577	.000	.061	7.821	.000
			.284				4.645	.000



يتضح من الجدول (10) أن قيمة معامل الارتباط (R) بين المتطلبات التقنية والمهارات الإدارية يساوي (0.607)، والتي تعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين، كما يتضح أن القوة التفسيرية (R²) المتطلبات التقنية بشكل عام تساوي (0.368). وتؤكد معنوية هذه النتائج القيم المعنوية (Sig) لكل من المعنوية الكلية للنموذج F (0.000) والمعنوية الجزئية المتطلبات التقنية T (0.000)، وهذا يعني توفر شروط المعنوية الكلية (F) والمعنوية الجزئية لدور المهارات الإدارية.

6.7. الخاتمة

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام برنامج (SPSS V,28) فقد قام الباحث بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قام بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، ووفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك، فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الثلاث الفرعية.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

7.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل المساهمة النظرية والعملية للدراسة، بالإضافة إلى التوصيات وحدود الدراسة، والدراسات المستقبلية، والخاتمة على النحو التالي:

7.2. المساهمة النظرية:

أضاف هذا البحث بعداً جديداً للأدبيات المتعلقة بالتحول الرقمي في القطاع الحكومي، حيث سلط الضوء على العلاقة بين التحول الرقمي وتنمية المهارات الإدارية. أظهرت الدراسة أن التحول الرقمي ليس فقط أداة لتحسين الكفاءة، بل هو أيضاً محفز قوي لتطوير المهارات الإدارية المطلوبة لمواكبة التحديات الحديثة في بيئة العمل.

7.3. المساهمة العملية:

توفر نتائج هذا البحث تطبيقات عملية للجهات الحكومية، بما في ذلك الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة، في كيفية استخدام التحول الرقمي لتطوير وتنمية المهارات الإدارية. تشمل هذه التطبيقات تطوير برامج تدريبية تعتمد على التكنولوجيا الرقمية وتعزيز ثقافة الابتكار في الجهات الحكومية.

7.4. التوصيات

- تعزيز الاستثمار في التحول الرقمي وتوسيع نطاق استخدامها في العمليات الإدارية.
- تصميم برامج تدريبية تستهدف تطوير المهارات الإدارية التي تتماشى مع متطلبات التحول الرقمي.
- تعزيز التعاون بين مختلف الإدارات داخل الهيئة لضمان تكامل استخدام التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب العمل.
- متابعة وتقييم الأداء الإداري بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من التحول الرقمي.

7.5. حدود الدراسة

- **حدود موضوعية:** قامت الدراسة بالتعرف على أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

- **حدود بشرية:** تقتصر الدراسة على العاملين من قيادات وإداريين وموظفي الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- **حدود مكانية:** تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي للهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- **حدود زمانية:** تم إجراء البحث خلال العام الدراسي 2024.

7.6. الدراسات المستقبلية

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي أظهرت العلاقة الوثيقة بين المتغير الأول التحول الرقمي وأبعاده (إدارة وتمويل التحول الرقمي، متطلبات بشرية، متطلبات تقنية) والمتغير الثاني تطوير وتنمية المهارات الإدارية، فإن الباحث يوصي الآخرين الذين يريدون مواصلة الدراسات حول نفس المواضيع بتوحيد هذه النتائج في بيئات العمل، والتركيز على أحد الفرضيات الفرعية وعلاقته بتساؤلات الدراسة التي طرحها الباحث.

كما تشير نتائج هذا البحث كذلك إلى الحاجة لإجراء المزيد من الدراسات في مجالات مختلفة مثل:

- دراسة تأثير التحول الرقمي على جوانب أخرى من الأداء المؤسسي مثل الإنتاجية والربحية.
- استكشاف تأثير التحول الرقمي على تطوير المهارات الإدارية في قطاعات أخرى خارج نطاق الهيئة السعودية للمواصفات.
- تحليل العلاقة بين التحول الرقمي وثقافة الابتكار داخل المؤسسات الحكومية.

7.7. الخاتمة

يُختتم البحث بتلخيص شامل يبرز أهمية ونتائج دراسة أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة. وقد أثبتت الدراسة أن التحول الرقمي له دور حيوي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية وتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل. تم تسليط الضوء على المساهمات النظرية التي أضافها البحث، حيث تم تقديم رؤى جديدة حول كيفية ارتباط التحول الرقمي بتطوير المهارات الإدارية، وأهمية هذه النتائج في تحسين الأداء المؤسسي.

كما تم استعراض المساهمات العملية التي تقدمها الدراسة، والتي توفر توجيهات واضحة للهيئات الحكومية في كيفية تبني التحول الرقمي بشكل فعال. وقدمت الدراسة توصيات مهمة لتطوير السياسات الإدارية وتوجيه برامج التدريب والتنمية بما يتماشى مع التحولات الرقمية الجارية.

أخيرًا، تمت مناقشة حدود الدراسة والدراسات المستقبلية، حيث أشارت إلى ضرورة إجراء مزيد من الأبحاث في هذا المجال لتعزيز الفهم العميق للعلاقة بين التحول الرقمي وتطوير المهارات الإدارية، وضمان استمرارية تحسين الأداء المؤسسي في المستقبل.

المراجع

قائمة المراجع العربية:

- أبو سمرة، محمد عادل، (2019)، نموذج مقترح لتفعيل الشمول المالي من خلال التحول الرقمي لتحقيق رؤية مصر، 2030 المؤتمر السنوي ال اربع والعشرون، كلية التجارة جامعة عين شمس.
- بدوي، ح، وصلاح الدين، ص. (2023). دور استراتيجية التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي المستدام: دراسة حالة الشركة القابضة مصر للطيران. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد (37)، العدد (2).
- بن يمنية، خ، وناشد، ن، وأحمد، ز. (2019). دور الرقمنة والإدارة الالكترونية في تهيئة إدارة الموارد البشرية. مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة بني سويف، المجلد (7)، العدد (12).
- النائب، ل. (2022). دراسة متطلبات التحول إلى الإدارة الالكترونية بمنظومة المرحلة الأولى بجهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي. المؤتمر الدولي العلمي. إدارة منظمات الأعمال في ظل التحول المعرفي والرقمي.
- الحداد، ب، وإبراهيم، م. (2018). منشآت الأعمال والتحول الرقمي. المجلة المصرية للمعلومات، العدد (21).
- خميس، اسرا احمد، (2021)، اثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، العدد الثاني.
- الخوري، ع. (2020). الحكومة الالكترونية "دائرة الاهتمام". المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، الطبعة الثانية.
- الدوبي، ت. (2023). قياس التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية دراسة تحليلية لأداة قياس التحول الرقمي. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، العدد (99)، الجزء (1).
- رشوان، عبد الرحمن، قاسم، زينب عبد الحفيظ، (2020)، دور التحول الرقمي في رفع كفاءة أداء البنوك وجذب الاستثمار، المؤتمر الدولي الأول في تكنولوجيا المعلومات والأعمال.

- سلايمي، ج، والبوشي، ي. (سبتمبر، 2019). *التحول الرقمي بين الضرورة والمخاطر*. مجلة العلوم القانونية والسياسية
- العتيبي، س، والمفيز، خ. (2021). *حوكمة التحول الرقمي في الإدارات التعليمية بالمملكة العربية السعودية*. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد (19)، العدد (3).
- العقابي، ن، والربيعي، خ. (2018). *تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية*. مجلة الدراسات المحاسبية والمالية (JAFS).
- عمر، ع. (2021). *التحول الرقمي للحكومة ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: مصر نموذجاً*. مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد (2)، الإصدار (3). الأردن
- عيد، س. (2021). *دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة اتخاذ القرارات الاستثمارية للمشروعات الصغيرة: دراسة ميدانية على القطاع المركزي لتنمية المشروعات الصغيرة بـجهاز تنمية المشروعات*. مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مصر.
- القيسي، ع. (1420هـ). *التطوير الإداري في وزارة العدل: دراسة حالة على كتابة عدل الرياض الثانية*. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.
- محمد، ح، والغبري، م. (2020). *واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية*. مجلة العلوم الإدارية والمالية. المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

- Afagh, A. N., Noor, M. Y., Habibollah, D., Seyed, Al. R. (2016), "Exploring the Dimensions and Components of Islamic Values Influencing the Productivity of Human Resources from the Perspective of Mashhad Municipality Employees", Social and Behavioral Sciences, Vol. (230), No.(12) P.P 379-386.
- Deloitte. (2020). Digital transformation and its impact on business efficiency. Retrieved from deloitte.com
- Gartner. (2022). The importance of data analytics in decision making. Retrieved from gartner.com

- Ghosha, S, Hughesb, M, Hodgkinsonb, L, Hughesc, P, (2021), "Digital transformation of industrial businesses: A dynamic capability approach", Journal of Business Research, Vol. 114, PP. 1-18.
- Harvard Business Review. (2021). Digital collaboration tools and their impact on employee productivity. Retrieved from hbr.org
- Jhan, H, & Tina, Z, (2021), "Environmental uncertainty, resource orchestration and digital transformation: A fuzzy-set QCA approach", Journal of Business Research, Vol. 139, PP.184-193.
- McKinsey & Company. (2021). The role of digital transformation in business growth. Retrieved from mckinsey.com
- Tijana, E, Jovi, M, Aksentijevi, S, Pucihard, A, (2021), "Digital transformation in the maritime transport sector", Technological Forecasting & Social Change, Vol. (170), pp.1-14.
- 世界经済论坛. (2020). Future of jobs report: Reskilling and upskilling in the age of digital transformation. Retrieved from weforum.org

الملحقات

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر التحول الرقمي في تطوير وتنمية المهارات الإدارية بالهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في مدينة الرياض بالملكة العربية السعودية "دراسة حالة"

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث، وسوف أزدكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

- 1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- الفئة العمرية ☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30-أقل من 40 سنة ☐ من 40 – أقل من 50 سنة ☐ من 50 سنة فأكثر
- 3- المؤهل العلمي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
- 4- المسمى الوظيفي ☐ مدير عام ☐ مدير إدارة ☐ رئيس قسم ☐ موظف
- 5- سنوات الخبرة ☐ أقل من 10 سنوات ☐ من 10-أقل من 15 سنة ☐ من 15 – أقل من 20 سنة ☐ من 20 سنة فأكثر

ثانيا محاور الاستبيان

المحور الأول: التحول الرقمي، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

أو افق بشدة	لا أو افق	محايد	أو افق	أو افق تماماً	المتغيرات
إدارة وتمويل التحول الرقمي					
					تتخلص الشركة من كافة أشكال البيروقراطية المعوقة لكل عمليات التطوير والتغيير بها
					تعمل الهيئة على تطوير الهيكل الإداري والوحدات الإدارية والتنظيمية بما يسمح بالتحول الرقمي
					يوجد بالهيئة إدارة مساندة وداعمة لعمليات التطوير والتغيير
					يتم التحويل في عمليات الإدارة والإشراف من الشكل التقليدي إلى أنظمة الإدارة التي تعتمد على الشبكات
					يتم تدريب العاملين بالهيئة على التقنيات المختلفة لمواكبة التحول الرقمي
					يتوافر شبكة ربط الكتروني بين الفروع المختلفة للشركة
					توفر الهيئة المخصصات المالية للإنفاق على تطوير البنية التحتية
متطلبات بشرية					
					يوجد بالهيئة قيادات تتعامل بكفاءة مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

					يتم تطوير مهارات العاملين باستخدام استراتيجيات وأساليب مختلفة تتناسب مع التحول الرقمي
					تقوم الهيئة بتطوير مهارات العاملين عن طريق تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية في نظم المعلومات والبرمجيات والعمل عن طريق الانترنت
					تعمل الشركة على استقطاب أفضل الأفراد المؤهلين في مجال نظم المعلومات والبرمجة للقادرة على إدارة عمليات التطوير والتغيير بالهيئة
متطلبات تقنية					
					توظف إدارة الهيئة التكنولوجيا الحديثة المختلفة في نقل المعلومات وتوصيلها لجميع العاملين بالهيئة
					تستخدم الهيئة أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لسهولة الوصول للمعلومات
					تستخدم الهيئة أنظمة المعلومات المتصلة بشبكة الانترنت
					تتوافر بالهيئة نظم الكترونية لعقد الاجتماعات عن بعد

1. المحور الثاني: المهارات الإدارية

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أو موافق	أو موافق تماماً	المتغيرات
					تعتمد الهيئة على دراسة السوق ومصادره المتعددة لاستقطاب العاملين

					تستند الهيئة إلى تحليل الوظائف عند استقطاب المهارات الإدارية
					تستعين الهيئة بمراكز متخصصة لتطوير أداء العاملين
					يشجع التدريب في الهيئة ثقة العاملين بأنفسهم بما يسهم بتغيير اتجاهات السلوك لديهم
					تمنح الهيئة حوافز عالية للموظفين الذين يتميزون بقدرات إبداعية
					تربط الهيئة بين الأداء الفعلي ونوعية الحوافز المقدمة