

The role of administrative digitization in supporting future entrepreneurs – An applied study on Asir Region, KSA –

Abdul- Rahman Hassan Hassan

College of Science and Arts, Sarat Abidah || King Khalid University || KSA

Abstract: The study aimed at identifying the reality of applying administrative digitization and its role in supporting future entrepreneurs in the Kingdom of Saudi Arabia. The study's importance stems from that administrative digitization is a newly established management approach to support future entrepreneurs. The study adopted the descriptive-analytical approach, and used the questionnaire as a tool for the study, and was applied to a sample of future entrepreneurs amounting to (217) individuals who were chosen randomly. The results of the study found a statistically significant effect at the level of (0.05) for managerial digitization on supporting future entrepreneurs in entrepreneurial projects. To enhance the application of administrative digitization in entrepreneurial projects because of its positive effects on supporting future leaders, to develop plans and programs to benefit from them, and to establish a mechanism to stimulate the participation of future entrepreneurs to support and enhance efforts aimed at creating an organizational environment.

Keywords: Administrative digitization, future entrepreneurs, administrative digitization obstacles, the reality of administrative digitization.

دور الرقمنة الإدارية في دعم ريادي المستقبل - دراسة ميدانية على منطقة عسير بالمملكة العربية السعودية -

عبد الرحمن حسن حسن

كلية العلوم والآداب بسراة عبيدة || جامعة الملك خالد || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الرقمنة الإدارية ودورها في دعم ريادي المستقبل بالمملكة العربية السعودية، وجاءت أهميتها من أن الرقمنة الإدارية نهج إداري حديث النشأة يدعم القيادة الشابة من ريادي المستقبل، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وطبقت على عينة من ريادي المستقبل بلغت (217) فرداً اختبروا بطريقة عشوائية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية، وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية لما لها من آثار إيجابية على دعم قيادات المستقبل، ووضع خطط وبرامج للاستفادة منها، إنشاء آلية لتحفيز مشاركة ريادي المستقبل لدعم وتعزيز الجهود الرامية إلى خلق بيئة تنظيمية محفزة لنشأة ريادي متميز.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة الإدارية، ريادي المستقبل، معوقات الرقمنة الإدارية، واقع الرقمنة الإدارية.

مقدمة:

تشهد المنظمات المعاصرة على اختلاف أنواعها موجة من التحولات والتغيرات التكنولوجية الجذرية التي اجتاحت كافة مناحي الحياة بسبب الثورة المعلوماتية والتقنية؛ تلك الثورة التي قدمت الرقمنة للاستفادة المثلى من

المعلومات المتدفقة. جاء الواقع الجديد ليحول الإدارة من مفهومها التقليدي إلى الإدارة بمفهومها الرقمي بما يمكن المنظمات للاستفادة من تطبيقاتها وقدراتها في تخزين واسترجاع ومعالجة المعلومات عبر شبكاتها المعلوماتية الداخلية والعالمية وتطويعها لإنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية؛ وفي ظل هذا التحول أصبح دعم ريادي المستقبل مطلب رئيس من قبل المنظمات لتحقيق الرؤى الاستراتيجية المرتكزة على القيادة الريادية الناجعة القادرة على إدارة الجديد في العمل أو ابتكار عمل جديد يلاقي طلباً ورواجاً يحقق استدامة منافستها بالسوق ويحافظ على بقاءها. فالفائد الريادي بسماته الشخصية وموقعه الوظيفي والسلوك الفعلي والإجراءات العملية يحتاج إلى الرقمنة الإدارية لتساعده في وضع الاستراتيجيات المناسبة وتمكنه من صياغة الرسالة والأهداف وتقييم البيئة الداخلية والخارجية وتعزز التوجه الاستراتيجي وتصل قدراته في تغيير تصرفات وسلوكيات المرؤوسين وتوجههم لتحقيق الأهداف المحددة بدوافع وحوافز وطموحات وتوقعات مشتركة فتتحقق الأهداف الاستراتيجية المخططة ويضمن استمرار الميزة التنافسية وتحقق النجاحات المستدامة للمنظمة.

مشكلة البحث:

تعتبر المملكة العربية السعودية من طليعة الدول التي سارعت في تطبيق الرقمنة الإدارية بكافة قطاعها الحكومية والأهلية والأعمال في ظل توسعها المخطط لتحويلها رقمياً لدعم تحقيق رؤية المملكة 2030، في ذات الوقت تولي المملكة العربية السعودية اهتماماً بريادي المستقبل لقيادة المشروعات المستهدفة إقامتها على مدار زمن تنفيذ رؤية المملكة 2030، حيث أظهرت الرقمنة بشكل عام تأثيراً بالغاً على تحول متسارع في كافة مناحي الحياة عالمياً وإقليمياً ومحلياً ومنها التحول في مفهوم الإدارة من شكلها التقليدي إلى الرقمنة الإدارية، فأوجدت تأثيراً إيجابياً تعدى كافة معايير النجاح، وقياساً على ذلك يمكن الاستفادة من نجاحات هذا التحول لاستفيد من الرقمنة الإدارية في دعم ريادي المستقبل وتأهيلهم كقيادات ريادية تقود ركب التنمية المستدامة لتحقيق برامج رؤية المملكة 2030، وأهمها برنامج تنمية القدرات البشرية، الذي يشمل تطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف ودعم ثقافة الابتكار وزيادة الأعمال، وتحسين بيئة الأعمال. (رؤية المملكة 2030، 2016، ص 48)، وهو ما يبرر اختيار الموضوع كأحد مسرعات دعم القيادة الريادية بمفهومها الرقمي. وبناءً فتنبع مشكلة البحث من أهمية الدور الذي تقوم به الرقمنة الإدارية في تطوير وتنمية الكوادر البشرية المختلفة في المؤسسات الإدارية واستثمارها، ومن ضمنها القيادات الإدارية عامة وريادي المستقبل خاصة، ذلك لأن تطبيق الرقمنة الإدارية تعني تطبيق التقنيات والحزم التقنية الحديثة والاهتمام بتحديث الأساليب والأنظمة الإدارية لدعم أعمال المنظمة.

أسئلة البحث :

صيغت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي: ما دور تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية في دعم ريادي المستقبل بالمملكة العربية السعودية؟

وقد تفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما واقع تطبيق الرقمنة الإدارية الداعمة لريادي المستقبل؟
- 2- ما معوقات تطبيق الرقمنة الإدارية في دعم ريادي المستقبل؟
- 3- هل يوجد تأثير لتطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل؟

فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث وسؤاله الرئيس وأهداف البحث، صيغ الفرض الرئيس التالي:

لا يوجد دور للرقمنة الإدارية في دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية بالمملكة العربية السعودية. وأنبثق منه الفرضين الفرعيين التاليين:

- 1- لا يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% لواقع تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل بالمشروعات الريادية.
- 2- لا يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% لعوائق تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل بالمشروعات الريادية.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على واقع تطبيق الرقمنة الإدارية ودورها في دعم ريادي المستقبل بالمملكة العربية السعودية في ظل اهتمام الدولة برعايتهم وإعدادهم لقيادة المشروعات الريادية المخطط إنشائها في إطار برامج تحقيق رؤية المملكة (2030). وفي إطار ذلك الهدف يسعى البحث الكشف عن:

- 1- الدور الذي يمكن أن تقوم به تطبيق الرقمنة الإدارية في دعم ريادي المستقبل.
- 2- واقع تطبيق الرقمنة الإدارية في المشروعات الريادية وأثرها على تكوين ريادي المستقبل.
- 3- تحديد عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية في المشروعات الريادية.
- 4- مدى تأثير تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من أهمية تطبيق الرقمنة الإدارية كنموذج حديث في الإدارة ومن خلال دورها المتوقع في دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية، حيث يحقق البحث أهميتين رئيسيتين علمية وعملية:

- 1- الأهمية العلمية: تقديم فائدة علمية أكاديمية بما يتوقع أن تسهم به نتائج البحث عن الرقمنة الإدارية كنهج إداري حديث للنشأة والدور الذي تلعبه في دعم ريادي المستقبل، بما ينعكس إيجاباً على زيادة أدبيات البحث العلمي في هذا الموضوع، والوصول إلى إطار لبناء أساس متين لمفهوم الرقمنة الإدارية في المملكة العربية السعودية.
- 2- الأهمية العملية: من المتوقع أن تساعد نتائج البحث المهتمين والمعنيين بالتزود ببعض النتائج والتوصيات التي تفيد في استخدام الرقمنة الإدارية لدعم ريادي المستقبل، حيث تأتي أهميتها من:
 - أ- قد تكشف عن بعض المعوقات الفعلية التي تحد من تطبيق الرقمنة الإدارية وبالتالي يمكن تلافيها.
 - ب- نظراً لقلّة الدراسات المحلية التي تتناول دعم ريادي المستقبل، قد يخدم البحث توجه الدولة المستقبلي نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة بسواعد أبنائها من ريادي المستقبل بدعم التقدم التكنولوجي والرقمي.

حدود البحث:

تقتصر نتائج هذا البحث على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: دور الرقمنة الإدارية في دعم ريادي المستقبل.
- الحدود البشرية: ريادي المستقبل من أصحاب المشروعات الريادية بمنطقة عسير.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على أصحاب المشروعات بمنطقة عسير.
- الحدود الزمانية: خلال العام الجامعي 2020-2021م.

مصطلحات البحث:

- الرقمنة الإدارية:

- في إطار وضع تحديدًا دقيقاً لمصطلح الرقمنة الإدارية فقد ظهرت مجموعة من المصطلحات التي تُستخدم في الأبحاث العلمية كمسميات بديلة ومرادفة لها، فالبعض أقتصرها على مصطلح الرقمنة فقط؛ والبعض أطلق عليها مصطلح الرقمنة الإدارية، والواقع أنه لا فرق بينهما، فالرقمنة بمفهومها المعاصر تعني الأداء المتزايد من الأجهزة والبرامج الحاسوبية والاتصال غير المحدود من خلال تقنيات الإنترنت والهاتف المحمول، لتتجاوز إنجازاتها التحسين في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، من أجل إنجاز الأعمال وتزويد العميل بأعلى قيمة رقمية ممكنة، والحفاظ على استدامة المنظمة ومستوى عالميتها (Emil et al., 2020, p3)، وقد عرفها باشيوة (2007) بأنها "العملية التي يتم عن طريقها تحويل المعلومات من شكلها التقليدي إلى الشكل رقمي سواء كانت هذه المعلومات صوراً أو بيانات نصية أو ملف صوتي أو أي شيء آخر" (ص. 70).
- ولتجنب الخلط في مفهوم الرقمنة فإنه يشار إليها بالنطاق الواسع الذي يغطي جميع الأنشطة الاقتصادية والتنظيمية والاجتماعية القائمة على التكنولوجيا الرقمية، حيث يتم تحويل البيانات من نموذج النشاط الاقتصادي التماثلي إلى النموذج الرقمي تحت مسمى الرقمنة (نعمة وآخرون، 2019، ص 109).
- أما الرقمنة الإدارية فعرفت مروش (2020) على أنها: "عملية تحويل كافة الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية إلى أعمال وخدمات إلكترونية تنفذ بسرعة عالية ودقة متناهية وبدون استخدام الورق" (ص 40).
- وتعرف إجرائياً بأنها تطويع التحول الرقمي في إنجاز وظائف التخطيط والتنظيم والقيادة واتخاذ القرار والرقابة التي تمارسها المنظمة على مواردها البشرية والمادية والمعلوماتية بسرعة عالية ودقة متناهية ومزجها وتوحيدها وتحويلها إلى مخرجات كفؤة لغرض تحقيق أهدافها والحفاظ على استدامتها.

- ريادي المستقبل:

- هو الشخص الذي يحقق النجاحات التي تتصف بالديمومة للمنظمة ويحافظ على الاستقرار داخل المنظمة خلال أهم دوراتها الاستثمارية المتمثلة بمرحلة الانتقال من طور الاستقرار إلى طور التوسع، ومن أهم صفات ريادي المستقبل قدرته على تحديد الرسالة والأهداف الرئيسة وتقييم البيئة الخارجية والمواقف الداخلية للمنظمة، ويمتلك النظرة الاستراتيجية، ويكون قادر على تغيير تصرفات وسلوكيات الأفراد العاملين في المنظمة فضلاً عن تغيير الثقافة التنظيمية والهياكل والنظم والعلاقات داخل المنظمة وبين الأطراف التي تتعامل معها (علي، 2018، ص 279).
- وقد عرفته علي (2018) بأنه " هو الشخص الذي يتصف بالمبادرة واستثمار الفرص المتاحة والمرونة، كما أنه يمتلك القدرة على بناء فريق عمل فعال وكفوء" (ص 283).
- أما الشيخ وآخرون (2009) فذكروا أنه "الشخص الذي يقوم بالمبادرة ويقوم بتبني الأفكار الجديدة، ويمتلك روح المبادرة والاستعداد للمخاطرة؛ ولديه رؤية واضحة وقدرة عالية على التخطيط، ويستطيع أن يتعامل مع الظروف الغامضة، ويمتلك القدرة على تطوير المنتجات القديمة بما يحقق الربح والنمو للمنظمة" (ص 498).
- ويعرف إجرائياً بأنه الشخص القادر على التعامل مع الأسواق الديناميكية المضطربة، وحدة وشدة المنافسة، ولديه إمكانية قيادة فرق عمل واستغلال الفرص لتحقيق أقصى المنافع والأهداف المرسومة لمنظمتهم أسرع من غيره، وقادر على الابتكار، وتحسين المخاطر، وتحمل المسؤولية الشخصية وإدارة التغيير داخل البيئة الديناميكية لصالح منظمتهم.

2- الدراسات السابقة:

- 1- دراسة محمود وآخرون (2021) (Mehmood et al., 2021) تناولت الدراسة موضوع تطوير القيادة الريادية من خلال أدبيات القيادة وريادة الأعمال كنظرية قيادة جديدة لمواجهة التغيرات الديناميكية في القرن الحادي والعشرين. هدفت الدراسة التحقيق في تأثير القيادة الريادية على إبداع الموظف والتأثير الوسيط للتمكين النفسي والسلامة النفسية، من منظور نظرية التعلم الاجتماعي. طبقت على قطاع التصنيع في باكستان بحجم عينة يبلغ 280 مفردة ثنائية من المديرين والموظفين. تم التحقق من صحة نموذج القياس باستخدام التحليل العاملي التأكيدي واستخدمت نمذجة المعادلة الهيكلية لتقدير النموذج الهيكلي لتناسب البيانات. أظهرت النتائج أن القيادة الريادية مرتبطة بشكل إيجابي بإبداع الموظف. علاوة على أن التمكين النفسي والسلامة النفسية توسطت في العلاقات بين القيادة الريادية وإبداع الموظف. توفر نتائج الدراسة إرشادات للمديرين ورجال الأعمال حول كيفية تطوير المهارات الإبداعية للموظفين من خلال تبني سلوكيات القيادة الريادية واستكشاف آلية لأداء القيادة الريادية في تطوير إبداع الموظف.
- 2- دراسة تينج وو وآخرون (2021) (Ting Wu et al., 2021) تناولت مشكلة التحول الرقمي (الرقمنة) وتأثيره على التعلم الذكي. ولمعالجة هذه الفجوة البحثية، حاولت الدراسة استكشاف العلاقات بين القيادة الريادية، والتعلم الذكي، والأداء التنظيمي في التحول الرقمي، وتأثير السياق الرقمي غير التقني (أي التغيير في العملية) على هذه العلاقات باستخدام بيانات متعددة المصادر من عينة مكونة من 73 رئيساً تنفيذياً / رائد أعمال و377 مديراً متوسطاً في الصين، أظهرت نتائج الدراسة أن: (1) يرتبط التعلم الذكي ارتباطاً إيجابياً بالأداء التنظيمي؛ (2) القيادة الريادية لها تأثير إيجابي على التعلم الذكي؛ (3) التعلم الذكي يتوسط العلاقة بين القيادة الريادية والأداء التنظيمي. وتكشف نتائج الدراسة أن التغيير في العملية يعزز تأثير التعلم الذكي على الأداء التنظيمي بينما لا يكون له تأثير كبير على العلاقة بين القيادة الريادية والتعلم الذكي.
- 3- قدمت بشاري (2020) دراسة بعنوان "تطوير الرقمنة في الجزائر كآلية لمرحلة ما بعد جائحة كورونا (كوفيد 19)" هدفت الدراسة إلى تحليل عوامل تطوير الرقمنة في الجزائر وأولوياتها على المدى القصير باعتبارها إحدى طرق مجابهة آثار جائحة كورونا عند مختلف، وإحدى ركائز النهوض بالاقتصاد الوطني. ولقد أظهر تحليل العديد من المؤشرات الهيكلية والاقتصادية والعالمية أن الجزائر تعاني من الفجوة الرقمية. وبالاعتماد على منهجية التحليل الهيكلي وتقنية MICMA، أظهرت النتائج أنه من بين 34 عامل محل الدراسة هناك 18 عاملاً أساسياً يؤثر في ديناميكية وتطوير الرقمنة وتصوراتها المستقبلية. هذه العوامل يمكن حصرها في ثلاثة رهانات مترابطة فيما بينها وهي تحسين حوكمة قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تسريع التطور التكنولوجي وأخيراً تكثيف استخدام وتعميم هذه التكنولوجيا. ونظراً لأهمية الرقمنة في مواجهة تبعات جائحة كورونا فقد خلصت الدراسة إلى تحديد ستة أولويات على المدى القصير.
- 4- دراسة سعدي (2020) وهدفت الدراسة إلى الكشف عن تصور معرفي حول قضية من بين القضايا التي تواجه المجتمعات ككل مركزين في ذلك على الفئة النشطة في المجتمع وهي الشباب، وقد قامت بتبيان قدرات الشباب، وأهمية الرقمنة ومراحلها وعلاقتها بصنع واتخاذ القرارات المصيرية والسليمة في المجتمعات والمعتمدة على التكنولوجيا الحديثة والمتسارعة. ونظراً لأهمية الرقمنة في صنع واتخاذ القرارات تم الكشف عن أهمية الاهتمام بعالم الرقمنة وتوفير الإمكانيات اللازمة لتحقيق أعلى قدر إيجابي من تطبيقها، وذلك من أجل مساندة ومواكبة التطور التكنولوجي، وتمثل هذه الإمكانيات في توفير الحواسيب والبرامج المتطورة، إضافة إلى الاهتمام بالتدريب الجيد واللازم لذلك.

5- دراسة مزعل (2020) تناولت الدور المعدل لتوجيه التعلم في العلاقة بين القيادة الريادية والسلوك الإبداعي للعاملين (دراسة تحليلية بالتطبيق على المصارف العراقية). تكمن مشكلة الدراسة في تغطية الفجوات البحثية وذلك بدراسة دور التوجه بالتعلم كأداة تساعد في تطوير واكتساب المعارف الجديدة التي يكون لديها القدرة على التأثير السلوك الإبداعي لدى العاملين، وكذلك تدعيم دور القيادة الريادية من حيث الحفاظ على مستوى الاستقرار داخل المنشأة وتدعيم السلوك الإبداعي. هدف البحث إلى معرفة أثر التوجه بالتعلم على القيادة الريادية وقياس اختبار أثر التوجه بالتعلم على السلوك الإبداعي لدى العاملين. اتبع الباحث المنهج الوصفي لتحليل البيانات، حيث تم توزيع عدد (380) استبانة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ايجابية جزئية بين القيادة الإبداعية والسلوك الإبداعي، هنالك تأثير جزئي للالتزام بالتعلم في تعديل العلاقة بين القيادة الإبداعية واكتشاف الأفكار، هنالك قبول جزئي للرؤية المشتركة في تعديل العلاقة بين القيادة الإبداعية وتطبيق الأفكار. توصي الدراسة بأن مفهوم القيادة الريادية هو مفهوم دائم التجديد بسبب البيئة سريعة التغير المحيطة بالمجتمع ككل وبالتالي المصارف، ولا يزال في مرحلة النمو والتطور، لذلك يجب زيادة الاهتمام به، على المصارف بصفة عامة، والمصارف محل الدراسة بصفة خاصة العمل على الاهتمام بالقيادة الريادية لدورها الهام في السلوك الإبداعي لدى العاملين.

6- دراسة هلى (2020) وهدفت إلى التعرف على مقومات القيادة الريادية بالتعليم الجامعي، والوقوف على واقع تطبيق مقومات القيادة الريادية بجامعة دمنهور؛ وذلك لوضع تصور مقترح لآليات تطبيقها بالجامعة، واعتمدت الدراسة في تحقيق أهدافها على المنهج الوصفي من خلال الاستعانة بأحد أهم أدواته وهي الاستبانة للوقوف على واقع تطبيق مقومات القيادة الريادية بجامعة دمنهور في ضوء آراء أعضاء هيئة التدريس، وقد بلغ عدد أفراد العينة (121) عضوا يمثلون 22% تقريبا من المجتمع الأصلي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق مقومات القيادة الريادية بجامعة دمنهور حسب آراء أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة "محايد"، وهذا يشير إلى وجود معوقات تحول دون تطبيق القيادة الريادية بجامعة دمنهور، وكان ترتيبها تنازليا على النحو التالي: (التسويق للخدمات الجامعية - الثقافة الريادية المتكاملة - الرؤية الاستراتيجية - المخاطرة المحسوبة - الإبداع التقني)، وفي ضوء ذلك قدمت الدراسة تصورا مقترحا لآليات تطبيق القيادة الريادية بجامعة دمنهور بناء على ما توصلت إليه الدراسة الميدانية.

7- دراسة كل من رشيد وخالد (2020) هدفت إلى معرفة مشروع الرقمنة في أحد أهم المرافق العمومية ذو طبيعة قانونية تتمثل في مجانية الخدمة التي يقدمها لآلاف المتعاملين معه، وهو جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، واستكشاف الدوافع التي أدت بهذا المرفق الحساس إلى إقرار مشروع الرقمنة والغايات المرجوة منه، وانعكاسه على أداء إدارة وعاملية جامعة المسيلة، إضافة إلى معرفة مراحل مشروع الرقمنة وآفاقه المستقبلية. حيث أن الدراسة الميدانية التطبيقية اعتمدت منهجية كمية وصفية تحليلية، ولتحليل المعطيات استخدمنا مصفوفة الارتباط، حيث أن نتائج الدراسة بينت بأنه توجد ارتباطات مهمة وقوية ذات دلالة إحصائية معنوية بين المتغيرات المستقلة والتابعة لهذه الدراسة.

8- وأجرت نعمة وآخرون (2019) دراسة هدفت إلى معرفة مدى مساهمة الرقمنة في تحقيق النمو الاقتصادي ومدى مقدرتها على خلق فرص عمل جديد بالتطبيق على إمارة دبي، انتهجت الدراسة الأسلوب الاستقرائي من خلال استقراء وتحليل الدراسات والمقالات التي تعرضت إلى الرقمنة وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الرقمنة في دبي أتاحت فرصة الحصول على العديد من الخدمات الحكومية من خلال التحول إلى التقنيات الأكثر ذكاءً في كافة الخدمات المقدمة من الدولة، واقترحت الدراسة بضرورة تشجيع البحث والابتكار في مجال دعم التنمية المستدامة من

خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا الرقمية وزيادة عمليات التحول الرقمي في الصناعات التحولية، مع اعتماد العمالة الماهرة في التوظيف الامر الذي سينعكس في زيادة الناتج المحلي الاجمالي، وارتفاع المستوى المعيشي والاستدامة البيئية.

9- أجرت الطويل (2018) دراسة هدفت إلى الكشف عن تأثير الرقمنة على تنافسية المنظمات دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في مصر (فوادفون - أورنج- اتصالات - وي). وتمثلت الأداة في استمارة استبانة لجمع المعلومات، وتم تطبيقها على عينة من العاملين في شركات الاتصالات، فوادفون وأورنج واتصالات ووي كاش، ومبرمجها وعاملها والبالغ عددهم (153). وتوصل البحث إلى أن تكنولوجيا المعلومات كان لها أثر قوي في الأداء المنظمي، كما اتضح أن شبكات الاتصال في العمل ممكن أن تؤدي إلى تغيير جذري في الأداء المنظمي من خلال ما أظهرته نتائج العلاقة والأثر فيما بينهما. كما أشارت النتائج إلى أن تكنولوجيا المعلومات أظهرت أن شبكات الاتصال لو تم العمل بها في الشركات المبحوثة ممكن أن تؤدي إلى استثمار أفضل من خلال اتصال الزبائن وتبادل المعلومات فيما بينهم. وأوصي البحث بقيام الإدارة العليا بتطوير الهيكل التنظيمي وبما يؤدي إلى الاستفادة مما هو موجود من تكنولوجيا المعلومات ولكافة مستويات الهياكل التنظيمية.

10- دراسة مانع وآخرون (2018) واستهدفت تقديم قراءة تحليلية استشرافية عن آثار تطبيق الحكومة الإلكترونية من منظور الرقمنة الرشيدة للإدارة على مختلف مناحي التنمية. استخدم المنهج الاستقرائي التحليلي القائم على بناء المقاربات الافتراضية المدعومة بالرؤي الاستشرافية. وقسم الدراسة إلى ثلاثة محاور رئيسة: الإطار المفاهيمي للحكومة الإلكترونية والرقمنة الرشيدة؛ قراءة استشرافية للآثار الإيجابية للرقمنة الرشيدة على مناحي التنمية الاقتصادية والإدارية والبشرية والاجتماعية والخدمية للمؤسسات العمومية الجزائرية؛ الآثار السلبية للرقمنة الرشيدة للإدارات العمومية. أهم نتائج الدراسة أن الرقمنة الرشيدة تشكل التحدي الأكبر لمستقبل المؤسسات العمومية الجزائرية، تخلق آثار إيجابية على مناحي التنمية الاقتصادية، الإدارية، البشرية والاجتماعية، كما لها بعض السلبيات التي يمكن مواجهتها بتفعيل دور الرقمنة الرشيدة في توفير الرخاء لجميع الأفراد، وتنظيم تواجدهم على شبكة الإنترنت، وترسيخ مبدأ الخصوصية الفردية عن طريق استعمال نظام التوقيعات الالكترونية، ونظام البصمات والأرقام السرية وكلمات المرور للتعرف على الهويات، وتقليل التبعيات التي يمكن أن تؤثر على فعالية الإدارة الإلكترونية. وأوصت بضرورة التوجه بخطى متسارعة نحو تطبيق مشروع الحكومة الإلكترونية، ما لم يصحبه حوكمة الكترونية لكل الممارسات الإلكترونية، ليس بهدف تقليل الأوراق بل لرفع جودة الخدمات والتي لن تتحقق ما لم يتم المراقبة وإرساء مبدأ الشفافية والمساءلة. كذلك التركيز على إرساء قواعده في كل خطوات تطبيق الحكومة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية كآلية محاربة لمظاهر الفساد التي طغت على الساحة العمومية.

11- دراسة علي (2018) التي هدفت إلى التعرف على تطبيق طرق وتقنيات تجعل من المنظمة في قمة الهرم التنافسي وتحصل على حصة سوقية أكبر، وقد أنطلق البحث من مشكلة واضحة تتمثل بتساؤلات محددة تضمن من خلالها تحقيق الهدف العام للبحث والمتمثل بوصف خصائص القائد الريادي وتوضيح أبعاد تمكين العاملين وتسليط الضوء على دور القائد الريادي في تمكين العاملين. ويتناول البحث تحديد العلاقة بين دور القائد الريادي في تمكين العاملين، حيث سعى إلى اختبار علاقة ودور القيادة الريادية بأبعادها المحددة بالإبداعية والمبادأة والاستباقية والرؤية الاستراتيجية واستثمار الفرص والمخاطرة في تمكين العاملين بأبعاده المتمثلة بالمشاركة بالمعلومات والحرية والاستقلالية وامتلاك المعرفة. واختبر البحث عدد من الفرضيات والتساؤلات وفق مضمون المشكلة وتساؤلاتها، واختبار صحة هذه الفرضيات استخدمت استبانة خاصة تتضمن متغيرات

النموذج الوصفي للبحث، حيث تم اعداد (50) استبانة، وتم توزيعها بشكل عشوائي واسترجعت منها (40) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي. وتوصل البحث إلى جملة من الاستنتاجات وتم وضع عدد من التوصيات التي تعمق دور القائد الريادي في تمكين العاملين في شركة آسيا سيل (عينة البحث).

12- دراسة هامل وعبد اللطيف (2017) التي هدفت إلى معرفة تأثير الرقمنة على مختلف خدمات الإدارة المحلية الجزائر، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الانتقال للرقمنة كان عملية سهلة، وأن أبرز الانعكاسات كان في سرعة أداء مصلحة الحالة المدنية، وأن مقارنة الفروقات مع الإدارة التقليدية جاء لصالح الرقمنة الإدارية في عوامل: زيادة إنجاز الأعمال؛ إلغاء حاجز الزمان والمكان؛ التخلص من الأعمال البيروقراطية نهائياً؛ التخلص من استعمال الورق نهائياً؛ انعدام احتجاج المتعاملين من تأخر المعاملات.

13- قدم جمال وظاهر (2017) دراسة بعنوان "أثر المعرفة الالكترونية في القيادة الريادية" هدفت لمعرفة أثر المعرفة الالكترونية وأبعادها (شبكة الاتصالات الالكترونية، التعلم الالكتروني، رأس المال البشري والملكية الفكرية) في القيادة الريادية وأبعادها (الابداعية، الرؤية الاستراتيجية، المبادرة أو الاستباقية، استثمار الفرص، المخاطرة)، واستندت الدراسة إلى متغيرين اثنين يتفاعلان فيما بينهما لتشكيل الإطار الفكري والفلسفي لها والمتمثلة بالمعرفة الإلكترونية كمتغير مستقل والقيادة الريادية كمتغير تابع وقد انطلقت الدراسة من مشكلة معبر عنها بعدد من التساؤلات الفكرية ومن أبرزها: كيف تساهم المعرفة الالكترونية وأبعادها في نجاح القيادة الريادية لدى عينة من شركات السفر والسياحة المبحوثة، ومدى اهتمام قيادات الشركات المبحوثة بالمعرفة الالكترونية لتعزيز القدرات الجوهرية وتحقيق الريادة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العلاقة بين المعرفة الالكترونية والقيادة الريادية في المنظمات، وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين المعرفة الالكترونية والقيادة الريادية في المنظمات.

14- دراسة حفطاري وحمزاوي (2016) استخدمت الدراسة المنهج النظري التحليلي وهدفت إلى الكشف عن فاعلية الرقمنة كتحوّل شامل في المرتكزات التي تقوم عليها الادارة التقليدية، حيث أنها ليست وصفة جاهزة أو خبرة مستوردة يمكن نقلها وتطبيقها فقط، بل إنها عملية معقدة ونظام متكامل من المكونات التقنية، المعلوماتية، المالية، التشريعية، البيئية، البشرية وغيرها، وبالتالي لا بد من توفر متطلبات عديدة ومتكاملة لتطبيقها وإخراجها إلى حيز الواقع العملي، كما تحظى الرقمنة بأهمية كبرى نظرا لمساهمتها في تحقيق الفعالية التنظيمية والحفاظ على بقاء المؤسسة في ظل المشهد التنافسي، من خلال استغلال الموارد المتاحة أو مداخل المؤسسة بأقل تكلفة وبكفاءة عالية مع الحفاظ على صحة وراحة القوى البشرية بالإضافة إلى تطوير وتقويم قدرات ومهارات الابتكار لديهم، مما يهيئ الأجواء لإحداث إصلاحات جوهرية فاعلة في البيئة التنظيمية خاصة مع اختلاف بعض المعايير الإدارية في ظل التحولات التقنية أين أصبح رأس المال الفكري والمعلوماتي للمؤسسة يفوق رأسمالها النقدي.

15- قام الهادي (2014) بدراسة تحت عنوان "دور القيادة الريادية في عملية استثمار الموارد البشرية" سعى إلى اختبار علاقة وتأثير القيادة الريادية بأبعادها المحددة بالمبادأة وتحمل المخاطر واستغلال الفرص والابداع والابتكار في عملية الاستثمار في الموارد البشرية بأبعاده المحددة بالمعرفة والتدريب وإثراء حياة العاملين والانجاز، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات أهمها اظهار الدور المتميز للقيادة الريادية في عملية الاستثمار في الموارد البشرية، وهذا الدور يظهر من خلال شكل العلاقة التي ظهرت واضحا من عملية التحليل بين المتغيرات، فضلا عن ذلك وجود الأثر الفعال للقيادة الريادية ومتغيراتها من المبادأة، وتحمل المخاطر، واستثمار الفرص، والإبداع والابتكار في عملية الاستثمار.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتبين من الاطلاع على الدراسات السابقة التالي:

1- بالنسبة للدراسات التي تناولت الرقمنة أو الرقمنة الإدارية فهي دراسة نعمة وآخرون (2019) والتي هدفت إلى معرفة مدى مساهمة الرقمنة في تحقيق النمو الاقتصادي، ودراسة بشاري (2020)، التي تناولت تحليل عوامل تطوير الرقمنة في الجزائر وألوياتها على المدى القصير باعتبارها إحدى طرق مجابهة آثار جائحة كورونا وإحدى ركائز النهوض بالاقتصاد الوطني، ودراسة الطويل (2018) التي هدفت إلى الكشف عن تأثير الرقمنة على تنافسية المنظمات، ودراسة مانع وآخرون (2018) واستهدفت تقديم قراءة تحليلية استشرافية عن آثار تطبيق الحكومة الإلكترونية من منظور الرقمنة الرشيدة للإدارة، ودراسة سعدي (2020) وهدفت إلى إبراز أهمية الرقمنة ومراحلها وعلاقتها بصنع واتخاذ القرارات المصيرية والسليمة في المجتمعات والمعتمدة على التكنولوجيا الحديثة والمتسارعة، ودراسة حفطاري وحمزاوي (2016)، عن فاعلية الرقمنة كتحوّلٍ شاملاً في المرتكزات التي تقوم عليها الإدارة التقليدية، ودراسة رشيد وخالد (2020) التي هدفت إلى استكشاف الدوافع التي أدت بالمراقف الجزائرية الحساسة إلى إقرار مشروع الرقمنة والغايات المرجوة منه، وانعكاسه على أداء إدارة، ودراسة هامل وعبد اللطيف (2017) التي هدفت إلى معرفة تأثير الرقمنة على مختلف خدمات الإدارة المحلية الجزائرية.

2- بالنسبة للدراسات التي تناولت ريادي المستقبل أو القيادة الريادية، دراسة جمال وطاهر (2017) وهدفت لمعرفة أثر المعرفة الالكترونية على القيادة الريادية وأبعادها، ودراسة الهادلي (2014) وسعت إلى الكشف عن تأثير القيادة الريادية بأبعادها المحددة بالمبادأة وتحمل المخاطر واستغلال الفرص والابداع والابتكار في عملية الاستثمار في الموارد البشرية، دراسة هلال (2020) والتي هدفت إلى التعرف على مقومات القيادة الريادية بالتعليم الجامعي، ودراسة علي (2018) التي هدفت إلى التعرف على تطبيق طرق وتقنيات تجعل من المنظمة في قمة الهرم التنافسي من خلال وصف خصائص القائد الريادي وتوضيح أبعاد تمكين العاملين وتسهيل الضوء على دور القائد الريادي في تمكين العاملين، ودراسة مزعل (2020) التي تناولت الدور المعدل لتوجيه التعلم في العلاقة بين القيادة الريادية والسلوك الإبداعي للعاملين، ودراسة محمود وآخرون (2021) (Mehmood et al., 2021) تناولت الدراسة موضوع تطوير القيادة الريادية.

3- بالنسبة للدراسات التي تناولت الرقمنة وريادي المستقبل أو القيادة الريادية فلم تكن سوى دراسة واحدة نظراً لحدثة الموضوع وهي دراسة تينج وو وآخرون (2021) (Ting Wu et al., 2021) تناولت مشكلة التحول الرقمي (الرقمنة) وتأثيره على التعلم الذكي واستكشاف العلاقات بين القيادة الريادية، والتعلم الذكي، والأداء التنظيمي في التحول الرقمي.

بناء على التصنيف أعلاه فتتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في بحثها حول موضوع الرقمنة بشكل عام والإدارية من ناحية المضمون وهو ما تناولته كافة الدراسات السابقة عن الرقمنة مع اختلاف مجال تطبيقها، وكذلك التشابه مع الدراسات السابقة في تناول موضوع ريادي المستقبل أو القيادة الريادية ولكن مع اختلاف مجال تطبيقها.

كذلك أسهمت الدراسات السابقة في تحديد محاور الدراسة الحالية وبناء أداة الدراسة وتحديد حجم العينة المناسبة والمعالجة الإحصائية للبيانات واستخدام المنهج المناسب لأهداف الدراسة.

أما أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة فالدراسة الحالية تختلف وتتميز عن الدراسات السابقة في تناولها دور وتأثير الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل (القيادة الريادية) وهو ما لم تناوله أي من الدراسات السابقة، وهو ما ستضطلع به الدراسة الحالية.

3- منهجية البحث وإجراءاته.

منهج البحث:

اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال استعراض أدبيات الرقمنة الإدارية وريادي المستقبل ومحاولة التنبؤ بتأثير متغير الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل باستخدام أسلوب الانحدار الخطي.

مجتمع البحث وعينته:

يشمل مجتمع البحث 804 مشروع ريادي واعد ممن استطاعوا الصمود أمام تقلبات السوق خلال أزمة جائحة كورونا بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية، وفق إحصائيات جمعية ريادي الأعمال بمنطقة عسير لعام 2021/2020م، وقد اختيرت عينة عشوائية بسيطة من جداول العينة العشوائية البسيطة (جدول كوشران 1977) وذلك عند مستوى معنوية وهامش الخطأ 5%، حيث يشير الجدول أنه في مجتمع 800 مفردة تكون العينة العشوائية 260 مفردة، وتم توزيع استبانة إلكترونية تم تصميمها بواسطة نماذج جوجل وقد بلغت الردود (217) استبانة من حجم العينة بنسبة 83%، حيث تعد نسبة مقبولة للتحليل والقياس (Sekaran,2003).

أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث، تم بناء استبانة مكونة من (30) فقرة، وتم توجيهها لأفراد العينة الذين مارسوا القيادة بالمشروعات الريادية الواعدة وتعتمد على الرقمنة في إداء أعمالها، وتم تطوير الاستبانة من خلال الاطلاع على دراسات تناولت الرقمنة الإدارية كدراسة سعدي (2020)، وحفظاري وحمزاوي (2016)، كما تم الاستفادة من المقاييس المستخدمة في القيادة الريادية بدراسة جمال وطاهر (2017)، ودراسة الهادلي (2014)، ودراسة محمود وآخرون (2021) (Mehmood et al., 2021)، واختيرت بعض الفقرات منها وأعيد صياغتها، ومن ثم صيغت بعض الفقرات في ضوء الأدب النظري عن الرقمنة وريادي المستقبل، وقد تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (30) فقرة يقابلها تدرج خماسي (أوافق بشدة=5، أوافق=4، محايد=3، لا أوافق=2، لا أوافق بشدة=1) وتوزعت فقرات الاستبانة كما في جدول (1) على ثلاثة محاور هي:

المحور الأول: واقع الرقمنة الإدارية، ويمثل المتغير المستقل الأول.

المحور الثاني: عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية، ويمثل المتغير المستقل الثاني.

المحور الثالث: دعم ريادي المستقبل، ويمثل المتغير التابع.

أ- صدق أداة البحث:

عرضت الاستبانة بصورتها الأولية على عدد 9 محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في ميدان البحث العلمي والتدريس بجامعة الملك خالد وذلك بهدف تحكيم فقرات الاستبانة، ومعرفة مدى وضوح فقراتها وشموليتها لكافة جوانب الرقمنة الإدارية ودعم زيادة المستقبل من جهة، وكذلك ملائمة صياغة الفقرات، وإبداء الرأي في طريقة تصحيح الاستبانة، وقد تركزت آراء 3 من المحكمين (بنسبة 33%) على إعادة الصياغة اللغوية لعدد 6 فقرات ودمجها في بعض الفقرات، ومن ثم عدلت الاستبانة في ضوء آراء المحكمين وارجعت لهم بصورتها النهائية ووقفوا على إجازتها.

ب- ثبات أداة البحث:

للتحقق من ثبات أداة البحث جرى حساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) والتثبت من صدقها، وذلك عائد لطبيعة معامل كرونباخ ألفا في قياسه للاتساق الداخلي لفقرات القياس، وهذا يعني قوة الارتباط والتماسك بين فقرات القياس، وعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة ألفا، لكن من الناحية التطبيقية يعد (Alpha) إذا جاء أكبر أو يساوي 60% مقبولاً في بحوث العلوم الإدارية والإنسانية (Sekaran,2003)، وكما هو موضح في جدول (1) فإن معاملات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للمتغيرات الثلاث للدراسة وكذلك كافة الفقرات كالتالي:

جدول (1) نتائج ألفا- كرونباخ لمتغيرات الاستبانة كافة الفقرات

م	المتغير	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
1	المتغير المستقل الأول	10	0.910
2	المتغير المستقل الثاني	10	0.919
3	المتغير التابع	10	0.904
4	اجمالي فقرات الاستبانة	30	0.969

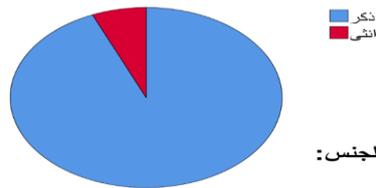
المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات التحليل برنامج SPSS v.25

ويتضح من الجدول (1) أن معاملات كرونباخ ألفا جاءت أكبر من 90% وهي تزيد عن النسبة المقبولة إحصائياً والبالغة 60% (Sekaran,2003)، وهي مؤشر على وجود علاقة اتساق وترابط عال بين فقرات الاستبانة وإمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تترتب عند تطبيق الاستبانة.

ج- عرض وتحليل نتائج متغيرات البحث:

- المتغيرات الديمغرافية

- متغير الجنس:

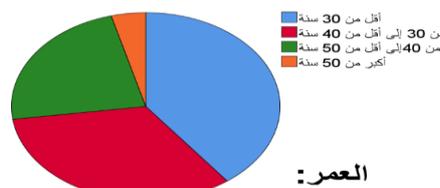


شكل (1) متغير الجنس

المصدر: من مخرجات التحليل الإحصائي برنامج SPSS v.25

يبين الشكل (1) أن نسبة 93.0% من العينة ذكور وأن نسبة 6.5% من العينة إناث

- متغير العمر:

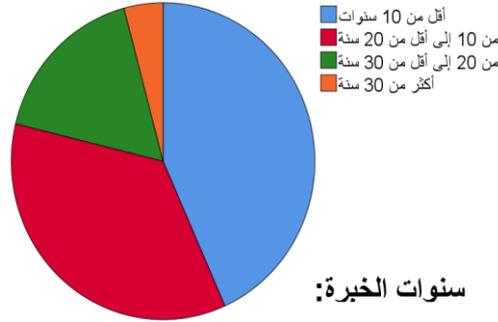


شكل (2) متغير العمر

المصدر: من مخرجات التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS v.25

من الشكل رقم (2) فإن نسبة من هم أعمارهم أقل من 30 سنة 39.6%، ويأتي في المرتبة الثانية ونسبة من تتراوح أعمارهم من عمر 30 إلى أقل من 40 عام 32.2%، ثم من تتراوح أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 عام 23%، وأخيراً من هم أكبر من 50 عاماً 4.1%.

- متغير سنوات الخبرة:

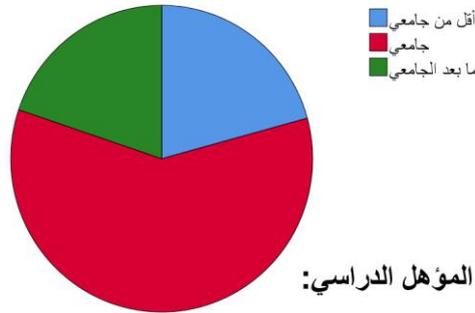


شكل (3) متغير سنوات الخبرة

المصدر: من مخرجات التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS v.25

يبين شكل (3) أن نسبة من خبرتهم أقل من 10 سنوات 43.3%، ومن خبرتهم من 10 إلى أقل من 20 سنة 35.5% ومن خبرتهم من 20 إلى أقل من 30 سنة 17.1% ومن خبرتهم أكبر من 30 سنة 4.1%.

- متغير المستوى التعليمي:



شكل (4) متغير المستوى التعليمي

المصدر: من مخرجات التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS v.25

يبين شكل (4) أن نسبة من مؤهلهم أقل من جامعي 20.7%، ومن مؤهلاتهم جامعية 59.4%، ومن مستوى تعليمهم ما بعد الجامعي بنسبة 19.8%.

د- وصف متغيرات البحث:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير من متغيرات البحث الرئيسية إضافة إلى رتبة الفقرة والأهمية النسبية لها ضمن المتغير الواحد، ولإحتساب الأهمية النسبية لمتغيرات البحث تم الاعتماد على نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقياس ليكرات الخماسي وفقاً للمعادلة التالية:

$$0.80 = \frac{1-5}{5} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدل} - \text{الحد الأدنى للبدل}}{\text{عدد المستويات}} = \text{الأهمية النسبية لمتغيرات البحث}$$

جدول (2) مستويات الإجابة لمقياس ليكارت الخماسي

المستوى	الوسط الحسابي
منخفض جداً	من 1 إلى 1.80
منخفض	من 1.81 إلى 2.60
متوسط	من 2.61 إلى 3.40
مرتفع	من 3.41 إلى 4.20
مرتفع جداً	4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الباحث

وفيما يلي نتائج التحليل لكل متغير بفقراته:

- المتغير المستقل الأول: واقع الرقمنة الإدارية:

تشير نتائج جدول (3) أن مستوى واقع الرقمنة الإدارية في المشروعات الريادية جاء مرتفعاً بشكل عام بمتوسط حسابي (4.3535)، وانحراف معياري (0.63158)، ومن حيث الأهمية النسبية وترتيب فقرات المتغير المستقل الأول، يلاحظ بأن جميع فقرات هذا المقياس لها أهمية نسبية مرتفعة جداً فيما عدا الفقرة رقم (10) "تغلب الرقمنة الإدارية على إخفاقات الإدارة التقليدية." وجاءت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.1982) وانحراف معياري (1.23782). فقد جاءت مرتفعة فقط، وفي المرتبة الأولى جاءت فقرة "تعتقد أن الرقمنة الإدارية سهلت في الإجراءات الإدارية" وفقرة "تحسن الرقمنة الإدارية عملية صناعة القرار"، بمتوسط (4.4194) لكليهما وانحراف معياري (0.7842) و (0.74796) على التوالي.

جدول (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والترتبة لفقرات محور واقع الرقمنة الإدارية في المشروعات الريادية مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
2	تعتقد أن الرقمنة الإدارية سهلت في الإجراءات الإدارية	4.419	0.784	0.884	1	مرتفع جداً
9	تحسن الرقمنة الإدارية عملية صناعة القرار.	4.419	0.748	0.884	2	
1	انت مع الرقمنة الإدارية	4.415	0.835	0.883	3	
5	تفتح الرقمنة الإدارية قنوات الاتصال تفاعلية بين المؤسسة واجهزتها الداخلية	4.406	0.746	0.881	4	مرتفع جداً
4	تمتاز الرقمنة الإدارية بالسرعة في أداء الأعمال	4.387	0.750	0.877	5	
6	تسعى الرقمنة الإدارية لتقديم خدمات تتسم بالجودة والكفاءة والفاعلية.	4.364	0.800	0.873	6	
8	تقرب الرقمنة الإدارية المكان وتخفف الزمان.	4.327	0.902	0.865	7	مرتفع جداً
3	نجحت الرقمنة الإدارية في تطوير الأعمال داخل المشروع	4.304	0.948	0.861	8	
7	يحقق التوجه نحو الرقمنة الإدارية نتائج أكثر دقة.	4.295	0.880	0.859	9	
10	تغلب الرقمنة الإدارية على إخفاقات الإدارة التقليدية.	4.198	1.037	0.840	10	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات التحليل ببرنامج SPSS v.25

● المتغير المستقل الثاني: عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية في المشروعات الريادية
تشير نتائج جدول (4) أن مستوى عوائق الرقمنة الإدارية في المشروعات الريادية السعودية جاء مرتفعاً بشكل عام بمتوسط حسابي (4.2894)، وانحراف معياري (0.6724)، ومن حيث الأهمية النسبية وترتيب فقرات المتغير المستقل الثاني، يلاحظ بأن جميع فقرات هذا المقياس لها أهمية نسبية مرتفعة جداً فيما عدا الفقرة رقم (10) " ضعف البنية التحتية المحيطة للتحويل إلى الرقمنة الإدارية " وقد جاءت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.1982) وانحراف معياري (1.03745)، وجاءت فقرة " غياب التخطيط نحو التحويل إلى الرقمنة الإدارية." وفقرة " الخوف من تعطل وتوقف أعمال الرقمنة الإدارية"، في المرتبة الأولى بمتوسط (4.4194) لكليهما وانحراف معياري (0.78422) و (0.74796) لكل واحد منهما على التوالي.

جدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والرتبة عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية في المشروعات الريادية مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
9	الخوف من تعطل وتوقف أعمال الرقمنة الإدارية.	4.419	0.748	0.884	1	مرتفع جداً
2	غياب التخطيط نحو التحويل إلى الرقمنة الإدارية.	4.419	0.784	0.884	2	مرتفع جداً
1	افتقاد رؤية المؤسسة لاستراتيجية التحويل إلى الرقمنة الإدارية.	4.415	0.835	0.883	3	مرتفع جداً
5	مقاومة المسؤولين التحويل إلى الرقمنة الإدارية خوفاً على مناصبهم الحالية.	4.406	0.746	0.881	4	مرتفع جداً
4	تعقد الإجراءات وممارسة البيروقراطية للتحويل إلى الرقمنة الإدارية.	4.387	0.750	0.877	5	مرتفع جداً
6	قلة الميزانية المرصودة لدعم التحويل إلى الرقمنة الإدارية.	4.364	0.800	0.873	6	مرتفع جداً
8	نقص التدريب على أعمال الرقمنة الإدارية.	4.327	0.902	0.865	7	مرتفع جداً
3	نقص الوعي بأهمية التحويل إلى الرقمنة الإدارية .	4.304	0.948	0.861	8	مرتفع جداً
7	النقص في الكوادر البشرية المتخصصة.	4.295	0.880	0.859	9	مرتفع جداً
10	ضعف البنية التحتية المحيطة للتحويل إلى الرقمنة الإدارية.	4.198	1.037	0.840	10	مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات التحليل برنامج SPSS v.25

● المتغير التابع: دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية.
تشير نتائج جدول (5) أن مستوى دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية جاء مرتفعاً بشكل عام بمتوسط حسابي (4.3327)، وانحراف معياري (0.7455)، ومن حيث الأهمية النسبية وترتيب فقرات المتغير التابع، يلاحظ بأن جميع فقرات هذا المقياس لها أهمية نسبية مرتفعة جداً، وجاءت فقرة " توفر الرقمنة الإدارية المعلومات المناسبة لمواجهة المخاطر" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.3687) وانحراف معياري (0.7653)، بينما جاءت فقرة " تشجع الرقمنة الإدارية على تحويل الرؤى إلى نتائج ملموسة" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.2028) وانحراف معياري (0.9206).

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والرتبة دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
10	توفر الرقمنة الإدارية المعلومات المناسبة لمواجهة المخاطر.	4.369	0.765	0.874	1	مرتفع جدا
1	تبرز الرقمنة الإدارية الأفكار الجديدة والابتكارية.	4.336	0.867	0.867	2	
9	تدعم الرقمنة الإدارية الطرق الحديثة لكيفية التعامل مع المخاطر.	4.336	0.806	0.867	3	
4	تعزز الرقمنة الإدارية المبادأة والاستباقية في مواجهة المشاكل.	4.323	0.826	0.865	4	مرتفع جدا
8	تساعد الرقمنة الإدارية على تحويل الفرص إلى واقع.	4.318	0.814	0.864	5	
7	تكشف الرقمنة الإدارية الفرص التي تعزز النجاح.	4.309	0.909	0.862	6	
5	تثري الرقمنة الإدارية الإلهام والرؤى المستقبلية.	4.286	0.924	0.857	7	مرتفع جدا
2	تمكن الرقمنة الإدارية من استقبال المقترحات والعمل على ارتقاها.	4.207	0.999	0.841	8	
3	تؤمن الرقمنة الإدارية بيئة صالحة للتنبؤ والتعرف على الاحتياجات.	4.207	0.961	0.841	9	
6	تشجع الرقمنة الإدارية على تحويل الرؤى إلى ناتج ملموس.	4.203	0.921	0.841	10	

المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات التحليل ببرنامج SPSS v.25

هـ- اختبار فرضيات البحث:

تركز قبول أو رفض فرضيات البحث، من خلال استخدام اختبار وتحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من صحة الفرضيات، وبالأستناد على المعايير والاختبارات الإحصائية المقترنة بهما وعلى النحو الآتي:

1- الفرض الرئيس الأول: لا يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% لواقع تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل بالمشروعات الريادية.

تم اختبار هذه الفرضية للكشف عن تأثير المتغير مستقل وهو واقع تطبيق الرقمنة الإدارية على المتغير التابع دعم ريادي المستقبل في المشروعات الإدارية حيث خرجت نتائج تحليل الانحدار البسيط كما يلي:

جدول (6) نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير واقع تطبيق الرقمنة الإدارية على المتغير التابع دعم ريادي المستقبل في المشروعات الإدارية

المتغير المستقل	R	R ²	R ²	الخطأ المعياري	F	مستوى الدلالة
واقع تطبيق الرقمنة الإدارية على المتغير التابع دعم ريادي المستقبل في المشروعات الإدارية	.777 ^a	.603	.602	.47054	327.238	0.000

**المتغير التابع: دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية

المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات التحليل ببرنامج SPSS v.25

يتبين من الجدول (6) أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير التابع والمستقل قد بلغت (0.777) وأن قيمة معامل التحديد المعدل (0.602)، وهو ما يدل على أن واقع تطبيق الرقمنة الإدارية على المتغير التابع دعم ريادي

المستقبل في المشروعات الإدارية يفسر ما نسبته 60.2% من التباين الحاصل في استجابات عينة البحث لتأثير واقع تطبيق الرقمنة الإدارية على المتغير التابع دعم ريادي المستقبل في المشروعات الإدارية، وقد عزز صحة وجود هذا التأثير أن قيمة (F) التي بلغت قيمتها (327.238) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية 5%. وهذا يعني رفض الفرضية العدمية التي تقول أنه لا يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% لواقع تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل بالمشروعات الريادية وقبول الفرضية البديلة أي أنه يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لواقع تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل بالمشروعات الريادية.

وللتأكد من عدم وجود تعدد خطي تم استخدام معامل VIF حسب المعادلة التالية:

$$\text{معامل تضخم التباين (VIF)} = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{1-0.603} = 2.519$$

وهذه القيمة أقل من 5 مما يدل على عدم وجود ازدواج خطي.

ولتحديد معنوية الانحدار تم استخدام اختبار ONE WAY ANOVA كما في جدول (7) حيث يتبين أن قيمة (F) التي بلغت قيمتها (327.238) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية 5% مما يعني أن الانحدار ذو دلالة إحصائية.

جدول (7) تحليل التباين ONE WAY ANOVA لنموذج الانحدار للفرض الأول

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط المربعات	F	المعنوية Sig.
الانحدار	72.454	1	72.454	327.238	.000 ^b
البواقي	47.603	215	.221		
المجموع	120.058	216			

**المتغير التابع: دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية

المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات التحليل ببرنامج SPSS v.25

ولتحديد المعنوية الجزئية أظهر جدول معامل الانحدار رقم (8) أن قيمة (T) المحسوبة جاءت لواقع واقع تطبيق الرقمنة الإدارية لدعم ريادي المستقبل في المشروعات الإدارية بمستوى دلالة معنوي قدره (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية 5% مما يدل على تأثيرها على دعم ريادي المستقبل بينما جاء الثابت غير معنوي بقيمة أكبر من 5%.

جدول (8) جدول معامل الانحدار لواقع تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية

المعنوية Sig.	قيمة t	المعاملات			المتغيرات
		المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية	المعاملات غير المعيارية	
		Beta	الخطأ المعياري	B	
.128	1.527		.223	.341	الثابت
.000	18.090	.777	.051	.917	واقع تطبيق الرقمنة الإدارية على المتغير التابع دعم ريادي المستقبل في المشروعات الإدارية

**المتغير التابع: دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية

المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات التحليل ببرنامج SPSS v.25

نتيجة اختبار الفرض: بناء على ما تقدم فإن نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أظهرت عدم صحة الفرض الأول وقبول أن هناك تأثير معنوي ذات دلالة احصائية عند مستوى 5% لواقع تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل بالمشروعات الريادية.

2- الفرض الرئيس الثاني: لا يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% لعوائق تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل بالمشروعات الريادية.

تم اختبار هذه الفرضية للكشف عن تأثير المتغير مستقل وهو عوائق تطبيقات إدارة المعرفة على المتغير التابع دعم قيادات المستقبل في شركة الاتصالات السعودية حيث خرجت نتائج تحليل الانحدار البسيط كما يلي:
جدول (9) نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل في

المشروعات الريادية

المتغير المستقل	R	R ²	R ²	الخطأ المعياري المقدر	F	مستوى الدلالة
عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية	-.757 ^a	.572	.570	.48863	287.839	0.000

**المتغير التابع: دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية

المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات التحليل ببرنامج SPSS v.25

يتبين من الجدول (9) أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير التابع والمستقل قد بلغت (-0.757) وأن قيمة معامل التحديد المعدل (0.570)، وهو ما يدل على أن عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية يفسر ما نسبته 57% من التباين الحاصل في استجابات عينة البحث لتأثير عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية، وقد عزز صحة وجود هذا التأثير أن قيمة (F) التي بلغت قيمتها (287.839) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية 5%، وهذا يعني رفض الفرضية العدمية التي تقول أنه لا يوجد تأثير عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية وقبول الفرضية البديلة أي أنه يوجد تأثير لعوائق تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية.

وللتأكد من عدم وجود تعدد خطي تم استخدام معامل VIF حسب المعادلة التالية:

معامل تضخم التباين (VIF) = $\frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{1-0.572} = 2.336$ ، وهذه القيمة أقل من 5 مما يدل على عدم

وجود ازدواج خطي.

ولتحديد معنوية الانحدار تم استخدام اختبار ONE WAY ANOVA كما في جدول (10) حيث يتبين أن قيمة (F) التي بلغت قيمتها (287.839) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية 5% مما يعني أن الانحدار ذو دلالة إحصائية.

جدول (10) تحليل التباين ONE WAY ANOVA لنموذج الانحدار للفرض الثاني

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط المربعات	F	المعنوية Sig.
الانحدار	68.724	1	68.724	287.839	.000 ^b
البواقي	51.333	215	.239		
المجموع	120.058	216			

**المتغير التابع: دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية

المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات التحليل ببرنامج SPSS v.25 ولتحديد المعنوية الجزئية أظهر جدول معامل الانحدار رقم (11) أن قيمة (T) المحسوبة جاءت لعوائق عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية بمستوى دلالة معنوي قدره (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية 5% وهو أيضا بالسالب مما يدل على تأثيرها على دعم ريادي المستقبل ولكن تأثير عكسي بمعنى أن كلما زادت العوائق بمقدار 1 تنقص الدعم على ريادي المستقبل بقيمة 0.839.

جدول (11) جدول معامل الانحدار لعوائق تطبيق الرقمنة الإدارية في المشروعات الريادية

المعنوية Sig.	قيمة T	المعاملات المعيارية		المتغيرات
		Beta	الخطأ المعياري B	
.000	102.010		.048	الثابت
.000	-16.966	-.757	.049	المتغير المستقل الثاني : عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية

**المتغير التابع: دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية

المصدر: من إعداد الباحث من مخرجات التحليل ببرنامج SPSS v.25 نتيجة اختبار الفرض: بناء على ما تقدم فإن نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط أظهرت عدم صحة الفرض الثاني وقبول أن هناك تأثير سلبي معنوي ذات دلالة احصائية عند مستوى 5% لعوائق تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية على ريادي المستقبل.

مناقشة النتائج:

1- المتغيرات الديمغرافية

- أ- متغير الجنس: أوضحت النتائج أن نسبة 93.0% من العينة ذكور وأن نسبة 6.5% من العينة إناث وهذا يعني أن ريادي المستقبل من النساء ليست على المستوى المأمول ومتدنية للغاية.
- ب- متغير العمر: أظهرت النتائج أن النسبة الاجمالية من ريادي المستقبل في المشروعات الريادية جاءت منطقية بنسبة 94% وهي تمثل مجموع من هم أعمارهم أقل من 30 سنة وهي 39.6%، ومن هم أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 عام وهي 32.2%، ومن أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 عام ونسبتهم 23%. أمام من أعمارهم أكبر من 50 عاماً بنسبة 4.1%، وهي توضح أن نسبة أعمار قيادات المستقبل نسبة طبيعية مقبولة وواقعية.
- ج- متغير سنوات الخبرة: بينت النتائج أن نسبة من خبرتهم أقل من 10 سنوات 43.3%، ومن خبرتهم من 10 إلى أقل من 20 سنة 35.5% بإجمالي 78% من ريادي المستقبل والباقي 23% خبرته أكبر من 20 سنة. الأمر الذي سينعكس على أهمية الاهتمام بالرقمنة الإدارية وتعزيزها لخدمة ريادي المستقبل.
- د- متغير المستوى التعليمي: جاءت نتائج الدراسة بأن نسبة ريادي المستقبل المؤهلين تعليمياً من الشركة حوالي 80% ومؤهلون لتطبيق الرقمنة الإدارية، وهناك نسبة 20% ربما تحتاج للتأهيل والتدريب على الرقمنة الإدارية.

2- متغيرات البحث:

- المتغير المستقل الأول: واقع تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية:
تشير النتائج أن مستوى واقع تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية جاء مرتفعاً بشكل عام بمتوسط حسابي (4.3535)، وانحراف معياري (0.63158). ويرى الباحث أن ارتفاع المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (واقع تطبيق الرقمنة الإدارية)، يدل على أن له أثر إيجابي على قيادات المستقبل، وهو ما جاء متفقاً مع دراسة كل من حفطاري وحمزوي (2016)، وعبد اللطيف (2017) كما جاء مجيباً على التساؤل الأول من أسئلة الدراسة وهو (ما هو واقع تطبيق الرقمنة الإدارية؟) حيث جاء واقع تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية مرتفعاً جداً. الأهمية النسبية وترتيب فقرات المتغير المستقل الأول: أظهرت نتائج الدراسة أن جميع فقرات هذا المقياس لها أهمية نسبية مرتفعة مما يؤكد على اتساق الفقرات ومناسبتها لتحليل واقع تطبيق الرقمنة الإدارية بالشركات الإدارية ومتسقا مع الدراسات السابقة لكل من سعدي (2020)، ودراسة رشيد وخالد (2020).
- المتغير المستقل الثاني: عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية
تشير النتائج أن مستوى عوائق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية جاء مرتفعاً بشكل عام بمتوسط حسابي (4.2894)، وانحراف معياري (0.6724). ويرى الباحث أن ارتفاع المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية) يدل على أثره السلبي على دعم ريادي المستقبل، وهو ما جاء متفقاً مع دراسة تينجوو وآخرون (2021) (Ting Wu et al., 2021)، كما جاء مجيباً على التساؤل الثاني من أسئلة الدراسة وهو (ما هي معوقات تطبيق الرقمنة الإدارية في دعم ريادي المستقبل؟) حيث جاء المتوسط الحسابي لمعوقات تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية مرتفعاً جداً. الأهمية النسبية وترتيب فقرات المتغير المستقل الثاني، تبين من النتائج أن جميع فقرات هذا المقياس لها أهمية نسبية مرتفعة. ويرى الباحث أن ارتفاع الأهمية النسبية لجميع فقرات المحور الثاني هو تأكيداً على اتساق الفقرات ومناسبتها للتحليل وموضحا للإجابة عن تساؤل الدراسة الثاني بتحديد المعوقات التي تقف عثرة في دعم ريادي المستقبل.
- المتغير التابع: دعم ريادي المستقبل في المشروعات الريادية.
تشير نتائج جدول (5) أن مستوى دعم الرقمنة الإدارية لريادي المستقبل في المشروعات الريادية جاء مرتفعاً بشكل عام بمتوسط حسابي (4.3327)، وانحراف معياري (0.7455)، ومن حيث الأهمية النسبية وترتيب فقرات المتغير التابع، يلاحظ بأن جميع فقرات هذا المقياس لها أهمية نسبية مرتفعة جداً، وجاءت فقرة " توفر الرقمنة الإدارية المعلومات المناسبة لمواجهة المخاطر" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.3687) وانحراف معياري (0.7653)، بينما جاءت فقرة " تشجع الرقمنة الإدارية على تحويل الرؤى إلى ناتج ملموس" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.2028) وانحراف معياري (0.9206).
- نتائج تحليل الفرض الرئيس الأول: تبين وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى 5% لواقع تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل، وقد عزز صحة وجود هذا التأثير أن قيمة (F) التي بلغت قيمتها (327.238) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية 5%، وهذا يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة أي أنه يوجد تأثير لواقع تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل.
- نتائج تحليل الفرض الرئيس الثاني: تبين وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى 5% لعوائق تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل، وقد عزز صحة وجود هذا التأثير أن قيمة (F) التي بلغت قيمتها (287.839) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية 5%، وهذا يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة أي أنه يوجد تأثير لعوائق تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل.

خلاصة نتائج البحث:

أظهرت نتائج البحث ما يلي:

- 1- مستوى واقع تطبيق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية جاء مرتفعاً بشكل عام بمتوسط حسابي (4.35)، وانحراف معياري (0.631).
- 2- مستوى عوائق الرقمنة الإدارية بالمشروعات الريادية جاء مرتفعاً بشكل عام بمتوسط حسابي (4.29)، وانحراف معياري (0.672).
- 3- مستوى دعم الرقمنة الإدارية لريادي المستقبل في المشروعات الريادية جاء مرتفعاً بشكل عام بمتوسط حسابي (4.3327)، وانحراف معياري (0.7455).
- 4- وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى 5% لواقع تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل.
- 5- وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى 5% لعوائق تطبيق الرقمنة الإدارية على دعم ريادي المستقبل.

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

من خلال ما سبق من نتائج يوصي الباحث ويقترح الآتي:

- 1- العمل على استخدام نتائج الدراسة لتعزيز تطبيق الرقمنة الإدارية لما لها من آثار إيجابية على دعم قيادات المستقبل، ووضع الخطط والبرامج للاستفادة الكاملة من مميزاتهما.
- 2- سرعة الانتقال للرقمنة الإدارية بالمشروعات الإدارية، لما تحتويه من سرعة في أداء الأعمال وإنجازها بالمقارنة مع الإدارة التقليدية.
- 3- العمل على تلافي عوائق تطبيق الرقمنة الإدارية من خلال: وجود رؤية وخطة استراتيجية واضحة لتطبيق الرقمنة الإدارية/ تحفيز العاملين على تطبيق الرقمنة الإدارية/ توضيح أهمية الرقمنة الإدارية وأنها تدعم الوصول للأهداف وأهميتها في تطوير العمل وإنجازه بكفاءة وفاعلية من خلال دورات تدريبية بالتعلم المستمر مرتبطة بالترقي للمناصب العليا/ رصد ميزانية كاملة لدعم التحول إلى الرقمنة الإدارية
- 4- إنشاء آلية لتحفيز مشاركة ريادي المستقبل في دعم وتعزيز الجهود الرامية إلى خلق بيئة تنظيمية رقمية محفزة لنشأة ريادي أعمال متميز.
- 5- الاهتمام بدعم ريادي المستقبل رقمياً بتوفير البنية التحتية الرقمية لما لها من فوائد في إبراز الأفكار الجديدة والابتكارية، والحرص على المبادأة والاستباقية، وتوفير الإلهام والرؤى المستقبلية، وكشف الفرص وتحويلها إلى واقع، والقدرة على مواجهة المخاطر والتعامل معها.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- بشاري، سلمي. (2020). تطوير الرقمنة في الجزائر كآلية لمرحلة ما بعد جائحة كورونا (كوفيد 19). Les Cahiers Du CREAD، 36(3)، 545-580.
- الهادلي، سلمان صدام محمد. (2014). دور القيادة الريادية في عملية استثمار الموارد البشرية / دراسة تحليلية في تشكيلات وزارة النقل العراقية (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق.

- جمال، دينا حامد؛ طاهر، عبد الكريم مزعل. (2017). أثر المعرفة الإلكترونية في القيادة الريادية: دراسة تطبيقية لعينة من شركات السفر والسياحة في مدينة بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد: الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد، 40(110)، 367-354.
- حفطاري، سمير؛ حمزاوي، سهى. (2016). الرقمنة ومدى تأثيرها على الفعالية التنظيمية تثمين رأس المال البشري في المؤسسة بين الإدارة الكلاسيكية والإلكترونية. مجلة الباحث الاجتماع، 12(12)، 270-253.
- رشيد، سعدالله؛ خالد، قاشي. (2020). دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي -دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. مجلة الاستراتيجية والتنمية، 10(6)، 197-176.
- رؤية المملكة 2030. (2016). وثيقة رؤية 2030. تم الاسترجاع من موقع <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/overview>.
- سعدي، ربيعي. (2020). التمكين الرقمي للشباب وأثره على اتخاذ القرار. المداد، 10(1)، 94-85.
- الشيخ، فؤاد نجيب؛ العكاليك، وجدان محمد؛ ملحم، يحيى. (2009). صاحبات الاعمال الرياديات في الاردن : سمات وخصائص. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 5(4)، 521-497.
- صالح، سحر محمد أنور. (2019). تأثير الرقمنة على تنافسية المنظمات: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في مصر (فودافون- أورانج- اتصالات- وي). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية، 10(3)، 98-59.
- علي، ميسون. (2018). دور القائد الريادي في تمكين العاملين دراسة تطبيقية في عينة من شركات الاتصالات العراقية - شركة أسيا سيل أنموذج. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة بغداد، 24(109)، 300-278. <https://doi.org/10.33095/jeas.v24i109>
- مانع، سبرينة؛ بن زعيم، سامية؛ السبتي، وسيلة. (2017). آثار تطبيق الحكومة الإلكترونية من منظور الرقمنة الرشيدة للإدارة على مختلف مناحي التنمية: قراءة تحليلية استشرافية. أبحاث المؤتمر الدولي المحكم: الإدارة الإلكترونية بين الواقع والاحتمية: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح ومختبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية جامعة البليدة 2 لونيبي علي بالجزائر، عمان: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح) ومختبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية جامعة علي لونيبي البليدة 2، 19 - 31.
- مروش، زينب. (2020). اتجاهات الطلبة نحو الرقمنة الإدارية - دراسة ميدانية على طلبة جامعة محمد بوضياف- المسيلة (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة محمد بوضياف كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر.
- مزعل، وسام على هلال. (2020). الدور المعدل لتوجيه التعلم في العلاقة بين القيادة الريادية والسلوك الإبداعي للعاملين (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- نعمة، نغم حسين؛ الجبوري، رغد محمد نجم؛ علي، هبة الله مصطفى السيد. (2019). تسخير الرقمنة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030: تجربة إمارة دبي. المجلة العراقية لبحوث السوق وحماية المستهلك: جامعة بغداد - مركز بحوث السوق وحماية المستهلك، 11(1)، 122-100.
- هامل، طارق؛ عبد اللطيف، باري. (2017). رقمته الادارة المحلية في الجزائر بلدية برج بن عزوز نموذجا (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- هلال، شعبان أحمد. (2020). تصور مقترح لأليات تطبيق القيادة الريادية بجامعة دمنهور. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، 76(3)، 1664-1619.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., & Tariq, A. (2021). Entrepreneurial leadership: the key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Sekaran, U. (2003) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 4th Edition, John Wiley & Sons, New York.
- Velinov, E., Maly, M., Petrenko, Y., Denisov, I., & Vassilev, V. (2020). The role of top management team digitalization and firm internationalization for sustainable business. *Sustainability (Switzerland)*, 12(22), 1–11. <https://doi.org/10.3390/su12229502>
- Wu, T., Chen, B., Shao, Y., & Lu, H. (2021). Enable digital transformation: entrepreneurial leadership, ambidextrous learning and organizational performance. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1–15.