

The Impact of Digital Skills Availability Among Employees on the Quality of Administrative Decision-Making: A Field Study at the Administration of the Higher Institute for Comprehensive Professions in Souq Al-Khamis Amsehel

Aziza Elhadi Ali*


Department of Management and Organization, Faculty of Economics and Political Science –
Souq Al-Ahad, Al-Zaytuna University, Libya

*Email: azooa0540@gmail.com

أثر توفر المهارات الرقمية لدى العاملين في جودة صنع القرار الإداري: دراسة ميدانية في إدارة المعهد العالي للمهن الشاملة بسوق الخميس امسيحل

عزيزة الهادي علي عبد الله *

قسم الإدارة والتنظيم، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية- سوق الاحد، جامعة الزيتونة، ليبيا

Received: 13-01-2026	Accepted: 14-03-2026	Published: 27-03-2026
	Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).	

Abstract

This study aimed to identify the most significant barriers affecting the efficiency and effectiveness of accounting performance at the Audit Bureau. The study focused on four independent variables that were analyzed to determine their impact on accounting performance. A descriptive-analytical approach was adopted, and a questionnaire consisting of 21 items was used. The questionnaire was distributed to employees working in the main departments of the Audit Bureau in Tripoli. A total of 40 questionnaires were distributed, of which 32 were returned and deemed valid for analysis, while 8 were either not returned or invalid. The data were analyzed using appropriate statistical software.

The results of the study revealed the presence of statistically significant barriers related to the independence of employees within the Audit Bureau. Among the most prominent of these barriers were political instability and division, which negatively affect employees' performance. The findings also indicated no statistically significant differences concerning organizational and administrative barriers, incentives, and training and professional qualification.

The study recommended the need to address the barriers faced by employees in the Audit Bureau and to recruit more qualified technical staff in order to enhance the level of accounting performance and improve the Bureau's effectiveness in carrying out its supervisory duties.

Keywords: : Digital skills, quality of decision-making, managerial decision-making.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر توفر المهارات الرقمية المختلفة لدى العاملين بالمعهد العالي للمهن الشاملة بسوق الخميس في جودة صنع القرار الإداري وتمثلت أبعاد المهارات الرقمية التي تناولتها الدراسة في مهارات (التكنولوجية ، المعلوماتية ، التواصل ، أمنية ، الإبداع) ، كما تمثلت أبعاد جودة القرار في (وضوح الأهداف ، دقة المعلومات ، فاعلية التقييم ، دعم القرار ، البدائل المتاحة ، الالتزام بالتنفيذ) . وفي ضوء هذا الهدف تلخصت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل التالية "ما هو اثر المهارات الرقمية التي يتمتع بها العاملين بالمعهد العالي للمهن الشاملة في جودة اتخاذ القرار الإداري ، ولتحقيق هذا الهدف تم وضع خمسة فروض رئيسية للدراسة وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المبني على جمع المعلومات النظرية عن متغيرات الدراسة من خلال المراجع المختلفة كما تم القيام بالدراسة الميدانية عن طريق توزيع صحيفة الاستبيان على مجتمع العاملين بالمعهد العالي للمهن الشاملة من مختلف المستويات الإدارية ، البالغ عددهم (46) موظف وتم تحليل البيانات بالبرنامج الإحصائي (spss) وقد توصلت الدراسة إلى ان مستوى توافر المهارات الرقمية هو بمستوى متوسط كم أن مستوى جودة اتخاذ القرار هو مرتفع. كما ان المهارات الرقمية لها أثر دال إحصائياً على التغيرات التي تحدث في وضوح الأهداف. كما أن المهارات الرقمية لها أثر دال إحصائياً على التغيرات التي تحدث في دقة المعلومات. والمهارات الرقمية ليس لها أثر دال إحصائياً على التغيرات التي تحدث في فاعلية التقييم. وجميع أبعاد المهارات الرقمية ليس لها أثر دال إحصائياً على فاعلية التقييم ، وقد أوصت الدراسة اعتماداً على النتائج التي تم التوصل إليها بتوفير برامج تدريبية وتوعوية للرفع من مستوى المهارات الرقمية وتشجيع استخدام التكنولوجيا في العمل لدى العاملين واستخدام تقنيات حديثة لتحليل البيانات وتوفير أدوات التكنولوجيا لتحسين فاعلية تقييم القرار.

الكلمات المفتاحية: المهارات الرقمية ، جودة اتخاذ القرار ، صنع القرار الإداري.

المقدمة:

مما لا شك فيه أهمية صنع القرار الإداري على مختلف المستويات، فهو من المواضيع التي تحظى باهتمام الباحثين والإداريين على حد السوء لما لهذا الموضوع من أثر في حياة المنظمات بمختلف أنواعها وأنشطتها ، فعملية صنع واتخاذ القرار هي جوهر العمل الإداري في كل جوانب المنظمة وفي كل المستويات الإدارية وبداية الانطلاق للتنفيذ الفعلي للأنشطة الإدارية المختلفة، كما أن عملية اتخاذ القرار تحتاج إلى تفاعل ومشاركة بين مختلف الأنشطة الإدارية والبيئة المحيطة فأن أي خلل أو تأخر أو توقف لعملية اتخاذ القرار قد يؤدي ألي تعطيل باقي الأنشطة الاخرى الأمر الذي يهدد حياة المنظمة بأكملها . ومن جهة أخرى تستمر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في النمو والتسارع مما يزيد من تطورها بشكل يدفع المؤسسات إلى استخدام هذه التكنولوجيا المتطورة في العمل الإداري حيث أصبحت هذه التطورات التكنولوجية تفرض تغييرات جذرية في مختلف جوانب عمل المنظمة مما يدعوها إلى أعداد كوادر بشرية متسلحة بالمهارات الرقمية لمجارات هذا التطور مما يخلق ويرفع من قيمه المؤسسة ، وبالتالي دفع عجله التقدم الاقتصادي في المجتمع ولتحقيق ذلك تحتاج مؤسسات الأعمال للوقوف على مستوياتها المتوفرة من المهارات الرقمية ، وتوقع متطلباتها المستقبلية من هذه المهارات ، وبالتالي تعزيز القدرات البشرية لديها من خلال تغيير سياسات الاستقطاب والتعيين ونظام التدريب لديها.

وكلما كان القرار أكثر أهمية بالنسبة للمؤسسة كلما تتطلب صنع القرار توظيف مهارات غير تقليدية في كل مراحل هذا القرار وتتنوع هذه المهارات من مهارات فنية، إلى تقنية، إلى شخصية إلى مهارات تكنولوجية وغيرها، مما بات من المُلح تطوير هذه المهارات وتحديثها باستمرار للرفع من مستوى جودة القرار ولا يخفي على احد ما فرزته الرقمنة الحديثة من تغيرات وتطور في كل جوانب العمل الإداري بما فيها عملية صنع القرار لذلك أصبح من المحتم على المنظمات التي تسعى إلى الرفع من جودة صناعة قراراتها تطوير المهارات التي يمتلكها صناع القرار من مهارات تقليدية الي مهارات رقمية معتمدة على استخدام التكنولوجيا الرقمية بكل معطياتها التي تزخر بها جوانب العمل الإداري.

أولاً: مشكلة الدراسة :-

مما لا شك فيه أن القرارات تلعب دوراً جوهرياً في نجاح المؤسسة من حيث توجيه أنشطة وأعمال المؤسسة نحو تحقيق الأهداف وتنظيم العمل داخل المستويات الإدارية المختلفة ومن جهة أخرى لا يمكن لنا أن نتجاهل أننا نعيش في خضم ثورة رقمية. يزيد فيها عدد الأشخاص المتصلين بالشبكة العنكبوتية أكبر من أي وقت مضى، وهم يستعملون الأجهزة الذكية والحواسيب وغيرها من الأدوات والخدمات الرقمية في العمل وفي التواصل الاجتماعي وبمجملة جوانب حياتهم. وقد عزز ذلك إلى حد ما تطور القاعدة العريضة من المشاركين في مختلف بلدان العالم في الاقتصاد الرقمي. كما انتشرت التكنولوجيات الجديدة طوال العقد الماضي بعضها في الآونة الأخيرة ومنها الذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة، وإنترنت، والتعلم الآلي، والتطبيقات المتنقلة، والتكنولوجيا، والطباعة ثلاثية الأبعاد، وغيرها. ولتحقيق أقصى الاستفادة من كل المعطيات الحديثة الذي أفرزتها التطورات التكنولوجية المتغيرة بشكل سريع، ومع تنامي وتضخم المؤسسات الاقتصادية أصبح من الضروري أن تطور هذه المؤسسات من أساليبها تماشياً مع هذه التطورات حتى تحقق الميزة التنافسية في بيئة تعج بالمنافسة الشرسة ومن أهم الأساليب التي يجب ان تأخذ بها المؤسسة تطوير المهارات التي يمتلكها العاملين فيها والمناطق بهم مسؤوليات جوهريّة مثل صناعة واتخاذ القرار والرفع من جودته .

وتقع مؤسسات التعليم العالي ضمن المؤسسات الخدمية الأكثر تأثر وتحسس لمتطلبات التطوير التكنولوجي والرقمي وذلك لان مبرر وجودها تقديم المعرفة بالدرجة الأولى إضافة الي مقوماتها البحثية والبشرية ، لذلك تجتهد هذه المؤسسات في متابعة واستخدام التكنولوجيا الرقمية وتطبيقاتها الإدارية والتعليمية والبحثية ، فتحري التطورات التقنية وتكنولوجيا المعلومات جعل تحول الجامعة نحو النموذج الرقمي وتسخيرها للقيام بالمهام الإدارية ضرورة حتمية لتحقيق الأهداف التعليمية والارتقاء بجودة التعليم. وانطلاقاً من أهمية القرار وتأثره بالعديد من المتغيرات الرقمية يأتي هذا البحث لكي يوضح الدور الذي تلعبه المهارات الرقمية التي يتمتع بها العاملين كأحد العوامل المفسرة لجودة صنع القرار وبذلك تتلخص مشكلة هذا البحث في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي " ما هو أثر المهارات الرقمية لدي العاملين بإبعادها) المهارات التكنولوجية ، مهارات المعلوماتية ، مهارات التواصل ، مهارات أمنية ، مهارات الإبداع) في جودة اتخاذ القرار الإداري بأبعاده (وضوح الأهداف ، دقة المعلومات ، فاعلية التقييم ، دعم القرار، البدائل المتاحة ،) بإدارة المعهد العالي للمهن الشاملة بسوق الخميس امسجل ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

ما مستوى توافر المهارات الرقمية لدى العاملين بالمعهد العالي للمهن الشاملة من جهة نظر عينة الدراسة.

1- هل تتوافر جودة اتخاذ القرارات الإدارية لدى العاملين بالمعهد العالي للمهن الشاملة من جهة نظر عينة الدراسة.

2- هل تؤثر المهارات الرقمية على وضوح الأهداف لدى عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضية التالية:

H 01 :لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على وضوح الأهداف.

- H_{a1}: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على وضوح الأهداف.
3- هل تؤثر المهارات الرقمية على دقة المعلومات لدى عينة الدراسة؟
للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضية التالية:
H_{o2}: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على دقة المعلومات.
H_{a2}: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على دقة المعلومات.
5- هل تؤثر المهارات الرقمية على فاعلية التقييم لدى عينة الدراسة؟
للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضية التالية:
H_{o3}: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على فاعلية التقييم.
H_{a3}: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على فاعلية التقييم.
6- هل تؤثر المهارات الرقمية على دعم القرار لدى عينة الدراسة؟
للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضية التالية:
H_{o4}: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على دعم القرار.
H_{a4}: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على دعم القرار.

ثانياً: أهداف البحث

- يهدف هذا البحث وبشكل رئيسي إلى قياس وتحديد أثر المهارات الرقمية في جودة اتخاذ القرار الإداري بالمعهد العالي للمهن الشاملة وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:-
- 1- تحديد مستوى المهارات الرقمية للعاملين بالمعهد العالي للمهن الشاملة
 - 2- تحديد مستوى جودة اتخاذ القرارات الإدارية بإدارة المعهد العالي للمهن الشاملة
 - 3- التوصل إلى عدد من النتائج التي يتم الاعتماد عليها في تقديم عدد من التوصيات التي تفيد إدارة المعهد في تحسين جودة اتخاذ القرارات الإدارية من خلال تحديد نوعية المهارات التي يجب استقطابها
 - 4- إعطاء الفرصة لمزيد من الدراسات والأبحاث التي تتناول متغيرات البحث في بيئات مختلفة

ثالثاً: أهمية البحث

يسعى هذا البحث إلى سد الفجوة المعرفية وذلك من خلال تناوله لمفهوم حديث وهو المهارات الرقمية وعلاقته بموضوع جوهري وهو اتخاذ القرار ، حيث تعد المهارات الرقمية من أهم المهارات اللازمة في ظل العمل والتواصل الرقمي كم يكشف البحث تأثير المهارات الرقمية التي يتمتع بها العاملين بإدارة المعهد العالي للمهن الشاملة على جودة اتخاذ القرار وتحديد مستوى هذه المهارات مما يساهم في تطوير برامج تدريبية تضمن الرفع من مهارات العاملين الرقمية ، وإعادة تبني استراتيجيات جديدة في استقطاب وتعيين العاملين بالمعهد ، كما تأتي أهمية هذا البحث من حداثة موضوعه في الفكر الإداري المعاصر حيث يأتي هذا البحث لسد الفجوة المعرفية للمواضيع التي يتناولها والمتغيرات التي يدرسها مما يساهم في إثراء المكتبة العربية بمثل هذه المواضيع في مجال الإدارة ، كما تأتي أهمية البحث من أهمية مجال تطبيقه وهو المعهد العالي للمهن الشاملة وما له من دور في تخريج كفاءات علمية وتقنية للمجتمع.

رابعاً: الدراسات السابقة :

هدفت دراسة (المجري وآخرون، 2022) إلى قياس تأثير الكفاءات الرقمية على الرفاهية الرقمية، للعاملين بالهيئة العامة للأرصاد الجوية بجمهورية مصر العربية و مدى ارتباطهم الوظيفي. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، للإجابة على تساؤلات البحث وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات من عينة البحث والتي بلغت (282) مفردة، وقد توصل البحث إلى نتائج أهمها وجود ايجابي اثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات الرقمية على الرفاهية الرقمية للعاملين ، وارتباطهم الوظيفي، كما اثبت البحث أن الرفاهية الرقمية تتوسط

العلاقة بين الكفاءة الرقمية والارتباط الوظيفي. للعاملين وقد أوصى البحث لتعزيز الكفاءات الرقمية للعاملين بالهيئة وللدعم الرفاهية الرقمية وزيادة درجة ارتباطهم الوظيفي بتفعيل برامج تدريبية لرفع القدرة على استخدام وسائل التواصل لرقمية داخليا وخارجيا، وإدارة الوسائط الرقمية وتوجيه استخدامها للشعور بالرضا والانجاز.

هدفت دراسة (شميس حسني، 2024) لتحليل المهارات الوظيفية الرقمية وتحديد دورها في دعم الأداء الوظيفي وتعزيزه ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للبيانات التي تم جمعها من عينه من العاملين بالهيئة القومية للبريد والتي بلغت (368) مفردة تم توزيعها بشكل الكتروني ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود قصور في المهارات الرقمية وكذلك في الأداء الوظيفي كما توصلت أيضا إلى ضرورة دعم اكتساب المهارات الرقمية للعاملين لمواجهة التحديات وكذلك تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين كما أوصت الدراسة بضرورة وضع خطه عامه لدعم المهارات الرقمية بغرض الرفع من الأداء الوظيفي

هدفت دراسة (حمدان، 2021) إلى تقييم الكفاءات الرقمية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في دوله ماليزيا وتوصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون مستوى متوسط من المهارات الرقمية وليس لمتغير الجنس ارتباط بمستوى هذه المهارات كما كشفت الدراسة إلى أن الأعضاء الأصغر سنا يمتلكون مستوى مرتفع من المهارات الرقمية من الأكبر سنا كما كشفت الدراسة على التأثير الايجابي للقيادة الاستراتيجية في تنمية المهارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس

هدفت دراسة (مهدي، 2022) إلى قياس مدى توفر المهارات الرقمية لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وكذلك وصف لتصورات الطلاب لمفهوم المهارات الرقمية، كذلك هدفت إلى تحديد تأثير المتغيرات الشخصية عليها وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن تصورات الطلاب تجاه المهارات الرقمية هي تصورات ايجابية من حيث بعض الأبعاد مثل الإلمام بالمعلومات الالكترونية وكذلك التعاون والتواصل الاجتماعي كما هدفت دراسة (محمد وآخرون 2021) للتعرف على أثر نظم المعلومات المتمثلة في الأبعاد (مساعدة واهتمام الإدارة العليا من ناحية تنظيمية، مادية، برمجية، وبشرية في جودة صنع القرار الإداري في المعاهد العليا العامة في مدينة أجدابيا بليبيا واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين جودة اتخاذ القرار وانظم المعلومات المتمثلة في الأبعاد المذكورة كما بينت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتطلبات المادية والبرمجية وجودة القرارات الإدارية كما كشفت دراسة (علوان وزيادات 2020) إلى إن البيانات والمعلومات الضخمة التي يتم معالجتها وتوفيرها باستخدام التكنولوجيا والتحول الرقمي قد ساهمت في تعزيز عملية اتخاذ القرارات السليمة وتحسين تجربه العملاء كما توصلت إلى أن التحول الرقمي يدعم عملية اتخاذ القرار باستخدام هذه البيانات ضخمة التي يوفرها التحول الرقمي ويعزز قدره المدراء على اتخاذ قرارات مبنية على التحليل الدقيق والتنبؤ المستقبل

أيضا هدفت دراسة (أبو عيطه، 2024) إلى تحديد مستوى المهارات الرقمية في بناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين في التعليم قبل الجامعي بالتحديد التعليم الأزهرى في مصر وذلك بقياس أبعاد المهارات الرقمية المتمثلة في المهارات التشغيلية ومهارات المعلومات والمهارات التواصل والمهارات الابداعيه كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين هذه المهارات الرقمية وبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين متمثلة في قدرات الاداريه وقدرات المعلوماتية والاتصال والتدريب والقدرات التنظيمية واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت إلى ضرورة توفير بنية تحتية للتقنيات الرقمية في مؤسسه التعليمية وتدريب الأخصائيين على استخدام هذه التقنيات كما أوصت بزيادة الدعم الإداري والمالي للوسائل التكنولوجية الحديثة والاستعانة بالخبراء المتخصصين لتنمية المهارات التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين مايميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:-

أن ثمة اختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة من خلال الأبعاد التي تقيسه سوء كانت أبعاد المهارات الرقمية أو أبعاد جودة صنع القرار، وكذلك في مجال التطبيق وهو العاملين بالمستويات الإدارية بأحد مؤسسات التعليم العالي، وتتشابه مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي وفي أداءه الدراسة وهي الاستبيان وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في أعداد الجانب النظري واختيار محاور الاستبيان

رابعا: الإطار المعرفي :-ستقوم الباحثة بعرض الإطار المعرفي للبحث من خلال الجوانب التالية :

1- المهارات الرقمية:-

أ- مفهوم المهارات الرقمية

لقد تباينت واختلفت تعريفات المهارات الرقمية حسب مداخل المستخدم لدراسة هذه المهارات فقد عرفها (عبد الحميد، 2022) بأنها " نوع من المهارات المتعددة الأبعاد وهي تشمل قدرة العاملين على حشد القدرات التي تمكنهم من البحث عن المعلومات والحصول عليها ومعالجتها باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحويلها إلي معرفة " كم تعرف المهارات الرقمية بأنها "المهارات والمعارف المطلوبة لكي يتمكن الفرد من استخدام التكنولوجيا والاتصالات والكم الكبير من المعلومات لتحقيق أهداف قد تكون شخصية أو مهنية "

كما عرفتها المفوضية الأوروبية بأنها " الاستخدام المسؤول للتكنولوجيا الرقمية بغرض التعلم والعمل والمشاركة في المجتمع وهي تتضمن الإلمام بالبيانات والتواصل والتعاون وإنشاء المحتوى الرقمي والأمن الرقمي، والمسائل المتعلقة بالملكية الفكرية وحل المشكلات والتفكير النقدي (الاتحاد الدولي للاتصالات، 2018) وسيتم اعتماد هذا التعريف في هذا البحث لاحتوائه على أبعاد المهارات الرقمية المدروسة في هذا البحث.

ب- أبعاد المهارات الرقمية :

تشمل المهارات الرقمية والتي يطلق عليها أحيانا الكفاءات أو المؤهلات الرقمية المهارات والمعارف المطلوبة لكي يتمكن الفرد من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق الأهداف في حياته الشخصية والمهنية عدة أبعاد، ولقد اختلفت نظره وآراء الباحثين في تحليل أبعاد المهارات الرقمية فهناك دراسات اختصرت أبعاد المهارات في بعدين هما والاتصالات الرقمية (عبد الحميد شعبان، 2022) وهناك من حدد أبعاد المهارات الرقمية في ثلاثة أبعاد هي البعد التقني للكفاءات، و الاستراتيجي، والثقافي (الشنقيطي، 2023) كذلك حددت بعض الدراسات أبعاد المهارات الرقمية في ثلاثة مستويات هي المهارات الأولية أو الاساسيه، والمهارات المتوسطة، والمهارات المتقدمة (العيتيبي، 2020) كذلك يوجد من اعتمد على أبعاد أخرى منها المهارات التقنية، والمهارات الادراكية، و مهارات المعرفة ، كما تناولت دراسة (الطحان، 2021) خمسة أبعاد للمهارات الرقمية وهي الإلمام بالبيانات والمعلومات، والاتصالات الرقمية، والتعاون الرقمي، وإنشاء المحتوى الرقمي، و أداره الأمن، وحل المشكلات. وقد اعتمدت هذه الدراسة على الأبعاد الواردة في دراسة (فاروق وآخرون 2022) وهي المنظور الخماسي الأبعاد للمهارات الرقمية المتمثلة في الأبعاد الإلمام بالبيانات، إنشاء المحتوى الرقمي، الإلمام بالحاسب الآلي، الاتصالات، والتعاون الرقمي، والأمن. وهي نفس الأبعاد التي افترضها مركز البحوث المشتركة التابع للمفوضية الأوروبية ويمكن اكتساب هذه المهارات من خلال عدة طرق مثل التدريب الرسمي، او من خلال التعلم الذاتي عن طريق الانترنت ومواقع التعلم، أو من خلال الزملاء وتسهل هذه المهارات التواصل مع الآخرين والوصول إلى الخدمات الرقمية الخاصة والعامة (الاتحاد الدولي للاتصالات، 2018)

ج _ أنواع المهارات الرقمية:

تشمل المهارات بصفة عامة العادات و السلوكيات والميول والمهارات الشخصية ، أما المهارات الرقمية فهي تشمل العديد من المهارات المتغيرة مع تطور التقنية ، وهي لا تقتصر على المهارات الفنية أو المهارات التقنية فقط ، بل تشمل مهارات سلوكية مرتبطة بالأشخاص مستخدمي الرقمنة ،مثل مهارات

التواصل الاجتماعي، والتفاعل واحتواء الآخرين .. إضافة إلى اشتغالها على المعارف والمهارات اللازمة حتى يتمكن الفرد من استخدام التكنولوجيا المتاحة بفاعلية للاستفادة من المعلومات، والقيام بالاتصالات لتحقيق أهداف تم وضعها بشكل مسبق سواء كانت أهداف شخصية أو مهنية، ويتم استخدام المهارات الرقمية، أو الكفاءات أو المؤهلات الرقمية كما يروق للبعض أن يطلق عليها من قبل المتمتعين بهذه المهارات للتعامل مع مجموعه كبيره جدا من أدوات التكنولوجيا الرقمية الحديثة مثل الحواسيب الشخصية، والهواتف الذكية بأنواعها، والأجهزة الأخرى المفعله والمرتبطة بالانترنت، وتندرج هذه المهارات من المهارة البسيطة مثل استخدام الهاتف الشخصي، والإدخال عن طريق لوحة المفاتيح ألي المهارات الأكثر شمولاً وتطور مثل استخدام الذكاء الاصطناعي، واستخدام التطبيقات الذكية، ومصطلحات البحث الفعال على الشبكة العنكبوتية

وقد قدمت دراسة (فان يورسن وفانديك 2015) وصف لأنواع المهارات الرقمية مقسمة في أربع مجالات

- **مهارات تشغيلية:** مثل مهارات تشغيل واستخدام الوسائط الرقمية التي قد تكون الهواتف الذكية والحاسوب والانترنت بكفاءة
- **مهارات المعلومات:** مثل مهارة استخدام محركات البحث المختلفة للبحث عن المعلومات واختيارها وتقييمها باستخدام .
- **مهارات استراتيجيه:** مثل مهارات توظيف المعلومات الواردة في الوسائط الرقمية لبلوغ الأهداف ويعد الإمام بالمهارات الأساسية للتكنولوجيا الرقمية التي يحتاجها الجمهور العام عاملاً مشتركاً بين أغلب أطر العمل. وتشمل هذه المهارات معرفة كيفية تشغيل الأجهزة، والتواصل، والعثور على المعلومات وتبادلها، وإنشاء محتويات أولية، واستخدام البرامج اليومية (لمعالجة الكلمات أو جداول البيانات) ومراعاة عادات الأمان والخصوصية، أو حل المشاكل البسيطة.

2- جوده القرارات الاداريه

أ- مفهوم جودة اتخاذ القرار

تعرف عليه عملية اتخاذ القرار بأنها "اختيار بديل واحد من بين مجموعه من البدائل المتاحة" (الشوبك 2017)

كما تعرف بأنها "القيام بتحديد المشكلة ومن ثم تحديد الحلول المناسبة لتلك المشكلة من خلال اختيار البديل الأفضل من بين مجموعه من البدائل المتاحة" (كعبور 2006)

تجدر هنا الاشارة إلى أن هناك فرق جوهري ما بين "صناعه القرار الإداري" وبين اتخاذ القرار الإداري فصناعه القرارات الإدارية تسبق عملية اتخاذ القرار وهي عملية متداخلة بين جميع الوظائف الاداريه ويعتمد صنع القرار على التداخل بين مختلف الوظائف الإدارية بداية من التخطيط والذي يفرز الخطة المعتمدة على وضع الهدف ثم رسم السياسات وأعداد البرامج وحشد الموارد المختلفة لتنفيذ هذه البرامج، وتحديد الأساليب لتشغيلها (القيوتي 2014) لذلك يمكننا القول أن اتخاذ القرار هو عمل إداري يمثل عنصر واحد فقط في عملية صناعه القرار والتي هي اشم من اتخاذ القرار كذلك يجدر بنا التفرقة بين مفهوم القرار ومفهوم اتخاذ القرار، فالقرار يعني اختيار بديل واحد من بين عدة بدائل متاحة أما عملية اتخاذ القرار فهي العملية المتضمنة الدراسة والتفكير للوصول لهذا القرار فهي عملية عقلانية رشيدة بهدف المفاضلة بين عدة بدائل تتناسب مع الإمكانيات والأهداف المتاحة. كما أشارت دراسة (جاد الرب، 2004) أن كل الخطوات التي تسبق عملية اختيار البديل الأفضل هي عملية صنع القرار.

وترى الباحثة ان صانع القرار هو الذي يحدد بدائل القرار وفق شروط وقيود معينه لا يمكن تجاوزها ثم يأتي دور متخذ القرار الذي يختار ما يناسبه في ضوء هذه الشروط

أشارت دراسة (Donelan, 2013) لجودة اتخاذ القرار على انه مجموعة من المؤشرات التي تستخدم للحكم علي عملية اتخاذ القرارات، يتم الحكم على جوده اتخاذ القرار من خلال بعدين وفقاً لمقياس (دانيال 2013)

- **البعد الأول إليه اتخاذ القرار:** - هو قياس جودة القرار اعتمادا على الطريق التي تم بها اتخاذ هذا القرار من حيث الفهم الشامل للمشكلة التي يتم اتخاذ القرار بشأنها وحصر البدائل المتاحة ورصد المتغيرات المحيطة بناء على المعلومات التي تم جمعها والقدرة على تحليلها بشكل سليم
- **البعد الثاني نتائج القرار:** - يتم تقييم جودة القرار من حيث مدي مساهمته في تحقيق الأهداف الموضوعية ، كذلك يتم الحكم على جودة القرار من خلال تحديد قيمه ومكانه المؤسسة في السوق في فترة زمنية تعقب اتخاذ وتنفيذ القرار ودراسة العديد من المؤشرات الكمية والنوعية التي ظهرت نتيجة لاتخاذ هذا القرار وتنفيذه، كما وقد قدمت دراسة (دانيل 2013) أداه قياس لتقويم جوده اتخاذ القرار وهي عبارة عن استبيان يتكون من بعدين الأول تأثير المستوى التنظيمي والثاني تأثير المستوى الشخصي لمتخذ القرار أما دراسة (عبد، واخرون، 2021) ودراسة(أبو العلا، 2024) فقد حددت أبعاد قياس جودة القرارا لإداري في(الشفافية، المسؤولية، الانضباط الإداري، الاستقلالية) ، كما حددت دراسة (Spetzler et al 2016) ستة أبعاد لقياس جودة اتخاذ القرار تتمثل ف (وضوح الأهداف ، دقة المعلومات ، التقييم ، دعم القرار ، البدائل المتاحة ، الالتزام بالتنفيذ) حيث سيتم الاعتماد على هذا المقياس في هذه الدراسة قياس جوده اتخاذ القرار وقد اعتمدت عليه دراسة (الكفاتي ، 2018) ودراسة (الدليمي ، 2020) وقد تم التحوير في هذا المقياس لتناسب متطلبات هذا البحث

ج- العلاقة بين المهارات الرقمية وجودة اتخاذ القرار

ان القرارات التي يتم اتخاذها بالاعتماد على المهارات الرقمية التي يمتلكها المسؤولين على صناعة القرار هي القرارات التي تعتمد على أتباع نهج قيادي رقمي يساعد على تخطي المعوقات التي تواجهه صناعة القرار والارتقاء بجودة القرارات . وفي حالة اعتماد تلك المؤسسات على التكنولوجيا الرقمية والتي لايمكن الاستفادة منها إلا بتسلح العاملين بالمهارات الرقمية التي تتيح الوصول إلى المعلومات التي تتصف بالجودة والدقة وعند الحاجة إليها والملائمة للموضوع . فان ذلك يؤدي إلى الرفع وتحسين جودة القرار إلا داري ، وهذا يدل على أن تكنولوجيا المعلومات المعتمدة على المهارات الرقمية الحديثة أصبحت ضرورة ملحة للمنظمات لكي تحقق القيمة التنافسية المطلوبة ، من خلال اختيار النموذج المناسب من بين النماذج المتعددة في تنظيم عملياتها الرقمية حتى تتمكن من اتخاذ القرارات بجودة عالية ومنافسة وبالتالي الوصول إلى الأهداف المنشودة. (شلي واخرون ، 2021) كما أشارت دراسة (عابد واخرون ، 2021) إلى إن تبني التقنيات الرقمية الحديثة، وتحليل البيانات الضخمة، يمكن للمنظمات اتخاذ قرارات أكثر دقة وسرعة، مما يساهم في زيادة الكفاءة والابتكار وتحقيق الأهداف الموضوعية. وبالتالي، فإن الارتباط بين جودة القرار الإداري، والمهارات الرقمية هي علاقة تكاملية تساهم في تطوير المنظمات وتعزيز قدرتها على المنافسة وتحسين سمعتها التنظيمية، عندما يتم دمج المهارات الرقمية المبنية على التقنيات الرقمية مبتكرة والجديدة في جميع مجالات العمل ، يؤدي ذلك إلى الوصول إلى اتخاذ القرار السليم والصائب والجيد والذي يعتمد بشكل أساسي على نظم معلومات رقمية تساعد علي توفير المعلومات الدقيقة والموثوق واللازمة لاتخاذ القرار الجيد

خامسا :تصميم البحث :

سنقوم الباحثة هنا بعرض منهج البحث ومجتمع وأداة البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها

1-منهج البحث:

قد استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف الظاهرة والأحداث المرتبطة بها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً وجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة واستقصاء مظاهرها وعلاقتها ببعضها البعض والوصول إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح وقد بني هذا المنهج أولاً على الدراسة النظرية وذلك بجمع المادة العلمية المتعلقة بمتغيرات

الدراسة من المراجع التي توفرت للباحثة من كتب ودوريات ورسائل مختلفة وشبكة المعلومات ، والدراسة الميدانية المعتمدة على أداة الدراسة لجمع البيانات

1- مجتمع وعينه البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين العاملين بالمعهد العالي للمهن الشاملة والموجود بمنطقة سوق الخميس امسحيل والبالغ عددهم (49) موظف من مستويات إدارية مختلفة. سيتم تضمينهم جميعا عينة الدراسة بطريقة المسح الشامل، ويرجع السبب لاختيار مجال الدراسة : بسبب مكانة المعهد الكبيرة على المستوى المحلي نظرا لطبيعة التخصصات التي يدرسها ونوعية المؤهلات التي يتحصل عليها للخريجين فهي تتنوع من مهندسين اتصالات، وبرمجة، وكهربائية بالإضافة إلى التخصصات الإدارية والمالية إضافة لتخصصات الطبية من مختبرات وتقنية طبية ووجود عدد كبير ومتنوع من الهيئة التدريسية من التخصصات المتميزة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأخصائيين وتقنيين وفنيين، بالإضافة إلى الإداريين والقيادة الاداريه والتي على درجه عاليه من التميز أن هذا التنوع يخلق قدرات مختلفة من العاملين بالمعهد مما يجعله مجال خصب ومناسب لدراسة المتغيرات المتعلقة بالرقمية.

3-أداء البحث

انطلاقا من مشكلة البحث واعتمادا على الدراسات السابقة والأدب النظري، وكذلك المقالات التي اعتمدنا عليها تم تصميم استبيان خاص بالدراسة وكان الهدف الأساسي منه أن يغطي كافة متغيرات وأبعاد الدراسة حتى يعطي صورة حقيقية عن واقع الممارسات المتعلقة بموضوع الدراسة كما راعت الباحثة أثناء تصميمه الابتعاد عن المصطلحات الأكاديمية الغامضة وتم التركيز على المصطلحات المفهومة والمتداولة

أ. تصميم أداة البحث : لقد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أقسام كالتالي:

- ❖ القسم الأول: معلومات عن أفراد عينة الدراسة : (الجنس - العمر - سنوات الخبرة - طبيعة العمل).
 - ❖ القسم الثاني: البيانات المتعلقة بالمهارات الرقمية، وينقسم إلى خمسة محاور هي: المهارات التكنولوجية. مهارات المعلوماتية. مهارات التواصل. المهارات الأمنية. مهارات الإبداع.
 - القسم الثالث: البيانات المتعلقة بجودة القرار الإداري، وينقسم إلى أربعة محاور هي: وضوح الأهداف. دقة المعلومات. فاعلية التقييم. دعم القرار. البدائل المتاحة. الالتزام بالتنفيذ.
- ب ثبات أداة البحث: تم التأكد من ثبات الاستبيان، بطريقة حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والجدول (1) يبين النتائج:

الجدول رقم (1) يوضح معاملات الثبات لبيانات الاستبيان.

معاملات الثبات	موضوع المحور	القسم
معامل ألفا كرونباخ		
0.815	- المحور الأول: المهارات التكنولوجية.	القسم الثاني المهارات الرقمية
0.770	- المحور الثاني: مهارات المعلوماتية.	
0.724	- المحور الثالث: مهارات التواصل.	
0.765	- المحور الرابع: المهارات الأمنية.	
0.836	- المحور الخامس: مهارات الإبداع.	
0.624	- المحور الأول: وضوح الأهداف.	القسم الثالث جودة القرار
0.648	- المحور الثاني: دقة المعلومات.	
0.828	- المحور الثالث: فاعلية التقييم.	
0.862	- المحور الرابع: دعم القرار.	
0.732	- المحور الخامس: البدائل المتاحة.	

من الجدول رقم (1) يتضح أن معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان وللاستبيان ككل تتراوح قيمتها بين (0.862 - 0.624)، وهي معاملات ثبات مقبولة علمياً، وهذا يعني أن الاستبيان يتصف بالثبات. **ت-صدق الاستبيان** : تم التأكد من الصدق الداخلي للقسم الثاني للاستبيان (المهارات الرقمية)، وذلك بحساب معاملات الارتباط (Pearson Correlation) بين درجات عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور، والجدول (2) يبين النتائج:

الجدول رقم (2) يوضح معاملات الثبات لبيانات عبارات القسم الثاني من الاستبيان (المهارات الرقمية).

sig	Pearson Correlation	عبارات المحور الأول: المهارات التكنولوجية	
0.000	0.768	لدي معرفه كافيه لاستخدام الحاسوب والاجهزه الرقمية الأخرى	1
0.000	0.837	لدي قدره على كتابه وتصميم البرامج باستخدام لغات مختلفة	2
0.000	0.829	لدي القدره على تطوير قدرتي على استخدام التكنولوجيا	3
0.000	0.795	لدي القدرة على تصميم نظام للمعلومات بسيط وكفؤ يساعد في اتخاذ القرار	4
sig	PearsonCorrelatio	عبارات المحور الثاني: مهارات المعلوماتية	
0.000	0.826	لدي القدره على البحث عن المعلومات بشكل فعال	1
0.000	0.793	استطيع تحليل البيانات ومعرفة مدى صلاحية وموثقيه البيانات الرقمية	2
0.000	0.729	استطيع أداره المعلومات وتخزينها باستخدام أدوات مثل الماكر وسوف	3
0.000	0.731	أتابع باستمرار المستجدات في مجال تكنولوجيا المعلومات	4
Sig	Pearson Correlati	عبارات المحور الثالث: مهارات التواصل	
0.000	0.827	استطيع التواصل مع الآخرين بشكل فعال عبر البريد الالكتروني والرسائل الرقمية	1
0.000	0.757	استخدم وسائل التواصل الرقمية للتعاون مع زملائي في انجاز المهام المختلفة في العمل	2
0.000	0.634	لدي القدره على التواصل بشكل فعال عبر وسائل التواصل الاجتماعي مثل الفيسبوك وتويتر	3
sig	Pearson Correlati	عبارات المحور الرابع: المهارات الأمنية	
0.000	0.529	لدي إلمام بطبيعة المخاطر والتهديدات التي تحيط بالعمل في البيئة الرقمية	1
0.000	0.813	لدي القدرة على الحفاظ على خصوصية البيانات الرقمية بشكل جيد	2
0.000	0.849	لدي قدره على حماية البيانات وأجهزه الانظمه من الاختراق	3
0.000	0.843	استطيع ان اضمن امن بيانات المنظمة	4
sig	Pearson Correlati	عبارات المحور الخامس: مهارات الإبداع	
0.000	0.793	لدي القدرة على إنشاء محتوى رقمي وبتنسيقات مختلفة	1
0.000	0.874	استطيع تقييم المحتوى الرقمي	2
0.000	0.790	لدي القدره على تطوير المحتوى الرقمي بشكل مبدع	3
0.000	0.819	لدي معرفه بطبيعة حقوق النشر والتراخيص للمحتوى الرقمي	4

من الجدول رقم (2) يتبين أن جميع معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الجزء الثاني (المهارات الرقمية) والدرجة الكلية للجزء الثاني دالة إحصائياً عن مستوى (0.01)، وهذا يشير إلى أن

عبارات الجزء الثاني من الاستبيان مرتبطة بالدرجة الكلية للجزء الثاني من الاستبيان، وهذا يشير إلى أن الاستبيان يتصف بالصدق الداخلي، بالتالي هو صالح لقياس ما أعد لقياسه. وتم التأكد من الصدق الداخلي للقسم الثالث (جودة القرار الإداري)، وذلك بحساب معاملات الارتباط (Pearson Correlation) بين درجات عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور، والجدول (3) يبين النتائج:

الجدول رقم (3) يوضح معاملات الثبات لبيانات عبارات القسم الثالث من الاستبيان (جودة القرار الإداري).

Sig	Pearson Correlatio	عبارات المحور الأول: وضوح الأهداف	
0.000	0.681	أضع قراري بناء على أهداف واضحة ومحدده مسبقا	1
0.000	0.901	تتوافق الأهداف الموضوعة في الاداره التي اتبعها مع رؤيه واستراتيجيه المؤسسة.	2
0.000	0.700	يتم المشاركة في تحديد الأهداف بشكل دوري ومنتظم	3
Sig	Pearson Correlatio	عبارات المحور الثاني: دقة المعلومات	
0.000	0.563	اعتمد في اتخاذ قراري في الاداره على المعلومات الدقيقة ذات الصلة للتنبؤ بالنتائج المحتملة	1
0.000	0.748	يتم بشكل دوري تحديث المعلومات للاستفادة منها في وضع القرارات	2
0.000	0.841	اعتمد في اتخاذ القرار على مصادر معلومات مناسبة وموثقه ومتوفرة في الوقت المناسب	3
	0.649	تتصف المعلومات التي اعتمد عليها في اتخاذ القرار على مبدأ الشفافية لتجنب التحيز	
sig	Pearson Correlatio	عبارات المحور الثالث: فاعلية التقييم	
0.000	0.857	يتم في الاداره تقييم القرارات التي يتم اتخاذها بشكل دوري	1
0.000	0.840	يتم استخدام معايير تقييم للقرار تكون مناسبة	2
0.000	0.890	اعتمد في اتخاذ قراري على نتائج التقييم الدورية	3
sig	Pearson Correlatio	عبارات المحور الرابع: دعم القرار	
0.000	0.942	تدعم الاداره العليا القرارات التي يتم اتخاذها في الاداره	1
0.000	0.834	تعمل الاداره العليا بشكل فعال على توفير متطلبات تنفيذ القرارات	2
0.000	0.880	تشجع الاداره العليا على المشاركة في اتخاذ القرارات	3
sig	Pearson Correlatio	عبارات المحور الخامس: البدائل المتاحة	
0.000	0.796	تتوفر لدي العديد من البدائل المتنوعة في اتخاذ القرار لمواجهة كاهه الاحتمالات	1
0.000	0.870	في الغالب يتم اتخاذ القرار الصائب بناء على التقييم الجيد الغير متسرع للبدائل المتوفرة	2
0.000	0.752	تتوفر العديد من البدائل التي تنسجم مع قدره متخذ القرار على التحليل والمقارنة	3

من الجدول رقم (3) يتبين أن جميع معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الجزء الثالث (التمكين النفسي) والدرجة الكلية للجزء الثالث دالة إحصائياً عن مستوى (0.01)، وهذا يشير إلى أن

عبارات الجزء الثالث من الاستبيان مرتبطة بالدرجة الكلية للجزء الثالث من الاستبيان، وهذا يشير إلى أن الاستبيان يتصف بالصدق الداخلي، بالتالي هو صالح لقياس ما أعد لقياسه. بذلك تم التأكد من توفر الخصائص السيكومترية للاستبيان: الصدق والثبات، وأنه صالح كأداة لتحقيق أهداف الدراسة.

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها تم استخدام برنامج (IBM SPSS Statistics 20) لتطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

- التأكد من ثبات الاستبيان، بطريقة حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)
- التأكد من الصدق الداخلي للاستبيان، وذلك بحساب معاملات الارتباط (Pearson Correlation) بين درجات عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور.
- اختبار تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

5- المعلومات الشخصية لعينة البحث:

للتعرف على خصائص المعلومات الشخصية لعينة الدراسة والتي تم الحصول عليها من استجابات عينة الدراسة على المحور الأول من الاستبيان، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

الجدول رقم (4) المعلومات الشخصية لعينة البحث

النسبة	التكرار	الجنس
67.5%	27	الذكور
32.5%	13	الإناث
100%	40	المجموع
النسبة	التكرار	طبيعة العمل
32.5%	13	إداريين
67.5%	27	تقنيين
100%	40	المجموع
النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
7.5%	3	أقل من 5 سنوات
37.5%	15	من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة
52.5%	21	من 15 سنوات إلى أقل من 25 سنة
2.5%	1	من 25 سنوات إلى أقل من 36 سنة
100%	40	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4) أن الذكور هم الأعلى نسبة فقد بلغت (67.5%) يليهم الإناث حيث بلغت نسبتهم (32.5%). وكما يتبين أن ذوي سنوات الخبرة (من 15 سنة إلى أقل من 25 سنة)، نسبتهم (52.5%) من عينة الدراسة، يليهم ذوي سنوات الخبرة (من 15 سنة إلى أقل من 15 سنة)، بنسبة (37.5%)، يليهم ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات) بنسبة (7.5%) يليهم ذوي سنوات الخبرة (من 25 سنوات إلى أقل من 36 سنة) بنسبة (2.5%).

سنة) بنسبة (2.5%) كما يتضح أن الإداريين هم الأعلى نسبة فقد بلغت (67.5%) يليهم التقنيين بنسبة (32.5%).

6- الإجابة عن تساؤلات البحث:-

التساؤل الأول: ما مستوى توفر المهارات الرقمية لدى عينة البحث؟ للإجابة عن التساؤل الأول ودعمها بالأدلة الإحصائية تم تطبيق اختبار (One Sample T Test) وذلك للكشف عن مستوى توافر أبعاد المهارات الرقمية، والجدول (5) يبين النتائج.

جدول (5) نتائج اختبار (One Sample T Test)

البيان	المتوسط المحسوب	المتوسط الافتراضي لمجتمع الدراسة	الانحراف المعياري	قيمة t	Sig	مستوى التوافر
مستوى توافر المهارات الرقمية	3.48	3.39	0.647	0.880	0.384	متوسط

من الجدول (5) يتبين أن مستوى معنوية (sig) هو (0.384) وهي أكبر من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يعني أن عدم وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسط المحسوب هو (3.48) والمتوسط الافتراضي (3.39) لمجتمع البحث، مما يعني أن عينة البحث ترى أن توافر المهارات الرقمية هو بمستوى متوسط.

التساؤل الثاني: هل تتوافر جودة اتخاذ القرارات الإدارية لدى عينة البحث. للإجابة عن التساؤل الثاني ودعمها بالأدلة الإحصائية تم تطبيق اختبار (One Sample T Test) وذلك للكشف عن مستوى توافر جودة اتخاذ القرارات الإدارية، والجدول (6) يبين النتائج.

جدول (6) نتائج اختبار (One Sample T Test)

البيان	المتوسط المحسوب	المتوسط الافتراضي لمجتمع الدراسة	الانحراف المعياري	قيمة t	Sig	مستوى التوافر
مستوى توفر المهارات الرقمية	3.71	3.39	0.535	3.866	0.000	مرتفع

من الجدول (6) يتبين أن قيمة مستوى معنوية (sig) قيمته (0.000) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يعني أن هناك فرق دال إحصائياً بين المتوسط المحسوب هو (3.71) والمتوسط الافتراضي (3.39) لمجتمع الدراسي، ولأن المتوسط المحسوب أكبر من المتوسط الافتراضي مما يعني أن عينة البحث ترى أن جودة القرار هو مستوى مرتفع.

التساؤل الثالث: هل تؤثر المهارات الرقمية على وضوح الأهداف لدى عينة البحث للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضية التالية:

H_{01} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على وضوح الأهداف.

H_{a1} : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على وضوح الأهداف.

لاختبار الفرضية الصفرية الأولى تم تطبيق اختبار تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) وذلك للكشف عن العلاقة بين المتغير التابع (وضوح الأهداف) وهو أحد أبعاد جودة القرار الإداري، والمتغيرات المستقلة (المهارات التكنولوجية، مهارات المعلوماتية، مهارات التواصل، المهارات الأمنية، مهارات الإبداع) وهي أبعاد المهارات الرقمية، والجدول (7) يبين نتائج تحليل التباين.

جدول رقم (7) نتائج تحليل التباين

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11.682	5	2.336	3.876	.007 ^b
Residual	20.495	34	.603		
Total	32.178	39			

a. Dependent Variable: وضوح الأهداف

b. Predictors: (Constant), المهارات الأمنية، التكنولوجيا، مهارات الإبداع، مهارات التواصل، مهارات المعلومات

من الجدول (7) يتبين أن قيمة (F) بلغت (3.876) بمستوى معنوية (sig) قيمته (0.007) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية (0.05) لذا ترفض الفرضية الأولى الصفرية، وتحل محلها الفرضية الأولى البديلة، والتي تنص على: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على وضوح الأهداف. وهذا يدل على أن المهارات الرقمية لها أثر دال إحصائياً على التغيرات التي تحدث في وضوح الأهداف. والجدول (8) يبين معامل الارتباط (R) بين المتغير التابع، والمتغيرات المستقلة، ومعامل التحديد المعدل (Adjusted R²)، وقيمة الخطأ المعياري للتقدير (Std. Error of the Estimate)

جدول (8) Model Summary معامل الارتباط ومعامل التحديد

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.269	.77641

a. Predictors: (Constant), المهارات الأمنية، التكنولوجيا، مهارات الأبداع، مهارات التواصل، مهارات المعلومات

من الجدول (8) يتبين أن معامل الارتباط بين وضوح الأهداف والمهارات الرقمية قد بلغ (0.603) وهو معامل ارتباط موجب ومتوسط القيمة. وأن معامل التحديد المعدل (0.269)، وهذا يعني أن حجم أثر القيادة الرقمية على التغيرات التي تحدث في إحساس عضو هيئة التدريس بمعنى وقيمة العمل الذي يقوم به هو (26.9%)، ولتحديد أبعاد المهارات الرقمية المؤثرة وغير المؤثرة، يتم مقارنة قيم مستوى المعنوية لمعاملات الانحدار، والجدول (9) يبين معاملات الانحدار، وقيم مستوى المعنوية.

جدول (9) معاملات الانحدار للعلاقة بين متغير وضوح الأهداف وأبعاد المهارات الرقمية، وقيم مستوى المعنوية.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.936	.687		2.819	.008
	المهارات التكنولوجية	-.012-	.133	-.013-	-.087-	.932
	مهارات الأبداع	.145	.120	.174	1.206	.236

	مهارات المعلومات	.077	.146	.082	.525	.603
	مهارات التواصل	-.177-	.151	-.183-	- 1.175-	.248
	المهارات الأمنية	.495	.145	.549	3.412	.002
a. Dependent Variable: وضوح الأهداف						

الجدول (8) يبين أبعاد المهارات الرقمية المؤثرة على وضوح الأهداف وهي: بُد المهارات الأمنية حيث أن مستوى المعنوية (sig) لتأثيره قد بلغ (0.002)، وهي أقل من (0.05). أما أبعاد المهارات الرقمية غير المؤثرة هي: المهارات التكنولوجية، ومهارات الإبداع، ومهارات المعلومات، ومهارات التواصل، حيث أن مستوى المعنوية لتأثير تلك الأبعاد (sig) قيم أكبر من (0.05).

التساؤل الرابع: هل تؤثر المهارات الرقمية على دقة المعلومات لدى عينة البحث؟
للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضية التالية:

H₀₂: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على دقة المعلومات.

H_{a2}: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على دقة المعلومات.

لاختبار الفرضية الصفرية الثانية تم تطبيق اختبار تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) وذلك للكشف عن العلاقة بين المتغير التابع (دقة المعلومات) وهو أحد أبعاد جودة القرار الإداري، والمتغيرات المستقلة (المهارات التكنولوجية، مهارات المعلوماتية، مهارات التواصل، المهارات الأمنية، مهارات الإبداع) وهي أبعاد المهارات الرقمية، والجدول (10) يبين نتائج تحليل التباين.

جدول (10) نتائج اختبار ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	13.361	5	2.672	6.017	.000 ^b
	Residual	15.100	34	.444		
	Total	28.461	39			
a. Dependent Variable: دقة المعلومات						
b. Predictors: (Constant) المهارات الأمنية، المهارات التكنولوجية، مهارات الأبداع، مهارات التواصل						

من الجدول (9) يتبين أن قيمة (F) بلغت (2.672) بمستوى معنوية (sig) قيمته (0.000) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية (0.05) لذا ترفض الفرضية الثانية الصفرية، وتحل محلها الفرضية الثانية البديلة، والتي تنص على: H_{a2}: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على دقة المعلومات. وهذا يدل على أن المهارات الرقمية لها أثر دال إحصائياً على التغيرات التي تحدث في دقة المعلومات. والجدول (10) يبين معامل الارتباط (R) بين المتغير التابع، والمتغيرات المستقلة، ومعامل التحديد المعدل (Adjusted R²)، وقيمة الخطأ المعياري للتقدير (Std. Error of the Estimate)

جدول (11) Model Summaryb) معامل الارتباط ومعامل التحديد

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.391	.66641

a. Predictors: (Constant), المهارات الأمنية, التكنولوجيا, الأبداع, مهارات التواصل, مهارات المعلومات

من الجدول (11) يتبين أن معامل الارتباط بين دقة المعلومات والمهارات الرقمية قد بلغ (0.685)، وهو معامل ارتباط موجب ومتوسط القيمة. وأن معامل التحديد المعدل (0.391)، وهذا يعني أن حجم أثر المهارات الرقمية على التغيرات التي تحدث في دقة المعلومات هو (39.1%). ولتحديد أبعاد المهارات الرقمية المؤثرة وغير المؤثرة، يتم مقارنة قيم مستوى المعنوية لمعاملات الانحدار، والجدول (12) يبين معاملات الانحدار، وقيم مستوى المعنوية.

جدول (12) معاملات الانحدار للعلاقة بين دقة المعلومات وأبعاد المهارات الرقمية، وقيم مستوى المعنوية

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.424	.589		2.415	.021
	المهارات التكنولوجية	.495	.114	.589	4.325	.000
	مهارات الأبداع	.172	.103	.219	1.659	.106
	مهارات المعلومات	.037	.125	.042	.296	.769
	مهارات التواصل	.102	.129	.112	.792	.434
	المهارات الأمنية	-.098-	.125	-.116-	-.790-	.435

a. Dependent Variable: دقة المعلومات

من الجدول رقم (12) يبين أبعاد المهارات الرقمية المؤثرة على دقة المعلومات هي بُعد المهارات التكنولوجية حيث أن مستوى المعنوية (sig) لتأثيره قد بلغ (0.000). أما أبعاد المهارات الرقمية غير المؤثرة هي: بُعد مهارات الإبداع، ومهارات المعلومات، ومهارات التواصل والمهارات الأمنية حيث أن مستوى المعنوية لتأثير تلك الأبعاد (sig) قيم أكبر من (0.05).

التساؤل الخامس: هل تؤثر المهارات الرقمية على فاعلية التقييم لدى عينة البحث؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضية التالية:

H₀₃: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على فاعلية التقييم.

H_{a3}: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على فاعلية التقييم.

لاختبار الفرضية الصفرية الثالثة تم تطبيق اختبار تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) وذلك للكشف عن العلاقة بين المتغير التابع (فاعلية التقييم) وهو أحد أبعاد جودة القرار الإداري، والمتغيرات المستقلة (المهارات التكنولوجية، مهارات المعلوماتية، مهارات التواصل، المهارات الأمنية، مهارات الإبداع) وهي أبعاد المهارات الرقمية، والجدول (13) يبين نتائج تحليل التباين.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	8.068	5	1.614	1.455	.230 ^b
	Residual	37.707	34	1.109		
	Total	45.775	39			
a. Dependent Variable: فاعلية التقييم						
b. Predictors: (Constant) المهارات الأمنية, المهارات التكنولوجية, الأبداع, مهارات التواصل, مهارات المعلومات						

من الجدول (13) يتبين أن قيمة (F) بلغت (1.455) بمستوى معنوية (sig) قيمته (0.230) وهي أكبر من قيمة مستوى المعنوية (0.05) لذا تقبل الفرضية الثالثة الصفرية، والتي تنص على:
 H_{03} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الرقمية على فاعلية التقييم.
وهذا يدل على أن المهارات الرقمية ليس لها أثر دال إحصائياً على التغيرات التي تحدث في فاعلية التقييم.
والجدول (14) يبين معامل الارتباط (R) بين المتغير التابع، والمتغيرات المستقلة، ومعامل التحديد المعدل ($Adjusted R^2$)، وقيمة الخطأ المعياري للتقدير (Std. Error of the Estimate)

جدول (14) Model Summaryb معامل الارتباط ومعامل التحديد

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.176	.055	1.05311
a. Predictors: (Constant), المهارات الأمنية, المهارات التكنولوجية, الأبداع, التواصل, مهارات المعلومات				

من الجدول (14) يتبين أن معامل الارتباط بين فاعلية التقييم والمهارات الرقمية قد بلغ (0.420)، وهو معامل ارتباط موجب ومنخفض القيمة. وأن معامل التحديد المعدل (0.055)، وهذا يعني أن حجم أثر المهارات الرقمية على التغيرات التي تحدث في فاعلية التقييم هو (5.5%). ولتحديد أبعاد المهارات الرقمية المؤثرة وغير المؤثرة، يتم مقارنة قيم مستوى المعنوية لمعاملات الانحدار، والجدول (15) يبين معاملات الانحدار، وقيم مستوى المعنوية.

جدول (15) معاملات الانحدار للعلاقة بين فاعلية التقييم وأبعاد المهارات الرقمية، وقيم مستوى المعنوية

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.089	.932		2.243	.032
المهارات التكنولوجية	.297	.181	.279	1.643	.110
مهارات الإبداع	.256	.163	.258	1.569	.126
مهارة المعلومات	.164	.198	.148	.832	.411
مهارات التواصل	-.046-	.204	-.040-	-.227-	.821

المهارات الأمنية	-265-	.197	-246-	-	1.346-	.187
Dependent Variable: a.فاعلية التقييم						

من الجدول (15) يبين أن جميع أبعاد المهارات الرقمية غير مؤثرة على فاعلية التقييم. حيث أن مستوى المعنوية لتأثير تلك الأبعاد (sig) قيم أكبر من (0.05).
سادسا : النتائج والتوصيات وحدود البحث :
تعرضها الباحثة كما يلي :

مناقشة نتائج البحث: والتي تمثلت في :

- 1- أوضحت نتائج تحليل الفرض توسط واعتدال المهارات الرقمية لدى عينة البحث حيث اثبت أن العاملون بالمعهد العالي للمهن الشاملة يتمتعون بمستوى متوسط من المهارات الرقمية، مما يسمح باستخدام أدوات التكنولوجيا أثناء تأدية وظائفهم بشكل مقبول .
- 2- مستوى جودة اتخاذ القرار بإدارة المعهد العالي للمهن الشاملة مرتفع حسب رأى عينة البحث وهذا يدل على قدرة إدارة المعهد على اتخاذ قرارات صائبة وفعالة وذات جودة عالية
- 3- المهارات الرقمية التي يتمتع بها العاملون بالمجال قيد البحث لها تأثير معنوي على التغيرات التي تحدث في وضوح الأهداف عند صناعة القرارات ، وهذا قد يفسر بأن المهارات الرقمية تساعد على التواصل الفعال ، والتعاون للوصول إلى البيانات والمعلومات بشكل سريع ، مما يساعد على تحديد الأهداف بشكل واضح ، كذلك تمكن المهارات الرقمية من استخدام أدوات وتقنيات حديثة لتحليل البيانات وتقييم الأداء مما يرفع من وضوح الأهداف الموضوعية لاتخاذ القرار حيالها .
- 4- تؤثر أبعاد المهارات الرقمية لدى العاملين بالقطاع قيد البحث علي وضوح الأهداف بشكل متفاوت فبينما يؤثر بعد المهارات الأمنية في وضوح الأهداف نجد أن المهارات التكنولوجية ، ومهارات الإبداع ، ومهارات المعلومات ، ومهارات التواصل ليس لها تأثير في التغيرات التي تحدث في مدى وضوح الأهداف، وهذا قد يفسر بان المهارات الأمنية قد تساهم في حماية البيانات والمعلومات مما يعني رفع مستوى الثقة في البيانات المستخدمة في تحديد الأهداف، ومن ثم اتخاذ القرار حيالها، أما المهارات التكنولوجية فهي أساسية في العمل الرقمي الحديث، ولكنها ليست بالعامل المميز والضروري لدرجة وضوح الأهداف، أما مهارات الإبداع فهي تركز على درجة الابتكار والتفكير غير الاعتيادي خارج الصندوق وليست بالضرورة أن ترفع من درجة وضوح الأهداف، أما مهارات الاتصال فهي تركز على مدى التواصل بين العاملين وتبادل البيانات ولا تركز على وضوح الأهداف لدى عينة هذا البحث.
- 5- المهارات الرقمية التي يتمتع بها العاملون بمستوى متوسط تؤثر في دقة المعلومات، وهذا يعني انه عندما يتمتع العاملون بهذه المهارات الرقمية تزداد دقة المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار، كما يدل هذا على أن استخدام أدوات ومهارات الرقمنة لتحليل البيانات يقلل من الأخطاء ويعزز دقة المعلومات كما أن المهارات الرقمية تمكن من الوصول إلى معلومات موثوقة .
- 6- تؤثر أبعاد المهارات الرقمية لدى العاملين في دقة المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار بدرجات متفاوتة حيث أن بُعد المهارات التكنولوجية له أثر دال إحصائياً على دقة المعلومات ، وأبعاد المهارات الرقمية غير المؤثرة هي: بُعد مهارات الإبداع، ومهارات المعلومات، ومهارات التواصل والمهارات الأمنية. وهذا يعني ان استخدام التقنيات الحديثة في تحليل البيانات يساهم في دقة المعلومات أما مهارات الإبداع فهي تركز على الابتكار والتفكير المختلف وليس بالضرورة على دقة المعلومات، كذلك المعلومات تعتبر مهمة عند صنع القرار ولكنها ليست بالعامل المحوري والمميز لكي تكون

هذه المعلومات دقيقة ،أما مهارات التواصل في تؤثر على درجة الاتصال والتفاعل مع الآخرين وليست بالضرورة مؤثرة في دقة المعلومات ، أما المهارات الأمنية فهي تركز على حماية المعلومات وليست على دقتها حسب رأي عينة البحث .

7- المهارات الرقمية بجميع أبعادها ليس لها أثر دال إحصائياً على التغيرات التي تحدث في فاعلية التقييم. وهذا يعني أن المهارات الرقمية مهمة للعمل الحديث الذي يواكب التطور التكنولوجي ، ولكنها ليست عامل مؤثر ومميز في فاعلية التقييم للقرارات التي يتم اتخاذها كذلك قد يكون مستوى المهارات الرقمية المتوسط لدى العاملين ترك المجال لعوامل أخرى لتكون أكثر تأثير على فاعلية تقييم القرارات مثل خبرة القائم باتخاذ القرار أو طبيعة هذه القرارات أو الوقت اللازم لاتخاذ القرارات وغيرها .

8- اثبتت الدراسة التطبيقية أن المهارات الرقمية بجميع أبعادها قيد البحث ليس لها أثر دال إحصائياً على التغيرات التي تحدث في دعم القرار. وهذا قد يفيد بان المهارات الرقمية قد لا تكون ذات تأثير في دعم القرار إلا إذا كانت في مستوى اعلي من المتوسط لدى العاملين ، كذلك قد تكون هناك عوامل أخرى أكثر تأثير في دعم القرار من المهارات الرقمية في هذا المستوى مثل توفر البيانات أو طبيعة القرار حسب رأي عينة البحث .

9- المهارات الرقمية بجميع أبعادها قيد البحث ليس لها أثر دال إحصائياً على التغيرات التي تحدث في البدائل المتاحة. ويمكننا القول بناء على هذه النتيجة أن المهارات الرقمية مهمة في أداء الوظائف الإدارية بالطرق الرقمية الحديثة ولكنها قد لا تكون ذات تأثير معنوي في تحديد البدائل المتاحة أو تحسينها عند صناعة القرار فتكون هناك عوامل أخرى تؤثر في وضع وتحسين البدائل أو قد يحتاج وضع البدائل اعتماد على الرقمية إلى مستوى مرتفع من المهارات الرقمية لدى العاملين حسب رأي عينة البحث .

التوصيات :

في ضوء نتائج الدراسة التطبيقية قامت الباحثة بصياغة عدد من التوصيات للقادة بالقطاع مجال البحث بهدف تحسين جوانب القصور في هذا الجانب .

- 1- توفير برامج تدريبية وتوعوية للرفع من مستوى المهارات الرقمية وتشجيع استخدام التكنولوجيا في العمل لدي العاملين بإدارة المعهد العالي للمهن الشاملة بسوق الخميس، كذلك توفير الدعم الفني والموارد اللازمة لرفع مستوى المهارات الرقمية .
- 2- الاستمرار في تعزيز عملية اتخاذ القرار بالجودة العالية من خلال تحسين المهارات الرقمية وتشجيع المشاركة الفعالة للعاملين في عملية اتخاذ القرار
- 3- العمل على إعادة تقييم أهمية أثر أبعاد المهارات الرقمية التالية: مهارات الإبداع، ومهارات المعلومات، ومهارات التوصل والمهارات الأمنية. على دقة المعلومات.
- 4- العمل على إعادة تقييم أثر أبعاد المهارات الرقمية التالية: المهارات التكنولوجية، ومهارات الإبداع، ومهارات المعلومات، ومهارات التواصل، على وضوح الأهداف.
- 5- إعادة تقييم أهمية المهارات الرقمية بجميع أبعادها قيد الدراسة في تحديد البدائل المتاحة وتحسينها عند اتخاذ القرارات.
- 6- استخدام تقنيات حديثة لتحليل البيانات وتوفير أدوات التكنولوجيا لتحسين فاعلية تقييم القرار .
- 7- التركيز على تطوير مهارات أخرى قد تكون أكثر فاعلية في دعم القرارات التي يتم اتخاذها .

حدود البحث وتوصيات البحوث المستقبلية :-

- 1- الحدود الموضوعية : تناول هذا البحث اثر المهارات الرقمية في جودة صناعة القرار وقد اقتصر هذا البحث على دراسة المهارات الرقمية بأبعادها (المهارات التكنولوجية ، مهارات الإبداع ، مهارات الاتصال ، مهارات المعلومات ، المهارات الأمنية) أما العامل التابع فهو أبعاد صناعة

القرار والتمثلة في (وضوح الأهداف ، التقييم ، دعم القرار ، البدائل المتاحة) وترى الباحثة أنه من الممكن بحث تأثير متغيرات أخرى بخلاف المهارات الرقمية مثل القيادة الرقمية ، الارتجال الاستراتيجي ، التحول الرقمي كما يمكن إجراء بحوث أخرى باستخدام مقاييس بخلاف المستخدمة في هذا البحث.

- 2- الحدود المكانية : اقتصر هذا البحث على العاملين بالمعهد العالي للمهن الشاملة، وترى الباحثة انه بالإمكان إجراء بحوث في قطاعات أخرى مشابه من حيث طبيعة وظروف العمل
- 3- الحدود الزمنية : اجري البحث وجمعت البيانات في الفترة خلال فصل الخريف 2025
- 4- الحدود البشرية: أجريت الدراسة الميدانية على العاملين بمختلف الدرجات الوظيفية، وأنه من الممكن إجراء بحوث أخرى على مستويات وظيفية محددة.

المراجع :-

- 1- إبراهيم, محمود محمد ,والحداد ,بسمة محمد (2018) منشآت الأعمال والتحول الرقمي ,مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات
- 2- ابو عيطه, أحمد عبد اللطيف,(2024) متطلبات تنمية المهارات الرقمية كآلية لبناء قدرات الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات التعليم الأزهرى قبل الجامعي, كلية التربية بالدقهلية جامعة الأزهر, مصر,
- 3- إسماعيل, احمد (2019) ، مدى ممارسة الرشاقة الإستراتيجية ودورها في تحسين جودة القرارات في المنظمات غير الحكومية ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر فلسطين .
- 4- أشراي ,جمال (2021) " اثر الذكاء الصناعي على جودة القرار الإداري من وجهة نظر قادة مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة الجوف التعليمية ، مجلة سلوك ، المجلد (8) العدد (1)
- 5- السرسيك ، هاشم صلاح عاشور (2020) ، أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز جودة القرارات الإدارية بوزارة الداخلية والأمن الوطني ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والتمويل ، جامعة الأقصى.
- 6- شبلي, محمد ثلجي, والنجار, فايز جمعة, والطراوة, حسين أحمد (2022) أثر قدرات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على جودة القرارات الإدارية في مجموعة شركات المناصير في الأردن ,المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية وتكنولوجيا المعلومات
- 7- شعبان, عبد الحميد ، سيد ، يوسف محمد ، (2022) المهارات الرقمية إعادة التفكير في التعليم والتدريب في العصر الرقمي: المهارات الرقمية والنماذج الجديدة للتعلم ورقة عمل مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الفيوم.
- 8- الشنقيطي, محمد بن عبد الله, مهارات الثقافة الرقمية. الجامعة السعودية الالكترونية, 2023.
- 9- الطحان, أحمد,(2021) التعليم الرقمي وتحديات العصر. دار الفكر العربي, القاهرة،
- 10- العابد, هلال منصور سلمان(2013) "أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على جودة القرار الإداري في أجهزة الخدمة المدنية في الأردن"، دراسة تحليلية لآراء العاملين, رسالة ماجستير, الجامعة الأردنية, عمان
- 11- العتيبي, عبد الله محمد,(2020) المهارات الرقمية في التعليم والتعلم, مكتبة الرشد ، الرياض
- 12- العجري وآخرون (2021) "التأثير الوسيط للرفاهية الرقمية في العلاقة بين الكفاءات الرقمية والارتباط الوظيفي " بالتطبيق على الهيئة العامة للأرصاد الجوية المصرية

- 13- علوان و زيادات، (2020) "اثر نظم المعلومات الإدارية على جودة صناعة القرارات الإدارية من وجهة نظر متخذي القرارات في البنوك الأردنية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية، العدد (28).
- 14- القريوتي ,محمد قاسم (2014) مبادي الإدارة النظريات والعمليات والوظائف ط2 ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن .
- 15- محمد ، إدريس وآخرون (2021) ،"دور نظم المعلومات الإدارية في جودة القرارات الإدارية ، دراسة ميدانية على موظفي المستويات الإدارية الوسطى والدنيا بالمعاهد العليا بمدينة اجدابيا"،المجلد (34)
- 16- مهدي، فاطمة الزهراء , (2017) "قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية على جودة القرار الإداري"، دراسة حالة مجموعة من مؤسسات بن حمادي ببرج بوعر يريج ,مجلة رؤى اقتصادية مراجع من الانترنت

1. [/https://creativecommons.org](https://creativecommons.org)

2. <https://www.scribd.com>

3. الاتحاد الدولي لاتصالات قطاع التنمية <http://academy.itu.int>

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of JLABW and/or the editor(s). JLABW and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.