

التنمية المستدامة في عصر الرقمنة: دور التحول الرقمي للموارد البشرية في القطاع السياحي

Sustainable Development in the Digital Age: The Role of Digital Transformation of Human Resources in the Tourism Sector

إعداد

الباحث / أمير على حسن على

أ.د/ ليلى حسام الدين أحمد شكر

أستاذ إدارة الأعمال كلية التجارة- جامعة الأزهر

التنمية المستدامة في عصر الرقمنة: دور التحول الرقمي للموارد البشرية في القطاع السياحي

Sustainable Development in the Digital Age: The Role of Digital Transformation of Human Resources in the Tourism Sector

الباحث / أمير على حسن على

أ.د/ ليلي حسام الدين أحمد شكر - أستاذ إدارة الأعمال كلية التجارة جامعة الأزهر

ملخص:

هدفت البحث إلى التعرف على تأثير التحول الرقمي على تحقيق التنمية المستدامة بالتطبيق على بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) ، تم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (٣٨٠) من العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) ، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كمعامل الارتباط ومعامل الانحدار لتحليل بيانات البحث ، وقد توصلت البحث إلى عدة نتائج: وجود علاقة ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد كل من التحول الرقمي للموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة ، ووجود تأثير معنوي لجميع أبعاد التحول الرقمي على التنمية المستدامة وذلك عند مستوي معنوي (٠.٠٥).

رؤوس الموضوعات ذات الصلة :-

التحول الرقمي التنمية المستدامة

Abstract

The study aimed to identify the impact of digital transformation on achieving sustainable development by applying it to employees of the Ministry of Tourism (in the New Administrative Capital). A stratified random sample of (380) employees of the Ministry of Tourism (in the New Administrative Capital) was selected. A set of statistical methods, such as the correlation coefficient and the regression coefficient, were used to analyze the study data. The study reached several results: the existence of a significant positive correlation between the dimensions of both the digital transformation of human resources and the achievement of sustainable development, and the existence of a significant impact of all dimensions of digital transformation on the dimensions of sustainable development at a significant level of (0.05).

Keywords:-

Sustainable Development

Digital Transformation

مقدمة

ويوفر التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية الوقت ويزيد من إنتاجية وظائف إدارة الموارد البشرية ، والتي أصبحت عملياتها أسهل وأسرع بسبب التحول الرقمي و يمكن متخصصي إدارة الموارد البشرية من التركيز بشكل أفضل على المبادرات الهادفة في مجالاتهم الوظيفية والمنظمة ككل (Divya., & Himani., 2024).

وأصبح التحول الرقمي أحد ضروريات الحياة المعاصرة في كافة منظمات الاعمال وخاصة المنظمات العامة، التي تطلع دوماً لتحسين وتطوير خدماتها للمواطنين، ولضمان تعزيز التحول الرقمي في المنظمات العامة يتطلب الامر توفر نمط مختلف من الموارد البشرية يطلق عليه الموارد البشرية الرشيدة، والتي لديها القدرة على مواجهة ومواكبة المتغيرات (حسنى، ٢٠٢٢).

إن الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتاح والمنتظر والاعتماد على كفاءة وقدرات وخبرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل يضمن كفاءة المنظمة ونجاحها في تحقيق أهدافها، لذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على تحقيق أقصى استفادة من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية وتطويرها، وتبدأ هذه الأسس من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم، وهي ليست منفصلة عن بعضها البعض، بل تتكامل مع بعضها البعض نظام يسعى للوصول إلى كفاءة الأداء الموارد البشرية والموارد البشرية. ثم المنظمة ككل في إطار تحقيق التنمية المستدامة (القرواء، ٢٠٢١) .

١-أدبيات البحث

يهدف هذا الجزء إلى عرض وتحليل النظريات والأدبيات الرئيسية المستخدمة في هذه البحث والمتعلقة بالتحول الرقمي والتنمية المستدامة ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي :

١/١ – التحول الرقمي Digital Transformation

عرفه (Roberta .,et al ., 2019) بأنه " تحويل المنتجات والعمليات وكل شيء يخص الجوانب التنظيمية نحو التكنولوجيا الجديدة واستخدام التغييرات التي تطرأ على نماذج الأعمال ككل " .

كما عرفه (adzali ., et al ., 2023) بأنه " هي التغييرات الكبيرة التي تحدث داخل المنظمات نتيجة لتطبيق التقنيات الرقمية في جميع جوانب العمل " .

١/٢ - التنمية المستدامة Sustainable Development

عرفها (الكرشى وآخرون، ٢٠٢٤) بأنها " عملية مستمرة تعبر عن احتياجات المجتمع وتقوم على مبدأ العدالة والمشاركة العامة والاستغلال العقلاني والرشد للموارد بما يضمن تحقيق الرفاهية للأجيال الحالية والحفاظ على حقوق الاجيال القادمة " .

وعرفها (جاد ، ٢٠٢٢) بأنها " هي التنمية التي تلبي احتياجات الاجيال الحاضرة دون المساس او الاضرار بقدرة الاجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم " .

٢-الدراسات السابقة وفقا لمتغيرات البحث :

٢/١ الدراسات الخاصة بالتحول الرقمي

١- تهدف دراسة (Divya.,& Himani.,2024) بعنوان Snapshot of digital transformation from the

"perspective of human resource management: a bibliometric approach" إلى استكشاف التحول الرقمي من وجهة نظر الموارد البشرية للكشف عن العلاقة المحتملة كما تهدف البحث إلى التعرف على الموضوعات البحثية المتاحة في مجالات التحول الرقمي (DT) وإدارة الموارد البشرية على عينة مكونة من ٢٢٧ مفردة وواظهرت نتائج البحث عن أن هناك تأثير ايجابي للتحول الرقمي على ممارسات ادارة الموارد البشرية .

٢- هدفت دراسة (Jie ,Z., & Zhisheng, C., 2024) بعنوان " Exploring Human Resource

"Management Digital Transformation in the Digital Age " الى استكشاف كيف يمكن

أن يكون التحول الرقمي للموارد البشرية تأثيرا في السياق الاقتصاد الرقمي وأظهرت نتائج البحث وجود خمسة عوامل وهي الاحتياجات الرقمية للعملاء الداخليين والابتكار الرقمي للصناعة وتحديات المنافسين وحوكمة الابتكار الرقمي واحتياجات العصر الرقمي ويحل جوهر التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية، مثل مكان العمل الرقمي، وعمليات إدارة الموارد البشرية الرقمية، وخدمات الموظفين الرقمية و تشير عمليات إدارة الموارد إلى تنفيذ الاختيار والتدريب ووظائف التطوير والتقييم التي تستفيد من خلال أحدث التقنيات الرقمية. تم التأكيد على أنه على الرغم من أن التحول الرقمي يجلب فوائد لتطوير الأعمال، والتي لا يمكن تجاهل آثارها المستقبلية.

٣- هدفت دراسة (زايد ومحمد ٢٠٢٣) بعنوان " أثر التحول الرقمي علي الأداء الوظيفي للموارد البشرية للعاملين بشركة الخدمات التجارية البترولية (بتروتريد) " الى التعرف على اثر التحول الرقمي على الاداء الوظيفي للموارد البشرية للعاملين بشركه الخدمات التجاريه البترولييه بتروتريد ولتحقيق هدف الدراسه تم تصميم استقصاء وزعت على عينه الدراسه البالغه ٣٨٤ مفرده من العاملين بالشركه محل الدراسه وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS لتحليل البيانات ومن اهم نتائج الدراسه وجود علاقه ذات دلالة احصائية بين التحول الرقمي والاداء الوظيفي للموارد البشرية حيث كان للتحول الرقمي اثر ايجابي متمثل في ابعاده (البنية التحتية التكنولوجيه والتشريعات والسياسات والمهارات الرقمييه) على الاداء الوظيفي واوصت الدراسه بضروره الاهتمام بالتحول الرقمي لما له من تاثير ايجابي على الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات التي تسعى للبقاء والتمتع بالميزة التنافسيه .

٤-دراسة بوغليطة الهام (٢٠١٧) بعنوان : الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الهيئات العمومية الجزائرية أسباب ، معوقات ، ومقترحات لتطبيقها .الهدف من البحث توضيح أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الهيئات العمومية الجزائرية ، بالإضافة إلى الوقوف على معوقات تطبيقها من خلال ثلاثة محاور رئيسية المحور الأول ماهية تسيير الموارد البشرية والمحور الثاني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والمحور الثالث الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الهيئات العمومية الجزائرية موضحاً أنه بالرغم من أن بعض المؤسسات أعادت هيكلة نفسها بطرق مبتكرة لتتماشى مع التطورات في العصر الرقمي إلا أن الغالبية العظمى منها ما زالت تعتمد على الهياكل الهرمية التقليدية والتي تقف عقبة في تطبيق التقنيات الحديثة والإستفادة من معطياتها في تطوير هيئاتها كما قدمت نتائج البحث بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تقليل معوقات وتحديات تبني تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية ومنها العمل على تخفيف أو القضاء على الإجراءات الروتينية التي تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ،وزيادة الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية ووضع نظام لتحفيز موظفي الموارد البشرية لاستخدام التقنيات الحديثة.

٥- دراسة (Roma., Pooja., 2017) بعنوان Presented at National Conference on "Digital transformation of business in India: Opportunities and challenges والهدف منها هو دراسة دور التكنولوجيا والممارسات الابتكارية في العصر الرقمي في الوقت الحاضر ، هناك قدر كبير من المنافسة حيث أصبحت ممارسات الموارد البشرية المبتكرة من متطلبات الساعة. هناك حاجة إلى التطوير المستمر وابتكار ممارسات الموارد البشرية لتظل قادرة على المنافسة في الصناعة. تشير الأبحاث السابقة أيضًا إلى أن نتائج ممارسات إدارة الموارد

البشرية المبتكرة يمكن أن تكون مهمة في الحفاظ على الموظفين وأدائهم. في الوقت الحاضر، يجب أن تسعى كل شركة إلى تحسين جودة قوتها العاملة. للحصول على أفضل الموارد البشرية، يلزم وجود استراتيجية فعالة وجيدة التخطيط في مكان العمل. لذلك، يتم إحراز تقدم تقني في مجال الموارد البشرية مع مرور الوقت، وببطء يتم استبدال إدارة الموارد البشرية التقليدية بإدارة الموارد البشرية الجديدة والمتقدمة تقنيًا. علاوة على ذلك، تم الوصول إلى المقالات البحثية والدراسات المفاهيمية وأوراق المراجعة والمحتويات الأخرى ذات الصلة بالموضوع ومراجعتها لتحقيق هدف البحث من خلال مصادر الويب وقواعد البيانات ومع ذلك تساهم هذه البحث في الأدبيات الموجودة من خلال توضيح دور الممارسات والتكنولوجيا المبتكرة في سياق البيئة الرقمية التنافسية. علاوة على ذلك، تمت مناقشة العديد من الآثار لغرض تعزيز التنمية المستدامة للعصر الرقمي. كما تمت مناقشة قيود البحث واتجاهات البحث المستقبلية.

٢/٢ الدراسات الخاصة بالتنمية المستدامة

–هدفت دراسة (Ignat., et al., 2024) بعنوان "Artificial intelligence – driven sustainable

development: Examining organizational, technical, and processing approaches to

achieving global goals" لاستكشاف دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز التنمية المستدامة بما يتماشى مع

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة تم تطبيق منهج المراجعة المنهجية لجمع وتحليل المواضيع، وتم إجراء البحث

في الأدبيات على مرحلتين، حيث شملت ٥٧ مقالة مستوفية لمتطلبات البحث. يكشف البحث عن دمج الذكاء

الاصطناعي في الشركات والصناعات، ومعالجة العوائق التي تحول دون التنفيذ والعلاقة بين الشركات والشركاء

والعملاء والمواءمة الاستراتيجية، وتطوير البنية التحتية، وإدارة التغيير، والتحسين المستمر. ومن خلال معالجة هذه

الجوانب الحاسمة، يمكن للمؤسسات تسخير إمكانات الذكاء الاصطناعي لتحقيق نتائج اجتماعية وبيئية واقتصادية

إيجابية، والمساهمة في نهاية المطاف في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويعمل هذا النموذج كإطار شامل

للمؤسسات التي تسعى إلى الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لتحقيق التنمية المستدامة.

٢–دراسة علي، (٢٠٢٢) بعنوان ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، دراسة

تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات بهدف التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

في تحقيق التنمية المستدامة، وإستندت البحث لتحقيقها هدفها إلى إستخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة

بالإضافة إلى البحث الميدانية التي طبقت على عينة قوامها (١٥٣) مفردة من مديري الموارد البشرية بالشركات

الصناعية بمدينة السادات بعد إستخدام قائمة إستقصاء للحصول على البيانات، وأظهرت نتائج البحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة، كما تؤثر أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة.

٣-دراسة هاشم ، العبادي (٢٠٢١) بعنوان " المورد البشري الاخضر وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة على وفق المواصفات القياسية الدولية دراسته حاله في مركز امراض وزرع الكلى دائره مدينه الطب" وهدفت تلك الدراسه الى التعرف على تأثير تحقيق التنمية المستدامة والمورد الاخضر البشري وفقا للمواصفات القياسية الدولية يهدف هذا البحث الى اختبار علاقته الارتباط والتاثير بين المورد البشري الاخضر بابعاده والتنمية المستدامة وفق متطلبات المواصفات القياسية الدولية وقد اعتمدت الدراسه على منهج دراسته حاله في الجانب العملي للدراسه وتمثلت مشكله الدراسه في ضعف الوعي البيئي لدى المورد البشري العامل بالمنظمه مما انعكس سلبا على تحقيق التنمية المستدامة وفق متطلبات المواصفات وتوصلت الدراسه الى مجموعه من النتائج من اهمها وجود علاقته ارتباط جوهريه وتأثير جوهري للمورد البشري في عمليه تطوير شامله ومستمره تمكن المنظمات للانتقال الى نموذج عمل متطور بالاعتماد في الجانب التقني باستخدام التقنيات الرقمية البشريه وتطويره بالاستعانه بالتدريب والتعلم لتحقيق النمو والاستدامة بالمنظمات.

٤-دراسة إسماعيل (٢٠٢١) بعنوان دور الادارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الاقتصاد الاخضر للتنمية المستدامة: دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر بهدف معرفة دور الادارة الخضراء للموارد البشرية كمتغير وسيط في تحقيق العلاقة بين السياسات التنموية للاقتصاد الاخضر والتنمية المستدامة في المنظمات الحكومية المعنية بتحقيق التنمية المستدامة في مصر، وإستندت البحث في سبيل تحقيق أهدافها إلى الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وإستخدام أسلوب الاستقصاء في جمع البيانات، وتمثل عينة البحث (٣٢٠) (مفردة وتوصلت البحث إلى وجود تأثير معنوي لادارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير وسيط في العلاقة بين السياسات التنموية للاقتصاد الاخضر والتنمية المستدامة.

التعليق على الدراسات السابقة :

توصل الباحث من خلال استعراض الدراسات السابقة الى ما يلي:

- ركزت العديد من الدراسات على فهم العلاقة بين التحول الرقمي للموارد البشرية على متغيرات أخرى مما ينعكس بالإيجاب على أداء وتطور المنظمات .
- هناك تأثير قوي ومعنوي للتحول الرقمي للموارد البشرية على كل من متغيرات أخرى .
- ان زياده الاهتمام بالتحول الرقمي للموارد البشرية والتنمية المستدامة وذلك من خلال محاوله التمكن من الحصول على معالجة وفهم المعلومات التي لها اثر استراتيجي على المنظمه وعلى قراراتها كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة.
- يعمل التحول الرقمي على زياده التعاون والتنسيق بين جميع الاعضاء بالمنظمة مما يعكس تحسين الاداء الاستراتيجي للمنظمات .

٣- مشكلة البحث :

في إطار توجهات الدولة الداعمة لتنمية القطاع السياحي لكونه ركيزة أساسية للتنمية والإستقرار الاقتصادي، وفي ظل تزايد الديناميكية وحدة المنافسة في هذا القطاع اصبحت وزارة السياحة بمجالاتها المختلفة بحاجة إلي تبني أساليب وأدوات تقنية حديثة تمكنها من اكتساب التنمية المستدامة والعمل على تحقيقها لاطول فترة ممكنة مما له التوجه الضروري للتحول الرقمي للموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة .

- وقد كشفت الدراسة الاستطلاعية بعض الظواهر منها :
 - إن ٧٠٪ من العينة ليس لديها المعرفة الكاملة بأبعاد التحول الرقمي ، وإن كان ٥٠٪ منهم يطبقون معظم أبعاده، ولكن لا يعلمون أن ما يطبقونه هو التحول الرقمي ، ويرجع ذلك لإفتقار الوزارة للبرامج التدريبية الخاصة بتطوير العاملين فيها، وتوجيه برامجها التدريبية لتطوير التكنولوجيا لمساعدة العاملين في تطوير ادائهم ، والاكتفاء بالبرامج التدريبية الموجهة من الدولة فقط.
 - يرى ٥٠٪ من العينة أن المناخ البيئي غير ملائم (غير مهيا) للعمل نحو تحقيق التحول الرقمي والذي ينعكس بدوره على تحقيق التنمية المستدامة .
 - يرى ٦٠٪ من العينة غياب التخطيط السليم للتحول الرقمي ، حيث يتطلب تفاعلا متعدد
 - التخصصات يشمل جميع الوزارات والدوائر الحكومية ذات الصلة بوزارة السياحة ، والتي يجب ان تعمل بطريقة متكاملة وفي وقت واحد .
 - يرى ٦٥٪ من العينة إن الوزارة تمتلك القدرة على توفير التكنولوجيا وتكييفها لجعلها مناسبة لتنفيذ متطلبات التحول الرقمي للموارد البشرية .
- مما يمكن من طرح التساؤلات التالية :

- ١- ما مدى تطبيق مفهوم التحول الرقمي للموارد البشرية بوزارة السياحة بالعاصمة الادارية الجديدة ؟
 - ٢- ما مدى تحقيق التنمية المستدامة بوزارة السياحة بالعاصمة الادارية الجديدة ؟
 - ٣- ما هي طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي للموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة بوزارة السياحة بالعاصمة الادارية الجديدة ؟
 - ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق التحول الرقمي للموارد البشرية ، والتنمية البشرية وفقا للخصائص الديمغرافية(النوع ، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة) ؟
- ٤-أهمية البحث :**

١- الأهمية العلمية:

- على الرغم من تعدد الأبحاث والدراسات السابقة الأجنبية التي تناولت التحول الرقمي للموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة الا أن قليل من الدراسات السابقة العربية جمعت بين المتغيرين على حد علم الباحث وهذا ما يزيد من أهمية ذلك البحث الحالية من خلال الربط التحول الرقمي للموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة .
- إن التحول الرقمي للموارد البشرية يُعد من أحد أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام بالغ من قبل المهتمين بهذا المجال.
- ولذلك فأهمية البحث من المنظور العلمي تتمثل في أن البحث لحالية سوف يكون امتدادا للدراسات السابقة التي تمت من ، ومن ثم فسوف تُثري المكتبة العربية في هذا المجال .

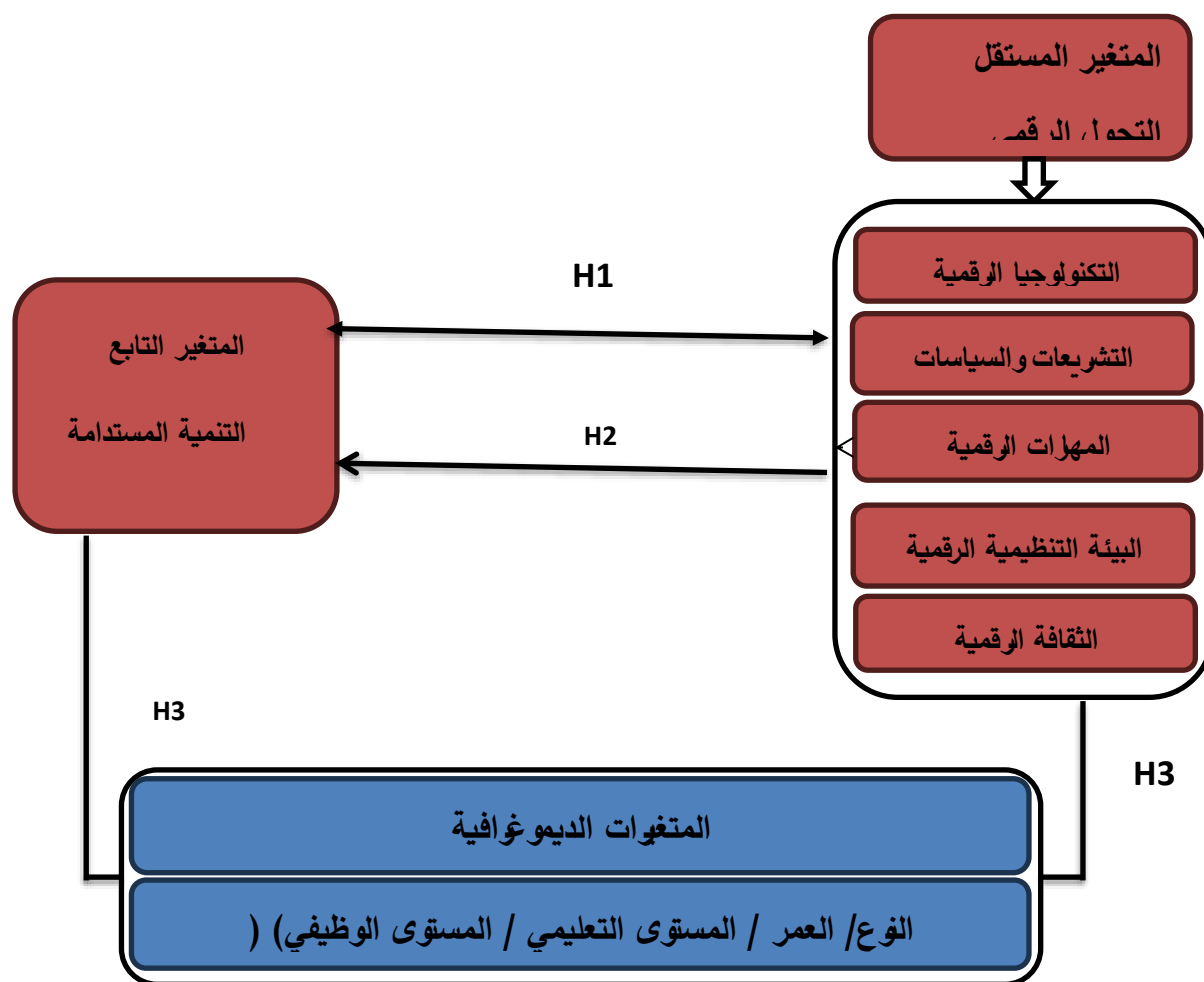
٢- الأهمية العملية:

- إن النتائج التي من الممكن أن تتوصل إليها هذه البحث بتطبيق مفهوم التحول الرقمي للموارد البشرية ، قد يساعدها في تحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للوزارة ، كذلك تحديد الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، مما يساعدها في التفاعل مع كافة المتغيرات الحديثة .
 - كما أن عملية تحقيق التنمية المستدامة من الموضوعات الهامة التي قد تساعد متخذ القرار بوزارة السياحة على تحديد المتطلبات الاساسية والمطلوب تنفيذها للاستفادة من التحول الرقمي للموارد البشرية .
- ٥- أهداف البحث:**

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- التعرف على مدى تطبيق مفهوم وأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية في وزارة السياحة.
- ٢- التعرف على معايير تحقيق التنمية المستدامة في وزارة السياحة .

- ٣- دراسة العلاقة بين التحول الرقمي للموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة في وزارة السياحة .
- ٤- تحديد أهم المقومات اللازمة لتحقيق أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية في وزارة السياحة
- ٥- تحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى توافر أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية ، والتنمية المستدامة في وزارة السياحة وفقا للخصائص الديمغرافية (النوع ، العمر ، المستوى التعليمي ، المستوى الوظيفي)
- ٦- التوصل إلى بعض النتائج، وتقديم بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تحقيق أقصى
- ٧- استفادة ممكنة من دراسة دور التحول الرقمي للموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في وزارة السياحة بالعاصمة الادارية الجديدة .
- ٦- فروض البحث
- الفرض الرئيسي الأول:**
- "توجد علاقة معنوية بين ابعاد التحول الرقمي للموارد البشرية على تحقيق التنمية المستدامة بوزارة السياحة بالعاصمة الادارية الجديدة .
- الفرض الرئيسي الثاني:**
- "يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للتحول الرقمي للموارد البشرية بأبعاده التكنولوجية الرقمية - المهارات الرقمية - الثقافة الرقمية - البيئة التنظيمية الرقمية - التشريعات والسياسات) على تحقيق التنمية المستدامة
- الفرض الرئيسي الثالث:**
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى ادراك المستقضي منهم لمتغيرات البحث (أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية ، التنمية المستدامة) وفقاً للخصائص الديمغرافية (النوع/ العمر / المستوى التعليمي / المستوى الوظيفي)
- يظهر الشكل التالي النموذج الخاص بمتغيرات البحث ومدى دور التحول الرقمي للموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة كما هو موضح بالشكل التالي رقم (١) :



المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على الدراسات السابقة

٧- مجتمع وعينة البحث :

يتكون مجتمع الدراسات السابقة من العاملين بوزارة السياحة بالعاصمة الإدارية الجديدة البالغ عددهم ولكن تنوعت طبيعة العاملين فمنهم (مدير إدارة ، رئيس قسم ، مشرف ، موظف (شاغلي الوظائف التنفيذية). ونظرا لاتساع مجتمع الدراسة فان العينة عشوائية بحددها الادنى (٣٨٠) مفردة تم تحليلها. يتمثل مجتمع هذا البحث من جميع العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) والبالغ عددهم ١٤٠٠ مفردة وفقاً لسجلات شئون العاملين في ٢٠٢٤. ويوضح الجدول رقم (١) بيانات مجتمع البحث:

جدول رقم (١) مجتمع البحث

عدد العاملين	المستوى الإداري
--------------	-----------------

290	مدير إدارة
106	رئيس قسم
240	مشرف
764	موظف (شاغلي الوظائف التنفيذية)
1400	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء.

٢/٣/٤ عينة البحث:

ولكي تكون عينة الدراسة ممثلة لمجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً، فقد كان أنسب اختيار لنوع المعاينة هو المعاينة العشوائية Random Sampling المتناسبة مع طبيعة مجتمع البحث. وقد تم تحديد حجم العينة التي تم إجراء الدراسة الميدانية عليها؛ استناداً إلى المعادلة الآتية:

عند مستوى معنوية (٥ %)، وحدود ثقة (٩٥ %) .

$$\frac{h(h-1)}{2} + \frac{h(h-1)}{n} = n \quad \text{حيث إن:}$$

ن = حجم العينة المطلوب.

ح = احتمال تحقق الصفة المدروسة في المجتمع، وعندما تكون P مجهولة يفضل أن تؤخذ ٠.٥٠.

أ = ب ÷ ١.٩٦، حيث ب = أقصى خطأ مسموح به: (الفرق بين النسبة في مجتمع البحث والنسبة في العينة عند مستوي ثقة (٠.٩٥)).

بتطبيق المعادلة:

$$n = \frac{0.5(1-0.5)}{1.96^2} + \frac{0.5(1-0.5)}{0.0014}$$

إذاً حجم العينة (ن) = ٣٠٢ مفردة

٨-نتائج البحث:

١ تحليل الارتباط:

من أجل اختبار عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ومتغيرات البحث (أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية ، التنمية المستدامة)، وتحديد طبيعة واتجاه العلاقة بين متغيرات البحث ، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من المتغيرات المستقلة (التحول الرقمي للموارد البشرية والأبعاد المكونة لها)، و المتغير التابع التنمية المستدامة ، وهو ما يتضح من مصفوفة ارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير المستقل التحول الرقمي للموارد البشرية (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية ، التشريعات والسياسات) والتنمية المستدامة كمتغير تابع ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢) تحليل الارتباط بين متغيرات البحث

بيان	التكنولوجيا الرقمية	المهارات الرقمية	الثقافة الرقمية	البيئة التنظيمية الرقمية	التشريعات والسياسات	التحول الرقمي للموارد البشرية	التنمية المستدامة
التكنولوجيا الرقمية	1						
المهارات الرقمية	.662**	1					
الثقافة الرقمية	.731**	.696**	١				
البيئة التنظيمية الرقمية	.646**	.689**	.723**	1			
التشريعات والسياسات	.576**	.541**	.605**	.574**	1		
التحول الرقمي للموارد البشرية	.850**	.829**	.883**	.847**	.813**	1	
التنمية المستدامة	.726**	.701**	.723**	.703**	.672**	.834**	1

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١٪

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من نتائج الجدول (٢) ما يلي:

- توجد علاقة ارتباط معنوي بين التحول الرقمي للموارد البشرية وأبعادها (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية، التشريعات والسياسات) والتنمية المستدامة وأبعاده (البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي) من وجهة نظر عينة البحث .
 - ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين التحول الرقمي للموارد البشرية بشكل فردي وإجمالي وبين المتغير التابع التنمية المستدامة بشكل فردي وإجمالي حيث يشير إلى وجود ارتباط موجب معنوي بين التكنولوجيا الرقمية وبين المتغير التابع التنمية المستدامة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بلغ معامل الارتباط بين بعد التكنولوجيا الرقمية وبين بعد التنمية المستدامة (0.726^{**}).
 - وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغير التابع التنمية المستدامة وبين بعد المهارات الرقمية عند مستوى دلالة (٠.٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد المهارات الرقمية (0.701^{**}).
 - وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغير التابع التنمية المستدامة وبين بعد الثقافة الرقمية عند مستوى دلالة (٠.٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد الثقافة الرقمية (0.723^{**}).
 - وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغير التابع التنمية المستدامة وبين بعد الثقافة الرقمية عند مستوى دلالة (٠.٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد البيئة التنظيمية الرقمية (0.703^{**}).
 - وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغير التابع التنمية المستدامة وبين بعد الثقافة الرقمية عند مستوى دلالة (٠.٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد التشريعات والسياسات (0.672^{**}).
 - وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغير التابع التنمية المستدامة وبين المتغير المستقل التحول الرقمي للموارد البشرية عند مستوى دلالة (٠.٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين المتغير المستقل التحول الرقمي للموارد البشرية (0.834^{**}).
 - وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات البحث حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل التحول الرقمي للموارد البشرية وبين جميع أبعاده (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية، التشريعات والسياسات)، وبين بعضهم البعض ويتضح منه وجود ارتباط ثنائي معنوي موجب متوسط وفوق المتوسط بين جميع أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية.
- ومما سبق يتضح أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ومتغيرات البحث التحول الرقمي للموارد البشرية والتنمية المستدامة.

اختبارات الفروض:

يصف هذا الجزء أخبار صحة أو عدم صحة الفرض الرئيسى والذي ينص على أنه:

يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للتحويل الرقمي للموارد البشرية بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية، التشريعات والسياسات) على دعم عملية التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي للموارد البشرية بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية ، التشريعات والسياسات) على التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة).

ويتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية على التنمية المستدامة والجدول رقم (٣) يوضح نتائج هذا التأثير:

جدول (٣)

نموذج الانحدار الخطى المتعدد لتحديد أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية الأكثر تأثيراً على التنمية المستدامة

القرار الإحصائي	R ²	F. test		T – test		Beta	المعاملات المقدرة Bi	المتغيرات المستقلة
		مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة			
				.000***	4.036		.832	الجزء الثابت
قبول				.005***	2.864	.187	.177	التكنولوجيا الرقمية
قبول				.013**	2.489	.160	.174	المهارات الرقمية
قبول				.015**	2.454	.178	.164	الثقافة الرقمية
رفض				.128	1.525	.101	.103	البيئة التنظيمية الرقمية
قبول				.000***	4.439	.243	.172	التشريعات والسياسات

*** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001) ** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) * دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن خلال الجدول رقم (٣) يتم التعرف على المؤشرات التالية:

- معامل التحديد (R²):

وفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن المتغيرات المستقلة تفسر (53.8%) من المتغير الكلى التابع (التنمية المستدامة) وباقي النسبة (46.2%)، قد ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

• اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة:

يشير اختبار $T - test$ أن المتغيرات المستقلة ذات المعنوية في النموذج الخطي المتعدد هي أربعة من أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، التشريعات والسياسات) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.001) وقد خرج بعد (البيئة التنظيمية الرقمية) لعدم معنويته.

• اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار:

لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم إجراء اختبار $F - test$ ، حيث كانت قيمة "ف" كانت (63,002) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.001)، مما يدل على أن المتغيرات المتعلقة بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية لها تأثير على التنمية المستدامة.

بناء على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

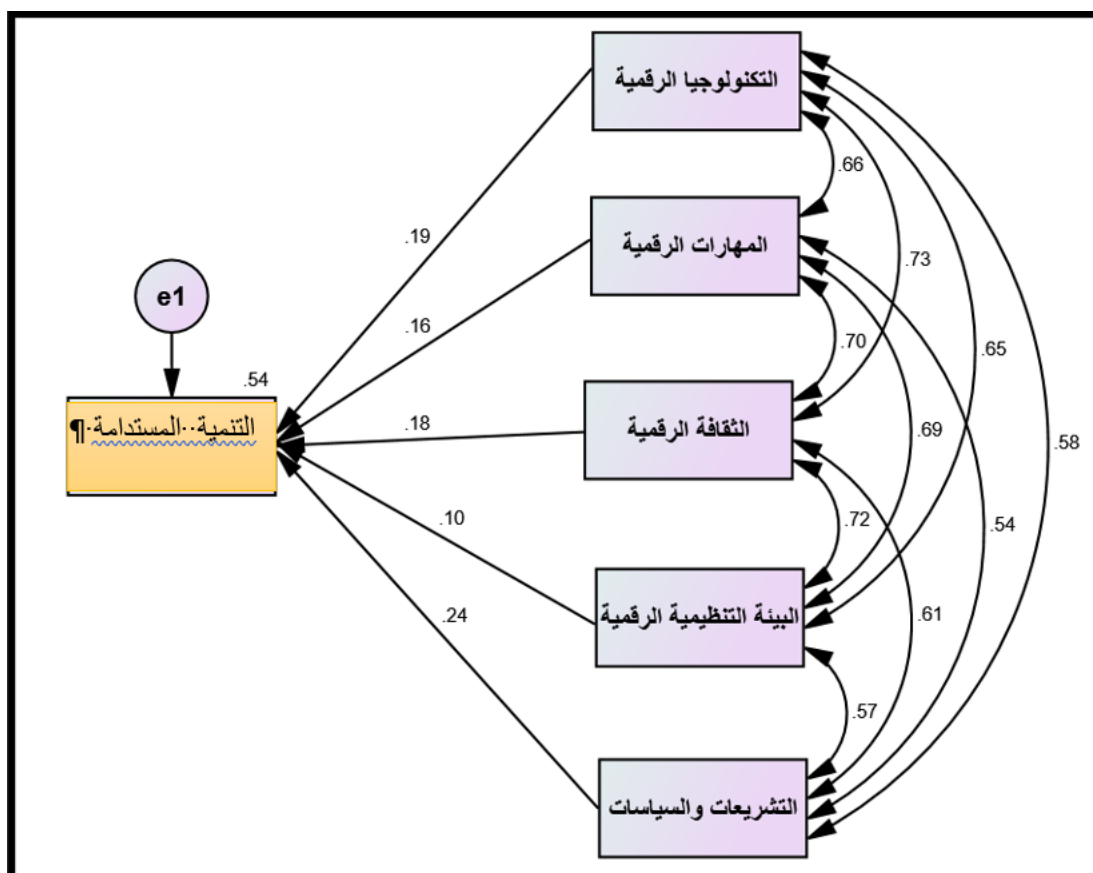
$$\text{التنمية المستدامة} = 0.832 + 0.177 \text{ التكنولوجيا الرقمية} + 0.174 \text{ المهارات الرقمية} + 0.164 \text{ الثقافة الرقمية} + 0.172 \text{ التشريعات والسياسات}$$

ومن نموذج العلاقة الانحدارية السابقة، يمكن التنبؤ بدرجات التنمية المستدامة، من خلال قياس أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية، ومن خلال تطبيق معادلة الانحدار السابقة مما يعنى أن:

- كل زيادة في درجة التكنولوجيا الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (0.177).
- كل زيادة في درجة المهارات الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (0.174).
- كل زيادة في درجة الثقافة الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (0.164).
- كل زيادة في درجة التشريعات والسياسات قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (0.172).

كما اتضح من قيم المعلمات المقدرة أن أقوى أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية تأثيراً على التنمية المستدامة كانت وفقاً للترتيب التالي على: (التكنولوجيا الرقمية - المهارات الرقمية - التشريعات والسياسات - الثقافة الرقمية)، وتشير النتيجة السابقة إلى الأهمية الكبيرة لأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية في زيادة التنمية المستدامة. مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الثاني جزئياً، أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتحول الرقمي للموارد البشرية بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية، التشريعات والسياسات) على البعد الاقتصادي كأحد أبعاد التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة).

ويتم التعبير عنهم في الشكل التالي :



شكل (٢): تأثير أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية على البعد الاقتصادي

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي.

٤/٤ إدراك المستقضي منهم لمتغيرات البحث :

لمعرفة مدى ادراك المستقضي منهم لمتغيرات البحث قام الباحث بصياغة الفرض الرئيسي الثالث " توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة لمتغيرات البحث وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي ، المستوى الوظيفي). وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية

١/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة لمتغيرات البحث وفقاً للنوع

٢/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة لمتغيرات البحث وفقاً للسن.

٣/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة لمتغيرات البحث وفقاً لسنوات الخبرة.

٤/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة لمتغيرات البحث وفقاً للمستوى التعليمي.

٥/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة لمتغيرات البحث وفقاً للمستوى الوظيفي.

١- الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث حول درجة توافر أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية والتنمية المستدامة وفقاً للنوع.

ولاختبار مدى صحة الفرض أجري الباحث اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً للإدارة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٤)

جدول (٤) الفروق بين آراء عينة البحث حول متغيرات البحث وفقاً للنوع

الأبعاد	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
التكنولوجيا الرقمية	ذكر	247	4.2753	.58474	.٤٩٢	.٤٨٤	غير معنوي
	أنثى	30	4.1000	.61991			
المهارات الرقمية	ذكر	247	4.2517	.50870	.٢٨٣	.٥٩٥	غير معنوي
	أنثى	30	4.1833	.53130			
الثقافة الرقمية	ذكر	247	4.2200	.59257	١.١٩٥	.٢٧٥	غير معنوي
	أنثى	30	3.9833	.66573			
البيئة التنظيمية الرقمية	ذكر	247	4.2274	.53420	٢.٣٢٨	.١٢٨	غير معنوي
	أنثى	30	4.1833	.65119			
التشريعات والسياسات	ذكر	247	3.9332	.78082	.٠٠٠	.٩٩٨	غير معنوي
	أنثى	30	3.7556	.82668			
التنمية المستدامة	ذكر	247	4.1377	.55699	.٣٧٣	.٥٤٢	غير معنوي
	أنثى	30	3.9889	.54831			

* معنوي عند مستوى ٠.٠٠٥

** معنوي عند مستوى ٠.٠٠١

*** معنوي عند مستوى ٠.٠٠٠١

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل المهارات الرقمية الموجودة في الجدول رقم (٤) يتبين الآتي:

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء المستقضي منهم بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل البحث فيما يتعلق بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية وفقاً للنوع.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء المستقضي منهم فيما يتعلق بالتنمية المستدامة وفقاً للنوع. أي نستنتج رفض الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثالث كلياً.

٢- الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث حول درجة توافر أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية والتنمية المستدامة وفقاً للعمر (من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة، من ٥٠ سنة فأكثر).

ولاختبار مدى صحة الفرض أجري الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً

للعمر ، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٥)

جدول (٥) الفروق بين آراء عينة البحث حول متغيرات البحث وفقاً للعمر

الأبعاد	العمر	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
التكنولوجيا الرقمية	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	34	4.2941	.76986	.٢٢٢	.٨٨١	غير معنوي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	64	4.2057	.47582			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	125	4.2667	.54789			
	من ٥٠ سنة فأكثر	54	4.2685	.68406			
	الإجمالي	277	4.2563	.59001			
المهارات الرقمية	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	34	4.3088	.55525	.٥٠١	.٦٨٢	غير معنوي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	64	4.1849	.48260			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	125	4.2587	.45764			
	من ٥٠ سنة فأكثر	54	4.2407	.62585			
	الإجمالي	277	4.2443	.51065			
الثقافة الرقمية	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	34	4.2794	.62995	١.٠١٨	.٣٨٥	غير معنوي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	64	4.1094	.48543			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	125	4.1787	.61935			
	من ٥٠ سنة فأكثر	54	4.2778	.67448			
	الإجمالي	277	4.1943	.60413			
البيئة التنظيمية الرقمية	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	34	4.3039	.49146	.٥٣٥	.٦٥٩	غير معنوي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	64	4.2240	.43260			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	125	4.2293	.54734			
	من ٥٠ سنة فأكثر	54	4.1543	.68898			
	الإجمالي	277	4.2226	.54689			
تبعات النشر والمسر	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	34	3.8284	.91147	١.١٦٢	.٣٢٥	غير معنوي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	64	3.9089	.68489			

			.78679	3.8653	125	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	التنمية المستدامة
			.80988	4.0864	54	من ٥٠ سنة فأكثر	
			.78630	3.9140	277	الإجمالي	
			.55579	4.1716	34	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	
			.43154	4.1328	64	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
غير معنوي	.٩١٥	.١٧٣	.55923	4.1173	125	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
			.68354	4.0864	54	من ٥٠ سنة فأكثر	
			.55701	4.1215	277	الإجمالي	

* معنوي عند مستوى ٠.٠٠٥

** معنوي عند مستوى ٠.٠٠١

*** معنوي عند مستوى ٠.٠٠١

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل المهارات الرقمية الموجودة في الجدول رقم (٥) يتبين الآتي:

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة البحث بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل البحث فيما يتعلق بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية وفقاً للعمر.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة البحث بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل البحث فيما يتعلق بأبعاد التنمية المستدامة وفقاً للعمر.
- مما سبق نستنتج رفض الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثالث كلياً.
- ٣- الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث حول درجة توافر أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية والتنمية المستدامة وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات ، من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة ، ٢٠ سنة فأكثر).
- ولاختبار مدى صحة الفرض أجري الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً

لسنوات الخبرة ، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٦)

جدول (٦) الفروق بين آراء عينة البحث حول متغيرات البحث وفقاً لسنوات الخبرة

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
التكنولوجيا الرقمية	أقل من ٥ سنوات	20	4.2833	.77441	.٣٠٨	.٨٢٠	غير معنوي
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	40	4.2750	.57556			
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	55	4.1879	.56842			
	٢٠ سنة فأكثر	162	4.2716	.57911			
	الإجمالي	277	4.2563	.59001			
المهارات	أقل من ٥ سنوات	20	4.2917	.56681	١.٦٩٦	.١٦٨	غير معنوي
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	40	4.2708	.51431			
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	55	4.1061	.46188			
	٢٠ سنة فأكثر	162	4.2788	.51507			

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
الثقافة الرقمية	الإجمالي	277	4.2443	.51065			
	أقل من ٥ سنوات	20	4.3583	.53605	٢.٨٥٨	.٠٣٧	معنوي
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	40	4.1708	.55146			
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	55	4.0000	.70492			
	٢٠ سنة فأكثر	162	4.2459	.57651			
البيئة التنظيمية الرقمية	الإجمالي	277	4.1943	.60413	١.٦٨٥	.١٧٠	غير معنوي
	أقل من ٥ سنوات	20	4.2750	.46915			
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	40	4.3583	.45377			
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	55	4.1091	.57487			
	٢٠ سنة فأكثر	162	4.2212	.56277			
التشريعات والسياسات	الإجمالي	277	4.2226	.54689	.٣٨٢	.٧٦٦	غير معنوي
	أقل من ٥ سنوات	20	3.8083	.87237			
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	40	3.8250	.81296			
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	55	3.9212	.75213			
	٢٠ سنة فأكثر	162	3.9465	.78474			
التنمية المستدامة	الإجمالي	277	3.9140	.78630	.٦٣٥	.٥٩٣	غير معنوي
	أقل من ٥ سنوات	20	4.1583	.55797			
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	40	4.2042	.43770			
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	55	4.0485	.56898			
	٢٠ سنة فأكثر	162	4.1214	.58004			
	الإجمالي	277	4.1215	.55701			

*** معنوي عند مستوى ٠.٠٠١ ** معنوي عند مستوى ٠.٠١ * معنوي عند مستوى ٠.٠٥

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل المهارات الرقمية الموجودة في الجدول رقم (٦) يتبين الآتي:

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة البحث بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل البحث فيما يتعلق بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية فيما عدا بعد (الثقافة الرقمية) وفقاً لسنوات الخبرة.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة البحث بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل البحث فيما يتعلق بالتنمية المستدامة وفقاً لسنوات الخبرة.
- مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثالث جزئياً.
- ٤- الفرض الفرعي الرابع من الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث حول درجة توافر أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية والتنمية المستدامة وفقاً للمستوى التعليمي (متوسط (ثانوية) ، فوق المتوسط (دبلوم متوسط) ، جامعي ، فوق الجامعي (دبلوم عالي - ماجستير - دكتوراه)).

ولاختبار مدى صحة الفرض أجري الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً للمستوى التعليمي ، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٧)

جدول (٧) الفروق بين آراء المستقضي منهم حول متغيرات البحث وفقاً للمستوى التعليمي

الأبعاد	المستوى التعليمي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
التكنولوجيا الرقمية	متوسط (ثانوية)	11	4.3182	.63445	.١٢١	.٩٤٨	غير معنوي
	فوق المتوسط (دبلوم متوسط)	8	4.3542	.49950			
	جامعي	91	4.2527	.60060			
	فوق الجامعي (دبلوم عالي - ماجستير - دكتوراه)	167	4.2495	.58965			
	الإجمالي	277	4.2563	.59001			
المهارات الرقمية	متوسط (ثانوية)	11	4.1970	.64471	.٥٠٢	.٦٨١	غير معنوي
	فوق المتوسط (دبلوم متوسط)	8	4.0417	.37533			
	جامعي	91	4.2656	.48111			
	فوق الجامعي (دبلوم عالي - ماجستير - دكتوراه)	167	4.2455	.52412			
	الإجمالي	277	4.2443	.51065			
الثقافة الرقمية	متوسط (ثانوية)	11	4.0455	1.02494	.٨١٨	.٤٨٥	غير معنوي
	فوق المتوسط (دبلوم متوسط)	8	3.9583	.54006			
	جامعي	91	4.2418	.59539			
	فوق الجامعي (دبلوم عالي - ماجستير - دكتوراه)	167	4.1896	.57762			
	الإجمالي	277	4.1943	.60413			
البيئة التنظيمية الرقمية	متوسط (ثانوية)	11	4.3182	.63881	.٤١٣	.٧٤٤	غير معنوي
	فوق المتوسط (دبلوم متوسط)	8	4.0625	.51898			
	جامعي	91	4.2454	.54960			
	فوق الجامعي (دبلوم عالي - ماجستير - دكتوراه)	167	4.2116	.54344			
	الإجمالي	277	4.2226	.54689			
التشريعات والسياسات	متوسط (ثانوية)	11	3.8788	1.16688	.٢١٠	.٨٨٩	غير معنوي
	فوق المتوسط (دبلوم متوسط)	8	3.7083	1.06812			
	جامعي	91	3.9084	.76185			
	فوق الجامعي (دبلوم عالي - ماجستير - دكتوراه)	167	3.9291	.76210			
	الإجمالي	277	3.9140	.78630			
التنمية المستدامة	متوسط (ثانوية)	11	4.1818	.61669	.١٣٩	.٩٣٧	غير معنوي
	فوق المتوسط (دبلوم متوسط)	8	4.1667	.47975			
	جامعي	91	4.0952	.55397			
	فوق الجامعي (دبلوم عالي - ماجستير - دكتوراه)	167	4.1297	.56220			
	الإجمالي	277	4.1215	.55701			

*** معنوي عند مستوى ٠.٠٠١ ** معنوي عند مستوى ٠.٠١ * معنوي عند مستوى ٠.٠٥

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل المهارات الرقمية الموجودة في الجدول رقم (٧) يتبين الآتي:

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة البحث بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل البحث فيما يتعلق بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية وفقاً للمستوي التعليمي.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة البحث بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل البحث فيما يتعلق بالتنمية المستدامة وفقاً للمستوي التعليمي.
- مما سبق نستنتج رفض الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثالث كلياً.
- - الفرض الفرعي الخامس من الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة البحث حول درجة توافر أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية والتنمية المستدامة وفقاً للمستوي الوظيفي (مدير إدارة ، رئيس قسم ، مشرف ، موظف) شاغلي الوظائف التنفيذية).
- ولاختبار مدى صحة الفرض أجري الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً للمستوي الوظيفي، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٨)

جدول (٨) الفروق بين آراء عينة البحث حول متغيرات البحث وفقاً للمستوي الوظيفي

الأبعاد	المستوي الوظيفي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
التكنولوجيا الرقمية	مدير إدارة	78	4.2372	.57955	0.209	0.890	غير معنوي
	رئيس قسم	17	4.1765	.67821			
	مشرف	56	4.2500	.52320			
	موظف (شاغلي الوظائف التنفيذية)	126	4.2817	.61697			
	الإجمالي	277	4.2563	.59001			
المهارات الرقمية	مدير إدارة	78	4.2500	.51859	0.720	0.541	غير معنوي
	رئيس قسم	17	4.0784	.48275			
	مشرف	56	4.2292	.42111			
	موظف (شاغلي الوظائف التنفيذية)	126	4.2698	.54563			
	الإجمالي	277	4.2443	.51065			
الثقافة الرقمية	مدير إدارة	78	4.1880	.57381	0.184	0.907	غير معنوي
	رئيس قسم	17	4.1569	.68837			
	مشرف	56	4.1548	.52113			
	موظف (شاغلي الوظائف التنفيذية)	126	4.2209	.64904			
	الإجمالي	277	4.1943	.60413			
البيئة التنظيمية الرقمية	مدير إدارة	78	4.2735	.54321	0.526	0.665	غير معنوي
	رئيس قسم	17	4.1078	.51687			
	مشرف	56	4.1935	.55028			
	موظف (شاغلي الوظائف التنفيذية)	126	4.2196	.55444			
	الإجمالي	277	4.2196	.55444			

الأبعاد	المستوي الوظيفي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
التدريبات والسياسات	الإجمالي	277	4.2226	.54689	0.267	0.849	غير معنوي
	مدير إدارة	78	3.8697	.76052			
	رئيس قسم	17	3.8137	1.00499			
	مشرف	56	3.9613	.79898			
	موظف (شاغلي الوظائف التنفيذية)	126	3.9339	.77117			
	الإجمالي	277	3.9140	.78630			
البعد المستدامة	مدير إدارة	78	4.0833	.57469	0.597	0.617	غير معنوي
	رئيس قسم	17	4.0784	.48989			
	مشرف	56	4.0774	.50649			
	موظف (شاغلي الوظائف التنفيذية)	126	4.1706	.57753			
	الإجمالي	277	4.1215	.55701			
	مدير إدارة	78	4.1777	.59380	.0.821	0.483	غير معنوي
البعد الاجتماعي	رئيس قسم	17	3.9664	.46711			
	مشرف	56	4.1097	.52682			
	موظف (شاغلي الوظائف التنفيذية)	126	4.1825	.62457			
	الإجمالي	277	4.1532	.58830			
	مدير إدارة	78	4.2521	.59686	0.376	0.770	غير معنوي
البعد البيئي	رئيس قسم	17	4.1275	.61950			
	مشرف	56	4.1786	.47125			
	موظف (شاغلي الوظائف التنفيذية)	126	4.2407	.59275			
	الإجمالي	277	4.2244	.57128			

*** معنوي عند مستوى ٠.٠٠١ ** معنوي عند مستوى ٠.٠١ * معنوي عند مستوى ٠.٠٥

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل المهارات الرقمية الموجودة في الجدول رقم (٨) يتبين الآتي:

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة البحث بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل البحث فيما يتعلق بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية وفقاً للمستوي الوظيفي.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة البحث بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل البحث فيما يتعلق بأبعاد التنمية المستدامة وفقاً للمستوي الوظيفي.
- مما سبق نستنتج رفض الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثالث كليا.

المراجع

اولا : المراجع العربية

١. إسماعيل، إيناس أحمد (٢٠٢١) دور الادارة الخضراء للموارد البشرية في تحقيق سياسات الاقتصاد الاخضر للتنمية المستدامة: دراسة ميدانية على الجهات المعنية بالتنمية المستدامة في مصر، المجلة العلمية لإقتصاد والتجارة، ص ٥٣٣-٥٧٤.
٢. بوغليظة الهام (٢٠١٧) ؛ بعنوان : الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فى الهيئات العمومية الجزائرية أسباب ، معوقات ، ومقترحات لتطبيقها، بحوث ومؤتمرات ، المصدر/ أبحاث المؤتمر الدولي المحكم للإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية ،الناشر / مركز البحث وتطوير الموارد البشرية جامعة البليدة لونيى على الجزائر ٢٠١٧ .
٣. جاد، محاسن السيد نصر محمود. (٢٠٢٢)أثر القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي.مجلة بحوث الشرق الأوسط، ع٧١، ٣٩٤ - ٤
٤. حسنى، محمد شמים. (٢٠٢٢) الدور الوسيط للموارد البشرية الرشيقة في العلاقة بين إدارة المواهب وتعزيز التحول الرقمي في المنظمات العامة: دراسة ميدانية على الهيئة القومية للبريد المصري، مجلة الدراسات المالية والتجارية، ع٢، ٤١٤ - ٤٧٢.
٥. حسنى، محمد شמים. (٢٠٢٢) الدور الوسيط للموارد البشرية الرشيقة في العلاقة بين إدارة المواهب وتعزيز التحول الرقمي في المنظمات العامة: دراسة ميدانية على الهيئة القومية للبريد المصري، مجلة الدراسات المالية والتجارية، ع٢، ٤١٤ - ٤٧٢.
٦. علي، أيمن حسن (٢٠٢٢) ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات، مجلة الدراسات المالية والتجارية ، العدد ٣، ص١٠٠-١٥٣.
٧. القروات ، يونس (٢٠٢١) دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة وسبل ادماجها بالمؤسسة المستدامة "دراسة حالة مؤسسة الحضنة حليب بالمسيلة -الجزائر، مجلة الرؤية المستدامة، (٣١) ، ١-١٨.

٨. الكرشمي، حامد ضيف الله محمد، المخلافي، عبدالعزيز محمد، و حميد، صالح محمد.
(٢٠٢٤) أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية في
المنظمات الدولية العاملة في اليمن.مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع٩٧، ٢٦ - ٧٨.

ثانيا : المراجع الاجنبية

1. Ignat, K., Julia, K., Rene, R., Loick, M., Valtteri, K., Hannu, M.,(2024) "Artificial intelligence – driven sustainable development: Examining organizational, technical, and processing approaches to achieving global goals", Sustainable Development, (32) ,p:p2253–2267.
2. Jie ,Z ., & Zhisheng, C.,(2024) " Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age", Journal of the Knowledge Economy, 15 , p:p1482–1498.
3. Roberta, F., Priya, B., Dan, Ivanov., (2019) the changing role of human resource management in an era of digital transformation" , International Journal of Entrepreneurship,(22) 2 ,p:p 1–10.
4. Roma ,T,T.,Pooja,K,S. (2017) Presented at National Conference on “Digital transformation of business in India: Opportunities and challenge Conference, India, 5 (4) , p:p1–22.