

سياسات التحول الرقمي للموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية
المستدامة

دراسة تطبيقية على القطاع السياحي بالعاصمة الادارية الجديدة

Digital Transformation Policies for Human Resources and Their Role in Achieving Sustainable Development

A Case Study of the Tourism Sector in the New Administrative Capital

إعداد

الباحث / أمير على حسن على

أ.د/ ليلي حسام الدين أحمد شكر

أستاذ إدارة الاعمال كلية التجارة- جامعة الازهر

سياسات التحول الرقمي للموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة
دراسة تطبيقية على القطاع السياحي بالعاصمة الادارية الجديدة

**Digital Transformation Policies for Human Resources and Their Role
in Achieving Sustainable Development**

A Case Study of the Tourism Sector in the New Administrative Capital

الباحث / أمير على حسن على

أ.د/ ليلى حسام الدين أحمد شكر - أستاذ إدارة الأعمال كلية التجارة جامعة الازهر

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير سياسات التحول الرقمي على تحقيق التنمية المستدامة بالتطبيق على العاملين 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 الدراسة، وقد توصلت الدراسة 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 أبعاد التنمية المستدامة وذلك عند مستوى 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

شهد العالم مؤخرًا تقدمًا محسوسًا في كافة المجالات الاقتصادية والمالية نتيجة تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد غيرت هذه التكنولوجيا سلوك منظمات الأعمال، والتطورات العلمية والتقنيات الحديثة التي يشهدها العصر الحديث، يجب على المنظمات والأجهزة الحكومية بكافة أنشطتها، أن تضع الخطط والسياسات للتحويل الرقمي للاستفادة من التطورات الخارجية المتاحة والتي منها أن أصبح التحويل الرقمي من الضروريات لجميع المؤسسات والهيئات الساعية إلى تطوير وتحسين خدماتها وتسهيل الوصول للمستفيدين، والتحويل الرقمي لا يعني تطبيق التكنولوجيا فحسب داخل المؤسسات بل هو برنامج شامل كامل يؤثر على المؤسسات وعلى طريق تقديم الخدمات للجمهور المستهدف، كما أن التحويل الرقمي يساهم في ربط القطاعات الحكومية وأسلوب وطريقة عملها داخليًا، بحيث يمكن إنجاز الأعمال المشتركة بكل مرونة وسهولة وبسر، وقد أضحت الضرورة أكثر إلحاحًا لتحويل المنظمات تحولًا رقميًا نتيجة التطور السريع في استخدام وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات في جميع مناحي الحياة سواء كانت مرتبطة بالمعاملات الحكومية أو الخاصة (سقاط، ٢٠٢٤). وأصبح التحويل الرقمي أحد ضروريات الحياة المعاصرة في كافة منظمات الأعمال وخاصة المنظمات العامة، التي تطلع دومًا لتحسين وتطوير خدماتها للمواطنين، ولضمان تعزيز التحويل الرقمي في المنظمات العامة يتطلب الأمر توفر نمط مختلف من الموارد البشرية يطلق عليه الموارد البشرية الرشيدة، والتي لديها القدرة على مواجهة ومواكبة المتغيرات (حسن، ٢٠٢٢).

التنمية المستدامة هي هدف عالمي تسعى إليه العديد من البلدان، ويتطلب تحقيقها جهود مشتركة من جهود الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص والأفراد، ويعترف بالتعليم باعتباره أحد العوامل الرئيسية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات والقيم التي يحتاجون إليها لمواجهة التحديات العالمية المترابطة التي نواجهها في تحقيق التنمية المستدامة، حيث يساعد في تعزيز الوعي ويلعب التعليم دورًا مهمًا والفهم لدى الناس بشأن مفهوم التنمية المستدامة وأهميتها، كما يعمل على تمكينهم من اتخاذ القرارات الصحيحة والمسؤولة بشأن الموارد الطبيعية وتقليل تأثيراتهم السلبية على البيئة ومن خلال توفير التعليم المناسب، يمكن تمكين الأفراد من تطوير المهارات والمعارف اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة في جميع جوانب الحياة، سواء كان ذلك في المجال الاقتصادي أو الاجتماعي أو البيئي، كما أن التعليم يعزز الابتكار والإبداع، ويساعد في تطوير التكنولوجيا والعلوم المتعلقة بالتنمية المستدامة، ويساهم في تعزيز النمو الاقتصادي المستدام وتحسين مستوى المعيشة (مصطفى، ٢٠٢٤).

١- أدبيات البحث

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

١/١ - التحويل الرقمي Digital Transformation

عرفه (زايد، محمد ٢٠٢٣) بأنه " هو عملية تطوير شامل ومستمره تمكن المنظمات للانتقال الى نموذج عمل متطور بالاعتماد في الجانب التقني باستخدام التقنيات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والجانب البشري بالاعتماد على تحول في الفكر البشري وتطويره بالاستعانة بالتدريب والتعلم وذلك لمواكبة تطورات العصر المتسارعة ومتطلباته المتزايدة لتحقيق النمو والاستدامة للمنظمات".

وعرفه (Mahmuted., et al ., 2023) بأنه " هي إنشاء نموذج عمل جديد، بما في ذلك الابتكار تعمل الكفاءة الأكبر على تقليل النفقات التنظيمية وتسمح بالمزيد من العمل ويتم ذلك باستخدام عمالة أقل، مما يؤدي إلى مزايا كبيرة لزيادة التشغيل الربحية" .

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

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" .

٢- الدراسات السابقة وفقا لمتغيرات الدراسة:

٢/١ الدراسات الخاصة بالتحول الرقمي

١- دراسته مهدي (٢٠٢٢) بعنوان دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات ادارته الموارد البشرية تأخذي في هذه الورقة البحثية الى لقاء الضوء على الدور الذي لآعبه التحول الرقمي في تحسين اداء ممارسات ادارته الموارد البشرية عن المؤسسات الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات الخدمية بشكل خاص وتوصلت للدراسة الى ان التحول الرقمي يساهم بشكل كبير في تحسين ممارسات ادارته الموارد البشرية في هذه الوكالة وهذا ما اثرته النتائج والتي اثبتت ان هناك تغيرات في ممارسات ادارته الموارد البشرية بسبب التحول الرقمي من تأثيرها تأثير تقنيات المعلومات والاتصالات الجديد

٢- دراسته (Urba, et al ., 2022) بعنوان Human for Technologies Digital of Application the of Features des Ingénierie of Management Resources هدفت هذه الدراسة الى عرض المراحل والعمليات الرئيسية لتطبيق التقنيات الرقمية في نظام ادارته الموارد البشرية للمؤسسة وتتكون منهجية البحث من تطبيق اساليب النمذجة والعرض الرسومي ثم عرض المراحل والعمليات الرئيسية لتطبيق التقنيات الرقمية في نظام ادارته الموارد البشرية للمؤسسة وتوصلت هذه الدراسة الى ما يلي يؤثر التحول الرقمي الى نظام الموارد البشرية على جميع انواع الاعمال من الشركات الكبيرة الى الشركات الصغيرة ومتناهية السبعة

٢- دراسته (خميس ٢٠٢١) بعنوان اثر التحول الرقمي على الاداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية هدفت هذه الدراسة الى قياس وتحليل اثر التحول الرقمي على الاداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية المصرية ولتحقيق اهداف الدراسة واختبار فروضها تم اعداد قائمه استقصاء استخدمت كاداه رئيسيه لجمع البيانات واجريه الدراسة الميدانية على عينه مكونه من (٢٥١) عامله وتم استخدام العديد من الاساليب الاحصائية لمعالجه البيانات ابرزها معامل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد وتوصلت الدراسة الى وجود علاقه ارتباط ايجابية بين التحول الرقمي على الاداء الوظيفي كما اشارت الى وجود تأثير معنوي ايجابي للتحول الرقمي على ابعاد الاداء الوظيفي للعاملين بالبنوك المصرية واوسط هذه الدراسة بانشاء وحده تنظيميه للتحول الرقمي في البنوك التجارية المصرية تختص بالتنسيق مع ادارات البنك باداره مشروعات

الرقمنة المصرفية وتشجيع الابتكار وايضا تقديم الدعم النفسي للحد من التوتر الرقمي للموظفين في البنوك التجارية المصرية.

٣-دراسة (حماد، ٢٠٢٠) بعنوان دور التحول الرقمي في تطوير اداء العاملين دراسته ميدانية على الشركة المصرية لتجاره الادوية ولتحقيق هدف هذه الدراسة تم تصميم استبيان والزعت على عينه عددها ٣١٨ مفردة من العاملين بالشركة محل الدراسة وحلت وحللت البيانات بواسطة البرنامج الاحصائي SPSS وتوصلت هذه الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التحول الرقمي وتطوير اداء العاملين وكذلك وجود كسور في ابعاد التحول الرقمي المتمثلة في التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي واعداد القاده في مجال التحول الرقمي والبنية المؤسسية للتحول الرقمي واستقطاب المهارات والكفاءات لعملية التحول الرقمي واوسط الدراسة الى اطار مقترح للتوصيات في شكل برنامج عمل يتم تطبيقه وفق خطوات محدده .

٤-دراسة بوغليظة 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 والاستفادة من معطياتها في تطوير هيئاتها كما قدمت نتائج الدراسة 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 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 أيضاً 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 تقنياً. علاوة على ذلك ، تم الوصول إلى المقالات البحثية والدراسات المفاهيمية وأوراق المراجعة والمحتويات الأخرى ذات الصلة بالموضوع ومراجعتها لتحقيق هدف الدراسة من خلال مصادر الويب وقواعد البيانات ومع ذلك تساهم هذه الدراسة 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 الدراسة واتجاهات البحث المستقبلية.

٢/٢ الدراسات الخاصة بالتنمية المستدامة

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 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 عملياته تطوير شامله ومستمره تمكن المنظمات للانتقال الى نموذج عمل متطور بالاعتماد في الجانب التقني باستخدام التقنيات الرقمية البشريه وتطويره بالاستعانه بالتدريب وبالتعلم 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 الدراسة في سبيل تحقيق أهدافها إلى الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وإستخدام أسلوب الاستقصاء في جمع البيانات، وتمثل عينة الدراسة (٣٢٠) مفردة وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لإدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير وسيط في العلاقة بين السياسات التنموية للاقتصاد الاخضر والتنمية المستدامة.

٥-دراسة باسم شنافي ، نوال (٢٠٢٠)؛ بعنوان : التنمية المستدامة فلسفتها وأدوات قياسها . هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على التنمية المستدامة كفلسفة تحمل في طياتها عدة أبعاد أساسية تتفاعل فيما بينها بشكل تكاملي مستمر، تنبثق عنها مجموعة من الأهداف الأساسية نتائجها تتمحور أساسا حول آفاق التنمية المستدامة باعتبارها السبيل الأمثل لرفاهية المجتمع وتحقيق المنفعة العامة .

٦-دراسة شعباني ، لطفى على (٢٠٢٠)؛ بعنوان : دور السياحة في تحقيق التنمية المستدامة مع الإشارة لمشروع (نيوم) المشترك بين السعودية ومصر والأردن . وهدف تلك الدراسة الى تناول المجال الاقتصادي والمتمثل في السياحة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة ، مع الإشارة لمشروع (نيوم) ذات الشراكة الاستراتيجية بين المملكة العربية السعودية ومصر والأردن كما أن مشروع (نيوم) الاستثماري الذي يدخل ضمن طياته الجانب الخدمي والسياحي بأهداف تنموية في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية وذلك في ظل توافر بيئة مناسبة ومؤهلات بشرية ومادية ضخمة لتحقيق هذه الأهداف وبذلك نتائج دور السياحة في تحقيق التنمية المستدامة بالإشارة لمشروع (نيوم) سيبني اقتصادا مرتبطا بالمستقبل وليس الحاضر فقط ، ويكون بمثابة نموذج لجملة من القطاعات الاقتصادية .

٧-هدفت دراسته (Bombiak E., & Kluska A., 2018) بعنوان

Green Human Resources Management as a tool for the suitable development of enterprises: polish young company experience ,

الى تحديد ممارسات ادارة الموارد البشرية الصديقه للبيئة والتي تتبعها الشركة البولندية الصغيره وتأثيرها على التنمية المستدامة وتشخيص نطاق ادارة الموارد البشرية الخضراء في تلك الشركات وتكونت عينه الدراسه من ١٥٠ مؤسسه صغيره تم اختيارها باسلوب العينه العشوائيه البسيطه وكانت ابرز نتائج الدراسه ان مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء في الواقع البولندي نسبي وان هناك علاقه ايجابيه قويه بين تقييم اثر الانشطه الفرديه داخل ادارة الموارد البشرية الخضراء على التطوير المستدام للشركه وان من اجل زياده نطاق تطبيق مفهوم ادارة الموارد البشرية الخضراء في الشركه لابد من زياده وعي ونشر المعرفه المتعلقه بالاثار التي يمكن ان تحدثها ادارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية 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 اخرى مما ينعكس بالايجاب على اداء وتطور المنظمات .
- هناك تأثير قوي ومعنوي للتحول الرقمي للموارد البشرية على كل من متغيرات اخرى.
- 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 الدراسة:

في إطار توجهات الدولة الداعمة لتنمية القطاع السياحي لكونه ركيزة أساسية للتنمية والإستقرار الاقتصادي، وفي ظل تزايد الديناميكية وحدة المنافسة في هذا القطاع أصبحت 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 الوارزة للبرامج التدريبية الخاصة بتطوير العاملين فيها، وتوجيه برامجها التدريبية لتطوير التكنولوجيا لمساعدة العاملين في تطوير ادائهم ، والاكتفاء بالبرامج التدريبية الموجهة من الدولة فقط.
 - يري ٥٠٪ من العينة أن المناخ البيئي غير ملائم (غير مهيا) للعمل نحو تحقيق التحول الرقمي والذي ينعكس بدوره على تحقيق التنمية المستدامة .
 - يري 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 .
 - يري ٦٥٪ من العينة إن الوزارة تمتلك القدرة على توفير التكنولوجيا وتكييفها لجعلها مناسبة لتنفيذ تطلبات 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 وفقا للخصائص الديمغرافية (النوع ، العمر ، المستوى التعليمي ، المستوى الوظيفي ، الخبرة) ؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحقيق التنمية المستدامة وفقا للخصائص الديمغرافية (النوع ، العمر ، المستوى التعليمي ، المستوى الوظيفي ، الخبرة) ؟

٤- أهمية الدراسة:

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 الدراسة 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 الدراسة من المنظور العلمي تتمثل في أن الدراسة 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 الدراسة 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 متخذي القرار بوزارة السياحة على تحديد المتطلبات الاساسية والمطلوب تنفيذها للاستفادة من التحول الرقمي للموارد البشرية .

٥- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة 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 في وزارة السياحة وفقا للخصائص الديمغرافية (النوع ، العمر ، المستوى التعليمي ، المستوى الوظيفي)
- ٦- تحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تحقيق التنمية المستدامة في وزارة السياحة وفقا للخصائص الديمغرافية (النوع ، العمر ، المستوى التعليمي ، المستوى الوظيفي).
- ٧- التوصل إلى بعض النتائج، وتقديم بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تحقيق أقصى
- ٨- استفادة ممكنة من دراسة دور التحول الرقمي للموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في وزارة السياحة بالعاصمة الادارية الجديدة .

٦- فروض الدراسة

الفرض الرئيسي الأول:

"يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للتحويل الرقمي للموارد البشرية على تحقيق التنمية المستدامة بوزارة السياحة بالعاصمة الإدارية الجديدة .

الفرض الرئيسي الثاني:

"يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للتحويل الرقمي للموارد البشرية بأبعاده التكنولوجية الرقمية – المهارات الرقمية – الثقافة الرقمية – البيئة التنظيمية الرقمية - التشريعات والسياسات) على أبعاد تحقيق التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي ، البعد الاجتماعي ، البعد البيئي) .

الفرض الرئيسي الثالث:

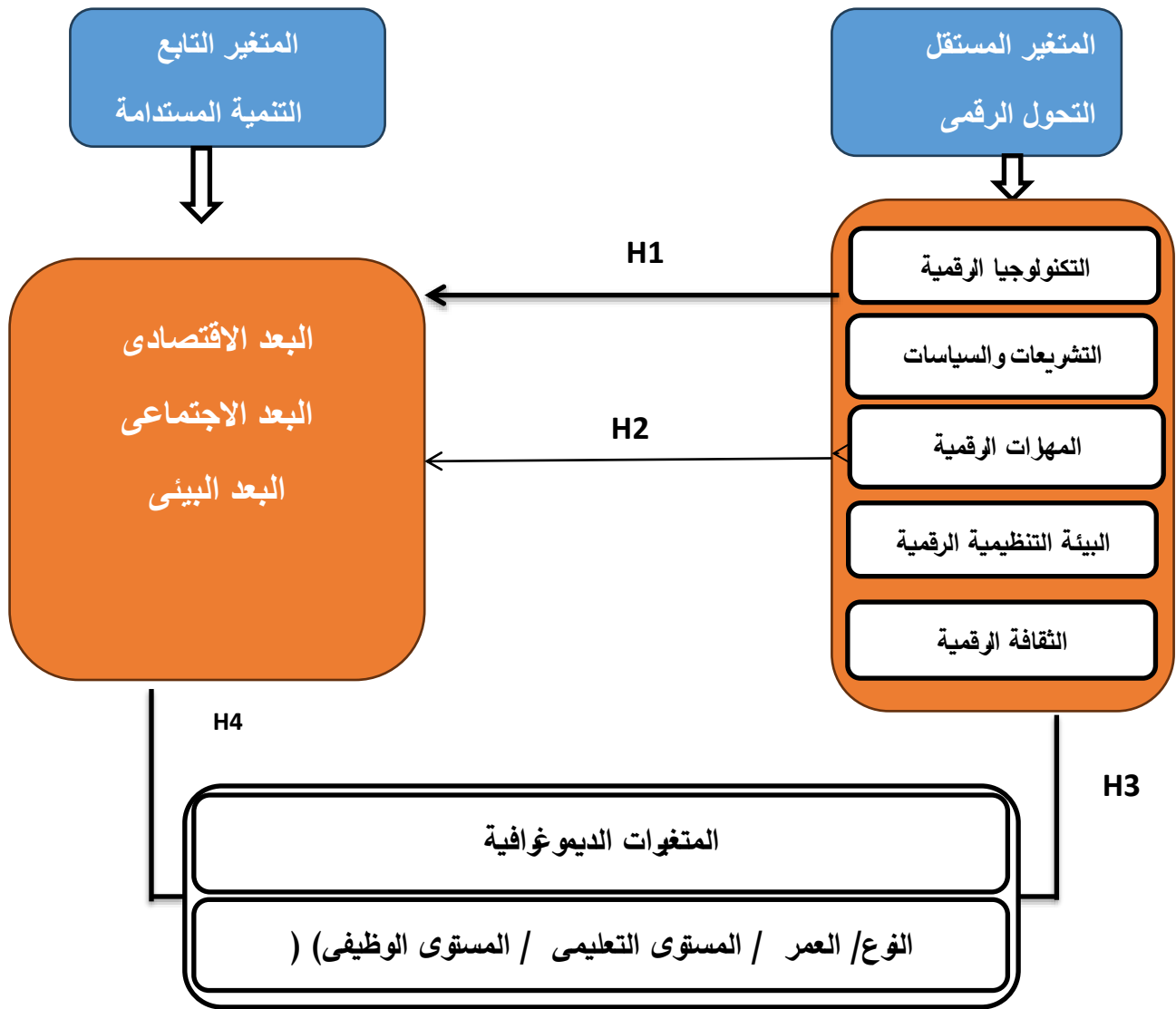
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية وفقاً للخصائص الديمغرافية بوزارة السياحة بالعاصمة الإدارية الجديدة ، ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجية الرقمية للتحويل الرقمي للموارد البشرية والنوع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المهارات الرقمية للتحويل الرقمي للموارد البشرية والعمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الثقافة الرقمية للتحويل الرقمي للموارد البشرية والمستوى التعليمي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التشريعات والسياسات للتحويل الرقمي للموارد البشرية والمستوى الوظيفي.

الفرض الرئيس الرابع:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق تحقيق التنمية وفقاً للخصائص الديمغرافية لوزارة السياحة بالعاصمة الإدارية الجديدة

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تحقيق التنمية المستدامة والنوع.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تحقيق التنمية المستدامة والعمر.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تحقيق التنمية المستدامة والمستوى التعليمي.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تحقيق التنمية المستدامة والمستوى الوظيفي.
- يظهر الشكل التالي النموذج الخاص بمتغيرات الدراسة ومدى دور التحويل 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 الدراسة:

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 بعدها 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.

٨- نتائج البحث :

١ تحليل الارتباط:

من أجل اختبار عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ومتغيرات الدراسة (التحول الرقمي للموارد البشرية , التنمية المستدامة)، وتحديد طبيعة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من المتغيرات المستقلة (التحول الرقمي للموارد البشرية والأبعاد المكونة لها)، و المتغير التابع (التنمية المستدامة والأبعاد المكونة له)، 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) ، وأبعاد التنمية المستدامة (البعد الإقتصادي، البعد الاجتماعي ، البعد البيئي) كمتغير تابع ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (١):

جدول رقم (١) تحليل الارتباط بين متغيرات البحث

التنمية المستدامة	التحول الرقمي للموارد البشرية	البعد البيئي	البعد الاجتماعي	البعد الاقتصادي	التشريعات والسياسات	البيئة التنظيمية الرقمية	الثقافة الرقمية	المهارات الرقمية	التكنولوجيا الرقمية	بيان
									1	التكنولوجيا الرقمية
								1	.662**	المهارات الرقمية
							١	.696**	.731**	الثقافة الرقمية
						1	.723**	.689**	.646**	البيئة التنظيمية الرقمية
					1	.574**	.605**	.541**	.576**	التشريعات والسياسات
				1	.603**	.600**	.646**	.609**	.629**	البعد الاقتصادي
			1	.736**	.587**	.611**	.607**	.611**	.654**	البعد الاجتماعي
		1	.715**	.734**	.629**	.691**	.704**	.676**	.679**	البعد البيئي
	1	.798**	.337**	.259**	.813**	.847**	.883**	.829**	.850**	التحول الرقمي للموارد البشرية
1	.834**	.905**	.941**	.921**	.672**	.703**	.723**	.701**	.726**	التنمية المستدامة

** 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 (١) 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 الإقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي) من وجهة نظر عينة الدراسة.
- ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين التحول الرقمي للموارد البشرية بشكل فردي واجمالي 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 علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغير التابع التنمية المستدامة وبين بعد البعد الإقتصادي عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد البعد الإقتصادي (**0.921).
- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغير التابع التنمية المستدامة وبين بعد البعد الاجتماعي عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد البعد الاجتماعي (**0.941).
- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغير التابع التنمية المستدامة وبين بعد البعد البيئي (**0.905).
- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة 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.
- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع التنمية المستدامة وبين جميع أبعاده (البعد الإقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي)، وبين بعضهم البعض ويتضح منه وجود ارتباط ثنائي معنوي موجب متوسط وفوق المتوسط بين جميع أبعاد التنمية المستدامة. ومما سبق يتضح أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ومتغيرات الدراسة التحول الرقمي للموارد البشرية، التنمية المستدامة.

اختبارات الفروض:

يصف هذا الجزء أخبار صحة أو عدم صحة الفرض الرئيس 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 بأبعادها (البعد الاقتصادي ، البعد الاجتماعي، البعد البيئي) 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 **البعد الاقتصادي** كأحد أبعاد التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة).
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي للموارد البشرية بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية ، التشريعات والسياسات) على **البعد الاجتماعي** كأحد أبعاد التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة).
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي للموارد البشرية بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية ، التشريعات والسياسات) على **البعد البيئي** كأحد أبعاد التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة).
- الفرض الفرعي الأول اختبار معنوية تأثير أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية على البعد الاقتصادي كأحد أبعاد التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة:**
- ويتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية على البعد الاقتصادي والجدول رقم (٢) يوضح نتائج هذا التأثير:

جدول (٢)

نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية الأكثر تأثيراً على البعد الاقتصادي

القرار الإحصائي	R ²	F. test		T – test		Beta	المعاملات المقدر 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	٥٣,٨%	.000***	63.002	.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 الاحصائي.
ومن خلال الجدول رقم (٢) يتم التعرف على المؤشرات التالية:

• **معامل التحديد (R^2):**

وفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن المتغيرات المستقلة تفسر (53.8%) من المتغير الكلى التابع (البعد الإقتصادي) 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 (٠,٠٠١) وقد خرج بعد (البيئة التنظيمية الرقمية) لعدم معنويته.

• **اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار:**

لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم اجراء اختبار $F - test$ ، حيث كانت قيمة "ف" كانت (٦٣,٠٠٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١)، مما يدل على أن المتغيرات المتعلقة بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية لها تأثير على البعد الإقتصادي.

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

$$\text{البعد الإقتصادي} = ٠.٨٣٢ + ٠.١٧٧ \text{ التكنولوجيا الرقمية} + ٠.١٧٤ \text{ المهارات الرقمية} + ٠.١٦٤ \text{ الثقافة الرقمية} + ٠.١٧٢ \text{ التشريعات والسياسات}$$

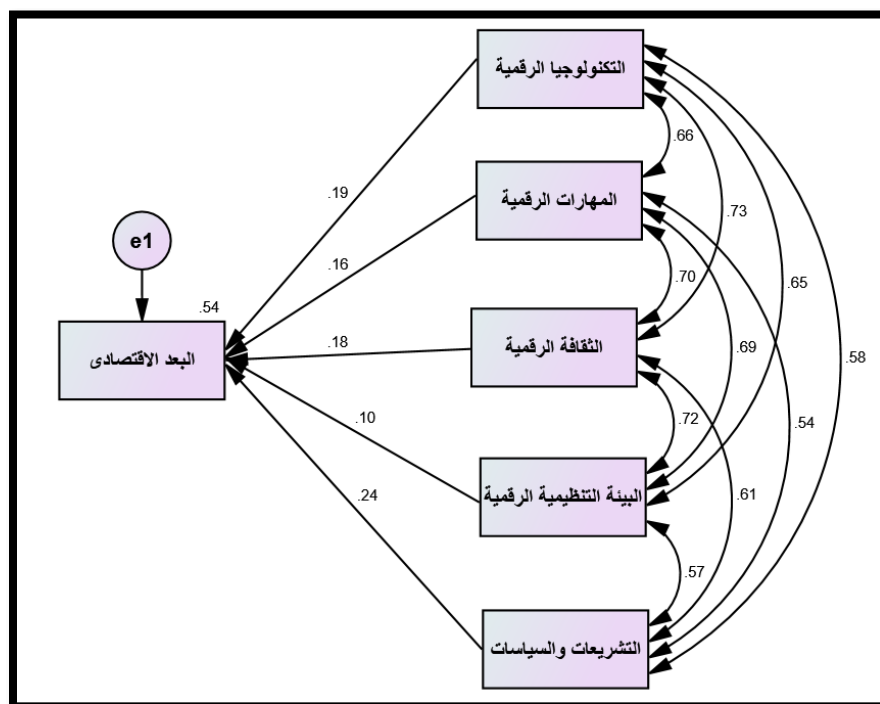
ومن نموذج العلاقة الانحدارية السابقة، يمكن التنبؤ بدرجات البعد الإقتصادي، من خلال قياس أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية، ومن خلال تطبيق معادلة الانحدار السابقة مما يعنى أن:

- كل زيادة في درجة التكنولوجيا الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد الإقتصادي بمقدار (٠,١٧٧).
- كل زيادة في درجة المهارات الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد الإقتصادي بمقدار (٠,١٧٤).
- كل زيادة في درجة الثقافة الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد الإقتصادي بمقدار (٠,١٦٤).
- كل زيادة في درجة التشريعات والسياسات قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد الإقتصادي بمقدار (٠,١٧٢).

كما اتضح من قيم المعلمات المقدرة أن أقوى أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية تأثيراً على البعد الإقتصادي 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 البعد الإقتصادي.

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 الإقتصادي 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 الإقتصادي

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي.
الفرض الفرعي الثاني اختبار معنوية تأثير أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية على البعد الاجتماعي كأحد أبعاد التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة:

ويتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية على البعد الاجتماعي. والجدول رقم (٣) يوضح نتائج هذا التأثير:

جدول (٣)

نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية الأكثر تأثيراً على البعد الاجتماعي

القرار الإحصائي	R ²	F. test		T – test		Beta	المعلمة المقدر Bi	المتغيرات المستقلة
		مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة			
				.006***	2.772		.603	الجزء الثابت
قبول	53.7	.000***	62.942	.000***	4.468	.292	.292	التكنولوجيا الرقمية
قبول				.008***	2.673	.172	.198	المهارات الرقمية
رفض				.717	.363	.026	.026	الثقافة الرقمية

قبول				.017**	2.403	.159	.171	البيئة التنظيمية الرقمية
قبول				.000***	3.984	.218	.163	التشريعات والسياسات

*** معنوي عند مستوى ٠,٠٠١ ** معنوي عند مستوى ٠,٠١ * معنوي عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.
ومن خلال الجدول رقم (٣) يتم التعرف على المؤشرات التالية:

• معامل التحديد (R^2):

وفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن المتغيرات المستقلة تفسر (53.7%) من المتغير الكلى التابع (البعد الاجتماعي) وباقي النسبة (46.3%)، 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 الأربعة أبعاد للتحويل الرقمي للموارد البشرية (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية، التشريعات والسياسات) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١) وقد خرج بعد (الثقافة الرقمية) لعدم معنويته.

• اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار:

لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم اجراء اختبار $F - test$ ، حيث كانت قيمة "ف" كانت (62.942) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١)، مما يدل على أن المتغيرات المتعلقة بأبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية لها تأثير على البعد الاجتماعي.

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

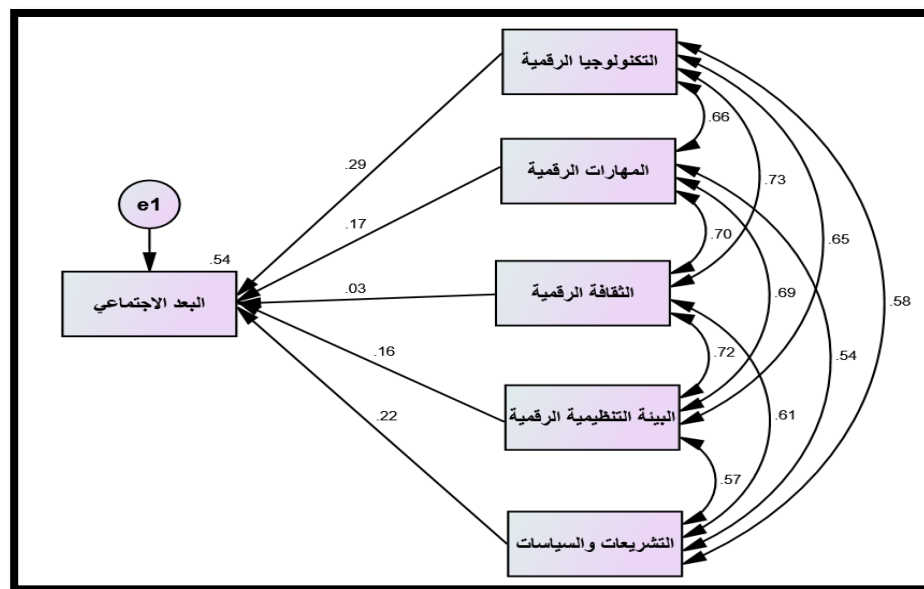
$$\text{البعد الاجتماعي} = ٠.٦٠٣ + ٠.٢٩٢ \text{ التكنولوجيا الرقمية} + ٠.١٩٨ \text{ المهارات الرقمية} + ٠.١٧١ \text{ البيئة التنظيمية الرقمية} + ٠.١٦٣ \text{ التشريعات والسياسات}$$

ومن نموذج العلاقة الانحدارية السابقة، يمكن التنبؤ بدرجات البعد الاجتماعي، من خلال قياس أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية، ومن خلال تطبيق معادلة الانحدار السابقة مما يعنى أن:

- كل زيادة في درجة التكنولوجيا الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد الاجتماعي بمقدار (٠,٢٩٢).
- كل زيادة في درجة المهارات الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد الاجتماعي بمقدار (٠,١٩٨).
- كل زيادة في درجة البيئة التنظيمية الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد الاجتماعي بمقدار (٠,١٧١).
- كل زيادة في درجة التشريعات والسياسات قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد الاجتماعي بمقدار (٠,١٦٣).

كما اتضح من قيم المعلمات المقدرة أن أقوى أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية تأثيراً على البعد الاجتماعي كانت وفقاً للترتيب التالي على: (التكنولوجيا الرقمية – المهارات الرقمية – البيئة التنظيمية الرقمية – التشريعات والسياسات)، وتشير النتيجة السابقة إلى الأهمية الكبيرة لأبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية في زيادة البعد الاجتماعي.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثاني جزئياً، أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتحويل الرقمي للموارد البشرية بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية، التشريعات والسياسات) على البعد الاجتماعي كأحد أبعاد التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة). ويتم التعبير عنهم في الشكل التالي :



شكل (٣) تأثير أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية على البعد الاجتماعي

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

الفرض الفرعي الثالث اختبار معنوية تأثير أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية على البعد البيئي كأحد أبعاد التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة:

ويتم في هذا الجزء عرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية على البعد البيئي. والجدول رقم (٤) يوضح نتائج هذا التأثير:

جدول (٤)

نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية الأكثر تأثيراً على البعد البيئي

القرار الإحصائي	R ²	F. test		T – test		Beta	المعلمات المقدر Bi	المتغيرات المستقلة
		مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة			
				.021**	2.314		.432	الجزء الثابت
قبول	63.9%	.000***	95.817	.002***	3.163	.183	.177	التكنولوجيا الرقمية
قبول				.001***	3.274	.186	.208	المهارات الرقمية
قبول				.008***	2.665	.171	.162	الثقافة الرقمية

قبول				.001***	3.509	.205	.214	البيئة التنظيمية الرقمية
قبول				.000***	4.163	.202	.147	التشريعات والسياسات

*** معنوي عند مستوى ٠,٠٠١ ** معنوي عند مستوى ٠,٠١ * معنوي عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

ومن خلال الجدول رقم (٤) يتم التعرف على المؤشرات التالية:

• معامل التحديد (R^2):

وفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن المتغيرات المستقلة تفسر (63.9%) من المتغير الكلى التابع (البعد البيئي) وباقي النسبة (36.1%)، 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 الخمسة أبعاد للتحويل الرقمي للموارد البشرية (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية، التشريعات والسياسات) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١) وقد خرج بعد (الثقافة الرقمية) لعدم معنويته.

• اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار:

لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم اجراء اختبار $F - test$ ، حيث كانت قيمة "ف" كانت (95.817) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١)، مما يدل على أن المتغيرات المتعلقة بأبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية لها تأثير على البعد البيئي.

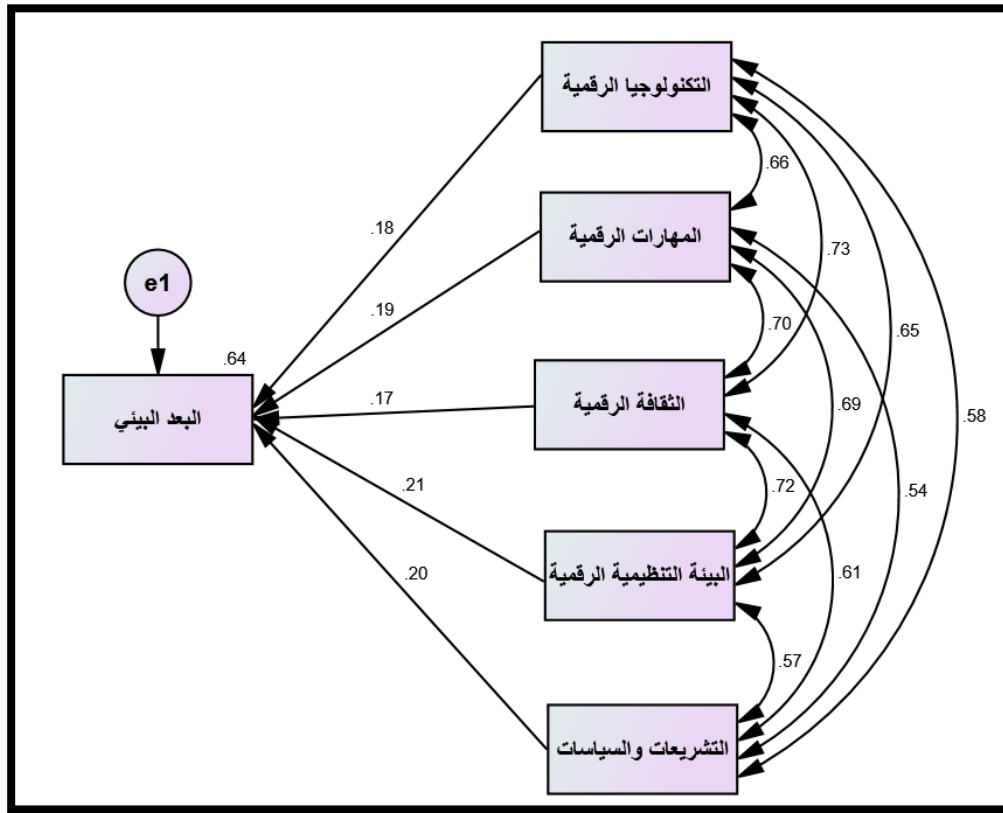
بناء على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

$$\text{البعد البيئي} = ٤٣٢ + ٠,١٧٧ \text{ التكنولوجيا الرقمية} + ٠,٢٠٨ \text{ المهارات الرقمية} + ٠,١٦٢ \text{ الثقافة الرقمية} + ٠,٢١٤ \text{ البيئة التنظيمية الرقمية} + ١٤٧ \text{ التشريعات والسياسات}$$

ومن نموذج العلاقة الانحدارية السابقة، يمكن التنبؤ بدرجات البعد البيئي، من خلال قياس أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية، ومن خلال تطبيق معادلة الانحدار السابقة مما يعنى أن:

- كل زيادة في درجة التكنولوجيا الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد البيئي بمقدار (٠,١٧٧).
 - كل زيادة في درجة المهارات الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد البيئي بمقدار (٠,٢٠٨).
 - كل زيادة في درجة الثقافة الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد البيئي بمقدار (٠,١٦٢).
 - كل زيادة في درجة البيئة التنظيمية الرقمية قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد البيئي بمقدار (٠,٢١٤).
 - كل زيادة في درجة التشريعات والسياسات قدرها واحد صحيح تؤدي إلى زيادة البعد البيئي بمقدار (٠,١٤٧).
- كما اتضح من قيم المعلمات المقدرة أن أقوى أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية تأثيراً على البعد البيئي كانت وفقاً للترتيب التالي على: (البيئة التنظيمية الرقمية – المهارات الرقمية – التكنولوجيا الرقمية – الثقافة الرقمية – التشريعات والسياسات)، وتشير النتيجة السابقة إلى الأهمية الكبيرة لأبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية في زيادة البعد البيئي.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثاني كليا، أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتحويل الرقمي للموارد البشرية بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية، المهارات الرقمية، الثقافة الرقمية، البيئة التنظيمية الرقمية، التشريعات والسياسات) على البعد البيئي كأحد أبعاد التنمية المستدامة في وزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة). ويتم التعبير عنهم في الشكل التالي :



شكل (٤) تأثير أبعاد التحويل الرقمي للموارد البشرية على البعد الاجتماعي

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي.

٤/٤ إدراك المستقضي منهم لمتغيرات الدراسة:

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

- ١/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة لمتغيرات الدراسة وفقاً للنوع.
- ٢/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة لمتغيرات الدراسة وفقاً للسن.
- ٣/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة لمتغيرات الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة.
- ٤/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة لمتغيرات الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي.

٥/٣ توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة لمتغيرات الدراسة وفقاً للمستوي الوظيفي.

١- الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة 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 الدراسة وفقاً للإدارة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٥)

جدول (٥) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة 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			
البعد الإقتصادي	ذكر	247	4.1377	.55699	.٣٧٣	.٥٤٢	غير معنوي
	أنثى	30	3.9889	.54831			
البعد الاجتماعي	ذكر	247	4.1619	.58482	.٠٣٨	.٨٤٦	غير معنوي
	أنثى	30	4.0810	.62178			
البعد البيئي	ذكر	247	4.2436	.55148	١,٨١٧	.١٧٩	غير معنوي
	أنثى	30	4.0667	.70521			

*** معنوي عند مستوى ٠,٠٠١ ** معنوي عند مستوى ٠,٠١ * معنوي عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي
 لتحليل المهارات الرقمية الموجودة في الجدول رقم (٥) يتبين الآتي:

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية وفقاً للنوع.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التنمية المستدامة وفقاً للنوع .
- مما سبق 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 الدراسة حول درجة توافر أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية و التنمية 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 الدراسة وفقاً للعمر ، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٦)

جدول (٦) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة 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			

غير معنوي	.٦٥٩	.٥٣٥	.49146	4.3039	34	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	البيئة التنظيمية الرقمية
			.43260	4.2240	64	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
			.54734	4.2293	125	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
			.68898	4.1543	54	من ٥٠ سنة فأكثر	
			.54689	4.2226	277	الإجمالي	
غير معنوي	.٣٢٥	١,١٦٢	.91147	3.8284	34	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	التشريعات والسياسات
			.68489	3.9089	64	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
			.78679	3.8653	125	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
			.80988	4.0864	54	من ٥٠ سنة فأكثر	
			.78630	3.9140	277	الإجمالي	
غير معنوي	.٩١٥	.١٧٣	.55579	4.1716	34	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	البعد الاقتصادي
			.43154	4.1328	64	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
			.55923	4.1173	125	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
			.68354	4.0864	54	من ٥٠ سنة فأكثر	
			.55701	4.1215	277	الإجمالي	
غير معنوي	.٥٦٥	.٦٨٠	.58240	4.2185	34	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	البعد الاجتماعي
			.48545	4.1763	64	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
			.57751	4.0994	125	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
			.71924	4.2090	54	من ٥٠ سنة فأكثر	
			.58830	4.1532	277	الإجمالي	
غير معنوي	.٢٣٨	١,٤١٧	.57177	4.4069	34	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	البعد البيئي
			.46765	4.1667	64	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
			.55736	4.2120	125	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
			.69510	4.2068	54	من ٥٠ سنة فأكثر	
			.57128	4.2244	277	الإجمالي	

*** 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 الدراسة بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية وفقاً للعمر.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة 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 الدراسة حول درجة توافر أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية والتنمية المستدامة وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ سنوات إلي أقل من ١٠ سنوات ، من ١٠ سنوات إلي أقل من ٢٠ سنة ، ٢٠ سنة فأكثر).
- ولاختبار مدى صحة الفرض أجري الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة ، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٧)

جدول (٢٣) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة 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 إلي أقل من ١٠ سنوات	40	4.2750	.57556			
	من ١٠ سنوات إلي أقل من ٢٠ سنة	55	4.1879	.56842			
	٢٠ سنة فأكثر	162	4.2716	.57911			
	الإجمالي	277	4.2563	.59001			
المهارات الرقمية	أقل من ٥ سنوات	20	4.2917	.56681	١.٦٩٦	.١٦٨	غير معنوي
	من ٥ سنوات إلي أقل من ١٠ سنوات	40	4.2708	.51431			
	من ١٠ سنوات إلي أقل من ٢٠ سنة	55	4.1061	.46188			
	٢٠ سنة فأكثر	162	4.2788	.51507			
	الإجمالي	277	4.2443	.51065			
الثقافة الرقمية	أقل من ٥ سنوات	20	4.3583	.53605	٢.٨٥٨	.٠٣٧	معنوي
	من ٥ سنوات إلي أقل من ١٠ سنوات	40	4.1708	.55146			
	من ١٠ سنوات إلي أقل من ٢٠ سنة	55	4.0000	.70492			

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
	٢٠ سنة فأكثر	162	4.2459	.57651			
	الإجمالي	277	4.1943	.60413			
البيئة التنظيمية الرقمية	أقل من ٥ سنوات	20	4.2750	.46915	١,٦٨٥	.١٧٠	غير معنوي
	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			
	الإجمالي	277	4.2226	.54689			
التشريعات والسياسات	أقل من ٥ سنوات	20	3.8083	.87237	.٣٨٢	.٧٦٦	غير معنوي
	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			
	الإجمالي	277	3.9140	.78630			
البعد الإقتصادي	أقل من ٥ سنوات	20	4.1583	.55797	.٦٣٥	.٥٩٣	غير معنوي
	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			
البعد الاجتماعي	أقل من ٥ سنوات	20	4.2286	.64123	.٣٤٨	.٧٩١	غير معنوي
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	40	4.2179	.49061			
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	55	4.1429	.53026			
	٢٠ سنة فأكثر	162	4.1314	.62442			
	الإجمالي	277	4.1532	.58830			

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
البعد البني	أقل من ٥ سنوات	20	4.4583	.42877	١,٦٤٦	.١٧٩	غير معنوي
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	40	4.2083	.58683			
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	55	4.1303	.59203			
	٢٠ سنة فأكثر	162	4.2315	.57172			
	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

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

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية فيما عدا بعد (الثقافة الرقمية) وفقاً لسنوات الخبرة.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التنمية 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 الدراسة حول درجة توافر أبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية والتنمية المستدامة وفقاً للمستوي 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 الدراسة وفقاً للمستوي التعليمي ، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٨)

جدول (٨) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للمستوي التعليمي

الأبعاد	المستوي 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			
متوسط (ثانوية)		11	4.1970	.64471	.٥٠٢	.٦٨١	

الأبعاد	المستوي التعليمي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
	فوق المتوسط (دبلوم متوسط)	8	4.0417	.37533			غير معنوي
	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			
البعد الإقتصادي	متوسط (ثانوية)	11	4.1818	.61669	.١٣٩	.٩٣٧	غير معنوي
	فوق المتوسط (دبلوم متوسط)	8	4.1667	.47975			
	جامعي	91	4.0952	.55397			

الأبعاد	المستوي التعليمي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
	فوق الجامعي (دبلوم عالي – ماجستير – دكتوراه)	167	4.1297	.56220			
	الإجمالي	277	4.1215	.55701			
البعد الاجتماعي	متوسط (ثانوية)	11	4.4026	.43714	.٨٩١	.٤٤٦	غير معنوي
	فوق المتوسط (دبلوم متوسط)	8	3.9821	.49744			
	جامعي	91	4.1491	.59282			
	فوق الجامعي (دبلوم عالي – ماجستير – دكتوراه)	167	4.1471	.59780			
	الإجمالي	277	4.1532	.58830			
البعد البشري	متوسط (ثانوية)	11	4.3030	.74094	.١٢٩	.٩٤٣	غير معنوي
	فوق المتوسط (دبلوم متوسط)	8	4.1667	.59761			
	جامعي	91	4.2381	.58749			
	فوق الجامعي (دبلوم عالي – ماجستير – دكتوراه)	167	4.2146	.55371			
	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 الدراسة بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التحول الرقمي للموارد البشرية وفقاً للمستوي التعليمي.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بوزارة السياحة (بالعاصمة الإدارية الجديدة) محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد التنمية المستدامة وفقاً للمستوي التعليمي.
- مما سبق نستنتج رفض الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثالث كلياً.
- ٥- **الفرض الفرعي الخامس من الفرض الثالث:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة 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 الدراسة وفقاً للمستوي الوظيفي ، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٩)

جدول (٩) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة 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 التطبيقية 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	4.2226	.54689			

الأبعاد	المستوي الوظيفي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
التشريعات والسياسات	مدير إدارة	78	3.8697	.76052	0.267	0.849	غير معنوي
	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 الاقتصادي	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			
البعد الاجتماعي	مدير إدارة	78	4.1777	.59380	.0.821	0.483	غير معنوي
	رئيس قسم	17	3.9664	.46711			
	مشرف	56	4.1097	.52682			
	موظف(شاغلي الوظائف التنفيذية)	126	4.1825	.62457			
	الإجمالي	277	4.1532	.58830			
البعد البشري	مدير إدارة	78	4.2521	.59686	0.376	0.770	غير معنوي
	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 (٩) يتبين الآتي:

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

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. بوغليطة الهام (٢٠١٧) ؛ بعنوان : الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في 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 لونييسي 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، ٧١٤، ٣٩٤ – ٤
٤. حسنى، محمد شemis. (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، ٢٤، ٤١٤ - ٤٧٢.
٥. حسنى، محمد شemis. (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، ٢٤، ٤١٤ - ٤٧٢.
٦. زايد، هاله صلاح الدين عبدالسلام حسين، و محمد، محمد سعد. (٢٠٢٣) أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموارد البشرية للعاملين بشركة الخدمات التجارية البترولية "بتروتريد". المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج١٤، ١٤، ٥٢٢-٥٢٠
٧. سقاط، أحمد عادل. (٢٠٢٤) التحول الرقمي في المنظمات العامة: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية.مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج٨، ٥٤، ١٢٠ – ١٣٧.
٨. سقاط، أحمد عادل. (٢٠٢٤) التحول الرقمي في المنظمات العامة: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية.مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج٨، ٥٤، ١٢٠ – ١٣٧.
٩. شعبانى ، لطفى على (٢٠٢٠)؛ بعنوان : دور السياحة فى تحقيق التنمية المستدامة مع الإشارة لمشروع (نيوم) المشترك بين السعودية ومصر والأردن بحوث ومقالات ،المصدر/مجلة رماح للبحوث والدراسات،الناشر / مركز البحث ونطوير الموارد البشرية – رماح، ٢٠٢٠ .
١٠. شعبانى ، لطفى على (٢٠٢٠)؛ بعنوان : دور السياحة فى تحقيق التنمية المستدامة مع الإشارة لمشروع (نيوم) المشترك بين السعودية ومصر والأردن بحوث ومقالات ،المصدر/مجلة رماح للبحوث والدراسات،الناشر / مركز البحث ونطوير الموارد البشرية – رماح، ٢٠٢٠ .
١١. 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.

١٢. القروات ، يونس (٢٠٢١) دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة وسبل ادماجها بالمؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة مؤسسة الحضنة حليب بالمسيلة –الجزائر، مجلة الرؤية الاقتصادية، (٣١) ، ١-١٨.
١٣. 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. Jie ,Z ., & Zhisheng, C.,(2024) " Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age", Journal of the Knowledge Economy, 15 , p:p1482–1498.
2. 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.
3. 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.
4. 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.