

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...
عبد المقصود محمد عبد المقصود العزب

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان المصرية»

الباحث: عبد المقصود محمد عبد المقصود العزب

مدير عام الموارد البشرية بوزارة الصحة

إشراف

أ. د / ايمن متولي

أ. د / مني أحمد قذري

رئيس قسم التسويق - الأكاديمية العربية

عميد كلية الدراسات العليا في الإدارة

الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري بالاسكندرية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري بالاسكندرية

المستخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية، وقد تناولت الدراسة محورين رئيسيين يقاس فيهما تأثير كل بعد من أبعاد كل متغير على الآخر، ويمثل المتغير المستقل: التحول الرقمي (نشر آليات التحول الرقمي - تطبيق التحول الرقمي - تفعيل المواطنة والرقمنة)، والمتغير التابع: تمكين الموارد البشرية (تفويض السلطة - بناء فريق العمل - التدريب)، وذلك لتحقيق التميز المؤسسي في وزارة الصحة والسكان.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم التطبيق الميداني على العاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان كمجتمع للدراسة، والمكون من (٤٩٢٣) موظفا على رأس العمل، وتم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة قدرها (٣٥٧) موظفا في ديوان عام الوزارة محل الدراسة، وتم جمع عدد (٣٣٢) استمارة استقصاء صحيحة، وقد تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في تحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وتمكين الموارد البشرية.

الكلمات الافتتاحية: التحول الرقمي، الموارد البشرية، التمكين، وزارة الصحة والسكان المصرية.

The impact of applying the impact of digital transformation on empowering human resources

**An applied study on workers in the general office of the
Egyptian Ministry of Health and Population.**

Abdelmaqsoud Mohamed Abdelmaqsoud Elazab

**Director General of Human Resources at the Ministry of
Health and Population**

Abstract:

This study aimed to identify the impact of digital transformation on the empowerment of human resources. The study dealt with two main axes in which the impact of each dimension of each variable on the other is measured, and represents the independent variable: digital transformation (dissemination of digital transformation mechanisms - application of digital transformation - activation of citizenship and digitization), and the dependent variable: empowering human resources (delegation of authority - team building - training), in order to achieve institutional excellence in the Ministry of Health and Population.

The researcher used the descriptive approach, and to achieve the objectives of the study, the field application was carried out on the employees of the General Office of the Ministry of Health and Population as a study population, consisting of (4923) employees on the job. A questionnaire was designed and

distributed to a sample of (357) employees in the General Office of the Ministry under study. A number of (332) valid survey forms were collected, and the statistical package for social sciences (SPSS) was used to analyze the data. The study reached many results, the most important of which are: There is a statistically significant relationship between digital transformation and the empowerment of human resources.

Key words: digital transformation, human resources, empowerment, the Egyptian Ministry of Health and Population.

١ - ١ : المقدمة:

إذا كنا نعيش اليوم عصر التحول الرقمي الذي ينقسم فيه البشر إلى رقميين أصلاء "Digital Natives" ورقميين مهاجرين "Digital Immigrants" فالواضح لنا جميعاً أن جيل الألفية الثالثة الذي ولد في نهاية التسعينات هو رقمي أصيل لم يكتسب "الرقمي" كمهارة، وإنما صار جزءاً من كيانه ومن جيناته الوراثية (الحاسي، أريج، ٢٠٢١).

فقد أصبح التحول الرقمي ضرورة ملحة من ضروريات الحياة المعاصرة في كل المجالات وفي كافة أنواع المؤسسات التي تسعى إلى تطوير وتحسين خدماتها؛ لتسهيل وصولها إلى المستفيدين بطريقة حديثة وعصرية، وعملية التحول الرقمي هي نتاج التحول المعرفي والتطور التكنولوجي، فالاتجاه المتنامي نحو تضافر الصناعات التحويلية مع التكنولوجيا الذكية يعد بمنتجات مصممة خصيصاً لتلبية متطلبات الناس بتكلفة منخفضة وجودة عالية، مع ما يترتب على ذلك من أثر كبير بالنسبة للشركات والاقتصاديات والمجتمعات في شتى أنحاء العالم (هولين جاو، ٢٠٢٠).

إن الانفجار المعرفي الهائل في تقنيات المعلومات والاتصالات المتسارعة والمتكاملة وظيفياً مع تقنيات الحاسب الآلي والتكنولوجيا الرقمية القائمة على التفاعلات الشبكية الدائمة، هي الركيزة الأساسية في إحداث هذا التغيير الذي شمل

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...

محمد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

محاور مهمة في البناء الإداري داخل المؤسسات بمختلف تخصصاتها، وعلى هذا الأساس تعتبر تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن موضوعاً أساسياً لا يمكن تأجيل الطرح فيه، ويعد من موضوعات الإدارة لما لها من ارتباط مباشر بالتنمية الاجتماعية والفكرية للمؤسسات والهيئات والوزارات، حيث احتلت تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الصدارة في أولويات العديد من دول العالم المتقدم والنامي على حد سواء، باعتبار تنمية الموارد البشرية هي إحدى الركائز الأساسية في تكوين جهاز إداري كفاء يقوم على الفكر والعلم والمبادرة وإتقان العمل؛ لتتمكن بذلك الموارد البشرية من الاضطلاع بأعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

ومن خلال ما سبق ظهرت مشكلة البحث فيما يلي:

إلى أي مدى تستطيع ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات التأثير على تطوير وتمكين الموارد البشرية في ظل التطورات الراهنة لعصر التحول الرقمي؟

واستناداً لما تقدم يمكن صياغة أبعاد المشكلة بالتساؤلات التالية:

- ١- كيف يمكن للتكنولوجيا الرقمية أن تساهم في عملية تنمية الموارد البشرية في وزارة الصحة والسكان؟
- ٢- ما الأساليب التقنية المتبعة من طرف إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة والسكان في عملية تنمية مواردها؟
- ٣- ما انعكاسات التكنولوجيا الرقمية على عملية تنمية الموارد البشرية في وزارة الصحة والسكان؟

١ - ٢: فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي الأول: هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين نشر التحول الرقمي وبين تمكين الموارد البشرية.

ومن هذا الفرض الرئيسي تندرج الفروض الفرعية التالية:

- ١- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين نشر التحول الرقمي وتفويض السلطة.
- ٢- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين نشر التحول الرقمي وبناء فريق العمل.
- ٣- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين نشر التحول الرقمي والتدريب.

١ - ٣: أهداف الدراسة:

يمكن تلخيص أهداف البحث بالآتي:

- ١- التعرف على نشر التحول الرقمي وتمكين الموارد البشرية.
- ٢- البحث في الآثار المترتبة على تطبيق التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية.
- ٣- دراسة التحديات والصعوبات الخاصة بتفعيل المواطنة والرقمية وتمكين الموارد البشرية.

١ - ٤: منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لوصف أثر التحول الرقمي على تمكين وتنمية الموارد البشرية في وزارة الصحة والسكان، كونه من أكثر المناهج البحثية لوصف الظاهرة موضوع الدراسة، والذي يتم من خلاله وصف موضوع الدراسة، وتحليل البيانات من أجل الوصول إلى ما يثري المعرفة حول هذا الموضوع، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، وقد تم الاعتماد على ثلاثة مصادر للبيانات:

- المصادر الثانوية للبيانات: وذلك من خلال مراجعة العديد من الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الكتب والمواقع الإلكترونية المختصة.
- المصادر الأولية: حيث تم استخدام استبانة لجمع البيانات الأولية كأداة رئيسية للبحث، والتي صممت خصيصاً لهذا الغرض، لحصر وتجميع المعلومات اللازمة عن

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...

محمد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

موضوع الدراسة وتحليلها؛ بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

١-٢ التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أن معظمها ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، ويتضح أن الدراسات التي تناولت التحول الرقمي والتمكين؛ وذلك للوصول للفاعلية التنظيمية في مختلف القطاعات في مصر والدول العربية وفي ضوء الممارسات العالمية قليلة جداً؛ حيث ركزت الدراسات على بحث المعوقات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية وأثرها في تمكين الموارد البشرية، وكانت أغلب التوصيات تتمثل في وجود العديد من الفرص لنمو التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات خلال فترة انتشار فيروس كورونا؛ نظراً لدور الرقمنة في تعزيز مرونة الأعمال، والتي ارتبطت بدورها في النمو الاقتصادي.

التحليل الإحصائي والدراسة الميدانية:

٣-١ مقدمة:

مرحلة إدخال ومعالجة البيانات:

نظراً لتعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة ولصعوبة حصر مجتمع الدراسة نظراً لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة، فقد اعتمد الباحث على أسلوب العينة باستخدام العينة العشوائية البسيطة، وتم الاعتماد في تحديد حجم العينة من جداول الإحصاء المعتمدة لتقدير حجم العينة عندما يكون حجم المجتمع ٥٠٠٠ تقريباً ونسبة الخطأ وتساوي ٠.٠٥ وبهذا يكون حجم العينة = ٣٥٧.

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...
محمد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

جدول رقم (١)

مجتمع وعينة الدراسة ومعدل الردود.

مجتمع الدراسة	حجم العينة	عدد القوائم غير المستوفاة	عدد القوائم الصحيحة الصالحة للتحليل	نسبة الاستجابة
4923	357	25	332	% 93

المصدر: من إعداد الباحث

ويتضح من الجدول السابق أن عدد القوائم الصحيحة التي تم إدخالها واختبارها إحصائياً ٣٣٢ مفردة، حيث تمثل نسبة الردود الصحيحة حوالي ٩٣%، وتعتبر هذه نسبة استجابة جيدة.

٣ - ٢ : المقاييس الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- اعتمدت الدراسة الميدانية على بعض الأساليب الإحصائية، وهي:
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient لقياس ثبات وصدق محتوى استبانة الدراسة.
 - قياس الاتساق الداخلي Internal consistency لقياس درجة مصداقية النتائج.
 - الإحصاءات الوصفية Descriptive Statistics للبيانات من خلال حساب بعض المقاييس، مثل: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية النسبية، والترتيب، وجدولة البيانات في جداول لتحديد اتجاهات استجابات عينة الدراسة.
 - الإحصاء التحليلي متمثل في:
 - استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة، وقياس معنوية معاملات الارتباط.
 - نموذج الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Model.
 - تحليل المسارات لقياس قوة واتجاه وأثر العلاقة بين أبعاد التحول الرقمي على أبعاد تمكين الموارد البشرية.

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...
عبد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

■ نموذج الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression Model. هذا، وتشمل قائمة الاستقصاء إلى ٣ أقسام رئيسية

جدول رقم (٢)

معامل الثبات والصدق الذاتي لأبعاد "أثر تطبيق التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية"

باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha cronbach:

م	أبعاد الدراسة	معامل الثبات	معامل الصدق
(١) التحول الرقمي (المتغيرات المستقلة)			
1	نشر آليات التحول الرقمي.	0.930	0.964
2	تطبيق آليات التحول الرقمي.	0.913	0.955
3	تفعيل المواطنة والرقمنة.	0.916	0.957
	إجمالي أبعاد: التحول الرقمي	0.908	0.952
(٢) تمكين الموارد البشرية (المتغيرات التابعة)			
1	تفويض السلطة.	0.807	0.898
2	بناء فريق العمل.	0.909	0.953
3	التدريب.	0.911	0.954
	إجمالي أبعاد: تمكين الموارد البشرية	0.898	0.947
	إجمالي أثر تطبيق التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية.	0.922	0.960

الجدول وفقاً لنتائج الدراسة (ن=٣٣٢).

من الجدول السابق يتضح:

١- أكدت قيم معاملات الثبات لأبعاد التحول الرقمي بالارتفاع وتراوحت بين (٠.٩١٣ - ٠.٩٣٠) وهي أكبر من (٠.٧)، الأمر الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي حيث تراوحت القيم ما بين (٠.٩٥٥ - ٠.٩٦٤) مما يعني القدرة على الاعتماد على تلك المقاييس.

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...

محمد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

٢- أكدت قيم معاملات الثبات لأبعاد تمكين الموارد البشرية بالارتفاع وتراوحت بين (٠.٨٠٧ حتى ٠.٩١١) وهي أكبر من (٠.٧)، الأمر الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي حيث تراوحت القيم ما بين (٠.٨٩٨ حتى ٠.٩٥٤) مما يعني القدرة على الاعتماد على تلك المقاييس.

٣ - ٣ : ١- المتغيرات المستقلة: التحول الرقمي:

جدول رقم (٣)

الاتساق الداخلي لمعاملات الارتباط بين كل بعد وإجمالي الدرجة الكلية لأبعاد " التحول الرقمي " باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)

أبعاد الدراسة	معامل الارتباط (r)
١- نشر آليات التحول الرقمي.	0.730**
٢- تطبيق آليات التحول الرقمي.	0.877**
٣- تفعيل المواطنة والرقمنة.	0841**

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- يمكن تتبع معاملات الارتباط بين إجمالي الدرجة الكلية لكل بعد وإجمالي الأبعاد التي تنتمي إليها، حيث يعكس العمود الأول الأبعاد الفرعية، والعمود الثاني معاملات ارتباط كل بعد بإجمالي الأبعاد المتعلقة به.
- أن علاقة معاملات الارتباط لكل بعد بالدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المنتمية إليه دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) فاقل، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٧٣٠، ٠.٨٧٧) مما يدل على أن جميع الأبعاد صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...
عبد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

٢- المتغيرات التابعة: تمكين الموارد البشرية:

جدول رقم (٤)

الاتساق الداخلي لمعاملات الارتباط بين كل بعد وإجمالي الدرجة الكلية لأبعاد
"تمكين الموارد البشرية" باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)"

معامل الارتباط (r)	أبعاد الدراسة
0.890**	١- تفويض السلطة.
0.920**	٢- بناء فريق العمل
0.889**	٣- التدريب

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١)

* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

• أن علاقة معاملات الارتباط لكل بعد بالدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المنتمية إليه دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) فأقل. وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٨٨٩، ٠.٩٢٠) مما يدل على أن جميع الأبعاد صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

٣ - ٤: توصيف عينة الدراسة:

١- العمر:

جدول رقم (٥)

توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير (العمر)

م	التوزيع	العدد	%
1	أقل من ٢٥ عام	5	1.5
2	من ٢٦ - ٣٦ عام	92	27.7
3	من ٣٧ - ٤٧ عام	119	35.8
4	٤٨ عام فأكثر	116	34.9
	المجموع	332	100

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...

محمد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

مما يدلنا على أن التنوع في الشرائح العمرية بين مفردات عينة الدراسة يشير إلى شمول العينة على كافة المستويات العمرية والكفاءات الفنية المختلفة بدءاً من المستويات الأدنى ووصولاً إلى المستويات الأعلى ويتضح من الجدول السابق أن الفئة العمرية أقل من ٢٥ عاماً تمثل ١.٥% وهذا يدل على ضعف ضخ دماء جديدة وافساح المجال للخريجين من الشباب للمشاركة في أداء الأعمال وسد العجز بالأماكن الشاغرة من الوظائف التي يوجد بها عجز نظراً لبلوغ سن المعاش أو النقل خارج القطاع الصحي والحرص على استدامة أداء الخدمات.. كما يتضح من الفئة العمرية التالية وهي أكثر من ٤٨ عام فأكثر والتي تمثل ٣٤.٩% وغالبيتها من الوظائف الإشرافية أو المستويات الإدارية التي تمثل عنصر الخبرة والتي قاربت إلى بلوغ سن المعاش والتي يجب البدء في تأهيل جيل جديد من الشباب من خلال إنشاء بنك للقيادات المدربة وعلى استعداد لتولي المسؤولية في أي وقت.

وفيما يلي شكل بياني يوضح متغير العمر:

شكل رقم (٢)

توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير (العمر)

٢- المستوى التعليمي:

جدول رقم (٦)

توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير (المستوى التعليمي)

م	التوزيع	العدد	%
1	دبلوم	75	22.6
2	بكالوريوس	151	45.5
3	ماجستير	84	25.3
4	دكتوراة	22	6.6
	المجموع	332	100

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...

محمد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

مما يدلنا على أن تنوع فئات ومستويات التعليم بين مفردات عينة الدراسة يرجع إلى الاختلاف بين الفئات العمرية والمستويات الإدارية والفنية والوظيفية للعاملين بالوزارة والذي تقررته مستوى ثقافة الأفراد، ويتضح أن أعلى فئة في المستوى التعليمي هم الحاصلين على درجة الدكتوراة والتي تمثل نسبة ٦.٦% وهم من أصحاب الخبرة الأكبر في أداء الأعمال وتوجيه باقي العاملين. كما يتضح أن أدنى فئة في المستوى التعليمي هم الحاصلين على درجة الدبلوم وتمثل نسبة ٢٢.٦% وهم من يتحملون كافة الأعمال الكتابية والإدارية ولا بد من تدريبهم لإكسابهم مهارات زيادة الإدراك بأهمية عملهم وزيادة كفاءتهم.

توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير (المستوى التعليمي)

٣- المنصب الوظيفي:

جدول رقم (٧)

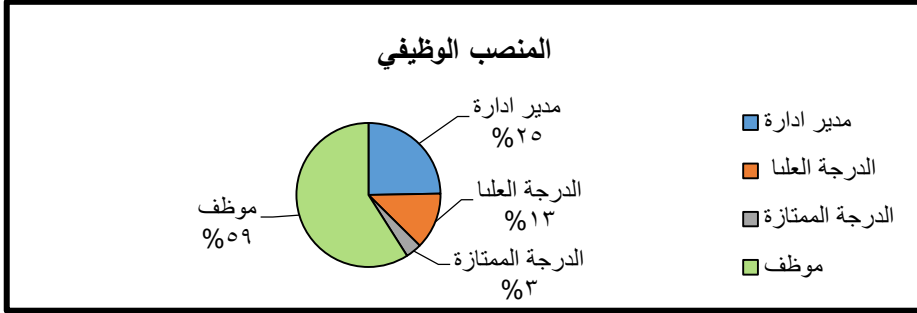
توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير (المنصب الوظيفي)

م	التوزيع	العدد	%
1	مدير إدارة	82	24.7
2	الدرجة العليا	42	12.7
3	الدرجة الممتازة	12	3.6
4	موظف	196	59
	المجموع	332	100

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

• أن توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير "المنصب الوظيفي" يشير إلى أن أعلى فئة وظيفية (موظف) يحوزون نسبة (٥٩%)، يليها فئة منصب (مدير إدارة) بنسبة (٢٤.٧%)، ثم فئة (الدرجة العليا) بنسبة (١٢.٧%)، وأخيراً فئة (الدرجة الممتازة) بنسبة (٣.٦%) وفقاً لردود مفردات عينة الدراسة.

وفيما يلي شكل بياني يوضح متغير المنصب الوظيفي:



شكل رقم (٤)

توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير (المنصب الوظيفي)

٣ - ٥: المحاور البحثية:

وفيما يلي تناول الباحث المقاييس الإحصائية الوصفية للمتغيرات البحثية، حيث يوضح من بيانات الجداول الخاصة بتلك المتغيرات، العبارات التي حازت على أعلى درجات الأهمية وأقل درجات الأهمية وذلك وفقاً لاستجابات مفردات عينة الدراسة، ثم يوضح بالنسبة لكل بعد الاتجاه العام لاستجابات مفردات عينة الدراسة. بالنظر إلى الأهمية النسبية لأن الأهمية النسبية يعتد بها للوصول إلى نتائج ذات دلالة طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي حيث الأهمية النسبية = (المتوسط الحسابي ÷ ٥) × ١٠٠، فكلما زاد المتوسط الحسابي زادت الأهمية النسبية للعبارة وكلما دل ذلك على زيادة قوة الاتجاه نحو تقييم ودلالة أثر تطبيق التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية.

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...

محمد عبد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

أولاً المتغير المستقل: التحول الرقمي ويشتمل على ٣ أبعاد كما يلي:

١- بعد نشر آليات التحول الرقمي:

ويشمل على ٤ عبارات بحثية:

جدول رقم (٨)

المقاييس الوصفية (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية) لبعد " نشر آليات التحول الرقمي "

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
1	يتقن استخدام الحاسب الآلي.	4.50	0.61	90	2
2	يستخدم التقنيات الحديثة في نشر وتنظيم المعلومات.	4.49	0.58	89.8	3
3	مدى توافر أجهزة حاسب آلي لاكتساب العاملين المهارات للاستخدام الأمثل للتقنيات الرقمية.	4.44	0.74	88.8	4
4	تهدف إلى رفع مستوى أداء العاملين من خلال نشر ثقافة التحول الرقمي.	4.53	.590	90.6	1
-	المتوسط العام لإجمالي البعد	4.48	0.46	89.6%	-

يتضح من الجدول السابق مما يدلنا على أن تعظيم دور التحول الرقمي من خلال بعد نشر آليات التحول الرقمي بين تطبيق التحول الرقمي وتمكين الموارد البشرية، حيث تشير النتائج إلى أن نجاح نشر آليات التحول الرقمي يجب توفير أجهزة الحاسب الآلي لاكتساب العاملين مهارات الاستخدام الأمثل للتقنيات الرقمية. مع العمل على رفع مستوى أداء العاملين من خلال نشر ثقافة التحول الرقمي وذلك لافتقار العنصر البشري المدرب على تطبيق التحول الرقمي وضرورة العمل على زيادة الجرعة التدريبية لكافة المستويات الوظيفية وذلك لرفع الكفاءة وإكسابهم مهارات التحول الرقمي.

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...
عبد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

٢ - بعد تطبيق آليات التحول الرقمي:

ويشمل على ٥ عبارات بحثية:

جدول رقم (٩)

المقاييس الوصفية (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية)
لأبعاد "التحول الرقمي"

المقاييس	نشر آليات التحول الرقمي	تطبيق آليات التحول الرقمي	تفعيل المواطنة والرقمنة
الوسط الحسابي	4.48	4.30	4.18
الانحراف المعياري	0.46	0.53	0.70
الأهمية النسبية %	89.6%	86%	83.6%
الوسط الحسابي لإجمالي التحول الرقمي ٤.٣٢			
الانحراف المعياري ٠.٤٦			
الأهمية النسبية ٨٦.٤%			

يلاحظ من الجدول السابق أن العينة تظهر الآتي:

- المتوسط العام لإجمالي أبعاد التحول الرقمي بلغ (٤.٣٢) بانحراف معياري قدره (٠.٤٦) وبأهمية نسبية (٨٦.٤%).
- مما يدلنا على أنه من التجانس الواضح والاختلاف المحدود بين الآراء في عينة الدراسة والذي لا يمكن وصفه بالوضوح بقدر كون محدوداً يشير إلى أن أبعاد التحول الرقمي (نشر آليات التحول الرقمي)، (تطبيق آليات التحول الرقمي)، (تفعيل المواطنة والرقمنة) تهدف جميعها إلى الارتقاء بالخدمات المقدمة للعاملين بوزارة الصحة والسكان.

مناقشة النتائج الخاصة بالمتغير التابع (تمكين الموارد البشرية):

بعد تفويض السلطة:

- يتضح من تحليل البيانات أنه قد تراوحت المتوسطات الحسابية من (٣.٨٤ إلى ٤.٢٦)، بأهمية نسبية من (٧٦.٨% إلى ٨٥.٢%) وهذا يعني أن اتجاهات مفردات عينة البحث نحو بعد تفويض السلطة تميل إلى الموافقة.
- وتعد العبارات الأكثر موافقة على الترتيب (يقوم الرئيس بمتابعة العاملين في المهام المفوضين بها دورياً)، (يمنح المدير الصلاحيات للمرؤوسين من ذوي الخبرة والمهارة) بأهمية نسبية بلغت (٨٥.٢%)، (٨٣.٤%).

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...

محمد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

٥ - ١ : التوصيات:

جدول رقم (١٠)

التوصيات:

المدة الزمنية للتنفيذ	الإدارة المنوط بها التنفيذ	كيفية التنفيذ	التوصية
على أربع دفعات في عامين	الإدارة العليا	فتح تعيينات جديدة في مختلف الوظائف التي يوجد بها عجز بما لا يتعارض مع القوانين المنظمة لذلك.	ضخ وجذب دماء جديدة مؤهلة ومدربة في بداية السلم الوظيفي.
على أربع دفعات في عامين	الإدارة العليا	المساهمة أو تقديم منح أو تسهيلات في تكاليف الدراسة للتشجيع على التسجيل.	تسهيل إجراءات الموافقة على تسجيل درجة الدكتوراة.
عام	الإدارة العليا	من خلال خلق بيئة تدعم تمكين العاملين، والعمل على تعزيز بناء الفريق والعمل بروح الفريق.	حث قيادات وزارة الصحة بمنح تفويضات للسلطة أكبر للدرجات الأدنى.
عام	الإدارة العليا	من خلال الدورات التدريبية المتقدمة وعمل برامج جيدة للتحول الرقمي.	التوجيه بزيادة أعداد الدورات التدريبية الخاصة التحول الرقمي.
عام	الإدارة العليا	من خلال اختيار العناصر الشابة والكفاءات من مختلف التخصصات وزرع فيهم روح القيادة والإدارة والانتماء من خلال الدورات التدريبية المتقدمة.	الاهتمام برعاية الأفراد المبدعين داخل الوزارة والمديريات وتشجيعهم بالتدريب، مع وجود دعم فني حتى يتم تأهيلهم بشكل كامل ليقوموا بدورهم في نشر ثقافة الإدارة التعليم والتدريب.
عام	الإدارة العليا	ورش عمل مشتركة بين العاملين بالوزارة والمديريات لاستخلاص ونقل الثقافات فيما بينهم.	نقل استراتيجيات التحول الرقمي من كونها مطلب ومسعى للحكومة المصرية لتصبح ثقافة لجميع فئات المجتمع.

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...

محمد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

المدة الزمنية للتنفيذ	الإدارة المنوط بها التنفيذ	كيفية التنفيذ	التوصية
عام	الإدارة العليا	السماح بتداول جميع البيانات والمعلومات بين الإدارات للعاملين بالوزارة حتى يتم الاستفادة بها.	ضرورة الاهتمام بمشاركة العاملين بالمعلومات المتعلقة بالعمل لتمكينهم من إتخاذ القرارات وتحسين أدائهم الوظيفي.
عام	الإدارة العليا	فتح النقاشات مع العاملين للاستفادة من خبراتهم وفي تقديم الحلول للاستفادة منها.	ضرورة اهتمام قيادات وزارة الصحة بتنمية روح الإبداع لدى العاملين بشكل أكبر؛ مما يعود بالمنفعة على الوزارة ويحرك الطاقات الكامنة لديهم.
عامان	الإدارة العليا	ربط مراكز معلومات وإدارات الموارد البشرية بمديرية الصحة بوزارة الصحة والسكان.	تعزيز قدرات البنية التحتية الرقمية للقطاع الصحي بجميع محافظات الدولة من خلال زيادة المخصصات المالية وذلك لحصر العاملين بالفريق الطبي.

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...

محمد المقصود محمد عبد المقصود العزيم

المراجع :

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- ١- إبراهيم، أحمد حسن، (٢٠١٩)، التحول الرقمي نقلة نوعية للتححرر من البيروقراطية والفساد الإداري، الاقتصاد والمحاسبة، العدد ٦٧٦، نادي التجارة.
- ٢- البربري، محمد، (٢٠٢١)، تطوير الجدارات الوظيفية التقنية لدى مديري مراكز القياس والتقويم بالجامعات المصرية لتحقيق متطلبات التحول الرقمي، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- ٣- البلوشية، نوال. العوفي، على. الحراصي، نبهان (٢٠٢٠). واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية، جامعة السلطان قابوس - عمان
- ٤- البهلول، محمد عبد الرحمن، (٢٠٢٢)، تداعيات (كوفيد ١٩) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات، المجلة العلمية للبحوث التجارية، أكاديمية الدلتا للعلوم والتكنولوجيا بالمنصورة.
- ٥- بوزانة، أيمن؛ ووفاء، حمدوش، (٢٠٢٢)، التحول نحو استخدام تطبيقات الصحة الرقمية المستجدة كآلية لمواجهة (فيروس كورونا) COVID-19: عرض تجربة دولتي الصين وكوريا الجنوبية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر.
- ٦- حماد، محمد محمود، (٢٠٢٠)، دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين (دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية)، كلية العلوم المالية والإدارية، جامعة فاروس.
- ٧- حمادي، أحمد؛ وخلف، ياسر، (٢٠١٧)، أثر التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء العاملين في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي/ الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية، كلية الاقتصاد، جامعة الأنبار، العراق.
- ٨- زيدان، أمال، (٢٠٢٠)، التحول الرقمي بمؤسسات التعليم الجامعي دراسة تقييمية للفرص والتحديات جامعة الأزهر نموذجاً، كلية البنات، جامعة الأزهر.
- ٩- السبيعي، فرج، (٢٠١٧)، انعكاسات أثر تطبيق التمكين الإداري على التفكير الابتكاري لموظفي البنوك العاملة بمدينة الرياض، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- ١٠- السلمي، أبرار فالح، (٢٠٢٠)، الكفايات التقنية اللازمة للعاملين بالمكتبات الجامعية في ظل التحول الرقمي، جامعة الملك عبد العزيز، الرياض.
- ١١- سليمان، أشرف، (٢٠٢١)، دراسة عن التحول الرقمي في قطاع الزراعة (استشراف رأي مزارعي الخضر في إحدى القرى المصرية).

أثر تطبيق تأثير التحول الرقمي على تمكين الموارد البشرية «دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام وزارة ...
محمد المقصود محمد عبد المقصود العزيب

١٢- شحادة، مها خليل يوسف، (٢٠٢١)، التحول الرقمي في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن دراسة تحليلية من منظور إسلامي، رسالة دكتوراه، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة اليرموك، الأردن.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Jean LOUCHARD, la formation à distance ou la liberté d'apprendre, édition d'organisation, Paris, France, 1995.
- 2- Jean-Marie PERETTI, gestion des ressources humaines assistée par ordinateur, édition Liaisons, sans pays et sans date de publication.
- 3- Tony tricker , et autres, évaluation distance éducation course, assessment & evaluation en higher education, vol 26,n° 2, 2001.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

- موقع منظمة الصحة العالمية
<https://www.who.int/ar>
- موقع وزارة الصحة والسكان
<http://www.mohip.gov.eg>
- موقع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
<https://www.mcit.gov.eg/ar/Indicators>
- أكرم سالم، الموارد البشرية وأدوارها الاستراتيجية
<http://www.alyaseer.net/rb/showthread.php>
- أكرم ناصر، الموارد البشرية وعصر المعلومات
<http://www.mafhoum.com/syr/articles/naser.html>
- أميمة الطالبي، تعرف على أنواع الشبكات المعلوماتية
<https://taqana.net/tutorial/networking-how>.