



تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين

دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية المصرية
The effect of electronic methods for digital transformation
to evaluate employee performance
An applied study on workers Ministry of Interior Egyptian

إعداد

حنان كمال رشاد القرشي

Hanan Kamal Rashad Al-Qurashi

الأكاديمية العربية للعلوم الإدارية والمالية والمصرفية

أ.د. / محمد محمد إبراهيم

Prof. Mohamed Mohamed Ibrahim

أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة ورئيس جامعة المنوفية

أ.م.د. / أحمد النقيرة

Dr. Ahmed Al-Naqirah

أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية التجارة - جامعة المنوفية

Doi: 10.21608/jinfo.2025.461943

٢٠٢٥ / ٧ / ٦

استلام البحث

٢٠٢٥ / ٨ / ٢٥

قبول البحث

القرشي، حنان كمال رشاد وإبراهيم، محمد محمد والنقيرة، أحمد (٢٠٢٥). تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين - دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية المصرية. *المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٦ (٢١)، ١٢٩ - ١٧٤.

<https://jinfo.journals.ekb.eg>

تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية المصرية

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين وتحديد أكثر أبعاد الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي تأثيراً على تقييم أداء العاملين وذلك بالتطبيق على وزارة الداخلية المصرية، يضم مجتمع البحث موظفي وزارة الداخلية المصرية، وقد بلغ حجم العينة (٢٧٨) مفردة وذلك بالاعتماد على عينة عشوائية طبقية ، وقد تم تجميع البيانات من خلال قائمة إستقصاء أعدت خصيصاً لهذا الغرض، وتم إستيفائها بشكل ميسر من خلال توزيع قوائم الاستقصاء على المستقصى منهم من الموظفين، وقد إستخدمت الباحثة المعامل التوكيدي للتأكد من مدى صلاحية وثبات مقاييس البحث المستخدمة، نموذج SPSS لإختبار فروض البحث وتحديد تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي بأبعادها (الذكاء الاصطناعي، تحليلات البيانات الضخمة، التواصل الاجتماعي) كمتغير مستقل على تقييم أداء العاملين كمتغير تابع بأبعاده (المساهمة في توفير البيانات الفعلية للأداء، تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة، المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين الأداء في ضوء نتائج تقييم الأداء)، وتتمثل الفجوة البحثية في عدم إستخدام الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي ومن ثم عدم فاعلية تقييم أداء العاملين حيث يتم إستخدام الأساليب التقليدية، وذلك باستحداث إدارة الموارد البشرية في كل قسم من أقسام الوزارة بتحديد رؤساء كل قسم، وتعريف كل قسم بدوره المحدد، وتوزيع الصلاحيات على هذا الأساس، وحماية هذه الصلاحيات، كما تنظم الإدارة سير العمل بالوزارة، كما توصلت الدراسة من خلال إختبار الفروض إلى مدى صحة الفروض وبالتالي فقد توصلت الدراسة إلى أنه: يوجد تأثير إيجابي للأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية.

Abstract

Electronic methods For digital transformation For digital transformation I have to Evaluating employees' performance Determine more dimensions Influential Electronic methods For digital transformation For digital transformation I have to Evaluating performance employees And that By applying to me Ministry of Interior Egyptian Includes research community Ministry of Interior employees Egyptian The sample size was(278) individuals, based on On the facilitated sample, the data was collected through a survey list that was

prepared specifically for this purpose, and was completed in an easy way by distributing the survey lists to the respondents among the managers at the employees a Ministry of Interior Egyptian The researcher used is to analyze the confirmatory factor to ensure the validity and stability of the research metrics used, and to test the research hypotheses through the SPSS Testing research hypotheses Determine the effect Electronic methods For digital transformation its dimensions (artificial intelligence –Data analytics Huge- Social networking) as an independent variable on I have to improve Evaluating performance employees in its dimensions (Participate in identifying Participate in identifying-Define standards To achieve management goals-Make quantitative decisions) the study found that there was a significant positive effect of Electronic methods For digital transformation its dimensions on I have to improve Evaluating employees' performance Ministry of Interior Egyptian

مقدمة

بدأت المنظمات في وضع إستراتيجيات لتطوير الموارد البشرية على المدى البعيد من خلال تزويد العاملين بالمعرفة وزيادة مهاراتهم وتغيير مواقفهم لإتقان العمل بالإضافة إلى التحسين المستمر لكفاءات الموارد البشرية في جميع المجالات الإدارية والإنتاجية والخدمية للحصول على أكبر عائد من الاستثمار في رأس المال البشري (حسيب، ٢٠٢٢)

وتعتبر معايير الجودة طريقة فعالة لتطوير وتحسين العمليات الداخلية. يتم ذلك عن طريق تحديد المشكلات والتحسينات التي يمكن تطبيقها لتحسين العمليات وتحسين كفاءة المنظمة، بمجرد تحسين الكفاءة، تتحسن الإنتاجية وتنخفض التكاليف، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الأرباح.(منصور، ٢٠٢٢)

كما أن التحويل الرقمي يشير إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب الحياة والعمل، وخلق تغييرات جذرية في كيفية تقديم الخدمات والمنتجات والقيمة للعملاء أو المواطنين، يعتبر التحويل الرقمي فرصة هائلة لتحسين الكفاءة والإبداع والابتكار والشمولية



في مختلف القطاعات، ولكن يواجه أيضا تحديات ومخاطر، مثل تفاقم عدم المساواة والتهديد للخصوصية والأمن وحقوق الإنسان. ويتطلب التحول الرقمي إستراتيجية واضحة وشاملة تنطلق من تشخيص الوضع الراهن وتحديد الأهداف والفرص والعوائق، وتنفيذها بتخصيص الموارد والشراقات اللازمة، ومراقبة وتقييم النتائج، يعزز التحول الرقمي قدرتنا على الوصول إلى المعلومات بشكل أسرع وأسهل، ويوفر لنا أدوات تفاعلية للتواصل والتعلم والتعامل مع البيانات. (كمال، ٢٠٢٢)

وتقوم وزارة الداخلية المصرية بتطبيق التحول الرقمي لدمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات الأعمال بالاعتماد على تقنيات رقمية مبتكرة لإجراء تحولات ثقافية وتشغيلية تتوافق بشكل أفضل مع متطلبات العملاء المتغيرة، فالتحول الرقمي هو التحويل من العمليات اليدوية إلى العمليات الرقمية في كل جانب من جوانب الأعمال ويساعد وزارة الداخلية المصرية على تحقيق نتائج أفضل من خلال ربط الأشخاص والأماكن والأشياء مدفوعا بفرص النمو أو زيادة الضغط التنافسي أو تغيير المعايير التنظيمية، يمكن أن تتضمن النتائج تجارب متميزة تلبي توقعات العملاء أو تتجاوزها و تؤدي إلى زيادة الكفاءات مع تعزيز الربحية والابتكار، يقود التحول الرقمي الرغبة في الحفاظ على الموارد مع المساعدة في خلق نوعية حياة أفضل للمواطنين. (العسال، ٢٠٢٢)

وتتسارع وتيرة التغيير في العالم الرقمي بشكل كبير، مما يتطلب من العاملين تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم باستمرار لمواكبة هذه التغيرات، ولذلك على المنظمات أن تعزز ثقافة التعلم المستمر وتوفر المنصات والتقنيات التي تمكن الموظفين من تحسين مهاراتهم وفقاً للتطورات الرقمية، فالاستثمار في الموارد البشرية بتزويدها بأدوات النمو المهني تعتبر أمراً ضرورياً لبناء طاقة تنافسية في البيئة الرقمية. إن العاملين اليوم يبحثون عن فرص التطوير والتعلم بالإضافة إلى الترقيات عند اختيار أماكن العمل، وقد نجحت وزارة الداخلية المصرية في جذب مواهب جديدة من خلال تقديم برنامج تعليمي ذاتي لموظفيها، مما عزز التواصل الداخلي وسمح بمشاركة نتائج التعلم مع المرشحين المحتملين، وأدى ذلك إلى زيادة مشاركة الموظفين وتحسين معدلات التوظيف، وهذا يؤكد أهمية تقديم فرص التطوير لجذب المواهب، حيث فرض التحول الرقمي تحديات كبيرة على وزارة الداخلية المصرية بتدريب وتطوير موظفيها، إذ إن إمتلاك المهارات الرقمية والتكنولوجية أصبح أمراً حتمياً للنجاح

والاستمرارية، لذا أصبح من الضروري وضع إستراتيجيات فعالة لتطوير الموارد البشرية بما يتناسب مع متطلبات العصر. (مرعي، ٢٠٢٢)
وبعد إستحداث قطاع مكافحة الجريمة المنظمة بوزارة الداخلية، تم وضع سياسات لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب والهجرة غير الشرعية ومراقبة وتحليل المشاكل والاستجابات وزيادة الوعي العام والعمل كمنسق للمبادرات التي تشترك في تنفيذها الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى. إن القطاع سيكون له أهمية كبيرة خلال الفترة المقبلة للقضاء على هذه الجرائم، التي تقوم بها المنظمات بمساعدة من الخارج. إن كل قطاع من قطاعات الوزارة يكون قائماً من أجل هدف معين، ويجب على وزارة الداخلية إستحداث بعض الآليات لدى ضباط المباحث بمختلف أقسام الشرطة، وتدريب جميع أفراد وضباط الشرطة على مكافحة الجرائم المنظمة، وكيفية مواجهتها حال وقوعها، وذلك في ضوء الظروف الأمنية الراهنة وما تواجهه البلاد من موجات الإرهاب، بالإضافة لتطوير أدوات وأساليب الجريمة بصفة عامة، الأمر الذي يحتاج لآليات غير تقليدية وتطوير سريع لكافة عناصر الجهاز الأمني. (منصور، ٢٠٢٢)
وفي إطار ما سبق فإن هذا البحث سوف يتناول بالدراسة والتحليل تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية.

وقد قامت الباحثة بإجراء مراجعة للمكتبة العربية والأجنبية وتوصلت إلى وجود نقص في المكتبة العربية في الأبحاث التي تحاول دراسة مفهوم الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي ومعرفة مدى تأثيرها على تقييم أداء العاملين، وكان ذلك بمثابة الدوافع التي حركت الباحثة للقيام بإعداد هذا البحث العلمي.

مشكلة وتساؤلات الدراسة:

تؤثر الأساليب الإلكترونية بشكل معقد على أداء العاملين، فتساهم في زيادة الإنتاجية والكفاءة من خلال تسريع العمليات وتوفير المعلومات، ولكنها قد تتسبب أيضاً في تشتيت الانتباه بسبب الإشعارات المستمرة والمهام المتعددة، بالإضافة إلى تحديات تتعلق بتطوير المهارات واستقلالية اتخاذ القرار، كما أن الإفراط في استخدامها يمكن أن يؤدي إلى زيادة عبء العمل والإرهاق، الإشعارات المتكررة وفتح صفحات ويب متعددة يمكن أن تشتت انتباه العاملين عن مهامهم الأساسية، التكنولوجيا قد تزيد من عبء العمل وتتسبب في الإفراط في العمل لساعات طويلة، مما يؤثر سلباً على التوازن بين العمل والحياة، قد يؤدي العمل باستخدام

الأدوات الإلكترونية إلى انخفاض في فرص تطوير مهارات العاملين أو انخفاض استقلايتهم في اتخاذ القرارات، قد يقلل الاعتماد الكبير على التواصل الرقمي من التفاعل المباشر بين العاملين والمديرين، مما يؤثر على روح الفريق والعمل الجماعي، وتتمثل المشكلة في وجود نقص أو ضعف أو قصور في تقييم أداء العاملين نتيجة لعدم تطبيق الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي بشكل سليم في وزارة الداخلية المصرية ، وتتمثل أسئلة الدراسة في :

ما تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي في تقييم أداء العاملين في وزارة الداخلية المصرية محل التطبيق؟

وينبثق من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية والتي تتمثل في :

١- ما تأثير الذكاء الاصطناعي في تقييم أداء العاملين في وزارة الداخلية المصرية محل التطبيق؟

٢- ما تأثير تحليلات البيانات الضخمة في تقييم أداء العاملين في وزارة الداخلية المصرية محل التطبيق؟

٣- ما تأثير شبكات التواصل الاجتماعي في تقييم أداء العاملين في وزارة الداخلية المصرية محل التطبيق؟

أهداف الدراسة :

يتمثل الهدف من الدراسة في التعرف على مدى تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية، وفي إطار الهدف العام تقوم الباحثة بتحديد الأهداف الأخرى:

١- تحديد تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين من وجهة نظر موظفي وزارة الداخلية المصرية.

٢- التعرف على تأثير الذكاء الاصطناعي على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية.

٣- التعرف على تحليلات البيانات الغزيرة على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية

٤- التعرف على شبكات التواصل الاجتماعي على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية.

٥- تقديم عدد من التوصيات والمقترحات للمسؤولين والقيادات في وزارة الداخلية المصرية بناء عن نتائج الدراسة الميدانية ويمكن تعميمها والاستفادة منها في التطبيق العملي.

فروض الدراسة:

اعتمدت الباحثة عند صياغة فروض الدراسة على عدد من المصادر المختلفة في مقدماتها الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بمشكلة الدراسة

الحالية، والمقابلات والملاحظات، واستناداً إلى مشكلة الدراسة والتساؤلات المتعلقة بها تم صياغة فروض الدراسة في صورة الإثبات، والتي سيجرى اختبارها بهدف الوصول إلى نتائج الدراسة، وفيما يلي فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة والبحث.

ويتفرع من الفرض الرئيسي الأول الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية للذكاء الاصطناعي على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية لتحليلات البيانات على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية للتواصل الاجتماعي على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

الفرض الرئيسي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على المساهمة في تحديد البيانات الفعلية للاداء بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة والبحث.

ويتفرع من الفرض الرئيسي الثاني الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية للذكاء الاصطناعي على المساهمة في تحديد البيانات الفعلية للاداء بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية لتحليلات البيانات على المساهمة في تحديد البيانات الفعلية للاداء بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية للتواصل الاجتماعي على المساهمة في تحديد البيانات الفعلية للاداء بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

الفرض الرئيسي الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تحديد المعايير لتحقيق الاهداف المطلوبة بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة والبحث.

ويتفرع من الفرض الرئيسي الثالث الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية للذكاء الاصطناعي على تحديد المعايير لتحقيق الاهداف المطلوبة بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية لتحليلات البيانات على تحديد المعايير لتحقيق الاهداف المطلوبة بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية للتواصل الاجتماعي على تحديد المعايير لتحقيق الاهداف المطلوبة بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.
الفرض الرئيسي الرابع:
توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتقييم الأداء بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة والبحث.

ويتفرع من الفرض الرئيسي الثالث الفروض الفرعية التالية:
الفرض الفرعي الأول: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية للذكاء الاصطناعي على المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتقييم الأداء
الفرض الفرعي الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية لتحليلات البيانات على المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتقييم الأداء
الفرض الفرعي الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة معنوية للتواصل الاجتماعي على المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتقييم الأداء
أهمية الدراسة:

بالرغم من الكتابات والأبحاث التي تناولت القضية الخاصة بأثر التحول الرقمي على تقييم أداء العاملين في وزارة الداخلية المصرية، إلا أن المكتبة العربية ما زالت في حاجة إلى مزيد من الدراسات التي تتناول نفس القضية، ولكن بالتطبيق على البيئات العربية باختلاف طبيعتها خاصة فيما يتعلق بوزارة الداخلية المصرية والعاملين بها، ترجع أهمية الدراسة الحالية بما تقدمه من إضافات من الناحية العلمية والعملية كالآتي:

١- الأهمية العلمية

تتبع الأهمية العلمية للدراسة التي توصلنا في أن هذا الموضوع يعد موضوعاً مهماً في إثراء المكتبة العربية ومراكز البحث العلمي وخاصة المهتمة بالدراسات الإدارية حيث يوفر هذا البحث قاعدة بيانات لمساعدة الباحثين والدارسين لإجراء مزيد من الأبحاث في هذا المجال.

٢- الأهمية التطبيقية

تتمثل هذه الأهداف في تحسين مستوى أداء العاملين من خلال التقييم الموضوعي علاوة على أهمية الدراسة من أهمية المجال التطبيقي، حيث إن التحول الرقمي يعتبر أحد الركائز الأساسية للمجتمعات الحديثة لا سيما في ظل التطورات الهائلة التي تشهدها وزارة الداخلية المصرية على مستوى العالم من توفير بيئة عمل تتميز بالتنوع والاحترام وتجذب أصحاب المواهب وتنمّيهم وتستبقّيهم، وقد لعبت الإدارة العامة للجريمة المنظمة دوراً محورياً في دفع عجلة التنمية والتطوير داخل

مصر في مكافحة غسل الأموال والتصدي لها واستخدام التحويل الرقمي في تحسين وتقييم أداء العاملين بالوزارة.

حدود الدراسة :

هي عبارة عن الموضوعات والعوامل والمتغيرات التي ستتناولها الباحثة في دراستها والجوانب الأخرى التي ستركها الباحثة تقوم بدراستها وتشمل حدود البحث:

حدود بشرية: ويقتصر البحث الحالي على موظفي وزارة الداخلية المصرية.

حدود زمنية: وتقتصر الفترة الزمنية للبحث الحالي من عام ٢٠٢٤.

حدود مكانية: ويقتصر البحث الحالي بالتطبيق على وزارة الداخلية المصرية (إدارة الجريمة المنظمة)

حدود موضوعية: الصعوبات التي أثرت على الباحثة في دراستها وعلى نتائج الدراسة وكذلك المتغيرات التي ستركز عليها مثل صعوبة الحصول على البيانات من وزارة الداخلية المصرية والمتغيرات المستقلة وهي التي تتمثل في الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي والمتغيرات التابعة وتتمثل في تحسين وتقييم أداء العاملين.

أساليب الدراسة:



شكل (١) أساليب الدراسة

-أسلوب الدراسة حسب المنهج العام:

اعتمدت الباحثة على مزيج من المنهج العام

١ - أسلوب الدراسة حسب الأهداف:

اعتمدت الباحثة على الأسلوب الاستطلاعي لتحديد مشكلة البحث.

اعتمدت الباحثة على الأسلوب الاستنتاجي والاستنباطي لعلاج مشكلة البحث.

٢ - بالنسبة لنوع البيانات:

اعتمدت الباحثة على:

الأسلوب المكتبي في جمع وتحليل البيانات المكتبية المتعلقة بأهداف الدراسة. أسلوب الدراسة الميدانية (وسوف نتعرض له بالتفصيل في الفصول التالية) نموذج الدراسة:

الاطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة :

مصطلحات ومتغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي

مفهوم الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي:

هي منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسب وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف تشمل كلا من الاتصالات الداخلية والخارجية لأي منظمة والهدف من ذلك هو إدخال الشفافية الكاملة والمساءلة مما يؤدي إلى تحسين الإدارة الإلكترونية داخل أي منظمة، وتعتبر آليات وأساليب التحويل الرقمي إحدى الآليات الرئيسية لدعم القرارات الإدارية. (إبراهيم، ٢٠٢٤)

أنواع الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي:

ترتبط آليات التشغيل الآلي أو الأتمتة في مجال الإدارة باستخدام التكنولوجيا والبرمجيات لتحسين وتبسيط العمليات الإدارية وتنفيذها بشكل تلقائي دون تدخل بشري مباشر ويهدف إلى تحسين الكفاءة والدقة وتقليل الأخطاء البشرية بالأنشطة المختلفة المتعلقة بإدارة الكيان المعلوماتي ككل والتي تتمثل في أربعة أساليب رئيسية كالآتي: (إبراهيم، ٢٠٢٤)

أ- الأساليب الإلكترونية التي تتعلق بتجميع وتحليل البيانات الرقمية (DIGITAL DATA)

ب- الأساليب الإلكترونية للتشغيل الآلي (الأتمتة AUTOMATION)

ج- الأساليب الإلكترونية للوصول للعملاء (Digital Customer Access)

د- الأساليب الإلكترونية عالية السرعة لسلسلة الإمداد (Networking)

أبعاد الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي

١ - الذكاء الاصطناعي:

الذكاء الاصطناعي أحد فروع علم الحاسوب وأحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها صناعة التكنولوجيا في العصر الحالي، إنه قدرة الآلات والحواسيب الرقمية على القيام بمهام معينة تحاكي وتُشابه تلك التي تقوم بها الكائنات الذكية كالقدرة على

التفكير أو التعلم من التجارب السابقة أو غيرها من العمليات الأخرى التي تتطلب عمليات ذهنية. (العسال، ٢٠٢٢)

ويساهم الذكاء الاصطناعي في زيادة القدرة على تحليل البيانات بشكل أعمق واستخلاص رؤى ذات قيمة عالية مما يساهم في اتخاذ القرارات التي تساعد على زيادة الكفاءة التشغيلية للموارد والإمكانيات وتوسيع نطاق العمليات وتحسين التفاعل مع العملاء وزيادة معدل تحويل العملاء المحتملين إلى عملاء فعليين. (سلطان، ٢٠٢٢)

٢- تحليل البيانات الغزيرة:

تحليل البيانات النوعية يبدأ من لحظة البدء بجمع البيانات لما له من خلال تسجيل الملاحظات حول كل جزئية، والتي ستفيدنا في عملية التحليل فيما بعد، ولا تنتهي حتى بداية كتابة تقرير البحث لأنه من الممكن أن يتبين لنا شيء من النتائج (عبد الباري، ٢٠٢٣)

٣- شبكات التواصل الاجتماعي:

تعرف مواقع التواصل الاجتماعي على أنها وسائل تواصل والتي من خلالها ينشئ المستخدم حساباً يمكنه من التواصل عبر شبكة الإنترنت مع غيره من الأشخاص إلكترونياً؛ لمشاركة المعلومات والأفكار والآراء والرسائل وغيرها من المحتوى المكتوب والمرئي والصوتي والملفات. (إسماعيل، ٢٠٢٣)

المتغير التابع : تقييم أداء العاملين:

مفهوم تقييم أداء العاملين

يعرف تقييم الأداء بأنه إجراءات منهجية رسمية تقوم بها المؤسسة لقياس مدى جودة إنجاز الموظف لمهامه الوظيفية، وتقييم دقة النتائج، بالاعتماد على الصلاحيات الممنوحة للموظف والمسؤوليات المترتبة على مركزه الوظيفي. (عبد الباري، ٢٠٢٣)

يُعرف تقييم الأداء بأنه عملية تقيس بشكل منهجي شخصية وأداء الموظفين عادةً من قبل المديرين أو المشرفين المباشرين مقابل السمات المحددة مسبقاً مثل مجموعة المهارات والمعرفة حول الدور والمعرفة الفنية والموقف والالتزام بالمواعيد. (المعشر، ٢٠٢٣)

تقييم الأداء الوظيفي هو عملية تقييم مدى كفاءة وقدرة الموظف على أداء مهام عمله من أجل تحديد نقاط قوته وضعفه، وتوفير الحلول اللازمة لتحسينها. (رياض، ٢٠٢٢)

تقييم الأداء الوظيفي: هو وضع معايير تحدد الأداء الوظيفي، أي وضع توقعات ومعايير واضحة لما يمكن عده أداءً وظيفياً مقبولاً. (إسماعيل، ٢٠٢٣)

تقييم الأداء الوظيفي هو جمع البيانات أي جمع البيانات ذات الصلة بالأداء الوظيفي للموظف، يحصل ذلك بعدة طرائق، مثل: الملاحظة والتقييمات والتغذية الراجعة التي يقدمها الزملاء والمشرفون. (السيد، ٢٠٢٢)

ومن خلال التعريفات السابقة تتمكن الباحثة من تعريف تقييم الأداء على أنه إجراء رسمي ومنتج لقياس عمل الموظف ونتائجه بناءً على مسؤوليات وظيفته يتم استخدامه لقياس مقدار القيمة المضافة من قبل الموظف من حيث زيادة إيرادات الأعمال، مقارنة بمعايير الصناعة والعائد الإجمالي للموظفين على الاستثمار، يعتبر نظام تقييم الأداء الوظيفي نظاماً شاملاً لتقييم الأداء الوظيفي للعاملين.

أبعاد تقييم أداء العاملين

١- تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة:
تعايير وقيم تدل على أهداف الخطط والتخطيط، وتبين ما ينبغي أن يتم إنجازه من عمل، حيث تقاس النتائج الفعلية مقارنة بهذه المعايير وبموجبها يتحدد حسن أو سوء الأداء، ومعرفة كمية أو نوعية العمل المنجز، وبالتالي رصد النتائج الفعلية وانعكاساتها على تحقيق الأهداف (عبد الباري، ٢٠٢٣)

٢- المساهمة في توفير البيانات الفعلية للأداء:
مشاركة كل العاملين في صنع القرارات على أساسي فردي أو جماعي، وبصورة رسمية أو غير رسمية ويكون بعدة أساليب التشاورية أو الديمقراطية، وباستخدام الأسلوب التشاوري (المعشر، ٢٠٢٣)

٣- المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتقييم الأداء:
هو الخلاصة التي يتوصل إليها صانع القرار بعد جمع المعلومات، وتحليلها، وإيجاد البدائل والحلول، حيث إن عملية اتخاذ القرار هي اختيار الحل الأمثل بين مجموعة من القرارات المحتملة (البدائل) والعمل على التنفيذ، وهي نتاج لعملية صنع القرار. (المعشر، ٢٠٢٣)

أهداف تقييم أداء العاملين

-الخروج بملاحظات حول نقاط القوة والضعف لدى الموظف، وتعزيز نقاط قوته وتمييزها، وتقوية نقاط ضعفه وتحسينها للتغلب عليها.
-الخروج بتصوير متفق عليه من قبل الإدارة والموظف حول ماهية الأداء عالي الجودة الذي يجب على الموظف أن يقوم به، ويرقى بمستوى رضى الإدارة، الأمر الذي يزيد من قوة التواصل بين هاتين الجهتين.
-تعزيز العمل بروح الفريق وتدعيم جهود العمل الجماعي، الأمر الذي يصب بالنهاية في الوصول إلى مستويات عليا من رضا العملاء. (الصباغ، ٢٠٢٣)

-الاكتشاف المبكر للمشاكل التي قد تواجه سير العمل في المؤسسة، وتجنب العديد منها مستقبلاً لتحسين كفاءة إنجاز المهام.
-معرفة النقاط التي يحتاجها الموظف لتطوير مهاراته بها، وإعطائه بناءً عليها الدورات الضرورية لتحسين مستواه الوظيفي (علة، ٢٠٢٣)
-مساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات الحاسمة في العمل، مثل الترقيات والزيادات أو إنهاء الخدمات.

-التقييم الذاتي المكتوب الذي تطلبه الإدارة من الموظف، والذي تُشرح فيه المهام التي أنجزها والأهداف التي حققها، ومساهماته في نجاح المؤسسة عمومًا يفيد في المشاريع المعقدة أو الضخمة.

-إنَّ نجاح أي عمل في أي مؤسسة كانت يتوقَّف على مدى جودة أداء العاملين فيها، لذا يساعد تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة على معرفة إن كانوا يؤدون المهام المطلوبة منهم بما يتوافق والمعايير التي حددتها المؤسسة لهم أم لا. (جمال، ٢٠٢٣)

مزايا تقييم أداء العاملين

-تساعد طريقة تقييم الأداء المنهجي المديرين/ المشرفين على تحديد أداء الموظفين بشكل صحيح وإبراز المجالات التي يحتاجون إلى تحسين فيها.
-يساعد الإدارة على تعيين الموظف المناسب للوظيفة المناسبة، وهو وضع مربح للجانبين لكل من الموظف والمؤسسة.
-غالبًا ما يُعرض على الموظفين المحتملين الذين قاموا ببعض الأعمال الاستثنائية ترقية على أساس نتيجة تقييم الأداء. (السيد، ٢٠٢٢)
-يخلق بيئة تنافسية بين الموظفين بطريقة جيدة. يحاول الموظفون تحسين أدائهم والحصول على درجات أفضل من زملائهم.

تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تحسين أداء العاملين

يشير التحول الرقمي إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب الحياة والعمل، وخلق تغييرات جذرية في كيفية تقديم الخدمات والمنتجات والقيمة للعملاء أو المواطنين، يعتبر التحول الرقمي فرصة هائلة لتحسين الكفاءة والإبداع والابتكار والشمولية في مختلف القطاعات، ولكن يواجه أيضًا تحديات ومخاطر، مثل تفاقم عدم المساواة والتهديد للخصوصية والأمن وحقوق الإنسان. لذلك، يتطلب التحول الرقمي إستراتيجية واضحة وشاملة تنطلق من تشخيص الوضع الراهن وتحديد الأهداف والفرص والعوائق، وتنفيذها بتخصيص الموارد والشراقات اللازمة، ومراقبة وتقييم النتائج. يعزز التحول الرقمي قدرتنا على الوصول

إلى المعلومات بشكل أسرع وأسهل، ويوفر لنا أدوات تفاعلية للتواصل والتعلم والتعامل مع البيانات. (مدني، ٢٠٢٣)

فأصبح التحول الرقمي من الضروريات بالنسبة لكافة المؤسسات والهيئات التي تسعى إلى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين، والتحول الرقمي لا يعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة بل هو برنامج شمولي كامل يمس المؤسسة ويمس طريقة وأسلوب عملها داخليا وأيضاً كيفية تقديم الخدمات للجمهور المستهدف لجعل الخدمات تتم بشكل أسهل وأسرع، ويعني التحول الرقمي بكيفية استخدام التكنولوجيا داخل المؤسسات والهيئات سواء الحكومية أو القطاع الخاص فهو يساعد على تحسين الكفاءة التشغيلية وتحسين الخدمات التي تقدمها للعملاء والجمهور المستهدف من تلك الخدمات، فهو يقوم على توظيف التكنولوجيا بالشكل الأمثل مما يخدم سير العمل داخل المؤسسة في كافة أقسامها وأيضاً في تعاملها مع العملاء والجمهور لتحسين الخدمات وتسهيل الحصول عليها مما يضمن توفير الوقت والجهد في آن واحد. وقد أصبحت الضرورة ملحة أكثر مما مضى لتحول المؤسسة رقمياً، ويعود ذلك وبشكل أساسي إلى التطور المتسارع في استخدام وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات في كافة مناحي الحياة سواء كانت متعلقة بالمعاملات مع القطاع الحكومي أو الخاص، لذلك هناك ضغط واضح من كافة شرائح المجتمع على المؤسسات والهيئات والشركات لتحسين خدماتها وإتاحتها على كافة القنوات الرقمية، فالتحول الرقمي له فوائد عديدة ومتنوعة ليس فقط للعملاء والجمهور ولكن للمؤسسات والشركات أيضاً، تحولت صناعة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة إلى مجال يتطلب استخدام التكنولوجيا بشكل متزايد، وذلك من أجل تحسين الكفاءة والإنتاجية وتقليل التكاليف. (الشمري، ٢٠٢٢)

أهمية الأساليب الإلكترونية في تقييم أداء العاملين

- أهمية الذكاء الاصطناعي في تقييم أداء العاملين:

الذكاء الاصطناعي يقدم فرصاً جديدة للتدريب والتطوير، حيث يمكنه تقديم برامج تدريبية شخصية تتوافق مع احتياجات وقدرات كل موظف. (إبراهيم، ٢٠٢٣)

باستخدام الذكاء الاصطناعي، يمكن لإدارة الموارد البشرية تحليل الأداء بطرق جديدة، حيث يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد الأنماط والاتجاهات وتقديم تقييمات أداء أكثر دقة وفعالية.

- أهمية تحليل البيانات الغزيرة في تقييم أداء العاملين:

الموارد البشرية هي جوهر العمل، وتعتبر أكثر الأصول قيمة لذا، وبغض النظر عن مكان عملهم، فإن قياس أدائهم يعد أمراً حيوياً لنجاحهم بشكل فردي ونجاح

المنظمة بشكل عام. إضافة لذلك، استخدام تحليلات البيانات يعزز الأداء الوظيفي، وبالتالي، تكون المنظمات قادرة على التغلب على أو تقليل معظم المشكلات الموجودة في طرق إدارة الأداء التقليدية. تدعم هذه الطريقة تقييم أداء الموظف بشكل أفضل، وتحدد بشكل أكثر وضوحاً المجالات المحددة التي تحتاج إلى تحسين، بالإضافة إلى تلك التي تتطلب الثناء والتقدير، تقوم المنظمات بإنشاء بيانات غير محدودة كل يوم، ولا يوجد حد للبيانات التي يتم جمعها بمرور الوقت، تحتاج المنظمات إلى كل هذه البيانات بطريقة منظمة لتحسين قدراتها في اتخاذ القرار، بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظفين أن يستمدوا أكبر قيمة من هذه البيانات من خلال استخدامها لتعزيز أدائهم الوظيفي. (العسال، ٢٠٢٢)

أهمية شبكات التواصل الاجتماعي في تقييم أداء العاملين:

يعد تقييم الأداء جزءاً أساسياً من أي إستراتيجية ناجحة، سواء أكانت في مجال التواصل أم في أي مجال آخر؛ إذ من خلاله ترصد المؤسسات نتائج استثماراتها، وفعالية خططها في مختلف الإدارات، ولا تختلف إستراتيجيات الشبكات الاجتماعية في هذا الأمر، ومن المعايير الأساسية لتقييم الأداء ونجاح إستراتيجيات الشبكات الاجتماعية: درجة الاهتمام، وتفاعل المستخدمين، ونسبة العملاء المحتملين، والتأثير، وتضخيم المحتوى. (أبو شيخة، ٢٠٢٢)

- درجة الاهتمام: يعد حجم التداول من أسهل وأهم المعايير لقياس مدى نجاح أي حملة على الشبكات الاجتماعية؛ وذلك لأنه يعطي مؤشراً واضحاً ومفيداً عن اهتمامات العملاء ودرجة قرب العلامة التجارية من اهتماماتهم واحتياجاتهم. (الأحمد، ٢٠٢٢)

-تفاعل المستخدمين: إن تفاعل المستخدمين يعد من أهم العوامل التي يجب قياسها؛ لتقييم مستوى، وقوة الحضور على الشبكات الاجتماعية، يتابع معظم العملاء حسابات العلامة التجارية، و يقرؤون أيضاً محتواها، ويتفاعلون معه، وأحياناً يشاركونه عبر الشبكات الاجتماعية مع الآخرين (البطانية، ٢٠٢٢)

-العملاء المحتملون: جذب العملاء المحتملين، هو أحد أهم وأصعب أهداف التسويق الرقمي بغض النظر عن القناة التسويقية أو الشبكة الاجتماعية. (الحواجة، ٢٠٢٢)

وترى الباحثة أن الاتزان والاستعداد الجيد مهمان لنجاح تقييم الحضور على الشبكات الاجتماعية؛ لذا يجب اختيار معايير التقييم المناسبة بحسب مجال العمل، والبدء في تعقبها في مراحل مبكرة من الحملة التسويقية كذلك من المهم تكرار استخدام هذه

المعايير؛ لمراقبة وتقييم التغييرات التي تطرأ على الأرقام والإحصاءات بمرور الوقت، والتحقق سريعاً بمجرد ملاحظة حدوث تغييرات غير متوقعة وتسهم هذه المعايير في تقييم مستوى وفعالية الحضور على الشبكات الاجتماعية وتعطي أيضاً فهماً أفضل لمدى تأثير الأنشطة على الشبكات الاجتماعية ونجاحها. (سلطان، ٢٠٢٢)

فوائد الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي في تقييم أداء العاملين

من أهم هذه الفوائد: (أبو شيخة، ٢٠٢٢)

- تحسين كفاءة العمليات: يمكن تحقيق تحسين كبير في كفاءة العمليات المختلفة التي تتعلق بتحسين أداء العاملين مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء والمكافآت والمزايا الإضافية.

- تحسين الإنتاجية: يمكن تحسين الإنتاجية والفاعلية العملية للموظفين من خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية لتطوير التدريب وتحليل الأداء وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها.

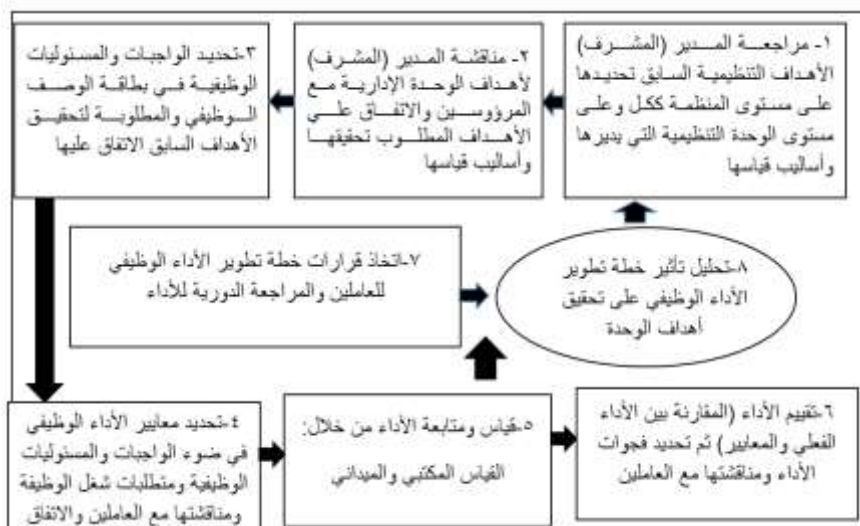
- تحسين تجربة الموظفين: يمكن تحسين تجربة الموظفين ورفع مستوى رضاهم من خلال توفير الدعم والمساعدة والتعليمات الإلكترونية والتطبيقات الذكية التي تساعد في تسهيل مختلف عمليات تحسين أداء العاملين تحسين دقة البيانات: يمكن تحسين دقة البيانات المتعلقة بتحسين أداء العاملين وجعلها أكثر شمولاً ودقة مما يساعد في تحسين عمليات التحليل واتخاذ القرارات الإدارية.

- توفير الوقت والجهد: يمكن توفير الوقت والجهد المطلوبين لتحسين أداء العاملين من خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحسين العمليات وتسهيل الإجراءات وتوفير الوقت اللازم للموظفين والإدارة.

- تخفيض التكاليف: يمكن تخفيض تكاليف إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام التقنيات الرقمية الحديثة التي تساعد في تحسين العمليات وتقليل الأخطاء وزيادة الفاعلية. (كمال، ٢٠٢٢)

الأساليب الحديثة لتقييم أداء العاملين:

أسلوب الإدارة بالأهداف: صمم نظام الإدارة بالأهداف حتى يمكن التغلب على كثير من المشاكل الخاصة بالطرق التقليدية للتقييم فإنه يعتبر بمثابة مدخل جديد للإدارة بصفة عامة وتقييم الأداء بصفة خاصة، إن الهدف الأساسي لهذا المدخل هو تقوية العلاقة بين الرئيس والمروؤوس وزيادة حفز الأفراد في العمل.



شكل (٢)

إستخدام نظام إدارة الأداء المتوازن للتخطيط وإعداد خطة تقويم أداء العاملين: يعتبر نظام إدارة الأداء المتوازن من الأساليب الحديثة للتخطيط وإعداد وتنفيذ خطة تقويم أداء العاملين.

المحور المالي للربحية (٤)	تقليل عدد الآلات	العائد على رأس المال
محور إدارة التسويق (٣)	تقديم أقل الأسعار - خدمة في الوقت المناسب	ولاء العميل
محور العمليات الداخلية (٢)	عمليات تشغيلية سريعة على الأرض	رضا العملاء
محور النمو والتعليم للعاملين (إدارة الموارد البشرية) (١)	تناغم فريق العمل الأرضي	توقيت العمليات جودة العمليات مهارات العاملين رضا العاملين

شكل (٣)

علاقات السبب والنتيجة من خلال تتابع علاقات الترابط لأبعاد عناصر مقياس الأداء المتوازن

طريقة الإدارة بالأهداف في تقييم أداء العاملين

هذه الطريقة تعتمد على أن العبرة بالنتائج، أي أن الرئيس المباشر لن يلتفت إلى سلوك مرؤوسيه ولا إلى صفاتهم، بل سيهتم فقط بما استطاعوا أن يحققوه من نتائج، وتتم هذه الطريقة بعدة خطوات، هي:

- يتم تحديد الأهداف أو النتائج المطلوب تحقيقها، والتي سيتم قياس الأداء وتقييمه على أساسها، وعادة ما يجتمع الرئيس المباشر مع كل مرؤوس لوضع الأهداف والاتفاق عليها، وتحديد المدة التي سيتم تحقيق الأهداف فيها. (عبد الباري، ٢٠٢٣)
- أثناء التنفيذ، على الرئيس أن يساعد مرؤوسيه في تحقيق الأهداف، وأن يتابع تحقيق النتائج؛ وذلك للتعرف على ما إذا كان هناك تأخير عن سيطرة المرؤوس.
- عند نهاية المدة المتفق عليها، أو عند وقت تقييم الأداء، يتم مقارنة النتائج الفعلية (أي التي تم تحقيقها)، بتلك التي تم وضعها عند بداية المدة، وتحديد الانحراف عن التنفيذ إيجاباً وسلباً. إن هذه الطريقة تتميز بالموضوعية، وإن كانت تحتاج إلى مجهود زائد من الرئيس المباشر في تحديد أهداف محددة، وواضحة، وكمية، ومقبولة من مرؤوسيه.

الإدارة بالأهداف في تقييم أداء العاملين باستخدام الذكاء الاصطناعي:

استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم أداء الموظفين (المعشر، ٢٠٢٣)
-تقليل التحيز: يمكن للذكاء الاصطناعي تقييم أداء الموظفين بشكل موضوعي، دون أي تحيز شخصي.

-توفير الوقت: يمكن للذكاء الاصطناعي أتمتة العديد من مهام تقييم الأداء، مثل جمع البيانات وتنظيمها، مما يوفر الوقت للمديرين للتركيز على مهام أخرى.

الإدارة بالأهداف في تقييم أداء العاملين باستخدام تحليل البيانات:

- يساعد الإدارة على تعيين الموظف المناسب للوظيفة المناسبة، وهو وضع مربح للجانبين لكل من الموظف والمؤسسة. (رضوان، ٢٠٢٣)

-غالبًا ما يُعرض على الموظفين المحتملين الذين قاموا ببعض الأعمال الاستثنائية ترقية على أساس نتيجة تقييم الأداء.

- هذه العملية فعالة أيضًا في تحديد فعالية برامج التدريب التي تجريها المنظمة للموظفين.

الإدارة بالأهداف في تقييم أداء العاملين باستخدام التواصل الاجتماعي:

- في عمليات تقييم أداء الموظفين، يقدم المديرون ملاحظات مستمرة لأعضاء الفريق.
- تعتمد هذه التعليقات على مهامهم وفهمهم لها وإكمالها وتسليمها.
- باستخدام هذه التعليقات، يمكن للموظفين تحسين عملهم وسد أي مجالات فجوة تم تحديدها من قبل مديريهم. (الصباغ، ٢٠٢٣)

- يسلط الضوء على العديد من القضايا التي قد يواجهها الموظفون ويحتاجون إلى معالجتها.

مجتمع وعينة البحث:

- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في العاملين في وزارة الداخلية المصرية ويتكون مجتمع البحث من ١٠٠٠ موظف (وفقاً للسجلات الإدارية للموظفين بوزارة الداخلية المصرية، ٢٠٢٤)

-عينة الدراسة:

تم الاعتماد على عينة عشوائية طبقية من بين العاملين لتحديد حجم العينة قامت الباحثة باستخدام برنامج sample size calculator وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ ١٠٠٠ مفردة وعند مستوى ثقة (٩٥%) وحدود خطأ (٥%) وبعد إدخال البيانات للبرنامج يتم حساب حجم العينة وبلغ (٢٧٨) مفردة. وقد قامت الباحثة بإعداد القائمة في شكل عبارات وإستفسارات يُمكن من خلالها دراسة وتحليل الردود عليها لتحقيق أهداف الدراسة وإختبار فروضها، حيث قامت بتوزيع الاستمارات على عينة الدراسة، وقد تم فحص هذه الاستمارات الواردة كل استمارة على حدة لتحديد مدى صدقها وصلاحياتها للتحليل الإحصائي، وتم إستبعاد الاستمارات غير الصالحة، وبلغت الاستمارات الصالحة للتحليل (٢٧٨) إستمارة أي بنسبة (100%) من الاستمارات الموزعة وعددها (278) استمارة استقصاء كما يلي:

جدول رقم (١) الاستمارات التي أجري عليها التحليل

بيان	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المستبعدة	الاستمارات التي أجري عليها التحليل
العدد	278	0	278
النسبة	100	0	100

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

ثالثاً: التحليل الوصفي للمتغيرات الديموجرافية لمفردات عينة الدراسة

قامت الباحثة بتوزيع البيانات التي حصلت عليها من قائمة الاستقصاء، وذلك من خلال حساب التكرارات والنسبة المئوية المناظرة لها كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول رقم (٢) التحليل الوصفي لمفردات عينة الدراسة حسب النوع.

النوع	العدد	النسبة %
ذكر	220	79%
أنثى	58	21%
الإجمالي	278	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدراسة التي أجريت على عينة الأفراد كانت بنسبة 79% للذكور، وبنسبة 21% للإناث، والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل رقم (٤): نسبة توزيع عينة الدراسة حسب النوع.

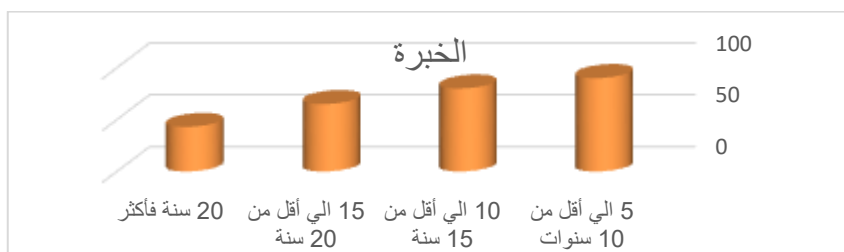
جدول رقم (٣) التحليل الوصفي لمفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة الوظيفية

النسبة %	العدد	سنوات الخبرة
32%	90	5 إلى أقل من 10 سنوات
29%	80	10 إلى أقل من 15 سنة
23%	65	15 إلى أقل من 20 سنة
15%	43	20 سنة فأكثر
100%	278	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

- أن نسبة العاملين الذين لديهم سنوات خبرة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات 32% من عينة الدراسة، ونسبة العاملين الذين لديهم سنوات خبرة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة 29% من عينة الدراسة، ونسبة العاملين الذين لديهم سنوات خبرة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة 23% من عينة الدراسة، ونسبة العاملين الذين لديهم سنوات خبرة من 20 سنة فأكثر 15% من عينة الدراسة، والشكل التالي يوضح ذلك:



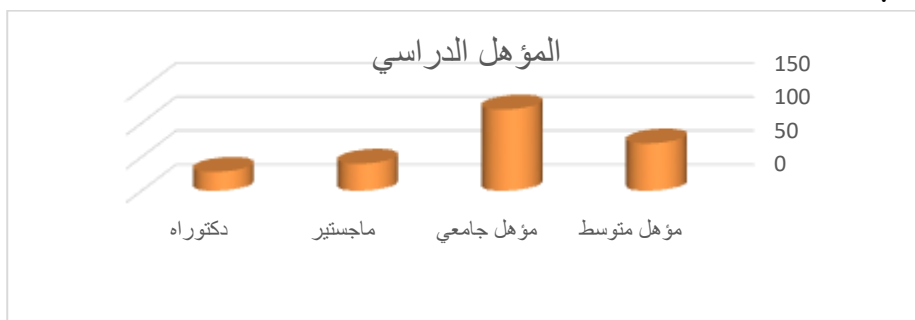
شكل رقم (٥): نسبة توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة الوظيفية
جدول رقم (٤) التحليل الوصفي لمفردات عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	العدد	المؤهل الدراسي
25%	70	مؤهل متوسط
43%	120	مؤهل جامعي
14%	40	ماجستير
10%	28	دكتوراه
8%	20	دبلوم دراسات عليا
100%	278	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

أن نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط ٢٥% من عينة الدراسة، ونسبة الحاصلين على مؤهل جامعي ٤٣% من عينة الدراسة، ونسبة الحاصلين على ماجستير ١٤% من عينة الدراسة، ونسبة الحاصلين على دكتوراه ١٠% من عينة الدراسة، ونسبة الحاصلين على دبلوم دراسات عليا ٨% من عينة الدراسة، والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل رقم (٦): نسبة توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي

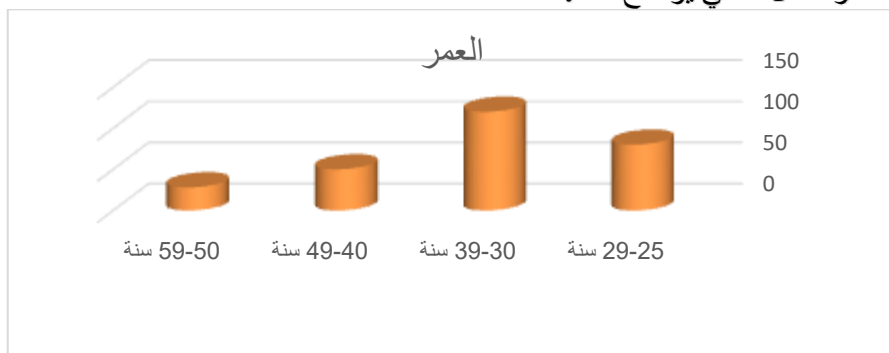
جدول رقم (٥) التحليل الوصفي لمفردات عينة الدراسة حسب الفئات العمرية

العمر	العدد	النسبة %
25-29 سنة	80	29%
30-39 سنة	120	43%
40-49 سنة	50	18%
50-59 سنة	28	10%
الإجمالي	٢٧٨	%100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

أن ٢٩% من عينة الدراسة من الفئات العمرية التي تتراوح بين ٢٥ سنة إلى ٢٩ سنة، ٤٣% من عينة الدراسة من الفئات العمرية التي تتراوح بين ٣٠ سنة إلى ٣٩ سنة، ١٨% من عينة الدراسة من الفئات العمرية التي تتراوح بين ٤٠ سنة إلى ٤٩ سنة، ١٠% من عينة الدراسة من الفئات العمرية التي تتراوح بين ٥٠ سنة إلى ٥٩ سنة، والشكل التالي يوضح ذلك:



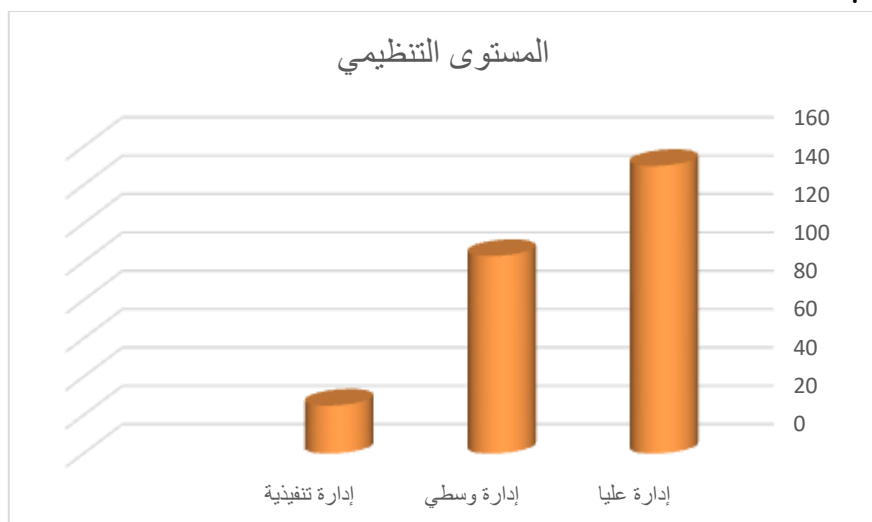
شكل رقم (٧): نسبة توزيع عينة الدراسة حسب الفئات العمرية

جدول رقم (٦) التحليل الوصفي لمفردات عينة الدراسة حسب المستوى الإداري

المستوى الإداري	العدد	النسبة %
إدارة عليا	150	54%
إدارة وسطى	103	37%
إدارة تنفيذية	25	9%
الإجمالي	٢٧٨	%١٠٠

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق ما يلي:
أن نسبة عينة الدراسة من الإدارة العليا ٤٥%، ونسبة عينة الدراسة من الإدارة الوسطى ٣٧%، ونسبة عينة الدراسة من الإدارة التنفيذية ٩%، والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل رقم (٨): نسبة توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الإداري
اختبار صلاحية واعتمادية أداة الدراسة:

١- معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات لأبعاد الدراسة:

جدول رقم (٧) معاملات ألفا كرونباخ لعبارات أبعاد الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	أبعاد الدراسة
0.783	٢٧	المتغير المستقل: الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي
0.819	٩	البعد الأول: الذكاء الاصطناعي
0.820	٩	البعد الثاني: تحليلات البيانات الغزيرة
0.816	٩	البعد الثالث: التواصل الاجتماعي
0.798	٢٣	المتغير التابع: أداء العاملين
0.809	٨	البعد الأول: المشاركة في تحديد اتخاذ القرارات الخاصة
0.823	٧	البعد الثاني: تحديد المعايير لتحقيق أهداف الإدارة
0.856	٨	البعد الثالث: اتخاذ القرارات الكمية
0.836	٥٠	المقياس ككل

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من ٦٠% لجميع أبعاد الدراسة ومتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل أكبر من ٦٠%، حيث جاء يساوي (٨٣.٦%)، وعلى ذلك يُمكن الاعتماد عليها في قياس أبعاد الدراسة.

٢- قياس الاتساق الداخلي Internal consistency

قامت الباحثة بعمل تحليل الارتباط بين عبارات كل بعد مع درجة البعد نفسه لقياس الصدق الداخلي لكل عبارة، وفيما يلي نتائج معاملات الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير المستقل الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي، بالإضافة إلى نتائج معاملات الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير التابع أداء العاملين، كما في الجداول التالية:

جدول رقم (٨) معاملات الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير المستقل: الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي (الذكاء الاصطناعي، تحليلات البيانات الغزيرة، التواصل الاجتماعي)

م	العبارات	معامل الارتباط	المعنوية	الصدق
الذكاء الاصطناعي				
1	تستخدم الوزارة تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل الرد الآلي.	0.374 **	0.000	يوجد صدق
2	تهتم الوزارة بإدخال برمجيات تكنولوجيا جيدة ومتطورة.	0.445 **	0.000	يوجد صدق
3	تعمل الوزارة على توفير الأطر اللازمة والعديد من الخبراء لتطوير نظام المعلومات المستخدم في الوزارة.	0.436 **	0.000	يوجد صدق
٤	تمكين الآلات من معالجة المعلومات بشكل أقرب إلى طريقة الإنسان في حل المشاكل.	0.463 **	0.000	يوجد صدق
٥	تعد أجهزة الحاسوب المستخدمة من أفضل التقنيات لتسهيل العمل.	0.557 **	0.000	يوجد صدق
٦	تقوم الوزارة باستغلال الأجهزة والوسائل التقنية المتوفرة بشكل جيد.	0.507 **	0.000	يوجد صدق
٧	تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تقييم فعالية القرارات التي تتخذها الوزارة.	0.584 **	0.000	يوجد صدق
٨	استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي تساعد كثيراً في تقييم أداء العاملين.	0.521 **	0.000	يوجد صدق
٩	تطبيق الذكاء الاصطناعي أدى إلى تطوير وتحسين أداء العاملين.	0.60 **	0.000	يوجد صدق
تحليلات البيانات الغزيرة				
١٠	تساعد تحليلات البيانات الضخمة في اختيار الموظفين الأكفاء دون تحيز.	0.514 **	0.000	يوجد صدق
١١	تعد هذه الأنظمة أداة ممتازة تساعد للوصول إلى نتائج صائبة ودقيقة.	0.523 **	0.000	يوجد صدق

تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين...، حنان القرشي وآخرون

يوجد صدق	٠.٠٠	0.525**	١٢ تساهم هذه التطبيقات في اكتساب المعرفة.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.524**	١٣ تمتاز هذه الأنظمة بالفعالية في قدرتها على التنبؤ بالخطر أو مشكلة ما.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.513**	١٤ تساعد هذه التقنيات في القدرة على تشخيص مشكلات وتنمية البدائل.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.446**	١٥ تسمح تحليلات البيانات الضخمة بتمثيل المعارف الرمزية بصورة واضحة كالرسومات والبيانات والشبكات والنصوص.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.488**	١٦ تسمح تحليلات البيانات الضخمة بتخزين المعرفة بصورة سريعة وكافية.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.488**	١٧ تتوافر لدينا البيانات الغزيرة بالصورة التي تساعد على تحسين أداء العاملين.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.413**	١٨ تساعد كثيراً البيانات الغزيرة في عملية تقييم أداء العاملين.
التواصل الاجتماعي			
يوجد صدق	٠.٠٠	0.505 **	١٩ شبكات التواصل الاجتماعي ساعدتني في الحصول على أفكار جديدة نتيجة الاعتماد على التواصل الاجتماعي.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.389 **	٢٠ شبكات التواصل الاجتماعي ساعدتني في تمكين العاملين من الوصول إلى المعرفة في أي وقت.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.678 **	٢١ تساعد وسائل التواصل الاجتماعي سرعة التواصل مع زملائي في العمل في الوزارة.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.610 **	٢٢ تمكنني وسائل التواصل الاجتماعي من تبادل المعلومات بين زملائي في العمل في الوزارة.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.376 **	٢٣ تنمي وسائل التواصل الاجتماعي ثقافتني العامة في الوزارة.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.418 **	٢٤ تكسبني وسائل التواصل الاجتماعي مهارات الحوار في الوزارة.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.463 **	٢٥ أتواصل مع أكبر عدد من مستخدمي الشبكة في مواقع التواصل الاجتماعي.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.595 **	٢٦ ساعدتني شبكات التواصل الاجتماعي على إنجاز الأعمال في الوقت الذي يسمح بتقييم أداء العاملين.
يوجد صدق	٠.٠٠	0.566 **	٢٧ أشعر بإنجاز الأعمال باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي في تحسين وتطوير أداء العاملين.
** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.01			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.

أكدت نتائج الجدول السابق على:

صلاحية جميع العبارات الخاصة بأبعاد المتغير المستقل: الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي (الذكاء الاصطناعي، تحليلات البيانات الغزيرة، التواصل الاجتماعي) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط والتي تراوحت بين (0.374: 0.678) وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى 0.01 وهذا يدل على أن

جميع العبارات صالحة لقياس أبعاد المتغير المستقل الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي، بمعنى أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه.

جدول رقم (٩) معاملات الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير التابع: أداء العاملين (المشاركة في تحديد اتخاذ القرارات الخاصة، تحديد المعايير لتحقيق أهداف الإدارة، اتخاذ القرارات الكمية)

م	العبارات	معامل الارتباط	المعنوية	الصدق
المشاركة في تحديد البيانات الفعلية للأداء				
1	تدريب العاملين على هذه التقنيات يخلق لديهم الرغبة في تحديث أساليب العمل.	0.504 **	.000	يوجد صدق
2	يتم تدريب العاملين في الوزارة باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.	0.586 **	.000	يوجد صدق
3	يتم تدريب الموظفين على نظم المعلومات وتطبيقها لاستخدامها عن بعد.	0.602 **	.000	يوجد صدق
٤	تدريب العاملين يساعد على إزاحة أي غموض في الدور الذي أقوم به.	0.677 **	.000	يوجد صدق
٥	تحفيز الوزارة الموارد البشرية للإبداع في مهارات التحويل الرقمي.	0.362 **	.٠٠٠	يوجد صدق
٦	تحسين استخدام تكنولوجيا المعلومات في الرفع من أداء العاملين.	0.455 **	.٠٠٠	يوجد صدق
٧	يبحث استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى العاملين نوعاً من الراحة النفسية ورضا اهتمامهم.	0.546 **	.٠٠٠	يوجد صدق
٨	أشارك في عملية تقييم الأداء بالوزارة.	0.529 **	.٠٠٠	يوجد صدق
تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة				
٩	تمكن هذه التطبيقات من اختصار الوقت وتقليل الجهد لدى أفراد العاملين.	0.650 **	.000	يوجد صدق
١٠	تساهم تكنولوجيا المعلومات في إنجاز المهام في الوقت المحدد.	0.521 **	.٠٠٠	يوجد صدق
١١	يحقق استخدام تكنولوجيا المعلومات مرونة أكبر من العمل وتخفيض الضغوط المتعلقة بالعمل.	0.450 **	.٠٠٠	يوجد صدق
١٢	يعتمد أعضاء فريق العمل على بعضهم البعض في حل المشكلات وتطوير وسائل بلوغ الأهداف.	0.468 **	.٠٠٠	يوجد صدق
١٣	يتمتع فريق العمل بروح معنوية عالية وجو من التعاون والمشاركة.	0.641 **	.٠٠٠	يوجد صدق
١٤	تتوحد جميع جهودات فريق العمل لمعالجة المشكلات في وقتها.	0.334 **	.000	يوجد صدق
١٥	أتعامل مع المحيطين بي في العمل بقدر من العواطف.	0.365 **	.000	يوجد صدق
اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين الأداء في ضوء نتائج تقييم الأداء				
١٦	تولي الوزارة أهمية كبيرة لعملية تقييم أداء العاملين بها	0.478	.000	يوجد صدق

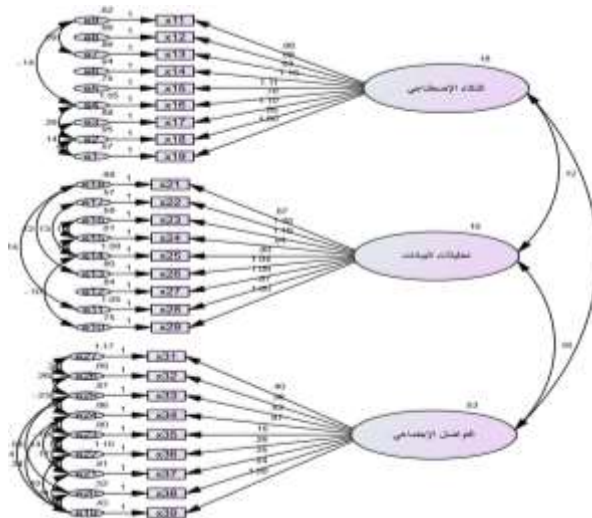
تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين... حنان القرشي وآخرون

١٧	تعتمد الوزارة على معايير واضحة في تقييم الأداء.	** 0.466	.000	يوجد صدق
١٨	يوجد عدالة في عملية تقييم الأداء بالوزارة.	** 0.379	.000	يوجد صدق
١٩	تقوم الوزارة بتقييم الأداء بصفة دورية.	** 0.685	.000	يوجد صدق
٢٠	يتم اطلاعي على نتائج تقييم الأداء مباشرة بعد الانتهاء من تقييم الأداء.	** 0.374	.000	يوجد صدق
٢١	تناقش الوزارة العاملين في عملية تقييم الأداء من أجل معرفة أسباب انخفاضه.	** 0.568	.000	يوجد صدق
٢٢	تستخدم نتائج تقييم أداء العاملين في الترقية.	** 0.446	.000	يوجد صدق
٢٣	أقوم بالعمل مع المحيطين بي في العمل بشكل كفاء.	** 0.559	.000	يوجد صدق
** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.01				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.

أكدت نتائج الجدول السابق على:

صلاحية جميع العبارات الخاصة بأبعاد المتغير التابع أداء العاملين: (المشاركة في تحديد البيانات الفعلية للأداء، تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة، اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين الأداء في ضوء نتائج تقييم الأداء) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط والتي تراوحت بين (0.368 : 0.685) وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى 0.01، وهذا يدل على أن جميع العبارات صالحة لقياس أبعاد المتغير التابع أداء العاملين، بمعنى أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه. التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير المستقل الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي:

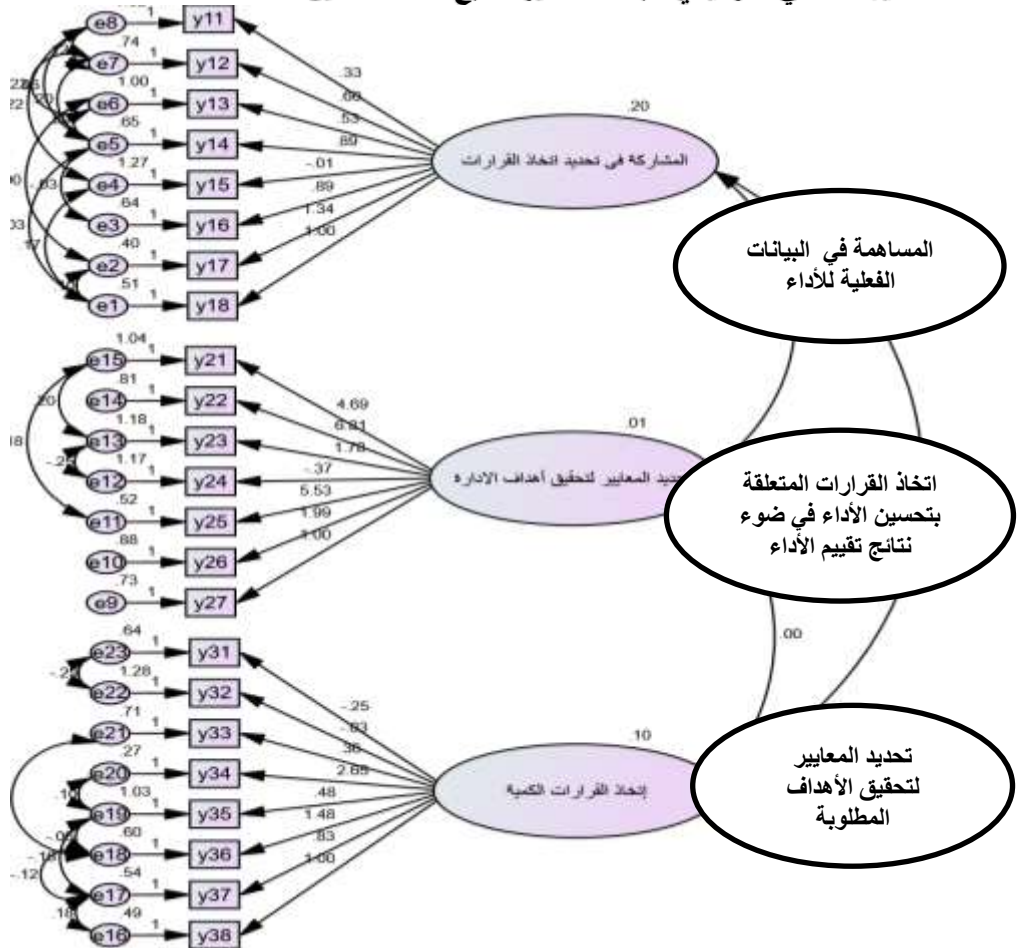


شكل رقم (٩): التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي

نستنتج من الشكل السابق ما يلي:

درجة تأثر أو تشبع أبعاد الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي: (الذكاء الاصطناعي، تحليلات البيانات الغزيرة، التواصل الاجتماعي) بكل عبارة من العبارات المعبرة عنه، حيث تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من البعد إلى كل عبارة من العبارات عن درجة تشبع البعد بهذه العبارة.

التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير التابع أداء العاملين:



شكل رقم (١٠): التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد أداء العاملين

نستنتج من الشكل السابق ما يلي:

درجة تأثر أو تشبع أبعاد أداء العاملين: (المشاركة في تحديد اتخاذ القرارات الخاصة، تحديد المعايير لتحقيق أهداف الإدارة، اتخاذ القرارات الكمية) بكل عبارة من العبارات المعبرة عنه، حيث تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من البعد إلى كل عبارة من العبارات عن درجة تشبع البعد بهذه العبارة.

التحليل الوصفي لأبعاد المتغير المستقل الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي: جدول رقم (١٠) الإحصاءات الوصفية لعبارات أبعاد الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	اختبار T-Test	مستوى المعنوية
1	تستخدم الوزارة تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل الرد الآلي.	4.02	.835	.050	80.277	.000
٢	تهتم الوزارة بإدخال برمجيات تكنولوجيا جيدة ومتطورة.	3.94	.864	.052	75.932	.000
٣	تعمل الوزارة على توفير الأطر اللازمة والعديد من الخبراء لتطوير نظام المعلومات المستخدم في الوزارة.	3.95	.964	.058	68.329	.000
٤	تمكين الآلات من معالجة المعلومات بشكل أقرب إلى طريقة الإنسان في حل المشاكل.	3.68	1.086	.065	56.513	.000
٥	تعد أجهزة الحاسوب المستخدمة من أفضل التقنيات لتسهيل العمل.	3.50	.986	.059	59.224	.000
٦	تقوم الوزارة باستغلال الأجهزة والوسائل التقنية المتوفرة بشكل جيد.	3.778	1.078	.0647	58.393	.000
٧	٧ تساهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تقييم فعالية القرارات التي تتخذها الوزارة.	3.795	1.046	.0628	60.468	.000
٨	استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي تساعد كثيراً في تقييم أداء العاملين.	3.881	1.018	.0611	63.568	.000
٩	تطبيق الذكاء الاصطناعي أدى إلى تطوير وتحسين أداء العاملين.	3.759	.868	.0521	72.180	.000
	بعد الذكاء الاصطناعي	3.81	.486	.029	130.612	.000
1	تساعد تحليلات البيانات الضخمة في اختيار الموظفين الأكفاء دون تحيز.	3.781	.878	.053	71.780	.000
٢	تعد هذه الأنظمة أداة ممتازة تساعد للوصول إلى نتائج صائبة ودقيقة.	3.853	.869	.052	73.958	.000
٣	تساهم هذه التطبيقات في اكتساب	3.655	.859	.052	70.859	.000

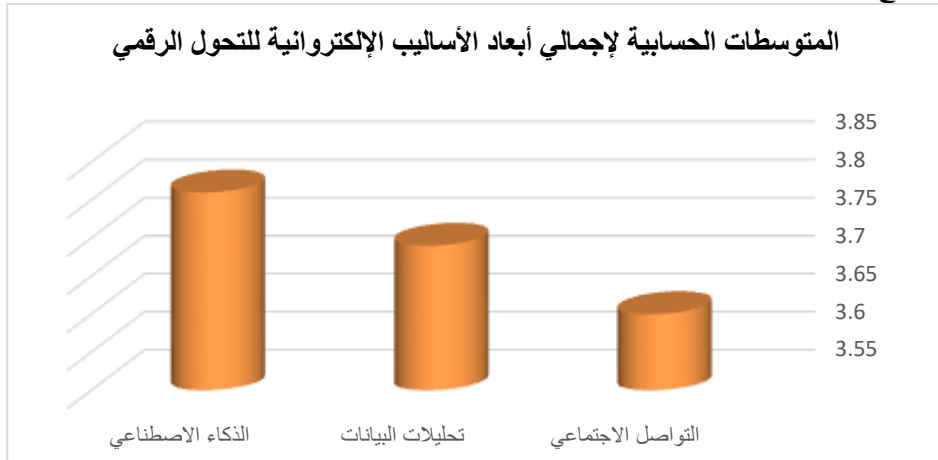
					المعرفة.	
٤	٣.٨٦٣	.٨٣٩	.٠٥٠٣	٧٦.٨١١	.٠٠٠	تمتاز هذه الأنظمة بالفعالية في قدرتها على التنبؤ بالخطر أو مشكلة ما.
٥	٣.٦٧٩	١.٠٧٢	.٠٦٤	٥٧.٢١٨	.٠٠٠	تساعد هذه التقنيات في القدرة على تشخيص مشكلات وتنمية البدائل.
٦	٣.٥٧٦	.٩٥٤	.٠٥٧	٦٢.٥١٤	.٠٠٠	تسمح تحليلات البيانات الضخمة بتمثيل المعارف الرمزية بصورة واضحة كالرسومات والبيانات والشبكات والنصوص.
٧	٣.٨٠٩	.٩٨٢	.٠٥٩	٦٤.٧٠٦	.٠٠٠	تسمح تحليلات البيانات الضخمة بتخزين المعرفة بصورة سريعة وكافية.
٨	٣.٦٠١	١.٠٦٦	.٠٦٤	٥٦.٣٢٧	.٠٠٠	تتوافر لدينا البيانات الغزيرة بالصورة التي تساعد على تحسين أداء العاملين.
٩	٣.٨٨٥	.٩٢٤	.٠٥٥	٧٠.١٢٨	.٠٠٠	تساعد كثيراً البيانات الغزيرة في عملية تقييم أداء العاملين.
بعد تحليلات البيانات						
١	٣.٥٤٧	١.١٢٩	.٠٦٨	٥٢.٣٩٣	.٠٠٠	شبكات التواصل الاجتماعي ساعدتني في الحصول على أفكار جديدة نتيجة الاعتماد على التواصل الاجتماعي.
٢	٤.٠٣٩	.٨٧٢	.٠٥٢	٧٧.٢٥١	.٠٠٠	شبكات التواصل الاجتماعي ساعدتني في تمكين العاملين من الوصول إلى المعرفة في أي وقت.
٣	٣.٣٠٢	١.١٢٩	.٠٦٨	٤٨.٧٩٩	.٠٠٠	تساعد وسائل التواصل الاجتماعي على سرعة التواصل مع زملائي في العمل في الوزارة.
٤	٣.٣٢٠	١.١٤٤	.٠٦٩	٤٨.٣٩١	.٠٠٠	تمكنني وسائل التواصل الاجتماعي من تبادل المعلومات بين زملائي في العمل في الوزارة.
٥	٣.٧١٦	.٩٠٤	.٠٥٤	٦٨.٥٠٧	.٠٠٠	تتمني وسائل التواصل الاجتماعي ثقافتها العامة في الوزارة.
٦	٣.٦٢٩٥	١.٠٦٩	.٠٦٤	٥٦.٥٨٤	.٠٠٠	تكتسبني وسائل التواصل الاجتماعي مهارات الحوار في الوزارة.
٧	٣.٧١٢٢	.٩٤٠	.٠٥٦	٦٥.٨١٦	.٠٠٠	أتواصل مع أكبر عدد من مستخدمي الشبكة في مواقع التواصل الاجتماعي.
٨	٣.٧٧٣٤	.٩٤٤	.٠٥٧	٦٦.٦٦٤	.٠٠٠	ساعدتني شبكات التواصل الاجتماعي في إنجاز الأعمال في الوقت الذي يسمح بتقييم أداء العاملين.
٩	٣.٨٢٠١	.٩٧٤	.٠٥٨	٦٥.٣٦٧	.٠٠٠	أشعر بإنجاز الأعمال باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي في تحسين وتطوير أداء العاملين.

تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين...، حنان القرشي وآخرون

بعد التواصل الاجتماعي	3.65	.523	.031	116.394	.000
المتغير المستقل الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي	3.74	.376	.023	165.628	.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.
نلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

متوسط جميع العبارات أكبر من (٣) وهذا يدل على اتجاه رأي المستقصى منهم نحو الموافقة على عبارات هذه الأبعاد (الذكاء الاصطناعي، تحليلات البيانات، التواصل الاجتماعي)، أى أن استجابات مفردات عينة الدراسة تشير إلى الموافقة على هذه العبارات، وبتحليل المتوسط العام للأبعاد الفرعية للمتغير المستقل الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي حسب إجابات مفردات عينة الدراسة نجد أن:
- جاء فى المرتبة الأولى بعد (الذكاء الاصطناعي) بمتوسط حسابى بلغ (٣.٨١)، وانحراف معيارى بلغ (٠.٤٦٨)، ومعامل اختلاف بلغ (٠.٠٢٩).
- جاء فى المرتبة الثانية بعد (تحليلات البيانات) بمتوسط حسابى بلغ (٣.٧٤)، وانحراف معيارى بلغ (٠.٤٦١)، ومعامل اختلاف بلغ (٠.٠٢٨).
- جاء فى المرتبة الثالثة بعد (التواصل الاجتماعي) بمتوسط حسابى بلغ (٣.٦٥)، وانحراف معيارى بلغ (٠.٥٢٣)، ومعامل اختلاف بلغ (٠.٠٣١)، والشكل التالى يوضح ذلك:



شكل رقم (١١): الرسم البياني للمتوسطات الحسابية لإجمالي أبعاد الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي

والانحراف المعياري لجميع العبارات تراوح من (0.835 : 1.144) وهى نسبة صغيرة، مما يؤكد انخفاض نسبة الانحراف المعياري بالنسبة للوسط الحسابي، أيضا معامل الاختلاف لجميع العبارات أقل من (٥٠%) مما يؤكد انخفاض نسبة الانحراف

المعياري بالنسبة للوسط الحسابي، حيث إنه كلما قل معامل الاختلاف كان ذلك أفضل.

التحليل الوصفي لأبعاد المتغير التابع أداء العاملين:

جدول رقم (١١) الإحصاءات الوصفية لعبارات أبعاد أداء العاملين.

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	اختبار T-Test	مستوى المعنوية
١	تدريب العاملين على هذه التقنيات يخلق لديهم الرغبة في تحديث أساليب العمل.	3.766	1.019	.061	61.605	.000
2	يتم تدريب العاملين في الوزارة باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.	3.932	.907	.054	72.303	.000
٣	يتم تدريب الموظفين على نظم المعلومات وتطبيقها لاستخدامها عن بعد.	3.684	1.030	.062	59.599	.000
٤	تدريب العاملين يساعد على إزاحة أي غموض في الدور الذي أقوم به.	3.842	.9133	.055	70.137	.000
٥	تحفيز الوزارة الموارد البشرية للإبداع في مهارات التحول الرقمي.	3.673	1.126	.068	54.382	.000
٦	تحسين استخدام تكنولوجيا المعلومات في الرفع من أداء العاملين.	4.248	.895	.054	79.143	.000
٧	يبحث استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى العاملين نوعاً من الراحة النفسية ورضا اهتمامهم.	4.018	.873	.052	76.775	.000
٨	أشارك في عملية تقييم الأداء بالوزارة.	4.018	.843	.05057	79.458	.000
	بعد المشاركة في تحديد البيانات الفعلية للأداء	3.90	.503	.030	129.284	.000
١	تمكن هذه التطبيقات من اختصار الوقت وتقليل الجهد لدى أفراد العاملين.	3.604	1.102	.066	54.527	.000
٢	تساهم تكنولوجيا المعلومات في إنجاز المهام في الوقت المحدد.	3.734	1.079	.065	57.714	.000
٣	يحقق استخدام تكنولوجيا	3.550	1.099	.066	53.845	.000

تأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تقييم أداء العاملين...، حنان القرشي وآخرون

					المعلومات مرونة أكبر من العمل وتخفيض الضغوط المتعلقة بالعمل.	
٤	3.284	1.086	.065	50.433	.000	يعتمد أعضاء فريق العمل على بعضهم البعض في حل المشكلات وتطوير وسائل بلوغ الأهداف.
٥	3.942	.869	.052	75.661	.000	يتمتع فريق العمل بروح معنوية عالية وجو من التعاون والمشاركة.
٦	4.197	.958	.057	73.075	.000	تتوحد جميع مجهودات فريق العمل لمعالجة المشكلات في وقتها.
٧	3.874	.859	.052	75.160	.000	أتعامل مع المحيطين بي في العمل بقدر من العواطف.
	3.74	.449	.027	138.769	0.00	تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة
1	4.371	.808	.048	90.188	.000	تولي الوزارة أهمية كبيرة لعملية تقييم أداء العاملين بها
٢	2.784	1.132	.068	41.003	.000	تعتمد الوزارة على معايير واضحة في تقييم الأداء.
٣	4.025	.852	.0511	78.821	.000	يوجد عدالة في عملية تقييم الأداء بالوزارة.
٤	3.971	.976	.059	67.854	.000	تقوم الوزارة بتقييم الأداء بصفة دورية.
٥	3.475	1.026	.062	56.495	.000	يتم اطلاعي على نتائج تقييم الأداء مباشرة بعد الانتهاء من تقييم الأداء.
٦	4.209	.899	.054	78.051	.000	تناقش الوزارة العاملين في عملية تقييم الأداء من أجل معرفة أسباب انخفاضه.
٧	4.094	.778	.047	87.753	.000	تستخدم نتائج تقييم أداء العاملين في الترقية.
٨	4.011	.767	.046	87.185	.000	أقوم بالعمل مع المحيطين بي في العمل بشكل كفاء.
	3.87	.377	.023	171.029	.000	اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين الأداء في ضوء نتائج تقييم الأداء
	3.84	.311	.019	205.878	.000	المتغير التابع أداء العاملين

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.

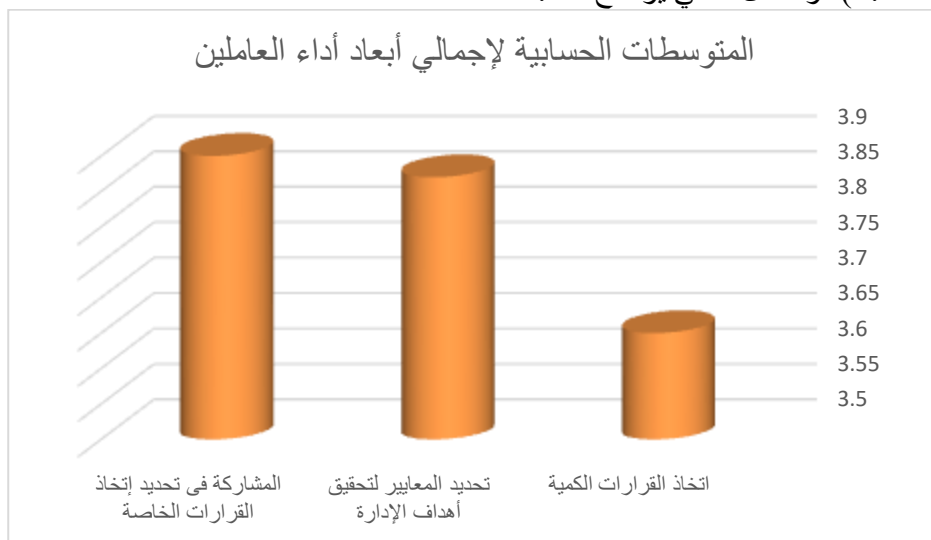
نلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

متوسط جميع العبارات أكبر من (٣) وهذا يدل على اتجاه رأي المستقصى منهم نحو الموافقة على عبارات هذه الأبعاد (المشاركة في تحديد البيانات الفعلية للأداء، تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة، اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين الأداء في ضوء نتائج تقييم الأداء)، أي أن استجابات مفردات عينة الدراسة تشير إلى الموافقة على هذه العبارات، وتحليل المتوسط العام للأبعاد الفرعية للمتغير التابع أداء العاملين حسب إجابات مفردات عينة الدراسة نجد أن:

- جاء في المرتبة الأولى بعد (المشاركة في تحديد البيانات الفعلية للأداء) بمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٠٣)، ومعامل اختلاف بلغ (٠.٠٣٠).

- جاء في المرتبة الثانية بعد (اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين الأداء في ضوء نتائج تقييم الأداء) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٣٧٧)، ومعامل اختلاف بلغ (٠.٠٢٣).

- جاء في المرتبة الثالثة بعد (تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٤)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٤٩)، ومعامل اختلاف بلغ (٠.٠٢٧)، والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل رقم (١٢): الرسم البياني للمتوسطات الحسابية لإجمالي أبعاد أداء العاملين. والانحراف المعياري لجميع العبارات تراوح من (0.767 : ١.١٣٢) وهي نسبة صغيرة، مما يؤكد انخفاض نسبة الانحراف المعياري بالنسبة للمتوسط الحسابي، أيضا

معامل الاختلاف لجميع العبارات أقل من (٥٠%) مما يؤكد انخفاض نسبة الانحراف المعياري بالنسبة للوسط الحسابي، حيث إنه كلما قل معامل الاختلاف كان ذلك أفضل.

نتائج الدراسة:

-يشير التحول الرقمي في البداية إلى التغييرات المتعددة في العمليات التي يتم إجراؤها لدمج التكنولوجيا لأتمتة العمليات وتحسينها ورقمنتها، بالإضافة إلى زيادة أمان البيانات، وتشمل هذه العملية العديد من التغييرات التي تعيد تشكيل الأساليب والتقنيات المستخدمة في وزارة الداخلية المصرية.

-حققت الوزارة طفرة في الخدمات الرقمية المقدمة خلال عام ٢٠٢٠ في ظل تداعيات جائحة كورونا التي فرضت أنماطاً جديدة في العمليات الخدمية وخفض عدد ساعات العمل.

- تعزيز فرص نجاح التحول الرقمي في الوزارة لا يعتمد فقط على تبني التقنيات الرقمية فقط، بل يتطلب تحولاً ثقافياً وتنظيماً، وتوفير القدرات البشرية وتشجيع الابتكار والتركيز عليها جميعاً.

-يساعد اعتماد التقنيات الرقمية على تقليل وقت العمل مما يؤدي إلى تنمية مهارات العمل وتحسين أداء العاملين.

-أظهرت تجارب التحول الرقمي في الوزارة أن الموظفين يمكن أن يكونوا أكبر عوامل لنجاح التحول الرقمي ووفقاً لذلك، يجب أن تفكر في تقييم وتحسين أداء العاملين.

-تسمح التقنيات الرقمية بالمشاركة الذاتية في عملية تقييم وتحسين أداء العاملين، مما يمكن العاملين من إنجاز مهام أكثر تحديداً، بالإضافة إلى أن الأساليب الإلكترونية للتحول الرقمي تساعد في عمليات تقييم وتحسين أداء العاملين.

-بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الرئيسي الأول، أي أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الأساليب الإلكترونية للتحول الرقمي (الذكاء الاصطناعي - تحليلات البيانات الغزيرة - التواصل الاجتماعي) على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة والبحث.

-بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الأول، أي أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية للذكاء الاصطناعي على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

-بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الثاني، أي أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية لتحليلات البيانات الغزيرة على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

-بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الثالث، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية للتواصل الاجتماعي على تقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

-بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الرئيسي الثاني، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل: الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي (الذكاء الاصطناعي - تحليلات البيانات الغزيرة - التواصل الاجتماعي) على المساهمة في توفير البيانات الفعلية لتقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة والبحث.

-بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الأول، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية للذكاء الاصطناعي على المساهمة في توفير البيانات الفعلية لتقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

-بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الثاني، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية لتحليلات البيانات الغزيرة على المساهمة في توفير البيانات الفعلية لتقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

-بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الثالث، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية للتواصل الاجتماعي على المساهمة في توفير البيانات الفعلية لتقييم أداء العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

- بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الرئيسي الثالث، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي (الذكاء الاصطناعي - التواصل الاجتماعي) على تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة من العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة والبحث

- بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الأول، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية للذكاء الاصطناعي على تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة من العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

- بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الثاني، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية لتحليلات البيانات الغزيرة على تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة من العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

-بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الثالث، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية للتواصل الاجتماعي على تحديد المعايير لتحقيق الأهداف المطلوبة من العاملين بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.

- بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الرئيسي الرابع، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي (الذكاء الاصطناعي -

التواصل الاجتماعي) على المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتقييم الأداء بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة والبحث
بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الأول، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية للذكاء الاصطناعي على المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتقييم الأداء بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.
بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الثاني، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية لتحليلات البيانات الغزيرة على المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتقييم الأداء بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.
بناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض الفرعي الثالث، أى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية للتواصل الاجتماعي على المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتقييم الأداء بوزارة الداخلية المصرية محل الدراسة.
-تتمثل الفجوة البحثية في عدم فعالية استخدام الأساليب الإلكترونية في دعم فعالية تقييم أداء العاملين نتيجة لعدم توافر مقومات توشق الأساليب الإلكترونية

التوصيات والمقترحات:

- ضرورة وجود استراتيجية واضحة للتحويل الرقمي لدى كافة قطاعات الوزارة للتسريع بتحول المجتمع إلى مجتمع رقمي.
- نشر ثقافة التحول الرقمي بين الموظفين في وزارة الداخلية المصرية لتغيير الثقافة الحالية إلى ثقافة تنظيمية تناسب العصر الرقمي.
- مشاركة الموظفين في عمليات التحول الرقمي من خلال عقد ورش وعمل ندوات ولقاءات دورية مع التشجيع المستمر لأصحاب الابتكار الرقمي وتقديم الدعم الكامل لهم.
- ربط استراتيجية إدارة الأداء باستراتيجية التحول الرقمي وتطوير مقاييس أداء الموظفين في ضوء متطلبات التحول الرقمي.
- نشر المعرفة المجتمعية بأهمية التحول الرقمي على مستوى المواطنين والوزارة والمجتمع.
- تنمية مهارات الموظفين في مجال الأتمتة وتحليلات البيانات الضخمة بالإضافة إلى تحفيز الإبداع والابتكار.
- التأكد على أساس يومي أو دوري من أن المعدات وتقنيات التحول الرقمي تعمل بشكل صحيح وتوفر الفرصة لطلب المساعدة من إدارات الدعم الفني دون تأخير.
- الانتقال من التدريب القياسي إلى التوجيه ومن التركيز على سد فجوات الأداء إلى الابتكار والاستثمار في مواهب الموظفين ونقاط القوة.
- المعرفة المستمرة بالتحول الرقمي وتقنياته لإزالة الغموض الحادث.

-استخدام تقنيات خوارزمية من تحليل النصوص المبتكرة ومنهجيات التعلم الآلي بالإضافة إلى تحليلات البيانات الضخمة لإحداث ثورة في ممارسة إدارة الموارد البشرية.

-استخدام تقنيات تحليل المشاعر للكشف عن مشاعر الموظفين الإيجابية والسلبية وتحيزاتهم تجاه التحول الرقمي من خلال آرائهم على وسائل التواصل الاجتماعي.

-تنمية الجدارات الرقمية للموارد البشرية لتقليص الفجوة بين المهارات الرقمية ومهارات العاملين الحالية.

- مشاركة الموظفين بشكل يجعلهم أكثر انفتاحاً على التعلم من بعضهم البعض ويشجع على الحوار المفتوح وعلى الإبداع بالإضافة إلى خلق بيئة عمل تساعد على ابتكار حلول عالية الجودة للمشكلات.

-دراسة تأثير رقمنة ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين.

-التركيز على الأداء المتوقع والمحتمل والمطلوب بدلاً من منح الموظف درجة تقارنه بزملائه أو كتابة تقرير يصف أدائه في الماضي.

-استخدام أنظمة إدارة التعلم والوحدات التدريبية لتوفير المسار الوظيفي المناسب للموظفين وتطوير قدراتهم لمساعدتهم على التميز في مناصبهم الحالية وتعزيز طموحاتهم بالارتقاء إلى مناصب أعلى.

-دمج الموظفين المناسبين في بيئة تنظيمية ديناميكية ومساعدة الموظفين على اكتساب كفاءات رقمية جديدة حتى يتمكنوا من دفع التحول الرقمي.

-قياس التقدم المحرز في المهارات الرقمية بعد تنفيذ برامج التدريب والتعلم على التقنيات الرقمية ورصد بعض المكافآت العينية أو المادية.

-استحداث إدارة الموارد البشرية لكل قطاع من قطاعات الوزارة لتحديد رؤساء كل قسم، وتقسيم الأدوار، وتعريف كل قسم بدوره المحدد، وتوزيع الصلاحيات على هذا الأساس، وحماية هذه الصلاحيات، كما تنظم الإدارة سير العمل بالوزارة.

- تقديم برامج تدريبية شخصية تتوافق مع احتياجات وقدرات كل موظف إلتى يتم تحديدها من خلال تقييم أداء العاملين

-علي الوزارة أن تقوم بإنشاء بيانات غير محدودة كل يوم، حتي تمكن الموظفين من أن يستمدوا أكبر قيمة من هذه البيانات من خلال إستخدامها لتعزيز أدائهم الوظيفي

-يجب علي وزارة الداخلية أن تقوم بإعداد وتنفيذ تطبيق رسمي لوزارة الداخلية والذي يتيح للمواطنين إمكانية الاستفادة من مختلف الخدمات إلكترونيا وذلك للتسهيل والتيسير عليهم وأبرزها الخدمات المرورية والأحوال المدنية والأدلة الجنائية والجوازات وتصاريح العمل والمفقودين وعرض هذا التطبيق في وسائل التواصل الاجتماعي

الدراسات المستقبلية

في ضوء الدراسات السابقة التي قامت الباحثة بالاطلاع عليها وتحليلها خلال إعداد البحث الحالي وفي ضوء النتائج النظرية والعملية، يمكن وضع مجموعة من المقترحات البحثية المستقبلية المرتبطة بأبعاد البحث، وهو ما سوف يتم عرضه في الجزء التالي:

- دراسة العلاقة بين الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي وأداء العاملين ومستوى أداء الخدمة كوسيط في العلاقة بينهما.

- اختبار العلاقة بين الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي وأداء العاملين في الوزارات الأخرى التي تعمل في القطاع، ولكن مع اختيار أبعاد أخرى للأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي مختلفة عن المستخدمة في البحث.

- دراسة تأثير الرضا الوظيفي على تحسين وتقييم أداء العاملين بالتطبيق على وزارة الداخلية المصرية.

- دراسة تحسين جودة الخدمات كمتغير وسيط لتأثير الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على تحسين وتقييم أداء العاملين.

- أثر الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على إدارة الموارد البشرية.

- أثر الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على كفاءة المؤسسات.

- أثر الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي على رضا العملاء.

- دور القيادة الإدارية في التحويل الرقمي.

- دور الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي في الحد من الأزمات.

- دور الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي في دعم المرونة التنظيمية.

- دور التمكين في دعم الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي.

المراجع:

المراجع العربية:

- إبراهيم، محمد محمد، دور الأساليب الإلكترونية للتحويل الرقمي في دعم قرارات الإدارة الاستراتيجية للمؤسسات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ٢٠٢٢
- أبو شيخة، نادر أحمد، إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، المجلة العربية للإدارة، مجلد (٤٠)، عدد (٣) سبتمبر، ٢٠٢٢
- إسماعيل، صلاح الدين، دور استراتيجية التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي المستدام، دراسة حالة الشركة القابضة مصر للطيران، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، ٢٠٢٣، ص ٤٥-٢٠
- البطانية، محمد، أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في البنوك التجارية الأردنية، بحث منشور، مجلة الدراسات: العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد ٤٣، العدد ١، عمان، ٢٠٢٢
- الحواجرة، كامل محمد، الاستعداد التنظيمي المدرك للتغير الاستراتيجي في المنظمة المتعلمة، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن، ٢٠٢٢
- السيد، خالد قدرى، أثر تحسين الأداء التنظيمي لمستشفيات جامعة القاهرة من خلال تطبيق استراتيجية التبسيط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٢٠٢٢
- الشمري، زهرة عيد محمد، أثر التحول الرقمي على أداء العاملين، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد ١٨، العدد ٣، ٢٠٢٢
- الصباغ، عبدالباري، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ٢١، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ٢٠٢٣
- العسال، محمد أديب، أثر التحول الرقمي على أداء العاملين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ٢٠٢٢
- الغندور، تغريد محمد عاطف، التحول الرقمي ودوره في دعم النمو الاقتصادي في مصر، دراسة قياسية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٢٠٢٣، ص ٨٠-١٢٠

الفار، سليمان خليل وآخرون، إدارة الموارد البشرية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الحادي والثلاثون، الجزء الثاني، ٢٠٢٢، ص ١٠-٢٥

الطويل، أكرم أحمد والجليلي، آلاء حسيب ووهاب، رياض جميل، إمكانية إقامة أبعاد التحويل الرقمي على أداء العاملين ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، المجلد السادس، العدد التاسع عشر، ٢٠٢٢

لمعشر، سوزان، وآخرون، تقييم أثر التعلم التنظيمي على عناصر ثقافة الجودة في منظمات الأعمال في الأردن، بحث منشور، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، المجلد ١٠، العدد ٤، عمان، ٢٠٢٣

النجار، محمد عدنان، أثر إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٢٠٢٢

برباوي، كمال، أثر التحويل الرقمي على الأداء التنظيمي، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٣٢، الجزء (٢)، ٢٠٢٣، ص ٣٠ حسن، علي أيمن، دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي، بالتطبيق على شركة المصرية للاتصالات، المجلة العلمية للبحوث التجارية، ٢٠٢٣، ص ٥٥

رضوان، محمود عبدالفتاح، الإستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، ٢٠٢٣

رياض، دعاء محمد، أثر التحويل الرقمي على الأداء التنظيمي، دراسة حالة على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الملك خالد، كلية المجتمع للبنات، ٢٠٢٣

سلطان، وفاء علي، أبعاد التحويل الرقمي من وجهة نظر المستفيدين دراسة تطبيقية في مجموعة من المديرين، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، المجلد الخامس، العدد العاشر، ٢٠٢٢، ص ٧٠

علة، مراد، التعلم التنظيمي في ظل الإدارة المعرفية، مدخل للمنظمة المتعلمة في عصر المعرفة، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة، الجزائر، ٢٠٢٣، ص ٤٤

كمال، أيمن محمد كمال ، أثر التحويل الرقمي على أداء العاملين، بحث الدبلوم التخصصي في إدارة الموارد البشرية، المركز الدولي الاستشاري للتنمية الإدارية، بريطانيا، ٢٠٢٢، ص ٨٩

- عبد الحليم، أحمد والشلبي، فيصل مرعي، أثر التحول الرقمي على أداء العاملين، دراسة تقييمية من وجهة نظر المديرين، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، مجلد ١٦، العدد ٦، ٢٠٢٢، ص ٥٤
- ضيف، ملاك فايز، شحاتة السيد، تأثير تكنولوجيا التحول الرقمي على جودة أعمال المراجعة، **مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية**، ٢٠٢٣، ص ٣٣
- مدني، عبدالقادر، إدارة الموارد البشرية، **دراسات العلوم الإدارية**، المجلد ٣٢، العدد ٢، ٢٠٢٣، ص ٦٦
- محمد، حسن بشير حسن، دور تكنولوجيا المعلومات في العلاقة بين إدارة عمليات سلسلة التوريد والتصنيع الرشيق في الصناعة السودانية، **المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية**، ٢٠٢٣، ص ٩
- شديد، مصطفى محمد علي، تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة، بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة بمحافظة القاهرة، **مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية**، ٢٠٢٣، ص ١١
- علي، محمد السيد، متطلبات تطبيق إستراتيجيات التحول الرقمي بالجامعات السعودية في مدينة الرياض وأثرها على فاعلية الأداء التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة الرياض ، السعودية ، ٢٠٢٣
- قرقط، ناصر، التحول الرقمي وأثره على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، **مجلة الاقتصاد والبيئة**، ٢٠٢٣، ص ٧٠-١٣٥
- جمال، دعاء حسين، أثر التحول الرقمي على الأداء التنظيمي، دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات، **رسالة دكتوراه**، جامعة بنها، ٢٠٢٣
- منصور، حسين، أثر التحول الرقمي على أداء العاملين، **رسالة ماجستير في إدارة الأعمال**، الأردن، ٢٠٢٢
- المراجع الأجنبية:**

Abdul Hadi, R. (2021). Excellence management and its role in adopting a digital transformation strategy: A case study of Zarqa university (**Master thesis**). Zarqa University, Zarqa, Jordan.

- Ahmad, ALaa, Alshurideh, Muhammad, Kurdi, Barween Al, & Salloum, Said A. (2021), Digital transformation and **organizational operational decision making**: A systematic Ahmad, & Hamadneh., Samer. (2021). Digital transformation metrics: A conceptual view **Journal of Management Information and Decision Sciences**, 24(Special Issue 2), 1-18
- Ahmad., Alaa, Alshurideh., Muhammad, Kurdi., Barween Al, Aburayya., Ahmad, & Hamadneh., Samer. (2021). Digital transformation metrics: A conceptual view [Article]. **Journal of Management Information and Decision Sciences**, 24(Special Issue 2), 1-18
- Alnuaimi, Bader K., Kumar Singh, Sanjay, Ren, Shuang, Budhwar, Pawan, & Vorobyev, Dmitriy. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. **Journal of Business Research**, 145, 636-
- Al-hassi, A. (2021). Digital transformation in higher education institutions and its role in achieving sustainable development (reality and obstacles) (**Unpublished thesis**). Misr University for Science and Technology, Cairo, Egypt.
- Al-Hawary, S. I. S., Al-Hamwan, A. M., et al. (2017). Environmental analysis and its impact on the competitive capabilities of the commercial banks operating in Jordan. **International Journal of Academic Research in Accounting**, Finance and Management Sciences, 277-290
- Amladi, P. (2017). HR's guide to the digital transformation: Ten digital economy use cases for transforming human resources in manufacturing. *Strategic HR Review*, 16(2), 66-70.
- A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2023). Digital business strategy: Toward a next generation of insights [Article]. *MIS Quarterly*

- Bartram, et.al., (2020), "Lost in Translation: Exploring the Link Between HRM and Performance in Health care" , Australie. edition, person, th Dessler
- Bonnet, D., & Westerman, G. (2020). The new elements of digital transformation. Cambridge, MA: MIT Sloan Management Review. Bouwman, H.
- Chen, Y.-Y. K., Jaw, Y.- L., & Wu, B.-L. (2020). Effect of digital transformation on organisational performance of SMEs: Evidence from the Taiwanese textile industry's web portal. *Internet Research*, 26(1), 186-212.
- Chanias, Simon, Myers, Michael D., & Hess, Thomas. (2019). Digital transformation strategy making in pre-digital organizations: The case of a financial services provider. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(1), 17-33.
- Dhruba tumar (2021), Strategic Human Resource Development: Shifting Paradigm in Nepalese Listed Companies, Article, **SDMIMD Journal of Management**, Vol. 6 Issue 2, p1-8. 8p, Tribhuvan University, Kathmandu,
- Hevia, C., & Neumeyer, A. (2020). A conceptual framework for analyzing the economic impact of COVID19 and its policy implications (UNDP LAC C19 PDS No. 1). United Nations Development Programme, New Yrok, NY.
- Guzmán-Ortiz, C., Navarro-Acosta, N., Florez-Garcia, W., & Vicente-Ramos, W. (2020). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru. **International Journal of Data and Network Science**, 4(4), 337–346.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. **Journal of Work and Organizational Psychology**, 35(3), 195-205.

- Ruël, H., Bondarouk, T., & Looise, J. K. (2020). E-HRM: Innovation or irritation. an explorative empirical study in five large companies on web-based HRM. *Management Revue*, 364–380.
- Roberto, Yu, Wantao, Jacobs, Mark A., & Feng, Mengying. (2017) Manufacturing capability and organizational performance: The role of entrepreneurial orientation. *International Journal of Production Economics*, 184, 33-46. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.10.028>
- T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: Four decades of research on adoption and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 98–131. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1245672>
- T. S., & Jeske, D. (2018). Developing human resource data risk management in the age of big data. **International Journal of Information Management**, 43, 159–164.
- T., Bonfanti, Angelo, De Longhi, Alberto, Pedrini, Giulio, & Orzes, Guido. (2020). Digital transformation challenges: Strategies emerging from a multi-stakeholder approach. *The TQM Journal*, 32(4), 697-724
- Kutnjak, A., Pihiri, I., & Furjan, M. T. (2019). Digital transformation case studies across industries – literature review. In 42nd International Convention on Information and Communication Technology, Electronics, and Microelectronics (MIPRO), Opatija, Croatia. Lanzolla, G., Lorenz, A., Miron- ISSN: 2958-6798
- Krüger, M., Lenz, D., Licht, G., & Winker, P. (2020). Corona pandemic affects companies differently: Daily updated website analysis on the reaction of companies to the corona pandemic in Germany. Retrieved from <https://bit.ly/3t0gInM>
- Koopmans, L., Bernaards

HYPERLINK "C:\\Users\\hanan\\Downloads\\Amazon Web Services\\https:\\aws.amazon.com"

Amazon Web Services

<https://aws.amazon.com>

mcit.gov.eg

<https://mcit.gov.eg> › Digital_Governmen

<https://jsb.journals.ekb.eg> HYPERLINK "

<https://www.elnooronline.net>

<https://www.elnooronline.net>