

البحث التطبيقي



جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومي
الدراسات العليا

نحو التحول الرقمي لوزارة الثقافة المصرية مع التركيز على تأهيل العاملين	عنوان البحث باللغة العربية
Towards Digital Transformation for Egyptian Ministry of Culture with emphasis on staff qualification	عنوان البحث باللغة الإنجليزية
ايمن محمد عبد الفتاح الضير	إعداد
أ.د. مجدة امام	إشراف

لاستكمال متطلبات

الحصول على الماجستير المهني "التخطيط للتنمية المستدامة"

2021/2020

ملخص البحث التطبيقي

تهدف هذه الدراسة إلى التحول الرقمي بوزارة الثقافة من خلال دمج استراتيجية التنمية المستدامة وهيكل وزارة الثقافة وتحويل كل البيانات الورقية إلى نموذج من نماذج التحول الرقمي الموحدة بمصر وذلك لمواكبة عصر السرعة والتغيير والمنافسة و الحوكمة لتفعيل الاستراتيجية بشكل أفضل ومتابعة وتنفيذ الاستراتيجية وتحليل البيانات باستخدام الذكاء الاصطناعي وتأهيل العاملين لتقديم خدمة تتناسب مع هذا العصر المعرفي لرفع الوعي الثقافي والمعرفي لدى المجتمع والتأكيد على أهمية الهوية المصرية.

الكلمات المفتاحية: المفاهيم. التحول الرقمي . التأهيل . التحديات . المتطلبات . تجارب الدول

Abstract

This study aims at digital transformation in the Ministry of Culture by integrating the sustainable development strategy and the structure of the Ministry of Culture and transforming all paper data into a model for unified digital transformation models in Egypt in order to keep pace with the era of speed. And change, competition and governance to better activate the strategy, follow-up and implement the strategy, analyze data using artificial intelligence and qualify workers to provide a service commensurate with this knowledge age to raise cultural awareness and opinion among society and emphasize the importance of the Egyptian identity.

Keywords: Concepts, Digital transformation , Qualification, Challenges, Requirements, Country experiences

1. المقدمة

إن التحول السريع والمتواصل بالعالم تولدت عنه احتياجات في شتي المحاور الاقتصادية والاجتماعية والبيئية كما قد تزايد الاهتمام بالتحول الرقمي للثقافة كأحد الموضوعات الحيوية التي توجب إعادة النظر في مجمل النظام الثقافي ، وتفعيل وظائف الخدمات التكنولوجية المتقدمة محل الوظائف الروتينية والوظائف ذات المهارات التقليدية، وإحلال التكنولوجيا في جميع مستوياتها التنظيمية وفي كافة أنشطتها وخدماتها المتنوعة. كما انه تم إدراج الثقافة لأول مرة في جدول الأعمال الدولي للتنمية المستدامة، وذلك ضمن أهداف التنمية التي اعتمدها الأمم المتحدة في سبتمبر 2015, تعتبر التطورات التقنية المتسارعة في العصر الحديث وفي مقدمتها تقنيات المعلومات والاتصالات من أهم التحديات التي تواجه الثقافة، والتي أحدثت تغييرات كبيرة في متطلبات المجتمع، ومن ثم فإن التغير في عالم اليوم نحو التحول الرقمي في كافة مؤسسات الدولة بات ضرورة ملحة تفرضها تحديات العولمة واقتصاديات السوق المفتوحة، وليست الثقافة عن ذلك ببعيد؛ الثقافة يجب أن تتحول وتحول المجتمع إلى ما يسمى بمجتمع المعرفة استجابة للتطور الذي يشهده المجتمع حيث ينظر إلى الثقافة على أنها قاطرة التقدم وأداة المجتمع للتحديث بما جد على العصر من تغييرات تقنية عالية، بالإضافة إلى كونها ناقلة للمعارف الجديدة.

ولقد أحدثت الثورة الهائلة والسريعة في مجال التكنولوجيا الرقمية تطورا كبيرا في تسيير امور في كافة المجالات البحثية والتعليمية والخدمية؛ ونتيجة لهذا التطور والتنوع الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تسابقت معظم الدول للاستفادة من التكنولوجيا الرقمية وربطها بالثقافية، لتفعيل دور الثقافة في خلق وإيجاد أنماط قادرة على التفاعل مع المتغيرات والتحديات المؤثرة في فرص ازدهار المجتمعات.

2- إشكالية الدراسة:

لاحظ الباحث أن هناك قصور شديد بخدمات التحول الرقمي مما ينذر بغياب تأهيل العاملين لتقديم مثل هذه الخدمات

3- هدف/ أهداف الورقة البحثية:

تهدف الدراسة بشكل رئيسي إلى استكشاف واقع تأهيل العاملين بوزارة الثقافة المصرية في ظل التحول الرقمي من خلال تحقيق الأهداف التالية :-

1- التعرف على مدى وفاء استراتيجية التحول الرقمي بوزارة الثقافة بتأهيل العاملين (واقع التأهيل)

2- التعرف على التحديات التي تواجه التحول الرقمي بوزارة الثقافة المصرية

3- التعرف على متطلبات تأهيل العاملين بوزارة الثقافة المصرية

4- التساؤلات والفروض:

يفترض الباحث أن هناك علاقة قوية بين جودة الخدمات المقدمة من خلال مبادرة التحول الرقمي بوزارة الثقافة وبين تأهيل العاملين وذلك من خلال الإجابة على هذه الأسئلة

- ما واقع تأهيل العاملين بوزارة الثقافة المصرية ؟
- ما أهم التحديات التي تواجه التحول الرقمي بوزارة الثقافة المصرية ؟
- ما أهم متطلبات تأهيل العاملين بوزارة الثقافة المصرية ؟

5- أهمية الدراسة:

تسمد الدراسة أهميه من إمكانية تسليط الضوء على التحول الرقمي لوزارة الثقافة ودورها في تحسين الخدمات الثقافية ومتابعة وتنفيذ إستراتيجية وزارة الثقافة وتأهيل العاملين بوزارة الثقافة لتقديم خدمة ثقافية تنافسية إقليمياً وعالمياً.

6- منهج الدراسة، وخطواتها:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في التحقق من فروض الدراسة (واقع التحديات ومتطلبات تأهيل العاملين بمبادرة التحول الرقمي) كما تستعين الدراسة بالمنهج الوصفي الميداني في استكشاف هذا الواقع.

7- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

المراجع الأدبية التي تم التعرف منها على الإطار النظري للدراسة ممثله بذلك التحول الرقمي وخصائصه ونماجه الخ ثم بعد ذلك الإطار التطبيقي القائم على الاستبيان.

8- مجتمع الدراسة وعينتها:

العاملين القائمين على تقديم الخدمات الثقافية.

9- حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: مدي تأهيل العاملين للتحول الرقمي وما ترتب عليه من انجاز للاستراتيجية بشكل واضح.

الحدود الزمانية: بداية استراتيجية التحول الرقمي بوزارة الثقافة 2015 حتى 2021

الحدود المكانية: وزارة الثقافة المصرية والهيئات التابعة من خلال استبيان إلكتروني تم تقديمه بخطاب رسمي للتعميم.

المفاهيم :

1. مفهوم التحول الرقمي :

1. مفهوم وأهداف التحول الرقمي Digital transformation :

يشير التحول الرقمي إلى استخدام تكنولوجيا الحاسب الآلي والإنترنت في عملية إنشاء قيمة اقتصادية أكثر كفاءة وفعالية، وبمعنى أوسع، يشير إلى التغييرات التي تحدثها التكنولوجيا الجديدة بشكل عام حول كيفية عملنا والتفاعل معها وكيفية تكوين الثروة ضمن هذا النظام.

2. عرفت التحول الرقمي بأنه: عملية تغييرات جوهرية داخل سلسلة خلق القيمة للشركة أو هيكلها الداخلي والتي تكون إما مسبب أو شرط مسبق لاستخدام التكنولوجيا (Muehlburger et al., 2019). حيث يتم التعامل مع موضوع التحول الرقمي بشكل مكثف مع المفاهيم الاستراتيجية الجديدة، وخاصة استراتيجية الأعمال الرقمية واستراتيجية التحول الرقمي. ومن ثم تكمن الفكرة الرئيسية في استراتيجية الأعمال الرقمية في كيفية فهم تكنولوجيا المعلومات كشرط أساسي للابتكار وتحقيق القدرة التنافسية .

3. كما قدمت دراسة (Vial, 2019) مفهوم التحول الرقمي بأنه " عملية تهدف إلى تحسين الكيانات والمؤسسات من خلال إطلاق تغييرات كبيرة على خصائصها باستخدام مجموعات من تقنيات المعلومات و الحوسبة والاتصالات"،

4. في حين قدمت دراسة (Liere-Netheler, et al., 2018) مفهوم شامل للتحول الرقمي بأنه " استخدام التقنيات الرقمية الحديثة ووسائل التواصل الاجتماعي أو الأجهزة المحمولة أو التحليلات أو الأجهزة المدمجة) لتسكين تحسينات الأعمال: تحسين خدمة العملاء ، أو تبسيط العمليات ، أو إنشاء نماذج أعمال جديدة": (شحاته، 2020)

يُعرف التحول الرقمي بأنه عملية انتقال القطاعات الحكومية أو الشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات التي تزيد من قيمة منتجاتها.

تعريف آخر

التحول الرقمي هي العملية التي يتم من خلالها تحويل وتغيير إجراءات العمل والنماذج والعمليات لدى كيان الأعمال لتحقيق الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة بصورة فعالة، والتي من شأنها التأثير على الطريقة التي يتم بها إنجاز العمل والثقافة السائدة في بيئة العمل والموارد البشرية والمجتمع ككل.

ثانياً مفهوم الثقافة :-

يقصد بالثقافة مجموعة القيم والأفكار التي تشكل نسقا رمزيا يوجه التفاعل الاجتماعي في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية، وتنتقل الثقافة من جيل إلى آخر ويستوعبها الأفراد من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

كالأسرة والمدرسة وقصور الثقافة ومؤسسات العمل . الثقافة بمعناها الواسع الذي يُرى فيها جملة النشاطات والمشروعات والقيم وسائر أنماط العيش المادية والمعنوية المشتركة التي تميز أي أمة، والتي تكون إرادة الحياة المشتركة لدى أبنائها، نقول إن الثقافة بمعناها الواسع هذا هي وسيلة التقدم والنمو، وهي فوق هذا غاية هذا التقدم والنمو، على نحو ما انتهت إليه الدراسات العالمية الحديثة جميعها ، مادامت الغاية الأخيرة للتنمية في توفير الحياة الطيبة الكريمة، جسدياً وفكرياً واجتماعياً الكل كائن حي إنساني ، فالعصبية الثقافية وهي اشتراك الأفراد والجماعات والمجتمعات في رموز ثقافية (لغة، عقائد، فكر، قيم ومعايير وأعراف ثقافية، معرفة وعلم ...) متجانسة و منشأ بهمة يدفعهم إلى التقارب والتضامن

مع بعضهم البعض بطريقة تلقائية يغلب عليها التمسك العاطفي في المسندة والدفاع عن الذين يشتركون معهم في تلك الرموز الثقافية .

كما يمكن القول أن الثقافة تشكل عقل المجتمع، أو حسب ما يؤكد أميل دوركايم أن الثقافة هي جوهر الضمير أو العقل الجمعي. فإذا كان هذا العقل قويا ومتماسكا قادرا على ضبط إيقاع التفاعل الاجتماعي مما يساعد على تحقيق أهداف المجتمع، بيد أنه إذا تعرضت الثقافة إلى الاختراق، فإن ذلك سوف يعني أن المجتمع يصبح عشوائيا في حركته مفتقدا لبوصلة التوجيه. (درية، وآخرون، 2017)

2. مفهوم تأهيل العاملين :-

التأهيل هو التعبير عن النزوع الفكري والرغبة المستمرة، أو القدرة على تحقيق قدر من درجات الكمال والتعويض عن النقص، ويظهر التأهيل كحاجة أو دافع كلما شعر الإنسان بالنقص والعجز - المستمر أيضا - تجاه مواقف الحياة التي تواجهه في وجوده المادي والمعنوي على السواء، تعيقه عن القيام بدوره كإنسان ضمن مفردات الوجود الأخرى.

كما يقصد بتأهيل العاملين تنمية إمكانيات العاملين في مجال جغرافي وجعله يمتلك المعارف والقدرات اللازمة لتحقيق حاجات العمل في مختلف المجالات بما يلبي متطلبات التنمية.

والتأهيل له معنى آخر غير التعليم، ذلك أن التعليم هو إكساب المعرفة للشخص ، أما التأهيل فهو القدرة على الاستفادة مما تعلمه الإنسان، وعليه فإن المراد بالتأهيل هو جعل الشخص أهلا لمزاولة ما تعلمه.

كما يعني التأهيل إكساب الفرد مهارات وخبرات عملية تشعره بأهميته في المؤسسة الثقافية ، ورفع مستواه الثقافي و جعله أكثر مرونة مع ظروف العمل المختلفة ، وإعطائه الفرصة لإثبات الذات، وتمكينه من اتخاذ القرارات حسب مستواه الإداري فيبعث ذلك في نفسه روح المسؤولية والولاء والشعور بالانتماء للمؤسسة الثقافية فيدافع عن مصالحها ، كما يدافع عن مصالحه الخاصة، فبدونه لا تستمر المنظومة الثقافية وبدونها يفقد سببا من أسباب وجودها.

ويرى آخرون أن مفهوم تأهيل العاملين يركز على جانبين ، أولهما يختص بتشكيل القدرات البشرية، وذلك من خلال اكتساب العلم والمعرفة والمهارة مكوناً بذلك جانب التأهيل.

أما الجانب الآخر : فيتضمن استخدام العاملين في تنفيذ الخطط المقترحة وينقسم العاملين إلى قسمين:

- أ- قوة بشرية مؤهلة في قوة العمل (قوة عاملة) : بالفعل تعمل وتنتج وتبدع وتكتشف وتسهم في عمليات التنمية.
- ب- قوة بشرية مؤهلة ورقيا : محسوبة على قوة العمل، وتتقاضى أجرا ولكنها لا تؤدي عملا حقيقياً بطالة مقنعة وهي أخطر أنواع البطالة، وذلك نتيجة لنقص التأهيل أو لاختلال ميزان العرض والطلب أو كليهما معا. وبذلك يمكن النظر إلى مفهوم تأهيل القوى البشرية بوصفه يركز على ما يلي :

1- تمكين الأفراد من قدرات علمية وتقنية لتسهيل اندماجهم في عالم تكنولوجيا يزداد تعقيدا يوما بعد يوم.

2- إكساب الأفراد المهارات الموجهة التخصصات قد تم الإعداد لها مسبقا لتلبية احتياجات مؤسسات العمل.

3- توفير الظروف الضرورية لتكوين الموارد البشرية المؤهلة من حرية وتعليم متطورة.

4- الاستفادة من الكوادر البشرية المؤهلة بتوفير الفرص المناسبة داخل سوق العمل. (بربري، 2013)

3. مفهوم التدريب :

هو عبارة عن عملية إكساب العاملين باختلاف مستوياتهم الوظيفية في المنظمة مهارات ومعرفة جديدة تساعدهم على امتلاك القدرة على الأداء الجيد في مسيرتهم الإنتاجية في الحاضر والمستقبل وبما يصب في مصلحة تحقيق أهداف المنظمة ، إضافة إلى كونه عبارة عن إجراءات منظمة ومخطط لها لتعمل على مساعدة العاملين في التخلص من أي سلوك أو تصرف يؤدي إلى رداءة أو بطء في الأداء ، ويتم إجراء التدريب من خلال برامج محددة بشكل دقيق حسب الهدف المقصود في المنظمة ، وتقع مسؤولية التدريب على عاتق إدارة المنظمة وإدارة الموارد البشرية والعاملين المتدربين . فإدارة المنظمة يجب أن تهتم بإجراء عمليات التدريب للعاملين باعتبار ذلك جزء من مهمة استثمار المورد البشري ، أما إدارة الموارد البشرية فذلك جزء من مهمة إدارتها في إدارة وتطوير وتنمية العاملين ، أما بالنسبة للعاملين فإن أداء التدريب بشكل جيد ونجاح هو جزء من مسؤوليتهم اتجاه المنظمة وضرورة تقديمهم الأفضل وتطوير مهاراتهم. (الرحيم، 2018)

ثانياً : وصف التحول الرقمي

هو الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك لإحداث تحول جذري في طريقة العمل، عن طريق الاستفادة من التطور التقني الكبير الحاصل لخدمة المستفيدين بشكل أسرع وأفضل. ويوفر التحول الرقمي إمكانيات ضخمة لبناء مجتمعات فعالة، تنافسية ومستدامة، عبر تحقيق تغيير جذري في خدمات مختلف الأطراف موظفين ومستفيدين(رواد)، مع تحسين تجاربهم وإنتاجيتهم عبر سلسلة من العمليات المتناسبة، مترافقة مع إعادة صياغة الإجراءات اللازمة للتفعيل والتنفيذ. ويتطلب التحول الرقمي تمكين ثقافة الإبداع في بيئة العمل، ويشمل تغيير المكونات الأساسية للعمل، ابتداء من البنية التحتية، ونماذج التشغيل، وانتهاءً بتقييم وتحليل ما تم انجازه بأحدث تقنيات الذكاء الاصطناعي .

ثالثاً : خصائص ومميزات التحول الرقمي:

- إعادة تشكيل الطريقة التي يعيش ويعمل ويفكر ويتفاعل ويتواصل بها العاملون بالقطاع الثقافي ، اعتماداً على التقنيات المتاحة، مع التخطيط المستمر والسعي الدائم لإعادة صياغة الخبرات العملية.
- تحسين الكفاءة وتقليل الإنفاق، وتطبيق خدمات جديدة بسرعة ومرونة.
- تحقيق تغيير جذري في الخدمات المقدمة للأفراد في المجالات الثقافية، وتحسين تجاربهم وإنتاجيتهم.
- تغيير نماذج العمل وتغيير العقلية.
- الاستفادة من التقنيات الحديثة لتكون أكثر إدراكاً ومرونة في العمل وقدرة على التنبؤ والتخطيط للمستقبل.
- تمكين الابتكار بشكل أسرع لتحقيق النتائج المرجوة والسير نحو النجاح.
- توفير إستراتيجية لخلق قيمة تنافسية أعلى، وفرق عمل متطورة، واستدامة ثقافة الإبداع.

رابعاً: فوائد التحول الرقمي:

- استبدال العمليات التقليدية بالرقمية.
- زيادة وقت التفكير في التطوير والاستمرار في التطوير للوصول إلى اعلي معدلات الأمان والجودة.
- تغيير نماذج العمل وتغيير العقلية.
- زيادة كفاءة سير العمل وتقليل الأخطاء.

- تسريع طريقة العمل اليومية.
- تطبيق خدمات جديدة بسرعة ومرونة.
- تحسين الجودة وتطوير الأداء.
- زيادة الإنتاجية وتحسين المنتجات الثقافية.
- زيادة رضا المستفيدين.
- تحسين جدوى الاستثمار في المورد البشري.

خامساً : أبعاد التحول الرقمي:

- يحقق التقدم اللازم في كافة أبعاد التنمية وبما يخدم أهداف رؤية مصر 2030. وهذا ما أكدت الدكتورة هالة السعيد، وزيرة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، أهمية عملية التحول الرقمي باعتبارها التوجه الرئيسي للدولة في الوقت الحالي (sfegypt، 2019).

سادساً : متطلبات التحول الرقمي:

- أمن المعلومات وهو ما يطلق عليه الأمن السيبراني ويمكن تقسيمه إلى عدة تقسيمات وهي :-
- 1- أمن الشبكات (security Network).
- 2- أمان التطبيقات (security Application).
- 3- أمن المعلومات (security Information).
- 4- الأمن التشغيلي (security Operational).
- 5- الاسترداد بعد الكوارث واستمرارية الأعمال.
- 6- تعليم أو تثقيف المستخدم النهائي (education user-End) (محمود، 2020).

سابعاً : الفرق بين الميكنة والترقيم و الرقمنة والتحول الرقمي:

الميكنة (Mechanization): الأنظمة والتطبيقات الخاصة بمنظومة ميكنة إدارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS. يمكن تعريف الترقيم (Numbering): بأنه عملية تحويل وإعادة عرض المعلومات التناظرية مثل المستندات الورقية والأصوات والصور إلى صيغة رقمية، والتي يمكن استخدامها من خلال أنظمة الحاسب الآلي بطرق متعددة.

أما الرقمنة (Digitization): فهي عملية تطوير أو تحويل عمليات النشاط أو نماذج الأعمال أو إجراءات العمل من خلال استغلال التكنولوجيا الرقمية اعتماداً على البيانات والمعارف الرقمية. وينصب تركيز الرقمنة بشكل أكبر على استخدام التكنولوجيا والبيانات والتعاملات والاتصالات الرقمية، الخ. بهدف تحقيق الإيرادات أو تحسين إجراءات العمل.

أما التحول الرقمي (Digital transformation): فيمثل عملية أوسع نطاقاً ويغطي كافة جوانب الأعمال حيث تستخدم العمليات والتقنيات الرقمية لإنشاء تطبيقات واستخدامات جديدة في الأعمال.

2. الدراسات السابقة

- 1- جاءت دراسة (أحمد، محمد أحمد حمدتو): (2015) تحت عنوان متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً- دراسة وصفية تحليلية، وذلك من أجل قياس أثر إدارة الموارد البشرية إلكترونياً على تنمية العصر البشري الدراسة لاختبار الفرضيات الآتية:-

الهدف من الدراسة :

- الكشف عن العلاقة بين إدارة الموارد البشرية إلكترونياً ومدى تحقيق أهداف المؤسسات.
- توضيح العلاقة بين تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً ومدى توفر البنية التحتية.
- إظهار العلاقة بين إدارة الموارد البشرية إلكترونياً وتطور المؤسسات.

1. هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية إلكترونياً وأهداف المؤسسات.

2. هناك علاقة بين تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً ومدى توفر البنية التحتية.

3. هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية إلكترونياً وتطور المؤسسات.

وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية :-

1. تعتبر إدارة الموارد البشرية إلكترونياً مهمة جداً، بل وتؤثر تأثيراً كبيراً في تحقيق أهداف المؤسسات ومنظمات الأعمال.

2. إدارة الموارد البشرية إلكترونياً يمكن تطبيقها في القطاعين العام والخاص ومن شأن ذلك أن يعزز البنية التحتية ويزيد كفاءتها.

3. اكتسبت إدارة الموارد البشرية إلكترونياً أهمية كبيرة في تطوير المؤسسات كما في بعض الدول المتقدمة (مثل بريطانيا) طبقت التجربة وحقت نجاحاً كبيراً.

4. إدارة الموارد البشرية إلكترونياً مهمة في مجال تخفيض تكاليف العمل، وإنجاز الأعمال بسرعة ودقة متناهية.

5. إدارة الموارد البشرية إلكترونياً وسيلة لتحقيق أهداف المنظمات والمجتمع والمستهلكين في اقرب وقت وبأقل التكاليف.

وقد جاءت أهم التوصيات كما يلي:

1. ينبغي أن تتحول المنظمات في القطاع العام والخاص من الإدارة التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية إلكترونياً.

2. النظر في تجارب الدول الناجحة للاستعانة بها في تحقيق متطلبات إدارة الموارد البشرية.

3. ينبغي توفير البنية التحتية (مباني - أجهزة حاسوب - شبكات... الخ)، وتوفير الموارد المالية اللازمة لتطبيق النظام.

4. تأهيل وتدريب الكوادر العاملين، وتوفيرها بالأعداد اللازمة لتطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً.

5. تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً وفقاً للخطوات التي اقترحها هذا البحث. (حمدتو، 2015).

2- جاءت دراسة (على أسامة عبد السلام) : (2011) تحت عنوان التحول الرقمي للجامعات المصرية : المتطلبات والآليات.

الهدف من الدراسة:

يسعى البحث إلى التعرف على متطلبات التحول الرقمي بالجامعات المعاصرة، والاستفادة من ذلك في اقتراح مجموعة من الآليات لتنفيذ التحول الرقمي للجامعات المصرية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي.

أضحت قضية التحول الرقمي من القضايا الحديثة في مجال الإدارة نظراً لما للتحول الرقمي من أهمية، والذي يرتبط بمفهوم المنظمة الرقمية وبيئة استخدام المعلومات. ولقد ظهر هذا المفهوم نتيجة قوتين متلازمتين هما: قوة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والعولمة. وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي كمنهج أساسي له، كما اشتمل البحث على ثلاثة أقسام، القسم الأول بعنوان التحول الرقمي بالجامعات المعاصرة (الماهية والمتطلبات)، بينما تناول القسم الثاني جهود التحول الرقمي بالجامعات المصرية وتحدياته، أما القسم الثالث والأخير فقد تضمن مجموعة من الآليات المقترحة لتنفيذ التحول الرقمي للجامعات المصرية.

أهم التوصيات بالبحث:

- 1- تحليل الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية ، والمتضمنة العملاء والمنافسين والأسواق التي تسوق فيها الخدمات، بالإضافة إلى تقييم البيئة الداخلية لتحديد نواحي القوة والضعف؛ وذلك بهدف تحديد ما ينبغي أن تركز عليه في التحول الرقمي لها.
- ٢- تحديد الرؤية: وهي تعني بضرورة توضيح ما تريد أن تصل إليه في المستقبل؛ وذلك من خلال التفاعل والتعاون مع المجتمع كافة .
- ٣- توفير الدعم القيادي والإداري لجهود التحول، وذلك من خلال التركيز على نمط القيادة التحويلية، والممارسات الإدارية المرتبطة بالتكنولوجيا.
- 4- تطوير الهياكل التنظيمية القائمة من خلال البعد عن الهياكل المعقدة، والسعي لإيجاد هياكل تنظيمية مرنة، والتركيز على فرق العمل الفعالة ، والسعي لبناء فرق العمل الافتراضية.
- 5- وجود إستراتيجية واضحة للتحول الرقمي في ضوء تحليل السوق واحتياجاته، وتحليل نقاط القوة والضعف و الفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية المحيطة . وكذلك في ضوء الرؤية والأهداف المرغوب تحقيقها.
- 6- التركيز على البعد التكنولوجي: وذلك من خلال تحديد البنية التحتية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات من حيث توفير الأجهزة الحديثة والبرامج المتنوعة.
- ٧- تنمية الموارد البشرية : من خلال مراعاة عملية التوظيف والتعيين، وتنمية مهارات وقدرات العاملين كافة من خلال برامج التدريب المتنوعة والتنمية الذاتية.
- ٨- تغيير الثقافة التنظيمية السائدة من خلال نشر ثقافة استخدام التكنولوجيا والانترنت، وثقافة التعلم الإلكتروني من خلال عقد الندوات وورش العمل والاجتماعات المتنوعة على كافة المستويات التنظيمية ؛ وذلك من أجل العمل على الإقناع الواسع للعاملين بعملية التحول الرقمي، والمشاركة الإيجابية فيها.
- 9- توفير الإمكانيات المادية والمالية لضمان نجاح عملية التحول الرقمي؛ وذلك من خلال إيجاد مصادر تمويل بديلة عن التمويل الحكومي، ومشاركة مؤسسات المجتمع المدني كافة في عملية التحول الرقمي.
- ١٠- الاهتمام ببناء مناخ من الثقة المتبادلة بين العاملين كافة، من خلال مشاركتهم في عملية التحول الرقمي.
- 11- تنمية الوعي المجتمعي بأهمية التعلم الإلكتروني، ونشر ثقافته من خلال وجود مساندة إعلامية من قبل جميع مؤسسات الإعلام المختلفة.

12- محو الأمية الكمبيوترية لدى العاملين ، وكافة شرائح المجتمع عامة؛ من خلال التدريب على استخدام الكمبيوتر وتطبيقاته في كافة مناحي الحياة - الشخصية والتعليمية والمهنية (علي، 2011).

3- جاءت دراسة (غادة على عبد المعطي): (2019) التحول الرقمي في السياحة المصرية:

المفهوم-التحديات-المتطلبات:

أصبح مفهوم التحول الرقمي واحداً من أكثر المفاهيم نمواً وانتشاراً حول العالم في الوقت الراهن، خاصة في ظل التطورات المتلاحقة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وفي هذا الإطار أصبح الاستثمار في التحول الرقمي جزءاً لا يتجزأ من صناعة السياحة، وذلك من خلال الاعتماد على التقنيات التكنولوجية الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، المنصات الرقمية، السياحة الافتراضية، توفير البيانات الضخمة، ونظام تحديد المواقع الجغرافية، وغيرها من التقنيات التكنولوجية الحديثة. وتستهدف الأجهزة السياحية الرسمية في مصر تنشيط السياحة الدولية الوافدة إليها من معظم دول العالم وتحسين جودة خدماتها واستعادة مكانتها السياحية، وهو ما يتطلب ضرورة مواكبة التقنيات التكنولوجية الحديثة في إدارة وتسويق وتنمية النشاط السياحي في مصر من خلال تزايد الاعتماد على السياحة الإلكترونية بمختلف تطبيقاتها وتطبيق التحول الرقمي على السياحة المصرية. ولتحقيق هذا الهدف فقد اعتمدت منهجية الدراسة على استخدام:

(1) المنهج الوصفي التحليلي. (2) منهج دراسة الحالة.

وتوصلت إلى نتائج هامة تتمثل في:

4- إمكانية تطبيق التحول الرقمي على السياحة المصرية إذا ما تم التغلب على التحديات التي تواجهها في هذا الشأن.

5- ضرورة الاستفادة من التجارب الناجحة في هذا المجال ومحاولة تطبيقها.

6- ضرورة تنفيذ آليات فعلية لتطبيق التحول الرقمي على السياحة المصرية بشكل متكامل (عبدالمعطي، 2019).

4- جاءت دراسة(منى محمد السيد): (2019) متطلبات التحول الرقمي في مدارس التعليم الثانوي العام في مصر:

هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات التحول الرقمي في مدارس التعليم الثانوي العام في مصر، والمعوقات التي تواجهها، استخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة، تم تطبيقها على عينة قوامها (32) عضو هيئة تدريس، و(52) من خبراء التعليم الثانوي (مديرين-موجهين-مديري وحدات التطوير التكنولوجي)، وتوصلت الدراسة إلى أهم المتطلبات منها: بث الشعور بالحاجة إلى التغيير حيث إنه نقطة الانطلاق، تحديد القيادة ما يراد تحقيقه، مع وضع نقطة البداية في الاعتبار، تدريب الطلاب على إدارة الوقت بشكل جيد عند تعاملهم مع تطبيقات التعلم الرقمي، تدريب المعلمين والإداريين على استخدام التقنيات الجديدة للمواد التعليمية الرقمية عبر الإنترنت، عمل خطة تفصيلية لبناء مهارات التقييم الرقمية المفقودة لدى المعلمين، تحصل المدرسة على رخصة تشغيل البرامج الإدارية الرقمية، ومن أهم المعوقات: قلة أجهزة ومعدات تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمدرسة، قلة عدد المعلمين القادرين على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التدريس. (السيد، 2019).

5- جاءت دراسة (عفاف بنت محمد): (2018) دور اختصاصيين المعلومات كمدرء للمعرفة لتحقيق التحول الرقمي والإبداعي وانعكاسه على الرضا الوظيفي في عصر المعرفة: دراسة مقارنة على جامعتي الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والإمام محمد بن سعود الإسلامية.

يستمد هذا البحث أهميته من حيوية الموضوع الذي يطرحه. فمهارات مدرء المعرفة تنعكس عليهم في المقام الأول وعلى المستفيدين في المقام الثاني وعلى المؤسسات التي يعملون بها في المقام الثالث، فضلاً عن إسهامه في رفع الإنتاجية والرضا الوظيفي في العمل وبالتالي كفاية الأداء وهو التعبير عن الوجه الجديد للمهنة ورسم أبعادها المستقبلية في عصر المعرفة. ويتصف اختصاصي المعلومات في العصر الرقمي بأنهم صناع المعرفة، ولديهم القدرة على حل المشكلات وصنع القرارات. فالعصر الرقمي يحتاج إلى اختصاصي معلومات جدد يتمتعون بكفاءات ومهارات غير التي اكتسبوها من خلال دراستهم الأكاديمية، وهذا ما يعكسه سوق العمل الحالي والمستقبلي. تتبع أهمية الدراسة من أهمية دور اختصاصيين المعلومات في الارتقاء بمستوى الخدمات التي سوف يقدمونها لمجتمع المستفيدين؛ هذا إلى جانب التعرف على المهارات الإبداعية وتنميتها لدى اختصاصيين المعلومات، والتي يجب أن تتلاءم مع التغيرات الجذرية المرتبطة بصناعة المعرفة في عصر اقتصاد المعرفة. لقد تغير الدور الذي كان يقوم به اختصاصيين المكتبات من تقديم الخدمة لرواد المكتبة إلى إنتاج المعرفة، وأصبحوا مطالبين بأدوار جديدة تتلاءم مع تحديات العصر الرقمي، وأصبحت هناك حاجة ومتطلب حيوي لتطوير مهني لاختصاصي المعلومات من خلال تطوير قدراتهم ومهاراتهم في بيئة المعلومات الرقمية عن طريق التنمية المهنية والتي يقصد بها الجهود الإدارية المنظمة الهادفة إلى تطوير المهارات والقدرات بما يتلاءم مع التغيرات والتطورات، وبما يكفل قيامهم بأعمالهم ووظائفهم بكفاءة عالية في مجتمع المعرفة. إن أخصائي المكتبات عليه أن يتصف بقدر كبير من الإبداع في تقديم الخدمات المعلوماتية، فعليه أن يكون ملماً بتكنولوجيا المعلومات حتى يستطيع أن يسخرها بالفكر الابتكاري في خدمات جديدة، أو على أقل تقدير يقوم باستخدام تطبيقات الإنترنت وإمكانياتها في خدمة المستفيدين على اختلاف فئاتهم وثقافتهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن وكانت أهم التوصيات:

- 1- ضرورة إدراك مفهوم إدارة المعرفة، وأهميتها وكيفية تطبيقها حلول للعديد من التحديات التي تواجه المؤسسة وتحول دون وصولها إلى مستوى فكري معرفي متطور، إلى جانب نشر الوعي المعرفي بأهمية تطبيق إدارة المعرفة كمدخل للجودة وتحسين أداء المؤسسة، وزيادة قدرتها على الإبداع والابتكار الرقمي.
- 2- اختيار النمط القيادي المبدع للقيادات العليا بالمؤسسة حيث تأثيراته تكون أكثر إيجابية على ممارسات عن التعقيد والبيروقراطية، ومواجهة التحديات أثناء أداء أعمالهم، فالقيادة المناسبة هي التي تتصف بالقدرة على تحديد الرؤية المشتركة للآخرين، وتكون قدوة للعاملين بموضوعيتها في الحكم واتخاذ القرارات والمرونة والتفاعلية.

- 3- قيام المنظمات التي ترغب الوصول إلى مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري أن تبذل جهوداً ملحوظة لتوفير الثقافة التنظيمية الملائمة والمشجعة للإبداع، ولذلك يجب على الإدارة الاهتمام بتعيين مهام ومسؤوليات تتفق مع قدرات ومهارات الموظفين، وربطها كذلك بنظام حوافز يتفق مع الحاجات الفعلية لهم، وتعيين أهداف واضحة وواقعية للأداء، وأهداف صعبة ولكن مقبولة لتشجيع الإبداع والابتكار، مع التأكيد على توفير معلومات مرتدة عن التقدم في تحقيق الهدف، وذلك من خلال الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بين العاملين والإدارة،

- واستغلالها وتعزيزها من خلال تضافر الجهود، والعمل بروح الفريق، وسهولة الاتصال، والانسجام بين أهداف الفرد والإدارة، لتقديم إسهامات تصب في مصلحة الهيئة، فضلا عن كونها تزيد الرضا الوظيفي للعاملين.
- 4- تشجيع التنافس والإبداع بين الموظفين في الهيئة، وكذلك إفراح المجال لذوي المهارات والكفاءات للترقي والمشاركة الفعالة في وضع الخطط والأهداف الاستراتيجية للمنظمة، مما يدعم الشعور بالرضا الذي يستقيه الفرد من وظيفته، وللوصول بالكفاءة إلى أحسن صورها؛ لا بد أن تهتم المنظمات بتشجيع الإبداع بجانبه الإداري، مثل إدخال الأفكار الجديدة، والأساليب التي تؤدي إلى الإنتاج العالي، والإسهامات المضافة، والطرق الخلاقة والمختصرة والمبسطة في الأداء وذلك لأن الرضا الوظيفي يعد مؤشرا مهما للرضا عن الحياة، والتحدي العقلي هو عامل أساسي فيه. وبالتالي؛ فإن الطريقة الأكثر فعالية التي يمكن للمنظمة تعزيز الرضا الوظيفي لموظفيها، هو تعزيز التحدي العقلي في وظائفهم، والطريقة الأكثر أهمية التي يستطيع معظم الأفراد من خلالها تحسين رضاهم الوظيفي، هي البحث عن العمل الذي يشكل تحديا عقليا.
- 5- العمل على تأسيس وحدة إدارية خاصة بإدارة المعرفة، يكون هدفها إعداد مبادرات لتطبيق إدارة المعرفة من خلال وضع مخطط استراتيجي لإدارة المعرفة، وإعداد تقارير سنوية حول نتائج تنفيذ هذا المخطط، ويكون من ضمن مهام هذه الوحدة الإدارية تطوير الأداء الفردي والتنظيمي وتحقيق جودة في أداء المهام والخدمات للوصول إلى التميز والتنافسية وذلك من خلال وضع آلية واضحة وفاعلة لدعم وتحفيز عملية التميز والإبداع لدى العاملين.
- 6- الاهتمام بتطوير قدرات العاملين وتنمية مهاراتهم وخبراتهم من خلال تفعيل برامج التدريب الداخلي والخارجي، والتعليم المستمر، وتقييم الأداء، وتقديم مكافآت مجزية للعاملين في مجال المعرفة لدعم تعزيز الثقافة الإبداعية والجودة الشاملة من خلال الرضا الوظيفي والرضا عن الأداء المؤسسي.
- 7- ضرورة تعزيز ثقافة تبادل المعرفة وإمكانية تحقيقها للابتكار التنظيمي من خلال تحفيز العاملين وتصميم الأخلاقيات المهنية والاجتماعية وذلك بالسعي إلى تحويل المؤسسة إلى منظومة مبدعة تواجه متغيرات العصر لتحسين إدارة كياناتها ومخرجاتها وأفرادها ومستخدميها.
- 8- مراجعة مؤسسات المعلومات مجتمع الدراسة خططها الاستراتيجية فعليا وبشكل حقيقي، والقيام بتعديل وصياغة وتصميم الرؤية والرسالة والأهداف بناءً على أسس علمية ووفق معايير سليمة، وأن تتبنى الفكر الاستراتيجي في كل قسم أو إدارة أو برنامج أو مشروع في تلك المؤسسات، على أن تكون نابعة من الرؤية والرسالة للمؤسسة الأم.
- 9- استفادة مؤسسات المعلومات من المراكز والهيئات التي تنتمي إليها، والتي تمارس بالفعل عمليات التخطيط الاستراتيجي في ظل وجود إدارة للجودة والاعتماد الأكاديمي وتبنى سياسة الجودة الشاملة والتخطيط الاستراتيجي داخل مؤسسات المعلومات بطريقة منهجية على اعتبار أنها جزء من العملية التعليمية والبحثية وشريك أساسي فيها وليست منفصلة عنها.
- 10- على المؤسسة تطبيق إدارة المعرفة لكي تحدث تغيير في ثقافة العاملين فيها إلى الأفضل، وتغيير الثقافة ينحصر تحت ثلاثة أمور هي:
- تهيئة العاملين لتزويد المعرفة الخاصة بهم.
 - الاستعداد في استثمار إدارة المعرفة.

- الاستعداد في استقبال معرفة الآخرين.

11- ضرورة تبني استراتيجية واضحة لعملية ممارسة مهارات التفكير الإبداعي وخلق ثقافة محفزة ومشجعة وداعمة للإبداع والابتكار الرقمي في عصر المعرفة، وتوفير الدعم لرعاية الأفكار المبدعة وتشجيع المبدعين خلال الإدارة المعرفية الخلاقة (نديم، 2018).

6- جاءت دراسة (أمل صلاح محمود) : (2016) تأثير التحول الرقمي للمعرفة على الثقافة المعلوماتية للمتخصصين في مجال الآداب والعلوم الإنسانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا:

هدفت الدراسة إلى معرفة روافد ومكونات الثقافة المعلوماتية لدى المتخصصين في مجال الآداب والعلوم الإنسانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا، من خلال استبانة وزعت عليهم وذلك لمعرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الثقافة المعلوماتية لأعضاء هيئة التدريس وعلى اتجاهاتهم البحثية التي تولدت لديهم بعد التحول الرقمي وانتشار الاعتماد على الإنترنت، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحليل آراء أعضاء هيئة التدريس من خلال إجاباتهم المدرجة في الاستبانة التي وزعت عليهم، وتوصلت الدراسة إلى أن ازدياد الثقافة المعلوماتية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا حيث تمثلت أول دوافع التعامل مع مصادر المعلومات الرقمية لإعداد ورقة بحث في المقام الأول، كما أنه توجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس اتجاه استخدام المصادر الرقمية للمعلومات وفقاً للسن والنوع والتخصص (محمود، 2016)

7- جاءت دراسة (عبد الله عبد الرحمن المحضار) : (2016) تأثير التحول الرقمي للمعرفة على سلوك البحث عن المعلومات لدى طلبة برامج الدراسات العليا بكلية التربية - جامعة أم القرى:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة سلوك البحث عن المعلومات لدى طلبة برامج الدراسات العليا بكلية التربية - جامعة أم القرى ومدى تأثيرهم بالتحول الرقمي للمعرفة ؛ ووقع الاختيار على طلبة الدراسات العليا بكلية التربية حيث أنها الأكبر بين الكليات التي لديها برامج دراسات عليا بالجامعة وبلغ عدد طلابها ثلث طلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى في العام الدراسي 1434 - 1435 هـ الموافق للعام (2013- 2014 م) وهو العام الذي تمت فيه الدراسة ، وقد استخدمت الدراسة المنهج المسحي ، وتم اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة قدرها 20 % تقريبا من المجتمع الأصلي أي بما يساوي 287 طالب وطالبة ، وهم الذين وزع عليهم استبيان محكم ومجرب وبلغ حجم المسترد الصحيح والكامل منها 233 استبيان . وكانت من أهم النتائج الدراسة أن هناك تحول فعلى في سلوك البحث عن المعلومات لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة أم القرى وأن هناك توجه واضح نحو الاعتماد على المصادر الرقمية والتي أصبح ما يقرب من ثلث العينة يعتمد عليها كليا (المحضار ، 2016).

8-جاءت دراسة (أميمه سميج الزين) : (2016) التحول لعصر التعلم الرقمي تقدم معرفي أم تفهقر منهجي:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة فوائد التعليم الالكتروني وكذلك معوقاته في عصر بدأ ينفذ عن كتفه الأساليب التقليدية في التعلم والتعليم تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعبر عن هذه الظاهرة بمختلف أبعادها. كان العلم ومازال وسيبقى السر الكامن وراء تقدم الأمم وتفوقها، وتستمر المساعي حيثة لإيصال العلم للمتعلمين وفق أفضل السبل والتقنيات الممكنة. فقد أدت التقنية الرقمية إلى تطورات كبيرة في المجالات المختلفة، ويمكن وصف العصر الحالي بالعصر الرقمي. أن التعليم في هذا العصر سيعتمد على المدرسة الإلكترونية، حيث التقنية الجديدة من الحواسيب

والأجهزة المرتبطة بها والشبكات وخاصة الإنترنت ستكون أدوات شائعة. وستؤدي هذه التقنية إلى تغير جذري في العملية التعليمية. فالتوجهات والمبادرات والقرارات العائدة للمدرسة الإلكترونية مدرسة التعليم المستقبلي في المجتمعات المختلفة، ستشكل مستقبلاً لحجر الزاوية في أسس التعلم والتعليم. (الزين، 2016).

9- جاءت دراسة (نجلاء احمد) : (2015) متطلبات التحول الرقمي لمؤسسات المعلومات العربية:

دراسة تهدف إلى تناول متطلبات التحول الرقمي لمؤسسات المعلومات العربية من خلال ثلاثة أقسام، الأول يناقش طرق التحول الرقمي، بشقيه: التحول الرقمي بواسطة المسح الضوئي "Scanning"، والتحول الرقمي بواسطة إعادة الإدخال "Re-Entering"؛ والثاني عرض لعملية التعرف الضوئي على الحروف "Optical Characters Recognition" ((OCR العربية والأجنبية؛ أما الثالث والأخير فيناقش ترميز (تكويد) النصوص بغرض التعرف على ترميز أو تكويد الحروف العربية وقد استخدمت الدراسة النهج الوصفي التحليلي. (احمد، 2015).

10- جاءت دراسة (بوغليطة الهام - وسان أحمد) : (2017) الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الهيئات العمومية الجزائرية: أسباب معوقات ومقترحات لتطبيقها:

استهدفت الدراسة توضيح أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الهيئات العمومية ، بالإضافة إلى الوقوف على معوقات تطبيقها، واقتراح سبل لتبنيها. وقسمت خطة الدراسة إلى ثلاثة محاور رئيسية، ناقش المحور الأول ماهية تسيير الموارد البشرية. وتناول المحور الثاني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (e-GRH). وتضمن المحور الثالث الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الهيئات العمومية. واختتمت الدراسة بالإشارة إلى مجموعة من التحديات التي يواجهها المسؤولون عن إدارة الموارد البشرية بالهيئات نتيجة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومنها: اعتماد المؤسسة بعض الأساليب الإدارية التقليدية كالأسلوب البيروقراطي، وهذه الأساليب لا تتناسب مع متطلبات الإدارة الإلكترونية، وضعف الوعي الاجتماعي للموارد البشرية بأهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وأنه بالرغم من أن بعض المؤسسات أعادت هيكلة نفسها بطرق مبتكرة لتنماشى مع التطورات في العصر الرقمي إلا أن الغالبية العظمى منها مازالت تعتمد على الهياكل الهرمية التقليدية والتي تقف عقبة في تطبيق التقنيات الحديثة والاستفادة من معطياتها في تطوير هيئاتها. كما قدمت الدراسة بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تقليل معوقات وتحديات تبني وتطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية ومنها.. العمل على تخفيف أو القضاء على الإجراءات الروتينية التي تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وزيادة الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ووضع نظام لتحفيز موظفي الموارد البشرية لاستخدام التقنيات الإلكترونية. كُتب هذا المستخلص من قبل دار المنظومة 2018 (أحمد، وآخرون، 2017).

ثانيا النماذج الدولية في التحول الرقمي

1- استونية (نموذج الريادة في التحول الرقمي):

يعد برنامج دولة استونية من أفضل البرامج الرائدة الشاملة في العالم حيث أصبح كل تعاملات الحكومة إلكترونياً بقوانين تحمي حقوق الأفراد وتضمن السرية والإتاحة والتوافر يستطيع أي إنسان في العالم الاستثمار بمجرد ملئ الاستثمارات الإلكترونية بأمان تام وتعتبر من الدول التي ساعدت أوروبا أن تكون قارة رائدة في مجال التحول الرقمي وقد فاز تطبيق «إستي إنرجيا» بجائزة أفضل خدمة حكومية عبر الهاتف المحمول في قطاع البيئة في الدورة الخامسة للقيمة العالمية للحكومات ، تتميز تجربة إستونيا بأنها بدأت بتشخيص التحديات التي تمثلت في صعوبة توفير الخدمات

لمواطنيها الذين ينتشرون في مجتمعات سكنية متباعدة على مساحة كبيرة من الأراضي؛ حيث لم يكن خياراً واقعياً افتتاح مكاتب خدمات حكومية في كل قرية، ما دفع القطاعين الخاص والحكومي للعمل لتطوير حلول رقمية وخدمات إلكترونية مبتكرة، واعتماد نهج شراكة ثنائية لتوفير الخدمات. وتبنت الحكومة الإستونية عام 2015 نهج «الحكومة كخدمة»، وقد تم اطلاق متجر تطبيقات تديره الدولة، أعاد صياغة آليات تفاعل الحكومات في أنحاء العالم مع مواطنيها، وأطلقت مبادرة «إي إستونيا» أي (إستونيا الرقمية)، والتي تعد نموذجاً يحتذى به عالمياً. ويمتاز برنامج إستونيا بالمرونة والتطوير المستمر في كافة المجالات وقد ابتكروا أفكاراً رائدة مثل تمكن أول مريض من مواطني الاتحاد الأوروبي من استخدام وصفات طبية رقمية صادرة عن طبيبهم المنزلي عند زيارة صيدلية في بلد آخر في الاتحاد الأوروبي ، إنشاء فكرة «سفارة البيانات» مشروع رقمي حيث يتم تخزين البيانات في دول أخرى تحسباً لأي هجمات تقنية وذلك بسبب تعرضها لأول هجوم سيبراني في العالم من قبل روسيا في عام 2007 ، تجربة تقنية ببصمة إستونية برنامج «إكس روود» وتقنية «بلوك تشين» يعتبر برنامج بصمة إستونيا من البرامج التي تم استخدام خوارزميات البلوك تشين في تشفير البيانات بطريقة لا مركزية في تخزين البيانات لضمان حماية وسرية البيانات وتوافرها عند الحاجة (زرزور، 2019).

2- استراليا (حياه أفضل من خلال البيانات المفتوحة)

قامت استراليا بعمل تطبيق لوحة تحكم بيانات مفتوحة ضخمة بين جميع مدن استراليا وكان ذلك من اجل تحسين كفاءات التخطيط وتحسين مستوى المعيشة .يهدف هذا البرامج الى تحسين البنية التحتية للخدمات العامة عن طريق استقطاب المواهب الخلاقة كما قامت بعمل بيانات إحصاء تتضمن بيانات الوظائف والمهارات والأداء و الفرص الرقمية ومعدلات تطبيق براءة الاختراع ومؤشرات المعيشة ومعدلات العمل الطوعي، هذا التطبيق جعل هناك منافسة بين المخططين المحليين بين المدن يهدف الى المسائلة والشفافية من خلال أداء المدن الذكية ساعد ذلك على وجود مصادر الاستثمارات ويحمل برنامج المنافسة اتفاقية المدن (City Deals) المقارنات المعيارية تجعل المدن أكثر ذكاءً ، وتم تصميم لوحة التحكم لتكون أداء للتخطيط ووضع السياسات للهيئات الحكومية ومعاهد الأبحاث وشركاء التكنولوجيا الذين يعملون على تسريع التقدم المحقق في “خطة المدن الذكية” (Smart Cities Plan) في أستراليا. (10، 2018).

3- دبي (تشبيد مدينة ذكية، لبنة بلبنة):

تسعي دبي لكي تكون مركز عالمي في الابتكار مع مبادرة واسعة تستهدف أن تكون كل التعاملات العامة عبر تقنية التعامل الرقمي بلوك تشين بحلول عام 2020 ويقوم مكتب دبي الذكية في الحكومة بتحويل العمليات التي تتم بعدة خطوات وأطراف خارجية إلى خطوة واحدة عن طريق ملصق الكتروني موحد وإزالة نحو 100 مليون طلب رخصة وفواتير وغيرها من الوثائق الرسمية من نطاق عملياتها، وتبسيط الخدمات الحكومية التي تتراوح من الرعاية الصحية وصولاً إلى تقديم طلب الحصول على تأشيرة. وتشارك حالياً نحو 20 دائرة حكومية في تحويل معاملاتها إلى تقنيات «بلوك تشين» ، ويحظى المشروع بدعم من «المجلس العالمي للتعاملات الرقمية (Global Block chain Council) متعدد الوظائف، والذي يعتبر منتدى قطاعي تعمل فيه نحو 40 منظمة من القطاعات الصناعية والحكومية لتطوير أفضل ممارسات المعاملات الرقمية «بلوك تشين ينتج عن ذلك توفير أكثر من 25 مليون ساعة من معالجة

المعاملات، كما أن رقمنة العمليات ستؤدي إلى التقليل من الحاجة لانتقال الأفراد والوثائق، الأمر الذي سيؤدي في نهاية المطاف إلى خفض انبعاثات الكربون بنحو 114 طن متري. (10»، 2018).

المؤسسات الحكومية المعنية بالثقافة في مصر

تتولى وزارتي الثقافة والآثار مهمة التخطيط الثقافي للحفاظ على التراث المادي وغير المادي في مصر. مهمة وزارة الثقافة: هو التخطيط الثقافي غير المادي من خلال الإشراف والمتابعة على الأنشطة الثقافية التي تقام بجمهورية مصر العربية من خلال المؤسسات التابعة لها وكذلك إنشاء الأبنية الثقافية. مهمة وزارة الآثار: هو التخطيط الثقافي المادي وهي الوزارة المسؤولة عن شؤون الآثار في جمهورية مصر العربية. أنشئت الوزارة بوصفها مجلس أعلى للآثار يتبع وزارة الثقافة حتى وزارة أحمد شفيق، والتي انفصلت فيها الآثار عن الثقافة في وزارة تولاهها زاهي حواس، ثم جرى دمجها يوم 22 ديسمبر 2019 في وزارة السياحة تحت اسم وزارة السياحة والآثار في عهد حكومة مصطفى مدبولي.

• الهيئات والجهات التابعة لوزارة الثقافة

المجلس الأعلى للثقافة - الهيئة المصرية العامة للكتاب. - الهيئة العامة لقصور الثقافة - الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية. الهيئة العامة للمركز الثقافي القومي (دار الأوبرا المصرية). الجهاز القومي للتنسيق الحضاري - اتحاد كتاب مصر - المركز القومي للترجمة - المركز القومي للسينما - الأكاديمية المصرية للفنون بروما - أكاديمية الفنون - قطاع صندوق التنمية الثقافية - قطاع الفنون التشكيلية - جهاز الرقابة على المصنفات الفنية - قطاع الإنتاج الثقافي - البيت الفني للفنون الشعبية والاستعراضية - السيرك القومي - مسرح البالون - البيت الفني للمسرح - المسرح القومي - المسرح الكوميدي - مسرح الطليعة - المسرح القومي للطفل - المسرح الحديث - المركز القومي للسينما - المركز القومي للمسرح - مكتبة القاهرة - مركز الهناجر للفنون - الشركات التابعة

الشركة القابضة للاستثمار في المجالات الثقافية والسينمائية (دورها غير مفعّل) (2021)

3. اختبار ما ورد بتساؤلات البحث حسب تسلسلها مدعماً بالجدول والنتائج التحليلية

أولاً: منهج الدراسة

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي حيث أنه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً. كما اعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

1-البيانات الأولية

وذلك من خلال الدراسة الميدانية وجمع المعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج spss الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة إحصائية ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

2-البيانات الثانوية

وذلك من خلال مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات لإثراء الدراسة بشكل علمي.

ثانياً: مجتمع الدراسة

العاملين القائمين على تقديم الخدمات الثقافي

ثالثاً: عينة الدراسة

قام الباحث بتوزيع استبيان الإلكتروني عن طريق مخاطبة وزارة الثقافة المصرية للتعميم على الجهات التابعة وكانت نوع العينة عشوائية بسيطة وكان العدد المستهدف 100 من العاملين

الأدوات المستخدمة أولاً: أداة الدراسة

بعد مراجعة للأدبيات والدراسات ذات العلاقة وجد الباحث أن أنسب وسيلة لجمع المعلومات هي الاستبيان وقد تم تصميم الاستبيان بما يتوافق مع أهداف الدراسة كالتالي:

1-إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات؛

2-عرض الاستبيان على المشرف والمتخصصين من أجل اختبار مدى ملائمته لجمع البيانات؛

4-إرسال الاستبيان على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

وتتكون أداة الدراسة من أربع أقسام كالتالي:

➤ **القسم الأول:** عبارة مجموع بيانات شخصية وذلك لتوضيح خصائص عينة البحث وشمل الجنس، العمر، وزارة الثقافة والجهات التابعة المستوى الوظيفي.

➤ **القسم الثاني:** تضمن عبارات تقيس متطلبات تأهيل العاملين بوزارة الثقافة المصرية.

➤ **القسم الثالث:** تضمن عبارات تقيس التحديات التي تواجه التحول الرقمي بوزارة الثقافة المصرية.

➤ **القسم الرابع:** تضمن عبارات تقيس واقع تأهيل العاملين بوزارة الثقافة المصرية.

وقد تم الاعتماد على مقياس "ليكرت الخماسي" لقياس استجابات المستقيمين لفقرات الاستبيان وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (1.2).

الجدول رقم (1.2): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

ثالثاً: أساليب المعالجة الإحصائية

لقد قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج spss الإحصائي وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات؛
- اتجاه العينة

المبحث الثاني: نتائج ومناقشة الدراسة

سوف يتم التطرق في هذا المبحث الى نتائج الدراسة ومحاولة مناقشة وإعطاء تفسيرات لهذه النتائج.

المطلب الأول: نتائج الدراسة

أولاً: خصائص عينة الدراسة حسب الجنس:

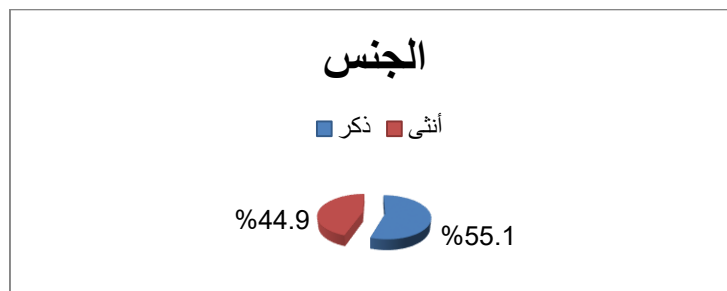
يتضمن الجدول رقم (3.2) خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس.

الجدول رقم (3.2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة (%)	التكرار	الجنس
44.9	31	أنثى
55.1	38	ذكر
100.0	69	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي من الجدول رقم (3.2) نلاحظ أن نسبة 55.1% من المستقصين كانت ذكور، أما نسبة الإناث فقد كانت تساوي 44.9% من المستقصين. هذا يشير أن المجتمع محل الدراسة مجتمع ذكوري. وفيما يلي رسم توضيحي لتوزيع النسب المئوية في دائرة نسبية.

الشكل رقم (2.2): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ثانياً: خصائص عينة الدراسة حسب العمر:

يمثل الجدول رقم (4.2) خصائص العينة محل الدراسة من حيث العمر.

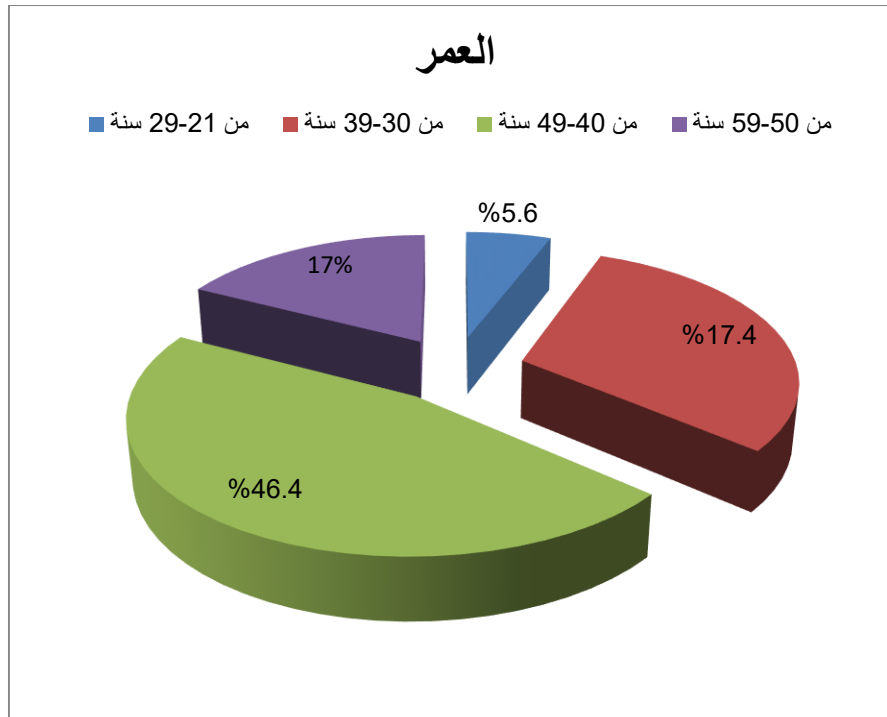
الجدول رقم (4.2): توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة (%)	التكرار	العمر
5.8	4	من 29-21 سنة
30.4	21	من 39-30 سنة
46.4	32	من 49-40 سنة
17.4	12	من 60-50 سنة
100.0	69	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (4.2) أن ما يعادل 46,4% من المجيبين على الاستبيان كان عمرهم يتراوح بين 40 و 49 سنة، أي في حدود نصف عينة الدراسة. أما من تتراوح أعمارهم بين 30 و 39 سنة فيشكلون نسبة 30,4%، وي في المرتبة الثالثة 50 و 60 فيشكلون نسبة 17.4% وأتي في المرتبة الرابعة 21 و 30 بالنسبة 5.8%. وهذا دليل على أن المجتمع محل الدراسة ذو خبرة كبيرة في مجال العمل الثقافي. وفيما يلي رسم توضيحي لتوزيع النسب المئوية في دائرة نسبية.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

الشكل رقم (3.2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ثالثاً : خصائص عينة الدراسة حسب الدخل الشهري:

الجدول رقم (6.2) يمثل خصائص توزيع عينة المجتمع محل الدراسة حسب المستوى الوظيفي

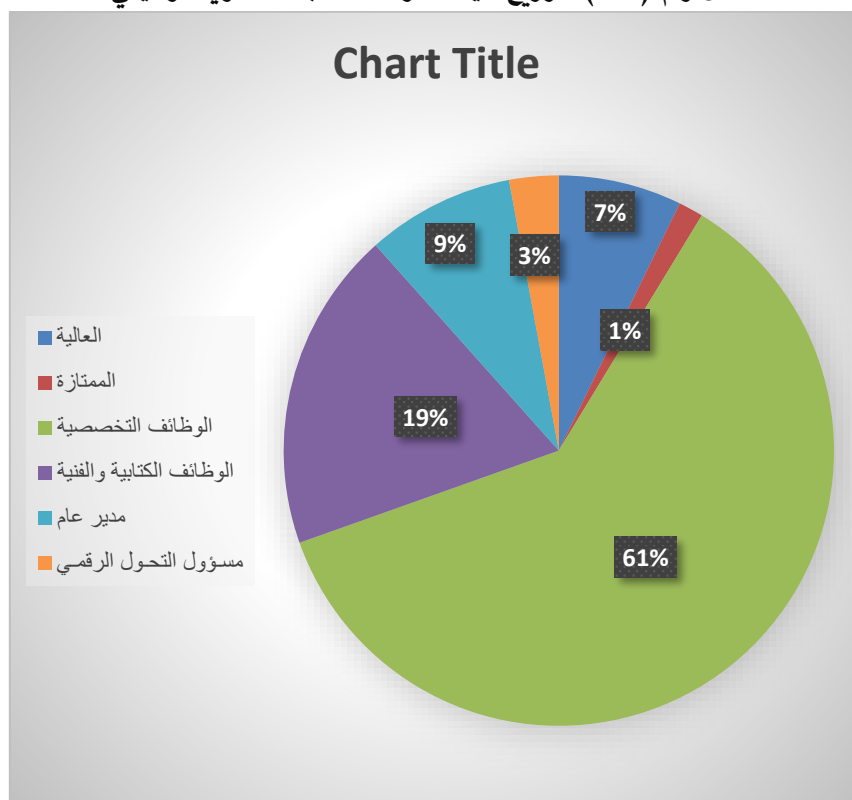
الجدول رقم (5.2): توزيع أفراد عينة المجتمع حسب المستوى الوظيفي

النسبة (%)	التكرار	المستوي الوظيفي
7.2	5	العالية
1.4	1	الممتازة
60.9	42	الوظائف التخصصية
18.8	13	الوظائف الكتابية والفنية
8.7	6	مدير عام
2.9	2	مسؤول التحول الرقمي
100.0	69	المجموع

يوضح الجدول (5.2) أن الوظائف التخصصية هي أعلى نسبة بنسبة 60.9 تليها الوظائف الكتابية والفنية 18.8 تليها العالية بنسبة 7.2 ثم مدير عام بنسبة 8.7 وبعد ذلك مسؤول التحول الرقمي بنسبة 2.9 وفيما يلي رسم توضيحي لتوزيع النسب المئوية في دائرة نسبية.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

الشكل رقم (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

القسم الثاني: متطلبات تأهيل العاملين بوزارة الثقافة المصرية

الجدول رقم (1.3)

وجود قيادات تتعامل بكفاءة مع تكنولوجيا -المعلومات والاتصالات.		
النسبة	التكرار	
71.0	49	موافق تمام
26.1	18	موافق
2.9	2	محايد
100.0	69	Total

يوضح الجدول (1.3) بأن نسبة 71.1 % موافق تماماً على ان القيادات تتعامل بكفاءة مع تكنولوجيا المعلومات وان نسبة 26.1 % موافق ومحايد جاءت بنسبه 2.9% ولا توجد أي رفض للتساؤل

الجدول رقم (2.3)

تطوير مهارات العاملين لتتناسب مع العصر المعرفي والتحول الرقمي الثقافي		
النسبة	التكرار	
87.0	60	موافق تمام
13.0	9	موافق
100.0	69	Total

يوضح الجدول (2.3) بأن نسبة 86% موافق تمام على تطوير مهارات العاملين لتتناسب مع العصر المعرفي والتحول الرقمي وان نسبة 13% موافق ولا يوجد أي رفض للتساؤل

الجدول (3.3)

تطوير مهارات العامل عن طريق تحديد -الاحتياجات الحالية والمستقبلية في نظم المعلومات والبرمجيات والعمل عن طريق الانترنت.		
النسبة	التكرار	
75.4	52	موافق تمام
20.3	14	موافق
2.9	2	محايد
1.4	1	غير موافق
100.0	69	Total

يوضح الجدول (3.3) بأن نسبة 75.5 % موافق تمام على تطوير مهارات العاملين عن طريق تحديد - الاحتياجات الحالية والمستقبلية في نظم المعلومات والبرمجيات والعمل عن طريق الانترنت ونسبه 20.3% موافق ومحايد 2.9 % وغير موافق 1.4 النسبة الكبيرة توضع على قبول التساؤل.

الجدول (3. 4)

تطوير مهارات العاملين في اللغات المختلفة ودورات الحاسب الآلي والمهارات الناعمة (تنظيم الوقت - إدارة المخاطر - قراءة لغة الجسد - فن الخطابة - الإقناع والتأثير - التقارير(متخذ القرار) - العمل الجماعي)			
النسبة	التكرار		
66.7	46	موافق تمام	Valid
26.1	18	موافق	
4.3	3	محايد	
1.4	1	غير موافق	
98.6	68	Total	
1.4	1	System	Missing
100.0	69	Total	

يوضح الجدول (3. 4) بأن نسبة 66.7 % موافق تماما على تطوير مهارات العاملين في اللغات المختلفة ودورات الحاسب الآلي والمهارات الناعمة الخ... وان نسبه 26.1% موافق وان نسبه محايد 4.3 % وتأتي تسبه غير موافق في اقل نسبه 1.4 مما يؤكد موافقة تماما على أهمية تطوير مهارات العاملين.

الجدول (3. 5)

اختيار أفضل الأفراد المؤهلين في مجال نظم المعلومات والبرمجة القادرين على إدارة عمليات التطوير والتغيير بوزارة الثقافة المصرية.		
النسبة	التكرار	
65.2	45	موافق تمام
30.4	21	موافق
1.4	1	محايد
2.9	2	غير موافق
100.0	69	Total

يوضح الجدول (3. 5) بالنسبة 65.2% موافق تمام على اختيار أفضل الأفراد المؤهلين في مجال نظم المعلومات والبرمجة القادرين على إدارة عمليات التطوير والتغيير بوزارة الثقافة المصرية.

ونسبه 30.4 % موافق ثم محايد بنسبه 1.4 وغير موافق 2.9 مما يؤكد اتجاه العينة نحو موافق تمام

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

القسم الثالث: التحديات التي تواجه التحول الرقمي بوزارة الثقافة المصرية.

الجدول (4. 1)

التطوير الجذري للبنية التحتية للتحول الرقمي لوزارة الثقافة المصرية		
النسبة	التكرار	

يوضح الجدول (4. 1) بأن نسبه موافق تماما 85% تليها موافق بنسبه 31.9% ثم محايد بنسبه 7.2 % وغير موافق 2.9 مما يدل ذلك على ان اتجاه العينة

2.9	2	غير موافق
7.2	5	محايد
31.9	22	موافق
58.0	40	موافق تماما
100.0	69	Total

موافق تمام على التطوير الجذري للبنية التحتية
للتحول الرقمي لوزارة الثقافة المصرية

الجدول (2.4)

توفير منصة الكترونية لنشر الوعي الثقافي		
النسبة	التكرار	
1.4	1	محايد
20.3	14	موافق
78.3	54	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (2.4) بان نسبه موافق تمام 78.3%
على توفير منصة الكترونية لنشر الوعي الثقافي وانا نسبه
موافق 20.3% ومحايد 1.4% ولا يوجد أي رفض
للتساؤل

الجدول (3.4)

خفض تكلفة الوصول إلى مصادر المعلومات		
النسبة	التكرار	
1.4	1	غير موافق
5.8	4	محايد
27.5	19	موافق
65.2	45	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (3.4) بان نسبه موافق تماما 65.2%
على خفض تكلفة الوصول إلى مصادر المعلومات ونسبه
موافق 27.5%

الجدول (4.4)

الحد من الأمية التكنولوجية		
النسبة	التكرار	
18.8	13	موافق
81.2	56	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (4.4) نسبه موافق تماما 81.2%
على الحد من الأمية التكنولوجية وموافق 18.8%
ولا يوجد أي رفض للتساؤل

الجدول (5.4)

توظيف التكنولوجيا المختلفة في نقل المعلومات وتوصيلها لجميع العاملين بوزارة الثقافة		
النسبة	التكرار	
1.4	1	محايد
23.2	16	موافق
75.4	52	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (5.4) بأن نسبة موافق تماما 75.4 % على توظيف التكنولوجيا المختلفة في نقل المعلومات وتوصيلها لجميع العاملين بوزارة الثقافة ونسبه موافق 23.2% ومحايد جاءت بنسبه 1.4% مما يدل اتجاه العينة إلى موافق تماما

الجدول (6.4)

الاتصال الجيد بين وزارة الثقافة والقطاعات التابعة والهيئات		
النسبة	التكرار	
1.4	1	محايد
14.5	10	موافق
84.1	58	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (6.4) بأن نسبة موافق تماما 84.1% على الاتصال الجيد بين وزارة الثقافة والقطاعات التابعة والهيئات ونسبه موافق 14.5% ومحايد 1.4% مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تماما

الجدول (7.4)

توفير تقنية خاصة بالوزارة لإدارة الاجتماعات والتعلم عن بعد.		
النسبة	التكرار	
1.4	1	غير موافق
4.3	3	محايد
29.0	20	موافق
65.2	45	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (7.4) بأن نسبة موافق تماما 65.2 % على توفير تقنية خاصة بالوزارة لإدارة الاجتماعات والتعلم عن بعد ونسبه موافق 29% ومحايد 4.3% وجاءت غير موافق بنسبه 1.4% مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تماما

الجدول (4. 8)

توفير شبكات الاتصال - Communication Network متصلة بشبكة الانترنت		
النسبة	التكرار	
21.7	15	موافق
78.3	54	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (4. 8) بأن نسبة موافق تماما 78.3% على توفير شبكات الاتصال - Communication Network متصلة بشبكة الانترنت نسبة موافق 21.7% ولا يوجد أي نسب رفض مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تماما

الجدول (4. 9)

استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتيسير الوصول للمعلومات والمصادر الضرورية كجزء من مصادر التعلم المتاحة.		
النسبة	التكرار	
1.4	1	محايد
29.0	20	موافق
69.6	48	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (4. 9) بأن نسبة موافق تماما 69.6% على استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتيسير الوصول للمعلومات والمصادر الضرورية كجزء من مصادر التعلم المتاحة تليها موافق بنسبه 29% ومحايد 1.4% ولا يوجد أي نسب رفض مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تماما

الجدول (4. 10)

وضع استراتيجية لأمن المعلومات		
النسبة	التكرار	
1.4	1	محايد
18.8	13	موافق
79.7	55	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (4. 10) بأن نسبة موافق تماما 79.7% على وضع استراتيجية لأمن المعلومات ونسبة موافق 18.8% ومحايد جاءت بنسبه 1.4% ولا يوجد أي نسب رفض مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تماما

الجدول

(4. 11)

وضع منظومة للتحكم في خصوصية البيانات والمعلومات وجودتها وتكاملها		
النسبة	التكرار	
1.4	1	غير موافق
23.2	16	موافق
75.4	52	موافق تماما

100.0	69	Total
-------	----	-------

يوضح الجدول (4. 11) بأن نسبه موافق تماما

75.4% على وضع منظومة للتحكم في خصوصية البيانات والمعلومات وجودتها وتكاملها ونسبه موافق 23.2% وجاءت غير موافق بنسبة 1.4 مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تمام

الجدول (4. 12)

وضع القواعد المنظمة والتي تحد من السرقات أو السطو الالكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في التحول الرقمي.		
النسبة	التكرار	
23.2	16	موافق
76.8	53	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (4. 12) بأن نسبه موافق تماما 76.8% على وضع القواعد المنظمة والتي تحد من السرقات أو السطو الالكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في التحول الرقمي. ونسبة موافق 23.2% مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تمام

الجدول (4. 13)

وضع آليات الرقابة والمتابعة لنظم المعلومات والشبكات والأجهزة		
النسبة	التكرار	
4.3	3	محايد
23.2	16	موافق
72.5	50	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (4. 13) بأن نسبه موافق تماما 72.5% على وضع آليات الرقابة والمتابعة لنظم المعلومات والشبكات والأجهزة ونسبة موافق 23.2% ومحايد بنسبة 4.3% مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تمام

الجدول (4. 14)

وضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن		
النسبة	التكرار	
21.7	15	موافق
78.3	54	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (4. 14) بأن نسبه موافق تماما 78.3% على وضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن ونسبة موافق 21.7% مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تمام

الجدول (4. 15)

إعادة النظر في التشريعات والقوانين واللوائح الحاكمة		
---	--	--

للعمل الثقافي وتطويره بما يتفق مع التجديدات التي يتطلبها مجتمع المعرفة		
النسبة	التكرار	
4.3	3	محايد
31.9	22	موافق
63.8	44	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (4. 15) بأن نسبة موافق تماما 63.8% على إعادة النظر في التشريعات والقوانين واللوائح الحاكمة للعمل الثقافي وتطويره بما يتفق مع التجديدات التي يتطلبها مجتمع المعرفة وموافق 31.9% ومحايد 4.3% مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تمام

الجدول (4. 16)

إصدار التشريعات والقوانين واللوائح التي تسمح بسهولة التحول الرقمي وتلبي متطلبات التكيف معها		
النسبة	التكرار	
1.4	1	محايد
34.8	24	موافق
63.8	44	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (4. 16) بأن نسبة موافق تماما 63.8% على إصدار التشريعات والقوانين واللوائح التي تسمح بسهولة التحول الرقمي وتلبي متطلبات التكيف معها مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق تمام

القسم الرابع واقع تأهيل العاملين بوزارة الثقافة المصرية

الجدول (5. 1)

هل تقوم الوزارة بتوعية الموظف الجديد بالأنظمة والقوانين والتعليمات المعتمدة بالمؤسسة الثقافية عند التعيين والتوعية للموظفين بتلك الأنظمة والتعليمات في حال تعديلها وتطويره		
النسبة	التكرار	
8.7	6	غير موافق بشدة
21.7	15	غير موافق
27.5	19	محايد
24.6	17	موافق
17.4	12	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (5. 1) بأن نسبة محايد 27.5% على هل تقوم الوزارة بتوعية الموظف الجديد بالأنظمة والقوانين والتعليمات المعتمدة بالمؤسسة الثقافية عند التعيين والتوعية للموظفين بتلك الأنظمة والتعليمات في حال تعديلها وتطويره مما يدل على اتجاه العينة نحو محايد مما يترتب عليه عدم تأهيل الموظفين الجديد على مهامهم بصورة جيدة

الجدول (5. 2)

هل تقوم المؤسسة الثقافية بتطبيق آليات لتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للموظفين ووضع وتطبيق خطط تدريبية بناء على هذه الاحتياجات		
النسبة	التكرار	
5.8	4	غير موافق بشدة
14.5	10	غير موافق
26.1	18	محايد
31.9	22	موافق
21.7	15	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (5. 2) بأن نسبة موافق 31.9 % على هل تقوم المؤسسة الثقافية بتطبيق آليات لتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للموظفين ووضع وتطبيق خطط تدريبية بناء على هذه الاحتياجات وتطويره مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق

الجدول (5. 3)

هل تحرص المؤسسة الثقافية على تدريب وبناء قدرات الموظف وتطوير مهاراته من خلال إشراكه في الدورات التدريبية، ورشات العمل، الندوات، وغيرها		
النسبة	التكرار	
4.3	3	غير موافق بشدة
11.6	8	غير موافق
20.3	14	محايد
39.1	27	موافق
24.6	17	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (5. 3) بأن نسبة موافق 39.1 % على هل تحرص المؤسسة الثقافية على تدريب وبناء قدرات الموظف وتطوير مهاراته من خلال إشراكه في الدورات التدريبية، ورشات العمل، الندوات، وغيرها تليها موافق تماما بنسبة 24.6% مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق

الجدول (5. 4)

هل يتم تدريبك على كافة الإجراءات المتعلقة بعملك وكيفية تنفيذها، وتدريبك على الإجراءات في حال تطويرها		
النسبة	التكرار	
4.3	3	غير موافق بشدة
14.5	10	غير موافق
21.7	15	محايد
36.2	25	موافق
23.2	16	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (5. 4) بأن نسبة موافق 36.1 % تليها موافق تماما بنسبة 23.2% على هل يتم تدريبك على كافة الإجراءات المتعلقة بعملك وكيفية تنفيذها، وتدريبك على الإجراءات في حال تطويرها مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق

الجدول (5.5)

تقوم المؤسسة الثقافية وبشكل دوري بعقد ورشات توعية بالمفاهيم الإدارية المختلفة مثل إدارة المعرفة، إدارة المشاريع، إدارة المخاطر، مفاهيم التمييز وغيرها		
النسبة	التكرار	
7.2	5	غير موافق بشدة
18.8	13	غير موافق
26.1	18	محايد
29.0	20	موافق
18.8	13	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (5.5) بان نسبة موافق 29.1 % على تقوم المؤسسة الثقافية وبشكل دوري بعقد ورشات توعية بالمفاهيم الإدارية المختلفة مثل إدارة المعرفة، إدارة المشاريع، إدارة المخاطر، مفاهيم التمييز وغيرها يليها محايد ثم موافق تمام مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق

الجدول (5.6)

تقوم المؤسسة الثقافية بمراجعة برامج التدريب والتطوير التي يتم وضعها وتطبيقها		
النسبة	التكرار	
5.8	4	غير موافق بشدة
14.5	10	غير موافق
26.1	18	محايد
36.2	25	موافق
17.4	12	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (5.5) بان نسبة موافق 36.1 % على تقوم المؤسسة الثقافية بمراجعة برامج التدريب والتطوير التي يتم وضعها وتطبيقها تليها محايد ثم موافق ثم غير موافق مما يدل على اتجاه العينة نحو موافق

الجدول (5. 6)

تعمل المؤسسة الثقافية على تحديد مسار وظيفي للموظف وتوفر فرص للتطور الوظيفي		
النسبة	التكرار	
4.3	3	غير موافق بشدة
18.8	13	غير موافق
30.4	21	محايد
30.4	21	موافق
15.9	11	موافق تماما
100.0	69	Total

يوضح الجدول (5.5) بان نسبة محايد 30.4 % لتتعاقل مع موافق على تعمل المؤسسة الثقافية على تحديد مسار وظيفي للموظف وتوفر فرص للتطور الوظيفي تليها غير موافق مما يدل على اتجاه العينة نحو محايد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

4. نتائج البحث

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة النظرية لواقع جهود التحول الرقمي بوزارة الثقافة المصرية يمكن تحديد مجموعة من المقترحات لتطوير تلك الجهود للوصول إلى ثقافة رقمية والتي تتضح من خلال النتائج التالية

أولاً: نتائج متطلبات تأهيل العاملين بوزارة الثقافة المصرية و جاءت مقترحات التطوير :-

- 1- اختيار قيادات تتعامل بكفاءة مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (نسبة الموافقة 97.1%)
- 2- تطوير مهارات العاملين لتتناسب مع العصر المعرفي والتحول الرقمي الثقافي (نسبة الموافقة 100%)
- 3- تطوير مهارات العامل عن طريق تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية في نظم المعلومات والبرمجيات والعمل عن طريق الانترنت (نسبة الموافقة 95.7%)
- 4- تطوير مهارات العاملين في اللغات المختلفة ودورات الحاسب الآلي والمهارات الناعمة (تنظيم الوقت - إدارة المخاطر - قراءة لغة الجسد - فن الخطابة - الإقناع والتأثير - إعداد التقارير) (المساعدة متخذ القرار) - العمل الجماعي).
- 5- اختيار أفضل الأفراد المؤهلين في مجال نظم المعلومات والبرمجة القادرين على إدارة عمليات التطوير والتغير بوزارة الثقافة المصرية (نسبة الموافقة 92.8%)

ثانياً : نتائج التحديات التي تواجه التحول الرقمي بوزارة الثقافة المصرية و جاءت مقترحات التطوير كالتالي :-

- 1- التطوير الجذري للبنية التحتية للتحول الرقمي لوزارة الثقافة المصرية (نسبة الموافقة 95.5%)
- 2- إنشاء منصة إلكترونية لنشر الوعي الثقافي (نسبة الموافقة 98.6%)
- 3- خفض تكلفة الوصول إلى مصادر المعلومات بنشرها على المنصة الثقافية (نسبة الموافقة 92.7%)
- 4- الحد من الأمية التكنولوجية للعاملين بوزارة الثقافة المصرية وذلك بعمل دورات تدريبه اختبارات لقياس مدي كفاءة العاملين بالوزارة والاستدامة بتدريب العاملين وتطوير مهاراتهم (نسبة الموافقة 100%)

- 5- توظيف التكنولوجيا المختلفة في نقل المعلومات وتوصيلها لجميع العاملين بوزارة الثقافة (نسبة الموافقة 98.6%)
- 6- الاتصال الجيد بين وزارة الثقافة والقطاعات التابعة والهيئات بعمل بوابة موحدة للعاملين بوزارة الثقافة والجهات التابعة (نسبة الموافقة 98.6%).
- 7- توفير تقنية خاصة بالوزارة لإدارة الاجتماعات والتعلم عن بعد (نسبة الموافقة 94.2%)
- 8- توفير شبكات الاتصال - Communication Network متصلة بشبكة الانترنت (نسبة الموافقة 100%)
- 9- استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتيسير الوصول للمعلومات والمصادر الضرورية كجزء من مصادر التعلم المتاحة (نسبة الموافقة 98.6%)
- 10- وضع إستراتيجية لأمن المعلومات (نسبة الموافقة 98.6%)
- 11- وضع منظومة للتحكم في خصوصية البيانات والمعلومات وجودتها وتكاملها (نسبة الموافقة 98.6%)
- 12- وضع القواعد المنظمة والتي تحد من السرقات أو السطو الالكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في التحول الرقمي (نسبة الموافقة 100%)
- 13- وضع آليات الرقابة والمتابعة لنظم المعلومات والشبكات والأجهزة (نسبة الموافقة 95.7%)
- 14- وضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن (نسبة الموافقة 100%)
- 15- إعادة النظر في التشريعات والقوانين واللوائح الحاكمة للعمل الثقافي وتطويره بما يتفق مع التجديدات التي يتطلبها مجتمع المعرفة (نسبة الموافقة 95.7%)
- 16- إصدار التشريعات والقوانين واللوائح التي تسمح بسهولة التحول الرقمي وتلبي متطلبات التكيف معها (نسبة الموافقة 98.6%).

ثالثاً : نتائج واقع تأهيل العاملين بوزارة الثقافة المصرية وجاءت مقترحات التطوير:

- 1- يجب أن تقوم الوزارة بتوعية الموظف الجديد بالأنظمة والقوانين والتعليمات المعتمدة بالمؤسسة الثقافية عند التعيين والتوعية للموظفين بتلك الأنظمة والتعليمات في حال تعديلها وتطويرها (نسبة محايد هي اعلى نسبة 27.5%).
- 2- يجب أن تقوم المؤسسة الثقافية بتطبيق آليات لتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للموظفين ووضع وتطبيق خطط تدريبية بناء على هذه الاحتياجات (نسبة الموافقة 53.6%).
- 3- يجب أن تحرص المؤسسة الثقافية على تدريب وبناء قدرات الموظف وتطوير مهاراته من خلال إشراكه في الدورات التدريبية، ورشات العمل، الندوات، وغيرها (نسبة الموافقة 63.6%).
- 4- يجب أن يتم تدريب العاملين على كافة الإجراءات المتعلقة بالعمل وكيفية تنفيذها، والتدريب على الإجراءات في حال تطويرها (نسبة الموافقة 59.4%)
- 5- يجب أن تقوم المؤسسة الثقافية وبشكل دوري بعقد ورشات توعية بالمفاهيم الإدارية المختلفة مثل إدارة المعرفة، إدارة المشاريع، إدارة المخاطر، مفاهيم التميز وغيرها (نسبة الموافقة 47.8%)
- 6- يجب أن تقوم المؤسسة الثقافية بمراجعة برامج التدريب والتطوير التي يتم وضعها وتطبيقها (نسبة الموافقة 53.6%).
- 7- يجب أن تعمل المؤسسة الثقافية على تحديد مسار وظيفي للموظف وتوفير فرص للتطور الوظيفي (نسبة محايد هي اعلى نسبة 30.4%).

5. توصيات البحث

- 1- استخدام الأساليب العلمية في تنفيذ الخطط حيث أن خطة وزارة الثقافة الحالية من الخطط المميزة في حال تنفيذها بفاعلية ومتابعتها و التقييم يمكن تطبيق الأساليب الحديثة في التنفيذ مثال على ذلك بطاقة الأداء المتوازن وذلك عن طريق استخدام برامج الحاسب الآلي الاحترافية في هذا المجال.
- 2- استخدام برامج اتخاذ القرار لمساعدة القيادات بوزارة الثقافة لاختيار أفضل القيادات التي تحقق النجاح لإستراتيجية الثقافة بمصر .
- 3- عمل مبادرات لتأهيل الشباب لسوق العمل و ريادة الأعمال بالمشاركة مع الجهات المتخصصة وذلك لتفعيل دور الثقافة لدعم الاقتصاد المصري.
- 4- يمكن الاستفادة من نموذج استونيا بعمل منصة ثقافية شاملة تقدم جميع الخدمات الثقافية ومتطلبات العصر ودعم ثورة المعرفة لدعم الاقتصاد المصري الرقمي والمعرفي وتوفر على الدولة تكلفة إنشاء مواقع ثقافية.
- 5- يمكن الاستفادة من نموذج استراليا بعمل قاعدة بيانات ضخمة لوزارة الثقافة المصرية تربط جميع الهيئات الثقافية وبيانات العاملين بها تتضمن جميع مهارات العاملين ومقترحات العاملين لتطوير العمل الثقافي وذلك يكون جزء من المنصة الثقافية .
- 6- يمكن الاستفادة من نموذج دبي بالتأكيد على عمل منصة ثقافية تدعم ريادة الأعمال ونشر ثقافة الوعي الإبداعي الثقافي الرقمي وذلك بتوصيل الخدمات الثقافية دون الحاجة لانتقال الأفراد ودعم البيئة.

6. المراجع

1. sfegypt [متصل] / المؤلف - sfegypt // sfegypt 22 مايو, 2019. - 11, 2020. -
<https://www.sfegypt.com/2680>
2. أثر تاهيل القوي البشرية في المشاركة بفاعلية في سوق العمل دراسة حالة [مقالة] / المؤلف سحر حساني بربري //
 حوليات اداب عين شمس المجلد 41. - يوليو وسبتمبر, 2013. - الصفحات 289-290.
3. الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الهيئات العمومية الجزائرية: أسباب، معوقات، ومقترحات لتطبيقها [مقالة] /
 المؤلف وشان أحمد و بوغليطة الهام // مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح ومختبر التنمية التنظيمية وإدارة
 الموارد البشرية جامعة البليدة 2 لونيبي علي الجزائر. - نوفمبر, 2017. - الصفحات 229-237.
4. الادارة و الاقتصاد [متصل] / المؤلف جوري الملتقى // - almerja 19, 10, 2016. - 20, 12, 2020. -
<https://almerja.com/reading.php?idm=64872>
5. الامن السيبراني Cyber security [مقالة] / المؤلف المهندسة / إيمان محمود // عالم التكنولوجيا. - مارس,
 2020. - صفحة 23.
6. التحول الرقمي في السياحة المصرية: المفهوم-التحديات-المتطلبات [مقالة] / المؤلف غادة على عبدالمعطي // المجلة
 الدولية للتراث والسياحة والضيافة. - سبتمبر, 2019. - الصفحات 491 - 515.
7. التحول لعصر التعلم الرقمي تقدم معرفي أم تفهقر منهجي [مقالة] / المؤلف اميمة سميح الزين // مركز جيل البحث
 العلمي. - ابريل, 2016. - الصفحات 4-9.
8. التحلل الرقمي للجامعات المصرية: المتطلبات [كتاب] / المؤلف أسامة عبد السلام علي. - القاهرة : المجلس العالمي
 لجمعيات التربية المقارنة - الجمعية المصرية للتربية المقارنة، 2011.
9. الخريطة الثقافية [متصل] // الموقع الرسمي لوزارة الثقافة . - 27, 1, 2021. - 27, 1, 2021. -
<http://www.moc.gov.eg/ar/home/>.
10. الخليج [متصل] / المؤلف إعداد: بنيامين زرزور // موقع الخليج. - 9 فبراير, 2019. - 11, 2020. -
<https://cutt.us/usAlg>.

11. انعكاسات تفعيل آليات التحول الرقمي في ضوء مبادرات الشمول المالي على [مقالة] / المؤلف الدكتور / محمد موسى على شحاته // مجلة الدراسات التجارية المعاصرة . - يناير , 2020 . - الصفحات 203-204.
12. تأثير التحول الرقمي للمعرفة على الثقافة المعلوماتية للمتخصصين في مجال الآداب والعلوم الإنسانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا [مقالة] / المؤلف امل صلاح محمود // البوابة العربية للمكتبات والمعلومات . - سبتمبر , 2016 . - الصفحات 1 - 54.
13. تأثير التحول الرقمي للمعرفة على سلوك البحث عن المعلومات لدى طلبة برامج الدراسات العليا بكلية التربية - جامعة أم القرى [مقالة] / المؤلف عبد الله عبد الرحمن المحضار // مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات . - مارس , 2016 . - الصفحات 197 - 215.
14. جامعة بابل [متصل] / المؤلف أستاذ المادة ثناء عبد الكريم عبد الرحيم // موقع جامعة بابل . - 12 3 , 2018 . - 12 1 , 2020 . <https://cutt.us/Wolbu>.
15. دور اختصاصيي المعلومات كمدرء للمعرفة لتحقيق التحول الرقمي والإبداعي [مقالة] / المؤلف عفاف بنت محمد نديم // المجلة العربية للدراسات والمعلومات . - يناير , 2018 . - الصفحات 127-197.
16. متطلبات التحول الرقمي في مدارس التعليم الثانوي العام في مصر [مقالة] / المؤلف منى محمد السيد // مجلة كلية التربية . - أكتوبر , 2019 . - الصفحات 429 - 478.
17. متطلبات التحول الرقمي لمؤسسات المعلومات العربية [مقالة] / المؤلف نحلاء احمد // مجلة المكتبات والمعلومات دار النخلة للنشر . - يناير , 2015 . - الصفحات 27-90.
18. مطلوبات تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً: دراسة وصفية تحليلية [مقالة] / المؤلف أحمد، محمد أحمد حمدتو // مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية . - إبريل , 2015 . - الصفحات 201-2015.
19. نحو بناء تواصل حضاري وثقافي فعال بين شعوب الوطن العربي. [مقالة] / المؤلف د.بوزيد علي جامعة أحمد دراية و ابن عبد الرحمان حمزة // مجلة آفاق علمية؛ دورية نصف سنوية محكمة تصدر عن المركز الجامعي لتامنغست - الجزائر . - إبريل , 2017 . - صفحة 23.
20. يستعرض 10 من بين مبادرات التكنولوجيا الاولى في العالم الابتكارات القطاع العام، [تقرير] / المؤلف تقرير «فيوتشر بيرفكت 10». - [مكان غير معروف]: مجلة «تكنولوجيا ريفيو»، 2018.

