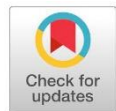


Research Article

⁶Open Access



رقمنة إدارة الموارد البشرية وأثرها في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين "دراسة ميدانية على العاملين بجامعة درنة"

نجاح عبد الجواد جبريل جدار*

المستخلص:

استهدفت الدراسة التعرف على أثر رقمته إدارة الموارد البشرية على انماء الابداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وبلغت عينة الدراسة 165 فرد باستخدام العينة العشوائية البسيطة وكانت أداة الدراسة هي الاستبيان وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى رقمته الموارد البشرية في جامعة درنة بكافة ابعادها (الاختيار والاستقطاب الرقمي، تقييم أداء العاملين الرقمي، التطوير والتدريب الرقمي، التمكين الإداري الرقمي) وكذلك ارتفاع مستوى الابداع والابتكار لدى العاملين جامعة درنة ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى رقمته إدارة الموارد البشرية في انماء الابداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنة.

الكلمات المفتاحية: رقمته إدارة الموارد البشرية - الابداع والابتكار - جامعة درنة -العاملين.

نجاح عبد الجواد جبريل*: قسم،
إدارة أعمال، كلية الاقتصاد، جامعة
درنة فرع القبة، ليبيا.

*Corresponding author:

Nagah A Gidar

E-mail addresses:

nagahgidar@gmail.com

Department of Business
administration, Faculty of
Business, Derna university,
Alqubba City, Libya.

Received:

30 September 2024

Accepted:

20 November 2024

Publish online:

31 December 2024

The Digitization of Human Resources Management and Its Impact on Developing Administrative Creativity Among Employees

"A field study on employees at the University of Derna"

*Nagah A Gidar

Abstract:

The study aimed to identify the impact of the digitization of human resources management on developing creativity and innovation among employees at the University of Derna. The study sample is 165 individuals using a simple random sample and study reached a high level of digitization of human resources at the University of Derna in all its dimensions. (Digital selection and recruitment, digital employee performance evaluation, digital development and training, digital administrative empowerment) as well as the high level of creativity and innovation among employees at the University of Derna and the presence of a statistically significant positive effect of the level of digitization of human resources management in developing creativity and innovation among employees at the University of Derna.

Keywords: Digitization of human resources management - Creativity and Innovation - University of Derna – Employees.



1. المقدمة والمساهمة العلمية:

1.1 المقدمة : Introduction

تعدُّ رقمنة إدارة الموارد البشرية تطورًا استراتيجيًا وتقنيًا يهدف إلى تحويل عمليات إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى عمليات أكثر فعالية وفاعلية باستخدام التكنولوجيا الرقمية. يمكن أن تشمل رقمنة إدارة الموارد البشرية استخدام أنظمة المعلومات الإدارية، والتحليلات البيانية، والتعلم الآلي، وتقنيات الذكاء الاصطناعي، والتواصل الإلكتروني، والتطبيقات الجوال وغيرها من الأدوات والتقنيات (Hu, 2022, p30).

وتساهم رقمنة إدارة الموارد البشرية في تحسين وصول الموظفين إلى المعلومات الضرورية بسرعة وسهولة. يمكن للموظفين الوصول إلى البيانات الخاصة بالتدريب والتطوير، والأداء، والمكافآت، والتقييمات بشكل مباشر من خلال منصات إلكترونية. هذا يساعد على تحسين جودة القرارات وتعزيز الابتكار من خلال الوصول السريع إلى المعلومات الحديثة والمحدثة (Ni, 2022, p50).

وتوفر أدوات الرقمنة القنوات المختلفة للتواصل والتعاون بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية. يمكن للموظفين التواصل وتبادل الأفكار والمعرفة بشكل أسرع وأكثر فعالية من خلال البريد الإلكتروني، والدرشة الفورية، والمنديات الإلكترونية، والشبكات الاجتماعية داخل المؤسسة. هذا يعزز التعاون ويسهم في تبادل الأفكار والابتكارات بين الفرق والأقسام المختلفة (Strohmeier, 2020, p58).

ويمكن لأنظمة رقمنة إدارة الموارد البشرية أن تسهم في تبسيط وتوحيد عمليات إدارة الأداء وتقييم الأداء. من خلال أنظمة التقييم الإلكترونية والتحليلات البيانية، يمكن للموظفين والمديرين تقييم الأداء بشكل أكثر أمانًا خلال البيانات الموضوعية والمقاييس المحددة مسبقًا. هذا يسهم في تحفيز الابتكار وتطوير قدرات الموظفين من خلال توجيههم نحو تحقيق الأهداف المحددة وتحسين أدائهم (Zehir, et al 2020, p270).

توفر أدوات الرقمنة في إدارة الموارد البشرية فرصًا للتعليم والتطوير المستمر للموظفين. يمكن للموظفين الوصول إلى دورات تدريبية عبر الإنترنت، ومنصات التعلم الإلكتروني، والمواد التعليمية المتاحة عبر الشبكة. هذا يساعد في تطوير مهاراتهم ومعرفتهم وتعزيز إمكانية الابتكار والإبداع في أداء مهامهم (Mahmood, et al 2023).

كذلك تساهم الرقمنة في تحسين تجربة الموظف عبر تبسيط العمليات الإدارية وتقليل الأعباء الإدارية. قد تشمل هذه العمليات إدارة الرواتب والمكافآت، وإدارة الإجازات، وإدارة الموظفين. بفضل الأدوات الرقمية، يمكن للموظفين إنجاز مهامهم بشكل أسرع وأكثر سهولة، مما يسمح لهم بالتركيز على الإبداع والابتكار في أداء وظائفهم (Wang, et al 2022).

ويمكن أن يكون تأثير الرقمنة في إدارة الموارد البشرية على تطوير الابتكار والإبداع لدى العاملين في جامعة درنه من خلال تحسين وصول المعلومات، وتعزيز التواصل والتعاون، وتبسيط إدارة الأداء، وتعزيز التعلم والتطوير، وتحسين تجربة الموظف، يمكن للجامعات تعزيز الإبداع والابتكار في أنشطتها وتحقيق مزايا تنافسية.

1.3 مشكلة البحث وتساؤلاته:

تهدف هذه الدراسة إلى التحقيق في "رقمنة إدارة الموارد البشرية وأثرها على تنمية الابتكار والإبداع لدى العاملين في جامعة درنه". حيث يشهد التعليم الجامعي في ليبيا تطورًا مستمرًا، وتعتبر الابتكار والإبداع أمرين حاسمين لنجاح المؤسسات والمنظمات ومع تقدم التكنولوجيا، أصبحت الرقمنة تلعب دورًا مهمًا في تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز الابتكار والإبداع في كافة المؤسسات والمنظمات.

واجهت الجامعات في ليبيا تحديات عدة في تنفيذ واعتماد التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية. رغم الفوائد الكبيرة المحتملة للرقمنة، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تناقش تأثير هذه العملية على تنمية الابتكار والإبداع لدى العاملين في الجامعات الليبية. لذا، يعد تحديد تأثير الرقمنة على الابتكار والإبداع في هذا السياق مشكلة أساسية تستحق البحث والتحليل.

وتتمحور مشكلة الدراسة حول "تأثير رقمنة إدارة الموارد البشرية على تنمية الابتكار والإبداع لدى العاملين في جامعة درنه". في ظل التطور التكنولوجي المستمر، تلعب الرقمنة دورًا مهمًا في تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز الابتكار والإبداع. ومع ذلك، تواجه الجامعات التحديات في تنفيذ واعتماد التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية. وعلى الرغم من الفوائد المحتملة، هناك نقص في الدراسات التي تناقش تأثير الرقمنة على الابتكار والإبداع في الجامعات والمؤسسات التعليمية.

ومن خلال السابق يمكن أن نتلخص مشكلة الدراسة في الآتي:

ما هو أثر رقمنة إدارة الموارد البشرية على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه؟
ومنه يمكن أن تتفرع التساؤلات الآتية:

- ما هو أثر الاستقطاب والاختيار الرقمي على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه؟
- ما هو أثر التدريب الرقمي على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه؟
- ما هو أثر تقييم الأداء الرقمي على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه؟
- ما هو أثر التمكين الإداري الرقمي على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه؟

1.4 أهداف البحث:

- الهدف الرئيس للدراسة يتمثل في الآتي:
- التعرف على أثر رقمنة إدارة الموارد البشرية على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه ومنه يمكن أن تتفرع الأهداف الآتية:
- التعرف على أثر الاستقطاب والاختيار الرقمي على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه
 - التعرف على أثر التدريب الرقمي على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه
 - التعرف على أثر تقييم الأداء الرقمي على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه
 - التعرف على أثر التمكين الإداري الرقمي على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه

1.5 أهمية البحث:

- تحتل دراسة "رقمنة إدارة الموارد البشرية وأثرها على تنمية الابتكار والإبداع لدى العاملين في جامعة درنه" بأهمية كبيرة لعدة أسباب:
- **تعزيز التنافسية:** يعتبر الابتكار والإبداع محورين أساسيين لتحسين وتعزيز التنافسية ومن خلال فهم تأثير الرقمنة على الابتكار والإبداع، يمكن للجامعات تحديد الإستراتيجيات والتدابير اللازمة لتعزيز قدرتها على التنافس والابتكار.
 - **تحسين إدارة الموارد البشرية:** تعتبر الموارد البشرية إحدى أهم أصول الجامعات، وتأثير الرقمنة في تحسين إدارة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحسين كفاءة وفعالية العمليات الداخلية وتوفير المزيد من الوقت والجهد. يمكن للجامعات من خلال الاستفادة من التقنيات الرقمية تحسين استقطاب واختيار الموظفين المناسبين، تطوير قدراتهم وتدريبهم، وتحسين عمليات التقييم والمكافآت.
 - **تطوير الابتكار والإبداع:** تعتبر الجامعات بحاجة ماسة إلى الابتكار والإبداع للتميز وتلبية توقعات أفراد المجتمع من خلال استخدام التقنيات الرقمية، يمكن للجامعات تعزيز عمليات الابتكار وتحفيز الإبداع من خلال توفير بيئة عمل محفزة وتبسيط العمليات وتعزيز التواصل والتعاون بين الفرق العاملة.
 - **تعزيز التنمية الاقتصادية:** تمثل الجامعات دورًا هامًا في التنمية الاقتصادية، وتحسين الابتكار والإبداع يمكن أن يساهم في زيادة الاستثمارات وتعزيز النمو الاقتصادي. بفضل الرقمنة، يمكن للجامعات تحسين العمليات وتحقيق مزيد من الكفاءة والإنتاجية، مما يساهم في زيادة القيمة المضافة وتعزيز الاستدامة الاقتصادية.

1.6 حدود البحث:

- حدود موضوعية:** تتمثل في دراسة أثر رقمنة إدارة الموارد البشرية على إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه.
- حدود بشرية:** العاملين في جامعة درنه.
- حدود زمنية:** خلال عام 2024.

2. الإطار النظري:

1. **رقمنة إدارة الموارد البشرية:** تعني استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحويل وتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والشركات. إنها عملية تهدف إلى تحويل الأنشطة اليدوية والورقية إلى أنظمة رقمية تستخدم البرمجيات والتطبيقات والأدوات التكنولوجية لتسهيل وتحسين إدارة الموارد البشرية (Nyathi, & Kekwaletswe, 2023, p122) ، وتتمثل أبعاده في الآتي: (Adli, et al 2015, p70)
- **الاستقطاب الرقمي:** يتعلق بتوظيف واستقطاب الموظفين من خلال استخدام التقنيات الرقمية، مثل مواقع التوظيف عبر الإنترنت ومنصات التواصل الاجتماعي. يساعد على زيادة رؤية الشركة وجذب المرشحين المناسبين بشكل أكثر فعالية.
- **التدريب الرقمي:** يشير إلى استخدام التقنيات الرقمية في تطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال الدورات التدريبية عبر الإنترنت، والمواد التعليمية المتاحة عبر الويب، والتطبيقات التعليمية المتنقلة. يساعد على تعزيز التعلم المستمر وتطوير الموظفين.
- **التعويضات الرقمية:** يتعلق بإدارة وتوزيع المكافآت والتعويضات بشكل رقمي، مثل الدفع الإلكتروني والتقارير المالية الرقمية. يساهم في تسهيل وتسريع عمليات الدفع وتحسين تجربة الموظفين.

- **الاتصالات الرقمية:** يشير إلى استخدام وسائل الاتصال الرقمية، مثل البريد الإلكتروني والمحادثات عبر الإنترنت والمنصات الاجتماعية الداخلية، لتسهيل التواصل والتعاون بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية.
- **تقييم الأداء الرقمي:** يتعلق بتبني أدوات ونظم رقمية لتقييم أداء الموظفين، مثل البرامج المتكاملة لإدارة الأداء وتقييم الأهداف. يساعد على تحسين عملية تقييم الأداء وتوفير ردود فعل فورية وتحليلات دقيقة.

2. **الإبداع:** هو القدرة على إنشاء وتوليد أفكار جديدة ومبتكرة تساهم في تحقيق تغيير إيجابي وتحسين العمليات والمنتجات أو تقديم حلول جديدة للتحديات الموجودة (Li, et al 2023, p5)، وتتمثل أبعاده في الآتي (Emami, et al 2023, p160):

- **الطلاقة الفكرية:** يشير إلى القدرة على توليد الأفكار الجديدة والمبتكرة والتفكير خارج الصندوق.
- **الأصالة:** يعني القدرة على تطوير أفكار فريدة ومتميزة وذات طابع شخصي.
- **المرونة:** يشير إلى القدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات ومواجهة التحديات بشكل إبداعي.
- **قبول المخاطرة:** يتعلق بالجرأة والاستعداد لتجربة أفكار جديدة وتحمل المخاطر والفشل.

3. **الابتكار:** يشير إلى عملية تطوير وتنفيذ أفكار جديدة وغير تقليدية لإحداث تحسين أو تغيير إيجابي في المنتجات، الخدمات، أو العمليات. الابتكار يمكن أن يكون في شكل منتج جديد، تقنية جديدة، طريقة جديدة للقيام بالأمور (Hwang, et al 2023, p884)، أو حلول جديدة للمشاكل المعقدة، وتتمثل أبعادها في الآتي (Dwivedi, et al 2023):

- **مشاركة الأفراد:** يعني تشجيع الموظفين على المشاركة في عملية الابتكار وتقديم الأفكار والمقترحات الجديدة.
- **تعاون الأفراد:** يتعلق بتعزيز التعاون والتفاعل بين الموظفين لتبادل الأفكار والتعاون في مشاريع الابتكار والتطوير.
- **تطوير الأفراد:** يشمل توفير الفرص والموارد لتطوير قدرات ومهارات الموظفين لتعزيز قدراتهم في التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الجديدة.
- **أمان الأفراد:** يعني خلق بيئة آمنة وداعمة للموظفين حيث يشعرون بالثقة في تقديم الأفكار الجديدة دون خوف من الانتقاد أو العقاب.
- **التزام الأفراد:** يتعلق بتعزيز التزام الموظفين بعملية الابتكار ودعمهم لتنفيذ الأفكار المبتكرة وتحقيق التغيير.

3. الدراسات السابقة:

3.1 الدراسات العربية:

- **دراسة: عباس، أمل الكردي ياسر خضير. (2023).** بعنوان: رقمنة إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في السلوك المكتبي المستدام للعاملين دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية. تهدف الدراسة إلى أن استخدام تطبيقات التكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات في تحسين دور الاعتماد في إدارة الموارد البشرية المعاصرة في ظل التحول الرقمي الحديث له دور حاسم في تعزيز السلوك المكتبي وتوجيهه. نحو إتمام المكاتب وتحقيق الاستدامة لأولئك الذين يعملون دائماً على تحسينها ومراقبة تطورها ومن ثم إعادة هندسة أساليب العمل وتدفق المعلومات بما يخدم المنظمة في ظل التوجه الرقمي الجديد. بشكل عام الجامعات العراقية، وتعاني كلية الإدارة والاقتصاد – الجامعة المستنصرية على وجه الخصوص من ضعف وإهمال ملحوظ في الاستفادة والاعتماد على الأساليب والأدوات والبرامج وأنظمة الاتصال في العمل وتوفير السهولة العلمية في سير العمل بالإضافة إلى توجيه سلوك العاملين نحو تغيير الحياة العملية المكتنية بما يتناسب مع التغيرات التي تحدث في مجال التعليم ويعمل على تقديم خدمة أفضل يتم من خلالها الحصول على السرعة والدقة في إنجاز العمل. وهذا يساعد في توفير الوقت والجهد والتكلفة. ويهدف إلى بناء نظام رقمي مكتبي يؤدي إلى عالم ومكتب فارغ من الأوراق
- **دراسة: نقي، واخرون (2023).** بعنوان: أثر التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على رقمنة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية للنقل الحضري والشبه الحضري بتيارت، حيث تناولنا في الفصل الأول مختلف مفاهيم واساسيات التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى رقمنتها. أما الفصل الثاني تطرقنا فيه الى دراسة حالة (أثر الرقمنة على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية للنقل الحضري والشبه الحضري ETUS Tiaret) بالإضافة الى تقييم تطبيق الرقمنة في هذه المؤسسة باستخدام أداة المقابلة وتوصلت

النتائج إلى أن الرقمنة هي البديل الجديد الذي يعيد النظر في الممارسات الإدارية السابقة للمؤسسات، والتحول للروابط الافتراضية بما يحسن من سرعة الاستجابة ويزيد من الفعالية لدى الإدارة ومختلف المؤسسات أثناء تأدية خدماتها.

- **دراسة: الشوربجي. (2024). بعنوان: الذكاء الاصطناعي ودوره في تنمية ودعم الفنون خطوة نحو الإبداع والابتكار.** يهدف البحث إلى التعرف على الذكاء الاصطناعي الذي يشير إلى علم وهندسة جعل الآلات ذكية، من أجل محاكاة القدرات المعرفية البشرية وبناء مجتمعات رقمية شاملة قادرة على الإبداع. إذ تعد التكنولوجيا الرقمية قوة أساسية للتغيير وإعادة تشكيل الاقتصاديات، والحكومات، ومن ثم، تساهم في تحقيق أعلى مستويات الجودة، مما يؤدي إلى تحسين وتطوير الأعمال الفنية بشكل شامل وتوفير الوقت والجهد، ودعم أهداف التنمية المستدامة. ومن بين تلك التقنيات الذكية، تقنية التوأم الرقمي كنقطة نوعية في عالم التكنولوجيا والابتكار، وخطوة منهجية في تخطيط وتنفيذ المشاريع، حيث تتيح إمكانية إنشاء نموذج رقمي ثلاثي الأبعاد دقيق يعكس الكيان أو المشروع الفعلي في العالم الواقعي من أجل توفير رؤى قيمة حول ما حدث، وما يحدث الآن، مما يساعد على التنبؤ بالنتائج المحتملة للعمليات المستقبلية، فتتميز هذه التقنية بتأثيرها الإيجابي على تلبية احتياجات المجتمع وتعزز من جودة وكفاءة الأعمال الفنية، وسيسمح هذا الأمر بتوفير الخدمات التي تصعب توفيرها بسبب ارتفاع التكاليف، فالذكاء الاصطناعي بتقنياته الرقمية أداة لتسهيل العمليات التصميمية وزيادة المبادرات البحثية والتطبيقات الإبداعية في مجال الفن، فالإبداع الفني ليس بمنأى عن تأثير الذكاء الاصطناعي، لأن بالفعل، تعمل خوارزميات الذكاء الاصطناعي على توليد الفن وإنشاء تأثيرات تتحدى مفاهيمنا عن الإبداع والابتكار، وبالتالي فالرقمنة أطلقت العنان لموجة جديدة من الابتكار ستكون لها آثار على هيكل المجتمعات والاقتصادات. فالفنون وحدها تمتلك القدرة على حث واستخدام طرائق جديدة في التفكير؛ مما يجعل وجودها ذا مبرر قوي في مختلف المجالات.

- **دراسة: ابن الشاوي وقنفي عيسى. (2023). بعنوان: أثر الإبداع والابتكار في الخدمات الصحية لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصحية.** تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أهمية الإبداع والابتكار في الخدمات الصحية لتحقيق الميزة التنافسية، ومن أجل بلوغ هذا الهدف اعتمد المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بوصف وتحليل بعض مؤشرات الإبداع والابتكار في الخدمات الصحية والميزة التنافسية ثم إجراء دراسة ميدانية، بالاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة وزعت على بعض موظفي المؤسسة الصحية ماسينيسا بمدينة قسنطينة، حيث قدر عدد أفراد عينة الدراسة 30 مستجوبا، وبعد تحليل النتائج المتواصل إليها تم التوصل إلى أن هناك تأثير ضعيف للإبداع والابتكار ودور ضعيف في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الصحية ماسينيسا.

2.3 الدراسات الأجنبية

- **دراسة: Strohmeier, Stefan, (2020). بعنوان: "Digital human resource management: A conceptual clarification"**

الهدف من البحث هو تقديم توضيح مفاهيمي لإدارة الموارد البشرية الرقمية (HRM) والمفاهيم ذات الصلة مثل رقمنة إدارة الموارد البشرية، ورقمنة إدارة الموارد البشرية، والتحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية، والتعطيل الرقمي لإدارة الموارد البشرية. يهدف البحث إلى تطوير مصطلحات وتصنيفات إدارة الموارد البشرية الرقمية بناءً على الأدبيات العامة حول المنظمات الرقمية. يشير البحث إلى الأدبيات العامة حول المنظمات الرقمية لتطوير مصطلحات وتصنيفات إدارة الموارد البشرية الرقمية. ويتضمن التحليل المفاهيمي وتوضيح مفاهيم إدارة الموارد البشرية الرقمية والمفاهيم ذات الصلة. واتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد وجد البحث منظوراً لإدارة الموارد البشرية الرقمية لا يختلف جوهرياً عن وجهات النظر السابقة بشأن إدارة الموارد البشرية القائمة على التكنولوجيا ولكنه يتضمن المنظور السابق ويطوره بشكل أكبر. ويقدم توضيحاً مفاهيمياً لإدارة الموارد البشرية الرقمية والمفاهيم ذات الصلة، ويقدم مصطلحات وتصنيفات لإدارة الموارد البشرية الرقمية.

- **دراسة: Bhattacharyya, (2021). بعنوان "Implementing a digital human resources management tool in the government health sector in Bangladesh: a policy content analysis"**

كان الهدف من البحث هو استكشاف العوامل الموجودة في مشهد السياسات الحالي والتي قد تسهل وتتحدي تنفيذ أداة رقمية لإدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي في بنغلاديش. أجرى البحث مراجعة للسياسات المتعلقة بتنفيذ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي في بنغلاديش باستخدام طريقة تحليل

المحتوى النوعي. تم تحديد عشر سياسات وقراءتها على نطاق واسع للتأكد من المواضيع والأنماط المشتركة. خلص هذا البحث إلى أن وثائق السياسة تمت مراجعتها بشكل مستقل من قبل ثلاثة مؤلفين، وقاموا بترميز الوثائق ومناقشتها للتوصل إلى توافق في الآراء. تم فرز المعلومات المستخرجة تحت المواضيع المختارة

• دراسة: Ni, Qing, 2022, بعنوان: "Deep Neural Network Model Construction for Digital Human Resource Management with Human-Job Matching".

الهدف من البحث هو البحث عن المطابقة بين الوظائف البشرية بشكل منهجي من خلال الجمع بين تكنولوجيا الشبكات العصبية العميقة والمعرفة الرقمية لإدارة الموارد البشرية. يقترح البحث استراتيجية التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية باستخدام وسائل رقمية ذكية مثل اتصالات الجيل الخامس، والحوسبة السحابية، والبيانات الضخمة، والشبكة العصبية، وصورة المستخدم. يستخدم البحث خوارزميات التعلم العميق لمطابقة المتقدمين للوظيفة والتوصية الذكية بالوظائف للباحثين عن عمل. تم تصميم النظام باستخدام إطار القارورة لبناء الخلفية ويستخدم الرسوم البيانية لتصوير البيانات. يتم تخزين البيانات من خلال ملفات CSV وMySQL وملفات التكوين. ويهدف البحث إلى تقديم المزيد من المساعدة الحقيقية للمتقدمين للوظائف في التقدم للوظائف من خلال استخدام خوارزميات التعلم العميق. وتشمل نتائج البحث تصميم استراتيجية التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية وتطوير نظام يسهل مطابقة المتقدمين للوظيفة والتوصيات الوظيفية.

• دراسة: Zhou, Da, (2022), بعنوان: "Application of Data Mining Technology in Enterprise Digital Human Resource Management".

الهدف من البحث هو استكشاف التطبيق العملي لتكنولوجيا التعدين والتحليل الشامل للبيانات الضخمة في العمل الشامل لإدارة الموارد البشرية للمؤسسة بأكملها، من أجل تحسين القدرة التنافسية الاستراتيجية الأساسية الشاملة ومستوى إدارة الموارد البشرية للمؤسسة. يعتمد البحث نظرية إدارة المخاطر لتحديد خصائص بيانات إدارة الأعمال وتحليل نماذج الإدارة المختلفة في إدارة نظام معلومات الموارد البشرية الحديث. كما أنه يجمع بين نظرية الإدارة الكمية والمفاهيم الأساسية لميزة بيانات الأعمال ونظرية نظام التعدين وطرق تحليل البيانات وحسابها الشائعة. يتم دمج أمثلة تصميم الوحدة بشكل عضوي، وتمتد نظرية تحليل استخراج البيانات التقليدية وتطبيقها إلى نظام معلومات إدارة مشاريع الموارد البشرية في المؤسسة. واتباع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي. تظهر النتائج التجريبية أن استخدام تكنولوجيا استخراج وتحليل البيانات الضخمة يمكن أن يحل مشاكل إدارة جودة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثامنا: إجراءات البحث التطبيقية منهجية البحث:

يستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحديد المعالم الرئيسية لمجتمع البحث وخصائصه والقيام بالحصول على البيانات من خلال أداة الدراسة وتحليلها عن طريق استخدام الأساليب والطرق الإحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين في جامعة درنه واستخدمت الدراسة أسلوب العينات العشوائية البسيطة من أجل الحصول على بيانات الدراسة وتم نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 165 فردا وهم الذين قاموا بالإجابة على أسئلة استمارة الاستبيان الإلكتروني.

الأساليب الإحصائية:

قام البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الفاكورنباخ لحساب مستوي ثبات أداة الدراسة
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوي الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة وللتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة
- النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوي استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أداة الدراسة
- معادلة الانحدار الخطي البسيط لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة
- اختبار t واختبار ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي الي المتغيرات الشخصية.

أداة الدراسة

تكونت استمارة الاستبيان من قسمين يتضمن القسم الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) ويشتمل القسم الثاني على العبارات المتعلقة بمحور رقمنة إدارة الموارد البشرية ويشتمل على 16 عبارة ومحور الإبداع والابتكار ويشتمل على 10 عبارات واستُخدم مقياس ليكرت ذو الخمس درجات في الإجابة على عبارات الدراسة.

جدول (1) طريقة تصحيح مقياس ليكرت

التدريج	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1
قيمة المتوسط الحسابي	5-4.20	4.19 – 3.4	3.39 – 2.60	2.59 – 1.80	1.79 – 1
مستوى درجة التأثير	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا

صدق أداة الدراسة:

حُسب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوي التجانس الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة ودرجة العبارة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة حيث جاءت النتائج كما يلي:

المحور الأول: رقمنة إدارة الموارد البشرية

ويتبين من الجدول رقم (1) أن جميع قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوي (0.01) وهذا يعني أن ارتفاع مستوي الصدق لعبارات المحور الأول للاستبيان مما يدل إنه صالح للتطبيق لتحقيق أهداف الدراسة.

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية
الاختيار والاستقطاب الرقمي			
1	يتم استقطاب العاملين الرقمي بناء على الاحتياجات الفعلية من الموارد البشرية	0.864**	0.000
2	يستند استقطاب وتعيين العاملين الرقمي إلى معايير موضوعية.	0.726**	0.000
3	تتوافق سياسات الاستقطاب والتعيين الرقمية مع أهداف الجامعة	0.850**	0.000
4	إجراءات الاستقطاب والتعيين الرقمية واضحة ومحددة بدقة.	0.870**	0.000
تقييم أداء العاملين الرقمي			
5	تعمل إدارة الموارد البشرية الرقمية على وضع معايير محددة وواضحة في تقييم الأداء الابتكاري والإبداعي للعاملين	0.858**	0.000
6	تقوم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتنفيذ معايير تقييم الأداء بشفافية على جميع العاملين	0.894**	0.000
7	تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بإبلاغ العاملين بكافة حقوقهم وواجبات ومسؤوليات وظيفتهم	0.821**	0.000
8	تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتنفيذ اللوائح والقوانين على كافة العاملين دون أي استثناءات	0.770**	0.000
التطوير والتدريب الرقمي			
9	تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتوفير البرامج التدريبية التي يحتاجها الموظفون لتنمية الابتكار والإبداع لديهم	0.951**	0.000
10	يتم تحديد الدورات والبرامج التدريبية من خلال الاحتياجات الفعلية للموظفين	0.863**	0.000
11	تشجع إدارة الموارد البشرية الرقمية باشتراك الموظفين في الدورات والبرامج التدريبية وتمنحهم المكافآت والحوافز	0.907**	0.000
12	تتيح إدارة الموارد البشرية الرقمية للموظفين كافة الأساليب والوسائل التي تساهم في زيادة خبراتهم وكفاءتهم الابتكارية والإبداعية في مجال العمل	0.830**	0.000
التمكين الإداري الرقمي			
13	تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بإعطاء فرق العمل كافة الصلاحيات في التخطيط والتنفيذ الابتكاري للمهام المكلفين بها	0.865**	0.000
14	تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتوفير المناخ والبيئة المناسبة للتعاون بين الموظفين في أداء المهام	0.894**	0.000
15	تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتفويض العاملين بسلطات كافية تساعدهم في إنجاز مهامهم الوظيفية بالطرق الابتكارية والإبداعية التي يرونها مناسبة	0.885**	0.000
16	تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بمنح العاملين المرونة المناسبة للتصرف في أداء المهام المكلفين بها	0.716**	0.000

** ذات دلالة إحصائية عند 0.01

المحور الثاني: الإبداع والابتكار

جدول (3) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية
الإبداع			
1	يتوفر لدى العاملين القدرة على الإبداع والتجديد وتطوير العمل	0.785**	0.000
2	يحرص العاملون على إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد لإنجازه	0.842**	0.000
3	يهتم العاملون بتأدية وظائفهم بالكفاءة والفعالية المطلوبة	0.898**	0.000
4	يتوفر لدى العاملين المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية لأداء المهام الوظيفية	0.852**	0.000
5	يقوم العاملون باستغلال كافة الموارد المتاحة لديهم أثناء أدائهم الوظيفي أفضل استغلال ممكن	0.219**	0.005
الابتكار			
6	يهتم العاملون بزيادة قدراتهم الابتكارية ورفع مستوى الإبداع لديهم	0.302**	0.000
7	يقوم العاملون بتقديم آراءهم ومقترحاتهم التي تساهم في تطوير وابتكار طرق جديدة لأداء المهام والأعمال	0.758**	0.000
8	تستقطب الجامعة موظفين مبتكرين مما يساهم في زيادة جودة الأعمال التي يتم تنفيذها	0.788**	0.000
9	تستعمل الجامعة تقنيات وابتكارات عالية المستوى في زيادة جودة مستوى قدرات العاملين	0.854**	0.000
10	يستخدم العاملون أحدث الأساليب التكنولوجية في ممارسة أعمالهم	0.811**	0.000

** ذات دلالة إحصائية عند 0.01

ويتبين من الجدول السابق رقم (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) وهذا يعني أن ارتفاع مستوى الصدق لعبارات المحور الثاني للاستبيان مما يدل إنه صالح للتطبيق لتحقيق أهداف الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

يبين جدول (4) نتائج ثبات أداة الدراسة المستخدمة، وتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha كانت قيمتها أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يوضح ارتفاع مستوى ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة ويؤكد صلاحيتها لتحقيق أغراض وأهداف الدراسة.

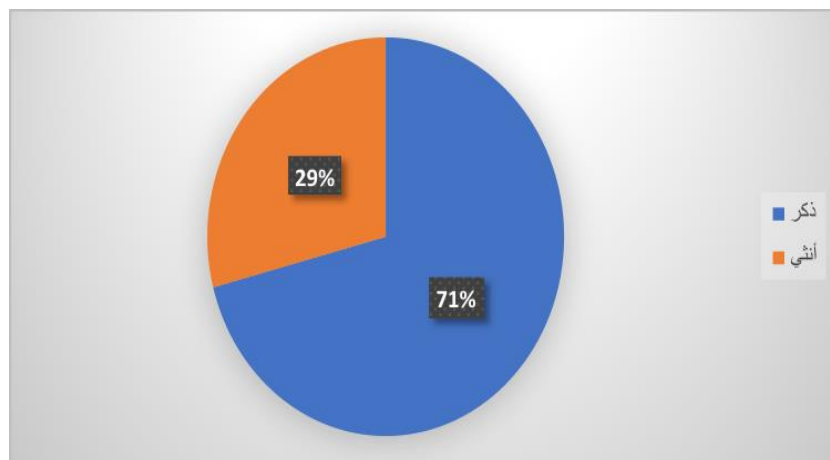
جدول (4) نتائج ثبات أداة الدراسة بأسلوب ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
رقمته إدارة الموارد البشرية	16	0.973
الإبداع والابتكار	10	0.823
إجمالي استمارة الاستبيان	26	0.966

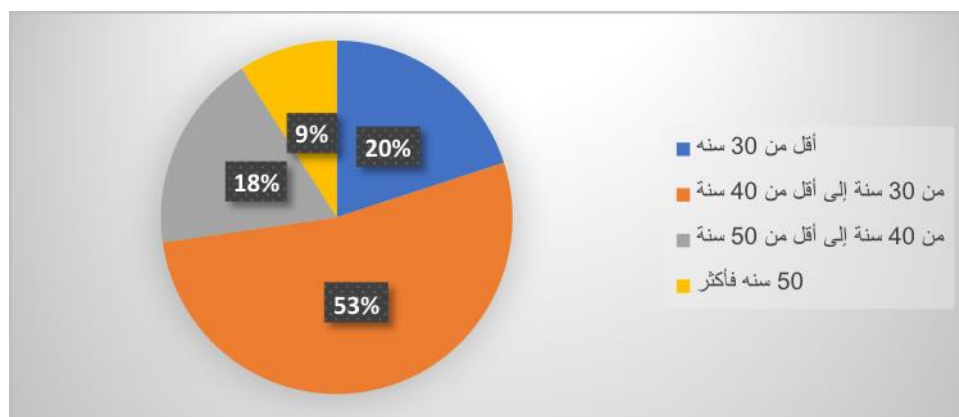
تاسعا: النتائج

خصائص أفراد عينة الدراسة

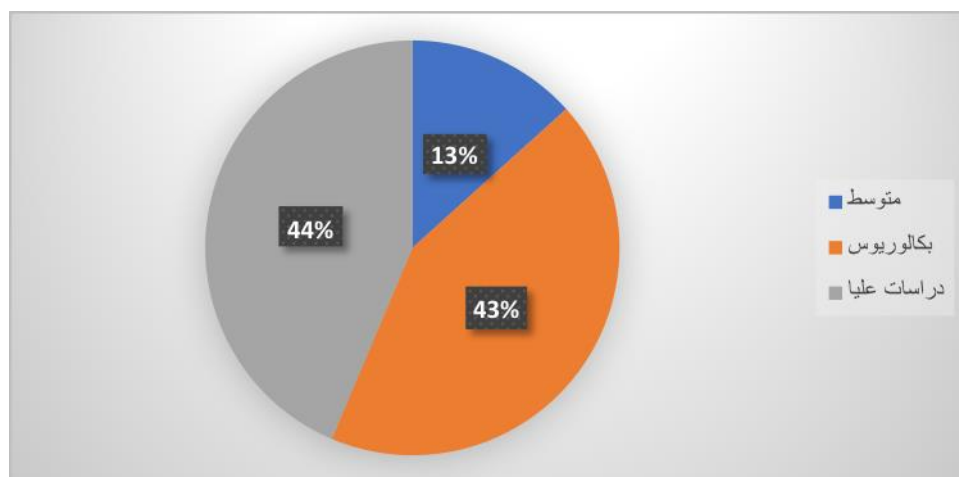
1- الجنس: تبين أن 117 من أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور بنسبة 70.9 % و 48 من الإناث بنسبة 29.1 %



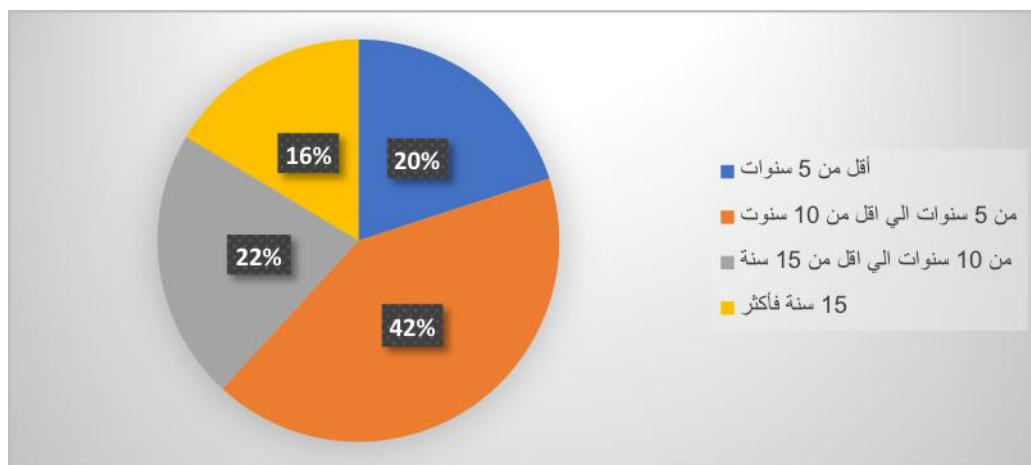
2- **العمر:** تبين أن 33 من أفراد عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة 20% و 87 فرداً أعمارهم من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة بنسبة 52.7% و 30 فرداً أعمارهم من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة 18.2% و 15 فرداً أعمارهم 50 سنة فأكثر بنسبة 9.1%



3- **المؤهل العلمي:** تبين أن 22 فرداً من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم متوسط بنسبة 13.3% و 71 فرداً مؤهلهم بكالوريوس بنسبة 43% و 72 فرداً مؤهلهم دراسات عليا بنسبة 43.7%



4- عدد سنوات الخبرة الوظيفية: تبين أن 33 من أفراد عينة الدراسة خبرتهم الوظيفية أقل من 5 سنوات بنسبة 20 % و 69 فردا خبرتهم الوظيفية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 41.8 % و 36 فردا خبرتهم الوظيفية من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة بنسبة 21.8 % و 27 فردا خبرتهم الوظيفية 15 سنة فأكثر بنسبة 16.4 %



جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها

الخاصية	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	117	70.9
	أنثى	48	29.1
العمر	أقل من 30 سنة	33	20.0
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	87	52.7
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	30	18.2
	50 سنة فأكثر	15	9.1
المؤهل العلمي	متوسط	22	13.3
	بكالوريوس	71	43.0
	دراسات عليا	72	43.7
عدد سنوات الخبرة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	33	20.0
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	69	41.8
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	36	21.8
	15 سنة فأكثر	27	16.4

تحليل محاور الاستبيان

المحور الأول: رقمنة إدارة الموارد البشرية

1- الاختيار والاستقطاب الرقمي

جدول (6) عبارات الاختيار والاستقطاب الرقمي

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مستوى الموافقة
يتم استقطاب العاملين الرقمي بناءً على الاحتياجات الفعلية من الموارد البشرية	4.255	0.770	0.851	1	مرتفع جدا
يستند استقطاب وتعيين العاملين الرقمي إلى معايير موضوعية.	4.218	0.827	0.844	2	مرتفع جدا
تتوافق سياسات الاستقطاب والتعيين الرقمية مع أهداف الجامعة	3.836	0.850	0.767	4	مرتفع
إجراءات الاستقطاب والتعيين الرقمية واضحة ومحددة بدقة.	3.909	0.882	0.782	3	مرتفع

رُتبت عبارات الاختيار والاستقطاب الرقمي من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة الوزن النسبي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يتم استقطاب العاملين الرقمي بناءً على الاحتياجات الفعلية من الموارد البشرية) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 0.851 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تتوافق سياسات الاستقطاب والتعيين الرقمية مع أهداف الجامعة) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 0.767 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات الاختيار والاستقطاب الرقمي تبين أن عبارتا في مستوى الموافقة المرتفع جدا وفي مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى الاختيار والاستقطاب الرقمي في جامعة درنه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات الاختيار والاستقطاب الرقمي 4.055 بانحراف معياري 0.832.

2- تقييم أداء العاملين الرقمي

جدول (7) عبارات تقييم أداء العاملين الرقمي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مستوي الموافقة
تعمل إدارة الموارد البشرية الرقمية على وضع معايير محددة وواضحة في تقييم الأداء الابتكاري والابداعي للعاملين	3.964	0.956	0.793	2	مرتفع
تقوم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتنفيذ معايير تقييم الأداء بشفافية على جميع العاملين	3.764	0.855	0.753	3	مرتفع
تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بإبلاغ العاملين بكافة حقوقهن وواجبات ومسؤوليات وظيفتهن	3.673	0.766	0.735	4	مرتفع
تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتنفيذ اللوائح والقوانين على كافة العاملين دون أي استثناءات	4.091	0.697	0.818	1	مرتفع

رُتبت عبارات محور بتقييم أداء العاملين الرقمي من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة الوزن النسبي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتنفيذ اللوائح والقوانين على كافة العاملين دون أي استثناءات) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 0.818 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بإبلاغ العاملين بكافة حقوقهن وواجبات ومسؤوليات وظيفتهن) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 0.735 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات محور تقييم أداء العاملين الرقمي تبين أن جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى تقييم أداء العاملين الرقمي في جامعة درنه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات تقييم أداء العاملين الرقمي 3.873 بانحراف معياري 0.818.

3- التطوير والتدريب الرقمي

جدول (8) عبارات التطوير والتدريب الرقمي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتوفير البرامج التدريبية التي يحتاجها الموظفون لتنمية الابتكار والابداع لديهم	3.891	0.757	0.778	1	مرتفع
يتم تحديد الدورات والبرامج التدريبية من خلال الاحتياجات الفعلية للموظفين	3.873	0.766	0.775	3	مرتفع
تشجع إدارة الموارد البشرية الرقمية باشتراك الموظفين في الدورات والبرامج التدريبية وتمنحهم المكافآت والحوافز	3.891	0.827	0.778	2	مرتفع
تتيح إدارة الموارد البشرية الرقمية للموظفين كافة الأساليب والوسائل التي تساهم في زيادة خبراتهم وكفاءتهم الابتكارية والابداعية في مجال العمل	3.800	0.842	0.760	4	مرتفع

تم ترتيب عبارات التطوير والتدريب الرقمي من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة الوزن النسبي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتوفير البرامج التدريبية التي يحتاجها الموظفون لتنمية الابتكار والابداع لديهم) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 0.778 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تتيح إدارة الموارد البشرية الرقمية للموظفين كافة الأساليب والوسائل التي تساهم في زيادة خبراتهم وكفاءتهم الابتكارية والإبداعية في مجال العمل) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 0.760 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات التطوير والتدريب الرقمي تبين أن جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى التطوير والتدريب الرقمي في جامعة درنه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات التطوير والتدريب الرقمي 3.864 بانحراف معياري 0.798.

4- التمكين الإداري الرقمي

جدول (9) عبارات التمكين الإداري الرقمي

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بإعطاء فرق العمل كافة الصلاحيات في التخطيط والتنفيذ الابتكاري للمهام المكلفين بها	3.982	0.844	0.796	1	مرتفع
تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتوفير المناخ والبيئة المناسبة للتعاون بين الموظفين في أداء المهام	3.982	0.844	0.796	1	مرتفع
تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتفويض العاملين بسلطات كافية تساعدهم في إنجاز مهامهم الوظيفية بالطرق الابتكارية والإبداعية التي يرونها مناسبة	3.927	0.808	0.785	2	مرتفع
تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بمنح العاملين المرونة المناسبة للتصرف في أداء المهام المكلفين بها	3.818	0.977	0.764	3	مرتفع

تم ترتيب عبارات التمكين الإداري الرقمي من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة الوزن النسبي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن العبارتين (تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بإعطاء فرق العمل كافة الصلاحيات في التخطيط والتنفيذ الابتكاري للمهام المكلفين بها، تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بتوفير المناخ والبيئة المناسبة للتعاون بين الموظفين في أداء المهام) هما أكثر العبارات أهمية بقيمة 0.796 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تهتم إدارة الموارد البشرية الرقمية بمنح العاملين المرونة المناسبة للتصرف في أداء المهام المكلفين بها) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 0.764 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات محور التمكين الإداري الرقمي تبين أن جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى التمكين الإداري الرقمي في جامعة درنه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات التمكين الإداري الرقمي 3.927 بانحراف معياري 0.869

ومما سبق تبين ارتفاع مستوى رقمنة الموارد البشرية في جامعة درنه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور رقمنة إدارة الموارد البشرية 3.930 بانحراف معياري 0.829.

المحور الثاني: الإبداع والابتكار

جدول (10) عبارات الإبداع والابتكار

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مستوي الموافقة
الإبداع					
يتوفر لدى العاملين القدرة على الإبداع والتجديد وتطوير العمل	4.582	0.495	0.916	1	مرتفع جدا
يحرص العاملون على إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد لإتجازه	4.000	0.917	0.800	4	مرتفع
يهتم العاملون بتأدية وظائفهم بالكفاءة والفعالية المطلوبة	4.073	0.831	0.815	3	مرتفع
يتوفر لدى العاملين المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية لأداء المهام الوظيفية	3.873	0.976	0.775	5	مرتفع
يقوم العاملون باستغلال كافة الموارد المتاحة لديهم أثناء أدائهم الوظيفي أفضل استغلال ممكن	4.455	0.499	0.891	2	مرتفع جدا
الابتكار					
يهتم العاملون بزيادة قدراتهم الابتكارية ورفع مستوى الإبداع لديهم	4.400	0.491	0.880	1	مرتفع جدا
يقوم العاملون بتقديم آراءهم ومقترحاتهم التي تساهم في تطوير وابتكار طرق جديدة لأداء المهام والأعمال	3.491	1.323	0.698	4	مرتفع
تستقطب الجامعة موظفين ابتكاريين مما يساهم في زيادة جودة الأعمال التي يتم تنفيذها	3.964	0.876	0.793	2	مرتفع
تستعمل الجامعة تقنيات وابتكارات عالية المستوى في زيادة جودة مستوى قدرات العاملين.	3.491	1.281	0.698	4	مرتفع
يستخدم العاملون أحدث الأساليب التكنولوجية في ممارسة أعمالهم	3.545	1.192	0.709	3	مرتفع

تم ترتيب عبارات الإبداع من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة الوزن النسبي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن العبارة (يتوفر لدى العاملين القدرة على الإبداع والتجديد وتطوير العمل) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 0.916 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (يتوفر لدى العاملين المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية لأداء المهام الوظيفية) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 0.775 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات الإبداع تبين أن عبارتي (في مستوى الموافقة المرتفع جدا وثلاث عبارات في مستوى الموافقة المرتفع) مما يوضح ارتفاع مستوى الإبداع لدى العاملين في جامعة درنه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات الإبداع 4.197 بانحراف معياري 0.744

تم ترتيب عبارات الابتكار من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة الوزن النسبي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن العبارة (يهتم العاملون بزيادة قدراتهم الابتكارية ورفع مستوى الإبداع لديهم) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 0.880 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارتان (يقوم العاملون بتقديم آراءهم ومقترحاتهم التي تساهم في تطوير وابتكار طرق جديدة لأداء المهام والأعمال، تستعمل الجامعة تقنيات وابتكارات عالية المستوى في زيادة جودة مستوى قدرات العاملين) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 0.698 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات الابتكار تبين أن عبارة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع جدا وأربع عبارات في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى الابتكار لدى العاملين في جامعة درنه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات الابتكار 3.778 بانحراف معياري 1.033

ومما سبق تبين ارتفاع مستوى الإبداع والابتكار لدى العاملين جامعة درنه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور الإبداع والابتكار 3.988 بانحراف معياري 0.889.

اختبار فروض الدراسة

من أجل اختبار فروض الدراسة استُخدمت معادلة الانحدار الخطي البسيط ومعامل الارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما يلي:

الفرض الرئيس: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لرقمته إدارة الموارد البشرية في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه

جدول (11) اختبار الفرضية الرئيسية

P-VALUE	r	R ²	F	t	b
0.000	0.901	0.812	**705.895	**26.569	0.467

** ذات دلالة إحصائية عند 0.01

اتضح معنوية النموذج حيث كانت قيمة F ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي رقمته إدارة الموارد البشرية في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه عند مستوى 0.01 مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة واتضح وجود علاقة طردية قوية بين مستوى رقمته إدارة الموارد البشرية وإنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.901 وتبين أنه كلما ازداد معدل رقمته إدارة الموارد البشرية بمقدار 1 % ازداد معدل إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه بمقدار 0.467 %

الفرض الفرعي الأول: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للاختبار والاستقطاب الرقمي في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه

جدول (12) اختبار الفرضية الفرعية الأولى

P-VALUE	r	R ²	F	t	b
0.000	0.825	0.680	**346.556	**18.616	1.669

** ذات دلالة إحصائية عند 0.01

اتضح معنوية النموذج حيث كانت قيمة F ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي الاختيار والاستقطاب الرقمي في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه عند مستوى 0.01 مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة واتضح وجود علاقة طردية قوية بين مستوى تطبيق الاختيار والاستقطاب الرقمي وإنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.825 وتبين أنه كلما ازداد معدل تطبيق الاختيار والاستقطاب الرقمي بمقدار 1 % ازداد معدل إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه بمقدار 1.669 %

الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتقييم أداء العاملين الرقمي في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه

جدول (13) اختبار الفرضية الفرعية الثانية

P-VALUE	r	R ²	F	t	b
0.000	0.875	0.766	**534.395	**23.117	1.811

**** ذات دلالة إحصائية عند 0.01**

اتضح معنوية النموذج حيث كانت قيمة F ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تقييم أداء العاملين الرقمي في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه عند مستوي 0.01 مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة واتضح وجود علاقة طردية قوية بين مستوى تطبيق تقييم أداء العاملين الرقمي وإنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.875 وتبين أنه كلما ازداد معدل تطبيق تقييم أداء العاملين الرقمي بمقدار 1 % ازداد معدل إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه بمقدار 1.811 %

الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتطوير والتدريب الرقمي في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه

جدول (14) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

P-VALUE	r	R ²	F	t	b
0.000	0.874	0.764	**527.861	**22.975	1.712

**** ذات دلالة إحصائية عند 0.01**

اتضح معنوية النموذج حيث كانت قيمة F ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي التطوير والتدريب الرقمي في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه عند مستوي 0.01 مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة واتضح وجود علاقة طردية قوية بين مستوى تطبيق التطوير والتدريب الرقمي وإنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.874 وتبين أن كلما ازداد معدل تطبيق التطوير والتدريب الرقمي بمقدار 1 % ازداد معدل إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه بمقدار 1.712 %

الفرض الفرعي الرابع: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري الرقمي في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه

جدول (15) اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

P-VALUE	r	R ²	F	t	b
0.000	0.874	0.763	**524.774	**22.908	1.655

**** ذات دلالة إحصائية عند 0.01**

اتضح معنوية النموذج حيث كانت قيمة F ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي التمكين الإداري الرقمي في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه عند مستوي 0.01 مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة واتضح وجود علاقة طردية قوية بين مستوى تطبيق التمكين الإداري الرقمي وإنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.874 وتبين أنه كلما ازداد معدل تطبيق التمكين الإداري الرقمي بمقدار 1 % ازداد معدل إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه بمقدار 1.655 % .

استنتاجات الدراسة.

أ. ارتفاع مستوي رقمنة الموارد البشرية في جامعة درنه بأبعادها كافة (الاختيار والاستقطاب الرقمي، تقييم أداء العاملين الرقمي، التطوير والتدريب الرقمي، التمكين الإداري الرقمي) وكذلك ارتفاع مستوى الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه.

- ب. وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي رقمنة إدارة الموارد البشرية في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسة للدراسة وتبين أنه كلما ازداد معدل رقمنة إدارة الموارد البشرية بمقدار 1 % ازداد معدل إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه بمقدار 0.467 %.
- ج. وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي (الاختيار والاستقطاب الرقمي، تقييم أداء العاملين الرقمي، التطوير والتدريب الرقمي، التمكين الإداري الرقمي) في إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه وتبين أنه كلما ازداد معدل (الاختيار والاستقطاب الرقمي، تقييم أداء العاملين الرقمي، التطوير والتدريب الرقمي، التمكين الإداري الرقمي) بمقدار 1 % ازداد معدل إنماء الإبداع والابتكار لدى العاملين في جامعة درنه بمقدار 1.669 %، 1.811 %، 1.712 %، 1.655 % على الترتيب.

التوصيات

- أ. العمل على نشر ثقافة استخدام التطبيقات التكنولوجية الحديثة في مجالات الإدارة في المؤسسات التعليمية بليبيا
- ب. الاهتمام بتوفير البيئة التكنولوجية التي تساهم في زيادة قدرة المؤسسات التعليمية في ليبيا على الاستفادة من التطبيقات التكنولوجية الحديثة بكفاءة وفاعلية.
- ج. العمل على الحفاظ على المستوى المتميز من رقمنة الجامعات الليبية من خلال توفير كافة الإمكانيات والاحتياجات التي تساهم في تحقيق ذلك.
- د. الاهتمام بتوفير البيئة التكنولوجية لجميع افراد المجتمع مما يساهم في زيادة قدرتهم على استخدام التطبيقات التكنولوجية الحديثة.
- هـ. العمل على وضع وتطبيق التشريعات والقوانين التي تساهم في زيادة قدرة المؤسسات التعليمية على استخدام التطبيقات التكنولوجية بكفاءة وفاعلية.
- و. ضرورة قيام الجامعات بالاهتمام بتطوير المقررات والمناهج الدراسية التي تتواءم مع التطورات التكنولوجية الحديثة مما يساهم في زيادة قدرة الطلاب على التعامل مع التطبيقات الذكية وتحسين مستوى الخريجين وزيادة قدرتهم على تلبية احتياجات سوق العمل.

الدراسات المستقبلية

توصي الدراسة بإجراء مجموعة من الأبحاث والدراسات المستقبلية وهي:

- أ. الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي وكيفية تطبيق الأساليب التكنولوجية الحديثة في المجالات الإدارية بكفاءة وفاعلية في جميع المؤسسات التعليمية وتأثيراتها على مستويات الأداء.
- ب. الأبحاث والدراسات المتعلقة بتنمية الإبداع والابتكار لدى العاملين والتعرف على العوامل المؤثرة عليها وكيفية الوصول إلى أعلى مستوى ممكن منه.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. إسماعيل، عمار فتحي موسى، المطيري، & مفرج تراحيب خالد عيد. (2022). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في دعم الرقمنة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية. 123-129، 13(6)
2. أبوبكر، & عبد القادر. (2023). تدريب الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية والتحديات التي تواجهها (رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر 3: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير).
3. الشوربجي. (2024). الذكاء الاصطناعي ودوره في تنمية ودعم الفنون خطوة نحو الإبداع والابتكار. المجلة العربية الدولية للفن والتصميم الرقمي، 3(1)، 13-14.
4. القاضي، كريم محمد حافظ، حماد، & محمد محمد محمود. (2022). تطبيقات البيانات الضخمة كأحد آليات تطوير عمليات إدارة الموارد البشرية في ظل عصر الرقمنة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 13(3)، 78-85.
5. ابن الشاوي، قنفي عيسى. (2023). أثر الإبداع والابتكار في الخدمات الصحية لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصحية. أطروحة دكتوراه، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف- ميلان.
6. حفطاري، & سمير. (2018). الرقمنة وتأثيرها على فعالية أداء الموارد البشرية في المؤسسة. أطروحة دكتوراه جامعة خنشلة-عباس لغور

7. عباس، أمل الكردي ياسر خضير. (2023). رقمنة إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في السلوك المكتبي المستدام للعاملين دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية. مجلة الجامعة العراقية، 57(3).
8. محمد ثابت الكرعاوي. (2022). الاستثمار في رأس المال البشري ومتطلبات التحول نحو رقمنة اقتصاد المعرفة. القرى للاقتصاد والعلوم الإدارية، (مؤتمر).
9. نقي، نريمان، ميموني، & خيرة. (2023). أثر التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية (رسالة دكتوراه، جامعة ابن خلدون-تيارت).

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Adli, M., Gharib, S., Hakami, M., & Pourmahdi, K. (2015). A survey on electronic human resource management consequences, its outcomes and performances. *Journal of Basic and Applied*, 4(10), 71-82.
2. Dwivedi, P., Chaturvedi, V., & Vashist, J. K. (2023). Innovation for organizational sustainability: The role of HR practices and theories. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(3), 759-776.
3. Emami, M., Rezaei, S., Valaei, N., & Gardener, J. (2023). Creativity mindset as the organizational capability: the role of creativity-relevant processes, domain-relevant skills and intrinsic task motivation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(1), 139-160.
4. Hu, Y. (2022). Risk Prediction of Digital Human Resource Management Based on Artificial Intelligence. *Journal of computing and information technology*, 30(1), 23-33.
5. Hwang, B. N., Lai, Y. P., & Wang, C. (2023). Open innovation and organizational ambidexterity. *European Journal of Innovation Management*, 26(3), 862-884.
6. Li, H., Zhao, T., Li, C., & Pang, X. (2023). Linking visionary leadership with employee creativity: Perceived organizational support as a mediator. *Social Behaviour and Personality: an international journal*, 51(1), 1-8.
7. Mahmood, Q. U. A., Ahmed, R., & Philbin, S. P. (2023). The moderating impact of big data analytics on green human resource management and organizational performance. *International Journal of Management Science and Engineering Management*, 18(3), 177-189.
8. Ni, Q. (2022). Deep Neural Network Model Construction for Digital Human Resource Management with Human-Job Matching. *Computational Intelligence and Neuroscience*, 2022.
9. Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2023). Realizing employee and organizational performance gains through digital human resource management use in developing countries. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(1), 121-134.
10. Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345-365.
11. Wang, L., Zhou, Y., & Zheng, G. (2022). Linking digital HRM practices with HRM effectiveness: The moderate role of HRM capability maturity from the adaptive structuration perspective. *Sustainability*, 14(2), 1003.
12. Zehir, C., Karaboğa, T., & Başar, D. (2020). The transformation of human resource management and its impact on overall business performance: big data analytics and AI technologies in strategic HRM. *Digital Business Strategies in Blockchain Ecosystems: Transformational Design and Future of Global Business*, 265-279.