

إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تعزيز النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية
لآراء عينة من القيادات الادارية في المديرية العامة لتربية نينوى

The Role of Digital Human Resource Management in Promoting Strategic Success: an Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Administrative Leaders in the General Directorate of Nineveh Education

م.م سهيل لقمان عباس

م.د خديجة حسن علي القصير

M. M. Suhail Luqman Abbas

M. Dr. Khadija Hassan Ali Al-Qaseer

مديرية تربية نينوى

جامعة الكوفة/ كلية الادارة والاقتصاد

¹khadijah.alqaser@uokufa.edu.iq ²Suhail.bap41@student.uomosul.edu.iq

المستخلص

سعت الدراسة الحالية الى تحقيق هدف رئيس يكمن في بيان دور إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز النجاح الاستراتيجي، لما تحظى بأهمية واسعة في تعزيز اداء المنظمة وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها، وللوصول الى هدف البحث تم صياغة فرضيتين رئيسيتين: هنالك علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والنجاح الاستراتيجي على المستوى الكلي، وهنالك تأثير معنوي للإدارة الموارد البشرية الرقمية في النجاح الاستراتيجي على المستوى الكلي، اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم اختيار عينة مكونة من 38 موظفاً من القيادات الادارية في المنظمة المبحوثة، إذ تم استخدام الاسلوب الاحصائي (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة.

وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج اهمها: ان هنالك علاقة ارتباط معنوي بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والنجاح الاستراتيجي، وأن إدارة الموارد البشرية الرقمية تمارس تأثيراً معنوياً في النجاح الاستراتيجي أي أنه يمكن تعزيز النجاح الاستراتيجي من خلال الإدارة الرقمية للموارد البشرية، وانطلاقاً من نتائج البحث تم تقديم عدد من التوصيات اهمها ضرورة تعزيز ابعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية في المنظمة المبحوثة لما لها دور مهم في تعزيز النجاح الاستراتيجي .

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الرقمية- النجاح الاستراتيجي

Abstract:

The research relied on the analytical descriptive approach, where a sample of 38 employees from the administrative leaders in the researched organization was selected, as the statistical method (SPSS) was used to analyze the study data, and the study reached a number of results, the most important of which is that there is a significant correlation between digital human resources management And strategic success, and that digital human resources management exerts a significant impact on strategic success, meaning that strategic success can be enhanced through digital management of human resources. important in promoting strategic success.

Keywords: digital human resource management- strategic success

المقدمة

يدرك الجميع ان العالم شهد في العقود الاخيرة مجموعة تحديات يتطلب اخذها بالاعتبار، وهذه التحديات ذو ابعاد سياسية واقتصادية واجتماعية، في جميع الميادين والمستويات، واصابت منظمات الاعمال بتأثيراتها، وحدثت تلك التغيرات في الجوانب الاقتصادية لا سيما اقتصاديات الدول المتقدمة، وتهدف الدول الاقل تقدماً إلى اللحاق بتلك الظواهر الاقتصادية التي تمارس فيها الرقمية دور القلب النابض، فوجدت العديد من المنظمات نفسها امام العديد من الصعوبات التنظيمية التي تتطلب اتخاذ قرارات حاسمة لمواكبة التحديات البيئية لتحقيق البقاء في ظل المحيط الرقمي وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية، وفي ذات الاطار باتت تحتل الموارد البشرية موقعاً مهماً نال اهتماماً واسعاً في عالم الاعمال المعاصر، حيث تمثل اهم عنصر من عناصر تحقيق التنمية، وتمثل الموارد البشرية في ظل الرقمية المحرك الرئيس لما تحققه المنظمة من ديناميكية وترتقي بها لتحقيق الاستمرارية في المستقبل باعتبارها احدى مصادر الميزة التنافسية التي ينبغي استثمارها، ومن هذا المنطلق فان الادارة الرقمية للموارد البشرية تمثل الوسيلة الرئيسة التي ينبغي على المنظمات تطبيقها في اداء مهامها عبر اعتماد الاستقطاب الرقمي والتدريب الرقمي وغيرها من ممارسات ادارة الموارد البشرية.

منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في السعي للإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما هو دور إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز النجاح الاستراتيجي ؟ وتنبثق منه عدد من الاسئلة الفرعية :

- 1 - ما هو خصائص ادارة الموارد البشرية الرقمية في المنظمة المدروسة؟
- 2 - هل هنالك علاقة ارتباط بين ادارة الموارد البشرية الرقمية والنجاح الاستراتيجي ؟
- 3 - هل تمارس إدارة الموارد البشرية الرقمية اثراً في النجاح الاستراتيجي؟

ثانياً : أهمية البحث

يمكن تلخيص اهمية البحث من خلال الاتي :

- 1 - الاهمية النظرية : تكمن الاهمية النظرية للبحث الحالي من خلال تقديم الاسهام النظري لمتغيرات البحث من خلال استعراض خلاصة لأفكار بعض الباحثين والمفكرين في مجال (إدارة الموارد البشرية الرقمية، والنجاح الاستراتيجي وابعادهما) بصورة مجتمعة .
- 2 - الاهمية الميدانية: تكمن الاهمية الميدانية للبحث الحالي بالاتي :
 - 1-2 إثارة اهتمام المنظمة المبحوثة إزاء تبني ابعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية لتحقيق قيمة منفردة في مجال العمل الاداري .
 - 2-2 تقديم عدد من المقترحات للمنظمة المبحوثة تسهم في زيادة تبنيها لأبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية وبما يساهم في تحسين جودة الخدمات التي تقدمها .

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث الحالي لتحقيق عدد من الاهداف اهمها التالي:

- 1 - معرفة مدى امتلاك المنظمة المبحوثة بإدارة الموارد البشرية الرقمية والنجاح الاستراتيجي .
- 2 - جذب اهتمام ادارة المنظمة المبحوثة لأهمية تطبيق الادارة الرقمية للموارد البشرية في رفع مستوى عملياتها والتغلب على المشكلات تواجهها والمساهمة في تحسين جودة الخدمات التي تقدمها.
- 3 - معرفة تأثير إدارة الموارد البشرية الرقمية في النجاح الاستراتيجي.
- 4 - معرفة نوع علاقة الارتباط بين ادارة الموارد البشرية الرقمية والنجاح الاستراتيجي.

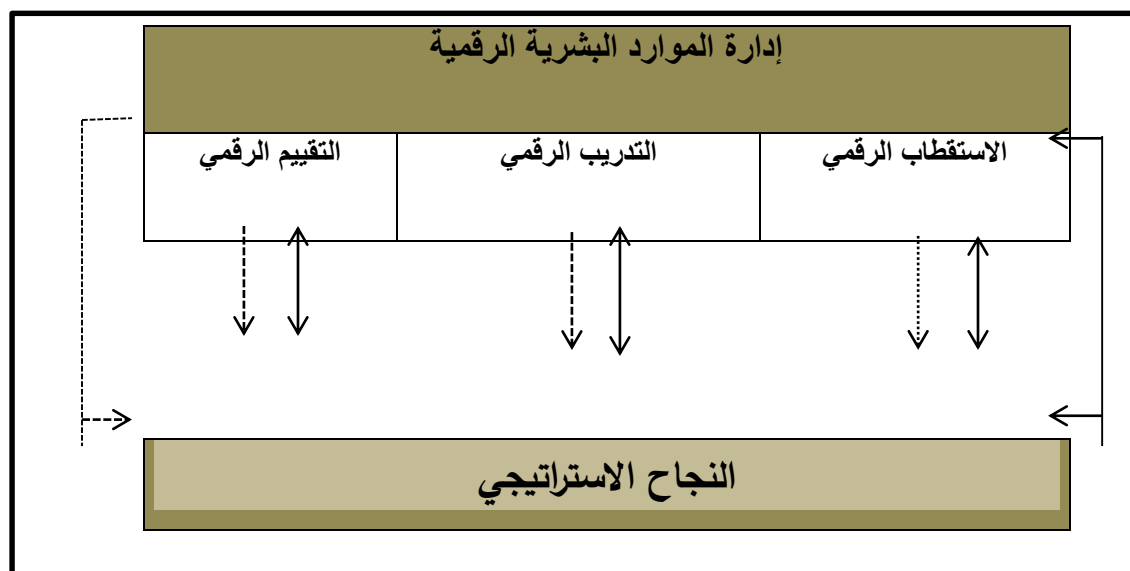
رابعاً : فرضيات البحث

في ضوء مشكلة البحث واهدافها وضع الباحث الفرضيات التالية للوصول الى الحقائق الواقعية للعلاقة بين متغيرات البحث

الفرضية الرئيسة الاولى : هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة الموارد البشرية الرقمية بأبعادها (الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، التقييم الرقمي) و النجاح الاستراتيجي على المستوى الكلي.

الفرضية الرئيسة الثانية : يوجد أثر لإدارة الموارد البشرية الرقمية بأبعادها (الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، التقييم الرقمي) في النجاح الاستراتيجي على المستوى الكلي.

خامساً : نموذج البحث الفرضي



من إعداد الباحثين

سادسا: منهج البحث واداتها :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي كونه اكثر الاساليب شيوعاً وانتشاراً في البحوث الانسانية والاجتماعية، إذ اعتمد الباحثان المنهج الوصفي في جمع ودراسة البيانات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، والمنهج التحليلي لتحليل وتفسير البيانات التي جمعها من عينة الدراسة، وقد اعتمد البحث استمارة الاستبانة اداةً للدراسة وقد تم تصميمها وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وتم توزيع 38 استمارة على عينة من القيادات الادارية في مديرية تربية نينوى واسترجعت منها 38 استمارة صالحة للتحليل .

سابعاً : الاساليب الاحصائية المستخدمة :

لاختبار فرضيات البحث تم اعتماد اساليب النسب المئوية والتوزيعات التكرارية كأساليب احصائية ملائمة لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها بواسطة استمارة الاستبانة وتم

المحور الاول

إدارة الموارد البشرية الرقمية

أولاً : مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية

عرف إدارة الموارد البشرية الرقمية على انها استخدام التطبيقات الرقمية وتقنيات الاتصال المتنقلة لتغيير الاساليب المتبعة في العمل بين المدراء والعاملين في مجال الموارد البشرية من اسلوب التعامل المباشر الى اسلوب العمل عبر التقنيات الرقمية (Stefan, 2020,345) كما وعرف ايضاً بأنه التطبيق العملي لاستراتيجيات وسياسات المنظمة التي يتعلق بالموارد البشرية من خلال الدعم الموجه والاستغلال الامثل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية (اصرف، 2020، 238).

وبناءً على ما تقدم يرى الباحث ان إدارة الموارد البشرية الرقمية تعني استخدام التكنولوجيا المعتمدة على الانترنت في الانظمة المرتبطة بالموارد البشرية بهدف خلق قيمة داخل المنظمة وعبرها للمستفيدين والادارة.

ثانياً : اهمية الموارد البشرية الرقمية:

اشار (Deborah& Vaneeta, 2017, 24-25) الى اهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية والتي تمثلت بالتالي:

- 1 - سرعة وجودة تنفيذ العمليات.
- 2 - تحسين الخدمات المقدمة.
- 3 - زيادة امكانية وصول الموظفين الى قواعد البيانات عبر الادارة الرقمية لإدارة الموارد البشرية الرقمية كعمليات التعيين وتسجيل اوقات الخروج والدخول .
- 4 - المساهمة في زيادة فاعلية البرامج التدريبية.
- 5 - تخفيض التكاليف وتحسين إدارة الموظفين.

ثالثاً : عناصر إدارة الموارد البشرية الرقمية

1 - الموظفون الرقميون: يعتبر الجيل الحالي مواطنون رقميون، فهم أكثر ميلاً نحو استخدام الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي حيث هنالك فرق كبير بينهم وبين الاجيال الماضية لا سيما في سلوكهم وشخصيتهم، فالجيل الحالي يملكون اجهزة متصلة بالانترنت على نحو مستمر، ويتطلب من المنظمات اعتماد التطبيقات الرقمية بصورة اكبر عند وجود مثل هذه الموظفين في موقع العمل حيث يمتلك معظمهم كفاءات رقمية يمكن الاستفادة منها لتحسين اداء الاعمال.

2 - العمل الرقمي : نتيجةً للرقمنة، بات جميع أو معظم عمل المنظمات رقمياً عبر استخدام التقنية، يتطلب من المنظمات القيام بدمج العناصر الرقمية في معظم عمليات الاعمال وتغيير اساليب العمل الروتينية الى العمل الرقمي، حيث يتم استخدام الادوات والوسائط الرقمية في المنظمة على نحو مستمر ويعتمد عليها الموظفون بشكل اكبر، لذلك على ادارة الموارد البشرية كسب الموظفين المناسبين والحفاظ عليهم وتطويرهم ومساعدتهم على تبني التغير الرقمي الذي يتضمن التغيير في متطلبات التأهيل ومتطلبات العمل الاخرى .

3 - إدارة الموظف الرقمي : يتضمن تخطيط وتنفيذ واستخدام التقنيات الرقمية لدعم ممارسات الموارد البشرية كمعالجة كشوف المرتبات، صيانة سجلات الحضور، التعويضات، وإدارة الاداء وغيرها، يتم دعمها وتغييرها عبر الرقمنة، وادى ذلك لتخفيض بعض التكاليف وتحسين سرعة العمل وتقليل الاخطاء. (Deborah& Vaneeta, 2017, 24-25)

رابعاً: أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية

1 - الاستقطاب الرقمي: هو نظام يسمح للمتقدمين للعمل بتقديم طلباتهم من خلال نموذج على مواقع المنظمات ومنظمات التوظيف على الشبكة الدولية (الانترنت) أو من خلال البريد الالكتروني لاختيار المرشحين المؤهلين لعمل المقابلات الشخصية ، حيث تعتمد منظمات الاعمال الى انشاء مواقع على الشبكة الدولية يمكن من خلالها الراغبين في العمل التقدم لشغل الوظائف الشاغرة أو تقديم بياناتهم والسيرة الذاتية انتظاراً لتوفير وظيفة ملائمة في المستقبل، وتساهم عملية استقطاب الموارد البشرية في ظل الرقمية في تخفيض الوقت المطلوب للبحث وعدد الموارد البشرية غير الكفوة المستخدمين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة، فضلاً عن المساهمة في استقطاب الموارد البشرية ذات المؤهلات لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة باقل كلفة ممكنة وكذلك المساهمة في استقرار الموارد البشرية عبر جذب المرشحين الكفؤين والاحتفاظ بالمرغوب منهم في المنظمة .

2 - التدريب الرقمي : العملية التي تتم في بيئة تفاعلية متنقلة ذات تطبيقات متشعبة تقوم على استخدام الشبكة الدولية والحاسوب والاهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والدورات التدريبية الالكترونية، لتصميم وتطبيق البرامج التدريبية التزمانية وغير التزمانية عبر اتباع انظمة التدريب الذاتي والتفاعلي لتحقيق الاهداف التدريبية واتقان المهارات بناءً على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم ومواقعهم الجغرافية، وتشير التقديرات ان التدريب عبر الشبكة الدولية والبرمجيات سيمثل في المدى القريب 80 % من حجم التدريب في المنظمات، حيث يتم عبر البرمجيات الحديثة قياس وتحديد الفجوة بين مواصفات الموارد البشرية والاهداف الرئيسة للمنظمة ومن ثم وفق النتائج يتم الافراد للدورات المختلفة (Olivier, 2017 , 13).

3 - التقييم الرقمي : هو نظام الكتروني رقمي محوسب على الشبكة الدولية ، يتم الدخول اليه من خلال استخدام بيانات دخول خاصة بكل مستخدم لإجراء عملية التقييم.

المحور الثاني

النجاح الاستراتيجي

أولاً: مفهوم النجاح الاستراتيجي

يمثل النجاح الاستراتيجي من المواضيع الادارية المعاصرة والذي لم يلق اتفاقاً موحداً حول مفهومه ليومنا هذا، حيث تعمل المنظمات كافة لبلوغ النجاح في عملها من خلال بناء القدرات التنظيمية والكفاءات البشرية والتي تساهم في التنسيق العالي بين مواردها المتاحة بكفاءة وفاعلية على نحو تساهم في تحقيق التفوق على المنافسين، وقد عرفته (سمية، 2013، 40) بأنه قدرة المنظمة على البقاء في عالم الاعمال والتكيف والاستجابة والنمو والتعلم المستمر في إطار الاهداف التي تسعى لتحقيقها، وأشار كل من (فتيحة وزينب، 2020، 11) ان النجاح الاستراتيجي هو قدرة القائد على وضع خارطة الطريق بعيدة الامد في إطار فهمه لما يحدث في بيئة المنظمة وتوقعه ما سيواجهها مستقبلاً والقدرة على النمو واقتناص الفرص لضمان البقاء والنمو والاستمرارية، وعرف أيضاً على أنه قدرة المنظمة على تحقيق النجاح عبر اشباع حاجات ورغبات الزبائن وإقامة علاقات جيدة معهم وذلك عبر توفير هذه الحاجات بكفاءة وفاعلية إذ تحقق أهداف المنظمة والزبائن (العامري والعبادي، 2022، 353)

وبناءً على ما تقدم يرى الباحثان ان مفهوم النجاح الاستراتيجي ناتج قدرة المنظمة على التعامل مع المواقف والمشكلات التي تواجهها مما ينعكس على النمو والبقاء والاستمرارية في عالم الاعمال .

ثانياً: اهمية النجاح الاستراتيجي

حظي النجاح الاستراتيجي بمكانة مهمة في الدراسات والبحوث، حيث يرى (العزاوي، 2008، 132) ان النجاح الاستراتيجي يقدم ادوات ذات اهمية لقياس نجاح المنظمة في الامد البعيد والذي لا بد ان يتلاءم مع البيئتين الداخلية والخارجية، فالاستراتيجية الجيدة هي تلك الاستراتيجية التي يمكن تنفيذها بنجاح، ففي بعض الاحيان قد يكون التنفيذ الناجح لاستراتيجية يتضمن بعض العيوب افضل من تبني استراتيجية منسجمة غير قابلة للتنفيذ، فالنجاح الاستراتيجي يمثل عدداً من العمليات الادارية يتم تحديده بموجب الموارد الداخلية للمنظمة وما تملكه من موارد ملموسة وغير ملموسة حيث ان نجاح المنظمات تقودها نحو التميز في المدى البعيد (Oestreich et al , 2008, 3)، ويمكن زيادة نجاح المنظمات من خلال توفير الاساليب والادوات الملائمة التي تعزز نجاحها وتحقق اهدافها (Smart, 2012, 102)

ثالثاً: أبعاد النجاح الاستراتيجي

حدد كل من (Katz & Green, 2007, 586) و (احمد، وسلطان، 2022، 80) ابعاد النجاح الاستراتيجي التالية:

1 - التكيف: يمثل التكيف من اكثر العوامل الحاسمة في تحديد بقاء المنظمة او زوالها لأن التغيرات البيئية يمكن تحملها لفترات زمنية قصيرة ولكن التكيف في ظل الظروف المتغيرة مطلوبة لبقاء ونمو المنظمة في المدى البعيد، وان المنظمات يمكنها التكيف مع التغيرات البيئية عبر التعديلات في الهيكل والممارسات، وان هدف التكيف ان تحافظ على التوازن المنظمي حيث يمثل تحقيق التوازن سلوك يساهم في بقاء ونمو المنظمة، وعرف (الشماع وحمود، 2007، 329) التكيف على انه قدرة المنظمة على التنبؤ بالمشكلات سواء كانت داخلية او خارجية الي ستواجهها مستقبلاً وايجاد الاساليب الكفيلة للسيطرة عليها قدر الامكان.

2 - النمو: ينظر للنمو بوصفه مرحلة من مراحل دورة حياة المنظمات تقوم من خلالها بتطوير مهارات وقدرات ومعارف وبناء قيمة تجعلها تكسب موارد إضافية، والنمو يمثل ظاهرة طبيعية ذات اهمية تخلق دافع لاستغلال الفرص وتوفير المحفزات وتنمية القدرات على مواجهة التحديات التي تحيط بالمنظمة (خليل وحمود، 2019، 163)

3 - البقاء: يمثل بقاء جوهر النجاح الاستراتيجي لأن مجرد بقاء المنظمة في إطار دائرة المنافسة في الوقت الراهن يمثل نجاحاً بحد ذاته وذلك نتيجة للظروف التي تعمل في ظلها المنظمة ويمثل بقاء المنظمة احد النشاطات الرئيسة التي ينبغي على المدير

الاستراتيجي الاهتمام بها، حيث يمثل بقاء المنظمات في إطار البيئة التنافسية هدفاً تسعى إليه جميع المنظمات وقد يتطلب منها الاهتمام بمصالح كافة الأطراف ذات العلاقة مع المنظمة.

الجانب العملي

ثانياً : وصف متغيرات البحث

1 : وصف أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية وتشخيصها

يركز هذا المبحث على وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها من وجهة نظر عينة من القيادات الادارية في المديرية العامة لتربية نينوى ، إذ استخدم الباحث البرمجية الجاهزة (SPSS V26) للاستدلال على النسب المئوية والتكرارات وكذلك الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة وكالاتي :

أ - وصف بعد الاستقطاب الرقمي

الجدول (1) وصف الاستقطاب الرقمي

مقياس الاستجابة								
المتغير	اتفق (1)		محايد (2)		لا اتفق (3)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ن	%	ن	%	ن	%		
X1	23	60.5	9	23.7	6	15.8	55.1	0.76
X2	34	89.5	2	5.3	2	5.3	1.15	0.49
X3	30	78.9	6	15.8	2	5.3	1.26	0.55
X4	28	73.7	7	18.4	3	7.9	1.34	0.62
X5	21	55.3	15	39.5	2	5.3	1.50	0.60
المعدل	71.58		20.54		7.92		1.36	0.60

ويتضح من الجدول (1) أن المعدل العام للوسط الحسابي لبعدها الاستقطاب الرقمي بلغ (1.36) وبانحراف معياري (0.60) وباتفاق (71.58) من الأفراد المبحوثين ، ومن أهم المتغيرات التي عززت إيجابية هذه الاتفاق المتغير (x2) ، إذ أكد (89.5) من أفراد عينة الدراسة أن الاستقطاب الرقمي يعمل على تعزيز نزاهة عملية الاختيار ، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (1.15) بانحراف معياري (0.49).

ب - وصف بعد التدريب الرقمي

الجدول (2) وصف التدريب الرقمي

مقياس الاستجابة								
المتغير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق (3)		محايد (2)		اتفق (1)	
			٥٠	٤	٥٠	٤	٥٠	٤
X6	0.51	1.18	5.3	2	7.9	3	86.8	33
X7	0.45	1.18	2.6	1	13.2	5	84.2	32
X8	0.72	1.44	13.2	5	18.4	7	68.4	26
X9	0.66	1.31	10.5	4	10.5	4	78.9	30
X10	0.79	1.55	18.4	7	18.4	7	63.2	24
المعدل	0.62	1.33	10		13.68		76.3	

ويتضح من الجدول (2) أن المعدل العام للوسط الحسابي لبعد التدريب الرقمي بلغ (1.33) وانحراف معياري (0.62) وباتفاق (76.3) من الأفراد المبحوثين ، ومن أهم المتغيرات التي عززت إيجابية هذه الاتفاق المتغير (x6) ، إذ أكد (68.8) من أفراد عينة الدراسة أنه تعمل إدارة الموارد البشرية الرقمية على تسهيل التدريب عن بعد ، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (1.18) وانحراف معياري (0.51) .

ج - وصف بعد التقييم الرقمي

الجدول (3) وصف التقييم الرقمي

مقياس الاستجابة								
المتغير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق (3)		محايد (2)		اتفق (1)	
			٥٠	٤	٥٠	٤	٥٠	٤
X11	0.60	26.1	7.9	3	10.5	4	81.6	31
X12	0.66	1.31	10.5	4	10.5	4	78.9	30
X13	0.64	1.31	5.3	2	21.1	8	73.7	28
X14	0.57	1.60	2.6	1	32.7	9	73.7	28

0.67	1.38	10.5	4	15.8	6	73.7	28	X15
0.62	1.37	7.36		18.12		76.32		المعدل

ويتضح من الجدول (3) أن المعدل العام للوسط الحسابي لبعده التقييم الرقمي بلغ (1.37) وبانحراف معياري (0.62) وباتفاق (76.32) من الأفراد المبحوثين ، ومن أهم المتغيرات التي عززت إيجابية هذه الاتفاق المتغير (x11) ، إذ أكد (81.6) من أفراد عينة الدراسة أنه توفر معايير عادلة لتقييم أداء العاملين 0 ، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (1.26) بانحراف معياري (0.60) .

2 : وصف أبعاد النجاح الاستراتيجي وتشخيصها

الجدول (4) وصف أبعاد النجاح الاستراتيجي

مقياس الاستجابة								
المتغير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق (3)		محايد (2)		اتفق (1)	
			%	العدد	%	العدد	%	العدد
Y1	0.60	1.26	7.9	3	10.5	4	81.6	31
Y2	0.58	1.36	5.3	2	26.3	10	68.4	26
Y3	0.76	1.44	15.8	6	13.2	5	71.1	27
Y4	0.54	1.23	5.3	2	13.2	5	81.6	31
Y5	0.56	1.28	5.3	2	18.4	7	76.3	29
Y6	0.52	1.21	5.3	2	10.5	4	84.2	32
Y7	0.72	1.52	13.2	5	26.3	10	60.5	23
Y8	0.76	1.52	15.8	6	21.1	8	63.2	24
Y9	0.43	1.15	2.6	1	10.5	4	86.8	33
Y10	0.76	1.50	15.8	6	18.4	7	65.8	25

0.62	1.34	9.23	15.52	73.95	المعدل ل
------	------	------	-------	-------	-------------

ويتضح من الجدول (4) أن المعدل العام للوسط الحسابي لأبعاد النجاح الاستراتيجي بلغ (1.34) وبانحراف معياري (0.62) وبتوافق (73.95) من الأفراد المبحوثين ، ومن أهم المتغيرات التي عززت إيجابية هذه الاتفاق المتغير (Y9) ، إذ أكد (86.8) من أفراد عينة الدراسة أنه تؤثر انماط القيادة الادارية في سرعة التكيف والاستجابة للمتغيرات ، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (1.15) بانحراف معياري (0.43) .

ثالثاً : علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

1 : تحليل علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والنجاح الاستراتيجي على المستوى الكلي
الجدول (4) القيم العددية لعلاقة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والنجاح الاستراتيجي

المتغير المعتمد	النجاح الاستراتيجي
المتغير المستقل	
إدارة الموارد البشرية الرقمية	456*

$p \leq 0.05$

N=38

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

من خلال ملاحظة نتائج الجدول (4) نجد أن هنالك علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين التسويق التفاعلي وثقة الزبون ، بدلالة قيمة معامل الارتباط التي بلغت (0.456) عند مستوى معنوية (0.05) .

رابعاً : علاقة التأثير بين متغيرات البحث

1 - تحليل علاقة التأثير بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والنجاح الاستراتيجي
الجدول (6) تأثير إدارة الموارد البشرية الرقمية في النجاح الاستراتيجي

المتغير المعتمد	R ²	0β	1β	F المحسوبة	T المحسوبة
المتغير المستقل					
ابعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية	0.302	0.712	0.418	14.522	5.386

$P \leq 0.05$

DF(1,36)

N=38

توضح نتائج الجدول (6) إن إدارة الموارد البشرية الرقمية بأبعاده مجتمعة تؤثر في تعزيز النجاح الاستراتيجي وبمعامل انحدار (0.302) بدلالة قيمة (t) المحسوبة (5.386) عند مستوى معنوية (0.05) ، ويمكن تجسيد التأثير المعنوي من خلال قيمة (f) المحسوبة والبالغة (14.522) وبدرجتي حرية (1،38) عند مستوى معنوية (0.05) ، وبهذا نصل الى قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على هنالك تأثير معنوي لإدارة المورد البشرية الرقمية في تعزيز النجاح الاستراتيجي.

أولاً: الاستنتاجات

- 1 - اشارت نتائج الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الرقمية تمارس دوراً مهماً في تعزيز النجاح الاستراتيجي في منظمات الاعمال.
- 2 - إن جميع ابعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية (الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، التقييم الرقمي) تتوافر في المنظمة المبحوثة بمستوى جيد، وفي ظل عصر التكنولوجيا والرقمنة يتطلب من المنظمة المبحوثة العمل على تعزيز توافرها بمستويات اكبر
- 3 - حصل النجاح الاستراتيجي في المنظمة المبحوثة والمتمثلة بالابعاد (التمكين، النمو، البقاء) على مستوى جيد، وفي إطار المنافسة التي تواجهها المنظمة المبحوثة من المؤسسات التربوية الاهلية (المدارس الاهلية) يتطلب منها العمل على تعزيز مستويات النجاح الاستراتيجي فيها .

ثانياً: المقترحات

- 1 - على المنظمة المبحوثة تكييف إدارة الموارد البشرية الرقمية وفق عملها واستخداماتها في تعزيز النجاح الاستراتيجي لها بأسلوب شمولي تحقق اهدافها المنشودة .
- 2 - ضرورة العمل على زيادة مستوى ابعاد الموارد البشرية الرقمية فيها بصورة أكبر، لتتمكن من مواكبة بيئة الاعمال المعاصرة التي تعتمد بالدرجة الاولى على التكنولوجيا.
- 3 - لا بد للمنظمة المبحوثة العمل اكثر على تعزيز ابعاد النجاح الاستراتيجي لتتمكن من التكيف مع التغيرات البيئية وتحقيق الاهداف التربوية التي تسعى لها.

المصادر:

- 1 - اصرف، حامد جودت ، 2020 ، أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان، المجلة العربية للإدارة ، مجلد40، عدد2 .
- 2 - Stefan, Strohmeier , 2020, Digital human resource management : A conceptual clarification, German Journal of Human resource management . Vol. 34. No. 3.
- 3- Deborah, Sharon & Vaneeta, Aggarwal, 2017 , Digital Human Resource Management . Vol.11. No.2 .
- 4- Olivier Las Vergnas, 2017. Collectif- Le- e - Learning informel ? . Archives contemporaines, 21 oct. pp13.
- 5 - سمية، بقاسم، 2013، دور تدريب الكفاءات على النجاح الاستراتيجي للمؤسسة الخدمية، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، الجزائر.
- 6 - فتحة، بقادر، و زينب، علالي، 2020، اثر مقومات القيادة التحويلية على النجاح الاستراتيجي: دراسة ميدانية بمؤسسة ايكومس ادرار، رسالة ماجستير ، جامعة احمد دراية، ادرار، الجزائر.
- 7 - العامري، حنين نجم عبد، العبادي، سناء عبدالرحيم، 2022، تأثير القيم الفردية في النجاح الاستراتيجي: بحث ميداني، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد18، العدد59 .
- 8 - العزاوي، بشرى هاشم محمد، 2008، اثر العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي وقرارات واعضاء مجالس عدد من كليات جامعة بغداد ، اطروحة دكتوراه في إدارة الاعمال، جامعة بغداد.
- 9 - Oestreich,Thoma& Buytendijk, F. & O, Rouke,John. & Hatch,T . 2008. Management Excellence : Step-by-step Strategy to Success. www.econfin.boun.edu.tr/yeni/management -Excellence .pdf
- 10 - Smart.Jessica. 2012. Success: Perceptions of New Zealand Expatriates in Singapore . Master of Business in Management . University of Otago. Dunedin. New Zealand .
- 11 - خليل اريج سعيد، وحمود، انفال عياد، 2019، تأثير نظام إدارة استمرارية الاعمال في النجاح الاستراتيجي، مجلة الدناير، العدد15

- 12 - الشماخ، خليل محمد، وحمود، خضر كاظم، 2007، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 13 - Katz, Jeromea& Green Richard. P . 2007. Entrepreneurial Small Business. Mc Graw-Hill Irwwin . New York .
- 14 - احمد، حكيم توفيق، وسلطان، حكمت رشيد، 2022، دور التحالفات الاستراتيجية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الادارية والعلمية في كليات نوروز وجيهان الخاصة في محافظة دهوك، المجلة الاكاديمية لجامعة نوروز، المجلد 11، العدد 20 .