

تواريخ البحث تاريخ تقديم البحث : 2024/3/25 تاريخ قبول البحث : 2024/5/12 تاريخ رفع البحث على الموقع: 2025/6/15	ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحقيق الابداع التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة البصرة المدرس المساعد رنا عبدالله محمد المدرس المساعد هبة ياسين عبدالله جامعة البصرة / كلية الادارة والاقتصاد / قسم إدارة الاعمال
--	--

المستخلص :

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق الإبداع التنظيمي. وبصفة أكثر تحديد، يقوم البحث باختبار علاقات الارتباط والتأثير بين ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (الموظفين الرقميين، العمل الرقمي، إدارة الموظفين الرقميين) على الإبداع التنظيمي. وتكمن أهمية البحث في معرفة أهمية اختيار وتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في الكلية محل البحث وبيان دورها في تحقيق الإبداع التنظيمي. وكألية لتحقيق أهداف هذا البحث وضعت فرضيتان رئيسيتان لذلك، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم جمع البيانات من خلال قوائم الاستقصاء الإلكترونية على موقع (Google form)، ووزعت على عينة عشوائية متكونه من (210) مفردة من الموظفين العاملين في كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة البصرة. وقد تم معالجة البيانات احصائياً بواسطة الحزمة الاحصائية SPSS V. 24 وAmos. وأظهرت نتائج البحث وجود علاقات تأثير معنوية لممارسات إدارة الموارد البشرية والابداع التنظيمي على المستوى الكلي للعينة المستجيبة. مع وجود علاقة ارتباط معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والابداع التنظيمي على المستوى الكلي للعينة المستجيبة.

الكلمات المفتاحية: ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية – الابداع التنظيمي - الموظفين الرقميين- العمل الرقمي- ادارة الموظفين الرقميين.

Digital Human Resources Management Practices and Their Role in Achieving Organizational Creativity: An analytical study of the opinions of a sample of employees at the College of Administration and Economics - University of Basra

Assist. Lect. Rana Abdullah Muhammad

Assist. Lect. Heba Yassin Abdullah

**Department of Business Administration, College of Administration & Economics,
University of Basrah**

Abstract :

The current research aims to identify the role of digital human resources management practices in achieving organizational creativity. More specifically, the research tests the correlations and influence between human resources management practices and their dimensions (digital employees, digital work, digital employee management) on organizational creativity. The importance of the research lies in knowing the importance of choosing and applying digital human resources management practices in the college under research and explaining its role in achieving organizational creativity. As a mechanism to achieve the objectives of this research, two main hypotheses were developed, using the descriptive analytical approach. Data were also collected through electronic survey lists on the Google form website, and distributed to a random sample consisting of (210) individuals from employees working in the College of Administration and Economics/University. Basra. The data was processed statistically using the statistical package SPSS V. 24 and Amos. The results of the research showed the existence of significant influence relationships for human resources management practices and organizational creativity at the aggregate level for the responding sample. There is a significant correlation between human resources management practices and organizational creativity at the overall level of the responding sample.

Keywords: digital human resources management practices - organizational creativity - digital employees - digital work - digital employee management.

المقدمة :

شهد عالم الاعمال اليوم العديد من التحديات الناتجة عن التغيرات المتسارعة في بيئة العمل مما اقتضى وجود توجهات جديدة تستجيب وتواكب هذه التحديات والتغيرات، ومنها التحول الرقمي الذي لم يكن له تأثير عميق على جوانب حياتنا فقط وانما كان له تأثير كبير على عمليات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات، اذ تطلب ذلك موارد بشرية تمتلك مهارات عالية في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تمكنهم من التكيف مع مختلف التغيرات في بيئة الاعمال. مما اجبر هذا المنظمات على تغيير طريقة العمل، لدرجة انه أصبح جزء أساسي من استراتيجيات المنظمات. وبذلك فقد جاء هذا البحث لتسليط الضوء على موضوع مهم وحيوي، ولحاجة المنظمات العامة في العراق للدراسات والبحوث ذات العلاقة بتطوير الموارد البشرية عن طريق تطبيق التكنولوجيا الرقمية الحديثة والتي تساهم في تحسين اداءها، بالإضافة الى ان للأبداع التنظيمي أهمية كبيرة لأنه يعد عملية فاعلة تهدف لتطوير وتنمية الموارد البشرية العاملة في المنظمة من خلال عدة ممارسات. فالإبداع في جوهره تغيير والذي يعد مطلب حيوي للعديد من المنظمات، خاصة في ظل بيئة متسارعة التغيرات والاحداث فتبرز حاجتها للإبداع لكي تستطيع الاستمرار وان تقدم كل ما هو جديد في ظل هذه البيئة كثيرة التغيرات والمتسارعة، فهو لا يمكن المنظمة من الاستمرار فقط وانما أيضا يمكنها من النمو والازدهار. وبذلك سيتم تقسيم البحث الحالي الى أربعة مباحث يتضمن المبحث الأول منهجية البحث، والمبحث الثاني يتضمن الإطار النظري والذي تناول فيما يخص المتغير الأول (ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية) والمتغير الثاني (الابداع التنظيمي)، اما المبحث الثالث فتناول الجانب العملي، والمبحث الرابع فتضمن اهم الاستنتاجات والتوصيات التي تخص متغيرات البحث.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: - مشكلة البحث

في ظل التطورات التي يشهدها عالم اليوم نتيجة التغيرات المتسارعة في بيئة الاعمال أحدث ذلك للمنظمات العديد من المشكلات والتحديات، لذا وجب على من ترغب منها في تحقيق أهدافها ان تخلق بيئة داعمة للأبداع التنظيمي. اذ ينظر للأبداع التنظيمي على انه القدرة لخلق الأفكار الإبداعية الجديدة القابلة للتطبيق والتي تساهم في تطوير العمليات الإدارية، ولكي تستطيع المنظمة من بلوغ ذلك يستلزم تحول شامل من التقليدي الى الرقمي من حيث ممارسات إدارة الموارد البشرية والتي يمكن ان تلعب دوراً هاماً في ابراز وتعزيز الملكات الإبداعية لدى العاملين. لذلك يحاول البحث الحالي معرفة واكتشاف مستوى اهتمام المنظمة المبحوثة (كلية الإدارة والاقتصاد) بممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والابداع التنظيمي. وبذلك يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل التالي: - (ما مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية و ابعادها في تحقيق الابداع التنظيمي)

ثانياً: - أهمية البحث

تستمد أهمية البحث الحالي من أهمية الموضوع الذي تناولته والذي يعد من المواضيع الحيوية والحديثة في الوقت الراهن، وينسجم مع توجهات منظمات الاعمال لتطوير مواردها البشرية. وعليه تنبع أهمية البحث من: -

- 1- ركز على متغيرات تمثل توجهات إدارية معاصرة مهمة في مجال إدارة الموارد البشرية وهي ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والابداع التنظيمي.
- 2- فتح الافاق للتعرف على مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية وتطبيقاتها في مؤسسات الدولة، اذ تمثل ممارسات الموارد البشرية الرقمية موضوعاً حديثاً على مستوى الادب التنظيمي مما يتوجب التركيز عليه ودراسته وتوضيح ابعاده.
- 3- رفد المكتبة العربية والعراقية بصورة خاصة بمساهمة معرفية تربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والابداع التنظيمي.
- 4- اثارة دوافع المنظمات لتحديد ومعرفة أهمية اختيار وتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية لتحقيق الابداع التنظيمي.

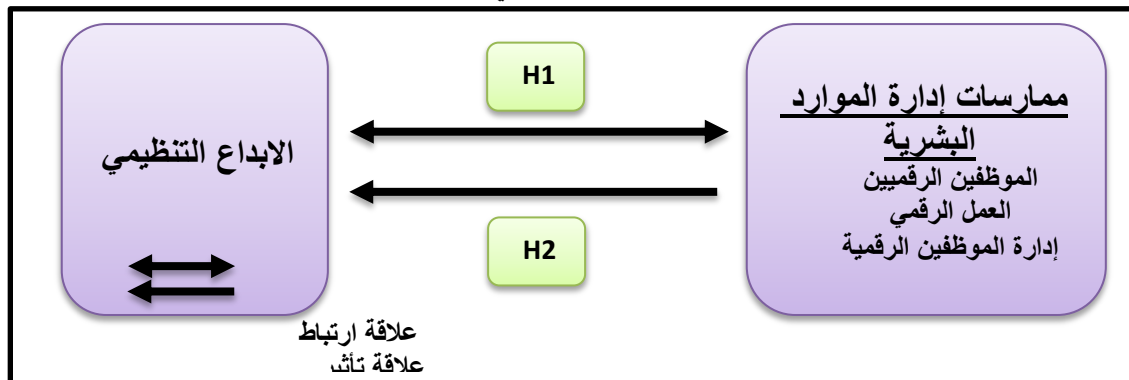
ثالثاً: - اهداف البحث / يسعى البحث الحالي لتحقيق مجموعة من الأهداف التالية: -

- 1- التعرف على مستوى اهتمام الكلية محل البحث بممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والابداع التنظيمي.
- 2- الوقوف على مدى إدراك الموظفين في الكلية محل البحث لممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية.
- 3- التعرف عن تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية وابعادها الثلاث في الابداع التنظيمي.
- 4- عرض عدد من التوصيات حول مدى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في الكلية محل البحث وتقديم المقترحات المناسبة منها لتعزيز مستوى تطبيقها بالبناء على توصل اليه البحث من نتائج.

رابعاً: - المخطط الفرضي للبحث

يوضح مخطط البحث الفرضي المتغيرات والعلاقات بينها من حيث الارتباط والتأثير، فالمتغير المستقل هو ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية بأبعاده (الموظفين الرقميين، العمل الرقمي، إدارة الموظفين الرقمية) بالاعتماد على مقياس كل من (البغدادي وآخرون، 2024) و (Aggarwal & Sharon, 2017; Halid, et al., 2020; Althabhwae & Saeed, 2024; Varadaraj& Al Wadi, 2021). أما المتغير التابع فهو الابداع التنظيمي حسب مقياس (بوصبيعة، 2022) .

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر: اعداد الباحثان

خامساً: - فرضيات البحث

تمثلت الفرضيات الخاصة بالبحث بفرضيتين رئيسيتين ويتفرع من كل منها عدد من الفرضيات الفرعية وبالشكل الاتي: -
الفرضية الرئيسة الأولى: هناك علاقة ارتباط طردية معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والابداع التنظيمي في المنظمة محل البحث.

وتتفرع منها ثلاث فرضيات فرعية: -

- 1- هناك علاقة ارتباط طردية معنوية بين الموظفين الرقميين والابداع التنظيمي.
 - 2- هناك علاقة ارتباط طردية معنوية بين العمل الرقمي والابداع التنظيمي.
 - 3- هناك علاقة ارتباط طردية معنوية بين إدارة الموظفين الرقمية والابداع التنظيمي.
- الفرضية الرئيسة الثانية: هناك علاقة تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في الابداع التنظيمي.

وتتفرع منها ثلاث فرضيات فرعية: -

- 1- هناك علاقة تأثير معنوي للموظفين الرقميين في الابداع التنظيمي.
- 2- هناك علاقة تأثير معنوي للعمل الرقمي في الابداع التنظيمي
- 3- هناك علاقة تأثير معنوي لإدارة الموظفين الرقمية في الابداع التنظيمي

خامساً: - مجتمع وعينة البحث

لغرض التكامل مع رؤية البحث فأن مجتمع البحث الحالي يتمثل من الكادر الإداري للموظفين العاملين في كلية الادارة والاقتصاد -جامعة البصرة. اذ تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية لمجتمع البحث والذي يبلغ عددهم (210) موظفاً. وقد وزعت الاستبانة عليهم بطريقة عشوائية عن طريق عمل استبانة الكترونية باستخدام موقع (Google Form). ارسلت لعينه البحث بواسطة رابط الكتروني. كما تم تحديد حجم العينة من خلال عدد العبارات للمتغيرات الموجودة في قائمة الاستبانة، حيث يتراوح عدد المستجيبين لكل عبارة من (5-10) مفردة، وحسب المعادلة التالية (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019). عدد العبارات الموجودة في قائمة الاستبانة مضروب في 10 ($210 = 10 \times 22$) مفردة .

المبحث الثاني: - الجانب النظري للبحث

اولاً: - ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية

1- المفهوم

هناك العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا المفهوم، ولكي نقف على مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية، يتطلب البداية الإحاطة بكل كلمة من هذا المفهوم بشكل منفصل للوقوف عليه كاملاً فيما بعد. فممارسات إدارة الموارد البشرية عبارة عن ممارسات تخص العلاقة بين الموظفين والمنظمة التي يعملون فيها. في حين إدارة الموارد البشرية هي إدارة مهارات العاملين وقدراتهم ومواقفهم وابداعاتهم لتحقيق اهداف المنظمة والاعراض الاستراتيجية الخاصة بها طويلة الامد (Mia & Faisal, 2020:18) ويشير مفهوم الرقمنة او التحول الرقمي الى الاستخدام المتزايد للتكنولوجيا وما يقابل ذلك من تغييرات جوهرية في مجالات الاعمال والمجتمع العديدة ، وينطبق ذلك أيضاً على مجال إدارة الموارد البشرية (البغدادى وآخرون، 2024: 1846). وقد تم التعبير عن الرقمنة بأنها استخدام التقنيات التي تساعد في تغيير نماذج الاعمال وتوفير الفرص الجديدة للإيرادات وإنتاج القيمة (Aggarwal & Sharon, 2017:23). وفيما اشار (امين، 2018: 45) الى ان التحول الرقمي يقصد به عملية انتقال اعمال المنظمة من النظام التقليدي الى النظام الرقمي الذي يقوم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لكافة مجالات العمل. وذكر (Zhang & Chen, 2024:1485) ان التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية تشير الى عملية تغيير تتحول بموجبها إدارة الموارد البشرية الى الرقمية لأجل ان تكون مدفوعة بالبيانات واتمتها اذ يسمح باستخدام التكنولوجيا الرقمية بتغيير عمليات إدارة الموارد البشرية. فوظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية لم تتغير ضمن مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية وانما تغيرت الأساليب والطرق المستخدمة في تلك الوظائف، اذ أصبحت تعتمد بصورة رئيسة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة الى تغير دور الافراد العاملين في المنظمة، اذ أصبحوا مشاركين في وظائف هذه الإدارة بشكل أكثر فعالية (البدوي، 2022: 284). وفي ذات السياق ذكر (البغدادى وآخرون، 2024: 1847) نقلا عن (Althabhwae & Saeed, 2024:110006-6) ان إدارة الموارد البشرية الرقمية هي عملية استخدام للتقنيات الرقمية والبيانات المناسبة لتحسين فعالية وكفاءة أنشطة هذه الإدارة، وتتضمن على تطبيق الأجهزة الرقمية والانترنت والأنظمة المستندة للويب ليتمكن مديري الموظفين و محترفي الموارد البشرية من التفاعل على منصة رقمية واحدة. وأشار (Wang, et al., 2022:1) الى ان ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية تتمثل في توظيف التقنيات الرقمية والبيانات المناسبة لتعزيز كفاءة وفعالية أنشطة إدارة الموارد البشرية. وبذلك فهي تشمل الوسائط والأدوات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات لتعزيز وتبسيط عمليات الموارد البشرية وتطوير الموظفين وتحسين الكفاءة والفعالية.

2- فوائد إدارة الموارد البشرية الرقمية

ان اعتماد إدارة الموارد البشرية على الأساليب الرقمية في أداء اعمالها وانشطتها يحقق لها فوائد ومنافع عديدة، خاصة للمنظمات التي أعطت اهتماما كبيرا باعتمادها، وقد زاد اهتمام مختلف أنواع المنظمات بتطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية لما لها من فوائد واهمية كبيرة عند تبنيها بالصورة الصحيحة. وقد بين (Wang, et al., 2022:1) ان ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية تعمل على مساعدة المنظمات على التكيف مع البيئة سريعة التغير لتحقيق الميزة التنافسية، وتحسين جودة اتخاذ القرار وأداء العاملين وخبراتهم وتحسين الأداء المالي للمنظمة، بالإضافة الى تعزيز مشاركة استراتيجية قسم إدارة الموارد البشرية. اما (Zhang & Chen, 2024:1494) أوضح ان فوائد إدارة الموارد البشرية الرقمية تشمل تحسين الإنتاجية من خلال الكفاءة التنظيمية وتقليل البيروقراطية وخفض التكاليف وخلق قيمة إضافية. وفي السياق ذاته ذكر Mazurchenko & (Maršíková, 2019:74) ان البعض من فوائد التحول الرقمي في الموارد البشرية هو سيؤدي ذلك الى جودة افضل مع أخطاء بشرية اقل وكذلك زيادة في الكفاءة التشغيلية، امن البيانات وتحسين عملية اتخاذ القرار، وتسريع عمليات إدارة الموارد البشرية بالإضافة الى تعزيز نمو الاعمال(القدرة التنافسية) للمنظمة.

3- ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية

اتفق كل من (البغدادي وآخرون، 2024) و (Varadaraj & Al Halid, et al., 2020; Aggarwal & Sharon, 2017) على ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية. ففي عصر التكنولوجيا والتطور تغيرت إدارة الموارد البشرية لتواكب العالم سريع التغير والتنافسي، لذا وجب عليها التحول من الشكل القديم التقليدي الى الرقمية، وهناك مجموعة من العناصر المطلوبة لإحداث هذا التحول في إدارة الموارد البشرية.

❖ الموظفون الرقميين

هناك فرق كبير بين الأجيال الماضية وسلوكهم وشخصيتهم والجيل الحالي في مكان العمل ، فتعد الأجيال الحالية بمثابة القوة العاملة الرقمية، لانهم أكثر ميلا لاستخدام الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي ويتمتعون بكفاءات رقمية يمكن الاستفادة منها لتحسين أداء الاعمال (Aggarwal & Sharon, 2017:24) وتظهر البراعة الرقمية لدى الموظفين الرقميين في انه لديهم أجهزة متصلة بشكل دائم بالإنترنت وتكون الخدمات والتطبيقات التي تعتمد على الويب دائما تثير اهتمامهم ومتأصلة في حياتهم اليومية، وبوجود مثل هؤلاء في مكان العمل تحتاج المنظمات ان تكون رقمية لأجل اشراك الموظفين الرقميين وبالتالي استغلال هذه الكفاءات الرقمية لتحسين أداء الاعمال في المنظمة (البغدادي وآخرون، 2024:1847)

❖ العمل الرقمي

شهدت العمل في المنظمات خلال الفترة الأخيرة تحولاً هائلاً باستخدام التكنولوجيا في الاعمال وكذلك في الادارة (Varadaraj & Al Wadi, 2021:46). وتحتاج المنظمات لدمج العناصر الرقمية في عمليات الاعمال وتغيير العمل اليدوي والروتيني الى عمل رقمي، واستخدام مختلف الأدوات والوسائط الرقمية بصورة مستمرة للتواصل مع العاملين فيها، بالإضافة الى ذلك يحتاج العمل والمهام في المنظمة ايضاً الى التنظيم الرقمي (Halid, et al., 2020:97). وفي ذات السياق ذكر (البغدادي وآخرون، 2024:1847) ان ذلك سيساعد المنظمات على النمو وتلبية احتياجات العمل.

❖ إدارة الموظفين الرقمية

ويتضمن ذلك التخطيط والتنفيذ لاستخدام التكنولوجيا الرقمية لدعم ومساعدة الأنشطة والمهام ذات العلاقة بإدارة الموارد البشرية كمعالجة الرواتب ومنح المكافآت والتعويضات وإدارة الأداء وتوفير التدريب والتطوير (Althabhwae & Saeed, 2024:110006-7). وقد ساعد هذا المنظمات مما أدى هذا الى تقليل بعض التكاليف التي تنطوي عليها بالإضافة الى تحسين سرعة الأداء والحد من الاخطار (Aggarwal & Sharon, 2017:24).

ثانياً: - الابداع التنظيمي

1- المفهوم

قبل التطرق لمفهوم الابداع التنظيمي يتوجب علينا أولاً أن نعرض ونقف على مفهوم الابداع. فالإبداع في جوهره تغيير والذي يعد مطلب حيوي للكثير من المنظمات، خاصة في وجود بيئة كثيرة التغيير ومتسارعة الاحداث فتبرز حاجة المنظمات للإبداع لكي تكون قادرة على تقديم كل ما هو جديد وتتمكن من البقاء والاستمرار، فهو لا يُمكن المنظمات من الاستمرار فقط وانما يمكنها أيضاً من المنافسة وتقديم كل ما هو جديد ويحقق لها النمو والازدهار (بقادر وزناني، 2022: 15). فالمنظمات تحتاج الى الابداع للبقاء في البيئة المتقلبة (Jeong & Shin, 2019:909). وبذلك ذكر (Darvishmotevali, et al., 2020:2) ان الابداع التنظيمي هو عبارة عن انشاء منتج او خدمة او فكرة او اجراء او عملية جديدة تكون ذات قيمة ومفيدة من قبل افراد يعملون معاً في نظام اجتماعي معقد. وهذا ما أكدّه (المياي وشير، 2021: 244) حين اشار الى ان الابداع التنظيمي هو عملية توليد وتنفيذ الأفكار الجديدة والسلوكيات والتي قد تتضمن (منتجات، خدمات، عمليات تكنولوجية او أنظمة إدارية جديدة) خاصة في الفترة الأخيرة اذ تعمل المنظمات في بيئات كثيرة التعقيد وتسودها حالات عدم التأكد واليقين. وفي هذا السياق ذكر (صالح وفخري، 2021: 146) انه يعني تميز العاملين في العمل عن طريق تبني اراء وأفكار جديدة تتناسب مع التغييرات الحادثة في البيئة مما يجعل عملهم يحقق مكانة كبيرة و مميزة في المجتمع وينافس المنظمات الأخرى. فهو أحد العناصر الأساسية التي تساعد المنظمات على تحقيق الكفاءة وخلق القيمة من خلال تحسين المنتجات والخدمات الجديدة التي تقدمها في السوق (Scuotto, et al., 2022:3). فهو توليد للأفكار الجديدة وقيمة ناتجة عن العمل التكامل للموظفين داخل المنظمة (Jeong & Shin, 2019:910). اذن فالإبداع التنظيمي كما أوضح (Duan, 2017:1821) لا يقتصر على اختراع المنتجات والخدمات، وانما يشمل ايضاً الابداع في الانظمة الإدارة الجديدة كتحسين طرق العمل وغيرها.

2- مستويات الابداع التنظيمي

يمكن التمييز بين ثلاث أنواع من المستويات للإبداع التنظيمي وهذه المستويات تكمل بعضها البعض وهي ضرورية لتحقيق اهداف المنظمة كما أورد كل من (بوصبيعة وعليون، 2022؛ بقادر وزناني، 2022؛ منصور وشريط، 2022؛ الربيعاوي، 2022) و (Darvishmotevali, et al., 2020؛ Giustiniano, et al., 2016)

❖ **الابداع على المستوى الفردي:** - يعد العنصر البشري الذي تملكه المنظمة ركيزة أساسية لها، خاصة اذا كان مؤهلاً و ذو خبرة وإمكانات عقلية وابداعية جيدة (بوصبيعة وعليون، 2022: 37). فالإبداع على المستوى الفردي هو الابداع الذي يتوصل اليه من قبل أحد الافراد العاملين في المنظمة والذين يملكون قدرات وسمات إبداعية خلاقة لتطوير العمل من خلال خصائص فكرية يتمتعون بها كالمعرفة والذكاء او مكتسبة كحل المشكلات (بقادر وزناني، 2022: 20).

❖ **الابداع على مستوى الجماعة:** - هو الذي يتم التوصل اليه او تقديمه من قبل الجماعة، فتتعاون جماعات محددة فيما بينها في العمل لتقديم وتطبيق الأفكار التي يحملونها للمساهمة في التغيير نحو الأفضل عن طريق تقديم سلع ومنتجات وطرائق عمل جديدة وحلول مختلفة للمشكلات (منصور وشريط، 2022: 41).

❖ **الابداع على مستوى المنظمة:** - يتشكل من خلال كل من الابداع الفردي والجماعي معا داخل المنظمة، فهو حصيلة تكاملهما والذي يؤدي الى تميز وابداع المنظمة ككل (الربيعاوي، 2022: 59).

3- أهمية الابداع التنظيمي

بالنسبة للمنظمات فان الابداع هو شيء ضروري للبقاء والاستمرار في النمو في بيئة سريعة التغير (Rumanti, et al., 2023:3). ويؤدي الابداع دور مهم في التنمية والاستدامة للمدى الطويل ، ففي البيئة المتغيرة و العولمة السريعة والتقدم في مجالات العلوم والتكنولوجيا تزداد أهميته (الربيعاوي، 2022: 60). اذ يعد الابداع التنظيمي كصمام الامان لاستمرار الإدارة الناجحة التي تحرص على تحقيق قفزات نوعية وكمية في مجالات العمل المختلفة (مصطفى، 2023: 856). و ذكر (مرزوق وكاسو، 2022: 11) ان الابداع التنظيمي يلعب دور مهم سواء في حياة الافراد او المجتمعات، فهو يمنح الافراد القدرة لتحسين الإنتاج وتطويره باستخدام قدراتهم وتوظيفها في المجالات المختلفة للمساهمة في انتاج وتقديم كل ما هو جديد ومفيد. وفي السياق ذاته أشار (حجوطي، 2021: 9) ان للأبداع التنظيمي أهمية كبيرة في المنظمات كي تسمو الى الرقي وتحقق أهدافها المنشودة ، فهو يساهم في بناء الثقة لدى العاملين في المنظمة، ويوضح لهم مسارات التطوير والتجديد، كما انه يساعدهم في إعادة تحديد تصوراتهم عن العمل وأهدافهم، وبالتالي قدرتهم للظهور بصورة إبداعية ومتجددة ومستمرة. وأضاف (مصطفى، 2023: 857) انه وسيلة لتجاوز الضغوط من البيئة الداخلية والخارجية ، وتحسين الإنتاجية عبر تحقيق كل من الكفاءة والفعالية في الأداء.

المبحث الثالث: - الجانب التطبيقي للبحث

أولاً: - خصائص العينة

يعرض الجدول (1) خصائص عينة الدراسة والبالغة (210) موظف وفق متغيرات (نوع الجنس، المؤهل الدراسي، العمر، الخبرة).

الجدول (1): خصائص عينة الدراسة

الجنس		التكرارات	%
	أنثى	139	66.2
	ذكر	71	33.8
	Total	210	100.0
المؤهل الدراسي		التكرارات	%
	أعدادية	7	3.3
	بكالوريوس	87	41.4
	دبلوم عالي	46	21.9
	ماجستير	64	30.5
	غير ذلك	6	2.9
	Total	210	100.0
العمر		التكرارات	%
	من 20-30 سنة	30	14.3
	من 31-40 سنة	78	37.1
	من 41-50 سنة	79	37.6
	50 – فأكثر	23	11.0
	Total	210	100.0
الخبرة		التكرارات	%
	من 1-5 سنة	41	19.5
	من 6-10 سنة	29	13.8
	من 11-15 سنة	48	22.9
	من 16 فأكثر	92	43.8
	Total	210	100.0

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول اعلاه، يتبين لنا ان نسبة الاناث هي الاغلب بنسبة 66.2% مقابل 33.8% للذكور. اما المؤهل الدراسي، فقد كان ذوي البكالوريوس هم الاكثر بنسبة بلغت 41.4%، يليها ذوي الماجستير بنسبة 30.5%، ثم ذوي الدبلوم العالي بنسبة 21.9%. كما ان الفئة العمرية من 41 الى 50 هي الاغلب بنسبة 37.6% تليها الفئة العمرية من 31 الى 40 سنة بنسبة 37.1%. في حين كان ذوي الخبرة أكثر من 16 سنة الاكثر بنسبة 43.8%.

ثانياً: - التوزيع الطبيعي

تم تحديد استخدام الأدوات الإحصائية المناسبة بناءً على خصائص توزيع البيانات. تُعد الأدوات الإحصائية المعلمية الأكثر ملاءمة عندما يكون التوزيع طبيعيًا، في حين تُعتبر الأدوات الإحصائية اللامعلمية الخيار الأفضل للبيانات ذات التوزيع غير الطبيعي. يتم فحص طبيعة توزيع البيانات باستخدام اختبارات التمايل (Skewness) والتفلطح (Kurtosis)، وفقاً لهذا الاختبار، وعند مستوى الدلالة (0.05) المستخدم في هذه الدراسة، يُعد التوزيع طبيعيًا إذا كانت قيم التمايل والتفلطح تقع ضمن النطاق (± 1.96) . الجدول رقم (2) يوضح نتائج هذا التحليل.

جدول (2): نتائج طبيعة توزيع البيانات

Kurtosis		Skewness		N	
Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	
0.334	-0.586	0.168	-0.313	210	الموظفين الرقميين
0.334	-0.017	0.168	-0.301	210	العمل الرقمي
0.334	-0.661	0.168	-0.254	210	ادارة الموظفين الرقميين
0.334	-0.575	0.168	-0.243	210	ممارسات الموارد البشرية الرقمية
0.334	0.200	0.168	-0.320	210	الابداع التنظيمي

المصدر: برنامج SPSS V. 24

أظهرت النتائج الواردة في الجدول أعلاه أن قيم متغيرات الدراسة تقع ضمن النطاق (± 1.96) ، مما يعكس توزيعاً طبيعيًا للبيانات. وبناءً على ذلك، تُعتبر الأدوات الإحصائية المعلمية الخيار الأمثل لإجراء التحليل.

ثالثاً: - الصدق والثبات

تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis - CFA) للتأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة. يتم التحقق من الصدق (Validity) من خلال تقييم مؤشرات صدق التقارب (Convergent Validity)، والتي تقيس مدى تجانس الأبعاد الفرعية التي تمثل مفهومًا معينًا (Hair et al., 2017:112). تشمل هذه المؤشرات: (1) قيم التحميلات المعيارية (Factor Loading-FL) لكل بند في المقياس، والتي ينبغي أن تكون أعلى من (0.50)، ويفضل أن تتجاوز (0.70)؛ (2) متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted-AVE)، والذي يجب أن يتجاوز (0.50) (Hair et al., 2010:680).

أما بالنسبة للثبات (Reliability)، فهو يعبر عن مدى اتساق النتائج عند تكرار استخدام الأدوات. يتم قياس الثبات من خلال قيمتي الثبات المركب (Composite Reliability) ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's α)، والتي يتم استخراجها باستخدام التحليل العاملي التوكيدي. يُعتبر المقياس مستقرًا إذا تجاوزت قيم الثبات المركب ومعامل ألفا كرونباخ (0.70). تفاصيل هذه القيم موضحة في الجدول (3).

جدول (3): الصديق والثبات للمقاييس

البعد	الفقرة	التشيعات	Average variance extracted (AVE)	Composite reliability	Cronbach's alpha
الموظفين الرقميين	Q1	0.797	0.605	0.875	0.774
	Q2	0.694			
	Q3	0.728			
العمل الرقمي	Q4	0.734	0.626	0.877	0.747
	Q5	0.731			
	Q6	0.769			
ادارة الموظفين الرقميين	Q7	0.693	0.632	0.871	0.757
	Q8	0.663			
	Q9	0.766			
الابداع التنظيمي	Q10	0.711	0.534	0.832	0.763
	Q11	0.891			
	Q12	0.629			
	Q13	0.726			
	Q14	0.56			
	Q15	0.552			
	Q16	0.682			
	Q17	0.728			
	Q18	0.566			
	Q19	0.563			
	Q20	0.655			
	Q21	0.682			
	Q22	0.596			

المصدر: برنامجي Amos & SPSS

بناءً على النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، يمكن استنتاج ما يلي:

1 - الاحصاء الوصفي والارتباط

يوضح الجدولان (4) نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة. تُظهر النتائج أن الأوساط الحسابية تتراوح بين (3.46 و 4.33). بالإضافة إلى ذلك، كانت قيم الانحرافات المعيارية منخفضة نسبياً، مما يعكس تشتتاً بسيطاً في البيانات ودقة في النتائج.

جدول (4): الاحصاء الوصفي

السؤال	Mean	Std. Deviation
Q1	4.33	0.560
Q2	3.97	0.677
Q3	4.14	0.527
Q4	3.63	1.028
Q5	3.59	1.004
Q6	3.46	0.998
Q7	3.73	0.878
Q8	3.51	1.003
Q9	4.14	0.829
Q10	3.75	0.915
Q11	3.78	0.849
Q12	3.73	1.019
Q13	3.49	0.989
Q14	3.69	0.862
Q15	3.69	0.947
Q16	4.04	0.798
Q17	3.94	0.901
Q18	3.62	1.030
Q19	3.72	0.796
Q20	3.51	1.154
Q21	3.77	1.080
Q22	3.94	0.916
الموظفين الرقميين	4.15	0.649
العمل الرقمي	3.56	0.840
ادارة الموظفين الرقميين	3.80	0.636
ممارسات الموارد البشرية الرقمية	3.83	0.582
الابداع التنظيمي	3.80	0.639

المصدر: برنامج SPSS V. 24

في حين يوضح الجدول (5) نتائج اختبار معاملات الارتباط بين المتغيرات. ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها، يتضح لنا الاتي:

- 1- وجود علاقة ارتباط ايجابية بين ممارسات الموارد البشرية الرقمية والابداع التنظيمي.
- 2- وجود علاقة ارتباط ايجابية للموظفين الرقميين مع الابداع التنظيمي.
- 3- وجود علاقة ارتباط ايجابية للعمل الرقمي مع الابداع التنظيمي.
- 4- وجود علاقة ارتباط ايجابية ادارة الموظفين الرقميين مع الابداع التنظيمي.

جدول (5): معامل الارتباط

الموظفين الرقميين	العمل الرقمي	ادارة الموظفين الرقميين	ممارسات الموارد البشرية	الابداع التنظيمي
الموظفين الرقميين	1			
العمل الرقمي	.379**	1		
ادارة الموظفين الرقميين	.460**	.677**	1	
ممارسات الموارد البشرية	.622**	.669**	.661**	1
الابداع التنظيمي	.664**	.576**	.647**	.760**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: برنامج SPSS V. 24

خامسا: - اختبار فرضيات التأثير

يرتكز نموذج البحث الحالي على متغير مستقل واحد (ممارسات الموارد البشرية الرقمية) ومتغير تابع واحد (الإبداع التنظيمي). بناءً على ذلك، سيتم اختبار فرضية التأثير وفرضياتها الفرعية باستخدام تحليل الانحدار [Regression Analysis] عبر برنامج SPSS. يتم تحديد قبول أو رفض الفرضية بناءً على قيمة [Sig.] التي يجب أن تكون أقل من [0.05]، وقيمة t التي ينبغي أن تتجاوز 1.96. النتائج التفصيلية موضحة في الجدولين (6) و(7).

جدول (6): اختبار فرضيات التأثير

R Square	Sig.	F	Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
					Beta	Std. Error	B	
0.577	.000 ^b	284.140	0.002	3.145		0.192	0.604	(Constant) H2
			0.000	16.856	0.760	0.050	0.834	ممارسات الموارد البشرية الرقمية

Dependent Variable: a. الابداع التنظيمي

المصدر: برنامج SPSS V. 24

جدول (7): اختبار الفرضيات الفرعية

R Square	Sig.	F	Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
					Beta	Std. Error	B	
0.610	.000 ^b	107.548	0.191	1.311		0.203	0.267	(Constant)
			0.000	9.099	0.448	0.048	0.441	الموظفين الرقميين H2a
			0.001	3.351	0.199	0.045	0.151	العمل الرقمي H2b
			0.000	4.942	0.306	0.062	0.308	ادارة الموظفين الرقميين H2c

Dependent Variable: a. الابداع التنظيمي

المصدر: برنامج SPSS V. 24

من خلال الجدولين اعلاه يتبين لنا الاتي:

- 1- وجود علاقة تأثير ايجابية لممارسات الموارد البشرية الرقمية في الابداع التنظيمي، وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية (H2).
- 2- ان المتغير المستقل (ممارسات الموارد البشرية الرقمية) يتنبأ بنسبة 57.7% من التغير الحاصل في المتغير التابع (الابداع التنظيمي)، وهو بمستوى مرتفع.
- 3- وجود علاقة تأثير ايجابية للموظفين الرقميين في الابداع التنظيمي، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية (H2a).
- 4- وجود علاقة تأثير ايجابية للعمل الرقمي في الابداع التنظيمي، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية (H2b).
- 5- وجود علاقة تأثير ايجابية ادارة الموظفين الرقميين في الابداع التنظيمي، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية (H2c).
- 6- ان نموذج الفرضيات الفرعية يفسر بنسبة 61% من التغير الحاصل في المتغير التابع (الابداع التنظيمي)، وهو بمستوى مرتفع.

المبحث الرابع: - الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: - الاستنتاجات

من خلال النتائج التي توصل لها الباحثان يتضح إلى أن ممارسات الموارد البشرية الرقمية لها تأثير وارتباط كبيرين في الابداع التنظيمي للموظفين العاملين في الكلية. تؤكد هذه الاستنتاجات أن إدارة الموارد البشرية الرقمية ليست مجرد تقنية حديثة بل استراتيجية أساسية لدفع الابتكار وتعزيز الأبداع التنظيمي. وأن تحقيق النجاح يتطلب تكامل هذه الممارسات مع الابداع التنظيمي والاستثمار في تطوير المهارات الرقمية للموظفين. النهج الرقمي في إدارة الموارد البشرية يمنح المؤسسات القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، مما يساعد على الحفاظ على مستوى عالٍ من الابتكار والابداع. كما تبين أن ذوي الخبرة أكثر من 16 سنة هم الأكثر نسبة 43.8% من بين الفئات الأخرى هذا يدل على أن زيادة سنوات الخبرة تزداد مهارات الأفراد الرقمية مما يتيح للموظفين التفاعل بسهولة، وهذا يعزز التعاون والعمل الجماعي ويحفز الإبداع لديهم. بالمجمل، تشير الأدلة إلى أن إدارة الموارد البشرية الرقمية تلعب دوراً محورياً في تحقيق الإبداع داخل المنظمات.

ثانياً: - التوصيات

لتحقيق الاستفادة التطبيقية من نتائج الدراسة الحالية، فإنه يمكن صياغة بعض التوصيات التي تتعلق ببعض الجوانب التي يمكن أن تؤخذ في الاعتبار من قبل الكلية في الجامعة قيد الدراسة وهي:

- 1- يستحسن على المنظمات الاستثمار في أحدث تقنيات إدارة الموارد البشرية الرقمية لزيادة كفاءة الأفراد وتحليل البيانات بشكل أفضل.
- 2- تطوير برامج التدريب المستمرة لتحسين المهارات الرقمية والإبداعية للموظفين يمكن أن يساعد في تحسين مستويات الأداء والابتكار.
- 3- استخدام أدوات الاتصال الرقمية الفعالة لتسهيل تبادل المعلومات والأفكار بين الفرق، وبالتالي تعزيز التعاون وتسريع الابتكار الإبداع.
- 4- اعتماد نظام تقييم أداء واضح وشفاف يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما يعزز من برامج التطوير الشخصي والإبداع للموظفين الرقميين.
- 5- تدريب القادة والمديرين على الاستخدام الفعال لأدوات التكنولوجيا وممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز قدرات الإبداع والابتكار لدى فرقهم.
- 6- الاستفادة من بيانات الموظفين الرقميين لتحديد الاتجاهات والاحتياجات مما يساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية تدفع المنظمة نحو الإبداع التنظيمي.

المصادر

- 1- امين، مصطفى احمد(2018). التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة. مجلة الإدارة التربوية. العدد19. 11-117
- 2- البدوي، ريهام صابر صالح. (2022). دور إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات: دراسة حالة جامعة 6 أكتوبر، والجامعة البريطانية في مصر. المجلة العربية للإدارة. 281-294، 42(4) ،
- 3- البغدادي، عادل هادي، أبو طيخ، ليث شاكر، الحدراوي، رافد حميد(2024) دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحسين تجربة مكان العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الكوفة. مجله الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد20. 1841-1858
- 4- بقادر، شيماء و زناني، اسيا (2022). إدارة المعرفة التنظيمية ودورها في تفعيل الابداع التنظيمي دراسة ميدانية جامعة ادرا احمد دراية(رسالة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- 5- بوصبيعة، فريد وعليون، صالح (2022) . أثر الدعم التنظيمي على الإبداع التنظيمي: دراسة حالة جامعة محمد الصديق بن يحي- قطب تاسوت (رسالة ماجستير)، جامعة جيجل.
- 6- حجوطي، جميلة(2021). تأثير القيادة التحويلية على الابداع التنظيمي ولاء العاملين دراسة حالة مؤسسة بريد الجزائر والبنك الوطني الجزائري(رسالة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. الجزائر
- 7- الربيعاوي، وسام كاظم حيدر (2022). تأثير إعادة هندسة الموارد البشرية في الابداع التنظيمي: دراسة استطلاعية في مديرية شؤون البطاقة الوطنية (رسالة ماجستير). الجامعة التقنية الوسطى، العراق.
- 8- صالح، مصطفى رعد و فخري، نور حسين (2021). تأثير ادارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الابداع التنظيمي-بحث تطبيقي. مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم155-140، (1) 2790-2293
- 9- مرزوق، نصيرة و كاسو، لمياء(2022) دور استخدام تكنولوجيا المعلومات في زيادة الابداع التنظيمي دراسة حالة ببنك الفلاحة والتنمية الريفية بادار(رسالة ماجستير).كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.الجزائر.
- 10- مصطفى، بياض (2023). دور ممارسات إدارة التغيير في تحسين الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز. مجلة اقتصاد المال والأعمال. 8(1)، 853-864.
- 11- منصور، انوار و شريط، سليمة (2022). دور عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي:دراسة حالة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي ميلة(رسالة ماجستير). معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- 12- الميالي ، حاكم حسوني و شبر، حسين عبدالكريم(2021) دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الإبداع التنظيمي-دراسة تحليلية في دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي في محافظة بابل. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، (3) 232-254.

- 1- Aggarwal, V., & Sharon, S. D. (2017). Digital human resource management. *Gyan Management Journal*, 11(2), 23-27.
- 2- Mazurchenko, A., & Maršíková, K. (2019). Digitally-powered human resource management: Skills and roles in the digital era. *Acta Informatica Pragensia*, 8(2), 72-87.
- 3- Mia, M. H., & Faisal, F. (2020). Digital Human Resource Management: Prospects & Challenges for Garments Industries in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 12(7), 18-25.
- 4- Varadaraj, A., & Al Wadi, B. M. (2021). A study on contribution of digital human resource management towards organizational performance. *The International Journal of Management Science and Business Administration*, 7(5), 43-51.

- 5- 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.
- 6- Zhang, J., & Chen, Z. (2024). Exploring human resource management digital transformation in the digital age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1482-1498.
- 7- Jeong, I., & Shin, S. J. (2019). High-performance work practices and organizational creativity during organizational change: a collective learning perspective. *Journal of Management*, 45(3), 909-925.
- 8- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & Köseoglu, M. A. (2020). The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry. *International journal of hospitality management*, 87, 102499.
- 9- Scuotto, V., Magni, D., Theofilos, T., & Del Giudice, M. (2022). Chief digital officer and organizational creativity toward digitalization. *IEEE Transactions on Engineering Management*.
- 10- Duan, Q. (2017). A study of the influence of learning organization on organizational creativity and organizational communication in high tech technology. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(6), 1817-1830.
- 11- Giustiniano, L., Lombardi, S., & Cavaliere, V. (2016). How knowledge collecting fosters organizational creativity. *Management Decision*, 54(6), 1464-1496.
- 12- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & Köseoglu, M. A. (2020). The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry. *International journal of hospitality management*, 87, 102499.
- 13- Rumanti, A. A., Rizana, A. F., & Achmad, F. (2023). Exploring the role of organizational creativity and open innovation in enhancing SMEs performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100045.
- 14- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). Pearson Education
- 15- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Edition). Sage Publications
- 16- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Dependence techniques—Metric outcomes. Multivariate Data Analysis*. 8th ed. Hampshire
- 17- Halid, H., Yusoff, Y. M., & Somu, H. (2020, May). The relationship between digital human resource management and organizational performance. In *First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium (ABEATS 2019)* (pp. 96-99). Atlantis Press.
- 18- Althabhawee, A. A. K., & Saeed, Z. M. H. (2024, March). Digital human resources management and its role in enhancing career agility: A research study that analyzes the viewpoints of a sample of employees at many private banks in the Najaf governorate. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 3092, No. 1). AIP Publishing.

ملحق (1)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البصرة

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

م/استبانة

تحية طيبة وبعد...

نضع بين أيديكم استبانة البحث الموسوم ((ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحقيق الابداع التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة البصرة)) راجين التفضل بالإجابة على فقراتها، وذلك بوضع علامة (√) أمام الخيار الذي يعبر عن وجهة نظركم. وان نجاح هذا البحث مرهون بدرجة استجابتكم وبما يتمثل فيها من دقة وموضوعية. وأحيطكم علماً بأن كل ما تدلون به من معلومات فهو يعبر عن رأيكم ويتم التعامل معه بشكل سري وتستخدم لأغراض البحث العلمي، وفي حدود هذه الدراسة حصراً.

شاكرين لكم جهودكم و تعاونكم مسبقاً لمساهمتكم في إنجاح هذا البحث .

أولاً:- المعلومات الديموغرافية

- 1- الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- التحصيل الدراسي إعدادية ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم عالي ☐
- ماجستير ☐ غير ذلك ☐
- 3- العمر : من 20-30 سنة ☐ من 31-40 سنة ☐ من 41-50 سنة ☐ 50 – فأكثر ☐
- 4- عدد سنوات الخبرة : من 1-5 سنة ☐ من 6-10 سنة ☐ من 11-15 سنة ☐ من 16 فأكثر ☐

ثانياً :- فقرات مقياس البحث

1- فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الرقمية (الموظفين الرقميين- العمل الرقمي- ادارة الموظفين الرقمية). نرجو منك وضع علامة (√) أمام المربع الذي يعكس رأيك والمقابل لكل فقرة، علماً أنه ليست هناك إجابة صحيحة أو خاطئة فنحن نطلب رأيكم الصريح والدقيق في السؤال المطروح .

أولاً:- الموظفون الرقميين: هم الأفراد العاملون الذين يمتلكون أجهزة متصلة دائماً بالإنترنت وتكون التطبيقات والخدمات المستندة إلى الويب دائماً متصلة في حياتهم اليومية.					
ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق تماماً
1	لدي المؤهلات التي تمكني من التعامل مع الأجهزة الرقمية				
2	تتوفر في مكان عملي الأجهزة المتصلة بالإنترنت				
3	استثمر مؤهلاتي الرقمية في تحسين أداء عملي				
ثانياً:- العمل الرقمي: يقصد به استخدام الأدوات والوسائط الرقمية باستمرار في المنظمة ويعتمد الأفراد العاملون عليها بشكل كبير. ما يتم التواصل مع الأفراد رقمياً وهذا يساعد المنظمة على النمو وتلبية احتياجات العمل.					
ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق تماماً
4	تستخدم إدارة الكلية الادوات والوسائط الرقمية دائماً.				
5	نعتمد في انجاز عملنا على الأدوات والوسائط الرقمية				
6	يتم التواصل مع الموظفين الآخرين داخل الكلية رقمياً				
ثالثاً:- إدارة الموظفين الرقمية: ويقصد بذلك تخطيط وتنفيذ واستخدام التقنيات الرقمية في دعم أنشطة الموارد البشرية، وكذلك يتم دعم وتغيير جميع وظائف الموارد البشرية مثل معالجة كشوفات الرواتب وصيانة سجلات الحضور والتعويضات وإدارة الأداء.					
ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق تماماً
7	كثيراً ما تستند ممارسات التخطيط والتنفيذ في كليتنا إلى التقنيات الرقمية				
8	ترتكز وظائف إدارة الموارد البشرية في كليتنا على الأدوات والوسائط الرقمية				
9	تساعد الإدارة الرقمية في تحسين سرعة الأداء وتقليل الأخطاء				

2- فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس الابداع التنظيمي، نرجو وضع درجة موافقتك عنها بوضع إشارة (✓) في المربع المناسب للاختيار الذي يمثل الإجابة المناسبة.

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	توفر المؤسسة كل المواد اللازمة لأداء العمل بطريقة جيدة.					
2	تمكنني موارد المؤسسة من استغلال كل أفكار في العمل.					
3	تشجعي الموارد البشرية في المؤسسة على تحسين قدراتي الابداعية					
4	تسمح لي الموارد المتوفرة في المؤسسة من تبادل المهارات المختلفة مع الزملاء.					
5	أواجه ضغوط متعددة في العمل ترفع من روح المبادرة لدي.					
6	مشاكلي في العمل تدفعني لابتكار طرق عمل جديدة.					
7	ظروف العمل الأفضل تخلق لدي تحدي لتقديم أداء أفضل.					
8	المناقشة مع زملائي في العمل تزيد من قدراتي على التجديد والمبادرة.					
9	المركزية في اتخاذ القرارات لا تمكنني من تطبيق أفكار جديدة.					
10	الأهداف المتعارضة بين موظفي المؤسسة تدفعني إلى التمسك أكثر بالأفكار الجيدة.					
11	لديه حرية تامة في اختيار طريقة أداء مهام في المؤسسة.					
12	أرتب أولويات العمل بما يناسب قدراتي.					
13	أدرك جيد السلوك المناسب لكل موقف يواجهني أثناء أداء العمل.					