

دور تطبيق منهجية الديكام في تحسين الاداء الرقمي للموارد البشرية دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في دائرة صحة بغداد الرصافة

محمد كاظم حسين شريدة

قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق.

Email: mohammed81@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9295-3987>

مكية كريدي بنیان العجبي

قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق.

Email: dr.makkiyah71@Uomustansiriyah.edu.iq, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8774-2781>

فؤاد يوسف عبد الرحمن

قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق.

Email: dr_ffuaad@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0763-5140>

المستخلص

يهدف البحث الى تطوير اساليب العمل والتعامل مع القرارات الادارية باعتماد منهجية الديكام كأساس للتحويل نحو استخدام البرامج التدريبية الحديثة وتطبيقاتها في العمل والتي تحتاج الى مهارات ذات معرفة رقمية ومهارات عالية الأداء وتكمن مشكلة البحث الى افتقار دائرة صحة بغداد الرصافة الى معرفة المفاهيم التدريبية الحديثة التي تتلاءم مع الحاجة الفعلية والمتغيرات العالمية الجديدة ومنها (منهجية الديكام) فضلا عن الافتقار الى منظومة الرقمية التي يعزز بها الأداء الرقمي للنهوض بواقع الدائرة نحو اعتماد التحويل الرقمي في العمل، استخدم البحث عدد من الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات منها الارتباط والانحدار الخطي المتعدد و مقياس ليكرت الخماسي، استند البحث الى المنهج الوصفي التحليلي واعتمد البحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات بعد اخضاعها لإراء المحكمين و العينة بلغ قوامها (165) مستجيباً، وتوصل الباحث الى بعض الاستنتاجات من أهمها " وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي لمنهجية الديكام في تحسين الاداء الرقمي للموارد البشرية

معلومات البحث

تواريخ البحث:

التقديم: 2026 / 01 / 09

المراجعة: 2026 / 02 / 25

قبول النشر: 2026 / 02 / 28

نشر الكتروني: 2026 / 03 / 01

تسلسل الصفحات: 150 - 160

الكلمات المفتاحية:

منهجية الديكام، الاداء الرقمي للموارد البشرية، والانحدار الخطي المتعدد، مقياس ليكرت الخماسي.

المراسلة:

أسم الباحث: محمد كاظم حسين شريدة

Email:

mohammed81@umustansiriyah.edu.iq

1. المقدمة

يمثل الاداء الرقمي أحد المرتكزات الأساسية لنجاح المنظمات في ظل عصر التحويل التكنولوجي لكونه يعكس قدرة المؤسسات الصحية على توظيف التقنيات الحديثة بكفاءة وفاعلية وكما يبين مدى جاهزية البنية التكنولوجية وكفاءة استخدام الأدوات الرقمية في إنجاز المهام بفاعلية أعلى ليعد محورياً أساسياً لدعم التحويل الرقمي وتحقيق نتائج تنظيمية أكثر استدامة وجودة. وتشير بعض الدراسات لسابقة ان أسلوب منهجية الديكام وابعاده يؤثران بشكل مباشر على تصميم البرامج التدريبية حيث انه عند تحديد المهارات والمعرفة لأفراد العاملين قد يحدث عدم توافق بين القدرات الفردية ومتطلبات الوظيفة كما ان غياب التحليل الدقيق للكفاءة قد يؤدي الى ضياع الوقت والموارد في التدريب الافراد العاملين على مهارات غير ضرورية مما يترتب عليه اهدار الاموال والجهود التي كان يمكن استثمارها في تطوير مهارات حقيقية و عليه ظهرت الحاجة الى تبني منهجيات تدريبية حديثة تعزز من كفاءة العنصر البشري وتواكب متطلبات البيئة الرقمية حيث هدف البحث تسليط الضوء على منهجية الديكام كأداة تدريبية تساهم في سد فجوة الكفاءة المعرفية الرقمية وتعزز من استراتيجيات التحويل الرقمي فهي منهجية علمية تصمم المناهج التدريبية بناءً على حقائق علمية مأخوذة من ممارسي الوظيفة نفسها وبناء على ما سبق فان المشكلة البحثية تتمحور حول افتقار دائرة صحة بغداد الرصافة الى استخدام مفاهيم تدريبية حديثة تتناسب مع حاجة الدائرة لتعزيز الاداء الرقمي والتي ركزت على استخدام المنهجية كأداة يمكن أن تساهم في تحديد نقاط القوة والضعف في الاداء الرقمي وتقديم الحلول لرفع كفاءة الموارد البشرية ويمكن توضيح مضامينها خلال طرح الأسئلة البحثية التالية:

أ- هل تمتلك الدائرة المبحوثة الوعي والادراك بأهمية اعتماد المناهج التدريبية الحديثة وبالأخص منهجية الديكام لتطوير وتحسين الاداء الرقمي؟

ب- هل هناك علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات الدارسة (منهجية الديكام والاداء الرقمي للموارد البشرية) في الدائرة المبحوثة؟

ج- ما مستوى تأثير منهجية الديكام في الاداء الرقمي للموارد البشرية في الدائرة المبحوثة؟

2. أهمية البحث

تكتسب أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على منهجية الديكام كأداة حديثة تساعد في تحسين الأداء الرقمي او من خلال تقديم رؤية شاملة تدعم المنظمات في مواجهة التحديات الرقمية الحديثة، انطلاقاً من ذلك يمكننا تحديد أهمية البحث من خلال الآتي:
أ- سلطت البحث على منهجية الديكام (DACAM) كبرنامج تدريبي يساهم في تقييم وتحسين الأداء الرقمي للموارد البشرية ومتابعة أدائه.
ب- تساعد الدائرة الصحية على تحسين عملياتها الرقمية من خلال تطبيق منهجية تدريبية فعالة يحتاج المسؤولون فيها الى إدراك أهمية هذه المفاهيم والاهتمام بالبرامج التدريبية الحديثة.
ت- يوافر حلولاً عملية للتغلب على التحديات التي تواجه تطبيق التقنيات الرقمية في بيئات العمل المختلفة ومنها القطاع الصحي.
ث- يوافر إضافة معرفية حول تكامل الأساليب التدريبية مع تقنيات التحول الرقمي للمنظمات الحديثة.

3. اهداف البحث

يهدف البحث معرفة دور منهجية الديكام في تحسين الأداء الرقمي والاحاطة بالمشكلة ولتحقيق الأهداف الآتية:
أ- العمل على زيادة الوعي والادراك بأهمية اعتماد المناهج التدريبية الحديثة وبالأخص منهجية الديكام لتطوير الأداء الرقمي.
ب- قياس واختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث (منهجية الديكام الأداء الرقمي للموارد البشرية).
ت- قياس تأثير معنوي لمنهجية الديكام في الأداء الرقمي للموارد البشرية.

4. المفاهيم النظرية

لتحديد الهيكل العام للبحث، من الضروري استعراض المتغيرات الرئيسية والفرعية التي يتناولها البحث، وفقاً لرؤية الباحث ويمكن تلخيص هذه المتغيرات على النحو التالي:

5. الإطار النظري

1.1.5. منهجية الديكام

1.1.5. مفهوم منهجية الديكام

تناول كثير من الباحثين في مجال إدارة الاعمال عموماً وإدارة الموارد البشرية خصوصاً مفهوم منهجية الديكام من مختلف وجهات النظر باختلاف المدارس الفكرية والفلسفية وأشار الأمين، عدنان، (2010) بانها تطور المناهج التعليمية بطرائق حديثة خلافاً للطرائق التقليدية من خلال الندوات او الاجتماعات للمناقشة وبحث المهارات والملاحظات التي يدونها الخبراء في عمالهم من اجل تطوير صيغة تعليمية وتدريبية، [1] وبين الفقيه، عبد المنعم فرج، (2019) فكرة تتم بين سوق العمل وصاحب الخبرة التي يمارسها من جهة ومصمم المنهج التدريبي من جهة أخرى [2].

2.1.5. أهمية منهجية الديكام

لهذه المنهجية أهمية وتتخلص في الآتي بحسب كل من أبو هشيمة، أسامة محمد حسين، (2016)، و محمد، فاتن رمضان عبدة، مصطفى، يوسف عبد المعطي، مخلوف، سمحة علي محمد، (2022) [3]، [4].

1- تخدم الكثير من القطاعات الحكومية مثل التعليم والصحة لكونها تعد من المنهجيات الحديثة التي ثبتت قدرتها في مجال تحليل وتوصيف الوظائف وتحديد الاحتياجات التدريبية.

2- تعمل على جمع وتبادل وتحليل الوظيفة من خلال المناقشة الجماعية والعصف الذهني للأطراف أصحاب العلاقة.

3- توفر منهجية الديكام معياراً مناسباً لأجراء عملية التقييم عن طريق تصميم لأدوات التقييم على أسس علمية.

3.1.5. اهداف منهجية الديكام

ووضح أبو هشيمة، أسامة محمد حسين، (2016) منهجية الديكام تعمل على توصيف وتحليل الوظائف وتطوير البرامج التدريبية فتقود الى عدة اهداف بحسب [3].

1- تعمل المنهجية الى ربط الاوصاف الوظيفية بمتطلبات العمل المأخوذة من أنشطة التدريب والتطوير.

2- توفر منهج سليم وقوي من خلاله يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد العاملين.

3- رسم مسارات مهنية بناءً على المسؤوليات والأهداف المرتبطة بكل وظيفة [5].

4.1.5. عناصر ومستلزمات تطبيق منهجية الديكام

تمثل ورشات عمل منهجية الديكام والعناصر الاساسية لأنها تمثل مجموعة من العناصر البشرية لذا يتطلب توافرها لنجاح عملها وهي بحسب خليل، نبيل سعد، (2014) [6].

1- المنسق: وهو الذي يقوم بأعداد تخطيط الورشة وعمليات التوصيف الوظيفي ويقوم باختيار الافراد العاملين للوظيفة والذي يساعد في توفير كافة مستلزمات الورشة.

2- لجان الديكام: يكون دور المنسق باختيار الاعضاء بكل دقة وهم من الموظفين المنتجين والمبدعين في المهام المحددة لهم من يمتلكون الخبرات وبعد ذلك يتم عرض البيانات لغرض المناقشة والخروج بالقدرات والمهارات المهنية المطلوبة لنفس المهنة.

3- ميسر الورشة: هو المسؤول عن تنظيم وادارة الورشة ما يتطلب منه هو امتلاكه للقدرة على ادارة المجموعة المناقشة وفحص المعرفة والقدرات في سياق المهنة واستخلاص النتائج والاتصال مع الخبراء والمستشارين.

4- مسجل البيانات: يكون دوره من خلال اسناد المدراء، وتحليل البيانات، والنقاشات، واستنتاجها.

5- لجنة المختصين: وتتألف من اساتذة ومدربين وأكاديميين متخصصين في انشاء الدورات التعليمية التدريبية ويتم اختيارهم وتدريبهم بعناية ويتم عرض مختلف النقاط التي توصل اليها اثناء المناقشات والاستنتاجات ليقدّموا رأيهم فيها ويم اقتراح ما يلزم ضمن الحدود التخصص ان كان تغييراً كلياً او جزئياً.

6- خريطة الديكام: وهي النتائج النهائية لعمل لجنة الديكام بعد انتهاء ورشة العمل وتتألف من الواجبات ومهام الوظيفة وصفات من يشغلها ويفضل كتابة أسماء اعضاء لجنة الديكام على الخريطة. [4]

2.5. الاداء الرقمي

1.2.5. مفهوم الاداء الرقمي للموارد البشرية

مفهوم الأداء الرقمي، تم تقسيمه من قبل الخزعلي، معتز رحيم حميد، الماضي، ضرغام عبد العالي، (2024) الى عنصرين هما العنصر الأول، هو أداء المهام الرقمية والعنصر الثاني، فهو أداء الابتكار يتضمن العنصر الأول أداء المهام الرقمية استخدام الأفراد العاملين التقنيات الرقمية لإكمال المهام الروتينية والمكررة بكفاءة، بينما العنصر الثاني أداء الابتكار الرقمي استخدام التقنيات الرقمية في وقت واحد لتعزيز الابتكار وتحقيق نتائج مبكرة [7]، وكما اشار بلاني، زيد حسين علي، (2023) هو القيام بإنجاز المسؤوليات والواجبات والمهام، التي يقوم بها الفرد من خلال موقعه الوظيفي في المسؤولية على الوجه الأمثل بمستوى المهارات الإدارية أو التحول التدريجي في ممارسات الإدارية من الشكل التقليدي الى الشكل التقني وإنجاز كافة المهام والممارسات والواجبات داخل الوحدة الإدارية باستخدام التقنيات التكنولوجية حتى يصبح نظاما إداريا حديثا، حتى يمكن تطبيقه ومن خلاله يتم انجاز الاعمال بشكل ادق واسرع واقل كلفة [8].

2.2.5. أهمية الاداء الرقمي للموارد البشرية

وبحسب كل من عواشرية، السعيد سلمان، (2019) و Z.، & Yan، Y. C، Leong، Z. D، Mansor، Y، Niu، G، Wang (2024) فان أهمية الاداء الرقمي تتمثل فيما يلي [9] [10]:

- 1- اختراق الأسواق الجديدة والتوسع لما تتمتع به التكنولوجيا الرقمية بالقدرة على تحويل قيمة للزبائن.
- 2- تؤدي استخدام التقنيات الرقمية الى تحسين الاتصال والتنسيق توفر للأفراد العاملين المعلومات ذات الصلة في الوقت المناسب وبالتالي تسهل اتخاذ القرارات مستنيرة.
- 3- لها تأثير على زيادة إنتاجية العمل.

3.2.5. اهداف الاداء الرقمي للموارد البشرية

حدد الباحثون، (2002)، Karnilev, Sergey Sergeevg, الأهداف التي تسعى المنظمات الى تحقيقها عبر الاداء الرقمي وكما يلي [11]:

- 1- تحسين جودة المعلومات التي يقدمها قسم إدارة الموارد البشرية.
- 2- تخفيف العبء الإداري على قسم الموارد البشرية.
- 3- تحسين سرعة إتاحة المعلومات من قبل إدارة الموارد البشرية أي إتاحة المعلومات في الوقت المناسب.

4.2.5. مجالات الاداء الرقمي للموارد البشرية

يعد العنصر البشري من الركائز الأساسية التي تساعد تحسين الاداء الرقمي في أي مجال ولا يعتمد النجاح في إدارة العمليات الرقمية على التكنولوجيا المتاحة فحسب بل يعتمد كذلك على المهارات والمعرفة والابداع التي يجلبها الافراد المشرفون على هذه العمليات كما موضح في ادناه: [12]

أ- مساهمة العنصر البشري في تحسين الاداء الرقمي ويتضمن ما يأتي:

- 1- المعرفة والمهارات المتخصصة: يساعد الاشراف على العنصر البشري على ضمان استخدام التكنولوجيا الحديثة بشكل فاعل لدرجة معرفة متعمقة بالأدوات الرقمية التي تساعد على تحسين الاداء والكفاءة.
 - 2- الابتكار والابداع: في عالم رقمي سريع التغير بعد الابداع عنصراً أساسياً لتحسين الاداء الرقمي ويتيح للعنصر البشري تطبيق حلول مبتكرة جديدة للتغلب على التحديات التقنية وتحقيق نتائج متميزة.
 - 3- التحليل واتخاذ القرار: يمكن للأشراف على العنصر البشري تحليل البيانات الرقمية واستخراج الأنماط والاتجاهات مما يمكن ان يساعد في اتخاذ القرارات افضل تؤثر بشكل ايجابي في الاداء الرقمي .
- ب- المهام التي يقوم بها العنصر البشري في الاداء الرقمي:

- 1- الاشراف على العمليات الرقمية: يقوم المشرفون بمراقبة تقدم العمليات الرقمية عن كثب واتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة لضمان استمرارية الاداء وفاقا للمعايير المقررة.
- 2- تطوير المهارات: يعد تطوير مهارات الفرق الرقمية من خلال التدريب المستمر جزءاً مهماً من تحسين الاداء الرقمي، اذ يساعد التدريب على ضمان حصول جميع الافراد على المعرفة اللازمة لاستخدام الادوات والتقنيات المتاحة.
- 3- ادارة المشاريع الرقمية: المشرف مسؤول عن تنظيم وإدارة المشاريع الرقمية من البداية الى النهاية مما يضمن تنفيذ المشاريع في الوقت المحدد وبأعلى جودة.

ج- التحديات التي تواجه العنصر البشري في الاداء الرقمي:

- 1- التكنولوجيا تتغير باستمرار: تتطور التكنولوجيا مما يتطلب من قادة الاداء الرقمي مواكبة هذه التغيرات باستمرار وتكيف استراتيجيات العمل لتلبية متطلبات السوق.

2- ادارة البيانات الضخمة: يعد التعامل مع كميات كبيرة من البيانات احد التحديات التي يواجهها المديرون التنفيذيون، لأنه يتطلب مهارات لتحليل البيانات واستخراج المعلومات المهمة من البيانات المترجمة.

يرى الباحث ان العنصر البشري للإشراف في مجال الاداء الرقمي والابداع لتحسين وتطوير العمليات الرقمية ولضمان تحسين الاداء الرقمي من الضروري ان يقوم المديرون التنفيذيون بتطوير مهاراتهم ومعارفهم باستمرار وان يكونوا مرنين في الاستجابة للتحديات التكنولوجية المستمرة.

د- البنية التحتية الداعمة للاداء الرقمي:

البنية التحتية الداعمة للاداء الرقمي هي مجموعة من الأنظمة والتقنيات التي تضمن تشغيل العمليات الرقمية بكفاءة وتساعد على تحسين الاداء العام لتكون البنية من مجموعة من العناصر الاساسية التي تعمل معا لتحقيق اعلى المستويات كفاءة والاداء الرقمي، فيما يأتي اهم مكونات الهيكل:

1- المعدات والتكنولوجيا: تشمل الخوادم واجهزة الحوسبة والشبكات التي تدعم التطبيقات الرقمية، إذ يجب ان تكون هذه الاجهزة متطورة للغاية وقادرة على التعامل مع الكميات المتزايدة.

2- البرمجة: ويشمل انظمة وبرامج لإدارة وتحليل البيانات فضلاً عن التي تدعم التطبيقات الرقمية، إذ يجب ان تكون هذه الاجهزة متطورة للغاية وقادرة على التعامل مع الكميات المتزايدة.

3- الشبكات والاتصالات: تضمن الشبكة القوية والمستقرة الاتصال السريع والأمن بين الأنظمة الرقمية مما يزيد من سرعة الوصول الى البيانات وتسهيل العمل عن بعد.

ويرى الباحث البنية الداعمة للإداء الرقمي تشمل الأجهزة البرمجيات وأدوات هذه العناصر كلها تعمل معا لضمان استدامة وفعالية العمليات الرقمية وتحقيق أداء عالٍ في بيئات العمل الرقمي.

ويرى الباحث البنية الداعمة للإداء الرقمي تشمل الأجهزة البرمجيات وأدوات هذه العناصر كلها تعمل معا لضمان استدامة وفعالية العمليات الرقمية وتحقيق أداء عالٍ في بيئات العمل الرقمي.

هـ - رقمته الإدارة والدعم للإداء الرقمي

الرقمنة الإدارية هي عملية تحويل العمليات الإدارية التقليدية الى عمليات رقمية باستخدام التكنولوجيا الحديثة مما يسهم بشكل كبير في تحسين الاداء الرقمي يتضمن ذلك استخدام البرامج والأدوات الرقمية لإدارة المهام وتنظيم العمليات وتحليل البيانات وفيما يأتي هذه أبرز جوانب إدارة الرقمنة ودورها في دعم الاداء الرقمي.

1- تحسين الكفاءة والسرعة: تساعد العمليات الإدارية الرقمية على تسريع العمليات وتقليل الوقت الذي تقضيه في المهام الروتينية وبالتالي زيادة كفاءة الأداء وتقليل الأخطاء البشرية.

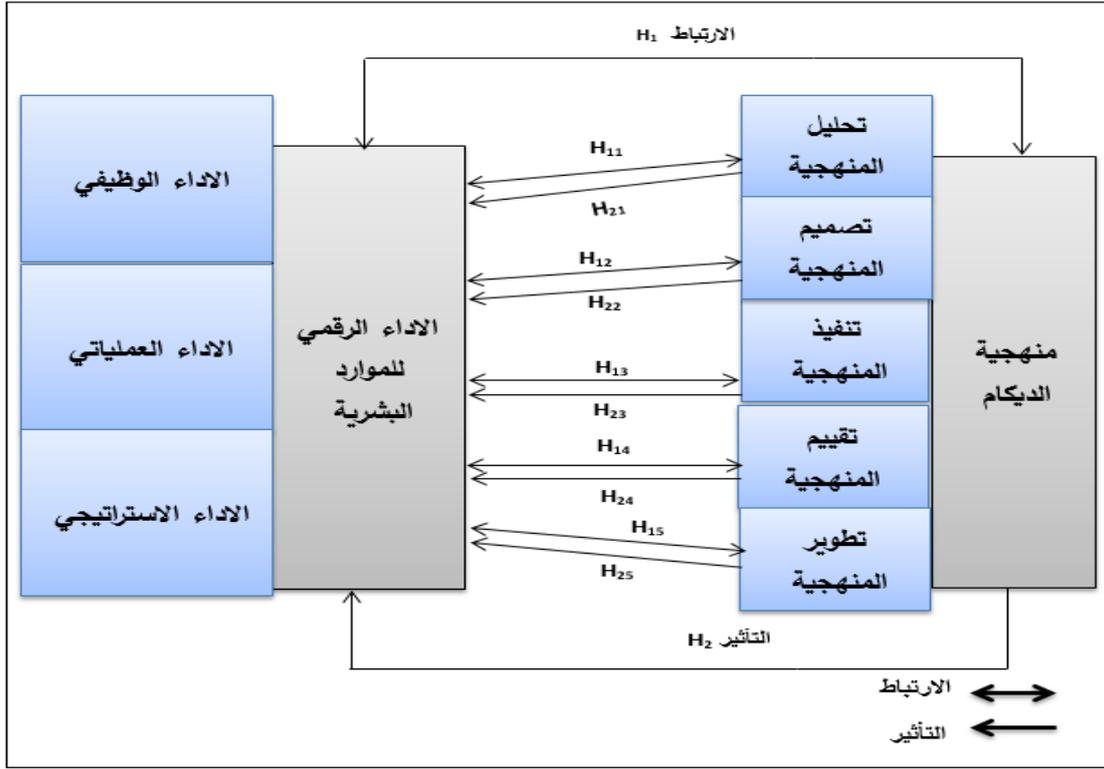
2- إدارة البيانات وتحليلها: توافر الأدوات الرقمية القدرة على جميع البيانات وتحليلها بكفاءة مما يساعد في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناء على بيانات دقيقة وكما موضح في الشكل (1) والذي يوضح مجالات الاداء الرقمي [12]

العنصر البشري	البنية التحتية	رقمنة الادارة
<ul style="list-style-type: none"> الدور المعرفة والمهارات المتخصصة الابتكار والابداع التحليل واتخاذ القرار المهام الإشراف على العمليات الرقمية تطوير المهارات ادارة المشاريع الرقمية تحديات التكنولوجيا تتغير باستمرار ادارة البيانات الضخمة 	<ul style="list-style-type: none"> المعدات والتكنولوجيا البرمجة الشبكات والاتصالات 	<ul style="list-style-type: none"> تحسين الكفاءة والسرعة ادارة البيانات وتحليله

شكل (1) مجالات الاداء الرقمي

6. الجانب العملي
6.1. مستوى وطبيعة متغيرات البحث

سيتم تفسير معطيات التحليل الوصفي لمستوى إجابات العينة باستخدام (تطبيق منهجية الديكام والأداء الرقمي للموارد البشرية) وسيتم استخدام مصفوفة قوة الاستجابات والتي تبين استجابة أفراد العينة على فقرات الاستبانة وكما بين بالجدول (1).



الشكل (2) يبين العلاقة بين المتغيرات والمفاهيم الديكام

جدول (1) مصفوفة قوة الإجابات على فقرات الاستبانة [12]

الفئة	قيمة الوسط الحسابي الموزون محصورة ضمن الفترة	قوة الإجابات على فقرات الاستبانة	مستوى الاستجابة من قبل أفراد العينة
الأولى	من 1 إلى أقل من 1.8	عدم الاتفاق تماماً	منخفض جداً
الثانية	من 1.8 إلى أقل من 2.6	عدم الاتفاق	منخفض
الثالثة	من 2.6 إلى أقل من 3.4	محايد	معتدل
الرابعة	من 3.4 إلى أقل من 4.2	الاتفاق	مرتفع
الخامسة	من 4.2 إلى 5	الاتفاق تماماً	مرتفع جداً

طول الفئة في المصفوفة = $\{ (5 - 1 = 4) \setminus (أعلى قيمة يأخذها المقياس = 5) \} = 0.08$ وذلك عند اعتماد مقياس Likert الخماسي في البحث .

1.1.6 التحليل الوصفي لمتغير المستقل (تطبيق منهجية الديكام) وابعاده الخمسة

جدول (2) مستوى وطبيعة اجمالي المتغير المستقل (تطبيق منهجية الديكام) وابعاده

المتغير المستقل	الابعاد الفرعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	مستوى الاستجابة
تطبيق منهجية الديكام	تحليل المنهجية	3.89	93.0	8.77	مرتفع
	تصميم المنهجية	3.75	1.07	75.0	مرتفع
	تنفيذ المنهجية	10.4	0.90	0.82	مرتفع
	تقييم المنهجية	963.	21.0	2.97	مرتفع
	تطوير المنهجية	993.	20.9	72.8	مرتفع
	المجموع	943.	05.1	8.87	مرتفع

يبين الجدول (2) ان قيمة الوسط الحسابي المستقل منهجية الديكام بلغ 3.94 وهي ضمن الفئة ما بين (من 3.4 الى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة افراد العينة ليوضح ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل منهجية الديكام اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وانحراف معياري سجل (1.05) ليبين مدى التشتت العالي نسبياً في إجابات العينة بخصوص فقراته وشكلت الأهمية النسبية (78.8%) ويدل ذلك على ان اجمالي الإجابات نحو هذا المتغير المستقل (منهجية الديكام) باعتماد الخبرات التحليلية لمعرفة أهمية تطبيق منهجية الديكام كبرنامج تدريبي متقدم وان الدائرة تعتمد على خبراء ذوي المهارات العالية في تصميم البرامج التدريبية مراعية التوافق بين المناهج التدريبية الحالية والمستحدثة والهدف الرئيسي للبناء المعرفي على ضوء تقارير تحليل المنهجية وان والجهة المشرفة على التنفيذ تراعي بشكل جيد تحديد واختيار الجهات المستفيدة من المدربين والمتدربين وفق معايير عالمية والتي تدل على ان دائرة صحة بغداد الرصافة تراعي تقييم البرامج التدريبية وتفسير مدخلاتها ومخرجاتها وفق معايير الجودة والمواصفات العالمية لمعالجة الفجوة مع المتغيرات الجديدة.

2.1.6 التحليل الوصفي للمتغير المعتمد الاداء الرقمي للموارد البشرية

يبين الجدول (3) ان قيمة الوسط الحسابي الموزون للمتغير المعتمد (الاداء الرقمي للموارد البشرية) بلغت (3.98) والتي تقع ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة ليوضح ذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على مجمل فقرات (الاداء الرقمي للموارد البشرية) اتجهت نحو الاتفاق المتوسط نسبياً وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (1.10) والذي يبين مدى التشتت العالي في اجابات العينة بخصوص فقرات (الاداء الرقمي للموارد البشرية) وشكلت الأهمية.

النسبية لهذا المتغير (79.6%)، والتي تدل على ان أكثر من ثلثي العينة اتفقوا بنسب متفاوتة على أهمية المتغير وضرورة اعتماده وقياسه وفق مؤشرات الجودة في ظل المتغيرات الجديدة والبيئة المضطربة التي تحتاج الى نقلة نوعية في التعاملات في مجال قياس الاداء للموارد البشرية، وقد لوحظ من خلال الجدول وجود فروقات واضحة بين ابعاد المتغير حيث جاءت جميع الابعاد ضمن الفئة (من 3.4 إلى أقل من 4.2) ما بين ضعف ومتوسط القوة لتشير الى الاتفاق المقبول نسبياً لامتلاك دائرة صحة بغداد الرصافة لها الوعي والادراك بأهمية تحقيق البعد الرقمي للتنمية المستدامة وتكون مطابقة للأهداف المرسومة ضمن الخطط الاستراتيجية التي تضعها لتحسين الاداء الرقمي للموارد البشرية على المستوى الوظيفي والعملي والاستراتيجي.

جدول (3) مستوى وطبيعة اجمالي المتغير المعتمد (الاداء الرقمي للموارد البشرية) وابعاده

المتغير المعتمد	الابعاد الفرعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	مستوى الاستجابة
الاداء الرقمي للموارد البشرية	الاداء الوظيفي	4.02	91.0	4.80	مرتفع
	الاداء العملي	963.	11.0	2.97	مرتفع
	الاداء الاستراتيجي	95.3	14.1	0.79	مرتفع
	المجموع	983.	10.1	6.97	مرتفع

3.1.6. اختبار فرضيات الارتباط

قياس واختبار فرضيات علاقة الارتباط بين تطبيق منهجية الديكام والأداء الرقمي للموارد البشرية وكما مبين في الجدول (4) ادناه:

جدول (4) نتائج اختبار فرضيات الارتباط

التفسير	اختبار Z		معامل ارتباط الرتب لسبيرمان	المتغير التابع	المتغير المستقل	أبعاد المتغير المستقل
	القيمة الاحتمالية	قيمة Z المحتسبة				
وجود ارتباط طردي متوسط بين تحليل المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الأولى.	0.00	*7.712	0.602	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تحليل المنهجية	
وجود ارتباط طردي متوسط نسبياً بين تصميم المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثانية.	0.00	*7.391	0.577	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تصميم المنهجية	
وجود ارتباط طردي متوسط بين تنفيذ المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثالثة.	0.00	*8.262	0.645	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تنفيذ المنهجية	
وجود ارتباط طردي متوسط بين تقييم المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الرابعة.	0.00	*7.827	0.611	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تقييم المنهجية	
وجود ارتباط طردي متوسط بين تطوير المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الخامسة.	0.00	*8.083	0.631	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تطوير المنهجية	

يبين الجدول (4) قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق منهجية الديكام والاداء الرقمي للموارد البشرية)، وبنسبة ثقة (95%)، إذ بلغت قيمة (Z) المحتسبة (*7.891) وهذه القيمة أعلى من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) لتدل على معنوية العلاقة وعند مستوى معنوية (0.01)، بينما سجلت قيمة معامل الارتباط بين تطبيق منهجية الديكام والاداء الرقمي للموارد البشرية (0.616) بما يوثق وجود ارتباطاً طردياً متوسطاً بين المتغيرات مستندة على اجابات عينة البحث وبنسبة 100% حيث ان جميع الفرضيات الفرعية كانت معنوية.

1-الفرضية الفرعية الأولى (الارتباط بين تحليل المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية).

يشير الجدول (4) إلى قبول الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تحليل المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية)، إذ بلغت قيمة (Z) المحتسبة (*7.712) وهذه القيمة أعلى من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) لتدل على معنوية العلاقة وعند مستوى معنوية (0.01)، بينما سجلت قيمة معامل الارتباط بين تحليل المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية (0.602) بما يوثق وجود ارتباطاً طردياً متوسطاً بين المتغيرات على وفق اراء عينة الدراسة.

2-الفرضية الفرعية الثانية (الارتباط بين تصميم المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية).

يشير الجدول (4) إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تصميم المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية، إذ بلغت قيمة (Z) المحتسبة (**7.391) وهذه القيمة أعلى من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) لتدل على معنوية العلاقة وعند مستوى معنوية (0.01)، بينما سجلت قيمة معامل الارتباط بين تصميم المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية (0.577) بما يوثق وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرات على وفق اراء عينة الدراسة.

3- الفرضية الفرعية الثالثة (الارتباط بين تنفيذ المنهجية والأداء الرقمي للموارد البشرية).
يشير الجدول (4) إلى قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية)، إذ بلغت قيمة (Z) المحتسبة (**8.262) وهذه القيمة أعلى من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) لتدل على معنوية العلاقة وعند مستوى معنوية (0.01)، بينما سجلت قيمة معامل الارتباط بين تنفيذ المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية (0.645) بما يوثق وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرات على وفق اراء عينة الدراسة.

4- الفرضية الفرعية الرابعة (الارتباط بين تقييم المنهجية والأداء الرقمي للموارد البشرية).
يشير الجدول (4) إلى قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقييم المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية)، إذ بلغت قيمة (Z) المحتسبة (**7.827) وهذه القيمة أعلى من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) لتدل على معنوية العلاقة وعند مستوى معنوية (0.01)، بينما سجلت قيمة معامل الارتباط بين تقييم المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية (0.611) بما يوثق وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرات على وفق اراء عينة الدراسة.

5- الفرضية الفرعية الخامسة (الارتباط بين تطوير المنهجية والأداء الرقمي للموارد البشرية).
يشير الجدول (4) إلى قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تطوير المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية)، إذ بلغت قيمة (Z) المحتسبة (**8.083) وهذه القيمة أعلى من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96) لتدل على معنوية العلاقة وعند مستوى معنوية (0.01)، بينما سجلت قيمة معامل الارتباط بين تطوير المنهجية والاداء الرقمي للموارد البشرية (0.631) بما يوثق وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرات على وفق اراء عينة الدراسة.

4.1.6. اختبار فرضيات التأثير

قياس واختبار فرضيات تأثير تطبيق منهجية الديكام والأداء الرقمي للموارد البشرية وكما مبين في الجدول (5) ادناه:

جدول (5) نتائج اختبار فرضيات التأثير

نتيجة الاختبار	اختبار F		معامل التحديد R ²	المتغير التابع	المتغير المستقل	أبعاد المتغير المستقل
	القيمة الاحتمالية	قيمة F المحتسبة				
قبول الفرضية الفرعية الأولى	0.00	**92.821	0.362	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تحليل المنهجية	
قبول الفرضية الفرعية الثانية	0.00	**81.418	0.333	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تصميم المنهجية	
قبول الفرضية الفرعية الثالثة	0.00	**116.201	0.416	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تنفيذ المنهجية	
قبول الفرضية الفرعية الرابعة	0.00	**96.984	0.373	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تقييم المنهجية	
قبول الفرضية الفرعية الخامسة	0.00	**107.859	0.398	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تطوير المنهجية	
قبول الفرضية الرئيسية الثانية	0.00	**99.475	0.379	الاداء الرقمي للموارد البشرية	تطبيق منهجية الديكام	
قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 3.92						

يستدل من الجدول (5) قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتطبيق منهجية الديكام في الاداء الرقمي للموارد البشرية) وبنسبة ثقة (95%)، وذلك من خلال تطبيق اسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبيان تأثير أبعاد تطبيق منهجية الديكام (تحليل المنهجية، تصميم المنهجية، تنفيذ المنهجية، تقييم المنهجية، تطوير المنهجية) معاً في الاداء الرقمي للموارد البشرية، إذ بلغت قيمة (F) المحتسبة (99.475) وهذه القيمة أعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.92) عند مستوى معنوية (0.05)، ولا سيما ان القيمة الاحتمالية المناظرة لقيمة F المحتسبة كانت (0.01) وهي أصغر من مستوى معنوية (0.05)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.379) مؤشرة بذلك نسبة تفسير أبعاد تطبيق منهجية الديكام الخمسة مجتمعين للاداء الرقمي للموارد البشرية) اي ان (37.9%) من التفسير يعود لأبعاد تطبيق منهجية الديكام اما بقية التأثير فيعود لعوامل اخرى لم تتناولها البحث، بما يوثق وجود تأثيراً واضحاً لتطبيق منهجية الديكام في الاداء الرقمي للموارد البشرية في الدائرة عينة البحث، وعليه نقبل الفرضية الرئيسية الثانية ونرفض فرضية العدم.

1- الفرضية الفرعية الأولى (اختبار فرضية تأثير تحليل المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية).

يشير الجدول (5) إلى قبول الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتحليل المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.362) بما يؤشر نسبة تفسير تحليل المنهجية للاداء الرقمي للموارد البشرية (36.2%) اما بقية التفسير فتعود لعوامل اخرى لم تتطرق لها الدراسة، في حين بلغت قيمة (F) المحتسبة (92.821) وهذه القيمة اعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.92) لتدل على معنوية التأثير وبنسبة

ثقة (95%) وعلى هذا الاساس تم قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتحليل المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) ونرفض فرضية العدم.

2- الفرضية الفرعية الثانية (اختبار فرضية تأثير تصميم المنهجية في الأداء الرقمي للموارد البشرية).

يبين الجدول (5) إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتصميم المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.333) بما يؤثر نسبة تفسير تصميم المنهجية للأداء الرقمي للموارد البشرية (33.3%) اما بقية التفسير فتعود لعوامل اخرى لم تتطرق لها الدراسة.

في حين بلغت قيمة (F) المحتسبة (81.418) وهذه القيمة اعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.92) لتدل على معنوية التأثير وبنسبة ثقة (95%) وعلى هذا الاساس تم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتصميم المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) ونرفض فرضية العدم.

3- الفرضية الفرعية الثالثة (اختبار فرضية تأثير تنفيذ المنهجية في الأداء الرقمي للموارد البشرية).

يشير الجدول (5) إلى قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتنفيذ المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.416) بما يؤثر نسبة تفسير تنفيذ المنهجية للأداء الرقمي للموارد البشرية (41.6%) اما بقية التفسير فتعود لعوامل اخرى لم تتطرق لها الدراسة.

في حين بلغت قيمة (F) المحتسبة (116.201) وهذه القيمة اعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.92) لتدل على معنوية التأثير وبنسبة ثقة (95%) وعلى هذا الاساس تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتنفيذ المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) ونرفض فرضية العدم.

4- الفرضية الفرعية الرابعة (اختبار فرضية تأثير تقييم المنهجية في الأداء الرقمي للموارد البشرية).

يلحظ من الجدول (5) قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.373) بما يؤثر نسبة تفسير تقييم المنهجية للأداء الرقمي للموارد البشرية (37.3%) اما بقية التفسير فتعود لعوامل اخرى لم تتطرق لها الدراسة. في حين بلغت قيمة (F) المحتسبة (96.984) وهذه القيمة اعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.92) لتدل على معنوية التأثير وبنسبة ثقة (95%) وعلى هذا الاساس تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) ونرفض فرضية العدم.

5- الفرضية الفرعية الخامسة (اختبار فرضية تأثير تطوير المنهجية في الأداء الرقمي للموارد البشرية).

يلحظ من الجدول (5) قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.398) بما يؤثر نسبة تفسير تطوير المنهجية للأداء الرقمي للموارد البشرية (39.8%) اما بقية التفسير فتعود لعوامل اخرى لم تتطرق لها الدراسة. في حين بلغت قيمة (F) المحتسبة (107.859) وهذه القيمة اعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.92) لتدل على معنوية التأثير وبنسبة ثقة (95%) وعلى هذا الاساس تم قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) ونرفض فرضية العدم.

6- الفرضية الفرعية السادسة (اختبار فرضية تأثير تقييم وتطوير المنهجية في الأداء الرقمي للموارد البشرية).

يلحظ من الجدول (5) قبول الفرضية الفرعية السادسة التي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم وتطوير المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.398) بما يؤثر نسبة تفسير تطوير المنهجية للأداء الرقمي للموارد البشرية (39.8%) اما بقية التفسير فتعود لعوامل اخرى لم تتطرق لها الدراسة. في حين بلغت قيمة (F) المحتسبة (107.859) وهذه القيمة اعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.92) لتدل على معنوية التأثير وبنسبة ثقة (95%) وعلى هذا الاساس تم قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) ونرفض فرضية العدم.

7- الفرضية الفرعية السابعة (اختبار فرضية تأثير تقييم وتطوير المنهجية في الأداء الرقمي للموارد البشرية).

يلحظ من الجدول (5) قبول الفرضية الفرعية السابعة التي مفادها (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم وتطوير المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.398) بما يؤثر نسبة تفسير تطوير المنهجية للأداء الرقمي للموارد البشرية (39.8%) اما بقية التفسير فتعود لعوامل اخرى لم تتطرق لها الدراسة. في حين بلغت قيمة (F) المحتسبة (107.859) وهذه القيمة اعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.92) لتدل على معنوية التأثير وبنسبة ثقة (95%) وعلى هذا الاساس تم قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير المنهجية في الاداء الرقمي للموارد البشرية) ونرفض فرضية العدم.

7. الاستنتاجات

1- ضعف في بناء استراتيجياتها الرقمية العملية والجهود الإدارية ذو الأداء المتوازن لتحقيق الاهداف.

2- تراعي الدائرة اعداد الخطط التدريبية التطويرية بصورة منتظمة لا انها تحتاج الى التركيز في الاحتياجات الضرورية للمهارات.

3- الافتقار الى الخبرات والمهارات التخصصية لإعادة تصميم البرامج التدريبية على وفق مناهج حديثة كمنهجية الديكام.

8. التوصيات

1- العمل على إعادة هيكلة بناء الاستراتيجيات الرقمية والعملية في الدائرة المبحوثة بما يساهم التكامل بين الجهد الإداري والأداء المتوازن لتحقيق الأهداف بصورة أكثر فاعلية واستدامة.

2- مراجعة واعداد خطط تدريبية تتناسب مع واقع ومستقبل التغيير المحلي والعالمي.

3- العمل على تعزيز القدرات التخصصية للموظفين من خلال إعادة بناء البرامج التدريبية على وفق المناهج الحديثة.

9. مواد تكميلية

(لا يوجد).

10. مساهمات المؤلفين

محمد كاظم حسين شريده كتابة و تحرير ، مكية كريدي بنيان الكعبي، فؤاد يوسف عبد الرحمن: تفسير النتائج، والاشراف العام للبحث.

11. التمويل

(لا يوجد).

12. بيان توافر البيانات

(لا يوجد).

13. شكر وتقدير

يتقدم المؤلفون بالشكر والتقدير الى جميع الموظفين في دائرة صحة بغداد الرصافة وبالخصوص افراد العينة، على تعاونهم القيم ومساهماتهم في انجاز هذا البحث .

14. تضارب المصالح

يُعلن المؤلفون عدم وجود أي تضارب في المصالح.

References

- [1] Al-Amin, A. (2010). A decade of higher education in the Arab States (1998–2009): Achievements & challenges. In B. Lamine (Ed.), Towards an Arab higher education space: International challenges and societal responsibilities (pp. 11–57). UNESCO Regional Bureau for Education in the Arab States Link: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189272>
- [2] Al-Faqih, A. F. (2019). The role of standard classification of occupations in developing technical education curricula (Technical Architectural Education as an example). The Second Engineering Conference of the Engineering Professions Union in Zawiya, Libya.
- [3] Abu Hashima, O. M. H. (2016). Using the DACUM methodology to develop a proposed guiding manual for graduates of the clothing and textile department to work in engineering management. Journal of Quality Educational Research, (43). Mansoura University, Egypt. https://mbtr.journals.ekb.eg/article_158309.html
- [4] Mohammed, F. R. A., Mustafa, Y. A., & Makhlof, S. A. M. (2022). The role of DACUM methodology in achieving organizational ambidexterity in managing basic education schools in Fayoum governorate. Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences, 16(9). <https://doi.org/10.21608/jfust.2022.256432>
- [5] Mohammed, H. M. (2014). Human resources management. Dar Al-Moataz for Publishing and Distribution. ISBN: 978-9957-550-84-4
- [6] Khalil, N. S. (2014). Management of educational institutions at the beginning of the third millennium. Dar Al-Fajr for Publishing and Distribution. ISBN: 978-977-358-283-8
- [7] Al-Khuzai, M. R. H., & Al-Madi, D. A. (2024). Employees' digital performance and its impact on enhancing digital service: The mediating role of digital entrepreneurship. Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences, 20(4). <https://doi.org/10.36325/ghjec.v20i4.17325>
- [8] Bellani, Z. H. A. (2023). The mediating role of digital transformation on the impact relationship of digital human resource management in automating organizational processes [Unpublished PhD Dissertation]. University of Duhok, Iraq.
- [9] Awashria, S. S. (2019). Determining security training needs using the (DACUM) method. Journal of the Faculty of Humanities and Social Sciences, (35). University of Batna, Algeria. ISSN: 1112-3974 <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/103986>
- [10] Wang, G., Niu, Y., Mansor, Z. D., Leong, Y. C., & Yan, Z. (2024). Unlocking digital potential: Exploring the drivers of employee dynamic capability on employee digital performance. Heliyon, 10(4), e25659. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25659>
- [11] Karnilev, S. S. (2002). Multiple regression (1st ed.). Publishing House Statistical Science Library. ISBN: 5-7218-0442-1
- [12] Mohamed, Ahmed Safaa Talab (2022). A proposed digital administrative development model using electronic supervision system technologies by Padministrative leaders in light of the requirements of digital transformation. Journal of Childhood and Education Studies. Assiut University. Issue 24. <https://doi.org/10.21608/jce.2022.261895>

المصادر

- [1] الأمين، عدنان. (2010). نحو فضاء عربي للتعليم العالي: التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية. أعمال المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، مكتب اليونسكو الإقليمي، بيروت، لبنان <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189272>
- [2] الفقيه، عبد المنعم فرج. (2019). دور التصنيف المعياري للمهن في إعداد مناهج التعليم التقني (التعليم المعماري التقني كمثال). المؤتمر الهندسي الثاني لنقابة المهن الهندسية بالزاوية، ليبيا.
- [3] أبو هشيمة، أسامة محمد حسين. (2016). استخدام منهجية الديكام لوضع دليل إرشادي مقترح لخريجي قسم الملابس والنسيج للعمل بالإدارة الهندسية. مجلة البحوث التربوية النوعية، (43)، جامعة المنصورة، مصر https://mbtr.journals.ekb.eg/article_158309.html
- [4] محمد، فاتن رمضان عبدة، ومصطفى، يوسف عبد المعطي، ومخلوف، سميحة علي محمد. (2022). دور منهجية الديكام (DACUM) في تحقيق البراعة التنظيمية بإدارة مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم. مجلة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، (9). <https://doi.org/10.21608/jfust.2022.256432>

- [5] محمد، هاني محمد. (2014). إدارة الموارد البشرية. دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ISBN: 978-9957-550-84-4 .
- [6] خليل، نبيل سعد. (2014). إدارة المؤسسات التربوية في بدايات الألفية الثالثة. دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر. ISBN: 978-977-358-283-8 .
https://www.asjp.cerist.dz/en/article/103986_283-8
- [7] الخزعلي، معتز رحيم حميد، والماضي، ضرغام عبد العالي. (2024). الأداء الرقمي للموظفين وتأثيره في تعزيز الخدمة الرقمية: الدور الوسيط لريادة الأعمال الرقمية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 20. (4). <https://doi.org/10.36325/ghjec.v20i4.17325>
- [8] بلاني، زيد حسين علي. (2023). الدور الوسيط للتحويل الرقمي على العلاقة التآثرية لإدارة الموارد البشرية الرقمية في أتمتة العمليات التنظيمية [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، العراق.
- [9] عواشريه، السعيد سلمان. (2019). تحديد الاحتياجات التدريبية الأمنية باستخدام طريقة (الديكام). مجلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، (35)، جامعة باتنة، الجزائر. ISSN: 1112-3974 . <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/103986>
- [10] وانغ، جي، ونيو، واي، ومنصور، زد. دي، وليونغ، واي. سي، ويان، زد. (2024). إطلاق الإمكانيات الرقمية: استكشاف محركات القدرة الديناميكية للموظفين على الأداء الرقمي للموظفين. مجلة هيليون (Heliyon) ، 10(4) ، <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25659> .
- [11] كارنيليف، سيرجي سيرجيفيتش. (2002). الانحدار المتعدد (الطبعة الأولى). دار نشر مكتبة العلوم الإحصائية ، موسكو ، روسيا . ISBN: 5-7218-0442-1 .
- [12] محمد، احمد صفاء طلب (2022). تصور مقترح التطوير الإداري الرقمي باستخدام تقنيات نظام الاشراف الالكتروني من قبل القيادات الإدارية في ضوء متطلبات التحول الرقمي. مجلة دراسات في الطفولة والتربية. جامعة أسيوط. العدد الرابع والعشرين. <https://doi.org/10.21608/jce.2022.261895>

<https://doi.org/10.31272/jae.i151.1555>

<https://admics.uomustansiriyah.edu.iq>

P-ISSN: 1813-6729 E-ISSN: 2707-1359

JAE



The Role of Applying the DACUM Methodology in Improving the Digital Performance of Human Resources: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees in the Baghdad Al-Rusafa Health Directorate

Mohammed Kadhim Hussein

Dept. of Business Administration, College of Administration & Economics, Mustansiriyah University, Baghdad, Iraq.

Email: mohammed81@uomustansiriyah.edu.iq , ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9295-3987>

Makkiyah Kraidi Bunya

Dept. of Business Administration, College of Administration & Economics, Mustansiriyah University, Baghdad, Iraq.

Email: dr.makkiyah71@Uomustansiriyah.edu.iq , ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8774-2781>

Fouad Yousif Abdul Rahman

Dept. of Business Administration, College of Administration & Economics, Mustansiriyah University, Baghdad, Iraq.

Email: dr_ffuaad@uomustansiriyah.edu.iq , ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0763-5140>

Article Information

Article History:

Received: 09 / 01 / 2025

Revised: 25 / 02 / 2026

Accepted: 28 / 02 / 2026

Available Online: 01 / 03 / 2026

Pages no: 150 – 160

Keywords:

DACUM methodology, Digital performance of human resources, Multiple linear regression, Five-point Likert scale.

Correspondence:

Researcher name:

Mohammed Kadhim Hussein

Email:

mohammed81@umustansiriyah.edu.iq

Abstract

This research aims to develop work methods and approaches to administrative decisions by adopting the DACUM methodology as a foundation for transitioning to modern training programs and their applications in the workplace. These programs require digital literacy and high-performance skills. The research problem stems from the lack of familiarity with modern training concepts within the Baghdad Al-Rusafa Health Directorate. These concepts align with current needs and new global trends, including the DACUM methodology. Furthermore, the directorate lacks a digital infrastructure to enhance digital performance and facilitate digital transformation. The research employed several statistical tools for data analysis, including correlation, multiple linear regression, and a five-point Likert scale. The research methodology was descriptive and analytical, utilizing a questionnaire for data collection after review by experts. The sample consisted of 165 respondents. The researcher concluded that the DACUM methodology demonstrates a significant correlation and impact on improving the digital performance of human resources.

