

The role of digital human resource management in achieving administrative creativity: An exploratory study of the opinions of several managers and department heads in colleges and institutes affiliated with Duhok Polytechnic University

Ziman M. Tawfeeq¹, Zirak Y. Hakari^{2*}, Mohammed K. Abdul Rahman³

^{1,3}Administrative Technical College, Duhok Polytechnic University, Duhok, Iraq.

²College of administration and economics, University of Duhok, Duhok, Iraq

¹Jiman.mohammed@dpu.edu.krd, ²zirak.hasan@uod.ac, ³Mohammed.Khalid@dpu.edu.krd

Article information:

Received: 12–11– 2024
Revised: 01–12– 2024
Accepted: 03–12– 2024
Published: 25–01– 2025

***Corresponding author:**

Zirak Y. Hakari
zirak.hasan@uod.ac



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract:

The current research aims to determine the role of digital human resources management in achieving administrative creativity, a survey study of the opinions of several administrative staff in several colleges and institutes at Duhok Technical University to test the research hypotheses therein. As for the nature of the data collection method, the questionnaire was relied upon as a primary tool for collecting data by distributing forms to a sample of administrative staff in the researched sample, as (49) forms were distributed, and (45) of them were valid for analysis, which was done using the (SPSS) program. The research produced a set of conclusions, the most important of which is the existence of a significant correlation between digital human resources management and administrative creativity, and the existence of a significant impact of digital human resources management in achieving administrative creativity in the researched colleges. The research presented a set of proposals, the most important of which is enhancing awareness within the researched colleges and at all administrative levels of the importance of moving towards applying digital human resources management by holding training courses for its importance in bringing about changes in the performance of these departments in order to achieve administrative creativity.

Keywords: digital human resources management, digital recruitment, administrative creativity.

Conclusions:

1. It was concluded that most college staff surveyed agreed to varying degrees that digital human resource management contributes to administrative creativity.
2. Respondents emphasized digital employment, selection, performance evaluation, compensation management, and digital learning as key elements supporting administrative creativity, along with continuous guidance for improvement.
3. The findings revealed that improved focus on digital HR management enhances administrative creativity.
4. Digital HR practices, such as recruitment, evaluation, and learning, significantly strengthen organizational creativity.
5. Correlation analysis showed a positive relationship between digital HR management and administrative creativity.

دور إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق الأبداع الإداري: دراسة استطلاعية لآراء عدد من مديري ورؤساء الأقسام في عدد من الكليات والمعاهد التابعة لجامعة دهوك التقنية

ژیمان محمد توفیق¹، زيرک يوسف هکاري^{2*}، محمد خالد عبد الرحمن³
^{1,3}الكلية التقنية الادارية، جامعة دهوك التقنية، دهوك، العراق
²كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، دهوك، العراق

¹Jiman.mohammed@dpu.edu.krd , ²zirak.hasan@uod.ac , ³Mohammed.Khalid@dpu.edu.krd

المستخلص:

سعى البحث الحالي إلى تحديد دور إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق الأبداع الإداري، دراسة استطلاعية لآراء عدد من الكوادر الإدارية في عدد من الكليات والمعاهد في جامعة دهوك التقنية بغية اختبار فرضيات البحث فيها، أما فيها تخص طبيعة أسلوب جمع البيانات فقد تم الاعتماد على الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات من خلال توزيع الاستمارات على عينة من الكوادر الإدارية في العينة المبحوثة، إذ تم توزيع (49) استمارة، وكانت (45) منها صالحة للتحليل والذي تم باستخدام برنامج (SPSS) وأفرز البحث مجموعة استنتاجات أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والأبداع الإداري، ووجود تأثير معنوي لإدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق والأبداع الإداري في الكليات المبحوثة. وقدم البحث مجموعة من المقترحات من أهمها تعزيز الوعي داخل الكليات المبحوثة وعلى كافة المستويات الإدارية بأهمية التوجه ال تطبيق إدارة الموارد البشرية الرقمية عن طريق إقامة دورات التدريبية لما أهمية في إحداث التغييرات في أداء تلك الإدارات من أجل تحقيق الأبداع الإداري لديها.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الرقمية، التوظيف الرقمي، الأبداع الإداري.

معلومات البحث:

- تاريخ استلام البحث: 2024-11-12
- تاريخ ارسال التعديلات: 2024-12-01
- تاريخ قبول النشر: 2024-12-03
- تاريخ النشر: 2025-01-25

*المؤلف المراسل:

زيرک يوسف هکاري

zirak.hasan@uod.ac


هذا العمل مرخص بموجب
المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي
(CC BY 4.0)

المقدمة

إن الاهتمام بالموارد البشرية والعمل على تطويرها يساعد على التوسع في المشروعات الاستثمارية والخدمية على حد سواء وإحداث التنمية الاقتصادية التي تساهم في زيادة الدخل القومي وتحقق منافع العملاء من خلال الارتقاء بمستوى الأداء الإداري للعاملين، وتحفيزهم على الإبداع والابتكار في تنفيذ مهام أعمالهم اليومية فالتوجهات المعاصرة للأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال ضرورية لعمليات التطوير والإبداع الإداري والتنظيمي، ومن حيث اعتبار الرقمنة من سمات العصر الذي نعيشه ومن خلال دراستنا تبين أن إدارة الموارد البشرية الرقمية لديها التأثير الواضح على الأبداع الإداري إذ تسهم إدارة الموارد البشرية الرقمية باختلاف أنواعها في الاستغلال الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة ومن ثم زيادة الإنتاجية وتنمية المهارات والقدرات البشرية الإبداعية، وأن أهم متطلبات تنمية وتطوير الموارد البشرية لإيجاد كوادر متخصصة وعلى درجة عالية من المهارات المختلفة لتحقيق الأبداع الإداري حيث تكون مرتبطة بالبيئة الأساسية لنظم المعلومات وقواعد البيانات ونظم العمل على شبكة الأنترنت. ومن هنا يمثل الأبداع الإداري المتغير التابع و أحد المتطلبات الأساسية في الإدارة المعاصرة، إذ لم يعد كافيًا أو حتى مرضيًا أداء الأعمال في المنظمات على اختلاف أنواعها بالطرائق الروتينية التقليدية لأن الاستمرار بهذا المنوال قد يؤدي إلى فشل المنظمات، فإن المنظمات التعليمية العمومية و الخاصة أكثر حاجة إلى الإبداع الإداري، لما تواجهه من تحديات اجتماعية و سياسية وقانونية واقتصادية تتسارع بشكل هائل ومتلاحق، حيث يعد الإبداع الإداري في مثل المنظمات التعليمية من أهم العناصر الرئيسية القادرة على إحداث التطوير والتنمية في هذه المنظمات.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: المصدر

لقد أصبحت حاجة المنظمات للإبداع ضرورة ملحة اذا ما أرادت الاستمرارية والبقاء والنمو والتطور، كون الأبداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل في المنظمات وتحقيق أهدافها المستمدة من البيئة المحيطة، ومن حيث اعتبار الرقمنة من سمات العصر الذي نعيشه وتزايد أهميتها وتعدد في المجالات المختلفة حيث ترتبط بالتقدم الحضاري والتنمية ورفاهية المجتمعات إذ تسهم باختلاف أنواعها في الاستغلال الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة ومن ثم زيادة الإنتاجية وتنمية المهارات والقدرات البشرية الإبداعية، وأن أهم متطلبات تنمية وتطوير الموارد البشرية لإيجاد كوادر متخصصة وعلى درجة عالية من المهارات المختلفة وهي إدارة الموارد البشرية الرقمية حيث تكون مرتبطة بالبيئة الأساسية لنظم المعلومات وقواعد البيانات ونظم العمل على شبكة الأنترنت. بناءات على ما تقدم يمكن طرح التساؤلات الأتية والتي تساهم في توضيح معالم المشكلة قيد البحث:

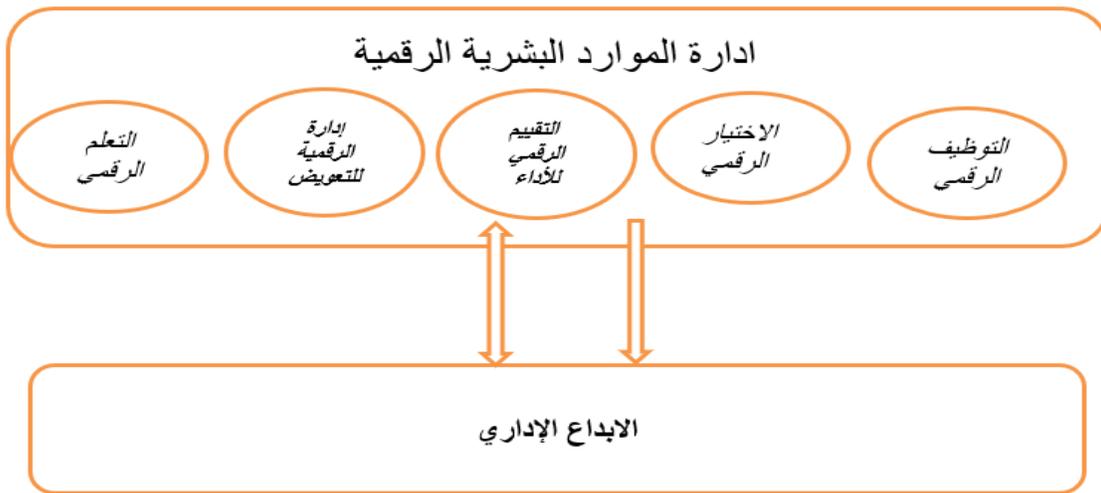
1. هل لدى المنظمات عينة البحث تصور واضح عن مفاهيم وأبعاد كل من إدارة الموارد البشرية الرقمية والأبداع الإداري؟
 2. ما هي طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والأبداع الإداري؟
 3. هل يوجد تأثير لإدارة الموارد البشرية الرقمية في الأبداع الإداري لدى المنظمات المبحوثة؟
- أهداف البحث:**

في ضوء مشكلة البحث يمكننا القول بان الهدف الرئيسي لهذا البحث يتمثل بتحليل دور إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحقيق الأبداع الإداري، ويتفرع من هذا الهدف مجموعة أهداف وعلى النحو الآتي:

1. تشخيص واقع إدارة الموارد البشرية الرقمية في المنظمات المبحوثة .
2. تحديد طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والأبداع الإداري
3. تشخيص مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الرقمية في الأبداع الإداري في الشركات المبحوثة.

أنموذج البحث:

أن المعالجة المنهجية لمشكلة البحث في ضوء إطارها النظري تتطلب تصميم مخطط افتراضي وكما هو موضح في الشكل (1) حيث يشير الى وجود علاقات الارتباط والتأثير بين كل من إدارة الموارد البشرية الرقمية وأبعاده بوصفه المتغير المستقل والأبداع الإداري بوصفه المتغير المعتمد.



شكل رقم (1): أنموذج البحث

فرضيات البحث:

ينبثق من أنموذج البحث فرضيتين رئيسيتين وكالآتي:

1. الفرضية الرئيسة الأولى: يوجد علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الرقمية والأبداع الإداري على المستوى الكلي في المنظمات المبحوثة.
2. الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد علاقة تأثير إدارة الموارد البشرية الرقمية في الأبداع الإداري على المستوى الكلي في المنظمات المبحوثة .

المحور الثاني: الإطار النظري

مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية

يُعدُّ التحول الرقمي للموارد البشرية، من أبرز المسائل التي تشهد تطورًا متزايدًا في الوقت الحاضر، والتي انبثقت في بداية هذا القرن، وفقًا لخبراء الموارد البشرية. وتتجلى أهمية التحول الرقمي للموارد البشرية في تمكُّن التكنولوجيا الرقمية من تحسين قدرات ونتائج العاملين في منظمات العصر الحديث. في هذا المقال، سنقوم بتناول ظاهرة التحول الرقمي للموارد البشرية بشكل أكثر تفصيلًا لتوضيح مفهومه، وأهميته، وكيفية تنفيذه بفاعلية في المنظمات. يرى (Bandarouk and Ruec, 2009) مفهوم إدارة المواد البشرية الرقمية بأنها مفهوم متكامل يغطي معظم مفاهيم ومحتويات التي تستخدم لإدارة الموارد البشرية بما فيها

تكنولوجيا المعلومات وذلك بهدف إعطاء قيمة للإدارة والعاملين فيها. كما انه يعرف مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية من قبل (حامد جودت, 2020) بأنها اهم نتائج إدارة المعرفة والتي ظهرت كوسيلة للتعامل مع التطور والتكنولوجيا حول العالم عامة وفي مجال إدارة الأعمال خاصة حيث إن البقاء في سوق المنافسة بات مستحيلًا من دون التطبيق واستخدام تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية من أجل الاستمرارية الدائمة في مجال الأعمال.

وظائف الإدارة الرقمية:

بعد أن قام الباحثون بمراجعة عدد من الأدبيات والدراسات التي تطرقت الى موضوع إدارة الموارد البشرية الرقمية توصل الباحثون الى انه التكنولوجيا لها دور كبير في الوظائف الإدارية بشكل عام، أما بالنسبة للوظائف الخاصة

1. تعمل على تعزيز فاعلية وكفاءة إدارة الموارد البشرية.
2. تساعد على تحقيق الوضوح التنظيمي وجودة اتخاذ القرارات والخدمات المقدمة
3. تؤدي الى تحسين أداء الموظفين العاملين
4. تجعل المنظمة تحقق الميزة التنافسية مقارنة بالمنظمات المنافسة لها

وعلى الرغم من الفوائد والمنافع العديدة التي تمتلكها إدارة الموارد البشرية الرقمية وتقدمها للمنظمات التي تتبع هذا النموذج إلا أنها تمتلك بعض السلبيات والتحديات التي تواجه المنظمات التي تستخدم النموذج الرقمي في إدارة مواردها البشرية، ومنها ما يلي (Milanovic, 2018: 26) ; (Berber, Dorevic and Kaur, 2013: 37)

1. الاستخدام غير القانوني للبيانات والمعلومات المتوفرة في قواعد بيانات الموارد البشرية الالكترونية لكونها متاحة وباستطاعة أي شخص الوصول إليها وحذفها أو إجراء تغييرات عليها.
2. حدوث أخطاء عند إدخال البيانات في الأنظمة والبرامج الالكترونية أو عند تشغيل برنامج أو تطبيق خاص بهذا النظام.
3. الافتقار لوجود موظفين من ذوي المهارات والكفاءات اللازمة لاستخدام هذا النظام والبرامج والتطبيقات الخاصة به بكفاءة وفاعلية عالية
4. في عدد من الأنشطة والمهام تؤدي إدارة الموارد البشرية الالكترونية إلى تقليل الاتصالات الشخصية والعلاقات الاجتماعية ما بين الموظفين، مما يؤدي إلى الشعور بالعزلة والتباعد الاجتماعي بينهم.
5. على الرغم من أن المورد البشري يعتبر من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات، إلا أن تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية بالشكل الالكترونية يشكل تهديداً على الموارد البشرية ومن المحتمل أن تؤدي إلى وجود فائض في الموظفين العاملين في المنظمة

أهداف إدارة الموارد البشرية الرقمية

بعد التطور التكنولوجي الهائل وانتشار الأنترنت والوسائل الرقمية وظهور العولمة، انعدمت الحواجز والحدود بين أنحاء العالم، بل وتم تحويل العالم إلى قرية كونية صغيرة، وبالتالي أصبحت المنظمات سواء كانت عامة أو خاصة تبحث عن التأقلم مع هذه التطورات والمستجدات وأصبحت قادرة على العمل في جميع أنحاء العالم بغض النظر عن الزمان أو المكان من خلال الوسائل الالكترونية والأدوات الرقمية والاعتماد على العمل الرقمي والاقتراضي. ولذلك توجهت المنظمات إلى الأساليب الرقمية في أداء أنشطتها وأعمالها في جميع أقسامها ومنها بشكل خاص قسم الموارد البشرية، إذ نجم عن إدارة الموارد البشرية رقمية منافع وفوائد كثيرة مما أظهر أهميتها الكبيرة للمنظمات المعتمدة على هذا النهج، وبالتالي تنطرق إلى أهم الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها من خلال إدارة الموارد البشرية الرقمية

1. تخفيض التكلفة وتقليل الوقت اللازم لأداء الأنشطة والمهام (Demeijer, 2017: 28)

بإدارة الموارد البشرية الرقمية فإن الباحث يتفق مع ما أشار اليهم (أغاهاي حامد ، 202) بأنها مماثلة للوظائف الخاصة بإدارة الموارد البشرية والتي تركز على تخطيط وتنسيق الوظائف والأنشطة داخل المنظمة ، ولكنها تنفذ بشكل الكتروني وباستخدام التكنولوجيا وأجهزة الكمبيوتر والابتعاد قدر المستطاع عن السجلات والأوراق (Nivlouei , 2014 :152) وتحويلها الى الوظائف الخاصة بإدارة الموارد البشرية الرقمية وكالاتي:

1. ملف الموظفين الرقمي: يحتوي الملف الرقمي على المعلومات التفصيلية الخاصة بالموظفين.
2. التوظيف الرقمي: حيث يتم نشر الوظائف الشاغرة من قبل المنظمات على مواقع الويب الخاصة بهم أو من خلال مواقع أخرى خاصة بنشر الوظائف وبعد ذلك يقوم الراغبين بالحصول على الوظائف بأرسال سيرهم الذاتية من خلال البريد الرقمي الى المنظمات وبعد ذلك تتم الإجراءات الخاصة بملء الاستمارة الوظيفية
3. الاختيار الرقمي: بعد استقبال المنظمة لطلبات الأفراد وسيرهم الذاتية بخصوص الحصول على وظيفة داخل المنظمة، تقوم المنظمة بفرز تلك الطلبات وتحديد مدى إيفائها بالشروط الموضوعية من قبل المنظمة، وبعدها تتم عملية الاختيار التي تتم بشكل رقمي أيضا مع المتقدمين للحصول على الوظيفة.
4. التعليم الإلكتروني: يتم في هذه الوظيفة توفير الأجهزة والتطبيقات الرقمية وتقديم الدورات التعليمية لإيصال المعرفة الى الموظفين كاستخدام شرائط الصوت والفيديو والأقراص المدمجة باستخدام التكنولوجيا الحديثة وأجهزة الكمبيوتر بهدف تدريب الموظفين لديها والذي يساعد على التخلص من تكاليف متنوعة كتكاليف السفر والإقامة وحيث توفر هذه الوظيفة برامج التدريب للمتدربين في الوقت والمكان المناسبين.
5. إدارة الأداء الرقمي: يتم استخدام الأنظمة الالكترونية بهدف تقييم أداء الموظفين من خلال وضع معايير وقياسات محددة للأداء وبالتالي إجراء المقارنة بينها وبين الأداء الفعلي المتحقق من قبل العاملين وتزويد المديرين وأصحاب القرار بالمعلومات الدقيقة عن الموظفين وكيفية أدائهم للأنشطة والمهام الموكلة إليهم.
6. نظام التعويض والأجور الرقمي: من خلال هذه الوظيفة تقوم المنظمة بالتخطيط الرقمي للأجور والمكافآت التي تدفع للموظفين، والتي تكون بشكل رقمي وتوزيع بشكل عادل بين الموظفين في المنظمة وفقا لمقاييس ومعايير محددة من قبل المنظمة.

أهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية:

إن إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا محوريًا في نجاح التحول الرقمي للمنظمات. من خلال بناء الكفاءات الرقمية، وتطوير الثقافة الرقمية، واستخدام التقنيات الحديثة، حيث يمكن للمؤسسات تحقيق ميزة تنافسية كبيرة في السوق، وقد أشار كل من (المشرفي، سعيد، 2020) أشار الى أن أهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية تكمن فيما يلي:

تعرف عملية الاختيار بأنها تحديد المرشح الأنسب والأفضل لشغل الوظيفة (Mahapatr, 2010: 64).

وعرفها عطا الله، (2016) بأنها عملية الحصول على المعلومات الكافية لتحديد الأفضل من بين مجموعة من المتقدمين لمنصب أو وظيفة معينة داخل المنظمة، وقد عرف (Woods, et al, 2019 : 5) الإجراءات الرقمية لعملية الاختيار بأنها عملية استخدام تكنولوجيا الاتصالات الرقمية كالكومبيوتر والإنترنت والهواتف المحمولة لمساعدة المنظمات في اختيار الموظفين المتقدمين لشغل وظيفة ما، ويعد استخدام التقنيات الرقمية في عملية اختيار المتقدمين لشغل الوظيفة من أفضل الطرق لجذب المواهب والأفراد ذوي الكفاءات والمهارات العالية إلى المنظمة وتحقيق نتائج جيدة في اختيار الموظفين الأفضل من بين عدد كبير من المتقدمين لشغل الوظيفة .وبعد انتهاء المنظمة من الإجراءات المتبعة في عملية الاختيار كالاختبارات والمقابلات، تكون المنظمة قادرة على اتخاذ القرار بخصوص اختيار المرشح الأفضل لشغل الوظيفة (22: Hamoud & Varallyai.2019) ، وعلى المنظمة الاختيار بحسب المؤهلات والخبرات والمهارات التي يمتلكها الفرد الذي تم اختياره وأن تضعه في الموقع المناسب للخصائص التي يمتلكها، أو وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وهو ما يطلق عليه بالتعيين. وعلى الرغم من ارتباط الوظيفتين ارتباطاً وثيقاً مع بعضهما البعض، إلا أن كل وظيفة تحتاج إلى مجموعة من المهارات والخبرات التي تختلف عن الوظيفة الأخرى وبعد انتهاء المنظمة من الإجراءات المتبعة في عملية الاختيار كالاختبارات والمقابلات تكون قادرة على اتخاذ القرار بخصوص اختيار المرشح الأفضل لشغل الوظيفة .

3. التقييم الرقمي للأداء

تمتلك عملية تقييم الأداء الخاص بالموارد البشري أهمية كبيرة جداً لارتباطه بإنتاجية الفرد ومدى تحقيقه للأهداف المحددة والواجب عليه الوصول إليها، ويقاس أداء الموظف بالنتائج التي يحققها أو من خلال السلوك الخاص به وتقاس بمقارنتها مع معايير محددة تضعها المنظمة (1 Bindus, 2019:)، إذ عُرف تقييم الأداء على أنه عملية قياس أداء الموظف مقابل الأهداف والنتائج المتفق عليها بين الموظف والمنظمة (عطا الله، 2016)

وعُرف بأنه عملية رسمية الغرض منها هو المراقبة والعمل على تحسين إنتاجية الموظفين (أبو خير، م، يوسف، 2016 ، 37) وتقييم أدائهم الوظيفي وفقاً لمعايير معينة ومن ثم نقل هذه النتائج إلى الموظفين بهدف تعرفهم على السلبيات ونقاط الضعف لديهم والعمل على تحسينها (عليماض ضيف الله، 2018) يمكن النظر إلى أهمية تقييم الأداء من خلال اتجاهين : الاتجاه الأول يتمثل في القدرة على تحديد الجوانب السلبية ونقاط الضعف في أداء الموظف والتي تحتاج إلى تصحيح ومعالجات للتخلص منها ولذلك تستطيع المنظمة بالاستناد إلى نتائج التقييم من تحديد البرامج التدريبية والإجراءات التأديبية لمعالجة هذه السلبيات أما الاتجاه الثاني

2. تعزيز الكفاءة والفاعلية الخاصة بأنشطة المنظمة من خلال تقليل وتبسيط وتسهيل إجراءات العمل مع إمكانية وضع أفراد ذوي احتياجات خاصة ويمتلكون مهارات وكفاءات عالية لأداء مهام وأنشطة محددة تتناسب مع قدراتهم. (Demeijer, 2017: 28)

3. الحصول على نماذج جديدة لعمليات التوظيف واستقطاب أيدي عاملة تتأقلم مع الأنموذج الرقمي الجديد (Fedorova,Koropeta & Gatti, 2019: 740)

4. تهدف المنظمات من خلال تحويل إدارة مواردها البشرية إلى الصبغة الرقمية وجعل الموارد البشرية شريك فعال في العمليات والأنشطة الخاصة بالمنظمة، من خلال ربط هذه الإدارة بجميع الأقسام التي تعمل في المنظمة. (Fedorova,Koropeta & Gatti , 2019: 740)

5. تشكيل فرق العمل الافتراضية والاستعانة بمصادر خارجية وتكوين الشبكات والأفراد للعمل بشكل مترابط. (Chytrid , 2019: 67)

6. التنبؤ باحتياجات المنظمة للأيدي العاملة وأداء مهام التوظيف والاختيار بأفضل طريقة ممكنة.. (, Chytiri 2019: 67)

أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية:

1. التوظيف الرقمي

يعرف التوظيف على أنه عملية اكتشاف مصادر القوى العاملة والبحث عن موظفين محتملين واستخدام تدابير فعالة لجذب تلك القوى العاملة وتحفيزهم على التقدم لوظائف في المنظمة لتلبية احتياجاتها من القوى العاملة (Mahapatra, 2010: 63). أن التدابير الخاصة بعملية التوظيف التقليدية للبحث عن الأيدي العاملة وجذبهم للعمل في المنظمة كانت تتم من خلال قيام المنظمات بنشر المصققات واللافتات والمنشورات الورقية والإعلان عن حاجتها إلى موظفين وأيدي عاملة من خلال الصحف (Nanayakkara , 2020: 410). ويرى (زيد، 2024 : 46) بأن عملية التوظيف الرقمي تسهل العديد من الإجراءات الخاصة بهذه العملية والتي كانت تحتاج إلى الكثير من الوقت لإجرائها باستخدام الطريقة التقليدية للتوظيف ومن الممكن أن لا تصل إلى أكبر عدد ممكن من الأشخاص للتقدم للوظيفة، كما أنها تعمل على تسهيل عملية الإعلان عن الوظائف الشاغرة وإمكانية وصولها إلى جميع أنحاء العالم باستخدام الأدوات الرقمية، وبالتالي زيادة احتمالية جذب موظفين ذوي مهارات وكفاءة عالية على مستوى العالم، وبما أن تصفية المرشحين والمتقدمين لشغل الوظائف يتم من خلال التحليل الرقمي فإن ذلك يؤدي إلى تحقيق الشفافية والتنافسية بحسب الجدارة والمهارات، كما إن التوظيف الرقمي واستخدام الأدوات الرقمية يمكن الأشخاص من التعرف على الوظائف الشاغرة بسهولة والقدرة على التعامل مع المنظمات والمواقع الخاصة بتوفير فرص العمل وتقديم وظائف شاغرة للمنظمات والإعلان عنها.

2. الاختيار الرقمي

مرتبطة بالتجربة، أي أن التعلم ليس مجرد امتلاك رؤية وفكرة جديدة، بل إنه يحدث عندما يتخذ الفرد إجراءات فعالاً ويكون قادراً على اكتشاف الخطأ وتصحيحه (Armstrong, 2006: 549). ومن المهم التفريق ما بين التدريب والتطوير والتعلم لأن الباحث لاحظ وجود تداخل لدى الباحثين في عدد من البحوث والدراسات التي تطرقت إلى هذه المصطلحات، وتم استخدامها على أنها ذات المعنى، الذي يتمثل بالتدريب لكونه أحد الإجراءات العديدة التي يمكن أن تتخذها المنظمة لتعزيز التعلم، أما التعلم فيتمثل بكونه العملية التي يكتسب من خلالها الشخص معرفة وقدرات جديدة، أما التطوير فيشير إلى اكتساب حالة جديدة في أداء الأنشطة والمهام ومختلفة عما هو موجود (أحمد، تسليم، 2017).

تعد الطرق التقليدية المستخدمة في التعلم في حالة تضائل كبير، فالتعلم من خلال المحاضرات والكتب والدورات التدريبية التي تقدم في الفاعات أصبحت إلى حد ما شيء من الماضي بسبب السلبيات التي تحويها من حيث التكاليف والوقت والجهود التي تحتاجها عملية التنظيم الخاصة بالتعلم، وقد ساهم التطور التكنولوجي وظهور الأدوات والوسائل الإلكترونية والبرامج التي تم استخدامها في عملية التعلم بدلاً من الطرق التقليدية ورافقتها منافع وإيجابيات أكبر والتي توفر بيئة على المتعلم وتمنحه مرونة في الوقت والموقع، وفاعلية من حيث التكلفة، ووصول غير محدود لتبادل المعرفة أو المعلومات وزيادة راحة المتعلمين (2020:107 Noor, Rahami, & Yumhi)، ومن الممكن القيام بها بشكل ذاتي وفردية عندما يسعى الفرد إلى تعزيز معارفه وخبرته في هذا المجال مما يؤدي إلى تعزيز رغبة الفرد في التعلم واكتساب ما هو جديد من التطورات والمعارف والقدرات في ظل التطور الرقمي للتكنولوجيا وظهور الكثير من الأدوات والوسائل الرقمية المتاحة أمام الفرد، أصبح الموظف يمثل الرئيس التنفيذي لمسيرته المهنية ويستطيع تبني نهج القيادة الذاتية وأن يكون أكثر فاعلية في إدارة حياته الوظيفية من خلال البحث عن المحتويات المتوفرة في المنصات التعليمية على مواقع الأنترنت المختلفة. وتطوير قدراته ومهاراته وإمكاناته، وللمنظمة أيضاً دور في تعزيز تعلم الموظفين لديها من خلال توجيه مواردها البشرية للمهارات والكفاءات المطلوبة داخل المنظمة وتوفير فرص التعلم أثناء العمل، وتوفير الأدوات الرقمية الجديدة للموظفين والتي تحتوي على فيديوهات وحلول تعليمية متوفرة في جميع الأماكن والأوقات ويستطيع الموظف الاطلاع عليها والاستفادة منها باستمرار (Thit, Mohan, 2019).

الأبداع الإداري

مفهوم الأبداع:

كان قديماً يعتقد انه الذكاء مقياس لقابلية الفرد في تحقيق المراد منه لكن في الأوان الأخيرة فقد تم التركيز على الأبداع على انه نتيجة لقابلية الإنسان لتحقيق الأهداف (الخفاف, 2009: 216) حيث تقاوم المنظمات بموجهة التحديات في سوق المنافسة وفي البيئة المتقلبة من خلال ما تمتلكه من

فيمثل في القدرة على تحديد الجوانب الإيجابية ونقاط القوة والأداء الاستثنائي والتميز الذي يقدمه الفرد وبالتالي تستطيع المنظمة تحفيزه على تعزيز هذا الأداء من خلال الترقية أو المكافأة المالية والأجور التحفيزية (أبو خير، م، يوسف: 2016). بمعنى أنه لتقييم الأداء أغراض مزدوجة منها إجراءات إدارية كالترقيات والمكافأة والحوافز والتبهيئات والعقوبات أو إنهاء الخدمة، وإجراءات تنمية وتطوير من خلال تقديم تغذية عكسية للموظفين لنتائج التقييم المتعلقة بأدائهم وتحديد الاحتياجات التدريبية ووضع برامج التنمية الضرورية بهذا الشأن من قبل قسم الموارد البشرية أو القائمين على عملية تقييم الأداء بالتقييم لابد من الأخذ بنظر الاعتبار بعض العوامل كالظروف النفسية والخبرات والمهارات التي يمتلكها الموظف والتي قد تؤثر على النتائج (عليما تضيف الله، 2018)

4. الإدارة الرقمية للتعويض

تعتبر إدارة التعويض من الوظائف المهمة والرئيسية لإدارة الموارد البشرية والتي تتمثل في الأجور والمكافئات التي يحصل عليها الفرد مقابل عمله داخل المنظمة وأدائه للأنشطة والمهام الموكلة إليه، إذ إن نظم التعويض تؤثر على اختيار الفرد العمل في منظمة ما على حساب منظمة أخرى، وتعرف بأنها إجمالي المكافأة المقدمة للموظفين مقابل خدماتهم (عطا الله، 2016: 11).

وبالتالي يقصد بنظم التعويض الذي يستخدم الوسائط والأدوات الإلكترونية والرقمية ومعالجة وتخزين وتحليل البيانات والمعلومات الخاصة بالأجور والمكافئات التي يتلقاها الأفراد العاملين في المنظمة وأصبحت إمكانية الوصول إلى استخدام الوسائل والأدوات الإلكترونية والرقمية في انظمة التعويض ضرورية للغاية لكونها توفر سجلات الكترونية تحتوي على ساعات عمل الموظفين ومتابعة الحضور والغيابات والإجازات وتدعم متابعة خطط التقاعد الخاصة بالموظفين والرعاية الاجتماعية (الهوراري، وآخرون، 2018)، وسرعة الوصول إلى هذه المعلومات وعلى مدار الساعة دون الحاجة إلى وجود متخصصين في تكنولوجيا المعلومات، كما إن التقنيات والوسائل الرقمية تجعل من معالجة الكم الهائل من البيانات الخاصة بالمنظمة والموظفين مما يساعد العاملين لديها عملية سهلة وسريعة للغاية المنظمة على اتخاذ القرارات الصحيحة وفي الوقت المناسب من خلال توفير المعلومات الكاملة والدقيقة عن الوظائف وكيفية وصفها وأدوات قياسها وهيكل الأجور وكيفية التخطيط لها وتقييم أداء الموظفين وإنتاجيتهم وإمكانية إجراء التغييرات الضرورية عليها عند الحاجة وإعداد التقارير الخاصة بها (Zahir, C, et al, 2020).

C, et al, 2020

٥. التعلم الرقمي

تم تعريف التعلم على أنه عملية تعزيز قدرة الفرد على اتخاذ الإجراءات وأداء الأنشطة والمهام الخاصة (Ahammad 2017: 416) وتعددت التعاريف للتعلم الرقمي حيث تعرف على أنها وظيفة داخل الكائن الحي تؤدي إلى تعزيز قدرته على تغيير الأداء والتي من الممكن أن تكون

6. يساهم الأبداع في الزيادة الكمية والنوعية في المنتجات القدمة من قبل المنظمة وبالتالي تؤدي الى زيادة المدخلات المالية
7. يهدف الأبداع الى كشف أفكار ومقترحات جديدة تخص العمليات الإدارية والإنتاجية في بناء النظم واستراتيجيات جديدة وزيادة الكمية الإنتاجية وهذا ما يؤدي الى زيادة المبيعات. الأمر الذي يؤدي الى زيادة الأرباح وبالتالي المزيد من الاستثمارات.

خصائص الأبداع الإداري:

بالاستناد الى كل من (بفتينكن , 2012) (عنان الجعبري , 2009) يمكن تلخيص اهم خصائص الأبداع الإداري لدى المنظمات وهي الاتي

1. يتطلب الأبداع الإداري صفات وخصائص عقلية فريدة تمكن الشخص من الشعور بالمشكلات والأصالة والطلاقة في التوجه نحو تحقيق الأهداف
2. من حيث الكفاءة، تبني المؤسسات أفكار إبداعية كفوة مقارنة بالآخرين مما يساعدها على القبول وتفضيلها
3. تمر عملية الأبداع بعدد من المراحل التي بدورها تفتح أفكار مترابطة جديدة
4. أن الأبداع هي ظاهرة جماعية وتقتصر على المستوى الفردي
5. ما ينتج من عملية الأبداع قد يكون شيء مادي ملموس أو غير ملموس أو قد يكون فكرة أو رؤية وهذا الأفكار تكون ذات قيمة ملحوظة على المستوى الكلي في المنظمة
6. يمثل الأبداع بمجموعة من المهارات تنتج داخل سلوك الأفراد بدرجات متفاوتة وتبعاً للعوامل الوراثية والظروف البيئية
7. يأتي الأبداع بعوائد قد تكون زيادة في للعائد وتحسين في الخدمة
8. الأبداع يطور السمعة العلمية في المنظمات من أجل الحصول على المصادقات العلمية من قبل الإدارة العليا
9. أن الأبداع يخلف جو من المرونة البيئية داخل المنظمة

مراحل عملية الأبداع:

لم يتفق الباحثون في تحديد المراحل التي تمر بها العملية الإبداعية ويعود السبب وراء الاختلاف الموجود بين اغلبه الباحثين في تحديد مراحل الأبداع الى تركيز بعض الباحثين على العوامل الشخصية في الأبداع بينما الآخرون على كيفية صناعة الأبداع ودور عوامل البيئة في بلورتها، على الرغم من وجود الاتفاق يمكن تحديد عدد من المراحل الأبداع حسب نموذج (Wallas , 1926) حيث تقسم الأبداع الى أربع مراحل (الخطاب , 2007)

1. مرحلة الأعداد والتحضير (preparation): في هذه المرحلة الأولية، بما أن الأبداع هو الأساس لحل مشكلة معينة، يتم تحديد المشكلة وجمع المعلومات وتحديد العوامل المؤثرة. وفي هذه المرحلة كلما كان كفاءة المبدعين عالية كلما كان درجة اندفاعهم أكثر للعمل الإبداعي وفي هذه المرحلة يتوجب على الأشخاص المبدعين القيام لجمع المعلومات الجديدة وعدم الاكتفاء

الطاقات الإبداعية حيث أن الأبداع يرتقي الى الريادة ولتحقيق هذا الأمر يتوجب على المنظمة أن توفر معايير لتمييز المبدعين وتحفيزهم للوصول الى الأهداف بكفاءة وفاعلية كما يمكن القول بان الأبداع يعنى قابلية المنظمة على إيجاد شيء جديد من خلال عرض وتقديم عدد من السلع والخدمات الى السوق بحيث تختلف عن ما يقدمه المنافسون . ويرى (الناصر وحسين, 2018) أن التغير في النمط الإداري، أو الموظفين، أو تصميم المنظمة، أو الهيكل التنظيمي بما يناسب تطلعات المنظمة للتغير نحو الأفضل يعاد جزء أساسيا من عملية التطوير التنظيمي. ويهدف هذا التغيير إلى تحسين الكفاءة وتعزيز الإنتاجية، وزيادة القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية والسوقية لتحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية , ويرى (المصاروة, 2017: 3) أن الأبداع هي عملية مبادرة تنطلق من مدير المنظمة أو من احد الموظفين من أجل أحداث تغير في نمط العمل والخروج من المألوف أو القديم وتوجيه التفكير نحو طريقة جديدة لرصد المشاغل والتنبؤ بها , أن الأبداع في مجال الإدارة يعتبر أداه لثقافة المنظمة حيث أن تلك الثقافة تعزز من حرية التفكير للأفراد وتشجيعهم ودعمهم ماديا ومعنويا لعمل الإداري وهذا ما يؤدي الى ارتفاع مستوى الأبداع لدى الأفراد والعقل المنظمة (Salama, 2018 : 150)

أهمية الأبداع الإداري:

- يعتبر الأبداع من اهم المصادر المهمة التي تمنح الأفراد القوة لتحسين الإنتاج وكذلك يعتبر طريقة لأدراك العالم وتطوير مهارات ومواهب الأفراد. داخل المنظمة والاستفادة من قدراته. ويجب أن توضيح أن الأبداع لا يقتصر على الأفراد العاملين داخل المنظمة فقط بل أن الأبداع الإداري يعتبر من الضرورات الحتمية للمنظمات الحديثة ويرى (جلولي , 2013 : 67) الأبداع الإداري من اهم الأسباب التي يجب أن تؤخذ بنظر الاعتبار عند القيام بالتغير المنظمي حيث يظهر عند ظهور التغيرات في البيئة العمل وقيام المنظمة باستجابة للتغيرات الحاصلة في بيئة العمل , حيث لا يمكن الاستجابة لتلك التغيرات اللاوجود أفكار إبداعية جديدة وأفكار مستجدة لتطوير السبب العمل بسرعة فعالة (صفر 2016:44) وتبرز أهمية الأبداع الإداري في الاتي
1. الأبداع الإداري هو جزء مهم من ثقافة المنظمة والتي تهدف الى النجاح
 2. يؤدي الأبداع الى خلق جو ملائم يمكن المنظمة من تطوير منتجات جديدة بما يرضي العملاء مما يؤدي بالنهاية الى النمو والتمايز في السوق
 3. الأبداع في الإدارة يحسن الرقابة الداخلية للمنظمة من خلال التنسيق بين الوحدات والأقسام.
 4. يساعد الأبداع على تسهيل العمليات الإدارية داخل المنظمات وابتكار حلول وبدائل للمعلومات التي تواجهها وهذا ما يؤدي بالنهاية الى أحداث تغيرات جذرية في الأداء النهائي للمنظمة.
 5. التكيف مع البيئة من خلال الأبداع والنمو بالإضافة الى تحسين الإنتاجية ورفع مستوى الأداء لدى العاملين

تبين ان قيمة معامل الثبات لعبارات كل متغير من المتغيرات، من بيانات الجدول المذكور ان تلك القيم عالية لكل متغير، مما يؤكد الثبات المطلوب لعبارات متغيرات البحث .

ظهر ان قيمة معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد متغيرات الدراسة المتمثلة بإدارة الموارد البشرية والابداع الإداري، وقد تبين ارتفاع مستويات معامل الثبات لعبارات تلك الأبعاد والتي انحصرت بين اعلى قيمة ومقدارها (0.961) لمتغير لإدارة الموارد البشرية الرقمية وأقل قيمة ومقدارها (0.776) لمتغير الابداع الإداري وبدورها فان هذه النتائج تشير الى الثبات المطلوب لكل بُعد من أبعاد متغيرات البحث.

وصف افراد عينة البحث

يمكن وصف السمات الشخصية للأفراد المبحوثين من خلال تحليل البيانات الميدانية المذكورة في الجدول (٢)، وذلك حسب الفقرات الآتية :

جدول رقم (٢): السمات الشخصية لأفراد عينة البحث

الصفة الشخصية	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	71.1
	انثى	28.9
مجموع	45	100%
العمر	25-45	73.3
	50 فأكثر	26.7
مجموع	45	100%
الشهادة	دراسات عليا	55.6
	بكالوريوس	33.3
	دبلوم عالي	11.1
مجموع	45	100%
مدة الخدمة	5 اقل من	6.7
	5-15 سنة	55.6
	أكثر من 15 سنة	37.8
مجموع	45	100%

يبين الجدول (٢) ان غالبية افراد العينة المبحوثة هم من الذكور حيث بلغت نسبتهم (71%) وهي أكبر من نسبة الاناث والتي بلغت (13%). اما في الفئات العمرية حيث تفاوتت الفئات العمرية فكان معظم افراد العينة المبحوثة هم من الفئة العمرية الشابة الناضجة (25- 45) وقد بلغت نسبتهم (73%). حيث افترقت المنظمة المبحوثة الى الافراد من الفئة العمرية الكبيرة (أكبر من 50 سنة) وبلغت نسبتهم (26%). ومن الجدير بالملاحظة أن المنظمات المبحوثة تمتلك النسبة الأكبر من الافراد ذوي الخبرة الشابة المتوسطة بحيث كان الذين تتراوح مدة خدمتهم بين (5-15 سنة) بلغت ما نسبته (55%) ثم يعقبها الافراد الاكثر خبرة الذين كانت مدة خدمتهم (اكثر من 15 سنة) حيث بلغت نسبتهم (37%)، وثم الأقل خبرة (اقل من 5 سنوات) بنسبة (6%). في حين يشير

بالمعلومات القديمة. من اجل البحث والتفكير في الحلول جديدة وأفكار إبداعية.

2. مرحلة الاحتضان: (incubation) تعتبر هذه المرحلة من المراحل الحرجة لان الشخص المبدع يشعر بحالة من الخوف حيث إن الأفكار والآراء الثابتة غير الضرورية تقيد الفرد وتمنعه للوصول الى القرار من خلال استخدام المعلومات والخبرات المكتسبة.

3. مرحلة الأشراف (illumination): هنا تتولد الأفكار الجديدة والتي قد تكون شرارة لحل المشكلة المدروسة في المراحل الأولى.

4. مرحلة التحقق: (verification) تعتبر هذه من المراحل الأخيرة للإبداع حيث يتم هنا اختبار الفكرة المولدة والتأكد من مدى نجاحها.

المحور الثالث: الجانب العملي

مصادر وأسلوب جمع البيانات

لقد تم استخدام استمارة الاستبيان والتي اشتملت على ثلاثة أجزاء، تضمن الجزء الأول المعلومات التعريفية، في حين ركز الجزء الثاني على المقاييس الخاصة بأبعاد ادارة الموارد البشرية الرقمية، اما الجزء الثالث فتناول المقاييس الخاصة بالإبداع الإداري، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في القياس

قياس الثبات

تم استخدام تحليل معامل الثبات (Reliability Analysis) وبطريقة كرونباخ ألفا لكونه الأسلوب المناسب للبيانات الوصفية والموضوعية للتعرف على ثبات الاستبانة، وكانت نتائج هذا الاختبار والموضحة في الجدول (١) كما يلي

A. الثبات على المستوى الكلي:

ان قيمة معامل (كرونباخ - ألفا) بلغت (0.942) على المستوى الكلي للمتغيرات (ادارة الموارد البشرية الرقمية ، الابداع الإداري) وهي قيمة مرتفعة جداً مما يؤكد الثبات المطلوب لأداة البحث

جدول رقم (١): معامل الثبات لمتغيرات البحث وابعاده.

المتغير	الابعاد	قيمة معامل الثبات
التوظيف الرقمي	5	0.893
الاختيار الرقمي	5	0.876
التقييم الرقمي للأداء	5	0.892
لإدارة الرقمية للتعويض	5	0.846
التعلم الرقمي	5	0.890
ادارة الموارد البشرية الرقمية	25	0.961
الابداع الاداري	15	0.776
كافة عبارات الاستبانة	40	0.942

B. الثبات على مستوى كل متغير:

التوظيف الرقمي و تشير النسب الكلية الى ان (39%) من المستجيبين توافقون على ان استخدام التقنيات الرقمية في عملية اختيار المتقدمين لشغل الوظيفة من أفضل الطرق لجذب المواهب والأفراد ذوي الكفاءات والمهارات العالية إلى المنظمة وتحقيق نتائج جيدة في اختيار الموظفين الأفضل من بين عدد كبير من المتقدمين لشغل الوظيفة حيث كانت نسبة الموافقة الأكبر البالغة (43%) من الأفراد المبحوثين للعامل الذي يتمثل بالاعتقاد بان الجامعة تستلم السير الذاتية للمتقدمين من خلال الوسائط الرقمية بوسط حسابي مقداره (3.18)

الجدول الى ان القسم الأكبر من العينة على مستوى التحصيل العلمي هم من حملة شهادات الدراسات العليا حيث بلغت نسبتهم (55%) و بنسبة (33%) لحملة شهادة البكالوريوس وتليها نسبة (11%) لحملة شهادات الدبلوم العالي , مما يعزز مصداقية الاجابات بشكل أفضل نظرا لارتفاع مستوى التحصيل العلمي لمعظم افراد العينة المبحوثة .

وصف متغيرات الدراسة

التوظيف الرقمي : تشير نتائج الجدول إلى التوزيعات التكرارية والوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجدين تجاه العبارات (X1-X5) التي تمثلت في بعد

جدول رقم (3): وصف متغير إدارة الموارد البشرية (التوظيف الرقمي)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة										المتغيرات
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
التوظيف الرقمي												
1.106	3.22	6.7	3	20	9	28.9	13	33.3	15	11.1	5	X1
1.007	3.18	-	-	17.949	7	28.205	11	43.59	17	10.256	4	X2
1.114	2.82	8.9	4	35.6	16	28.9	13	17.8	8	8.9	4	X3
1.021	3.04	6.7	3	22.2	10	37.8	17	26.7	12	6.7	3	X4
1.107	3.04	6.7	3	28.9	13	26.7	12	28.9	13	8.9	4	X5
1.071	3.06	7.25		24.9298		30.101		30.058		9.1712		المعدل
				32.1798						39.2292		المجموع

الاتصالات الرقمية كالكومبيوتر والإنترنت والهواتف المحمولة المساعدة للمنظمات في اختيار الموظفين المتقدمين لشغل وظيفة ما لتقييم الأداء الخاص بالموارد البشري أهمية كبيرة جدا من حيث ارتباطه بإنتاجية الفرد

2 الاختيار الرقمي:

اما في بعد الاختيار الرقمي حيث اجابات المستجدين المتمثلة بالعبارات (X6-X10) التي تمثل هذا البعد وتشير النسب الكلي الى ان (35%) من المستجيبين يوافقون على ان الإجراءات الرقمية لعملية الاختيار واستخدام تكنولوجيا

جدول رقم (4): وصف متغير إدارة الموارد البشرية (الاختيار الرقمي)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة										المتغيرات
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
الاختيار الرقمي												
1.065	3.16	8.9	4	17.8	8	26.7	12	42.2	19	4.4	2	X6
1.100	2.87	13.3	6	22.2	10	33.3	15	26.7	12	4.4	2	x7
1.120	2.87	11.1	5	28.9	13	28.9	13	24.4	11	6.7	3	x8
1.204	2.78	11.1	10	22.2	5	40	18	20	9	6.7	3	x9
1.057	3.13	11.1	5	11.1	5	35.6	16	37.8	17	4.4	2	x10
1.109	2.96	11.1		20.44		32.9		30.22		5.32		المعدل
				31.54						35.54		المجموع

إنتاجية الفرد وتعزز موافقة المستجيبين بنسبة (42%) من المستجيبين هذا الرأي حيث يرون بانه من الجيد استخدام الوسائل والأدوات الرقمية لجمع البيانات الخاصة بأداء العاملين

3. التقييم الرقمي:

اما في بعد التقييم الرقمي من اجابات المستجدين المتمثلة بالعبارات (X11-X15) التي تمثل هذا البعد وتشير النسب الكلية الى ان (33%) يوافقون على ان عملية تقييم الأداء الخاص بالموارد البشري ذو أهمية كبيرة جدا لارتباطه

جدول رقم (٥): وصف متغير إدارة الموارد البشرية (التقييم الرقمي)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاجابة										المتغيرات
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
التقييم الرقمي												
1.029	3.18	6.7	3	20	9	26.7	12	42.2	19	4.4	2	x11
1.160	2.87	13.3	6	26.7	12	26.7	12	26.7	12	6.7	3	x12
1.065	2.84	8.9	4	31.1	14	33.3	5	2	9	6.7	3	x13
1.065	2.96	6.7	3	33.3	15	22.2	10	33.3	15	4.4	2	x14
1.062	3.09	6.7	3	24.4	11	28.9	13	33.3	15	6.7	3	x15
1.076	2.986667	8.46		27.1		27.56		27.5		5.78		المعدل
				35.56						33.28		المجموع

تستخدم جامعتنا الوسائل والأدوات الرقمية في إدارة أنظمة التعويض الخاصة بها وكانت نسبة الموافقة مشابهة بمقدار (44%) للعامل الخاص بمساعدة الوسائل والبرامج الرقمية جامعتنا على إعداد التقارير الخاصة بالأجور والتعويضات والمكافأة وتعديلها بسهولة.

4 الإدارة الرقمية للتعويض
حيث كانت النسبة الكلية (37%) للموافقين على ان إدارة التعويض من الوظائف الرئيسية والتي تتمثل في الأجور والمكافآت التي يحصل عليها الفرد مقابل عمله داخل المنظمة وادائه للأنشطة والمهام الموكلة إليه حيث ذهب اغلبية المستجيبين وبنسبة موافقة بلغت (44%) على انه

جدول رقم (٦): وصف متغير إدارة الموارد البشرية (الإدارة الرقمية)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاجابة										المتغيرات
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
الإدارة الرقمية												
1.076	3.02	13.3	5	11.1	5	40	18	31.1	4	4.4	2	x16
1.331	2.84	24.4	11	13.3	6	24.4	11	28.9	13	8.9	4	x17
1.186	2.84	17.8	8	20	9	26.7	12	31.1	14	4.4	2	x18
1.176	3.27	11.1	5	11.1	5	31.1	14	33.3	16	13.3	6	x19
1.247	2.89	17.8	8	17.8	8	33.3	15	20	9	11.1	6	x20
1.203	2.973333	16.88		14.66		31.1		28.88		8.42		المعدل
				31.54						37.3		المجموع

5 التعلم الرقمي
لتعزيز قدراتهم ومهاراتهم الشخصية من خلال التعلم الرقمي وأيضا كان ما نسبته (42%) يوافقون على انه يتيح التعلم الرقمي لموظفي جامعتنا حرية اختيار الزمان والمكان للحصول على المعلومات والمواهب جديدة عزز ذلك الوسط الحسابي المقدر ب (3.36%) وبانحراف معياري (0.974)

حيث كانت النسبة الكلية (46%) الأعلى للموافقين على ان التعلم عملية تعزيز قدرة الفرد على اتخاذ الإجراءات وأداء الأنشطة والمهام التي تؤدي إلى تعزيز قدرته على تغيير الأداء وكانت اعلى نسبة موافقة بمقدار (48%) على انه تحفيز الموظفين على استخدام البرامج والأدوات الرقمية

جدول رقم (٧): وصف متغير إدارة الموارد البشرية (التعلم الرقمي)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاجابة										المتغيرات
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
التعلم الرقمي												
1.128	3.33	8.9	4	15.6	7	17.8	8	48.9	22	8.9	4	x21
1.224	2.96	13.3	6	24.4	11	26.7	12	24.4	11	11.1	5	x22
1.066	3.33	13.3	6	24.4	11	26.7	12	24.4	11	11.1	5	x23
.974	3.22	4.4	2	20	9	28.9	13	42.2	19	4.4	2	x24

1.300	3.36	15.6	7	6.7	3	22.2	10	37.8	17	17.8	8	x25
1.138	3.24	11.1	18.22	24.46	35.54	10.66	46.2	29.32	46.2	29.32	46.2	المعدل
												المجموع

بالنهاية الى النمو والتميز في السوق وعزز هذه النسبة عامل
تبنى المنظمة لعمليات التغيير والتكيف لأي مؤثرات
ومتطلبات في البيئة الخارجية وكانت النسبة (57%)، ويلبها
عامل حرص المنظمة على معرفة أوجه الضعف والقصور
في العمل بنسبة موافقة (55%)

الابداع الإداري:
اما بالنسبة للمتغير التابع المتمثل ب الابداع الإداري ومن
خلال الجدول رقم (٧) يتبين بانه نسبة الموافقة الكلية الأكبر
كانت لهذا المتغير ومقدارها (66%) من المستجيبون الذين
يرون بان الابداع الإداري يؤدي الى خلق جو ملائم يمكن
المنظمة تطوير منتجات جديدة بما يرضي العملاء مما يؤدي

جدول رقم (٨): وصف متغير الابداع الإداري

المتغيرات	مقياس الاجابة											
	لا أتفق		لا أتفق		متوسط		أوافق		أوافق بشدة		لا أتفق	
المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الابداع الإداري												
X1	4.36	.679	-	-	2.2	1	4.4	2	48.9	22	44.4	20
X2	4.09	.763	-	-	2.2	1	17.8	8	48.9	22	31.1	14
X3	3.78	.974	2.2	1	6.7	3	26.7	12	40	18	24.4	11
X4	3.69	1.145	4.4	2	13.3	6	17.8	8	37.8	17	26.7	12
X5	3.84	.903	2.2	1	2.2	1	28.9	13	42.2	19	24.4	11
X6	3.58	.965	4.4	2	6.7	3	28.9	13	46.7	21	13.3	6
X7	3.89	.959	-	-	8.9	4	24.4	11	35.6	16	31.1	14
X8	3.76	.712	-	-	4.4	2	26.7	12	57.8	26	11.1	5
X9	4.09	.763	-	-	2.2	1	17.8	8	48.9	22	31.1	14
X10	3.69	.973	2.2	1	8.9	4	26.7	12	42.2	19	20	9
X11	2.91	1.019	6.7	3	28.9	13	37.8	17	20	9	6.7	3
X12	3.91	.900	2.2	1	4.4	2	17.8	8	51.1	23	24.4	11
X13	3.98	.839	2.2	1	2.2	1	15.6	7	55.6	25	24.4	11
X14	4.00	.977	2.2	1	4.4	2	20	9	37.8	17	35.6	16
X15	2.89	1.133	11.1	5	26.7	12	33.3	15	20	9	8.9	4
المعدل	3.76	914.	3.98	8.29	22.97	42.23	23.84	66.07	12.27	66.07	12.27	المجموع

تحليل الارتباط
يفسر الجدول رقم (٩) علاقة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري حيث تظهر نتائج التحليل في الجدول رقم (٨) بأن هناك علاقة معنوية موجبة بين إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري بمعامل (320*) مما يشير

الى أنه كلما زادت التركيز على إدارة البشرية الرقمية كلما تحقق الإبداع الإداري في المؤسسة وتشير إلى تحقق الفرضية الأولى التي تنص على أنه يوجد ارتباط بين إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري عند مستوى معنوية (0.05)

جدول رقم (٩): معامل قيم الارتباط الكلي

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	الارتباط الإداري	مستوى المعنوية
ادارة الموارد البشرية الرقمية	320*	0.032	

تحليل علاقة التأثير
من أجل التعرف على مستوى تأثير كل من إدارة موارد بشرية على الإبداع الإداري حيث تبين أنه يوجد تأثير معنوي

ذو دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري عند مستوى دلالة (0.032) وهو أقل من المستوى المعنى الافتراضي (0.05) ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F

أخرى غير داخلة في انموذج البحث. وهذا يشير قبول الفرضية الأولى والتي تنص بوجود علاقة تأثير ادارة الموارد البشرية الرقمية في الابداع الإداري على المستوى الكلي في المنظمات المبحوثة.

المحسوبة التي بلغت (4.908) وهي اكبر من F الجدولية والتي بلغت (4.06) وكانت قيمة R2 البالغة (0.102) حيث تثبت بأن إدارة الموارد البشرية تؤثر إيجابيا بمقدار (10%) على الإبداع الإداري وبنسبة (90%) يعود الى متغيرات

جدول رقم (١٠): تأثير ادارة الموارد البشرية الرقمية في الابداع الاداري

ادارة الموارد البشرية الرقمية			المتغير المستقل	المتغير المعتمد	الابداع الإداري
مستوى المعنوية	قيمة F الجدولية	قيمة F المحسوبة	R2		
0.032	4.06	4.908	0.102		

n=45
p < 0.05

1.43 درجة الحرية:

الرقمي، في الكليات المبحوثة لما لها من دور جوهري في تحقيق الابداع الاداري لدى تلك الكليات.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1. استنتج بان اغلبية كوادر الكليات المبحوثة متفقة ومستويات اهتمام متباينة على وجود أثر لإدارة موارد بشرية رقمية في تحقيق الابداع الاداري.
2. كانت إجابات أغلب المبحوثين متفقة وبنسبة جيدة على أن المستجيبين في الكليات المستجيبية تهتم بالتأثير على الآخرين من اجل تحقيق التوظيف الرقمي، الاختيار الرقمي، التقييم الرقمي للأداء، لإدارة الرقمية للتعويض، التعلم الرقمي، وتركز اهتمام المبحوثين على القيام بشكل مستمر بتقديم النصائح المتعلقة بتحقيق الابداع الإداري
3. تبين أنه كلما تحسنت قدرات المنظمات المستجيبية في تركيزها على استخدام إدارة الموارد البشرية الرقمية كلما أسهم ذلك في تعزيز الابداع الإداري لديها.
4. ظهر أنه كلما استندت المنظمات المستجيبية على تحسين قدراتها في التوظيف الرقمي، الاختيار الرقمي، التقييم الرقمي للأداء، لإدارة الرقمية للتعويض، التعلم الرقمي، كلما أدى ذلك لتطوير قدراتها في الابداع الإداري.
5. اوضحت نتائج تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث وجود علاقات ارتباط معنوية موجبة بين إدارة موارد بشرية رقمية والابداع الاداري

التوصيات

- استناداً إلى ما تقدم من استنتاجات يمكن تقديم المقترحات الآتية:
1. تعزيز الوعي داخل الكليات المبحوثة وعلى كافة المستويات بأهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية عن طريق إقامة ورشات عمل ودورات تدريبية توضح ضرورة وأهمية القيام بإحداث التغييرات في كافة المستويات الإدارية من اجل تحقيق الابداع الاداري.
 2. ضرورة أن تعمل القيادات في الكليات المبحوثة على تطوير رؤيتها باستمرار بغية اكتشاف الفرص الجديدة واستغلالها من اجل مواكبة التطورات التكنولوجية في الإدارة الحديثة.
 3. زيادة الاهتمام بمستويات تطبيق ابعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية (التوظيف الرقمي، الاختيار الرقمي، التقييم الرقمي للأداء، لإدارة الرقمية للتعويض، التعلم

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

مصادر التمويل:

لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:

لا أحد.

References:

1. Ahmad, Tasleem (2017). "From Personnel Management to Human Resource Management: How Does HR Work?" Modern Accounting and Auditing Journal, Vol. 13, Issue 9.
2. Osama Al-Masarwa & Waadi Al-Masarwa (2017). "The Degree of Administrative Creativity Among Public School Principals in Bani Ubaid District from Teachers' Perspectives." An-Najah University Journal for Research, B: Humanities, Vol. 31, Issue 9.
3. Asma Jelouli (2013). "The Impact of Organizational Culture on Administrative Creativity among Higher Education Staff." University of Mahmoud Khidr, Algeria.
4. Hamid Aghahi (2020). "Employing Electronic Human Resource Management

- Performance in Local Authorities." University of Hebron, Palestine.
15. Mohamed Ibrahim & Amnia (2017). "The Effectiveness of Using TRIZ Principles in Developing Students' Creative Problem-Solving Skills." *Assiut College of Education Journal*, Vol. 33, Issue 10.2, pp. 523-576.
 16. Khamis Ali Said Al-Musharafi (2020). "The Impact of E-HRM Practices on Employee Performance in Omani Courts." *International Journal of Management & Humanities*, Vol. 4, Issue 3.
 17. M. Nadhim Malkawi (2018). "Utilizing E-HRM for Organizational Excellence in Jordan's Social Security Organization." *International Journal of Engineering & Management Research Techniques*, Vol. 5, Issue 5.
 18. Suleiman Al-Hawari & Abdulrahman Al-Namlan (2018). "The Impact of E-HRM on Organizational Learning in Qatar's Private Hospitals." *Global Journal of Administrative Research: Management & Organization*, Vol. 18, Issue 7.
 19. Armstrong, Michael, (2006), *Human Resource Management Practice*, 10th Edition, Cambridge University Press, UK.
 20. Bendusa, Ar-Eecha, (2019), *Impact of Human Resource Management Practices and Electronic Human Resource Management (E- HRM) Implementation of the Employee Performance: Study on Employee of INDOWORLD Company the Region in Mojokerto- Indonesia*, Master Thesis, Muhammadiyah Malang University, Malang, Indonesia.
 21. Berber, N., Dordević, B., & Milanović, S., (2018), *Electronic Human Resource Management (e-HRM): A New Concept for Digital Age*, *Strategic Management Journal*, Volume (23), No. (2).
 22. Chytiri, Alexandra, (2019), *Human Resource Managers' Role in the Digital Era*, *SPOUDAI Journal of Economics and Business*, Volume (69), Issue (1-2).
 23. Démeijer, Dionne, (2017), *Making digital HRM work: A study in changes in perceived consequences of e-HRM in the to Support Recruitment.* Ph.D. Dissertation, Walden University, Minneapolis, Washington, USA.
 5. M. Abu Khair, Youssef (2016). "Employee Perceptions on Human Resource Management Approaches."
 6. Fatima Abdul Rida Bouftain (2012). "The Contribution of Kindergarten Principals to Teachers' Educational Creativity and Its Relation to Organizational Loyalty in Kuwait." Master's Thesis, Middle East University, Amman, Jordan.
 7. Ahmed Ali Ibrahim Ali Khattab (2007). "The Impact of Metacognition Strategies in Mathematics Education on Achievement and Creative Thinking." Master's Thesis, Fayoum University, Egypt.
 8. Abdel-Muti Al-Khafaf (2009). "Principles of Modern Management: A Contemporary Approach to HR Development." First Edition, Dar Dijla Publishers, Amman, Jordan.
 9. Dhawabiya, F. A., Al-Maani, A. Y., & Al-Rabadi, T. D. (2020). "The Role of E-HRM Practices in Enhancing Ethical Behavior in Jordan's Food Manufacturing Sector." *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, Vol. 7, Issue 10.
 10. Ali Aqil Safar (2016). "The Impact of Administrative Creativity Development Factors on Achieving Sustainable Competitive Advantage for Tourism Organizations." Master's Thesis, Al-Mustansiriyah University, Baghdad.
 11. Bakheet Al-Ameri (2017). "Effects of E-HRM Applications in Abu Dhabi's Administration." Ph.D. Dissertation, Liverpool John Moores University, UK.
 12. Atta Allah, A. Atta (2016). "The Impact of E-HRM on Organizational Development in UNRWA, Gaza Strip." Master's Thesis, Islamic University of Gaza, Palestine.
 13. Dhaif Allah Alimat (2018). "The Effect of HR Practices on Job Satisfaction: A Case Study on Jordanian Hotels." *International Journal of HR Studies*, Vol. 8, Issue 4.
 14. Anan Al-Jaabari (2009). "The Role of Creativity in Improving Functional

- Journal of Business and Social Science, Volume (5), No. (2).
31. Noor, J., Rahutami, N. C., & Yumhi, (2020), Using Digital Technologies by Human Resource Management during COVID-19: A Case Study of E-Office and E-Learning, Journal of Entrepreneurship and Business, Volume (8), Issue (2).
 32. Sadler-Smith, E. (2015). Wallas' four-stage model of the creative process: More than meets the eye. Creativity research journal, 27(4), 342-352.
 33. Salama, I. K. Y. (2018). The Relationship Between Organizational Culture and Administrative Creativity in Universities. European Scientific Journal, 14(4), 146
 34. Thite, Mohan, (2019), E-HRM: Digital Approaches, Directions & Applications, Sunrise Setting Ltd., Brixham, UK
 35. Tripathi, Roma & Kushwaha, Pooja, (2017), A Study on Innovative Practices in Digital Human Resource Management, National Seminar on Digital Transformation of Business in India: Opportunities and Challenges, 24-25 March, IMS Unison University, Dehradun, Uttarakhand, India.
 36. Woods, S., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N., (2019), Personnel Selection in the Digital Age: A Review of Validity and Applicant Reactions, and Future Research Challenges, European Journal of Work and Organizational Psychology, Volume (29),
 37. Zehir, C., Karaboğa, T., & Başar, D., (2020), The Transformation of Human Resource Management and Its Impact on Overall Business Performance: Big Data Analytics and AI Technologies in Strategic HRM, Edited by Hacioglu, Umit, Digital Business Strategies in Blockchain Ecosystems: Transformational Design and Future of Global Business, Company Springer Nature Switzerland AG, Switzerland.
 - past decade, Master Thesis, University of Twente, Enscheda, Netherlands.
 24. Fedorova, A., Koropets, O. & Gatti, M., (2019), Digitalization of Human Resource Management Practices and Its Impact on Employees' Well-Being, International Scientific Conference " Digitalization of Business Processes: Trends, Challenges, Solutions", 9-10 May, 2019, Vilnius Gediminas Technical University, Vilnius, Lithuania.
 25. Hmoud, Bilal, & Várallyai, László, (2019), Will Artificial Intelligence Take over Human Resource Recruitment and Selection, Network Intelligence Studies, Volume (7), Issue (13).
 26. Karunarathna, T. D. & Nanayakkara, N. W., (2020). Impact of Electronic Human Resource Management on Employee Job Performance in Multinational Entities in Colombo District, The Conference Proceedings of 11th International Conference on Business & Information ICBI, 19th November, University of Kelaniya, Sri Lanka.
 27. Mahapatro, B. Bhusan, (2010), Human Resource Management: New Age, International Limited Publishers, New Delhi, India.
 28. Management Practices influence Organizational Performance: Mediating roles of Organizational Culture, Employees' Commitment and Employee Retention in Bahrain Private Universities, PHD Dissertation, Cardiff School of Management, Cardiff Metropolitan University, Wales.
 29. Mondy, Wayne, & Martocchio, Joseph, (2016), Human Resource Management, Fourteenth Edition-Global Edition, Pearson Education Limited, USA.
 30. Nivlouei, Fahimeh Babaei, (2014), Electronic Human Resource Management System: The Main Element in Capacitating Globalization Paradigm, International