رقمنة إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في السلوك المكتبي المستدام للعاملين
دراسة استطلاعية في كلية الادارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية

الدكتورة امل الكردي

الجامعة الحديثة للإدارة والعلوم كلية إدارة الاعمال

قسم إدارة الاعمال(لبنان)

ياسر خضير عباس

الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد

المستخلص:

تستند الدراسة على تحليل اثر استخدام تطبيقات تكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات في اعتماد الدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية المعاصرة في ظل الرقمنة الحديثة والمتطورة دورا مهما وبارزا في تعزيز وتوجيه السلوك المكتبي نحو اقتناء الاتمتة المكتبية وتحقيق الاستدامة للعاملين بالاستمرار في تحديثها ومتابعة تطورها وإعادة هندسة أساليب العمل وانسيابية المعلومات بصورة تخدم الكلية في ظل التوجه الرقمي الجديد، إذ تعاني الجامعات العراقية على وجه العموم والكلية المبحوثة (كليه الإدارة والاقتصاد – الجامعة المستنصرية) على وجه الخصوص من الضعف والإهمال الواضح في اعتماد الأساليب والأجهزة والمعدات والبرمجيات والأرشفة وأنظمة الاتصالات في العمل وتحقيق الانسيابية في الهيكل التنظيمي علمياً وخدمياً و توجيه سلوك العاملين نحو تغيير حياة العمل المكتبية بما يلائم والتغيرات الحاصلة في عالم التعليم والأعمال لتقديم خدمة افضل تحقق بها السرعة في الإنجاز والدقة في العمل مختزلة بذلك الوقت والجهد والكلفة وتهدف إلى بناء منظومة مكتبية رقمية للوصول إلى عالم ومكتب بلا ورق.الكلمات المفتاحية : الرقمنة ، السلوك المكتبي ، الاستدامة ، الاداء، الجامعة المستنصرية ادارة الموارد البشرية، تكنولوجيا.

Abstract

The backbone of the present study is the idea that states that the utilization of technology applications and information and communication systems in the improving reliance-role for administrating the contemporary human resources under the recent developing digitalization has a crucial role in reinforcing office behavior and directing it towards having office automation and fulfilling sustainability for those who always work on improving it, watching its development and then re-engineering working-methods and information-flow in a way that serves the organization under the new digitalization-orientation.Generally Iraqi Universities, and the college of Administration and Economics-Mustansiriyah University in particular, suffer from noticeable weakness and negligence, concerning the utilization and dependence on methods, tools, programs, and communication systems, in work and scientifically providing easiness in work-flow, in addition to directing the workers' behavior towards changing the office work-life in a way that the suits the changes occurring in education field and works in order to offer a better service, through which, speed and accuracy in fulfilling the work is obtained. This helps in saving time, effort and cost. It aims to build an office digital system that leads to a world and an office empty of sheets.Key words : digital, performance, Librairy behavior, sustainability, Mustansiriyah University, Human Resources management, technology .

المقدمة:

يتجه العالم اليوم في ظل زحمة المتغيرات العالمية الجديدة وسرعة التعامل معها في ظل بيئة عمل مضطربة تتسم بعدم التأكد وقلة الدقة وكثرة احتمالات البقاء والمنافسة والانخفاض في نسبة المعلومات اللازمة لتغيير وجه التعامل في الانتقال العلمي والسلوكي نحو العمل في ظل منظومة رقمية بإدارة الموارد البشرية لتقديم خدمة افضل تكسب من خلالها السرعة في الإنجاز والدقة في العمل والحفاظ على المخزون المعرفي باعتماد الأرشفة الرقمية واعتماد أساليب عمل وانسيابية علمية للمعلومات والقرارات وفقاً لرؤية جديدة. إذ تعاني الكلية المبحوثة من الأساليب التقليدية في العمل وشبه المؤتمتة في بعض الأحيان والإهمال الواضح باستثناء التكنولوجيا المتقدمة في تعزيز العمل المكتبي.

المبحث الأول منهجية الدراسة والدراسات السابقة

المطلب الاول :ـ منهجية البحث

أولاً: مشكلة الدراسةتعاني الجامعات العراقية على وجه العموم والكلية المبحوثة على وجه الخصوص من الإهمال الواضح في اعتماد المنظومة الرقمية لإدارة الموارد البشرية والتركيز على المنظومة التقليدية في أساليب العمل وبعض المحاولات البسيطة في اعتماد تطبيقات الحاسوب فضلاً عن ضعف الوعي التنظيمي بهذا الاتجاه ومعرفة مدى تأثير التوجه الحديث في تعزيز وتطوير السلوك المكتبي بأساليبه وتقنياته وهيكليته نحو الاستدامة والتحديث لرأس المال الفكري للعاملين وبناء قاعدة جديدة للتعاملات الإدارية والعلمية والفنية وعلى ضوء ذلك طرحت مشكلة الدراسة التساؤلات الأتية:-

١. هل تمتلك الإدارة والعاملين الوعي المنظمي لأهمية استخدام رقمنة إدارة الموارد البشرية فيها؟

٢. ما مستوى وطبيعة متغيرات الدراسة (رقمنة إدارة الموارد البشرية – السلوك المكتبي المستدام للعاملين)؟

٣. هل هناك علاقة ارتباط معنوية بين (رقمنة إدارة الموارد البشرية والسلوك المكتبي المستدام للعاملين) في الكلية المبحوثة؟

٤. هل هناك تأثير معنوي لرقمنة إدارة الموارد البشرية في السلوك المكتبي المستدام للعاملين في الكلية المبحوثة؟

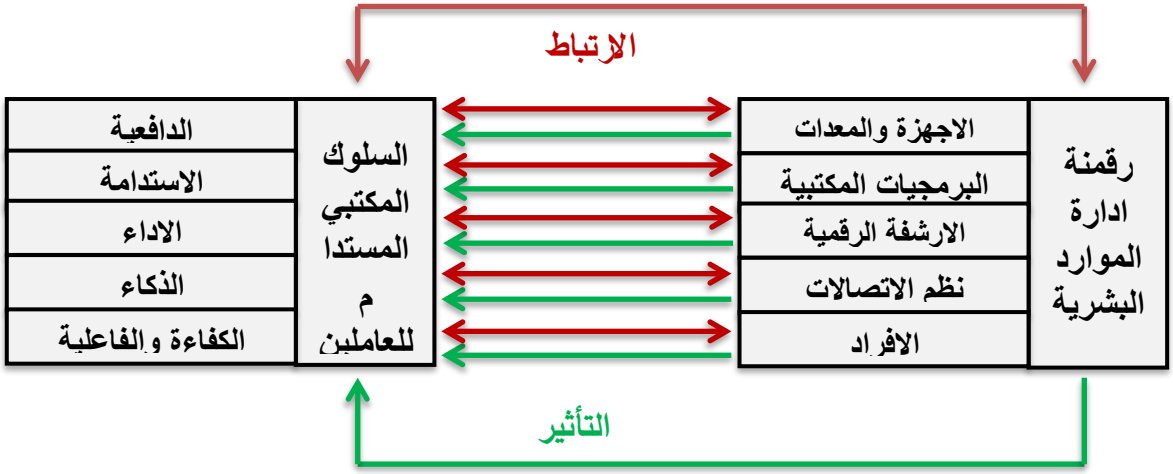
ثانياً: أهداف الدراسة لغرض التوصل إلى تحفيز الكلية المبحوثة للنهوض بها من حالة الإهمال المتراكم في اعتماد المنظومات الرقمية في العمل وأساليبه وبناء قاعده علمية وتقنية وسلوكية تحقق من خلالها توجيه سلوك العاملين نحوه الاستدامة في اعتماد أتمته المكاتب. ومن هنا إلى بد من تحقيق الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها والتي توازي التساؤلات المعروضة في مشكلة البحث وكما يأتي:-

١. تعزيز الإدراك والوعي المنظمي بأهمية التوجه نحوه الرقمنة في إدارة الموارد البشرية كأسلوب علمي حديث يواكب حركة التطورات العالمية.

٢. القياس الفلسفي والفكري لتوضيح الدور الذي تلعبه الرقمنة في تطوير أساليب عمل وإدارة الموارد البشرية.

٣. قياس واختبار علاقة الارتباط بين رقمنة إدارة الموارد البشرية والسلوك المكتبي المستدام بالعاملين.

ثالثاً: أهمية الدراسة تكمن أهمية الدراسة من خلال الطرح الفلسفي والكمي المستجد والمتنامي لحركة التطورات العالمية في مجال إدارة المؤسسات التعليمية وتوجيه مواردها البشرية نحوه قمة الاطار الإلكتروني في العمل وإعادة بناء البنية التحتية وهيكليتها التي يجب ان تراعي التحولات الجذرية في أساليب وانسيابية العمل وتوصيل الخدمة إلى المواطن بما يوازي حاجاته المتزايدة والسرعة والدقة في إنجازها. من خلال توضيح الاركان الأساسية للأجهزة والمعدات المكتبية والبرمجيات والأرشفة الرقمية واختيار أنظمة اتصالات متطورة تعمل على ربط المؤسسة التعليمية الربط الأفقي والعمودي. **رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة**



شكل (١) المخطط الفرضي للدراسةاعداد الباحث

خامساً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى "تكون علاقة الارتباط ذات دلالة إحصائية (معنوية موجبة) بين رقمنة إدار البشرية والسلوك المكتبي المستدام للعاملين".

الفرضية الفرعية الأولى " تكون علاقة الارتباط ذات دلالة إحصائية (معنوية موجبة) بين الأجهزة المكتبية والسلوك المكتبي المستدام للعاملين".

الفرضية الفرعية الثانية "تكون علاقة الارتباط ذات دلالة إحصائية (معنوية موجبة) بين البرمجيات والسلوك المكتبي المستدام للعاملين".

الفرضية الفرعية الثالثة "تكون علاقة الارتباط ذات دلالة إحصائية (معنوية موجبة) بين الأرشفة ا المكتبية والسلوك المكتبي المستدام للعاملين".

الفرضية الفرعية الرابعة "تكون علاقة الارتباط ذات دلالة إحصائية (معنوية موجبة) بين نظام الات المكتبية والسلوك المكتبي المستدام للعاملين".

الفرضية الفرعية الخامسة "تكون علاقة الارتباط ذات دلالة إحصائية (معنوية موجبة) بين الأفراد وال المكتبي المستدام للعاملين".

الفرضية الرئيسية الثانية "يحدث تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية في رقمنة الإدارة لموارد البشرية في السلوك المستدام للعاملين".

الفرضية الفرعية الأولى "يحدث تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للأجهزة والمعدات المكتبية في السلوك المكتبي للعاملين".

الفرضية الفرعية الثانية "يحدث تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبرمجيات المكتبية في السلوك المكتبي المستدام للعاملين".

الفرضية الفرعية الثالثة "يحدث تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للأرشفة الرقمية المكتبية في السلوك المكتبي للعاملين".

الفرضية الفرعية الرابعة "يحدث تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لنظم الاتصالات المكتبية في السلوك المكتبي للعاملين".

الفرضية الفرعية الخامسة "يحدث تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية في السلوك المكتبي المستدام للعاملين".

سادساً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة بكلية الإدارة والاقتصاد التابعة إلى الجامعة المستنصرية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية. وهذا يكون مجتمع الدراسة عبارة عن (٦٠) عنصر يمثلون الموارد البشرية في الكلية الذين يقومون بالإداء والإنتاج العلمي. نظراً للظروف التي تمر بها البلاد لم يتمكن الباحث من توسيع مجتمع الدراسة لذلك وجد نفسة مضطراً للاستخدام مجتمع الدراسة في كلية الإدارة والاقتصاد/ الجامعة المستنصرية/ وزارة التعليم العالي العراقية وهكذا كانت العينة مطابقة كلياً وعددياً ونوعياً مع مجتمع الدراسة.

سابعاً: اساليب جمع وتحليل البيانات

١. اساليب جمع البيانات: اعتمد الباحث في جمع بياناته للجانب النظري على الكتب والرسائل والاطاريح والانترنت .فيما اعتمد على استمارة الاستبانة ومقياس ليكرت الخماسي للجانب العملي .
٢. اساليب تحليل البيانات: اعتمد الباحث على التحليل الوصفي والاحصائي لمعالجة بياناتة (الوسط الحسابي–الانحراف المعياري–الاهمية النسبية–معامل ارتباط الرتب لسبيرمان–معامل التحديد–اختبار F).

١.	دراسة	MARIA, 2018)(
	عنوان الدراسة	**Digitalization of HRM: A study of success factors and consequences in the last decade** **رقمنة إدارة الموارد البشرية: دراسة عوامل النجاح والعواقب في العقد الماضي**
	مشكلة الدراسة	تكمن المشكلة في تقديم جانب نظري وفلسفي للتحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية وحديد العوامل التي يجب توفرها لنجاح رقمنة الموارد البشرية.
	هدف الدراسة	الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل تأثير الرقمنة على إدارة الموارد البشرية وأجريت محاولة للإجابة على سؤال البحث التالي: ١. العوامل التي تحدد نجاح رقمنة إدارة (وظيفة) الموارد البشرية وعواقبها خلال العقد الماضي. ٢. تحديد العوامل التي تحدد نجاح رقمنة إدارة الموارد البشرية وتحديد نتائجها.
	مجتمع وعينة الدراسة	(٢٦) بحث منشور في موقع كوكل سكولار للفترة ٢٠١٠–٢٠٢٠

المطلب الثاني :- الدراسات السابقة جدول (ا)

٢.	دراسة	(نوال، ٢٠١٥)
	عنوان الدراسة	القيادة التحويلية وأثرها في فاعلية سلوك العاملين في المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة
	مشكلة الدراسة	بيان: ما مدى تبني المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة نمط القيادة التحويلية؟ بيان: ما مدى فاعلية سلوك العاملين في المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة؟
	هدف الدراسة	تهدف هذه الدراسة التعرف إلى مدى تبني المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة نمط القيادة التحويلية، ومدى فاعلية سلوك العاملين فيها.
	مجتمع وعينة الدراسة	تمثل مجتمع الدراسة في المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة فيما جاءت العينة بعدد (٢٥٧) موظف.

المبحث الثاني رقمنة إدارة الموارد البشرية

لقد ظهرت رقمنة إدارة الموارد البشرية بوقت مبكر يعود إلى فترة ما بعد ظهور الحاسوب عام ١٩٥٠م وذلك لتلبية الاحتياجات العامة للمكاتب, إذ كانت الحواسيب في تلك الفترة ضخمة الحجم وتستهلك الكثير من الطاقة الكهربائية ومرتفعة التكاليف. وتتطلب من المستخدم درجة عالية من الخبرة. **(عيسى وآخرون، ٢٠١٠: ٦٥-٦٦)** وفي عام ١٩٦١م اصبح الاستخدام اكثر وضوحاً مع مجي مصطلح من شركة IBM يعرف بـ"معالج الكلمات" للطابعات الخاصة بالشركة، والسبب في تسمية المصطلح هذا كونه جلب انتبته إدارة المكتب إلى صناعة الطابعات هذه لربطها بالحاسوب, وأول نتائج صحة ما قامت به الشركة كان في عام ١٩٦٤م عند ظهور جهاز (الرابط الممغنط وجهاز الطابعة المختار) ثم طرحته في الأسواق. **(السامي والسامي، ٢٠٠٥: ٢٣٤-٢٣٥)**

اولاً: مفاهيم رقمنة إدارة الموارد البشرية

شهدت الآونة الأخيرة تحولات جذرية في مفاهيم إدارة الموارد البشرية بتعزيز قدراتها الرقمية على مواكبة حركة التطور والتغيير في مهاراتها باكتساب تخصصات جديدة تغطي على الصورة الذهنية المتداولة ضمن عالم الأعمال المعاصرإلى امكانيات التخصصات الرقمية لإدارة الموارد البشرية،إذعززت قدرتها ومهارتها لإدارة راس المال الفكري واعتماد تطبيقات تكنلوجيا المعلومات والاتصالات الإدارية في رسم سياساتها وأساليبها في العمل. الجدول (٢) يوضح مفاهيم رقمنة الموارد البشرية بأسناد الأدبيات التي تناولها :-**جدول (٢)مفاهيم رقمنة إدارة الموارد البشرية**

ت	الباحث	المفهوم
١.	(بلحمري، ٢٠١٤: ٨٠)	تطبيق أي تكنلوجيا تمكن العاملين من الدخول المباشر إلى إدارة الموارد البشرية وخدمات المنظمة الأخرى من اجل الاتصال, وتقييم الإداء, إدارة المعرفة, التعليم, والأغراض الإدارية الأخرى.
٢.	(زواوي، ٢٠١٧: ١١٦)	تعتمد رقمنة الموارد البشرية على منهجية إدارية جديدة تقوم على استخدام الواعي لتكنولوجيا المعلومات في ممارسة وظائف الموارد البشرية, وتعتمد على أنظمة الحاسوب وشبكات الاتصال في تنفيذ استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية.
٣.	(Gani & Anjum, 2017:184)	هو مصطلح واسع يغطي الاندماج بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، التي تركز بشكل رئيسي على خلق قيمة للموظفين ومديري المنظمة.

٤.	(الساعدي، ٢٠٢١: ٧٦)	الوصول عبر الإنترنت إلى بيانات ومعاملات الموارد البشرية في مكان العمل وإعادة تصميم وتنفيذ خدمات الموظفين والعلاقات بين الموارد البشرية والمنظمات ومورديها وعملائها باستخدام الأعمال الإلكترونية وتتطلب الحاجة إلى اتصال دقيق في الوقت المطلوب والوصول إلى معلومات الموظف في الوقت المناسب.

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بعض الأدبيات.

ثانياً: أهمية رقمنة إدارة الموارد البشرية

تعد رقمنة إدارة الموارد البشرية الطريقة الحديثة التي تنفذ وتدار بها الأنشطة والوظائف الأساسية فضلاً عن الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالموارد البشرية ولغرض معرفة مكامن القوة لهذا المتغير لابد من تعزيز أهميته إذ تكمن من خلال: **(أنساعد، ٢٠١٦: ٣٦)**

١. توثيق المعلومات والحفاظ عليها من التلف أو العبث بها.
٢. اختزال العمل الإداري المتعلق بالأساليب الورقية واليدوية مع المعاملات والسجلات.
٣. تكون عملية انجاز جمع وتحليل عمليات الخزن بشكل اسرع واقل جعد ودقة لاتخاد القرارات الناجحة.
٤. تحقيق علاقة ناجحة للتعامل بين إدارة المؤسسة والأفراد في داخلها من خلال توفير المعلومات اللازمة عن نشاطات والأفراد في المؤسسة وتقييم جودة الإداء لهم.

ثالثاً: أبعاد رقمنة إدارة الموارد البشرية

أولاً: الأجهزة والمعدات المكتبية

يشير مصطلح الكيان المادي (الصلب) إلى جميع الأجهزة والمعدات التي تستخدم في ادخال البيانات وخزنها ونقلها وتداولها واسترجاعها واستقبالها وبثها على شكل معلومات عند طلب المستفيد. إذ أشار **(Laudon & Laudon,2004:14)** إلى ان الكيان المادي عبارة عن الأجهزة المادية التي تستخدم في أنشطة الادخال، المعالجة، الاخراج في نظم المعلومات، والتي تحتوي على وحدة المعالجة المركزية، أجهزة ادخال واخراج متنوعة، أجهزة خزن وكذلك اوساط مادية لغرض ربط الاجزاء معاً.

ثانياً: البرمجيات المكتبية

مصطلح أطلق على مجموعة المكونات المعنوية لنظام الحاسوب من تعليمات وإجراءات وبرامج وأنظمة تشغيل ولغات برمجية، والبرامج سلسلة من التعليمات المفهومة بالنسبة للحاسب، وتتضمن نوعين من البرامج هما برامج النظام اللازمة لتشغيل الكيان الصلب، وبرامج التطبيقات التي يتعامل معها المستخدم النهائي. وأكد **(قنديلجي والسامرائي، ٢٠٠٢: ٦٠)** أنها مجموعة مفصلة من التعليمات والأوامر المعدة من الإنسان (المبرمج) التي تعمل البيانات باستمرار لتواكب المتغيرات المستجدة، ليتمكن المدراء من اتخاذ قراراتهم الاستراتيجية على وفق أسس صحيحة، ولتمكين باقي المستخدمين النهائيين من القيام بأعمالهم بكفاءة وفاعلية.

ثالثاً: الأرشفة الرقمية المكتبية

هي مجموعة من البيانات أو المعلومات المترابطة والمخزنة في أجهزة خزن البيانات. ويمكن أن تكون قاعدة البيانات مخزن سجلات الشركة، معايير الوقت لمختلف عمليات الشركة، بيانات الكلفة، أو معلومات تخص طلب الزبون. **(حسين، ٢٠١٠: ٣٣٠)**

رابعا: نظم الاتصالات المكتبية

الوسيلة المستخدمة لإرسال البيانات والمعلومات وتلقيها، إذ تتألف من مجموعة من المحطات تتواجد في مواقع مختلفة ومرتبطة مع بعضها بوسائط تتيح للمستفيدين إجراء عملية الإرسال والتلقي، ويعتقد البعض أنها الأكثر أهمية فهي أدوات أو وسائل الاتصالات عن بعد مثل الهواتف، والفاكس والألياف الضوئية (Fiber optics) ومكوناتها الأخرى التي تكون الشبكات الإلكترونية التي مكنت مستخدمي أجهزة الحاسوب من الاتصال بأي موقع بصورة مباشرة، والاتصال بأي مستخدم أخر للحاسوب في أي موقع أخر. وتعد شبكة الأنترانت (Intranet) شبكة إنترنت داخلية للشركة كما استخدمتها شركة جنرال إلكترونيك للأغراض الأمنية للربط بين مختلف النظم الإلكترونية للشركة.

خامساً: الأفراد

تتمثل الموارد البشرية بمجموعة من المهارات والمعارف لإنجاز مهام المنظمة، ويعد الموارد البشري أهم مكونات تقانة المعلومات، إذ يمكن وصفة أنه تراكم ضمني لمعرفه في أذهان العاملين في المنظمة.**(ابو غنيم، ٢٠٠٧:١١١)** وتعد تهيئة مهارات بشرية من ذوي الخبرة والكفاءة

إحدى متطلبات تطبيق تقانة المعلومات (**الدليمي**، ٢٠٠٦: ٤٣) ويتم ذلك عن طريق التدريب في المؤسسات العلمية المتخصصة ويعد المورد البشري أهم مكونات تقانة المعلومات لأنه المسؤول عن السيطرة وإدارة المكونات الأخرى فيها وتشغيلها (**البغدادي**، ٢٠٠٦: ٨٣) ويقاس تفوق المنظمة بما تمتلكه من معلومات ومهارات وخبرات (تباينت التسميات التي أطلقت على مجملها وبعضهم يعدها موجودات تنافسية وأطلق عليها آخرون موجودات ذكاءيه وسماها آخرون موجودات معنوية وأيضا رأس المال الفكري) وقدرة المحافظة على مستوى متفوق منها داخل المنظمة بما يدعم ويعزز إداءها التنافسي عن طريق التطوير المبدع والاستراتيجية لمخرجاتها وبالنتيجة يمنحان القدرة على الاستجابة بشكل دائم لبيئة العمل المتغيرة بسرعة.

المبحث الثاني السلوك المكتبي المستدام للعاملين

المكتبي المستدام للعاملين

يوضح الجدول (٣) مفاهيم السلوك المكتبي المستدام للعاملين بأسناد الادبيات التي تناولها الباحثون من وجهات نظر مختلفة باختلاف المدارس الفكرية والإدارية والتقنية التي ينطلقون منها.**جدول (٣)مفاهيم السلوك المكتبي المستدام للعاملين**

ت	الباحث	المفهوم
١.	(**سميحة**،٢٠١٥: ٢٨٣)	التصرفات أو القرارات الفعلية للأفراد، ويتحدد بتفاعل كل من الجهد والقدرات، وتعد الدوافع هي التي تثير السلوك وتوجه القدرات اللازمة لنجاح العمل وهذه الدوافع تحدد قوة السلوك واحتمالات تكراره.
٢.	(**البرزنجي**، ٢٠١٦: ٧)	وهو التصرفات أو القرارات الفعلية للعاملين ويتحدد بتفاعل كل من الجهد والقدرات وتعد الدوافع هي التي تثير السلوك وتوجه القدرات اللازمة لنجاح العمل وهذه الدوافع تحدد قوة السلوك واحتمالات تكراره.
٣.	(**محمد وابراهيم**،٢٠١٧: ١٠٠)	جميع أوجه النشاط العقلي والحركي والانفعالي والاجتماعي والنفسي الذي يقوم به الفرد وهو مستمر ودائم ويتوافق ويتكيف مع بيئته ويشبع حاجاته، ويحل مشكلاته.
٤.	(**بطرس**,٢٠٢٠: ١٩)	دراسة وتطبيق المعارف الخاصة بالسلوك المكتبي المستدام للعاملين في التنظيم والتي لها علاقة بأنظمته الفرعية مثل الهيكل التنظيمي .

ثانيا: أهمية السلوك المكتبي المستدام للعاملين

تكمن أهمية دراسة السلوك المكتبي المستدام للعاملين في الحاجة إلى معرفة التغيير في مكونات النفس البشرية وصعوبة استخلاص حقيقة مشاعرهم أو سبب رفضهم والإفصاح عنها أو عدم التأكد منها وتوجيههم بما يحقق الرضا الوظيفي وصولاً إلى بناء نوع حياة عمل افضل. وعليه فدراسة السلوك والبيئة المحيطة (البيئة الداخلية ام الخارجية) تمثل الأركان الأساسية لقيادة العاملين لاعتماد إنتاجية افضل وسلامة وامن محيط العمل وصولاً إلى بناء نوع حياة افضل عبر تطبيق المبادئ السلوكية الانسانية في مجال الإدارة والتي تكمن بما يأتي: (**عبد الرحمن**، ٢٠١٦: ١٩٧)

١. مبدأ الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية.
٢. مبدأ الشفافية في العمل الوظيفي.
٣. مبدأ معاملة الفريق وتوحيد الجهود.
٤. مبدأ اختلاف التعامل.
٥. مبدأ التسامح والعفو.

ثالثاً: أبعاد السلوك المكتبي المستدام للعاملين

١. **الدافعية Motivation**: هي المحرك الأساسي نحو تحريك سلوك العاملين لبناء ثقتهم بنفسهم إذ تعد الدافعية كما تناولها (**Rita,1988:43**) انها مجموعة من الافكار والحاجات والمشاعر والظروف التي تدفعنا نحو التصرف بطريقة معينة، فهي مزيج وتفاعل الطاقات الكامنة في النفس البشرية نحو تحقيق رؤيا مستقبلية. واشارت (**برنوطي**، ٢٠٠٧: ٣٢٩) إلى الدافعية "باعتبارها عملية نفسية تتناول تلك القوة التي تحرك الكائن الحي وتوجه سلوكه، أي انها العملية النفسية التي تدرس الدوافع".

٢. **الاستدامة Sustainability**: تعد الاستدامة قضية ذات أهمية كبيرة بسبب التغييرات الهيكلية في المنظمات ذات الإداء العالي. والتي تستطيع الإدارة الاتجاه نحو الممارسات المستدامة التي تساعدها في تحقيق الاستقرار والقدرة على التكيف لكي تستطيع من البقاء على قيد الحياة وعلى المدى الطويل من خلال الربط بين الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والمالية والمعلوماتية مع الحفاظ على الاتصال والتواصل مع العاملين في المنظمة. **(الجابر، ٢٠١٥)**

٣. **الإداء Performance**: يمكن معرفة إداء العاملين من قبل اراء مجموعة من الباحثين إذ يرى **(كرغلي، ٢٠١٤: ٥٤)** "على انه النظام الذي يتضمن العوامل الحرجة في البيئة المباشرة لعمل الفرد والتي تؤثر في سلوك الفرد والانجاز". ويرى البعض الاخر ان إداء الفرد هو عبارة عن (التفكير + السلوك). يقصد بالإداء القيام بتأدية وإنجاز المهام الأساسية المطلوبة من الموظف وما يرتبط لها من أنشطة وتفاعلات وأدوار سواء كان ذلك بصورة مباشرة أم غير مباشرة، إذ يمكن قياس ذلك في أطار أبعاد ومعايير تحددً مسبقاً.

٤. **الذكاء Intelligence**: يشـير **(زكري,٢٠٠٥:٣٠٧)** إلى الذكاء بأنه القدرات الخاصـة التي تختص كل منها بمجال معين من مجالات المعرفة الإنسانية. فهي قدرة عقلية يهبها الله (سبحانه وتعالى) للإنسان وعادة ما تكون موروثه تسمح للفرد القيام بعمليات التصور الذهني والتفكير المجرد وإدراك العلاقات بين الأشـياء واجراء المقارنات. وتناول **(الجنابي والقنديلجي,٢٠٠٥:١٤٠)** الذكاء أو التفكير الذكي ويشـتمل على تحديد وفهم المشـكلة التي تدور أو تحدث في المنظمة عن طريق اللجوء إلى مجموعة من الاسـتفسـارات والتحري عن الاجابات المناسبة لها.

٥. **الكفاءة والفاعلية Efficiency and effectiveness**: إن النجاح التنظيمي ينتج عن الكفاءة والفاعلية في العمل إذ أنهما وجهين لعملة واحدة في المنظمة ومصدر هذه العلاقة هي ارتباطهما بتحقيق الأهداف بالشكل الذي ترغبه الإدارة بما يؤمن نموها المنظمة واستقرارها لإنجاز الأنشطة التي تحقق الهدف بأقل تكلفة ممكنة إذ هناك ترابطا وتداخلا واضحا بين هذه المؤشرات التي تمثل احد الاركان الأساسية المهمة في عملية تحسين ونجاح المنظمة للوصول إلى أهدافها المحددة ومعالجة الانحرافات بعد تقويمها من خلال وضع الحلول المناسبة والصحيحة إذ تمثل الكفاءة تحقيق اعلى مقدرة إنتاجية من الموارد المتاحة اما الفاعلية فتعني ان تنفذ وتنجح في الوصول إلى الأهداف المحددة . **(Desimone & Werner, 2011:57)**

المبحث الثالث التحليل الوصفي لمستوى إجابات العينة على فقرات متغيرات الدراسة

تركز الدراسة بهذه المرحلة من التحليل الإحصائي على تفسير لمخرجات التحليل الوصفي لمستوى إجابات العينة لرقمنة إدارة الموارد البشرية ولمستوى إجابات العينة للسلوك المكتبي المستدام للعاملين، إذ يستعين الباحث بمصفوفة قوة الاجابات والتي تبين مستوى استجابة أفراد العينة على فقرات الاستبانة وكما مدرج بالتفصيل في جدول (٤).**جدول (٤)مصفوفة قوة الاجابات على فقرات الاستبانة**

الفئة	قيمة المتوسط الحسابي الموزون محصورة ضمن الفترة	قوة الاجابات على فقرات الاستبانة	مستوى الاستجابة من قبل أفراد العينة
الأولى	من 1 إلى أقل من 1.8	عدم الاتفاق بشدة	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 بشدة	مرتفع جداً
طول الفئة في المصفوفة = { (5−1 = 4) \ (أعلى قيمة يأخذها المقياس = 5) = } 0.80 وذلك عند اعتماد مقياس Likert الخماسي في الدراسة.			

Karnilev Sergey Sergeyevg/ Multiple Regression/ 2102/ Publishing House Statistical Science Library Moscow Russian Federation/ First Edition, 56.

أولاً: مستوى وطبيعة المتغير المستقل (رقمنة إدارة الموارد البشرية).

جدول (٥)مستوى استجابات عينة الدراسة على فقرات وأبعاد المتغير المستقل

الرمز	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	المتوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
	5	4	3	2	1			
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
q01	9	23	18	8	2	3.4833	0.7	69.70%
q02	5	22	21	11	1	3.3167	0.61	66.30%
q03	9	20	19	9	3	3.3833	0.75	67.70%
q04	20	24	9	6	1	3.9333	0.7	78.70%
X1	الأجهزة والمعدات المكتبية					3.5292	0.69	70.60%
q05	13	30	10	5	2	3.7833	0.67	75.70%
q06	7	20	18	13	2	3.2833	0.72	65.70%
q07	8	21	23	7	1	3.4667	0.61	69.30%
q08	20	23	10	5	2	3.9000	0.75	78%
X2	البرمجيات المكتبية					3.6083	0.69	72.20%
q09	8	31	10	9	2	3.5667	0.69	71.30%
q10	7	20	22	8	3	3.3333	0.7	66.70%
q11	5	28	18	5	4	3.4167	0.68	68.30%
q12	6	20	22	10	2	3.3000	0.66	66%
X3	الأرشفة الرقمية المكتبية					3.4042	0.68	68.10%
q13	7	17	22	12	2	3.2500	0.7	65%
q14	14	15	16	11	4	3.4000	0.9	68%
q15	8	14	18	15	5	3.0833	0.85	61.70%
q16	11	22	14	10	3	3.4667	0.81	69.30%
X4	نظام الاتصالات المكتبية					3.3000	0.81	66%
q17	15	26	14	4	1	3.8333	0.62	76.70%
q18	14	23	15	7	1	3.7000	0.69	74%
q19	12	19	18	8	3	3.4833	0.79	69.70%
q20	9	16	22	11	2	3.3167	0.73	66.30%
X5	الأفراد					3.5833	0.71	71.70%

المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج إجابات العينة على فقرات الاستبانة

١. التحليل الوصفي للبُعد المستقل الأجهزة والمعدات المكتبية يلخص جدول (٥) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد المستقل الأجهزة والمعدات المكتبية بلغت (3.5292) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الأجهزة والمعدات المكتبية اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.69)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الأجهزة والمعدات المكتبية، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الأجهزة والمعدات المكتبية (70.60%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الأجهزة والمعدات المكتبية بما يساهم في تعزيز رقمنة إدارة الموارد البشرية، كما يستدل من جدول (٥) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد

المستقل الأجهزة والمعدات المكتبية قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (٤) بين جميع فقرات الأجهزة والمعدات المكتبية بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.9333) وبانحراف معياري (0.7)، وأهمية نسبية شكلت (78.70%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية الفقرة (٤)، بما يؤكد ان استخدام أجهزة الحاسوب الشخصية Laptop في الأعمال الإدارية التي تتطلب التنقل الشخصي. فيما يوثق جدول (٥) أن الفقرة (٢) قد حققت ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد المستقل الأجهزة والمعدات المكتبية، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.3167) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.61)، وأهمية نسبية شكلت (66.30%) ليؤكد ذلك ان الكلية تمتلك أجهزة ومعدات مكتبية متطورة ومتجددة في انجاز المعاملات الإدارية والمالية.

٢. التحليل الوصفي للبُعد المستقل البرمجيات المكتبية.يلخص جدول (٥) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد المستقل البرمجيات المكتبية بلغت (3.6083) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات البرمجيات المكتبية اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.69)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات البرمجيات المكتبية، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد البرمجيات المكتبية (72.20%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات البرمجيات المكتبية بما يساهم في تعزيز رقمنة إدارة الموارد البشرية في كلية الإدارة والاقتصاد، كما يستدل من جدول (٥) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد المستقل البرمجيات المكتبية قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (٨) بين جميع فقرات البرمجيات المكتبية بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.9000) وبانحراف معياري (0.75)، وأهمية نسبية شكلت (78%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية الفقرة (٨)، بما يؤكد ان الكلية تعتمد أنظمة وتطبيقات لأرشفة المعلومات في الصادرة والواردة. فيما يوثق جدول (٥) أن الفقرة (٦) قد حققت ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد المستقل البرمجيات المكتبية، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.2833) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.72)، وأهمية نسبية شكلت (65.70%) ليؤكد ذلك ان الكلية تستخدم أنظمة متطورة MatLab لمعالجة الجوانب الكمية في العملية الإدارة والمالية.

٣. التحليل الوصفي للبُعد المستقل الأرشفة الرقمية المكتبية يلخص جدول (٥) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد المستقل الأرشفة الرقمية المكتبية بلغت (3.4042) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الأرشفة الرقمية المكتبية اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.68)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الأرشفة الرقمية المكتبية، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الأرشفة الرقمية المكتبية (68.10%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الأرشفة الرقمية المكتبية بما يساهم في تعزيز رقمنة إدارة الموارد البشرية في كلية الإدارة والاقتصاد، كما يستدل من جدول (١٤) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد المستقل الأرشفة الرقمية المكتبية قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (٩) بين جميع فقرات الأرشفة الرقمية المكتبية بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.5667) وبانحراف معياري (0.69)، وأهمية نسبية شكلت (71.30%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية الفقرة (٩)، بما يؤكد ان الكلية تعتمد على أرشفة رقمية وبنك المعلومات لحفظ الوثائق والمستندات والبيانات الخاصة بأقسامها. فيما يوثق جدول (٥) أن الفقرة (١٢) قد حققت ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد المستقل الأرشفة الرقمية المكتبية، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.3000) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.66)، وأهمية نسبية شكلت (66%) ليؤكد ذلك ان الكلية تعتمد على عمليات سرية خاصة للتعامل دخول المخولين.

٤. التحليل الوصفي للبُعد المستقل نظام الاتصالات المكتبية.يلخص جدول (٥) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد المستقل نظام الاتصالات المكتبية بلغت (3.3000) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 2.6 إلى أقل من 3.4) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات نظام الاتصالات المكتبية اتجهت نحو الحياد وبمستوى استجابة معتدل، وبانحراف معياري سجل (0.81)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات نظام الاتصالات المكتبية، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد نظام الاتصالات المكتبية (66%) بما يوضح اتفاق نحو ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات نظام الاتصالات المكتبية بما يساهم في تعزيز رقمنة إدارة الموارد البشرية في كلية الإدارة والاقتصاد، كما يستدل من جدول (٥) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد المستقل نظام الاتصالات المكتبية قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (١٦) بين جميع فقرات نظام الاتصالات

المكتبية بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.4667) وبانحراف معياري (0.81)، وأهمية نسبية شكلت (69.30%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية الفقرة (١٦)، بما يؤكد ان الكلية تعتمد على توفير أجهزة اتصالات حديثة ومتطورة للمراقبة وادامة التواصل تعمل على تحديثها باستمرار. فيما يوثق جدول (٥) أن الفقرة (١٥) قد حققت ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد المستقل نظام الاتصالات المكتبية، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.0833) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.85)، وأهمية نسبية شكلت (61.70%) ليؤكد ذلك ان الكلية تستخدم شبكة الاتصالات الاكسترانت لربطها مع العالم الخارجي (الوزارة والجامعة والمؤسسات الأخرى).

٥. التحليل الوصفي للبُعد المستقل الأفراد. يلخص جدول (٥) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد المستقل الأفراد بلغت (3.5833) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الأفراد اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.71)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الأفراد، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الأفراد (71.70%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الأفراد بما يساهم في تعزيز رقمنة إدارة الموارد البشرية في كلية الإدارة والاقتصاد. كما يستدل من جدول (٥) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد المستقل الأفراد قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (١٧) بين جميع فقرات الأفراد بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.8333) وبانحراف معياري (0.62)، وأهمية نسبية شكلت (76.70%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية الفقرة (١٧)، بما يؤكد ان الكلية تمتلك شعبة للحاسبة الإلكترونية متخصص في تقانة المعلومات والاتصالات ذات أجهزة وبرمجيات مطورة ومحدثة. فيما يوثق جدول (٥) أن الفقرة (٢٠) قد حققت ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد المستقل الأفراد، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.3167) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.73)، وأهمية نسبية شكلت (66.30%) ليؤكد ذلك ان الكلية تراعي توزيع المهام وتحديد المسؤوليات تبعاً للتخصص العام والدقيق في مجال تقانة المعلومات والاتصالات.

ثانياً: مستوى وطبيعة المتغير المعتمد (السلوك المكتبي المستدام للعاملين)جدول (٦) مستوى استجابات عينة الدراسة على فقرات وأبعاد المتغير التابع

الرمز	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	المتوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
	5	4	3	2	1			
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
q21	9	24	23	3	1	3.6167	0.54	72.30%
q22	10	22	16	12	1	3.4667	0.73	69.30%
q23	8	27	16	7	2	3.5333	0.66	70.70%
Y1	الدافعية					3.5389	0.64	70.80%
q24	6	25	17	9	3	3.3667	0.7	67.30%
q25	7	15	23	11	4	3.1667	0.76	63.30%
q26	10	19	17	10	4	3.3500	0.83	67%
Y2	الاستدامة					3.2944	0.76	65.90%
q27	6	19	18	13	4	3.1667	0.77	63.30%
q28	9	25	19	6	1	3.5833	0.6	71.70%
q29	4	29	20	6	1	3.4833	0.51	69.70%
Y3	الإداء					3.4111	0.63	68.20%
q30	12	23	17	6	2	3.6167	0.71	72.30%
q31	11	24	14	9	2	3.5500	0.74	71%

q32	4	26	17	10	3	3.3000	0.68	66%
Y4	الذكاء					3.4889	0.71	69.80%
q33	16	20	14	6	4	3.6333	0.86	72.70%
q34	10	36	9	3	2	3.8167	0.57	76.30%
q35	13	27	11	7	2	3.7000	0.73	74%
Y5	الكفاءة والفاعلية					3.7167	0.72	74.30%

المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج إجابات العينة على فقرات الاستبانة

١. التحليل الوصفي للبُعد التابع الدافعية يؤكد جدول (٦) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع الدافعية بلغت (3.5389) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين 3.4 إلى < 4.2 في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الدافعية اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.64)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الدافعية، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الدافعية (70.80%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الدافعية بما يساهم في تعزيز السلوك المكتبي المستدام للعاملين، كما يستدل من جدول (٦) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الدافعية قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (٢١) بين جميع فقرات الدافعية بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.6167) وبانحراف معياري (0.54)، وأهمية نسبية شكلت (72.30%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية الفقرة (٢١)، بما يؤكد ان الموظفين في الكلية يشعرون بالأمان والدافعية في العمل ناتج عن اعتماد الرقمنة في إدارة الموارد البشرية. فيما يوثق جدول (٦) أن الفقرة (٢٢) قد حققت ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد التابع الدافعية، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.4667) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.73)، وأهمية نسبية شكلت (69.30%) ليؤكد ذلك ان أكثر من ثلثي الموظفين في الكلية يشعرون بالأمان الوظيفي والاستقرار النفسي والسلوكي لوجود عدالة في توزيع الرواتب ونظام جديد للحوافز.

٢. التحليل الوصفي للبُعد التابع الاستدامة يحقق جدول (٦) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع الاستدامة بلغت (3.2944) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 2.6 إلى أقل من 3.4) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الاستدامة اتجهت نحو الحياد وبمستوى استجابة معتدل، وبانحراف معياري سجل (0.76)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الاستدامة، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الاستدامة (65.90%) بما يوضح اتفاق نحو ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الاستدامة بما يساهم في تعزيز السلوك المكتبي المستدام للعاملين في كلية الإدارة والاقتصاد، كما يستدل من جدول (٦) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الاستدامة قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (٢٤) بين جميع فقرات الاستدامة بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.3667) وبانحراف معياري (0.7)، وأهمية نسبية شكلت (67.30%) ليؤكد ذلك اتفاق اكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية الفقرة (٢٤)، بما يؤكد ان الكلية تعزز السلوك المكتبي للعاملين باستدامته عبر خطط استراتيجية تعمل على تطوير الإداء. فيما يوثق جدول (٦) أن الفقرة (٢٥) قد حققت ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد التابع الاستدامة، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.1667) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.76)، وأهمية نسبية شكلت (63.30%) ليؤكد ذلك ان الكلية تراعي دراسة البيئة الداخلية والخارجية لتعزيز الاستدامة في قراراتها لإدارة الموارد البشرية.

٣. التحليل الوصفي للبُعد التابع الإداء يوثق جدول (٦) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع الإداء بلغت (3.4111) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الإداء اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.63)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الإداء، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الإداء (68.20%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الإداء بما يساهم في تعزيز السلوك المكتبي المستدام للعاملين في كلية الإدارة والاقتصاد، كما يستدل من جدول (٦) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الإداء قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (٢٨) بين جميع فقرات الإداء بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.5833) وبانحراف معياري (0.6)، وأهمية نسبية شكلت (71.70%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية الفقرة (٢٨)، بما يؤكد ان الكلية تعتمد على تطوير إداء العاملين في إدارة الموارد البشرية عبر الدورات التدريبية والتوجيهات

المستمرة. فيما يوثق جدول (٦) أن الفقرة (٢٧) قد حققت ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد التابع الإداء، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.1667) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.77)، وأهمية نسبية شكلت (63.30%) ليؤكد ذلك ان الكلية تعتمد على دراسة العوامل الحرجة في البيئة المباشرة للعمل والتي تؤثر على السلوك المكتبي للعاملين.

٤. التحليل الوصفي للبُعد التابع الذكاء يلخص جدول (٦) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع الذكاء بلغت (3.4889) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الذكاء اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.71)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الذكاء، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الذكاء (69.80%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الذكاء بما يساهم في تعزيز السلوك المكتبي المستدام للعاملين في كلية الإدارة والاقتصاد، كما يستدل من جدول (٦) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الذكاء قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (٣٠) بين جميع فقرات الذكاء بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.6167) وبانحراف معياري (0.71)، وأهمية نسبية شكلت (72.20%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية الفقرة (٣٠)، بما يؤكد ان الكلية تراعي توزيع المهام والمسؤوليات المكتبية وفقاً لسلوكيات العاملين وذكائهم. فيما يوثق جدول (٦) أن الفقرة (٣٢) قد حققت ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد التابع الذكاء، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.3000) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.68)، وأهمية نسبية شكلت (66%) ليؤكد ذلك ان نحو ثلثي أفراد العينة مقتنعين ان الكلية تراعي العمل على تطوير السرعة الإدراكية للذات والقدرة على التركيز ورفع نسب الذكاء لتطوير العمل المكتبي.

٥. التحليل الوصفي للبُعد التابع الكفاءة والفاعلية يستشف من جدول (٦) ان قيمة المتوسط الحسابي الموزون للبُعد التابع الكفاءة والفاعلية بلغت (3.7167) وهي جاءت ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة، ليرسخ ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات الكفاءة والفاعلية اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (0.72)، والذي يبين مدى تجانس إجابات العينة بخصوص فقرات الكفاءة والفاعلية، وشكلت الأهمية النسبية لبُعد الكفاءة والفاعلية (74.30%) بما يوضح اتفاق أكثر من ثلثي أفراد عينة الدراسة على أهمية فقرات الكفاءة والفاعلية بما يساهم في تعزيز السلوك المكتبي المستدام للعاملين في كلية الإدارة والاقتصاد. كما يستدل من جدول (٦) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البُعد التابع الكفاءة والفاعلية قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة حققته الفقرة (٣٤) بين جميع فقرات الكفاءة والفاعلية بمتوسط حسابي موزون بلغت قيمته (3.8167) وبانحراف معياري (0.57)، وأهمية نسبية شكلت (76.30%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع أفراد عينة الدراسة على أهمية الفقرة (٣٤)، بما يوثق ان الكلية تؤكد ان توجيه السلوك المكتبي للعاملين سيعمل على استدامة كفاءة وفاعلية الإداء. فيما يوثق جدول (٦) أن الفقرة (٣٣) قد حققت ادنى مستوى استجابة بين جميع فقرات البُعد التابع الكفاءة والفاعلية، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي الموزون لها (3.6333) وكان الانحراف المعياري بلغت قيمته (0.86)، وأهمية نسبية شكلت (72.70%) ليوثق ان الكلية تؤكد ان استخدام رقمنة إدارة الموارد البشرية سيؤدي إلى رفع كفاءة وفاعلية الإداء.

اختبار فرضيات الارتباط والتأثير

يستعمل اختبار (Z – TEST) لاختبار فرضيات الارتباط بين رقمنة إدارة الموارد البشرية بأبعادها المستقلة الخمسة (الأجهزة والمعدات المكتبية، البرمجيات المكتبية، الأرشفة الرقمية المكتبية، نظام الاتصالات المكتبية، الأفراد) وبين السلوك المكتبي المستدام للعاملين، إذ ستقبل فرضية الارتباط إذ كانت القيمة الاحتمالية (p value) المناظر لقيمة Z المحتسبة أقل أو تساوي مستوى المعنوي المستخدم في الدراسة والبالغ (0.05) كما ان قيمة Z المحتسبة ستكون أكبر من نظيراتها الجدولية البالغة (1.96) بما يؤكد صحة فرضية الارتباط بنسبة ثقة 95%، وبعكس ذلك ستكون نتيجة الاختبار سترفض الفرضية. كما يستفيد الباحث من معامل الارتباط بين المتغيرات لتفسير قوة واتجاه الارتباط بين رقمنة إدارة الموارد البشرية وبين السلوك المكتبي المستدام للعاملين.**جدول (٧) نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الأولى**

التابع	المتغير التابع	معامل الارتباط بين متغيرين	اختبار Z		
المستقل			قيمة Z المحتسبة	القيمة الاحتمالية	نتيجة الاختبار

أبعاد المتغير المستقل	الأجهزة والمعدات المكتبية	السلوك المكتبي المستدام للعاملين	0.578	4.046**	0.00	قبول الفرضية الأولى
	البرمجيات المكتبية	السلوك المكتبي المستدام للعاملين	0.636	4.452**	0.00	قبول الفرضية الثانية
	الأرشفة الرقمية المكتبية	السلوك المكتبي المستدام للعاملين	0.567	3.969**	0.00	قبول الفرضية الثالثة
	نظام الاتصالات المكتبية	السلوك المكتبي المستدام للعاملين	0.453	3.171**	0.00	قبول الفرضية الرابعة
	الأفراد	السلوك المكتبي المستدام للعاملين	0.580	4.06**	0.00	قبول الفرضية الخامسة
رقمنة إدارة الموارد البشرية		السلوك المكتبي المستدام للعاملين	0.747	5.229**	0.00	قبول الفرضية الرئيسة الأولى
التفسير	وجود ارتباط طردي قوي بين كل من (الأجهزة والمعدات المكتبية، البرمجيات المكتبية، الأرشفة الرقمية المكتبية، الأفراد، رقمنة إدارة الموارد البشرية) وبين السلوك المكتبي المستدام للعاملين مع وجود ارتباط متوسط بين نظام الاتصالات المكتبية وبين السلوك المكتبي المستدام للعاملين					
** العلاقة معنوية بين المتغيرين عند مستوى معنوية 0.01						
* العلاقة معنوية بين المتغيرين عند مستوى معنوية 0.05						

المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج اختبار الفرضيات بوساطة برنامج SPSS V25.

يستخلص من جدول (٧) قبول الفرضية الرئيسة الأولى الي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين رقمنة إدارة الموارد البشرية والسلوك المكتبي المستدام للعاملين) وبنسبة ثقة (95%)، إذ بلغت قيمة Z المحتسبة (5.229) وهي معنوية، بينما بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.747**) ليرسخ ذلك وجود ارتباط طردي قوي بين رقمنة إدارة الموارد البشرية والسلوك المكتبي المستدام للعاملين.**جدول (٨) التحليل الإحصائي لاختبار تأثير أبعاد رقمنة إدارة الموارد البشرية مجتمعة في السلوك المكتبي المستدام للعاملين**

المستقل		المتغير التابع	معامل التحديد R2 %	اختبار F		
				قيمة F المحتسبة	القيمة الاحتمالية	نتيجة الاختبار
أبعاد المتغير المستقل	الأجهزة والمعدات المكتبية	السلوك المكتبي المستدام للعاملين	%55.9	**13.663	0.00	قبول الفرضية الرئيسة الثانية بنسبة ثقة 95 %
	البرمجيات المكتبية					
	الأرشفة الرقمية المكتبية					
	نظام الاتصالات المكتبية					
	الأفراد					
التفسير	وجود تأثير ملحوظ لرقمنة إدارة الموارد البشرية بأبعادها المستقلة (الأجهزة والمعدات المكتبية، البرمجيات المكتبية، الأرشفة الرقمية المكتبية ونظام الاتصالات المكتبية والأفراد) مجتمعين في السلوك المكتبي المستدام للعاملين					

قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 2.3683

المصدر: اعداد الباحث على وفق نتائج برنامج SPSS V25.

يوثق كل من جدول (٨) على ووفق نتائج برنامج التحليل الإحصائي Amos قبول الفرضية الرئيسة الثانية التي مفادها {يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لرقمنة إدارة الموارد البشرية في السلوك المكتبي المستدام للعاملين} بما يؤكد قبولها بنسبة ثقة (95%)، وذلك من خلال تطبيق أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبيان تأثير أبعاد رقمنة إدارة الموارد البشرية (الأجهزة والمعدات المكتبية والبرمجيات المكتبية والأرشفة الرقمية المكتبية ونظام الاتصالات المكتبية والأفراد) سوية في السلوك المكتبي المستدام للعاملين، إذ بلغت قيمة F المحتسبة (13.663) وهي معنوية، بسبب كونها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (2.3683) عند مستوى معنوية (0.05)، ولاسيما ان القيمة الاحتمالية المناظرة لقيمة F المحتسبة كانت (0.00) وهي أصغر من مستوى معنوية (0.05)، وبلغت قيمة معامل التحديد R2% (55.9%) مؤشرة بذلك نسبة تفسير (تأثير) أبعاد رقمنة إدارة الموارد البشرية الخمسة مجتمعين للمتغير المُعبر عن السلوك المكتبي المستدام للعاملين، بما يوثق وجود تأثير واضح لرقمنة إدارة الموارد البشرية في تطبيق السلوك المكتبي المستدام للعاملين في كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية.

المبحث الخامس الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. ثبت من تحليل النتائج وجود ضعف واضح بالوعي المنظمي بأهمية اعتماد الرقمنة في العمل المكتبي وتركيز عمل المكاتب وانسيابية المعاملات والمعلومات على شبه الاتمته في تقديم الخدمة ودعم القرارات.
٢. ثبت من التحليل وجود توجه ضعيف في اقتناء الأجهزة والمعدات المكتبية المتطورة ومتابعة تحديثها وفق خطط استراتيجية تساهم في انجاز المعاملات الإدارية والمالية.
٣. ثبت من خلال التحليل الاعتماد الضعيف على بعض البرمجيات التي لاتصل إلى مستوى الطموح سواء بالجانب الإداري أو المالي واعتمادها في المستويات الإدارية لتقديم خدمة افضل.
٤. ثبت وجود ضعف واضح وإهمال في اعتماد الأرشفة الرقمية المكتبية من (قواعد البيانات ومستودعاتها والحوسبة السحابية) موزعة بشكل منطقي وعلمي على الهيكل العام ومرتبط بقاعدة مركزية لحفظ واسترجاع المعلومات.
٥. وجود ضعف في ربط الكلية المبحوثة بشبكة اتصالات متطورة افقياً وعمودياً تعمل على ربط المستويات الإدارية والهيكل التنظيمي.
٦. وجود ضعف في اعتماد التخصصات العلمية من مبرمجين ومحللي أنظمة وهندسة برمجيات على الرغم من وجود شعبة متخصصة للحاسبة الإلكترونية الا ان طريقة عملها لاتصل إلى مستوى الطموح.

ثانياً: التوصيات

١. ضرورة تركيز الكلية المبحوثة على اقامة الدورات والورش والندوات لإعادة توجيه سلوكيات العاملين نحو اعتماد الرقمنة في العمل المكتبي وربط الهيكل التنظيمي وانسيابته الكترونياً.
٢. اقتناء ومتابعة احدث الأجيال الإلكترونية للأجهزة والمعدات المكتبية والعمل على توفير بنية تحتية توازي حركة التطور المحلية والعالمية.
٣. ضرورة الاستفادة من الطاقات البشرية والكوادر المتخصصة وتفعيل عمل شعبة الحاسبة الإلكترونية لتركيزها على اعتماد احدث البرمجيات في العمل المكتبي.
٤. ضرورة توجيه شعبة الحاسبة الإلكترونية بتوفير برمجيات متخصصة بالأرشفة الرقمية والعمل على اطلاع الموظفين وتمكينهم من الاستخدام والتطبيق.
٥. ضرورة بناء بنية تحتية لشبكة اتصالات تعمل على ربط أقسام الكلية الإدارية والعلمية مع بعضها البعض ومع العالم الخارجي كشبكات
٦. العمل على استقطاب العقول العلمية المتخصصة من الموظفين في مجال الحاسبة الإلكترونية والاعتماد على الكادر التدريسي المتخصص

قائمة المصادر

١. أبو غنيم، أزهار نعمة عبد الزهرة، (٢٠٠٧)، "المعرفة التسويقية وتكنولوجيا المعلومات وأثرهما في الإداء التسويقي – دراسة حالة في المنظمة العامة للسمنت الجنوبية"، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
٢. انساعد، ماجد عبد المهدي، (٢٠١٦)، "السلوك التنظيمي"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
٣. البرزنجي، آمال كمال حسن، (٢٠١٦)، "إدارة سلوك المجاميع والتنوع الثقافي وأثرهما في نمو المنظمة السياحية"، أطروحة دكتوراه في علوم السياحة وإدارة الفنادق مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق.
٤. برنوطي، سعاد فائق، (٢٠٠٧)، " إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)"، الأردن، عمان، دار وائل للنشر.
٥. بطرس، حلاق، (٢٠٢٠)، "السلوك التنظيمي"، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية.
٦. الجابر، هبة ناجي سلمان، (٢٠١٥)، "قياس متطلبات إدارة الجودة الشاملة للبيئة والاستدامة"
٧. حسين، يسرى محمد، (٢٠١٠)السدير، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (٣٥)، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
٨. الدليمي، احسان علاوي حسين، (٢٠٠٦)، "تحليل علاقة تقانة المعلومات بفاعلية إدارة الموارد
٩. زكريا، عبد اللطيف شهاب، (٢٠٠٥)، "إدارة سلوك الفرد في المنظمة والمجتمع"، عمان.
١٠. زواوي ,خالصه, (٢٠١٧)، "تأثير الإدارة الإلكترونية في موارد بشريه على تطوير رأس المال الفكري
١١. الساعدي، مؤيد، (٢٠٢١)، "التوجه الرقمي لإدارة الموارد البشرية"، ، الطبعة الأولى، العراق، بابل.
١٢. السامي، علاء والسامي، حسين، (٢٠٠٥)، "شبكات الإدارة الإلكترونية"، الأردن، دار وائل.
١٣. سميحة، على مخلوف، (٢٠١٥)، "القيادة الخادمة لدى مدير المدرسة وعلاقتها بالسلوك (٢).
١٤. عبد الرحمن، فؤاد يوسف، (٢٠١٦)، " والمعلوماتية، وزارة التخطيط العراقية، العدد (٢)، بغداد، العراق.
١٥. عيسى، عبد الحميد وابو الرب، عماد وعلي بك، بشرى، (٢٠١٠)، " مهارات الحاسوب"، الأردن، دار المسير.
١٦. قنديلجي، عامر ابراهيم والجنابي، علاء الدين عبد القادر، (٢٠٠٥)، والطباعة، عمان.
١٧. قنديلجي، عامر ابراهيم والسامرائي، ايمان فاضل، (٢٠٠٢)، "تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها"، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
١٨. كرغلي، أسماء (٢٠١٤)، "اليقظة التكنولوجية كأداة لزيادة القدرة التنافسية في البنوك"، دراسة مرجعية مقارنة للبنوك العاملة بمقر ولاية البويرة، رسالة ماجستير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، كليو العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
١٩. محمد، ثائر جاسم وإبراهيم، رؤى احمد، (٢٠١٧)، المجلد (٢)، العدد (٣٨)، العراق.

المصادر الأجنبية

1. DeSimone, Randy L. & Werner, Jon M., (2011), Human Resource Development, South-Western, Cengage Learning, Sixth Edition, South-Western, USA.

2. Gani, R. and Anjum, D. (2017), “e- Human Resource Management (e-HRM)”, International Journal of Emerging Research in Management &Technology, Vol. 6 No. 6, pp. 184-188.

3. Laudon, K. C. and Laudon, J. P., 2003."Essentials of Management Information Systems: Managing The Digital Firm", 5/d., Prentice-Hall Inc., New Jersey

4. Marire, May and okonkwo, Adonai and Ugwu joy N (2018). The effect of Human Resources management to an organizational control process,Management and economic journal, vol-2, issue-2.

5. Rita, K. Baltus (1988), personal, psychology for life andwork, 3er, Edition, U.S.A.MC. Grow.Hill. Book. Company.

6. Schramm, B.J. (2006), “HR Technology Competencies: New Roles for HR Professionals”