

الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية (دراسة ميدانية على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم)

شيماء عبد الله عبد العال البطران

مدرس إدارة أعمال بالمعهد العالي للدراسات النوعية

المخلص :

يعتبر تطوير النظم الإدارية بالجامعات من العوامل المساعدة على تحسين مستوى الأداء بالجامعات بصفة عامة وتعظيم دور الموارد البشرية فيها بصفة خاصة، و من بين إمكانيات تحقيق هذا الهدف هي اللجوء إلى الإدارة الرقمية في مختلف جوانب الأنشطة الإدارية على اعتبار أنها ضرورة تفرضها متطلبات العصر وتحديات البيئة التنافسية التي تعمل فيها هذه الجامعات، من هنا أجرى هذا البحث بهدف دراسة دور الإدارة الرقمية في تحسين الخدمات الإدارية بالتعليم الجامعي من خلال اثرها على رفع مستوى رأس المال البشري. و اعتمدت الدراسة على فرضية أساسية مفادها " لا يوجد تأثير او علاقة واضحة للإدارة الرقمية في تنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية. و اقتصر البحث الحالي على عينة من الموظفين الإداريين ببعض كليات جامعة الفيوم. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في شقها النظري كما اعتمدت في شقها التطبيقي على الدراسة الميدانية .

و اظهرت النتائج وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الرقمية على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفين الكليات في جامعة الفيوم، كما لوحظ انخفاض نسبي بمعرفة الموظفين بطبيعة الأنظمة المطبقة في كلياتهم، وأن التسهيلات اللازمة لدعم الأنظمة تحتاج للدعم من قبل الجامعة بشكل كبير، وأن نسبة المعوقات التي واجهت الموظفين كانت بدرجة متوسطة، وأخيرا حصلت أنظمة الإدارة الرقمية على درجة تقييم عالية من حيث فعاليتها.

وكان من أهم توصيات الدراسة العمل على تفعيل الإدارة الرقمية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى إلكترونية بعد تطويرها بما يتوافق مع أهداف الإدارة الرقمية، مع ضرورة الاهتمام بتوفير احتياجات جميع الكليات من المتطلبات التقنية والدورات التدريبية في مجال الأنظمة الإلكترونية، والتحسين المستمر للبنية التحتية بحيث تتلاءم مع التطور التكنولوجي، وتطوير الأنظمة الإلكترونية الحالية من ناحية السرعة والحماية والموائمة مع احتياجات العمل.

Summary :

The development of administrative systems in universities is one of the factors that help improve the level of performance in universities in general and value the role of human resources in them in particular, and among the possibilities to achieve this goal is to resort to digital management in various aspects of administrative activities as a necessity imposed by the requirements of the times and the challenges of the competitive environment In which these universities operate, from here this research was conducted with the aim of studying the role of digital management in improving administrative services in university education through its impact on raising the level of human capital. The study relied on a basic premise that "there is no clear impact or relationship to digital management in enhancing the strategic role of human resources in Egyptian universities. The current research was limited to a sample of administrative staff in some Fayoum University faculties. The study

relied on the descriptive analytical approach in its theoretical part as well as In the other part, it relied on the field study.

The results showed a strong positive impact of the application of digital management systems on the development of administrative work and on the performance of the faculties' staff at Fayoum University, and a relative decrease in the staff's knowledge of the nature of the systems applied in their faculties, and that the facilities necessary to support the systems need support by the university significantly, and that the proportion of The obstacles faced by the employees were of a moderate degree, and finally the digital management systems got a high degree of evaluation in terms of their effectiveness.

One of the most important recommendations of the study was to work on activating the digital administration completely and converting all administrative procedures that take place in the traditional way to electronic after developing them in line with the objectives of the digital administration, with the need to provide the needs of all colleges of technical requirements and training courses in the field of electronic systems, and continuous improvement Infrastructure to be compatible with technological development, and the development of current electronic systems in terms of speed, protection and compatibility with work needs.

مقدمة:

تواجه مؤسسات التعليم الجامعي المصرية العديد من التحديات التي فرضتها التطورات التكنولوجية المتلاحقة في التقنيات الرقمية في العصر الرقمي، خاصة في ظل الطلب المتزايد على التعليم الجامعي. ويتطلب مواجهة تلك التحديات الارتقاء بكفاءة منظومة التعليم الجامعي و خاصة من خلال تنمية الموارد البشرية التي تعد أحد العناصر الهامة في تحريك القدرات والكفاءات في ظل تكنولوجيا المعلومات، الأمر الذي جعل الجامعات تعيد صياغة استراتيجياتها في بناء مواردها البشرية التي تعتبرها هدفا في حد ذاته بل وسيلة للوصول إلى المستوى المرغوب وتحقيق أهدافها (ولاء محمود، ٢٠١٨) ، ولعل الجامعة باعتبارها مؤسسات مكثفة المعرفة تقوم أساسا على بناء وتطوير رأس مال بشري يشكل اللبنة الحاسمة والمهمة في بناء رأس المال الفكري، فإنها أحوج الى موائمة عصر التميز الرقمي بكافة جوانبه و انتشاره بأعلى مستوياته، مما يستوجب وضع الخطط للنهوض الى ذلك المستوى الرقمي المتميز و تطويعها نحو تقنيات المعلومات والاتصالات و ذلك للعمل على توافر المعلومات ذات المصدقية العالية التي تقدمها و التي تعتمد عليها ادارة الجامعات في اتخاذ القرار و في تحقيق جودة التعليم وتطبيق مفهوم الجودة في مؤسسات التعليم العالي. (عادل بومجان و آخرون ٢٠١٩).

و مع انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد ظهرت ايضا الحاجة الماسة الى اتخاذ العديد من الإجراءات للحد من انتشار الفيروس، ومنها والاعتماد بصورة كبيرة على نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية (Deloitte ٢٠٢٠) .

و ترى الباحثة أهمية رفع شعار (جامعة بلا ورق) و التحول إلى جامعة إلكترونية من خلال تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية بشكل تدريجي ومدرّوس في قطاعاتها المختلفة. حيث تعتبر نظم المعلومات الإدارية الرقمية واحدة من النظم القادرة على جمع ومعالجة وتبويب وحفظ البيانات وتحويلها إلى المعلومات

التي يحتاجها متخذوا القرارات للقيام بالوظائف الإدارية المختلفة من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة.

وعلى الرغم من قيام العديد من الجامعات بتطوير استراتيجيات رقمية محددة كرد فعل للتحول الهائل نحو استخدام التكنولوجيا الجديدة في التعليم، إلا أنها لا تزال تقتصر إلى الرؤية والقدرة والالتزام بتنفيذها بفعالية ، لذلك أصبح لزاماً على الجامعات أن تزود أعضائها بالمهارات والمعارف التي يحتاجونها لمستقبل مختلف تماماً، وأصبح من الضروري توفير فهم واضح لكيفية مساهمة التقنيات الرقمية في إثراء التعليم الجامعي. ما يشمل هذا التحول الرقمي تطوير بنية تحتية جديدة وزيادة استخدام الوسائط الرقمية والتقنيات في التعليم والتعلم والبحث وخدمات الدعم والإدارة والاتصال، بالإضافة إلى تطوير المهارات الرقمية لكل عناصر منظومة التعليم الجامعي من طلاب وموظفين وأعضاء هيئة التدريس. (Rampelt , 2019).

والتحول الرقمي الناجح يركز على تأهيل رأس مال بشري قادر على إدماج التكنولوجيات الحديثة في العمل، من أجل زيادة الإنتاجية والتنافسية الاقتصادية، مما يتطلب دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الإبداعية في المناهج التعليم كافة وبرامج التعليم مدى الحياة . حيث يعتبر رأس المال البشري ناقلاً للمعرفة التكنولوجية في المقام الأول، والتي هي أساس التقدم العلمي والتكنولوجي، ويلعب دوراً حاسماً في تطوير التكنولوجيات الجديدة وأساس الاستخدام الفعال لها، وهنا تكمن أهمية التعليم والتدريب للعنصر البشري من أجل التصدي لتنامي الطلب على المهارات، والتكيف مع التغير المستمر لمتطلبات الأعمال جراء التقدم التكنولوجي المتسارع، ولا يمكن تحقيق التحول الرقمي الناجح من دون وجود رأس مال بشري قادر على قيادة هذا التحول وتعزيزه في المستقبل (Santos, et al, 2019)

لقد غزت نظم الإدارة الرقمية مختلف جوانب العمل الإداري في الجامعات ولا نجد جامعة تخلو من قواعد بيانات طلابية او لوظائف إدارية

مختلفة فقد أصبحت قواعد البيانات من ضروريات المنظمة العصرية وبدونها لا تستطيع الجامعات الاستمرار في العمل. وبغرض دراسة أثر الإدارة الرقمية على إدارة الموارد البشرية ، فقد اختارت الباحثة قطاع التعليم الجامعي، لما تمثله الجامعات من نموذج مثالي لدراسة التغيرات التي تحصل في البيئة ، نظرا لكونها تساهم بشكل أساسي في خدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا ، وهي مصدر أساسي لتنمية الموارد البشرية ، تراعي الإبداع والابتكار وتقدم العلوم على أسس من الندية والتكافؤ والنهوض بها للوصول إلي مستوى المعاصرة.

مشكلة الدراسة :

إن البحث في مسألة تطوير النظم الادارية بالجامعات يدخل في إطار البحث عن العوامل المساعدة على تحسين مستوى الأداء في الجامعات بصفة عامة وتتمين دور الموارد البشرية فيها بصفة خاصة، وذلك على اعتبار أن تطوير وسائل تدخل العنصر البشري يزيد من مردوبيته وكفاءته وبالتالي من دوره الاستراتيجي فيها. من بين إمكانيات تحقيق هذا الهدف هي اللجوء إلى الإدارة الرقمية في مختلف جوانب الأنشطة الإدارية على اعتبار أنها ضرورة تفرضها متطلبات العصر وتحديات البيئة التنافسية التي تعمل فيها هذه الجامعات.

في ضوء ما أشير إليه أعلاه يمكن طرح الإشكالية العامة للبحث كالتالي:

"ما هو دور الإدارة الرقمية في تحسين الخدمات الادارية بالتعليم الجامعي من خلال اثرها على رفع مستوى رأس المال البشري؟

بناء على هذه الإشكالية الرئيسية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي طبيعة الإدارة الرقمية وما هي محدداتها؟
- كيف تتحدد المكانة الاستراتيجية للموارد البشرية داخل الجامعة؟

- ما هو الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في ظل الإدارة الرقمية؟
- إلى أي حد تم استخدام الإدارة الرقمية؟ وما محفزات ومعوقات استخدامها في إدارة الجامعات؟
- هل توجد آليات مقترحة لتدعيم الإدارة الرقمية لتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي؟

أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- ١- تتناول هذه الدراسة موضوع معاصر وحديث ذو أهمية كبيرة للجامعات وهو التحول الى نظم الادارة الرقمية وما يفرزه من تحديات تنعكس على الجامعة من حيث الأدوار الجديدة التي ينبغي القيام به، فقد أفرزت السيادة المطلقة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ضرورة تجاوز الطرق التقليدية السائدة بالمنظومة الجامعية .
- ٢- تناول الدراسة لعنصر هام من عناصر المنظومة الجامعية وهي الموارد البشرية الادارية ، حيث ترتبط كفاءة الجامعة وتحقيق أهدافها بكفاءة مواردها البشرية الادارية ، ومن ثم يجب صقل تلك الكفاءات البشرية للتوائم مع الوسائل والأساليب الجديدة التي تدعم التقنية وتكنولوجيا المعلومات في ضوء تطبيق الادارة الرقمية.
- ٣- تأتي الدراسة استجابة لمتطلبات العصر الرقمي وما يفرضه على التعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي وخاصة في ظل الأزمات الناتجة عن انتشار جائحة فيروس كورونا.
- ٤- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن للمسؤولين عن تطوير التعليم الجامعي الاستفادة منها في توفير مقومات الادارة الرقمية مما يسهم في فاعلية وكفاءة تنمية الموارد البشرية بالجامعات.

أهداف الدراسة:

- يحاول البحث الحالي تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في :
- ١- تحديد مستوى التحول الى الادارة الرقمية بمؤسسات التعليم الجامعي.
 - ٢- تحديد مستوى رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي .
 - ٣- تحديد العلاقة بين التحول الى نظم الادارة الرقمية وتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي
 - ٤- تحديد الصعوبات التي تواجه التحول الى نظم الادارة الرقمية لتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي
 - ٥- التوصل إلى آليات مقترحة لتدعيم التحول الى نظم الادارة الرقمية لتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث يعتبر أكثر المناهج انسجاماً مع طبيعة و أهداف الدراسة الحالية ، ويبنى هذا المنهج على : دراسة نظرية لبناء الإطار المعرفي من خلال الاستفادة من المراجع والمصادر المتنوعة ما بين الكتب والمقالات والأبحاث والأوراق العلمية المحكمة المنشورة في الدوريات أو المؤتمرات والندوات المنشورة في قواعد البيانات الإلكترونية عبر شبكة الإنترنت ، واعتمدت الدراسة في شقها التطبيقي على الدراسة الميدانية من خلال استخدام أسلوب الاستبيان بعد عرضه على بعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، لتحديد متطلبات وآليات التحول الى الادارة الرقمية في الجامعات ، مع محاولة إبراز مختلف جوانب العلاقة بينها وبين المكانة الاستراتيجية للموارد البشرية

في الجامعات، و اختبار الفرضيات المطروحة وتقييم الجوانب الايجابية والسلبية لتطبيق منهج الإدارة الرقمية على الموارد البشرية.

الفرضية الرئيسية للدراسة

اعتمدت الدراسة على فرضية أساسية مفادها " لا يوجد تأثير او علاقة واضحة للإدارة الرقمية في تمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات محل الدراسة " و سوف تقسم هذه الفرضية الرئيسية إلى فروض فرعية طبقاً لبنود قائمة الاستقصاء و ذلك من خلال الدراسة الميدانية.

حدود الدراسة :

الحد الموضوعي: دراسة أثر تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية على عمليات التطوير التنظيمي والتحسين المستمر للعملية الإدارية وبالتالي رفع مستوى أداء وإنتاجية الجامعة ككل، و الاستفادة من تطوير أنظمة الإدارة الرقمية ، بما يساعد في تحسين أداء مستخدميها في جامعة الفيوم في العصر الرقمي، و محاولة وضع سيناريوهات مقترحة لتنميتها.

الحد البشري: اقتصر البحث الحالي على عينة من موظفي الإدارة ببعض كليات جامعة الفيوم.

الحد المكاني: تقتصر الدراسة الحالية على جامعة الفيوم

الإطار النظري و الدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري

أولاً: الإدارة الرقمية كأحد دعائم المجتمع الجامعي:

يرتبط نجاح الجامعات بالكفاءة الإنتاجية لها، الأمر الذي يتطلب إدارة فاعلة، تنظم نشاطها وتنسق جهود أفرادها؛ من أجل تحقيق الأهداف المرجوة؛ لذا فقد عمدت الجامعات إلى الاستفادة من وسائل التقدم التكنولوجي في تطوير العمل الإداري؛ ليتم تحويل جميع العمليات الإدارية ذات الطبيعة الورقية إلى عمليات

ذات طبيعة إلكترونية باستخدام مختلف التقنيات الرقمية في الإدارة، وبالتالي يتم تحويل الدورة المستندية الورقية في المؤسسات.

١- مفهوم الإدارة الرقمية :

تعد الإدارة الرقمية أو ما يسمى بالإدارة الإلكترونية مفهوم مبتكرا ظهر نتيجة ثورة المعلومات واقتصاد المعرفة والاقتصاد الرقمي، ونظرا للتطور الكبير في مجالات تكنولوجيا المعلومات كافة ورخص أسعارها، أخذت الدوائر والمؤسسات الرسمية والخاصة تتسابق في استخدام أحدث الابتكارات في المجال الإداري، وساعد ظهور شبكة الإنترنت في جعلها أكثر تأثيرا في إنجاز أعمال هذه الدوائر، مما حدا بالإدارة الحالية أن تعتمد اعتمادا كبيرا على تكنولوجيا المعلومات، لأن استخدام هذه التكنولوجيا المتطورة يساعد على تبسيط الإجراءات وتقليل استخدام الورق إلى أقل ما يمكن. (عبد القادر، ٢٠١١).

و تعد الإدارة الرقمية بتطبيقاتها المختلفة أبرز مقومات وجود مجتمع المعرفة بالجامعات، فالإدارة الرقمية هي: منظومة متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري القديم من إدارة يدوية إلى إدارة رقمية، بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية، تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف، إذ تهدف الإدارة الرقمية إلى تأمين البنية التحتية الضرورية للجامعة وربطها بشبكة المعلومات. (عبد الحميد، ٢٠١٦).

ويرى (مروان وآخرون، ٢٠١٢) أن الإدارة الرقمية هي: استخدام الجامعات لتقنيات الاتصالات والمعلومات، للقيام بأنشطتها بالتحول للعمل الإلكتروني؛ من أجل تطوير الأداء، وتطوير العمليات الإدارية، وتحقيق جودة الخدمات وتحقيق الأهداف بأقل وقت وجهد وتكلفة .

ويعرف كل من (أبو عاشور، النمري، 2013) الإدارة الرقمية بأنها: "الاستثمار الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع وظائف العملية الإدارية القائمة: (التخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، والرقابة، والمتابعة والتقويم)، وذلك بهدف تحسين الاداء وتعزيز المركز التنافسي.

ومن ثم يمكن تعريف الإدارة الرقمية على أنها تعد مدخلا إداريا حديثا او منظومة ادارية رقمية، تعمل على سد الفجوة الرقمية في المجتمع ، باستثمار تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات المتقدمة و نظم البرامج المتطورة لتوفير الخدمات للمستفيدين ومؤسسات الأعمال الحكومية، بغض النظر عن أماكن تواجدهم أو أوقات التقدم لها، وتعزيز وتدعيم فرص التنمية والإصلاح الإداري والاقتصادي، وإنجاز المهام إلكترونيا، عن طريق تحويل العمل الإداري الورقي إلى أعمال تنجز بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة المختلفة عبر شبكة الإنترنت بسرعة ودقة متناهيتين وبتكاليف ومجهود أقل، وتبادل البيانات والمعلومات بين العاملين في الجامعة وبين الأطراف الخارجية بما يساعد على اتخاذ القرارات ورفع كفاءة وفعالية الأداء بما يساهم في الوصول للمزايا التنافسية للجامعات.

٢- أهداف الإدارة الرقمية :

يحدد (رضا إبراهيم المليجي، ٢٠١٢) مجموعة من الأهداف للإدارة الرقمية، منها:-

- إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة للمؤسسة وكأنها وحدة مركزية .
- تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة.
- تقليص معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية لدى العاملين كافة.

- زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا، ومتابعة الموارد كافة.
- تقديم فرص ميسرة لتقديم الخدمات الإلكترونية لطلابها.
- تخفيف حدة المشكلات الناجمة عن تعامل طالب الخدمة مع موظف محدود الخبرة أو معتل المزاج أو غير ماهر في التعامل.
- تقليل كلفة الإجراءات الإدارية وما يتعلق بها من عمليات.
- صغر المكان المجهز لحفظ المعلومات الإلكترونية الخاصة بالطالب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة .
- زيادة حجم التبادلات المعلوماتية بين العاملين في مختلف الجامعات الأخرى.
- الحفاظ على سرية المعلومات وتقليل مخاطر فقدها وبخاصة ما يتعلق بالتقويم والسجلات والتقارير الوظيفية.
- إلغاء نظام الأرشيف الورقي، واستبداله بنظام الأرشيف الإلكتروني
- إتاحة فرصة أكبر أمام رئيس الجامعة أو عميد الكلية لمتابعة ما يجري في كل جوانب العملية التعليمية من أنشطة، والتعرف اولا بأول على نقاط القوة ونقاط الضعف في الأداء اليومي، مما ييسر عملية المراجعة والتقييم المستمر.
- التحول من الهياكل التنظيمية المعقدة إلى الشكل الإلكتروني الذي يتطلب عمالة قليلة دون التقيد بوجود مواقع جغرافية محددة أو مبان ضخمة كبيرة الحجم، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض الوقت والنفقات .

٣- مميزات الإدارة الرقمية :

بناء على ما سبق يمكن القول: إن السمة الرئيسية للإدارة الرقمية في الجامعات تتمثل في أنها تعتمد على وسيط إلكتروني في إنجاز العمليات الإدارية والتنظيمية المختلفة، بحيث يتم تبادل المعلومات إلكترونياً بين الأفراد العاملين في الوحدات الإدارية في الجامعة، وتوافر المعلومات الغزيرة للجامعات بدلاً من ندرتها، ولعل هذا أصبح يتجاوز قواعد البيانات إلى مستودع البيانات، ومن هذه الميزات:

- إعطاء المنافسة بعداً عالمياً؛ لامتلاكها تكنولوجيا الحاسبات والاتصالات، والشبكات وغيرها.

- إدارة بدون أوراق، إذ تعتمد بصفة أساسية على بعض الوسائل الإلكترونية متمثلة في: الأرشفة الإلكترونية، والبريد الإلكتروني، والأدلة والمفكرات الإلكترونية، والرسائل الصوتية، ونظم الرقابة والمتابعة الإلكترونية

- إدارة بدون تنظيم، إذ تعتمد الجامعات على التنظيم الشبكي، وتنظيم المصفوفة والتنظيم الموجه بالمعرفة.

٤- معوقات تطبيق الإدارة الرقمية:

هناك مجموعة من العوامل التي تعيق تطبيق الإدارة الرقمية يلخصها (عامر، ٢٠٠٧) بالعوامل التالية :

١- التحول من العمل الإداري التقليدي اليدوي إلى الإدارة الإلكترونية التي تعتمد على التقنيات الرقمية الحديثة ، لا يعني بالضرورة إلغاء كل النظم اليدوية والعودة إلى نقطة البداية وفقدان السرية في المعاملات ، بل هذا سوف يدعم الاهتمام بالسرية من قبل الموظف ، والخوف من التغيير من قبل المسؤولين والموظفين.

- ٢- تداخل مسؤوليات اتخاذ القرار للإقدام على التغيير أو الانتقال (قرار فني ، إداري واستراتيجي).
- ٣- قلة الاعتمادات المالية للتطبيقات الحديثة.
- ٤- عدم الاطلاع على نماذج ناجحة في البيئة المجاورة.
- ٥- عدم توفر الإنترنت بشكل موسع في المؤسسات أو اقتصرها على فئة معينة دون غيرها.
- ٦- عائق اللغة في بعض الأحيان عند بعض العاملين .
- ٧- عدم وجود ثقة كاملة بالتقنيات الحديثة من حيث استمرارية عملها.
- ٨- نقص الكفاءات البشرية المستخدمة للتقنيات ، مما يزيد الحاجة إلى التدريب.
- ٩- بعض النماذج الحالية القائمة على الحاسوب لم تغير من الإجراءات الإدارية التقليدية في التعامل وبالتالي لم تقنع الآخرين بالانتقال إلى النظام الإلكتروني الكامل.
- ١٠- تداخل المسؤوليات وضعف التنسيق بين الأقسام الادارية.
- ١١- غياب التشريعات المناسبة.
- ١٢- قلة وعي بعض العاملين بالميزات المرجوة .
- ١٣- عدم توفر وسائل الاتصال المناسبة.

ثانياً: رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي:

١ - مفهوم رأس المال البشري.

تعددت التعريفات التي تناولت هذا المفهوم بتعدد الاقتصاديين الذين اهتموا بهذا الموضوع وتناولوه بالدراسة والتحليل، نظراً لتعدد أبعاده الاقتصادية وغير الاقتصادية واختلاف وجهة النظر فيها.

يشير (Evans, et al, 2002) إلى أن رأس المال البشري هو مجموع القدرات والمهارات والخبرات البشرية المتباينة في مستويات آداها في المنظمة حالياً والتي ستهيئ للعمل مستقبلاً .

أما (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٣) فيعرف رأس المال البشري على أنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها، أي من خلال العلم والخبرة.

ويعرف (زايد، ٢٠١١) رأس المال البشري على أنه التقاء بين عناصر الإنتاج المختلفة، بين الأرض ورأس المال والعمل والتنظيم البشري، وينتج عن هذا الالتقاء إنتاج رأس مال جديد يضاف إلى ما هو قائم بالفعل، فتربوا ثروة الأمة وتزداد .

بينما يرى (البنك الدولي، ٢٠١٩) أن رأس المال البشري يتألف من المعارف والمهارات والقدرات الصحية التي تتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم بما يمكنهم من استغلال إمكاناتهم كأفراد منتجين في المجتمع

و ترى الباحثة ان مفهوم رأس المال البشري في هذه الدراسة يعبر عن مجموعة المعارف والمهارات والخبرات والقدرات الابتكارية والإبداعية التي يملكها العاملين بالجامعات والتي تمكنهم من القيام بالمهام والواجبات المختلفة وإنجازها على أفضل وجه، بحيث تساهم في رفع كفاءة الجامعات وتحقيق الميزة التنافسية لها.

٢ - مفهوم تنمية رأس المال البشري :

كما يعرفها البعض على أنها تطوير وتنمية سلوك الفرد بوسيلة أو أكثر من وسائل التدريب أو وسائل نقل الخبرة في مجال المعرفة أو المهارة أو الاتجاه بهدف تحقيق مستويات مقبولة من الأداء، وهي عملية استمرارية يتم من خلالها تنمية معارف ومهارات الفرد لزيادة فاعلية وكفاءة أدائهم (الدمرداش، وعبد الفتاح، ٢٠٠٥)

تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها "العملية التي تتم من خلالها الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة بهدف إحداث تغييرات في الفرد من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات والاتجاهات، بما يجعل الفرد قادرا على القيام بعمله بكفاءة وإنتاجية عالية وفقا لمتطلبات وظيفته (على، عبد السلام، ٢٠١١) .

و تعرف ايضا بأنها " مجموعة النشاطات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتطوير الأفراد بطريقة مناسبة تساهم في تحسين أدائهم الحالي والمستقبلي لأعمالهم" (هديب، ٢٠١٤) .

كما تعرف تنمية الموارد البشرية على أنها عملية زيادة المعارف والقدرات والمهارات القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أجرى من اختبارات مختلفة بهدف رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية إلى أقصى حد ممكن.(الكريميين وآخرون، ٢٠١٤).

و ينظر في الوقت الحاضر إلى تنمية الموارد البشرية على أنها عملية استراتيجية، تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة، وتعمل ضمن نظام و استراتيجية أكبر هي استراتيجية المؤسسة، وتتكون استراتيجية تنمية الموارد البشرية من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتنمية المستمرة، التي تهدف وتوسع إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه كل جديد بشكل مستمر، من أجل مساعدة الجميع على تحقيق مكاسب وظيفية ومستقبل وظيفي جيد، وفي الوقت نفسه تسعى هذه الاستراتيجية إلى تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي

تحتاجها المؤسسة في الحاضر والمستقبل، لرفع كفاءتها الإنتاجية وفعاليتها التنظيمية باستمرار، لتحقيق الرضا لدى المستفيدين من الخدمة (بارك، 2014).

ومن ثم ترى الباحثة ان تنمية الموارد البشرية تهدف الى مساعدة الأفراد داخل المنظمات على مواجهة التحديات التي تخلفها التطورات التكنولوجية وغيرها من مختلف أنواع التطور في بيئة العمل، وتستهدف أيضا مساعدتهم على التكيف مع المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء و الحفاظ على القدرة التنافسية للمنظمة.

٣- العلاقة بين الإدارة الرقمية و رأس المال البشري

تشير معظم الدراسات التي اهتمت باختبار العلاقة بين الإدارة الرقمية ورأس المال البشري إلى أن الإدارة الرقمية لا تؤثر على المستوى العلمي والمهاري فحسب، بل تمتد تأثيرها ليشمل الجوانب السلوكية والعلاقات بين العاملين، حيث لوحظ وجود علاقة إيجابية بين استخدام الإدارة الرقمية و بين المستوى العلمي والمهاري للعاملين في المنظمات موضع الدراسة (Bryniolfsson and Hitt, 2000)، كما توصل (Gorritz and Castel, 2010) الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين توافر الإدارة الرقمية بالمؤسسة و نسبة العاملين الحاصلين على مؤهلات جامعية من خلال دراستهما لعدد من الشركات الإسبانية

أما بالنسبة لعلاقة الإدارة الرقمية بالمستوى المعرفي للعاملين، فقد ساهمت في زيادة قدرة العاملين على الحصول على المعلومات والمعرفة وتبادل الخبرات (Alavi and Leidner, 2001).

و اكد (Kim and Lee, 2006) وجود علاقة ارتباط إيجابية بين توافر عناصر الإدارة الرقمية و بين قدرات العاملين على اكتساب المعرفة والاستفادة منها في تنمية خبراتهم العملية ومعرفتهم التنظيمية.

ومن حيث علاقة الإدارة الرقمية بالمستوى المهاري للعاملين فقد أكد (Spanos) (et al., 2002) في دراسته لخصائص العاملين في عدد من المنظمات الخدمية، حاجة هذه المنظمات إلى أفراد ذوي مهارات متنوعة تمكنهم من الاستفادة من الإمكانيات التكنولوجية للإدارة الرقمية، يتفق هذا مع ما توصل إليه (Rangriz and Raja, 2011) من وجود علاقة ارتباط إيجابية بين توافر الإدارة الرقمية والمستوى المهاري للعاملين، وهذا ما يعرف بالتغيير الفني القائم على المهارات.

توصل (Gorriz and Castel, 2010) إلى أن تكنولوجيا الإدارة الرقمية أسهمت في ارتفاع المستوى المهاري للعاملين في مجالات البحوث والتطوير، وأسهمت في زيادة الاهتمام بخطط وبرامج تدريب العاملين تنمية مهارات هؤلاء العاملين.

أما من حيث علاقة تكنولوجيا الإدارة الرقمية بالمناخ التنظيمي والعلاقات بين العاملين، فقد أكد (Berman et al., 1995) أن تكنولوجيا المعلومات تؤثر بدرجة كبيرة في سلوك العاملين، وتحدد أدوارهم، وتسهم في تشكيل القيم والثقافة السائدة في المنظمة.

وأشار (McMahan, et al., 1995) إلى أن الإدارة الرقمية تسهم في التخلص من الأنشطة الروتينية المتكررة لكي يتفرغ العاملون للأنشطة الذهنية والإبداعية، وهذا يزيد من درجة رضاهم الوظيفي، ويتفق هذا مع ما توصل إليه (Kraemer and Dedrick , 1997) من أن تكنولوجيا المعلومات تسهم في تحسين بيئة العمل، والتخلص من الأعمال الروتينية، وتؤثر على نوعية التفاعلات الاجتماعية في المنظمة وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي للعاملين.

مما سبق، يتضح أن الإدارة الرقمية تسهم في تنمية رأس المال البشري من خلال رفع المستوى العلمي والمعرفي والمهاري للعاملين، و زيادة قدراتهم على التجديد والإبداع، وتحسين المناخ التنظيمي وعلاقات العمل و زيادة الرضا الوظيفي.

٤- أهمية الاستثمار في تنمية الموارد البشرية :

وتشير دراسة (وهيبة، ٢٠١٢) أن الاستثمار في الموارد البشرية وتوجيهها وإدارتها وتنميتها يعد العنصر الموجه للتقدم وتاركم أرس المال، وأن التنافس في ظل عالمية السوق يعتمد بالدرجة الأولى على تنمية الموارد البشرية التي تعتمد على الابتكار والإبداع والتجديد التكنولوجي واستثمار المعلومات لكونها المصدر الرئيس لأعداد وتنفيذ الاستراتيجيات والخطط الخاصة بالمؤسسة للتكيف مع التحديات الجديدة والمستمرة.

وهذا ما أشارت إليه دراسة (يحياوى ، أم السعد، ٢٠١٥) والتي تؤكد على أن الثورة التكنولوجية ونسق التغيير المتسارع الذي يطرأ على العالم جعل المؤسسات تعيد صياغة استراتيجياتها في تنمية مواردها البشرية، حيث تأخذ في الاعتبار مختلف الميزات الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، وتمثل تنمية الموارد البشرية أحد المقومات الضرورية في تحريك القدرات والكفاءات في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتجاه الى تطبيق الإدارة الرقمية، بحيث لا تعتبر هدفا في حد ذاتها ولكنها وسيلة لتحقيق هدف أكبر هو الاستخدام الأمثل للموارد للوصول إلى المستوى المرغوب ، وعليه البد من تنمية الموارد البشرية على تقنيات تكنولوجيا المعلومات الجديدة والاتجاه نحو نشر ثقافة التعامل من خلالها كما يجب تطوير الهياكل التنظيمية لتصبح أكثر مرونة وتطوير أساليب العمل بما يتوافق مع الاتجاه التدريجي نحو استخدام التكنولوجيا، وضرورة تغيير ثقافة المؤسسة من الثقافة الورقية إلى الثقافة الإلكترونية.

و ترى الباحثة ان تنمية الموارد البشرية للعاملين الإداريين بالجامعات أحد العناصر الهامة في تحريك القدرات والكفاءات في ظل تطبيق نظم الإدارة الرقمية، الأمر الذي جعل الجامعات تعيد صياغة استراتيجياتها في بناء مواردها البشرية للعاملين الإداريين بحيث لا تعتبرها هدفا في حد ذاته بل وسيلة للوصول إلى المستوي المرغوب وتحقيق أهدافها، ويعتمد نجاح المؤسسات على القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة بكفاءة عالية من خلال تلبية احتياجاتها ودعمها من أجل مواكبة التغييرات المتسارعة في عالم تكنولوجيا المعلومات.

ثانيا الدراسات السابقة:

جاءت دراسة (الحسيني ، الخيال، ٢٠١٣) لتلقي الضوء على مدى تأثير استخدام تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي لموظفات عمادات الجامعة وما نتج عن ذلك من آثار إيجابية على الموظفة وعلى الإدارة وعلى الجامعة ككل، و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل الإداري وعلى أداء الموظفات ، ووجود معرفة عالية لدى الموظفات بالأنظمة المطبقة في عمادتهم فقط، وأن التسهيلات اللازمة لدعم الأنظمة متوفرة من قبل الجامعة بشكل كبير، وكان من أهم توصيات الدراسة العمل على تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى إلكترونية بعد تطويرها بما يتوافق مع أهداف الإدارة الإلكترونية، والاهتمام بتوفير احتياجات جميع العمادات من المتطلبات التقنية والدورات التدريبية في مجال الأنظمة الإلكترونية ، والتحصين المستمر للبنية التحتية بحيث تتلاءم مع التطور التكنولوجي، وتطوير الأنظمة الإلكترونية الحالية من ناحية السرعة والحماية والموائمة مع احتياجات العمل.

أكدت دراسة (أمين، ٢٠١٨) على أن مواكبة التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة بات أمر لا غني عنه لتحقيق التنافس على المستوى العالمي، و لا بد أن يشمل التحول الرقمي على كلا الجوانب الإدارية والتعليمية كافة، مثل: البرامج والمقررات الرقمية، ومصادر التعلم الرقمي، والأدوات التعليمية الرقمية في قاعات الدراسة، و أكد على أهمية مرور عملية التحول الرقمي من خلال مجموعة مراحل و بشكل تدريجي وانسيابي منظم ومتزامنة مع سرعة الإنجاز، و أوضح أن التحول الرقمي لن يلغي أو يستغني عن الخبرات التي تتمتع بها الموارد البشرية الحالية؛ بل هم الأساس في عملية التحول الرقمي ، مع أهمية توافر مبدأ المشاركة الجماعية التفاعلية في عمليتي التحول الرقمي في كل من الإدارة والتعليم .

هدفت دراسة (بوجمان و آخرون، ٢٠١٩) إلى اختبار دور رأس المال الفكري في تحسين جودة التعليم العالي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة معنوية موجبة بين رأس المال الفكري بشكل إجمالي وجودة التعليم العالي ، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها، الاهتمام بتنمية رأس المال البشري في المؤسسة الجامعية، وضع معايير محددة وواضحة لضمان جودة التعليم العالي في المؤسسة الجامعية.

أكدت دراسة (الحرون، وبركات، ٢٠١٩) على أن من أهم متطلبات تحقيق التحول الرقمي بث الشعور بالحاجة إلى التغيير حيث إنه نقطة الانطلاق، وكذلك تحديد القيادة ما يراد تحقيقه بدقة مع وضع نقطة البداية في الاعتبار، وتدريب العاملين على إدارة الوقت بشكل جيد عند تعاملهم مع تطبيقات التحول الرقمي، وتدريب المعلمين والإداريين على استخدام التقنيات الجديدة للمواد التعليمية الرقمية عبر الإنترنت، وكذلك إعداد خطة تفصيلية لبناء مهارات التقييم الرقمية المفقودة لدى المعلمين.

أكدت دراسة (محمود، ٢٠٢٠) ضرورة مواجاة التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم الجامعي المصرية و التي فرضتها تطورات التقنية المتلاحقة في العصر الرقمي، خاصة في ظل الطلب المتزايد على التعليم الجامعي. من خلال الارتقاء بكفاءة منظومة التعليم الجامعي – لا سيما- من خلال تنمية الموارد البشرية التي تعد أحد العناصر الهامة في تحريك القدرات والكفاءات في ظل تكنولوجيا المعلومات، الأمر الذي جعل الجامعات تعيد صياغة استراتيجياتها في بناء مواردها البشرية الأكاديمية بحيث لا تعتبرها هدفا في حد ذاته بل وسيلة للوصول إلى المستوى المرغوب وتحقيق أهدافها، و لوضحت النتائج عدم توافر المقومات وعدم الاستجابة للتغيرات التي يفرضها العصر الرقمي، الأمر الذي فرض ضرورة رسم ملامح مجموعة من البدائل والسيناريوهات المستقبلية المحتملة لتنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي.

وأكدت دراسة (Duman, Bicen, ٢٠٢٠) على أن استخدام التكنولوجيا وتطبيق عملية التحول الرقمي أدت إلى مزيد من الالتزام التنظيمي والمؤسسي من جانب الإداريين والمعلمين العاملين في المؤسسات التعليمية.

توصلت دراسة (المطرف، ٢٠٢٠) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مدى توفر العناصر المادية اللازمة للتحول الرقمي لصالح الجامعات الحكومية، وكذلك وجود فروق بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مدى توافر الكفاءات الرقمية لصالح العاملين في القطاع الخاص، ووجود فروق بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في إمكانية التحول الرقمي للتعليم في ظل الأزمات وذلك لصالح الجامعات الخاصة، كما أوضحت الدراسة وجود تأثير معنوي لاختلاف قطاع التعليم الجامعي على مدى إمكانية التحول الرقمي للتعليم في ظل الأزمات الحالية .

وأشارت نتائج دراسة (Mladenova ٢٠٢٠) إلى أنه على الرغم من التوسع في التحول الرقمي واستخدام وتطبيق التعليم الإلكتروني في ظل أزمة كورونا إلا أنه سيستمر في النمو بعد كورونا، لذلك ينبغي إدخال قواعد محددة لتنظيم عملية التحول الرقمي، كما ينبغي إعطاء العاملين الوقت الكافي للتكيف وتطوير مهاراتهم في التعامل مع التحول الرقمي، وإعداد الاساليب المناسبة لهذا النوع من التحول.

هدفت (حماد، ٢٠٢٠) الى التعرف على دور التحول الرقمي في تطوير اداء العاملين ، و اظهرت النتائج وجود علاقة ذا دلالة احصائية بين التحول الرقمي و تطوير اداء العاملين ، و كذلك وجود قصور في ابعاد التحول الرقمي المتمثلة في التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي، اهمية اعداد القادة في مجال التحول الرقمي ، البنية المؤسسية للتحول الرقمي ، استقطاب المهارات و الكفاءات اللازمة لعملية التحول الرقمي ، و قد تم التوصل الى اطار مقترح للتوصيات في شكل برامج عمل يتم تطبيقه وفق خطوات محددة.

أكدت دراسة (Noguera, 2020) على وجود علاقة بين توفر الموارد التكنولوجية من أجهزة وبرامج وتحسين مستوى التدريس الرقمي وكذلك التربية الرقمية للطلاب، كما أكدت على وجود علاقة قوية بين توفر الموارد التكنولوجية وتمكين العاملين من استخدامها فكلما زادت هذه الموارد يزداد تمكين العاملين والعكس صحيح .

كذلك أكدت دراسة (الدهشان، والسيد، ٢٠٢٠) على أن هناك مجموعة من المتطلبات اللازمة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية الي جامعات ذكية، تتمثل في رؤية رقمية و بنية تحتية ذكية وعناصر بشرية ذكية و بيئة تعليمية تعليمية ذكية و إدارة ذكية، كما قدمت الدراسة رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية الي جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي لها، متضمنة منطلقاتها وأبعادها ومكوناتها وآليات تنفيذها .

استهدفت دراسة (منصور، ٢٠٢١) تحديد مستوى التحول الرقمي وتحديد مستوى رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، وتحديد أكثر أبعاد التحول الرقمي ارتباطاً بتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي ، وتحديد الصعوبات التي تواجه التحول الرقمي لتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، وصولاً إلى مجموعة من الآليات المقترحة لتدعيم التحول الرقمي لتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التحول الرقمي بمؤسسات التعليم الجامعي متوسط، كما أن مستوى رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي جاء متوسط، وتشير نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة طردية معنوية بين التحول الرقمي وتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي.

توصلت الدراسة (شعيب، ٢٠٢١) الى اهمية توافر تنفيذ متطلبات نظم المعلومات الادارية الالكترونية التي تتكون من (عناصر تنظيمية، برامج تشغيل النظام ، عناصر مادية و موارد بشرية) . و قد لوحظ ان متطلبات التنفيذ تعمل على

تحسين أداء الموظفين من خلال تطوير مهاراتهم في التواصل مع الآخرين ، كما تعمل نظم المعلومات الإدارية الالكترونية على تزويد الموظفين بالكثير من المعلومات حول المنظمة و عملياتها التشغيلية. كما اوضحت النتائج ان تطبيق نظم المعلومات الإدارية الالكترونية يزيد المنافسة في أداء العاملين و يمنحهم المهارة في حل المشكلات . كما لوحظ من نتائج البحث وجود علاقة طردية بين تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الالكترونية و تحسين أداء العاملين . و قد اوصت الدراسة على اهمية استكشاف الاساليب العلمية و العملية لاتخاذ القرارات من خلال التحديث المستمر للمعلومات مع توافر برامج الحماية لشبكات الحاسوب و الاتصال ، لحمايتها من القرصنة و الفيروسات.

كما توصلت دراسة (محمد، ٢٠٢١) إلى أن مستوى العائد الاجتماعي لبرنامج التحول الرقمي بالأجهزة التخطيطية القومية وفقاً لاستجابات عينة الدراسة جاء مرتفعاً، كما خلصت الدراسة إلى وجود فروق بين استجابات المسؤولين عينة الدراسة فيما يتعلق بالنوع والإدارة التابعين لها وذلك في تحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي للتحول الرقمي بالأجهزة التخطيطية القومية.

وتأسيساً على ما سبق عرضه من الدراسات السابقة فإن الباحثة ترى أن التحول الرقمي يرتبط ارتباطاً وثيقاً برأس المال البشري بالجامعات، فيجب العمل أن تزود العاملين بالمهارات والمعارف والخبرات التي يحتاجونها لمواكبة التحول الرقمي المستمر ، مع ضرورة توفير فهم واضح لكيفية مساهمة التقنيات الرقمية في إثراء التعليم الجامعي و ذلك من خلال الاهتمام بالبرامج التدريبية الخاصة بهذا التحول .

الدراسة الميدانية:

يتناول هذا الجزء إجراءات الدراسة الميدانية، وأدواتها وكيفية تصميم هذه الأداة، وتوصيف عينة الدراسة، وخطوات تطبيق أداة الدراسة، وأساليب المعالجة الإحصائية ، و عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية

١- إجراءات الدراسة الميدانية:

تشتمل إجراءات الدراسة الميدانية ما يلي:

(أ) - أهداف الدراسة الميدانية: استهدفت الدراسة الميدانية للدراسة الحالية تحقيق ما يلي :

- دراسة أثر تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية على عمليات التطوير التنظيمي والتحسين المستمر للعمليات الإدارية وبالتالي رفع مستوى أداء وإنتاجية الجامعة ككل و الاستفادة من تطوير أنظمة الإدارة الرقمية ، بما يساعد في تحسين أداء مستخدميها في جامعة الفيوم في العصر الرقمي.
- التعرف على واقع مقومات تنمية الموارد البشرية الإدارية بجامعة الفيوم في عصر الإدارة الرقمية وذلك من خلال تحديد مدى توافرها في بيئة التعليم الجامعية
- وضع اطار مقترح لتنمية الموارد البشرية الإدارية بجامعة الفيوم في عصر الإدارة الرقمية.

(ب) - تصميم و اعداد أداة الدراسة الميدانية.

اعتمدت الباحثة على بيانات غير كمية وتتمثل في إتباع أسلوب البحث الميداني من خلال قوائم الاستبيان المدعمة بالمقابلات الشخصية بهدف جمع بيانات متغيرات الدراسة ، حيث قامت الباحثة بتصميم قائمة الاستقصاء الرئيسية بهدف جمع بيانات متغيرات الدراسة التي تم الاستقرار عليها من خلال قيامها بمقابلات استطلاعية مع بعض فئات المستقصي منهم ، عقب ذلك تم توزيع الاستبيان في صيغته النهائية على أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية.

و قد استخدمت الباحثة نظام الأسئلة المغلقة (الاستبيان المغلق) وهي تحديد الإجابات في بدائل مقررّة و من مميزاتا أنها سهلة الترميز وأنها يمكن التعويل عليها أو الثقة فيها بصورة أكبر حيث الإجابات محددة مع سهولة إدارة هذه الأسئلة وسهولة فهمها من قبل المبحوثين . والجدير بالذكر، أنه قد تم تصميم قائمة الاستقصاء

الأساسية طبقاً لمقياس (Likert) الخماسي المتدرج لتحديد إجابات أفراد العينة، بحيث تتراوح أوزان الإجابات من موافق تماماً (٥) إلى موفق (٤) إلى محايد (٣) إلى غير موافق (٢) إلى غير موافق مطلقاً (١) ، و ذلك طبقاً لطبيعة كل مجال من مجالات الاستبيان مما يمكن من الحصول على بيانات متصلة و لضمان إحداث توزيع طبيعي للبيانات حتى تقبل تطبيق الأساليب الإحصائية عليها.

إضافة لذلك وتلافياً لما يسمى بالتباين المنهجي المشترك للأداة البحثية، فقد عمدت الباحثة إلى جمع البيانات المتعلقة بالمتغيرات المستقلة والتابعة الخاصة بالدراسة الحالية على فترات زمنية متباعدة وذلك لتقليل اتجاه مفردات العينة نحو السعي إلى تحقيق التماثل في الإجابات والحفاظ على تناسقها .

واشتملت قائمة الأسئلة على الأجزاء التالية:

الجزء الأول: تضمن مجموعة من الأسئلة الديموغرافية التي تحدد بعض الخصائص الهامة للمستقضي منهم للتأكد من مدي اهتمامهم بموضوع الدراسة.

الجزء الثاني: انقسم إلى ستة محاور أساسية على النحو التالي:

المحور الأول: مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية : و قد اشتمل على ٦ عبارات من (١-٦).

المحور الثاني: مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية : و قد اشتمل على ١١ عبارة من (٧-١٧).

المحور الثالث: مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية. و قد اشتمل على ٩ عبارات من (١٨-٢٦).

المحور الرابع: مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية. و قد اشتمل على ٩ عبارات من (٢٧-٣٥).

المحور الخامس: التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية. : و قد اشتمل على ٦ عبارات من (٣٦-٤١).

المحور السادس: مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية : و قد اشتمل على ٥ عبارات من (٤٢-٤٦).

(ت)- مجتمع الدراسة :

تقتصر الدراسة الحالية على جامعة الفيوم التي بدأت بهذا الاسم في اغسطس 2005 ولكنها كانت موجودة من قبل باعتبارها فرعاً لجامعة القاهرة من عام 1979 حيث بدأت بكلية التربية ثم كلية الزراعة وفي عام 1984 بدأت الدراسة في كليتي الخدمة الاجتماعية والهندسة. تضم جامعة الفيوم الآن ثمانية عشرة كلية هي التربية والزراعة والهندسة والخدمة الاجتماعية ودار العلوم والعلوم والسياحة-الفنادق والتربية النوعية والآثار والطب والآداب والحاسبات والمعلومات ورياض الأطفال والتمريض. طب الفم والاسنان والصيدلة. وتضم الجامعة ما يقرب من ٤٨٨٥ طالب للدراسات العليا و ٣٤٥٩١ طالب في سنوات الدراسة المختلفة. و ٣٩٦٥ من الاداريين ٣٩٦٥ بالإضافة الى ٢٢٧٩ من اعضاء هيئة التدريس.

(ث)- عينة الدراسة:

نظرا لتعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية لعدة اعتبارات منها الوقت والجهد والتكلفة، فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغت (٣٠٠) مفردة وفقاً لمعادلة تحديد حجم العينة والتي يُمثل حجمها المجتمع طبقاً لمعادلة (Bartlett et al., 2001) و التي تمثل في حدود (١٠% +/- ٢%) من أفراد مجتمع الدراسة الأصلي.

(ج)- توزيع عينة الدراسة:

تم اختيار ستة كليات و التي اشتملت على أكبر عدد من الموظفين الإداريين و هي: (كلية التجارة و كلية التربية و كلية الزراعة و كلية الهندسة و كلية الخدمة الاجتماعية بالإضافة الى كلية الحاسبات و المعلومات) ، استخدمت الباحثة أسلوب التخصيص Proportion Allocation وذلك حتى يتم توزيع عينة الدراسة على الكليات السابقة، وتم توزيع الاستبيانات يدوياً بمعرفة الباحثة، بمعدل ٥٠ استمارة لكل كلية . و قد تم اختيار خمسة اقسام من الكليات السابقة لاختيار فئات المستقضي منهم و هي: (قسم شؤون الطلاب و قسم الدراسات العليا و قسم شؤون المكتبات و قسم القبول و التسجيل بالإضافة الى قسم خدمة المجتمع).

وقد تم جمع (٢٥٥) استمارة استبيان بنسبة (٨٥%) وبعد إجراء التحليلات الإحصائية الخاصة بالقيم المفقودة والقيم الشاذة تم حذف عدد(١٤) استمارات لعدم صلاحيتها لتُصبح عدد الاستبيانات النهائية التي خضعت للتحليل الإحصائي (٢٤١) استمارة بنسبة (٨٠.٣٣%) من إجمالي عدد الاستمارات الموزعة (٣٠٠) استمارة).

و يوضح جدول (١) عينة الدراسة موزعة طبقاً لفئات المستقضي منهم لكل فئة على حده وفقاً للاستمارات الصحيحة التي وردت من عينة الدراسة.

جدول (١) : عينة الدراسة موزعة طبقا لفئات المستقصي منهم لكل فئة على حده وفقا للاستمارات لصحيحة.

النسبة المئوية للاستمارات الصحيحة	عدد الاستمارات الصحيحة	عدد الاستمارات المستلمة	عدد الاستمارات الموزعة	فئة المستقصي منهم
17.84	٤٣	٤٣	٥٠	كلية التجارة
17.01	٤١	٤٤	٥٠	كلية التربية
15.77	٣٨	٤٢	٥٠	كلية الزراعة
17.84	٤٣	٤٣	٥٠	كلية الهندسة
14.94	٣٦	٤٠	٥٠	كلية الخدمة الاجتماعية
16.60	٤٠	٤٣	٥٠	كلية الحاسبات و المعلومات
١٠٠	٢٤١	٢٥٥	٣٠٠	الإجمالي

و يوضح جدول (٢) الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة طبقا للمؤهل الدراسي و سنوات الخبرة و الجنس بالإضافة إلى القسم التابع له للمستقصي منهم .

جدول (٢) : تقسيم عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية للمستقصي منهم.

النسبة المئوية	العدد	الفئة	الخاصية
21.99	53	دبلوم فني	المستوى الدراسي
71.78	173	بكالوريوس	
4.98	12	ماجستير	
1.24	3	دكتوراه	

25.31	61	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
48.55	117	من ٥-١٠	
26.14	63	أكثر من ١٠	
67.22	162	ذكور	الجنس
32.78	79	إناث	
31.54	76	قسم شؤون الطلاب	القسم التابع له
24.48	59	قسم الدراسات العليا	
15.35	37	قسم شؤون المكتبات	
15.77	38	قسم القبول و التسجيل	
12.86	31	قسم خدمة المجتمع	
100	241	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق أن نسبة عينة البحث كبيرة ومتخصصة في مجال الدراسة يمكن الاعتماد على النتائج المتحصل عليها منها.

(ح) - صدق و ثبات الاستبيان.

ويقصد بالصدق "دراسة مدى ملائمة الاستبيان المستخدم في قياس الموضوعات أو الظاهرة التي يسعى الباحث إلى معرفتها، ومدى قدرة هذه الأداة على قياس وتوفير المعلومات المطلوبة، يقصد بثبات المقياس عادة أن يكون علي درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق فيما يزودنا به من بيانات عن سلوك المفحوص، والاختبار التجريبي الثابت هو الذي يعطي نفس النتائج (تقريباً) إذا طبق علي نفس الأشخاص في فرصتين مختلفتين

استخدمت الباحثة في تقدير الصدق والثبات مقياس (ألفا) Gronbatch Alpha فإذا زاد هذا المقياس عن ٠,٦٠، أمكن الاعتماد على نتائج الدراسة وتعميمها على مجتمع الدراسة. يوضح جدول (٣) أن قيمة كل من معاملي الصدق والثبات لمحاور الاستبيان المختلفة قد بلغت على مستوى إجمالي الاستبيان (٧٩.٢%) و (٨٨.٩%) على الترتيب وهي نسبة عالية مما يؤكد إمكانية الاعتماد على نتائج التحليلات الإحصائية وإمكانية تطبيقها على مجتمع الدراسة.

جدول رقم (٣): مقاييس الصدق و الثبات لمحاور الاستبيان المختلفة وفقا لاختبار ألفا كرونباخ .

الثبات	الصدق	أرقام العبارات	محاور الاستبيان
85.79	٠.٧٣٦	٦-١	١- مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية
81.73	٠.٦٦٨	١٧-٧	٢- مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية
84.85	٠.٧٢٠	٢٦-١٨	٣- مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية.
88.37	٠.٧٨١	٣٥-٢٧	٤- مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية
83.31	٠.٦٩٤	٤١-٣٦	٥- التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية
86.72	٠.٧٥٢	٤٦-٤٢	٦- مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في إنجاز الأعمال الإدارية
٨٨.٩	٧٩.٢	٤٦-١	الإجمالي %

(خ)- اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الاستبيان.

استخدمت الباحثة (اختبار كولموجروف- سمرنوف Smirnov Z) (Kolmogorov-) لاختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الاستبيان لمعرفة ما إذا كانت

بيانات الاستقصاء تتبع التوزيع الطبيعي أم لا ، و هو اختبار هام في المرحلة القبلية لتحليل البيانات قبل اختبار الفروض للتأكد من صلاحية نتائج الاختبارات الإحصائية المستخدمة ، و قد جاءت نتائج اختبار التوزيع الطبيعي طبقاً لجدول رقم (٤) ان محتوى محاور الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي حيث جاء مستوي الدلالة لقيم (Z) لمتغيرات الدراسة غير معنوية مما يؤكد صلاحية أقسام استمارة الاستبيان لأجراء التحليل الإحصائي عليها.

جدول (٤): نتائج اختبار (Kolmogorov- Smirnov Z) للتوزيع الطبيعي لبيانات محاور الاستبيان المختلفة.

المعنوية	قيمة Z	محاور الاستبيان
٠.٥٦٨	٠.٥٧٠	١- مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية
٠.٦٧٩	٠.٧٠٩	٢- مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية
٠.٧٨٩	٠.٩٠٣	٣- مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية.
٠.٤٨٦	٠.٤٩٠	٤- مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية
٠.٦٥٢	٠.٨٩٩	٥- التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية
٠.٥٤٣	٠.٦٦٥	٦- مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في إنجاز الأعمال الإدارية

وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات أداة الدراسة بالإضافة إلى صلاحية التوزيع الطبيعي لبيانات الاستبيان مما يجعلها على ثقة بصحة الاستبيان وصلاحية تحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

(د) - متغيرات الدراسة :

يحتوي هذا البحث على ستة من المتغيرات، هي:

- المتغيرات المستقلة: و تتمثل في محاور الاستبيان الاتية:

- ١- مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية
- ٢- مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية
- ٣- مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية
- ٤- التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية
- ٥- مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في إنجاز الأعمال الإدارية

- المتغير التابع:

أثر الإدارة الرقمية و تنمية رأس المال البشري الإداري ، و يعبر عنه من خلال المحور الخاص بمدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية.

(د) - الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج استمارات الاستبيان طبقا لما ذكره (Cochran & Snedecor, 1980) و هي:

١- اختبار الصدق و الثبات لاستمارة الاستبيان من خلال مقياس (ألفا) Gronbatch Alpha وذلك للوقوف على معامل ثبات أداة الدراسة.

٢- اختبار كولموجوروف- سمرنوف (Kolmogorov- Smirnov Z) لاختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من صلاحية بيانات أداة الدراسة للتحليل الإحصائي.

٣- اختبار T للعينة الواحدة (On sample – T test) لقياس الفرق بين آراء فئات المستقضي منهم و ذلك من خلال قياس الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الحيادي "٣" لفقرات الاستبيان المختلفة و تقدير الوزن النسبي لعبارات الاستقصاء بهدف قياس درجة الاستجابة الإيجابية أو السلبية لعبارات الاستقصاء لدى فئات المستقضي منهم حول متغيرات الدراسة.

٤- تحليل الانحدار (regression) والارتباط البسيط و المتعدد (Correlation) بغرض التعرف على أهم متغيرات الدراسة ذات المساهمة النسبية المرتفعة ، و بالتالي يتم تقدير العلاقات التأثيرية بين الإدارة الرقمية و تنمية رأس المال البشري الإداري.
(ر)- فروض الدراسة الميدانية

قسمت الباحثة فروض الدراسة الميدانية طبقا لبنود استمارة الاستقصاء لدراسة العلاقات التأثيرية بين الإدارة الرقمية و تنمية رأس المال البشري الإداري. و ذلك من خلال استجابات فئات المستقصي منهم إلى.

أولاً- الفرض الخاصة باختبار T للعينة الواحدة (On sample – T test)

الفرض الأول: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الفئات المستقصي منهم حول أهمية الإدارة الرقمية في تنمية رأس المال البشري الإداري".

ثانياً- الفروض الخاصة بتحليل الارتباط (Correlation).

الفرض الثاني: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية".

الفرض الثالث: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية و مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين".

الفرض الرابع: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية".

الفرض الخامس: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية".

الفرض السادس: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية".

ثالثا- الفرض الخاص بتحليل الانحدار (Regression)

الفرض السابع: "لا يمكن تنفيذ اطار فكرى مقترح بهدف تفعيل دور الادارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري".

عرض و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

اولا- النتائج الخاصة باختبار T للعينة الواحدة (On sample – T test)

- اختبار صحة الفرض الأول: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الفئات المستقضي منهم حول أهمية الادارة الرقمية في تنمية رأس المال البشري الإداري".

يوضح جدول (٥) نتائج اختبار t للعينة الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقضي منهم حول مدى معرفة الموظفين بأنظمة الادارة الرقمية المطبقة في الكلية . و بفحص نتائج الجدول يلاحظ أن هناك اتفاق لدى فئات المستقضي منهم حول أهمية كل من :

١- توافر معرفة شاملة عن الأنظمة التي تستخدمها الكلية والتي يحتاج إليها الموظف في عملة

٢- أهمية توافر خلفية معرفية عن مفهوم الإدارة الرقمية لدى الموظفين.

حيث بلغت قيم الوزن النسبي لهما أعلى من ٦٠% وقيم (t) موجبة و معنوية على مستوى دلالة ١% مؤكدة على ارتفاع درجة الأهمية لهذه العبارات و بلغت قيمة المتوسطات المعيارية لهما (٤.٢٦٩ و ٤.١٧٨) كما بلغت قيم الوزن النسبي لها (٨٥.٣٩% و ٨٣.٥٧%) على الترتيب ، مما يؤكد على أنها أهم عناصر المعرفة لموظفي الكلية بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية في رأي فئات المستقصي منهم.

أوضحت النتائج أيضا على المستوى العام لجميع فقرات محور مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية أن المتوسط المعياري لها قد بلغ (٣.٠٧٢) ، و بلغ الوزن النسبي (٦١.٤٥%) وهو يساوي من الوزن النسبي المحايد تقريبا " ٦٠%" القيمة المطلقة (t) المحسوبة تساوى (٢.٣٣١) وهى أكبر من قيمة (t) الجدولية التي تساوي (١.٩٨) ، بمستوي دلالة (٠.٠٠٠) ، إلا أنه بقيمة متوسطة نسبيا ، مما يدل على أن غالبية آراء أفراد عينة الدراسة تؤكد احتياج الموظفين لمعرفة أنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية بشكل اكبر و ادق.

جدول (٥): نتائج اختبار t للعينة الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية

الفقرة	المتوسط المعياري	الخطأ المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	المعنوية	الأهمية النسبية
١- لدي معرفة شاملة عن الخدمات التي تقدمها جميع أنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية.	2.709	٠.061	54.19	-4.713	٠.٠٠٠	منخفض الأهمية
٢- لدي معرفة شاملة عن الأنظمة التي تستخدمها الكلية والتي أحتاج إليها في عملي	4.269	٠.045	85.39	28.175	٠.٠٠٠	مرتفع الأهمية
٣- أتابع باستمرار ما يتم تفعيله من الأنظمة الرقمية الجديدة.	2.871	٠.052	57.43	-2.438	٠.٠٠٠	منخفض الأهمية
٤- لدي خلفية معرفية عن مفهوم الإدارة الرقمية.	4.178	٠.072	83.57	16.273	٠.٠٠٠	مرتفع الأهمية

الاهمية النسبية	المعنوية	قيمة t	الوزن النسبي	الخطأ المعياري	المتوسط المعياري	الفقرة
منخفض الاهمية	٠.٠٠٠	-35.134	32.53	٠.039	1.626	٥- لدي خلفية معرفية عن العناصر الرئيسية للإدارة الرقمية.
منخفض الاهمية	٠.٠٠٠	-3.405	55.60	٠.064	2.780	٦- لدي خلفية معرفية عن إيجابيات الإدارة الرقمية.
متوسط الاهمية	٠.٠٠٠	2.331	61.45	٠.031	3.072	الإجمالي

يوضح جدول (٦) نتائج اختبار t للعينه الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول أهمية مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية . و بفحص نتائج الجدول يلاحظ أن هناك اتفاق لدى فئات المستقصي منهم حول أهمية كل من (التحول إلى إدارة لا مركزية و تبسيط الإجراءات الإدارية و تخفيض عدد المعاملات الورقية و توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب و توفير الموارد المادية وتقليل التكاليف)، حيث بلغت قيم الوزن النسبي لها أعلى من ٦٠ % و بقيم (t) موجبة و معنوية على مستوى دلالة ١% مؤكدة على ارتفاع درجة الاهمية لهذه العبارات و بلغت قيمة المتوسطات المعيارية لها (٤.٤٢٧ و ٤.٥١٤ و ٤.١٣٦ و ٤.٣٩٤ و ٤.٣١٥) كما بلغت قيم الوزن النسبي لها (٨٨.٥٥% و ٩٠.٢٩% و ٨٢.٧٤% و ٨٧.٨٨% و ٨٦.٣١%) على الترتيب ، مما يؤكد على أنها أهم العناصر المؤثرة في مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية عند آراء المستقصي منهم.

اوضحت النتائج ايضا على المستوى العام لجميع فقرات محور أهمية مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية قد جاء بدرجة أهمية متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط المعياري لها (٣.٣١٢) ، بينما بلغ الوزن النسبي (٦٦.٢٥%) وهو أكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠%" القيمة المطلقة (t) المحسوبة تساوى (١٧.٥٨٤) وهى أكبر من قيمة (t) الجدولية التي تساوي (١.٩٨) ، بمستوي دلالة (٠.٠٠٠)، إلا أنه جاء بقيمة متوسطة نسبيا ، مما يدل على أن غالبية

آراء أفراد عينة الدراسة في حاجة إلي إدراك أهمية مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية .

جدول (٦): نتائج اختبار t للعينة الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول أهمية مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية .

الأهمية النسبية	المعنوية	قيمة t	الوزن النسبي	الخطأ المعياري	المتوسط المعياري	الفقرة
منخفض الأهمية	٠.٠٠٠٠	-35.990	31.45	٠.039	1.572	٧- تغيير الهيكل التنظيمي (إلغاء أو إنشاء أو دمج بعض الوحدات) بما يزيد من فعالية وكفاءة التنظيم.
مرتفع الأهمية	٠.٠٠٠٠	32.586	88.55	٠.043	4.427	٨- التحول إلى إدارة لا مركزية.
مرتفع الأهمية	٠.٠٠٠٠	32.950	90.29	٠.045	4.514	٩- تبسيط الإجراءات الإدارية
مرتفع الأهمية	٠.٠٠٠٠	18.670	82.74	٠.060	4.136	١٠- تخفيض عدد المعاملات الورقية
منخفض الأهمية	٠.٠٠٠٠	-4.925	54.61	٠.054	2.730	١١- تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة.
منخفض الأهمية	٠.٠٠٠٠	-32.144	32.37	٠.042	1.618	١٢- زيادة معدل المرونة الإدارية في التعامل مع أي تغيير يطرأ.
منخفض الأهمية	٠.٠٠٠٠	-5.197	54.69	٠.051	2.734	١٣- تحسن مستوى الخدمات المقدمة من قبل الكلية

الفرقة	المتوسط المعياري	الخطأ المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	المعنوية	الأهمية النسبية
١٤- توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب	4.394	٠.048	87.88	28.589	٠.٠٠٠	مرتفع الاهمية
١٥- توفير الموارد المادية وتقليل التكاليف.	4.315	٠.044	86.31	29.367	٠.٠٠٠	مرتفع الاهمية
١٦- تقليل ظاهرة الفساد الإداري.	1.414	٠.033	28.30	-46.744	٠.٠٠٠	منخفض الاهمية
١٧- خفض معدلات النزاع والصراع داخل العمل.	1.680	٠.044	33.61	-29.414	٠.٠٠٠	منخفض الاهمية
الإجمالي	3.312	٠.017	66.25	١٧.٥٨٤	٠.٠٠٠	متوسط الاهمية

يوضح جدول (٧) نتائج اختبار t للعينة الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية. و بفحص نتائج الجدول يلاحظ أن هناك اتفاق لدى فئات المستقصي منهم حول أهمية كل من (زيادة معرفة الموظفة بمهام العمل و سرعة إنجاز العمل و تسهيل عملية الرقابة والمتابعة و تدريب الموظفين على مهام جديدة و مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات) ، حيث بلغت قيم الوزن النسبي لها أعلى من ٦٠ % و بقيم (t) موجبة و معنوية على مستوى دلالة ١% مؤكدة على ارتفاع درجة الأهمية لهذه العبارات و بلغت قيمة المتوسطات المعيارية لها (٤.٤٧٣ و ٤.٢٥٧ و ٤.١٢٤ و ٤.٥٣٥ و ٤.٢٠٧) كما بلغت قيم الوزن النسبي لها (٨٩.٤٦% و ٨٥.١٥% و ٨٢.٤٩% و ٩٠.٧١% و ٨٤.١٥%) على الترتيب ، مما يؤكد على أنها أهم العناصر المؤثرة في مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية.

- أوضحت النتائج أيضا على المستوى العام لجميع فقرات محور مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية أن المتوسط المعياري لها قد بلغ (٣.٢٩٤) ، وبلغ الوزن النسبي (٦٥.٨٨%) وهو أكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠% " القيمة المطلقة (t) المحسوبة تساوى (١٥.٦١٢) وهى أكبر من قيمة (t) الجدولية التي تساوي (١.٩٨) ، بمستوي دلالة (٠.٠٠٠) ، إلا أنه جاء بقيمة متوسطة نسبيا ، مما يدل على أن غالبية آراء أفراد عينة الدراسة في حاجة إلي إدراك أهمية دور أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية.

جدول (٧): نتائج اختبار t للعينة الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية.

الفقرة	المتوسط المعياري	الخطأ المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	المعنوية	الأهمية النسبية
١٨- زيادة معرفة الموظفة بمهام العمل.	4.473	٠.056	89.46	25.971	٠.٠٠٠	مرتفع الأهمية
١٩- سرعة إنجاز العمل	4.257	٠.063	85.15	19.681	٠.٠٠٠	مرتفع الأهمية
٢٠- انخفاض نسبة الأخطاء في العمل.	1.398	٠.031	27.97	25.971	٠.٠٠٠	منخفض الأهمية
٢١- زيادة إنتاجية الموظفين.	2.481	٠.050	49.63	-10.179	٠.٠٠٠	منخفض الأهمية
٢٢- تحقيق الشفافية وإتاحة المعلومات.	2.759	٠.053	55.19	-4.465	٠.٠٠٠	منخفض الأهمية
٢٣- تسهيل عملية الرقابة والمتابعة.	4.124	٠.062	82.49	17.979	٠.٠٠٠	مرتفع الأهمية
٢٤- تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي بين الموظفين.	1.410	٠.031	28.22	-50.043	٠.٠٠٠	منخفض الأهمية
٢٥- تدريب الموظفين على مهام جديدة.	4.535	٠.051	90.71	29.954	٠.٠٠٠	مرتفع الأهمية
٢٦- مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات	4.207	٠.056	84.15	21.314	٠.٠٠٠	مرتفع الأهمية
الإجمالي	3.294	٠.٠١٨	٦٥.٨٨	١٥.٦١٢	٠.٠٠٠	متوسطة الأهمية

يوضح جدول (٨) نتائج اختبار t للعينة الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية. و بفحص نتائج الجدول يلاحظ أن هناك اتفاق لدى فئات المستقصي منهم حول توافر كل من (توفر الجامعة كافة ملحقات الحاسب (طابعة، وحدات تخزين،... إلخ) التي يحتاجها الموظفين في مجال عملهم و توفر الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم الموظفين كيفية استخدام أنظمة الإدارة الرقمية و تهتم الجامعة بنشر الوعي بخصوص تدشين أنظمة رقمية جديدة) ، حيث بلغت قيم الوزن النسبي لها أعلى من ٦٠% و بقيم (t) موجبة و معنوية على مستوى دلالة ١% مؤكدة على ارتفاع درجة الأهمية لهذه العبارات و بلغت قيمة المتوسطات المعيارية لها (٤.٢١٩ و ٤.٠٩٥ و ٤.٢٧٨) كما بلغت قيم الوزن النسبي لها (٨٤.٤٠% و ٨١.٩١% و ٨٥.٥٦%) على الترتيب ، مما يؤكد على أنها أهم التسهيلات التي توفرها الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية. و توضح النتائج أيضا مدى احتياج العمل الإداري الرقمي الى مزيد من التسهيلات من قبل الجامعة.

أوضحت النتائج أيضا على المستوى العام لجميع فقرات محور مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية ، أن المتوسط المعياري لها قد بلغ (٣.٠٥٢) ، و بلغ الوزن النسبي (٦٠.٤٨%) وهو يساوي الوزن النسبي المحايد تقريبا " ٦٠%" القيمة المطلقة (t) المحسوبة تساوى (٢.١٤٧) وهى أكبر من قيمة (t) الجدولية التي تساوي (١.٩٨) ، بمستوي دلالة (٠.٠٠٠) ، إلا أنه منخفض نسبيا ، مما يدل على أن غالبية آراء أفراد عينة الدراسة في حاجة إلي توافر مزيد من التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية.

الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية (دراسة ميدانية على موظفي ...

د/ شيماء محمد الله محمد العال الطراني

جدول (٨): نتائج اختبار t للعينة الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية.

الاهمية النسبية	المعنوية	قيمة t	الوزن النسبي	الخطأ المعياري	المتوسط المعياري	الفقرة
منخفض الاهمية	٠.٠٠٠	-29.712	33.11	٠.045	1.655	٢٧- توفر الجامعة أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن الموظفين من الدخول إلى أنظمة الإدارة الرقمية.
منخفض الاهمية	٠.٠٠٠	-8.447	52.20	٠.046	2.610	٢٨- توفر الجامعة شبكات اتصال سريعة وأمنة.
منخفض الاهمية	٠.٠٠٠	-5.105	54.61	٠.052	2.730	٢٩- توفر الجامعة كافة البرامج التي يحتاجها الموظفين لتشغيل الأنظمة المستخدمة في مجال عملها.
مرتفع الاهمية	٠.٠٠٠	23.849	84.40	٠.051	4.219	٣٠- توفر الجامعة كافة ملحقات الحاسب (طابعة، وحدات تخزين،... الخ التي يحتاجها الموظفين في مجال عملهم.
منخفض الاهمية	٠.٠٠٠	-8.879	51.29	٠.049	2.564	٣١- توافر قواعد بيانات كافية لحفظ البيانات والمعلومات
منخفض الاهمية	٠.٠٠٠	-6.654	52.61	٠.055	2.630	٣٢- تستجيب الجامعة بشكل سريع لأي متطلبات تقنية تخدم مصلحة العمل.
مرتفع الاهمية	٠.٠٠٠	22.046	81.91	٠.049	4.095	٣٣- توفر الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم الموظفين كيفية استخدام أنظمة الإدارة الرقمية.
مرتفع الاهمية	٠.٠٠٠	28.492	85.56	٠.044	4.278	٣٤- تهتم الجامعة بنشر الوعي بخصوص تشييد أنظمة رقمية جديدة.
منخفض الاهمية	٠.٠٠٠	-5.005	53.78	٠.062	2.688	٣٥- تهتم الجامعة بتطوير الأنظمة بشكل مستمر.
متوسط الاهمية	٠.٠٠٠	٢.١٤٧	٦٠.٤٨	٠.024	3.052	الإجمالي

يوضح جدول (٩) نتائج اختبار t للعينة الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية . و بفحص نتائج الجدول يلاحظ أن هناك اتفاق لدى فئات المستقصي منهم حول أهمية كل من (توجد مقاومة ورفض من قبل بعض الموظفين لاستخدام أنظمة الإدارة الرقمية و تحتاج أنظمة الإدارة الرقمية إلى تطوير البنية التحتية للجامعة) أجهزة الحاسب، وبرامج التشغيل، وشبكات الاتصال) و التطوير المستمر لأنظمة الإدارة الرقمية يحتاج إلى تكاليف مادية عالية و برامج الأمان وحماية المعلومات التي تستخدمها الجامعة تعتبر كافية)، حيث بلغت قيم الوزن النسبي لها أعلى من ٦٠ % و بقيم (t) موجبة و معنوية على مستوى دلالة ١% مؤكدة على ارتفاع درجة الأهمية لهذه العبارات و بلغت قيمة المتوسطات المعيارية لها (٤.٢٩٤ و ٤.١٣٢ و ٤.١١٦ و ٤.٢٤٤) كما بلغت قيم الوزن النسبي لها (٨٥.٨٩% و ٨٢.٦٦% و ٨٢.٣٢% و ٨٤.٩٠%) على الترتيب ، مما يؤكد على أنها أهم التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية في رأي فئات المستقي منهم.

أوضحت النتائج أيضا على المستوى العام لجميع فقرات محور التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية أن المتوسط المعياري لها قد بلغ (٣.٦٩٣) ، و بلغ الوزن النسبي (٦١.٠٥%) وهو أكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠%" القيمة المطلقة (t) المحسوبة تساوى (٢٢.٥٥٨) وهى أكبر من قيمة (t) الجدولية التي تساوي (١.٩٨) ، بمستوي دلالة (٠.٠٠٠)، إلا أنها قيم متوسطة الأهمية نسبيا ، مما يدل على أن غالبية آراء أفراد عينة الدراسة في حاجة إلي إدراك أهمية دور التحديات و العقبات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية.

جدول (٩): نتائج اختبار t للعينات الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية .

الأهمية النسبية	المعنوية	قيمة t	الوزن النسبي	الخطأ المعياري	المتوسط المعياري	الفقرة
منخفض الأهمية	٠.٠٠٠	-5.516	53.36	٠.060	2.668	٣٦ - مواجهة صعوبات في التعامل مع الحاسب الآلي لأداء الأعمال المطلوبة.
مرتفع الأهمية	٠.٠٠٠	24.921	85.89	٠.051	4.294	٣٧- توجد مقاومة ورفض من قبل بعض الموظفين لاستخدام أنظمة الإدارة الرقمية.
مرتفع الأهمية	٠.٠٠٠	18.213	82.66	٠.062	4.132	٣٨- تحتاج أنظمة الإدارة الرقمية إلى تطوير البنية التحتية للجامعة (أجهزة الحاسب، وبرامج التشغيل، وشبكات الاتصال).
مرتفع الأهمية	٠.٠٠٠	20.307	82.32	٠.054	4.116	٣٩- التطوير المستمر لأنظمة الإدارة الرقمية يحتاج إلى تكاليف مادية عالية.
منخفض الأهمية	٠.٠٠٠	-4.554	54.11	٠.064	2.705	٤٠- التطوير المستمر لأنظمة الإدارة الرقمية يحتاج إلى موارد بشرية متخصصة.
مرتفع الأهمية	٠.٠٠٠	21.802	84.90	٠.057	4.244	٤١- برامج الأمان وحماية المعلومات التي تستخدمها الجامعة تعتبر كافية.
متوسط الأهمية	٠.٠٠٠	٢٢.٥٥٨	٦١.٠٥	٠.030	3.693	الإجمالي

يوضح جدول (١٠) نتائج اختبار t للعينات الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية . و بفحص نتائج الجدول يلاحظ أن هناك اتفاق لدى فئات المستقصي منهم حول أهمية كل من (عملية الدخول لأنظمة الإدارة الرقمية سهلة و تتصف واجهات الأنظمة بوضوح جميع الخدمات التي تقدمها و مازالت بعض مهام

وإجراءات العمل تتم ورقياً لقصور في انظمة الادارة الرقمية و ضرورة تحويل جميع الأنظمة التقليدية الموجودة حالياً إلى رقمية لفاعليتها في تسهيل الاعمال الادارية بالكلية) ، حيث بلغت قيم الوزن النسبي لها أعلى من ٦٠ % و بقيم (t) موجبة و معنوية على مستوى دلالة ١% مؤكدة على ارتفاع درجة الاهمية لهذه العبارات و بلغت قيمة المتوسطات المعيارية لها (٤.٢٤٩ و ٤.٤٠٢ و ٤.١٢٢) كما بلغت قيم الوزن النسبي لها (٨٤.٩٨% و ٨٨.٠٥% و ٨٢.٤٥%) على الترتيب ، مما يؤكد على أنها أهم أدوار أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية في رأي فئات المستقصي منهم.

اوضحت النتائج ايضا على المستوى العام لجميع فقرات محور مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية أن المتوسط المعياري لها قد بلغ (٣.٦٠١) ، و بلغ الوزن النسبي (٧٣.٨٧%) وهو أكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠% " القيمة المطلقة (t) المحسوبة تساوى (٢١.٠١) وهى أكبر من قيمة (t) الجدولية التي تساوي (١.٩٨) ، بمستوي دلالة (٠.٠٠٠) ، و هو مرتفع نسبيا ، مما يدل على أن غالبية آراء أفراد عينة الدراسة تقر بدور أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية.

جدول (١٠): نتائج اختبار t للعينة الواحدة لاختبار الفروق بين آراء الفئات المستقصي منهم حول مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية .

الاهمية النسبية	المعنوية	قيمة t	الوزن النسبي	الخطأ المعياري	المتوسط المعياري	الفقرة
مرتفع الاهمية	٠.٠٠٠	22.323	84.98	٠.055	4.249	٤٢ - عملية الدخول لأنظمة الإدارة الرقمية سهلة و تتصف واجهات الأنظمة بوضوح جميع الخدمات التي تقدمها.
مرتفع الاهمية	٠.٠٠٠	25.574	88.05	٠.054	4.402	٤٣ - مازالت بعض مهام وإجراءات العمل تتم ورقياً لقصور في أنظمة الادارة الرقمية.

الاهمية النسبية	المعنوية	قيمة t	الوزن النسبي	الخطأ المعياري	المتوسط المعياري	الفقرة
منخفض الاهمية	٠.٠٠٠	-5.278	53.44	٠.062	2.672	٤٤ - المعلومات المسترجعة من الأنظمة دقيقة وموثوقة و ملائمة لاحتياجات العمل
منخفض الاهمية	٠.٠٠٠	-7.485	51.12	٠.059	2.556	٤٥ - توفر الأنظمة خصائص الأمان والخصوصية لمستخدميها مع توافر نسخ احتياطية للبيانات والمعلومات في حال فقدانها
مرتفع الاهمية	٠.٠٠٠	17.664	82.45	٠.063	4.122	٤٦ - أريد تحويل جميع الأنظمة التقليدية الموجودة حاليا إلى رقمية لفاعليتها في تسهيل الاعمال الادارية بالكلية.
اهمية مرتفعة	٠.٠٠٠	٢١.٠٠٩	٧٣.٨٧	٠.028	3.601	الإجمالي

و ترى الباحثة من نتائج جداول (٥ - ١٠) أنه يمكن رفض الفرض الأول "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الفئات المستقصي منهم حول أهمية الإدارة الرقمية في تنمية رأس المال البشري الإداري". و يقبل الفرض البديل.

- نتائج تحليل الارتباط (Correlation) وتقدير المساهمة النسبية (R^2)

استخدمت الباحثة تحليل الارتباط (Correlation) باستخدام معامل ارتباط اسبيرمان ، بالإضافة إلى تقدير المساهمة النسبية (R^2) و التي تعبر عن نسبة التغير في المتغير التابع التي ترجع إلى التغير في المتغير المستقل ، و ذلك بهدف اختبار جودة العلاقة بين المتغيرات المستخدمة في فروض الدراسة الميدانية وكانت النتائج كالآتي:

- اختبار صحة الفرض الثاني: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية".

يوضح جدول (١١) نتائج علاقة الارتباط بين (مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية) كمتغير مستقل و بين (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في

تحسين أداء الموظفين بالكلية) كمتغير تابع. و يلاحظ من النتائج أن هناك علاقة ارتباط ايجابية طردية قوية ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٦٧٤) ، كما بلغت قيمة التغير في (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) التي ترجع إلى التغير في (مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية) $(R^2) = (0.4542\%)$ ، كما يشير مستوى المعنوية إلى أن هذه العلاقة عالية المعنوية و لا ترجع إلي الصدفة، حيث بلغ مستوى الدلالة (٠.٠٠٠) وهي اقل من ٠.٠٥ .

النتيجة السابقة تعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية . وهذه النتيجة تعطي إمكانية نفي الفرض الثاني.

جدول (١١):علاقة الارتباط بين (مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية) كمتغير مستقل و بين (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) كمتغير تابع.

المتغير المستقل	المعالم الإحصائية	مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية
مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية	معامل الارتباط (R)	٠.٦٧٤
	المساهمة النسبية (R^2)	٤٥.٤٢%
	مستوى المعنوية	٠.٠٠٠
	حجم العينة	٢٤١

و ترى الباحثة بناء على النتائج السابقة (جدول ١١) أنه يمكن نفي الفرض الثاني: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية". و يقبل الفرض البديل .

- **اختبار صحة الفرض الثالث:** "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية و مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين".

يوضح جدول (١٢) نتائج علاقة الارتباط بين (مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية) كمتغير مستقل و بين (مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين) كمتغير تابع. و يلاحظ من النتائج أن هناك علاقة ارتباط ايجابية طردية قوية ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٥١٢) ، كما بلغت قيمة التغير في (مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين) التي ترجع إلى التغير في (مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية) $(R^2) = (٢٦.٢١\%)$ ، كما يشير مستوى المعنوية إلى أن هذه العلاقة عالية المعنوية و لا ترجع إلي الصدفة، حيث بلغ مستوى الدلالة (٠.٠٠٠) وهي اقل من ٠.٠٥

النتيجة السابقة تعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية. وهذه النتيجة تعطي إمكانية نفي الفرض الثالث.

جدول (١٢): نتائج علاقة الارتباط بين (مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية) كمتغير مستقل و بين (مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين) كمتغير تابع.

المتغير المستقل	المعالم الإحصائية	مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية
مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية	معامل الارتباط (R)	٠.٥٢١
	المساهمة النسبية (R^2)	%٢٦.٢١
	مستوى المعنوية	٠.٠٠٠
	حجم العينة	٢٤١

و ترى الباحثة بناء على النتائج السابقة (جدول ١٢) أنه يمكن نفي الفرض الثالث: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية و مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين". و يقبل الفرض البديل .

- اختبار صحة الفرض الرابع: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية".

يوضح جدول (١٣) نتائج علاقة الارتباط بين (مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية) كمتغير مستقل و بين (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) كمتغير تابع. و يلاحظ من النتائج أن هناك علاقة ارتباط ايجابية طردية قوية ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٧٣٣) ، كما بلغت قيمة التغير في (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) التي ترجع إلى التغير في (مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية) $(R^2) = (0.5372)$ ، كما يشير مستوى المعنوية إلى أن هذه العلاقة عالية المعنوية و لا ترجع إلي الصدفة، حيث بلغ مستوى الدلالة (٠.٠٠٠) وهي اقل من ٠.٠٥

النتيجة السابقة تعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية و مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية . وهذه النتيجة تعطي إمكانية نفي الفرض الرابع.

جدول (١٣): نتائج علاقة الارتباط بين (مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية) كمتغير مستقل و بين (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) كمتغير تابع.

المعالم الإحصائية	مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية	المتغير المستقل
معامل الارتباط (R)	٠.٧٣٣	مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية
المساهمة النسبية (R ²)	%٥٥.٧٢	
مستوى المعنوية	٠.٠٠٠	
حجم العينة	٢٤١	

و ترى الباحثة بناء على النتائج السابقة (جدول ١٣) أنه يمكن نفي الفرض الرابع : "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية ". و يقبل الفرض البديل .

- اختبار صحة الفرض الخامس: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية ".

يوضح جدول (١٤) نتائج علاقة الارتباط بين (التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية) كمتغير مستقل و بين (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) كمتغير تابع. و يلاحظ من النتائج أن هناك علاقة ارتباط ايجابية طردية قوية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٦٥١) ، و بلغت قيمة التغير في (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) التي ترجع إلى التغير في (التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية)

$(R^2) = (42.38\%)$ ، كما يشير مستوى المعنوية إلى أن هذه العلاقة عالية المعنوية و لا ترجع إلي الصدفة، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) وهي اقل من 0.05

النتيجة السابقة تعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية. وهذه النتيجة تعطي إمكانية نفي الفرض الخامس.

جدول (١٤): نتائج علاقة الارتباط بين (التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية) كمتغير مستقل و بين (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) كمتغير تابع.

المتغير المستقل	المعالم الإحصائية	مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية
التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية	معامل الارتباط (R)	0.651
	المساهمة النسبية (R ²)	42.38%
	مستوى المعنوية	0.000
	حجم العينة	241

و ترى الباحثة بناء على النتائج السابقة (جدول ١٤) أنه يمكن نفي الفرض الخامس: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية". و يقبل الفرض البديل .

- اختبار صحة الفرض السادس: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية".

يوضح جدول (١٥) نتائج علاقة الارتباط بين (مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية) كمتغير مستقل و بين (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) كمتغير تابع. و يلاحظ من النتائج أن هناك علاقة ارتباط ايجابية طردية قوية ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٥٩٦) ، كما بلغت قيمة التغير في (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) التي ترجع إلى التغير في (مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية) $(R^2) = (٣٥.٥٢\%)$ ، كما يشير مستوى المعنوية إلى أن هذه العلاقة عالية المعنوية و لا ترجع إلي الصدفة، حيث بلغ مستوى الدلالة (٠.٠٠٠) وهي اقل من ٠.٠٥

النتيجة السابقة تعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية . وهذه النتيجة تعطي إمكانية نفى الفرض السادس.

جدول (١٥): نتائج علاقة الارتباط بين (مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية) كمتغير مستقل و بين (مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية) كمتغير تابع.

المتغير المستقل	المعالم الإحصائية	مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية
	معامل الارتباط (R)	٠.٥٩٦
مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية	المساهمة النسبية (R^2)	٣٥.٥٢%
	مستوى المعنوية	٠.٠٠٠
	حجم العينة	٢٤١

و ترى الباحثة بناء على النتائج السابقة (جدول ١٥) أنه يمكن نفي الفرض السادس: "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية". و يقبل الفرض البديل .

- النتائج الخاصة بتحليل الانحدار (Regression)

اختبار صحة الفرض السابع: " لا يمكن تنفيذ اطار فكرى مقترح بهدف تفعيل دور الادارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري ". .

استخدمت الباحثة متغيرات الدراسة المستقلة لإيجاد إطار فكري مقترح من خلال تحليل الانحدار (regression) ، حيث تقدر قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة و معامل الارتباط المتعدد و معاملات الانحدار القياسي الجزئي بالإضافة إلى اختبار الازدواج الخطى بين المتغيرات الناتجة لضمان دقة النموذج .

و يوضح جدول (١٦) نتائج تحليل الانحدار لتحديد نموذج للعلاقة بين أثر الإدارة الرقمية و تنمية رأس المال البشري و بفحص نتائج الجدول يلاحظ أن العلاقة بين جميع المتغيرات المستقلة (معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية و مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري و مدى توافر التسهيلات اللازمة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية و التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية بالإضافة الى مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية في انجاز الاعمال الادارية) علاقة موجبة و معنوية لا ترجع الى الصدفة ، حيث بلغت قيم معاملات الانحدار لمتغيرات النموذج (٠.١٦٩ و ٠.٢١٨ و ٠.١٨٥ و ٠.١٦٩ و ٠.١٨٧) على الترتيب. كما لوحظ أن كل من (مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة و التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية بالإضافة إلى مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية في انجاز الاعمال الادارية) قد حصلوا على أعلى قيمة من قيم

الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية (دراسة ميدانية على موظفي ...

د/ شيماء محمد الله محمد العال البطران

معاملات الانحدار القياسي الجزئي بلغت (٠.٣٣٢ و ٠.٣٢٦ و ٠.٣٣٦) على الترتيب ، مؤكداً بذلك أنها أقوى المتغيرات تأثيراً في دور الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري.

جدول (١٦): نتائج تحليل الانحدار لتحديد نموذج للعلاقة بين أثر الإدارة الرقمية و تنمية رأس المال البشري.

معنوية VIF	قيمة T	معامل الانحدار القياسي الجزئي	معاملات الانحدار		عناصر الموديل
			معامل الانحدار	الخطأ القياسي	
---	5.639	---	٠.042	٠.235	ثابت المعادلة
1.285	25.428	٠.332	٠.007	٠.169	١- مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة
1.147	19.741	٠.243	٠.011	٠.218	٢- مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري
1.517	20.046	٠.284	٠.009	٠.185	٣- مدى توافر التسهيلات اللازمة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية
1.315	24.725	٠.326	٠.007	٠.169	٤- التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية
1.155	27.206	٠.336	٠.007	٠.187	٥- مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية في انجاز الاعمال الادارية
معامل الارتباط المتعدد (R) = ٠.٩٨٤					
معامل التحديد (R Square) = ٩٦.٩%					

(Y) = مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية.

و للتأكد من استقلالية متغيرات النموذج مع عدم وجود ارتباط ذاتي في حد الخطأ بين المتغيرات المستقلة (Collinearity Statistics) قامت الباحثة بتقدير معامل تضخم التباين (VIF). وقد جاءت نتائج (جدول ١٦) تؤكد عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة ، حيث انخفضت قيم VIF لأقل من "٥" وهو حد المعنوية ، مما يؤكد على صلاحية نموذج العلاقة بين المتغيرات المستقلة السابقة و دور الإدارة الرقمية كآلية لتنمية راس المال البشري الإداري

كما بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) لمتغيرات النموذج (٠.٩٨٤) و معامل التحديد (R Square) ٩٦.٩% و بمستوى معنوية بلغ (٠.٠٠٠) ، مما يؤكد معنوية علاقة الانحدار بين هذه المتغيرات و دور الإدارة الرقمية في تنمية راس المال البشري الإداري.

مما سبق يمكن صياغة عناصر الاطار المقترح لرفع كفاءة الادارة الرقمية كآلية لتنمية راس المال البشري الإداري كما هو موضح بشكل (١) كالآتي:



شكل (١): عناصر الاطار المقترح لرفع كفاءة الادارة الرقمية كألية لتنمية رأس المال البشري الإداري

و ترى الباحثة من نتائج جدول (١٦) و شكل (١) ، إمكانية رفض الفرض النظري السابع " لا يمكن تنفيذ طار فكري مقترح بهدف تفعيل دور الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري ". و يقبل الفرض البديل.

نتائج الدراسة:

١- أكدت النتائج أن أداة الدراسة الميدانية (استمارة الاستقصاء) كانت على درجة عالية من الصدق و الثبات مما يؤكد إمكانية الاعتماد على نتائج التحليلات الإحصائية و إمكانية تطبيقها على مجتمع الدراسة. قد اوضحت نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الاستقصاء، أن محتوى محاور الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي مما يؤكد صلاحية أقسام استمارة الاستبيان لأجراء التحليل الإحصائي عليها.

٢- أظهرت النتائج أن غالبية آراء العاملين تؤكد احتياجهم الى معرفة أنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الجامعة بشكل اكبر و ادق.

٣- أكدت النتائج أن غالبية العاملين في حاجة إلي إدراك أهمية مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية.

٤- أظهرت النتائج أن غالبية العاملين في حاجة إلي إدراك أهمية دور أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية

٥- بينت النتائج الحاجة إلي توافر مزيد من التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية.

٦- الحاجة الى إدراك أهمية دور التحديات و العقبات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية و محاولة مواجهتها بشكل سريع.

٧- اوضحت النتائج بأهمية دور أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية.

٨- بالنسبة الي نتائج العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة فقد اكدت النتائج الاتي:

أ- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية .

ب- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدي مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية.

ت- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية و مدى توافر التسهيلات اللازمة من قبل الجامعة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية .

ث- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية في الكلية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية.

ج- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية المتوافرة بالكلية في انجاز الاعمال الادارية و مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تحسين أداء الموظفين بالكلية

٩- أظهرت نتائج تحليل الانحدار لتحديد نموذج للعلاقة بين أثر الإدارة الرقمية و تنمية رأس المال البشري أن العلاقة بين جميع المتغيرات المستقلة (معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية و مدى مساهمة أنظمة الإدارة الرقمية في تطوير العمل الإداري و مدى توافر التسهيلات اللازمة لدعم أنظمة الإدارة الرقمية و التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية بالإضافة الى مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية في انجاز الاعمال الادارية) علاقة موجبة و معنوية لا ترجع الى الصدفة.

١٠- لوحظ أن كل من (مدى معرفة الموظفين بأنظمة الإدارة الرقمية المطبقة و التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الرقمية بالإضافة إلى مدى فعالية أنظمة الإدارة الرقمية في إنجاز الأعمال الإدارية) قد حصل على أعلى قيمة من قيم معاملات الانحدار القياسي الجزئي و بالتالي فهي أكثر المتغيرات تأثيراً في نموذج العلاقة بين أثر الإدارة الرقمية و تنمية رأس المال البشري.

التوصيات:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة، يمكن تقديم بعض التوصيات على النحو التالي:

- ١- أهمية تفعيل الإدارة الرقمية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى إلكترونية.
- ٢- العمل على تطوير الإجراءات والعمليات الإدارية بما يتوافق مع أهداف الإدارة الرقمية.
- ٣- تعزيز وعي الموظفين بإيجابيات الإدارة الرقمية، والأنظمة المطبقة في الجامعة وما يتم تفعيله من أن أنظمة جديدة من خلال عقد ورش عمل تدريبية وندوات تعريفية.
- ٤- الموائمة بين عمليات الأنظمة الإلكترونية واحتياجات العمل الفعلية، والاهتمام بشبكة الاتصال لضمان سرعة استجابة الأنظمة للأوامر المطلوبة، وتطوير الأنظمة بحيث تتضمن جميع المهام والإجراءات والتخلص من المعاملات الورقية، والاهتمام بزيادة خاصية الحماية والأمان على الأنظمة.
- ٥- توفير الدعم المالي والموارد البشرية المتخصصة لتطوير الأنظمة بشكل مستمر وبما يتناسب مع التطور في احتياجات العمل.
- ٦- التحسين المستمر للبنية التحتية من أجهزة الحاسب والبرامج وشبكات الاتصال وقواعد البيانات للجامعة بحيث تتلاءم مع التطور التكنولوجي في العالم.

المراجع:

- ١- بارك، نعيمة (٢٠١٤) : تنمية الموارد البشرية فق ظل اقتصاد المعرفة كأداة لتحقيق رأس المال الفكري فق الجزائر - الواقع والمأمول، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الإنسانية، جامعة حسبية بن بو علي الشلف، الجزائر، العدد (١٢).
- ٢- البنك الدولي (٢٠١٩): الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم ٢٠١٩
- ٣- تقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٣) : نحو إقامة مجتمع المعرفة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للإئماء الاقتصادي والاجتماعي
- ٤- الحرون، منى محمد السيد ؛ بركات، على على عطوة (٢٠١٩) "متطلبات التحول الرقمي في مدارس التعليم الثانوي العام في مصر، مجلة كلية التربية ببنها، ع ١٢٠٤ ،مج ٥ ،اكتوبر.
- ٥- حسن سعد عبد الحميد (٢٠١٦) : معوقات مجتمع المعرفة في الجامعات العراقية، مركز البيان للدراسات والتخطيط، بغداد: العراق، <http://www.bayancenter.org/2016/10/2533>
- ٦- حنين محمد شعيب (٢٠٢١): "أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات: دراسة تطبيقية"، المجلة العربية للإدارة، مجلد (٤١) ، عدد (١) ، ٢٠٢١.
- ٧- خليفة مصطفى أبو عاشور، وداينا مجيل النمري (٢٠١٣) : مستوى تطبيق الإدارة الكرتونية في جامعة اليرموك من وجهة نظر الهيئة التدريسية والاداريين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، العدد ٢ ،المجلد ٩ ،حزيران.
- ٨- الدمرداش، نعمات؛ وعبدالفتاح، خالد(٢٠٠٥): إدارة المنظمات الاجتماعية ، بل برنت للطباعة، القاهرة.
- ٩- الدهشان، جمال على خليل ؛ السيد، سماح السيد محمد (٢٠٢٠): "رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات، كلية التربية، جامعة سوهاج" ، المجلة التربوية، العدد(٧٨) ،اكتوبر.
- ١٠- رضا إبراهيم المليجي، (٢٠١٢) : إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق، عالم الكتب، القاهرة.

- ١١- زايد، أحمد (٢٠١١) الاستثمار الاجتماعي مقارنة وسيكولوجية للمفهوم، بحث منشور في المؤتمر السنوي الثالث عشر، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.
- ١٢- عادل بومجان ، نادية عديلة ، رشدي قرابري (٢٠١٩). "دور رأس المال الفكري في تحسين جودة التعليم العالي في ظل التحول نحو الاقتصاد الرقمي :دراسة عينة من آراء أساتذة جامعة بسكرة". مجلة علوم الانسان و المجتمع ، المجلد ٨ ، العدد ٤.
- ١٣- عادل بومجان ، نادية عديلة ، رشدي قرابري (٢٠١٩): "دور رأس املا الفكري في تحسين جودة التعليم العالي في ظل التحول نحو الاقتصاد الرقمي: دراسة عينة من آراء أساتذة جامعة بسكرة" ، مجلة علوم الانسان و المجتمع – المجلد (٨)، العدد (٤)، ٢٠١٩ .
- ١٤- عامر ، طارق عبد الرؤوف ، الإدارة الالكترونية ، دار السحاب للنشر والتوزيع ، مصر ، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧م
- ١٥- عائشة بنت أحمد الحسيني و شذا بنت عبدالمحسن الخيال (٢٠١٣): "أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي" (دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة) المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة - جامعة الازهر – العدد (١٠)، ٢٠١٣.
- ١٦- على، أسامة عبد السلام، (٢٠١١) : التحول الرقمي للجامعات المصرية : المتطلبات والاليات، مجلة التربية، مصر، المجلد (١٤) ، العدد(٣٣)
- ١٧- فؤاد أبو حطب ، سيد عثمان : التقويم النفسي ، القاهرة ، الأنجلو المصرية ، ١٩٧٣ ، ص ٧٧٠ .
- ١٨- الكريمين، رائد أحمد إبراهيم وآخرون (٢٠١٤): العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية الأكاديمية فق كليات التربية بالجامعة الأردنية الرسمية، المجلة العربية للدراسات المعلوماتية، معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية ،السعودية، العدد(٤).
- ١٩- المطرف، عبدالرحمن بن فهد (٢٠٢٠) : "التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" ، مجلة كلية التربية، جامعة أسبوط، م٣٦، العدد(٧)، يوليو.

الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية (دراسة ميدانية على موظفي ...

د/ شيماء محمد الله محمد العال البطران

٢٠- محمد محمد محمود حماد (٢٠٢٠): "دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد السابع العدد (٧)، ديسمبر ٢٠٢٠.

٢١- محمد، هبة الله عادل عبدالرحيم (٢٠٢١): "العائد الاجتماعي لبرنامج التحول الرقمي بالأجهزة التخطيطية القومية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الفيوم، مجلد ٢٢، العدد (٢٢).

٢٢- محمود عبد الله محمد منصور (٢٠٢١): "التحول الرقمي كآلية لتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (٥٤) - الجزء الأول، ابريل ٢٠٢١.

٢٣- مروان سليم الأغا وآخرون (٢٠١٢): العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية وتطبيق الإدارة الكرتونية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، المجلد الرابع عشر.

٢٤- مصطفى أحمد أمين (٢٠١٨): "التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة"، مجلة الإدارة التربوية تصدرها الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية لعدد (١٩)، ٢٠١٨.

٢٥- موقع جامعة الفيوم على شبكة الانترنت.

٢٦- هديب، إبراهيم عودة (٢٠١٤): الاستراتيجية التطويرية للموارد البشرية، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان.

٢٧- ودي عبد القادر (٢٠١١): الإدارة الرقمية كإبداع في تسيري منظمات الأعمال مع الإشارة لنموذج للإدارة الرقمية في المنظمات العربية، أعمال الملتقى الدولية " الإبداع والتغيري التنظيمي في المنظمات الحديثة. دراسة وتحليل تجارب وظنية ودولية"، الجزء الثاني، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر.

٢٨- ولاء محمود عبد الله محمود (٢٠١٨)، "مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي" مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، العدد (٩٠)، المجلد الثاني، ٢٠١٨.

٢٩- ولاء محمود عبد الله محمود (٢٠٢٠): مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي "الواقع وسيناريوهات المستقبل"، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، العدد (٩٠)، المجلد الثاني، ٢٠١٨.

٣٠- وهيبة، سراج (٢٠١٢): استراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة شركة تصنيع اللواحق الصناعية والصحية بعين الكبيرة سطيف، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف.

٣١- يحيوى، نعيمة؛ وأم السعد، فتحية (٢٠١٥): تكنولوجيا المعلومات و انعكاساتها على تنمية الموارد البشرية : دراسة ميدانية لمؤسسة سونغاز المديرية الجهوية للتوزيع باتنة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة باتنة، الجزائر، العدد (٢) الجزء (٢).

المراجع الأجنبية:

- 1- Alavi, Maryam and Leidner, Dorothy E., 2001, Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues, MIS Quarterly, Vol. 25, No. 1, pp. 107 – 136.
- 2- Bartlett, J., Kotrlik, J. and Higgins, Ch. 2001. Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research, Information Technology, *Learning, and Performance Journal*, 19(1): 43-50.
- 3- Berman, Yitzhak el at., 1995, Policy Impact on Information Technology Programming in the Social Services, Knowledge and Policy, Vol. 8 Issue 1, Spring, pp. 23 – 32
- 4- Bicen, H., Duman, H. (2020). The Relationship of Educational Management in the New World Order with the Sustainability of Digital Transformation and Corporate Commitment, Educational administration; Educational technology, Article Publisher in MDPI AG, Switzerland, Basel.

- 5- Brynjolfsson, Erik and Hitt, Lorin, 2000, Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance, The Journal of Economic Perspectives, Vol.14, No.4, , pp.23 - 48. (xxix) Arvanitis, S. and Hollenstein, H., 2001, The Determinants of the Adoption of Advanced Manufacturing
- 6- Deloitte, Ganesh, B(2020) Integration Systems Information of Effects the of Examination Empirical An). Manage Production & Operations of Journal International», Improvement Process Business o V.20 No. 11. pp359-1331
- 7- Evans, P., Pucik, V.& Barsoux, J.L. (2002). The Global Challenge: International Human Resource Management, (New York, McGraw-Hill Companies).
- 8- Gorriz, C. and Castel, G., 2010, The Relationship Between Human Resources and Information and Communication Technologies: Spanish Firm-level Evidence, Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research, Vol. 5, Issue 1, pp. 11-24.
- 9- Kim, Soonhee and Lee, Hyangsoo, 2006, The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge Sharing Capabilities, Public Administration Review, May - June, pp. 370 – 385
- 10- Kraemer, Kenneth L. and Dedrick, J., 1997, Computing and Public Organizations Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 7, Issue 1, Jan, pp. 89
- 11- McMahan, Gary C. et al., 1995, Automate or Informate? an Investigation of the Effects of Information Technology on Motivation and Performance, Los Angeles: Center for Effective Organizations.

- 12- Mladenova, T., Kalmukov, Y. & Valova, I. (2020). Covid 19 – A Major Cause of Digital Transformation in Education or Just an Evaluation Test, TEM Journal. Volume 9, Issue 3, P P. 1163,1170
- 13- Noguera, María, D.D., Gómez, Carlos, H., Cordobés, Olga, O. &González, M.D.L. (2020). Perceptions of Students Toward Digital Transformation in University Teaching, Article Publisher in MDPI AG, Switzerland, Basel
- 14- Rampelt, F., Orr, D. & Knoth, A. (2019). Bologna Digital 2020 White Paper on Digitalisation in the European Higher Education Area. Retrieved from <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/news/white-paperbologna-digital>
- 15- Rangriz, Vahid and Raja, G., 2011, Analysis of Impact of Information and Communication Technology on Productivity and Economic Performance, Journal of Information Technology, Vol. 7, No. 3, pp. 45 – 68
- 16- Santos, H., Batista, J. & Marques, R, P. (2019). Digital transformation in higher education: the use of communication technologies by students, Procedia Computer Science, 164, pp. 123–130.
- 17- Snedecor, G.W. and Cochran, W.G. (1980) . Statistical methods. Oxford & J.BH Publishing com. 7th. Edition
- 18- Spanos, E., et. al., 2002, The Relationship Between Information and Communication Technologies Adoption and Management, Information and Management, Vol. 39, No. 8 pp. 659 - 675