

تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في بناء الميزة التنافسية لأراء عينة بمديرية الكهرباء والغاز بالجلفة

The effect of digital human resources management practices in building the competitive advantage of sample opinions at the Electricity and Gas Directorate in Djelfa

كوار بن عزوز

جامعة الجلفة (الجزائر)

b.kouar@univ-djelfa

ملخص:	معلومات المقال
هدفت هذه الدراسة بصورة واقعية الى التعريف بإدارة الموارد البشرية الرقمية والتعرف على مستوى ممارسات مختلف وظائفها في إطار تفعيل منظومة الرقمية للمؤسسات ومعرفة واقع تجسيدها بمديرية الكهرباء والغاز بالجلفة وعلاقتها بمستوى تحقيق الميزة التنافسية من خلال تقليل التكلفة والجودة والمرونة والابتكار. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بطريقة العينة لأراء عينة عشوائية تعدادها (45) مفردة موزعة بين الموظفين وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة وتم التأكد من صدقها وثباتها ، كما قمنا بالاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية مثل معامل الارتباط واختبار سميروف للتوزيع الطبيعي أي اختبار حسن المطابقة وأسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضياتها.	تاريخ الارسال: 2025/08/12 تاريخ القبول: 2025/09/24
	الكلمات المفتاحية: ✓ إدارة الموارد البشرية الرقمية ✓ ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية
Abstract:	Article info
This study aimed at a realistic way to introduce digital human resources management and identify the level of practices of its various functions within the framework of activating the digital system for institutions and knowing the reality of its embodiment in the Directorate of Electricity and Gas in Djelfa and its relationship to the level of achieving the competitive advantage through reducing the cost, quality, flexibility and innovation. The study relied on the descriptive analytical approach in the sample method for the opinions of a random sample of its number (45) singularity Distributed The Directorate of Electricity and Gas in Djelfa was high and that the most prominent practice of the Digital Human Resources Department is common from the point of view of employees is the practice related to the dimension of digital compensation.	Received 12/08/2025 Accepted 24/09/2025
	Keywords ✓ Digital Human Resources Management ✓ Digital Human Resources Management Practices ✓ Competitive advantage

المقدمة:

تشكل الرقمية ظاهرة تنظيمية عامة ذات صلة ليس فقط بإدارة الموارد البشرية بل تتعدى الى جميع المجالات التنظيمية ولعل مفاهيم الرقمنة والرقمية والتحول الرقمي تشير بشكل مباشر الى الاعتماد المتزايد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويمثل هذا المشهد الرقمي العديد من التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية في ظل التطور المتسارع للتكنولوجيا وتبرز إدارة الموارد البشرية كدالة محورية في هذا التحول والذي يؤدي الى إنشاء ثقافة تعزز مساهمة الكوادر البشرية في ترسيخ هذا النمط من خلال تفعيل المنصات الرقمية بإعتماد البيانات الشخصية لتحديد الكفاءات ودعم قدراتها لاجل بلوغ الاهداف وتحسين الاداء في صورة الجودة وهذا مايعزز بناء الميزة التنافسية والقائمة في جوهرها على الجودة وتقليل التكلفة من خلال الكفاءات الموجودة والفعالية لاجل التوازن بين تحقيق النتائج وتعزيز الكفاءات , وصورة الميزة التنافسية توحى الى الانسجام الموجود بين الافراد في سبيل استدامة تنافسية للمؤسسة في ظل تقلبات البيئة المحيطة و بالنظر كذلك الى ثقافة الفرد والمجتمع التي تتطلع دائما الى افضل الخدمات وجودة عالية ومبتكرة . على ضوء ما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة فيما يلي:

كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في بناء الميزة التنافسية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة ؟

وقصد الإجابة على إشكالية الدراسة نطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما تقديرات الموظفين لممارسة أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة ؟
- ما أبرز ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية استخداما داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة؟
- ما مستوى الاهتمام ببناء ميزة تنافسية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة؟
- ما طبيعة العلاقة (الارتباط - الأثر) الموجودة بين ممارسة أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية وبناء الميزة التنافسية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة؟

فرضيات الدراسة :

- في ضوء الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية محل الدراسة يمكن وضع مجموعة من الفرضيات قصد اختبارها وتمثل فيما يلي :
- الفرضية الأولى: توجد تقديرات للموظفين عن ممارسة أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة بمستوى متوسط .
 - الفرضية الثانية: أبرز ممارسات أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية شيوعا داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة التعويض الرقمي بمستوى متوسط .
 - الفرضية الثالثة: يوجد اهتمام ببناء الميزة التنافسية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة بمستوى متوسط.
 - الفرضية الرابعة: توجد علاقة ارتباط وأثر ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الرقمية وبناء الميزة التنافسية عند مستوى دلالة معنوية $\alpha \leq 5\%$. داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة.

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية الرقمية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة لسلوكيات ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية من وجهة نظر الموظفين لديها ؛
- التعرف على علاقة التأثير (النتيجة) الممكنة بين ممارسة إدارة الموارد البشرية الرقمية والرضا الوظيفي للموظفين داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة.
- التعرف على أبرز ممارسات ممارسة إدارة الموارد البشرية الرقمية شيوعا داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة كما يراها الموظفون وكذا أقلها ممارسة ؛
- التعرف على مستوى الميزة التنافسية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة من وجهة نظرهم ؛

- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية الموجودة ودرجتها بين المتغير المستقل ممارسة إدارة الموارد البشرية الرقمية و المتغير التابع الميزة التنافسية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة؛

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في الآتي :

- تناول هذه الدراسة لموضوع ممارسة إدارة الموارد البشرية الرقمية حيث يتم عرض مفهوم وخصائص وأهميتها في المديرية وتقييم لهذه النظرية , كما يعد موضوع الدراسة مرتبط بأحد أهم ركائز الادارة وهو العنصر البشري والتي تعتبر أهم العوامل لانسجام الجماعة ولتحقيق أهداف المؤسسة والتأثير على كفاءتها وفعاليتها .

- حتمية الاهتمام بالعنصر البشري داخل مديرية الكهرباء والغاز ومعرفة العوامل المؤثرة على مستوى الميزة التنافسية والذي ينعكس مباشرة على أدائهم الوظيفي .

- تم تجسيد هذه الدراسة بمديرية الكهرباء والغاز بالجلفة لاجل توفير معلومات لمتخذي القرارات عن استخدام ممارسة إدارة الموارد البشرية الرقمية كأسلوب يمكن أن يؤدي الى تطوير كفاءة العنصر البشرية والتحكم في إدارة الوقت لتجسيد أهدافها

الجانب النظري لمتغيرات الدراسة :

2- إدارة الموارد البشرية :

يستخدم للدلالة على العملية الإدارية المتعلقة بإدارة المواهب البشرية لتحقيق أهداف المؤسسات (scott.snell.2013.4 §, george bohlander)

ولفظ الموهبة مأخوذ من الهبة وهي العطاء أو التبرع لغة واصطلاحاً ورد بالتمليك دون عوض (التعريفات .الجرجاني. 2004) وهي تمثل قدرات موروثة في شكل إنتاج متميز وذا قيمة للفرد والمؤسسة على حد سواء .

2-1 ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية :

تشكل ممارسات إدارة الموارد البشرية حجر الزاوية في نشاط المؤسسة لتحقيق أهدافها واستدامتها في بيئتها وهذا مرتبط بالعنصر البشري المورد للمهارة من خلال العلاقة الوثيقة التي تربطه بالمؤسسة , ولعل التقدم التكنولوجي أدى إحداث التغيير من خلال إدخال مفهوم الرقمية في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية,

2-3 مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية :

عرفت المنظومة الرقمية ولوج إلى فضاء ممارسات إدارة الموارد البشرية والذي يعد إضافة ينبغي على المؤسسات تبنيها من أجل البقاء على تواصل دائم مع الأفراد (varadaraj.at el 2021.) .

وتشير إدارة الموارد البشرية الرقمية الى استخدام الانظمة الالكترونية والبرامج المتخصصة لتحسين دورة حياة الموظفين , وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية وفعاليتها (napoli et al. 2016).

وبناء على ماسبق يرى الباحث أن إدارة الموارد البشرية الرقمية هي استثمار في الجانب التكنولوجي الرقمي واستخدامه في الأعمال الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب وتقييم الأداء ونظام التعويضات , وفق أنظمة متخصصة وبرامج تقنية , لاجل إدارة الاداء بشكل يفضي إلى تطوير كفاءة العنصر البشري وتحقيق الفعالية للمؤسسة و جودة مخرجاتها .

وتهدف إدارة الموارد البشرية الرقمية إلى تحسين إدارة الموارد البشرية وتسهيل مختلف العمليات التي تتعلق بالموظفين مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء والمكافآت والإجازات والتقارير وغيرها (Strohmeier.S, 2020)

3- أهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية :

يساهم نموذج إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحسين مختلف المهام الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وتسهيل المعاملات الخاصة بالموظفين وتراعي المشاكل الفردية وحلها في زمن قياسي ما يؤدي الى تحسين الكفاءة الإنتاجية وجودته وتخفيض التكاليف من خلال السرعة في تحقيق الأهداف وهذا ما يجعلها تحقق ميزة تنافسية ولذلك فإن من مميزاتها مايلي :

1- زيادة الكفاءة الإنتاجية : أسلوب إدارة الموارد البشرية الرقمية يؤدي الى تحسين جودة العمل المنجز وزيادة الكفاءة الانتاجية من تبسيط إجراءات العمل والتحكم في إدارة الوقت وتكريس مبدأ التواصل الدائم والتنسيق بين الموظفين (Thite.m, 2022)

2- تحسين إدارة الموارد البشرية الرقمية : بشكل عام يساعد في تحسين عمليات مختلف الوظائف المتعلقة بالموظفين مثل التوظيف , التدريب , تقييم الأداء , التعويضات , الإجازات , التقارير الخاصة بهم , وغيرها ((أصرف، 2020).

3- تقليل الوقت والجهد : توفر إدارة الموارد البشرية الرقمية الوقت والجهد اللازمين في مختلف مراحل الأداء وتسهل مختلف العمليات وتبسيطها ما يؤدي الى تحسين الإنتاجية بالجودة والوقت المطلوب .

4- زيادة خبرة الموظفين : إدارة الموارد البشرية الرقمية تساهم من خلال ثقافة العمل الرقمي إلى تحسين تجربة الموظفين وشعورهم الراحة أثناء تأدية المهام الرئيسية لمختلف وظائف الموارد البشرية .

5- التواصل الافتراضي : تعمل إدارة الموارد البشرية وفق هذا الأسلوب على تكريس ثقافة اللاحدود المكانية و الزمانية قصد تحسين قراراتها المتعلقة بالأفراد من خلال توفير البيانات والمعلومات المستحدثة بشكل مستمر ودائم وتجسيد الاتصال الفعال عن بعد بين الادارة والموظفين خدمة للمصلحة المشتركة .

تبرز أهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية في توفير البيانات والمعلومات لأجل تحقيق ميزة تنافسية والتحكم في التكاليف وتقليص المدة الزمنية , وهو ما يمكن المؤسسات من تحسين الكفاءة الإنتاجية وزيادة معدلات الأرباح ما ينعكس على رضا الموظفين وولائهم لها .

ويمكن تلخيص أهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية في الآتي :

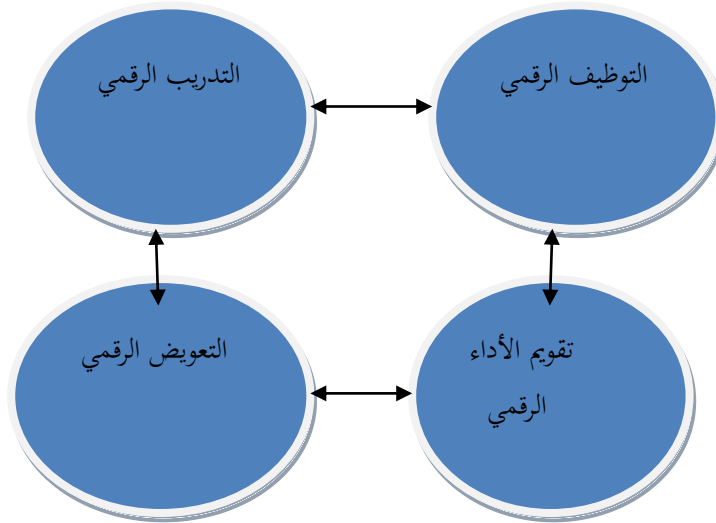
- إيجاد تكامل في الولوج الى قواعد البيانات وتوسيع نطاق المعلومات .
- زيادة إمكانية وصول الموظفين الى قواعد البيانات من خلال نموذج البوابات الالكترونية لإدارة الموارد البشرية بفاعلية أكبر مثل عملية التوظيف , وتسجيل الوقت والحضور .
- تسهيل التعاون والتدريب والتفاعل والمشاركة في نشر المعلومات .
- التواصل مع الموظفين وتحفيزهم , وإدارة المزايا الوظيفية , المكافآت , وتحسين الخدمة المقدمة (Usrof.h.j, 2020)

4- أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية :

تشكل إدارة الموارد البشرية الرقمية مجموعة من الأبعاد والتي تضم ما يلي :

شكل رقم : 01

أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية .



المصدر : من إعداد الباحث

1- التوظيف الرقمي : يشير الى استقطاب واختيار الى التكنولوجيا والمنصات الرقمية قصد السماح للمرشحين بتقديم طلباتهم للوظائف المتاحة وفق الشروط والمؤهلات المطلوبة والولوج الى مواقع ومنصات تضعها المؤسسات بغية الاستفادة من المرشحين ذوي المهارات والمواهب في تدعيم بناء كفاءات المؤسسة المستقبلية والمساهمة بدرجة كبيرة لتحقيق أهدافها ,وكي تضمن نموها واستدامتها .

2- التدريب الرقمي : تشير الى جميع برامج التدريب والتعلم , حيث يتم استخدام الأنظمة والتطبيقات المستندة الى الويب لإنشاء المعرفة ونقلها. ويغطي التعلم الإلكتروني العديد من التطبيقات مثل التعلم القائم على الكمبيوتر والتدريس عبر الانترنت (Mushfique, 2018). chima, & Uzeochi, 2018) من خلال تصميم وتطبيق وتقييم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي لتحقيق الاهداف التدريبية و إتقان المهارات وبناء على سرعة المتدربين في التعلم ومستواهم الفكري وظروف عملهم . (Nawaz,N, 2017)

3- تقويم الأداء الرقمي : عملية منظمة لقياس وإصدار الاحكام وتقييم نتائج تحقيق اهداف أداء الموظفين باستخدام التكنولوجيا الرقمية والادوات الالكترونية لتقييم أداء في المؤسسات وتعتمد برامج التقييم على أدوات التحليل الإحصائي المتخصصة ,وعبر الانترنت من خلال تقديم المعلومات المطلوبة , كل هذه البرامج المتبعة في قياس الاداء تهدف الى تقليل العامل الزمني والتكلفة من جهة وإنصاف الموظفين من جهة اخرى لتحسين المستمر وإكساب الموظفين خبرات معرفية تساعدهم على الانجاز لمختلف المهام .

4- التعويض الرقمي : يجسد المقابل المادي والعيني الذي يتلاقاه الموظف ويتفاوت حسب المهام وقيمة العمل المنجز , ويتطلب التعويض الرقمي استخدام الادوات الالكترونية الخاصة مثل برامج التعويضات المتخصصة وتطبيقات المخصصة لتحديد الاجور والمرتبات , واستخدام أدوات التحليل الإحصائي في التنبؤ بتكاليف التعويضات الاجمالية (halid, 2020), بالنظر الى عملية تقييم الاداء المتغيرة باستمرار مما يؤمن على المعلومات المتعلقة بالوارد البشرية المالية وتصبح بذلك عملية داخلية تخضع للجانب الرقمي (Srihari, 2020).

5- الميزة التنافسية :

حظيا اهتمام الباحثين في مجال إدارة الاعمال منذ بداية الثمانينات القرن الماضي, بمفهوم الميزة التنافسية بالنظر للتغيرات والصعوبات التي شهدتها بيئتها الداخلية والخارجية ,ومع بروز عديد المنافسين الجدد , مما دفعها للبحث عن سياسات واستراتيجيات تستطيع من خلالها تحقيق ميزة تنافسية كي تستمر بها في بيئتها .

ولعل أبرز ميزة تؤدي إلى التنافسية هو امتلاك العنصر البشري المؤهل والذي يتماشى والتغيرات الحاصلة , كما للتكنولوجيا دور هام في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة .

تعددت المفاهيم الخاصة بالميزة التنافسية من وجهات نظر مختلفة ومنها الآتي:

تشير فكرة الميزة التنافسية إلى قدرة المؤسسة على أداء أنشطتها بطريقة متباينة مقارنة بالمنافسين تجعلهم غير قادرين على تكرار الاستراتيجيات التنافسية التي تنفذها المؤسسة (Kariuki و Kilika، 2017).

كما عرفت الميزة التنافسية بأنها المستوى الذي أدى إلى تمكين إحدى المنظمات من تقليل التكاليف واستغلال الفرص وتحديد التهديدات (Newbert & scott, 2008).

كما عرفت الميزة التنافسية كذلك : بأنها تنفيذ استراتيجيات جديدة تخلق قيمة للمنظمة واستغلال الفرص وتحديد التهديدات (Mathur, 2015).

وبناء على التعريفات السابقة يرى الباحث أن الميزة التنافسية هي امتلاك لقدرات خاصة تجعلها تكتشف الفرص المتاحة وتحدد التهديدات الواردة , مما يمكنها من خلق قيمة مضافة للمؤسسة عن غيرها من المنافسين .

6- أهم مصادر الميزة التنافسية :

- السلعة أو الخدمة المميزة والتي لا تتمتع بها منتجات المنافسين .
- المورد البشري ذوي المهارات العالية والمؤهلات في الأداء وصنع القرار .
- التقنية أي التكنولوجيا المستخدمة والتي تراعي الجودة و الدقة في المنتج .
- الدراسات البحثية والتي تعنى بالبيانات والمعلومات في الوقت المناسب .

7- عناصر الميزة التنافسية : يرجع تحقيق الميزة التنافسية إلى مدى توافر مجموعة من العوامل , وطبيعة التفاعل والتكامل الحاصل بينهما , ومن أبرز عناصر الميزة التنافسية مايلي :

1- الموارد الطبيعية : لم يعد توافر الموارد الطبيعية عاملاً أساسياً لتحقيق ميزة تنافسية بالنسبة للدول والمؤسسات نتيجة لتغيرات حدثت

على مستوى العالمي والمحلي , فاليابان نموذج للدولة التي ليست لها موارد طبيعية غير أنها , تحقق ميزة تنافسية في منتجاتها كذلك ألمانيا تعد فقيرة من حيث الثروات الباطنية غير أنها تحقق ميزة تنافسية , لذلك فإن الموارد الطبيعية لم تعد أولوية في المعادلة التنافسية .

2- رأس المال: مع الانفتاح العالمي وفي ظل العولمة , وتطور حركة رؤوس الأموال وانتقالها بين المؤسسات والدول من خلال الاستثمارات, لم يعد رأس المال يشكل أهمية بالغة لتحقيق ميزة تنافسية .

3- التكنولوجيا: أضحت البعد التكنولوجي ذو أهمية في تحسين الكفاءة الانتاجية, وتحقيق الميزة التنافسية من خلال المعرفة والابتكارات وإدماجها ضمن تطبيقات التكنولوجيا في تحسين صور الأداء ومن ضمنها الجودة العالية, كما أنها متاحة وليست حكراً على مؤسسات معينة , لذا دخلت في حسابات المعادلة التنافسية بين المؤسسات.

4- الموارد البشرية : يشكل البعد البشري أهمية استراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية , وهذا انطلاقاً من التعليم العالي المستوى والذي يكسب مهارات عالية ومعارف جديدة , كما لها دور كبير وبارز في خلق التكنولوجيا وتطبيقاتها , فضلاً عن كونها عنصر غير قابل للمحاكاة والتقليد , فالمعادلة التنافسية تعطي أولوية للمورد البشري الكفؤ لخلق التقنية وبالتالي خلق قيمة تميز بها المؤسسة عن باقي منافسيها الحاليين والجدد .

8- العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الرقمية وتحقيق الميزة التنافسية :

- تشكل الأعمال الرئيسية لإدارة الموارد البشرية الرقمية عنصر أساسي في معادلة تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة لإيجاد ميزة تنافسية .
- ممارسات إدارة الموارد البشرية تعبر ضمناً عن إدارة المواهب وهي تجسد ثقافة تنظيمية تركز قيم التميز لتحقيق نتائج بالغة الأهمية وإيجاد ميزة تنافسية .
- البعد البشري محور دالة الميزة التنافسية .
- الإجراءات المتخذة من جانب إدارة الموارد البشرية الرقمية تكون أكثر دقة في تحقيق الفعالية وإيجاد ميزة تنافسية.
- سياسات الموارد البشرية الرقمية تحدد توجهات المقاصد الرئيسية والمبادئ والأهداف البعيدة التي تتبناها الإدارة بشأن الموظفين كشرط أساسي لتحقيق الميزة التنافسية .
- السياسات المنتهجة في مهام إدارة الموارد البشرية الرقمية تساهم في تعزيز مكانة المؤسسة , من خلال إيجاد قيم ومهارات للمورد البشري متميزة تؤدي إلى النمو الرفيع من القيمة التجارية للمؤسسة .

• الإجراءات المنهجية للدراسة :

تقع هذه الدراسة ضمن مجموعة الدراسات الوصفية التحليلية إذ أنها تمكن من الحصول على معلومات دقيقة تظهر الواقع المدروس وتساهم في تحليل ظاهري ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والميزة التنافسية وبحث العلاقة بينهما , بالإضافة إلى إمكانية صياغة فروض عملية واختبارها, وفي هذا الصدد تم إجراء المسح الاستطلاعي وتحليل بيانات العينة من خلال الإجابة عن الاستبانات واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة قصد وصف واقع ممارسات وتطبيق إدارة الموارد البشرية الرقمية ومستوى الميزة التنافسية خلال فترة زمنية محددة , واختبار الفرضيات الدراسة في ضوء بيانات يمكن وصفها وتحليلها .

تحديد مجتمع الدراسة وعينته :

يتمثل مجتمع الدراسة في موظفي مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة , وتم سحب عينة عشوائية لأراء بعض الموظفين من مجتمع الدراسة الذي يتجاوز عدد موظفيه 45 ,ومن قواعد تحديد العينة وهذا بإجماع مختلف أراء الباحثين والتي تضمنت أن تكون حجم العينة تفوق 30 مفردة وعلى إثره يمكن استخدام برنامج الحزمة الإحصائية العلوم الاجتماعية spss .

والعينة المراد استجوابها في هذه الدراسة بلغت 45 موظفاً من خلال توزيع الاستبانات عليهم, وتم استرجاع 40 استبانة والتي خضعت لعملية تفريغ البيانات المتحصل عليها التي يمكن وصفها وتحليلها .

خصائص عينة الدراسة :

يوضح الجدول رقم (1) بعض خصائص عينة الدراسة والبالغ حجمها (40) موظفاً .

جدول رقم (01): خصائص عينة الدراسة

الرقم	البيان	التوزيع	التكرار	النسبة المئوية
01	الجنس	ذكر	35	87.5
		أنثى	05	12.5
		المجموع	40	100%
02	العمر	أقل من 30 سنة	00	00
		من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	17	42.5
		من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	18	45
		50 سنة فأكثر	05	12.5

تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في بناء الميزة التنافسية

		المجموع	40	100%
03	المستوى التعليمي	ثانوي	14	35
		جامعي	22	55
		دراسات عليا	4	10
		المجموع	40	100%
04	المستوى الوظيفي	الادارة العليا	08	20
		الادارة الوسطى	24	60
		الادارة الدنيا	08	20
		المجموع	40	100%
05	عدد سنوات الخبرة	أقل من 05 سنوات	03	7.5
		من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	17	42.5
		من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة	12	30
		20 سنة فأكثر	08	20
		المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج الspss.

من خلال الجدول رقم (01) يتضح أن غالبية المستجوبين هم من فئة الذكور و البالغ عددهم 35 فرد أي ما نسبته 87.5%. في حين بلغت نسبة الاناث 12.5% أي ما يعادل 05 فرد. وهو ما يعكس أن عينة البحث شملت اراء واتجاهات كلا الجنسين وأن غالبية المشاركين يمثلون الذكور .

في حين تم توزيع أفراد العينة المدروسة الى اربع فئات عمرية كما هي موضحة في الجدول رقم (01) حيث بلغت نسبة الفئة العمرية الاولى (أقل من 30 سنة) لا توجد , في حين بلغت نسبة الفئة العمرية الثانية (من 30 سنة الى أقل من 40 سنة) ما نسبته 42.5% اي ما يقارب نصف المشاركين . أما الفئة العمرية الثالثة و التي يتراوح معدل أعمارهم (من 40 سنة الى أقل من 50 سنة) حيث بلغت نسبته 45% اي ما يعادل نصف المشاركين . أما الفئة العمرية الرابعة وهي الاخيرة والتي تتجاوز معدل أعمارهم (أكثر من 50 سنة) حيث بلغت نسبته 12.5%. ويعكس ذلك أن عينة الدراسة شملت اراء واتجاهات أغلب الفئات العمرية

أما في الجانب التعليمي فقد تم توزيع أفراد العينة المدروسة لثلاث مستويات علمية , حيث أن فئة المستوى الثانوي بلغت ما نسبته 35%. في حين كانت نسبة فئة المستوى الجامعي تقدر 55% أي تجاوزت نصف المشاركين . أما على مستوى الدراسات العليا فقد بلغت نسبته 10%, ويعكس هذا الثقة العالية في النتائج لارتفاع مستوى التعليم لدى أفراد العينة المدروسة .

واتضح أيضا أن توزيع المناصب الوظيفية حسب المستويات الادارية الثلاثة بشكل عام . حيث بلغت نسبة الموظفين على مستوى الادارة العليا ما نسبته 20%. في حين كانت نسبة الموظفين على مستوى الادارة الوسطى تقدر ب60% أي فاقت نصف المشاركين . أما على مستوى الادارة الدنيا فقد بلغت فئة الموظفين ما نسبته 20%. ويعكس ذلك شمول عينة الدراسة لكل المستويات الوظيفية , مما يساعد في دعم الثقة لنتائج الاجابات المتحصل عليها .

ويتبين كذلك من خلال الجدول أن نسبة أفراد العينة المشاركة التي تتراوح معدلات الخبرة لديهم أقل من 5 سنوات قد بلغت ما نسبته 7.5%. وأن أفراد العينة التي تتراوح معدلات خبرتهم بين 5 سنوات وأقل من 10 سنوات فقد كانت نسبته 42.5% أي ما يقارب نصف تعداد المشاركين . في حين بلغت الفئة التي تتراوح معدلات خبرتهم بين 10 سنوات وأقل من 20 سنة ما نسبته 30% أي ثلثي المشاركين . أما الفئة الاخيرة والتي لديها الخبرة لأكثر من 20 سنة فبلغت نسبته 20% . وهو ما يعكس شمول عينة الدراسة لمستويات الخبرة المختلفة .

أداة الدراسة وقياس متغيرات البحث :

قام الباحثين بتصميم استبانة بغرض جمع البيانات الأولية من عينة الدراسة , حيث تتكون أداة الدراسة من ثلاث أقسام :

- القسم الأول: اختص بالبيانات الشخصية والوظيفية للمستجوبين وهي الجنس والعمر والمستوى التعليمي والمستوى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة.

- القسم الثاني : اختص بمقياس المتغير المستقل وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية من خلال تبني تكنولوجيا الحديثة وادماج الاعمال الرئيسية للموارد البشرية ضمن برامج الكترونية وتطبيقات متخصصة , وتتكون ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية من خمسة أبعاد هي كالآتي : بعد الاستقطاب الرقمي المتكون من (06) فقرات , والبعد الثاني الاختيار والتعيين الرقمي المتكون من (07) فقرات . وبعد التدريب الرقمي المتكون من (06) وبعد التقويم الرقمي المتكون من (06) , وبعد التعويض الرقمي المتكون من (06) , وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة , موافق , محايد , غير موافق , غير موافق بشدة) وقد أعطيت تلك الاستجابات الاوزان الرقمية (1, 2, 3, 4, 5) على الترتيب للعبارات ايجابية الاتجاه .

- القسم الثالث : اختص بمقياس المتغير التابع وهو الميزة التنافسية العام للموظفين داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة , والمتكون من خمسة أبعاد تحتوي (16) فقرة , موزعة ب(04) لبعد التكلفة , و(04) لبعد الجودة , و(04) لبعد المرونة , و(04) لبعد الابتكار , وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة , موافق , محايد , غير موافق , غير موافق بشدة) وقد أعطيت تلك الاستجابات الاوزان الرقمية (1, 2, 3, 4, 5) على الترتيب للعبارات ايجابية الاتجاه .

- صدق و ثبات الاستبانة: لقياس مدى صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدم الباحث (معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha ومعامل الصدق) . للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة على عينة الدراسة المكونة من(45) باستخدام برنامج Spss لجميع فقرات ومحاور الاستبانة. حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

جدول رقم (02): نتائج اختبار صدق و ثبات متغيرات الدراسة

اسم المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ (الثبات)	معامل الصدق الداخلي
الاستقطاب الرقمي	06	0.947	0.906
الاختيار والتعيين الرقمي	07	0.917	0.906
التدريب الرقمي	06	0.892	0.879
تقويم الاداء الرقمي	06	0.934	0.877
التعويض الرقمي	06	0.944	0.885
ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية (المقياس الكلي)	31	0.974	0.827
الميزة التنافسية	16	0.968	0.827

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (02) أن معامل الثبات العام الكلي مرتفع حيث بلغ (0.968) لاجمالي عبارات الاستبانة , فيما يتراوح ثبات المحاور ما بين (0.892) كحد أدنى و بين (0.947) كحد أعلى , وهذا ما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة . كما تشير قيم ألفا كرونباخ لكل محاور الاستبانة أكبر من (0.60) , أي تم إعتماد نسبة 60% كحد أدنى مطلوب للثبات , وهي قيمة ذات دلالة احصائية (قيمة احتمالية) تبين مدى الارتباط القوي بين عبارات الاستبانة وبحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات مقاييس الدراسة تم حساب معامل الصدق الداخلي حيث لاحظنا أنه يتراوح بين (0.877) و(0.906) وكل محاور ذات مستوى دلالة معنوية أي أقل من (0.05%) وبالتالي فهي تتمتع بدرجة صدق عالية مما يؤكد قوة الارتباط والاتساق الداخلي بين جميع عبارات المحاور , وعليه تعتبر محاور ومن خلاله عبارات الاستبانة معبرة وصادقة لما وضعت لقياسه .

نتائج الدراسة وتحليلها :

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول :

والذي نص على * ما تقديرات الموظفين لممارسة أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة ؟* وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ووضع الترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل بعد، ومن ثم وضع المقياس الكلي. والجدول رقم (03) يبين هذه النتائج .

جدول رقم(03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات العاملين داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة لمستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية .

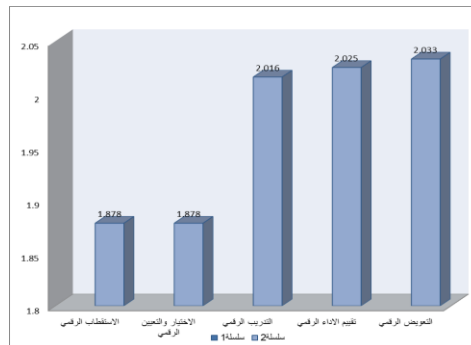
أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الممارسة
الاستقطاب الرقمي	1.878	0.700	01	مرتفعة
الاختيار والتعيين الرقمي	1.878	0.700	01	مرتفعة
التدريب الرقمي	2.016	0.680	01	مرتفعة
تقويم الاداء الرقمي	2.025	0.829	01	مرتفعة
التعويض الرقمي	2.033	0.851	01	مرتفعة
ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية (المقياس الكلي)	1.966	0.669	-	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لمخرجات برنامج الspss

يتضح من الجدول رقم (03) أن المتوسط الكلي لتقديرات الموظفين داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة لدرجة ممارسة أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية قد بلغ (1.966) بدرجة انحراف معياري تقدر في (0.669) درجة، وهذا يشير الى مستوى مرتفع لممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية داخل المديرية . أما على مستوى الأبعاد فقد لوحظ أن بعد التعويض الرقمي أكثر تطبيقاً ثم يليه بعد تقويم الاداء الرقمي ويليه التدريب الرقمي، وعلى الرغم من أن قيمة بعد التوظيف الرقمي (الاستقطاب الرقمي – الاختيار والتعيين الرقمي) كانت أعلى حسب النتائج غير أنها خاصة بفئة الاطارات أي على مستوى الادارة العليا عبر الولوج الى منصة خاصة بهم . يلاحظ أن الاهتمام بأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية تحظى بقبول كبير من طرف مسؤولي المديرية .

وهذه النتائج تشير الى وجود مستوى ممارسة مرتفع لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة، بالنظر للاهتمام المتزايد بالتكنولوجيا على مستوى بيئة أعمالها . مما يدعو الى نظرة تفاؤل وثقة لدى مديري المؤسسة بتطوير وتأهيل العنصر البشري وفق ما تقتضيه المتغيرات البيئية الحاصلة بإدخال جميع أعماله ضمن برامج وتطبيقات الكترونية قصد إكسابه مهارات و معارف تفرضها بيئة الاعمال من جهة وتحقيق ميزة تنافسية من جهة ثانية .

شكل رقم (01): المتوسطات الحسابية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة



المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج الspss

النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثاني :

ما أبرز ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية استخداما داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجللفة من وجهة نظر الموظفين . وما أقله هذه الممارسات واقعية؟

للإجابة عن هذا السؤال سيتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة من الفقرات الدالة على الممارسة من عبارات مقياس ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية . والجدول رقم (04) يوضح هذه النتائج .

جدول رقم (04): ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية بمديرية الكهرباء والغاز بالجللفة بحسب المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة

الرقم	الفقرة الدالة على الممارسة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	تتجه الادارة نحو توظيف الكفاءات الرقمية لتعزيز تجارب الموظفين وتحقيق التكامل في مجال إدارة الموارد البشرية	الاستقطاب الرقمي	1.82	1.02
02	يتم استقطاب الكفاءات الرقمية للمشاركة في بناء فرق العمل وتحسين تجارب الموظفين	الاستقطاب الرقمي	1.92	0.97
03	تهدف المديرية الى تطوير العمليات البشرية بواسطة المهارات الرقمية	الاستقطاب الرقمي	1.95	1.06
04	يتم الابتكار في إدارة الموارد البشرية بما يعزز من تفردا وكفاءتها .	الاستقطاب الرقمي	2.03	0.94
05	يتم الدفع بمجموعات العمل من خلال العاملين المؤهلين للمشاركة في تنفيذ واكتساب الخبرات لتشغيل وصيانة نظام الرقمنة الجديد .	الاستقطاب الرقمي	1.97	1.07
06	يتم التركيز على الخبرات الرقمية لدعم الابتكار وتعزيز الابداع لفريق إدارة الموارد البشرية .	الاستقطاب الرقمي	1.82	0.74
07	يتم استخدام التوظيف الرقمي لتحسين اختيارالموظفين , مما يحدث تحسنا في أداء المؤسسة .	الاختيار والتعيين الرقمي	1.90	0.92
08	يمكن الاختيار والتعيين الرقمي من تحسين جودة المرشحين واختيار الافضل للمؤسسة .	الاختيار والتعيين الرقمي	1.92	0.76
09	يسهل الاختيار والتعيين الرقمي للموارد البشرية عملية التوظيف ويوفر وقتا وجهدا للفريق الوظيفي .	الاختيار والتعيين الرقمي	1.83	0.81
10	يحدث الاختيار والتعيين الرقمي تحولا في عمليات التوظيف .	الاختيار والتعيين الرقمي	1.80	0.82
11	تضمن المؤسسة انتقاء أفضل الكفاءات لتعزيز أدائها وتحقيق التميز باستخدام التكنولوجيا في التوظيف .	الاختيار والتعيين الرقمي	1.83	0.90
12	يتم دعم فعالية الاختيار والتعيين الرقمي لتحسين اداء المؤسسة .	الاختيار والتعيين الرقمي	1.90	0.90
13	يشارك الاختيار والتعيين الرقمي في بناء فرق عمل متكاملة ومتجانسة .	الاختيار والتعيين الرقمي	1.98	0.86
14	يتم التوسع في التدريب الرقمي للمتدربين وفق الفروق الفردية	التدريب الرقمي	2.00	0.84
15	يتم تزويد المتدربين بكل المعلومات اللازمة في كل مراحل معاملته مع مقدمي البرامج التدريبية	التدريب الرقمي	1.85	0.77
16	يختار المتدرب برنامجه التدريبي المناسب وفق قدراته واحتياجاته.	التدريب الرقمي	2.05	0.87
17	يتم إتاحة الوصول لمعلومات التدريب الرقمي دون التقيد بالزمان والمكان .	التدريب الرقمي	1.98	0.73
18	تتمتع المؤسسة بتوفير خدمات رقمية بأقصى قدر من الكفاءة والفاعلية .	التدريب الرقمي	2.22	0.89
19	تحرص المؤسسة على التواصل عبر منصات المواقع الرقمية	التدريب الرقمي	2.00	0.93
20	تشدد المؤسسة على تقييم الاداء الرقمي لضمان مواكبة الموظفين لحدث التطورات التكنولوجية وتطبيقها بفعالية .	التقويم الرقمي	1.97	1.09

تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في بناء الميزة التنافسية

21	تنفذ تقييمات دورية لاجل فهم واستيعاب الموظفين للادوات والتقنيات الرقمية المستخدمة في العمل .	التقويم الرقمي	2.10	0.84
22	توزع استبانات دورية حول اداء الموظفين في كيفية استخدام التكنولوجيا لضمان استجابتهم لاحتياجات الزبائن وفعالية العمليات الداخلية .	التقويم الرقمي	2.23	0.97
23	يشرف على تقييم الاداء الرقمي للموظفين فريق عمل خبير لضمان تحسين الاداء واستخدام التكنولوجيا بكفاءة	التقويم الرقمي	2.07	0.85
24	تظهر المرونة والكفاءة في استخدام التقنيات الرقمية من قبل الموظفين	التقويم الرقمي	1.88	0.96
25	لدى الموظفين الرغبة لاستخدام التقنيات الحديثة والمشاركة باستمرار لمواكبة التحديات التكنولوجية المتسارعة	التقويم الرقمي	1.90	0.98
26	يؤدي التعويض الرقمي دوره في جذب المواهب والاحتفاظ بهم والحفاظ على المهارات الرقمية بالمؤسسة .	التعويض الرقمي	1.93	0.88
27	يعزز التعويض الرقمي للموارد البشرية الرضا ويشارك في رفع مستوى الانتاجية والابتكار في العمل .	التعويض الرقمي	1.93	0.85
28	يظهر التعويض الرقمي التزام المؤسسة بالتقنيات المتقدمة ويعزز من تجربة الموظفين في بيئة العمل الرقمية .	التعويض الرقمي	2.00	0.93
29	يشارك التعويض الرقمي في تحسين الشفافية والعدالة في التوزيع الرقمي للمكافآت والمزايا .	التعويض الرقمي	2.05	1.01
30	يساهم التعويض الرقمي في بناء بيئة عمل محفزة لتشجيع الموظفين على التطوير الشخصي والمهني	التعويض الرقمي	2.15	0.97
31	يتم اجراء تقييمات بشكل مستمر لمعدلات الاجور والرواتب لغرض تحديد معدلات المكافآت والرواتب .	التعويض الرقمي	2.15	1.09
المقياس الكلي للممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية			1.96	0.66

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج الspss

تبين النتائج الواردة في الجدول السابق أن سبع ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية ارتبطت كانت كلها مرتعة حسب آراء العينة المستجوبة , وهذا يدل على الفقرات التي ترتبط بكل بعد كما أن الفقرات التي فيها اتفاق على بنود حتمية تجسيد منظومة الرقمنة في كافة الاعمال الرئيسية للموارد البشرية بالنظر لمعدل المتوسط الحسابي الذي جاء مرتفع على الغالب بالرغم من التفاوت الملحوظ والطفيف غير أنها عبرت عن تبني لادارة الموارد البشرية لهذا النمط قصد إحداث تغيير يتماشى وبيئة الاعمال المتطورة وثقافة المؤسسة والفرد التي تحث على استخدام التكنولوجيا في سير مختلف الاعمال ,

جدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات الميزة التنافسية للعاملين بمديرية الكهرباء والغاز بالجلفة من وجهة نظرهم

الرقم	فقرات مقياس الميزة التنافسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الميزة
01	تستغل المؤسسة مواردها الاستغلال الامثل .	2.00	0.81	8	مرتفعة
02	تقدم المؤسسة خدماتها بتكلفة اقل .	2.00	0.81	8	مرتفعة
03	تلتزم بسياسات محددة لتخفيض التكاليف .	1.95	0.81	6	مرتفعة
04	تستخدم المؤسسة الافراد المتخصصين عند القيام بأي عمل	1.98	0.86	7	مرتفعة
05	تعمل المؤسسة على التحسين المستمر لخدماتها	1.83	0.74	1	مرتفعة
06	تهتم المؤسسة بآراء الزبائن في الخدمات المقدمة .	1.90	0.90	4	مرتفعة

كوار بن عزوز

07	تعتمد المؤسسة على التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات	1.85	0.73	2	مرتفعة
08	تقدم المؤسسة خدمات مميزة عبر مواقع ومنصات تلبي توقعات الزبائن	1.88	0.85	3	مرتفعة
09	تطرح المؤسسة خدمات متنوعة تلائم لجميع المتعاملين	1.93	0.94	5	مرتفعة
10	تقوم المؤسسة بتعديل خدماتها وفقا لملاحظات المتعاملين .	1.90	0.92	4	مرتفعة
11	تتكيف المؤسسة مع التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية	1.98	0.92	7	مرتفعة
12	لدى الموظفين المهارات اللازمة لأداء وظائفهم بالمؤسسة .	2.03	0.97	9	مرتفعة
13	تشجع ثقافة المؤسسة على تطبيق الافكار الجديدة المتعلقة بخدمة المتعاملين .	1.85	0.83	2	مرتفعة
14	تدعم المؤسسة الموظفين على تطبيق طرق جديدة لانجاز المهام	1.98	0.89	7	مرتفعة
15	تستطيع المؤسسة ابتكار طرق جديدة في تقديم الخدمات للمتعاملين	1.95	0.90	6	مرتفعة
16	لدى المؤسسة قدرة على التميز من خلال تطوير خدماتها المقدمة باستمرار	1.93	0.85	5	مرتفعة
المقياس الكلي للميزة التنافسية		1.93	0.70	-	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج الspss

يتضح من نتائج الواردة في الجدول رقم (05) أن المتوسط الكلي للميزة التنافسية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة , ويشير الى درجة مرتفعة لأفراد العينة المستجوبة . وعلى الرغم تمتع معظم أفراد عينة الدراسة بمستوى مرتفع الا أنه توجد عوامل أخرى تؤثر على درجة الميزة التنافسية .

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرئيسي :

ويتمحور نص السؤال على النحو الاتي ما طبيعة العلاقة الموجودة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والميزة التنافسية عند مستوى دلالة معنوية 0.05 داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة ؟.

- الفرضية الرئيسية:

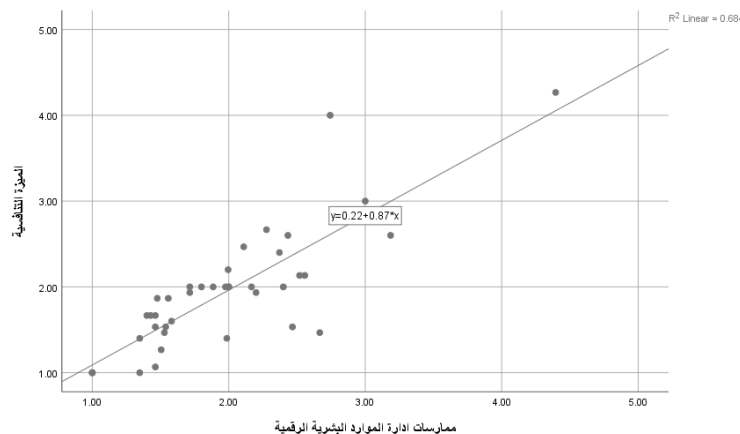
H₀: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والميزة التنافسية عند مستوى دلالة معنوية 0.05.

H₁: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والميزة التنافسية عند مستوى دلالة معنوية 0.05.

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من وجود أثر بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والميزة التنافسية . كما هو موضح في الجدول الموالي رقم (06).

- **شكل العلاقة :** من خلال رسم شكل الانتشار يمكن أن نستنتج نوع العلاقة الموجودة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية على الميزة التنافسية بمديرية الكهرباء والغاز لولاية الجلفة .

الشكل رقم (02): أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية على الميزة التنافسية



المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج الspss

حيث نلاحظ من الشكل السابق أن النقط (y.x) التي تربطها علاقة خطية تتجمع حول خط مستقيم يمر بعدد منها ويتوسط النقط الباقية التي تتوزع على جانبي الخط المستقيم مشكلة في ذلك معادلة خط مستقيم أي هي علاقة نموذج خطي بسيط .

-تحليل الانحدار الخطي البسيط :

جدول رقم(06) : نتائج تحليل اختبار الانحدار الخطي البسيط المقدر بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والميزة التنافسية

المتغير المستقل : ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية						البيان
معامل الارتباط البسيط r_{yx}	معامل التحديد البسيط r^2	معامل الانحدار b	T المحسوبة	F المحسوبة	Sig مستوى المعنوية	المتغير التابع: الميزة التنافسية
0.827	0.684	0.873	9.069	82.248	0.000	

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج spss

يوضح الجدول رقم (06) نتائج تحليل نموذج الانحدار البسيط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والميزة التنافسية . حيث أظهرت نتائج التحليل ما يلي:

- حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $r_{yx} = 0.827$ أي أنه توجد هناك علاقة ارتباط قوي جدا وموجبة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والميزة التنافسية .

- فيما بلغت قيمة معامل التحديد: $r^2 = 0.648$. أي أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية تساهم في تفسير الميزة التنافسية (المتغير التابع) بنسبة 68.4% . وتبقى 32.6% . تفسرها عوامل أخرى بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة إختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها .

- كما بلغت قيمة معامل الانحدار $b = 0.873$. الذي يمثل ميل خط الانحدار , وأن أي زيادة وحدة واحدة في ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية تؤدي الى زيادة الميزة التنافسية بمقدار **0.873**

- عند اجراء اختبار T ستبدينت وجدنا قيمته المحسوبة بالنسبة للمعلمة **b** تساوي: $T_b = 9.069$ أما القيمة الجدولة (T_{tab}) المستخرجة من جدول مقياس ستبدينت . فهي: $T_{tab} = 2.021$. نلاحظ أن: $T_{cal} > T_{tab}$. معناه أن قيمة ميل معادلة خط الانحدار الخطي البسيط المقدر له دلالة معنوية إحصائية . وهذا ما أكدته قيمة مستوى الدلالة المعنوية المساوية لـ: **0.000** . أي أقل من **0.05** . أي أن هنالك تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية على الميزة التنافسية .

- عند اجراء اختبار فيشر . وجدنا قيمته المحسوبة: $F_{cal} = 82.248$. أما القيمة الجدولة (F_{tab}) المستخرجة من جدول مقياس فيشر . فهي: $F_{tab} = 4.08$. نلاحظ أن: $F_{cal} > F_{tab}$. يدل هذا على أن معادلة خط

الانحدار الخطي البسيط المقدر حقيقية وجيدة لنموذج العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية على الميزة التنافسية . وصحة الاعتماد على نموذج العلاقة بدون أخطاء , كما لها تأثير معنوي وهذا ما أكدته قيمة مستوى الدلالة المعنوية المساوية لـ: **0.000** . أي أقل من **0.05** وبالتالي نرفض فرضية العدم .

نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية : بناء على تحليل معطيات الجدول رقم (06) . نرفض فرضية الصفرية (فرضية العدم) ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والميزة التنافسية عند مستوى دلالة معنوية 5% داخل مديرية الكهرباء والغاز لولاية الجلفة .

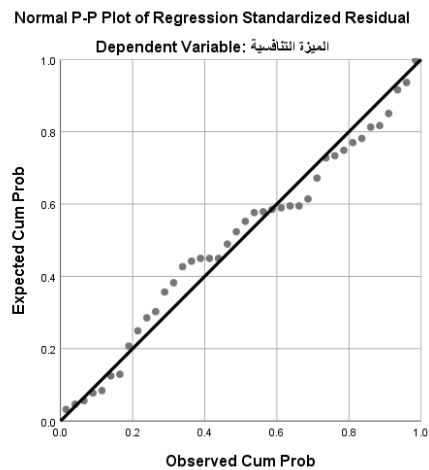
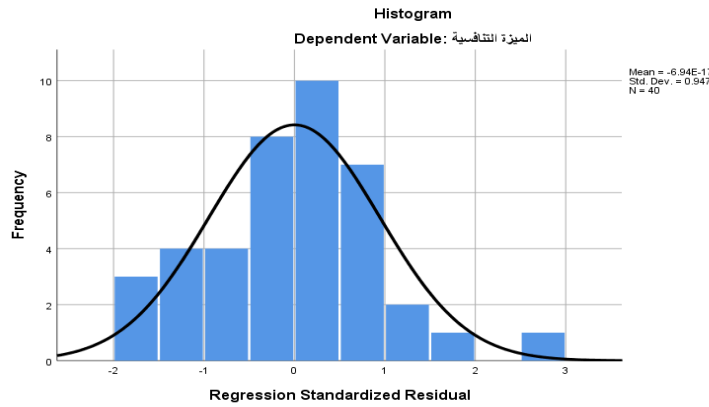
وللتعرف على أكثر أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية إسهاما في تفسير مستوى الميزة التنافسية داخل المديرية للكهرباء والغاز كمتغير تابع , تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي **regression stepwise multiple** للوقوف على مقدار إسهام كل بعد في تفسير المتغير التابع , وأظهرت النتائج أن ثلاث أبعاد فقط ذات علاقة تفسيرية لمتغير الميزة التنافسية , غير أن بعدي الاستقطاب الرقمي والاختيار والتعيين الرقمي أظهرت عدم معنوية البعدين , عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة (أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية) والميزة التنافسية

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار الجزئي	معامل البسيط	الارتباط	قيمة T	مستوى الدلالة الاحصائية
1 الاستقطاب الرقمي	-0.025	-0.030	-0.178	0.860	
2 الاختيار والتعيين الرقمي	-0.025	-0.030	-0.178	0.860	
3 التدريب الرقمي	0.438	0.788	3.062	0.000	
4 تقويم الاداء الرقمي	0.682	0.801	8.240	0.000	
5 التعويض الرقمي	0.243	0.773	2.032	0.000	
معامل الارتباط المتعدد	0.862				
معامل التحديد R^2	0.743				
قيمة F	67.898				

المصدر : من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

الشكل رقم (03): التوزيع الطبيعي لبواقي النموذج الخطي المتعدد المقدر



spssv25 المصدر: مخرجات برنامج

من خلال الشكل أعلاه يتبين أن مستوى الدلالة المحسوب لبواقي النموذج الخطي المتعدد المقدر تساوي 0.947، وهي أكبر من مستوى الدلالة الحرج 0.05 و وعليه فإن بيانات البواقي للنموذج الخطي المقدر تتبع التوزيع الطبيعي

9- الخاتمة :

هدفت هذه الدراسة إجمالاً إلى التعريف بممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة وعلاقته بمستوى الميزة التنافسية بهذه المديرية . وقد توصلت الدراسة في جانبها التطبيقي إلى مجموعة نتائج. يمكن إيجازها على النحو الآتي :

يعد مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية من المفاهيم الحديثة والمرتبطة بالتطور الحاصل في المجال التكنولوجي الذي أصبح عامل محوري ضمن منظومة النظم وثقافة راسخة لدى المؤسسة في مساهمته بتطوير معارف ومهارات الموظفين في إحداث التغيير المخطط وبهذا فإن امتلاك تقنيات استخدام التكنولوجيا والبرامج الالكترونية يعد ميزة تنافسية تستطيع من خلالها المؤسسة الولوج إلى الأسواق بثقة والقدرة على المنافسة في بيئة أعمال مختلفة والمنافسة الخارجية في التعامل مع الموظفين , وهي تعد من القيادات الروتينية , كما أنها تركز بشكل أساسي على المنفعة المتبادلة . وهذا يعتبر غير كاف في التعامل مع الموظفين بالنظر لوجود جانب الرعاية الشخصية الذي ينبغي الاهتمام به والذي يعبر عن الدافع الداخلي.

أظهرت هذه الدراسة أن مستوى ممارسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية داخل مديرية الكهرباء والغاز كان متوسطاً. أبرز ممارسات ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية و أكثرها شيوعاً داخل مديرية الكهرباء والغاز كان بعد المكافأة المشروطة وبمستوى مرتفع.

كما أظهرت النتائج ان مستواً للميزة التنافسية الكلي كان متوسطاً داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة . وأن قيم المتوسط الحسابي لجميع فقرات الميزة التنافسية تراوحت بين المرتفع والمتوسط للموظفين . وهذا ما يعكس مستوى الشعور العام لأفراد العينة بالرضا الوظيفي في ظل الوظائف و المعطيات البيئية والشخصية التي يعملون فيها حالياً .

أظهرت النتائج أنه توجد علاقة (ارتباط - أثر) ذات دلالة احصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية والرضا الوظيفي للموظفين داخل مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة

التوصيات :

- على إثر ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج, يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات أهمها :
- على قادة مديرية الكهرباء والغاز بالجلفة عدم الاقتصار على هذا النمط فقط بل يجب تدعيمه بنمط قيادي أخرى لأجل الاهتمام أكثر بالقيم الشخصية والشعور بالآخرين ونشر قيم التعاون بين الجميع.
- ضرورة زيادة مستوى الاهتمام داخل المديرية بتوفير مناخ يساعد على العمل وتحقيق الانجازات وزيادة الشعور بالرضا.
- تضمين الدراسة ممارسات قيادية داخل المديرية تضمن التقييم العادل وفق اطر تشمل عناصر التقييم الصحيحة للأداء والتي تنعكس على درجة الرضا الوظيفي.
- توصي الدراسة بتجسيد مبدأ الالتزام لدى قادة مديرية الكهرباء والغاز لإحقاق نظام عدالة في توزيع المهام و تخفيف عبء العمل, وهو ما ينعكس على مستوى الشعور بالرضا

10- قائمة المراجع :

- الجرجاني. (2004). معجم التعريفات. (محمد صديق المنشاوي، المحرر) القاهرة: دار الفضيلة.
- حامد أصرف. (2020). أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي للمنظمات . دراسة تطبيقية على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان. *المجلة العربية للإدارة* (المجلد 42 العدد4)، 281-294.
- Ahman. Mushfique ،Morad chima و Nwagbara Uzeochi. (2018). Factors influencing E-HRM implementation in government organisations : case studies from bangladesh . *journal of enterprise information management* 4 ،
- Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics 2018 London, UK SAGE Publications Ltd,
- george bohlander و snell scott. (2013). *principles of human resource management* edition .16 international.
- halid. (2020). Proceedings of the first ASEAN Business Environment and Technology Symposium (ABEATS2019) Advances in Economics . *Business and Management Research*. 99-96 ،

- J Kariuki و J.M Kilika .(2017) .Organization Capability,Innovation and Competitive Advantage: An Integrative Theoretica l Framework Review of Literature .*The International Journal Of Business & Management* .(2)5
- Mathur .(2015) .Achieving competitive Advantage through Employees .*International journal of art . humanities and management studies*.67 ، 1 ،
- napoli.a ،m mezghanni ،rahman M ،rafique T ،palmer D و ،spinnler R .(2016) .digital compensation of bandwith limitationsfor high-speed DACs and ADCs .*journal of lightwave technology*.
- Nawaz.N .(2017) .Acomprehensive literature review of the digital HR research field .*information and knowledge management*.04 ،
- Newbert و l scott .(2008) .Value Rapeness competitive Advantage and performance :Aconceptual- level empiriral investigation of yhe resource - based view of the firm .*strategic management journal*.752 ، 29 ،
- Services Marketing (Integrating Customer Focus Across the Firm)*2018New York, USAMcGraw-Hill Education
- Strohmeier.S .(2020) .*Digital human resource management Aconceptual clarification* .
- Subramany Srihari .(2020) .Astrategic Evaluation of E-HRM IN IT AND ITES SECTOR :A MULTIDIMENSIONAL PERSPECTIVE .*thesis phd* .26 ، university bangalore.
- Thite.m .(2022) .Digital human resource development .where are we ?where should we go and how do we go there ?*human resource development international*.103-87 ،
- Usrof.h.j .(2020) .the impact of human resources management digital Applications on enhaning Institutional excellence .An applied study on the department Economic development in ajman government.
- varadaraj.a و ،wadi .b.m al .(2021) .a study on contribution of digital human resource management towardsorganizational performance .*international journal of management science and business administration*.51-43 ،

11- الملاحق

Statistics

		الاستقطاب الرقمي	الاختيار والتعيين الرقمي	التدريب الرقمي	تقييم الاداء الرقمي	التعويض الرقمي
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.8786	1.8786	2.0167	2.0250	2.0333
	Std. Deviation	.70027	.70027	.68020	.82995	.85168

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ممارسات ادارة الموارد البشرية الرقمية	1.9664	.66956	40
الميزة التنافسية	1.9333	.70650	40

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.974	31

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.968	16

تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في بناء الميزة التنافسية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	Change Statistics	
								Sig.	F Change
1	.827 ^a	.684	.676	.40235	.684	82.248	1	.38	.000

a. Predictors: (Constant), ممارسات ادارة الموارد البشرية الرقمية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.315	1	13.315	82.248	.000 ^b
	Residual	6.152	38	.162		
	Total	19.467	39			

a. Dependent Variable: الميزة التنافسية

b. Predictors: (Constant), ممارسات ادارة الموارد البشرية الرقمية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.217	.200		1.089	.283
	ممارسات ادارة الموارد البشرية الرقمية	.873	.096	.827	9.069	.000

a. Dependent Variable: الميزة التنافسية

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	تقييم الاداء الرقمي	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	التدريب الرقمي	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	التعويض الرقمي	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: الميزة التنافسية

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.632	.42875
2	.845 ^b	.714	.698	.38809

3	.862 ^c	.743	.722	.37266
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant),
تقييم الاداء الرقمي

b. Predictors: (Constant),
التدريب الرقمي , تقييم الاداء الرقمي

c. Predictors: (Constant),
التدريب الرقمي , تقييم الاداء الرقمي ,

التعويض الرقمي

d. Dependent Variable:
الميزة التنافسية

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.481	1	12.481	67.898	.000 ^b
	Residual	6.985	38	.184		
	Total	19.467	39			
2	Regression	13.894	2	6.947	46.124	.000 ^c
	Residual	5.573	37	.151		
	Total	19.467	39			
3	Regression	14.467	3	4.822	34.725	.000 ^d
	Residual	4.999	36	.139		
	Total	19.467	39			

a. Dependent Variable:
الميزة التنافسية

b. Predictors: (Constant),
تقييم الاداء الرقمي

c. Predictors: (Constant),
التدريب الرقمي , تقييم الاداء الرقمي

d. Predictors: (Constant),
التدريب الرقمي , التعويض الرقمي , تقييم الاداء الرقمي