مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

استثمار رأس المال البشري النخبوي في تعزيز مكان العمل الرقمي
دراسة استطلاعية في عينة من المدارس الاهلية/ النجف الاشرف

Elite human capital investment in enhancing the digital workplace
Exploratory study in a sample of private schools / Najaf

الأستاذ الدكتور
علي رزاق العابدي
Ali Razzaq Chyad Al-Albedi
كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الكوفة
alir.alabed@uokufa.edu.iq

المدرس المساعد
منتظر جاسم محمد العرباوي
Montadher Jassem Mohammed AL-Orbawi
كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الكوفة
montadhar.jj.2014@gmail.com

المستخلص

يهدف البحث الى التحقق من طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري النخبوي ومكان العمل الرقمي، اذ ركز البحث على عينة من الملاك المتقدم في المدارس الاهلية. وتنبع الأهمية الرئيسة للبحث من ندرة الدراسات التي حاولت توضيح طبيعة العلاقة بين المتغيرات قيد البحث، فقد تمت صياغة مشكله البحث بالآتي: "يتأثر مكان العمل الرقمي بشكل مباشر بمستوى رأس المال البشري النخبوي المدارس الاهلية قيد البحث. وبهدف جمع البيانات واستكمالاً لمتطلبات البحث، المنهج الوصفي الاستطلاعي، وتم توزيع (280) استمارة استبيان بصورة مباشرة على المجتمع المستهدف والمتمثل الملاك المتقدم في المدراس الاهلية في مدينة النجف الاشرف؛ وقد تم استرجاع (265) استبانة، وكانت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (242) استبانة، أي بمعدل استجابة (86%). وفي الجانب النظري أظهرت الادبيات ذات الصلة وجود فجوة معرفية حول طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الحالية رأس المال البشري النخبوي ومكان العمل الرقمي في المدارس الاهلية عينة البحث، اما الجانب العملي اظهرت النتائج التي تم التوصل اليها وجود علاقة تأثير لمتغير راس المال البشري النخبوي في متغير مكان العمل الرقمي في المدارس الاهلية عينة البحث.

المصطلحات الرئيسة: راس المال البشري النخبوي، مكان العمل الرقمي، المدارس الاهلية

Abstract

The research aims to verify the nature of the relationship between elite human capital and digital workplace, as the research focused on a sample of advanced staffing in private schools. The main importance of the

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

research stems from the scarcity of studies that attempted to clarify the nature of the relationship between the variables under study. The research problem was formulated as follows: "The level of digital workplace is directly affected by the level of human capital, the elite private schools under study.With the aim of collecting data and completing the research requirements, The descriptive, exploratory approach, and (280) questionnaires were distributed directly to the target community, represented by the advanced owners in private schools in the city of Najaf, (265) questionnaires were retrieved and the number of questionnaires valid for statistical analysis was (242) questionnaires, i.e. response rate On the theoretical side, the relevant literature showed the existence of a knowledge gap about the nature of the relationship between the current research variables, elite human capital, and digital workplace in private schools, the research sample. The human elite in the variable of digital workplace in private schools, the research sample.

Keywords: Elite human capital, digital workplace, private schools

المبحث الأول: منهجية البحث

يتناول هذا المبحث مشكلة البحث، اهميتها، اهدافها بالإضافة الى تصميم المخطط الفرضي للبحث، صياغة الفرضيات، معرفة مقاييس واداة البحث وكذلك تحديد مجتمع وعينة البحث والاساليب الاحصائية المستخدمة.

أولا: مشكلة البحث

لقد أشارت عددٍ من الدراسات إلى وجود اعتراف متزايد بأن ما تمتلكه المنظمة من رأس مال بشري نخبة متمثلاً بالخبرة والأفكار، التي يمتلكها الاشخاص العاملين في كل مستوى من مستويات المنظمة يؤثر على خدماتها وعملياتها وبالتالي نجاحها (Alguezaui & Filieri, 2010)، ويجب على المنظمات الاستثمار التكنلوجي في تحويل الى مكان العمل الرقمي، وتستمر رقمنه المنظمات في الحدوث بوتيرة سريعة نتيجة للتأثيرات الرئيسية مثل التقنيات المتكاملة واستراتيجيات التحول الرقمي، وهذا التبني يغير الطريقة التي تدير بها المنظمات

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

التقليدية أعمالها ومن المهم أن يتم فهم هذا التأثير بالكامل من أجل تعظيم إمكاناته (Haddud & McAllen, 2018:1).

ومن خلال مراجعة الدراسات والابحاث السابقة، تبين قلة الدراسات التي تربط بين متغيرات؛ وهذا ما يدل على وجود فجوة معرفية. ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي نظرا لأهمية راس المال البشري النخبوي ولتسليط الضوء وتأثيره على منظمات ما بعد الحداثة للمنظمات، وسيتم تطبيق هذه البحث في المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف التي تتميز بتشجع الابداع والابتكار ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات والذي ينعكس بدوره في تحسين الاداء في المنظمة قيد البحث.

ثانياً: تساؤلات البحث

استنادا على ما تم عرضه في مشكله البحث، يسعى الباحثان الى ايجاد الاجابات عن التساؤلات الاتية:

1. ما مدى اهتمام المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف برأس المال البشري النخبوي فيها؟
2. ما هو مستوى توافر فلسفة مكان العمل الرقمي في المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف؟
3. هل هنالك تأثير رأس المال البشري النخبوي في تعزيز مكان العمل الرقمي المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف؟

ثالثاً: اهمية البحث

يمكن توضيح اهمية البحث الحالية من الجانب النظري والجانب العملي من خلال ما يأتي:

1. **الاهمية النظرية للبحث:**

ندرة الدراسات السابقة (الاجنبية والعربية) التي تناولت متغيرات البحث، مما حفز الباحثين الاستناد الى الادبيات ذات الصلة على معرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث لذا حاز هذه البحث اهميته من كونه تطرق الى متغيرات مهمة على المستوى الاداري في المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف وهي، راس المال البشري النخبوي ومكان العمل الرقمي.

2. **الاهمية العملية للبحث:**

- ندرة الدراسات التي تسلط الضوء على عملية المدارس الاهلية عموما في العراق وفي مدينة النجف الاشرف خصوصاً.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

- توظيف واختيار مقاييس استخدمت في بيئات عالمية مختلفة لدراسة متغيرات البحث (رأس المال البشري النخبوي ومكان العمل الرقمي)؛ وتم تطبيقها في البيئة العراقية.
- وجود مجال للاستفادة من نتائج البحث الحالية من اجل تطوير واقع التربية والتعليم عموماً والمدارس الاهلية وفي مدينة النجف الاشرف خصوصاً.

رابعاً: اهداف البحث

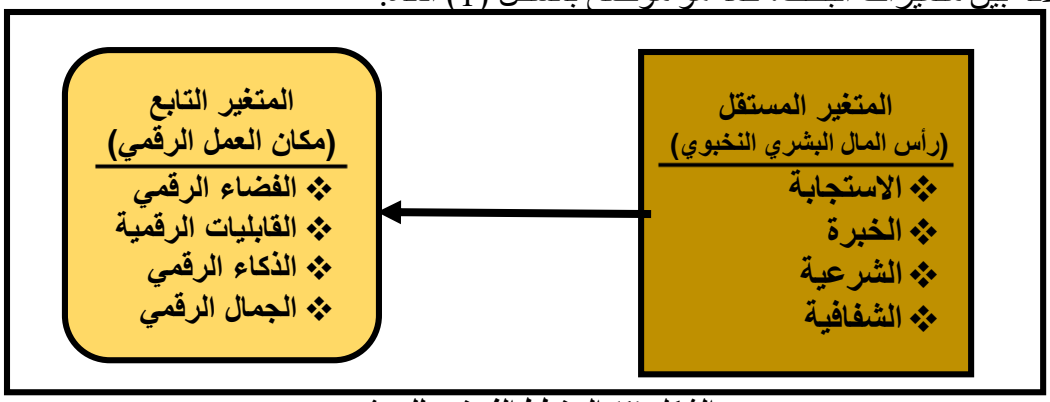
1. معرفة مدى إدراك المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف قيد البحث لأبعاد رأس المال البشري النخبوي.

2. التأكد من مدى إدراك الادارة المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف قيد البحث لأبعاد مكان العمل الرقمي.

3. تحديد علاقة التأثير لرأس المال البشري النخبوي في تعزيز مكان العمل الرقمي في المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف قيد البحث.

خامساً: المخطط الفرضي للبحث

استنادا الى الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث مثل دراسة (Van der Wal, 2014) و(Miller & Marsh, 2016)، قام الباحثان بوضع مخطط فرضي يظهر طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، كما هو موضح بالشكل (1) ادناه.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث
المصدر: اعداد الباحثين

من خلال الشكل (1)، اتضح بان متغير رأس المال البشري النخبوي هو المتغير المستقل الذي سيتم قياسه من خلال أربع ابعاد هي: (الاستجابة، الخبرة، الشرعية، الشفافية)، اما منظمات ما بعد الحداثة فهو المتغير التابع الذي سيتم قياسه من خلال اربعة ابعاد هي: (الفضاء الرقمي، القابليات الرقمية، الذكاء الرقمي، الجمال الرقمي).

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

سادسا: فرضيات البحث

بعد الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة (Van der Wal, 2014) و(Miller & Marsh, 2016) واستناداً الى ما سيتم عرضه في الجانب النظري، ومن اجل وضع اجابة عن تساؤلات البحث الحالي وتحقيق أهدافه، فقد تم صياغة الفرضية الرئيسة وفرضياتها الفرعية، كما يلي:

الفرضية الرئيسة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة (الاستجابة، الخبرة، الشرعية، الشفافية) في مكان العمل الرقمي وأبعاده: الفضاء الرقمي، القابلية الرقمية، الذكاء الرقمي، الجمال الرقمي) وللتحقق من صحة الفرضية تم تنفيذ أنموذج الانحدار الخطي المتعدد وبحسب الفرضيات الفرعية الاتية:

1. تؤثر ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة في الفضاء الرقمي تأثيراً معنوياً.
2. تؤثر ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة في القابلية الرقمية تأثيراً معنوياً.
3. تؤثر ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة في الذكاء الرقمي تأثيراً معنوياً.
4. تؤثر ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة في الجمال الرقمي تأثيراً معنوياً.

سابعاً: مقاييس البحث

تم اعتماد دراسة (Van der Wal, 2014) لقياس رأس المال البشري النخبوي، حيث تم تطوير هذا المقياس بشكل خاص لكي يتم تطبيقه في بيئة التعليمية، اعتمد الباحثان هذا المقياس بوصفه الاحدث والاكثر ملائمة للبيئة العراقية. ولقياس متغير مكان العمل الرقمي، اعتمد الباحثين مقياس (Miller & Marsh, 2016) الذي قام بتطوير هذا المقياس بالاعتماد على المقياسين الأكثر استخداما من قبل الباحثين. الجدول (1)، يوضح مقاييس البحث.

جدول (1) مقاييس البحث

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
رأس المال البشري النخبوي	الاستجابة	5	(Van der Wal, 2014)
	الخبرة	6	
	الشرعية	4	
	الشفافية	3	
مكان العمل الرقمي	الفضاء الرقمي	5	(Miller & Marsh, 2016)
	القبليات الرقمية	5	
	الذكاء الرقمي	5	
	الجمال الرقمي	5	

المصدر: من اعداد الباحثان

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

ثامناً: مجتمع الدراسة وعينة:

تضمن مجتمع الدراسة على جميع العاملين في المدارس الاهلية عينة الدراسة في مدينة النجف الاشرف البالغ عددهم (646) موظف، ومن هذا المنطلق، فأن ليس جميع العاملين هم ذي صلة مباشرة بطبيعة متغيرات الدراسة الحالية وأهدافها. وبناءً على ذلك، حدد الباحث المجتمع المستهدف الملاك المتقدم عينة من المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف المرتبطين بأساتذة الصفوف المنتهية بوصفهم الأفراد الأكثر ملائمة لمتغيرات الدراسة، وكما موضح في الجدول (2) وكالاتي:

الجدول (2) مجتمع الدراسة وعينته بحسب الموزع والمسترد

ت	اسم المدرسة	اعضاء الهيئة التدريسية حسب الشهادة								المجموع الكلي
		بكالوريوس		دبلوم عالي		ماجستير		دكتوراه		
		ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	
1	مدارس الامام علي ابن ابي طالب (ع)	27	31	3			1	5		67
2	ثانوية القاسم (ع)	17				2		2		21
3	ثانوية الرباب		22		1		1		1	25
4	ثانوية المتنبي	31	10	1				2		44
5	ثانوية عاصمة الثقافة	16	8							24
6	ثانوية بانيقيا	115	20			9		7		151
7	ثانوية إيليا	35	16			5	3	2		61
8	ثانوية الفراهيدي	107	12			8		8		135
9	ثانوية براثا	24	13			4		2		43
10	ثانوية سما العراق	32	24			15	3	1		75
المجموع الكلي للمجتمع		404	156	4	1	43	8	29	1	646
النسب من المجتمع		87%		1%		8%		5%		100%
العينة		209		2		19		12		242

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات قسم التخطيط في مديرية النجف الاشرف

المبحث الثاني

الإطار النظري للبحث

اولاً: مفهوم رأس المال البشري النخبوي

إن النقاش حول فكرة النخبوي (النخب) في العلوم الاجتماعية والادارية يتجاوز بكثير إطار السياسة، ويظهر المدخل الاشتقاقي لـــــــ (Giovanni Busino) أنه من الصعب تفسير تحولات الكلمة وشرحها، فإن الكثير من التداخل بين الأيديولوجيا واللغة غير مترابط، وتعطى الاستخدامات تدريجيا لكلمة النخبوي المعنى المناسب من خلال تعيين أقلية لها في لحظة معينة

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

في مجتمع معين هيبة مستمدة من الصفات الطبيعية ذات القيمة الاجتماعية (على سبيل المثال، العرق، الدم، إلخ) أو الصفات المكتسبة (الثقافة، الجدارة، الكفاءة)، وبالتالي فإن المصطلح يشير إلى البيئة الاجتماعية التي تأتي منها النخبوي (Genieys, 2006:122).

ووضح (Bottomore, 2006:45) نظراً لأن عدد الدراسات الخاصة بالنخب المتخصصة كبير نوعا ما، فإن النظرة العامة الحالية ستقتصر في الغالب على البحث عن رأس المال البشري النخبوي (Elite Human Capital)، ومع ذلك فإن المشاكل المنهجية والعملية في اختيار تصميم بحث مناسب وإجراء دراسة النخبوي، هي نفسها بالنسبة لدراسة النخب في سياقات أخرى أيضاً. فقد يصف (Semenova, 2011:2) تصور نظريات النخبوي الكلاسيكية القوة على أنها ثنائية التفرع، وبالتالي افترضت وجود تمييز واضح بين النخب وغير النخب، في حين يمكن اعتبار هذا التمييز الخام بمثابة تبسيط مقبول للواقع الاجتماعي لمجتمعات ما قبل الحداثة، من خلال ما تقدم، يوضح الجدول (3) أبرز التعاريف لرأس المال البشري النخبوي وكما يأتي:

الجدول (3) أبرز تعاريف رأس المال البشري النخبوي

ت	الباحث والسنة	التعريف
1	(Rotar et al .,2019)	أنهم أفراد يشغلون مناصب قيادية في مؤسسات ومنظمات قوية في المجتمع.
2	(Jones & Fulop, 2021)	الموقف القوي لمجموعة صغيرة من الأفراد أو الجماعات الذين يشكلون أو يؤثرون في القرارات التي تؤثر على المنظمة.
3	(Seeck & Kantola, 2022)	جميع الأفراد الذين يتمتعون بأعلى مرتبة في أنشطتهم الاجتماعية بناء على مهاراتهم وبغض النظر عن صفاتهم الأخلاقية والاجتماعية.

المصدر: اعداد الباحثان

ثانياً: أهمية رأس المال البشري النخبوي

تبرز أهمية راس المال البشري النخبوي كالاتي (Emery et al .,2014:692):

1. يعمل رأس المال البشري النخبوي على تقليل المشاكل وسرعة اتخاذ القرارات.
2. التواصل الواضح والاستماع الجيد للأفراد العاملين في المنظمة.
3. تعزيز البيئة الآمنة للموظفين، وذلك من خلال العلاقات الايجابية فيما بينهم.
4. موجهون نحو تحقيق اهداف ورسالة المنظمة.

ثالثاً: ابعاد رأس المال البشري النخبوي : حدد (Van der Wal, 2014) أربع ابعاد أساسية يتم من خلالها قياس رأس المال البشري النخبوي بالاعتماد على دراسة (Van den Heuvel, 2002) لذا سوف يتم توضيح هذه الابعاد كالاتي: -

1. **الاستجابة Responsiveness**

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

أصبحت الاستجابة مصطلحاً شائعاً بشكل متزايد في الممارسة الادارية، إذ يسعى الأفراد والمنظمات إلى الاستجابة بفعالية للعالم المتغير والمعقد من حولهم، إلا أن هناك خلافاً حول كيفية تعريفها، فقد وصفت الاستجابة بأنها "مقياس لاستمرار الافراد وقدرتها على استيعاب التغيير والاضطراب التي تحصل داخل المنظمة والاحتفاظ على نفس العلاقات بين الاخرين"، في حين وصف باحثين اخرين الاستجابة بأنها "حجم الاضطراب الذي يمكن امتصاصه قبل أن يتغير النظام إلى حالة مختلفة جذرياً بالإضافة إلى القدرة على التنظيم الذاتي والقدرة على التكيف مع الظروف الناشئة في المنظمة" (Atkinson, 2022:103).

2. الخبرة Expertise

تعني (اتخاذ القرارات على أساس الوقت المناسب وأحدث الأدلة)، هناك بالطبع تاريخ كبير وطويل من العمل على فهم الخبرة في بعض المجالات والسياقات الأخرى بما في ذلك الاعمال الادارية والموسيقى والرياضة وكذلك هناك وجهة نظر عامة مفادها أن الخبرة تتطور بمرور الوقت مع نضوج الشخص، ولكن تأتي نقطة عندما يتم الوصول إلى ذروة الأداء، ثم يبدأ الانحدار الحتمي (Cross, 2004:3).

3. الشرعية Lawfulness

هنالك مجموعة من القيم التي يجب أن تتوفر في رأس المال البشري النخبوي فقد تتكون المجموعة من مزيج متوازن بين قيم القطاع العام المميزة (الحيادية، الشرعية، العدالة الاجتماعية)، وقيم القطاع الخاص أو الأعمال التجارية (الابتكار، الكفاءة، تحقيق الذات)، القيم المذكورة في كل من الأدبيات والبحوث المتعلقة بأخلاقيات العمل والإدارة ومدونات قواعد السلوك في القطاعين العام والخاص (المساءلة، الخبرة، الصدق، المسؤولية (الاجتماعية والشفافية) (Van der Wal et al ., 2008: 469).

4. الشفافية Transparency

أصبح مصطلح (الشفافية) كلمة طنانة في الفلسفة الاداري والاقتصادي والسياسي في السنوات الأخيرة، فقد تعمل الشفافية بطريقة تسهل على الآخرين معرفة الإجراءات التي يتم تنفيذها، وان الشفافية تعني (الانفتاح والتواصل والمساءلة)، فقد تُمارس الشفافية في الشركات والمنظمات والإدارات والمجتمعات، والشفافية الراديكالية للنخبة هي طريقة إدارة يتم فيها اتخاذ جميع القرارات تقريباً بشكل علني، اذ يتم الإعلان عن جميع مسودات المستندات، وجميع الحجج

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

المؤيدة والمعارضة للاقتراح، وجميع القرارات النهائية (Forssbæck & Oxelheim, 2006:2).

رابعاً: مفهوم مكان العمل الرقمي

اليـــــوم تدرك العديد من المنظمات تأثير التكنولوجيا على عمليات إدارة المعلومات في مكان العمل، وبالتالي يتبنى المزيد من المنظمات مفهوم مكان العمل الرقمي وأصبح إدخال التكنولوجيا الجديدة والأدوات الرقمية في مكان العمل جزءاً من الروتين اليومي للعديد من المنظمات، وهذا بسبب الاعتقاد بأن التكنولوجيا يمكن أن تحسن كفاءة مكان العمل (Marsh et al .,2022:126).

واشار (Meske & Junglas, 2020:3) يخلق مكان العمل الرقمي قدرة الموظفين على القيام بعملهم من خلال التعاون والتواصل مع الآخرين، ولتحقيق هذا الهدف نحتاج إلى التقنيات كدعم، وكذلك يتطلب مكان العمل الرقمي تعزيز قدرات الموظفين المختلفة مثل القدرة على التعلم المستمر، والاستجابة السريعة للأحداث غير المتوقعة أو حل المشكلات الجديدة بشكل تعاوني، من خلال ما تقدم، يوضح الجدول (4) أبرز التعاريف لمكان العمل الرقمي وكما يأتي:

الجدول (4) أبرز تعاريف مكان العمل الرقمي

ت	الباحث والسنة	التعريف
1	(Paul & Grantham, 1995)	جميع أنشطة عمل الشركة والتفاعلات اللازمة لإنتاج منتجات مخرجات أكثر كفاءة.
2	(Tubb, 2013)	عبارة عن مجموعة مخصصة من الأجهزة المحوسبة والبرامج شائعة الاستخدام وحلول الاتصال الخاصة بالفرد.
3	(Robertson, 2015)	بأنه مجموعة شاملة من الأدوات والمنصات وبيئات العمل، يتم تقديمها بطريقة متماسكة وقابلة للاستخدام ومثمرة.

المصدر: اعداد الباحثان

خامساً: اهمية مكان العمل الرقمي

تبرز أهمية مكان العمل الرقمي، من خلال الاتي (Shivakumar, 2019:13):

1. تمكين الموظفين بميزات الخدمة الذاتية لتحسين إنتاجيتهم.
2. توفير منصة تعاون محسّن لجميع الموظفين.
3. توفير وصول محسن إلى المعلومات من خلال توصيل المحتوى المخصص.
4. إلهام وإشراك الموظف في جميع نقاط الاتصال.
5. إضافة قيمة إلى الأنشطة اليومية للموظفين وزيادة الولاء والرضا الوظيفي.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

سادساً: ابعاد مكان العمل الرقمي

حدد كل من (Miller & Marsh, 2016) ابعاد مكان العمل الرقمي وكما موضح في ادناه:

1. الفضاء الرقمي Space Digital

بسبب التقنيات المتنقلة، غالباً ما يتغيب العاملون في مجال المعرفة عن المكتب ويقضون وقت عملهم على الطريق أو في مواقع العملاء، ويُنظر إلى مكان العمل على أنه مكان للتفاعل والتعاون ونقل المعرفة والتواصل، ولم يعد مكان العمل مجرد مساحة مكتبية فعلية، بل هو مزيج من المساحات المادية والافتراضية والاجتماعية والعقلية، والتي ترتبط ببعضها البعض لتشكيل بيئة عمل تعاونية (Attaran et al ., 2019:13).

2. القابليات الرقمية Digital Capability

للتعامل مع ديناميكيات بيئة الأعمال، تحتاج المنظمات إلى القابليات ديناميكية للتكيف، وتوصف القابليات الديناميكية على أنها قسم فرعي من القابليات أو الكفاءة، والتي تقبل المنظمة لتوليد عمليات ومنتجات جديدة، للتفاعل مع مواقف السوق الديناميكية (Khin & Ho, 2018:34)، والقدرة الرقمية تعد جزء من القابليات الديناميكية مطلباً ضرورياً لتحقيق نجاح الأعمال، وفي مكان العمل الرقمي، يتم تحديد نجاح الأعمال بشكل كبير على مدى جودة استكشاف واستغلال المنظمات للتقنيات الرقمية (Nasiri et al ., 2020:1396).

3. الذكاء الرقمي Intelligence Digital

مكان العمل الرقمي هو محرك الاستخبارات الذي يدير منظمة مرنة تعتمد على البيانات، وتشكل نفسها حول أهداف واحتياجات السوق والمنظمة والقوى العاملة فيها، في هذا البعد، نلقي نظرة على الكيفية التي ستؤدي بها قدرات الذكاء الاصطناعي المتنامية إلى توجيه اتجاهات مثل المنظمات الذكية ذات اتخاذ القرارات القائمة على البيانات، والقوى العاملة المرنة التي تعيد تشكيل نفسها مع تغير الاحتياجات، والقياس الشامل، والبصيرة في جميع جوانب العمل ومكان العمل وبيئات العمل الرقمية شديدة التخصيص وتغيير السلوك المستند إلى البيانات (Miller, 2012:42).

4. جمال الرقمي Digital Beauty

مكان العمل الرقمي جميل في تجربته وأسسه الأخلاقية وهدفه المتمثل في تمكين التنمية البشرية والرفاهية والوفاء في العمل، وأحد مبادئ الأساسية للهندسة المعمارية الجمال اذ يلخص كلاً من الجاذبية البصرية و متعة المبنى، وهذا ينطبق بنفس القدر على البيئات الرقمية، وأن جمالية مكان

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

العمل الرقمي هي فرع الأخلاق المتعلق بمجموعة القواعد والمبادئ التوجيهية الأخلاقية التي تحكم السلوك الشخصي بين الأفراد و المنظمات التي تتوسط فيها تكنولوجيا والادوات ولتقنيات، إما داخل المنظمة أو على نطاق أوسع في الأسواق والمجتمع (Miller, 2012:50).

المبحث الثالث

الجانب العملي للبحث

اولاً: وصف وترميز متغيرات البحث

يوضح الجدول (5) وصف وترميز متغيرات البحث لضمان الدقة والسهولة في تحليل الاحصائي كما في ادناه:

جدول (5) ترميز متغيرات البحث

المتغير	البعد	الفقرات	الترميز	الرمز
رأس المال البشري النخبوي	الاستجابة	5-1	X1	ELHC
	الخبرة	11-6	X2	
	الشرعية	15-12	X3	
	الشفافية	18-16	X4	
مكان العمل الرقمي	الفضاء الرقمي	23-19	M1	DWP
	القابليات الرقمية	28-24	M2	
	الذكاء الرقمي	33-29	M3	
	الجمال الرقمي	38-34	M4	

المصدر: اعداد الباحثان

ثانياً: معدل الاستجابة

بهدف استكمال متطلبات الدراسة الحالية ومن اجل تمثيل مجتمع الدراسة المستهدف تمثيلاً دقيقاً بعيداً عن التحيز، استخدم الباحث أسلوب العينة الطبقية.

وفي هذا السياق، فقد قام الباحث بتوزيع (280) استبانة على الملاك المتقدم في المدارس الاهلية قيد الدراسة ممن ذي صلة، والمتمثلة بأساتذة الصفوف المنتهية، وللمدة من (2023/2/5) ولغاية (2023/3/15). وبعدها تم استرجاع (265) استبانة، اذ وجد الباحث إن الاستبانات غير مكتملة الإجابات كان (23) استبانة، وبهذا يكون عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (242) استبانة، أي بمعدل (86%).

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

ثالثاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

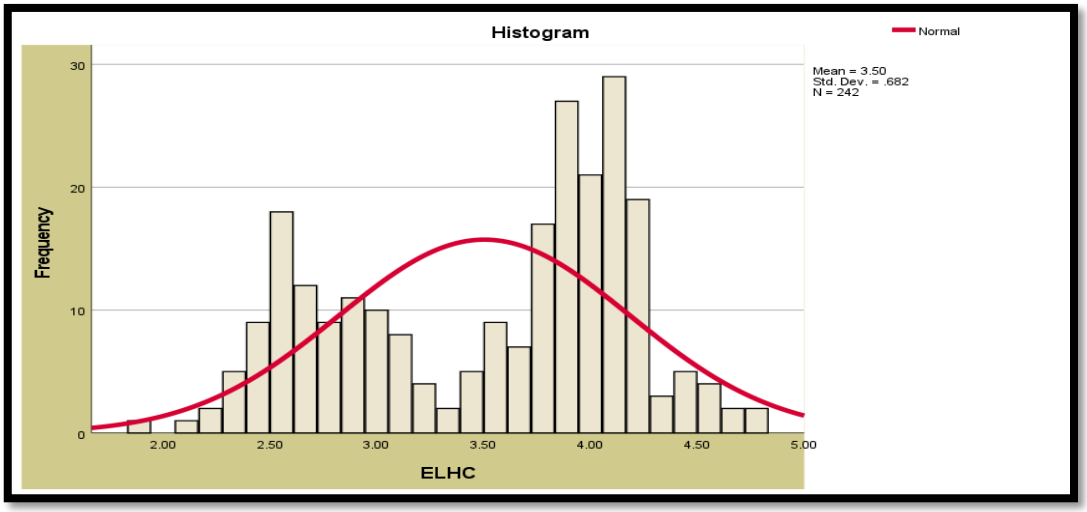
تكون البيانات التابعة لمتغيرات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً لتسهل على الباحث اعتماد أساليب الإحصاء المعلمي المناسبة لاختبار الفرضيات، فضلاً عن اختبار (التحليل العاملي التوكيدي، والاستكشافي، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، الانحدار الخطي المتعدد، اختبار الوسيط بالنمذجة الهيكلية)، اذ وظف الباحث اختبار (Kolmogorov-Smirnov) نظرا لكون العينة (242) من الملاك المتقدم عينة من المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف.اذ يتبين من نتائج الجدول (6) أن بيانات المتغيرات (رأس المال البشري النخبوي، مكان العمل الرقمي) موزعة توزيعاً طبيعياً، نتيجة لظهور النتائج كما في الجدول ومقارنتها مع القيم المعيارية المطلوبة فمن خلال تفريق بيانات (242) استبانة موزعة على عينة من المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف، اذ لم تتوفر أي بيانات مفقودة، فكانت قيمة احصاءه الاختبار للمتغيرات الثلاث (رأس المال البشري النخبوي، مكان العمل الرقمي) (0.164، 0.137) على الترتيب.اذ ظهرت معنوية الاختبار لمتغير رأس المال البشري النخبوي ومكان العمل الرقمي ومنظمات ما بعد الحداثة (0.200*،0.200*) على الترتيب، وهي تزيد عن مستوى المعنوية (0.05)، كما يتضح أن قيم معاملات التفلطح والالتواء لبيانات المتغيرات الثلاث محصورة ضمن (1.96+/-)، والتي حددها (Haire,2019)، وهذا يؤكد على اعتدالية توزيع البيانات، وكانت قيم رأس المال البشري النخبوي من (-0.386، -1.135)، بينما كانت قيمتها لمتغير مكان العمل الرقمي (-0.334، -0.852)، واخيراً يتضح من الاشكال الاتية (1، 2) توزيع البيانات بشكل مدرج تكراري يأخذ بشكل الجرس مما يدعم توزيع البيانات طبيعياً.

الجدول (6) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات متغيرات البحث

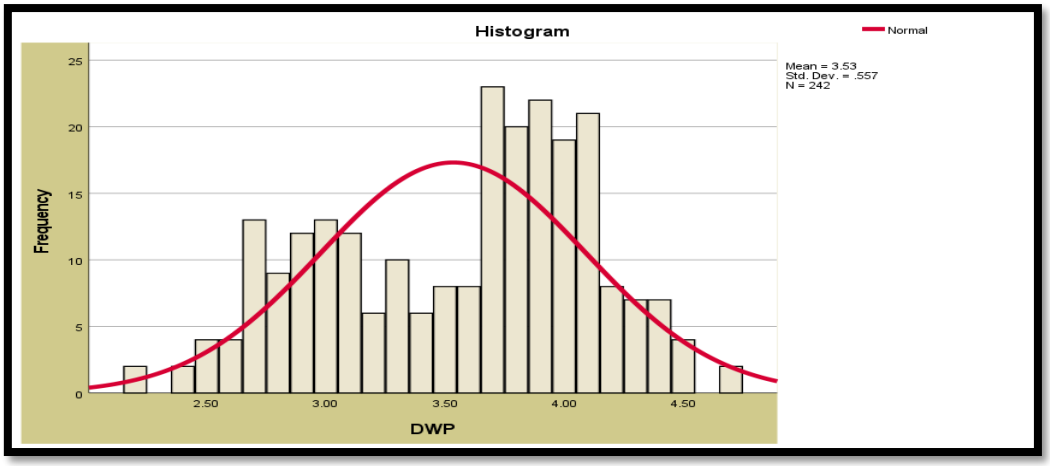
القيم الإحصائية للتوزيع الطبيعي			
		ELHC	DWP
العينة	القيم الصالحة	242	242
	المفقود	0.000	
الوسط الحسابي		3.50	3.53
الانحراف المعياري		0.681	0.557
الالتواء		-0.386	-0.334
الخطأ المعياري للالتواء		0.156	
التفلطح		-1.135	-0.852
الخطأ المعياري للتفلطح		0.312	
احصاءه الاختبار		0.164	0.137
القيمة الاحتمالية		0.200*	0.200*

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024



الشكل (1) المدرج التكراري لبيانات رأس المال البشري النخبوي



الشكل (2) المدرج التكراري لبيانات مكان العمل الرقمي
المصدر: مخرجات برنامج (AMOS V.25).

رابعاً: التحليل العاملي الاستكشافي

ونتيجة لاعتماد البحث الحالي على مقاييس جاهزة من الدراسات السابقة وبناء فقرات جديدة، وإدخال التعديلات والحذف والاضافة على فقرات الاستبانة، والتأكد من صدقها وصلاحياتها واستكشافها بعد التعديل، أجرى الباحثان تحليل كفاية حجم العينة والمسمى (KMO) (Kaiser-Meyer-Olkin) لغرض معرفة اتساق الداخلي للفقرات ومدى كفاية حجم العينة لأجراء التحليل العاملي التوكيدي لبيانات الاستبانة، اذ كانت قيمة اختبار كفاية حجم العينة للمتغير المستقل رأس المال البشري النخبوي، وعبر (18) فقرة مثلته (KMO= 0.930) وهي تزيد عن (0.50)، وحصل المتغير مكان العمل الرقمي على (KMO=0.873) وعبر (20) فقرة، وبالاعتماد على

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

مصفوفة التباين الكلية بعد تدوير القيم التشاركية، لتظهر تمثيل رأس المال البشري النخبوي بأربعة عوامل، حصلت على قيمة تباين مفسر تراكمي نسبي مقداره (67.487%)، وبقيمة الجذر الكامن (12.147)، وهي تزيد عن القيمة المطلوبة (60%)، فيما حصل مكان العمل الرقمي على تباين تراكمي مفسر (60.129%) وعبر اربعة عوامل، بينما كانت قيمة الجذر الكامن (12.027)، وقد حصلت جميع الفقرات (38) على قيمة تشبع تزيد عن القيمة المطلوبة (0.400)، مما جعل المقياس مقبولاً، نتيجة لتطابقه مع معايير التحليل العاملي الاستكشافي، وقد اعتمد الباحثان على تشبعات التحليل العاملي التوكيدي كونها الأفضل وتمثل الشكل النهائي للأنموذج المعتمد من خلال القيمة الاحتمالية وقيمة (T) المحسوبة مقارنة بالقيمة الجدولية (1.970) عند القيمة الاحتمالية (0.05) ودرجة حرية (241)، وبحسب نتائج الجدول (7) ادناه:

الجدول (7) قيم التحليل العاملي الاستكشافي للاستبانة الكلية (38 فقرة)

المؤشرات	منظمات ما بعد الحداثة	مكان العمل الرقمي	العينة
اختبارKaiser-Meyer-Olkin	0.868	0.873	242
اختبارBartlett	1861.838	2326.812	
درجة الحرية	208	190	
المعنوية	0.000	0.000	
عدد الفقرات	20	20	
عدد العوامل لكل متغير	4	4	
التباين التراكمي المفسر	12.817%	60.129%	
الجذر الكامن للعوامل	12.817	12.027	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

خامساً: التحليل العاملي التوكيدي

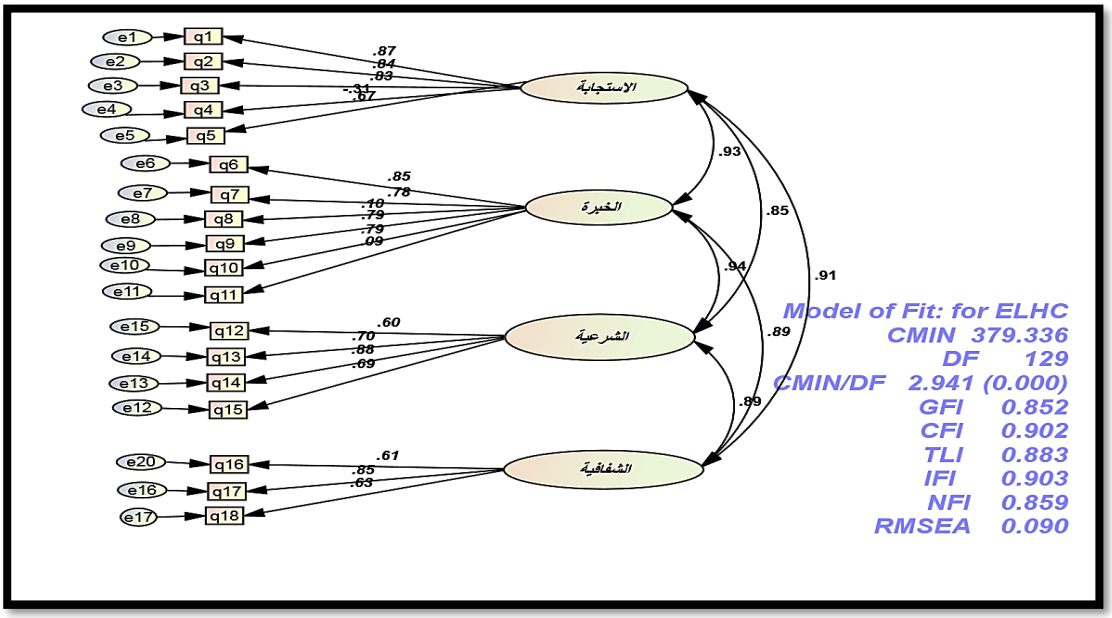
للتعرف على صدق البناء والمفهوم، وقدرة الاستبانة على التطابق مع الجانب النظري، وظف الباحث التحليل العاملي التوكيدي لبيانات المتغيرات (رأس المال البشري النخبوي، مكان العمل الرقمي)، وعلى النحو الاتي:

1. رأس المال البشري النخبوي

من الاطلاع على الشكل (3)، وجد تشبعات فقرات رأس المال البشري النخبوي ومن خلال (18) فقرة وبمستوى معنوية تقل عن (0.05) وتشبعاتها تزيد عن (0.40) (Haire, 2019)، وقد تمثلت بالأبعاد (الاستجابة، الخبرة، الشرعية، الشفافية) بقيمة تشبع تزيد عن (0.40) وبقيمة احتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها المجدولة (1.970) وبقيمة احتمالية (0.05) وبدرجة حرية (241)، ومن خلال التحليل العاملي التوكيدي بطريقة النمذجة الهيكلية، حصل الانموذج البنائي على قيمة متوسط مربع الخطأ (RMSEA=0.070)، بينما حصلت

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

مؤشرات المطابقة الأخرى على قيم تزيد عن قيم المؤشرات المطلوبة، فكانت (Chi-Square) (202.212) ، ودرجة حرية (93)، لتكون نسبة كأي تربيع الى درجة الحرية (2.174) وبقيمة احتمالية (0.000)، بينما كانت قيم مؤشر المطابقة المقارن (CFI = 0.956)، وقيمة مؤشر المطابقة الملاءمة (GIF=0.908)، ومؤشر (TLI=0.943) (Tucker- Lewis) ، ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI=0.956) ، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI=0.922) ، وجميعها تلبي المعايير ومؤشرات جودة المطابقة، اذ كانت قيمتها تزيد عن المعيار (0.90)، سيما وان العينة ملائمة لاختبارات النمذجة الهيكلية من خلال الحزمة الإحصائية (AMOS V.25)، وقد استعان الباحث بتعديل المؤشرات (MODIFICATION INDICES) للارتقاء بجودة الانموذج.



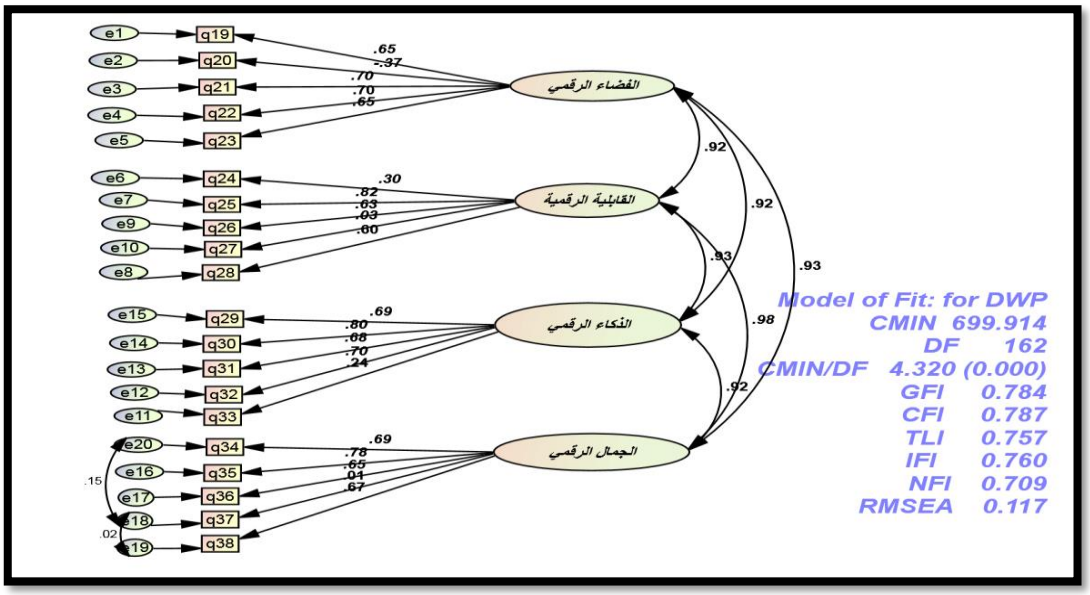
الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لبيانات رأس المال البشري النخبوي بأسلوب النمذجة الهيكلية

2. مكان العمل الرقمي:

من خلال الاطلاع على الشكل (4)، وجد تشبعات فقرات مكان العمل الرقمي ومن خلال (20) فقرة وبمستوى معنوية تقل عن (0.05) وتشبعاتها تزيد عن (0.40)، وقد تمثلت بالأبعاد (الفضاء الرقمي، القابلية الرقمية، الذكاء الرقمي، الجمال الرقمي) بقيمة تشبع تزيد عن (0.40) وبقيمة احتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها المجدولة (1.970) وبقيمة احتمالية (0.05) وبدرجة حرية (241) ، ومن خلال التحليل العاملي التوكيدي بطريقة النمذجة الهيكلية، حصل الانموذج البنائي على قيمة متوسط مربع الخطأ (RMSEA=0.057) ، بينما حصلت

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

مؤشرات المطابقة الأخرى على قيم تزيد عن قيم المؤشرات المطلوبة، فكانت ((Chi-Square 174.473))، ودرجة حرية (115)، لتكون نسبة كاي تربيع الى درجة الحرية (1.517) وبقيمة احتمالية (0.000)، بينما كانت قيم مؤشر المطابقة المقارن (CFI = 0.971)، وقيمة مؤشر المطابقة الملاءمة (GIF=0.926)، ومؤشر (TLI=0.961) (Tucker- Lewis)، ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI=0.971)، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI=0.920)، وجميعها تلبي المعاير ومؤشرات جودة المطابقة، اذ كانت قيمتها تزيد عن المعيار (0.90)، سيما وان العينة ملائمة لاختبارات النمذجة الهيكلية من خلال الحزمة الإحصائية (AMOS V.25)، وقد استعان الباحث بتعديل المؤشرات (MODIFICATION INDICES) للارتقاء بجودة الانموذج.



الشكل (4) التحليل العاملي التوكيدي بطريقة النمذجة الهيكلية لبيانات مكان العمل الرقمي
المصدر: مخرجات برنامج (AMOS).

سادساً: اختبار علاقات التأثير والتحقق من فرضيات البحث

هدف الباحثان الى توظيف أساليب الإحصاء الاستدلالي والمتجسدة بالانحدار المتعدد بطريقة الحذف التراجعي وتأثيرات الوسيط من خلال النمذجة الهيكلية وأسلوب Baron-Kenny، لاختبار صحة فرضيات التأثير الرئيسة، اذ قامت باختبار تأثير انموذج المتغيرات المستقلة (رأس المال البشري النخبوي بأبعادها مجتمعة) في المتغير المعتمد منظمات ما بعد الحداثة بشكل اجمالي وابعادها بشكل منفصل، وبحسب معامل التحديد والتأثير وقبولهما عبر مستوى المعنوية

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

(Sig<0.05)، وقيمة (T>1.970) المحسوبة، وقيمة (F>3.881) ، وبدرجة حرية (241) وصولاً الى تحديد معادلة الانحدار الخطي المتعدد الاتية:

$$Y= \alpha + \beta 1^{*} X1i+ \beta 2^{*} X2i...+ e$$

وحُددت الفرضية الرئيسة للبحث بحسب منهجية البحث: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة (الاستجابة، الخبرة، الشرعية، الشفافية) في مكان العمل الرقمي وأبعاده: الفضاء الرقمي، القابلية الرقمية، الذكاء الرقمي، الجمال الرقمي) وللتحقق من صحة الفرضية تم تنفيذ أنموذج الانحدار الخطي المتعدد وبحسب الفرضيات الفرعية الاتية:

1. التحقق من الفرضية الفرعية الأولى: يؤثر رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في الفضاء الرقمي تأثيراً معنوياً:

ومن مراجعة الباحث لنتائج الجدول (25)، تبين أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج (167.691) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي تزيد عن قيمتها المجدولة (3.881) عند القيمة الاحتمالية (0.05) بدرجة حرية (241) لتشير الى معنوية الانموذج وإمكانية قبوله احصائياً، فضلاً عن وجود معامل تحديد (0.584)، ومعامل تحديد معدل (0.580)، اذ استطاعت ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة (الاستجابة، الخبرة، الشرعية، الشفافية) من تفسير ما نسبته (58%) من التغيرات التي تطرأ على الفضاء الرقمي، وتُعزى النسبة المتبقية (42%) لمتغيرات أخرى لم تدخل ضمن الانموذج المختبر، ويعد انموذج قوي.

كما تبين وجود تأثير إيجابي لبعد الشرعية مقداره (0.235) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (5.383)، ووجود تأثير إيجابي لبعد الاستجابة (0.392) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (8.147) ، بينما لم تتمكن المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف من توظيف الخبرة، والشفافية، في تحسين الفضاء الرقمي، ومن جميع ما عُرض من نتائج، تقبل الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسة الثانية (يؤثر رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في الفضاء الرقمي تأثيراً معنوياً)، وبحسب المعادلة الاتية:

الفضاء الرقمي (Y= (1.377) + 0.235 * (الشرعية) + 0.392 * (الاستجابة)

الجدول (8) تأثير رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في الفضاء الرقمي (n=242)

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

المتغير المستقل	الفضاء الرقمي							
	P-V	T	B	A	P	F	AR²	R²
الاستجابة	0.000	8.147	0.392	1.377	0.000	167.691	0.580	0.584
الخبرة	0.135	1.498	0.111					
الشرعية	0.000	5.383	0.235					
الشفافية	0.544	0.607	0.041					

قيمة (T) المجدولة عند القيمة الاحتمالية (0.05) = 1.970 ودرجة الحرية (241).

المصدر: الباحث باستخدام برنامج (SPSS V.28).

2. **التحقق من الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في القابليات الرقمية تأثيراً معنوياً:**

تبين من نتائج الجدول (9) أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج (141.615) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي تزيد عن قيمتها المجدولة (3.881) عند القيمة الاحتمالية (0.05) وبدرجة حرية (241) لتشير الى معنوية الانموذج، فضلاً عن وجود معامل تحديد (0.641)، وبمعامل تحديد مصحح (0.636)، اذ استطاعت ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة (الاستجابة، الخبرة، الشرعية، الشفافية) من تفسير ما نسبته (63.6%) من التغيرات التي تطرأ على القابليات الرقمية، فيما تُعزى النسبة المتبقية (36.4%) لمتغيرات أخرى لم تدخل ضمن الانموذج المختبر ويعد انموذج مقبول احصائياً ويعول عليه بقوة عند تفسير القابليات الرقمية.

كما تبين وجود تأثير إيجابي لبعد الاستجابة في القابليات الرقمية مقداره (0.188) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (3.423)، ووجود تأثير للخبرة مقدارها (0.417) وبقيمة احتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة (7.059)، فضلاً عن تأثير الشرعية بمقدار (0.109) وبقيمة احتمالية (0.020) وقيمة (T) المحسوبة (2.346)، بينما لم تتمكن المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف من توظيف الشفافية في تحسين القابلية الرقمية، ومن جميع ما عُرض من نتائج، تقبل الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسة (يؤثر رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في القابليات الرقمية تأثيراً معنوياً)، وبحسب المعادلة الاتية:

القابليات الرقمية (0.188 + (0.939) =(Y * (الاستجابة) + 0.417 * (الخبرة) + 109.0 * (الشرعية)

الجدول (9) تأثير رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في القابليات الرقمية (n=242)

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

المتغير المستقل	القابليات الرقمية							
	P-V	T	B	A	P	F	AR²	R²
الاستجابة	0.000	3.423	0.188	0.939	0.000	141.615	0.636	0.641
الخبرة	0.000	7.059	0.417					
الشرعية	0.020	2.346	0.109					
الشفافية	0.257	1.136	0.072					

قيمة (T) المجدولة عند القيمة الاحتمالية (0.05) = 1.970 ودرجة الحرية (241).

المصدر: الباحث باستخدام برنامج (SPSS V.28).

3. التحقق من الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في الذكاء الرقمي تأثيراً معنوياً:

تبين من نتائج الجدول (10) أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج (135.149) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي تزيد عن قيمتها المجدولة (3.881) عند القيمة الاحتمالية (0.05) عند درجة حرية (241) لتشير الى معنوية الانموذج ومقبوليته ، فضلاً عن وجود معامل تحديد (0.630)، وبمعامل تحديد مصحح (0.625)، اذ استطاعت ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة (الاستجابة، الخبرة، الشرعية، الشفافية) من تفسير ما نسبته (62.5%) من التغيرات التي تطرأ على الذكاء الرقمي، فيما تُعزى النسبة المتبقية (37.5%) لمتغيرات أخرى لم تدخل ضمن الانموذج المختبر وهو انموذج قوي.

وجود تأثير إيجابي لبعد الاستجابة مقداره (0.294) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (4.238)، ووجود تأثير لبعد الخبرة مقداره (0.146) عند القيمة الاحتمالية (0.031) وبقيمة (T) المحسوبة (2.167)، فضلاً عن وجود تأثير لبعد الشفافية مقداره (0.410) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة (7.057)، بينما لم تتمكن المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف من توظيف الشرعية في تحسين الذكاء الرقمي، ومن جميع ما عُرض من نتائج، تقبل الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسة (يؤثر رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في الذكاء تأثيراً معنوياً)، وبحسب معادلة التنبؤ للذكاء الرقمي بدلالة ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة:

الذكاء الرقمي (Y)= (0.547) + 0.294 * (الاستجابة) + 0.146 * (الخبرة) + 0.410 * (الشفافية)

الجدول (10) تأثير رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في الذكاء الرقمي (n=242)

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

المتغير المستقل	الذكاء الرقمي							
	P-V	T	B	A	P	F	AR²	R²
الاستجابة	0.000	4.238	0.294	0.547	0.000	135.149	0.625	0.630
الخبرة	0.031	2.167	0.146					
الشرعية	0.505	0.668	0.045					
الشفافية	0.000	7.057	0.410					

قيمة (T) المجدولة عند القيمة الاحتمالية (0.05) = 1.970 ودرجة الحرية (241).

المصدر: الباحث باستخدام برنامج (SPSS V.28).

4. التحقق من الفرضية الفرعية الرابعة: يؤثر رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في الجمال الرقمي تأثيراً معنوياً:

تبين من نتائج الجدول (11) أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج (119.832) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي تزيد عن قيمتها المجدولة (3.881) عند القيمة الاحتمالية (0.05) عند درجة حرية (241) لتشير الى معنوية الانموذج ومقبوليته، فضلاً عن وجود معامل تحديد (0.602) ، وبمعامل تحديد مصحح (0.597)، اذ استطاعت ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة (الاستجابة، الخبرة، الشرعية، الشفافية) من تفسير ما نسبته (59.7%) من التغيرات التي تطرأ على الجمال الرقمي، فيما تُعزى النسبة المتبقية (40.3%) لمتغيرات أخرى لم تدخل ضمن الانموذج المختبر وهو انموذج قوي.

ووجود تأثير إيجابي لبعد الاستجابة مقداره (0.291) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (4.644)، ووجود تأثير لبعد الخبرة مقداره (0.356) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة (5.291)، بينما لم تتمكن المدارس الاهلية في مدينة النجف الاشرف من توظيف الشرعية، والشفافية في تحسين الجمال الرقمي، ومن جميع ما عُرض من نتائج، تقبل الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسة (يؤثر رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في الجمال الرقمي تأثيراً معنوياً)، وبحسب معادلة التنبؤ للجمال الرقمي بدلالة ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة:

الجمال الرقمي (Y)= (1.028) + 0.291 * (الاستجابة) + 0.356 * (الخبرة)

الجدول (11) تأثير رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في الجمال الرقمي (n=242)

المتغير المستقل	الجمال الرقمي							
	P-V	T	B	A	P	F	AR²	R²

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

الاستجابة	0.000	4.644	0.291	1.028	0.000	119.832	0.597	0.602
الخبرة	0.000	5.291	0.356					
الشرعية	0.053	1.942	0.103					
الشفافية	0.203	1.277	0.085					

قيمة (T) المجدولة عند القيمة الاحتمالية (0.05) = 1.970 ودرجة الحرية (241).
المصدر: الباحث باستخدام برنامج (SPSS V.28).

***التحقق من الفرضية الرئيسة*: يؤثر رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في مكان العمل الرقمي تأثيراً معنوياً:**

تبين من نتائج الجدول (12) ان قيمة (F) المحسوبة للأنموذج (275.113) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي تزيد عن قيمتها المجدولة (3.881) عند القيمة الاحتمالية (0.05)، وبدرجة حرية (241)، لتشير الى معنوية الانموذج وقبوله احصائياً، فضلاً عن وجود معامل تحديد (0.823)، وبمعامل تحديد مصحح (0.820)، اذ استطاعت ابعاد رأس المال البشري النخبوي مجتمعة (الاستجابة، الخبرة، الشرعية، الشفافية) من تفسير ما نسبته (82%) من التغيرات التي تطرأ على مكان العمل الرقمي ، فيما تُعزى النسبة المتبقية (18%) لمتغيرات أخرى لم تدخل ضمن الانموذج المختبر.

ووجود تأثير إيجابي لبعد الاستجابة مقداره (0.263) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (7.078) ، ووجود تأثير لبعد الخبرة مقداره (0.243) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة (6.418)، فضلاً عن توظيف الشرعية بقيمة تأثير مقداره (0.101) وبقيمة احتمالية (0.001) وقيمة (T) المحسوبة (3.223)، وتأثير لبعد الشفافية مقداره (0.138) بقيمة احتمالية (0.000) وقيمة (T) المحسوبة (4.235)، ومن جميع ما عُرض من نتائج، تقبل الفرضية الرئيسة الثانية (يؤثر رأس المال البشري النخبوي بأبعاده مجتمعة في مكان العمل الرقمي تأثيراً معنوياً ، وبحسب المعادلة الاتية:

مكان العمل الرقمي (Y)= (0.929) + 0.263 * (الاستجابة) + 0.243 * (الخبرة) + 0.101 * (الشرعية) + 0.138 * (الشفافية)

الجدول (12) تأثير رأس المال البشري النخبوي بأبعادها مجتمعة في مكان العمل الرقمي (n=242)

المتغير المستقل	مكان العمل الرقمي							
	P-V	T	B	A	P	F	AR²	R²
الاستجابة	0.000	7.078	0.263	0.929	0.000	275.113	0.820	0.823

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية
مجلد (20) عدد (1) 2024

الخبرة	0.000	6.418	0.243					
الشرعية	0.001	3.223	0.101					
الشفافية	0.000	4.235	0.138					

قيمة (T) المجدولة عند القيمة الاحتمالية (0.05) = 1.970 ودرجة الحرية (241).
المصدر: الباحث باستخدام برنامج (SPSS V.28).

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

1. تبين الاهتمام المرتفع بالاستجابة من قبل المدارس الاهلية المبحوثة في ظل موازنتها بين رغبات أصحاب المصالح المختلفة والاستماع اليها ومحاولة تنفيذها بشكل حاسم، والاعتماد على القوانين في تفسير شرعية القرارات والالتزام بها بشكل متوسط.
2. اتجهت المدارس الاهلية عينة الدراسة الى الخبرة وبما يعزز من مستوى رأس المال البشري النخبوي من خلال التنسيق بين الوظائف المختلفة لغرض توظيف المهارات في المكان المناسب، وبما يعزز الولاء والقدرة العالية عند تقديم الخدمات التعليمية واتخاذ القرارات.
3. تبين اهتمام المدارس الاهلية عينة الدراسة بالمرونة وبما يعزز من مستوى أدائها الريادي والناجم عن اعتمادها المهارات المتنوعة لتلبية متطلبات العمل المختلفة، والاستجابة لحاجات المستفيدين بالسرعة والوقت المطلوب.
4. تبين توجه المدارس الاهلية عينة الدراسة الى تحسين مكان العمل الرقمي، ومن خلال توظيف الذكاء الرقمي والجمال الرقمي.
5. تبنت المدارس الاهلية عينة الدراسة مكان العمل الرقمي لبلوغ مستويات أفضل من خلال (الفضاء الرقمي، القابلية الرقمية، الذكاء الرقمي، الجمال الرقمي)، وقد وجهتها بنفس الوقت لتحسين مشاركة المعرفة والمعلومات.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة تحسين استجابة المدارس الاهلية عينة الدراسة من خلال موازنة رغبات أصحاب المصلحة على اختلاف أنواعها، والاستماع لطلباتهم وتنفيذها بشكل حاسم، واعتماد قدرتها على صياغة الخطط التنظيمية للتكيف مع التغيرات في سياسة الوزارة حول التعليم الأهلي.

2. ينبغي تنمية الخبرة لدى المدارس الاهلية عينة البحث وبما يعزز من رأس مالها البشري النخبوي، من خلال تنسيق الوظائف لغرض توظيف المهارات بموجب المكان المناسب، فضلاً عن توفير المعرفة المطلوبة في جميع مستوياتها التنظيمية.
3. ينبغي اعتماد المدارس الاهلية الخاصة في مدينة النجف على رأس مالها البشري النخبوي في تحسين مكان العمل الرقمي من خلال (الاستجابة، الخبرة، الشرعية، الشفافية)
4. الاعتماد على الاستجابة والخبرة في تحسين قابليتها الرقمية، والاستجابة والشرعية في تحسين الفضاء الرقمي، واعتماد الاستجابة والشفافية في تحسين الذكاء الرقمي، وتحسين الجمال الرقمي بالاعتماد على الاستجابة والخبرة.
5. التأكيد على إيلاء الجمال الرقمي المزيد من الاهتمام وبما يزيد من مستوى مكان العمل الرقمي، بتسويق خدماتها التعليمية عبر التطبيقات والمنصات الرقمية لتعُطي نمطية للجمال الرقمي، ومواكبة التطور في مجال الهندسة المعمارية الرقمية لزيادة تفاعل المستفيدين.

المصادر

1. Alguezaui, S., & Filieri, R. (2010). Investigating the role of social capital in innovation: sparse versus dense network. Journal of knowledge management.
2. Haddud, A., & McAllen, D. (2018, August). Digital workplace management: exploring aspects related to culture, innovation, and leadership. In 2018 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET) (pp. 1-6). IEEE.
3. Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review. Computers in Human Behavior, 128, 107118.
4. Van der Wal, Z. (2014). Elite ethics: Comparing public values prioritization between administrative elites and political elites. International Journal of Public Administration, 37(14), 1030-1043.
5. Van der Wal, Z. (2011). The content and context of organizational ethics. Public Administration, 89(2), 644-660.
6. Bottomore, T. (2006). Elites and society. Routledge.

مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية

مجلد (20) عدد (1) 2024

7. Semenova, E. (2011). Ministerial and parliamentary elites in an executive-dominated system: post-Soviet Russia 1991–2009. Comparative Sociology, 10(6), 908-927.
8. Rotar, A. M., Botje, D., Klazinga, N. S., Lombarts, K. M., Groene, O., Sunol, R., & Plochg, T. (2016). The involvement of medical doctors in hospital governance and implications for quality management: a quick scan in 19 and an in depth study in 7 OECD countries. BMC health services research, 16(2), 99-109.
9. Jones, L., & Fulop, N. (2021). The role of professional elites in healthcare governance: Exploring the work of the medical director. Social Science & Medicine, 277, 113882.
10. Seeck, H., & Kantola, A. (2022). The role of professional elites in shaping management practice: How the old mentalities condition the adoption of new management ideas. Management Learning, 13505076221111008.
11. Emery, Y., Giauque, D., & Rebmann, F. (2014). The slow transformation of Swiss federal administrative elites. International Review of Administrative Sciences, 80(4), 687-708.
12. Atkinson, C. L. (2022). Never in Our Imaginations: The Public Human Resources Response to COVID-19 in Northwest Florida. COVID, 2(2), 102-116.
13. Cross, N. (2004). Expertise in design: an overview. Design studies, 25(5), 427-441.
14. Miller, P. (2012). The Digital Workplace: How Technology Is Liberating Work. Dog Ear Publishing.
15. Miller, P., & Marsh, E. (2016). The digital renaissance of work: Delivering digital workplaces fit for the future. Routledge.