

إمكانية تطبيق منهجية الديكام لتعزيز جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية دراسة حالة في دائرة صحة بغداد الرصافة

محمد كاظم حسين

باحث، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق
mohammed81@uomustansiriyah.edu.iq

مكية كريدي بنیان

أ.م.د. قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق

فؤاد يوسف عبد الرحمن

أ.د. قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق

المستخلص

تهدف الدراسة إلى تطوير أساليب العمل والتعامل مع القرارات الإدارية باعتماد منهجية الديكام كأساس للتحويل نحو استخدامات البرامج التدريبية الحديثة وتطبيقاتها في العمل والتي تحتاج إلى مهارات ذات معرفة رقمية ومهارات عالية الأداء لأحداث النقلة النوعية بالتعاملات واستثمارها بطريقة علمية تعزز بها توزيع المهام والواجبات بما يتناسب مع الحاجة الفعلية والمتغيرات العالمية الجديدة.

ولمعرفة مشكلة الدراسة اعتمد الباحث على المقابلات الشخصية كاستطلاع أولي عبر فقرات أعدت مسبقاً أجيب عليها من قبل عينة حددت ب (10) لحاملي المسؤوليات من المستويات الإدارية المختلفة وأستنتج منها عدد من النقاط حددت من خلالها المشكلة الحقيقية التي يعاني منها مجتمع الدراسة ومنها افتقار دائرة صحة بغداد الرصافة إلى معرفة المفاهيم التدريبية الحديثة التي تتلاءم مع الحاجة الفعلية والمتغيرات العالمية الجديدة ومنها (منهجية الديكام) فضلاً عن الافتقار إلى المنظومة الرقمية التي تعزز بها الأداء الرقمي للنهوض بواقع الدائرة نحو اعتماد التحول الرقمي في العمل.

واستندت الدراسة في جانبها العملي على المقابلات الشخصية وورش العمل بلغ عددهم (13) موظف للخروج بإيجابيات وسلبيات ومقترحات فضلاً عن تعزيز الجانب العملي باستمارة استبانة ومقياس ليكرت الخماسي أجيب من قبل عينة قوامها (165) موظف باختلاف المسؤوليات والتخصصات وبعده فقرات بلغ (40) فقرة وباعتماد عدد من الأساليب الوصفية والإحصائية للارتباط والتأثير.

وتوصل الباحث إلى بعض الاستنتاجات من أهمها "وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي لمنهجية الديكام في تعزيز جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية".

الكلمات المفتاحية: منهجية الديكام، الأداء الرقمي للموارد البشرية.

The possibility of applying the DECAM methodology to enhance the quality of digital human resources performance

Mohammed Kadhim Hussein

Researcher, Department of Business Administration, College of Administration and Economics,
Mustansiriya University, Iraq
mohammed81@uomustansiriya.edu.iq

Makia Kreidi Bunyan

Assistant Professor, Department of Business Administration, College of Administration and
Economics, Mustansiriya University, Iraq

Fouad Yousef Abdulrahman

Professor, Department of Business Administration, College of Administration and Economics,
Mustansiriya University, Iraq

Abstract

This study aims to develop work practices and administrative decision-making processes by adopting the DACUM methodology as a foundational approach for transitioning toward modern training programs and their practical applications in the workplace. Such programs require digital knowledge skills and high-performance competencies to achieve a qualitative shift in professional practices and to scientifically optimize the utilization of resources. This, in turn, contributes to improving the distribution of tasks and duties in alignment with actual organizational needs and emerging global changes.

To identify the research problem, the researcher relied on personal interviews as a preliminary exploratory tool, based on a set of pre-prepared questions answered by a purposive sample of (10) officials representing different administrative levels. The findings revealed several key issues, most notably the lack of awareness within the Baghdad Al-Rusafa Health Directorate regarding modern training concepts that correspond to real needs and contemporary global developments, particularly the DACUM methodology. In addition, the directorate suffers from the absence of an integrated digital system capable of enhancing digital performance, which hinders progress toward effective digital transformation in its operations.

The applied aspect of the study was based on personal interviews and a workshop involving (13) employees, aimed at identifying strengths, weaknesses, and proposed

improvements. Furthermore, the practical analysis was reinforced through a questionnaire employing a five-point Likert scale, administered to a sample of (165) employees with diverse responsibilities and specializations. The questionnaire consisted of (40) items, and the data were analyzed using a set of descriptive and inferential statistical methods to examine relationships and effects.

The study reached several conclusions, the most significant of which is the existence of a statistically significant correlation and effect of the DACUM methodology in enhancing the quality of digital performance of human resources.

Keywords: DACUM Methodology, Human Resources Digital Performance.

المقدمة

يمثل الأداء الرقمي أحد المرتكزات الأساسية لنجاح المنظمات في ظل عصر التحول التكنولوجي لكونه يعكس قدرة المؤسسات الصحية على توظيف التقنيات الحديثة بكفاءة وفاعلية.

وعليه ظهرت الحاجة إلى تبني منهجيات تدريبية حديثة تعزز من كفاءة العنصر البشري وتواكب متطلبات البيئة الرقمية حيث هدفت الدراسة تسليط الضوء على منهجية الديكام كأداة تدريبية تساهم في سد فجوة الكفاءة المعرفية الرقمية وتعزز من استراتيجيات التحول الرقمي فهي منهجية علمية تصمم المناهج التدريبية.

الدراسة حيث دائرة صحة بغداد /الرصافة من افتقارها إلى استخدام مفاهيم تدريبية حديثة تتناسب مع حاجة الدائرة لتعزيز الأداء الرقمي واعتمدت الدراسة أساليب علمية لاختبارها وإيجاد الحلول الممكنة لمشكلة الدراسة حيث استخدام (المقابلات الشخصية وإعداد ورشة العمل وتصميم قائمة استطلاعية) تم تقسيم هيكلية البحث بثلاثة مباحث شمل المبحث الأول منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة وتناول المبحث الثاني الجانب النظري لمتغير منهجية الديكام وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية والمبحث الثالث الجانب العملي وأخيراً جاءت الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية الدراسة وبعض الدراسات السابقة

المطلب الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

في ظل التطور السريع والمتغيرات العالمية الجديدة في العالم الرقمي في ظل بيئة العمل المضطربة، لتظهر الحاجة إلى منهجيات تدريبية حديثة تساعد في تقييم وتحسين الأداء الرقمي للموارد البشرية بشكل علمي

ومدرّوس ونتيجة للمعايشة لوحظ افتقارها إلى استخدام مفاهيم تدريبية حديثة تتناسب مع حاجة الدائرة لتعزيز الأداء الرقمي وفي هذا السياق برزت منهجية الديكام (DECAM) كأداة يمكن أن تسهم في تحديد نقاط القوة والضعف في الأداء الرقمي وتقديم حلول لتعزيز كفاءة الموارد البشرية حيث اعتمد الباحث المقابلات الشخصية كاستطلاع أولي من خلال إعداد قائمة الفحص لمعرفة الخلل وتحديد المشكلة والتي تحددت من مدى الاستفادة منها وكما يلي:

1. حداثة برنامج منهجية الديكام والخوف من التطبيق وعدم الحصول عليه بالوقت المناسب.
 2. التفاوت في الوعي والإدراك وانعدام الرغبة في التغيير والتطوير والتحسين المستمر.
- ويمكن صياغة المشكلة البحث بالتساؤل الرئيسي الآتي: (تحديد إمكانية تطبيق منهجية الديكام (DECAM) لتحسين جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية في الدائرة المبحوثة) وتتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية:
- أ. هل تمتلك الدائرة المبحوثة الوعي والإدراك بأهمية اعتماد المناهج التدريبية الحديثة وبالأخص منهجية الديكام لتطوير وتحسين جودة الأداء الرقمي؟
 - ب. ما هو الدور الذي تلعبه منهجية الديكام لتعزيز جودة الأداء الرقمي في الدائرة المبحوثة؟
 - ت. هل تساعد إعداد ورشة عمل لتحسين المهارات المعرفية لاعتماد منهجية الديكام لتطوير جودة الأداء الرقمي؟
 - ث. هل هناك علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات الدارسة (منهجية الديكام وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية) في الدائرة المبحوثة؟
 - ج. ما مستوى تأثير منهجية الديكام في جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية في الدائرة المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث

تتيح منهجية الديكام (DACAM) باعتبارها أداة تدريبية فهماً أعمق لتعزيز جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية، لكونها توفر إطار منهجي يساعد في تحديد الفجوات وقياس الكفاءة وتطوير استراتيجيات التحول الرقمي، وفي هذا السياق تكتسب الدراسة أهميتها سواء من خلال تسليط الضوء على اسهام منهجية الديكام في تحسين الأداء الرقمي.

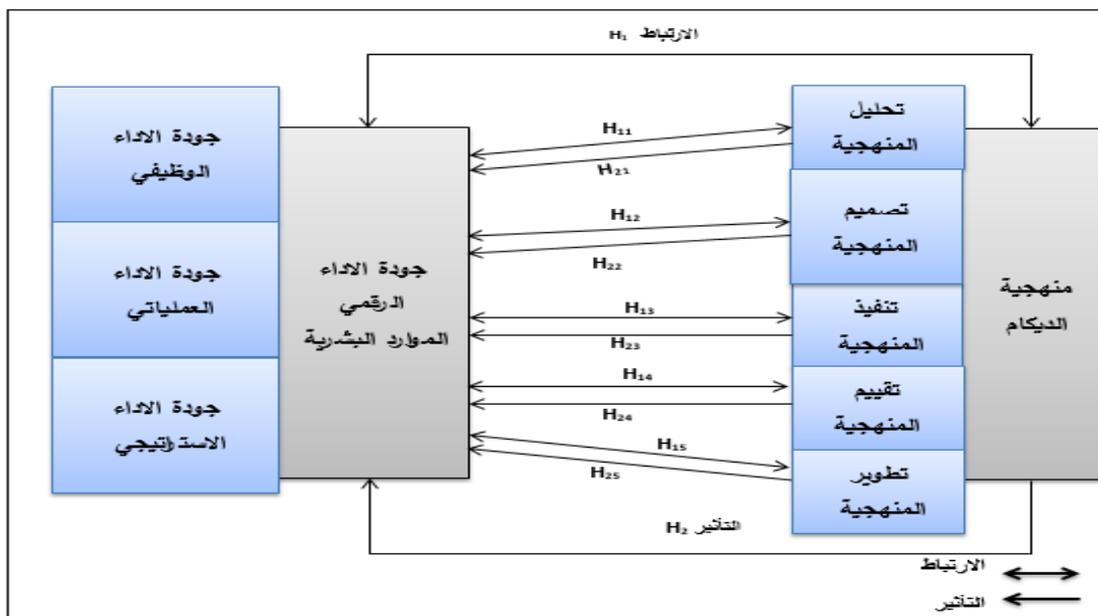
ثالثاً: أهداف البحث

تمثل البحث محاولة نظرية وعملية للإحاطة بالمشكلة والسعي للإجابة عن تساؤلاتها وتعزيز مفرداتها لتحقيق الأهداف الآتية:

1. العمل على زيادة الوعي والادراك بأهمية اعتماد المناهج التدريبية الحديثة وبالأخص منهجية الديكام لتطوير الأداء الرقمي.
2. بيان الدور الذي تلعبه منهجية الديكام تعزيز جودة الأداء الرقمي في المديرية المبحوثة.
3. معرفة مدى مساعدة منهجية الديكام بأحداث نقلة نوعية في المناهج التدريبية الحديثة لتطوير المديرية المبحوثة.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

لتحديد الهيكل العام للبحث، من الضروري استعراض المتغيرات الرئيسية والفرعية التي يتناولها البحث، وفقاً لرؤية الباحث ويمكن تلخيص هذه المتغيرات على النحو التالي:



الشكل (1): المخطط الفرضي للدراسة (المصدر: إعداد الباحث)

خامساً: فرضيات البحث

1. الفرضية الرئيسية الأولى: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين منهجية الديكام وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية) وتنبثق خمس فرضيات فرعية على النحو الآتي:
 - أ. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تحليل المنهجية وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

ب. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تصميم المنهجية وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

ت. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ المنهجية وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

ث. الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقييم المنهجية وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

ج. الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تطوير المنهجية وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

2. الفرضية الرئيسية الثانية: (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية منهجية الديكام في جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية) وتنبثق منها خمس فرضيات فرعية على النحو الآتي:

أ. الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتحليل المنهجية في جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

ب. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتصميم منهجية الديكام في جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

ت. الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتنفيذ منهجية الديكام في جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

ث. الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتقييم منهجية الديكام في جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

ج. الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتطوير منهجية الديكام في جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

3. الفرضية الرئيسية الثالثة: تساعد ورشة العمل في تحديد السلبيات والإيجابيات والمقترحات وآلية التنفيذ لتعزيز جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

سادساً: مجتمع وعينة البحث

1. مجتمع البحث: تمثل مجتمع البحث بالعاملين في مقر وزارة الصحة العراقية من موظفي (دائرة صحة بغداد/الرصافة) وبعدهم (2209) موظف.

2. عينة البحث: اعتمدت الدراسة العينة القصدية وعلى ثلاثة أنواع:

أ. عينة المقابلات الشخصية: وكان عددهم (10).

ب. عينة ورشة العمل: تمثلت عينة ورشة العمل مجموعة من موظفي الدائرة المبحوثة وكان عددهم (13).

ت. عينة الاستبانة: اعتمدت عينة الاستبانة على عينة قصدية تمثلت مجموعة من موظفي دائرة صحة بغداد الرصافة وكان عددهم (165) والذين لهم اتصال مباشر بموضوع الدراسة.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة

تُعد مراجعة الدراسات السابقة خطوة أساسية حيث تساعد الباحث في الفهم الواسع لموضوع البحث، واتساقاً مع سبق سيتم في هذا المبحث عرض لبعض منها.

الجدول (1)

1. دراسة (عواشية، 2019)	
عنوان الدراسة	تحديد الاحتياجات التدريبية الأمنية باستخدام طريقة الديكام فرص وتحديات.
مشكلة الدراسة	وجود قصور واضح في الطرائق التقليدية المعتمدة لتحديد الاحتياجات التدريبية الامنية في العديد من الدول العربية.
أهداف الدراسة	التعريف بأحد الأساليب المستخدمة لتحديد الاحتياجات التدريبية في مجال السلامة، وهو أسلوب DECAM، مع التركيز على توضيح مبادئه وإجراءاته للتعرف على الفرص المتاحة والتحديات التي تعوقها.
مجتمع وعينة الدراسة	الممارسون في المجال الأمني واعتمدت الدراسة على عينة عشوائية من مختلف المستويات الوظيفية ذات الصلة.
أسلوب الدراسة	المنهج التحليل الوصفي.
أهم الاستنتاجات	قيام الجهات المسؤولة عن تطوير مناهج التدريب على السلامة بتنظيم ورش عمل وندوات ودورات تدريبية حول أسلوب DICAM، والتعريف بأهميته وخطواته، والسعي إلى تطوير وتأهيل أفراد السلامة المتخصصين في تطبيق هذا الأسلوب، ونشر ثقافة المشاركة والتعاون في إنشاء وتنفيذ برامج التدريب على السلامة دون تهميش أي من المشاركين فيها.
2. دراسة (عبد القادر، 2015)	
عنوان الدراسة	جودة نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على جودة الأداء الوظيفي.
مشكلة الدراسة	يوجد ضعف في كفاءة جودة الاداء الوظيفي الناتج من اعتماد على نظم إدارة الموارد البشرية التقليدية.
أهداف الدراسة	تحديد دور الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على جودة الأداء الوظيفي طريقة.
مجتمع وعينة الدراسة	(123) فرداً من العاملين في شركة أوزنج للاتصالات الأردنية.
أسلوب الدراسة	المنهج التحليل الوصفي.
أهم الاستنتاجات	تحديد نوع تكنولوجيا المعلومات المناسب والمتوافق مع طبيعة إدارة الموارد البشرية والخدمات والسياسات التسويقية لشركات الاتصالات ووضع خطط مدروسة وإجراء المزيد من الأبحاث حول تكنولوجيا المعلومات وتحديد العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية وتحسين خدمات الاتصالات.

المبحث الثاني: الجانب النظري

المطلب الأول: منهجية الديكام:

تعتبر منهجية الديكام من الأساليب الإدارية الحديثة لتحليل وتقييم الأداء، باعتبارها تجمع بين الدقة والمرونة في دراسة مختلف الظواهر وفق معايير محددة، وتتميز هذه المنهجية بقدرتها على توفير رؤية عميقة تساهم في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات موثوقة.

أولاً: مفهوم منهجية الديكام:

يشير مصطلح الديكام (تصميم المناهج أو المقررات) إلى إطار عمل تحليلي متكامل يتم من خلاله تقييم وتحليل البيانات وفق منهجية منظمة وتعتمد على مجموعة من المعايير الأساسية المحددة إلا أنه في الواقع أسلوب ذو شقين وكالات: (العزاوي، 2010: 47)

1. الاتجاه الأول: يكون مرتبط بتوصيف الوظائف اللازمة لإعداد المنهج التدريبي بشكل دقيق ومفصل.
2. الاتجاه الثاني: يكون مرتبط بمفهوم كلمة الديكام للبدء الفعلي ببناء ذلك المنهج التدريبي الذي تم عمل التوصيف لأجله وعليه، فإن الديكام يعرف بأنه خريطة واحدة تحتوي على المهارات والمعارف والقيم الوظيفية التي يلزم توفيرها لأفراد العاملين لغرض أداء الواجبات بالشكل المطلوب وللديكام استخدامات متعددة الأساليب (الوصف الوظيفي) وطرائق تحديد الخطوات التي يقوم بها الفرد المتميز، والمهارات، والمسؤوليات، والواجبات.

ثانياً: نشأة وتطور منهجية الديكام:

إن منهجية الديكام تُعد أداة شاملة لتحليل الوظائف وتصميم التدريب في أواخر الستينات من قبل الدكتور هولاند (Donald Glendenning & Coffin) ومنذ ذلك الحين، ثم تطورت إلى نموذج شامل لتطوير وإدارة القدرات والجمعية المهنية الكندية ومركز جامعة أوهايو وقام (Robert Norton) للتعليم والتدريب من رفع المكانة الدولية لمنهجية الديكام حيث تعتمد المنهجية على مدرب وتوثق على نهج الجماعي يضم عمال ذو خبرة وتحت إشراف منسق (ChRisty, 2021:1).

ثالثاً: أهمية منهجية الديكام:

تكمن أهمية منهجية الديكام لكونها تقوم بتحديد المهارات والمعارف والقدرات المطلوبة للأداء وظيفية معينة وتساعد على تحديد الفجوات والاحتياجات وكما يلي (فاتن، 2022: 572):

1. توفر توصيف لمختلف الوظائف مما يساعد على تسهيل عملية اختيار العاملين المناسبين للوظائف المستهدفة.
2. توفر منهجية الديكام معياراً مناسباً لعملية التقييم عبر تصميمها لأدوات التقييم على أسس علمية.
3. تعتبر منهجية الديكام من المنهجيات الحديثة التي أثبتت جدارتها بمجال تحليل وتوصيف الوظائف وتحديد الاحتياجات التدريبية.

رابعاً: أهداف منهجية الديكام:

تهدف المنهجية وبرامج التدريب المرتبطة بها إلى تنمية فريق استثنائي قادر على تطوير وتقييم إطار متماسك لكيانات المنظمة العامة والخاصة من خلال (محمد، 2014: 104):

1. بصياغة وصف وظيفي يتماشى مع المهام المحددة للوظيفة.
2. تعمل على إنشاء تسلسل هرمي شفاف لتحليل الوظائف.
3. ترسم مسارات مهنية بناءً على المسؤوليات والأهداف المرتبطة بكل وظيفة.
4. تشرف على تدابير الأمن والسلامة.

المطلب الثاني: جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية:

للتقدم التكنولوجي السريع في العالم أصبحت جودة الأداء الرقمي محورياً حاسماً للنجاح والتميز في كل المجالات من خلال تطبيق المعايير والخصائص التي تضمن أداء التقنيات الرقمية بكفاءة وفاعلية ودقة لاستدامه وتلبية توقعات المستخدمين.

أولاً: مفهوم جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية:

تناول الباحثون مفهوم جودة الأداء الرقمي من وجهات نظر مختلفة باختلاف المدارس الفكرية والإدارية والتقنية التي ينتمون إليها وكالاتي:

1. حيث تناول (Deming) الجودة بأنها تعد مسؤولية لكافة الأفراد العاملين في المنظمة عن طريق التركيز على خطوات متداخلة ومتفاعلة في تنشيط الجودة والمتمثلة بتقليص التكاليف عن طريق تعاون الأفراد العاملين في تقليل الأخطاء والعطلات التي ترافق العملية الإنتاجية وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين استخدام الأمثل للموارد والوقت وتحسين وتطوير الإنتاجية وزيادة الربحية ونتائج متصاعدة ومستمرة في العمل (حمود، 2000: 77). بينما أشار إليها شيكاوا هي درجة الوفاء للمنتج لاحتياجات المستهلك ومتطلباته مهما كانت (الخطيب، 2008: 22). وأشار إليها Blak بأنها مجموعة من الخصائص المتعلقة بالخدمة أو السلعة والتي تتوقف عليها قدرة الخدمة أو السلعة على إشباع حاجات محددة وتناولها هيكلها هيكلها بأنها تأدية العمل الصحيح على نحو الصحيح من البداية بالاعتماد على تقويم المستفيد في معرفة مدى تحسين الأداء (راضي والعربي، 2016: 20).

2. يمثل الأداء (منى، 2017: 107) بأنه قدرة المنظمة على استغلال الموارد المتاحة بكفاءة وإنتاج مخرجات تتوافق مع الأهداف المعلنة وتلبي احتياجات زبائنها. وكما يشير (الطائي، 2007: 36) إليها بأنها النتائج

الذي يحققها الفرد في تحقيق، أهداف محددة وتطوير قدراته إلى الحد المطلوب لأداء الوظيفة المكلف بها بفعالية.

3. مفهوم الأداء الرقمي، تم تقسيمه من قبل (Wang et al, 2024:5) إلى عنصرين هما العنصر الأول، هو أداء المهام الرقمية والعنصر الثاني، فهو أداء الابتكار يتضمن العنصر الأول أداء المهام الرقمية استخدام الأفراد العاملين التقنيات الرقمية لإكمال المهام الروتينية والمتكررة بكفاءة، بينما العنصر الثاني أداء الابتكار الرقمي استخدام التقنيات الرقمية في وقت واحد لتعزيز الابتكار وتحقيق نتائج مبكرة.

4. مفهوم جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية له القدرة على تحسين أداء الموارد البشرية من خلال تبني التحول الرقمي، مما يساعد في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية (الشهري وعوض، 2024: 919-963).

ثانياً: أهمية جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية:

يعتبر جودة الأداء الرقمي من المرتكزات الأساسية لنجاح المؤسسات في ظل التحول الرقمي وتبرز أهميته في تحسين الكفاءات التنظيمية ويمكن الاعتماد على أهمية جودة الأداء الرقمي في النقاط التالية: (الزويني، 2023: 45)

1. تُعد أحد ركائز متطلبات تحقيق المعرفة ووضع عملية التحول من كونها مستهلكة للمعرفة إلى منتجة لها.
2. تعمل بشكل كبير على سد الفجوات الرقمية بين أفراد المجتمع الواحد.
3. تواجه التطورات ومواكبتها وتساعد على مواجهة تحديات المستقبل.
4. تساعد في تنمية رأس المال البشري من خلال تنمية قدراته ومهارته.

ثالثاً: أهداف جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية:

حدد الباحثون الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها عبر جودة الأداء الرقمي ويمكن في هذا الصدد إدراج عدد من تلك الآراء على النحو الآتي: (العفيشات والمعاضدي، 2024: 12)

1. تعمل على تحسين من جودة الخدمات سواء للأفراد العاملين أم زبائن المنظمة.
2. تعزيز دور إدارة الموارد البشرية من خلال زيادة مشاركتها في القرارات والاستراتيجيات المنظمة.
3. تساعد المنظمة على مواكبة التطورات الحديثة ومواكبة التغيرات.

رابعاً: معايير جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية:

تعكس جودة الأداء مستوى الكفاءة والدقة في تنفيذ المهام والوظائف المختلفة، مما يضمن تحقيق الأهداف بأفضل المعايير وتحدد الجودة بمدى الالتزام بالمعايير والمقاييس المحددة، إلى جانب التطوير المستمر للأداء وكما يلي:

1. التصميم: يُعدّ تصميم الخدمات بجودة عالية عملية منهجية تهدف إلى إيجاد حلول فعّالة لحاجة أو مشكلة معيّنة ضمن بيئة العمل ويُركّز هذا التصميم على تلبية التوقعات الخاصة بالفئات المستهدفة، مثل الموظفين أو الفرق داخل المنظمة في سياق الموارد البشرية، واحتياجات كوادرها البشرية (3:2021، Luthra etal).

2. التوافق مع المصمم (جودة التطابق): يشير مدى انسجام تصميم الأنظمة الرقمية مع قدرات واحتياجات العاملين، بما يضمن أداءً فعّالاً ومستقرّاً ويجب أن يكون تكامل بين المصمم والموارد البشرية لتوفير أدوات رقمية قابلة للاستخدام مدعومة بالتدريب والتقييم المستمر يساهم التوافق الجيد في تقليل التباين في الأداء وتحقيق أقصى استفادة من الكفاءات البشرية في البيئة (386:2021 Stevenson).

3. سهولة الاستخدام: تُعد سهولة الاستخدام أحد المكونات الأساسية لجودة الأداء الرقمي وهو ما يُعزز تجربة المستخدم ويزيد من فاعلية النظام، وقد أظهرت الدراسات أن سهولة الاستخدام المُتصوّرة تأثيراً مباشراً على رضا الأفراد، حيث يُسهّم تبسيط العمليات الرقمية (553:2022 Hamdan etal).

المبحث الثالث: الجانب العملي

المطلب الأول: المقابلات الشخصية:

تُعد المقابلات الشخصية أحد أهم أدوات الاتصال المباشر لجمع البيانات عن الظاهرة التي يتم فحصها وأسلوب علمي حديث لدراسة سلوكيات العينة والتعرف على مصداقية الإجابة على مفردات المشكلة التي سيتم طرحها، والأسئلة التي طرحت على عينة المقابلات الشخصية من خلال جدول رقم (2) الآتي:

جدول (2): قائمة فحص المقابلات الشخصية (المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الإلكترونية)

ت	الفقرات	أنفق		محايد		لا أنفق	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	تمتلك الدائرة الوعي المجتمعي والمنظمي والتقني بأهمية اعتماد منهجية الديكام كأسلوب ومنهج تدريبي متقدم لتعزيز جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.	05	5	05	5	0	0
2	تمتلك الدائرة البنى التحتية لاعتماد البرامج التدريبية الحديثة للتحويل الرقمي والاحتياجات الأساسية للتطبيق.	02	2	01	1	70	7
3	تمتلك الدائرة شعبة تدريب ضمن الهيكل التنظيمي تعمل وفقاً لاستراتيجيات تدريب تعزز من خلالها النهوض بجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.	07	7	10	1	02	2
4	تمتلك الدائرة الملكات والمهارات التخصصية والخبرات المتقدمة أو استقطاب المهارات الخارجية لدعم عملية التدريب.	60	6	30	3	01	1
5	تعتمد الدائرة على تحليل الوظائف وإيجاد الأساليب العلمية المتطورة للتدريب باستمرار كمنهجية الديكام.	05	5	20	2	30	3
6	تعتقد الدائرة أن تطبيق منهجية الديكام تعزز جودة أدائها الرقمي لتساعدها في إحداث تحول رقمي وبناء الخطط الاستراتيجية.	40	4	06	6	0	0
7	تعتقد أن اعتماد مخرجات منهجية الديكام التدريبية تتطابق مع الأهداف المرسومة للدائرة فيما لو طبقت لتساهم في تعزيز جودة الأداء الرقمي.	07	7	03	3	0	0
8	تعتقد أن تطبيق منهجية الديكام ستسهم في تحقيق البراعة التنظيمية والأداء المتوازن للعاملين عبر تحليل وتحديد التوصيف الوظيفي التخصصي.	80	8	02	2	0	0
9	تعتقد أن تطبيق منهجية الديكام تساهم في الانتقال الفكري والتطبيقي نحو أساليب عمل أكثر علمية وتطوراً في العمل ومتابعة مخرجاته.	09	9	01	1	0	0
10	تعتقد بوجود إمكانية لتطبيق منهجية الديكام في شعبة التدريب وتحقيق الاستفادة منها.	03	3	30	3	04	4

المطلب الثاني: ورشة العمل:

تعد ورشة العمل أسلوباً علمياً متبعاً في البحوث والدراسات العلمية الحديثة من الأساليب المهمة في تبادل المعارف والخبرات للوصول إلى الحلول المتعلقة بالدائرة المبحوثة. كما تعمل ورشة العمل على تحليل بياناتها والإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالبحث العلمي للوصول إلى الأهداف المراد تحقيقها عبر جمع البيانات لمجموعة من المتخصصين بها وذوي الصلة وبذلك اعتمد الباحث عقد ورشة عمل في مجتمع الدراسة (دائرة صحة بغداد الرصافة - وزارة الصحة العراقية) حيث تواجدت تم اختيار عينة البحث القصيدة المتمثلة بمجموعة من موظفي أقسام الدائرة بتاريخ 2025/8/10 وطرح الباحث مجموعة من التساؤلات يبدأ عن طريقها النقاش

وكما يلي:

1. تمتلك الدائرة الوعي المجتمعي والمنظمي والتقني بأهمية اعتماد منهجية الديكام لتعزيز جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية؟
2. بالإمكان تطبيق منهجية الديكام وفق الإمكانيات والبنى التحتية المتوفرة؟
3. مدى وجود استراتيجية مبنية على أساس اعتماد منهجية الديكام مستقبلاً لتعزيز جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية؟
4. تتوافر المراكز التدريبية والإمكانيات العلمية والبنية التحتية لتنفيذ منهجية الديكام؟ وبناء على ما تقدم تمت المداولة والمناقشات وطرح وجهات النظر والإجابة عن التساؤلات لعينة.

المطلب الثالث: مستوى وطبيعة متغيرات البحث:

يعتمد الباحث بهذه المرحلة من التحليل على تفسير معطيات التحليل الوصفي لمستوى إجابات العينة باستخدام مقاييس النزعة المركزية على فقرات متغيرات الدراسة (تطبيق منهجية الديكام وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية) إذ يستخدم مصفوفة قوة الاستجابات والتي تبين مستوى استجابة أفراد العينة على فقرات الاستبانة وكما مبين تفاصيلها في الجدول (3) وكما يلي:

1. قوة الاستجابة باتجاه عدم الاتفاق تماماً وبمستوى استجابة منخفض جداً في حال كانت قيمة الوسط الحسابي الموزون للفقرة أو المتغير ضمن الفترة (من 1 إلى أقل من 1.8).
2. قوة الاستجابة باتجاه عدم الاتفاق وبمستوى استجابة منخفض إذ كانت قيمة الوسط الحسابي الموزون للفقرة أو المتغير ضمن الفئة (1.8 إلى أقل من 2.6).
3. قوة الاستجابة باتجاه محايد وبمستوى استجابة معتدل في حال كانت قيمة الوسط الحسابي الموزون للفقرة أو المتغير ضمن الفئة (من 2.6 إلى أقل من 3.4).
4. قوة الاستجابة باتجاه الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع عندما تكون قيمة الوسط الموزون للفقرة أو المتغير ضمن الفئة (من 3.4 إلى أقل من 4.2).
5. قوة الإجابة باتجاه الاتفاق تماماً وبمستوى استجابة مرتفع جداً في حال كانت قيمة الوسط الحسابي الموزون للفقرة أو المتغير ضمن الفئة (من 4.2 إلى 5).

جدول (3): مصفوفة قوة الإجابات على فقرات الاستبانة (المصدر: (Karnilev: 2002, 56))

الفئة	قيمة الوسط الحسابي الموزون محصورة ضمن الفترة	قوة الإجابات على فقرات الاستبانة	مستوى الاستجابة من قبل أفراد العينة
الأولى	من 1 إلى أقل من 1.8	عدم الاتفاق تماماً	منخفض جداً
الثانية	من 1.8 إلى أقل من 2.6	عدم الاتفاق	منخفض
الثالثة	من 2.6 إلى أقل من 3.4	محايد	معتدل
الرابعة	من 3.4 إلى أقل من 4.2	الاتفاق	مرتفع
الخامسة	من 4.2 إلى 5	الاتفاق تماماً	مرتفع جداً
طول الفئة في المصفوفة = $\{ (5 - 1) = 4 \}$ \ (أعلى قيمة يأخذها المقياس = 5) $\{ = 0.08$ وذلك عند اعتماد مقياس Likert الخماسي في الدراسة.			

أولاً: مستوى وطبيعة المتغير المستقل (منهجية الديكام):

وقد لوحظ من خلال الجدول (4) وجود فروقات واضحة بين الأبعاد الفرعية للمتغير حيث جاءت بالمرتبة الأولى (تنفيذ المنهجية) عبر وسطها الحسابي البالغ (4.10) ضمن مستوى استجابة مرتفع في مصفوفة قوة الاستجابة. ويليهما (تطوير المنهجية) بالمرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (3.99) وضمن مستوى مرتفع في المصفوفة. وجاءت بالمرتبة الثالثة (تقييم المنهجية) بوسط حسابي بلغ (3.96) وضمن مستوى مرتفع أيضاً في مصفوفة قوة الاستجابة. وجاء بالمرتبة الرابعة (تحليل المنهجية) بوسط حسابي بلغ (3.89) ضمن مستوى مرتفع في مصفوفة قوة الاستجابة وأخيراً جاءت بالمرتبة الخامسة (تصميم المنهجية) ضمن مستوى مرتفع في مصفوفة قوة الاستجابة وبوسط حسابي (3.75).

جدول (4): مستوى وطبيعة المتغير المستقل (تطبيق منهجية الديكام)
(المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الإلكترونية)

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	مستوى الاستجابة
	أولاً: تحليل المنهجية				
1	تمتلك الدائرة الوعي والإدراك باعتماد الخبرات التحليلية لمعرفة أهمية تطبيق منهجية الديكام كبرنامج تدريبي متقدم.	813.	0.97	76.2	مرتفع
2	تمتلك الدائرة شعبة متخصصة للتحليل الشامل والتفصيلي للإمكانيات المادية والبشرية وفهم كيفية سير العمليات الرقمية وحاجتها للتطوير ومواءمة الممارسات مع الأهداف.	483.	0.95	876.	مرتفع
3	تمتلك الدائرة أرشفة رقمية مفهومة لتوثيق الإجراءات والتقنيات والمواد المستخدمة ودليل التوصيف الوظيفي.	4.24	0.77	84.8	مرتفع جداً
4	تعتمد الدائرة الخبرات العلمية والتدريبية الداخلية والخارجية لقياس كفاءة وفاعلية الأدوات المستخدمة وفحص الإنتاجية وزمن الإنجاز والتكامل بين الأنظمة.	823.	0.99	76.4	مرتفع
5	تراعي الدائرة توفير تقارير الكشف عن الفجوات وتحليلها لقياس جودة البرامج التدريبية المستخدمة والتي تساهم في التحسين والتطوير الرقمي.	3.81	0.97	76.2	مرتفع
	TOTAL	3.89	0.93	77.8	مرتفع
	ثانياً: تصميم المنهجية				
6	تعتمد الدائرة خبرات تخصصية لتصميم البرامج التدريبية بناءً على مخرجات عملية التحليل.	3.98	0.89	79.6	مرتفع

مرتفع	80.8	0.88	4.04	تضع الدائرة خطط تدريبية محدثة تغطي حاجتها من الإمكانيات المعرفية والتخصصية.	7
مرتفع	77.0	0.94	3.85	تركز الدائرة على تقارير تحليل المنهجية لاتخاذ قرارات واضحة خاصة بنوع المناهج والبرامج التدريبية وتوفير الاحتياجات الضرورية لها.	8
مرتفع	75.2	1.05	3.76	تراعي الدائرة تعزيز البناء الرقمي للإمكانيات والأساليب والتحفيز السلوكي عند عملية التصميم.	9
مرتفع	77.2	0.92	3.86	تراعي الدائرة توافق المناهج التدريبية الحالية ومتابعة المناهج المستحدثة لتعزيز اكتساب العاملين المهارات المطلوبة وتحقيق الاستدامة في البناء المعرفي المتخصص.	10
مرتفع	75.0	1.07	3.75	TOTAL	
				ثالثا: تنفيذ المنهجية	
مرتفع	80.0	0.99	.004	يتزامن تنفيذ الخطط التدريبية مع مراحل تطوير المحتوى التدريبي لضمان التكامل والتنفيذ الفاعل.	11
مرتفع	81.6	0.86	4.08	تلتزم الدائرة بتنفيذ الخطط التدريبية كما تم تصميمها مسبقاً وتراعي دعم المقترحات المستحدثة للتطوير.	21
مرتفع جداً	84.4	0.78	4.22	تراعي الجهة المشرفة على التنفيذ اختيار المدربين ذوي الخبرة وفق معايير محدودة داخلياً وخارجياً وتقييم أدائهم	31
مرتفع جداً	84.4	0.78	4.22	تراعي الجهة المشرفة على التنفيذ تحديد الجهة المستفيدة والمستهدفة مسبقاً من التدريب.	41
مرتفع	79.4	1.01	3.97	تعتمد الجهة المشرفة على التنفيذ الأساليب والأرشفة الرقمية لتتبع كفاءة المتدربين وتوثيق نتائجهم وتطوير مهاراتهم وفق أنظمة معلوماتية متقدمة.	15
مرتفع	82.0	0.90	4.10	TOTAL	
				رابعا: تقييم المنهجية	
مرتفع	76.8	0.95	3.84	تراعي الدائرة اعتماد المعايير والمواصفات الدولية في تقييم مخرجات منهجية الديكام.	61
مرتفع	81.2	0.87	4.06	تعتمد الدائرة تقييم البرامج التدريبية وتفسير مدخلاتها ومخرجاتها وفق معايير الجودة والأداء.	71
مرتفع	80.6	0.90	4.03	تراعي الدائرة تقييم متابعة تحديث برامجها التدريبية لتتوافق مع تحديثات منهجية الديكام.	81
	78.4	1.04	3.92	تهتم الدائرة بتقييم الفروقات الفردية لأداء العاملين وتوفير البرامج والمنهجيات الملائمة لها.	91
مرتفع	79.2	1.01	3.96	تعتمد الدائرة التقنيات الحديثة لتقييم أداء منهجية الديكام ومخرجاتها من العاملين والوحدات والدائرة.	20
مرتفع	79.2	1.02	3.96	TOTAL	
				خامسا: تطوير المنهجية	
مرتفع	82.4	0.82	4.12	تراعي الدائرة إعداد الخطط التدريبية التطويرية بصورة منتظمة وتهيئة مستلزمات التطور.	21
مرتفع	80.4	0.91	4.02	تعتمد الدائرة بناء دليل المنهج التدريبي المتقدم سنوياً وفقاً لتحليل نتائج التقييم وتفسير مخرجاتها.	22
مرتفع	79.0	1.02	3.95	تراعي الدائرة وشعبة التدريب تطوير الوسائل التوضيحية ذات التوجه الرقمي باستمرار.	23
مرتفع	78.0	1.06	3.90	تعتمد الدائرة إعداد برامج رقمية للاختبارات ومراجعة مستلزمات التعليم والتعلم.	24
مرتفع	78.8	1.03	3.94	توفر الدائرة برامج تدريبية للمدربين والمدربين لتطوير قابلياتهم المعرفية التخصصية لتتزامن مع المعرفة العالمية	25
مرتفع	72.8	0.92	3.99	TOTAL	
مرتفع	8.87	05.1	943.	TOTAL	

ثانياً: مستوى وطبيعة المتغير المعتمد (جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية):

يلاحظ من الجدول (5) أن قيمة الوسط الحسابي الموزون للمتغير المعتمد (جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية) بلغت (3.98) والتي تقع ضمن الفئة ما بين (من 3.4 إلى أقل من 4.2) في مصفوفة قوة استجابة أفراد العينة ليوضح ذلك ان مستوى أهمية إجابات العينة على مجمل فقرات (جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية) اتجهت نحو الاتفاق المتوسط نسبياً وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري سجل (1.10) والذي يبين مدى التشتت العالي في إجابات العينة بخصوص فقرات (جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية) وشكلت الأهمية النسبية لهذا المتغير (79.6%). والتي تدل على أن أكثر من ثلثي العينة اتفقوا بنسب متفاوتة على أهمية المتغير وضرورة اعتماده وقياسه وفق مؤشرات الجودة في ظل المتغيرات الجديدة والبيئة المضطربة التي تحتاج إلى نقلة نوعية في التعاملات في مجال قياس جودة الأداء للموارد البشرية. وقد لوحظ من خلال الجدول وجود فروقات واضحة بين أبعاد المتغير حيث جاءت جميع الأبعاد ضمن الفئة (من 3.4 إلى أقل من 4.2) ما بين ضعف ومتوسط القوة لتشير إلى الاتفاق المقبول نسبياً لامتلاك دائرة صحة بغداد الرصافة لها الوعي والإدراك بأهمية تحقيق البعد الرقمي للتنمية المستدامة وتكون مطابقة للأهداف المرسومة ضمن الخطط الاستراتيجية التي تضعها لتعزيز جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية على المستوى الوظيفي والعملي والاستراتيجي.

جدول (5): مستوى وطبيعة المتغير المعتمد (جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية)
(المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الإلكترونية)

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	مستوى الاستجابة
	أولاً: جودة الأداء الوظيفي				
1	تراعي الدائرة تعزيز جودة الأداء الوظيفي في تحقيق الأهداف التنظيمية وفقاً للمهارات والقدرات الرقمية.	4.04	0.89	80.8	مرتفع
2	تعتمد الدائرة معايير جودة الأداء الوظيفي لتحقيق الكفاءة والفاعلية والميزة التنافسية.	4.06	0.87	81.2	مرتفع
3	تراعي الدائرة توظيف الموارد البشرية وفقاً لدليل التوصيف المعد سلفاً.	4.08	0.85	81.6	مرتفع
4	تعتمد الدائرة في تقييم جودة الأداء الوظيفي والكفاءة الإدارية على معايير عالمية للتطبيق.	3.95	1.02	79.0	معتدل
5	تتوفر لدى الدائرة برامج وتطبيقات رقمية تساعد في قياس جودة الأداء الوظيفي للموارد البشرية.	3.96	.011	79.2	مرتفع
	Total	4.02	0.91	80.4	مرتفع
	ثانياً: جودة الأداء العملي				
6	تعتمد الدائرة على بناء استراتيجياتها لتعزيز الأداء العملي وفقاً لجودة الأداء الرقمي لها.	3.92	1.17	78.4	مرتفع
7	تعزز الدائرة من كفاءتها التنظيمية وفعاليتها العملية باعتماد التكنولوجيا الرقمية في الأساليب والقرارات.	3.95	1.02	79.0	مرتفع
8	تراعي الدائرة التطابق بين الأداء العملي والإداري والتقني لتحقيق الأهداف المرسومة.	4.02	0.91	80.4	مرتفع
9	تطور الدائرة من عملياتها باعتماد برامج ومناهج تدريبية متطورة معدة سلفاً.	4.00	1.24	80.0	معتدل

مرتفع	78.0	1.19	3.90	تعتمد الدائرة على التنسيق بين الإدارات والمستويات باعتماد قواعد بيانات موزعة لتوفير المعلومات.	10
مرتفع	79.2	1.01	3.96	Total	
				ثالثاً: جودة الأداء الاستراتيجي	
مرتفع	81.4	0.86	4.07	تعتمد الدائرة مؤشرات جودة الأداء لقياس التقدم نحو الأهداف الاستراتيجية.	11
مرتفع	80.0	1.25	4.00	تعتمد الدائرة متابعة تحديث مؤشرات الأداء بانتظام وفقاً لمتغيرات بيئة العمل.	12
مرتفع	76.6	1.12	3.83	تراعى الدائرة البُعد الرقمي بالأداء لمتابعة مؤشرات اتخاذ القرار الاستراتيجي.	13
معتدل	79.4	1.11	3.97	تشجع الدائرة التحول الرقمي في أساليب العمل الاستراتيجي كجزء من تحقيق التميز في الأداء.	14
مرتفع	77.2	1.23	3.86	تعتمد الدائرة تقييم التوافق بين جودة الأداء الاستراتيجي المتوازن والاستجابات اللحظية لمتغيرات البيئة المضطربة	15
مرتفع	79.0	1.14	3.95	Total	
مرتفع	679.	01.1	83.9	TOTAL	

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الارتباط:

تعتمد الدراسة على اختبار Z-TEST وهو اختبار إحصائي متخصص برهنة معنوية علاقة الارتباط بين متغيرين قد يكون إحداهما مستقل (تطبيق منهجية الديكام) وآخر تابع (جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية) عندما تكون (حجم العينة < 30). كما يستعمل Z-TEST لاختبار فرضيات الارتباط بين تطبيق منهجية الديكام بأبعادها المستقلة الخمسة (تحليل المنهجية - تصميم المنهجية - تنفيذ المنهجية - تقييم المنهجية - تطوير المنهجية) وبين جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية. إذ ستقبل فرضية الارتباط إذا كانت القيمة الاحتمالية (value) المناظر لقيمة Z المحتسبة أقل أو تساوي مستوى المعنوي المستخدم في الدراسة والبالغ (0.05) وفي ذات الوقت تكون قيمة Z المحتسبة أكبر من نظيراتها الجدولية البالغة (1.96) بما يؤكد صحة فرضية الارتباط بنسبة ثقة (95%)، وبالعكس ذلك ستكون نتيجة الاختبار عدم صحة الفرضية. كما يستخدم الباحث معامل ارتباط الرتب سييرمان بين متغيرات الدراسة لتفسير قوة واتجاه علاقة الارتباط في حال كانت البيانات وصفية وكذلك تفسر قيمته السالبة في حالة وجود ارتباط عكسي أما إذا كانت قيمته موجبة فهي مؤشر لوجود ارتباط طردي بين تطبيق منهجية الديكام بأبعادها المستقلة وبين جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية.

جدول (6): نتائج اختبار فرضيات الارتباط (المصدر: إعداد الباحث على وفق نتائج اختبار الفرضيات بواسطة الحاسبة الإلكترونية)

التفسير	اختبار Z		معامل ارتباط الرتب لسبيرمان	المتغير التابع	التابع المستقل
	القيمة الاحتمالية	قيمة Z المحتمسبة			
وجود ارتباط طردي متوسط بين تحليل المنهجية وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الأولى.	0.00	*7.712	0.602	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	تحليل المنهجية
وجود ارتباط طردي متوسط نسبياً بين تصميم المنهجية وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثانية.	0.00	*7.391	0.577	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	تصميم المنهجية
وجود ارتباط طردي متوسط بين تنفيذ المنهجية وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية قبول الفرضية الفرعية الثالثة.	0.00	*8.262	0.645	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	تنفيذ المنهجية
وجود ارتباط طردي متوسط بين تقييم المنهجية وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الرابعة.	0.00	*7.827	0.611	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	تقييم المنهجية
وجود ارتباط طردي متوسط بين تطوير المنهجية وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الخامسة.	0.00	*8.083	0.631	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	تطوير المنهجية
وجود ارتباط طردي متوسط بين تطبيق منهجية الديكام وجودة الأداء الرقمي للموارد البشرية وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية الأولى.	0.00	*7.891	0.616	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	تطبيق منهجية الديكام

* العلاقة معنوية بين المتغيرين عند مستوى معنوية 0.05
* * العلاقة المعنوية بين المتغيرين عند مستوى معنوية 0.01
قيمة (Z) الجدولية (1.96)

المطلب الثالث: اختبار فرضيات التأثير:

أولاً: قياس واختبار فرضيات تأثير تطبيق منهجية الديكام في جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية:

يستخدم الباحث اختبار (F-TEST) لتأكيد صحة فرضيات تأثير تطبيق منهجية الديكام بأبعادها المستقلة الخمسة (تحليل المنهجية- تصميم المنهجية - تنفيذ المنهجية - تقييم المنهجية- تطوير المنهجية) في جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية أم نفيها، فهو اختبار إحصائي يختص بتوثيق معنوية تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع، وستقبل الفرضية إذا كانت قيمة الاحتمالية (p-value) المناظرة لقيمة (F) المحتمسبة مساوية أو أقل من مستوى المعنوية المستعمل في الدراسة (0.05) وفي ذات الوقت قيمة (F) الجدولية البالغة (3.92) أقل من قيمة (F) المحتمسبة ليتأكد وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل (تطبيق منهجية الديكام) في المتغير التابع (جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية) أي قبول فرضية التأثير. أما لمعرفة نسبة تفسير تطبيق منهجية

الديكام للتغيرات التي تطرأ على جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية فسيعتمد الباحث على معامل التحديد (Coefficient Of Determination) ($R^2\%$).

جدول (7): نتائج اختبار فرضيات التأثير (المصدر: إعداد الباحث على وفق نتائج اختبار الفرضيات بواسطة الحاسبة الإلكترونية)

نتيجة الاختبار	اختبار F		معامل التحديد R^2	المتغير التابع	التابع المستقل
	القيمة الاحتمالية	قيمة F المحتسبة			
قبول الفرضية الفرعية الأولى	0.00	**92.821	0.362	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	أبعاد المتغير المستقل
قبول الفرضية الفرعية الثانية	0.00	**81.418	0.333	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	
قبول الفرضية الفرعية الثالثة	0.00	**116.201	0.416	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	
قبول الفرضية الفرعية الرابعة	0.00	**96.984	0.373	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	
قبول الفرضية الفرعية الخامسة	0.00	**107.859	0.398	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	
قبول الفرضية الرئيسية الثانية	0.00	**99.475	0.379	جودة الأداء الرقمي للموارد البشرية	تطبيق منهجية الديكام
قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية $(0.05) = 3.92$					

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

1. اختيرت العينة على أساس القيادات الإدارية والشعب التخصصية إلا أن التفاوت في الإجابات كان ضعيفاً وهذا ما أفرزته قيمة المحايد في مقياس ليكرت الخماسي.
2. تمتلك الدائرة للوعي والإدراك بين ضعفاً واضحاً من الممكن إدراكه لو اعتمدت استراتيجيات جديدة للفهم والتطوير.
3. تفتقر الدائرة لشعبة متخصصة ذات بعد إحصائي للتحليل الشامل والتفصيلي للإمكانيات المادية والبشرية لضمان سير العمليات في المنظومة الرقمية.
4. تفتقر الدائرة اعتماد الأرشفة الرقمية والحوسبة السحابية كأساس لل تخزين والاستنساخ.

ثانياً: التوصيات:

1. العمل على اختيار عينات مناسبة لحل المشاكل مع مراعاة التخصصات الفعلية والمهارات المتخصصة.

2. العمل على تعزيز الوعي الإداري والتقني في الدائرة المبحوثة عن طريق تبنيها استراتيجيات حديثة تدعم الفهم والتطوير.
3. ضرورة بناء شعبة متخصصة ذات بعد إحصائي للتحليل الشامل والتفصيلي للإمكانيات والعمليات.
4. بناء منظومة للأرشفة الرقمية والحوسبة السحابية للخرن والاسترجاع.

المصادر:

1. حمود، خضير كاظم، (2000)، "إدارة الجودة الشاملة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
2. الخطيب، سمير كامل، (2008)، "إدارة الجودة الشاملة والأيزو ISO مدخل معاصر، مكتبة مصر، مرتضى للنشر والتوزيع، بغداد، العراق.
3. العزاوي، نجم، جواد، عباس حسين، (2010)، "الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية"، دار اليازوردي العملية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
4. محمد هاني محمد، (2014)، "إدارة الموارد البشرية"، دار المعزز للنشر والتوزيع.
5. الزويني، آيات حيدر ظاهر، (2023)، "تقويم أداء تدريسي قسم التاريخ في كليات التربية للعلوم الإنسانية على وفق مفهوم الكفاءة الرقمية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، كلية التربية للعلوم الإنسانية.
6. الطائي، يسرى غازي حسن، (2007)، "دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين – دراسة في عينة من المنظمات الصناعية في مدينة الموصل"، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد.
7. منى، سليم، (2017)، "إثر استخدام نظم المعلومات على فاعلية أداء الموظفين بالبنوك التجارية الجزائرية – دراسة حالة مجموعة من البنوك التجارية الجزائرية"، رسالة دكتوراه، جامعة بو ضياف بالمسيلة، الجزائر.
8. عواشيرة، السعيد سلمان، (2019)، "تحديد الاحتياجات التدريبية الأمنية باستخدام طريقة (الديكام)"، مج 35، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – جامعة باتنة، الجزائر.
9. محمد، فاتن رمضان عبدة، مصطفى، يوسف عبد المعطي، مخلوف، سميحة علي محمد، (2022)، "دور منهجية الدكام (DACUM) في تحقيق البراعة التنظيمية بإدارة مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم"، مجلة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 16(9).
10. العربي، هشام يوسف، (2016)، "إدارة الجودة الشاملة (TOM) المفهوم والفلسفة والتطبيقات، شركة الروابط للنشر وتقنية المعلومات، الطبعة الأولى، القاهرة.
11. المعاضيدي، معن وعدالله، العيفيشات، تيسير محمد، (2024)، "دور وظائف إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز جاهزية التحول الرقمي – الدور المعدل لموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى البنوك التجارية الأردنية، برنامج كلية الأعمال السابع النهائية، جامعة عمان العربية.

12. الشخانة، مؤيد عبد القادر، (2015)، "جودة نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على جودة الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
13. الشهري، ثمرة حسن عبدالله، عوض، عبد الرحيم نادر عبد الرحيم إسماعيل، 2024، "تأثير التحول الرقمي على جودة أداء الموارد البشرية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 15، العدد 3.

1. Wang, G, Niu, Y, Mansor, Z. D, Leong, Y. C, & Yan, Z. (2024), Unlocking digital potential: Exploring the drivers of employee dynamic capability on employee digital performance in Chinese SMEs- moderation effect of competitive climate. Journal Pre-proof, Heliyon, 10(4).
2. William J. Stevenson, (2021), Operations management, FOURTEENTH EDITION, Published by McGraw-Hill Education.
3. Christy, (2021), DACUM Aproved – Canadian – Way to Figure out What the Heck people Need to Do, International Workforce Strategies.
4. Felina fuza Hamdan, Nur Najjah Abd Rahim, Abdul Kadir Othman, Azuatimahmud, Norzawanil Ibrahim, Ahmad Zuhairi Zainuddin, (2022), The Determinants of service Quality and customer satisfaction in malaysian E-Hailing services, International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences. 11(2).
5. Sunil Luthra, Dixit Garge Ashish Agarwal, and sachink. Mangla, (2021), Total Quality management (TQM) principles, methods, and Applications, first edition published, by CRC Press.
6. Karnilev, Sergey Sergeyevg, 2002, "Multiple Regression", publishing House Statistical Science Library, 1st Ed, Moscow Russian.