



مجلة علمية نصف سنوية محكمة متخصصة في العلوم الإنسانية
تصدرها جامعة صبراتة بشكل إلكتروني

متطلبات الاقتصاد الرقمي ودوره في تنمية الموارد البشرية

دراسة ميدانية على شركة الزويتينة لإنتاج النفط
عبدالله المختار أبو القاسم المحمودي محمد محفوظ محمد الميساوي
الهادي رحومة خليفة خلف الله

Abdullah.ahmed@sabu.edu.ly, Mohamed.elmesawi@sabu.edu.ly,
lhadi.khalfallah@sabu.edu.ly

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - صرمان / جامعة صبراتة

رقم الإيداع القانوني بدار الكتب الوطنية:
2017-139

الترقيم الدولي:
ISSN (print) 2522 - 6460
ISSN (Online) 2707 - 6555

الموقع الإلكتروني للمجلة:
<https://jhs.sabu.edu.ly>

متطلبات الاقتصاد الرقمي ودوره في تنمية الموارد البشرية

دراسة ميدانية على شركة الزيتينة لإنتاج النفط

عبدالله المختار أبو القاسم المحمودي محمد محفوظ محمد الميساوي الهادي رحومة خليفة خلف الله

الملخص:

يعد اليوم الاقتصاد الرقمي من أهم الموضوعات في إدارات المنظمات الحديثة، وذلك لدوره الرئيسي في نجاح المنظمة وتحقيق التنمية البشرية وزيادة فاعليتها، لذلك أصبح من المهم جدا التركيز على الاقتصاد الرقمي نتيجة للتغير المستمر في البيئة الخارجية للمنظمة ومواكبة التطور والتقدم العلمي لتحقيق المنافسة بما يضمن للمنظمات البقاء والاستمرار في السوق. وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي "ما هو دور متطلبات الاقتصاد الرقمي في تنمية الموارد البشرية في شركة الزيتينة لإنتاج النفط" وتهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مدى استخدام الشركات النفطية للتقنيات التكنولوجية، والتعرف على الصعوبات التي تواجه الشركات النفطية في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي. وتكمن أهمية هذه الدراسة في توضيح دور الاقتصاد الرقمي في تنمية الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة مما يجعلها قادرة على المنافسة والتميز في السوق مع مواكبة التطور التكنولوجي. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع الاستبانة على عينة الدراسة وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين والعاملين بالشركة وتم توزيع عدد (30) استمارة استبانة على العاملين الذين تم اختيارهم بشركة الزيتينة وبعد فترة تم الحصول على 26 استمارة استبانة صالحة للتحليل، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج عدة أهمها، يوجد دور للمتطلبات الاقتصاد الرقمي في تنمية الموارد البشرية في الشركة حيث أن 51.84% من التغير في تنمية الموارد البشرية يعود إلى التغير في متطلبات الاقتصاد الرقمي إذا لم تتأثر تنمية الموارد البشرية إلا بآثر متطلبات الاقتصاد الرقمي. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة توصيات أهمها، العمل على تطوير البنية التحتية وإيجاد بيئة ملائمة للاقتصاد الرقمي، والاستثمار في مجالات الأبحاث والتطوير والابتكار للاقتصاد الرقمي وتنمية الموارد البشرية من قبل الشركة.

الكلمات المفتاحية: الاقتصاد المعرفي، تنمية الموارد البشرية، شركة الزيتينة.

Requirements of the digital economy and its role in Human Resources Development

A field study on the Zueitina oil production company

Abstract:

Today, the digital economy is one of the most important topics in the Departments of modern organizations, because of its key role in the success of the organization, achieving human development and increasing its effectiveness, so it has become very important to focus on the digital economy as a result of the constant change in the external environment of the organization and to keep pace with the development and scientific progress to achieve competition to ensure

محمد عبدالله المختار أبو القاسم المحمودي
الهادي محفوظ محمد الميساوي
رحومة خليفة خلف الله

89

متطلبات الاقتصاد الرقمي ودوره في تنمية الموارد البشرية
دراسة ميدانية على شركة الزيتينة لإنتاج النفط

organizations survival and continuation in the market. The problem of the study is the following main question "What is the role of the requirements of the digital economy in the development of human resources in zootina oil production company" and this study aims to try to identify the extent of the use of technological technologies by oil companies, and to identify the difficulties facing oil companies in the development of human resources in the digital economy. The importance of this study lies in clarifying the role of the digital economy in the development of human resources in the company under study, making it able to compete and excel in the market while keeping pace with technological development. The descriptive analytical approach was used through the distribution of the questionnaire to the study sample, and the study community may be employees and employees of the company. a number of (30) questionnaire forms were distributed to the employees who were selected at Zueitina company. after a while, 26 questionnaire forms were obtained valid for analysis, and this study reached several results, the most important of which is, there is a role for the requirements of the digital economy in human resources development in the company, as 51.84% of the change in human resources development is due to the change in the requirements of the digital economy if human resources development is affected only by the impact of the requirements of the digital economy. This study reached several recommendations, the most important of which is to work on developing the infrastructure and creating a suitable environment for the digital economy, and investing in the fields of research, development and innovation for the digital economy and Human Resources Development by the company.

Keywords: knowledge economy, Human Resources Development, Zueitina company.

المقدمة:

تشهد دول العالم اليوم تغييراً جذرياً في عصر تسارع المعلومات والتكنولوجيا، حيث أضاف عصر المعلومات اقتصاد مبني على المعرفة والتحول الرقمي المعتمد أساساً على إنتاج واستخدام المعرفة والمعلومات والموارد البشرية في الأنشطة الانتاجية والخدمية المختلفة.

والتحول نحو الاقتصاد الرقمي (المعرفي) أدى الى العديد من التحديات التي تواجه المؤسسات، وبرزت تقنية المعلومات كأهم عامل في التكنولوجيا الحديثة حيث يعمل الاقتصاد الرقمي أو ما يطلق عليه اقتصاد المعرفة على توفير المعلومات وتشجيع بناء الادارة الالكترونية.

حيث أصبح من الملموس اليوم بأن تطوير المؤسسات للعنصر البشري أساساً لنجاحها واستمرارها في بيئة الاعمال مع وجود المتغيرات المتسارعة في عالم التنمية البشرية في ظل المتغيرات التكنولوجية في ظل الاقتصاد الرقمي. وتعد المؤسسات احدى المحطات الرئيسية التي تتعامل مع الاقتصاد الرقمي والعنصر البشري في وقت واحد.

مشكلة الدراسة:

لقد أصبحت المنظمات في ظل الاقتصاد الحديث تسعى دائماً نحو المعرفة العلمية والتقنية الحديثة التي تساعدها على تحقيق قدرة تنافسية أكبر مقارنة بالمنظمات الأخرى في نفس القطاع، وذلك بإمكانية تكوين تقنيات حديثة تولد مهارات وقدرات وسلع وخدمات جديدة. ويعد القطاع النفطي في ليبيا من أهم تلك المؤسسات التي تسعى الى توفير خدمات بجودة عالية من خلال التوسع باستخدام الاقتصاد الرقمي (المعرفي) مما يمكنها من الحصول على قدرة تنافسية أكبر محلياً وإقليمياً. حيث تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ماهو دور متطلبات الاقتصاد الرقمي في تنمية الموارد البشرية في شركة الزويتينة لإنتاج النفط؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الاسئلة الفرعية التالية:

- 1- مامدى التكنولوجيا المستخدمة في تنمية الموارد البشرية في الشركة؟
- 2- مادور الشركة في تطوير الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي؟
- 3- مامدى الصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي؟
- 4- ماهي استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي؟

أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

- 1- تساهم الدراسة في التعرف على مدى استخدام الشركات النفطية للتقنيات التكنولوجية في ظل الاقتصاد الرقمي.
- 2- توضح الدراسة مقدار حاجة المؤسسات النفطية للاهتمام بالعنصر البشري في ظل التطور التكنولوجي.
- 3- تطوير وأهمية تنمية الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسات النفطية.
- 4- تسليط الضوء على أهم المعارف التي ظهرت على الساحة العلمية، إذ بدأ الاهتمام يظهر بموضوع الاقتصاد الرقمي ودوره في تطوير الموارد البشرية في المؤسسات.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الاهداف التالية:

- 1- التعرف على مامدى استخدام الشركات النفطية للتقنيات التكنولوجية.
- 2- إلقاء الضوء على الاقتصاد الرقمي وأهميته ومعرفة ركائزه الأساسية وأثرها على نجاح المؤسسات النفطية.
- 3- تنمية المؤسسات النفطية في صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- 4- التعرف على الصعوبات التي تواجه الشركات النفطية في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي.
- 5- التعرف على الاستراتيجيات التي تتبعها الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي.

حدود الدراسة :

حدود موضوعية: تمثلت في الاقتصاد الرقمي (المعرفي) ودوره في تنمية الموارد البشرية.

حدود مكانية: تمت هذه الدراسة على شركة الزويتينة لإنتاج النفط.

حدود بشرية: أجريت هذه الدراسة على العاملين بشركة الزويتينة لإنتاج النفط.

حدود زمنية: الفترة التي تم اجراء هذه الدراسة خلال عام 2023م.

الدراسات السابقة :

دراسة (جامعة الدول العربية، 2021) بعنوان: مؤشر الاقتصاد الرقمي العربي 2020، هدفت هذه الدراسة لمعرفة تطور الاقتصاد الرقمي في الدول العربية ودراسة العلاقة الايجابية بين التحول الرقمي وأهداف التنمية المستدامة، وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: أن دولة الامارات العربية في صدارة الدول العربية وقطر في المرتبة الثانية أي ما يوضح صدارة دول الخليج في مجال الاقتصاد الرقمي. وقد اوصت هذه الدراسة بعدة توصيات أهمها: المتابعة الضرورية لأصحاب القرار وصانعي السياسات بشكل دوري لمراجعة وتقييم الدول العربية بما يضمن التطوير والتحسين المستمر لمقومات الاقتصاد الرقمي.

دراسة (خضر وأخرون، 2020) بعنوان: العلاقة بين الاقتصاد الرقمي أمن المعلومات، هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين الاقتصاد الرقمي أمن المعلومات لدعم العلاقة الايجابية للاقتصاد الرقمي واهميته، كما هدفت للتعرف بشكل تطبيقي على انطباعات وأراء الذين خاضوا تجربة التعاملات الالكترونية وقد تكون مجتمع الدراسة من 500 مفردة موزعة على عملاء البنك الاهلي الذين يستخدمون الخدمات الالكترونية، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة قوية بين الاقتصاد الرقمي وأمن المعلومات أي علاقة طردية كلما زاد أمن المعلومات كلما كان هناك مؤشر كبير على زيادة الاقتصاد الرقمي.

دراسة (ياسر محمد أبوعيد، 2018) بعنوان: دور الجامعات الفلسطينية في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي، هدفت الدراسة إلى معرفة الخطط والاستراتيجية التي تتبناها الجامعات الفلسطينية في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي، كما هدفت إلى معرفة حجم الصعوبات والتحديات التي تواجه الجامعات الفلسطينية في تطبيق الاقتصاد الرقمي، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: ان الجامعات الفلسطينية تسعى إلى تحقيق استخدام امثل للتكنولوجية الرقمية لديها فيما يتعلق بالعاملين ولكنها لا ترتقي إلى المطلوب منها، وقد اوصت هذه الدراسة بعدة توصيات أهمها، عقد دورات تدريبية في مجال الاقتصاد الرقمي وكذلك ضرورة قيام الجامعات الفلسطينية بالانفتاح على المؤسسات العربية والعالمية للاستفادة منها في مجال التنمية البشرية الرقمية.

دراسة، 2012، (Sabbagh et al) بعنوان: قياس أثر زيادة مؤشر التطور الرقمي على النمو الاقتصادي تطبيقية على 150 دولة وأظهرت نتائجها أن الزيادة في هذا المؤشر بنسبة 10% تؤدي الى زيادة متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي بنسبة بلغت 0.5% من الدول الغير متقدمة، ونسبة 0.62% في الدول المتقدمة هذا مما يوضح الاثار الايجابية للتطور الرقمي على النمو الاقتصادي خاصة مع التقدم في تنفيذ سياسات التحول الرقمي.

ومن خلال عرضنا للدراسات السابقة تبين أن وجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة وهذه الدراسة أن بعضها يناقش مؤشر الاقتصاد الرقمي العربي وبعضها الآخر يناقش العلاقة بين الاقتصاد الرقمي وأمن المعلومات وكذلك قياس أثر زيادة مؤشر التطور الرقمي على النمو الاقتصادي دور الجامعات في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تدرس متطلبات الاقتصاد الرقمي ودوره في تنمية الموارد البشرية في البيئة الليبية.

الجانب النظري

مفهوم الاقتصاد الرقمي:

يعرف الاقتصاد الرقمي على أنه نمط اقتصادي متطور قائم على استخدام واسع النطاق للمعلوماتية وشبكة الأنترنت في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي وخاصة في التجارة الإلكترونية، مرتكزا بقوة على الإبداع والمعرفة والتطور التكنولوجي خاصة ما يتعلق بتكنولوجيات الإعلام والاتصال.

يرتكز الاقتصاد الرقمي على تطبيق التكنولوجيات الرقمية القائمة على الأنترنت في جميع الاقطاعات والانشطة الاجتماعية والاقتصادية، سواء في عملية انتاج السلع والخدمات والتجارة، أو في الاستخدام والاستفادة، مما أدى إلى انعاش القدرة التنافسية لمختلف القطاعات وتوفير فرص جديدة في أنشطة الأعمال وتحسين نوعية السلع والخدمات المقدمة وتطوير المشاريع، واتاحة سبل جديدة للوصول إلى الأسواق الخارجية (النجار، 2004، ص14).

متطلبات الاقتصاد الرقمي:

يتطلب الاقتصاد الرقمي توفر العديد من المتطلبات الأساسية، ويمكن تلخيص الدعائم الأساسية للتحويل فيما يلي:

- التعليم: يعتبر التعليم الدعامة الأساسية لاقتصاد المعرفة، فلا يمكن لأية دولة كانت أن تتوجه إلى الاقتصاد المعرفي دون أن تمتلك رأس مال بشري المؤهل.

- الإبداع والابتكار: تعتمد الدول المتقدمة على الإبداع والابتكار والتطوير للمحافظة على مكانتها استمرارها في عالم تشدد فيه المنافسة، ومن الممكن انطلاقاً من الإبداع الوصول إلى ابتكارات تؤدي إلى ادخال تكنولوجيات ومنتجات جديدة، والتي تؤدي إلى تحقيق التحول الرقمي و النجاح الاقتصادي.
- النظام الاقتصادي والمؤسسي: إن التكيف مع التغيرات العالمية لم يعد يقتصر على القطاع الخاص فحسب، بل كذلك مؤسسات الدولة عبر تطوير النظم والخدمات وتحديث البنى التشريعية الداعمة للتحول الرقمي.
- البنية التحتية: إن امتلاك بنية أساسية قوية لتكنولوجيات المعلومات والاتصال من شأنه أن يساعد في رفع سرعة وكفاءة تبادل المعلومات بين الدول، وفي سد الفجوات بالنسبة لاكتساب المعرفة وانتاجها وتبادلها وتطبيقها، (اقتصادي العرب، 2019).

خصائص الاقتصاد الرقمي:

- 1- يختلف الاقتصاد الرقمي الجديد عن الاقتصاد التقليدي بالنقاط الأتية (الصرايرة، 2019):
 - يعتمد الاقتصاد الرقمي على المعلومات والترابط الفوري في القطاعات الاقتصادية كافة.
 - يعتمد الاقتصاد الرقمي على التقنية الحديثة والإبداع الفكري، فيما يعتمد الاقتصاد التقليدي على استغلال الموارد المتاحة.
 - لا يمكن نقل ملكية المعرفة في الاقتصاد الرقمي، على خلاف عناصر الإنتاج في الاقتصاد التقليدي.
 - إن عنصر الإنتاج في الاقتصاد الرقمي يتمثل في المعرفة، فيما يتمثل في الاقتصاد التقليدي بالعمل ورأس المال.
 - إن العاملين في الاقتصاد الرقمي يستعملون الرموز والبرامج، أكثر من الآلات التي يستعملها الاقتصاد التقليدي.
 - 6 تعدّ المعرفة سلعة عامة في الاقتصاد الرقمي، بعد اكتشافها وتعميمها ليصبح استعمالها مجاناً، مع تأمين براءات الاختراع وحقوق الملكية والعلامات التجارية، حماية لحق منتج المعرفة، الذي أوجد مجموعة من السلع غير الملموسة كالأفكار والتصميمات والبرامج، أي إحلال طاقة ذهنية علمية محل جزء من المادة الأولية.

مفهوم تنمية الموارد البشرية:

يتمتع بتنمية الموارد البشرية علناً التطوير والاستثمار في مهاراتهم وقدرات الموظفين، حيث تعد تنمية الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية، والتميز خلالها لا يقتصر على اكتساب العمال والموظفين للمهارات أو المعرفة التي تتيح لهم تباطؤاً مباشراً بالقدرة على التقدم في مكان العمل، بل إضافة إلى وضع خطة مناسبة واضحة لتطوير أدائهم، ويتم ذلك عادة من خلال تنفيذ ورش عمل تدريبية وأنشطة علمية مستوياً بالمنظمات والشركات شكلاً، ومهمة تتباعد عن تطوير مبادرات مماثلة شجعوا الموظفين على المساهمة في التطوير والتقدم في مجال عملهم أو ما يسمي بالتطوير الوظيفي تحقيقاً لأهدافاً أساسية في بيئة العمل يقيّمها الموارد البشرية.

أهداف تنمية الموارد البشرية:

الموارد البشرية هي العنصر الفعال الحقيقي للشركة و لكل شركة قسم خاص بالموارد البشرية يتولى ذلك القسم مهمة تقييم وتطوير أداء الموظفين و السعي نحو رفع كفاءتهم بالشكل الذي يعزز قدرات الشركة و يمكنها من تحقيق ميزة تنافسية على غيرها من الشركات العاملة في نفس مجال الإنتاج و من هنا يمكن أن نستخلص أهداف تنمية الموارد البشرية و حصرها فيما يلي (أحمد، 2019) :

1. توزيع العمل بناء على قدرات العاملين و مهاراتهم.
2. السعي نحو تنمية قدرات الابتكار والإبداع لدى الموظفين في الشركة بالشكل الذي يدفع عجلة الإنتاج.
3. دعم النظام الإداري الخاص بالشركة ورفع كفاءته.
4. الحد من الاعتماد على العمالة الأجنبية و منحها مزايا كقيامها بتولي المناصب العليا.
5. التطوير المستمر للعاملين بالشركة بالشكل الذي يمكنها من مواجهة التحديات .

الدراسة الميدانية

أولاً- أداة جمع البيانات

1- تصميم استمارة الاستبيان :

لقد تم تصميم استمارة الاستبيان بشكل مبدئي من خلال ما تم استخلاصه من الجانب النظري لهذه الدراسة ويرى الباحثون ضرورة تقسيم استمارة الاستبيان إلى عدة أجزاء، وقد روعي في إعداد الاستبيان وضوح الفقرات وسهولة الإجابة عليها، حيث طلبا من المستجيب وضع علامة (✓) أمام الإجابة التي يراها مناسبة.

1- اختبارات الصدق " الصلاحية

للتأكد من صدق وصلاحية صحيفة الاستبيان قام الباحثون باختبارات الآتية:

أ- صدق المحتوى (أو صدق المضمون) Content validity

لقد راعوا الباحثون جانب صدق المحتوى في الاستمارة، من خلال التأكد من أن جميع الأسئلة التي تحتويها الاستمارة تغطي جميع أبعاد المشكلة قيد الدراسة، كما تغطي جميع جوانب وأبعاد الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المنتقاة من الإطار النظري للدراسة.

ب- الصدق الظاهري: Face validity

للتأكد من أن أسئلة الاستبيان تحقق الغرض الذي أعدت من أجله وهو هدف الدراسة، تم عرض الاستبيان علي أساتذة متخصصين في علم الاقتصاد، وبعد أن تم جمع آراء وملاحظات جميع هؤلاء المتخصصين على فقرات استمارة الاستبيان تم إجراء التعديلات اللازمة سواء بالحذف أو الإضافة في الفقرات حتى تم التوصل إلى الصورة التي أعدت للتطبيق وهي تضم خمس مجموعات رئيسية من الأسئلة وهي كالآتي:-

المجموعة الأولى:- وتضم 4 أسئلة شخصية وتشمل الجنس، العمر، المستوى التعليمي والخبرة.

المجموعة الثانية:- وتشمل 5 عبارات حول مدى استخدام الشركة للتكنولوجيا.

المجموعة الثالثة:- وتشمل 5 عبارات حول دور الشركة في تطوير الموارد البشرية.

المجموعة الرابعة:- وتشمل 5 عبارات حول الاستراتيجيات التي تتبعها الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي.

المجموعة الخامسة:- وتشمل 5 عبارات حول الصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي.

وبعد عملية التعديل قاموا الباحثون بتوزيع عدد (30) استمارة استبيان على العاملين الذين تم اختيارهم بشركة الزيتينة وبعد فترة تم الحصول على 26 استمارة استبيان صالحة للتحليل والجدول رقم (1) يبين عدد الاستمارات الموزعة والمتحصل عليه نسبة الاستمارات القابلة للتحليل.

جدول رقم (1) عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة ونسبة الاستمارات القابلة للتحليل

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات القابلة للتحليل	نسبة القابل للتحليل %
30	28	26	86.67

من الجدول رقم (1) نلاحظ أن نسبة عدد الاستمارات القابلة للتحليل 86.67% من عدد الاستمارات الموزعة وهي نسبة كبيرة.

ثانياً: ترميز البيانات

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدم الباحثون الطريقة الرقمية في ترميز البيانات حيث تم ترميز الإجابات كما بالجدول التالي رقم (2)

جدول رقم (2) توزيع الدرجات على الإجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي

الإجابة	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
الدرجة	1	2	3	4	5

من خلال الجدول رقم (2) يكون متوسط درجة الموافقة (3). فإذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يزيد معنويًا عن (3) فيدل على ارتفاع درجة الموافقة. أما إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يقل معنويًا عن (3) فيدل

على انخفاض درجة الموافقة، في حين إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة لا تختلف معنويًا عن (3) فيدل على أن درجة الموافقة متوسطة، وبالتالي سوف يتم اختبار ما إذا كان متوسط درجة الموافقة تختلف معنويًا عن (3) أم لا. وبعد الانتهاء من ترميز الإجابات و إدخال البيانات الأولية باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة (SPSS) Statistical (Package for Social Science) تم استخدام هذه الحزمة في تحليل البيانات الأولية كما يلي:-

ثالثًا :- اختبار الثبات والصدق: Reliability and Validate

للتأكد من ثبات وصدق " أداة الدراسة " قاموا الباحثون بحساب درجة الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha). ومعامل الصدق الذاتي عن طريق إيجاد الجذر التربيعي للثبات لكل مجموعة من العبارات ولجميع العبارات فكانت النتائج كما بالجدول رقم (3).

جدول رقم (3) نتائج اختبار كرونباخ ألفا

م	المجموعة	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
1	مدى استخدام الشركة للتكنولوجيا	5	0.855	0.925
2	دور الشركة في تطوير الموارد البشرية	5	0.904	0.951
3	الاستراتيجيات التي تتبعها الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي	5	0.694	0.933
4	الصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي	5	0.882	0.939
5	جميع العبارات	20	0.868	0.932

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن قيم معامل كرونباخ ألفا (α) (معامل الثبات) لكل مجموعة من عبارات استمارة الاستبيان تتراوح بين (0.694 إلى 0.904) ولجميع العبارات (0.868) وهي قيم كبيرة أكبر من 0.60 وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات. وكذلك فإن معاملات الصدق تتراوح بين (0.833 إلى 0.951) ولجميع العبارات (0.932) وهي كبيرة قريبة من الواحد الصحيح هذا يدل على توفر درجة عالية من الصدق مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

رابعًا :- خصائص مفردات عينة الدراسة

1- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي المنوي لمفردات عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة %
ذكر	22	84.6
أنثى	4	15.4
المجموع	26	100.0

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة هم من الذكور ويمثلون نسبة (84.6%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، والباقي من الإناث ويمثلون نسبة (15.4%) من جميع مفردات عينة الدراسة

2- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر

جدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي المنوي لمفردات عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة %
أقل من 20 سنة	1	3.8
من 30 إلى أقل من 40 سنة	4	15.4
من 40 إلى أقل من 50 سنة	4	15.4
من 50 سنة فما فوق	17	65.4
المجموع	26	100.0

من خلال الجدول رقم(5) نلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة أعمارهم من 50 سنة فما فوق ويمثلون نسبة (65.4%) من مفردات عينة الدراسة، تم يليهم ممن أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة و من 40 إلى أقل من 50 سنة ويمثلون نسبة(15.4%) لكل فئة من الفئتين من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن أعمارهم أقل من 20 سنة ويمثلون نسبة (3.8%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

3- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

جدول رقم (6) التوزيع التكراري والنسبي المنوي لمفردات عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
جامعي	19	73.1
ماجستير	7	26.9
المجموع	26	100.0

من خلال الجدول (6) نلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة ممن مستوياتهم التعليمية جامعي ويمثلون نسبة (73.1%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي هم ممن مستوياتهم التعليمية ماجستير ويمثلون نسبة (26.9%) من جميع مفردات عينة الدراسة . وبصورة عامة نلاحظ هناك ارتفاع في مستوى التأهيل العلمي لمفردات عينة الدراسة مما يزيد من الثقة في النتائج التي نحصل عليها التي سوف نحصل عليها عند تحليل إجاباتهم.

4- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

جدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسبي المنوي لمفردات عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
من 6 إلى 10 سنوات	3	11.5
من 11 سنة فما فوق	23	88.5
المجموع	26	100.0

من خلال الجدول رقم(7) نلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 11 سنة فما فوق ويمثلون نسبة (88.5%) من مفردات عينة الدراسة والباقي ممن سنوات خبرتهم من 6 إلى 10 سنوات ويمثلون نسبة (11.5%) من جميع مفردات عينة الدراسة . وبصورة عامة نلاحظ ارتفاع في سنوات الخبرة لمفردات عينة الدراسة مما يزيد من الثقة في النتائج التي سوف نحصل عليها عند تحليل إجاباتهم.

خامسا :- اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة

1- مستوى التكنولوجيا المستخدمة في شركة الزيتية

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى التكنولوجيا المستخدمة تم استخدام اختبار ولكوسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (8) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبدلية لها لكل عبارة على النحو التالي

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنويًا عن متوسط المقياس (3)

جدول رقم (8) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمستوى التكنولوجيا المستخدمة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	توجد قواعد بيانات إلكترونية بالشركة	4.54	.582	-4.523	.000
2	سهولة الدخول والتفاعل مع محتويات قواعد البيانات بالشركة	3.85	.967	-3.256	.001
3	يتم تحديث قواعد البيانات بصورة مستمرة بالشركة	3.92	.796	-3.806	.000
4	توفر الشركة تقنيات اتصال ومعلومات حديثة	4.08	.744	-4.118	.000
5	تحرص الشركة على توفير معايير الجودة والتميز الخاصة بالموقع الإلكتروني	4.04	.774	-4.013	.000

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بمستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة.

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، فهذا يدل على ارتفاع درجات الموافقة على هذه العبارات

ولاختبار الفرضية الفرعية الأولى المتعلقة بمستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية واختبار ما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا حيث كانت

الفرضية الصفرية: مستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة يتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة :- مستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة لا يتبع التوزيع الطبيعي

وباستخدام اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk)) وجدت النتائج كما بالجدول رقم (9) التالي

جدول رقم (9) نتائج اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) حول مدى تبعية مستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة للتوزيع الطبيعي

البيان	إحصائي الاختبار Statistic	درجات الحرية df	الدلالة المحسوبة Sig.
مستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة	.959	26	.380

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (0.959) بدلالة محسوبة (0.386) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى أن مستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة يتبع التوزيع الطبيعي. لذلك لاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة تم استخدام اختبار (T

حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (10) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي :

الفرضية الصفرية:المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بمستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

الفرضية البديلة:المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بمستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

الجدول رقم (10) نتائج اختبار (T) حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
مستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة	4.0846	.62270	8.881	25	.000

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (8.881) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.0846) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة حيث أن:-

1. توجد قواعد بيانات الكترونية بالشركة
2. سهولة الدخول والتفاعل مع محتويات قواعد البيانات بالشركة
3. يتم تحديث قواعد البيانات بصورة مستمرة بالشركة
4. توفر الشركة تقنيات اتصال ومعلومات حديثة
5. تحرص الشركة على توفير معايير الجودة والتميز الخاصة بالموقع الالكتروني

2- دور الشركة في تطوير الموارد البشرية

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بدور الشركة في تطوير الموارد البشرية تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (11) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها لكل عبارة على النحو التالي

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

جدول رقم (11) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بدور الشركة في تطوير الموارد البشرية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	تساهم الشركة في نشر الاقتصاد الرقمي إلى الآخرين بشكل سريع	3.42	1.027	-1.947	.052

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
2	تحرص الشركة على زيادة دافعية الأفراد نحو العمل	3.85	1.120	-3.038	.002
3	التركيز على زيادة إنتاجية العاملين الالكترونية (الرقمية) بالشركة	3.77	1.032	-2.985	.003
4	تساهم الشركة في تبادل الخبرات بين موظفيها وموظفي الشركات الأخرى في نفس مجال الإنتاج	3.62	1.098	-2.490	.013
5	تعمل الشركة على حفظ قاعدة بيانات متاحة الاستخدام لموظفيها	3.88	.816	-3.694	.000

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن

أ- الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) للعبارات التالية :

1. تحرص الشركة على زيادة دافعية الأفراد نحو العمل
 2. التركيز على زيادة إنتاجية العاملين الالكترونية (الرقمية) بالشركة
 3. تساهم الشركة في تبادل الخبرات بين موظفيها وموظفي الشركات الأخرى في نفس مجال الإنتاج
 4. تعمل الشركة على حفظ قاعدة بيانات متاحة الاستخدام لموظفيها
- لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، فهذا يدل على ارتفاع درجات الموافقة على هذه العبارات

ب- الدلالة المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) للعبرة التالية:

1. تساهم الشركة في نشر الاقتصاد الرقمي إلى الآخرين بشكل سريع
- لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية لهذه العبرة وهذا يدل على أن درجة الموافقة على هذه العبرة متوسطة ولاختبار الفرضية الفرعية الثانية المتعلقة بدور الشركة في تطوير الموارد البشرية تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية واختبار ما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا حيث كانت الفرضية الصفرية : دور الشركة في تطوير الموارد البشرية يتبع التوزيع الطبيعي الفرضية البديلة :- دور الشركة في تطوير الموارد البشرية لا يتبع التوزيع الطبيعي وباستخدام اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) وجدت النتائج كما بالجدول رقم (12) التالي جدول رقم (12) نتائج اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) حول مدى تبعية دور الشركة في تطوير الموارد البشرية للتوزيع الطبيعي

البيان	إحصائي الاختبار Statistic	درجات الحرية Df	الدالة المحسوبة Sig.
دور الشركة في تطوير الموارد البشرية	.948	26	.204

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (.948) بدلالة محسوبة (0.204) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى أن المجتمع يتبع التوزيع الطبيعي

متطلبات الاقتصاد الرقمي ودوره في تنمية الموارد البشرية
عبدالله المختار أبو القاسم المحمودي
محفوظ محمد الميساوي
رحومة خليفة خلف الله
محمد الهادي

لذلك لاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بدور الشركة في تطوير الموارد البشرية تم استخدام اختبار (T) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (13) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي :
الفرضية الصفرية:المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بدور الشركة في تطوير الموارد البشرية لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)
الفرضية البديلة:المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بدور الشركة في تطوير الموارد البشرية يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

الجدول رقم (13) نتائج اختبار (T) حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بدور الشركة في تطوير الموارد البشرية

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
دور الشركة في تطوير الموارد البشرية	3.7077	.87129	4.142	25	.000

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (4.142) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.7077) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود دور للشركة في تطوير الموارد البشرية حيث أن:-

1. تحرص الشركة على زيادة دافعية الأفراد نحو العمل
2. التركيز على زيادة إنتاجية العاملين الالكترونية (الرقمية) بالشركة
3. تساهم الشركة في تبادل الخبرات بين موظفيها وموظفي الشركات الأخرى في نفس مجال الإنتاج
4. تعمل الشركة على حفظ قاعدة بيانات متاحة الاستخدام لموظفيها
5. تساهم الشركة في بعض الأحيان في نشر الاقتصاد الرقمي إلى الآخرين بشكل سريع

3- مستوى متطلبات الاقتصاد الرقمي

لاختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بمستوى متطلبات الاقتصاد الرقمي تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية والمتمثلة في (مستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة و دور الشركة في تطوير الموارد البشرية) واختبار ما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا حيث كانت الفرضية الصفرية : متطلبات الاقتصاد الرقمي يتبع التوزيع الطبيعي
الفرضية البديلة :- متطلبات الاقتصاد الرقمي لا يتبع التوزيع الطبيعي
وباستخدام اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) وجدت النتائج كما بالجدول رقم (14) التالي
جدول رقم (14) نتائج اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) حول مدى تلبية متطلبات الاقتصاد الرقمي

البيان	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
	Statistic	Df	Sig.
متطلبات الاقتصاد الرقمي	.910	26	.157

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (.910) بدلالة محسوبة (0.157) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى أن المجتمع يتبع التوزيع الطبيعي لذلك لاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمتطلبات الاقتصاد الرقمي تم استخدام اختبار (T) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (15) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي :

الفرضية الصفرية: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بمتطلبات الاقتصاد الرقمي لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)
 الفرضية البديلة: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بمتطلبات الاقتصاد الرقمي يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)
 الجدول رقم (15) نتائج اختبار (T) حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بمتطلبات الاقتصاد الرقمي

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدالة المحسوبة
متطلبات الاقتصاد الرقمي	3.8962	.68555	6.665	25	.000

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (6.665) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.8962) وهو يقل يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى للمتطلبات الاقتصادية الرقمي حيث أن:-

1. يوجد ارتفاع في مستواالتكنولوجيا المستخدمة في الشركة
2. يوجد دور للشركة في تطوير الموارد البشرية

4- مستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي تم استخدام اختبار ولكوسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (16)، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها لكل عبارة على النحو التالي

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

جدول رقم (16) نتائج اختبار ولكوسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
1	تعزيز مكانة الشركة محليا ودوليا على صعيد الاقتصاد الرقمي	3.65	.977	-2.874	.004
2	الاستثمار في مجالات الأبحاث والتطوير والابتكار من قبل الشركة	3.23	1.336	-.767	.443
3	تطوير البنية التحتية وإيجاد بيئة ملائمة للاقتصاد الرقمي	3.73	1.041	-2.899	.004

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
4	الاهتمام بالموارد البشرية وزيادة الدعم المادي والمعنوي	3.50	1.304	-1.862	.063
5	زيادة واستثمار الشركة في مجال الاقتصاد المعرفي (الرقمي)	3.58	1.102	-2.368	.018

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن

أ- الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) للعبارات التالية :

1. تعزيز مكانة الشركة محليا ودوليا على صعيد الاقتصاد الرقمي

2. تطوير البنية التحتية وإيجاد بيئة ملائمة للاقتصاد الرقمي

3. زيادة واستثمار الشركة في مجال الاقتصاد المعرفي (الرقمي)

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، فهذا يدل على ارتفاع درجات الموافقة على هذه العبارات

ب- الدلالات المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) للعبارات التالية :

1. الاستثمار في مجالات الأبحاث والتطوير والابتكار من قبل الشركة

2. الاهتمام بالموارد البشرية وزيادة الدعم المادي والمعنوي

لذلك لا نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات وهذا يدل على أن درجات الموافقة على هذه العبارات متوسطة

ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمفردات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية واختبار ما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا حيث كانت

الفرضية الصفرية : مستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي يتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة :- مستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي لا يتبع التوزيع الطبيعي

وباستخدام اختبار شيبرو ويلك (Shapiro - Wilk) وجدت النتائج كما بالجدول رقم (17) التالي

جدول رقم (17) نتائج اختبار شيبرو ويلك (Shapiro - Wilk) حول مدى تبعية مستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي للتوزيع الطبيعي

البيان	إحصائي الاختبار Statistic	درجات الحرية df	الدالة المحسوبة Sig.
مستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي	.948	26	.204

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (0.948) بدلالة محسوبة (0.204) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى أن مستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية

الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي يتبع التوزيع الطبيعي

لذلك لاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد

الرقمي تم استخدام اختبار (T) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (18) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي :

الفرضية الصفرية: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)
الفرضية البديلة: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)
الجدول رقم (18) نتائج اختبار (T) حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
مستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي	3.5385	.95627	2.871	25	.008

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (2.871) بدلالة محسوبة (0.008) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.5385) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي حيث أن:-

5- الصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بالصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (19) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها لكل عبارة على النحو التالي

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

جدول رقم (19) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	ضعف الرغبة لدى الشركة بالتطور المعرفي (الرقمي)	2.54	.948	-2.276	.023
2	قلة البرامج التدريبية للإفراد على استخدام الاقتصاد الرقمي	3.73	.874	-3.300	.001
3	عدم التنسيق بين الشركة والشركات الأخرى على تبادل الخبرات المعرفية بمجال العمل	3.27	1.151	-1.063	.288

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
4	انخفاض الحوافز المادية والمعنوية في الشركة	3.81	.981	-3.267	.001
5	ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين بالشركة	3.38	1.061	-1.692	.091

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن

أ- الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) للعبارة التالية :

1. قلة البرامج التدريبية للأفراد على استخدام الاقتصاد الرقمي

2. انخفاض الحوافز المادية والمعنوية في الشركة

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، فهذا يدل على ارتفاع درجات الموافقة على هذه العبارات

ب- الدلالات المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) للعبارة التالية :

1. عدم التنسيق بين الشركة والشركات الأخرى على تبادل الخبرات المعرفية بمجال العمل

2. ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين بالشركة

لذلك لا نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات وهذا يدل على أن درجات الموافقة على هذه العبارات متوسطة

ت- الدلالة المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يقل عن متوسط المقياس (3) للعبارة التالية :-

1. ضعف الرغبة لدى الشركة بالتطور المعرفي (الرقمي)

لذلك نرفض الفرضية الصفرية لهذه العبارة ونقبل الفرضية البديلة لها وحيث أن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات يقل عن متوسط المقياس (3) ، فهذا يدل على انخفاض درجة الموافقة على هذه العبارة

ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بالصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية واختبار ما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا حيث كانت

الفرضية الصفرية : الصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي تتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة :- الصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي لا تتبع التوزيع الطبيعي

وباستخدام اختبار شيبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) وجدت النتائج كما بالجدول رقم (20) التالي

جدول رقم (20) نتائج اختبار شيبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) حول مدى تبعية الصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي للتوزيع الطبيعي

البيان	إحصائي الاختبار Statistic	درجات الحرية Df	الدالة المحسوبة Sig.
الصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد	.957	26	.340

البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (957) بدلالة محسوبة (0.340) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى أن الصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي يتبع التوزيع الطبيعي لذلك لاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بالصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي تم استخدام اختبار (T) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (21)، حيث كانت الفرضية الصفرية والبدلية لها على النحو التالي:

الفرضية الصفرية: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بالصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي لا يختلف معنويًا عن متوسط المقياس (3)

الفرضية البديلة: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بالصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي يختلف معنويًا عن متوسط المقياس (3)

الجدول رقم (21) نتائج اختبار (T) حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بالصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدالة المحسوبة
الصعوبات التي تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي	3.3462	.67541	2.613	25	.015

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (2.613) بدلالة محسوبة (0.015) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.3462) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود صعوبات تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي تتمثل هذه الصعوبات في:-

1. قلة البرامج التدريبية للأفراد على استخدام الاقتصاد الرقمي
2. انخفاض الحوافز المادية والمعنوية في الشركة
3. في بعض الأحيان لا يوجد تنسيق بين الشركة والشركات الأخرى على تبادل الخبرات المعرفية بمجال العمل
4. ضغوط العمل التي يتعرض لها بعض العاملين بالشركة.

سادسًا:- اختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بدور متطلبات الاقتصاد الرقمي في تنمية الموارد البشرية لاختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بدور متطلبات الاقتصاد الرقمي في تنمية الموارد البشرية تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) على متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى متطلبات الاقتصاد الرقمي والمتمثلة في (مستوى التكنولوجيا المستخدمة في الشركة و دور الشركة في تطوير الموارد البشرية و مستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي) ومتوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي فكانت النتائج كما بالجدول رقم (22) حيث كانت

الفرضية الصفرية:- لا يوجد دور لمتطلبات الاقتصاد الرقمي على تنمية الموارد البشرية
مقابل الفرضية البديلة:- يوجد دور لمتطلبات الاقتصاد الرقمي على تنمية الموارد البشرية
جدول رقم (22) الرقمي على تنمية دور متطلبات الاقتصاد الموارد البشرية

البيان	قيمة معامل الارتباط بيرسون	مربع معامل الارتباط المعدل	الدالة المعنوية المحسوبة
دور متطلبات الاقتصاد الرقمي في تنمية الموارد البشرية	0.720	0.5184	0.000

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (بيرسون) للعلاقة بين الإيرادات النفطية وإيرادات الصناعات النفطية (0.720) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوي (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا يدل على وجود دور ذو دلالة إحصائية لمتطلبات الاقتصاد الرقمي في تنمية الموارد البشرية حيث أن 51.84% من التغيير في تنمية الموارد البشرية يعود إلى التغيير في متطلبات الاقتصاد الرقمي إذا لم تتأثر تنمية الموارد البشرية إلا بآثر متطلبات الاقتصاد الرقمي

سابعاً : النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من استنتاجات ومن أهمها

1. أثبتت الدراسة أن أعلى نسبة لمتغير الجنس هي من فئة (الذكور) وتشكل نسبة (84.6%)
2. تؤكد الدراسة أن أعلى نسبة لمتغير العمر عند الفئة (من 50 سنة فما فوق) وتشكل نسبة (65.4%)
3. أما أعلى نسبة لمتغير المستوى التعليمي عند جامعي ويشكل نسبة (73.1%)
4. وأعلى نسبة لمتغير لعدد سنوات الخبرة عند الفئة (من 11 سنة فما فوق) بنسبة (88.5%)
5. يوجد ارتفاع في مستويالتكنولوجيا المستخدمة في الشركة
6. يوجد ارتفاع في مستوى متطلبات الاقتصاد الرقمي
7. يوجد دور للشركة في تطوير الموارد البشرية
8. توجد صعوبات تواجه الشركة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي
9. يوجد ارتفاع في مستوى استراتيجيات الشركة المتبعة في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي
10. يوجد دور للمتطلبات الاقتصاد الرقمي في تنمية الموارد البشرية في الشركة حيث أن 51.84% من التغيير في تنمية الموارد البشرية يعود إلى التغيير في متطلبات الاقتصاد الرقمي إذا لم تتأثر تنمية الموارد البشرية إلا بآثر متطلبات الاقتصاد الرقمي

ثامناً: التوصيات

- من خلال النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة برزت لدينا العديد من التوصيات أهمها مايلي:
1. أن تساهم الشركة في نشر الاقتصاد الرقمي إلى الآخرين بشكل سريع.
 2. زيادة التركيز على إنتاجية العاملين الالكترونية (الرقمية) بالشركة.
 3. زيادة واستثمار الشركة في مجال الاقتصاد المعرفي (الرقمي).
 4. العمل على تطوير البنية التحتية وإيجاد بيئة ملائمة للاقتصاد الرقمي.
 5. الاستثمار في مجالات الأبحاث والتطوير والابتكار للاقتصاد الرقمي وتنمية الموارد البشرية من قبل الشركة.
 6. عقد دورات تدريبية في مجال الاقتصاد الرقمي وكذلك ضرورة الانفتاح للشركة على المؤسسات العربية والعالمية للاستفادة منها في مجال التنمية البشرية الرقمية.

المراجع:

- 1- أحمد، محمدسمير
الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان،
ص 84
- 2- جمال إبراهيم داود و ج/ سمير سليم فاضل - تحليل الارتباط ونماذج الانحدار البسيط - دار الكتب الوطنية - بنغازي- الطبعة الأولى - 2
- 3- سمير كامل عاشور وسامية أبو الفتوح - الاختبارات اللامعلمية - الطبعة الأولى- معهد الإحصاء - 1995
ص(29)
- 4- عبد الحميد عبد المجيد البلداوي- الإحصاء للعلوم الإدارية والتطبيقية- دار الشروق - عمان - الطبعة الأولى-
1997- ص 332

- 5- فريد راغب النجار، الاستثمار بالنظم الكترونية والاقتصاد الرقمي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004، ص14.
- 6- محمود مهدي البياتي / تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS – الطبعة الأولى – دار الحامد – عمان- (2005) ص (49)
- 7- مقالة اقتصاديو العرب (2019)، الاقتصاد الرقمي: التعريف والخصائص والأهمية، وتأثيره على التنمية في البلدان العربية.
- 8- يوسف، الصرايرة (2019)، خصائص اقتصاد المعرفة، بحث منشور الجمعية الاردنية للبحث العلمي.
- 9- مفهوم تنمية الموارد البشرية.

10-<https://onlinecounselingprograms.com/online-counseling-degrees/online-masters-in-human-resources/hrm-vs-hrd>

11-Sabbagh, K, Frierik, R, El-Darwiche, B,& Ganediwalla, S.(2012). Maximizing the impact of digitization. The global information technology.

12-عبدالرحمن فرج (2022)، دور الاقتصاد الرقمي في نمو الاقتصاد، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية- المجلد الثالث عشر- العدد الثالث.

13- فتحي خضر، وصفي علي و سمر(2020)، العلاقة بين الاقتصاد الرقمي وأمن المعلومات، دراسة تطبيقية على البنك الاهلي المصري، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد 15، العدد الثالث.

14-ياسر محمد أبو عيد، (2018)، دور الجامعات الفلسطينية في تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي، المؤتمر العلمي الدولي بعنوان، أهمية تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر، جامعة البليدة 2 الجزائر، يومي 8-9 ابريل 2018م.