

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء- دراسة حالة فرع
وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران (2018-2020)

The Impact of Electronic Human Resource Management Practices on Improving Performance Case Study Ministry of Environment, Water and Agriculture Branch in Najran Region (2018-2020)

أنس بابكرالحسين، عائض مهدي آل سليم

Anas Babiker Al-Hussein, Ayedh Mahdi Al Salim

Accepted

قبول البحث

2023/7/9

Revised

مراجعة البحث

2023 / 5/31

Received

استلام البحث

2023 / 4/12

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2023.13.4.4>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](#)



أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء - دراسة حالة فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران (2018-2020)

The Impact of Electronic Human Resource Management Practices on Improving Performance Case Study Ministry of Environment, Water and Agriculture Branch in Najran Region (2018-2020)

أنس بابكر الحسين¹, عائض مهدي آل سليم²

Anas Babiker Al-Hussein¹, Ayedh Mahdi Al Salim²

¹ الأستاذ المساعد بقسم الإدارة العامة كلية العلوم الإدارية- جامعة نجران- السعودية

² موظف- جامعة نجران- السعودية

¹ Assistant Professor, Department of Public Administration, College of Administrative Sciences, Najran University, KSA

² Employee, Najran University, KSA

¹ aaabdulrahim@nu.edu.sa

الملخص:

الأهداف: هدفت الدراسة للتعرف على أثر ادارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين أداء العاملين وتمثلت أهمية الدراسة في التعريف بادارة الموارد البشرية الالكترونية ومدى الدور الإيجابي لها في أداء عمل المنظمات متعددة الموظفين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة كعينة للدراسة.

المنهجية: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي بالاعتماد على الاستبابة كأداة للدراسة ومن خلال منهج الدراسة وأداتها.

النتائج: توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على أداء العاملين، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير في تحسين أداء العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة نجران، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين.

الخلاصة: أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أبرزها العمل على الاستفادة من ممارسات الموارد البشرية الالكترونية في المنظمات في خلق بيئه عمل إيجابية، العمل على دعم مساعدة ممارسات الموارد البشرية الالكترونية المنظمات في تحقيق التميز المؤسسي، إجراء تقويم مستمر لواقع دعم ممارسات الموارد البشرية الالكترونية المنظمات في تحقيق جودة الأداء، حث العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران على المشاركة في تحديد احتياجاتهم التدريبية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية؛ ممارسات إدارة الموارد البشرية؛ أداء العاملين.

Abstract:

Objectives: The study aimed to identify the role of electronic human resources management in improving the performance of employees. The importance of the study was to introduce the electronic human resources management and the extent of its positive role in the performance of the work of organizations, taking employees in the branch of the Ministry of Environment, Water and Agriculture as a sample for the study.

Methods: The study used the descriptive and analytical approach based on the questionnaire as a tool for the study and through the study methodology and its tool.

Results: The study reached a number of results, the most important of which are: the existence of a statistically significant effect of the use of electronic human resources management practices on the performance of employees, the existence of a statistically significant impact of the training courses and development system in improving the performance of employees in the branch of the Ministry of Environment, Water and Agriculture in Najran region, and the existence of a statistically significant impact of the application of electronic human resources management practices in enhancing the role of training in improving the performance of employees.

Conclusions: The study recommended a number of recommendations, most notably: working to benefit from electronic human resources practices in organizations in creating a positive work environment, working to support the assistance of electronic human resources practices organizations in achieving institutional excellence, conducting a continuous evaluation of the reality of supporting electronic human resources practices organizations in achieving quality performance, urging employees at the branch of the Ministry of Environment, Water and Agriculture in Najran region to participate in identifying their training needs.

Keywords: Human Resource Management; Human resource management practices; employee performance.

المقدمة:

تشهد المنظمات اليوم تطور يومي متتابع فالشركات الأقوى هي التي تمتلك الآلات ومستخدام التكنولوجيا الحديثة، ولقد ثبت بشكل تقليدي أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، مثل الإنترنت، والاتصالات المتنقلة، والوسائل الجديدة، وما إلى ذلك في الموارد البشرية يمكن أن تسهم بشكل كبير في تحقيق سياسات شؤون الموظفين في المنظمة.

للتقدم التكنولوجي تأثير كبير على قسم الموارد البشرية في المؤسسة. حيث يسمح للشركة بتحسين عملائها الداخلية وممارسة الوظائف الأساسية للموارد البشرية إلكترونياً.

يجب أن تركز الموارد البشرية بشكل أساسي على الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. بحيث تؤدي أنشطة إدارة الموارد البشرية إلكترونياً، مما يساعد على سرعة انجاز المهام والواجبات الخاصة بالمنظمات، أيضاً الاهتمام بالعنصر البشري وتدربيه وتطويره حتى يقوم بهذه المهام إلكترونياً. قد يكون لتقنية المعلومات تأثير أكبر على المنظمات الموجودة في بيئه ديناميكية. سيؤدي ذلك إلى زيادة كفاءة وفعالية الموارد البشرية. ومن ثم، فإن استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات لإدارة قواعد البيانات ونظام التوظيف المتقدم سيزيد من كفاءة الأعمال. ومع ذلك، يمكن للأبتكار في إدارة الموارد البشرية أن يتجل في عدد من الطرق:

1. تحديد الحلول بسرعة ومرنة أثناء التفاوض.
2. للتعرف على أفكار جديدة للمنتجات والخدمات.
3. تحديد الأسواق الجديدة.

يتم استكمال ابتكارات مثل هذه بتقنية المعلومات لإحداث تأثير إيجابي في الموارد البشرية. جادلت روزا بيث موس كانتور، إحدى منظري الإدارة البارزين في عصرها، بأن إعادة ميلاد منظمات الأعمال ونجاحها سيعتمدان على الابتكار (تطوير منتجات جديدة، وتقديم خدمات جديدة، وأساليب تشغيل)، وزيادة الأعمال (تحمل مخاطر الأعمال) والإدارة الشاملة (تشجيع جميع الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات بشأن العمل).

مشكلة الدراسة:

تدور حول السؤال الرئيسي: ما هو أثر ممارسات (وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) على المنظمات؟ وتندرج منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مدى تطبيق ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية إلكترونياً على تدريب وتطوير الموظفين بفرع الوزارة بنجران؟
- ما هو أثر تطبيق ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء العاملين بالمنطقة؟

أهداف الدراسة:

- التعريف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في أداء عمل المنظمات.
- التعرف على واقع تطبيق ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء العاملين.
- معرفة أثر تطبيق ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في فرع الوزارة بنجران.

أهمية الدراسة:

خرجت هذه الدراسة بعده توصيات من دراسات سابقة بدراسة إثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء. ونظرًا لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في إنجاح واستمرار المنظمات والانتقال إلى الإدارة الإلكترونية إحدى صور التحول الرقمي الذي تسعى الحكومة إلى تحقيقه تم إلزام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمتابعة مستوى تقديم الجهات الحكومية بهذا الخصوص. ومن أهداف هذه الدراسة هو تعزيز نقاط القوة والوقوف على نقاط ضعف العاملين بالفرع والاستفادة من النتائج حسب المقاييس الموضوعة من قبل الحكومة.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأساسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء المنظمات. وتندرج منه الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على تأثير استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير في تحسين أداء العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة نجران.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتحسين أداء العاملين.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اهتمت هذه الدراسة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء.
- الحدود المكانية: فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران.
- الحدود الزمنية: الفترة الزمنية من 2018م إلى 2020م.

مصطلحات الدراسة:

- برنامج الملك سلمان للموارد البشرية: هو برنامج حكومي تابع لوزارة الخدمة المدنية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)، يستهدف رفع جودة العمل لدى الأجهزة الحكومية، وإتاجية الموظف الحكومي وتهيئة البيئة الإدارية في المملكة العربية السعودية للانتقال إلى مفهوم الموارد البشرية بدلاً من شؤون الموظفين. (موقع وزارة الموارد البشرية- 2022)
- التحول الوطني: هي الخطة الخمسية للمملكة العربية السعودية أنشئت عام 2015، بتنظيم من مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية وهو أحد برامج رؤية السعودية 2030 . (ويكيبيديا - 2022)
- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: طريقة لتنفيذ استراتيجيات وسياسات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات من خلال الدعم الواعي والموجه مع الاستخدام الكامل للقنوات القائمة على تكنولوجيا الويب. (Bright Mind House, 2018)

الإطار النظري والدراسات السابقة:**الإطار النظري:****أولاً: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:****تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:**

تعرف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها "طريقة لتنفيذ استراتيجيات وسياسات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات من خلال الدعم الواعي والموجه و / أو مع الاستخدام الكامل للقنوات القائمة على تكنولوجيا الويب" أو مؤخراً وعلى نطاق أوسع، على أنها "تخطيط وتنفيذ وتطبيق أنظمة المعلومات لكل من الشبكات ودعم الجهات الفاعلة في أدائها المشترك لأنشطة الموارد البشرية. Kavanagh and Thite (2008) ومن وجهة نظر مايكل أرمسترونج، توفر الموارد البشرية الإلكترونية المعلومات المطلوبة لإدارة عمليات الموارد البشرية.

معنى آخر تعدد E-HRM طريقة لتنفيذ استراتيجيات وسياسات وسياسات إدارة الموارد البشرية في منظمة من خلال الدعم المباشر للقنوات القائمة على تكنولوجيا الويب.

E-HR هو المصطلح الجديد نسبياً لإدارة الموارد البشرية المدعومة من تكنولوجيا المعلومات، خاصة من خلال استخدام تقنية الويب. تم تعريف VHRM على أنه "... هيكل قائم على الشبكة مبني على الشراكات ويتم التوسط فيه عادةً بواسطة تقنيات المعلومات لمساعدة المنظمة على اكتساب رأس المال الفكري وتطويره ونشره. وتمثل E-HRM، في جوهرها، تفويض وظائف الموارد البشرية إلى الإدارة والموظفين بحيث يصلون إلى هذه الوظائف عادةً عبر الإنترنэт أو قنوات تقنية الويب الأخرى. Lepak and Snell (1998) ويعرف بأنه "النظام المستخدم لاكتساب وتخزين ومعالجة واسترجاع وتحليل وتوزيع المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للمؤسسة.

عناصر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

من المناقشة أعلاه، من الواضح أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لديها العديد من العناصر الحاسمة. يستخدم تكنولوجيا المعلومات بطريقة مزدوجة.

- تعتبر التكنولوجيا ضرورية لربط الجهات الفاعلة المنفصلة مكانياً عادةً وتمكين التفاعلات بينها بغض النظر عن عملهم في نفس الغرفة أو في قارات مختلفة، أي أن التكنولوجيا تعمل كوسسيط هدف الاتصال والتكامل.
- تدعم التكنولوجيا الجهات الفاعلة من خلال استبدالها جزئياً - وأحياناً كلية - في تنفيذ أنشطة الموارد البشرية. وبالتالي، تعمل تقنية المعلومات أيضًا كأداة لإنجاز المهام.

يأخذ في الاعتبار الجهات الفاعلة الفردية والجماعية أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي ظاهرة متعددة المستويات؛ إلى جانب الجهات الفاعلة الفردية، هناك جهات فاعلة جماعية مثل المجموعات والوحدات التنظيمية وحق المنظمات بأكمالها التي تتفاعل من أجل أداء أنشطة الموارد البشرية. يشير مصطلح "إدارة الموارد البشرية الافتراضية" إلى شبكات بوساطة تكنولوجية من جهات فاعلة داخلية وخارجية مختلفة تزود الشركة بخدمات الموارد البشرية الضرورية دون الحاجة إلى مزيد من التواجد لإدارة الموارد البشرية التقليدية والتي تصبح وبالتالي افتراضية.

أنواع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

هناك ثلاثة أنواع من E-HRM. يتم وصف هذه الأنواع على النحو التالي:

- تشغيلية: تهتم إدارة الموارد البشرية التشغيلية (E-HRM) بالوظائف الإدارية - كشف المرتبات وبيانات الموظف الشخصية، على سبيل المثال.
- العلائقية: تهتم إدارة الموارد البشرية العلائقية بدعم العمليات التجارية عن طريق التدريب والتوظيف وإدارة الأداء وما إلى ذلك.

- التحويلية: تهتم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية بأنشطة الموارد البشرية الاستراتيجية مثل إدارة المعرفة وإعادة التوجيه الاستراتيجي. قد تختار المنظمة متابعة سياسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من أي عدد من هذه المستويات لتحقيق أهداف الموارد البشرية الخاصة بها.

أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

- يقترح الباحثون ثلاثة أهداف لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي: تقليل التكلفة، وتحسين خدمات الموارد البشرية، وتحسين التوجه الاستراتيجي.
- يمكن لمديري الموارد البشرية وضع خطة.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

اقرحت الأبحاث السابقة أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يمكن أن تزيد من كفاءة أنشطة الموارد البشرية، وتحسن تقديم خدمات الموارد البشرية وتحول دور وظيفة الموارد البشرية إلى وظيفة أكثر استراتيجية.

إذا كانت هذه هي الحالة، فإن استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية قد يسمح لوظيفة الموارد البشرية بزيادة قيمتها والمساهمة في الميزة التنافسية للشركة. يمكن أن يكون النشر الأكثر شمولاً للتكنولوجيا والأنظمة في مجال الموارد البشرية مصدرًا إضافيًّا للإيجارات.

ميزات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

لا تناسب إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المؤسسات التي لا يكون الموظفون فيها مستعدين لقبولها أو استخدامها. الفوائد / المزايا الرئيسية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي كما يلي: تحسين جودة الخدمات، ضمان كفاءة الخدمات بسرعة مذهلة، تسهيل المهام الروتينية مثل حفظ السجلات، والحفظ على المحفظة، وجمع المعلومات ذات الصلة، المساعدة في تقليل الوقت واليد العاملة المكلفة، تحسين الدقة وتقليل التحيز البشري، صنع البيانات وإعداد التقارير عنها وتحليلها بسرعة، تعود بالنفع على الجميع من خلال التقيس والأتمتة، تسليم حزم بيانات الموظفين من موقع متعدد بشكل عادل وسريع، لعب أدوار حاسمة تجاه مكتب بلا أوراق، الحفاظ على سرية هوية الموظفين في التقييم / إعطاء الملاحظات.

عيوب إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

أنها تتطلب على تكلفة عالية لصيانة وتنفيذ E-HRM من الصعب الحفاظ على سرية بيانات الإدخال، تعتبر الوسائل الإلكترونية عرضة لهجوم، وقد تتعرض لهجوم الفيروسات من أي مكان على الإنترنت، يمكن أن يؤدي تعاطي فيروس إلى تعطيل نظام إدارة الموارد البشرية لديك بشدة بما يكفي لجعله غير قابل للاستخدام لفترة غير محددة، تخضع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للفساد أو القرصنة أو فقدان البيانات، أجهزة الكمبيوتر والبرامج المرتبطة بها فعالة فقط مثل مستخدمها من البشر، ويمكن أن تحدث أخطاء إدخال البيانات وتحدث بالفعل. في أنظمة إدارة الموارد البشرية، يمكن أن يكون مثل هذه الأخطاء عواقب وخيمة، تحتاج المنظمات إلى زيادة الاستثمار في التدريب والتطوير قبل اعتماد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

المجالات الوظيفية / ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تستخدم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على نطاق واسع من قبل الشركات الرائدة في جميع أنحاء العالم. تتسع مناطقها تدريجيًّا. Day Mar (2000)

ثانيًا: التوظيف الإلكتروني:

أصبح التوظيف عبر الإنترنت طريقة توظيف شائعة ويمكن الوصول إليها بسهولة في الوقت الحاضر. يتم استبدال التوظيف من خلال الإعلانات التقليدية والوسائل المطبوعة والكتيبات والمجلات أو العمل كبديل للتوظيف عبر الإنترنت في الوقت الحاضر. (بارفين، 2013)

باعتباره أهم جانب ثوري للإنترنت، فقد أدى التوظيف عبر الإنترنت إلى تغيير الهيكل الداخلي والعمليات والكافئات للعديد من الشركات. Bell and Sutton (1998)

ميزات التوظيف عبر الإنترنت:

تُعرف وظائف التوظيف، بما في ذلك جذب المتقدمين المؤهلين، وفحص الملفات الشخصية المحتملة، وترشيد الطلبات و اختيار العملية عبر الإنترنت باسم التوظيف الإلكتروني. (Bussler and Davis, 2002)

- يتمتع التوظيف عبر الإنترنت واستخدام التقنيات الناشئة الجديدة بالعديد من المزايا بالنسبة إلى المجند الحديث. بعض هؤلاء ذكره أدناه يجعل عملية العثور على المرشحين وفرص العمل الجديدة أسرع وأرخص وأكثر كفاءة.
- أتاح التوظيف الإلكتروني للهيئات الاعتبارية والباحثين عن عمل أن يصبحوا أكثر تطوراً وتفاعلًا.

عيوب التوظيف الإلكتروني:

ومع ذلك، فإن بعض العيوب العامة للتعيين الإلكتروني تشمل:

- إنه يميز بين مستخدم الإنترنت وغير مستخدم الإنترنت.

- إنه يخلق تأثيراً متبيناً على مجموعات الأقليات العرقية مما يؤدي إلى نطاق ديموغرافي محدود.
- إنه غير مناسب للملفات تعريف الإدارية العليا.
- إنه يولد أعداداً ضخمة من المرشحين غير المؤهلين وذوي الجودة المنخفضة (على سبيل المثال، ينافس مليون مرشح في امتحان الخدمة المدنية لألف وظيفة).

الاختيار الإلكتروني:

يبدأ اختيار حيث ينتهي التوظيف الإلكتروني. ويعرف اختيار الإلكتروني على أنه عملية اختيار على شبكة الإنترنت، ومقابلات وجهًا لوجه، وعروض عمل. (Goudal and Stone, 2005)

تستخدم معظم المنظمات اختيار الإلكتروني لتحقيق بعض الأغراض المحددة، مثل خفض التكلفة، والاستفادة القصوى من الموارد البشرية والاستدامة. لتشغيل اختيار الإلكتروني بشكل صحيح، تحتاج المؤسسات إلى مراعاة بعض المتطلبات الإجرائية، بما في ذلك التصميم مقدماً، واختيار البائعين، وخطوات المشروع، وخطوات التقييم، والبروتوكول لحدث الاختبار، والتغذية المرتدة للمرشحين.

يعد التعليم المستند إلى الويب هو الحل الأمثل لتلبية احتياجات المتعلمين مدى الحياة لأنه متاح عند الطلب، ولا يتطلب السفر، كما أنه فعال من حيث التكلفة.

إدارة الأداء الإلكتروني:

تشير إدارة الأداء الإلكتروني باسمها إلى أن إدارة الأداء بمساعدة الأنظمة الإلكترونية. تم تصميم أداة إدارة الأداء الإلكتروني، وهي أداة قائمة على الويب، لجعل مراجعات الأداء أسهل من أي وقت مضى.

- نظام تقييم الأداء عبر الإنترنت هو برنامج برمجي يسهل إكمال تقييمات الأداء عبر الإنترنت. يمكن دمجها مع وحدة وصف موقف الموظف، مما يسمح للمديرين بسحب البيانات من وصف منصب الموظف وإدخال هذه المعلومات في التقييم.
- علاوة على ذلك، يمكن أن يكون بمثابة أرشيف تاريخي، يخزن التقييمات السابقة ويسمح بإجراء مقارنات بين التقييمات بمرور الوقت. الميزة الأساسية لهذه الأنظمة هي إمكانية الوصول إلى البيانات في أي وقت من أي جهاز كمبيوتر متصل بالإنترنت، فضلاً عن السهولة والسرعة التي يمكن من خلالها إنشاء تقارير دقيقة متعلقة بالموارد البشرية.

يمكن أن يلعب نظام إدارة الأداء الإلكتروني الفعال دوراً مهماً للغاية في إدارة الأداء في المؤسسة من خلال:

- التأكد من أن الموظفين يفهمون أهمية مساهماتهم في الأهداف والغايات التنظيمية.
- التأكد من فهم كل موظف لما هو متوقع منهم والتأكد بنفس القدر مما إذا كان الموظفون يمتلكون المهارات المطلوبة والدعم لتحقيق هذه التوقعات.
- ضمان المواءمة المناسبة أو ربط الأهداف وتيسير التواصل الفعال في جميع أنحاء المنظمة.
- تسهيل علاقة ودية ومتناهجة بين الموظف الفردي والمدير على أساس الثقة والتمكين.
- يمكن لنظام إدارة الأداء الإلكتروني المنفذ بشكل فعال أن يفيد المنظمة والمديرين والموظفين بعدة طرق كما هو موضح أدناه.

فوائد المنظمة: إنه يحسن الأداء التنظيمي، والاحتفاظ بالموظفين، والولاء، وتحسين الإنتاجية، والتغلب على حواجز الاتصال، والمساءلة الواضحة. **فوائد المدير:** يتلقى المديرون تعليقات فورية على الأداء من خلال الانتقال للأفل إلى أداء الموظف الفردي. مع هذا، ليست هناك حاجة لإعادة كتابة عقود الأداء كل عام. ببساطة يمكنهم التحميل والتحرير من فترة سابقة، وبعد ذلك، سيتم إدخال التطوير التلقائي لاحتياجات الناشئة عن مناقشات الأداء في خطة التطوير الفردية.

مزایا الموظف: يوضح توقعات الموظفين، وفرص التقييم الذاتي، ويوضح المسؤوليات الوظيفية ويساهم في تحسين الأداء، وتحديد المسارات الوظيفية بوضوح، وتعزيز الرضا الوظيفي.

التعويض الإلكتروني:

يمثل التعويض الإلكتروني نهجاً ممكناً عبر الويب لمجموعة من أدوات التعويض التي يمكن المؤسسة من "جمع بيانات ومعلومات التعويضات وتخزينها ومعالجتها وتحليلها واستخدامها وتوزيعها". على عكس برامج التعويض السابقة، فإن أدوات التعويض الإلكتروني تعتمد على الويب، وليس تعتمد على خادم عميل أو كمبيوتر مستقل.

- يتتيح ذلك وصول الفرد إلى برامج التعويض وقواعد البيانات والأدوات التحليلية الموزعة إلكترونياً باستخدام متصفح الإنترنت من أي مكان على وجه الأرض.
- يمكن أن تزود أدوات التعويض الإلكتروني مدير الموارد البشرية بالقدرة على تكييف أنظمة التعويض بشكل فعال لمواجهة التحديات الحالية، وإدارة وصيانة جميع جوانب المساواة في تصميم خطة الأجور، وموازنة أنظمة التعويض مع الإدارة الاستراتيجية للمؤسسة.

- دفع العمل الإضافي هو أحد النفقات العامة التي تخضع لإدارة التعويضات لقسم الموارد البشرية. يؤدي إدخال التكنولوجيا الإلكترونية في مهمة الموارد البشرية إلى تحسين التحكم وتوفير التكاليف.

القياسات الحيوية:

هي أحدث تصميم تقني إلكتروني لصيانة دقة للحضور للبشر مع عدم وجود أخطاء أو عمليات احتيال. تقوم القياسات الحيوية بفحص إصبع الإنسان وتخزينه بشكل دائم كشخصية وإثبات وجوده.

تعهدت العديد من الشركات بإدارة الحضور إلى القياسات الحيوية التي تعطي تاريخ حضور دقيق مع وقت دخول وخروج العمل. يمكن مراقبة الوقت الذي ظل فيه الموظف في المكتب في العمل بدقة، وبالتالي دفع الأجر المناسب لإجمالي ساعات عمله وتلعب القياسات الحيوية دوراً مهماً للغاية في إدارة وقت عمل الموظف المرتبط بإدارة التعويضات وأيضاً في توفير التكاليف عن طريق قياس وقت عمل الموظف الذي يساهم في التنظيم (Caggiano, 1999).

هناك ثلاثة طرق رئيسية تساعد بها أدوات التعويض الإلكتروني محترفي إدارة الموارد البشرية في بيئة ديناميكية وتنافسية:

- زيادة الوصول إلى معلومات التعويض الهامة (على سبيل المثال: قواعد بيانات إدارة المعرفة، وأفضل الممارسات الداخلية والخارجية، وتصميم الأسهم الفردية، والمعلومات التنافسية) ببساطة على أساس الحاجة دون وجود موظفين مختصين لتكنولوجيا المعلومات وبنى تحتية متطرفة لتقنولوجيا المعلومات. (Lepak, 2009)

تبسيط المهام البيروقراطية المرهقة من خلال إدخال وظائف سير العمل ومعالجة المعلومات في الوقت الفعلي، بحيث يمكن زيادة إنتاجية محترفي إدارة الموارد البشرية. كما تسمح أنظمة التعويض الإلكتروني للمديرين بتطوير الميزانيات ونمذجة تأثير أنظمة الحوافز وضمان عدالة قرارات تخصيص الرواتب. (Hogler, 1998) وعلى سبيل المثال، تمنحك هذه الأنظمة للمديرين الوصول إلى بيانات الرواتب التي يمكن استخدامها لوضع الميزانية ونمذجة تكاليف أنظمة الحوافز بمكونات مختلفة (على سبيل المثال، تقاسم الأرباح، وزيادة الجدارة، وخيارات الأسهم).

- علاوة على ذلك، يمكن ربط هذه الأنظمة بأنظمة إدارة الأداء الإلكتروني، مما يزيد من احتمالات أن تعتمد زيادة الأجور على أداء الموظف.

الدراسات السابقة:

• دراسة المير (2007) بعنوان "متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على الخطط والبرامج والموازنات المخصصة لتنمية الموارد البشرية الازمة لتهيئة تطبيق العمل بالإدارة الإلكترونية، تبلور مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: (ما متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين)، توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج تمثل في أن أفراد عينة الدراسة موافقين على سياسات تنمية الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية وموافقين إلى حد ما على أن هناك تخطيط يشمل "الخطط والبرامج والموازنات المخصصة" لتنمية الموارد البشرية الازمة لتهيئة تطبيق العمل بالإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين.

• دراسة الديبي (2010) بعنوان "أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة"، هدفت الدراسة إلى تحديد أثر مضامين الإدارة الإلكترونية على أداء مصرف الرافدين (الربحية: الحصة السوقية) بوجود تطوير الموارد البشرية، مشكلة الدراسة، يمكن إظهار مشكلة الدراسة بصورة أكثر جلاء من خلال إثارة السؤال: ما مدى تأثير مضامين الإدارة الإلكترونية (التكنولوجية، المالية) على أداء مصرف الرافدين (الربحية: الحصة السوقية)، توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج ومنها قلة الكوادر المتخصصة بتنفيذ العمل المصرفي المرتبط بالإدارة الإلكترونية في مصرف الرافدين بما يؤثر على مستويات أداءه، وعدم امتلاك مصرف الرافدين معلومات عن مستوى الأداء الحالي للعاملين فيه، كما ان عملية التحسين المستمرة للخدمة المصرفية المقدمة لعملاء مصرف الرافدين ليست بالمستوى المطلوب.

• دراسة توفيق (2015) بعنوان "تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية"، هدفت الدراسة إلى إبراز مدى ارتباط الأبعاد التقنية بالمارسة الفعلية من خلال الرقمية المتبعة في عملية تنمية الموارد البشرية، تمثلت تبلورت إشكالية الدراسة في التساؤل الآتي: ماهي المقتضيات التي تفرضها البيئة الرقمية في مجتمع المؤسسة المعاصرة التي من شأنها تنمية وتطوير الموارد البشرية، توصلت دراسة الباحث إلى عدد من النتائج ومنها ملاحظة أن عينة الدراسة متنوعة وهذا ما ساعد على رصد مختلف الآراء والاستجابات على مختلف الفئات العمرية وهذه النتيجة تعكس تجانس مجتمع الدراسة. كما أن المستوى التعليمي من المؤشرات الهامة التي تساعده الباحث على تتبع الآراء والاتجاهات التي يدور حولها محور الموضوع وهدف الدراسة، وهي المقاييس الأساسية في فهم العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

• دراسة آيت (2007) بعنوان "تسخير الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية"، هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن طبيعة تأثير الإدارة الإلكترونية في الحصول على الموارد البشرية، والتعرف على مدى قابلية الموارد البشرية للتعامل مع تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتمثلت إشكالية الدراسة في السؤال التالي: ما طبيعة التأثير الذي تمارسه الإدارة الإلكترونية في مجال تسخير الموارد البشرية؟ توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن عينة الدراسة متنوعة وهذا ما يساعد الباحث على رصد مختلف الآراء والاستجابات على مختلف الفئات العمرية وأن نسبة 54% من أفراد

- العينة هم شباب وهذه النتيجة تعكس إلى حد ما تجانس مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى أن المستوى التعليمي من المؤشرات الهامة التي تساعد الباحث على تتبع الآراء والاتجاهات التي يدور حولها محور الموضوع وهدف الدراسة، وهي المقياس الأساس في فهم العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.
- دراسة طيبة (2017) بعنوان: "معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية على العاملين في إدارة خدمات الإرشاد الزراعي"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد وذلك من خلال: التعرف على أهم المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد، ومعرفة العوامل المؤثرة على نية العاملين بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد تجاه استخدام الإدارة الإلكترونية بالعمل الإرشادي، إشكالية الدراسة هي أن تحقيق الجهاز الإرشادي الزراعي لأهدافه المنشودة يتطلب تطوير العاملين فيه وخصوصاً إدارته، لأن كفاءة الجهاز الإرشادي في تقديم الخدمات إلى المزارعين هي محصلة لكفاءة الإدارة ونجد أن الإدارة العامة للإرشاد الزراعي تفتقر إلى إدارة إلكترونية حديثة تدعم أو تحل محل الإدارة التقليدية من أجل تحسين إدارتها، توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن إحساس المبحوثين بالمنفعة المدركة من استخدام الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد يتأثر بعدد الدورات التدريبية التي تلقاها المبحوث في مجال الحاسوب ومجال الإدارة الإلكترونية، وأن معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية لن تزيد من تصوراتهم بالنسبة لمدى المنفعة المدركة من استخدام الإدارة الإلكترونية بالعمل الإرشادي.
 - دراسة رانيا عيسى "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في المنظمات دراسة حالة شركة MTN سوريا" تبع أهمية الدراسة من أهمية الموارد البشرية التي تعتبر المورد الأعلى القادر على تحقيق أهداف المنظمة خاصة في ظل حدة المنافسة بين بين المنظمات، أيضاً في إلقاء الضوء على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية أداء العاملين في الشركات. من أهداف الدراسة تحديد أهداف إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء. وتمثل مشكلة الدراسة في إن ممارسات إدارة تعتبر مورداً تنظيمياً بالغ الأهمية حيث تساعد المنظمة في المحافظة أداء الموارد البشري على فعاليتها. وبالتالي فإن مشكلة البحث تتلخص في السؤال: ما هو أثر الممارسات الحديثة لإدارة أداء الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة MTN سوريا؟ ومن أهم النتائج: هناك أثر لتقييم الأداء على أداء العاملين في شركة MTN سوريا حيث كان معامل التفسير 97,4% إن تقييم الأداء هو شرط مهم لنجاح إدارة الموارد البشرية حيث أن التخطيط الجيد للموارد البشرية لا يشكل عامل نجاح إذا اقترب بتقييم أداء الموظفين فالتقييم والتخطيط وجهان لعملة واحد وهما بالتأكيد نتيجة متوقعة تفسر التقييم بنسبة مرتفعة.
 - دراسة شفاء كرو: أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات (دراسة حالة شركة جود): هدفت هذه الدراسة للبحث في الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين في شركة جود، تمثلت هذه السبعة ممارسات (التخطيط، تحليل وتصميم الوظائف، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، التحفيز، المشاركة في اتخاذ القرار (وأثرها على أداء العاملين في الشركة. مشكلة الدراسة: إن ممارسات إدارة الموارد البشرية تعتبر مورداً تنظيمياً بالغ الأهمية حيث تساعد المنظمة في المحافظة على فعاليتها. وأن إدارة الموارد البشرية تشير إلى الفلسفية والسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بإدارة العاملين في المؤسسة. يمكننا أن نشتغل السؤال البحثي بما تم ذكره سابقاً بما يلي: ما هو أثر الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في الشركات، أي هل هناك أثر (توصيف وتحليل الوظائف، التخطيط، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، التحفيز، مشاركة العاملين وأثرها على أداء العاملين في الشركات. ومن أهم نتائج الدراسة: هناك أثر لتحليل الوظائف وتصميمها على أداء العاملين في شركة جود حيث كان معامل التفسير 20,1% وهذه النتيجة تتوافق مع نتائج دراسة Shaukat Hafsa 2015، نستنتج أن تحليل الوظائف يحسن الأداء لأنه يحدد بدقة المهام الواجب على العامل القيام بها. هناك أثر للتخطيط للموارد البشرية على أداء العاملين في شركة جود حيث كان معامل التفسير 1279% وتوافق هذه النتيجة مع دراسة Shaukat Hafsa 2015 يمكن القول أن عملية التخطيط هي شرط لازم لنجاح إدارة موارد البشرية في معامل التفسير المرتفع هي نتيجة متوقعة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع موظفي الإدارات بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بنجران، والبالغ عددهم (480) موظف.

عينة الدراسة:

تمأخذ عينة عشوائية بسيطة حجمها (160) مفردة.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد عينة الدراسة وتشمل: (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة العملية، المنصب الوظيفي)، والتي لها مؤشرات دلالية على تائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلقة العلمية لأفراد عينة الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تبني عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك فيما يلي:

• العمر**جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر**

النسبة %	النكرار	العمر
1.3	2	أقل من 20 سنة
10.0	16	من 20 سنة إلى 29 سنة
38.1	61	من 30 سنة إلى 39 سنة
40.6	65	من 40 سنة إلى 49 سنة
10.0	16	من 50 سنة إلى 60 سنة
%100		المجموع
160		

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح من الجدول رقم (1-3) أن (65) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 40.6% أعمارهم من 40 سنة إلى 49 سنة ، بينما (61) منهم يمثلون ما نسبته 38.1% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 30 سنة إلى 39 سنة، و (16) منهم يمثلون ما نسبته 10.0% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 20 سنة إلى 29 سنة، و (16) منهم يمثلون ما نسبته 10.0% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 50 سنة إلى 60 سنة ، و (2) ممثلاً ما نسبته 1.3% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارها أقل من 20 سنة .

إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد تأكيد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحيتها للتطبيق، تم تطبيقها ميدانياً باتباع الخطوات التالية:

• توزيع الاستبانة الإلكترونية.**• جمع الاستبيانات، وقد بلغ عددها (160) استبانة.****أساليب المعالجة الإحصائية:**

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية لعلوم الاجتماعيات Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي الموزون (المراجع) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، وكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتيت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركز الاستجابات، وانخفض تشتيتها.
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع في الدراسة.

الإجابة على تساؤلات الدراسة:**إجابة السؤال الأول: ما واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات؟**

للتعرف على واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (2): استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات مرتبة تنازلياً حسب متطلبات الموافقة

الرتبة	الفئة	المعيار	النحو	المتوسط	الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات	م
						بشكل	غير موافق	محايد			
1	أوافق بشدة	0.700	4.52	-	-	2	13	45	100	ك	تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في سرعة انجاز أعمالها أكثر من التعامل ورقياً
2	أوافق بشدة	0.689	4.44	-	-	1	15	56	88	ك	تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق رؤيتها
3	أوافق بشدة	0.743	4.38	-	-	3	16	58	83	ك	تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في استراتيجياتها
4	أوافق بشدة	0.784	4.38	1	3	15	56	85	ك	ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في خلق بيئة عمل ايجابية	
5	أوافق بشدة	0.697	4.37	-	-	1	17	64	78	ك	تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق التميز المؤسسي
6	أوافق بشدة	0.799	4.37	2	2	14	58	84	ك	تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق جودة الأداء	
المتوسط العام						أوافق بشدة	0.646	4.41			

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح في الجدول (2) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات بمتوسط حسابي بلغ 4.41 من 5.00، وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخامي (من 4.21 إلى 5.00)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق بشدة على أداء الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (2) أن أبرز ملامح واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات تمثل في العبارات رقم (6، 1، 4) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة، كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (6) وهي: "تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في سرعة انجاز أعمالها أكثر من التعامل ورقياً" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (4.52 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تدعم الاستفادة من مزايا التقنية في العمل مما يساعد المنظمات في سرعة انجاز أعمالها أكثر من التعامل ورقياً وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المير، 2000) والتي بينت أن أفراد عينة الدراسة موافقين على سياسات تنمية الموارد البشرية المطلوبة التطبيق الإدارية الإلكترونية.
- جاءت العبارة رقم (1) وهي: "تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق رؤيتها" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (4.44 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تتيح تعزيز جودة العمل ودقته وإنجازه في الوقت المحدد مما يساعد المنظمات في تحقيق رؤيتها.
- جاءت العبارة رقم (4) وهي: "تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في استراتيجيةها" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (4.38 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تدعم اختيار المنظمات لوسائل العمل وبديلاته الفاعلة مما يساعد المنظمات في استراتيجياتها.

ويتضح من النتائج في الجدول (2) أن أقل ملامح واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات تمثل في العبارات رقم (5، 2، 3) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة، كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (5) وهي: "تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في خلق بيئه عمل ايجابية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ 4.38 (من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تعزز من التواصل التقني وتبادله من خلال التقنية الأمر الذي يعزز من التنسيق والتعاون في العمل مما يساعد المنظمات في خلق بيئه عمل ايجابية.
- جاءت العبارة رقم (2) وهي: "تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق التميز المؤسسي" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (4.37 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تحسن من أداء المنظمات وجودة عملها مما يساعد المنظمات في تحقيق التميز المؤسسي.
- جاءت العبارة رقم (3) وهي: "تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق جودة الأداء" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (4.37 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تمكّن المنظمات من اختيار أفضل الطرق لأداء أعمالها مما يساعد المنظمات في تحقيق جودة الأداء.

إجابة السؤال الثاني: ما واقع التدريب في المنظمات؟

للتعرف على واقع التدريب في المنظمات، تم حساب التكرارات، والنسبة المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات واقع التدريب في المنظمات، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (3): استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التدريب في المنظمات مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

العبارة	م	الكلار							النسبة	
		النوع	المعنى	القياس	المتوسط	الانحراف	درجة الموافقة	الكلار		
							غير موافق	محايد	أشد موافقة	
يساهم التدريب في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتغيير سلوك العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران	1	أشد موافقة	أو افق	0.718	4.49	-	1	18	43	98 أشد موافقة
العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران	1	أشد موافقة	أو افق	0.718	4.49	-	0.6	11.3	26.8	61.3 أشد موافقة
توافق الخطة التدريبية مع مؤهلات واتجاهات وقدرات العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران	4	أشد موافقة	أو افق	0.958	4.01	3	8	30	62	57 أشد موافقة
العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران	4	أشد موافقة	أو افق	0.958	4.01	1.9	5.0	18.8	38.7	35.6 أشد موافقة
يشارك العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران في تحديد احتياجاتهم التدريبية	2	أشد موافقة	أو افق	1.116	3.99	7	10	28	48	67 أشد موافقة
البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران من تقييم محتوى الدورة بعد انتهاء تدريسيم	5	أشد موافقة	أو افق	1.116	3.99	4.4	6.3	17.5	30.0	41.9 أشد موافقة
يتم تمكين العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران من تقييم محتوى الدورة بعد انتهاء تدريسيم	5	أشد موافقة	أو افق	1.009	3.98	5	8	29	62	56 أشد موافقة
المقدمة للعاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة مع طبيعة عملهم	3	أشد موافقة	أو افق	1.041	3.93	3.1	5.0	18.1	38.8	35.0 أشد موافقة
المتوسط العام		أو افق		0.817	4.08					

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

يتضح في الجدول (3) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع التدريب في المنظمات بمتوسط حسابي بلغ (4.08 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخصامي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداء الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (3) أن أبرز ملامح واقع التدريب في المنظمات تتمثل في العبارة رقم (1) وهي: "يساهم التدريب في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتغيير سلوك العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران" بمتوسط حسابي بلغ (4.49 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن التدريب يكسب العاملين المهارات العملية والسلوكية المطلوبة مما يسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتغيير سلوك العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران وتنتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الصدقى علي، 2017) والتي بينت أن احساس المبحوثين بالمنفعة المدركة من استخدام الإدارة الإلكترونية في العمل الإرشادي بالإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد يتأثر بعدد الدورات التدريبية التي تلقاها المبحوث في مجال الحاسوب ومجال الإدارة الإلكترونية.

ويتضح من النتائج في الجدول (3) أن أقل عبارات واقع التدريب في المنظمات تتمثل في العبارات رقم (2، 5، 3) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (2) وهي: "يشارك العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران في تحديد احتياجاتهم التدريبية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (3.99 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران يرغبون في تطوير قدراتهم في العمل ولذلك نجدهم يشاركون في تحديد احتياجاتهم التدريبية.
- جاءت العبارة رقم (5) وهي: " يتم تمكين العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران من تقييم محتوى الدورة بعد انتهاء تدريسيهم" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (3.98 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن هناك اهتمام بالحصول على التغذية الراجعة من التدريب لتحسين جودته ولذلك عادة ما يتم تمكين العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران من تقييم محتوى الدورة بعد انتهاء تدريسيهم.
- جاءت العبارة رقم (3) وهي: "تتوافق الدورات التدريبية المقدمة للعاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة مع طبيعة عملهم" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (3.93 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن الدورات التدريبية المقدمة للعاملين يتم تصميمها بحيث تغطي أوجه القصور في أداء العاملين ولذلك عادة ما تتوافق الدورات التدريبية المقدمة للعاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة مع طبيعة عملهم.

إجابة السؤال الثالث: ما واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات؟

للتعرف على واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات، تم حساب التكرارات، والنسبة المئوية، والمت渥سطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4): استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات مرتبة تنازلياً حسب مت渥سطات الموافقة

النوع	الكلار	النسبة	درجة الموافقة						العبارات	م			
			بشدة	غير موافق	غير	محايد	موافقة	أو افق					
1	أو افق بشدة	0.780	4.32	1	3	16	64	76	ك	% ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تساعد العاملين في إنجاز أعمالهم بسرعة ودقة	5		
				0.6	1.9	10.0	40.0	47.5	%				
2	أو افق بشدة	0.795	4.31	2	2	15	66	75	ك	مارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ساهمت في قدرة العاملين على حفظ وأرشفة الوثائق الكترونيا	4		
				1.3	1.3	9.4	41.2	46.8	%				
3	أو افق بشدة	0.795	4.31	1	3	18	61	77	ك	مارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ساهمت في زيادة رغبة العاملين في التعامل الإلكتروني أكثر من رغبهم في التعامل ورقيا	2		
				0.6	1.9	11.3	38.1	48.1	%				
4	أو افق بشدة	0.841	4.23	1	6	18	65	70	ك	مارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية سهلة وغير معقدة وبإمكان العاملين الاستفادة من الخدمات الذاتية المقدمة	3		
				0.6	3.8	11.3	40.5	43.8	%				
5	أو افق بشدة	0.798	4.22	1	3	22	68	66	ك	مارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها اثر واضح في تحسين أداء العاملين	1		
				0.6	1.9	13.8	42.4	41.3	%				
المتوسط العام													
أو افق بشدة											0.695		
4.28													

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

- يتضح في الجدول (4) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات بمتوسط حسابي بلغ (4.28 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخمسي (من 4.21 إلى 5.00)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق بشدة على أداء الدراسة.
- ويتضح من النتائج في الجدول (4) أن أبرز ملامح واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات تتمثل في العبارات رقم (5، 4، 2) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة، كالتالي:
- جاءت العبارة رقم (5) وهي: "مارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تساعد العاملين في إنجاز أعمالهم بسرعة ودقة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (4.32 من 5) وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تمكّن العاملين من مهارات الاستفادة من مزايا التقنية في العمل مما يساعدهم على إنجاز أعمالهم بسرعة ودقة وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الدايني، 2010) والتي بيّنت أن عملية التحسين المستمر للخدمة المصرفية المقدمة لعملاء مصرف الرافدين ليست بالمستوى المطلوب.

- جاءت العبارة رقم (4) وهي: "مارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ساهمت في قدرة العاملين على حفظ وأرشفة الوثائق إلكترونياً" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ 4.31 من 5 وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مكنت العاملين من استخدام الأرشفة الإلكترونية في العمل مما ساهم في تعزيز قدرتهم على حفظ وأرشفة الوثائق إلكترونياً.
 - جاءت العبارة رقم (2) وهي: "مارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ساهمت في زيادة رغبة العاملين في التعامل الإلكتروني أكثر من رغبتهم في التعامل ورقياً" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ 4.31 من 5 وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية سهلت من أداء مهام العمل للعاملين مما ساهم في زيادة رغبة العاملين في التعامل الإلكتروني أكثر من رغبتهم في التعامل ورقياً.
- ويتضح من النتائج في الجدول (4) أن أقل ملامح واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات تمثل في العبارتين رقم (3، 1) اللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليهم، كالتالي:
- جاءت العبارة رقم (3) وهي: "مارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية سهلة وغير معقدة وبإمكان العاملين الاستفادة من الخدمات الذاتية المقدمة" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ 4.23 من 5 وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يتم تصديقها ب بحيث يسهل استخدامها ولذلك نجدها سهلة وغير معقدة وبإمكان العاملين الاستفادة من الخدمات الذاتية المقدمة.
 - جاءت العبارة رقم (1) وهي: "مارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها اثر واضح في تحسين أداء العاملين" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ 4.22 من 5 وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مكنت العاملين من تحسين جودة عملهم والاستفادة من التقنية ولذلك نجد أن لها اثر واضح في تحسين أداء العاملين.

نتائج التحقق من فروض الدراسة:

الفرض الأول: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين.
لتتعرف على ما إذا كان هناك اثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين تم استخدام تحليل الانحدار الخطى البسيط ومنه تم استخراج معامل التحديد المصحح R^2 لحساب الأثر وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (5): نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط

المتغير التابع : أداء العاملين					المتغير
الدالة الإحصائية لوجود التأثير	قيمة F لمعادلة التنبؤ	ميل المعادلة ثابت العادلة	قيمة معامل التحديد المصحح		
**0.000	156.485	0.759	0.930	0.494	المتغير المستقل : ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

** دالة عند مستوى 0.01 فأقل.

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح وجود اثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين وانطبخ من النتائج أن قيمة معامل التحديد المصحح بلغت 0.494 مما يبين أن 49.4% من التغيرات التي تحدث في أداء العاملين في المنظمات يمكن تفسيرها من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتبين من النتائج أن ميل معادلة الانحدار كان موجب مما يبين أنه كلما تحسنت ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كلما تحسن مستوى أداء العاملين.
وعليه وبناء على هذه النتائج نقبل الفرض الذي ينص على وجود اثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين.

الفرض الثاني: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير في تحسين أداء العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة نجران.

لتتعرف على ما إذا كان هناك اثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين تم استخدام تحليل الانحدار الخطى البسيط ومنه تم استخراج معامل التحديد المصحح R^2 لحساب الأثر وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (6): نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط

المتغير التابع: أداء العاملين						المتغير
الدلالة الإحصائية	قيمة فـ لمعادلة	ميل	ثابت العادلة	قيمة معامل التحديد	المصحح	
لوجود التأثير	التبؤ	المعادلة				
**0.000	123.501	0.564	1.979	0.435		المتغير المستقل: نظام الدورات التدريبية والتطوير

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

** دالة عند مستوى 0.01 فأقل.

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح وجود دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير على أداء العاملين واتضح من النتائج أن قيمة معامل التحديد المصحح بلغت 0.435 مما يبين أن 43.5% من التغيرات التي تحدث في أداء العاملين في المنظمات يمكن تفسيرها من خلال نظام الدورات التدريبية والتطوير وتبين من النتائج أن ميل معادلة الانحدار كان موجب مما يبين أنه كلما تحسن نظام الدورات التدريبية والتطوير كلما تحسن مستوى أداء العاملين.

وعليه وبناء على هذه النتائج نقبل الفرض الذي ينص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير في تحسين أداء العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة نجران.

الفرض الثالث: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين. للتعرف على ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين تم استخدام تحليل الانحدار الخطى البسيط ومنه تم استخراج معامل التحديد المصحح R2 لحساب الأثر وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (7): نتائج تحليل الانحدار الخطى البسيط

المتغير التابع: تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين						المتغير
الدلالة الإحصائية	قيمة فـ لمعادلة	ميل	ثابت العادلة	قيمة معامل التحديد	المصحح	
لوجود التأثير	التبؤ	المعادلة				
**0.000	75.192	0.718	0.912	0.318		المتغير المستقل: تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2022م.

** دالة عند مستوى 0.01 فأقل.

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح وجود دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) على وجود أثر ذو دلالة إحصائية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين واتضح من النتائج أن قيمة معامل التحديد المصحح بلغت 0.318 مما يبين أن 31.8% من التغيرات التي تحدث في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المنظمات يمكن تفسيرها من خلال تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتبين من النتائج أن ميل معادلة الانحدار كان موجب مما يبين أنه كلما تحسن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات كلما تعزز دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المنظمات.

وعليه وبناء على هذه النتائج نقبل الفرض الذي ينص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين.

النتائج والتوصيات:

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:

إجابة السؤال الأول: ما واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات؟

أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات.

أبرز ملامح واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات تتمثل في:

- تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في سرعة إنجاز أعمالها أكثر من التعامل ورقياً وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تدعم الاستفادة من مزايا التقنية في العمل مما يساعد المنظمات في سرعة إنجاز أعمالها أكثر من التعامل ورقياً.
- تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق رؤيتها وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تتيح تعزيز جودة العمل ودقته وإنجازه في الوقت المحدد مما يساعد المنظمات في تحقيق رؤيتها.

- تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في استراتيجيةاتها وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تدعم اختيار المنظمات لوسائل العمل وبذاته الفاعلة مما يساعد المنظمات في استراتيجيةاتها.
- أقل ملامح واقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات تمثل في:**
- تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في خلق بيئة عمل إيجابية وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تعزز من التواصل التقني وتبادلها من خلال التقنية الأمر الذي يعزز من التنسيق والتعاون في العمل مما يساعد المنظمات في خلق بيئة عمل إيجابية.
- تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق التميز المؤسسي وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تحسن من أداء المنظمات وجودة عملها مما يساعد المنظمات في تحقيق التميز المؤسسي.
- تساعد ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق جودة الأداء وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية تمكن المنظمات من أختيار أفضل الطرق لأداء أعمالها مما يساعد المنظمات في تحقيق جودة الأداء.

إجابة السؤال الثاني: ما واقع التدريب في المنظمات؟

أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع التدريب في المنظمات.

أبرز ملامح واقع التدريب في المنظمات تمثل في: "يساهم التدريب في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتغيير سلوك العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران" وتفسر هذه النتيجة بأن التدريب يكسب العاملين المهارات العملية والسلوكية المطلوبة مما يسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتغيير سلوك العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران.

أقل عبارات واقع التدريب في المنظمات تمثل في:

- يشارك العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران في تحديد احتياجاتهم التدريبية وتفسر هذه النتيجة بأن العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران يرغبون في تطوير قدراتهم في العمل ولذلك نجدهم يشاركون في تحديد احتياجاتهم التدريبية.
- يتم تمكين العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران من تقييم محتوى الدورة بعد انتهاء تدريسيهم وتفسر هذه النتيجة بأن هناك اهتمام بالحصول على التغذية الراجعة من التدريب لتحسين جودته ولذلك عادة ما يتم تمكين العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران من تقييم محتوى الدورة بعد انتهاء تدريسيهم.
- تتوافق الدورات التدريبية المقدمة للعاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة مع طبيعة عملهم وتفسر هذه النتيجة بأن الدورات التدريبية المقدمة للعاملين يتم تصميمها بحيث تغطي أوجه القصور في أداء العاملين ولذلك عادة ما تتوافق الدورات التدريبية المقدمة للعاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة مع طبيعة عملهم.

إجابة السؤال الثالث: ما واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات؟

أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات.

أبرز ملامح واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات تمثل في:

- ممارستات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تساعدها العاملين في انجاز أعمالهم بسرعة ودقة وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تمكّن العاملين من مهارات الاستفادة من مزايا التقنية في العمل مما يساعدهم على انجاز أعمالهم بسرعة ودقة.
- ممارستات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ساهمت في قدرة العاملين على حفظ وأرشفة الوثائق الكترونياً وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مكنت العاملين من استخدام الأرشفة الإلكترونية في العمل مما ساهم في تعزيز قدرتهم على حفظ وأرشفة الوثائق الكترونياً.
- ممارستات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ساهمت في زيادة رغبة العاملين في التعامل الإلكتروني أكثر من رغبتهما في التعامل ورقياً وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية سهلت من أداء مهام العمل للعاملين مما ساهم في زيادة رغبة العاملين في التعامل الإلكتروني أكثر من رغبتهما في التعامل ورقياً.

أقل ملامح واقع تحسين أداء العاملين في المنظمات تمثل في:

- ممارستات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية سهلة وغير معقدة وبإمكان العاملين الاستفادة من الخدمات الذاتية المقدمة وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يتم تصميمها بحيث يسهل استخدامها ولذلك نجدها سهلة وغير معقدة وبإمكان العاملين الاستفادة من الخدمات الذاتية المقدمة.
- ممارستات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها أثر واضح في تحسين أداء العاملين وتفسر هذه النتيجة بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مكنت العاملين من تحسين جودة عملهم بالاستفادة من التقنية ولذلك نجد أن لها أثر واضح في تحسين أداء العاملين.

نتائج الدراسة: الفرض الأول: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين؟ وجود دلالة احصائية عند مستوى (0.01) على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين واتضح من النتائج أن قيمة معامل التحديد المصحح بلغت 0.494 مما يبين أن 49.4% من التغيرات التي تحدث في أداء العاملين في المنظمات يمكن تفسيرها من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتبين من النتائج أن ميل معادلة الانحدار كان موجب مما يبين أنه كلما تحسنت ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كلما تحسن مستوى أداء العاملين.

وعليه وبناء على هذه النتائج نقبل الفرض الذي ينص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين.

الفرض الثاني: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير في تحسين أداء العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة نجران؟

هناك دلالة احصائية عند مستوى (0.01) على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير على أداء العاملين واتضح من النتائج أن قيمة معامل التحديد المصحح بلغت 0.435 مما يبين أن 43.5% من التغيرات التي تحدث في أداء العاملين في المنظمات يمكن تفسيرها من خلال نظام الدورات التدريبية والتطوير وتبين من النتائج أن ميل معادلة الانحدار كان موجب مما يبين أنه كلما تحسن نظام الدورات التدريبية والتطوير كلما تحسن مستوى أداء العاملين.

وعليه وبناء على هذه النتائج نقبل الفرض الذي ينص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير في تحسين أداء العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة نجران.

الفرض الثالث: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين واتضح من النتائج أن قيمة معامل التحديد المصحح بلغت 0.318 مما يبين أن 31.8% من التغيرات التي تحدث في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المنظمات يمكن تفسيرها من خلال تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتبين من النتائج أن ميل معادلة الانحدار كان موجب مما يبين أنه كلما تحسن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات كلما تعزز دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المنظمات.

وعليه وبناء على هذه النتائج نقبل الفرض الذي ينص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بما يلي:

- العمل على الاستفادة من ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات في خلق بيئة عمل إيجابية.
- العمل على دعم مساعدة ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق التميز المؤسسي.
- إجراء تقويم مستمر لواقع دعم ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المنظمات في تحقيق جودة الأداء.
- حث العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران على المشاركة في تحديد احتياجاتهم التدريبية.
- العمل على تمكين العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران من تقييم محتوى الدورة بعد انتهاء تدريهم.
- العمل على مراعاة الدورات التدريبية المقدمة للعاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة طبيعة عملهم.

المراجع:

- إبراهيم، عبد الباري، الصباغ، زهير نعيم. (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. ط1، دار وائل.
- بن محمد، حسين. (2009). الإدارة الالكترونية بين النظرية والتطبيق. ط1، المؤتمر الدولي للتنمية.
- الجابري، عبد اللطيف. (2014). تأهيل الموارد البشرية. ط1، دار ماهي.
- حاجي، حسن، عبد المحسن احمد. (2010). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي. دار المنظومة.
- حجازي، عبد الفتاح بيومي. (2004). النظام القانوني لحماية الحكومة الإلكترونية. ط1، دار الفكر الجامعي.
- حرير، حسين. (2003). السلوك التنظيمي المعاصر. ط1، الدار الجامعية الحديثة.
- حمداوي، وسيلة. (2004). إدارة الموارد البشرية. ط1، مديرية النشر، جامعة قالمة.
- الحموز، (2003). أثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المنظمي دراسة تطبيقية في المملكة الأردنية. دار المنظومة.

- حنيني، عبد الغفار. (2002). *السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية*. ط1، دار الجامعة الجديدة.
- زياد، عادل محمد. (2005). *ادارة الموارد البشرية، زاوية استراتيجية*. ط1، كلية التجارة.
- زيدان، عادل. (2003). *الأداء التنظيمي المتميز، نظرية إلى منظمة المستقبل*. ط1، المكتبة العربية للتنمية، مصر، 2003. م
- السلمي، علي. (1995). *ادارة الموارد البشرية*. ط1، الدار الجامعية.
- السلمي، علي. (2001). *خواطر في الادارة المعاصرة*. ط1، دار غريب.
- السيد، اسماعيل. (1998). *الادارة الاستراتيجية، الازابطة، المكتب الجامعي الحديث*.
- شتا، سيد علي. (1997). *المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية*. ط1، مكتبة الأشعة الفنية.
- شهين وبها. (2002). *العولمة والتجارة الالكترونية*. ط2، دار الفاروق الحديثة.
- صلاح الدين، سماح احمد. (2009). *المدخل في الادارة المدرسية*. ط1، جامعة الإسكندرية.
- عبد الباقي، صلاح الدين. (1999). *إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية*. ط1، دار الجامعية.
- عبد الباقي، صلاح الدين. (2002). *اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية*. ط1، دار الجامعة الجديدة.
- عبدان وآخرون. (2001). *البحث العلمي، مفهوم، أدوات، واساليبه*. ط1، دار الفكر.
- العتبي، صبغي. (2002). *تطور الفكر والأنظمة الإدارية*. ط1، دار حامد.
- العساف، صالح أحمد. (2016). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. ط3، دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- عبيد، سعد، بدر، موسى. (2006). *الأيديولوجيا ونظرية التنظيم مدخل نقدي*. ط1، دار المعرفة الجامعية.
- كنديليجي، عامر إبراهيم. (2010). *المعجم الموضوعي-تكنولوجيا المعلومات والإنترونيت*. ط1، دار المسيرة.
- كنعان، نواف. (2003). *القيادة الإدارية*. ط1، مكتبة دار الثقافة.
- لطفي، طلعت إبراهيم. (2007). *علم الاجتماع التنظيم*. ط1، دار غريب.
- Maher، أحمد. (2001). *ادارة الموارد البشرية*. الطبعة الخامسة. الدار الجامعية.
- المري، إيمباب خميس. (2007). *متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الالكترونية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف، السعودية.
- المطاوي، سليمان محمد. (1965). *مبادئ علم الإدارة العامة*. ط4، دار الفكر العربي.
- المعاز، حمدي مصطفى. (1985). *وظائف الإدارة*. الدار العربية للموسوعات.
- مغنى، محمد حسن. (2004). *الادارة الالكترونية وتطبيقاتها*. المجلية العربية: العدد 79، السعودية.
- نجم، عبود نجم. (2008). *الادارة الالكترونية - الاستراتيجية والوظائف*. ط1، دار الاذوري.
- نشيوسات، زيدان عبد النور. (2014). *متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بهدف تحسين مستوى الأداء الوظيفي*. جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية.
- نمر، سعود بن محمد وأخرون. (د.ت). *الادارة العامة، المؤسس والوظائف والاتجاهات الحديثة*. ط7، مكتبة الشنفرى، السعودية
- الهاشمى، وكيا. (د.ت). *نظريات المنظمة*. ط1، مخبر التصنيفات النفسية والتربوية، جامعة احمد متولي.
- وسيلة، حمداوى. (2004). *ادارة الموارد البشرية*. ط1، مديرية النشر، جامعة قالمون.

Huang, Z. & Palvia, P. (2001). ERP Implementation Issues in Advanced and Developing Countries. *Business Process Management Journal*, 7(3), 276-284. <https://doi.org/10.1108/14637150110392773>

Mishara, A. & Akman, I. (2010). Information Technology in Human Resource Management: An Empirical Assessment. *Public Personnel Management*, 39(3), 271- 290. <https://doi.org/10.1177/009102601003900306>

Obeisant, Sh. M. (2015). The link between e-HRM use and HRM effectiveness: an empirical study. *Personnel Review*, 45(6), 1281- 1301. <https://doi.org/10.1108/pr-04-2015-0111>

Wang, F.L. (2005). Brewing Tensions While Maintaining Stabilities: The Dual Role of the Hukou System in Contemporary China. *Asian Perspective*, 29(4), 85-124. <https://doi.org/10.1353/apr.2005.0003>