

أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطبيق إدارة المواهب البشرية في شركات التوظيف الأردنية

محمود حسين أبو جمعة

أستاذ مساعد في إدارة الأعمال - جامعة عمان العربية - الأردن

Abujoma@aau.edu.jo

قبول البحث: 2021/6/2

مراجعة البحث: 2021/4/28

استلام البحث: 2021/4/11

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.3.8>



أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطبيق إدارة المواهب البشرية في شركات التوظيف الأردنية

محمود حسين أبو جمعة

أستاذ مساعد في إدارة الأعمال - جامعة عمان العربية - الأردن

Abujoma@aau.edu.jo

استلام البحث: 2021/4/11 مراجعة البحث: 2021/4/28 قبول البحث: 2021/6/2 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.3.8>

الملخص:

هدفت الدراسة إلى بيان أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطبيق إدارة المواهب البشرية في شركات التوظيف الأردنية، حيث تكون مجتمع الدراسة من المدراء والموظفين في شركات التوظيف الأردنية والبالغ عددها 52 شركة، تم اختيار 6 شركات منها والتي تستخدم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في عمليات الاختيار والتعيين والتوظيف للموارد البشرية الموهوبة. تم استخدام المعلومات التي تم جمعها من خلال توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة الدراسة والبالغ عدد أفرادها 117 فرداً، بعد أن تم معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) واستخدم الفحوصات الإحصائية اللازمة. كان من نتائج ذلك أن تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لاستخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في تطبيق إدارة المواهب البشرية بأبعادها (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالموهبة) في شركات التوظيف الأردنية الست محل الدراسة. اعتمداً على هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من قبل شركات التوظيف الأردنية لدورها في تزويد الشركات بالمعلومات الشاملة عن المواهب البشرية وتسهيل اتخاذ القرارات عند الاختيار والتعيين لهذه المواهب. مما يرفع من جودة التوظيف للموارد البشرية الموهوبة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؛ الاستقطاب؛ والاختيار؛ التعيين الإلكتروني؛ إدارة المواهب البشرية.

المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة التي مرت على إدارة الموارد البشرية وباختلاف مراحلها، فهي بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة، إنما هي نتيجة للعديد من التطورات التي عرفتها المنظمات باختلاف تنظيمها وتسييرها، ودورها في المجتمعات المدنية التي دفعها نحو النمو واشتداد المنافسة إذ تقوم المنظمات على إيجاد مفاهيم وسلوكيات إدارية بتوائم مع رؤيتها ورسالتها، كمثال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في إدارة المواهب البشرية. مع تداخل العوامل المؤثرة بأداء المنظمة، فقد واجهت الإدارات في العديد من المنظمات تحديات تكمن في وضع مؤشرات دقيقة لقياس الأداء المنظمي، وفي هذا الصدد اهتمت العديد من الدراسات والمدارس في توجه المنظمة لتحسين مواهب عاملها وتطوير أدائها، فمنها من ركز على الناحية المالية، ومنهم من حلل كفاءة الإنتاجية وآخرون اتجهوا لرضا العاملين، كل ذلك بالاعتماد على تطبيق مبادئ حديثة في إدارة المواهب البشرية بالاعتماد على التكنولوجيا بشكل دقيق. وبدأت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والبيئة المحيطة بها تبدو أكثر توافقاً بعد انضمام الإدارة إلى إدماج التكنولوجيا في إدارتها لأعمالها وعاملها، وبدأ ما يعرف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وإدارة المواهب البشرية.

كما اتجهت المنظمات إلى تعظيم قدراتها الإبداعية والابتكارية واستخدام التكنولوجيا في تقديم ما يحقق الرضا للعاملين فيها على حد سواء، وبذات الوقت تحقيق التفوق على المنافسين من خلال ميزة تنافسية مستدامة، لذلك أدركت المنظمات أن الطرق التقليدية في إدارة مواردها البشرية لم تعد مجدية وأن التغيرات المحيطة بها تملئ عليها الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات وتفعيل استخدام نظم المعلومات الإدارية في إدارة مواردها

البشرية إلكترونياً، حيث تمكّنها الإدارة الإلكترونية من تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية بما يهيئ لها ومن خلال استقطاب وتدريب والاحتفاظ بالموارد ذات الموهبة لتمكين من تحقيق السرعة وكفاءة الإنجاز ورفع من فعالية وكفاءة الأداء. (Zhou, Hong, & Liu, 2013).
من هنا جاءت هذه الدراسة بهدف تحليل أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالموهبة) في شركات التوظيف الأردنية.

مشكلة الدراسة:

نظراً لما يشهده العالم اليوم من تطور سريع للتكنولوجيا المستخدمة في المنظمات وبخاصة تلك التي تسعى للتفوق والريادة في أسواق الأعمال المحلية والإقليمية والعالمية، أصبح لزاماً على المنظمات كافة استخدامها في كافة الشؤون المتعلقة بالأعمال وإدارتها أيضاً، كما أن البحث الحديث عن الموارد البشرية الموهوبة القادرة على المنافسة والتطور أصبح مطلباً لتلك المنظمات، وبالتالي فإن الربط بين هذين المطلبين يعتبر من مهام شركات التوظيف، وبناءً عليه وعلى أثر قيام البحث بمحاولة الربط بين هذين المتغيرين بإطلاقه على عدد من الدراسات المتعلقة بهذا الشأن، وعليه فقد تم التعرف على مشكلة الدراسة من خلال العديد من البحوث الدراسات السابقة ومنها دراسة (Al-faouri, Al-kasasbeh, & Al-khalidi, 2009) والتي أوصت بضرورة اهتمام الإدارة العليا بتطبيق وتبني تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالموارد البشرية من أجل تعزيز التوافق الاستراتيجي والذي يعتبر أحد مبادئ إدارة الأداء الوظيفي. ودراسات أخرى مثل دراسة رانية (2018)، ودراسة فاطنة (2018) والتي تناولت إدارة الموهبة مع متغيرات أخرى، وبناءً عليه حدد الباحث مشكلة الدراسة بعد عمل دراسة استطلاعية تضمنت مجموعة من الأسئلة، والتي تغطي متغيرات هذه الدراسة بأبعادها، والتي أشارت نتائجها عدم إدراك أهمية إدارة الموهبة في أغلب المنظمات محل الدراسة، ومنها تلك المنظمات التي تطبق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. لذا فإن الغرض من هذه الدراسة هو قياس أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالموهبة) في شركات التوظيف الأردنية.

فرضيات الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في إدارة المواهب البشرية بأبعادها (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالموهبة) في شركات التوظيف الأردنية.

وتتفرع عنها الفرضيات الآتية:

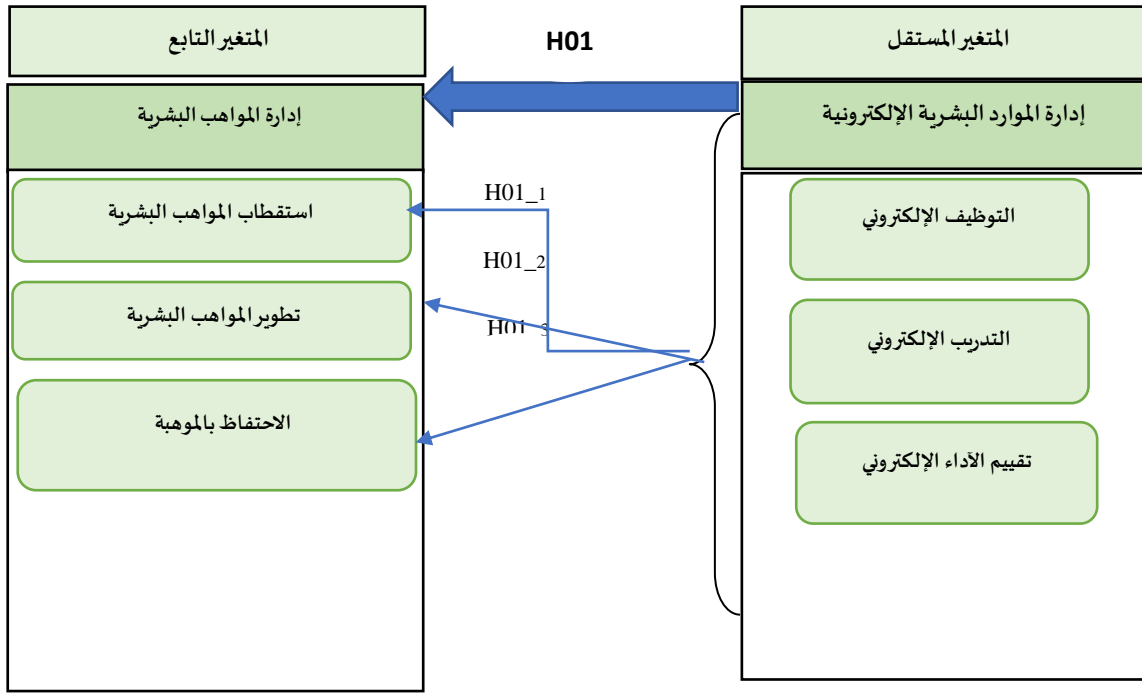
H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في استقطاب المواهب البشرية في شركات التوظيف الأردنية.

H01-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في تطوير المواهب في شركات التوظيف الأردنية.

H01-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في الاحتفاظ بالموهبة في شركات التوظيف الأردنية.

أنموذج الدراسة:

لتحقيق الغرض من هذه الدراسة والوصول إلى أهدافها في تحديد أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، فقد تم تطوير نموذج خاص بالدراسة. والشكل رقم (1) يوضح أنموذج الدراسة ومتغيراتها.



شكل (1): أنموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى المراجع والدراسات حسب الجدول.

متغيرات الدراسة	المراجع والدراسات المعتمدة
المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني).	فرخة (2017)؛ مجيد وعباس (2019)؛ الزبيدي وعباس (2019)؛ Zhou). (& Liu, 2013, Hong
المتغير التابع: مبادئ إدارة الأداء الوظيفي بأبعادها (التوافق الاستراتيجي، الإدارة بالأهداف، العلاقة التكاملية (التبادلية)، التغذية الراجعة)	فاطنة، (2018)، حسين وحمد (2018، صبيان (2019).

الأهمية النظرية والتطبيقية للدراسة:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة بالحدثة عن الدراسات السابقة وجاءت استكمالاً للدراسات العربية التي تناولت فقط متغير واحد من متغيرات الدراسة الحالية دون الأخرى مما يضيف قيمة علمية وأدبية للأبحاث المعنية بمجال إدارة الموارد البشرية الحديثة. في حين تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية من خلال المتغيرين، المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) والمتغير التابع "إدارة المواهب البشرية" بأبعادها (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمهوية) للوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في شركات التوظيف الأردنية بتطوير مفاهيم وأساليب إدارة الموارد البشرية الإلكترونية فيما يتعلق بإدارة المواهب البشرية بأبعادها (من قبل شركات التوظيف الأردنية، وأن تساهم هذه الدراسة في مساعدة أصحاب القرار لدى شركة التوظيف الأردنية للتطرق بضرورة بدء العمل في النظر استراتيجياً لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتوظيف وتطوير المهنيين والاحتفاظ بهم نظراً لأهمية الموارد المهوية في هذا القطاع المعني بتوظيف العاملين لديه ولدى الجهات الباحثة عن العاملين، مع إبراز أهمية المتغيرين لهذه الدراسة وأبعادهما.

أهداف الدراسة:

تشكلت أهداف الدراسة من هدف رئيس استنبط منه عدد من الأهداف الفرعية شكلت بمجملها فرضيات الدراسة، أما الهدف الرئيس فهو على

الشكل التالي:

التعرف على مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمهوية) في شركات التوظيف الأردنية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

الحدود المكانية: ستقتصر هذه الدراسة على شركات التوظيف الأردنية.

الحدود البشرية: ستقتصر هذه الدراسة على عينة من مدراء وموظفي شركات التوظيف الأردنية الست محل الدراسة.
الحدود الزمانية: يتوقع انجاز هذه الدراسة خلال العام 2021.

الحدود العلمية: اقتصرت الدراسة على المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) وأثره على إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالموهبة) في شركات التوظيف الأردنية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

• التعريفات المفاهيمية:

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: عملية متكاملة بين العمليات والتكنولوجيا والأفراد تهدف إلى تنفيذ سياسات وممارسات واستراتيجيات الموارد البشرية والوظائف والأنشطة المتعلقة بها باستخدام تكنولوجيا المعلومات في شركة مياه الأردن-مياها. (مجيد وعباس، 2019)

التوظيف الإلكتروني: استقطاب الموارد البشرية واختيارها وتعيينها في شركات التوظيف الأردنية عن طريق استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا والبرمجيات الحديثة والإنترنت. (فرخة، 2017)

التدريب الإلكتروني: دراسة الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين في شركات التوظيف الأردنية ومساعدتهم في تطوير المعارف والمهارات اللازمة للعمل وتحسين مستوى أدائهم في وظائفهم باستخدام الوسائل الإلكترونية مثل أشرطة الفيديو والبرمجيات الوثائقية والاتصال عن بعد وباستخدام وسائل التواصل الإلكتروني الأخرى. (Zhou et al, 2013)

تقييم الأداء الإلكتروني: قياس شركات التوظيف الأردنية لمستوى أداء العاملين المستهدف إلكترونياً وتقييم أدائهم بالاعتماد على استثمارات إلكترونية مبنية على معايير محددة، وتزويدهم بالتغذية العكسية حول أدائهم إلكترونياً. (الزبيدي وعباس، 2019)

إدارة المواهب البشرية: هي العملية التي تستخدمها الإدارة لربط الموهبة بالأهداف العملية للتقليل من تكاليف العمل وتحسين جودة الاستخدام وتحقيق مستويات عالية من الأداء. (بن سالم، 2011).

استقطاب المواهب: يعتبر من أهم الأولويات التي تحرص المنظمة على تنفيذ استراتيجياتها نظراً للأهمية في تعزيز الأداء وما تحققه من ميزة تنافسية حاصلة في بيئة الأعمال المعاصرة التي تتصف بالتغير السريع. (نزال، 2018).

تطوير المواهب: هي عبارة عن الجهود التي تبذلها المنظمة في تزويد الموظفين بالقدرات التي تحتاج إليها المنظمة مستقبلاً مما يجعل الأفراد أكثر مرونة في العمل على المدى الطويل. (أبو عبلة، 2018).

الاحتفاظ بالموهبة: عملية تقوم بها المنظمة تركز بالمحافظة على المواهب والمحافظة على الموهوبين من خطر ذهابهم إلى منظمات أخرى التي تعمل على استقطاب أفضل الأفراد. (كسنة، 2017).

• التعريفات الإجرائية:

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: إجراءً: النشاطات والعمليات والتكنولوجيا والأفراد التي تهدف إلى تنفيذ سياسات وممارسات واستراتيجيات الموارد البشرية والوظائف والأنشطة المتعلقة بها باستخدام تكنولوجيا المعلومات في شركات التوظيف الأردنية. وتم قياسها من خلال الأبعاد التالية: (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني).

التوظيف الإلكتروني: إجراءً: ممارسة عملية استقطاب الموارد البشرية واختيارها وتعيينها في الشركات، من قبل شركات التوظيف الأردنية، عن طريق استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا والبرمجيات الحديثة والإنترنت، وتم قياسها بمجموعة فقرات في استبانة الدراسة.

التدريب الإلكتروني: إجراءً: تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين في شركات التوظيف في الأردن ومساعدتهم في تطوير المعارف والمهارات اللازمة للعمل وتحسين مستوى أدائهم في وظائفهم مواهب بشرية باستخدام الوسائل الإلكترونية مثل أشرطة الفيديو والبرمجيات الوثائقية والاتصال عن بعد وباستخدام وسائل التواصل الإلكتروني الأخرى، وتم قياسها بمجموعة فقرات في استبانة الدراسة.

تقييم الأداء الإلكتروني: إجراءً: قياس وتقييم وتقييم شركات التوظيف الأردنية لمستوى أداء العاملين فيها إلكترونياً أدائهم بالاعتماد على استثمارات إلكترونية مبنية على معايير محددة، وتزويدهم بالتغذية العكسية حول أدائهم إلكترونياً، وتم قياسها بمجموعة فقرات في استبانة الدراسة.

نشأة الإدارة الإلكترونية: إن نشأة الإدارة الإلكترونية كمفهوم حديث هي نتاج تطور نوعي أفرزته تقنيات الاتصال الحديثة في ظل ثورة المعلومات وازدياد الحاجة إلى توظيف التكنولوجيا الحديثة في إدارة علاقات المواطن والمؤسسات، وربط الإدارات العامة والوزارات عبر آليات التكنولوجيا وبالتالي التحول الجذري في مفاهيم الإدارة التقليدية وتطويرها (عشور، 2010، ص 12)، كما أن ظهور تطبيقات الإدارة الإلكترونية بهذا الشكل الواسع هو بسبب الإنجازات الهائلة في صناعة الحاسب وبرمجياته المختلفة وثورة الاتصالات وشبكة الإنترنت وظهور أدوات تطوير نظم المعلومات (نظم إدارة قواعد البيانات) وكثرة الشركات والمؤسسات التي أخذت على عاتقها تطوير البرمجيات الجاهزة والتي لها علاقة مع الإدارة الإلكترونية.

مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: يرى (Ruel and Bondarouk, 2009) أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي "مصطلح شامل يشمل جميع آليات التكامل الممكنة والمحتويات بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات التي تهدف إلى خلق قيمة داخل وعبر المنظمات للموظفين والإدارة المستهدفة" (الكاهلي، 2012، ص 39-40).

فوائد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأساليب نجاحها: (الكاهلي، 2012، ص 42-44):

1. الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والتوظيف عبر الإنترنت: تمكن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من نشر وجود شواغر على موقع الشركة على شبكة الإنترنت أو موقع التوظيف عبر الإنترنت، والسماح للمتقدمين بإرسال سيرهم الذاتية إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني، وتشمل أيضاً البحث النشط للإنترنت وموقع السير الذاتية، إلا أن هناك دائماً خطر استئناف الزائد، وكذلك تدني سمعة وفعالية مختلف المواقع على الشبكة وقواعد البيانات، ناهيك الشك بفعاليتها بالنسبة للمناصب التنفيذية العليا (al et Ensher, 2002, 25).
2. تزويد المديرين بالمعلومات: يمكن للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أن تزود المديرين بالمعلومات حول جميع مهامهم ووظائفهم (Adamson & Zampetti, 2001).
3. الاستقطاب الإلكتروني: يتمثل أساساً في السماح للمتقدمين للعمل بتقديم طلباتهم على موقع الإنترنت، لذلك تلجأ المنظمات إلى إنشاء مواقع على الإنترنت يمكن من خلالها للراغبين في العمل، التقدم للوظائف انتظاراً لتوفر وظيفة ملائمة في المستقبل، إلا أن التحدي الأساس هو كيفية اجتذاب متصفحيها أو حتى تقديم بيانات الإنترنت للموقع، ولكن الاستقطاب الإلكتروني في شكله الجديد يبدأ حين تنشئ منظمة الأعمال قاعدة بيانات بالوظائف التي تحوي مختلف متطلبات كل وظيفة لديها، من مؤهلات علمية ومهارات إضافية وخبرات مكتسبة.
4. التدريب والتعلم الإلكتروني: يعد التدريب والتعلم المستمرين من أهم ما تحصل عليه منظمات الأعمال، وفي بعض التقديرات فإن التدريب من خلال الإنترنت سيمثل في القريب 80% من حجم التدريب والتعليم في المنظمات، كما يتم من خلال البرمجيات الحديثة قياس الفجوة بين مواصفات العاملين والأهداف الأساسية للمنظمة، ومن ثم يمكن ترشيح العاملين للدورات المختلفة المتاحة على الإنترنت، كما يمكن للتعليم الإلكتروني أن يقدم حل لمشاكل التدريب في الأماكن النائية أو المحرومة، فبالإضافة عن التعلم المصمم خصيصاً ليتناسب مع الاحتياجات الخاصة للمتعلم (Sambrook, 2003).

إدارة المواهب البشرية: إجرائياً: المواهب (استقطاب المهوبة، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمهوبة) وتقوم المنظمة بتنمية استراتيجيات الأفراد مع استراتيجياتها التنظيمية من أجل الحصول على بيئة عمل مثالية تسير باتجاه الميزة التنافسية وتحقيق الأهداف والرؤى المستقبلية التي تعود على المنظمة بالربح والاستمرارية وهذا ما سيتم قياسه بالاستبانة لدى شركات التوظيف الأردنية.

استقطاب المواهب: إجرائياً: من وظائف إدارة المواهب الأساسية التي تتمحور حول جذب الموظفين المهوبين داخل شركات التوظيف الأردنية والتعامل معهم كمبدأ ومفهوم صريح لمواهبهم عن طريق أفكار واستراتيجيات معينة تسعى الشركة لتحقيقها وربط الأداء المنظمي مع أداء الأفراد المهوبين للارتقاء والوصول للرؤيا المستقبلية وهذا ما سيتم قياسه بالاستبانة.

تطوير المواهب: إجرائياً: من وظائف إدارة المواهب المعنية بتنمية مهارات وقدرات ومعارف الموظفين المهوبين داخل لدى شركات التوظيف الأردنية للاستثمار بهم وطاقاتهم وتحويلها إلى أساليب تطبيقية متعلقة بمجالات صناعة الأدوية وإيجاد اللقاحات اللازمة للأوبئة المنتشرة فهذه العمليات تحتاج إلى تطوير المواهب باستمرار لما يشهده العالم من تغيرات مفاجئة على المستوى الصحي والاقتصادي وهذا ما سيتم قياسه بالاستبانة.

الاحتفاظ بالمهوبة: إجرائياً: من وظائف إدارة المواهب التي تنص على إبقاء المهوبة والاستثمار بها وتطويرها وتنمية البيئة المناسبة الداخلية التي تتناسب مع المواهب المتواجدة بالمنظمة وتقديم كافة سبل الأمان التنظيمي والوظيفي والامتيازات المستحقة لنيل شعور الرضا والانتماء للمنظمة وعدم الخروج منها واحتضانها وهذا ما سيتم قياسه بالاستبانة لدى شركات التوظيف الأردنية.

مفهوم إدارة المواهب: تعد إدارة المواهب من أحد المواضيع الحديثة التي حازت على اهتمام العديد من الباحثين والكتاب في المجالات النظرية والتطبيقية، والتي لها تأثير كبير على قدرة المنظمة على استقطاب وتطوير المهوبة والمحافظة عليها الأمر الذي يجعلها عاملاً مهماً من عوامل نجاح المنظمة التي تنعكس على أدائها وتميزها في ظل البيئة التنافسية التي تعمل ضمنها، ويمكن القول بأن أداة تفوق المنظمات أصبح مرهون بأداء إدارة المواهب وسعي الإدارة العليا ومن هو معني في استراتيجيات المنظمة في تنمية وتطوير البيئة الإدارية للمواهب، وتقديم جميع العوامل التي تساهم في جعل إدارة المواهب المنطلق الأساسي لتحفيز باقي الموظفين وتوجيههم لتخطي الحواجز، وإبداع كل جديد؛ فتقدم المنظمات وتميزها مرهون بتميز مواردها البشرية، وإنتاجها على مستوى الأنشطة التنظيمية وتحقيق الاستراتيجيات والأهداف ذات الرؤى المستقبلية (مسعودة، 2019). عرف العبيدي المواهب بأنها قدرة متميزة وذاتية، تتمتع بالخصوصية وتختلف من شخص إلى آخر فالمواهب تختلف بمفهومها عن الهواية فهي تتواجد لدى الفرد منذ نشأته لكنها تتبلور عن طريق التدريب والتزويد بالمعرفة، وتلعب المواهب دوراً مهماً وإيجابياً في حياة الإنسان فهي تساعد على تحقيق ذاته (العبيدي، 2017، ص:99).

أهداف إدارة المواهب: تكمن أهداف إدارة المواهب فيما يلي: (ابراهيم وسعد، 2015)

- تطوير المسار المهني للأفراد المهوبين.
- تنفيذ الأنشطة التطويرية المتميزة في المنظمة.

- تقديم الدعم إلى مجموعات الموهبة في المنظمة.
 - جعل الوظيفة ذات معنى وتحدي سواء كان على المستوى الفردي أو الجماعي.
 - ومناقشة خيارات الوظيفة الأنسب للموهوبين.
- أبعاد إدارة المواهب: تناول هذا البحث مجموعة الأبعاد التالية وهي: استقطاب المواهب، وتطوير المواهب، والاحتفاظ بالموهبة. ويتم عرضها كالآتي:
1. استقطاب المواهب: هي العملية التي يتم من خلالها جذب طالبي العمل للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة والمناسبة لكل متقدم، وقد يكون ذلك عن طريق الإعلان عن وجود فرص بالمنظمة، أو عن طريق المواقع المتخصصة لاختيار أفضل المتقدمين وترشيحهم للمنظمات على مختلف المجالات، وبهذا يكون للإدارة مجال لإيجاد الأفضل موهبة من بين كل المتقدمين للعمل (حنفي، 2007). وتعمل المنظمات المتميزة في تحقيق نجاحات وشهرة كبيرة من خلال جمع العمالة الموهوبة، ويتم ذلك من خلال ما يلي: (بلقرع، 2018):
 - توفير نظام للأجور والمكافآت يرتبط بالأداء ووضع نظام للحوافز المالية.
 - توفير فرص التدريب من داخل وخارج المنظمة.
 - توفير فرص الترقية والنمو وتحقيق التقدم الوظيفي.
 - الحوافز الأخرى المتعلقة بتوفر الجوانب الاجتماعية والصحية للموهوبين بالمنظمة.
 - توفر بيئة العمل المحفزة والمشجعة للإبداع.
 2. تطوير الموهبة: تقوم المنظمة على تدريب وتمكين الموظفين الذين تم تعيينهم لكي يصبحوا متمكنين من متطلبات الوظيفة وأن يتأقلموا بسرعة أكبر داخل أنظمة المنظمة، وتساعد عملية التطوير على الحفاظ على الموهبة في المنظمة، كما تساعد على تقوية المهارات والقدرات والمعارف لدى الأفراد وكسب كل ما هو جديد، والتأقلم مع جميع التغيرات والمستجدات التي قد تحدث في البيئة الخارجية التي تتأثر بها استراتيجيات المنظمة مما يسمح للاستراتيجيات البديلة لدى الإدارات العليا بأخذ مكانها وهذا يعطي مجال للإبداع واستخدام العقل البشري على المستوى الاستراتيجي وعلى مستوى الموهبة (قوادرية، 2020). وأضاف (قوادرية، 2020) أن هناك ثمانية ممارسات تستطيع المنظمة من خلالها الإبداع في التدريب والتطوير وهي:
 - تعريف إدارة الموهبة لكافة الموظفين بشكل أوسع.
 - تكامل العناصر المختلفة لإدارة الموهبة ضمن نظام شامل.
 - تركيز إدارة الموهبة على الموهبة ذات القيمة العالية جداً.
 - التزام ودعم الإدارة العليا بإدارة مواهب واحتضان جميع المواهب.
 - بناء نماذج الكفاءة لزيادة فهم المهارات والسلوكيات التي تتفق مع قيم المنظمة وربط قيم الموظفين معها.
 - البراعة في تحديد الموهبة لاستقطابها وتطويرها.
 - إدارة الأداء والاحتفاظ بالموهبة.
 - تقييم نتائج نظام إدارة الموهبة بشكل مستمر وحل الإشكاليات والصراعات في الوقت المناسب.
 3. الاحتفاظ بالموهبة: وهي التركيز على بقاء الموهبة داخل المنظمة، وذلك من خلال تشجيع الاستثمار في المواهب البشرية مما يعمل على تنمية شعور الانتماء والولاء لدى الموظفين الموهوبين، فحين توفر المنظمة البيئة المناسبة ذات العوامل الاستراتيجية المدروسة لتنمية المواهب وتشجيع التعلم المستمر فإن المنظمة ستكون قادرة على إبقاء الموظفين لديها دون أي معوقات خارجية مهما تعددت الفرص كالتقدم الاقتصادي الذي يوفر فرص عمل ذات مميزات كبيرة خارج القطاع التنظيمي، أو قلة الموهوبين في أسواق العمل مما يعطي المجال للمنظمات الأخرى لعرض المميزات دون تردد لزيادة كفاءة الموارد البشرية لديها، وتستطيع المنظمة المحافظة على الموهوبين لديها من خلال الآتي: (الزبيدي وعباس، 2015)
 - تعيين وتطوير الموظفين الذين يشتركون بنفس القيم والاتجاهات والاعتقادات.
 - تطوير الموظفين الذين لديهم التزام حقيقي وإحساس بالانتماء للمنظم.
 - ضمان منح الشعور بالإنجاز للموظفين الموهوبين في مجال أنشطتهم التنظيمية.
 - تطوير العلاقات عن طريق التعلم والتدريب وتشجيع التعاون بين كافة أقسام العمل.
 - وجود فرص التقدم للموهوبين في وظائفهم.
 - ضمان فرص التدريب والتطوير في نفس الوقت.
 - تقديم الاهتمام الكافي للموهوبين والحصول على رضاهم لضمان الإبداعية في بيئة العمل وتجديد الأفكار التي تجعل المنظمة تسلك مسار التنافسية والإنجاز.

الدراسات السابقة:

- دراسة (Sivathan & Pillai, 2020) تحت عنوان "تحليل تكنولوجيا إدارة الموهبة وتحقيق الأداء التنظيمي" وقد استهدفت الدراسة إلى فحص استخدام التكنولوجيا لإدارة المواهب وتأثيرها على الأداء التنظيمي، وكانت عينة الدراسة مكونة من 122 مفردة من كبار موظفي الموارد البشرية في الشركات الوطنية والمتعددة الجنسيات، وخلصت الدراسة إلى الإدارة المواهب في تحليل المواهب وإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، مما يساهم في تطوير المواهب عالية الأداء وتطوير الأداء مساهمة التكنولوجيا التنظيمي.
- استهدفت دراسة رانية (2020) الكشف عن العلاقة بين نظام إدارة المواهب البشرية والأداء الوظيفي المتميز، كذلك التعرف على أثر نظام إدارة المواهب البشرية على الأداء الوظيفي، وقد تم تطبيق الدراسة على موظفي مصرف الراجحي فرع أمها - دراسة حالة - وتكون مجتمع الدراسة من المديرين والموظفين، من خلال عينة عشوائية، وقد تم تطوير استبانة الكترونية لسهولة الوصول لمجتمع الدراسة، وتسهيل عملية جمع البيانات نظراً لانشغال موظفي المصرف خلال ساعات العمل، وتم فتح استقبال الردود لمدة ثلاث أشهر. تم اعتماد (223) استبانة، كما تم تحليل البيانات وفقاً لأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظام إدارة المواهب البشرية والأداء الوظيفي المتميز في مصرف الراجحي، وأن هناك أثر دال إحصائياً بين نظام إدارة المواهب البشرية والأداء الوظيفي المتميز في مصرف الراجحي، وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج فقد أوصت الدراسة: بوضع أنظمة متقدمة لعمليات الاستقطاب والاختيار للموظفين، وضع الاستراتيجية للمحافظة على أفضل العاملين المبدعين، استحداث إدارة للمواهب البشرية، توفير الميزانية الملائمة لتحفيز المهويين، تفعيل دور إدارة المواهب البشرية في تعزيز الأداء الوظيفي المتميز.
- الزبيدي وعباس (2019): دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في استدامة رأس المال المعرفي: بحث ميداني في جامعة بابل. هدفت الدراسة للتعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها المتمثلة (التوظيف الإلكتروني، والتدريب والتطوير الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، ونظام التعويضات الإلكتروني) في استدامة رأس المال المعرفي (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي)، حيث تم اتباع المنهج الوصفي والتحليلي، حيث تم توزيع استبانة الدراسة بأسلوب المسح الشامل على مجتمع الدراسة بحجم عينة بلغ (150) موظفاً وموظفة برئاسة جامعة بابل. توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية جاء مرتفعاً، بينما جاء رأس المال المعرفي جاء بمستوى متوسط، كما أن هناك علاقة أثر دال إحصائياً بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ورأس المال المعرفي في جامعة بابل. أوصت الدراسة بضرورة التوسع في تبني استعمال البرامج الإلكترونية في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من أجل الحفاظ على ديمومة رأس المال المعرفي لمواكبة التغير الحاصل في بيئة العمل.
- تناولت دراسة الصباغ، وعمارة، ومنصور (2018) في إطار منهجي دور إدارة المواهب في دعم القدرة التنافسية لشركات الأدوية في الأردن، ولتحقيق ذلك فقد تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل نظراً لقلّة عدد مجتمع الدراسة والبالغ 250 من المدراء التنفيذيين ومساعديهم ورؤساء الأقسام المعنية بموضوع الدراسة في شركات الأدوية الصناعية المنتمية للاتحاد الأردني لمنتجي الأدوية، وذلك باستخدام قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة لذلك، هذا وقد بلغ معدل ردود المسؤولين في شركات الأدوية محل الدراسة 94%. وأظهرت نتائج البحث انخفاض مستوى تبني شركات الأدوية محل الدراسة لإدارة المواهب واستراتيجياتها المختلفة من حيث استراتيجيات جذب المواهب واستراتيجيات تطوير المواهب واستراتيجيات المحافظة على المواهب واستراتيجيات التعاقب الوظيفي هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى بينت النتائج انخفاض مستوى القدرة التنافسية لشركات الأدوية الخاضعة للدراسة من حيث ضعف اهتمام شركات الأدوية بجودة تطبيقها لأنظمة ومعايير الاعتمادية والجودة المحلية المنتجات والخدمات المحلية والعالمية، وضعف التعاون مع شركات صناعة الدواء المحلية والعالمية، وقصور في تبني تكنولوجيا المعلومات الأحدث في عملياتها التشغيلية والإدارية وملاحظة التغيرات في حاجات ورغبات العملاء، كذلك الضعف في إدخال وتجريب الأفكار الابتكارية والإبداعية والقدرة على تغيير استراتيجياتها للتوافق مع متطلبات الظروف التنافسية. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة معنوية بين تطبيق إدارة المواهب في شركات الأدوية محل الدراسة ودعم القدرة التنافسية القدرة التنافسية مأخوذة بصورة إجمالية وكل بعد من أبعاد القدرة التنافسية والمتمثلة في (الجودة، الكفاءة، الإبداع، الاستجابة والتميز).
- فرخة (2017): دور تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج - جيغل. هدفت هذه الدراسة إلى اختبار دور تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعادها المتمثلة (التوظيف الإلكتروني، وإدارة الأداء إلكترونياً، والتدريب الإلكتروني) في تنافسية المؤسسات، استهدفت هذه الدراسة الشركة الإفريقية للزجاج بيججل (الجزائر) حيث اعتمد المنهج الوصفي والتحليلي، فجمعت البيانات من (189) موظفاً كعينة قصديّة بالشركة شكلوا وحدة التحليل والمعاينة. وأوضحت نتائج الدراسة أن الشركة الإفريقية للزجاج تمتلك إدارة إلكترونية للموارد البشرية تتمثل بالتوظيف الإلكتروني، وإدارة الأداء إلكترونياً، والتدريب الإلكتروني، لكنها لا تطبق أبعادها بنفس الأهمية، كما بينت توفر دوراً إيجابياً للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تنافسية الشركة، بالإضافة إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في كل من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتنافسية الشركة تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية.

• **Lin (2011): Electronic Human Resource Management and Organizational Innovation: the Roles of Information Technology and Virtual Organizational Structure.**

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الابتكار في المنظمات التايوانية، فاعتمد المنهج الوصفي والتحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من شركات تكنولوجيا المعلومات التايوانية حيث تم اختيار عينة منها بلغت (320) شركة، وقد تم قياس الابتكار من خلال القدرة على تقديم منتجات جديدة وتطوير المنتجات الحالية وتطوير العمليات وقدرات البحث والتطوير، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يؤثر إيجابياً على مستوى الابتكار في شركات تكنولوجيا المعلومات التي تم بحثها ويدعم قدراتها في التحول إلى منظمات افتراضية، وقد أوصت الدراسة بضرورة اهتمام مديري الموارد البشرية بدمج نظام المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات مع ممارسات إدارة الموارد البشرية لرفع مستوى أداء المنظمات، والاطلاع المستمر على أحدث المستجدات في مجال تكنولوجيا المعلومات.

• **Masum (2015): Adoption Factors of Electronic Human Resource Management (e-HRM) in Banking Industry of Bangladesh.**

• **دراسة (Kamil & Others, 2011)** تحت عنوان "تنفيذ ممارسات إدارة المواهب في الشركات الماليزية"، هدفت هذه الدراسة لاستكشاف المواهب ومدى تنفيذ ممارسات الإدارة عليها وتأثير الممارسات على مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم، واستندت نتائج الدراسة إلى مجموعة مقابلات مختارة بين ممارسين الموارد البشرية من 6 شركات ماليزية، وتوصلت إلى: اعتبار إدارة المواهب استراتيجية المنظمة للاحتفاظ بالموظفين الموهوبين، وتستند هذه الاستراتيجية إلى أنشطة الموارد البشرية مثل: التوظيف، التدريب، واختبار وتطوير إدارة الأداء، مشاركة الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم من أجل نجاح المنظمة وتحسين الأداء، كما اعتبرت الموظف الموهوب هو السبيل لضمان النجاح التنظيمي في السوق التنافسية، وأوصت الدراسة بضرورة خلق فرصة التطوير الاستراتيجية لإدارة المواهب من شأنها أن تؤدي إلى فوائد إضافية للمنظمة وموظفيها.

• **طه (2010):** الاتجاه لاستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في فاعلية مكاتب المفتشين العامين. هدفت هذه الدراسة إلى فحص الاتجاه لاستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في فاعلية مكاتب المفتشين العامين في الوزارات العراقية. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، حيث تم اختيار (4) مكاتب لتكون عينة الدراسة، أما وحدة المعاينة فتكونت من (107) موظف في الأربعة مكاتب تشمل مديري الأقسام والشعب. ولجمع البيانات تم استخدام المقابلات والاستبانة من الأفراد الذين شملتهم الدراسة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر إيجابي لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على كل من فاعلية وجودة الأداء العام للمنظمة، وكذلك توصلت الدراسة إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يؤدي إلى تقليل الوقت والجهد اللازم لإتمام العمل. كما خلصت الدراسة إلى عدة توصيات منها ضرورة الاطلاع على تجارب الدول العربية التي قامت بتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

المنهجية والإجراءات:

قام الباحث بتطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، ومن ثم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، كما تم استخدام مقاييس النزعة المركزية: الوسط الحسابي والتكرارات والنسب المئوية، وذلك لوصف آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة حول متغيرات الدراسة ولتحديد أهمية العبارات الواردة في الاستبانة، بعد أن تم التأكد من صدقها بعرضها على عدد من المحكمين المختصين، والتأكد من ثباتها بالاعتماد على معامل كرونباخ ألفا (Alpha 'Cronbach) للاتساق الداخلي، وذلك للتأكد من مدى صلاحية الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية. وكذلك الانحراف المعياري لبيان مدى تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي. للوصول إلى التوصيات التي أمل من خلالها تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتعزيز تطبيق إدارة المواهب في الشركات الخاصة بالتوظيف.

مجتمع الدراسة وعينتها:

قام الباحث بالتواصل مع شركات التوظيف الخاصة الأردنية المطبقة لنظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في عملية إدارة المواهب في التوظيف في تلك الشركات، وتم توزيع وجمع الاستبانات (أداة الدراسة) على العاملين من الفئتين العليا والوسطى في هذه الشركات. أما وحدة التحليل من عينة الدراسة فقد تم الاعتماد على العينة القصدية، ثم تم توزيع عدد (117) من الاستبانات على الشركات فلقد تم استرجاع 108 استبانة، 8 منها غير صالحة للتحليل. وال 100 فقد كانت صالحة وهذه العينة مناسبة نظراً لما يشهده العالم من الكثير من المحددات للدوام وللحركة بسبب جائحة كورونا.

أساليب تحليل البيانات:

تم إدخال البيانات التي سيتم الحصول عليها من خلال استبانة الدراسة في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) بهدف معالجتها على وفق الاختبارات لتحقيق غرض الدراسة، وتم استخدام الأساليب الاحصائية التالية في الدراسة:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي:

مقاييس النزعة المركزية: الوسط الحسابي والتكرارات والنسب المئوية، وذلك لوصف آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة حول متغيرات الدراسة ولتحديد أهمية العبارات الواردة في الاستبانة، وكذلك الانحراف المعياري لبيان مدى تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.

ثانياً: أساليب الاحصاء الاستدلالية ومنها:

1. الإحصاء الوصفي Descriptive Statistics: تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديم وصف شامل لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفقرات المختلفة.
2. معامل الاتساق الداخلي (كرونيخ ألفا) Cronbach Alpha لقياس ثبات أداة الدراسة وهي الاستبانة.
3. تحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression لاختبار فرضيات الدراسة.
4. الأهمية النسبية تم تحديد طبقاً للصيغة التالية ووفقاً للمقياس الخماسي لبدائل الإجابة لكل فقرة.
5. اختبار التوزيع الطبيعي (K-S).
6. معمل التضخم (VIF) والتباين (Tolerance).

التحليل واختبار الفرضيات:

التوزيع الطبيعي:

قبل البدء باختبارات الانحدار المتعدد قمت بأجراء اختبارات من أجل التأكد من ملاءمة البيانات لافتراض تحليل الانحدارات، حيث تم التأكد من عدم وجود ارتباط وتداخل بين المتغيرات من خلال اختبار معامل تضخم التباين، وأيضاً اختبار التباين المسموح لكل من متغيرات الدراسة الحالية، مع التركيز بأن لا تتجاوز قيمة تضخم التباين أكبر من 10، والتباين المسموح يجب أن يكون أكبر من 0.05، والجدول (1) يوضح نتائج اختبارات التوزيع الطبيعي:

جدول (1): التوزيع الطبيعي للمتغيرات

ت	المتغيرات	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح (Tolerance)
1	التوظيف الإلكتروني	1.32	0.75
2	التدريب الإلكتروني	1.76	0.56
3	تقييم الأداء الإلكتروني	1.39	0.717

يتضح من الجدول (1) بأن نتائج التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني)، فقد تراوحت القيم (1.32-1.76) فقد كانت أقل من 10، وهذا يعني بعدم وجود تداخل خطي بين المتغيرات المستقلة، كذلك فقد تراوحت قيم التباين بين (0.56-0.71) وهي أكبر من 0.05.

أيضاً فلقد تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات التابعة تم إجراء اختبار Kolmogorov Smirnov، وقد يوضح الجدول (2) نتائج التوزيع للمتغير التابع.

جدول (2): التوزيع الطبيعي للمتغير التابع

المتغير	Kolmogorov - Smirnov	Sig	النتيجة
الاختبارات	0.937	0.344	يتبع التوزيع الطبيعي
المقابلات	1.02	0.24	يتبع التوزيع الطبيعي
التعيين	1.04	0.22	يتبع التوزيع الطبيعي

يتضح من الجدول (2) بأن المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي لأن جميع القيم كانت لكل الإجابات أكبر من 0.05 وهذا هو التوزيع المعتمد في جميع الدراسات.

اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضية الرئيسية: H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في إدارة المواهب البشرية بأبعادها (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالموهبة) في شركات التوظيف الأردنية.

تم الاعتماد على الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية ففي الجدول (3) يوضح نتائج الاختبار.

جدول (3): اختبار الانحدار المتعدد للفرضية الرئيسية

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة T المحسوبة	الدلالة الاحصائية
التوظيف الإلكتروني	0.285	3.19	0.00
التدريب الإلكتروني	0.034	0.38	0.6
تقييم الأداء الإلكتروني	0.28	3.81	0.00
معامل الارتباط (R) = 0.509		معامل التفسير (R ²) = 0.25	
قيمة (F) = 11.17		قيمة المعنوية = 0.00	

يتضح من الجدول (3) بأن نتائج الانحدار المتعدد لأبعاد المتغير المستقل والتي تضم (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) على أبعاد المتغير التابع والتي تضم (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالموهبة) فالنتائج كان تبين معامل الانحدار والتي تراوحت بين (0.03-0.28) فقد كانت نتائج t المحسوبة دالة إحصائياً للتوظيف الإلكتروني وتقييم الأداء الإلكتروني ولكن لم تكن ذات دلالة إحصائية لبعدها التدريب الإلكتروني أي أنه عند بعدين التوظيف الإلكتروني وتقييم الأداء الإلكتروني، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر لهذه الأبعاد على المتغير التابع بجميع أبعاده فقد كانت قيمة f المحسوبة دالة إحصائياً. وللتأكد من ترتيب الأبعاد المستقلة وتأثيرها على أبعاد التابع قمت بأجراء اختبار STEPWISE لترتيب تأثير كل بعد من أبعاد المتغير المستقل. والجدول رقم (4) يبين ذلك:

جدول (4): جدول STEPWISE لاختبار الفرضية الرئيسية

النموذج	الأبعاد	معامل الارتباط (R)	معامل التفسير (R ²)	قيمة F	الدلالة الإحصائية
1	تقييم الأداء الإلكتروني	0.40	0.16	19.6	0.00
2	تقييم الأداء الإلكتروني - التوظيف الإلكتروني	0.50	0.25	16.83	0.00

يتضح من الجدول (4) بأن جميع النتائج التي كانت موجودة في الجدول (3) صحيحة وتثبت تأثير الأبعاد المستقلة وتأثير الأبعاد المستقلة بالترتيب على أبعاد التابع.

اختبار الفرضيات الفرعية: H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في بعد استقطاب المواهب البشرية في شركات التوظيف الأردنية.

جدول (5): اختبار الانحدار المتعدد للفرضية الفرعية الأولى

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة T المحسوبة	الدلالة الاحصائية
التوظيف الإلكتروني	0.169	1.58	0.115
التدريب الإلكتروني	0.007	0.06	0.94
تقييم الأداء الإلكتروني	0.340	3.80	0.00
معامل الارتباط (R) = 0.45		معامل التفسير (R ²) = 0.20	
قيمة (F) = 8.28		قيمة المعنوية = 0.00	

يتضح من الجدول (5) أنها ترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة وهي " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في استقطاب المواهب البشرية في شركات التوظيف الأردني".

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: H01-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في بعد تطوير المواهب في شركات التوظيف الأردنية.

جدول (6): اختبار الانحدار المتعدد للفرضية الفرعية الثانية

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة T المحسوبة	الدلالة الاحصائية
التوظيف الإلكتروني	0.32	2.70	0.00
التدريب الإلكتروني	0.117	0.98	0.32
تقييم الأداء الإلكتروني	0.22	2.22	0.02
معامل الارتباط (R) = 0.34		معامل التفسير (R ²) = 0.11	
قيمة (F) = 4.26		قيمة المعنوية = 0.00	

يبين الجدول (6) نتائج الانحدار المتعدد لأبعاد المتغير المستقل في بعد التابع تطوير المواهب في شركات التوظيف الأردنية.

فقد بلغت قيم معاملات الانحدار للأبعاد (-0.11-0.32) كما بينت النتائج t بأن بعد التوظيف الإلكتروني وتقييم الأداء الإلكتروني كانت دالة إحصائياً وترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة وهي وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في بعد تطوير المواهب في شركات التوظيف الأردنية.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: H01-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في الاحتفاظ بالموهبة في شركات التوظيف الأردنية.

جدول (7): اختبار الانحدار المتعدد للفرضية الفرعية الثالثة

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة T المحسوبة	الدلالة الاحصائية
التوظيف الإلكتروني	0.35	2.41	0.01
التدريب الإلكتروني	0.02	0.14	0.88
تقييم الأداء الإلكتروني	0.29	2.34	0.02
معامل الارتباط $(R) = 0.39$	معامل التفسير $(R^2) = 0.15$		
قيمة $(F) = 6.04$	قيمة المعنوية = 0.00		

يتضح من الجدول رقم (7) أثر أبعاد المتغير المستقل لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) على بعد الاحتفاظ بالموهبة والتي ظهرت النتائج لتوضح معاملات الانحدار حيث كانت تتراوح (0.02-0.35) كما ظهرت قيم t والتي تثبت بأن بعد التوظيف الإلكتروني وتقييم الأداء الإلكتروني كانت دالة إحصائية وهذا يعني بأن ترفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تثبت وجود أثر للبعدين على بعد الاحتفاظ بالموهبة كما بينت بأن بعد التدريب الإلكتروني لم تكن ذات دلالة إحصائية وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية.

مناقشة نتائج الفرضيات:

مناقشة الفرضية الرئيسية: لقد أظهرت النتائج بأنه كان هناك أثر لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في إدارة المواهب البشرية بأبعادها (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالموهبة)، بينما ليس هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعدها التدريب الإلكتروني على إدارة المواهب في شركات التوظيف الأردنية.

مناقشة الفرضية الفرعية الأولى: لقد أوضحت النتائج بأنه يوجد أثر لبعدها التوظيف الإلكتروني على استقطاب المواهب وكان ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، بالمقابل بعد تقييم الأداء الإلكتروني وبعد التدريب الإلكتروني فلم يكن لها أثر على بعد استقطاب المواهب.

مناقشة الفرضية الفرعية الثانية: لقد ظهرت النتائج أن بعدي التوظيف الإلكتروني وتقييم الأداء الإلكتروني كان له أثر إيجابي ودال عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، وله أثر على تطوير المواهب، بينما لم يكن للتدريب الإلكتروني أثر على بعد تطوير المواهب.

مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة: لقد أوضحت النتائج بأن التوظيف الإلكتروني كان ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ على بعد الاحتفاظ بالموهبة وأيضاً بعد تقييم الأداء الإلكتروني كان ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ وله أثر إيجابي على الاحتفاظ بالموهبة، بينما لم يكن للتدريب الإلكتروني على بعد الاحتفاظ بالموهبة.

التوصيات:

- ضرورة استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من قبل شركات التوظيف الأردنية لدورها في تزويد الشركات بالمعلومات الشاملة عن المواهب البشرية وتسهيل اتخاذ القرارات عند الاختيار والتعيين لهذه المواهب، مما يرفع من جودة التوظيف للموارد البشرية الموهوبة.
- ضرورة التركيز أكثر على تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية إلكترونياً من خلال مواكبة كافة التطورات الحديثة وصولاً لإدارة المواهب الموجودة بالمنظمة بشكل فاعل وكفاء.
- التركيز أكثر على إيجاد بيئة جاذبة لعمل المواهب البشرية والعمل على تطويرها باستمرار من أجل الحفاظ على تلك المواهب كعنصر تميز للمنظمة.
- يجب الاهتمام بتطوير المعايير والأسس المتبعة في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من أجل التصنيف للمتقدمين للاختبارات والاختبارات ومن ثم التعيين للكفاءات الموهوبين ومواصلة التدريب والتأهيل الرقمي لهم.
- يجب الاهتمام بتطوير المعايير والأسس المتبعة في التدريب الإلكتروني وفي الاحتفاظ بالمواهب البشرية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. بلقرع، فاطمة (2018). مساهمة إدارة المواهب في تحقيق الفعالية التنظيمية. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية: 4(1): 94-113.
2. الدوري، زكريا، وصالح، احمد علي (2009). الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الأعمال. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
3. زيادة، رانية (2020). دور نظام إدارة المواهب البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي مصرف الراجحي-أبها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية: 29(1202): 100-129.
4. الزبيدي، غني وعباس، محمد (2019). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في استدامة رأس المال المعرفي: بحث ميداني في جامعة بابل. مجلة الاقتصاد والبحوث الإدارية: 25 (113): 22-44.
5. بن سالم، أمال (2011). سبل والبيات الحصول على المواهب البشرية في ظل التوجهات الحديثة لتسيير الكفاءات في المنظمات. رسالة ماجستير. جامعة محمد بوضياف، المسيلة. ص: 11.
6. الشايع، سارة، وزغدي، صابر، وغربي، توفيق (2019). استخدام الاساليب الاحصائية لتحديد دور إدارة المواهب في تفعيل السلوك الابداعي-دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية لولاية الوادي. رسالة ماجستير. جامعة الشهيد حمه لخضير بالوادي. الجزائر.
7. الصباغ، شوقي، وعمارة، أمجد، منصور، ومعن (2018). دور إدارة المواهب في دعم القدرة التنافسية لمنظمات الأعمال: دراسة تطبيقية على شركات صناعة الأدوية في الأردن. جامعة المنوفية.
8. طه، عبد الرحمن (2010). الاتجاه لاستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في فاعلية مكاتب المفتشين العامين. مجلة العلوم الاقتصادية: 21 (82): 95-120.
9. العبيدي، حاتم خضير (2010). تقانة المعلومات والتفكير وتأثيرهما في استراتيجية الابداع التنظيمي – دراسة تطبيقية في كليات الجامعة المستنصرية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الجامعة المستنصرية، بغداد.
10. أبو عيلة، تامر (2018). دور إدارة المواهب في بناء المنظمة الذكية لدى المنشأة الصناعية الفلسطينية. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين. ص: 24.
11. فرخة، ليندة (2017). دور تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج – جيجل. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة محمد خضير-بسكرة، الجزائر.
12. مجيد، فاهم وعباس، علي (2019). تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق نظام إدارة الأداء الفعال. مجلة وارث للبحوث العلمية: 1(1): 1-151. 166
13. الناصري، طازق (2018). دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الاستراتيجي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية: 24(109): 140.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Al-faouri, A., Al-kasasbeh, M. & Al-khaldi, F. (2009). Enabling IT/ Business Strategic Alignment: An Empirical Study on Telecommunications Sector in Jordan. *Jordan Journal of Business Administration*, 5(2): 273-292.
2. Abbas Monnavarian, Gita Farmani, HajarYajam, (2011). Strategic Thinking in Benetton, *Business Strategy Series*, 12(2): 63-72, <https://doi.org/10.1108/17515631111114868>.
3. Kamil, Bidayatul, Hamid, Zebeba & others. (2011). A Study on The Implementation of Talent Management Practices at Malaysia Companies. *Journal of business and management science*, (1)4: 147-162.
4. Lin, L. (2011). Electronic human resource management and organizational innovation: the roles of information technology and virtual organizational structure. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2): 235-257, <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540149>.
5. Liu, D., Gong, Y., Zhou, J., & Huang, J. C. (2017). Human resource systems, employee creativity, and firm innovation: The moderating role of firm ownership. *Academy of Management Journal*, 60(3), 1164-1188.
6. Masum, A. (2015). Adoption Factors of Electronic Human Resource Management (e-HRM) in Banking Industry of Bangladesh. *Journal of Social Sciences/SosyalBilimlerDergisi*, 11(1):1-6
7. McCardle, J., Rousseau, M., & Krumwiede, D. (2019). The effects of strategic alignment and competitive priorities on operational performance: The role of cultural context. *Operations Management Research*, 12 (1-2): 4-18, <https://doi.org/10.1007/s12063-019-00139-7>.
8. Sabherwal, R., Sabherwal, S., Havakhor, T., & Steelman, Z. (2019). How Does Strategic Alignment Affect Firm Performance? The Roles of Information Technology Investment and Environmental Uncertainty. *MIS Quarterly*, 43(2): 453-474, <https://doi.org/10.25300/misq/2019/13626>.

The impact of electronic human resources management in applying human's talents management in Jordanian's recruitment companies

Mahmoud Hussein Abu Joma

Assistant Professor of Business Administration, Amman Arab University, Jordan
Abujoma@aau.edu.jo

Received: 11/4/2021 Revised: 28/4/2021 Accepted: 2/6/2021 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.3.8>

Abstract: The study aimed to identify the impact of electronic human resources management in applying human's talents management at Jordanian's recruitment companies. The purposive sample was relied on, represented by the groups that make up the study population, namely, managers, heads of departments, and employees in recruitment companies in the (52) Jordanian recruitment companies, (6) companies have been selected to apply the electronic human resources management in the selection and recruitment of talent's employees. Data were collected using the study tool (the questionnaire) by distributing the questionnaire to all the items of the sampling unit, whose number is (117). All data obtained from the questionnaire tool was entered into the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program, and they were processed within the tests that achieve the objectives of the study. The results of the study showed that the level of a statistically significant effect at the level of significance ($\alpha = 0.05$) for the use of electronic human resources management and its dimensions, in applying human's talents management at the sixth Jordanian recruitment companies. Based on the results reached, the study recommends that companies need their systems to keep pace with technological developments in order to provide comprehensive information when making decisions depending on human's talents management implementation and need to develop solutions to present them in a timely manner when needed so that they will be high quality.

Keywords: *Electronic human resources management; electronically selection and recruitment; human talents management.*

References:

1. Abw 'blh, Tamr (2018). Dwr Edart Almwahb Fy Bna' Almnmzh Aldkyh Lda Almshah Alsna'yh Alfstynyh. Rsalt Majstyr. Aljam'h Alaslmyh. Ghzh. Flstyn. S:24.
2. Al'bydy, Hatm Khdyr (2010). Tqanh Alm'lwmah Waltfkyr Wtathyrhama Fy Astratyjy Alabda' Altnzymy - Drash T'tbyqy Fy Klyat Aljam'h Almstnsryh. Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Aljam'h Almstnsryh, Bghdad.
3. Blqr', Fatnh (2018). Msahmh Edart Almwahb Fy Thqyq Alf'alyh Altnzymy. Mjlt Edart Ala'mal Waldrasat Alaqtsadyh: 4(1): 94-113.
4. Aldwry, Zkrya, Wsalh, Ahmd 'ly (2009). Alfkr Alastryjy Wan'kasath 'la Njah Mnzmat Ala'emal. Dar Alyazwry Al'lmyh Llnshr Waltwzy'. 'man. Alardn.
5. Frkhh, Lyndh (2017). Dwr T'tbyq Aledarh Alelkrwny Llmward Albshryh Fy Tnafsy Alm'ssat Drast Halh Alshrk Alefryqy Llzaj - Jyl. Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Jam't Mhmd Khdyr-Bskrh, Alja'a.
6. Mjyd, Fahm W'bas, 'ly (2019). Tathyr Edarh Almwahb Albshryh Alelkrwny Fy Thqyq Nzam Edart Alada' Alf'al. Mjlt Warth Llbhwh Al'lmyh: 1(1): 151-166.
7. Alnasry, Tarq (2018). Dwr Edart Almwahb Fy T'zyz Alada' Alastryjy. Mjlt Al'lwm Alaqtsadyh Waladaryh: 24(109): 140.
8. Bn Salm, Amal (2011). Sbl Walyat Alhswl 'la Almwahb Albshryh Fy Zl Altwjhat Alhdyth Ltsyyr Alkfa'at Fy Almnmzat. Rsalt Majstyr. Jam't Mhmd Bwdyaf, Almsylh. S:11.

9. Alsbagh, Shwqy, W'marh, Amjd, Mnswr, Wm'n (2018). Dwr Edart Almwahb Fy D'm Alqdrh Altnafsyh Lmnzmat Ala'mal: Drash Ttbyqyh 'la Shrkat Sna't Aladwyh Fy Alardn. Jam't Almnwfyh.
10. Alshay', Sarh, Wzghdy, Sabr, Wghrby, Twfyq (2019). Astkhdam Alasalyb Alahsa'yh Lthdyd Dwr Edarh Almwahb Fy Tfyl Alslwk Alabda'y-Drash Mydanyh Lb'd Alm'ssat Alaqtsadyh Lwlayh Alwady. Rsalt Majstyr. Jam't Alshhyd Hmh Lkhdyr Balwady. Aljza'r.
11. Th, 'bd Alrhmn (2010). Alatjah Lastkhdam Aledarh Alelkrwnyh Llmward Albshryh Wdwrha Fy Fa'lyt Mkatb Almftshyn Al'amyn. Mjlt Al'lwm Alaqtsadyh: 21 (82): 95-120.
12. Alzbydy, Ghny W'bas, Mhmd (2019). Dwr Mmarsat Edart Almw'ard Albshryh Alelkrwnyh Fy Astdamh Ras Almal Alm'rify: Bhth Mydany Fy Jam't Babl. Mjlt Alaqtsad Walbhwth Aledaryh: 25 (113): 22-44.
13. Zyadh, Ranyh (2020). Dwr Nzam Edart Almwahb Albshryh Fy Thqyq Alada' Alwzyfy Almtmyz Lmwzfy Msrf Alrajhy-Abha. Mjlt Aljam'h Alaslamyh Lldrasat Alaqtsadyh Waladaryh: 29(1202) :100-129.