

The impact of Electronic Human Resource Management (E-HRM) on improving institutional performance at the Ministry of media in Riyadh

Dr. Shulaywih Hudayris Almutairi

Midocean University | UAE

Received:

21/05/2025

Revised:

03/06/2025

Accepted:

23/06/2025

Published:

30/10/2025

* Corresponding author:

ksa_8@hotmail.com

Citation: Almutairi, SH.

H. (2025). The impact of Electronic Human

Resource Management (E-

HRM) on improving

institutional performance

at the Ministry of media in

Riyadh. *Journal of*

Economic, Administrative

and Legal Sciences, 9(10),

39 – 53.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.M230525>

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.M230525>

2025 © AISRP • Arab

Institute for Sciences &

Research Publishing

(AISRP), United States, all

rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: This study aimed to analyze the impact of electronic human resource management (e-HRM) on improving institutional performance at the Ministry of media in Riyadh. The researcher adopted a descriptive analytical methodology through a case study approach, collecting data via a questionnaire distributed to a small sample of 60 participants. The statistical analysis was conducted using SPSS software to test the study's hypotheses.

The findings revealed a significant positive impact of e-HRM on institutional performance, underscoring the importance of leveraging digital practices to enhance organizational efficiency.

Keywords: Electronic Human Resources Management, Institutional Performance.

أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي:

دراسة حالة على وزارة الإعلام بالرياض

الدكتور/ شليويح هديريس المطيري

جامعة ميدأوشن | الإمارات العربية المتحدة

المستخلص: هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة حالة، حيث جُمعت البيانات باستخدام استبيان شمل عينة صغيرة مكونة من 60 فردًا. استخدم التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS لاختبار فرضيات الدراسة. توصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحسين الأداء المؤسسي، مما يعكس أهمية الاستفادة من الممارسات الرقمية لتعزيز الكفاءة المؤسسية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، الأداء المؤسسي.

أولاً: المقدمة:

يُعد تطوير التكنولوجيا والوسائل والأنظمة الإلكترونية من الظواهر الحديثة المهيمنة على الكثير من أعمال العالم، وفي مختلف العلوم مثل الإدارة، وهذا أدى إلى تعزيز وعي موظف اليوم في مجال العمل عن الموظف قديماً. كما أدت هذه التطورات إلى تطوير تقنيات جديدة لجيل جديد من الموظفين وإلى تغييرات في الهيكل التنظيمي للمنظمات، وتعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف المنظمات، حيث تقوم بالعديد من المهام والأنشطة والوظائف التي من شأنها توفير الموارد البشرية الكفؤة والمؤهلة والمناسبة لاحتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية والتي يفترض أن تكون قادرة على المساهمة في تحقيق أهدافها بكل كفاءة وفعالية. وفي أيامنا هذه المنظمات تواجه العديد من التحديات مثل العولمة، وسلسلة القيمة للتنافسية وتغيير التكنولوجيا، وكل ذلك نتيجة نشوء التكنولوجيا المعتمدة على المواقع الإلكترونية على شبكة الإنترنت، مما ساعد في ظهور مفهوم جديد من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مجال الموارد البشرية (Udokwu et al., 2023).

وفي ظل التقدم التكنولوجي الكبير الذي شهده عالم الأعمال في العقود الأخيرة أصبحت المنظمات تعمل في بيئة من المنافسة الشديدة وظروف عدم التأكد التي قادت بدورها هذه المنظمات إلى البحث بشكل أكبر في طرق التعامل مع هذه الظروف وطرق التعرف على قدرات المنافسين وحاجة الأسواق، لذا فقد استفادت هذه المنظمات من الثورة التكنولوجية في تسخير ممارسات وأنشطة الموارد البشرية بحيث جعلتها تمارس إلكترونياً، وكان من أهم هذه الممارسات الاستقطاب الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية (Rasool et al., 2019).

بالإضافة إلى ذلك، تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية جزءاً من التوجه الجديد في الإدارة وهو الإدارة الإلكترونية والتي تعد توجهاً حديثاً فرضته التطورات التكنولوجية الحديثة والذي يساهم في تحسين أداء المؤسسات ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة (AlHamad et al., 2022). حيث أنه مع ظهور التكنولوجيا القائمة على شبكة الانترنت، تم تقديم مفهوم جديد لإدارة الموارد البشرية وهو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

نظراً لتزايد تنافسية منظمات الأعمال ومن أجل الاستمرار والبقاء والنمو وتحقيق التميز في الأداء فمن الضروري للمنظمات أن تنجز وظائفها المرجوة بنوع من التميز في ظل ظروف المنافسة المحلية والعالمية، ولذا تسعى المنظمات إلى تحسين مستوى أدائها وتسريع عملياتها من خلال مجموعة من الاستراتيجيات الخاصة بها لتحقيق ميزة تنافسية أو تميزاً مؤسسياً، ومما لا شك فيه أن هناك دور للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وممارستها وأنشطتها في ذلك (Nyathi et al., 2024).

وفي ضوء ما تقدم، تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على وزارة الإعلام بالرياض، وعلى ذلك يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما هو دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على وزارة الإعلام بالرياض؟

وفي ضوء ما سبق، يمكن التعبير عن المشكلة البحثية في ضوء التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- هل يؤثر الاستقطاب الإلكتروني على تحسين الأداء المؤسسي؟
- 2- هل يؤثر التدريب الإلكتروني على تحسين الأداء المؤسسي؟
- 3- هل يؤثر تقييم الأداء الإلكتروني على تحسين الأداء المؤسسي؟
- 4- هل تؤثر التعويضات الإلكترونية على تحسين الأداء المؤسسي؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الأساسي للدراسة في:

"دراسة أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على وزارة الإعلام بالرياض".

ويتم تحقيق هذا الهدف الرئيس من خلال مجموعة الأهداف الفرعية التالية:

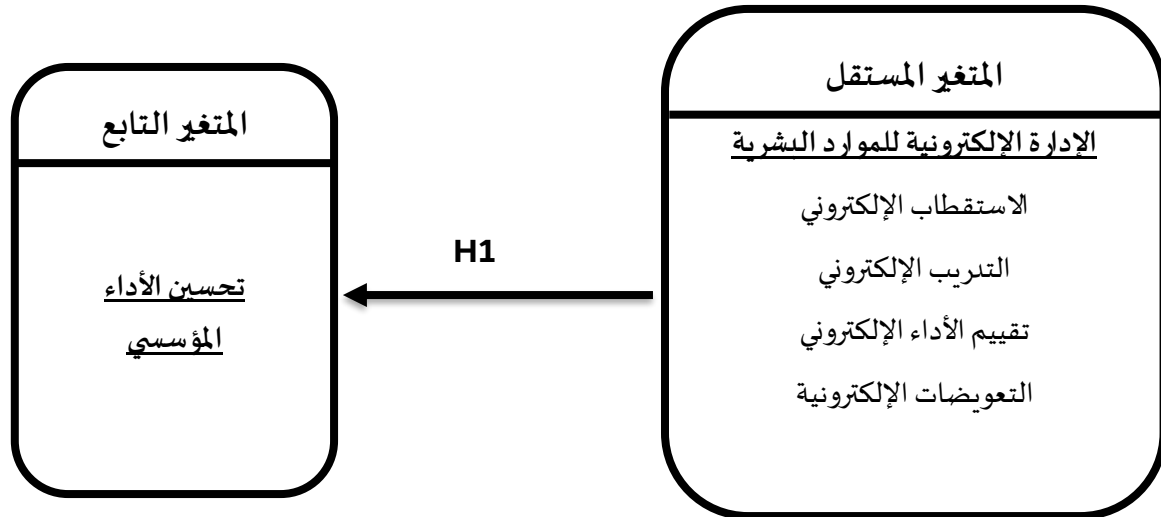
1. قياس أثر الاستقطاب الإلكتروني على تحسين الأداء المؤسسي.
2. قياس أثر التدريب الإلكتروني على تحسين الأداء المؤسسي.
3. قياس أثر تقييم الأداء الإلكتروني على تحسين الأداء المؤسسي.
4. قياس أثر التعويضات الإلكترونية على تحسين الأداء المؤسسي.

رابعاً: فروض الدراسة:

في ضوء طبيعة المشكلة والهدف الأساسي للدراسة وما يشتق منه من أهداف فرعية، تتمثل فروض الدراسة في الفروض التالية:

- **الفرض الرئيس الأول H1:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي. ويتم تقسيم الفرض الأول إلى عدد من الفروض الفرعية تتمثل فيما يلي:
 - **الفرض الفرعي الأول H1a:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب الإلكتروني وتحسين الأداء المؤسسي.
 - **الفرض الفرعي الثاني H1b:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتحسين الأداء المؤسسي.
 - **الفرض الفرعي الثالث H1c:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الإلكتروني وتحسين الأداء المؤسسي.
 - **الفرض الفرعي الرابع H1d:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التعويضات الإلكترونية وتحسين الأداء المؤسسي.

خامساً: نموذج الدراسة:



الإطار المعتمد للدراسة (العلاقات بين متغيرات الدراسة)

سادساً: أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور الهام الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في نجاح واستمرارية المنظمات، وأهمية مدى فاعلية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في زيادة فاعلية الأداء المؤسسي بالتطبيق على وزارة الإعلام بالرياض.

سابعاً: الإطار النظري:

(أ) الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

تمثلت إدارة الموارد البشرية، حتى الثمانينيات من القرن الماضي، في شكل إدارة شؤون الموظفين، وهي عمليات تشكيل سياسة معينة في بيئة العمل، بما في ذلك الاستقطاب، والتدريب، وتقييم الأداء، والتعويضات، إلى جانب انضباط العمل، وإدارة القضايا الصحية، وتحديد المبادئ الأساسية؛ وصنع القرار والتنفيذ. ومنذ عام 2000م، تعد إدارة الموارد البشرية في صورة "إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية" شريكاً استراتيجياً مهماً لتشكيل القيم المستهدفة. أما في الوقت الحاضر، ومع الاستخدام الفعال للتكنولوجيا، تقوم المنظمات بتحويل وإعادة ترتيب عمليات سير العمل من عصر صناعي إلى عصر معلوماتي، لذلك خضعت إدارة الموارد البشرية لعملية تحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (Naser et al., 2017).

وتماشياً مع التطورات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أصبحت الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ظاهرة شائعة، وموضوعاً حيوياً وبارزاً في الأدبيات الأكاديمية، وهناك العديد من المصطلحات التي استخدمت لوصف هذه الظاهرة، مثل: إدارة الموارد البشرية الافتراضية، والموارد البشرية المستندة إلى الويب، والأعمال التجارية بين الموظفين، وأنظمة إدارة الموارد البشرية المستندة إلى الحاسوب (AlHamad et al., 2022).

كما تغطي الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية جميع تقنيات التكامل والمستويات بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات بهدف إيجاد القيمة داخل المنظمات، بالإضافة إلى ذلك تقدم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية آليات تسهل جمع واستعادة وتحديث البيانات

الموجودة المتعلقة بمعرفة الموظفين ومهاراتهم وكفاءاتهم، والوصول إلى البيانات عند الحاجة. وهذا النوع من الإدارة يمثل عملية تكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات بهدف خلق قيمة للموظفين والإدارة في المنظمة. ويستنتج الباحث مما سبق، بأن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي منهجية إدارية تقوم على الاستيعاب الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات وتوظيفها في ممارسة جميع الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية.

أنواع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

بالرغم من وجود العديد من تصنيفات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، إلا أنها تنطوي بشكل أساسي على ثلاثة أنواع هي: التشغيلية والعلائقية والتحويلية. إذ تتمثل الأهداف التشغيلية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية عن طريق الأتمتة وإمكانيات الدعم، وتتمثل الأهداف العلائقية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين العلاقات مع أصحاب المصلحة، وتقديم خدمات إدارة الموارد البشرية، كما تهتم بالأعمال الداعمة من خلال التدريب والتوظيف وإدارة الأداء، وأخيراً، تشير الأهداف التحويلية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلى التطورات في دعم الأعمال والتوجه الاستراتيجي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مثل: إدارة المعرفة، وإعادة التوجيه الاستراتيجي (Saleh & Saleh, 2016).

أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

تتمثل أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فيما يلي (Al Shobaki et al., 2017):

1. الاستقطاب الإلكتروني (E-Requirement):

تتضمن عملية الاستقطاب جميع الممارسات والأنشطة التي تحصل من خلالها المنظمة على مواردها البشرية بالاعتماد على تحديدها الغرض من استقطاب وجذب هذه الموارد، ومع دخول التكنولوجيا الحديثة والإنترنت عالم الأعمال فقد تغيرت الطرق التقليدية التي كانت تدار بها عمليات الاستقطاب في المنظمات وأصبح الاعتماد على الإنترنت والبريد الإلكتروني من متطلبات نجاح عمليات الاستقطاب في الموارد البشرية (علي والحوري، 2017).

2. التدريب الإلكتروني (E-Training):

يعمل نظام إدارة الموارد البشرية على تقدير وتشخيص المهارات والكفاءات التي تمتلكها المنظمة، إضافة إلى المساعدة في إعداد وتحضير الخطط التطويرية والتدريبية للأفراد العاملين مع إمكانية توزيعهم وإعادة توزيعهم على الوظائف بحسب المهارات التي يمتلكونها وذلك بالتزامن مع مؤهلاتهم العلمية، بحيث تُحدد الاحتياجات التدريبية وأهداف البرامج التدريبية ومحتواها والأساليب التدريبية المقدر إتباعها والأدوات اللازمة لعملية التدريب، وكذلك تحديد الزمان والمكان التدريبي، واختيار البرنامج بصورته النهائية من أجل تنفيذه وتقييم فعاليته، وذلك لرفع مستوى جودة الأداء للموظفين الجدد أو حتى الموظفين القدامى، وتعزيز مستوى الاستقرار الوظيفي ورفع مستوى الأمان في الوظائف، وتعزيز ورفع الروح المعنوية لدى الموظفين لتأدية أعمالهم بطريقة متقنة (سعاد وآخرون، 2022).

3. تقييم الأداء الإلكتروني (E-Performance Appraisal):

تمثل إدارة الأداء الفعالة دعم رئيسي لكل من الإدارة التنفيذية والتشغيلية عن طريق توفير الوقت والمعلومات الملائمة للعمليات والأنشطة داخل وخارج المنظمة، وتتضمن هذه العمليات العديد من الأنشطة منها: قياس الأداء الكلي للمنظمة، وتحديد مسارات الأداء والتقارير، والمقارنة المرجعية الخارجية، والتنسيق لعمليات التحسين والتطوير الداخلي، وإيجاد أفضل المشاركات في المنظمة، وتحقيق مبادئ إدارة المعرفة، وبالتالي يساعد تقييم الأداء الإلكتروني للمنظمة في استدامة وتحفيز المواهب من خلال الحصول على وجهات النظر والأفكار التي يتمتع بها المنجرون في أنشطة المظمة المتنوعة (النويصر وآخرون، 2024).

4. التعويضات الإلكترونية (E-Compensations):

يعتبر تخطيط التعويضات مطلباً لجميع المنظمات، فهي تهدف إلى منح الموظفين استحقاقات مادية مباشرة وغير مباشرة مقابل أداء أعمالهم وإنجازهم لمهامهم، مثل الرواتب والمكافآت والحوافز، والتأمين الصحي، والتأمين على الحياة، والتقاعد، والمساعدة في تعليم الأبناء (الرقبان والعضاية، 2023).

(ب) تحسين الأداء المؤسسي:

يُعد الأداء المؤسسي وتطويره داخل المؤسسات من أكثر الموضوعات حداثة وأهمية في مجال الإدارة عموماً، وخاصة في ظل التحديات العالمية الجديدة وازدياد التبادل الهائل للمعلومات، وترتكز ثقافة تحسين الأداء المؤسسي على أهمية الإبداع والشفافية والكفاءة والتميز واللامركزية وتفويض الصلاحيات والتمكين الإداري (Anwar et al., 2019).

مفهوم تحسين الأداء المؤسسي:

تواجه المؤسسات العامة والخاصة بيئات ديناميكية معقدة تتأثر بالعديد من التغيرات والتحولات في ظروفها الداخلية ومعطيات بيئتها الخارجية، ويتطلب هذا من المنظمات العمل باستمرار على تحسين مستويات أدائها وتطوير قدراتها لمواجهة هذه التحديات (دياب، 2021).

لذلك، حظي تحسين الأداء المؤسسي باهتمام كبير من قبل المؤسسات لارتباطه الوثيق بنجاح المؤسسة في بيئة تنافسية متغيرة، حيث أشارت دراسة (Mitchell & Boyle, 2019) إلى أنه "مجموعة من السلوكيات وقدرات ومهارات فكرية ومعرفية يتمتع بها العاملون في المؤسسة بحيث تمكنهم من توظيفها في مجال عملهم وتخصيصهم بحيث تجعلهم ينجزون أعمالاً تتجاوز حدود معايير المؤسسة ويتفوقون على ما يقدمه الآخرون كماً ونوعاً، بالإضافة إلى تقديم أفكار ومنتجات تتصف بالحدثة والأصالة والإبداع والتميز بما يعزز من تحقيق أهداف عالية المستوى للمؤسسة".

كما أشارت دراسة (سليم، 2015) بأنه "استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات، وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى"، ويتطلب تحسين أداء أية مؤسسة إيجاد نوع من التوازن بين الجودة، والإنتاجية، والتكلفة، حيث يؤكد توازن هذه العناصر أن توقعات واحتياجات المصلحة في المؤسسة قد أخذت في الاعتبار، ويطلق على هذا المدخل المتكامل.

وبناءً على التعريفات السابقة يمكن للباحث تعريف تحسين الأداء المؤسسي بأنه الأداء الذي تنفرد به المؤسسة عن غيرها، لذا فإن تحسين الأداء المؤسسي هو حصيلة جهود العاملين في المؤسسة، وأن وجود مرؤوسين مبدعين يجعل المؤسسة مبدعة ومتميزة عن غيرها.

أهمية تحسين الأداء المؤسسي:

تبرز أهمية تحسين الأداء من خلال مساعدته للمنظمة على وضع المعايير اللازمة لتطوير رسالتها، والذي بدوره يؤدي إلى ما يلي (George et al., 2019):

1. الكشف عن العناصر ذات الكفاءة ووضعها في المواقع المناسبة.
2. تحديد العناصر التي تحتاج إلى دعم وتطوير للهوض بالأداء.
3. التأكد من تحقيق التنسيق بين مختلف أقسام المنظمة.
4. تشخيص الأخطاء والانحرافات واتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجتها.
5. تحقيق الشمولية والعقلانية في عمليتي التخطيط واتخاذ القرار.
6. خلق بيئة تدعم وتحافظ على التحسين المستمر.
7. تحسين المشاركة والمسؤولية الجماعية، وتشجيع العمل الجماعي.
8. زيادة الثقة وتحسين أداء العمل، وزيادة التعاون بين الإدارات.
9. متابعة أدوات قياس الأداء من خلال خلق بيئة تدعم وتحافظ على التحسين المستمر.

خطوات تحقيق تحسين الأداء المؤسسي:

أشارت دراسة (Ridwan, 2021) إلى أن هناك عدة خطوات يمكن إتباعها لتحقيق تحسين الأداء:

1. وضع معايير أداء عالية لكل العاملين بالمؤسسة والعمل على رفعها بشكل تدريجي.
 2. تطوير المدراء من خلال إسناد أعمال جديدة إليهم وإتباع أسلوب التناوب الوظيفي.
 3. الحرص على تعليم الجميع بشكل مستمر، وعدم إبقاء العاملين ذوي القدرات العالية في مواقعهم فترة أطول من الحد المقرر.
 4. العمل على إجراء تعديلات في بيئة العمل بشكل مستمر كالثقافة التنظيمية وسياساتها وهيكلها.
 5. العمل على تزويد كل مستويات المؤسسة بمواهب جديدة وتوظيف مدراء مناسبين لحل المشاكل.
- ويرى الباحث أنه من أهم الأسباب التي تدفع المؤسسات للسعي نحو تحسين الأداء هي معدلات التغير السريعة نظراً للتكنولوجيا المتطورة، وزيادة حدة المنافسة بين المنظمات، والعمل على المحافظة على استقرار المؤسسة ومكانتها في ظل بيئة تنافسية، وتنامي الشعور بالجودة لتلبية احتياجات المستفيدين.

ثامناً: الدراسات السابقة:

1. دراسة الحموز (2016) بعنوان: "أثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المنظمي: دراسة تطبيقية في الملكية الأردنية": هدفت الدراسة إلى قياس أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية داخل المنظمة على الأداء المؤسسي من حيث الابتكار، ورضا العملاء، والوقت للسوق، والتكيف السريع وعمليات الموارد البشرية. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة الملكية الأردنية. وتم توزيع 120 استبانة على عينة الدراسة، وتم استرجاع 79 استبانة كانت صالحة لتحليل البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك تأثير دال إحصائياً عند تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المؤسسي، وأوصت الدراسة الشركات في استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات والاستثمار فيها لما له من تأثير في زيادة فعالية الأداء المؤسسي وكفاءته، تمكين الشركات على التكيف بسرعة مع التغيرات الخارجية، وتلبية الاحتياجات المتغيرة للعملاء في وقت قصير، وأخيراً، أثبتت نتائج الدراسة أن استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يساعد المنظمات على خفض التكاليف، وتحسين الإجراءات من أجل تشغيل العمليات والمهام بشكل أسرع.
2. دراسة AlHamad et al. (2022) بعنوان: "The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan": هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على التميز المؤسسي، وركزت على شركات الاتصالات العاملة في الأردن. وتم جمع البيانات بشكل أساسي من خلال استبيانات ذاتية الإبلاغ تم إنشاؤها في نماذج Google وتوزيعها على عينة مقصودة من كبار المديرين عبر البريد الإلكتروني. وتم استخدام AMOSv24 لاختبار فرضيات الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي على الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات في الأردن، وهذا يوضح أن تبني إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مكن الشركات من استقطاب أفراد مؤهلين من مناطق جغرافية متعددة مما ساهم في تنوع القوى العاملة وخلق ثقافة تنظيمية جديدة بمعارف ومهارات متنوعة تمتلك أفكاراً إبداعية وذلك من خلال العمل الجماعي وتبادل المعلومات ونشر المعرفة وهذا ساهم في تحقيق قدرات الشركة على التعلم والتي تستطيع صياغة أهداف دقيقة وأيضاً متابعة تحقيق الأهداف، بالإضافة إلى أن التدريب يعطي الموظف المهارات المطلوبة خاصة إذا تم متابعته وتحديد احتياجات العامل بأساليب علمية تعتمد على استخدام الأدوات الإلكترونية مما يمكن الموظفين من زيادة قدراتهم على اتخاذ القرارات الفردية في إنجاز المهام باستخدام الخبرة المتراكمة لديهم. ويوصي الباحثون المديرين وصناع القرار في شركات الاتصالات في الأردن بالاستثمار في أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، والتي يمكن أن تساعدهم في تنفيذ ممارسات الموارد البشرية إلكترونياً بشكل كامل، والحصول على وفورات اقتصادية والقدرة على جذب المواهب.

3. دراسة Gampine et al. (2023) بعنوان: "Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis": استهدفت هذه الدراسة معرفة أثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي بالإضافة إلى دراسة الدور الوسيط للبيئة الخارجية ودراسة الدور الوسيط لبيئة تكنولوجيا المعلومات. وتم استخدام المنهج الوصفي بعينة دراسية بلغ عددها 266 موظفاً من قطاع الخدمات في غانا. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لرقمنة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي بحيث يتم تحديثها وتطويرها بما يتوافق مع التطور الجديد لبيئة تكنولوجيا المعلومات في ظل البيئة الخارجية.

4. دراسة Nyathi & Kekwaletswe, (2024) بعنوان: "Electronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: inclusion of employee outcomes as contextual variables": هدفت هذه الدراسة إلى تحليل ما إذا كانت نتائج الموظفين لأداء الموظفين ورضاهم الوظيفي تعزز تأثير استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المؤسسي. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال دراسة استقصائية شملت 35 منظمة تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ونتائج الموظفين، كما يتوسط أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي العلاقة بين استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء المؤسسي. ويعتبر أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي متغيرات تميز إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الفعالة. ومن ثم ينبغي على المنظمات أن تستثمر في الموظفين من أجل تعظيم إمكانات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وينبغي أن يسبق نشر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مستويات عالية من أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، من أجل تحسين الأداء المؤسسي.

تاسعاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال وصف متغيرات الدراسة المتمثلة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتحسين الأداء المؤسسي، ويتم استخدام التحليل الإحصائي الوصفي، واختبار فرضياتها لتحقيق أهدافها، ومعرفة التغيرات والتباينات في الأداء المؤسسي بسبب التغيرات التي تحدثها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

عاشراً: مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين في وزارة الإعلام بالرياض، ويقوم الباحث بأخذ عينة ميسرة من الموظفين في وزارة الإعلام في الرياض لتوفير بيانات مبدئية حول الموضوع، نظراً لقيود البحث المتعلقة بالوقت والإمكانات، اقتضت الدراسة على عينة صغيرة مكونة من 60 مفردة، بعد مراجعة الجداول الإحصائية الخاصة بتحديد حجم العينة عند درجة ثقة 95%، وانحراف معياري 5%، وذلك بمراعاة حجم مجتمع البحث، ودرجة الدقة المطلوبة في النتائج، ومع ذلك، يجب أخذ هذا الحجم المحدود في الاعتبار عند تعميم النتائج على المجتمع الأكبر.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تهدف عملية التحليل الإحصائي للبيانات إلى التحقق من جودة المقاييس المستخدمة للتعبير عن المتغير محل البحث، من خلال استخدام تحليل العامل الاستكشافي، وتحليل الارتباط، وأخيراً تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس اختبار فروض الدراسة، حيث قام الباحث أولاً بعرض تفصيلي لعينة البحث، مبينة مدى توافقها أو اختلافها مع مجتمع البحث، كما قام الباحث بإجراء الإحصاء الوصفي لبنود متغيرات البحث، موضحة الوسط الحسابي الذي يعكس ميول المستقصي منهم، والانحراف المعياري الذي يوضح مدى التشتت، ومعامل الاختلاف، والترتيب.

كما قام الباحث بإجراء تحليل العامل الاستكشافي (EFA) لاستبعاد بنود متغيرات البحث ذات معاملات التحميل الضعيفة أو الأقل، مع بيان الصلاحية (Validity) والثبات والثقة لمتغيرات البحث (Reliability)، كما تناولت إجراءات التحليل الإحصائي، والأساليب التي تم استخدامها في تحقيق أهداف البحث، وبدأ باختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات وصدق محتوى استقصاء البحث، والاتساق الداخلي لدراسة العلاقة بين إجمالي البعد بأبعاده الفرعية، وكذلك الإحصاء التحليلي متمثلاً في استخدام معامل ارتباط بيرسون، لقياس اتجاه العلاقة وقوتها، وتحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس اختبار فروض الدراسة.

تحليل الثقة:

يندرج مفهوم الثقة إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة ولكن لقياس نفس الخاصية أو الظاهرة محل الدراسة وباستخدام نفس مجموعة المستقصي منهم (ادريس، 2012). تعد طريقة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha أكثر الطرق التي يتم الاعتماد عليها في تقييم الثقة والثبات نظراً لأنها على درجة عالية من الدقة من حيث قدرتها على قياس التوافق أو الاتساق بين المحتويات المتعددة للمقياس المستخدم، ويعمل هذا المقياس على قياس عدة معاملات ارتباط ثم حساب متوسطها الحسابي وكلما اقتربت من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على ارتفاع درجة الثبات الخاصة بالاتساق الداخلي في عملية القياس للظاهرة محل الدراسة وبعد 0.80 ذو مستوى متميز من الثقة وكذلك يعد (0.50-0.60) مقبولاً في الدراسات الاستكشافية، ويتم تحديد المعامل الكلي للارتباط بين بنود المقياس Item Total Correlation وهو يشير إلى معامل ارتباط كل بند بالمعامل الإجمالي للارتباط بحيث يعكس كل عامل من العوامل قدرته على قياس الظاهرة محل الدراسة ومدى اتساقه مع غيره من باقي البنود في نفس الموضوع ويجب استبعاد البنود ذات معاملات الارتباط المنخفضة لأنها تدل على مستوى ثقة وثبات منخفض خاصة إذا كان العدد المستخدم منها لقياس موضوع محدد كبير نسبياً.

جدول (1) اختبار الثقة والثبات Cronbach's Alpha

| المتغيرات الكامنة | البنود | معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha | المعامل الكلي للارتباط |
|----------------------|--------|--|---------------------------|
| الاستقطاب الإلكتروني | Q1 | 0.780 | 0.392 |
| | Q2 | 0.762 | 0.472 |
| | Q3 | 0.767 | 0.526 |
| | Q4 | 0.758 | 0.579 |
| | Q5 | 0.760 | 0.642 |
| التدريب الإلكتروني | Q6 | 0.743 | 0.646 |
| | Q7 | 0.748 | 0.385 |
| | Q8 | 0.721 | 0.299 |
| | Q9 | 0.734 | 0.386 |
| | Q10 | 0.772 | 0.312 |

| المتغيرات الكامنة | البندود | معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha | المعامل الكلي للارتباط |
|---|---------|--|---------------------------|
| تقييم الأداء الإلكتروني | Q11 | 0.741 | 0.371 |
| | Q12 | 0.772 | 0.411 |
| | Q13 | 0.805 | 0.460 |
| | Q14 | 0.811 | 0.633 |
| | Q15 | 0.788 | 0.679 |
| | Q16 | 0.785 | 0.712 |
| | Q17 | 0.794 | 0.691 |
| التعويضات الإلكترونية | Q18 | 0.738 | 0.510 |
| | Q19 | 0.763 | 0.649 |
| | Q20 | 0.771 | 0.541 |
| | Q21 | 0.780 | 0.552 |
| | Q22 | 0.782 | 0.560 |
| | Q23 | 0.722 | 0.382 |
| | Q24 | 0.730 | 0.492 |
| تحسين الأداء المؤسسي | Q25 | 0.755 | 0.530 |
| | Q26 | 0.760 | 0.571 |
| | Q27 | 0.757 | 0.639 |
| | Q28 | 0.767 | 0.640 |
| | Q29 | 0.780 | 0.389 |
| | Q30 | 0.765 | 0.285 |
| | Q31 | 0.769 | 0.331 |
| | Q32 | 0.771 | 0.321 |
| معامل كرونباخ ألفا الكلي Cronbach's Alpha | | 0.796 | |

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS بناءً على البيانات المجمعة من استبيانات العينة.

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل كرونباخ ألفا لجميع المتغيرات سواء المستقلة المتمثلة في الإدارة الإلكترونية أو المتغير التابع المتمثل في تحسين الأداء المؤسسي أعلى من 0.70 ومن ثم توجد درجة ثقة وثبات عالية، خاصة بالاتساق الداخلي في عملية القياس للظاهرة محل البحث، كما يتضح أن معاملات الارتباط لجميع المتغيرات الكامنة تجاوزت الحد الأدنى المقبول؛ مما يشير إلى قوة وقدرة هذه البنود على قياس الخاصية موضوع القياس، كما يبلغ معامل كرونباخ ألفا بشكل عام 0.796 مما يدل على إمكانية الاعتماد على المقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بشكل عام؛ نظراً لأنها تتمتع بدرجة ثقة وثبات ممتازة.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث:

أولاً: الإحصاء الوصفي لعبارات "الاستقطاب الإلكتروني"، ويشتمل على 5 عبارات:

جدول (2) الإحصاء الوصفي لعبارات "الاستقطاب الإلكتروني" (ن=60)

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | مستوى الموافقة |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------------|----------------|
| 1 | يحق استخدام النماذج الإلكترونية في عملية الاختيار الشفافية في عملية التعيين والاختيار. | 4.30 | 0.85 | 3 | مرتفع جداً |
| 2 | يقلل اختيار المرشح للتعيين إلكترونياً من معدل دوران العمل للموظفين. | 4.25 | 0.88 | 4 | مرتفع جداً |

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | مستوى الموافقة |
|---------------|---|-----------------|-------------------|--------------|----------------|
| 3 | تعزز الأدوات والتقنيات المتقدمة من معدل نجاح الاستقطاب وعملية الاختيار. | 4.34 | 0.77 | 2 | مرتفع جداً |
| 4 | يتم الاستقطاب لكل عملية توظيف من خلال نموذج إلكتروني. | 4.38 | 0.76 | 1 | مرتفع جداً |
| 5 | لدى الوزارة خادم إلكتروني داخلي متصل مع نظام الموارد البشرية. | 4.21 | 0.89 | 5 | مرتفع جداً |
| المتوسط العام | | 4.29 | 0.83 | مرتفع جداً | |

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS بناءً على البيانات المجمعة من استبيانات العينة.

بناءً على نتائج الجدول (2) الذي يتناول الإحصاء الوصفي لعبارات (الاستقطاب الإلكتروني) يتبين أنه يوجد مستوى مرتفع من (الاستقطاب الإلكتروني) لدى العاملين في وزارة الإعلام بالرياض، وذلك يعزى إلى ارتفاع المتوسط الحسابي للفقرات الخمس التي تكون هذا البُعد، حيث بلغ (4.29) من (5.00)، وهو متوسط مرتفع جداً.

ثانياً: الإحصاء الوصفي لعبارات "التدريب الإلكتروني"، ويشتمل على 7 عبارات:

جدول (3) الإحصاء الوصفي لعبارات "التدريب الإلكتروني" (ن=60)

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | مستوى الموافقة |
|---------------|---|-----------------|-------------------|--------------|----------------|
| 1 | تفضل الوزارة استخدام أدوات التعلم الإلكتروني عن الأساليب التقليدية من أجل التعلم. | 4.23 | 0.90 | 4 | مرتفع جداً |
| 2 | تدعم الوزارة المهارات الإلكترونية في التدريب. | 4.12 | 0.95 | 5 | مرتفع |
| 3 | معظم عمليات التدريب في الوزارة تتم من خلال التدريب والتعلم الإلكتروني. | 4.38 | 0.77 | 1 | مرتفع جداً |
| 4 | تحدد الوزارة حاجات تدريب الموظفين من خلال نظام الموارد البشرية الإلكتروني. | 4.33 | 0.85 | 2 | مرتفع جداً |
| 5 | تنجز الوزارة تقييم الاحتياجات التدريبية من خلال نظام الموارد البشرية الإلكتروني. | 4.29 | 0.88 | 3 | مرتفع جداً |
| 6 | يتم تسجيل بيانات التدريب عن الموظف وتكون متاحة لبراها جميع الموظفين. | 3.93 | 0.98 | 7 | مرتفع |
| 7 | تمتلك الوزارة دليل تدريب ومقررات عبر الانترنت. | 4.02 | 0.97 | 6 | مرتفع |
| المتوسط العام | | 4.18 | 0.90 | مرتفع جداً | |

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS بناءً على البيانات المجمعة من استبيانات العينة.

بناءً على نتائج الجدول (3) الذي يتناول الإحصاء الوصفي لعبارات (التدريب الإلكتروني) يتبين أنه يوجد مستوى مرتفع من (التدريب الإلكتروني) لدى العاملين في وزارة الإعلام بالرياض، وذلك يعزى إلى ارتفاع المتوسط الحسابي للفقرات السبع التي تكون هذا البُعد، حيث بلغ (4.18) من (5.00)، وهو متوسط مرتفع جداً.

ثالثاً: الإحصاء الوصفي لعبارات "تقييم الأداء الإلكتروني"، ويشتمل على 5 عبارات:

جدول (4) الإحصاء الوصفي لعبارات "تقييم الأداء الإلكتروني" (ن=60)

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | مستوى الموافقة |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------------|----------------|
| 1 | يستطيع الموظف تقييم ذاته من خلال نظام الموارد البشرية الإلكتروني. | 4.23 | 0.90 | 5 | مرتفع جداً |

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | مستوى الموافقة |
|---------------|---|-----------------|-------------------|--------------|----------------|
| 2 | تستطيع الوزارة والموظف أن يراجعوا ويناقشوا معاً الأداء من خلال نظام الموارد البشرية الإلكتروني. | 4.38 | 0.77 | 2 | مرتفع جداً |
| 3 | مجالات تقييم وتطوير الأداء متاحة في نظام الموارد البشرية الإلكتروني. | 4.33 | 0.85 | 3 | مرتفع جداً |
| 4 | يمكن للموظف رؤية نتيجة تقييم ومراجعة أدائه السنوي من خلال نظام الموارد البشرية الإلكتروني. | 4.29 | 0.88 | 4 | مرتفع جداً |
| 5 | تستخدم الوزارة برنامج تقييم الأداء الإلكتروني لأغراض تقييم الموظفين. | 4.45 | 0.77 | 1 | مرتفع جداً |
| المتوسط العام | | 4.33 | 0.83 | مرتفع جداً | |

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS بناءً على البيانات المجمعة من استبيانات العينة.

بناءً على نتائج الجدول (4) الذي يتناول الإحصاء الوصفي لعبارات (تقييم الأداء الإلكتروني) يتبين أنه يوجد مستوى مرتفع من (تقييم الأداء الإلكتروني) لدى العاملين في وزارة الإعلام بالرياض، وذلك يعزى إلى ارتفاع المتوسط الحسابي للفقرات الخمس التي تكون هذا البُعد، حيث بلغ (4.33) من (5.00)، وهو متوسط مرتفع جداً.

رابعاً: الإحصاء الوصفي لعبارات "التعويضات الإلكترونية"، ويشتمل على 5 عبارات:

جدول (5) الإحصاء الوصفي لعبارات "التعويضات الإلكترونية" (ن=60)

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | مستوى الموافقة |
|---------------|---|-----------------|-------------------|--------------|----------------|
| 1 | تمكن أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من تكامل عمليات ربط إدارة الأداء مع التعويضات. | 4.17 | 0.76 | 1 | مرتفع |
| 2 | تعزز أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من تقديم تقارير حول التعويضات للموظفين. | 4.17 | 0.78 | 2 | مرتفع |
| 3 | أفضل أن أجد ملخص راتي على الانترنت من الحصول عليه مطبوع ورقياً. | 4.09 | 0.91 | 4 | مرتفع |
| 4 | بيانات المكافآت متاحة للموظف من خلال نظام الموارد البشرية الإلكتروني. | 3.29 | 1.00 | 5 | متوسط |
| 5 | تعزز الوزارة استخدام الأجهزة الإلكترونية لحساب الراتب. | 4.12 | 0.89 | 3 | مرتفع |
| المتوسط العام | | 3.96 | 0.87 | مرتفع | |

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS بناءً على البيانات المجمعة من استبيانات العينة.

بناءً على نتائج الجدول (5) الذي يتناول الإحصاء الوصفي لعبارات (التعويضات الإلكترونية) يتبين أنه يوجد مستوى مرتفع من (التعويضات الإلكترونية) لدى العاملين في وزارة الإعلام بالرياض، وذلك يعزى إلى ارتفاع المتوسط الحسابي للفقرات الخمس التي تكون هذا البُعد، حيث بلغ (3.96) من (5.00)، وهو متوسط مرتفع جداً.

خامساً: الإحصاء الوصفي لعبارات "تحسين الأداء المؤسسي"، ويشتمل على 10 عبارات:

جدول (6) الإحصاء الوصفي لعبارات "تحسين الأداء المؤسسي" (ن=60)

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | مستوى الموافقة |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------------|----------------|
| 1 | تعتبر كل من رؤية ورسالة وأهداف الوزارة واضحة ومتاحة للاطلاع من قبل الجميع. | 4.16 | 0.71 | 2 | مرتفع |

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | مستوى الموافقة |
|---------------|---|-----------------|-------------------|--------------|----------------|
| 2 | يلتزم العاملون بأساليب العمل المقررة من قبل الوزارة في أداء مهام وظائفهم. | 3.67 | 0.90 | 9 | مرتفع |
| 3 | يحرص العاملون على الالتزام بالقوانين والتعليمات. | 4.17 | 0.69 | 1 | مرتفع |
| 4 | يحرص العاملون على الالتزام بخدمة العملاء بشكل كفؤ. | 3.63 | 0.92 | 10 | مرتفع |
| 5 | يتم تقييم أداء العاملين بشكل دوري. | 4.11 | 0.74 | 3 | مرتفع |
| 6 | توفر الوزارة فرص لتحسين المهارات للعاملين. | 3.98 | 0.80 | 6 | مرتفع |
| 7 | تقوم الوزارة بإنجاز أهدافها في الوقت المحدد. | 4.08 | 0.77 | 4 | مرتفع |
| 8 | تشجع الوزارة العاملين فيها على المبادرات للارتقاء بالخدمات التي تقدمها. | 4.02 | 0.79 | 5 | مرتفع |
| 9 | تتسم إجراءات العمل بالوزارة بالمرونة. | 3.86 | 0.84 | 7 | مرتفع |
| 10 | هناك توافق ما بين أهداف العاملين وأهداف الوزارة. | 3.72 | 0.88 | 8 | مرتفع |
| المتوسط العام | | 3.94 | 0.80 | مرتفع | |

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS بناءً على البيانات المجمعة من استبيانات العينة.

بناءً على نتائج الجدول (6) الذي يتناول الإحصاء الوصفي لعبارات (تحسين الأداء المؤسسي) يتبين أنه يوجد مستوى مرتفع من (تحسين الأداء المؤسسي) لدى العاملين في وزارة الإعلام بالرياض، وذلك يعزى إلى ارتفاع المتوسط الحسابي للفقرات العشرة التي تكون هذا البُعد، حيث بلغ (3.94) من (5.00)، وهو متوسط مرتفع جداً.

ومن خلال مشكلة البحث وأهداف البحث لمحاوّر "أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على وزارة الإعلام بالرياض"، قام الباحث باستخدام تحليل الارتباط والانحدار الخطي البسيط، لاختبار فروض البحث، كما يلي:

أولاً: معامل الارتباط بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي باستخدام معامل ارتباط بيرسون:

جدول رقم (7) العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي باستخدام معامل ارتباط بيرسون

| المتغير التابع | المتغير المستقل | معامل الارتباط (r) | مستوى المعنوية | درجة العلاقة | النتيجة (الدلالة) |
|----------------------|-------------------------------------|--------------------|----------------|--------------|-------------------|
| تحسين الأداء المؤسسي | الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية | 0.773 | **0.01 | قوية | دالة |

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

يتضح من معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي حيث بلغ معامل الارتباط (0.773)، بمستوى معنوية أقل من (0.05) وبمستوى ثقة 99%.

ثانياً: تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear regression لقياس تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحسين الأداء المؤسسي لموظفي وزارة الإعلام بالرياض.

جدول رقم (8) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحسين الأداء المؤسسي لموظفي وزارة الإعلام بالرياض.

| المتغير التابع | المتغير المستقل | معامل الانحدار β_i | قيمة "ت" | | قيمة "ف" | | معامل التحديد R2 |
|----------------------|-------------------------------------|--------------------------|----------|------------------|----------|------------------|------------------|
| | | | القيمة | المستوى المعنوية | القيمة | المستوى المعنوية | |
| تحسين الأداء المؤسسي | الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية | 0.471 | 16.06 | **0.01 | 212.8 | **0.01 | 82% |

**** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01).**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

1. معامل التحديد (R^2): نجد أن المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية) يفسر (82%) من التغير الكلي في المتغير التابع (تحسين الأداء المؤسسي)، وباقي النسبة ترجع إلى عدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفترض إدراجها ضمن النموذج، والتي يصعب قياسها.
 2. اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (T-test) نجد أن المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية) ذو تأثير معنوي إيجابي على المتغير التابع (تحسين الأداء المؤسسي)، حيث بلغت قيمة "ت" (16.06)، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.05).
 3. اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث إن قيمة اختبار (F-test) هي (212.8)، وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (0.05)، مما يدل على جودة نموذج الانحدار على تحسين الأداء المؤسسي، ومن ثم قبول الفرض الرئيس الأول (H_1) القائل بأنه يوجد تأثير إيجابي معنوي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي دراسة حالة على وزارة الإعلام بالرياض عند مستوى معنوية 1% وبمستوى ثقة 99%.
- ومن ثم قبول الفروض الفرعية:
- قبول الفرض الفرعي الأول (H_{1a}): القائل بأنه يوجد تأثير إيجابي معنوي للاستقطاب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض عند مستوى معنوية 1% وبمستوى ثقة 99%.
 - تظهر النتائج أن الاستقطاب الإلكتروني له تأثير مباشر على تحسين الأداء المؤسسي، حيث يعزز من دقة اختيار الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.
 - قبول الفرض الفرعي الثاني (H_{1b}): القائل بأنه يوجد تأثير إيجابي معنوي للتدريب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض عند مستوى معنوية 1% وبمستوى ثقة 99%.
 - أثبتت الدراسة أن التدريب الإلكتروني يساهم في تطوير المهارات الوظيفية مما يزيد من كفاءة الأداء المؤسسي.
 - قبول الفرض الفرعي الثالث (H_{1c}): القائل بأنه يوجد تأثير إيجابي معنوي لتقييم الأداء الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض عند مستوى معنوية 1% وبمستوى ثقة 99%.
 - تشير النتائج إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لتقييم الأداء الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي، مما يعني أن استخدام أنظمة إلكترونية لتقييم الأداء يساهم بشكل مباشر في تعزيز كفاءة وفعالية الموظفين داخل وزارة الإعلام.
 - هذا التأثير يمكن تفسيره بالآتي:
 - زيادة الشفافية والدقة: نظام تقييم الأداء الإلكتروني يوفر عملية تقييم دقيقة تعتمد على معايير واضحة، مما يعزز من ثقة الموظفين في النظام الإداري.
 - تحديد نقاط القوة والضعف: يمكن النظام الإلكتروني الإدارة من تحديد الفجوات في أداء الموظفين واقتراح خطط تدريبية أو تطويرية ملائمة.
 - تحفيز الموظفين: إتاحة نتائج التقييم بشكل مباشر للموظفين يزيد من حافزهم لتحسين أدائهم بناءً على معايير قابلة للقياس.
 - قبول الفرض الفرعي الرابع (H_{1d}): القائل بأنه يوجد تأثير إيجابي معنوي للتعويضات الإلكترونية في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض عند مستوى معنوية 1% وبمستوى ثقة 99%.
 - أثبتت الدراسة وجود تأثير إيجابي معنوي للتعويضات الإلكترونية على تحسين الأداء المؤسسي. هذا التأثير يبرز دور الأنظمة الإلكترونية في إدارة التعويضات في تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين.
 - هذا الأثر يمكن توضيحه من خلال النقاط التالية:
 - سهولة الوصول إلى المعلومات: توفر الأنظمة الإلكترونية بيانات شفافة حول المكافآت والتعويضات، مما يعزز من رضا الموظفين وثقتهم في الإدارة.
 - تعزيز التحفيز الوظيفي: الإدارة الفعالة للتعويضات عبر الأنظمة الإلكترونية تساهم في تشجيع الموظفين على تحسين أدائهم للوصول إلى مكافآت مستحقة.
 - تقليل الأخطاء الإدارية: استخدام التكنولوجيا يقلل من احتمالية الأخطاء في حساب الرواتب والمزايا، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المؤسسي.

الخاتمة:

توصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تُعد أداة فعالة لتحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض. أبرزت النتائج التأثير الإيجابي للاستقطاب الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية. يعكس ذلك أهمية دمج التكنولوجيا في الممارسات الإدارية لتحقيق الكفاءة والفعالية.

إن التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية لا يعزز الكفاءة المؤسسية فحسب، بل يعكس أيضاً تبني الوزارة لاستراتيجيات مبتكرة للتعامل مع بيئة الإعلام المتغيرة. على سبيل المثال، يساعد الاستقطاب الإلكتروني في جذب مواهب متخصصة في المجالات الرقمية التي تتطلبها السوق الإعلامية المتطورة، كما يدعم التدريب الإلكتروني تطوير مهارات الموظفين لمواجهة التحديات المهنية المستجدة.

النتائج والتوصيات

يتضح للباحث – من خلال نتائج التحليل التطبيقي – ما يلي:

1. يوجد تأثير إيجابي معنوي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي على وزارة الإعلام بالرياض عند مستوى معنوية 1% وبمستوى ثقة 99%.
 2. يوجد تأثير إيجابي معنوي للاستقطاب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض عند مستوى معنوية 1% وبمستوى ثقة 99%.
 3. يوجد تأثير إيجابي معنوي للتدريب الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض عند مستوى معنوية 1% وبمستوى ثقة 99%.
 4. يوجد تأثير إيجابي معنوي لتقييم الأداء الإلكتروني في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض عند مستوى معنوية 1% وبمستوى ثقة 99% وهذا يسهم في تعزيز الشفافية والرضا الوظيفي، وهو ما يعد ضرورياً لتحقيق التميز المؤسسي.
 5. يوجد تأثير إيجابي معنوي للتعويضات الإلكترونية في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض عند مستوى معنوية 1% وبمستوى ثقة 99% وهذا يمكن أن يعزز من الروح المعنوية للموظفين ويزيد من إنتاجيتهم، مما يشير إلى أهمية تبني سياسات إدارة رقمية متكاملة.
 6. رغم النتائج الإيجابية، يقر الباحث بأن حجم العينة الصغيرة (60 مفردة) يشكل تحدياً لتعميم النتائج على مستوى أوسع. بناءً على نتائج الدراسة التي أظهرت وجود تأثير إيجابي معنوي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام بالرياض، يرى الباحث أن هذه النتائج تعكس بوضوح أهمية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية لتعزيز الكفاءة والفعالية التنظيمية.
- يعتقد الباحث أن دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لا يقتصر فقط على تحسين العمليات اليومية مثل الاستقطاب الإلكتروني أو تقييم الأداء، بل يمتد ليشمل التأثير العميق على الثقافة التنظيمية للوزارة. على سبيل المثال، الاستقطاب الإلكتروني يعزز من الشفافية في التوظيف، مما يسهم في بناء الثقة بين الموظفين والإدارة. أما التدريب الإلكتروني، فإنه يشير إلى تحول الوزارة نحو نموذج أكثر تطوراً للتعليم والتطوير المستمر، مما يهيئ الموظفين للتكيف مع التحديات التكنولوجية والمهنية.
- يرى الباحث أيضاً أن نتائج الفرضيتين الفرعيتين الثالثة والرابعة تشير إلى أهمية استخدام الأدوات الإلكترونية لتقييم الأداء وإدارة التعويضات، إذ أن هذه الأدوات لا تسهم فقط في تعزيز رضا الموظفين، بل تساعد أيضاً في تحقيق العدالة والمساواة، وهو ما يُعد عنصراً جوهرياً في تحسين الروح المعنوية والإنتاجية. ويعتقد الباحث أن هذا الجانب يمكن أن يُصنع نموذجاً يُحتذى به لبقية المؤسسات الحكومية التي تسعى لتحسين أدائها المؤسسي.

وأخيراً، يرى الباحث أن التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية يمثل فرصة استراتيجية لتسريع تنفيذ الخطط المؤسسية وتحقيق أهدافها بكفاءة أعلى. إلا أنه يشدد على أن فعالية هذا التحول تعتمد على وجود بيئة تنظيمية داعمة، تتسم بالمرونة وقبول التغيير. لذا، يُوصي الباحث بأن تواصل الوزارة استثمارها في الأنظمة الإلكترونية وتوفير التدريب اللازم للموظفين لضمان تحقيق أقصى استفادة من هذه الأنظمة.

وفي ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:

1. تعزيز التوعية والتدريب المناسب للموظفين والإداريين حول استخدام وفهم الأدوات والتقنيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
2. التأكيد على أهمية التواصل الإلكتروني بين المدراء والعاملين وتشجيع المشاركة الفاعلة في أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
3. تطوير النظام الإلكتروني المستخدم في وزارة الإعلام حسب آخر التحديات التكنولوجية لتلقي ومعالجة طلبات الاستقطاب وتقييم المرشحين بشكل سريع وفعال.

4. يوصي الباحث بتفسير النتائج بحذر وإجراء دراسات مستقبلية على عينات أكبر تشمل قطاعات مختلفة داخل وزارة الإعلام، يتطلب ذلك تعاوناً بين مختلف الإدارات لضمان الحصول على صورة شاملة لأثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء المؤسسي في وزارة الإعلام.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- إدريس، ثابت عبد الرحمن. (2012). بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض (الطبعة الخامسة).
- الحموز، لبنى. (2016). أثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المنظمي: دراسة تطبيقية في الملكية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- دياب، غادة عبد المنعم. (2021). أثر أبعاد الجداريات الوظيفية على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على شركات إنتاج الدواء. مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، العدد (3).
- الرقبان، نسيم فلاح، والعضايلة، علي محمد. (2023). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي الدور الوسيط للتشاركية المعرفية: دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- سعاد، جغام، ومحمد، خالد ومحمودة، بن شهرة. (2022). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمة العمومية: دراسة ميدانية بمصحلة البيوميتري لمجموعة من البلديات. مجلة مجاميع المعرفة، العدد (1).
- سليم، محمد السيد. (2015). دور التفكير الاستراتيجي في تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على القطاع المصرفي (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة، جامعة الزقازيق.
- علي، عبد الرحمن عوض والحوري، سليمان إبراهيم. (2017). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء المؤسسي من خلال التعليم التنظيمي في المستشفيات الخاصة في دولة قطر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، الأردن.
- النويصر، فهد عبدالعزيز ومحمد، أسماء جمال وعلي، نادية أمين. (2024). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على منتسبي وزارة الداخلية الكويتية. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، العدد (5).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Al Shobaki, M. J., Naser, S. S. A., Amuna, Y. M. A., & El Talla, S. A. (2017). Impact of electronic human resources management on the development of electronic educational services in the universities. *International Journal of Engineering and Information Systems*, 1(1), 1-19.
- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438.
- Anwar, A., Azis, M., & Ruma, Z. (2019). The integration model of manufacturing strategy, competitive strategy, and business performance quality: A study on pottery business in Takalar regency. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(5), 1-7.
- Gampine, M., et al. (2023). The digitalization of human resources management and its impact on organizational performance: The interacting role of VUCA and SMACs business environments.
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819.
- Mitchell, R., & Boyle, B. (2019). Inspirational leadership, positive mood, and team innovation: A moderated mediation investigation into the pivotal role of professional salience. *Human Resource Management*, 58(3), 269-283.
- Naser, S. S. A., Al Shobaki, M. J., Amuna, Y. M. A., & El Talla, S. A. (2017). The reality of electronic human resources management in Palestinian universities from the perspective of the staff in IT centers. *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEALS)*, 1(2), 74-96.

- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2024). Electronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: Inclusion of employee outcomes as contextual variables. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(1), 196-212.
- Rasool, S. F., Samma, M., Wang, M., Zhao, Y., & Zhang, Y. (2019). How human resource management practices translate into sustainable organizational performance: The mediating role of product, process, and knowledge innovation. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 1009-1025.
- Ridwan, R. (2021). The effect of leadership on performance: Analysis of school management ability and attitude. *AKADEMIK: Journal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 59-67.
- Saleh, M., & Saleh, Y. (2016). Adoption of electronic human resources management (e-HRM) technology in Palestine. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(2), 116.
- Udokwu, S. T. C., Oshioste, E. E., Okoye, C. C., Nwankwo, E. F., Azubuike, N. U., & Uzougbo, N. S. (2023). Impact of human resources management on organizational performance: A case study. *Corporate Sustainable Management Journal (CSMJ)*, 1(2), 91-102.