

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](#)

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

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/ شلبيوح هديريس المطيري

جامعة ميداؤشن | 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 شامل عينة صغيرة مكونة من 60 فرداً. 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 الكافية والمطلوبة والمناسبة لاحتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية والتي يفترض أن تكون قادرة على المساهمة في تحقيق أهدافها بكل كفاءة وفاعلية. وفي أيامنا هذه المنظمات تواجه العديد من التحديات مثل العولمة، وسلسلة القيمة للتنافسية وتغيير التكنولوجيا، وكل ذلك نتيجة نشوء التكنولوجيا المعتمدة على الواقع 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 شهدته عالم الأعمال في العقود الأخيرة أصبحت المنظمات تعمل في بيئه من المنافسة الشديدة وظروف عدم التأكيد 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، وتقدير الأداء الإلكتروني، والتعمويضات الإلكترونية (Rasool et al., 2019). بالإضافة إلى ذلك، تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية جزء من التوجه الجديد في الإدارة وهو الإدارة الإلكترونية والتي تعد توجهاً حديثاً فرضته التطورات التكنولوجية الحديثة والذي يسهم في تحسين أداء المؤسسات ورفع كفاءتها وتعزيز فاعليتها 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 لزيادة تنافسية منظمات الأعمال ومن أجل الاستمرار والبقاء والنمو وتحقيق التميز في الأداء فمن الضروري للمنظمات أن تنجذب وظائفها المرجوة بنوع من التميز في ظل ظروف المنافسة المحلية والعالمية، ولذا تسعى المنظمات إلى تحسين مستوى أداءها وتسرع عملياتها من خلال مجموعة من الاستراتيجيات الخاصة بها لتحقيق ميزة تنافسية أو تميزاً مؤسسيّاً، ومما لا شك فيه أن هناك دور لإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وممارساتها 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 المهدى الأساسي للدراسة في:

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

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

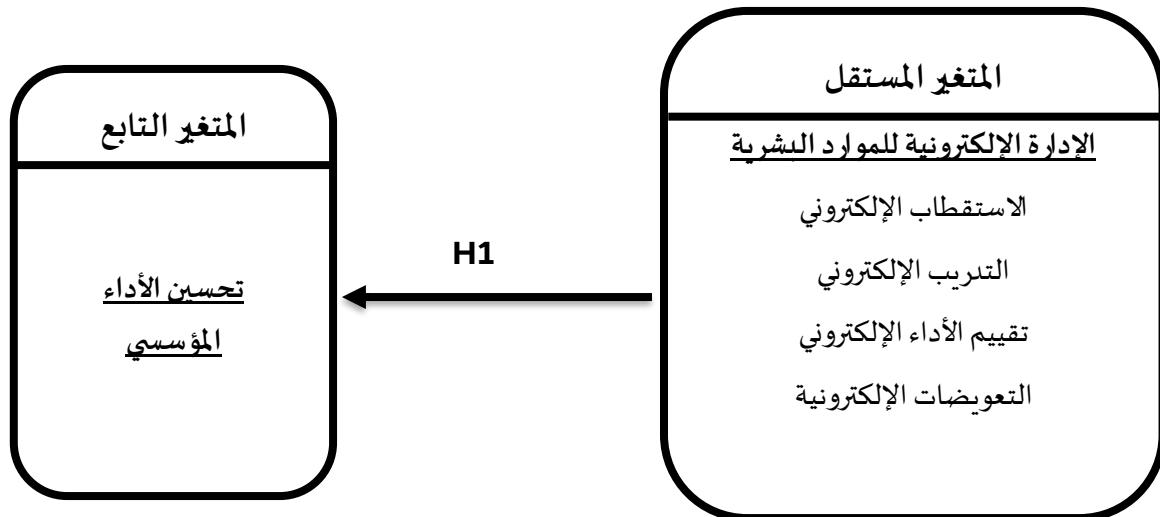
1. قياس أثر الاستقطاب الإلكتروني على تحسين الأداء المؤسسي.
2. قياس أثر التدريب الإلكتروني على تحسين الأداء المؤسسي.
3. قياس أثر تقييم الأداء الإلكتروني على تحسين الأداء المؤسسي.
4. قياس أثر التعويضات الإلكترونية على تحسين الأداء المؤسسي.

رابعاً: فروض الدراسة:

في ضوء طبيعة المشكلة والمهدى 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 تمثل 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:

تبغ 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 بيئه العمل، بما في ذلك الاستقطاب، والتدريب، وتقدير الأداء، والتعويضات، إلى جانب اضطراب 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).

وتنماشياً مع التطورات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أصبحت الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ظاهرة شائعة، وموضوعاً حيوياً وبارزاً في الأدب الأكاديمي، 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 الوعي 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 والعائمة والتحويلية. إذ تمثل الأهداف التشغيلية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية عن طريق الأتمتة وإمكانيات الدعم، وتتمثل الأهداف العائمة 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:

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

1. الاستقطاب الإلكتروني (E-Requirement):

تضمن 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 الانترنت والبريد الإلكتروني من متطلبات نجاح عمليات الاستقطاب في الموارد البشرية (علي والجوري، 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 تحدد الاحتياجات التدريبية وأهداف البرامج التدريبية ومحفوتها والأساليب التدريبية المقدمة إتباعها والأدوات اللازمة لعملية التدريب، وكذلك تحديد الزمان والمكان التدريبي، واختيار البرنامج بصورة النهاية من أجل تنفيذه وتقديمه فعالياً، وذلك لرفع مستوى جودة الأداء للموظفين القدامي، وتعزيز مستوى الاستقرار الوظيفي ورفع مستوى الأمان في الوظائف، وتعزيز ورفع الروح المعنوية لدى الموظفين لتأدية أعمالهم بطريقة متقنة (سعاد وأخرون، 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 المنظمة في استدامة وتحفيز الموارب من خلال الحصول على وجهات النظر والأفكار التي يتمتع بها المنجزون في أنشطة المظمة المتنوعة (النويصرا وأخرون، 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 لهم، مثل الرواتب والكافات والحوافز، والتأمين الصحي، والتأمين على الحياة، والتقاعد، والمساعدة في تعليم الأبناء (الرقبان والعضايلة، 2023).

(ب) تحسين الأداء المؤسسي:

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

مفهوم تحسين الأداء المؤسسي:

تواجه المؤسسات العامة والخاصة ببيئات ديناميكية معقدة تتأثر بالعديد من التغيرات والتحولات في ظروفها الداخلية ومعطيات بيئتها الخارجية، ويطلب 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 تمكّنهم من توظيفها في مجال عملهم وتخصصهم بحيث يجعلهم ينجذبون أعمالاً تتجاوز حدود معايير المؤسسة ويتفوقون على ما يقدمه الآخرون كماً ونوعاً، بالإضافة إلى تقديم أفكار ومنتجات تتصرف بالحداثة 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 المثلثي"، ويطلب تحسين أداء أية مؤسسة إيجاد نوع من التوازن بين الجودة، والإنتاجية، والتقنية، والتكلفة، حيث يؤكد توازن هذه العناصر أن توقعات واحتياجات المصلحة في المؤسسة قد أخذت في الاعتبار، ويطلاق على هذا المدخل المتكامل.

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

أهمية تحسين الأداء المؤسسي:

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

1. الكشف عن العناصر ذات الكفاءة ووضعها في الواقع المناسب.
2. تحديد العناصر التي تحتاج إلى دعم وتطوير للهوض بالأداء.
3. التأكيد من تحقيق التنسيق بين مختلف أقسام المنظمة.
4. تشخيص الأخطاء والانحرافات واتخاذ الخطوات الازمة 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 بموجب 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 ومكانها 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 تطبقة في الملكية الأردنية": هدفت الدراسة إلى قياس أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية داخل المنظمة على الأداء المؤسسي من حيث الابتكار، ورضاء العملاء، والوقت للسوق، والتكييف السريع وعمليات الموارد البشرية. واستخدمت الدراسة أداة الاستبيان وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة الملكية الأردنية. وتم توزيع 120 استبياناً على عينة الدراسة، وتم استرجاع 79 استبياناً كانت صالحة لتحليل البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك تأثير دال إيجابياً 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 أساسى من خلال استبيانات ذاتية الإبلاغ تم إنشاؤها في نماذج Google وتوبيعها 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 المترسبة 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 يتواافق 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 لـأداء الموظفين ورضاهما 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 ورضاهما الوظيفي العلاقة بين استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء المؤسسي، ويعتبر أداء الموظفين ورضاهما الوظيفي متغيرات تميز إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الفعلية. ومن ثم ينبغي على المنظمات أن تستثمر في الموظفين من أجل تعليم إمكانات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وينبغي أن يسبق نشر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مستويات عالية من أداء الموظفين ورضاهما 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.

عاشرًاً: 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 ميدانية حول الموضوع، نظرًا لقيود البحث المتعلقة بالوقت والإمكانات، اقتصرت 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، يجبأخذ 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 الإرتباط، وأخيرًا تحليل الإنحدار الخطى البسيط لقياس اختبار فروض الدراسة، حيث قام الباحث أولًا بعرض تفصيلي لعينة البحث، مبينة مدى توافقها أو اختلافها مع مجتمع البحث، كما قام الباحث بإجراء الإحصاء الوصفي لينوّد 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 متمثلًا في استخدام معامل ارتباط بيرسون، لقياس اتجاه العلاقة وقوتها، وتحليل الإنحدار الخطى البسيط لقياس اختبار فروض الدراسة.

تحليل الثقة:

يندرج مفهوم الثقة إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظروف متعددة ومستقلة لأسئلة متعددة ولكن لقياس نفس الخاصية أو الظاهرة محل الدراسة وباستخدام نفس مجموعة المستقصي منهم (adiris, 2012).

تعد طريقة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha أكثر الطرق التي يتم الاعتماد عليها في تقييم الثقة والثبات نظرًا 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 (0.60-0.50) مقبولًا 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 لإنهما 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

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

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

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

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل كارونباخ ألفا لجميع المتغيرات سواء المستقلة المتمثلة في الإدارة الإلكترونية أو المتغير التابع الممثل 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	الانحراف	ترتيب	مستوى الموافقة
		الحسابي	المعياري	الفقرة	الموافقة
1	يحقق 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				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 البعض، 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	فضل 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 متابعة ليها جميع الموظفين.	3.93	0.98	7	مرتفع
7	تمتلك الوزارة دليل تدريب ومقررات عبر الانترنت.	4.02	0.97	6	مرتفع
المتوسط العام				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 البعض، 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 الإلكترونية.	4.38	0.77	2	مرتفع جداً
3	مجالات تقييم وتطوير الأداء متاحة في نظام الموارد البشرية الإلكترونية.	4.33	0.85	3	مرتفع جداً
4	يمكن للموظف رؤية نتيجة تقييم ومراجعة أدائه السنوي من خلال نظام الموارد البشرية الإلكترونية.	4.29	0.88	4	مرتفع جداً
5	تستخدم الوزارة برنامج تقييم الأداء الإلكتروني لغراض تقييم الموظفين.	4.45	0.77	1	مرتفع جداً
المتوسط العام					

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) يتبيّن 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 أجده ملخص راتي على الانترنت من الحصول عليه مطبوعاً 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					

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) يتبيّن 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	تنسم 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					

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 البعد، حيث بلغ (3.94) من (5.00)، وهو متوسط مرتفع جداً.

ومن خلال مشكلة البحث وأهداف البحث "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

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

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

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

يتضح من معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ايجابية 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.

معامل التحديد R ²	درجة العلاقة	قيمة "F"		درجة العلاقة	قيمة "t"		معامل الانحدار المعياري β_i	المتغير المستقل	المتغير التابع
		F. test	مستوى المعنوية		t. test	مستوى المعنوية			
%82	قوية	**0.01	212.8	قوية	**0.01	16.06	0.471	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	تحسين الأداء المؤسسي

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

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

1. معامل التجديد (R^2):

نجد أن المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية) يفسر (82%) من التغيير الكلي في المتغير التابع (تحسين الأداء المؤسسي)، وبقي 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 الرئيسي 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 6% 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 يسهم 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 للإدارة 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 الأمر 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 تسهم في تشجيع الموظفين على تحسين أدائهم للوصول إلى مكافآت مستحقة.

تقليل الأخطاء الإدارية: استخدام التكنولوجيا يقلل من احتمالية الأخطاء في حساب الرواتب والمزايا، مما يعكس إيجابياً على الأداء المؤسسي.

الخاتمة:

توصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تعد 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 أيضًا تبني الوزارة لاستراتيجيات مبتكرة للتعامل مع بيئه الإعلام المتغيرة. على سبيل المثال، يساعد الاستقطاب الإلكتروني في جذب مواهب متخصصة في المجالات الرقمية التي تتطلبها السوق الإعلامية المتطرفة، كما يدعم التدريب الإلكتروني تطوير مهارات الموظفين لمواكبة التحديات المهنية المستجدة.

النتائج والتوصيات

يتضح للباحث - من خلال نتائج التحليل التطبقي - 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 ضروريًا 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 تحديًّا لعمق 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 تطورًا للتعلم والتطوير المستمر، مما يتيح للموظفين للتكييف مع التحديات التكنولوجية والمهنية.

يرى الباحث أيضًا أن نتائج الفرضيات الثالثة والرابعة تشير إلى أهمية استخدام الأدوات الإلكترونية لتقييم الأداء وإدارة التعويضات، إذ أن هذه الأدوات لا تساهم فقط في تعزيز رضا الموظفين، بل تساعدهما أيضًا في تحقيق العدالة والمساواة، وهو ما يُعد عنصراً جوهرياً في تحسين الروح المعنوية والإنتاجية. ويعتقد الباحث أن هذا الجانب يمكن أن يُصبح نموذجاً يحتذى به لبقية المؤسسات الحكومية التي تسعى لتحسين أدائها المؤسسي.

وأخيرًا، 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 بالمرنة وقبول التغيير. لذا، يوصي 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 النوعية 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. يوصى 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، لبني. (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، والعضالية، علي محمد. (2023). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي الدور الوسيط لل/participation المعرفية: دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- سعاد، جنام، ومحمد، خالدي ومحجوبة، بن شهرة. (2022). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمة العمومية: دراسة ميدانية بمصلحة البيومترى لمجموعة من البليديات. مجلة مجتمع 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*, 7(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 (IJEIS)*, 7(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., Osioste, E. E., Okoye, C. C., Nwankwo, E. F., Azubuike, N. U., & Uzouugbo, N. S. (2023). Impact of human resources management on organizational performance: A case study. *Corporate Sustainable Management Journal (CSMJ)*, 1(2), 91-102.