

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

ماجستير إدارة الموارد البشرية

أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية

The impact of electronic human resources management on improving job performance, applied to the General Authority for Statistics in the Kingdom of Saudi

Arabia

إعداد الطالب/

ملاك حامد العوفي

رقم الجامعي /

242001681

إشراف/

د. Fayeze Jrad

العام الدراسي:

٢٠٢٤

شكر وتقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم الحمد لله المنان الملك القدوس

وبعد حمد الله تعالى وشكره على إنهائنا لهذه الرسالة اتقدم بخالص الشكر وعظيم

الامتنان لأستاذي الفاضل د. فايز جراد

على ما قدمه لي من علم نافع وعطاء متميز وارشاد مستمر وعلى ما بذله من جهد متواصل
ونصح وتوجيه من بداية مرحلة البحث حتى إتمام هذه الدراسة ومهما كتبت من عبارات
وجمل فإن كلمات الشكر تظل عاجزة عن إيفاء حقه فجزاه الله عنا خير الجزاء وجعل ذلك
في موازين حسناته.

كما أتقدم بأسى عبارات الشكر والتقدير إلى إدارة جامعة ميد او شن وكل العاملين بها

الشكر لكم جميعا...

١	شكر وتقدير.....
٢	الفهرس.....
٤	الفصل الأول:.....
٤	الإطار العام للدراسة.....
٥	١,١ مقدمة.....
٦	١,٢ مشكلة الدراسة.....
٦	١,٣ أهمية الدراسة.....
٧	١,١,٣ الأهمية العملية (التطبيقية):.....
٧	٢,١,٣ الأهمية العلمية (النظرية):.....
٨	١,٤ أهداف الدراسة:.....
٨	١,٥ فرضيات الدراسة.....
٩	١,٦ متغيرات الدراسة.....
١٠	١,٧ أسئلة الدراسة الفرعية.....
١٠	١,٨ حدود الدراسة:.....
١٠	١,٩ منهج الدراسة.....
١١	١,١٠ أدوات البحث وطرق جمع المعلومات.....
١٢	الفصل الثاني:.....
١٢	الإطار النظري للدراسة.....
١٢	الدراسات السابقة.....
١٣	١/٢ الإطار النظري للدراسة:.....
١٧	المصطلحات والمفاهيم.....
١٧	٢/٢ الدراسات السابقة:.....
٣١	الفصل الثالث:.....
٣١	منهجية الدراسة.....
٣٢	١/٣ مقدمة.....
٣٢	٢/٣ - أدوات البحث وطرق جمع المعلومات.....
٣٤	٣/٣ تصميم البحث واسلوبه:.....
٣٤	٤/٣ مجتمع الدراسة.....

٣٥	٥/٣ عينة الدراسة
٣٥	٦/٣ محاور أداة الدراسة:.....
٣٧	٧/٣ ملخص الفصل الثالث
٣٨	الفصل الرابع:.....
٣٨	الدراسة الإحصائية التحليلية.....
٣٩	صدق - وثبات الاستبانة.....
٤١	التحليل الوصفي لنتائج القسم الأول: البيانات الشخصية.....
٤٦	ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها.....
٥٥	الفصل الخامس:.....
٥٥	النتائج والتوصيات.....
٥٦	١/٥ نتائج الدراسة
٥٧	٢/٥ التوصيات.....
٦٠	المراجع.....
٦٠	المراجع العربية.....
٦٢	المراجع الاجنبية.....
٦٣	الملاحق.....
	الاستبانة أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الهيئة العامة للإحصاء بالملكة العربية السعودية
٦٥	
٦٩	المستخلص.....

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

تعتبر إدارة الموارد البشرية من اهم الوظائف الإدارية في الإدارة الالكترونية لتركيزها على العنصر البشري الذي يعتبر أثمن مورد لدي الإدارة واصل من أصولها وهو الأكثر تأثير في الإنتاجية على الإطلاق ان توافر الموارد البشرية المدربة والمؤهلة والقادرة على تحقيق التفوق والتميز في الأداء يمثل تحديا حقيقيا امام إدارة الموارد البشرية ان إدارة الموارد البشرية الالكترونية تعتبر ركن أساسي في غالبية المنظمات حيث تهدف الي تعزيز القدرات التنظيمية وتمكين الشركات علي استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة علي مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية (عائض، ٢٠٢٣).

وتعتبر سياسية التدريب من الوظائف التنفيذية الضرورية لإدارة الموارد البشرية في المنظمة كونها مرتبطة بالموارد البشري الذي يعتبر من اهم الموارد في المنظمة وفي الوقت الحالي بدأت المنظمات في تزايد اهتمامها بعلميات التدريب وتنمية الموارد البشرية نتيجة للتطور الذي طرا في التكنولوجيا وثورة المعلومات وكان الغرض من التدريب هو عملية التحسين المستمر لمهارات المتدربين وتطوير قدراتهم من خلال توفير الظروف المناسبة للعمل مما يحقق فائدة للمنظمة والمساهمة وبقوة في تحقيق الأهداف والربح للمنظمة ان دور الموارد البشرية تعتبر باختصار هو الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والاعتماد على مدي كفاءة وقدرات وخبرات هذا العنصر البشري وحماسة للعمل (الأطرش، ٢٠٢١).

ونتيجة ذلك على كفاءة المنظمة ونجاحها للوصول الي تحقيق الأهداف المخطط لها أصبح التدريب وتنمية المهارات البشرية معيار مهم من معيار النجاح لاي منظمة من اجل تطوير وتأهيل قدرات العاملين وأيضا كيفية انجاز الاعمال بكفاءة وفاعلية لتحقيق اهداف المنظمة لتحقيق رؤيتها ورسالتها والحفاظ علي بقائها وتوفير الموارد المادية والمالية والبشرية لتحقيق الاهداف المخطط لها لذلك اهم عمل للإدارة هو وضع المبادئ والاسس وربط الاحتياجات التدريبية للأفراد وما يوفقها من برامج تدريب علي الوسائل الالكترونية الجديدة التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية الالكترونية هذه الأسس والمبادئ تبدأ من التخطيط ثم الاختيار ثم التدريب والتغيير وكل ماله صلة بتدريب وتطوير العنصر البشري

١,٢ مشكلة الدراسة

بسبب عدم اهتمام المنظمات بالتدريب وتنمية الموارد البشرية الالكترونية وجد ان مستوى أداء العاملين كان في تدهور وضعف مستمر وليس بالطريقة المطلوبة مما كان سببا رئيسيا أي تدني مستويات الإنجاز وأداء الأنشطة للأعمال لعل ذلك لعدم استخدام ادارة الموارد البشرية الالكترونية بالطريق المطلوبة ومتابعة تأثيره على الأداء وان عدم توفر الموارد البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة علي التكيف مع كل المتغيرات والتحديات في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة يردي الي ضعف تنمية المورد البشري وبالتالي يؤثر علي قدرة المنظمة علي المنافسة محليا وإقليميا وعالميا (القوصي، ٢٠٢٣).

وقد تناولت معظم الدراسات السابقة موضوع علاقة إدارة الموارد البشرية الالكترونية بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتوصلت الى انه يوجد علاقة مباشرة قوية بين دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتحقيق تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في العديد من المجالات الاقتصادية والتجارية والخدمية ومن اهم تلك الدراسات دراسة (حمدان ٢٠٢٤) و (زاهر ٢٠٢٢) و (محمد ٢٠٢٢) ودراسة (شاهين ٢٠٢١) و (مصطفى ٢٠٢٠) و (غسان ٢٠١٩)

ويقدم هذا البحث جزء أتمنى بأن يكون قد شمل على الكثير من مواضيع تحديات ومعوقات الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية في ظل عصرنا هذا مع تحديد التوصيات والحلول لكل عائق او تحدي يؤدي الي عدم تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

ومنه نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية؟

١,٣ أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة الي اهمية عملية (تطبيقية) واهمية علمية (نظرية) يمكن ايضاحها كما يلي:

١,١,٣ الأهمية العملية (التطبيقية):

تتمثل الأهمية العملية للبحث في الآتي:

- تقديم التوصيات التي يمكن أن يسترشد بها القائمون على إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المؤسسات محل البحث في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية لدعم تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.
- بيان المزايا لإدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية
- أهمية المتغيرات محل البحث والمتمثلة في (برامج التدريب – وبرامج التحفيز والمكافئات – وبرامج تقييم الأداء) لإدارة الموارد البشرية الالكترونية حيث تساهم تلك البرامج بشكل فعال في دعم تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.
- استخدام عناصر وامكانيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في دعم تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

٢,١,٣ الأهمية العلمية (النظرية):

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

- دراسة أهمية برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها على تحقيق تحسين الأداء الوظيفي للعاملين
- دراسة أهم البرامج التي يمكن أن تساهم في رفع كفاءة، ومستوى أداء الموارد البشرية.
- التعرف على أهمية برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها على تحقيق تحسين الأداء الوظيفي للعاملين
- التعرف على أهمية برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها على تحقيق تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

- اثراء المكتبة العلمية من خلال تقديم إضافة علمية في سبيل شرح وتفسير تلك الظاهرة

١,٤ اهداف الدراسة:

يمكن تحديد الهدف الرئيسي التالي " بيان دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية".

بناء على الهدف الرئيسي للدراسة يوجد عدد من الأهداف الفرعية التالية:

- الوقوف على المزايا والنتائج المحتملة من دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.
- التعريف بأهمية برامج إدارة الموارد البشرية الالكترونية في التأثير على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية
- تحديد علاقة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية
- بيان دور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.
- بيان دور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.
- بيان دور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

١,٥ فرضيات الدراسة

فرضية الدراسة الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

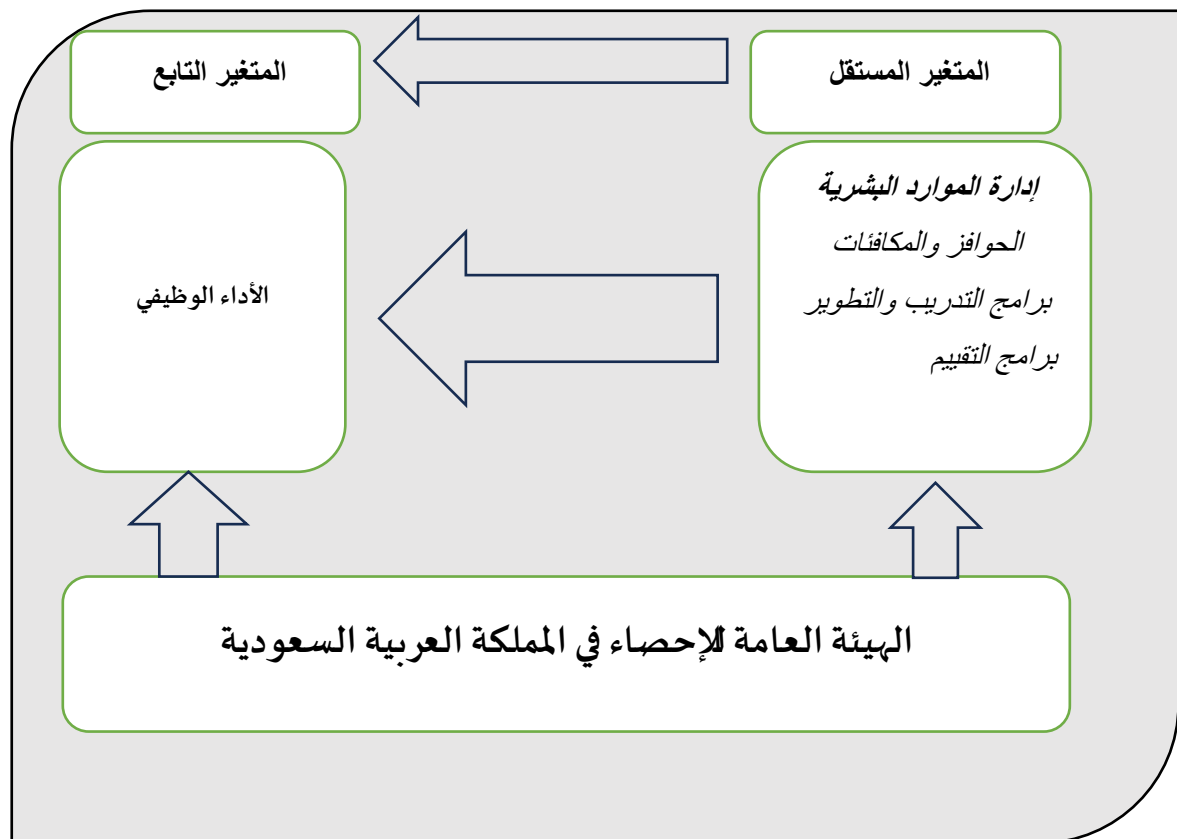
الفرضية الاولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

١,٦ متغيرات الدراسة

شكل رقم (١) متغيرات الدراسة



المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الالكترونية

المتغير التابع: تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء

١,٧ أسئلة الدراسة الفرعية

ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة ما هو دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية؟ يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية تتمثل فيما يلي:

١- ما هو دور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي

للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟

٢- ما هو دور برامج التحفيز والمكافآت في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين

الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟

٣- ما هو دور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء

الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟

١,٨ حدود الدراسة:

حدود مكانية: هيئة الإحصاء في المملكة العربية السعودية.

حدود موضوعية: دراسة موضوع (أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي

للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية).

حدود زمنية: ٢٠٢٤ م

حدود بشرية: العاملين من الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية

١,٩ منهج الدراسة

تم استخدام المنهج المناسب ويتمثل في المنهج الوصفي التحليلي فإن الدراسة سوف تستخدم المنهج

الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات

وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة كما أنه كثيرًا ما يتعدى الوصف إلى التفسير

وسوف يتم الاعتماد على برنامج SPSS الاحصائي من خلال تحليل البيانات عن طريق النسب المئوية والتكرارات والانحراف المعياري من أجل الحصول على نتائج أو حلول لمشكلة الدراسة.

١٠,١ أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

هي الأداة أو مجموعة الأدوات التي تستخدم في جمع البيانات والمعلومات من عينة البحث وطرق تحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بدراسته، ويوجد العديد من الأدوات التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات والمعلومات وقد تم استخدام الاستبانة كاده لجمع المعلومات عن طريق الاستبانة الالكترونية.

وتتمثل طرق جمع البيانات فيما يلي:

المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة.

المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات المنشورة في المجالات والمواقع الالكترونية اعداد في الإطار النظري للدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يتكون من العاملين بحيث يكون العاملين في الهيئة العامة للإحصاء في كافة الوظائف التشغيلية والفنية والإدارة العليا

عينة الدراسة تتكون من عينة عشوائية من الهيئة العامة للإحصاء العاملين

الفصل الثاني:

الإطار النظري للدراسة

الدراسات السابقة

مفهوم إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

يتمثل دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في الإشراف على توظيف وتطوير ورفاهية موظفي المنظمة بطريقة تعمل على تحسين أداؤهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها. إدارة الموارد البشرية الالكترونية مسؤولة عن إنشاء وتنفيذ السياسات والمزايا وبرامج التدريب التي تدعم مشاركة الموظفين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم. تلعب إدارة الموارد البشرية الالكترونية أيضا دورا حاسما في تعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل وضمان الامتثال لقوانين ولوائح العمل

تتضمن أسس إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ما يلي: (الأطرش، ٢٠٢١).

١. التقنية: يجب توفر التقنيات المناسبة لتسهيل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، مثل نظم إدارة المعلومات الخاصة بالموظفين ونظم إدارة الأداء.

٢. الأمن: يجب توفير نظام أمني قوي لحماية البيانات الشخصية للموظفين والمعلومات الحساسة الأخرى.

٣. التدريب: يجب تدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية وتوفير الدعم الفني اللازم.

٤. الشفافية: يجب توفير نظام شفاف للموظفين للوصول إلى المعلومات الخاصة بهم وتحديثها.

٥. الاتصال: يجب توفير وسائل اتصال فعالة بين إدارة الموارد البشرية والموظفين لتحسين التواصل وتحسين العمليات

أهداف إدارة الموارد البشرية الالكترونية: (عيسى، ٢٠٢٠).

- المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة من توفير مناخ محفز للعمل.
- توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب والمتحفزة.
- زيادة تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتحقيق الذات عند الموظفين إلى أعلى قدر ممكن.

- عمل نظام للحوافز والمكافئات كفاء وفعال.
 - إيصال سياسات الموارد البشرية إلى جميع الموظفين في المنظمة
- أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (السعودي، ٢٠١٣).
- زيادة الكفاءة وتحسين الأداء: حيث تساعد الأنظمة الإلكترونية على تنظيم وتوحيد عمليات إدارة الموارد البشرية، مما يزيد من كفاءتها ويحسن أداء المؤسسة عموماً.
 - تقليل الأخطاء والمخاطر: باستخدام النظم الإلكترونية، يتم تقليل الأخطاء البشرية والتدخلات في عمليات إدارة الموارد البشرية، مما يقلل من المخاطر المحتملة.
 - تسهيل التواصل والوصول للمعلومات: حيث تتيح الأنظمة الإلكترونية للموظفين والإدارة الوصول إلى المعلومات بسهولة وفي أي وقت، مما يسهل التواصل وتبادل المعلومات بين الأطراف المختلفة.
 - توفير الوقت والجهد: يتم توفير الوقت والجهد في أداء المهام الروتينية والمتكررة في إدارة الموارد البشرية من خلال الأنظمة الإلكترونية، مما يتيح فرصة لتركيز الموظفين على المهام الأكثر استراتيجية والإبداعية.
 - بشكل عام، تساعد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين كفاءة وفعالية عمليات إدارة الموارد البشرية، وتحقيق التوازن بين احتياجات الموظفين وأهداف المؤسسة.

مفهوم الأداء الوظيفي

من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها، لذلك فالغرض من هذا الموضوع هو تسليط الضوء على أهم التعريفات التي قدمت مفهوم الأداء على الساحة الإدارية (عبد القادر، ٢٠١٢).

يقصد بمفهوم الأداء المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات.

ويعرف الأداء بأنه العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه وقدراته على الأداء والخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح.

بينما يعرف الأداء بأنه النتائج العملية التي تنتج من الفعاليات والإنجازات، أو ما يقوم به الأفراد من أعمال داخل المنظمة.

ويعرف الأداء بأنه المسؤوليات والواجبات والنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب، في ضوء معدلات في استطاعة العامل الكفاء المدرب القيام به

مفهوم تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

يمكن تعريف تحسين الأداء الوظيفي للعاملين على أنه "حالة مهنية مثالية تخلق شعورا إيجابيا مؤثرا على نفسية الموظف في عمله، وتعزز لديه الشعور بالانتماء والولاء المؤسسي، وتخلق لديه الثقة بالاستدامة مع صون حقوقه وتأمين مستقبله، بما يدفعه إلى التطلع للتطور والتطوير، وتنعكس إيجابا على العمل المؤسسي بما يحقق له تقدما ملحوظا وأداء مستقرا (الأطرش، ٢٠٢١).

يمثل تحسين الأداء الوظيفي للعاملين حالة من التكيف والانسجام في العمل من جميع الجهات ومن حيث تنفيذ المهام المطلوبة أو طبيعة العلاقات مع الزملاء، لذلك يسعى الموظفون للحصول على وظيفة ثابتة بأجور ومزايا ثابتة وتوفير الراحة والسلامة لهم، مع فهم الاحتياجات الوظيفية والمستقبلية والأهداف المهنية من أجل اتخاذ قرارات التوظيف الصحيحة، لضمان النجاح المهني والأهداف المرجوة

أهمية تحسين الأداء الوظيفي:

يشير تحسين الأداء الوظيفي للعاملين إلى استمرارية وأمن التوظيف داخل المنظمة. إنه عامل أساسي للموظفين، لأنه يوفر شعورا بالأمان المالي والتأكد من أنهم سيتمكنون من الحفاظ على دخل ثابت. وفي المقابل، يمكن أن يؤدي تحسين الأداء الوظيفي للعاملين إلى زيادة تحسين الأداء الوظيفي للعاملين والتحفيز، مما قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والالتزام تجاه المنظمة. علاوة على ذلك، فإن الحصول على وظائف مستقرة يساعد الموظفين على التخطيط لمستقبلهم واتخاذ قرارات طويلة المدى، مثل الاستثمار في التعليم أو شراء منزل. بشكل عام، يعد تحسين الأداء الوظيفي للعاملين أمرا بالغ الأهمية لرفاهية الموظفين ونجاح المؤسسات، لأنه يعزز الولاء، ويقلل من تكاليف دوران الموظفين، ويضمن قوة عاملة مستقرة.

فوائد تحسين الأداء الوظيفي:

توفير تحسين الأداء الوظيفي للعاملين للموظف يمكن أن يكون له العديد من الفوائد، منها:

- رفاهية العمل: يعمل تحسين الأداء الوظيفي للعاملين على خلق بيئة عمل مستقرة ومريحة للموظف، مما يسهل الاندماج في الفريق وتحقيق أداء متميز.
- تحسين الأداء الوظيفي: يزيد تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من مستوى رضا الموظف عن عمله، حيث يشعر بالثقة والرضا في مساره المهني.
- التطور المهني: يمكن للاستقرار الوظيفي أن يفتح الأبواب أمام الموظف لفرص التطوير والترقية داخل الشركة، مما يساعده على تحقيق أهدافه المهنية.
- الرضا المالي: يوفر تحسين الأداء الوظيفي للعاملين للموظف مستوى من الثبات المالي، حيث يتمكن من تحديد توقعاته المالية وتخطيط لمستقبله بشكل أفضل.
- الصحة النفسية: يساهم تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في تقليل مستويات الضغط والتوتر النفسي، وبالتالي يحسن الصحة العامة والرفاهية النفسية للموظف.

المصطلحات والمفاهيم.

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تشير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى استخدام التقنيات الرقمية والبرمجيات لإدارة ودعم عمليات الموارد البشرية داخل المنظمة. يتضمن ذلك مهام مثل التوظيف والتوظيف والتدريب والتطوير وإدارة الأداء وإدارة مزايا الموظفين. تهدف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى تحسين الكفاءة والدقة والفعالية في عمليات الموارد البشرية، وتقليل الأعمال الورقية، وزيادة إمكانية الوصول إلى معلومات الموارد البشرية لكل من الموظفين والمديرين. يتضمن عادةً استخدام HRIS (أنظمة معلومات الموارد البشرية) أو برامج الموارد البشرية لتخزين بيانات الموارد البشرية وتتبعها وتحليلها. (جاوتي، ٢٠١٩).

تحسين الأداء الوظيفي

- تحسين الأداء الوظيفي للعاملين هو الإحساس بالراحة الذي يختبره الموظف في منصبه الحالي، فمعرفة أن وظيفته متاحة له بدون القلق نحو خسارتها هو شعور يطمئنه، على العكس من ذلك يمكن أن يكون الافتقار إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين مرهقًا، ويؤثر في الإنتاجية في العمل.
- يمثل تحسين الأداء الوظيفي للعاملين حالة من التكيف والانسجام في العمل من جميع الجهات ومن حيث تنفيذ المهام المطلوبة أو طبيعة العلاقات مع الزملاء، لذلك يسعى الموظفون للحصول على وظيفة ثابتة بأجور ومزايا ثابتة وتوفير الراحة والسلامة لهم، مع فهم الاحتياجات الوظيفية والمستقبلية والأهداف المهنية من أجل اتخاذ قرارات التوظيف الصحيحة، لضمان النجاح المهني والأهداف المرجوة (العامري، ٢٠١٦).

٢/٢ الدراسات السابقة:

تمهيد

إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن إنشاء وتنفيذ السياسات والمزايا وبرامج التدريب التي تدعم مشاركة الموظفين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم. تلعب إدارة الموارد البشرية أيضًا دورًا حاسمًا في تعزيز ثقافة إيجابية

في مكان العمل وضمان الامتثال لقوانين ولوائح العمل. وأيضا إشراك الموظفين في النقاشات والاجتماعات وإعداد منظومة حوافز متنوعة يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين وضع هيكل للأجور والمكافآت يتسم بالعدالة يعمل على تحقيق الإشباع إعادة صياغة معايير الترقية حتى تكون أكثر عدالة بمراعاة خبرة الموظف تعزيز وتطوير وتحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين والعمل بروح الفريق تعزيز وتطوير وتحديث ظروف وبيئة العمل مع توفير الوسائل والإمكانيات وضع معايير موضوعية لتقييم الأداء. تمثلت آثارها في الانخفاض المعتبر لمستوى الرضا الوظيفي، ودور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي، دعم جهود إدارة الموارد البشرية لمساعدتها على انتهاز أفضل السياسات والسبل للقيام بواجباتها فيما يتعلق بإدارة العنصر البشري ولذلك قامت الباحثة بالاستعانة بعدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع ومشكلة الدراسة وتم تناولها حسب تسلسلها الزمني من الاحدث الي الاقدم كما يلي:

دراسة (جلال، مصطفى، ٢٠٢٤):

بعنوان " ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء المنظمي " يهدف هذا البحث إلى كشف ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الاداء المنظمي في مديرية التربية حمص، سوريا. وتحديد مستويات الاداء المنظمي في المديرية وإيجاد مؤشرات متفاعلة مع تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية. أعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعني بدراسة الحقائق حول الظواهر والأحداث من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها. تم اعتماد عينة عشوائية في مختلف المستويات والتخصصات الفنية والإدارية للعاملين بصفة دائمية، وذلك بسبب طبيعة البحث التي تتطلب الحصول على إجابات ممن لهم علاقة بالموارد البشرية كونهم أكثر خبرة واطلاعا على اعمال المديرية، وقد وزعت استمارة الاستبانة على (١٠٢) موظفاً وموظفةً واعيد منها (١٠٠) استمارة صالحة للتحليل. كما تم استعمال البرنامج الإحصائي SPSS لفحص فرضيات البحث. وظهرت نتائج البحث أن مديرية تربية حمص تتبنى بعض ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية وهذا واضح من خلال نتائج التحليل العلمي، مما يعزز توجه المديرية نحو الاعمال الالكترونية في أغلب وظائفها. يعد التدريب والتطوير الالكتروني من أكثر الابعاد اهتماما في المديرية كونها تستعمل التطبيقات الالكترونية في تدريب وتعليم الموظفين. أخيراً تهتم مديرية تربية في حمص بالأداء المنظمي بمستوى مقبول، وان بعد الكفاءة من أكثر

الابعاد اهتماما كونها تمتلك بنية تحتية إلكترونية تساعد على تبني هذا البعد. يفتح هذا البحث أمام الإداريين العاملين المهتمين بالتحديث المستمر وبتطوير العمل الإداري، رؤى مستقبلية للخوض في غمار المجتمع المعلوماتي والاستفادة من التقنيات الحديثة.

دراسة (فتحي، ٢٠٢٤):

بعنوان " أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية علي الأداء الوظيفي " يهتم إدارة الموارد البشرية بكل ما يتعلق بالعنصر البشري ويعتبر العنصر البشري من أهم العناصر اللازمة لتحقيق التنمية وتعمل إدارة الموارد البشرية على ترغيب واجتذاب العنصر البشري للعمل بالمنظمة والمحافظة عليه والعمل على تدريبه بصفة مستمرة وتقييم أدائه بهدف ترشيد هذا الأداء وزيادة الإنتاجية لتحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة، تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مدخلا معاصراً لتطوير وتحديث العمل الإداري في المنظمات، حيث يمكن من خلالها معالجة المشكلات التي كانت تنتج عن الإدارة التقليدية، ولكن تطبيق مفهوم الإدارة الإلكترونية يحتاج من المنظمات تبني واعتماد مبدأ التغيير والتطوير والتحسين في العمل، كما يحتاج من العاملين في المنظمات إلى تطبيق متميز للتقنيات الإلكترونية والاستثمار الإيجابي لتقنية المعلومات والاتصالات التي تساعد في التحول نحو تغيرات تنظيمية تخلق واقعاً جديداً في إدارة العمل في المنظمة، وفي طبيعة تعاملها مع المتغيرات المعاصرة التي تمر بها سيما ما يتعلق بحالة الاتصال الإداري بين العاملين التي من شأنها أن تساهم في نجاح أو فشل الأعمال في المنظمات.

وفي عالم اليوم المتسم بالخبرة المهنية والثورة الإدارية أصبح هناك العديد من الطرق والأساليب الإدارية الحديثة، وأصبحت الإدارة الحديثة قضية هامة على رأس أجندة العمل في المؤسسات والشركات التي ما إذا طبقت يمكن أن يكون لها آثارها الإيجابية فالإدارة الإلكترونية استراتيجية إدارية لعصر المعلومات، تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين والمؤسسات مع استغلال أمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد البشرية والمعنوية المتاحة في إطار الكتروني حديث من أجل استغلال أمثل للوقت والمال والجهد وتحقيقاً للمطالب المستهدفة وبالجودة المطلوبة.

دراسة (ال سليم والحسن، ٢٠٢٣):

بعنوان " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء- دراسة حالة فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران (٢٠١٨-٢٠٢٠) " الأهداف: هدفت الدراسة للتعرف على أثر ادارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين أداء العاملين وتمثلت أهمية الدراسة في التعريف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومدى الدور الإيجابي لها في أداء عمل المنظمات متخذة الموظفين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة كعينة للدراسة. المنهجية: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي بالاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة ومن خلال منهج الدراسة وأداتها. النتائج: توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على أداء العاملين، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير في تحسين أداء العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة نجران، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين. الخلاصة: أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أبرزها العمل على الاستفادة من ممارسات الموارد البشرية الالكترونية في المنظمات في خلق بيئة عمل إيجابية، العمل على دعم مساعدة ممارسات الموارد البشرية الالكترونية المنظمات في تحقيق التميز المؤسسي، إجراء تقويم مستمر لواقع دعم ممارسات الموارد البشرية الالكترونية المنظمات في تحقيق جودة الأداء، حث العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران على المشاركة في تحديد احتياجاتهم التدريبية.

دراسة (الزهراني ٢٠٢٣):

بعنوان " تأثير ضغوط العمل على استقرار الوظيفي للعاملين في مؤسسة الاسمنت عين توتة وحدة تفرت " تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين لدى العاملين مؤسسة أسمنت عين التوتة "وحدة توكارت". ولهذا استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وهي طبقت على عينة عشوائية مكونة من ٣٥ عاملاً. وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية برنامج العلوم الاقتصادية (SPSS) على أساس الوسائل الحسابية

القياسية الانحرافات ومعاملات الارتباط ومعاملات تحليل الانحدار. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. وتم التوصل إلى عدة نتائج أهمها: هناك مستوى متوسط من ضغوط العمل في المؤسسة قيد الدراسة، وكما هو الحال لبعد الهيكل التنظيمي وغموض الدور تأثير سلبي على تحسين الأداء الوظيفي، في حين أن بقية الأبعاد ليس لها دلالة إحصائية تأثيراً معنوياً على ضغوط العمل، في حين لم تكن بقية الأبعاد كذلك كبيرة ولم تؤثر على تحسين الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى غيابها إحصائياً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المهنة الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المستوى الوظيفي).

دراسة (الطيب والقوسي، ٢٠٢٣):

بعنوان " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية" تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي وذلك من خلال دراسة ميدانية على قطاع المستشفيات الخاصة في كل من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية خلال الربع الأول عام ٢٠٢٣. وتم التحليل الإحصائي باستخدام التحليل الاستدلالي على عينتين عشوائيتين بلغ مجموعهما ٢٠٠ مفردة تم إجراؤهما في مدينتي القاهرة والرياض على مختلف درجات وتخصصات العاملين في المستشفيات الخاصة. شملت ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المدينتين: الاختيار والتوظيف الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي للعاملين. على جانب آخر لم تتواجد أدلة على الاختلاف في ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في قطاع المستشفيات الخاصة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية لتشابه الأدوات والنظم المستعملة في ظل التقارب في الظروف الاجتماعية الثقافية للمجتمعين، ويتوافق ذلك مع افتراضات البحث، وقد قدمت الدراسة العديد من التوصيات لإدارات المستشفيات وأصحاب القرار فيها، بالإضافة إلى اقتراح موضوعات كدراسات مستقبلية.

دراسة (زاهر) (٢٠٢٢):

بعنوان: "تخطيط لتنمية الموارد البشرية الجامعية لتلبية احتياجات سوق العمل". هدفت الدراسة إلى فحص النظام القائم على تنمية الموارد البشرية الجامعية بجامعة العريش ووضع ملامح خطة مقترحة لتنمية الموارد البشرية الجامعية لتلبية احتياجات سوق العمل وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها: ضرورة تسيير سياسات وإجراءات الجامعة لتنمية الموارد البشرية الجامعية بهدف تلبية احتياجات سوق العمل باتباع آليات وسياسات تخطيطية وإعداد وتأهيل جامعي للطلاب وإرشاد أكاديمي مبنى حسب احتياجات سوق العمل. ولقد استفاد البحث الحالي من هذه الدراسة عند كتابة الإطار النظري لواقع التخطيط للموارد البشرية بالجامعات.

دراسة (محمد) (٢٠٢٢):

بعنوان " تصور مقترح لتطوير الموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعي في ضوء الواقع المصري وبعض الخبرات العالمية". هدفت الدراسة إلى الوصول إلى تصور مقترح لتطوير الموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعي في ضوء الواقع المصري وبعض الخبرات العالمية ، والكشف عن أهم معوقات تخطيط الموارد البشرية بمدارس التعليم قبل الجامعي ، والتعرف على أهم التحديات التي تواجه الموارد البشرية في الوقت الحاضر وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: المركزية في صنع القرارات واتخاذها والتي تتعلق باستقطاب وتعيين الكوادر البشرية ، وضعف مشاركة مديريات التعليم في التعيين والاختيار للوظائف إلى جانب عدم وجود سياسات واضحة لاستقطاب الكفاءات واختيار الكوادر البشرية . واستفاد البحث الحالي من هذه الدراسة في عرض معوقات التخطيط للموارد البشرية، ومقترحات التغلب عليها وفقا للتغيرات الحديثة.

دراسة (حمدان) (٢٠٢٢):

بعنوان " أثر مُمارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المرتبطة بالتغيير على الإنهاك العاطفي للعاملين (دراسة تطبيقية على العاملين بالشركات التابعة للشركة القابضة لمصر للطيران)" يهدف هذا البحث إلى فهم تأثير مُمارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المرتبطة بالتغيير على الإنهاك العاطفي للعاملين؛

فمبادرات التغيير التنظيمي طالما ينتج عنها زيادة في أعباء العمل، وعدم شعور العاملين بالأمان الوظيفي، وزيادة الضغوط الوظيفية؛ مما قد يؤدي تبعاً إلى الإنهاك العاطفي للعاملين. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى الدراسة الميدانية التي تم إجراؤها بواسطة استقصاء تم توزيعه على عينة عددها (٤٠٠) مفردة من العاملين في ست شركات تابعة للشركة القابضة لمصر للطيران، وقد تم اختيار العينة من مجتمع بلغ عدده (٦٦٠٣)، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر سلبي معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية (كمُتغير مستقل) على الإنهاك العاطفي للعاملين (كمُتغير تابع) في الشركات محل الدراسة. هذا، وقد أوصت نتائج هذا البحث بضرورة التركيز على ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المرتبطة بالتغيير قبيل وأثناء مبادرات التغيير التنظيمي، حيث أن هذه الممارسات تساهم في الحد من ضغوط العمل، ومن ثم تساهم في الحد من الإنهاك العاطفي.

دراسة (عبد الله جفري ٢٠٢٢):

بعنوان دور التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي "جامعة الملك عبدالعزيز بالمملكة العربية السعودية حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بأبعادها (تحليل وتصميم العمل، تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية، اختيار الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية، إدارة وتقييم الأداء في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، والتعرف على مستوى التميز في الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الملائم لطبيعة أهدافها وفرضياتها، حيث تم توزيع استبانة الكتروني تحتوي على ٤٥ عبارة كأداة لجمع البيانات. وتكون مجتمع الدراسة من ١٠٨٥ موظف وموظفه، وتحقيقاً للأهداف الدراسة فقد ا عشوائية البسيطة من الموظفين والموظفات في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة اختيرت عينة الدراسة بطريقة العينة، وتمت معالجة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية البيانات احصائي SPSS. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

واقع تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، والمتضمن الأبعاد السبع المتمثلة في: (تحليل وتصميم العمل، تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية،

اختيار الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية، إدارة وتقييم الأداء على الوزن النسبي الذي بلغ جاء بدرجة أهمية متوسطة بناء ٧١,٨%، و مستوى تميز الأداء المؤسسي وبوزن نسبي قدره في الإدارة العامة للتعليم بمحافظه جدة، حقق مستو ٧١,٤%، ويوجد دور للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظه جدة عند مستوى دلالة إحصائية كما أنه ال توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بجدة حول يعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية والمتمثلة ب(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة). وعلى ضوء النتائج توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها: استمرار العمل على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية الذي يحدد احتياجات الإدارة العامة للتعليم من موردها البشري، ويرفع من مستوى كفاءتهم وأدائهم. والمتابعة في تبني الممارسات التي ترفع من تميز الأداء المؤسسي.

دراسة (شاهين ٢٠٢١):

بعنوان "دراسة تحليلية لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية" أهداف الدراسة: قامت الباحثة بتحديد أهداف الدراسة إلى ما يلي:

١- التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والتي تشمل (اجراءات التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الاداء، الحوافز والمكافأة).

٢- التعرف على جودة الحياة الوظيفية والتي تشمل (الأمان وتحسين الأداء الوظيفي، علاقات العمل).

٣- بيان مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحسين جودة الحياة الوظيفية والتي تشمل (الأمان وتحسين الأداء الوظيفي، علاقات العمل) داخل فندق الميريديان هليوبوليس في مصر.

٤- التعرف على الفروق الإحصائية ان وجدت بين متوسط استجابة المشاركين فيما يتعلق بأرائهم حول "كل مجال من مجالات ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والمؤشرين الكليين لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتحسين جودة الحياة الوظيفية" يعزى إلى السمات الشخصية.

٥- معرفة امكانية وجود دور رئيسي لإدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

٦- توضيح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتحسين جودة الحياة الوظيفية.

٧- التعرف على مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية داخل فندق الميريديان هليوبوليس في مصر.

٨- التوصل الى مجموعة من التوصيات التي يمكن ان تكون ذات فائدة للمنشأة السياحية.

منهج الدراسة: بناء على طبيعة الدراسة والاهداف التي تسعى لتحقيقها فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، اذ تم الاعتماد في المنهج الوصفي على الكتب والدوريات والدراسات السابقة والمرتبطة بممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية وذلك لتكوين الإطار النظري للدراسة. كما تم الاعتماد في المنهج التحليلي على جمع البيانات الخاصة بالحالة التطبيقية وذلك من خلال جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها واستخلاص النتائج منها.

١- أظهرت نتائج الدراسة الى ان ما نسبته (٧٣,٥ %) من افراد عينة الدراسة هم من الذكور، ويتم تفسير وجود نسبة الذكور اعلى من الاناث داخل الفندق محل الدراسة الى وجود بعض الوظائف التي تتطلب العمل بنظام الورديات مما يعنى التغيير المستمر في مواعيد العمل والتي تتطلب أحيانا" العمل في الفترة المسائية والتي تكون مناسبة أكثر للذكور عن الاناث، وأيضاً" بعض الاعمال تتطلب مجهود بدنى كبير مثل مهنة حمل الحقائب، وأيضاً" لتخوف الإدارة من حصول الاناث على اجازات رعاية الطفل والاسرة.

٢- وان ما نسبته (٥٠٪) من افراد عينة الدراسة أعمارهم بين (٢٦ إلى ٣٥) عاماً"، ويفسر ذلك للاستفادة من كفاءتهم وطموحهم ومحاولة تطويرهم لذاتهم وابداعاتهم، وأيضاً" لوجود مرونة أكبر عند هذه الفئة العمرية من ناحية مواعيد العمل وتحمل العمل لساعات طويلة وتحمل الاعمال التي تحتاج الى مجهود بدنى كبير.

٣- كما ان ما نسبته (٧٥,٥٪) من افراد عينة الدراسة حاصلين على درجة البكالوريوس، ويفسر ذلك ان الفندق محل الدراسة يعتبر مؤهل البكالوريوس هو المؤهل المناسب للعمل في مثل هذه الوظائف والتي تعتبر من الشروط الواجب توافرها في معظم الوظائف.

وقد تلاحظ من نتائج الاستبيان عدم وجود أي موظف حاصل على دراسات عليا سواء درجة الماجستير او الدكتوراه، وهذا يفسر عدم اهتمام الفندق محل الدراسة بالناحية العلمية.

٤- كما ان ما نسبته (٧٤٪) من افراد عينة الدراسة يعملون بالإدارة التنفيذية، ويفسر ذلك لطبيعة عمل الفندق والتي تحتاج أكثر الى الوظائف التنفيذية.

دراسة (مصطفى، ٢٠٢٠):

يركز البحث على دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في توفير مناخ يدعم الإبداع والابتكار الإداري للعاملين بجامعة عين شمس، وذلك من أجل تطوير الأداء في منظومة شئون العاملين والتي كانت تختص بأنشطة روتينية وتنفيذية خاصة بتعيين ونقل العاملين وتنفيذ قرارات السلطة المختصة في هذا الشأن، إلى دور شريك استراتيجي في تنمية العنصر البشري وتوظيفه بالشكل الأمثل لرفع الأداء، وذلك من أجل تطوير إدارة الموارد البشرية الالكترونية ومساهمتها في تحقيق استراتيجية التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تهدف إلى تحسين جودة حياة المواطنين وترز محاورها على الإبداع والابتكار بحيث أن تكون مصر بحلول عام ٢٠٣٠ ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، وحيث أن استراتيجية جامعة عين شمس ٢٠١٨-٢٠٢٣ ترتكز محاورها أيضاً على الابتكار والمعرفة. هدفت الدراسة إلي قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المتمثلة في (التدريب – التحفيز – تقييم الأداء) على الإبداع والابتكار، وتوضيح أهمية هذه الممارسات على تعزيز الإبداع والابتكار لدى العاملين بالجامعة محل الدراسة وتم تحليل العلاقة والأثر بين هذه الممارسات المتمثلة في ثلاثة استراتيجيات هي) التدريب، والتحفيز، والتقييم وبين الإبداع والابتكار). ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عدد من العاملين الإداريين في المراكز ذات الطابع الخاص التابعة لإدارة جامعة عين شمس وتم التطبيق على ٥ مراكز وهم (مركز بحوث الشرق الأوسط – مركز الخدمة العامة- مركز البرديات – مركز تطوير المشروعات – مركز الأبصار الإلكتروني)، ويبلغ عدد العاملين بهذه المراكز ٣٠٠ عامل موزعة على الإدارات (العليا – الوسطى – التنفيذية). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS. وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها: إن بعض أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية (مثل التدريب وتقييم الأداء لها تأثيراً إيجابياً على إبداع وابتكار العاملين، وأيضاً نجد أن هناك تفاوت ما بين التحفيز المادي والمعنوي على الإبداع والابتكار، حيث أثبتت الدراسة أنه لا يوجد تأثير للتحفيز المادي على الإبداع والابتكار، وعلى الجامعة أن تعيد النظر في نظام الأجور والمكافآت،

بينما نجد أن التحفيز المعنوي يجب أن يدعم أكثر لما له من تأثير إيجابي على رفع الروح المعنوية للعاملين وتدعيم الإبداع والابتكار. اختتم البحث بمجموعة من التوصيات والتي تهدف إلى أهمية تركيز الجامعة على ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المتمثلة في (التحفيز – التدريب – تقييم الأداء) لما لها من أهمية في تدعيم الابتكار والإبداع للعاملين داخل الجامعة وخاصة التوصيات الخاصة بالاهتمام بالتحفيز المادي والمعنوي، وذلك لدعم الإبداع والابتكار لدى العاملين مما يسهم بدوره في تحقيق استراتيجية الجامعة ٢٠٢٣-٢٠١٨ والتي تركز محاورها على الابتكار والمعرفة والمنبثقة من استراتيجية ورؤية مصر ٢٠٣٠.

دراسة (فارس الطعان، ٢٠٢٠):

تناولت الدراسة الحالية "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق النجاح الاستراتيجي" إذ يحظى موضوعي استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح الاستراتيجي باهتمام متزايد لكونهما من المواضيع المهمة والحديثة نسبياً، والتي لها تأثير كبير على مستقبل المنظمات. هدف الدراسة هو الكشف عن نمط استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى عينة الدراسة، و فيما لو كانت مؤهلة لقيادة الوزارة نحو النجاح الاستراتيجي و لهذا الغرض صيغت الفرضية الآتية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية ايجابية بين المتغيرين: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية بإبعاده (إستراتيجية تحليل الوظيفة، إستراتيجية الاختيار، إستراتيجية التدريب والتطوير، إستراتيجية تقويم الأداء) والنجاح الاستراتيجي بإبعاده (إستراتيجية محددة، تنفيذ فعال، ثقافة تحفيزية، إبداع، رضا الزبون)، و لتحقيق اختبارات الفرضيات استخدمت الدراسة الميدانية و طبقت على عينة من المدراء و معاونهم و رؤساء الأقسام في وزارة النقل، والمدراء و معاونهم في بعض شركات وزارة النقل (شركة الخطوط الجوية العراقية، الشركة العامة للطيران المدني، الشركة العامة للسكك الحديد، الشركة العامة للنقل البري، الشركة العامة للنقل البحري، و بلغ عدد أفراد العينة ٤٢ و لقياس رضا الزبون تم اخذ عينة من القطاع الجوي وسكك الحديد و بلغ عدد أفراد العينة لرضا الزبون ٤٦، و تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة، و الزيارات الميدانية، و المقابلات الشخصية و بعض الوثائق الرسمية الاستكمال بيانات الدراسة. كما تم استخدام عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات منها: الوسط الحسابي، النسبة المئوية، الانحراف

المعياري، لغرض وصف العينة، والانحدار الخطي البسيط الاختبار صحة التأثير وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات أهمها: سجلت النتائج الإحصائية إن جميع علاقات التأثير الاستراتيجية إدارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح الاستراتيجي كانت قوية وذات دلالة معنوية وكذلك كانت جميعها ذات دلالة معنوية. مما يشير إلى دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في التأثير على تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات. واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان من أهمها: تشكيل فرق عمل تكون مهمتها "تحليل وصياغة وتنفيذ وتقييم" استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في وزارة النقل والشركات التابعة لها على إن ترفع تقريرها إلى الوزير كل ٦ أشهر تذكر به عن النشاطات والمشاكل التي قد تواجههم، كما أوصت الدراسة إلى زيادة الاهتمام بإبعاد النجاح الاستراتيجي وتفعيلها داخل الوزارة.

دراسة (عسان الصديقي ٢٠١٩):

يهدف هذا البحث إلى مناقشة أثر التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على المنظمات وخاصة إدارة الموارد البشرية الالكترونية باعتبارها الإدارة الأولى التي تتأثر بالتغيرات إلى رفع الداخلية والخارجية والفردية، والتي تؤثر بدورها في ق ا ر ت المديرين سعيا إلى استع ارض عملية مستوى فعالية أداء العنصر البشري وكفاءته، كما يهدف أيضا التخطيط للموارد البشرية، ودراسة الخيارات المتاحة أمامها، بغية اختيار الأنسب، والبرامج المصاحبة لها، والتي تتناسب مع الاستراتيجيات الموضوعة على مستوى المنشأة ووحدات الأعمال. ويجب البحث على عدة تساؤلات وهي: هل يوجد توافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية في الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وهل هناك أثر للتوافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية على أداء الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وقد كان تطبيق الدراسة على شركة صافولا السعودية باعتبارها إحدى الشركات الرائدة في صناعة الأغذية كدراسة حالة للشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وتوصل البحث إلى وجود توافق بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية العربية السعودية، وأن هنالك أث ا ر في الشركات المساهمة المملكة لتوافق التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على أداء الموظفين وعلى ربحية الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. ويوصي البحث بضرورة التخطيط الاستراتيجي

للشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية أو التي تعمل في الدول النامية ووضع خطط واستراتيجيات للموارد البشرية أن التغيير في مجال الأعمال أصبح ضرورة أساسية؛ إذ المنبثقة منها، خصوصا يمكن ألي شركة أن تعزل نفسها عن العالم الخارجي، وما يحدث فيه من عولمة، ومنافسة على النطاق الدولي والمحلي، ناهيك عن أثر التكنولوجيا الحديثة (عندما تعمل في المعلومات)، ولجوء الشركات إلى تعديل هياكلها التنظيمية خصوصا بيئة تنافسية شديدة، إن التقارب المستمر بين الإدارة العليا والدنيا، والابتعاد عن المركزية، وبيروقراطية الإجراءات، والاهتمام بتخفيض التكاليف الثابتة والمتغيرة بما في ذلك تطبيق برامج تدريبية لرفع كفاءة العاملين وفعاليتهم يعزز وجود استراتيجيات واضحة للمنظمات، واستراتيجيات موارد بشرية منبثقة عنها، وال يمكن أن يحدث هذا إلا بوجود رؤية واضحة للمستقبل تعرف الشركات من خلالها استراتيجياتها البشرية التي ستعزز قوتها التنافسية.

دراسة (حسن إسماعيل ٢٠١٨):

يهدف البحث إلى دراسة أثر الإدارة للموارد البشرية في الأداء التنظيمي بأبعاده: البعد المالي، بعد العملاء، بعد التعلم والنمو، وبعد العمليات يمثل مجتمع البحث عددا من المستشفيات الخاصة بمدينة دمشق، أما عينة البحث فهي مجموعة إدارية عليا ومتوسطة وإشرافية في هذه المستشفيات، ويبلغ حجم العينة ٤٥ فردا، وتحليل إجاباتهم تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الإدارة للموارد البشرية وبعد العمليات الداخلية عند مستوى ٠,٠٥ في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الإدارة للموارد البشرية والبعد المالي عند مستوى ٠,٠٥ في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وبعد العملاء عند مستوى ٠,٠٥ في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وبعد التعلم والنمو عند مستوى ٠,٠٥ في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسة الإدارة للموارد البشرية عند مستوى ٠,٠٥ في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي علاقة تكاملية بين الإدارة للموارد البشرية والأداء التنظيمي عند مستوى ٠,٠٥ في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

في الجانب التطبيقي اعتمد بحثنا على استبيان تضمن أسئلة متعلقة بأربعة محاور تصب في فكرة فرضيات البحث وقد تم توزيعه على مستوى مدينة دمشق؛ بحيث تم البحث على عينة شملت مستشفيات خاصة، ولاختبار فرضيات التساؤلات تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، وبالنتيجة خلص البحث إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للإدارة الموارد البشرية الالكترونية في الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة لمدينة دمشق

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات التالية دراسة (حمدان ٢٠٢٤) و (قسوم ٢٠٢٣) و (زاهر ٢٠٢٢) و (عبد الله جفري ٢٠٢٢) (شاهين ٢٠٢١) و (مصطفى ٢٠٢٠) و (الطعان ٢٠٢٠) و (إسماعيل ٢٠١٨) و (صامويل ٢٠١٨) في تناول المتغير المستقل وهو دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ولكنها تختلف في مكان تطبيق الدراسة في حين تختلف باقي الدراسات السابقة التي تم تناولها في تناولها لأحد المتغيرين المستقل او التابع وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مكان تطبيق الدراسة.

الفصل الثالث:

منهجية الدراسة

الإجراءات المنهجية للبحث

١/٣ مقدمة

يتناول هذا الفصل الثالث منهجية الدراسة من خلال النموذج التجريبي للبحث متضمناً عدة أمور (المنهج المستخدم في الدراسة – مجتمع الدراسة – عينة الدراسة – أدوات الدراسة- بيئة الدراسة – خطوات تطبيق الدراسة) منهجية دراسة المشكلة هي نفسها منهجية البحث العلمي وهي جزء لا يتجزأ منه وتشتمل على مجموعة الخطوات والإجراءات المدروسة بعناية التي يقوم بها الباحث ليصل إلى نتائج البحث والحقائق المرتبطة بموضوعه العلمي حيث ينتهي الفصل باستنتاج موثوقة ومصداقية وأخلاقيات البحث العلمي وصحته.

تعريف منهجية الدراسة

تم التحقق من الأهداف التي تم وضعها لهذا البحث واختيار مدى صحة الفروض وذلك من خلال تبني المنهج الوصفي والمنهج التحليلي ويتم الاعتماد في هذا المنهج على الكتب والمواقع الإلكترونية والدراسات السابقة التي ترتبط دور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي وذلك من أجل الحصول على الإطار النظري للدراسة كما يتم أيضاً الاعتماد على جمع البيانات من مفردات العينة وذلك باستخدام قائمة الاستقصاء لغرض إتمام الدراسة. وسيتم عمل الاحصائيات المناسبة بناء على نتائج الاستبيان من المجاميع والمتوسطات والانحراف المعياري ودرجة الأهمية والنسبة المئوية لمتغيرات الدراسة ومحدداتها

- منهجية الدراسة تعني الاستراتيجية المتبعة عند إجراء البحث أو الرسالة العلمية، وعلى الباحث أن يختار أنسب الطرق التي تعينه على تنفيذ البحث، ولقد سهل المُشرّع ذلك الأمر من خلال وضع مجموعة من الإجراءات المنظمة للبحث.

- منهجية الدراسة عبارة عن خطوات مدروسة بعناية؛ للوصول إلى الحقائق المرتبطة بموضوع البحث العلمي.

٢/٣ - أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداماً في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يُطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية

تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة في أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الهيئة العامة للإحصاء بالملكة العربية السعودية

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

أدوات الدراسة: سوف يتم تطوير الاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات الأولية يتم جمع البيانات من المصادر الثانوية من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث العملية في مجال الدراسة بالإضافة إلى المصادر الأولية عن طريق الاستبيان عن طريق جمع معلومات من العاملين في مكان الدراسة عن طريق اختيار عينة مناسبة بطريقة عشوائية بحيث يكون حجم العينة مناسب مع مجتمع الدراسة يتم اختيار عينة الدراسة بشكل حيادي وموضوعي، ودون أي تحيز والتأكد من وجود توافق وتكافؤ بين مختلف مكونات مجتمع الدراسة. عن طريق العينات العشوائية الطبقية وحسب هذه الطريقة يتم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات متعددة حسب خصائصه، وبعد ذلك يختار عدد محدد من كل طبقة بصورة عشوائية

أولاً: المصادر الأولية:

وهي الاستبانة وسيتم ذلك من خلال توزيع استمارات الاستبيان على عينة الدراسة وذلك للوقوف على آرائهم حول توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية (الأطرش، ٢٠٢١).

ثانياً: المصادر الثانوية:

سيتم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المراجع العلمية والمجلات والدراسات والأبحاث والدوريات العربية منها والأجنبية التي لها صلة بالموضوع محل الدراسة واستخدام مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجلات والمواقع الإلكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة.

سيتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما تمت الاستعانة ببرنامج (اكسل) لعمل الرسوم البيانية، وسيتم استخدام المعالجات والاختبارات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث وفقاً للمتغيرات الأولية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف محاور الدراسة.

٣/٣ تصميم البحث واسلوبه:

تصميم البحث هو الإطار الذي يحدد كيفية تنفيذ الدراسة وجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج والاستنتاجات المطلوبة. يتم اختيار تصميم البحث بناءً على أهداف الدراسة والأسئلة البحثية ونوع البيانات المطلوب جمعها وتحليلها وانطلاقاً من طبيعة الدراسة ومحاولة للإجابة عن أسئلتها وتحقيقاً لأهدافها فإن الدراسة سوف تستخدم المنهج الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقاً لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة كما أنه كثيراً ما يتعدى الوصف إلى التفسير.

٤/٣ مجتمع الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة في البحث العلمي على أنه مجموعة كبيرة ومحددة من الأفراد أو العناصر التي تمتلك صفة مشتركة واحدة أو أكثر، تحدد هذه الصفة بواسطة معايير أخذ العينة التي وضعها الباحث. ويمثل مجتمع الدراسة التركيز الرئيسي للبحث العلمي، بحيث يسعى الباحث للحصول على المعرفة أو المعلومات عنه. وبناءً على ذلك يجب على الباحث تحديد مجتمع الدراسة في بداية البحث ونظراً إلى الحجم الكبير لمجتمع الدراسة، فقد لا تتمكن الباحثة في العديد من الأحيان من اختبار أو جمع المعلومات اللازمة من كل فرد، وذلك بسبب التكلفة العالية والوقت الطويل المستغرق في تنفيذ ذلك، لذا، يتم أخذ مجموعة فرعية من المجتمع وتسمى عينة الدراسة، بحيث تقوم الباحثة بأخذ الملاحظات وتعميم النتائج على المجتمع الذي أخذت منه هذه العينة يوجد معلومات دقيقة حول عدد الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

الهيئة العامة للإحصاء جهة حكومية تتمتع بشخصية اعتبارية مُستقلة، يرأس مجلس إدارتها معالي وزير الاقتصاد والتخطيط، وعضوية كلٍّ من وزراء: الطاقة، والمالية، والموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والتعليم، والصناعة والثروة المعدنية، بالإضافة إلى عضوية مدير مركز المعلومات الوطني، ورئيس الهيئة العامة للإحصاء، واثنين من المتخصصين في مجال عمل الهيئة. وتُعدُّ الهيئة العامة للإحصاء المرجع الرسمي الوحيد لتنفيذ العمل الإحصائي والمشرف الفني والمنظم له في المملكة العربية السعودية. كما تعمل الهيئة على عدد من المنتجات الإحصائية في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، وذلك بهدف دعم راسمي السياسات وصنّاع ومتخذي القرارات للمضي قُدماً في تنفيذ خطط التنمية.

الرؤية: أن تكون الهيئة العامة للإحصاء واحدة من أبرز الأجهزة الإحصائية الحديثة الرائدة في جميع أنحاء العالم.

الرسالة: تقديم معلومات وبيانات إحصائية دقيقة وشاملة وعلى أعلى مستوى من الجودة تغطي جميع جوانب الحياة في المملكة: الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

٥/٣ عينة الدراسة

تتكون عينة البحث المستهدف من العاملين في كل من المستويات الإدارية العليا والمتوسطة والدنيا في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية حيث سيتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث تم توزيع الاستبانة الكترونيا في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها ١٤٠ موظفا واداريا حيث تم استرجاع منها ١٢٠ استبياناً وبعد فحصها الغيت منها ٢٠ استبيانات نظرا لعدم مصداقيتها وبالتالي أصبح لدينا ١٠٠ استبياناً وهو حجم جيد يستوفي شروط الدراسة بما ان نسبته تساوي؟؟؟% من اجمالي عدد الاستبيانات ويمكن حصر عدد الاستبيانات السليمة من خلال هذا الجدول

الجدول رقم (١): توزيع اداة الدراسة.

عدد الاستبيانات	التوزيع	العائد	الفاقد	مستبعد	المستلم النهائي
المجموع	140	120	10	10	100
النسبة المئوية	100%	86%	7%	7%	71%

٦/٣ محاور أداة الدراسة:

في إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية

لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعددت الدراسة من اجل قياسه وقد تم الاستعانة في اعداد الدراسة بالاطلاع علي مجموعة من الاستبيانات الخاصة بالدراسات السابقة

وقد انقسم الاستبيان البحث إلى قسمين رئيسيين:

القسم الأول: الخاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين: (الجنس- السن- الأقدمية - المؤهل العلمي - والوظيفة).

القسم الثاني: العوامل المؤثرة في أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اداء العاملين في الهيئة العامة للإحصاء.

وسوف يتم استخدام مقياس ليكرث الخماسي التي تتراوح اختياراته من موافق بشدة وموافق ومحايد وغير موافق وغير

موافق بشدة كما يلي

جدول ٢: أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرث الخماسي

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الموزون
موافق بشدة	٥	٥,٠ - ٤,٢٠
موافق	٤	٤,٢٠ > 4.20
محايد	٣	٣,٦٠ > 3.4
غير موافق	٢	١,٨٠ > 2.6
غير موافق بشدة	١	١ > 1.80

الجدول السابق يوضح قيم المتوسطات المرجحة وفقاً لمقياس ليكرث للتدرج الخماسي وقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات محاور وأبعاد أداة الدراسة ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

٧/٣ ملخص الفصل الثالث

تناول الفصل الثالث منهجية الدراسة بما تشمله من تصميم للبحص والمنهج العملي (المنهج الوصفي التحليلي) الذي سوف يتم استخدامه في البحث وتم تحديد مجتمع البحث وعينة البحث وطرق جمع المعلومات حيث وسيتم الاعتماد على مصدرين أساسيين للمعلومات:-

❖ المصادر الثانوية: الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة

❖ المصادر الأولية: إلى جمع البيانات الأولية من خلال دراسة استكشافية باستخدام الاستبيان كأداة

رئيسية للبحث صممت خصيصا لهذا الغرض.

أداة الدراسة: سوف تتمثل أداة الدراسة بالاستبيان كونها تحقق العديد من المزايا منها التكلفة والجهد وامكانية ترك وقت للمبحوثين للتفكير في الأسئلة من قبل عينة الدراسة. للإجابة على تساؤلات البحث والتحقق من فرضياته تمهيدا للفصل الرابع للحصول على نتائج التحليل الاحصائي للاستبيان

وسوف نستخدم الأساليب الاحصائية في عملية تحليل النتائج للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها.

الفصل الرابع:

الدراسة الإحصائية التحليلية

تحليل نتائج الدراسة

في البداية البحث العلمي هو أساس التقدم والتطور في الحياة البشرية، ويتخلل البحث العلمي عدة مراحل مثل جمع مصادر المعلومات، وكتابة عنوان البحث، ثم كتابته مقدمة تمهد لما يحتويه هذا البحث العلمي، ثم شرح البحث وما توصل إليه الباحث من خلاله، ثم مرحله تحليل النتائج وتفسيرها في البحث العلمي وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المقال لنعرف القارئ ما هو تحليل النتائج وتفسيرها في البحث العلمي.

نتائج البحث العلمي هي الإجابات والحقائق التي توصل إليها الباحث من خلال البحث فهي بمعنى آخر حل البحث العلمي الذي قام بدراسته

انطلاقاً من تحليل الشواهد وتفسيرها واستخلاص الحقائق منها، نحاول في هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة المتوصل إليها، انطلاقاً من البيانات الإحصائية والمعطيات الميدانية وربطها بالتراث النظري المرجعي لتسهيل إدراكها وتبيان دلالتها ومغزاها العلمي. وسيتم عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات. يتناول هذا الفصل مناقشة للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال أداة الدراسة الاستبانة التي استخدمت لقياس استجابات أفراد عينة الدراسة الموظفين في الهيئة العامة للإحصاء بالملكة العربية السعودية بالرياض نحو مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومستوى الرضا الوظيفي فيها، بالإضافة إلى أثر هذه الممارسات في تحقيق رضا الوظيفي، بهدف الوصول إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تخدم أهداف الدراسة. حيث يتناول تحليل بيانات الدراسة التي تم استيفائها من خلال أداة الدراسة "الاستبيان" حول تأثير الموارد البشرية على الرضا الوظيفي وبدرها تؤثر على الأداء لدى العاملين في الهيئة العامة للإحصاء بالملكة العربية السعودية بشير مفهوم الثبات إلى اتساق أداة القياس أو إمكانية الاعتماد عليها وتكرار استخدامها في القياس للحصول على نفس النتائج حيث تمت الإجابة على أسئلة الدراسة وسوف نستعرض فيما يلي النتائج الكلية للدراسة

صدق - وثبات الاستبانة

ومن الأدوات الشائعة التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات المهمة لكتابة البحث العلمي الاستبيان والمقابلة والملاحظة، وهذه الأدوات تعطي نتائج مهمة للباحث لكي يستخدمها في كتابة البحث العلمي الذي يقوم بإعداده، ويعتبر الاستبيان الأداة الأكثر استخداماً وشيوعاً بين أدوات جمع المعلومات الخاصة بالبحث العلمي، ويلجأ أكثر الباحثون إلى تصميم وكتابة الاستبيان لأجل الحصول على البيانات المهمة التي يبحثون عنها، وكلما كانت خبرة الباحث أكثر في البحث العلمي وخاصة في تصميم الاستبيان كان لتنفيذ الاستبيان أهمية كبيرة في البحث العلمي، حيث يحصل الباحث من خلال الاستبيان على بيانات دقيقة ومهمة لموضوع البحث العلمي، وتعتبر البيانات التي يحصل عليها الباحث من خلال الاستبيان عن خصائص وتوجهات وآراء ومعتقدات الأشخاص المشاركون في الاستبيان، ويفضل المشاركون في عينة

البحث أن يقوموا بملء الاستبيانات على المشاركة في غيره من أدوات جمع البيانات في البحث وهذا بسبب أن المشارك عندما يقوم بملء الاستبيان فإنه لا يشعر بحرج من التعبير عن آرائه والمعلومات الخاصة به نظراً لأن الاستبيان لا يتطلب أن يقوم المشارك بالإفصاح عن هويته، ويعتبر هذا السبب أيضاً أحد أهم الأسباب التي تدفع الباحث لاختيار الاستبيان كأداة جمع البيانات لكتابة البحث. وتعتبر النتائج التي يحصل عليها الباحث من خلال الاستبيان القاعدة المعلوماتية التي يبني عليها الباحث بحثه العلمي، وهذه النتائج أيضاً ما يدل على أن الظاهرة أو الموضوع الذي يدرسه الباحث على درجة من الأهمية ليتم دراسته في البحث العلمي. ويقصد بصدق الاستبانة أن تقيس فقرات الاستبانة ما وضعت لقياسه وتم حسابه كما يلي:

- الصدق الظاهري للاستبانة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة تم عرضها على الأستاذ المشرف وتم الأخذ بملاحظته وإعادة صياغة بعض الفقرات وأجراء التعديلات المطلوبة بالاعتماد بشكل أساسي ودقيق بحيث يعمل على يحقق التوازن بين محتويات الاستبيان في كل فقراته على حسب كل فرض.
- صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لبيانات العينة الكلية للدراسة

م	المحور المتغير المستقل والمتغير التابع	معاملات الثبات
١	البعد الأول: الحوافز والمكافئات	0.93
٢	البعد الثاني: برامج التدريب والتطوير	0.89
٣	البعد الثالث: برامج تقييم الاداء	0.94
٤	المتغير التابع: تحسين الأداء الوظيفي	0.95
الأداء الكلي		0.93

من الدول بلغت قيمة معامل الثبات بالنسبة لإجمالي المحور الأول ٠,٩٣، وبلغت قيمة معامل الثبات فيما يتعلق بالمحور الثاني ٠,٨٩، وفيما يتعلق بالمحور الثالث فبلغت ٠,٩٤، بالنسبة إلى المتغير التابع قيمة معامل الثبات بينما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي ٠,٩٣، ٠,٩٥، وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بنسبة ثبات عالية مما يجعلها صالحة للتطبيق وكافية لأغراض البحث

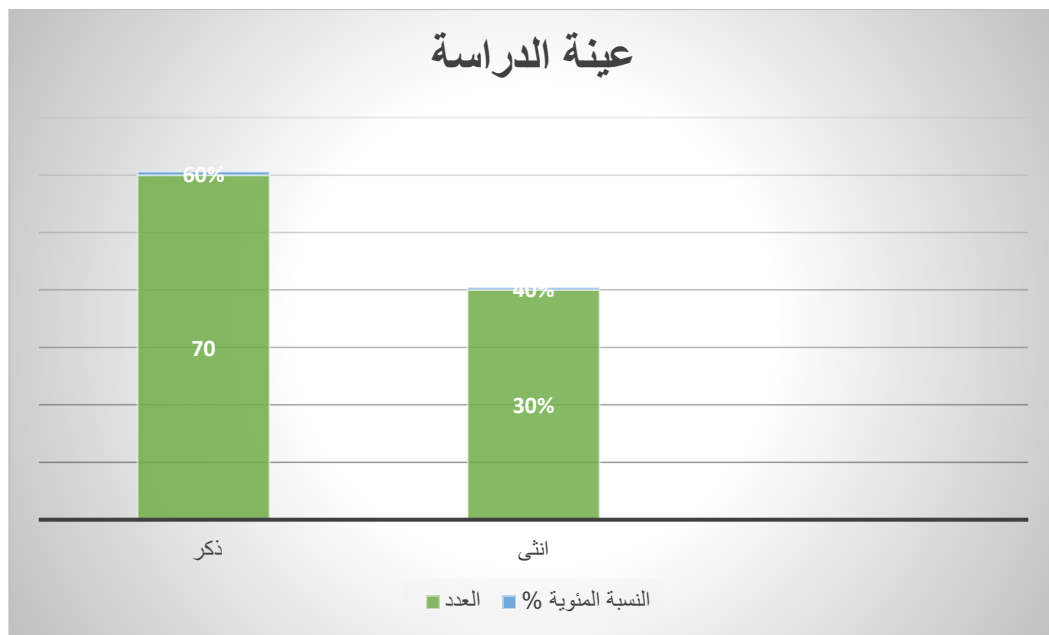
التحليل الوصفي لنتائج القسم الاول: البيانات الشخصية.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديمغرافية

والذي يتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ويتكون ٥٠ من فقرات متمثلة في (الجنس- السن- الأقدمية.

: تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث النوع

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
النوع	ذكر	90	90%
	انثى	10	10%
	المجموع	100	100%



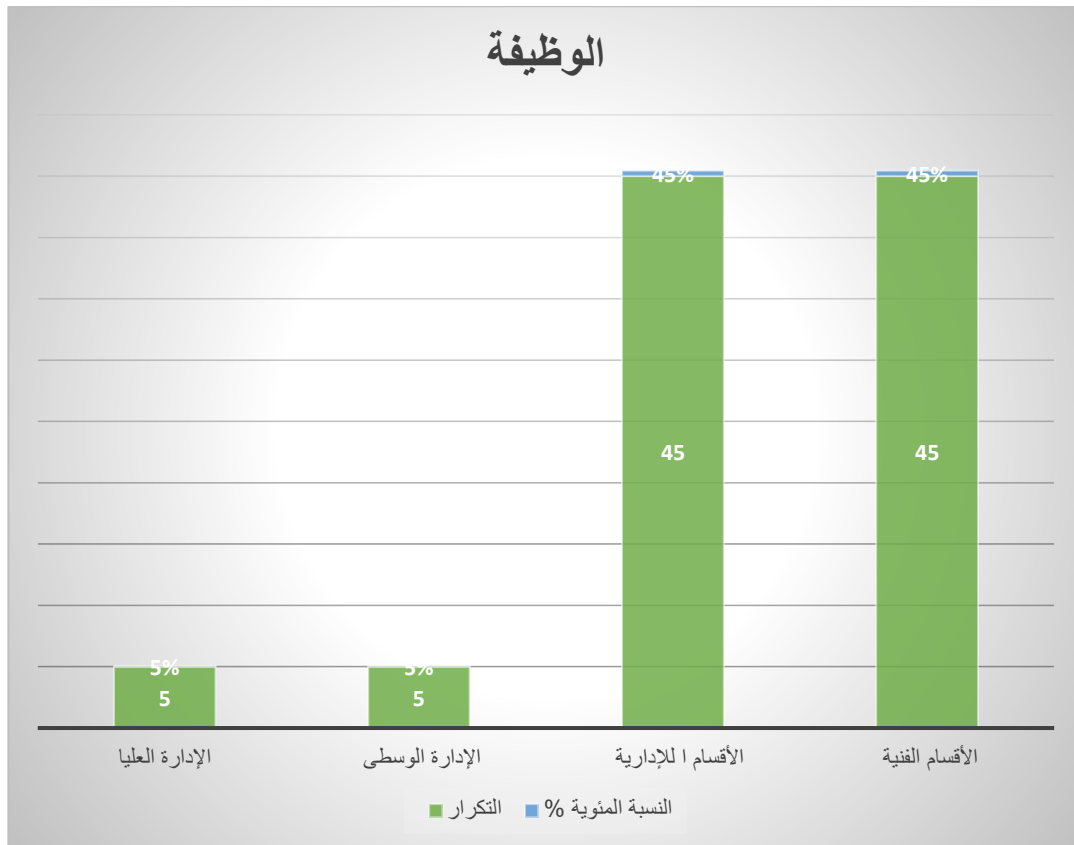
تحليل نتائج نوع الموظف:

تبين أن عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (90) شخص ونسبة مقدارها (90%) في حين كان عدد الإناث فقط 10

إناث ونسبة مقدارها (10%). وهذا يدل على انخفاض نسبة مشاركة النساء

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الوظيفة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الوظيفة	الإدارة العليا	5	5%
	الإدارة الوسطى	5	5%
	الإدارة التشغيلية	45	45%
	الأقسام الفنية	45	45%
	المجموع	100	100%



تحليل نتائج الوظيفة:

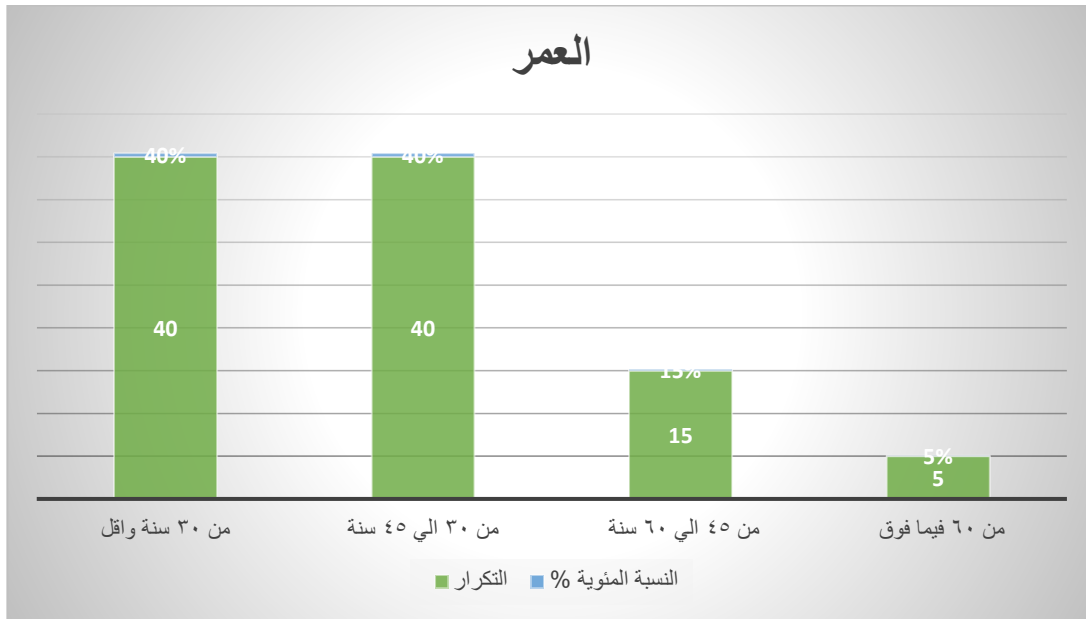
تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي القسم الفني والأقسام الإدارية حيث بلغ عددهم (٩٠) ونسبة تمثيل بلغت

(٩٠٪) وتلتها نسبة موظفي الإدارة العليا والوسطى ونسبة بلغت (١٠٪) في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية

في المملكة العربية السعودية

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
العمر	من ٣٠ سنة و أقل	40	40%
	من ٣٠ الي ٤٥ سنة	40	40%
	من ٤٥ الي ٦٠ سنة	15	15%
	من ٦٠ فيما فوق	5	5%
	المجموع	100	100%

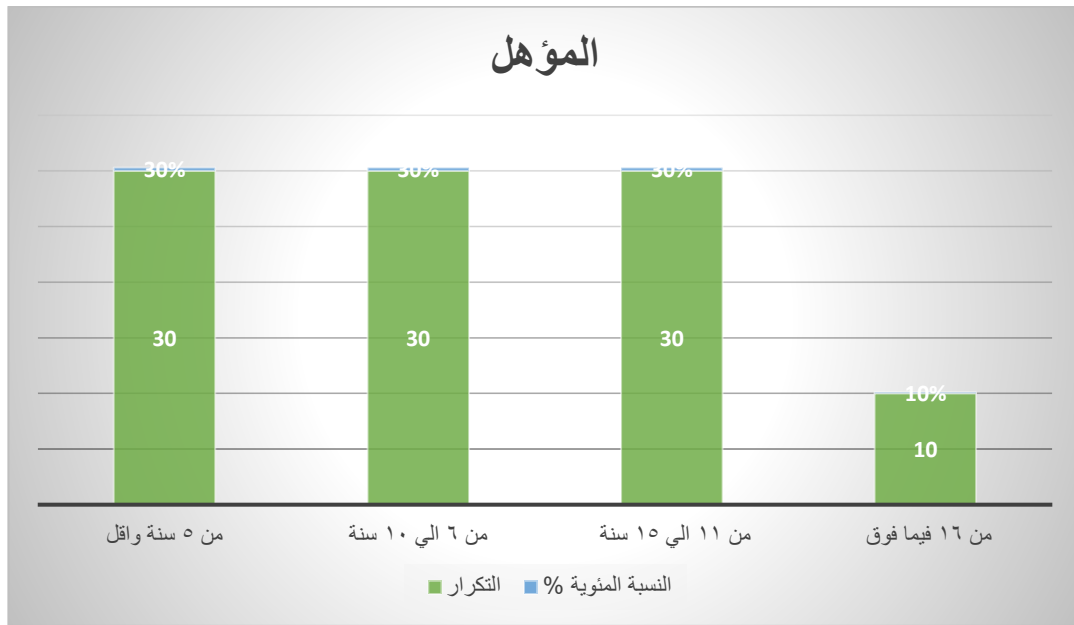


تحليل نتائج العمر:

تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من ٣٠ سنة و أقل حيث بلغ عددهم (٤٠) بنسبة مقدارها (٤٠٪) تلتها الفئة العمرية ٣٠ إلى ٤٥ سنة وبنسبة (٤٠٪) وجاءت نسبة من هم في الأعمار من ٤٥ إلى ٦٠ سنة ١٥٪ من مجمل عينة الدراسة اما بالنسبة الأعمار أكبر من ٦٠ عام فيما فوق وبنسبة مقدارها (٥٪) من مجمل عينة الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار الأفراد عينة الدراسة مرتفع نسبيا بالنسبة الي الفئات الأقل عمرا ٤٥ عاما فاقل بنسبة ٨٠٪ من عينة الدراسة في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المؤهل

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	دبلوم	10	10%
	بكالوريوس	70	70%
	ماجستير	15	15%
	دكتوراه	5	5%
	المجموع	100	100%

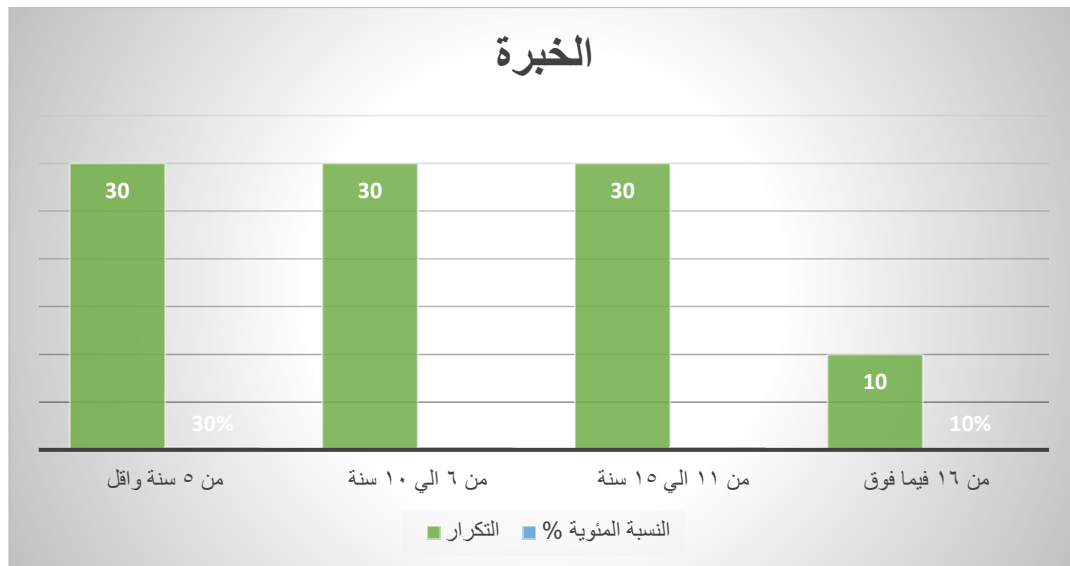


تحليل نتائج المؤهل العلمي:

تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (٧٠) ونسبة تمثيل بلغت (٧٠٪) وتلتها نسبة حاملي درجة الماجستير ونسبة بلغت (١٥٪) تلتها نسبة الحاصلون على درجة دبلوم متوسط بنسبة (١٠٪) أما نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه والتي بلغ عدد أفرادها (٥) ونسبة مقدارها (٥٪) وهذا بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية بدرجة كبيرة. في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
سنوات الخبرة	من ٥ سنة وأقل	30	30%
	من ٦ الي ١٠ سنة	30	30%
	من ١١ الي ١٥ سنة	٣٠	30%
	من ١٦ فيما فوق	10	10%
	المجموع	100	100%



تحليل نتائج سنوات الخبرة:

تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة كانت لذوي الخبرة من ١١-٥ سنة فقد بلغ عدد أفرادها (٣٠) فرد وبنسبة (٣٠٪) تلتها عدد سنوات الخبرة ٥ سنة فأقل فقد بلغت نسبتها (٣٠٪) أما أصحاب الخبرة لأكثر من ١٦ سنة فقد بلغت نسبتهم (١٠٪) من مجمل عينة الدراسة وهذا يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية طويلة نسبياً في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية ومعامل الاختلاف

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافآت في إدارة الموارد البشرية

الإلكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية

السعودية.

م	العبارة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	يتم وضع نظام للأجور عادل وخاص بكل وظيفة	40	28	10	12	10
2	تقدم الإدارة مكافآت معنوية للعاملين الأكفاء في عملهم	32	40	8	12	8
3	تقدم الإدارة راتب يكفي لمواجهة متطلبات الحياة	30	28	14	16	12
4	تقدم الإدارة عمولات مجزية للموظفين كل حسب ادائه	30	34	16	8	12
5	تقوم الإدارة بتقديم حوافز مغرية لجذب الموظفين الأكفاء	35	33	10	12	10
الإجمالي		167	163	58	60	52
النسبة		33%	33%	12%	12%	10%
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

م	التحليل الاحصائي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف
1	يتم وضع نظام للأجور عادل وخاص بكل وظيفة	3.66	1.37	37.4
2	تقدم الإدارة مكافئات معنوية للعاملين الاكفاء في عملهم	3.06	1.40	38.8
3	تقدم الإدارة راتب يكفي لمواجهة متطلبات الحياة	2.86	0.28	9.7
4	تقدم الإدارة عمولات مجزية للموظفين كل حسب ادائه	3.4	1.54	45.29
5	تقوم الإدارة بتقديم حوافز مغرية لجذب الموظفين الاكفاء	3.1	1.54	49.6
الاجمالي		3.22	1.27	36.16

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية..

لبعد الحوافز والمكافئات إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين ٣٣,٤ الى ١٤,٤ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٣٣,٤ وبنسبة ٣٣% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقاً) وبنسبة ١٠٪ وبدرجة أهمية ضعيف.

جاءت الفقرة رقم (١) التي نصت علي: "وضوح التعليمات التي تصدر عن إدارة الموارد البشرية للخطط المستهدفة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٦)

جاءت الفقرة رقم (٤) التي نصت علي: "الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية تحقق المستهدف منها." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٤٠)

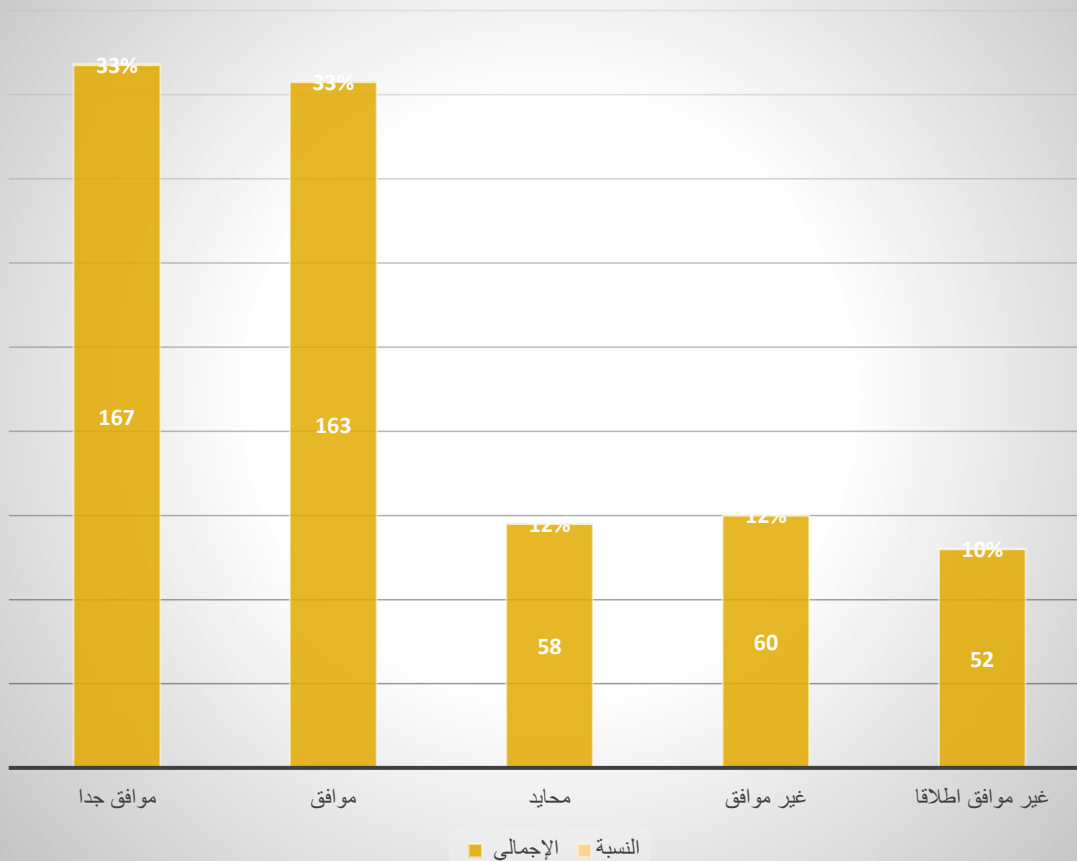
جاءت الفقرة رقم (٥) التي نصت علي: "يتم تحديد الأهداف السنوية قصيرة الأجل بالتناغم مع الأهداف طويلة الأجل." في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٩١)

جاءت الفقرة رقم (٢) التي نصت علي: "تساهم إدارة الموارد البشرية في وضع المخططات الاستراتيجية." في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,١٠)

جاء الفقرة رقم (٣) التي نصت علي: "تحرص الموارد البشرية على تحديث أدوات العمل والتدريب" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٨٦)

وبشكل عام يتبين أن مستوى يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافآت في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية. لبعد الحوافز والمكافآت من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعا وبدرجة عالية من الموافقة والقبول

الفرضية الثانية: برامج الحوافز والمكافآت



الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	تقوم الإدارة بتدريب جميع كوادرها حسب الحاجة	30	32	16	8	14
2	تعتمد الإدارة في عملية تدريبها على البرامج الحديثة والمتطورة	30	30	10	12	18
3	تتلاءم مدة البرامج التدريبية مواضعها مع طبيعة أعمال العاملين	32	44	4	12	8
4	تنوع مجالات البرامج التدريبية بحيث تغطي مختلف دوائر وأقسام العمل بالمنظمة	36	36	0	16	12
5	يستفيد العاملون من البرامج التدريبية التي تقدمها الإدارة	48	24	16	8	4
الإجمالي		176	166	46	56	56
النسبة		35%	33%	9%	11%	11%
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

م	التحليل الإحصائي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف
1	تقوم الإدارة بتدريب جميع كوادرها حسب الحاجة	3.96	1.37	36.4
2	تعتمد الإدارة في عملية تدريبها على البرامج الحديثة والمتطورة	3.36	1.40	36.8

3	تتلاءم مدة البرامج التدريبية مواضيعها مع طبيعة اعمال العاملين	2.96	0.28	9.7
4	تتنوع مجالات البرامج التدريبية بحيث تغطي مختلف دوائر واقسام العمل بالمنظمة	3.70	1.54	45.29
5	يستفيد العاملون من البرامج التدريبية التي تقدمها الادارة	3.40	1.54	46.6
الاجمالي		3.476	1.226	34.958

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة المتعلقة لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية لبعده برامج التدريب والتطوير إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين ٣٥,٢ الي ١١,٢ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٣٥,٢ وانحراف معيار ٦,٨ وبنسبة ٣٥ % وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقاً) بمتوسط حسابي ١١,٢ وانحراف معيار ٤,٨ وبنسبة ١١% وبدرجة أهمية ضعيف.

جاءت الفقرة رقم (١) التي نصت علي: " ويتم وضع نظام للأجور عادل وخاص بكل وظيفة " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٦)

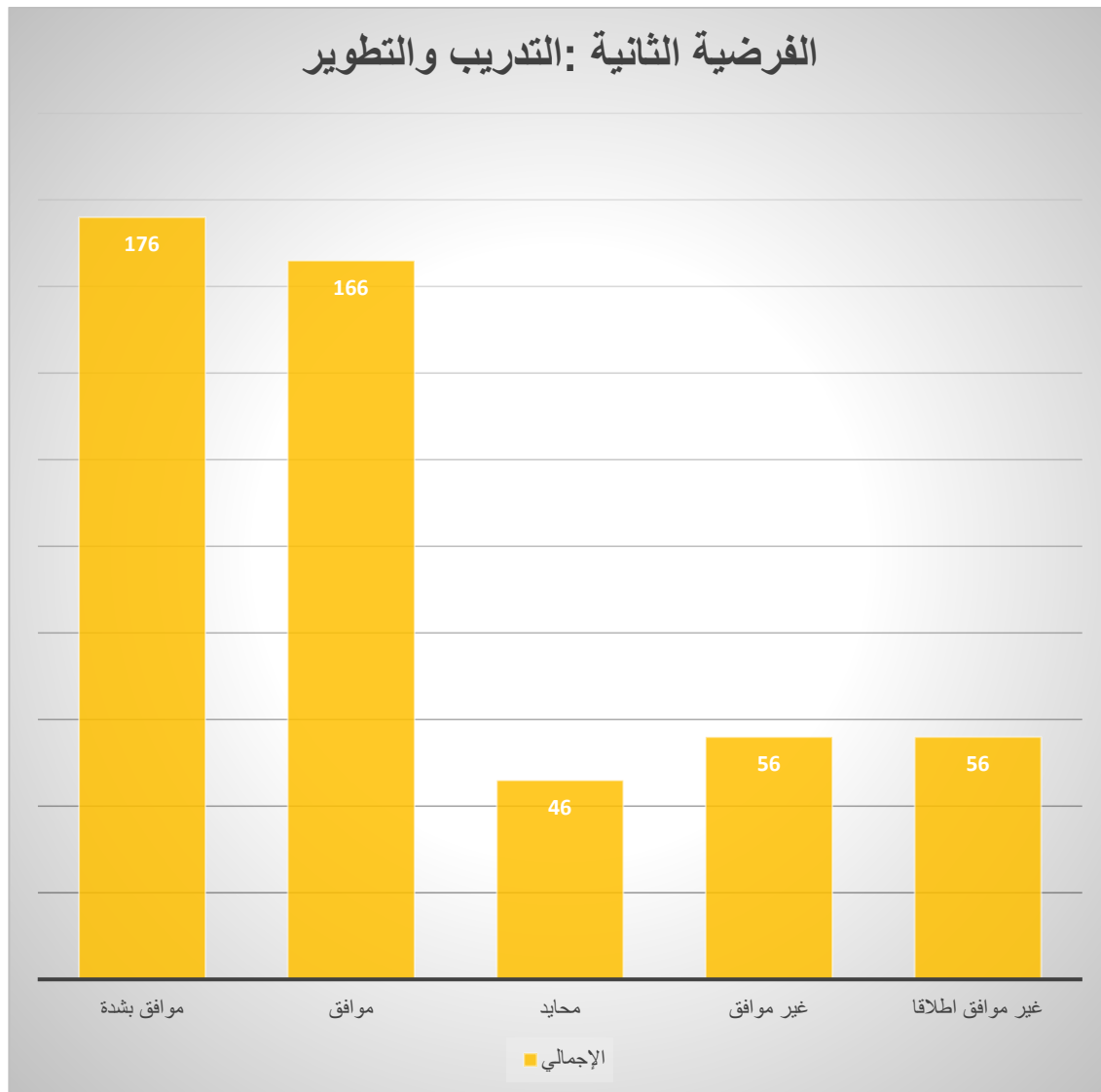
جاءت الفقرة رقم (٤) التي نصت علي: " تتنوع مجالات البرامج التدريبية بحيث تغطي مختلف." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٧٠)

جاءت الفقرة رقم (٥) التي نصت علي: " يستفيد العاملون من البرامج التدريبية التي تقدمها الادارة " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٩١)

جاءت الفقرة رقم (٢) التي نصت علي: " تعتمد الإدارة في عملية تدريبها على البرامج الحديثة والمتطورة " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٤٠.)

جاء الفقرة رقم (٣) التي نصت علي: " تتلاءم مدة البرامج التدريبية مواضيعها مع طبيعة اعمال العاملين " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٩٦)

وبشكل عام يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية لبعدها برامج التدريب والتطوير. من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول



الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية
الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية
السعودية

م	العبارة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	يوجد لدى الإدارة نظم وبرامج خاصة لتقييم أداء العاملين فيها	54	20	16	10	0
2	تتنوع أساليب تقييم الأداء علي حسب الموقع الوظيفي للعاملين	20	22	24	16	18
3	تحتوي عملية التقييم بيان الاحتياجات الوظيفية والشخصية للموظفين	38	38	10	10	4
4	نظام التقييم المتبع عادل ويتناسب مع طبيع العمل والعاملين	38	34	14	12	2
5	تحرص الإدارة على وضع معايير واضحة لتقييم أداء العاملين	44	20	16	10	10
الإجمالي		194	134	80	58	34
النسبة		39%	27%	16%	12%	7%
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

م	التحليل الإحصائي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف
1	يساهم التخطيط على تطوير الأداء الوظيفي للموارد البشرية	3.36	1.51	39.4
2	تقييم الأداء للموارد البشرية متوافق من أهداف إدارة الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية	3.0	1.60	39.8
3	يساعد تخطيط الاداء على تحقيق اهداف إدارة الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية	3.56	1.28	11.7
4	تلعب إدارة الموارد البشرية دور رئيسي في وضع الخطط تقييم الاداء	3.2	1.94	49.29
5	تطبيق تقييم الأداء يساهم في تسهيل العمل وتحقيق الخطط المستهدفة	3.3	1.84	49.6
	الإجمالي	3.084	1.634	37.958

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة المتعلقة لا يوجد

أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء

الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية لبعدها برامج تقييم الاداء إذ تراوحت

المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين ٣٨ إلى ٤ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) ونسبة ٣٩٪

وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقاً) ونسبة ٧٪ وبدرجة أهمية ضعيف.

جاءت الفقرة رقم (3) التي نصت على: "يساعد تخطيط الاداء على تحقيق اهداف إدارة الهيئة العامة للإحصاء

بالمملكة العربية السعودية " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.56)

جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت على: "يساهم التخطيط على تطوير الأداء الوظيفي للموارد البشرية." في المرتبة

الثانية بمتوسط حسابي (3.36)

جاءت الفقرة رقم (٥) التي نصت علي: " تطبيق تقييم الأداء يساهم في تسهيل العمل وتحقيق الخطط المستهدفة."

في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.30)

جاء الفقرة رقم (4) التي نصت علي: " تلعب إدارة الموارد البشرية دور رئيسي في وضع الخطط تقييم الاداء." في المرتبة

الرابعة بمتوسط حسابي (3.20)

جاءت الفقرة رقم (٢) التي نصت علي: " تقييم الأداء للموارد البشرية متوافق من اهداف إدارة الهيئة العامة

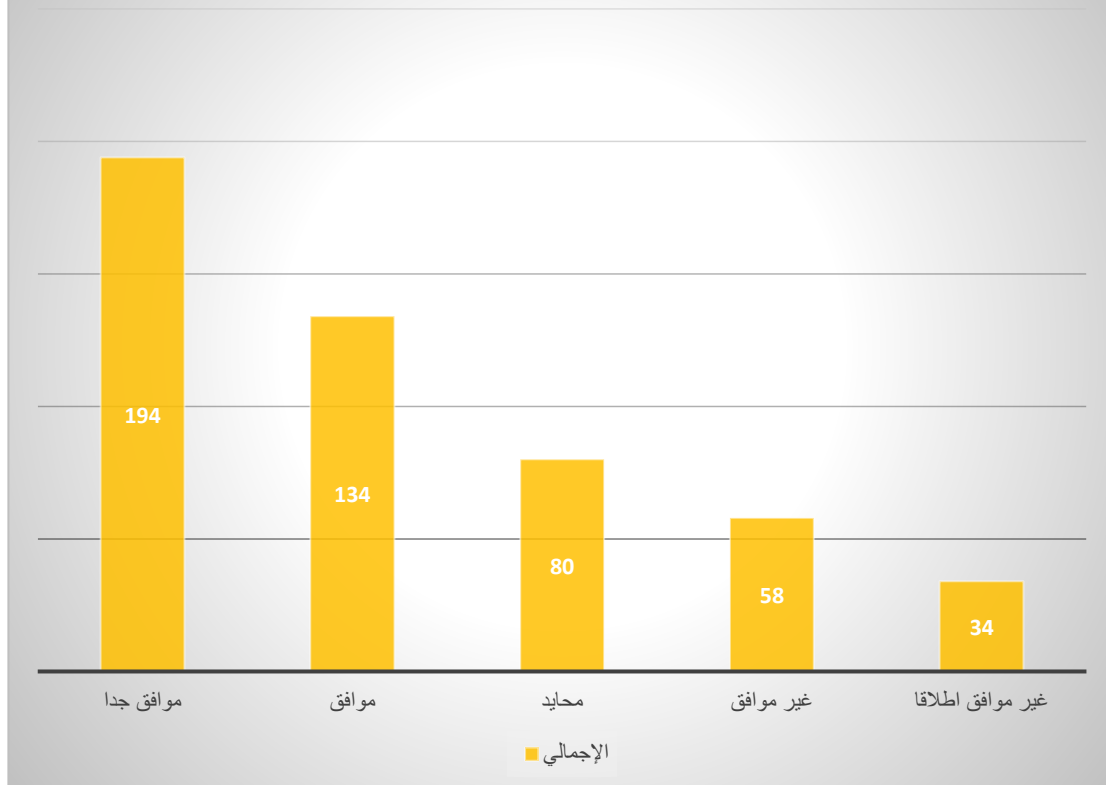
للإحصاء بالمملكة العربية السعودية " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٠٠)

وبشكل عام يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية

وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية لبعدها برامج

تقييم الاداء من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول

الفرضية الثالثة: برامج تقييم الاداء



الفصل الخامس:

النتائج والتوصيات

توفير بيئة عمل جيدة، والتعاقد مع الموظفين المؤهلين، وتوفير التدريب والتطوير، وبناء فريق عمل قوي، وتقديم المكافآت والمزايا التي تحفز الموظفين، ووضع قواعد وسياسات داخلية واضحة، وإنشاء نظام عدالة وإدارة الموظفين بشكل علني. كما يجب أيضًا التأكد من التواصل الفعال مع الموظفين وتقييم أدائهم بشكل منتظم. وتحقيقاً لأهداف الدراسة في التعرف على تأثير إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في أداء العاملين في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية "نستعرض هذا الجزء التحليل الإحصائي لنتائج إجابات أفراد عينة الدراسة وذلك بعرض المؤشرات الإحصائية الأولية للإجابات بالاعتماد على درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة. يعتبر دور الاداء الإداري للموارد البشرية جزء لا يتجزأ من ثقافة أي منظمة تسعى للنجاح كونه يحتل موقع القلب في ممارسة أنشطتها وعملياتها كما أنه يساعد الادارة على التكيف مع كافة التغيرات المحيطة بها الادارة ولها التأثير الاكبر على مستوى رضا الموظفين والعاملين حيث كانت بيئة العمل مبنية على الجمود والقيود وعدم الإدارة الجيدة من إدارة الموارد البشرية فإن العاملين سوف يتهربون من الوظيفة في أي وقت سمح لهم بذلك على خلاف إذا كانت بيئة مريحة ومتجددة لا تتسم بالروتين الملل فإنها سوف تؤدي الى نظام جيد للتحفيز وبدوره سوف تسهم في جعلهم راضون عن الوظيفة

١. أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الخاصة بالرواتب والأجور والتعويضات تعاني من ضعف

وغير مرضية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

٢. توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لبرامج التدريب والتطوير

للمهام الوظيفية على تحسين الأداء الوظيفي في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية

السعودية.

٣. توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لبرنامج تقييم الاداء على

تحسين الأداء الوظيفي في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

٤. توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لبرنامج الحوافز والمكافآت

على تحسين الأداء الوظيفي في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

٥. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي علاقة طردية قوية في الهيئة

العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

٦. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعامل مع الزملاء والرضا حيث بلغت نسبة موافق بشدة

وهي تعتبر علاقة طردية قوية

٧. توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التعامل مع الإدارة ودرجة الرضا الوظيفي في

الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

٨. توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والرضا الوظيفي في الهيئة

العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

٩. توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية ظروف وبيئة العمل والرضا الوظيفي في الهيئة

العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

١٠. فقد حصلت على أدنى نسبة رضا من قبل العاملين وذلك لعدم كفاية الأجور والرواتب وهذا كان

له أثر مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

١١. فقد كان مستوى تقييم العاملين لها مرتفعاً كما كان لها تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي

للعاملين في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

١٢. كما نلاحظ أن عمليات التدريب والتطوير التي تمارسها إدارة الموارد البشرية قوية وذات نتائج

فعالة.

١٣. هناك ضعف بعملية ربط مخرجات تقييم الأداء بمدخلات الحوافز والمكافآت في الهيئة العامة

للإحصاء في المملكة العربية السعودية

٢/٥ التوصيات

اعتماداً على النتائج التي توصلنا من خلال الدراسة حالة أثر إدارة الموارد البشرية على الاداء الوظيفي

وتأثيرها. على الرضا وانتاجية عمال وموظفي الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية والاستفادة

منها نقوم بتقديم توصيات يمكن العمل بها والاستفادة منها على مستوى الدراسات العلمية

وتتمثل هذه التوصيات فيما يلي:

- ١- إشراك الموظفين في النقاشات والاجتماعات المتعلقة بالمستويات العليا و٥- إعداد منظومة حوافز متنوعة يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين.
- ٢- إعادة النظر بسياسات منح الأجور والحوافز لتوفير حياة كريمة للعاملين في الشركة وإعداد خطط التوظيف الفعالة وتحديد المؤهلات الصحيحة لملء المناصب الشاغرة.
- ٣- الاهتمام بالعاملين من خلال تحسين ظروفهم المادية والمعنوية و٢- استخدام أساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم اتجاه العمل.
- ٤- الاهتمام بصحة وسلامة الموظفين وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وإدارة التغيير بشكل فعال، والعمل على تطبيق تقنيات إدارة التغيير في حالات تحديث المؤسسة أو العمل
- ٥- تحديد وتطبيق الأدوات الإدارية الحديثة المتعلقة بالموارد البشرية، مثل الموارد البشرية الذكية.
- ٦- تحفيز الموظفين عن طريق توفير الحوافز المادية وغير المادية وتقييم أداء الموظفين بانتظام وتوفير ردود فعل بناءة للمساعدة في تحسين الأداء.
- ٧- تعزيز السياسات والإجراءات الحالية المتبعة من قبل إدارة الموارد البشرية والمتعلقة بتخطيط الموارد البشرية.
- ٨- تعزيز قنوات الاتصال والعلاقات بين العاملين في الشركة لما له من أهمية في رفع مستوى تحسين الأداء الوظيفي.
- ٩- تعزيز وتطوير وتحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين والعمل بروح الفريق وتعزيز وتطوير وتحديث ظروف وبيئة العمل مع توفير الوسائل والإمكانيات.
- ١٠- توفير الدورات التدريبية والتطويرية للموظفين لزيادة كفاءتهم وإطلاق إمكاناتهم الكاملة.
- ١١- توفير بيئة عمل مستقرة وآمنة للمحافظة على الموظفين الحاليين واستقطاب الموظفين ذوي الكفاءات العالية
- ١٢- ضرورة تفهم حاجات أي العاملين والموظفين في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

١٣- ضمان التوازن العمليات بين الموظفين والأرباح والخسائر الإقتصادية وتطوير برامج إعداد

الموظفين الجدد، والتي توفر التدريب على العمليات الداخلية للشركة.

١٤- وضع معايير موضوعية لتقييم الأداء يتم الالتزام والعمل على تطوير مهارات الأداء ومواكبة

التطور وزيادة فعالية الاتصال.

١٥- وضع هيكل للأجور والمكافآت يتسم بالعدالة يعمل على تحقيق الإشباع وإعادة صياغة معايير

الترقية حتى تكون أكثر عدالة بمراعاة خبرة الموظف.

المراجع

المراجع العربية

- (١) الأطرش، محمد عطاء الله، ٢٠٢١ تأثير ضغوط العمل على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية،
- (٢) عائض ال سليم، انس الحسين. ٢٠٢٣. أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء- دراسة حالة فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران (٢٠١٨-٢٠٢٠)
- (٣) ياس الطيب، أسامة القوصي. ٢٠٢٣. أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية
- (٤) إيهاب عيسى ٢٠٢٠ م الولاء المؤسسي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين والمهني مفهومه عوامله نظرياته ومقاييس تحسين الأداء الوظيفي للعاملين والمهني في العمل.
- (٥) جاسم رحيم عذارى ومجبل دواوي إسماعيل، أثر تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الأداء التنظيمي للوحدات المالية
- (٦) خالد محمد طلال ٢٠٠٧ م الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي عمان الأردن.
- (٧) الدليجي، سيف بن صالح (٢٠٠٢). أثر العوامل الوظيفية والشخصية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وكفاية الأداء. المملكة العربية السعودية، الرياض: مطبوعات أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- (٨) الديب إبراهيم، ٢٠٠٩ دليل إدارة الموارد البشرية الالكترونية، مؤسسة أم القرى للنشر والتوزيع، السعودية.
- (٩) زبدي درة، أثر ضغوط العمل على تحسين الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية في المستشفيات العمومية لمدينة بسكرة، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- (١٠) السعودي، موسى (٢٠١٣)، أثر الحوافز المادية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية: دراسة ميدانية. مجلة دراسات - العلوم الإدارية

- (١١) عبد القادر، أحمد مهدي، أحمد ابراهيم (٢٠١٢). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الإنتاجية بالقطاع الصناعي السوداني بالتطبيق على مجموعة شركات جيااد الصناعية. مجلة العلوم والتقانة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،
- (١٢) علي المزوغي، رمضان عقيلة، ٢٠١٧م. دور التدريب في تحقيق كفاءة إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المستشفيات الليبية، بحث منشور، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد الثامن، العدد الرابع.
- (١٣) ماهر احمد ٢٠١٩ " إدارة الموارد البشرية الالكترونية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- (١٤) محمد القحطاني عبد العليم، ٢٠١٩م دور التخطيط في مواجهة الأزمات الصحية من وجهة نظر العاملين في مستشفى عسير المركزي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة الأزمات.
- (١٥) المؤسسة التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، الد ٩٠، العدد، ٣٣ جامعة البصرة، العراق، تموز ٢٠١٣.
- (١٦) موسى السعودي. ٢٠١٤. أثر الحوافز المادية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين لدى العاملين (١٧) ميا، علي، شيخ ديب، صالح، ٢٠١٨م التخطيط الاستراتيجي ودوره في زيادة فعالية العاملين – دراسة ميدانية على موظفي مديرية التربية بمحافظة البريمي بسلطنة عمان
- (١٨) ناصر محمد العديلي (١٩٩٩) (والسلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارنة الرياض معهد الإدارة العامة للبحوث مركز البحوث
- (١٩) نايف بن سليمان الفالح (٢٠٠١م) "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية" أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا
- (٢٠) النجار، فريد ٢٠٠٧، "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع
- (٢١) نوجي، النور، ٢٠١٨م، أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء المؤسسات – دراسة حالة مؤسسات القطاع العام، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ١٩.

(٢٢) وليد حامد راشد العامري ٢٠١٦م تقييم وتطوير نظام تقييم أداء الموظفين عمان الأردن

(٢٣) يزه جاوتي، رفيقة مبرك، ٢٠١٩ أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في المؤسسة التربوية،

مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة موارد بشرية، جامعة مولود

معمري

المراجع الاجنبية

1. Asl, I., Nazari, A. and Arababad, M. (2015). Examining the Relationship between Job Enrichment and Performance: A Case Study of Nurses. Canadian Center of Science and Education.
2. Azeez, R. and Abimbola, M. (2016). Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State. International Journal of Human Resource Studies.
3. Castro Martinez, and Diaz Morilla, (2020). Management of internal and external communication in private hospitals in Spain during the COVID19 crisis, Revita de Comunicaciones Salud
4. Mazzinian, (2021). Management of Covid-19 Crisis in Tehran University of Medical Sciences Hospitals: Challenges and Strategies, Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research, Volume

الملاحق



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة موارد بشرية

أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الهيئة

العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية

The impact of electronic human resources management on improving job

performance, applied to the General Authority for Statistics in the

Kingdom of Saudi Arabia

إعداد الطالب/

ملاك حامد العوفي

رقم الجامعي /

242001681

إشراف/

د. Fayez Jrad

العام الدراسي:

٢٠٢٥

الاستبانة

أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي بالتطبيق على الهيئة العامة

للإحصاء بالمملكة العربية السعودية

السادة العاملين في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

تحية طيبة.....

من اجل الوقوف على دراسة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية تفضلوا بالإجابة والمشاركة الفاعلة والبناءة والتي تمثل موردا مهما في إتمام تلك الدراسة لذلك ارجو تعاونكم بشكل كبير في تزويدنا بالبيانات المطلوبة واللازمة والضرورية من ملاء الاستبانة والإجابة على جميع النقاط لما لذلك من أثر كبير في الوصول إلى نتائج دقيقة وسليمة يمكن الاعتماد عليها أخيرا نقدم الشكر والتقدير لكل من ساهم في تلك الاستبانة.

شكرا لكم حسن تعاونكم

أولاً: الخصائص الديموغرافية:

			الاسم	
انثى		ذكر		الجنس
دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	ثانوي/ دبلوم	المؤهل

البيانات الوظيفية

		الإدارة – القسم
		مسمى الوظيفة الحالية

سنوات الخبرة

أقل من ٥ سنوات	من ٦ سنوات الي ١٠ سنوات	أكبر من ٢٠ سنة
من ١١ الي ١٥ سنة	من ١٥ الي ٢٠ سنة	

العمر

أقل من ٢٥ سنة	أكبر من ٢٥ و أقل من ٣٥ سنة	أكبر من ٦٠ سنة
أكبر من ٣٥ و أقل من ٥٠ سنة	أكبر من ٥٠ و أقل من ٦٠ سنة	

الجزء الثاني فقرات واسئلة الاستبيان

الرجاء وضع علامة (✓) في المربع المناسب تحت التدرج الذي يعبر عن درجة موافقتكم:

الفرضية الاولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

م	مستوي الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
1	يتم وضع نظام للأجور عادل وخاص بكل وظيفة					
2	تقدم الإدارة مكافئات معنوية للعاملين الاكفاء في عملهم					
3	تقدم الإدارة راتب يكفي لمواجهة متطلبات الحياة					

4	تقدم الإدارة عمولات مجزية للموظفين كل حسب ادائه					
5	تقوم الإدارة بتقديم حوافز مغرية لجذب الموظفين الاكفاء					

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

م مستوي الموافقة موافق موافق محايد غير موافق غير موافق

بشدة موافق بشدة

1	تقوم الإدارة بتدريب جميع كوادرها حسب الحاجة					
2	تعتمد الإدارة في عملية تدريبها على البرامج الحديثة والمتطورة					
3	تتلاءم مدة البرامج التدريبية مواضيعها مع طبيعة اعمال العاملين					
4	تتنوع مجالات البرامج التدريبية بحيث تغطي مختلف دوائر واقسام العمل بالمنظمة					
5	يستفيد العاملون من البرامج التدريبية التي تقدمها الادارة					

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

م	مستوي الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يوجد لدى الإدارة نظم وبرامج خاصة لتقييم أداء العاملين فيها					
2	تتنوع أساليب تقييم الأداء علي حسب الموقع الوظيفي للعاملين					
3	تحتوي عملية التقييم بيان الاحتياجات الوظيفية والشخصية للموظفين					
4	نظام التقييم المتبع عادل ويتناسب مع طبيعة العمل والعاملين					
5	تحرص الإدارة على وضع معايير واضحة لتقييم أداء العاملين					

المستخلص

تهدف هذه الدراسة الى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمين استمارة الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة على عينة عشوائية شملت ١٤٠ عامل وموظف واداري في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية وكانت الاستبانة الصحيحة ١٠٠ استبانة كما قمنا بمعالجة البيانات المتوصل إليه رياضيا واحصائيا للوصول الي اجماليات ونسب ومتوسطات وانحراف معياري لنتائج عينة الدراسة للوقوف على أسباب مشكلة الدراسة. باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS في نهاية دراستنا توصلنا إلى نتيجة مهمة هو أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية الاداء الوظيفي على أداء الموارد البشرية الالكترونية في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية وأيضا تحقق البرامج التدريبية المطبقة من طرف إدارة الموارد البشرية الالكترونية اداء الموظفين. وتوجد علاقة ارتباطية إيجابية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لبرنامج الحوافز والمكافئات على تحسين الأداء الوظيفي في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية وتم اقتراح مجموعة من التوصيات على الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من أهمها ضرورة البحث والتدريب على سبل تحقيق تحسين الأداء الوظيفي للمورد البشري في الهيئة لما يحققه من تحسين مؤكد لأداء الموارد البشرية في القيام بهذه المهمة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الالكترونية – الأداء الوظيفي – الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية

Abstract

This study aims to know the impact of electronic human resources management on improving job performance in the General Authority for Statistics in the Kingdom of Saudi Arabia. The study relied on the descriptive analytical approach using the questionnaire form as the main tool for the study on a random sample that included 140 workers, employees and administrators in the General Authority for Statistics in the Kingdom of Saudi Arabia. The correct questionnaires were 100 questionnaires. We also processed the data obtained mathematically and statistically to reach totals, percentages, averages and standard deviations for the results of the study sample to identify the causes of the study problem.

Using the statistical program SPSS at the end of our study, we reached an important result, which is that there is a statistically significant impact of job performance on the performance of electronic human resources in the General Authority for Statistics in the Kingdom of Saudi Arabia. The training programs applied by the electronic human resources management also achieve employee performance. There is a positive correlation between the electronic human resources management of the incentives and rewards program on improving job performance in the General Authority for Statistics in the Kingdom of Saudi Arabia. A set of recommendations were proposed to the General Authority for Statistics in the Kingdom of Saudi Arabia, the subject of the study, the most important of which is the need to research and train on ways to achieve improvement in the job performance of human resources in the Authority, as it achieves a definite improvement in the performance of human resources in carrying out this task. Keywords: Electronic human resources management - job performance - General Authority for Statistics in the Kingdom of Saudi Arabia

Midocean University

College of Management

Master of Human Resources Management



Title in English

**The impact of electronic human resources management on
improving job performance, applied to the General Authority for
Statistics in the Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by:

Malak Hamed Al-Aoufi

/University number

242001681

Supervised by:

Dr. Dr. Fayez Jrad

Year:2024