

"أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الجامعات السعودية"

د. انجم عثمان. (2023). من مجلة Migration Letters

https://migrationletters.com/index.php/ml/article/download/5328/3675/14995?utm_source=chatgpt.com

إعداد

سامر بنون



تأتي هذه الدراسة في إطار الاهتمام المتزايد بالتحول الرقمي ودوره في تطوير كفاءة المؤسسات التعليمية، حيث أصبحت ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية عنصرًا محوريًا في تعزيز الأداء الإداري بالجامعات. ومع تسارع التغيرات في بيئة العمل الأكاديمية، برزت الحاجة إلى الاعتماد على أدوات حديثة مثل التدريب الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني، والتعويض الإلكتروني، باعتبارها وسائل تسهم في رفع مستوى الكفاءة وتبسيط الإجراءات.

ومن هذا المنطلق، ركز البحث على الجامعات السعودية لقياس أثر هذه الممارسات في تحقيق فعالية أكبر لإدارة الموارد البشرية، سعيًا لفهم العلاقة بين التحول الرقمي والأداء المؤسسي في قطاع التعليم العالي.

مشكلة البحث

. الجامعات السعودية تواجه تحديات في تطوير الأداء الإداري

. الاعتماد التقليدي على الموارد البشرية أصبح أقل كفاءة في بيئة رقمية متسارعة

. الحاجة لدراسة دور E-HRM في رفع كفاءة الأداء الإداري وتبسيط الإجراءات

التساؤل الرئيسي:

ما مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية أداء إدارة الموارد البشرية في الجامعات السعودية؟

التساؤلات الفرعية:

- 1- ما مستوى تطبيق التدريب الإلكتروني في الجامعات السعودية؟
- 2- ما أثر التقييم الإلكتروني على أداء إدارة الموارد البشرية؟
- 3- كيف يساهم التعويض الإلكتروني في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية؟
- 4- هل توجد فروق في أثر E-HRM تعود لاختلاف الجامعات أو خصائصها التنظيمية؟

أهداف البحث – عامة

يهدف هذا البحث إلى إلقاء الضوء على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الأداء الإداري داخل الجامعات السعودية، وذلك من خلال استكشاف العلاقة بين استخدام الأدوات الرقمية وبين فعالية إدارة الموارد البشرية. ويأتي هذا الهدف في إطار سعي الدراسة إلى إبراز أهمية التحول الرقمي كمدخل استراتيجي يسهم في رفع كفاءة المؤسسات التعليمية، ويعزز من قدرتها على مواكبة المتغيرات المتسارعة في بيئة العمل الأكاديمية

أهداف البحث – الفرعية

سعت الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية التي تنبثق من الهدف العام، من أبرزها: قياس مستوى تطبيق أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الجامعات السعودية، وتحليل أثر كل بعد من هذه الأبعاد – مثل التدريب الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني، والتعويض الإلكتروني – على فعالية إدارة الموارد البشرية.

كما هدفت إلى تحديد الأبعاد الأكثر تأثيرًا في تحسين الأداء، وتقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد الجامعات في تعزيز استخدام هذه الممارسات بما يدعم كفاءة الأداء المؤسسي ويرفع من مستوى جودة المخرجات الإدارية

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفعالية أداء الموارد البشرية في الجامعات السعودية

الفروض الفرعية:

1- للتدريب و للتقييم الإلكتروني أثر إيجابي على فعالية إدارة الموارد البشرية

2- للتعويض الإلكتروني أثر إيجابي على فعالية إدارة الموارد البشرية

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر E-HRM تعود لاختلاف الجامعات

الاتساق بين المكونات

من خلال استعراض عناصر البحث يتضح وجود اتساق واضح بين التساؤلات والأهداف والفروض. فقد جاءت التساؤلات البحثية لتثير إشكالية محددة حول أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الإداري، ثم ترجمت الأهداف هذه التساؤلات إلى خطوات عملية لقياس مستوى التطبيق وتحليل الأثر.

في المقابل صيغت الفروض لتكون انعكاسًا مباشرًا لتلك الأهداف، حيث افترضت وجود علاقة وتأثير بين الأبعاد الإلكترونية والفعالية الإدارية.

هذا الترابط المنهجي يظهر أن الباحث قد بنى دراسته على أسس متماسكة، مما يعزز من قوة التصميم البحثي ويرفع من مصداقية نتائجه

إذا, الإجابة على سؤال "هل كان هناك اتساق بينها أم لا" ؟

1- التساؤلات طرحت المشكلة بصيغة استفسارية

2- الأهداف ترجمت هذه التساؤلات إلى خطوات عملية للقياس والتحليل

3- الفروض وضعت لاختبار العلاقة والتأثير المتوقع

4- النتيجة: هناك اتساق محكم بين التساؤلات، الأهداف، والفروض، مما يعكس قوة تصميم البحث

ختامًا، يمكن القول إن هذه الدراسة قدمت معالجة منهجية متكاملة لموضوع بالغ الأهمية يتمثل في أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية الأداء الإداري في الجامعات السعودية. فقد ساهمت في توضيح واقع الممارسات الإلكترونية في التدريب والتقييم والتعويض، وأظهرت كيف يمكن لهذه الأبعاد أن تنعكس إيجابًا على كفاءة إدارة الموارد البشرية. كما أن الاتساق بين التساؤلات والأهداف والفروض عزز من جودة البحث، وجعل نتائجه أكثر قبولًا للتطبيق العملي. وبذلك تُعد هذه الدراسة إضافة علمية قيّمة تسهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في البيئة الأكاديمية السعودية، وتفتح المجال أمام مزيد من الأبحاث المستقبلية في هذا المجال.



Thank You