

جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الأعمال

ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في تنمية الابداع التقني (بالتطبيق
على الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك)

E-HRM Practices and Their Role in Developing Technical Innovation (Applied to the
Saudi Basic Industries Corporation - SABIC)

إعداد الطالب/

مساعد القحطاني

رقم الجامعي / 242000142

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد

د.فايز علي الجراد

العام الدراسي:

2024

العرض المبدئي

تنبع أهمية الرضا الوظيفي للأفراد من الشعور بالسعادة نتيجة نظرته تجاه الوظيفة والقيمة التي تعطيها له والتي تتمثل في رغبة الفرد في العمل وما يحيط به والتي تعكس بالضرورة كفاءة أدائه حيث أن مساهمة العنصر البشري في نجاح الشركة وتحقيق أهدافها واستراتيجيتها يختلف باختلاف الحالة التي يكون عليها هذا العنصر البشري فإذا كان الأفراد العاملين في الشركة بمختلف الفئات والمستويات راضيين ومحفزين على أداء أعمالهم فان مساهمتهم في تحقيق الأداء تكون عالية والعكس صحيح حيث تتجسد أهمية العنصر البشري في المنظمات والهيئات الحكومية في انه من اهم عناصر الانتاج التي تساهم في تنفيذ أنشطة الادارة وتحقيق أهدافها وبالتالي فان اغلب هذه المنظمات والهيئات تحاول ان تسخر جل جهدها ووسائلها لتوفير اليد العاملة الجيدة والمؤهلة تأهيلا عاليا ومدرية جيدا سواء عند اختيارهم لشغل الوظائف والمهام الخاصة لابد من الحرص على تدريبهم واكتسابهم المهارات المختلفة (فيروز، 2017) ان نجاح أي شركة سواء في القطاع الخاص او القطاع العام او القطاع الحكومي يقاس بمدى تأهيل الطاقة الكامنة لدى اليد العاملة بها واكتسابهم المهارة لتجسيد ذلك في مستويات راقية من امكانية العطاء والعمل ومستوى الراقي للخدمات المقدمة والعمل على تطوير هذا العطاء وللوصول الى تحقيق درجة رضاهم عن العمل وتحسين أدائهم ويمكن تعريف الرضا "هو مجموعة الأفكار والقيم والمعايير التي يرسمها الفرد حول عمله والتي من خلالها يحدد علاقته مع زملاء عمله ومع ظروف العمل التنظيمية وعلى أساسها يحقق طموحه ورغباته ويختلف هذه الإشباعان من فرد إلى آخر وكذلك يختلف في طبيعتها سواء كانت مادية أو اجتماعية ترتبط بالمكانة (عبد المحسن، 2010).

فلا بد ان يكون هناك دور فعال وجوهري لإدارة الموارد البشرية الالكترونية في بعض الممارسات الضرورية لتحقيق الرضا الوظيفي المتمثل في برامج التحفيز والمكافئات والتدريب والتطوير المهني وبرامج التقييم في العمل ويمكن تعرف إدارة الموارد البشرية الالكترونية "هي مفهوم علمي واسع للإدارات البشرية المختصة بإدارة الموظفين والعمال حيث تعتبر نظام هام وفعال في الأنظمة الإدارية للمنظمات كما تسعى إدارة الموا رد البشرية الحديثة إلى تنشيط الأهداف والمهارات الاجتماعية الأسرية والتنظيمية والإدارية والإنسانية (" ظريف، 2017).

وتساعد ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على توفير الوسائل والأساليب والتدريب اللازم والتحفيز المادي والمعنوي ونظام عادل للمكافآت التي تعمل على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين لأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية-سابك

مشكلة الدراسة

التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي في الشركة السعودية للصناعات الأساسية-سابك حيث تواجه مشكلة هامة تتمثل في كيفية ضمان التعاون الايجابي والولاء والانتماء من جانب العاملين لتحقيق أهدافها وقد أدى هذا إلى زيادة الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي كأحد الأدوات الهامة لتحقيق ما سبق وما هو دور ممارسات الموارد البشرية في الشركة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (ظريف، 2017).

ويلاحظ أن معظم الدراسات التي تمت عن الرضا الوظيفي تمت في القطاع الإنتاجي والصناعي بينما الشركة السعودية للصناعات الأساسية-سابك في المملكة العربية السعودية لم تحظى بنصيب كافٍ في هذا المجال رغم كثافة العنصر البشري في تلك الشركات ومن هنا المنطلق قمنا وبهدف التعرف على العوامل التي قد تحد من مستوى رضا موظفي الشركة السعودية للصناعات الأساسية-سابك وأثر تلك العوامل على مستوى أدائهم (الحباشنة، 2019).

واستناداً إلى هذه الدراسة توصلنا مبدئياً إلى التأكد من وجود المشكلة محل البحث الأمر الذي دفعنا إلى محاولة إجراء هذه الدراسة الميدانية على الشركة السعودية للصناعات الأساسية-سابك للتعرف على أسباب هذه الظاهرة ومحاولة اقتراح الأسلوب المناسب لعلاج تلك الظاهرة أو على الأقل التقليل من حدتها.

تندرج إشكالية بحثنا هذا والتي يمكن صياغتها الإشكالية الأساسية على النحو التالي:

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية-سابك؟

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة إلى أهمية عملية (تطبيقية) وأهمية علمية (نظرية) يمكن إيضاحها كما يلي:

أولاً: الأهمية الأكاديمية (العلمية)

- أهمية البحث في محاولته تقديم الأسس العلمية التي يمكن أن تستند عليها لبيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني
- محاولة معرفة مدى التأثير الذي ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ومحدداتها.
- محاولة تحديد العلاقة بين متغيري الدراسة لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين.
- أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية بوصفه أسلوباً مهماً في بناء نظام للحوافز وبرامج للتدريب والتقييم لرفع مستوى الاداء.

ثانياً: الأهمية التطبيقية (العملية)

- فهم وممارسة إطارات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق لعملية إدارة أداء مرؤوسهم من خلال التعرف على وجهة نظر هؤلاء المرؤوسين بما يسهم في تنمية الأداء وتطويره
- من ضمن أهداف هذا البحث هو اظهار المزيد من المعلومات حول علاقة الرضا الوظيفي بالإنتاجية .
- الفرد يمثل المورد المهم لأي منظمة وتطغى تلك الأهمية على ما عداها من عناصر الإنتاج لذلك من المهم دراسة العوامل المؤثرة على رضا
- أهمية الرضا الوظيفي حيث أنه يؤثر تأثير مباشر على الإنتاجية للأفراد والعاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق.
- تعد هذه الدراسة من الموضوعات الهامة إذ تتناول مفهومين أساسيين هما: إدارة الموارد البشرية الالكترونية والرضا الوظيفي.

اهداف الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة تم تحديد الهدف الرئيسي للبحث " تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق ".

ومن خلال الهدف الرئيسي للبحث يمكن بيان اهداف البحث كما يلي:

- ❖ تحديد مفهوم الاداء الوظيفي وبيان عناصره ودور ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لتحقيقه.
- ❖ تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج الحوافز والمكافئات على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.
- ❖ بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.
- ❖ بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج تقييم الاداء على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.

أسئلة الدراسة الفرعية

من خلال تحديد التساؤل الرئيسي وعلى ذلك امن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة الفرعية

التالية:

1- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج الحوافز والمكافئات على تنمية الابداع التقني

في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك؟

2- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على

تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك؟

3- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج تقييم الاداء في تنمية الابداع التقني على

الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة كما يلي:

توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في

الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.

ويمكن تلخيص فرضيات الدراسة كما يلي:-

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج

الحوافز والمكافئات على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.

لفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية

لبرنامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات

الأساسية -سابك.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية

لبرنامج تقييم الاداء على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.

الدراسات السابقة

دراسة (الخالدي، 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الحصول على بيانات وافية ودقيقة لتحقيق غرض الدراسة وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين من المستوى المتوسط والمنخفض في شركة الفهدا، اعتماداً على من كان متاحاً وقت توزيع الاستبيانات ومن كان على استعداد ملئه. اختار الباحث عينة عشوائية يمكن استخدامها لتمثيل مجتمع الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (90) من أصل (100) موظف في شركة الفهدا. بعد توزيع (90) استبانة بالتساوي على الموظفين العاملين في شركة الفهدا تم استرجاع ما مجموعه (83) من (90) استبانة مجابة، منها (12) استبانة غير صالحة، لذلك كان ما عدده (71) من الاستبيانات مجابة وصالحة للدراسة. توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط والتوظيف ولبرامج التدريب وللتعويضات ولتقييم الأداء على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها، ضرورة تبني ثقافة معرفية جديدة معتمدة على ثقافة المنظمات التعليمية في الشركات التي تدعم برامج التدريب والتطوير وتستند على أساسيات التعلم المستمر وتهيئة البيئة الداخلية الداعمة لاستمراريتها وبأن تعمل الإدارة العليا في شركة الفهدا إلى تحسين جودة أبعاد إدارة الموارد البشرية الالكترونية من أجل تحسين نجاح.

دراسة (الغانم، 2023):

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الاحتراق النفسي لدى المعلمين والعاملين في المدارس ما قبل الجامعية بإدارة الشرق بالإسكندرية، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية. وزعت الاستبانات على عينة مكونة من 500 فرد، وكانت النماذج صالحة للتحليل 420 استمارة، بعد إجراء دراسة استطلاعية والتحقق من صلاحية وموثوقية أداة الدراسة. وتمثلت أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية للدراسة في (التوظيف، والاختيار، والتدريب، والتعويضات، وتخطيط المسار الوظيفي، والأمن والسلامة، ونظم العمل المرنة). في حين تمثلت أبعاد الاحتراق الوظيفي في (الإرهاق العاطفي، وتبديد الشخصية، وعدم الإنجاز الشخصي) وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها، أن هناك تأثير لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية للدراسة على تقليل الاحتراق الوظيفي، وأن أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية التي تساعد العاملين على تقليل وتقليل الاحتراق الوظيفي تتسم بالمرونة، وهي: أنظمة العمل المرنة وممارسات الأمن والسلامة. وبناء على النتائج الإحصائية للدراسة أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها دعم وتعزيز دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المنظمات وضمان تطبيق نظم عمل مرنة بين الموظفين خاصة للإناث، فضلاً عن توفير مقومات الأمن والسلامة

دراسة (عبد الرؤوف، 2023)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء على تحسين أداء العاملين من خلال تطبيقها على الكليات التكنولوجية المصرية، وقد تناولت متغيرين مهمين للغاية للكليات التكنولوجية المصرية وهما إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء وأداء العاملين، حيث لا توجد دراسات تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء وربطها بأداء العاملين من خلال التقديم على الكليات التكنولوجية المصرية مباشرة - على حد علم الباحثين، وبعد إجراء هذه الدراسة مساهمة في مجال المعرفة الإدارية والبيئية حيث تبرز أهمية دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية. تكمن مشكلة البحث في معرفة مدى تحسن أداء العاملين في المجال التقني المصري من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء ومن أجل الوصول إلى هذا الهدف قام الباحثون بوضع فرضيات الدراسة، وقد اعتمد الباحثان على استمارة المسح لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض الدراسة والتي تمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء (المتغير المستقل) وأداء الموظفين (المتغير التابع) وتمثلت أبعاد المتغير المستقل في الثقافة الخضراء والاستقطاب والاختيار الأخضر والتدريب والتنمية الخضراء، وتم توزيع استمارة المسح على عدد من العاملين بكليات التكنولوجيا المصرية البالغ عددها 8 كليات تكنولوجية، وتم استخدام طريقة تحليل الانحدار البسيط والمضاعف لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصل الباحثان من خلال الدراسة التطبيقية إلى رفض الفرضية الرئيسية للدراسة، وهي أنه "لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء

على تحسين أداء العاملين بكليات التكنولوجيا المصرية"، وبناء على نتائج الدراسة تمكن الباحثان من تقديم عدد من التوصيات، ومن أهمها: أن كليات التقنية المصرية قيد الدراسة تدرج ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء ضمن عملها من أجل تحسين مستوى أداء العاملين بها تجاه البيئة وضرورة الاهتمام الكافي بتدريب وتنمية مهارات العاملين تجاه البيئة. وهو ما ينعكس على تحسين أدائهم وأن خصائص الوصف الوظيفي في الكليات التكنولوجية تشمل الاهتمامات البيئية ومراجعة أنظمة الاستقطاب والاختيار الأخضر.

على الكليات التكنولوجية المصرية، وقد تناولت متغيرين في غاية الأهمية للكليات التكنولوجية المصرية وهما إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء وأداء العاملين حيث لا يوجد دراسات تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء وربطه بأداء العاملين بالتطبيق على الكليات التكنولوجية المصرية بشكل مباشر- في حد علم الباحثون، وإجراء هذه الدراسة يعد مساهمة في حقل المعرفة الإدارية والبيئية حيث يلقي الضوء على أهمية دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية. وتتمثل مشكلة البحث في معرفة مدى تحسين أداء العاملين في الكليات التكنولوجية المصرية من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء وفي سبيل الوصول لهذا الهدف قام الباحثون بوضع فروض الدراسة ، وقد اعتمد الباحثون علي استمارة استقصاء لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض الدراسة والتي تمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء (متغير مستقل) وأداء العاملين (متغير تابع) و تمثلت أبعاد المتغير المستقل في الثقافة الخضراء والاستقطاب والاختيار الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر ، وقد تم توزيع استمارة الاستقصاء على عدد من العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية والبالغ عددها 8 كليات، وقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار فروض الدراسة. وطبقت الدراسة على عدد 315 من العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية ؛ وقد توصل الباحثون إلى رفض الفرض الرئيسي للدراسة والقائل بأنه "لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التكنولوجية المصرية"، وبناءً على نتائج الدراسة تمكن الباحثون من تقديم عدد من التوصيات كان من أهمها: أن تقوم الكليات التكنولوجية المصرية محل الدراسة بتضمين ممارسات إدارة للموارد البشرية الخضراء ضمن أعمالها وذلك لتحسين مستوى أداء العاملين بها تجاه البيئة وضرورة الاهتمام الكافي بالتدريب وتنمية مهارات العاملين تجاه البيئة بما ينعكس على تحسين أدائهم وأن تشمل خصائص الوصف الوظيفي بالكليات التكنولوجية علي الاهتمامات البيئية ومراجعة الأنظمة الخاصة باستقطاب والاختيار الأخضر

دراسة (إسماعيل، 2023):

عنوان البحث " تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة عشوائية مكونة من الافراد العاملين في الجامعة في الجمهورية العراقية - كلية الادارة والاقتصاد" هدف البحث الى معرفة

تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المتمثلة بأبعادها الاستقطاب- التدريب- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في تحقيق الرضا الوظيفي بأبعاده الترقية والحوافز في كلية الادارة والاقتصاد الجامعة العراقية ومن اجل تحقيق اهداف البحث صممت استبانة تتكون من (خمس وعشرون) فقرة من اجل العمل على جمع البيانات الاولى من عينة البحث. يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد من الإداريين والموظفين وقد تم توزيع الاستبيان لعينة مؤلفة من (خمس وأربعون) فردا تم جمعها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spas باستخدام عددا من الاختبارات. وخلص البحث إلى نتيجة مفادها بأن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية بشكل عام قد جاء بمستوى متوسط، حيث احتل مشاركة العاملين في اتخاذ القرار الترتيب الأول من حيث الأهمية وبمستوى مرتفع، ثم بقية الادوار بمستوى متوسط (التدريب ثم الاستقطاب). أما تحقيق الرضا الوظيفي فقد جاء بمستوى متوسط. أما اهم التوصيات فهي تفعيل مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتشجيعهم على المبادرة من خلال التحفيز الذي يقدمه عميد الكلية من حيث الاجتماع بالإداريين والموظفين بشكل دوري لمعرفة مطالبهم واحتياجاتهم لرفع مستوى رضاهم الوظيفي

دراسة العوضي (2021):

عنوان الدراسة " ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين " دراسة ميدانية " يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، والتي تمثلت في (التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز ، تقييم الأداء) ومستوى الإبداع الإداري، وذلك بالتطبيق على العاملين بالإدارات العامة في جامعتي المنصورة والزقازيق، من خلال تطوير أربعة فروض، وباستخدام قائمة الاستقصاء تم تجميع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، من خلال عينة طبقية عشوائية قوامها (305) مفردة من العاملين في هذه الإدارات.

وباستخدام بعض الأساليب الإحصائية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في جامعتي المنصورة والزقازيق منخفض ، وأن مستوى الإبداع الإداري في جامعتي المنصورة والزقازيق متوسطا، وتوصلت إلى وجود علاقة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية (التدريب والتطوير، والتعويضات والحوافز) ومستوى الإبداع الإداري في جامعتي المنصورة والزقازيق ، فيما عدا ممارسة (تقييم الأداء)، بالإضافة إلى أنه اتضح أن أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية تأثيرا على مستوى الإبداع الإداري هي التدريب والتطوير، والتعويضات والحوافز، على الترتيب. واختتمت الدراسة بمناقشة النتائج ودلالاتها، وتوصيات الدراسة، وحدودها، والدراسات المستقبلية.

دراسة (سليم، 2020):

بعنوان " ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية جامعة 6 أكتوبر، محافظة الجيزة " تهدف الدراسة الى معرفة ما تواجه المؤسسات التعليمية للتعليم العالي تحديات كبيرة في النمو المتزايد في اعداد المقبلين على تلك المؤسسات وبما يفوق طاقتها الاستيعابية لتقديم الخدمات المطلوبة وبالتالي يؤدي هذا العجز الى اتجاه معظم الطلاب والطالبات الى مؤسسات التعليم الخاصة وازدياد المنافسة بين تلك المؤسسات فيما بينها في الحصول على نسبة الاقبال الأكبر من الطلاب والطالبات. وتحتاج مؤسسات التعليم العالي الخاصة الى تطوير وتحديث وخاصة مع كثرة عدد المؤسسات التعليمية العالي الخاصة في الفترة الاخيرة واشتداد المنافسة وتحول سوق التعليم من السوق المحدد والقاصر على المؤسسات الحكومية وعدد قليل من المؤسسات الخاصة الى سوق منفتح ومبني على المنافسة القوية. ومما لا شك فيه أن الموارد البشرية تسهم بشكل كبير في تحسين نظم الادارة بصفة عامة وذلك عندما تتفاهم المشكلات الادارية التي تواجه المنظمات ويكون المنحنى الاستراتيجي للموارد البشرية يتمثل بصنع القرار بعيدة المدى بشأن العاملين بالمنظمة على كافة المستويات التنظيمية حيث يكون توجه هذه الادارة تحت مظلة الادارة العليا للمنظمة والتي تعبر عن الاتجاه العام للمنظمة لبلوغ أهدافها الاستراتيجية طويلة الأجل وتحقيق التميز من خلال كل مواردها البشرية التي تسهم بجهودها في تنظيم اعمال ونشاطات المنظمة.

دراسة (العوضي، 2019):

هدفت الدراسة في الأساس الى رسم صورة اجمالية بين مجال دراسة الموارد البشرية واهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، وبين مجال السلوك التنظيمي ونظرية الإدارة كتخصصات أكاديمية تندرج في إطار العلوم الإدارية بوجه عام، ومنها سعى الباحثان عند اجراء تلك الدراسة الى الوقوف على عدد من المحددات المؤثرة على فاعلية أداء الموارد البشرية العاملة بالمؤسسات على اختلاف أنواعها عامة وخاصة امكن للباحثين تصنيفها لمحددات تنظيمية على المستوى الكلي للمنظمة ليفل ماركو ومحددات فنية متخصصة ذات صلة مباشرة بأساسات وممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية التقليدية من أساليب الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب والتطوير وتقييم الأداء، ثم المحددات السلوكية على مستوى الأفراد وجماعات العمل والمنظمة ككل أي على المستوى الجزئي إطار ، وصولاً مشترك يهدف لتطوير الأداء المستقبلي للمورد البشري بوصفه ميزة تنافسية مستدامة، مع صياغة عدد من التصورات لتعزيز دراسة إدارة الموارد البشرية الالكترونية كتخصص أكاديمي حيوي ضمن باقة العلوم الإدارية.

د

راسة (الهواري، 2016م):

بعنوان

'Satisfaction, a Field Study on the Rajhi Impact of Human Resources Management Practices on Employees"
".Cement Factory

"أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على رض الموظفين دراسة ميدانية على مصنع اسمنت الراجحي" هدفت الدراسة في المقام الأول الى اختبار هذه الدراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية. تخطيط الموارد البشرية، الاختيار والتعيين، الحوافز والمكافآت، التدريب، تقييم الأداء على تنمية الابداع التقني في مصنع إسمنت الراجحي، وقد استخدمت الاستبانة لجميع البيانات والتي شملت 241 موظفا. وقد توصلت الدراسة إلى أن كل من تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين والتدريب تؤثر بشكل إيجابي في تنمية الابداع التقني في مصنع اسمنت الراجحي، بينما لم تجد أثر لكل من التعويضات والحوافز وتقييم الأداء على تحقيق تنمية الابداع التقني في مصنع اسمنت الراجحي وقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات التي توصي بضرورة تبني نظم تحليل الوظائف اتخاذ قرارات التعيين بالإضافة إلى ربط هذا النظام مباشرة مع إدارة الموارد البشرية الالكترونية. تم الاستفادة من هذه الدراسة في الإطار النظري ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية وتقديم العديد من المقترحات المستقبلية.

دراسة (بشير 2015 م):

بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي" واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته مع هذا النوع من الدراسات وتكون مجتمع الدراسة من جميع الاستاذة الاكاديميين والموظفين الإداريين في كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا وتم توزيع الاستبيان علي عدد ستمائة وستة وستون فرد وهم عدد الأفراد الذين يعملون فيها وتحصل الباحث علي ستة وعشرون فرد وتوصلت الدراسة الي أهم النتائج نذكر أهمها وهي وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والاداء وأن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والاداء واوصت الدراسة بوضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة بين العاملين في المؤسسات المختلفة وتحسين سلم الرواتب المعمول بها بتحسين الزيادة السنوية علي الراتب حتي يتم تنمية الابداع التقني عن وظائفهم وتم اختيار هذه الدراسة لأنها تطرقت إلى موضوع أثر الرضا الوظيفي الذي يعتبر المتغير المستقل في هذا البحث والأداء هو المتغير التابع ويميز الدراسة الحالية بأنها تختلف عنها في الإطارين الزماني والمكاني الخاص بموضوع الدراسة

التعقيب على الدراسات السابقة:

نلاحظ أن الدراسات السابقة في مجملها ركزت على عدد من الأمور المشتركة التي من شأنها إيضاح أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق وذلك من خلال بيان أثر محددات تلك الممارسات (الحوافز والتدريب والتطوير وتقييم الأداء) على الرضا الوظيفي للعاملين

اولاً: أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

2) الاتفاق على أن الرضا الوظيفي له علاقة طردية بممارسات ومحددات إدارة الموارد البشرية الالكترونية.

2) تأثير الرضا الوظيفي على مستويات الأداء الوظيفية كبير بشكل ملحوظ.

2) وجود عوامل وخصائص تؤدي إلى ارتفاع او انخفاض مستوى الأداء يتوقف على دور الموارد البشرية

ثانياً: الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

الاختلاف في مكان تطبيق الدراسة حيث يتم تطبيق الدراسة على الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق

الإطار النظري للدراسة:

ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية

مقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية الالكترونية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق حيث أن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكين الوزارات والمنظمات الحكومية والأهلية من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية ولا عجب عندما نسمع أن ارتفاع أرباح شركة ونزول أرباح أخرى كان بسبب الموارد البشرية في هذه الشركة أو تلك فالمراد البشرية يمكن أن تساهم بقوة في تحقيق أهداف و ربح للمنظمة ويمكن أن تكون عبئاً مالياً على المنظمة كما هو الحال في أغلب المنظمات الحكومية في العالم النامي إن إدارة الموارد البشرية الالكترونية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع على مدى كفاءة وقدرات وخبرات هذا العنصر البشري وحماسته للعمل تتوقف كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول لتحقيق أهدافها لذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ الأساسية التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية الالكترونية هذه الأسس

تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم وكل ما له صلة بالعنصر البشري وتتجه أسواق العالم مع بدايات القرن الحادي والعشرين بخطى متسارعة نحو التكامل والتنظيم والمنافسة الشرسية تمثل هذه التطورات ميزت مقدرة للمنظمات الحديثة إلا أنها في ذات الوقت تثير تحديات غير مسبقة للإدارة العربية في قطاع الأعمال والقطاع العام على حد سواء ولقد أثبتت تجارب السنوات الأخيرة أنه من بين عوامل النجاح الأساسية يقف شامخا وفي المقدمة العنصر البشري المؤهل والمبدع ليمثل عاملا حاسما وميزة نسبية واستثمارا مضمونا لذلك لا بد من القيادات العربية بالنظر إلى أرسالها البشري من عدة زوايا لتأمين أكبر قدر من المردود من معارف وقد ارت وابداعات ما صار يعرف واستغلال كل هذه القدرات لصالح المنشأة والفرد وهذا ما برأس مال الفكري

مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

يتمثل دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في الإشراف على توظيف وتطوير ورعاية موظفي المنظمة بطريقة تعمل على تحسين أدائهم 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 (فيروز 2017)

تشمل أفضل الممارسات الإدارية في إدارة الموارد البشرية الالكترونية عدة أمور، منها:

- 1- إعداد خطط التوظيف الفعالة وتحديد المؤهلات الصحيحة لملء المناصب الشاغرة.
- 2- توفير الدورات التدريبية والتطويرية للموظفين لزيادة كفاءتهم وإطلاق إمكاناتهم الكاملة.
- 3- تحفيز الموظفين عن طريق توفير الحوافز المادية وغير المادية.
- 4- تقييم أداء الموظفين بانتظام وتوفير ردود فعل بناءة للمساعدة في تحسين الأداء.
- 5- الاهتمام بصحة وسلامة الموظفين وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية.
- 6- إدارة التغيير بشكل فعال، والعمل على تطبيق تقنيات إدارة التغيير في حالات تحديث المؤسسة أو العمل.
- 7- توفير آليات تفاعلية ونظام مفتوح للشكاوى والمقترحات من قبل الموظفين.
- 8- ضمان التوازن العمليات بين الموظفين والأرباح والخسائر الاقتصادية.
- 9- تطوير برامج إعداد الموظفين الجدد، والتي توفر التدريب على العمليات الداخلية للشركة.
- 10- تحديد وتطبيق الأدوات الإدارية الحديثة المتعلقة بالموارد البشرية، مثل الموارد البشرية الذكية.

أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

تنبع أهمية الموارد البشرية في التنظيم من كونها أهم عناصر العملية الإنتاجية فيه ولا بد من توفر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز لذلك يمكن القول أن توسع الإنتاج وتقديم الخدمات لا يكون بالتوسع الأفقي فقط زيادة عدد الموظفين وتقنية عالية من الآلات والمعدات أو الأجهزة والبرامج المستخدمة بل أن التوسع الراسي للإنتاج هو مكمل للتوسع الأفقي وذلك برفع مستوى الكفاءة الإنتاجية عن طريق توفير الموارد البشرية المتحفزة والقابلة لعمليات التشكيل والتأهيل والتدريب وبذلك يكون التأهيل والتدريب هو التوسع الراسي المقصود من العبارة السابقة ترتبط أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية بأهمية العنصر البشري نفسه وبهذا إن إدارة الناس وليس إدارة الأشياء هي التي يجب أن تحتل الاهتمام الأول والرئيسي للإدارة في هذا الصدد وتعتبر الموارد البشرية هي العنصر الحاسم في تحقيق ما يسمى "بالميزة التنافسية للمؤسسات". « وتأتي أهمية الموارد البشرية من خلال ما أظهرته نتائج البحوث والدراسات السابقة التي تناولنا بالذكر في الفصل الأول من تلك الدراسة (بوقرة 2017)

الإدارة السليمة للموارد البشرية تؤدي إلى النتائج التالية:

- تحسين الإنتاجية ورفع الأداء وتفجير الطاقات لدى العاملين.
- تزايد إدراك المديرين بأن قدرة المنظمة على التنافس
- تحقيق التميز والإبداع بالاعتماد على راس المال البشري لديها.
- تغير القيم الوظيفية لدى العاملين حيث يتطلعون إلى الاحترام والتقدير
- تسجيع العاملين في المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بعملهم.

أهم العوامل التي أبرزت دور أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية هي:

- اكتشاف أهمية العنصر البشري وانه مورد رئيسي من موارد المنظمة.
- كبر حجم المنظمة ونموه وكبر عدد الموظفين.
- ظهور النقابات العمالية وتأثير ذلك على وضع الموظف وأنظمة العمل

أهداف إدارة الموارد البشرية الالكترونية: (حويجي 2008)

- ✓ المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة من توفير مناخ محفز للعمل.
- ✓ توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب والمتحفزة.
- ✓ زيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الذات عند الموظفين إلى أعلى قدر ممكن.
- ✓ عمل نظام للحوافز والمكافآت كفاء وفعال.

- ✓ إيصال سياسات الموارد البشرية إلى جميع الموظفين في المنظمة.
- ✓ المساهمة في المحافظة على السياسات السلوكية وأخلاقيات العمل.
- ✓ إدارة وضبط عملية "التغيير" لتعود بالنفع على كل من المنظمة والموظف.
- ✓ الثقافة بشكل عام تلعب دور هام لذلك لابد من نشر الثقافات التي تخدم هذه المواجهة ومنها ثقافة فريق العمل.
- ✓ خلق فرص عمل كافية في ميادين العمل واتاحة الفرص للشباب الذي ظل عاطلا عن العمل لسنوات طويلة.
- ✓ محاربة الاحتكار_شكلا وموضوعا للكفاءات الإدارية والفنية.
- ✓ مكافحة الفساد وتطبيق قانون الثواب والعقاب.
- ✓ الحالة النفسية للموارد البشرية أي كيفية مواجهة الأزمات النفسية التي تواجه العنصر البشري) والحيلولة دون التأثير على الإنتاج .

التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

هذه التحديات وغيرها التي فرضتها خصائص وسمات القرن الحادي والعشرين كالعولمة وشدة المنافسة والتطور النوعي الشامل وثورة الاتصالات والمعلومات والتجارة الحرة يمكن القول بأن التحديات التي واجهت إدارة القوى البشرية أسهمت بشكل فاعل على ممارسات إدارة القوى البشرية بصورة أكثر مما كانت عليه قبل حلول هذه المتغيرات وافراز أثارها المختلفة في جوانب الحياة الإدارية والتنظيمية على وجه الخصوص ويمكن إيجاز هذه التحديات بما يلي: (الرجوب 2014)

- ✓ إدارة الجودة الشاملة: لقد أسهم التحدي النوعي الشامل في مختلف مسارات إدارة الموارد البشرية الالكترونية من خلال بناء الإستراتيجيات التنظيمية لمختلف المنظمات العاملة بالتركيز على العنصر البشري وإيلاء أهمية كبيرة

- ✓ تحديات العولمة التنافسية: لقد أسهمت العولمة في خلق توسع في الأسواق العالمية بحيث أصبح المجتمع الإنساني قرية صغيرة

- ✓ التحديات التكنولوجية: لقد لعب التطور التكنولوجي وتحديات ثورة المعلومات والاتصالات دورا مهما في إحداث العديد من التطورات الاقتصادية والاجتماعية والحضارية

المحدد الأول لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الحوافز والمكافئات

يقاس النجاح في أية منظمة بقدرة العاملين على تحقيق المطلوب أو المتوقع لمهامهم الوظيفية وحتى الآن فقد ركزت جهود إدارة الموارد البشرية الالكترونية على كيفية الحصول على إنتاجية مرتفعة للعاملين من خلال التحليل الوظيفي أساليب الاستقطاب والاختيار الفعالة وتوجيه العاملين والتصميم الملائم للبرامج التدريبية والحقيقة أننا نعرف أن أداة الفرد هو محصلة تفاعل جانبي القدرة على العمل والرغبة في العمل والاختيار والتوجيه والتدريب تعد بمثابة أنشطة ذات علاقة بجانب المقدرة وهو ما يعني أن المحددات الرئيسية للأداء ما زال غائبا حتى الآن وهو جانب الحفز وعليه فإن الحفز أو الدافع

يمثل أداة الرغبة والحماس وبالتالي توظيف المقدرة لتحقيق الأهداف المرجوة إن أحد أهم المهام الأساسية لأي مسؤول في التنظيم هو ضمان استمرار الأداء بأعلى قدر من الكفاءة والفعالية ولكي يتحقق ذلك فإنه يجب عليه فهم دوافع وتصرفات وأنماط سلوك العاملين ومداخل التأثير عليها وبالتالي كيفية تحفيز الأفراد بطريقة فعالة يترتب عليها تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الذاتية.(عمر 2011)

مفهوم الحوافز:

الحوافز لم تلقى تعريفاً موحداً فقد تعددت المفاهيم المتشابهة كالدوافع والحاجات والاستعداد والبواعث.

- فالتحفيز: هو تلك القوة التي تحرك طاقة الفرد لبذل مستوى معين من المجهود وذلك لتحقيق أهداف محددة فهي تعكس درجة الرغبة والتحمس لإنجاز عمل ما وينتج مستوى معين من التحفيز من طبيعة الحوافز أو الدوافع التي يعيشها الفرد.
- الحوافز: هي مجموعة العوامل والمؤثرات التي تدفع العاملين نحو بذل أكبر جهد للإقبال على تنفيذ المهام بجد وكفاءة.
- الحوافز: هي الإمكانيات المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص والتي يمكن لحصول عليها واستخدامها لتعويض النقص في إشباع حاجاته .

أنواع الحوافز:

يوجد نوعان رئيسيان للحوافز في المنظمة مادية ومعنوية وكلاهما يهدفان إلى زيادة أداء العامل كما وكيفا):.عبد المحسن (201

أولاً- الحوافز المادية:

إن الحوافز المادية تتمثل في زيادة المرتبات والمكافآت المالية والعلاج والمواصلات والحصول على نسبة معينة من الأرباح إن تطور الدول الصناعية يعطي أمثلة ونماذج واضحة لتأثير الحوافز المادية على إنتاجية العمال فالحوافز المادية تستهدف إشباع حاجات الإنسان الضرورية تعتبر من أكثر أنظمة الحوافز شيوعاً وذلك لقدرتها على إشباع عدد من الحاجات الأولية أو الدوافع الأساسية لدى الفرد ومن أمثلة هذه الحوافز:

- 1- المكافآت والزيادة الأولية.
- 2- العمولة
- 3- الامتيازات
- 4- المشاركة في الأرباح.
- 5- تناسب الحوافز المادية مع بيئة العمل كربط الأجر والإنتاج.

ثانيا- الحوافز المعنوية:

على الرغم من أهمية الحوافز المادية إلا أنها لا تكفي وحدها فالأفراد يختلفون في دوافعهم وعليه فإن نظام الحوافز الفعال هو القادر على تطوير وسائل تحفيز تتلاءم مع دوافع الأفراد ورغباتهم تعتبر الحوافز المعنوية (غير المادية) مكملًا ومرافقة للحوافز المادية فيكون استخدامها استكمالًا للحوافز المادية لتحقيق مستوى أفضل من الأداء ومن أمثلة هذه الحوافز ما يلي:

1. ضمان العمل واستقراره.
2. الحوافز الاجتماعية المعنوية.
3. التقدم الوظيفي.
4. المشاركة في اتخاذ القرارات.
5. العمل الجماعي.
6. المركز والمكانة.

المحدد الثاني: التدريب

أولاً/ تعريف التدريب:

تعددت التعاريف فيما يخص التدريب:

✓ بأنه " الوسيلة التي من خلالها يتم إكساب الافراد العاملين الأفكار والمعارف الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد.

✓ بأنه " عملية تعلم تتضمن اكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد واتجاهات لزيادة وتحسين أداء الأفراد

✓ بأنه " عملية تزويد الموظف بمهارات ومعارف وقواعد وسلوك موجه لتطوير أداء الموظفين أو استعمال تقنية حديثة تتعلق بها أو يهيئه لشغل وظيفة أعلى في المستقبل " .

من خلال ما سبق من تعريف للتدريب يمكن تعريفه على أنه عملية مخططة منظمة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمورد البشري من خلال تطوير مهاراته وتدعيم اتجاهاته وزيادة معارفه بما يؤثر على أدائه بطريقة إيجابية وانعكاس ذلك على مردوده في العمل وتحقيق أهداف المنظمة بصفة عامة والمورد البشري بصفة خاصة.

المحدد الثالث تقييم البرنامج التدريبي:

إن فاعلية البرامج التدريبية لا تحقق بحق التخطيط والتصميم فقط بل تعتمد أيضا على دقة التنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبي ويتأثر ذلك باقتناع المتدربين وقبالهم على استيعاب وتفهم محتوى التدريب وأهدافه ويعتبر التقييم

جزء أساسي لا ينفصل عن باقي أنشطة التدريب فهو نشاط مستمر ينبغي أن يحظى بعناية خاصة ضمانا لتحقيق الفعالية المستهدفة من التدريب يمكن تصنيف أسس تقييم التدريب في أربع مجموعات مهمة هي (بو بكر 2015)

أولاً: رد الفعل:

يتعلق بوجهة نظر المتدرب في البرنامج من حيث التسهيلات المدرب المحتوى التوقيت المكان وعادة يطلب من المتدربين استيفاء بيانات استقصاء في نهاية البرنامج ويفيد هذا النوع من الوقوف على آراء المتدربين في مدى نجاح البرنامج والعوائق التي تحول دون تحقيق التعلم.

ثانياً: التعلم:

تستخدم نتائج التعلم في تحديد مدى اكتساب المتدربين للمبادئ الحقائق الأساليب المهارات والعمليات التي تم تقديمها في البرنامج التدريبي ويتم استخدام الاختبارات لتقييم مدى التعلم.

ثالثاً: السلوك:

يستخدم نتائج السلوك لتحديد مدى تغير سلوك المتدرب في الوظيفة كنتيجة لمشاركته في البرنامج التدريبي ويتم تقييم الجانب السلوكي للمتدرب عن طريق سؤال المديرين أو المشرفين أو زملاء المتدربين عن مدى التغير في أداء المتدرب أو مدى تكراره لأنواع السلوك التي تضمنها أو ركز عليها البرنامج التدريبي.

رابعاً: النتائج:

يتم استخدامها لتحديد العائد من البرنامج التدريبي وقد شمل النتائج انخفاض تكلفة الحوادث والفاقد في الوقت والمواد كما تشمل زيادة الإنتاجية والتحسين في الجودة أو خدمة العملاء.

مكن تعريف الإبداع

بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التقني لأنه لا يشمل تطوير السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضا الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي إلى ازدياد الإنتاجية

وإن هناك العديد من الباحثين الذين ميزوا بين نوعين رئيسيين من الإبداع على مستوى المنظمات وهما:

أ- الإبداع الفني: بحيث يتعلق بالمنتج سواء السلع أو الخدمات، ويتعلق بتكنولوجيا الإنتاج أي بنشاطات المنظمة الأساسية التي ينتج عنها السلع أو الخدمات.

ب-الإبداع الإداري: ويتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة، وبشكل غير مباشر بنشاطات المنظمة الأساسية

أسباب تبني الإبداع في المنظمات

الظروف المتغيرة التي تعيشها المنظمات اليوم، سواء أكانت ظروف سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية والتي تحتم على المنظمات الاستجابة لهذه المتغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقاء المنظمة واستمرارها.

يحثم الإبداع الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات وطرق إنتاجها وقصر دورة حياتها على المنظمات أن يستجيبوا لهذه الثورة التكنولوجية وما يستلزمه ذلك من تغييرات في هيكل المنظمة وأسلوب إدارتها بطرق إبداعية أيضا، مما يمكنها من زيادة أرباحها وزيادة قدرتها على المنافسة والاستمرار في السوق من خلال ضمانها لحصتها السوقية بين المنظمات المنافسة.

استراتيجية الإبداع التقني

هي طريقة أو خطة تستخدم لتحقيق الابتكار والتطور التقني في المنظمات أو الشركات. تهدف هذه الاستراتيجية إلى تطوير واستخدام التكنولوجيا والمعرفة الجديدة لتحقيق المزايا التنافسية وتحسين الأداء وتلبية احتياجات العملاء. تشمل استراتيجية الإبداع التقني عدة عناصر مهمة مثل تحليل السوق وتقييم التكنولوجيا وتطوير المنتجات والخدمات وتنفيذ الابتكارات وإدارة المشاريع التقنية.

1. المنهجية وطرق البحث

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 أيضا 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 المُشَرِّع ذلك الأمر من خلال وضع مجموعة من الإجراءات المنظمةة للبحث.
- منهجية الدراسة عبارة عن خطوات مدروسة بعناية؛ للوصول إلى الحقائق المرتبطة بموضوع البحث العلمي

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 ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك 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 الى 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 الى 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 الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك 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

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 الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة في البحث العلمي على انه مجموعة كبيرة ومحددة من الافراد او العناصر التي تمتلك صفة مشتركة واحدة او أكثر، مجتمع الدراسة يتكون من العاملين الموارد البشرية في الشركة السعودية للصناعات الأساسية سابق

عينة الدراسة

نوع العينة التي استخدمت في هذا البحث هي العينة العشوائية وهذا يعني أن جميع أفراد مجتمع البحث متاح لهم فرصة متساوية ومستقلة لكي يدخلوا العينة أي إن لكل فرد في المجتمع الاحتمال نفسه في الاختيار وإن اختيار أي فرد لا يؤثر في اختيار الفرد الآخر حيث سيتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث تم توزيع الاستبانة الكترونيا

حدود الدراسة:

- 1- حدود مكانية: سوف تكون الدارسة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق
- 2- حدود زمنية: عام 1446هـ
- 3- حدود موضوعية: تستعرض الدارسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في تنمية الابداع التقني (بال تطبيق على الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق
- 4- حدود بشرية: العاملين والموظفين في ا إدارة الموارد البشرية الالكترونية شركة سابق

المصطلحات والمفاهيم.

إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

يتمثل دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في الإشراف على توظيف وتطوير ورفاهية موظفي المنظمة بطريقة تعمل على تحسين أدائهم 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 أيضًا دورًا حاسمًا في تعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل وضمان الامتثال لقوانين ولوائح العمل.

ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

تشير ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية إلى الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات التي تستخدمها المنظمات لإدارة القوى العاملة لديها بشكل فعال. وتشمل هذه الممارسات التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير والتعويضات والمزايا وإدارة الأداء وعلاقات الموظفين. الهدف من هذه الممارسات هو جذب الموظفين والاحتفاظ بهم وتحفيزهم لتحقيق أهداف وغايات المنظمة. تعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ضرورية لخلق بيئة عمل إيجابية، وتعزيز مشاركة الموظفين، وتحقيق النجاح التنظيمي.

الابداع التقني

التكنولوجيا الإبداعية هي مجال متعدد التخصصات على نطاق واسع يجمع بين الحوسبة والتصميم والفن والعلوم الإنسانية. يشمل مجال التكنولوجيا الإبداعية الفن وتصميم المنتجات الرقمية والوسائط الرقمية أو الإعلانات والوسائط المصنوعة باستخدام محرك يعتمد على البرمجيات والإلكترونيات أو يعتمد على البيانات.

المراجع

المراجع العربية

- بشير 2015 "أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي" بالتطبيق على كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا رسالة ماجستير جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا السودان
- بلخيري 2012 "أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية" دراسة حالة جامعة البويرة رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير الجزائر
- البلهد 2014 "مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإدارات" في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية المجلة الدورية التربوية المتخصصة
- بو بكر 2015 "أثر ممارسات التسويق الداخلي على تنمية الابداع التقني" دراسة حالة بنك أبو ظبي الإسلامي - الإمارات- فرع مدينة العين مجلة العلوم الاقتصادية عمادة البحث العلمي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا الإصدار 16 العدد 1-10 24
- بوقرة 2017 "إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودور التخطيط في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين" بالمكتبات الجامعية "دراسة ميدانية بجامعة ماي 1945 قالمة"
- الحباشنة 2019 "ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي الدور المعدل للقيادة التحولية" دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية
- حويجي 2008 "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار" في العمل حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة
- الرجوب 2014 "دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في التطوير المستمر للرعاية الصحية" أطروحة دكتوراه كلية المال والأعمال جامعة العلوم الإسلامية العالمية
- السبول 2015 "التدريب وأثره في تطوير العاملين: الدور الوسيط للتعلم الإلكتروني" دراسة حالة مصانع شركات مجموعة كأدي الاستثمارية
- الشرمان "منيرة وجعافرة صفاء 2014 درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي" المنارة المجلد 20
- فيروز 2017 "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في بناء الميزة التنافسية للمؤسسات المتوسطة الجزائرية: دراسة ميدانية في بعض المؤسسات بولاية سطيف

المراجع الاجنبية

- 1) Abbassi, M., & Soltani, H. (2014). Effects of Performance Evaluation on Employees Efficiency and Productivity Case Study: Gas Compressor Stations of Gurcharan Oil and Gas Production Company.
- 2) Ahmed, A., Zaman, Y. & Khattak, A. (2017). Impact of H.R practices on employee's job satisfaction: A case study from fertilizer industry of Pakistan,
- 3) Al-Hawari, S., & Shefte, F. (2016). Impact of Human Resources Management practices on Employees' Satisfaction. A Field Study on the Rajhi Factory.

.1