



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الأعمال

أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين (بالتطبيق على
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي)

The impact of electronic human resources management on employee job satisfaction
(applied to the General Organization for Social Security)

إعداد الطالب/ رغدان ايمن حامد خلاف

رقم الجامعي / 24200699

إشراف/

د. الفيصل بن عبد الحميد محمد

د. فايز بن علي جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤/٢٠٢٥

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.

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 الجميع الذكية (ميد أوشن) وكل

العاملين بها

الشكر لكم جميعا...

الفهرس

١	شكرو تقدير
٤	الإطار العام للدراسة
٥	١,١ مقدمة
٧	١,٢ مشكلة الدراسة
٨	١,٣ أهمية الدراسة
٨	١,١,٣ الأهمية العملية (التطبيقية):
٩	٢,١,٣ الأهمية العلمية (النظرية):
٩	١,٤ أهداف الدراسة:
١٠	١,٥ فرضيات الدراسة
١١	١,٦ متغيرات الدراسة
١١	١,٧ أسئلة الدراسة الفرعية
١١	١,٨ حدود الدراسة:
١٢	١,٩ منهج الدراسة
١٢	١,١٠ أدوات البحث وطرق جمع المعلومات
١٣	١,١١ مجتمع وعينة الدراسة:
١٣	١,١٣ هيكل الدراسة:
١٥	الفصل الثاني
١٥	الإطار النظري للدراسة
١٦	٢-٢ الإطار النظري للدراسة:
٢٣	٣-٢ المصطلحات والمفاهيم
٢٤	٤-٢ الدراسات السابقة:
٣٦	أهم نتائج الدراسات السابقة:
٣٨	الفصل الثالث
٣٨	منهجية الدراسة

٣٩	١/٣ منهج الدراسة.....
٤٠	٢/٣ مجتمع الدراسة وعينته وطرق جمع البيانات:.....
٤١	٣/٣ أدوات البحث عن طريق دراسة العينة.....
٤٢	٤/٣. أداة الدراسة:.....
٤٣	٥/٣ ملخص الفصل الثالث.....
٤٤	الفصل الرابع.....
٤٤	الدراسة الميدانية.....
٤٥	١/٤ تحليل نتائج الدراسة.....
٤٥	٢/٤ التحليل الوصفي لنتائج القسم الأول: البيانات الشخصية.....
٥٠	٣/٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها.....
٥٧	الفصل الخامس.....
٥٧	النتائج والتوصيات.....
٥٨	٢/٥ نتائج الدراسة.....
٥٩	٣/٥ التوصيات.....
٦١	٤/٥ الخاتمة.....
٦٢	المراجع.....
٦٢	المراجع العربية.....
٦٣	المراجع الاجنبية.....
٦٤	الملاحق.....

الإطار العام للدراسة

يتسم العصر الحالي بالتطورات والتغيرات المتسارعة التي من المحتمل أن تؤثر وبشكل كبير على بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية. ومن المتوقع أن تزداد حدة وشراسة هذه التغيرات في السنوات القادمة. وتشمل هذه التغيرات ما يرتبط بالبيئة الخارجية مثل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية، أو التغيرات التي ترتبط بالبيئة الداخلية للمنشآت كالثقافة التنظيمية والقيادة وممارسات الموارد البشرية التي تؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية (القحطاني ٢٠١٩).

يشهد العالم العديد من التحولات الجذرية المتسارعة في شتى مناحي الحياة الاجتماعية والسياسية الاقتصادية، وقد فرضت تلك التحولات والتغيرات على المجتمعات والدول إعداد أفرادها لمواجهةها، والتعايش معها، وذلك عبر مؤسساتها المختلفة ان المنافسة التي تواجهها المنظمات أصبحت حقيقة واقعة في الآونة الأخيرة بفضل العديد من التغيرات التي شهدتها في بيئاتها على الصعيدين الداخلي والخارجي وعلى المستويين المحلي والعالمي وقد بدأت المنظمات تعي هذه المنافسة وتلمس زيادة حدتها فضلا عن ظهور العديد من المنافسين الجدد، مما دفعها للبحث عن استراتيجيات وسياسات متعددة تستطيع من خلالها أن تحقق ميزة تنافسية لها وأن تستمر بها. وقد دعمت الكثير من الدراسات السابقة كيفية تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين مثل دراسة (شاهين ٢٠٢١) و (مصطفى ٢٠٢٠) و (غسان ٢٠١٩) وفي ضوء محدودية الموارد وضغوط المواطنين وطلباتهم المتزايدة ومساءلتهم المستمرة، اتجهت المنظمات للاهتمام بمواردها البشرية كأساس لتحقيق الميزة التنافسية لها إضافة للعديد من المزايا التي تتحقق من خلال الاعتماد على هذه الموارد كمصدر للميزة التنافسية تعمل إدارة الموارد البشرية الالكترونية جنبا إلى جنب مع الإدارات كافة في المنظمة، مما يتطلب أن يكون لها استراتيجيات خاصة بها تتفق مع استراتيجيات المنظمة العامة واستراتيجيات الأقسام الوظيفية الأخرى، كما لا بد أن يكون لها برامج تنفيذية تسهم في تطبيق تلك الاستراتيجيات بهدف تحقيق إدارة العنصر البشري بفعالية وكفاءة أكبر تركز استراتيجية الموارد البشرية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (صالح، ٢٠١٨).

وقد تناولت عدد من الدراسات السابقة مثل دراسة (حمدان ٢٠٢٤) و (زاهر ٢٠٢٢) و (محمد ٢٠٢٢) وغيرها دور الموارد البشرية واهم ممارساتها الداعمة الي تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين للعامين ولا شك أن لهذه التغيرات الخارجية والداخلية تأثيرات حاسمة على إدارة الموارد البشرية الالكترونية بشكل عام والتي تؤثر بصورة او بأخرى على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية ويشكل توقع وتفهم تلك لتطورات والتغيرات من أهم المهام الأساسية لمدراء الموارد البشرية حيث أنها تجعلهم في وضع أفضل للاستفادة من الفرص المتاحة وتقليل أو تجنب عنصر المخاطرة الناتج عن نسبة دوران العمل في تلك المنشآت (نوجي، ٢٠١٨).

فالبينة التنافسية العالمية التي نعيشها اليوم تختلف عن تلك التي عشناها في العقدين الماضيين لأن التحول من المنافسة المحلية إلى المنافسة العالمية يضيف تحديات كبيرة للدول النامية، وبخاصة ما يتعلق بالموارد البشرية التي تعد عاملاً تنافسياً رئيساً تسعى الدول المتقدمة لجعلها ميزة تنافسية تكتسح من خلالها الأسواق العالمية. وستركز هذه الدراسة على العوامل التالية الهامة لتطوير الموارد البشرية من تطوير الفكر الإداري للموارد البشرية، تفعيلاً لتدريب وتحديث مراكزه لتطوير الموارد البشرية، الاستحواذ على التكنولوجيا الحديثة لتطوير الكفاءة الإنتاجية للموارد البشرية (Annika, 2014).

بناء على ذلك يتضح الدور المهم الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية الالكترونية في رفع أداء العاملين حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في اجراء الدراسة التطبيقية فهي التي تقدم العنصر البشري المتخصص المتمتع بالكفاءة الذي يؤثر على المنظمة وأداءها. والتشجيع على مشاركة الموظفين في صنع القرارات التنظيمية لتطوير الموارد البشرية، تطوير الموظفين بالتقييم والتقويم الوظيفي العادل لقد تعددت المناهج الادارية في ادارة الافراد منذ ان بدأ اهتمام الإنسان بإدارة العمل، فهناك منهج "الادارة العلمية" الذي ينظر للأفراد كأدوات اقتصادية وهناك منهج "الادارة الانسانية" الذي يدعو إلى المعاملة اللطيفة للأفراد وهناك منهج التعامل المتوازن بين المنهجين الأنف ذكرهما، ومع العلم بسعي خبراء وكتاب إدارة الافراد الى تحقيق التوازن بين مصالح المنظمات ومصالح الافراد العاملين في تلك المنشآت ولكنهم في النهاية غلبوا مصلحة المنظمات على مصلحة الافراد وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية

في ضوء ما سبق عرضه وفي ضوء المتغيرات المعاصرة والتوجهات العالمية التي تؤكد أهمية العنصر البشري وضرورة الاهتمام به في مختلف المؤسسات حيث تعتبر إدارة الموارد البشرية الالكترونية من اساسيات العمل في الكثير من المؤسسات الاقتصادية والتجارية والخدمية في القطاع العام او القطاع الخاص حيث تعتبر الإدارة الالكترونية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على تطوير العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق وهو السبيل الأساسي والمباشر نحو تحقيق اهداف المنظمة في الأمد القريب والمتوسط والبعيد (القحطاني، ٢٠١٩).

أن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركنا أساسيا في غالبية المنظمات الحكومية والخاصة حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية لدى العاملين بقسم الموارد البشرية بتلك المؤسسات لذي يجب دعم جهود تنمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية والاهتمام بموقع إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المنظمات السعودية ووضع الحلول للتطوير التنظيمي والاستراتيجي ورفع كفاءة الانتاج واستقطاب أفضل للكفاءات البشرية والاهتمام بالمورد البشري الحالي (عيسى، ٢٠٢٠).

من هذا المنطلق جاء منهج إدارة الموارد البشرية الالكترونية كمنهج شامل وأكثر تفصيل ليسلط الضوء ويحقق التوازن ويستثمر المورد البشري استثمار طويل الاجل وبعيد النتائج على مستقبل المنظمة وتطورها وذلك في ظل تحديات العولمة وانتشار التكنولوجيا والمعلومات وتوسيع النطاق الجغرافي للمؤسسات لتشمل العديد من الفروع المحلية والإقليمية والدولية. (صالح، ٢٠١٨).

وقد تناولت معظم الدراسات السابقة موضوع علاقة إدارة الموارد البشرية الالكترونية بالرضا الوظيفي للعاملين وتوصلت الى انه يوجد علاقة مباشرة قوية بين دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتحقيق الرضا 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) وقد تناولت الموضوع بصورة مباشرة

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 أو تحدي يؤدي الى عدم الرضا الوظيفي للعاملين ومنه نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية؟

١,٣ أهمية الدراسة

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

١,١,٣ الأهمية العملية (التطبيقية):

تتمثل الأهمية العملية للبحث في الآتي:

(١) بيان أهمية المتغيرات الدراسة (برامج التدريب – وبرامج التحفيز والمكافآت – وبرامج تقييم

الأداء) لإدارة الموارد البشرية الالكترونية حيث تساهم تلك البرامج بشكل فعال في دعم الرضا

الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

(٢) بيان أهمية تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن يسترشدها القائمون على إدارة الموارد

البشرية الالكترونية في المؤسسات محل البحث في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية لدعم

الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

(٣) بيان أهمية المزايا والنتائج المحتملة من دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي

للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية

(٤) بيان مدى جدوى استخدام عناصر وامكانيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في دعم الرضا

الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

٢,١,٣ الأهمية العلمية (النظرية):

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

(١) بيان أهمية برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها على تحقيق الرضا

الوظيفي للعاملين

(٢) بيان أهمية برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها على تحقيق الرضا

الوظيفي للعاملين

(٣) بيان أهمية برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها على تحقيق

الرضا الوظيفي للعاملين

(٤) بيان أهم البرامج التي يمكن أن تساهم في رفع كفاءة، ومستوى أداء الموارد البشرية.

١,٤ اهداف الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في إطار مشكلتها وأهميتها واختبار فروضها إلى تحقيق الهدف

الرئيسي التالي " بيان دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة

للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية".

ومن خلال الهدف الرئيسي للدراسة يمكن اشتقاق عدد من الأهداف الفرعية التالية:

(١) بيان المزايا والنتائج المحتملة من دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي

للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

(٢) بيان دور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين

بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

(٣) بيان دور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا

الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

٤) بيان دور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

١,٥ فرضيات الدراسة

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها الفرعية وتحديد اهداف الدراسة يتم اعداد عدد من الفروض في سبيل الإجابة على تلك الأسئلة وتحقيق الأهداف المطلوبة تعد الفروض من أهم مراحل البحث العلمي ومرحلة حساسة لأنها تساعد على تحديد معالم البحث وتبسيطها وربطها بالإشكالية المتبناة وهي همزة وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني إذ تعمل على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة تعرف الفرضية بأنها: " تفسيرات مقترحة لعلاقة بين متغيرين أحدهما المتغير المستقل (السبب) والآخر المتغير التابع (النتيجة)".

فرضية الدراسة الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الاولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

١,٦ متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الالكترونية

المتغير التابع: الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

١,٧ أسئلة الدراسة الفرعية

ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة ما هو دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي 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 الرضا الوظيفي

للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية؟

(٢) ما هو دور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا

الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية؟

(٣) ما هو دور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي

للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية؟

١,٨ حدود الدراسة:

حدود مكانية: المملكة العربية السعودية.

حدود موضوعية: اقتصرت البحث على دراسة دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

حدود زمنية: ٢٠٢٤ م

حدود بشرية: جميع العاملين من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية

١,٩ منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة ومحاولة للإجابة عن أسئلتها وتحقيقاً لأهدافها فإن الدراسة سوف تستخدم المنهج الوصفي التحليلي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة في صورة معلومات كمية وكيفية وسوف يتم الاعتماد على برنامج SPSS الإحصائي من خلال تحليل البيانات عن طريق النسب المئوية والتكرارات والانحراف المعياري من أجل الحصول على نتائج أو حلول لمشكلة الدراسة.

١,١٠ 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 كإحدى أدوات جمع المعلومات عن طريق الاستبانة الإلكترونية. وتعتبر من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداماً في العلوم الاجتماعية، وهي استثمار 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

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

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

المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة.

١,١١ مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يتكون من العاملين بحيث يكون العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في كافة

الوظائف التشغيلية والفنية والإدارة العليا

عينة الدراسة تتكون من عينة من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي العاملين في مختلف المستويات

الوظيفية في كافة إدارة الشركة العليا والفنية والتشغيلية.

١,١٣ هيكل الدراسة:

ينقسم البحث الى خمسة فصول:

الفصل الأول: يتناول الفصل الأول مقدمة تعريفية حول دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية

على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية ما

يتضمن الفصل مشكلة الدراسة واهداف الدراسة وفرضيات الدراسة ومتغيرات الدراسة لبيان

أثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء وأهمية الدراسة سواء كانت الأهمية العملية والاهمية

العلمية النظرية وحدود الدراسة واهم المصطلحات في الدراسة

الفصل الثاني: يتناول الفصل الثاني الإطار النظري للمتغير المستقل في تحديد دور إدارة الموارد

البشرية الالكترونية كما يتناول الإطار النظري للمتغير التابع ويشمل على الرضا الوظيفي

للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية

الفصل الثالث: يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة من خلال النموذج التجريبي للبحث

متضمنا عدة أمور (المنهج المستخدم في الدراسة - مجتمع الدراسة - عينة الدراسة - أدوات

الدراسة- بيئة الدراسة - خطوات تطبيق الدراسة) حيث ينتهي الفصل باستنتاج موثوقة

ومصدقية وأخلاقيات البحث العلمي وصحته.

الفصل الرابع: يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية من خلال اجراء الدراسة الإحصائية

للمتغيرات الدراسة والحصول على النتائج بناء على تحليل المتغيرات والجداول الإحصائية وتحليلها

عن طريق ووصف دقيق للإحصائيات الوارد في البحث من والمتوسطات والانحراف المعياري واختبارات مختلفة أخرى إلى جانب عرض استنتاج فرضيات البحث ونتائجها.

الفصل الخامس: يتناول هذا الفصل مناقشة ومقارنة النتائج التي تم الوصولي اليها مع النظريات المقدمة والمراجعات الأدبية التي تم مناقشتها (الدراسات السابقة)، كما يقدم الفصل إجابة للفرضيات التي صرحها في الدراسة بالإضافة إلى تقديم العديد من التوصيات وإمكانية تقديم عدد من البحوث والدراسة المستقبلية المتعلقة بموضوع الدراسة للباحثين في المستقبل.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

٢-٢ الإطار النظري للدراسة:

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 (صالح، ٢٠١٨).

تتضمن أسس إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ما يلي: (عيسى، ٢٠٢٠).

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

أهم العوامل التي أبرزت دور أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية هي: (السعودي، ٢٠١٤).

- 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: (السعودي، ٢٠١٤).

- المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة من توفير مناخ محفز للعمل.
- توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب والمتحفزة.
- زيادة الرضا الوظيفي للعاملين وتحقيق الذات عند الموظفين إلى أعلى قدر ممكن.
- عمل نظام للحوافز والمكافئات كفء وفعال.
- إيصال سياسات الموارد البشرية إلى جميع الموظفين في المنظمة
- تخزين البيانات بصورة الكترونية
- الابتعاد عن نظام الأرشفة الورقي
- تخفيض التكاليف عند التحول إلى الإدارة الالكترونية
- توفير الحماية للمعلومات
- زيادة مستوى التوثيق والضبط للمعلومات
- تبسيط الإجراءات والتقليل منها
- الدقة والسرعة في تقديم الخدمات
- القدرة على التخطيط
- زيادة مستوى الجودة للخدمات والمهام داخل إدارة الموارد البشرية

أهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية (صالح، ٢٠١٨).

- 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.

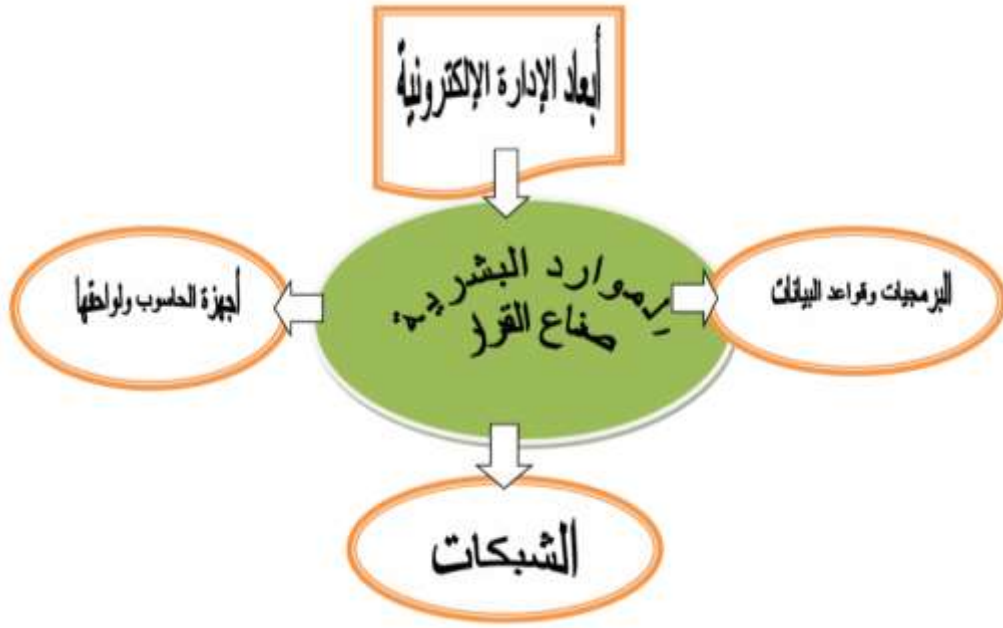
- تسهيل التواصل والوصول للمعلومات: حيث تتيح الأنظمة الإلكترونية للموظفين والإدارة الوصول إلى المعلومات بسهولة وفي أي وقت، مما يسهل التواصل وتبادل المعلومات بين الأطراف المختلفة.
- توفير الوقت والجهد: يتم توفير الوقت والجهد في أداء المهام الروتينية والمتكررة في إدارة الموارد البشرية من خلال الأنظمة الإلكترونية، مما يتيح فرصة لتركيز الموظفين على المهام الأكثر استراتيجية والإبداعية.
- بشكل عام، تساعد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين كفاءة وفاعلية عمليات إدارة الموارد البشرية، وتحقيق التوازن بين احتياجات الموظفين وأهداف المؤسسة.

فوائد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (عيسى، ٢٠٢٠).

- ١- تسهيل الإجراءات
- ٢- تحسين الكفاءة وزيادة الفاعلية
- ٣- اختصار وقت تنفيذ الإجراءات
- ٤- التحكم باليات الرقابة
- ٥- مرونة الهيكل التنظيمي
- ٦- تسهيل عملية الرقابة
- ٧- تسهيل عملية إدارة الموارد البشرية
- ٨- سهولة وسرعة وصول التعليمات
- ٩- سهولة إنهاء معاملات المستفيدين
- ١٠- سهولة الحصول على البيانات
- ١١- تبسيط الإجراءات وقت وسرعة التنفيذ
- ١٢- القدرة على تشخيص المشكلات

ابعاد الإدارة الالكترونية (عيسى، ٢٠٢٠).

- ١- أجهزة الحاسب الالى والعتاد المكتبي
- ٢- الشبكات التي تربط تلك الأجهزة والتي تستخدم للاتصال بالانترنت
- ٣- البرمجيات وقواعد البيانات
- ٤- الموارد البشرية ذات الصلة بالبرامج المعلوماتية



شكل رقم ١ الموارد البشرية الالكترونية

معوقات إدارة الموارد البشرية الالكترونية (الاطرش، ٢٠٢١).

- ١- الامية الالكترونية
- ٢- مدى توافر العتاد الالكتروني من أجهزة ومعدات
- ٣- غياب الدورات التدريبية
- ٤- ضعف الوعي العلمي والثقافي بتكنولوجيا المعلومات

- ٥- عدم توفر الحافز القوي لدي العاملين
- ٦- مقاومة العاملين للتغيير
- ٧- ضعف مهارات اللغة الإنجليزية لغة الحاسب
- ٨- قلة العناصر البشرية المدربة
- ٩- عدم توفير الدعم من الإدارة العليا
- ١٠- ضعف الموارد المالية المتاحة
- ١١- عدم وجود بنية تحتية مناسبة
- ١٢- ارتفاع تكاليف عملية التحول الى الإدارة الالكترونية

مفهوم الرضا الوظيفي للعاملين

للرضا الوظيفي أهميته الكبرى بالنسبة للأفراد وكذلك المجتمعات، وذلك لأن رضا الفرد عن عمله هو العامل الأساسي لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي. ولقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي واتخذت اتجاهات مختلفة مما جعل الاجماع على تعريف موحد أمراً في غاية الصعوبة نظراً لاختلاف نظرة واتجاهات الباحثين الذين يتعرضون لهذا الموضوع، فضلاً عن اختلاف الظروف البيئية والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي تركز عليه الباحثة.

فقد عرف الرضا الوظيفي بأنه "تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه أي لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية وما يغشاه من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين (ماهر، ٢٠١٩).

يمكن تعريف الرضا الوظيفي للعاملين على أنه "حالة مهنية مثالية تخلق شعوراً إيجابياً مؤثراً 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 إيجاباً على العمل المؤسسي بما يحقق له تقدماً ملحوظاً وأداءً مستقراً (عيسى، ٢٠٢٠).

يمثل الرضا 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 (الاطرش، ٢٠٢١).

أهمية الرضا الوظيفي:

يشير الرضا 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 الرضا الوظيفي للعاملين إلى زيادة الرضا 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 الرضا الوظيفي للعاملين أمرا بالغ الأهمية لرفاهية الموظفين ونجاح المؤسسات، لأنه يعزز الولاء، ويقلل من تكاليف دوران الموظفين، ويضمن قوة عاملة مستقرة.

فوائد الرضا الوظيفي:

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

- رفاهية العمل: يعمل الرضا الوظيفي للعاملين على خلق بيئة عمل مستقرة ومريحة للموظف، مما يسهل عليه الاندماج في الفريق وتحقيق أداء متميز.
- الرضا الوظيفي: يزيد الرضا 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 الرضا الوظيفي للعاملين للموظف مستوى من الثبات المالي، حيث يتمكن من تحديد توقعاته المالية وتخطيط لمستقبله بشكل أفضل.

- الصحة النفسية: يسهم الرضا الوظيفي للعاملين في تقليل مستويات الضغط والتوتر النفسي، وبالتالي يحسن الصحة العامة والرفاهية النفسية للموظف.

أنواع الرضا الوظيفي

إن العناصر المهمة للوظيفة التي يمكن أن تؤثر على رضا الشخص بوظيفته تتضمن (القحطاني، ٢٠١٩).

- الرضا عن مكان العمل.
- الرضا عن فرص التقدم والترقية.
- الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة.
- الرضا عن المرتب والحوافز المادية.
- الرضا عن العلاقة مع الزملاء.
- الرضا عن العلاقة مع الرؤساء.

قياس الرضا الوظيفي

هناك مجموعة من الطرق التي استعملها الباحثون لقياس الرضا الوظيفي، منها: (عيسى، ٢٠٢٠).

- طريقة المقابلات الشخصية: تعد طريقة المقابلات الشخصية من أفضل طرائق قياس الرضا الوظيفي، وتتضمن مقابلة العاملين بصفة شخصية، ووجهاً لوجه لسؤال العاملين عن اتجاههم
- طريقة رواية القصة: وضعت هذه الطريقة من قبل عالم النفس (Herzberg)، التي استعملها في قياس رضا الأفراد لمعرفة مشاعرهم تجاه العمل. وقد توصلت هذه الطريقة إلى نتيجة
- طريقة الاستبانة: إنَّ هذه الطريقة تتضمن توجيه عدد من الأسئلة ضمن استمارة تسمى بالاستبانة، والتي تحوي أبعاد الرضا الوظيفي، وتتلاءم مع مستويات أفراد عينة البحث. من مزايا

هذه الطريقة سهلة تصنيف البيانات كمياً، وإمكانية استعمالها للعينات الكبيرة، وقلة التكاليف، وخصوصية المعلومات

٣-٢ المصطلحات والمفاهيم.

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 الموارد البشرية الحديثة إلى تنشيط الأهداف والمهارات الاجتماعية الأسرية والتنظيمية والإدارية والإنسانية. (القحطاني، ٢٠١٩).

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. (عيسى، ٢٠٢٠).

الرضا الوظيفي

- الرضا 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 الرضا الوظيفي للعاملين مرهقاً، ويؤثر في الإنتاجية في العمل.
- يمثل الرضا 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 (عيسى، ٢٠٢٠).

بيئة العمل:

هو مبنى الشركة والدوائر التابعة لها في مختلف الإدارات المكونة لها والذي يعتبر بمثابة المنزل

الثاني للموظف والذي يقضي فيه أوقات طويلة ويحب الموظف بأن تكون بيئة العمل جيدة لأن

ذلك يشعره بالسعادة مما يجعله يقدم أفضل ما لديه ويساهم في رفع أداء وكفاءة الشركة ورفع

إنتاجيتها بفعالية

٢-٤ الدراسات السابقة:

تمهيد

الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله الفرد اتجاه عمله والعناصر المتعلقة به والمتمثلة في

الأجر محتوى العمل فرص الترقية نمط الاشراف جماعات العمل وظروف العمل. وللرضا الوظيفي أهمية

بالغة في المنظمات خاصة التي تسعى لتحقيق أهدافها والوفاء بالتزاماتها فاذا تميزت الموارد البشرية في

المنظمة بالرضا عن العمل أصبحت قادرة على تحقيق الأهداف التنظيمية ويحسن من الأداء ويزيد من

إنتاجية الافراد وولائهم وارتباطهم بالمنظمة أكثر ويقلل من دوران العمل والشكاوى والحوادث ومعدلات

الغياب في المنظمة وعليه فالمنظمة تعمل على تحقيق الرضا لدى الأفراد مثل مساعدتهم ومساندتهم في

الوظائف الصعبة والغامضة توفير وتحسين ظروف العمل توفير جو يسوده الاتفاق والتعاون والثقة

والعدالة والمساواة مما يعزز ثقتهم ويرفع روحهم المعنوية ويزيد درجة رضاهم الوظيفي وأيضا معالجة

العاملين مما يدفعهم لبذل المزيد من الجهد وتحسين مستوى الأداء الوظيفي لديهم وبالتالي المساهمة

الفعالة في تحقيق أهداف إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في محافظة الرياض في المملكة العربية

السعودية من هناك كان لازما استعراض عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة او

احدهما علي الأقل كما يلي:

دراسة (حمدان ٢٠٢٤):

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 الى 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 لمُمارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية (كمتغير مستقل) على الإنهاك العاطفي للعاملين (كمتغير تابع) في الشركات محل الدراسة. هذا، وقد أوصت نتائج هذا البحث بضرورة التركيز على مُمارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المرتبطة بالتغيير قبيل وأثناء مبادرات التغيير التنظيمي، حيث أن هذه الممارسات تساهم في الحد من ضغوط العمل، ومن ثم تسهم في الحد من الإنهاك العاطفي.

دراسة (قسوم ٢٠٢٣):

بعنوان " ثير ضغوط العمل على استقرار الوظيفي للعاملين في مؤسسة الاسمنت عين توتة وحدة تفرت" تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والرضا 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 الاستبانات 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 الرضا 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 الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى غيابها إحصائيا وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المهنة الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المستوى الوظيفي).

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 مبني 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 (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، وتحقيقا 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 بمحافظة 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 بمحافظة 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 والرضا الوظيفي، علاقات العمل).

٣- بيان مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحسين جودة الحياة الوظيفية والتي تشمل (الأمان والرضا 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 إلى 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 إلى 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 ٢٠١٨-٢٠٢٣ 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 الاتية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية ايجابية بين المتغيرين: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية بإبعاده (استراتيجية 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 (كشركة الخطوط الجوية العراقية، الشركة العامة للطيران المدني، الشركة العامة للسكك الحديدية، 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 ذا 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 وتقويم" استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في وزارة النقل والشركات التابعة لها على أن 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 (الزهراني ٢٠٢٠):

، بعنوان: "عملية تخطيط الموارد البشرية وتطويرها" هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المؤسسات الخدمية؛ حيث يكون العاملون على صلة بتحقيق السياسات والأهداف والغايات وأيضاً التعرف على التطوير الوظيفي ومراحل البرنامج الوظيفي مما ينعكس على تطور عمل العامل بمرور الوقت وتكون المهمة الأولى لفريق التخطيط هي تحليل النقاط الآتية (الوظائف، النموذج الكمي للمؤسسة، والنموذج النوعي، والهيكل التنظيمي) وخلصت نتائج الدراسة إلى أن التخطيط من المهام الموكلة إلى إدارة الموارد البشرية الالكترونية وأنه بطبيعته يتفاعل مع المجتمع الداخلي والخارجي للمؤسسات التعليمية وهي قرارات تهدف إلى التنبؤ بالمستقبل كما أن التدريب والعمل يؤثران على العاملين بزيادة الإنتاجية والإبداع في العمل المؤسسي من حيث الكم والكيف إلى جانب أن رأس المال البشري يوفر تقييماً شاملاً للوضع الحالي والنظرة المستقبلية للقدرات البشرية المتوفرة في المستقبل. واستفاد البحث من هذه الدراسة عند كتابة الإطار النظري وبعض المصطلحات.

دراسة (غسان 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 قارات المديرين سعياً إلى استيعاب عملية مستوى فعالية أداء العنصر البشري وكفاءته، كما يهدف أيضاً 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 أثر إيجابي للشركات المساهمة في 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، خصوصاً 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 خصوصاً 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 فرداً، 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 للموارد البشرية الالكترونية في الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة لمدينة دمشق

دراسة (صامويل ٢٠١٨):

بعنوان: "تخطيط الموارد البشرية كممارسة مهمة للتنبؤ بمتطلبات الموارد البشرية المستقبلية بالمؤسسات". هدفت الدراسة إلى تحديد أهمية تخطيط الموارد البشرية للمؤسسة من خلال مراجعة الأدبيات المختلفة حول أهداف تخطيط الموارد وعملية تخطيط الموارد البشرية وأهمية تخطيط الموارد البشرية للمؤسسة إلى جانب تحديد أهم ممارسات الموارد البشرية في المؤسسة؛ حيث تركز المؤسسات كثيرا على تخطيط الموارد البشرية لتحديد موقعها الحالي واحتياجاتها المستقبلية من العاملين. وتوضح النتائج أن هناك علاقة وطيدة بين تخطيط الموارد البشرية ومتطلبات القوى البشرية التنظيمية، وبين

تخطيط الموارد البشرية والأداء التنظيمي؛ ولذلك توصى الدراسة بضرورة استمرار المؤسسات في ممارسة التخطيط الفعال للموارد البشرية والمحافظة

عليه؛ لأنه يلعب دوراً أساسياً في تحقيق أهداف المؤسسات.

دراسة (جورج ٢٠١٧):

، بعنوان: " دور التخطيط للموارد البشرية في شبكة العمل للموارد البشرية". هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الاستراتيجي الذي تلعبه خطة الاستجابة الإنسانية في شبكة إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، إلى جانب التعرف على خطوات عملية الإدارة للموارد البشرية (التخطيط والتوظيف والانتماء والتنمية المهنية و تقييم الأداء والتعويض) وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها : أن المؤسسات كما تحتاج إلى المعدات والموارد والمباني والتمويل فهي أيضاً تتطلب التخطيط للموارد البشرية مع التأكد من أن احتياجاتها يتم اشباعها بطريقة سليمة ، ويشمل تخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية ؛ من أجل الحفاظ على نوعية متميزة تحقق أهداف المؤسسة في المستقبل.

دراسة (احمد قهوجي ٢٠١٦)

بعنوان " دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات " هدفت هذه الدراسة للبحث في الممارسات الحديثة إدارة الموارد البشرية الالكترونية وأثرها على أداء العاملين في شركة جود، تمثلت هذه السبع ممارسات التخطيط، تحليل وتصميم الوظائف، الاستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، التحفيز، المشاركة في اتخاذ القرار (وأثرها على أداء العاملين في الشركة. ومن اجل تحقيق أهداف البحث صمم الباحث استبيان مؤلف من ١٠ سؤال من اجل جمع البيانات الأولية من عينات الدراسة. يتكون مجتمع البحث من قطاع الشركات في سوريا وقد تم اختيار شركة جود كواحدة من أكبر الشركات السورية في محافظة اللاذقية. أما عينة الدراسة فتكونت من الإداريين في شركة جود والموظفين في إدارة الموارد البشرية الالكترونية من) مدير إدارة – مساعد مدير – رئيس قسم – موظفون – مركز وظيفي آخر (ثم تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة المؤلفة من ١٠ مفردة وجمعها ثم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS باستخدام عددا من التحاليل. وخلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن

الأداء الوظيفي للعاملين يتأثر إلى حد كبير بممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الحديثة وكان الأثر الأكبر لتحليل وتصميم الوظائف يلهمها مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وتقييم الأداء ,جميع الممارسات تؤثر بشكل ايجابي في أداء العاملين فكلما تحسن تطبيق هذه الممارسات يتحسن أداء العاملين ,وانتهت الدراسة بتقديم مجموعة من الحلول والمقترحات كالقيام بتدريب داخلي وخارجي للعاملين وإتاحة الفرصة لهم الاختيار البرامج التدريبية المناسبة وتطوير معايير التقييم وإتباع سياسة الباب المفتوح إتاحة الفرصة للعاملين في المشاركة في القرارات والاقتراحات ووضع السياسات والاستراتيجيات التي ترفع من أداء المؤسسة بشكل عام وتؤدي إلى تطورها وازدهارها

اهم نتائج الدراسات السابقة:

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

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

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

٤- بيان الفروق الإحصائية ان وجدت بين متوسط استجابة المبحوثين فيما يتعلق بآرائهم 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.

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 الرضا الوظيفي للعاملين ولكنها تختلف في مكان تطبيق الدراسة في حين تختلف باقي الدراسات السابقة التي تم تناولها في تناولها لاحد المتغيرين المستقل او التابع وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مكان تطبيق الدراسة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

١/٣ منهج الدراسة

يعتبر هذا الفصل بوابة الدراسة الميدانية والفصل الرابط بين الجانب النظري للدراسة والجانب الميداني لها، في ضوء طبيعة الدراسة والتساؤلات المطروحة والفرضيات المقترحة والأهداف المسطرة التي تسعى الدراسة لتحقيقها والتي تتركز على دراسة دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة -كما هي في الواقع ومحاولة وصفها وصفا دقيقا اعتمدنا في دراستها على المنهج الوصفي لأنه يرتبط بدراسة الموضوعات المتعلقة بالمجالات الإنسانية، وهو أحد أشكال البحوث الشائعة التي يعتمد عليها العديد من الباحثين حيث يسعى إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة ومن ثم يعمل على وصفها وتوضيح خصائصها حيث يتم وضع عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية ليقرر الجانب الميداني للدراسة قبولها أو رفضها باعتبار كونها إجابات مؤقتة للظاهرة المدروسة وتوقت يجرى قياسها و التحقق منها باستعمال أساليب التحليل المناسبة من أجل الوصول إلى الاستنتاجات التي تحقق أهداف الدراسة وتسهم في فهم الواقع وتطويره. حيث سنتعرف على المؤسسة مجال الدراسة الميدانية موقعها هيكلها التنظيمي ونشاطها كما سنطرق إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية وخصائص مجتمع الدراسة والمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات والحدود المكانية والزمانية وتحليل البيانات. تهدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق رضا العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الموظفين في الشركة والعاملين في إدارة الموارد البشرية بالشركة ، ولذلك فإن مجتمع الدراسة المستهدف هو إدارة الموارد البشرية بالشركة في المقام الأول بالإضافة إلى عينة من العاملين في إدارة الشركة المختلفة ويستند هذا البحث على المنهج الوصفي والتحليلي ويتجلى الاعتماد على هذا المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف وتحلي لاهم خصائص وعناصر إدارة الموارد البشرية بالشركة والاستراتيجيات المتاحة لتطبيق الرضا الوظيفي ودوره في تطوير أداء العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي..

ويستخدم المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق وصفا كميا وكيفيا إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف

مشكلة محددة وتحديدها كمياً عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها.

٢/٣ مجتمع الدراسة وعينته وطرق جمع البيانات:

نبذة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هي الجهة الحكومية المسؤولة عن رسم السياسة العامة لأنظمة العمل والعمال في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، وأيضاً عن كل ما يتعلق بالشؤون الاجتماعية وبرامجها التنموية، التي تتوافق مع الرؤى والسياسات التي تنتهجها حكومة المملكة لتكون مجتمع البحث المستهدف من العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي هي هيئة حكومية سعودية ذات شخصية اعتبارية مستقلة مالياً وإدارياً وهي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي هي المنتج والمزود للكهرياء في المملكة العربية السعودية، مع وضع احتكار منظم لنقل الطاقة الكهربائية وتوزيع الكهرباء. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مملوكة بشكل غير مباشر من قبل حكومة المملكة العربية السعودية. وتشمل أغلبية المساهمين فيها صندوق الاستثمارات العامة (٧٤,٣٪) وأرامكو السعودية (٦,٩٪). تسعى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لتلبية احتياجات مساهميها من خلال حماية حقوقهم، وتسهيل وصولهم إلى المعلومات، وتحسين طرق الاتصال لدينا، وتشجيع الاستثمار في المحافظ الاستثمارية في المملكة شملت كل من المستويات الوسطى والدنيا بالمؤسسة أو بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي العمومية بالرياض وقد اعتمدنا طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها ١١٤ عاملاً وموظف حيث تم توزيع الاستبانة عليهم عبر زيارة ميدانية استرجع منها ١١٠ استبياناً وبعد فحصها الغيت منها ٥ استبيانات نظراً لعدم مصداقيتها وبالتالي أصبح لدينا ١٠٠ استبياناً وهو حجم جيد يستوفي شروط الدراسة بما أن نسبته تساوي ٦٧ ٪

من الجدول حول توزيع الاستبانة اداة الدراسة.

عدد الاستبيانات الموزعة	التوزيع	العائد منها	المفقود منها	المستبعد منها	النهائي والصحيح
-------------------------	---------	-------------	--------------	---------------	-----------------

المجاميع	١١٤	١١٠	٤	١٠	١٠٠
النسب	%١٠٠	%٩٦	%٤	%٩	%٨٧

٣/٣ أدوات البحث عن طريق دراسة العينة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى التعرف الدقيق على عناصر ظاهرة معينة، وذلك بجمع البيانات اللازمة من مجموعة من الأفراد المرتبطين بالظاهرة محل البحث، حيث اعتمدت الباحثة في جمع البيانات اللازمة من خلال مصدرين وكما يلي:

١ البيانات الثانوية

لقد اتجهت الباحثة في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مجموعة من المصادر المتنوعة كالمجلات والكتب والمواقع الإلكترونية الرسمية الأخرى المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي، وفي هذا السياق، حيث تعد أكثر المصادر أصالة أثناء عملية جمع المعلومات الثانوية من أجل البحث في دراسة ما. وبناء على ذلك، فقد قامت الباحثة بالرجوع إلى العديد من المجلات الإلكترونية والكتب الإلكترونية وغير الإلكترونية، من أجل جمع البيانات الثانوية الخاصة بالدراسة الحالية، وبالإضافة إلى ذلك، فقد تم لتركيز أيضا بشكل خاص على المصادر ذات الصلة، من أجل الحد من مشاكل ازدواجية البيانات أثناء عملية جمع البيانات الثانوية.

٢ البيانات الأولية

تعتمد الدراسة الحالية على الأسلوب الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، ومعالجة الجوانب التحليلية لموضوعها، فقد لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية من خلال تصميم أداة الدراسة الاستبانة لجمع البيانات النوعية من وحدة التحليل في هذه الدراسة لموظفين

في إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي والإنتاجية) تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس " تأثير الرضا الوظيفي على أداء عمال وموظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فثبت الاستبيان يعني التأكد من أن الإجابة واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم وصدقها يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعددت من اجل قياسه وقد تم الاستعانة ف اعدادها بالاطلاع علي مجموعة من الاستبيانات الخاصة بالرضا الوظيفي وكذا أداء العاملين. تشكل الاستبانة أداة الدراسة وتعتبر الخطوة الأساسية الأولى في جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وهي تتكون من مجموعة من الأسئلة التي تقيس وجهات نظر لموظفين في الشركة حول أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق رضا العاملين، وقد تم بنائها وتطويرها استنادا إلى مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية والرسائل الجامعية، حيث تم صياغة أسئلة المتغير المستقل ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده والمتغير التابع رضا العاملين بأبعاده

وقد انقسم الاستبيان البحث إلى قسمين رئيسيين:

القسم الأول: الخاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين: (الجنس السن الأقدمية).

القسم الثاني: الخاص بمحاور الاستبيان ويتكون من ٥ اجزاء.

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

وموافق ومحايد وغير موافق وغير موافق بشدة كما يلي:

الجدول التالي 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.

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

٥/٣ ملخص الفصل الثالث

تناول الفصل الثالث منهجية الدراسة بما تشمله من تصميم للبحث 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 خصيصاً 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 الإحصائي للاستبيان وسوف نستخدم الأساليب الإحصائية في عملية تحليل النتائج للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها.

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

١/٤ تحليل نتائج الدراسة

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 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نحو مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية 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 بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يشير 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

٢/٤ التحليل الوصفي لنتائج القسم الأول: البيانات الشخصية.

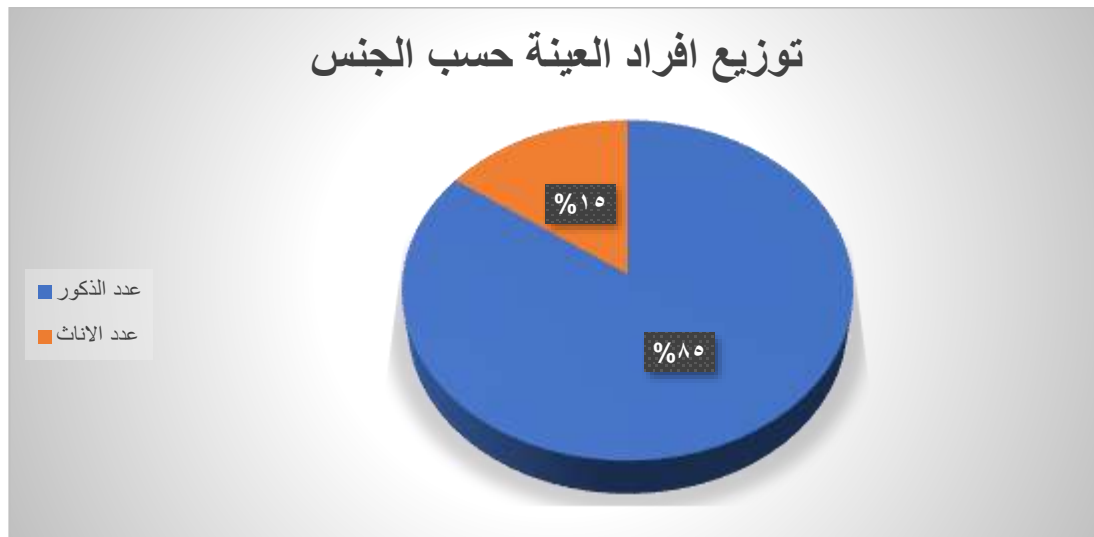
تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديمغرافية والذي يتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ويتكون ٥٠ من فقرات متمثلة في (الجنس- السن- الأقدمية.

توزيع افراد العينة حسب الجنس:	الجنس	التكرار	النسبة (%)	المئوية
	عدد الذكور	٨٥	٨٥٪	
	عدد الاناث	١٥	١٥٪	
	الإجمالي	١٠٠	١٠٠٪	
توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة (%)	المئوية
	اقل من الجامعي	٢٥	٢٥٪	

١٥	٪١٥	دبلوم متوسط
٥٠	٪٥٠	جامعي
١٠	٪١٠	فوق الجامعي
١٠٠	٪١٠٠	الاجمالي
المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية (%)
إدارة تشغيلية	٥٠	٪٥٠
إدارة فنية	٢٥	٪٢٥
إدارة متوسطة	٢٠	٪٢٠
إدارة عليا	٥	٪٥
الاجمالي	١٠٠	٪١٠٠
توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي.		
العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من ٢٥ سنة	١٠	٪١٠
من ٢٥ الي ٣٥ سنة	٤٠	٪٤٠
من ٣٦ الي ٤٥ سنة	٤٠	٪٤٠
أكثر من ٤٥ سنة	١٠	٪١٥
الاجمالي	٤٠	٪١٠٠
توزيع افراد العينة حسب السن.		
سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من ٥ سنة	٤٠	٪٤٠
من ٥ الي اقل من ١٠ سنة	٢٥	٪٢٥
من ١٠ الي اقل من ١٥ سنة	٢٥	٪٢٥
من ١٥ الي اقل من ٢٠ سنة	٥	٪٥
من ٢٠ سنة فأكثر	٥	٪٥
الاجمالي	١٠٠	٪١٠٠
توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.		

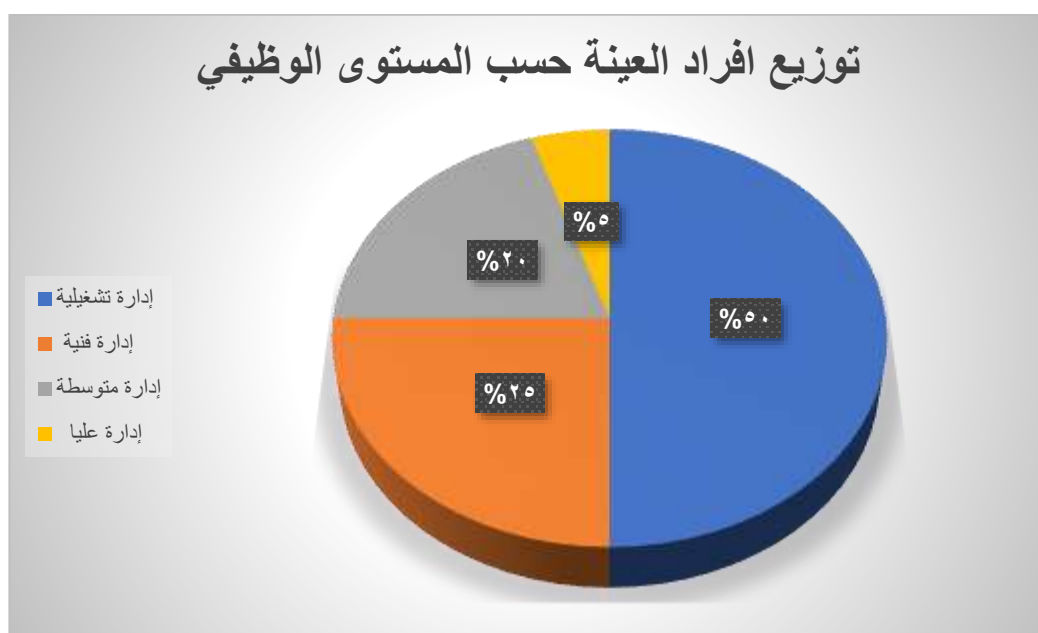
تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث النوع

تحليل نتائج نوع الموظف: تبين أن عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (٦٠) شخص ونسبة مقدارها (60%) في حين كان عدد الإناث فقط ٤٠ إناث ونسبة مقدارها (40%) وهذا يدل على زيادة نسبة مشاركة الإناث في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الرياض.



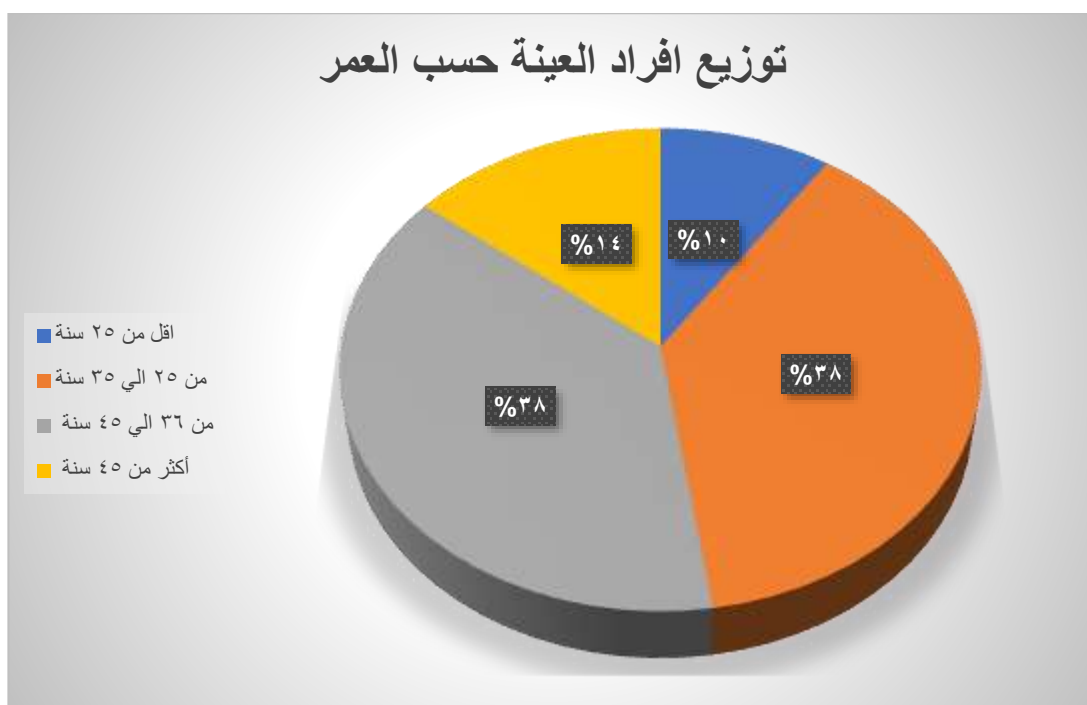
تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الوظيفة

الوظيفة: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي القسم الفني والاقسام الإدارية حيث بلغ عددهم (٩٠) ونسبة تمثيل بلغت (٩٠%) وتلتها نسبة موظفي الإدارة العليا والوسطى ونسبة بلغت (١٠%).



تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث العمر

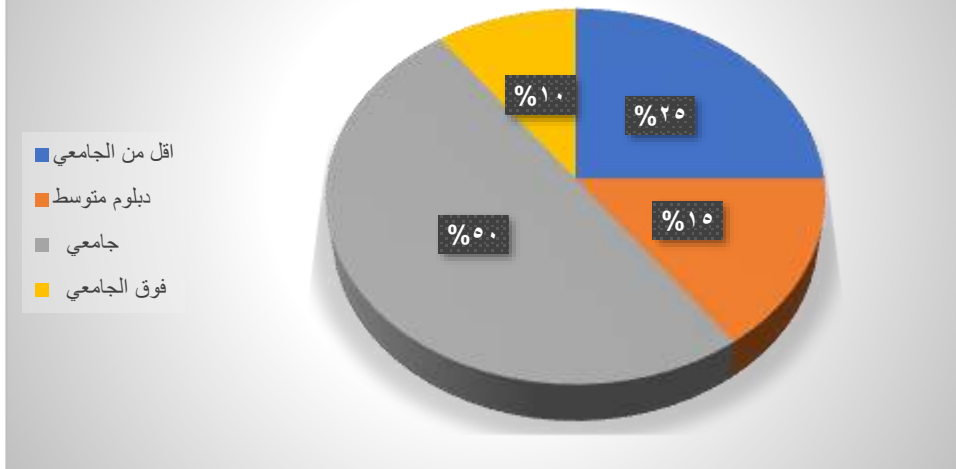
تحليل نتائج العمر: تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من ٣٠ سنة و أقل حيث بلغ عددهم (٤٠) بنسبة مقدارها (٤٠٪) تلتها الفئة العمرية ٣٠ إلى ٤٥ سنة وبنسبة (٤٠٪) وجاءت نسبة من هم في الأعمار من ٤٥ إلى ٦٠ سنة ١٥٪ من مجمل عينة الدراسة اما بالنسبة الأعمار أكبر من ٦٠ عام فيما 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



تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المؤهل

تحليل نتائج المؤهل العلمي: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (٧٠) وبنسبة تمثيل بلغت (٧٠٪) وتلتها نسبة حاملي درجة الماجستير وبنسبة بلغت (١٥٪) تلتها نسبة الحاصلون على درجة دبلوم متوسط بنسبة (١٠٪) أما نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه والتي بلغ عدد أفرادها (٥) وبنسبة مقدارها (٥٪) وهذا بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية بدرجة كبيرة.

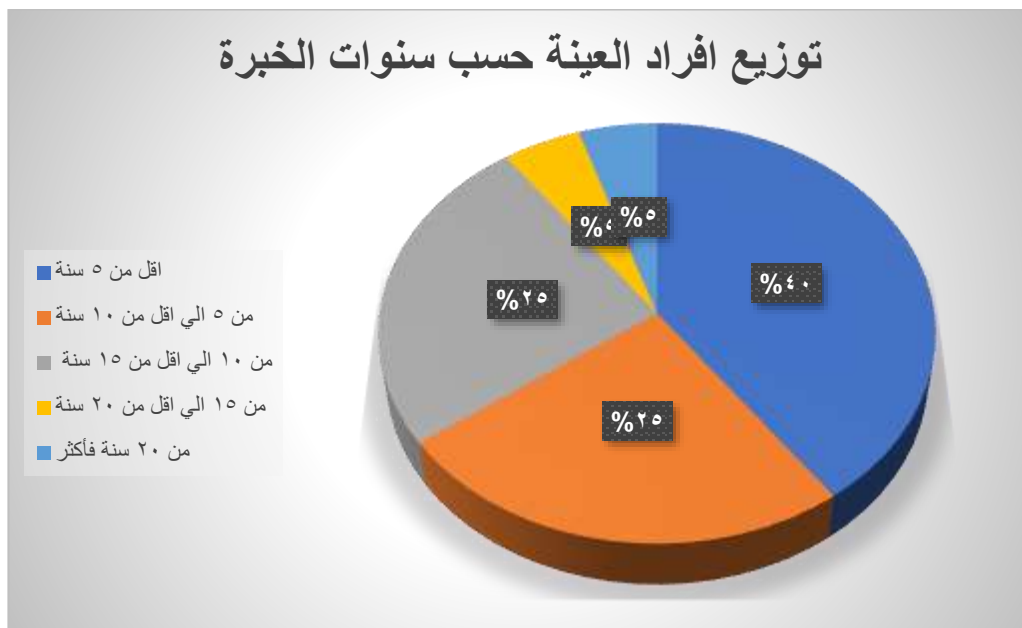
توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي



تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الخبرة

تحليل نتائج سنوات الخبرة: تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة كانت لذوي الخبرة من ١١-١٥ سنة فقد بلغ عدد أفرادها (٣٠) فرد ونسبة (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

توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة



٣/٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لأراء عينة الدراسة في محاور

الدراسة الاساسية

الفرضية الاولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على

الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية

م	العبرة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	يساهم التدريب والتطوير الالكتروني لدى المؤسسة في خفض التكاليف	40	28	10	12	10
2	تستخدم إدارة المؤسسة وسائل وتقنيات الكترونية خاصة بتدريب الموظفين.	32	40	8	12	8
3	تسعى إدارة المؤسسة في توفير مواد تعليمية للموظفين على موقعها الإلكتروني	30	28	14	16	12
٤	تعتبر إدارة المؤسسة التدريب والتطوير الالكتروني يؤدي الي زيادة كفاءة الموظفين	30	34	16	8	12
٥	تستثمر ادارة المؤسسة التكنولوجيا المتاحة بما يخدم مجال التدريب الالكتروني	35	33	10	12	10
الإجمالي		167	163	58	60	52

النسبة المئوية	33%	33%	12%	12%	10%
الوسيط الحسابي	32	33	10	12	10
الوسط الحسابي	33.4	32.6	11.6	12	10.4
الانحراف المعياري	3.8	4.5	2.9	2.5	1.5
الأهمية النسبية	عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين ٣٣,٤ الى ١٤,٤ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٣٣,٤ وانحراف معيار ٣,٨ ونسبة ٣٣% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقاً) بمتوسط حسابي ١٠,٤ وانحراف معيار ١,٥ ونسبة ١٠٪ وبدرجة أهمية ضعيف.

وبشكل عام يتبين أن مستوى يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية. من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول

المحور الاول



الفرضية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية لدور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها

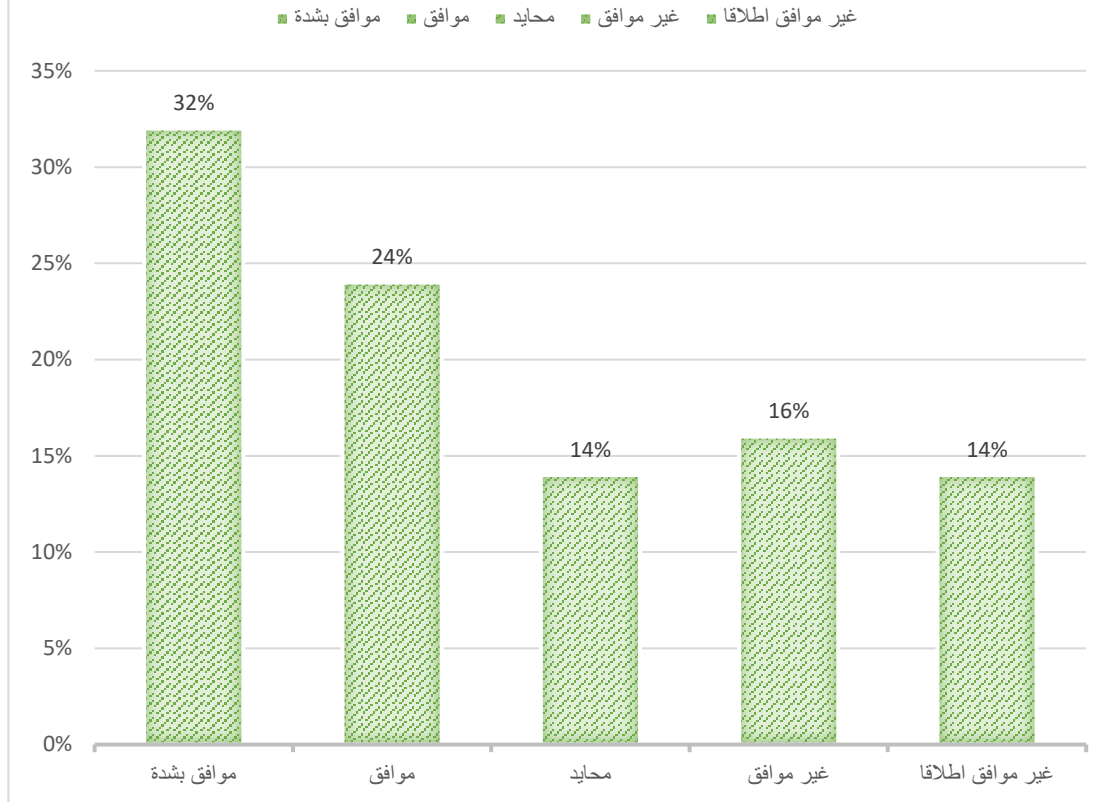
على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	هل تشعر بعدالة ما تحصل عليه مقابل ما تقدمه من أعمال؟	30	32	16	8	14
2	تستخدم إدارة المؤسسة التحفيز في استقطاب المواهب بكافة المجالات	30	30	10	12	18

٣	تستهدف برامج التحفيز والمكافئات في المؤسسة الي تحقيق مبادئ العادلة والمساواة	32	44	4	12	8
٤	تعتمد إدارة المؤسسة في الية التحفيز والمكافئات على برامج الكترونية	36	36	0	16	12
٥	برامج التحفيز والمكافئات الحالية تحقق الرضا الوظيفي للعاملين	48	24	16	8	4
الإجمالي		176	166	46	56	56
النسبة المئوية		35%	33%	9%	11%	11%
الوسيط الحسابي		32	32	10	12	12
الوسط الحسابي		35.2	33.2	9.2	11.2	11.2
الانحراف المعياري		6.8	6.6	6.4	3.0	4.8
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة المتعلقة هناك يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالملكة العربية السعودية 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 ونسبة ٣٥% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا) بمتوسط حسابي ١١,٢ وانحراف معيار ٤,٨ ونسبة ١١% وبدرجة أهمية ضعيف. وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعا وبدرجة عالية من الموافقة والقبول

المحور الثاني



الفرضية الثالثة:

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

الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

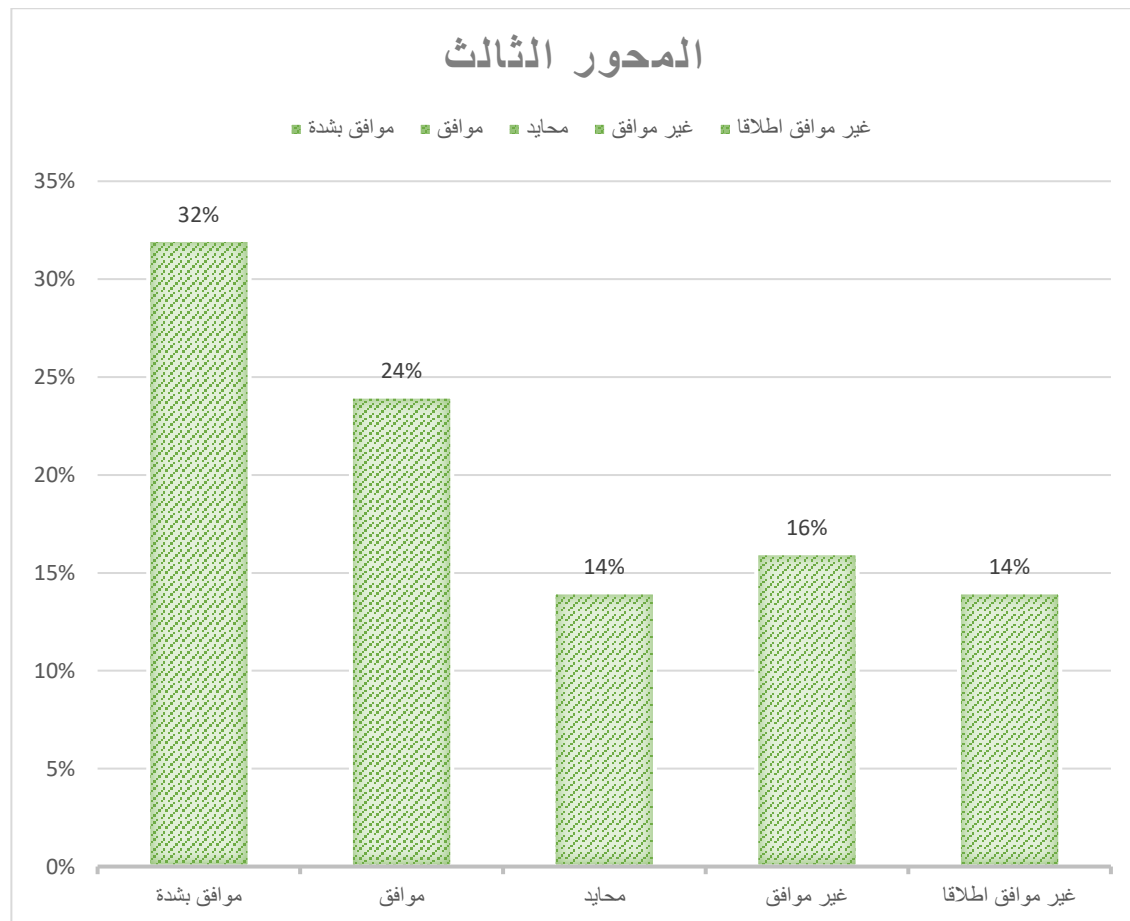
مستوي الموافقة						العبارة	م
موافق	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق	درجة موافقتك عن	
موافق	اطلاقاً	موافق		جدا			

1	تقم إدارة المؤسسة بوضع معايير موضوعية لإجراءات تقييم الأداء الالكتروني	54	20	16	10	0
2	تجمع إدارة المؤسسة معلومات باستخدام شبكات الانترنت الداخلية تخدم عملية التقييم	20	22	24	16	18
3	تستخدم المؤسسة الأنظمة الالكترونية في تقييم المسار المهني للموظفين	38	38	10	10	4
4	تستخدم إدارة المؤسسة برامج تقييم الأداء الالكتروني لتقييم أداء العاملين	38	34	14	12	2
5	توفر إدارة المؤسسة قاعدة بيانات لحفظ إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي	44	20	16	10	10
الإجمالي		194	134	80	58	34
النسبة المئوية		39%	27%	16%	12%	7%
الوسيط الحسابي		38	22	16	10	4
الوسط الحسابي		38.8	26.8	16	11.6	6.8
الانحراف المعياري		11.1	7.7	4.6	2.3	6.5
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة المتعلقة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية. إذ تراوحت المتوسطات

الحسابية لهذا المتغير بين ٣٨ الى ٤ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٣٨ وانحراف معيار ١١,١ وبنسبة ٣٩٪ وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا) بمتوسط حسابي ٤ وانحراف معيار ٦,٥ وبنسبة ٧٪ وبدرجة أهمية ضعيف.

وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج تقييم الاداء في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الرياض من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعا وبدرجة عالية من الموافقة والقبول



الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

١/٥ مناقشة النتائج

بشكل عام يتبين أن مستوى أهمية توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا العاملين عن أعمالهم (الراتب الأمان الوظيفي الترقية إدارة الهيئة علاقات العمل ظروف العمل) في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الرياض من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول و بما أنه ال توجد عالقة وطيدة بين إدارة الموارد البشرية و رضا الموظفين فإن الفرضية العامة لم تتحقق نسبياً، لأنه تبين من خلال الاستبيان "الاستمارة" أن إدارة الموارد البشرية و دارة المؤسسة ال يولون أهمية كبرى لنظام الحوافز خاصة المادية منها، حيث تهتم كال الإدارتين "إدارة الموارد البشرية- و دارة المؤسسة" بالبرامج التدريبية على حساب الحوافز ولا يمكن تعميم نتائج البحث ألنها تبقى خاصة ببحثنا و دراستنا هذه و ظروفها و طبيعة المؤسسة، و خصائص عينة الدراسة و حجمها، أي أننا لا يمكن أن نجزم بتحقيق هذه النتائج على كل الدراسات مهما كانت متشابهة ألن كل دراسة لها خصائصها و ظروفها و عينتها و طبيعة عملها.

٢/٥ نتائج الدراسة

تحقيقاً لأهداف الدراسة في التعرف على تأثير إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في أداء العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي "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 الهيئة على التكيف مع كافة التغيرات المحيطة بها الهيئة ولها التأثير الأكبر 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 مرحة ومتجددة لا تتسم بالروتين الممل فإنها سوف تؤدي إلى نظام جيد للتحفيز وبدوره سوف تسهم في جعلهم راضون عن الوظيفة

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

مرضية

٢. فقد حصلت على أدنى نسبة رضا من قبل العاملين وذلك لعدم كفاية الأجور والرواتب وهذا كان له أثر مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
٣. كما نلاحظ أن عمليات التدريب والتطوير التي تمارسها إدارة الموارد البشرية قوية وذات نتائج فعالة.
٤. فقد كان مستوى تقييم العاملين لها مرتفعاً كما كان لها تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي للعاملين.
٥. هناك ضعف بعملية ربط مخرجات تقييم الأداء بمدخلات الحوافز والمكافآت
٦. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي علاقة طردية قوية
٧. توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التعامل مع الإدارة ودرجة الرضا الوظيفي
٨. توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والرضا الوظيفي
٩. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعامل مع الزملاء والرضا حيث بلغت نسبة موافق بشدة وهي تعتبر علاقة طردية قوية
١٠. توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية ظروف وبيئة العمل والرضا الوظيفي

٣/٥ التوصيات

اعتماداً على النتائج التي توصلنا من خلال الدراسة حالة اثر إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي وتأثيرها. على اداء ونتاجية عمال وموظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي "والاستفادة منها نقوم بتقديم توصيات يمكن العمل بها والاستفادة منها على مستوى الدراسات العلمية وتتمثل هذه التوصيات فيما يلي:

- ✓ الاهتمام بالعاملين من خلال تحسين ظروفهم المادية والمعنوية.
- ✓ استخدام اساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم اتجاه العمل.
- ✓ ضرورة تفهم حاجات أي العاملين والموظفين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- ✓ إشراك الموظفين في النقاشات والاجتماعات المتعلقة بالمستويات العليا.
- ✓ إعداد 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 يتم الالتزام.
- ✓ -العمل على تطوير مهارات الأداء ومواكبة التطور وزيادة فعالية الاتصال.
- ✓ تعزيز السياسات والاجراءات الحالية المتبعة من قبل إدارة الموارد البشرية والمتعلقة بتخطيط الموارد البشرية.
- ✓ تعزيز قنوات الاتصال والعلاقات بين العاملين في الشركة لما له من أهمية في رفع مستوى رضا العاملين.
- ✓ توفير بيئة عمل مستقرة وامنه للمحافظة على الموظفين الحاليين واستقطاب الموظفين ذوي الكفاءات العالية
- ✓ إعادة النظر بسياسات منح الأجور والحوافز لتوفير حياة كريمة للعاملين في الشركة.

تعتبر إدارة الموارد البشرية الالكترونية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أئمن 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 وتمكينها 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 المؤسسة ولقد أثبتت تجارب السنوات الأخيرة أنه من بين عوامل النجاح الأساسية يقف شامخاً وفي المقدمة العنصر البشري المؤهل والمبدع ليمثل عاملاً حاسماً وميزة نسبية واستثماراً مضموناً ولا بد من توفر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز

يعتبر الضغط من أهم المشكلات التي تعاني منها المنظمات اعتباراً أن الضغط في العمل هو مظهر له مؤثرات تتجمع داخل الفرد مع نفسه وغيره ولا يمكن تجنبه، فهو ظاهرة حتمية ترافق الفرد طول حياته ويعتبر كعائق يحوم حوله وحول الهدف الذي يراود نفسه داخل المنظمة، فهو يعمل على تجنبه والتعامل معه والتعرف على مسبباته وأثره المختلفة الناتجة داخل المنظمة. وإن الرضا الوظيفي للعاملين هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المنظمة دون التفكير في التغيير فيمن منظمة إلى أخرى مادامت المنظمة الأولى توفر له مختلف حاجياته المادية والاجتماعية والنفسية، وتجعله مطمئناً على مستقبله الوظيفي وراض عنه.

تأتي العلاقة بين الأجر والتحفيز والرضا الوظيفي للعاملين كعنصر أساسي في إدارة الموارد البشرية الالكترونية. فزيادة الأجر والمزايا المادية، يتحفّز الموظفون لتحقيق الأهداف ورفع مستوى الإنتاجية، مما يؤدي بدوره إلى الحفاظ على الرضا الوظيفي للعاملين داخل المنظمة. ومن خلال الإدراك المشترك في الأهداف والطموحات بين العاملين والمنظمة، يتم تعزيز الروح الجماعية وتعزيز الانتماء للمنظمة. كما يعتبر تقييم الأداء أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحفيز الموظفين لتحسين أدائهم ورفع مستوياتهم الوظيفية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي. ومع بذل الجهود اللازمة لتحقيق هذه العلاقة المتكاملة، يمكن لإدارة الموارد البشرية الالكترونية أن ترفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين داخل المنظمة، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهدافها وتميزها في سوق العمل

المراجع

المراجع العربية

- (١) الأطرش، محمد عطاء الله. ٢٠٢١ تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية.
- (٢) إيهاب، عيسى. ٢٠٢٠ م الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي للعاملين والمهني مفهومه عوامله نظرياته ومقاييس الرضا الوظيفي للعاملين والمهني في العمل.
- (٣) جاسم، رحيم عذارى ومجبل دواوي إسماعيل، أثر الرضا الوظيفي للعاملين في الأداء التنظيمي للوحدات المالية
- (٤) خالد، محمد طلال. ٢٠٠٧ م الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي عمان الأردن.
- (٥) الدلبيجي، سيف بن صالح (٢٠٠٢). أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي للعاملين وكفاية الأداء. المملكة العربية السعودية، الرياض.
- (٦) الديب، إبراهيم. ٢٠٠٩ دليل إدارة الموارد البشرية الالكترونية، مؤسسة أم القرى للنشر والتوزيع، السعودية.
- (٧) زبدي درة، ٢٠١٨. أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية في المستشفيات العمومية لمدينة بسكرة، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- (٨) السعودي، موسى (٢٠١٣)، أثر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي للعاملين لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية: دراسة ميدانية. مجلة دراسات - العلوم الإدارية
- (٩) عبد القادر، أحمد مهدي، أحمد إبراهيم. (٢٠١٢). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الإنتاجية بالقطاع الصناعي السوداني بالتطبيق على مجموعة شركات جياد الصناعية. مجلة العلوم والتقانة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،
- (١٠) علي المزوغي، رمضان عقيلة. ٢٠١٧ م. دور التدريب في تحقيق كفاءة إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المستشفيات الليبية.

(١١) ماهر، احمد ٢٠١٩ "إدارة الموارد البشرية الالكترونية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

(١٢) محمد القحطاني، عبد العليم. ٢٠١٩ م. 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.

(١٣) موسى السعودي. ٢٠١٤. أثر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي للعاملين لدى العاملين

(١٤) ميا، علي، شيخ ديب، صالح. ٢٠١٨ م التخطيط الاستراتيجي ودوره في زيادة فعالية العاملين – دراسة ميدانية على موظفي مديرية التربية بمحافظة البريمي بسلطنة عمان

(١٥) ناصر، محمد العديلي (١٩٩٩) والسلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارنة الرياض معهد الإدارة العامة للبحوث مركز البحوث

(١٦) نايف بن سليمان الفالح (٢٠٠١ م) "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية" أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا

(١٧) النجار، فريد ٢٠٠٧، "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع

(١٨) نوجي، النور، ٢٠١٨ م، أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء المؤسسات – دراسة حالة مؤسسات القطاع العام، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ١٩.

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

(٢٠) يزه جوتي، 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

معمر

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.
4. Mazzinian, (2021). Management of Covid-19 Crisis in Tehran University of Medical Sciences Hospitals: Challenges and Strategies.

الملاحق

أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين (بالتطبيق على
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي)

The impact of electronic human resources management on employee job satisfaction
(applied to the General Organization for Social Security)

إعداد الطالب/

رقم الجامعي /

إشراف/

.د.

العام الدراسي:

٢٠٢٤

الاستبانة

أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين (بالتطبيق على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي)

الاستبانة تتعامل بسرية وأغراض البحث العلمي قد تستغرق الاستبانة دقائق من وقتكم الثمين لخدمتك بتميز ولتحقيق رضاك الوظيفي نرجو تعبئة هذا الاستبيان بشكل صحيح وصريح وموضوعي ويهدف إلى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين مع العلم أنه سيتم معاملة هذا الاستبيان بشكل سري وسيتم عمل دراسة احصائية للنتائج ليتم معالجة نقاط الضعف والارتقاء بالموارد البشرية والذي سينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف المنشودة التزامكم تجاهنا إن تقدموا لنا ملاحظاتكم واقتراحاتكم بكل شفافية ومصداقية والتزامنا تجاهكم إن نأخذ باقتراحاتكم وملاحظاتكم بكل جدية لتقديم خدمات ترقى لأفضل الممارسات العالمية تلي احتياجاتكم وتوقعاتكم تحقيقاً للتميز حيث سيتم تحليل نتائج هذا الاستبيان لتحديد مجالات التحسين والعمل على اتخاذ الإجراءات الكفيلة بمعالجة نقاط الخلل.

المتغيرات الديموغرافية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الجنس	توزيع افراد العينة
٨٥%	٨٥	عدد الذكور	حسب الجنس:
١٥%	١٥	عدد الاناث	

الإجمالي	١٠٠	%١٠٠	
المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.
اقل من الجامعي	٢٥	%٢٥	
دبلوم متوسط	١٥	%١٥	
جامعي	٥٠	%٥٠	
فوق الجامعي	١٠	%١٠	
الاجمالي	١٠٠	%١٠٠	
المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية (%)	توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي.
إدارة تشغيلية	٥٠	%٥٠	
إدارة فنية	٢٥	%٢٥	
إدارة متوسطة	٢٠	%٢٠	
إدارة عليا	٥	%٥	
الاجمالي	١٠٠	%١٠٠	

العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من ٢٥ سنة	١٠	٪١٠
من ٢٥ الى ٣٥ سنة	٤٠	٪٤٠
من ٣٦ الى ٤٥ سنة	٤٠	٪٤٠
أكثر من ٤٥ سنة	١٠	٪١٥
الاجمالي	٤٠	٪١٠٠
توزيع افراد العينة حسب السن.		
سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من ٥ سنة	٤٠	٪٤٠
من ٥ الى أقل من ١٠ سنة	٢٥	٪٢٥
من ١٠ الى أقل من ١٥ سنة	٢٥	٪٢٥
من ١٥ الى أقل من ٢٠ سنة	٥	٪٥
من ٢٠ سنة فأكثر	٥	٪٥
الاجمالي	١٠٠	٪١٠٠
توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.		

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

عبارة من العبارات التالية:

الفرضية الاولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التدريب في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على

الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوى الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	يساهم التدريب والتطوير الالكتروني لدى المؤسسة في خفض التكاليف					
2	تستخدم إدارة المؤسسة وسائل وتقنيات الالكترونية خاصة بتدريب الموظفين.					
3	تسعى إدارة المؤسسة في توفير مواد تعليمية للموظفين على موقعها الإلكتروني					
4	تعتبر إدارة المؤسسة التدريب والتطوير الالكتروني يؤدي الي زيادة كفاءة الموظفين					
5	تستثمر ادارة المؤسسة التكنولوجيا المتاحة بما يخدم مجال التدريب الالكتروني					

الفرضية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافئات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها

على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوى الموافقة				
		درجة موافقتك عن	موافق	موافق	محايد	غير موافق
			جدا		موافق	غير موافق
1	هل تشعر بعدالة ما تحصل عليه مقابل ما تقدمه من أعمال؟					
2	تستخدم إدارة المؤسسة التحفيز في استقطاب المواهب بكافة المجالات					
3	تستهدف برامج التحفيز والمكافئات في المؤسسة الى تحقيق مبادئ العدالة والمساواة					
4	تعتمد إدارة المؤسسة في الية التحفيز والمكافئات على برامج الكترونية					
5	برامج التحفيز والمكافئات الحالية تحقق الرضا الوظيفي للعاملين					

الفرضية الثالثة:

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

الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية.

مستوى الموافقة					م	العبرة
غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً		درجة موافقتك عن
					1	تقم إدارة المؤسسة بوضع معايير موضوعية لإجراءات تقييم الأداء الالكتروني
					2	تجمع إدارة المؤسسة معلومات باستخدام شبكات الانترنت الداخلية تخدم عملية التقييم
					3	تستخدم المؤسسة الأنظمة الالكترونية في تقييم المسار المهني للموظفين
					4	تستخدم إدارة المؤسسة برامج تقييم الأداء الالكتروني لتقييم أداء العاملين
					5	توفر إدارة المؤسسة قاعدة بيانات لحفظ إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي

المستخلص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمين استمارة الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة على عينة عشوائية شملت ١٥٠ عامل وموظف واداري في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي 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. 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، وذلك لخلق أفراد مبدعين وقادرين على رفع مستوى أداء المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ، وبما ينسجم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م في خلق بيئة عمل حكومية سعيدة ومبتكرة في نهاية دراستنا توصلنا إلى نتيجة مهمة هو أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وأيضا تحقق البرامج التدريبية المطبقة من طرف إدارة الموارد البشرية رضا الموظفين. وتم اقتراح مجموعة من التوصيات على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي محل الدراسة من أهمها ضرورة البحث والتدريب على سبل تحقيق الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة لما يحققه من تحسين مؤكد لأداء الموارد البشرية في القيام بهذه المهمة

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية – الرضا الوظيفي – الموارد البشرية الالكترونية.

Abstract

This study aimed to know the impact of human resources management on the job satisfaction of employees. 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 150 workers, employees and administrators in the General Organization for Social Security. 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. The role of human resources management in achieving job satisfaction, supporting the efforts of human resources management to help it adopt the best policies and ways to carry out its duties in relation to managing the human element, in order to create creative individuals capable of raising the level of performance of the General Organization for Social Security, and in line with the Kingdom's vision 2030 in creating a happy and innovative government work environment. At the end of our study, we reached an important result, which is that there is a statistically significant effect of job satisfaction on the performance of human resources in the General Organization for Social Security. The training programs implemented by the Human Resources Department also achieve employee satisfaction. A set of recommendations were proposed to the General Organization for Social Security, the subject

of the study, the most important of which is the necessity of research and training on ways to achieve job satisfaction for human resources in the organization, as it achieves a definite improvement in the performance of human resources in carrying out this task. Keywords: Human Resources - Job Satisfaction - Electronic Human Resources

Midocean University

College of Management

Department of master of Administration



**The impact of electronic human resources
management on employee job satisfaction (applied to
the General Organization for Social Security)**

Prepared by:

Name:

University number /

Supervised by:

Dr.

Year:2025