

أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي
- دراسة حالة (مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان)

**The Impact of the Application of Electronic Human
Resources Management on Organizational Performance
- A Case Study (Abdullah II Ibn Al-Hussein Industrial City- Amman)**

إعداد

رناد خالد محمد القيسي

إشراف

الدكتور سمير موسى الجبالي

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

قسم إدارة الأعمال

كلية الأعمال

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني، 2024

تفويض

أنا رناد خالد محمد القيسي، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: رناد خالد محمد القيسي.

التاريخ: 20 / 01 / 2024.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي - دراسة حالة (مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان).

وأجيزت بتاريخ: 20 \ 01 \ 2024

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
د. سمير موسى الجبالي	مشرقاً	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د. أحمد علي صالح	عضوًا من داخل الجامعة ورئيسًا	جامعة الشرق الأوسط	
د. رائد نايل المستريحي	عضوًا من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط	
د. الحارث محمد أبو حسين	عضوًا من خارج الجامعة	جامعة عمان العربية	

شكر وتقدير

قال تعالى: {يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ}

صدق الله العظيم (المجادلة: 11)

الحمد والشكر لله تعالى على توفيقه لي بإتمام هذا الإنجاز وأسأله أن يتقبله خالصاً لوجهه تعالى وأن ينفعنا به، والصلاة والسلام على سيد المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور سمير موسى الجبالي على جهوده المبذولة وتوجيهاته القيّمة في جميع مراحل كتابة هذه الرسالة.

والشكر موصول إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذه الرسالة وما كان لهم من نصح وإرشاد.

وأشكر والدي وإخواني وخطيبي على ما قدموه لي من دعم وتعاون طيلة فترة الدراسة.

الباحثة: رناد القيسي

الإهداء

بكل محبة وامتنان، أهدي رسالتي هذه إلى أُمِّي العظيمة، التي لطالما كانت مصدر الإلهام والإصرار، والدعم الذي لا ينضب في كلّ خطوة أخطيها. شكرًا لكِ أُمِّي على كلّ ما قدمتيه من مشورة وجهد وتضحيات في سبيل تحقيق هذا الإنجاز.

الباحثة: رناد القيسي

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان	أ.....
تفويض	ب.....
قرار لجنة المناقشة	ج.....
شكر وتقدير	د.....
الإهداء	ه.....
فهرس المحتويات	و.....
قائمة الجداول	ح.....
قائمة الأشكال	ي.....
قائمة الملحقات	ك.....
الملخص باللغة العربية	ل.....
الملخص باللغة الإنجليزية	م.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

تمهيد	1.....
مشكلة الدراسة	3.....
أهداف الدراسة	4.....
أهمية الدراسة	4.....
فرضيات الدراسة	6.....
حدود الدراسة	8.....
محددات الدراسة	9.....
مصطلحات الدراسة وتعريفاتها المفاهيمية والاجرائية	9.....

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد	14.....
أولاً: الإطار النظري	14.....
ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة	26.....
ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة	30.....

الفصل الثالث: منهجية الدراسة والإجراءات

تمهيد	32
منهج الدراسة.....	32
مجتمع الدراسة وعينتها	32
أداة الدراسة	34
ثبات أداة الدراسة.....	37
الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة	42

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

تمهيد	43
وصف خصائص عينة الدراسة.....	43
وصف متغيرات الدراسة.....	45
اختبار فرضيات الدراسة	56

الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والاستنتاجات والتوصيات

تمهيد	66
مناقشة النتائج الوصفية	66
مناقشة نتائج تحليل متغيرات الدراسة والاهمية النسبية لمتغيرات الدراسة	68
مناقشة نتائج فقرات المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	68
مناقشة نتائج فقرات المتغير التابع: الأداء التنظيمي	70
مناقشة نتائج تحليل فرضيات الدراسة.....	71
الاستنتاجات.....	74
التوصيات.....	75
التوصيات المستقبلية	76

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية	77
ثانياً: المراجع الأجنبية	78
الملحقات.....	86

قائمة الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الفصل - رقم الجدول
33	تحليل كفاية حجم العينة (KMO & Bartlett's Test).	1-3
35	مقياس ليكرت الخماسي.	2-3
36	درجة ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تنتمي له.	3-3
38	نتائج اختبار معامل الثبات Cronbach Alpha.	4-3
39	نتائج اختبار التداخل الخطي بين أبعاد المتغير المستقل.	5-3
40	مصفوفة معامل ارتباط بيرسون بين الأبعاد المستقلة.	6-3
41	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي..	7-3
43	توزيع عينة الدراسة تبعًا لبياناتهم الشخصية.	1-4
46	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.	2-4
47	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على الإعلان الإلكتروني.	3-4
48	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد متابعة الطلبات الإلكترونية.	4-4
49	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد التوظيف الإلكتروني.	5-4
50	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد الاختيار الإلكتروني.	6-4
51	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد التدريب الإلكتروني.	7-4
52	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد إدارة الاداء الإلكتروني.	8-4
53	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على ابعاد الأداء التنظيمي.	9-4
54	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد الأداء المالي.	10-4

55	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد الأداء الإداري.	11-4
56	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير الإعلان الالكتروني على الأداء التنظيمي.	12-4
58	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير متابعة الطلبات الالكترونية على الأداء التنظيمي.	13-4
59	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير التوظيف الالكتروني على الأداء التنظيمي.	14-4
61	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير الاختيار الالكتروني على الأداء التنظيمي.	15-4
62	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير التدريب الالكتروني على الأداء التنظيمي.	16-4
64	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير إدارة الأداء الالكتروني على الأداء التنظيمي.	17-4
71	ملخص نتائج تحليل واختبار فرضيات الدراسة	1-5

قائمة الأشكال

الصفحة	المحتوى	رقم الفصل - رقم الشكل
8	متغيرات الدراسة	1-1
42	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	2-3

قائمة الملحقات

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	أداة الدراسة الرئيسية "الاستبيان"	87
2	قائمة بأسماء المحكمين للاستبيان	92

أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي - دراسة حالة (مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان)

إعداد

رناد خالد محمد القيسي

إشراف

الدكتور سمير موسى الجبالي

الملخص

هدفت الدراسة لبيان أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال وصف متغيرات الدراسة المتمثلة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء التنظيمي، حيث تعتبر الدراسة من الدراسات الكمية الوصفية، وتكون مجتمع الدراسة من كافة المدراء والعاملين في قسم إدارة الموارد البشرية للمنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان، واعتمدت الدراسة في أسلوب توزيع الاستبانة على طريقة العينة الميسرة، حيث تم توزيع (220) استبانة على أفراد العينة من خلال تصميم Google Drive وتم استلام (210) استبانة.

وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS تم تحليل البيانات المستلمة من أفراد العينة إلكترونياً، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج كان أبرزها أن المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان تعمل على تحديد مهام الوظائف المعلنة إلكترونياً كما تعلن عن وظائفها المتاحة بشكل إلكتروني، إلى جانب ذلك تعمل المنظمات الصناعية على الاستثمار في البحث والتطوير والاستثمار في تحسين تكنولوجيا المعلومات مما يعمل على تحسين أدائها المالي. وعليه، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التوعية والتدريب المناسب للموظفين والإداريين حول استخدام وفهم الأدوات والتقنيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية. مراعاة تعزيز الأداء المالي والإداري عند تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الأداء التنظيمي، مدينة عبد الله الثاني الصناعية - عمّان.

The Impact of the Application of Electronic Human Resources Management on Organizational Performance - A Case Study (Abdullah II Ibn Al-Hussein Industrial City – Amman).

Prepared by

Renad Khaled Mohammad Al-Qaisi

Supervised by

Dr. Sameer Musa Al-Jabali

Abstract

The study aimed to demonstrate the impact of applying electronic human resources management on organizational performance in Abdullah II Ibn Al Hussein Industrial City - Amman. The study relied on the descriptive analytical approach, by describing the variables of the study represented by electronic human resources management and organizational performance, as the study is considered a quantitative study. Descriptive, and the study population consisted of all managers and workers in the human resources management department for industrial organizations in the Abdullah II Ibn Al Hussein Industrial City - Amman. The study adopted the method of distributing the questionnaire using the facilitated sampling method, where (220) questionnaires were distributed to the sample members through Designed by Google Drive, (210) questionnaires were received.

Relying on the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program, the data received from the sample members was analyzed electronically, and the study reached a number of results, the most prominent of which was that industrial organizations in the Abdullah II Ibn Al Hussein Industrial City - Amman are working to determine the tasks of the jobs advertised electronically and also announce their available jobs in a form. Electronic, in addition, industrial organizations work to invest in research and development and invest in improving information technology, which improves their financial performance. Accordingly, the study recommended the need to enhance awareness and appropriate training for employees and administrators on the use and understanding of tools and technologies related to electronic human resources management. Taking into account enhancing financial and administrative performance when applying electronic human resources management.

Keywords: Electronic Human Resources Management, Organizational Performance, Abdullah II Industrial City - Amman.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

تمهيد

شهد عالم الأعمال في العقود الأخيرة تطوراً كبيراً وتغيراً تكنولوجياً هائلاً انعكس على طريقة أداء المنظمة لأعمالها إذ نقلها من العمليات التقليدية إلى الأتمتة والتي بدورها غيرت في طبيعة استراتيجياتها التي أصبحت استباقية في عالم الأعمال الديناميكية بدلاً من التكيف مع ما تقدمه بيئة العمل وذلك لتحقيق أهدافها من نمو وربحية واستدامة، ومن هنا تظهر أهمية تبني التكنولوجيا بالنسبة للمنظمات مما تحققه من كفاءة وفاعلية وتنظيم العمل بأقل وقت وجهد وتكلفة وبأعلى نسبة رضا لجميع الأطراف من أصحاب المصالح، وهذا يرتبط ارتباطاً مباشراً مع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لما لها من دور فاعل في رقمنة أعمالها وتحفيز الموارد البشرية نحو التغيير وتوجيه جهودهم والتفاعل الإيجابي بينهم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية لتحقيق أداء متميز.

أوضح (Tarique & Schuler (2020 أن تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يحسن من تنظيم بيانات ومعلومات الموظف ويسهل الوصول إليها، ويحسن التواصل والتفاعل بين مجموعات العمل، ويساهم في تحسين المنظمة وتطوير المهارات والكفاءات الوظيفية فيها، ويسهم في تحسين خبرة الموظف وزيادة الرضا الوظيفي لديه. كما أكد (Budhwar & Debrah, 2020) أن تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية عبر التقنيات الرقمية والمنصات التكنولوجية من أجل تنظيم وتنفيذ العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمات، وتشمل هذه العمليات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء وإدارة المكافآت وتطوير الموظفين وما إلى ذلك.

حيث يقول (Bondarouk & Ruel (2021 أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عبارة عن تقدم استراتيجي يهدف إلى تحسين كفاءة وفعالية عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمة بحيث

تعمل على تحويل العمليات التقليدية للموارد البشرية إلى أنظمة وعمليات إلكترونية عبر التكنولوجيا الحديثة. بالنسبة لـ (Bondarouk & Olivas-Lujan (2021 أن أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تكمن في قدرتها على تحسين تجربة الموظف وتحسين كفاءة العمليات الإدارية بحيث توفر التقنيات الرقمية اللازمة لتنظيم العمل وتعزيز التواصل والتعاون بين مجموعات العمل والأفراد وتسهم أيضاً في سرعة إدارة المعلومات وتعزيز دقة البيانات الخاصة بالموظفين والعمليات المتعلقة بالإدارة.

أشار (Armstrong & Taylor (2021 إلى أن الأداء التنظيمي يعد مفهوماً حاسماً يعبر عن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وتنفيذ استراتيجياتها بشكل فاعل وتحقيق التفوق في السوق. كما أكد (DeNisi & Murphy (2021 أن الأداء التنظيمي يعبر عن تحقيق النجاح والتفوق للمنظمات في بيئة الأعمال الديناميكية وتحقيقها لأهدافها وتنفيذها لاستراتيجياتها بفعالية وكفاءة ويتم قياس الأداء على المستويين الفردي والجماعي بهدف تحقيق التكامل بين أهداف المنظمة وأهداف الموظفين وتحسين التعاون والتواصل بينهما.

أوضح (Kaplan & Norton (2021 أنه يوجد عدة عوامل تؤثر على الأداء التنظيمي، بما فيها الهيكل التنظيمي وتوزيع السلطة والمسؤوليات، ونظام المكافآت والتحفيز، والثقافة والقيم التنظيمية، وتوفر الموارد البشرية والمادية، واستخدام التكنولوجيا والابتكار في العمليات الإدارية والتشغيلية. وحسب (Jiang et al (2021 فإن الأداء التنظيمي عبارة عن نتائج دورية لأداء الأفراد والفرق والوحدات التنظيمية، بحيث يتأثر بالتفاعلات والترابطات بينها فإذا كان الأداء الفردي والجماعي على مستوى عالٍ، فإن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على أداء المنظمة بأكملها، فتحسين الأداء التنظيمي يعد هدفاً رئيسياً للمنظمات لكونه عنصراً أساسياً لتحقيق التفوق والاستدامة.

وانطلاقاً مما تقدم، جاءت الدراسة الحالية لتختبر أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي في أحد أهم المدن الصناعية ألا وهي مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان.

مشكلة الدراسة

تم تحديد مشكلة الدراسة الحالية بالاعتماد على مصدرين اثنين، من أجل تشخيص الفجوة المعرفية بموضوعية، هما:

1- الأدبيات والدراسات السابقة

كشفت مراجعة الأدبيات عن وجود فجوة في مجال الأداء التنظيمي بشأن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في القطاعات الصناعية مثل دراسة (Elsawy & ELbadawi Ali, 2021).

2- المقابلات غير المهيكلية

قامت الباحثة بإجراء مقابلات غير المهيكلية مع عدد من مالكي المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان، وأيضاً مع عدد من مدراءها والعاملين فيها حيث تم جزء من هذه المقابلات داخل مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان والجزء الآخر تم إجراؤه هاتفياً، بحيث قامت الباحثة بسؤالهم عن واقع المدينة وعن التحديات التي تواجههم وعن مدى تحقيقهم لأداء متميز، وأيضاً عن مدى تطبيق التكنولوجيا في ممارسات الإدارة بشكل عام وممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل خاص، وقد تبين وجود مشاكل عدة علّ أهمها تمحورت حول عدم تدريب وتطوير الكفاءات الإدارية والعمالية وصعوبة تقييم أدائهم وبالتالي تأثر الأداء العام للمنظمة ومن هنا جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء المنظمات الصناعية في ظل الثورة التكنولوجية الحالية (الثورة الصناعية الرابعة).

أهداف الدراسة

إن الهدف الرئيس للدراسة الحالية هو معرفة أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على

الأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان وذلك من خلال:

1- تقديم إطار نظري ومفاهيمي حول متغيرات الدراسة وأبعادها سعيًا نحو بناء هيكل مفاهيمي متكامل.

2- معرفة مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان.

3- معرفة مستوى الأداء التنظيمي بشقيه (الأداء المالي، الأداء الإداري) لدى المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان.

4- معرفة أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) لدى المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان.

أهمية الدراسة

جاءت هذه الأهمية في تناولها لموضوع الاستفادة من تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

في تحسين الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري)، وستجلى أهميتها من جانبين اثنين:

الأهمية العلمية (النظرية)

1- التوسع في البحث لمعرفة المزيد عن المتغيرات الرئيسية للدراسة (إدارة الموارد البشرية

الإلكترونية، الأداء التنظيمي) الأمر الذي يساهم في سد الفجوة المعرفية والنظرية لهذه المتغيرات.

2- تسليط الضوء على الأبعاد الفرعية للمتغيرات الرئيسية للدراسة بما يساهم في إثراء الأدبيات بدراسات نظرية حديثة.

3- وصف طبيعة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية لتسهيل اختبارها من الناحية العملية.

الأهمية العملية (التطبيقية)

1- المساهمة العلمية التي تقدمها الدراسة من خلال تحليل العلاقة التي تربط بين متغيرات

الدراسة الرئيسية وأبعادها الفرعية، ثم تطبيقها عملياً على المنظمات الصناعية في مدينة عبد

الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان.

2- إثبات وجود علاقة لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي في مدينة

عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان.

3- النتائج والتوصيات التي خرجت بها الباحثة تشكل أهمية كبيرة في مساعدة مالكي المنظمات

الصناعية ومدراءها في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان على اتخاذ

الأداء التنظيمي.

أسئلة الدراسة وفرضياتها

أجابت الدراسة الحالية عن الأسئلة التالية:

السؤال الرئيس:

هل يوجد أثر لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة

الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء

الإلكتروني، على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في المنظمات الصناعية في مدينة

عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان؟

وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1- هل يوجد أثر للإعلان الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في

المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان؟

- 2- هل يوجد أثر لمتابعة الطلبات الإلكترونية على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان؟
- 3- هل يوجد أثر للتوظيف الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان؟
- 4- هل يوجد أثر للاختيار الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان؟
- 5- هل يوجد أثر للتدريب الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان؟
- 6- هل يوجد أثر لإدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان؟

فرضيات الدراسة

اعتمادًا على أهداف وأهمية الدراسة وأسئلتها، تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار الفرضيات التالية:
الفرضية الرئيسية:

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان عند $(\alpha \leq 0.05)$.

وتتنبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

H01.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإعلان الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان عند $(\alpha \leq 0.05)$

H01.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتابعة الطلبات الإلكترونية على الأداء التنظيمي

(الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند $(\alpha \leq 0.05)$

(0.05)

H01.3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوظيف الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء

المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند $(\alpha \leq 0.05)$

H01.4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاختبار الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء

المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند $(\alpha \leq 0.05)$

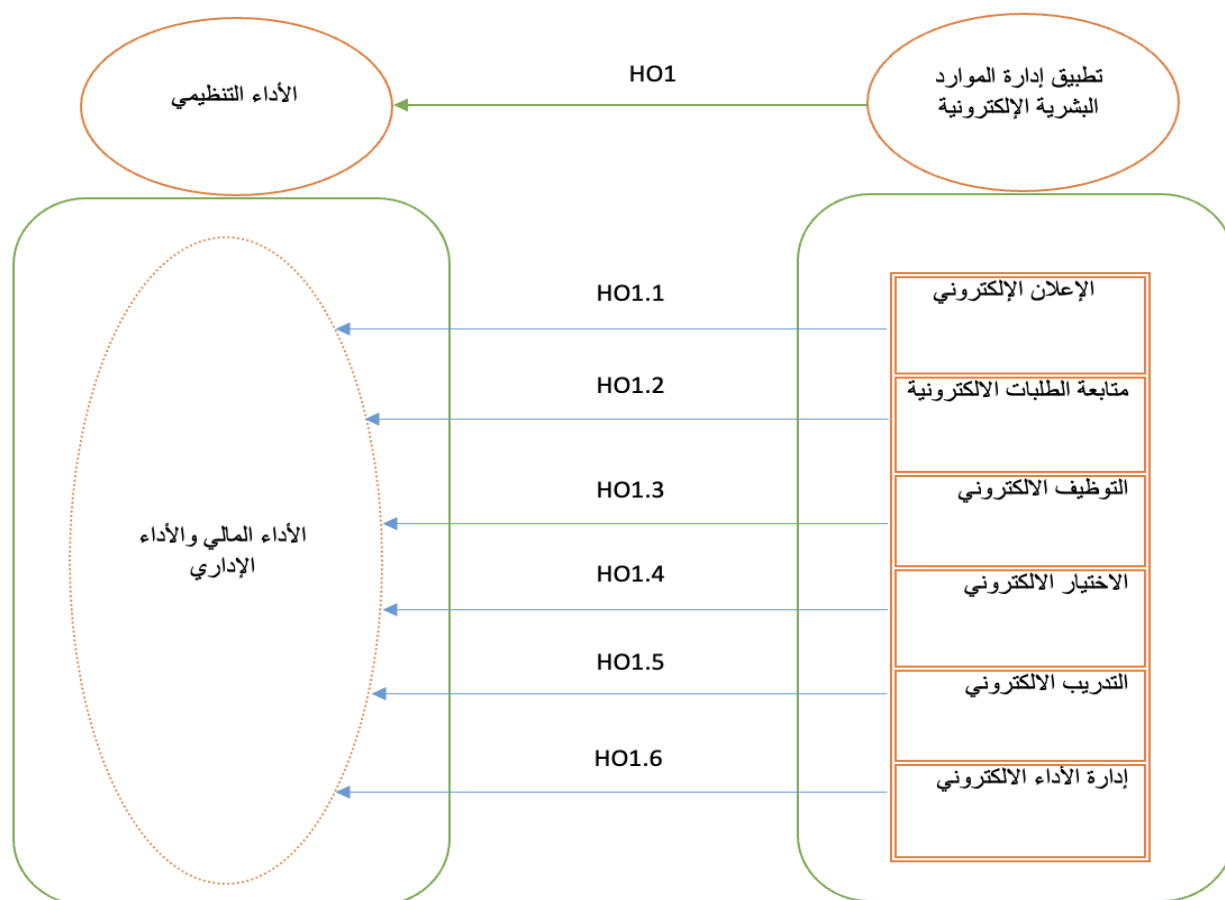
H01.5: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء

المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند $(\alpha \leq 0.05)$

H01.6: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء

المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند $(\alpha \leq 0.05)$

أنموذج الدراسة



الشكل (1) متغيرات الدراسة

حدود الدراسة

- 1- الحدود الزمانية: تم إنجاز هذه الدراسة في كانون الثاني 2024.
- 2- الحدود المكانية: المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان.
- 3- الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على عدد من الموارد البشرية في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان.
- 4- الحدود العلمية: مجموعة من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

محددات الدراسة

- 1- صعوبة الوصول إلى مجتمع الدراسة المتمثل بالمدراء والعاملين في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان.
- 2- طُبقت الدراسة على المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان، وقد يصعب تعميم نتائجها وتوصياتها على المنظمات الصناعية في المدن الأخرى.
- 3- عدم اهتمام عدد من المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان بقسم الموارد البشرية الإلكترونية.
- 4- العدد القليل من المدراء والعاملين في قسم الموارد البشرية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان.
- 5- تعتمد نتائج الدراسة على مدى صدق أداة الدراسة وموضوعية استجابات أفراد العينة.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها المفاهيمية والاجرائية

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

مجموعة من الممارسات التكنولوجية والطرق الفنية التي تستخدم في تنفيذ وتيسير عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمات والتي تهدف إلى تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام التقنيات والبرمجيات الحديثة (Smith,2022). ولغايات هذه الدراسة تم تعريفها إجرائيًا كما يلي: نهج مبتكر في الإدارة، يُعنى بتطبيق التكنولوجيا الرقمية لتسهيل وتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة إذ تهدف إلى أتمتة المهام والعمليات المتعلقة بالموارد البشرية وتخزين وتحليل بياناتهم إلكترونياً وإدارة عمليات توظيف الكفاءات وتدريبهم وتطويرهم وإدارة أدائهم وإعداد رواتبهم، بالإضافة إلى العديد من عمليات إدارة الموارد البشرية التي تتم بشكل إلكتروني.

الإعلان الإلكتروني

استخدام التكنولوجيا وأساليب التواصل الإلكترونية وشبكات المعلومات لتعزيز وتسويق فرص العمل والتوظيف وبرامج التدريب والمنافع المقدمة في إطار إدارة الموارد البشرية، ويتم استخدامه للوصول إلى أكبر قدر ممكن من الموظفين المحتملين المهتمين بالتطورات والفرص الوظيفية (Mohammed & Ali, 2020). ولغايات هذه الدراسة تم تعريفها إجرائيًا كما يلي: عملية استخدام تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال لنشر وترويج الفرص الوظيفية المتاحة ولتوسيع نطاق البحث عن الموظفين الموهوبين والملائمين لملى الوظائف المتاحة.

وقد تمّ قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على الاستبانة بالفقرات من 1 إلى 5.

متابعة الطلبات الإلكترونية

استخدام تكنولوجيا المعلومات والبرامج الرقمية لتنظيم ومتابعة عمليات تقديم الطلبات والاستجابة لها بشكل الكتروني (Choi&Bae,2021). ولغايات هذه الدراسة تم تعريفها إجرائيًا كما يلي: تتبع وتدقيق ورصد طلبات التدريب والتوظيف وغيرها إلكترونياً مما يوفر دقة وسرعة في الاستجابة للطلبات ويحسن من التواصل بين المستخدمين والمنظمة، بحيث يتم إرسال الإشعارات التلقائية حول تقدم حالة الطلب. وقد تمّ قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على الاستبانة بالفقرات من 6 إلى 10.

التوظيف الإلكتروني

التوظيف الإلكتروني هو عملية استخدام تكنولوجيا المعلومات وأساليب التواصل الإلكترونية لجذب وتعيين الموظفين المناسبين، ويشمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت، وتلقي الطلبات الإلكترونية من المرشحين المحتملين، وإجراء المقابلات الإلكترونية، وتحليل السير الذاتية الإلكترونية، واستخدام الأدوات والبرمجيات المتقدمة للتقييم (Wang et al, 2019). ولغايات هذه

الدراسة تم تعريفها إجرائيًا كما يلي: إجراء ممارسات التوظيف لملء الوظائف المتاحة رقميًا عبر الوسائط التكنولوجية لتسهيل وتحسين عمليات البحث عن المرشحين المحتملين والموهوبين وتحليل بياناتهم وإجراء المقابلات معهم وتقييمها. وقد تمّ قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على الاستبانة بالفقرات من 11 إلى 15.

الاختيار الإلكتروني

الاختيار الإلكتروني يشير إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية والأدوات الإلكترونية في عملية تحديد واختيار المرشحين المناسبين للوظائف، ويشمل استخدام البرامج والأنظمة المتخصصة لتقييم المرشحين، وتحليل البيانات، وتقييم الكفاءات والمهارات، وتقديم توصيات لاختيار المرشحين المناسبين للوظائف (Chen et al,2021). ولغايات هذه الدراسة تم تعريفها إجرائيًا كما يلي: هي عملية تقييم المرشحين المحتملين وتقييم كفاءاتهم وخبراتهم وأدائهم ومهاراتهم الفنية واختيار البديل الأنسب من بينهم إلكترونيًا للوظائف المتاحة بهدف تبسيط وتحسين عمليات الاختيار. وقد تمّ قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على الاستبانة بالفقرات من 16 إلى 20.

التدريب الإلكتروني

عملية توفير التعلم والتدريب باستخدام التكنولوجيا الإلكترونية والمنصات الرقمية بهدف تطوير مهارات ومعرفة المشاركين من خلال استخدام الوسائل الإلكترونية مثل الدروس التفاعلية، والمحتوى المتعدد الوسائط، والمناهج التعليمية عبر الإنترنت (Joo et al,2021). ولغايات هذه الدراسة تم تعريفها إجرائيًا كما يلي: هو تدريب الموارد البشرية إلكترونيًا على أداء الوظائف الجديدة أو تدريبهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة اعتمادًا على التقنيات الرقمية لرفع المستوى المعرفي لديهم وتطوير مهاراتهم وتحفيزهم وتحسين أدائهم. وقد تمّ قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على الاستبانة بالفقرات من 21 إلى 25.

إدارة الأداء الإلكتروني

هي عملية استخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الإلكترونية لتوجيه وتقييم وتطوير أداء الموظفين في المنظمة (Gupta&Sharma,2021). ولغايات هذه الدراسة تم تعريفها إجرائيًا كما يلي: هي عبارة عن أدوات وتطبيقات رقمية تعمل على قياس أداء الموظفين في المنظمة وتطويرهم وتوجيههم وتحفيزهم عن طريق وضع أهداف واضحة تسعى لتعزيز الأداء من أجل السعي في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة عالية. وقد تمّ قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على الاستبانة بالفقرات من 26 إلى 30.

الأداء التنظيمي

يشير إلى قدرة المنظمة على تحقيق النتائج المستهدفة وتنفيذ استراتيجياتها بكفاءة وفعالية إذ يتضمن عدة جوانب مثل الأداء المالي، والأداء الإداري، والأداء المؤسسي، والأداء الاستراتيجي، ويعتمد تقييمه على مجموعة من المؤشرات والمعايير التي تتناسب مع أهداف ورؤية المنظمة (Lee&Jeung,2021). ولغايات هذه الدراسة تم تعريفها إجرائيًا كما يلي: هو عبارة عن مؤشر لقياس مدى تحقيق المنظمة لأهدافها ومدى كفاءتها وفعاليتها في تنفيذ استراتيجياتها وقدرتها على التكيف كلاً البيئتين الداخلية والخارجية ومدى تشجيعها للابتكار والتحسين المستمر في الأساليب والعمليات الداخلية مع تحقيق أقصى استفادة من مواردها المتاحة ويتم قياس الأداء التنظيمي عن طريق معايير ومؤشرات تتضمن الأداء المالي، والأداء الإداري.

الأداء المالي

يشير إلى القدرة التنافسية للمؤسسة والاستقرار المالي وقدرتها على تحقيق العائد المطلوب على الاستثمار وتحقيق زيادات مستدامة في القيمة المالية للمساهمين وأصحاب المصالح (Ross et

(al,2021). ولغايات هذه الدراسة تم تعريفه إجرائيًا كما يلي: هو مؤشر يعكس نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها وإدارة تحدياتها بحيث يشمل جوانب عدة، من أهمها السيولة وتحمل المنظمة تكاليفها اليومية وتلبية التزاماتها المالية، والربحية وما تحقّقه من عوائد مالية إيجابية، والعائد على الاستثمار، وتحقيق النمو المالي لأجل توسيع نطاق أعمالها.

وقد تمّ قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على الاستبانة بالفقرات من 31 إلى 35.

الأداء الإداري

يتعلق بإمكانية المديرين وفرق القيادة على تحقيق الأهداف التنظيمية وتنفيذ الاستراتيجيات بنجاح وتحقيق التميز المؤسسي عن طريق تنظيم الموارد وتوجيهها وتخطيطها وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها (Gautam & van Ryzin,2021). ولغايات هذه الدراسة تم تعريفه إجرائيًا كما يلي: هو قدرة إدارة المنظمة على اتخاذ القرارات الصحيحة لتحقيق أهداف ورؤية المنظمة بكفاءة وفاعلية من خلال وضع الخطط التنظيمية، وتحديد الهيكل التنظيمي، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، والتواصل الفعّال، وتوجيه وتحفيز الموارد البشرية لتحقيق أعلى مستويات الأداء

وقد تمّ قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على الاستبانة بالفقرات من 36 إلى 40.

مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان

تعتبر أكبر مدينة صناعية في المملكة، وتقع في مدينة سحاب على بعد 12 كم جنوب شرق العاصمة عمّان، وتعمل بها أكثر من 406 من الشركات الصناعية إذ تمثل استثمارات عربية وأجنبية مشتركة، حيث تبلغ المساحة الإجمالية للمدينة (2530) دونماً، تم إنشاؤها في عام 1984، وبلغ حجم الاستثمار الكلي في هذه المدينة (1286) مليون دينار، وقد وفرت (14676) فرصة عمل.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد

يوضح هذا الفصل الإطار النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة بالمتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، والمتغير التابع الأداء التنظيمي بشقيه (الأداء المالي، الأداء الإداري)، فضلاً عن الدراسات السابقة لإثراء الدراسة، كما ويسلط الضوء على السمات التي تميز الدراسة الحالية عما سبقها من الدراسات.

أولاً: الإطار النظري

تم توجيه ممارسات إدارة الموارد البشرية نحو تكنولوجيا المعلومات ورقمنة الممارسات لتحسين مخرجاتها بكفاءة وفاعلية بحيث أصبحت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أحد المفاهيم الحديثة التي تعكس استجابة المنظمات للتحديات المستمرة في عالم الأعمال وتعزز التحول الرقمي لتحسين أداء وفاعلية الموارد البشرية.

أكد (Cascio & Boudreau (2020 أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تتمثل في استخدام التقنيات الحديثة لتبسيط العمليات الإدارية وتسهيل الوصول إلى المعلومات وتبسيط الممارسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وهي أداة استراتيجية تساعد على تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية مما توفره من مقدرة على تخزين وإدارة معلومات الموظفين بشكل مركزي وآمن وتسهيل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وعمليات إدارة التعويضات والمزايا وتحسن التواصل والتفاعل بين الموظفين وتمكينهم من الوصول إلى المعلومات والخدمات المتعلقة بهم. وأوضح Gupta & Gupta

(2021) أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي نهج حديث يستخدم التكنولوجيا الرقمية والأدوات الإلكترونية لتنفيذ وتحسين العمليات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المنظمات بهدف تحويل العمليات الورقية واليدوية التقليدية إلى نظام رقمي متكامل يبسط إدارة المعلومات الشخصية للموظفين، ويوفر وصولاً سريعاً ومريحاً إلى المعلومات الهامة، ويحسن التواصل والتفاعل بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية.

كما أوضح (Bolívar-Ramos et al (2020 أن لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أهمية في تحسين الموارد البشرية لأنها تتيح الاتصال بشكل أسرع وأكثر فاعلية بين الموظفين والإدارة، وتسهل عمليات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء، وتحسن التفاعل والتعاون بين أعضاء الفريق بالإضافة إلى ذلك، توفر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الوقت والجهد، وتقلل من الأخطاء الإدارية، وتوفر البيانات والتقارير الهامة لقرارات الموارد البشرية الاستراتيجية. بالنسبة لـ Martins (2020) & Coelho فإن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعتمد على العديد من الأدوات والتطبيقات الفنية، مثل نظام إدارة الموارد البشرية المتكامل، وبرامج إدارة الأداء، وأنظمة التوظيف والاختيار الإلكترونية، وأنظمة التدريب والتطوير عبر الإنترنت وغيرها من التطبيقات المتقدمة فتمكن المنظمات من أتمتة عمليات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء، وتوفير محفظة شاملة للقوى العاملة التي يمكنهم الوصول إليها وإدارتها عبر الإنترنت، وتحسين التواصل والتعاون بين الموظفين والموارد البشرية.

في ظل بيئة الأعمال المتطورة يلعب الأداء التنظيمي دوراً حاسماً في تحديد قدرة المنظمة على تحقيق نجاحها ونموها واستمراريتها، إذ يتجلى الأداء التنظيمي في مدى تحقيق المنظمة لأهدافها وتلبية التوقعات المختلفة لأصحاب المصالح، ويمكن رؤية الأداء التنظيمي كمؤشر شامل لصحة المنظمة وقدرتها على البقاء والتطور في بيئة الأعمال التنافسية.

كما عبّر (Ghițescu (2021) عن الأداء التنظيمي بأنها قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وتميزها من خلال أداء ونتائج أعمالها بفعالية وكفاءة واكتساب ميزة تنافسية في سوق العمل. وأكد (Zhou & Zhang (2021) أنه لتحقيق الأداء والتميز التنظيمي يتطلب القدرة على تنظيم الموارد والعمليات بشكل فاعل وتطبيق الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق الأهداف وتحقيق التميز التنافسي بحيث يتأثر أداء المنظمة بالعديد من العوامل بما في ذلك هيكل المنظمة، وثقافتها التنظيمية، وإدارة الموارد البشرية، وعمليات الإدارة والتخطيط، والتكنولوجيا المستخدمة، وما إلى ذلك. وأوضح (Richardson & Thompson (2021) أنه يتم قياس وتقييم أداء المنظمة من خلال مؤشرات ومقاييس محددة لتقييم أداء المنظمة وتحديد مدى تحقيقها لأهدافها، وتستخدم هذه المؤشرات لاتخاذ قرارات استراتيجية وتحسين أداء المنظمة على المدى الطويل. كما أكد Mathis & Jackson (2021) على أن الأداء التنظيمي يشمل عدة مكونات، مثل تحقيق الأهداف المحددة، وجودة وكفاءة الأنشطة والمهام، وقدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات والتحولات في البيئة الداخلية والخارجية، وتحقيق التميز والابتكار.

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

استخدام التكنولوجيا والأنظمة الرقمية لتيسير وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات بهدف تطبيق التقنيات الحديثة من خلال أتمتة العديد من العمليات مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء وإدارة الرواتب وذلك لتحقيق الكفاءة والفعالية في إدارة الموارد البشرية (Nguyen & (Nguyen, 2021). هي استخدام المنصات التكنولوجية والتقنيات الحديثة لتنظيم وتنفيذ عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمات لتحسين فعاليتها وكفاءتها (Bondarouk & Ruel, 2020). هي نهج استخدام التكنولوجيا الإلكترونية والأنظمة الرقمية في إدارة وتنظيم العمليات المتعلقة بالموارد

البشرية وتشمل استخدام البرامج المعلومات والتقنيات الإلكترونية لتنظيم المعلومات الخاصة بالموظفين وإدارة الوظائف الأساسية مثل الاستقطاب والتعيين والتدريب وإدارة الأداء بهدف تحسين الكفاءة والفعالية في إدارة الموارد البشرية وتحسين الرضا الوظيفي (Bondarouk et al, 2020). تعني استخدام التكنولوجيا لتنظيم وتنفيذ الممارسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المنظمات وتشمل استخدام المنصات الإلكترونية وأنظمة الويب بشكل يسهل تطبيق ممارسات الموارد البشرية في التوظيف والتدريب وإدارة الأداء والمنافع وغيرها لتحسين الكفاءة وتوفير الوقت والجهد والتكاليف (Bos-Nahles et al, 2019). أداة استراتيجية لتعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية وتبسيط عملياتها اليومية وتحسين التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة بواسطة التقنيات الرقمية (Raziq & Maulabakhsh, 2019). هي التطبيق لممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل إلكتروني من أجل زيادة الدقة في العمل وسرعة إنجازه وتنظيمه، مما يعمل على تحسين أداء المنظمة (Ngai & Wat, 2019).

أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

تتجلى أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في عدة جوانب وهي كالتالي:

- 1- تكمن أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب (Bondarouk & Ruël, 2019) بتمكين الموظفين وترسيخ الشفافية بينهم إذ توفر منصات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للموظفين الوصول إلى معلوماتهم الخاصة والمهنية، مما يعزز شفافية العمل ويمنح الموظفين السيطرة على بياناتهم وتقديم طلباتهم الشخصية.
- 2- تحليل البيانات الخاصة بالموظفين وتوظيفهم وأدائهم واتخاذ القرارات الاستراتيجية المعتمدة على هذه البيانات.

3- كما أكد Björkman (2019) على أن أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تبرز في

تسهيل ممارسات الاستقطاب والاختيار والتعيين مما يؤدي إلى تحقيقها للكفاءة.

4- تعزيز الالتزام والرضا الوظيفي من خلال تلبية احتياجاتهم الخاصة والمهنية.

5- وحسب ما أوضح Parry & Tyson (2018) أن لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أهمية

في تسهيل إدارة الملفات الشخصية للموظفين مثل بياناتهم الشخصية وتدريباتهم وأدائهم مما

يسهل تحديث هذه الملفات واسترجاعها بكل سهولة.

6- تحسين عملية الاتصال والتفاعل بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والموظفين عبر المنصات

التقنية للمشاورات الفورية وإيصال الإشعارات والتنبيهات بدقة عالية وبأسرع وقت ممكن.

7- تتيح إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للموظفين تقنيات إلكترونية لتمكينهم من الوصول إلى

المنصات التعليمية لتلقي التدريب اللازم لهم مما يعمل على تطوير معارفهم ومهاراتهم.

مشاكل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

هنا بعض المشاكل التي قد تواجه المنظمات التي تطبق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

1- تكمن أبرز المشاكل حسب ما أوضح panigrahi et al. (2021) في أمان المعلومات،

حيث من الممكن أن تتعرض البيانات الخاصة بالعاملين ومعلوماتهم الشخصية للتهديدات

السيبرانية.

2- صعوبة تكيف الموظفين مع نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، خاصة إذا كانوا حديثي

العهد بتكنولوجيا المعلومات أو ممن يفضلون التواصل الشخصي التقليدي.

3- وجود تحديات في عمليات الاتصال والتفاعل بين إدارة الموارد البشرية والعاملين في المنظمة

بشكل إلكتروني، مما يتطلب على المنظمة تدريبهم وتوعيتهم المستمرة لضمان التفاعل السليم

والتواصل الفعال.

4- وبحسب ما أكد Kavanagh et al. (2019) بأن التطبيق والصيانة لنظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية قد يكون باهظ التكلفة، حيث يتطلب الاستثمار في البرمجيات والتقنيات وتدريب العاملين عليهم.

5- تتطلب إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الالتزام بالقوانين واللوائح الخاصة بحماية البيانات الشخصية وخصوصية العاملين، مما يتطلب الامتثال للقوانين الوطنية والدولية ذات الصلة.

أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

لغايات هذه الدراسة سيتم اعتماد الأبعاد التالية نظراً لتوافقها مع مجتمع الدراسة، وهذه الأبعاد هي:

- الإعلان الإلكتروني

يشير إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية والمنصات الإلكترونية لنشر الوظائف الشاغرة والإعلان عنها وجذب المرشحين المحتملين ويتضمن استخدام مواقع التوظيف ووسائل التواصل الاجتماعي والمنصات المهنية والبريد الإلكتروني والاتصالات الرقمية الأخرى لتعزيز فرص العمل وجذب المرشحين المؤهلين (Ramirez, 2020). استخدام الوسائط الإلكترونية والمنصات الرقمية لنشر عروض العمل وإعلانات الوظائف والإعلان عنها بهدف استقطاب المهارات والمواهب المؤهلة للتقدم للوظائف المتاحة في المنظمة، مما يعمل على خفض التكلفة وتقليل الوقت والجهد، وتعزيز العلامة التجارية للشركة وتحسين عملية التوظيف والاختيار (Breaugh, 2021). يشير إلى استخدام التكنولوجيا والوسائل الإلكترونية لتعزيز فرص العمل وجذب المرشحين المحتملين لشغل الوظائف ويعتمد الإعلان عبر الإنترنت على استخدام مواقع الويب والشبكات الاجتماعية والمنصات الرقمية الأخرى لنشر عروض العمل والوصول إلى الجمهور المستهدف (Sharma & Sharma, 2021).

– متابعة الطلبات الإلكترونية

استخدام التكنولوجيا وأنظمة المعلومات لتنظيم وتتبع عملية استلام ومعالجة طلبات الموظفين والوظائف إلكترونياً، ويشمل ذلك استخدام البريد الإلكتروني والنماذج الإلكترونية والمنصات الرقمية الأخرى لتلقي وتتبع الاستفسارات والمعاملات المتعلقة بالموظفين المرشحين (Tannous et al, 2020). عملية جمع وتوثيق وتحليل معلومات الموظفين والمتقدمين إلكترونياً، وإدارة المستندات والاستمارات الإلكترونية ومراقبة وتتبع حالة المعاملات والتحقق من دقة الإجراءات (Nguyen et al, 2021). هي عبارة عن أنظمة تسمح لإدارة الموارد البشرية بتبسيط وتنظيم عملياتها وتحسين كفاءتها وتحسين أوقات الاستجابة للطلبات وتقديم خدمة أفضل للموظفين والمرشحين (Alghamdi et al, 2020).

– التوظيف الإلكتروني

استخدام التقنيات الرقمية والمنصات الإلكترونية لإدارة عمليات التوظيف وتنفيذها في المؤسسات وتكون أكثر كفاءة وأسرع من التوظيف التقليدي، حيث يتيح الوصول إلى قاعدة كبيرة من المرشحين المحتملين من مناطق جغرافية مختلفة مما يوفر الوقت والجهد وتحسين تجربة المرشحين ويوفر بيئة تفاعلية ومرنة للتواصل معهم (Sohail & Daud, 2021). عملية مبتكرة لجذب المرشحين الموهوبين والمؤهلين للعمل في المنظمات، باستخدام التكنولوجيا الرقمية والمنصات الإلكترونية لتبسيط عملية التوظيف واختيار الأشخاص المناسبين مما يساعد على الوصول الواسع إلى المرشحين وتوفير الوقت والجهد في عملية التوظيف بالإضافة إلى مزيد من الشفافية والإنصاف في عملية اختيار المرشح (Al Arifi et al, 2021). عبارة عن استخدام التكنولوجيا والوسائل الإلكترونية في توظيف واختيار الموظفين في المنظمات ونشر فرص العمل وجمع الطلبات وتقييم المرشحين ويوفر العديد

من المزايا، مثل تسهيل وصول الشركات إلى أفضل المرشحين المحتملين للمرشحين وتوظيفهم بشكل مبسط ومرن حيث يمكنهم التقدم للوظائف عبر الإنترنت وتحميل سيرهم الذاتية بسهولة (Mahadeo & Soobaroyen, 2021).

- الاختيار الإلكتروني

استخدام التقنيات الرقمية والمنصات التكنولوجية لاختيار المرشحين المناسبين للعمل في المنظمات من خلال استخدام برامج وتقنيات متخصصة لتحليل معلوماتهم مثل السير الذاتية واستبيانات التقييم ودرجات الاختبارات بحيث يتم تقييم المهارات والكفاءات والخبرة المطلوبة للوظائف بشكل أكثر دقة في عملية اختيار الموظفين (Kumar et al, 2021). طريقة فعالة ومناسبة في عصر التكنولوجيا الرقمية حيث توفير الوقت والجهد والتكاليف المرتبطة بعملية الاختيار التقليدية، ويساعد على زيادة دقة وموضوعية عملية اختيار الموظفين وتحسين التنبؤ بنتائجهم المستقبلية (Sahoo, 2021). استخدام التكنولوجيا والأدوات الرقمية في اختيار المرشحين واختيار الأفضل من بينهم للوظائف الشاغرة في المنظمة بهدف تحسين كفاءة ودقة عملية الاختيار وتقليل التدخل البشري والوقت والجهد المطلوبين (Büyükduman, 2021).

- التدريب الإلكتروني

استخدام التقنيات الرقمية والمنصات الإلكترونية لتوفير فرص التعلم والتدريب لموظفي المنظمات عبر مواد الوسائط المتعددة مثل مقاطع الفيديو التعليمية والمواد التفاعلية والمؤتمرات المباشرة عبر الإنترنت لنقل المعرفة وتطوير مهارات الموظفين. (Gupta & Kapur, 2021). استخدام التقنيات الرقمية والأدوات الإلكترونية في تنفيذ برامج التدريب والتطوير للموظفين بطريقة مرنة وسهلة المنال دائما وفي كل مكان من أجل تحسين مهاراتهم ومعارفهم في بيئة العمل

(Alshammari et al, 2021). يتم تقديمه عبر الإنترنت ويتضمن مجموعة متنوعة من مصادر التعلم مثل الدروس التفاعلية ومقاطع الفيديو والمواد التعليمية وما إلى ذلك من أجل زيادة المرونة وتوفير الوقت وتسهيل عملية تتبع وقياس نتائج التدريب وتقييم تأثيرها على أداء الموظف والمؤسسة ككل (Keramati et al, 2021)

– إدارة الأداء الإلكتروني

استخدام التقنيات الإلكترونية والأنظمة الرقمية لإدارة وتنظيم عمل موظفي المنظمة بهدف تقييم وتحسين أداء الموظف وتحقيق الأهداف التنظيمية وتقديم التغذية الراجعة (Jadhav & Sonar, 2021). هو عبارة عن نظام إلكتروني لتحديد الأهداف، وتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية، وإسناد المسؤوليات، ورصد تحقيق الهدف ويتم أيضاً استخدام الأدوات الإلكترونية لتقييم الأداء بانتظام، وإعطاء الموظفين ملاحظات وتعليمات مباشرة، وتوثيق بيانات الأداء وأرشفتها (Othman & Abdou, 2021). استخدام الأدوات الرقمية لقياس وتحليل وتحسين إدارة أداء الموظفين بفعالية وكفاءة وتحقيق أهداف العمل من خلال مراقبة وتقييم الأداء المنتظم والمستمر. بشكل يتيح التواصل والتفاعل بشكل فعال مع الموظفين عبر البريد الإلكتروني والأنظمة الأساسية الرقمية الأخرى (Lepak & Gowan, 2021).

الأداء التنظيمي

يشير إلى قدرة المنظمة على الوصول إلى أهدافها وتنفيذ استراتيجياتها بأقل وقت وجهد وتكلفة، يتم قياس الأداء عبر مجموعة متنوعة من المؤشرات والمعايير التي تشمل الأداء المالي والتشغيلي، ومستوى الإنتاجية، ورضا الزبائن، والابتكار وغيرها (O'Boyle et al, 2020). أداء المنظمة هو قدرة المنظمة على التميز في تحقيق أهدافها ويشمل مجموعة من العوامل مثل الربحية، والإنتاجية، والجودة، والابتكار، والمرونة، ورضا العملاء، ورضا الموظفين ويتم قياسه باستخدام معايير محددة تعكس هذه العوامل (Baluch & Soomro, 2021). أداء المنظمة هو قدرة المنظمة على تحقيق

النتائج المرغوبة بكفاءة وفاعلية، ويعتبر مؤشراً لنجاح وتميز المنظمة في تلبية حاجات الزبائن والعاملين وتحقيق الميزة التنافسية (Dessler, 2020). هي قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها والتميز في أداء واجباتها وأهدافها وهي مؤشر لكفاءة المنظمة وفعاليتها في استخدام الموارد المتاحة لتحقيق النتائج المرغوبة (الحليمي، 2020). تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة لتحقيق التميز والنمو عن طريق مجالات عدة مثل الجودة، الكلفة، الإنتاجية، تحقيق حاجات الزبائن (Bennett & Gabriel, 2021)

أهمية الأداء التنظيمي

وبحسب (Noe et al (2021) تكمن أهمية الأداء التنظيمي في عدة جوانب مهمة، وفيما يلي بعض النقاط التي تبرز أهميته للمنظمة:

- 1- تحقيق أهداف المنظمة وتوجهاتها الاستراتيجية وتفوقها على المنافسين.
- 2- زيادة كفاءة عمليات المنظمة وتحسين إنتاجيتها.
- 3- رفع جودة مخرجات المنظمة من منتجات خدمات وزيادة الابتكار بتقديمها مما يعمل على رضا العملاء.
- 4- استقطاب الموظفين الموهوبين والحفاظ عليهم إذ انهم يسعون للعمل في المنظمات ذات الأداء المميز.
- 5- تعزيز صورة المنظمة وسمعتها في السوق ومصادقيتها أمام أصحاب المصالح.

مشاكل في الأداء التنظيمي

أشارت دراسة (Robbins et al (2019 إلى أن إحدى المشاكل المهمة التي تؤثر سلباً على أداء المنظمة هي انخفاض إنتاجيتها وكفاءتها في العمل، وتأثير هذه المشكلة على المنظمة يكون من عدة جوانب، بما في ذلك:

- 1- انخفاض الربحية والعائد المالي بسبب نقص إنتاجية وكفاءة المنظمة.

2- تدهور سمعة المنظمة بسبب انخفاض جودة المنتجات والخدمات وتأخير تسليمها مما يؤدي إلى تدهور سمعة المنظمة في السوق، فيؤثر سلباً على العلاقات مع الزبائن والشركاء وأيضاً مع المساهمين.

3- بسبب مواجهة المنظمة مشكلات في الأداء، قد تفقد فرصها في النمو والتوسع في السوق وفي التفوق على منافسيها.

4- يؤثر أداء المنظمة الضعيف على رضا العاملين والزبائن، مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية والرضا العام في المنظمة.

إجراءات قياس الأداء التنظيمي

بحسب ما أكد Armstrong & Taylor (2020) فهناك العديد من الإجراءات الممكنة لقياس أداء المنظمة:

1- تقييم الأداء الفردي: يتم تقييم أداء الموظف باستخدام معايير وأهداف محددة مسبقاً ومن ثم تحليل النتائج وتقديم توصيات لتحسين الأداء في المستقبل.

2- قياس الكفاءة والإنتاجية: يتم قياس أداء الموظف ومقاييس الإنتاجية لتحديد مستوى الأداء وتحسينه، يمكن استخدام مؤشرات مثل معدل الإنتاجية لكل وحدة زمنية أو اجمالي عدد الوحدات المنتجة لقياس الأداء.

3- تقييم رضا العملاء: يمكن قياسه من خلال استطلاعات رضا العملاء وملاحظاتهم واستطلاعات الرأي، فيساعد هذا في تقييم جودة الخدمات المقدمة وتحسين تجربة العميل.

4- تحليل الإخفاقات والمشاكل: يتضمن هذا التحليل تحديد المشكلات التي تواجهها المنظمة وتحديد أسبابها وإجراء تحسينات لمنع تكرارها.

5- تقييم الابتكار والتغيير: يتم تقييم مدى تميز المنظمة في مجال الابتكار وقدرتها على التغيير والتكيف مع احتياجات السوق والصناعة المتغيرة.

أبعاد الأداء التنظيمي

لغايات هذه الدراسة سيتم اعتماد الأبعاد التالية نظرًا لتوافقها مع مجتمع الدراسة، حيث تم قياسها من وجهة نظر المدراء والعاملين لمعرفة تأييدهم من عدمه فيما يتعلق بتحسين الأداء التنظيمي بشقيه (الأداء المالي، الأداء الإداري):

- الأداء المالي

يمكن استخدام الأداء المالي لمقارنة أداء المنظمة بأداء المنظمات الأخرى في نفس الصناعة أو القطاع ولتقييم فعالية استراتيجية وسياسة المنظمة في تحقيق الأهداف المالية المرغوبة (Gitman, Zutter, 2021). يرتبط الأداء المالي أيضًا بقدرة المنظمة على مواجهة تحدياتها المالية والتغيرات في البيئة الاقتصادية، وتحقيق الاستقرار المالي والتمويل الكافي لتلبية احتياجاتها الحالية والمستقبلية (Brigham & Houston, 2020). تقييم لقدرة المنظمة على تحقيق النتائج المالية المرجوة والعائد المطلوب على الاستثمار وهو مؤشر لصحة المنظمة المالية وأدائها (Pandey, 2020)

- الأداء الإداري

قدرة المديرين على اتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة والإشراف على فرق العمل وتحفيزها وتطويرها لتحقيق أفضل النتائج وتحسين الأداء العام للمنظمة (Daft, 2021). القدرة على وضع الخطط الاستراتيجية، وإدارة الموارد والعمليات، والاتصال الفعال، وبناء علاقات إيجابية مع الفرق وشركاء الأعمال والعملاء (Hitt et al, 2020). الفعالية والكفاءة في إدارة العمليات التنظيمية لتحقيق الأهداف المرغوبة ويشمل مجموعة من السلوكيات والممارسات المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والإدارة والرقابة والتقييم (Lussier & Achua, 2019).

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

دراسة (الشلبي وآخرون، 2017) بعنوان:

"أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي: الدور المعدل لتكامل المعرفة دراسة حالة - المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي - الأردن"

هدفت الدراسة إلى تقصي أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي بأبعاده (سرعة الإنجاز، كفاءة الأداء، نوعية الأداء، تبسيط العمل، حجم الأداء) مع تفسير الدور المعدل لتكامل المعرفة، واستخدمت الدراسة البحث الوصفي والاستدلالي بعينة دراسية بلغ عددها 119 من الأفراد العاملين في المواقع الإشرافية والرقابية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وعبرت نتائج الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعاده تؤثر إيجاباً في عناصر الأداء الوظيفي وأن تكامل المعرفة عدّل العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكل من (سرعة الإنجاز، كفاءة الأداء) ولم يعدّل العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكل من (نوعية الأداء، تبسيط العمل، حجم الأداء).

دراسة (Wege et al, 2019) بعنوان:

“Electronic Human Resource Management (E-Hrm) And Organizational Performance In Nigeria”

هدفت الدراسة لتحديد العلاقة بين التوظيف الإلكتروني والاختيار الإلكتروني والتعليم الإلكتروني والتقييم الإلكتروني على الأداء التنظيمي في نيجيريا واستخدمت البحث الوصفي بعينة دراسية بلغ عددها 21 شركة من شركات البورصة النيجيرية وتوصلت نتائج الدراسة وجود الأثر الإيجابي الأكثر أهمية للأداء التنظيمي في التعليم الإلكتروني مع وجود أثر إيجابي لكل من التوظيف الإلكتروني والتقييم الإلكتروني بينما لا توجد علاقة إيجابية بين الاختيار الإلكتروني والأداء التنظيمي.

دراسة (Elsawy & ELbadawi Ali, 2021) بعنوان:

” Assessing the Impact of E-HRM on Organizational Performance: An Empirical Study”

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء استخدمت البحث الوصفي بعينة دراسية مجموعها 241 من موظفي الشركات في الإمارات العربية المتحدة كانت النتائج بأن هناك أثر إيجابي على تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية بممارساتها (التوظيف الإلكتروني، والاختيار، والتعلم الإلكتروني والتدريب، وتقييم الأداء الإلكتروني، والاتصال الإلكتروني، وإدارة التعويضات الإلكتروني، والإنتاجية الإلكترونية) على تحسين الأداء التنظيمي.

دراسة (Thathsara & Sutha, 2021) بعنوان:

“Investigating the Influence of E-HRM Practices on Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Agility (With Special Reference to Financial Institution)”

هدفت الدراسة إلى فحص تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في ظل الدور الوسيط للرشاقة التنظيمية واستخدمت البحث الوصفي بعينة دراسية مجموعها 40 مؤسسة مالية وكانت النتائج بأن هناك تأثير إيجابي لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الأداء التنظيمي وتتوسط الرشاقة التنظيمية العلاقة بين المتغيرين وبالتالي اكتساب ميزة تنافسية في القطاع ومواجهة البيئة المتغيرة بسهولة.

”تأثير الموارد البشرية الإلكترونية على أداء القوى العاملة في المناطق الريفية (منطقة المدينة المنورة)”

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء القوى العاملة في منطقة المدينة المنورة استخدمت البحث الوصفي بعينة دراسية بلغ عددها 170 عاملاً من ثلاث منظمات صناعية وكانت نتائجها علاقة إيجابية مرتفعة بين إدارة الموارد البشرية وأداء العامل مع الأخذ بعين

الاعتبار زيادة اهتمام الإدارة بتدريب القوى العاملة على التكنولوجيا وعلى التقنيات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

دراسة (Boudiaf,2022) بعنوان:

“E-HRM: The effect of information technologies on Human resources management performance”

هدفت الدراسة إلى تقصي أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية واستخدمت الدراسة البحث الوصفي بعينة دراسية بلغ عددها 43 شركة من منطقة الشرق الجزائرية وعبرت نتائج الدراسة عن وجود الأثر الإيجابي بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية مما يعكس تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية بشكل فاعل وبأداء أفضل.

دراسة (Gampine et al,2023) بعنوان:

” The Digitalization of Human Resources Management and Its Impact on Organizational Performance: The Interacting Role of VUCA and SMACs Business Environments”

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر رقمنة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي بالإضافة إلى دراسة الدور الوسيط للبيئة الخارجية التي تتميز بـ VUCA ودراسة الدور الوسيط لبيئة تكنولوجيا المعلومات التي تتميز بأنها SMACs استخدمت البحث الوصفي بعينة دراسية بلغ عددها 266 موظفًا من قطاع الخدمات في غانا وكانت نتائج الدراسة وجود الأثر الإيجابي رقمنة الموارد البشرية والأداء التنظيمي بحيث يتم تحديثها وتطويرها بما يتوافق مع التطور الجديد لـ SMACs في ظل بيئة VUCA .

دراسة (Mathew et al,2023) بعنوان:

” Adoption of Human Resource Information Systems on Public Sectors in Tanzania”

هدفت الدراسة إلى التحقق في تطبيق ممارسات أنظمة معلومات الموارد البشرية للقطاعات العامة في تنزانيا واستخدمت البحث الوصفي والاستنتاجي بعينة دراسية بلغ عددها 63 موظفًا من

ثمانى مقاطعات فى منطقة موانزا وكشفت نتائج الدراسة وجود الأثر الفعال لنظام معلومات الموارد البشرية فى ثمانى مناطق فى منطقة موانزا نظراً لتقليل التكاليف بشكل كبير.

دراسة (زايد، 2023) بعنوان:

"أثر التحول الرقمى على الأداء الوظيفى للموارد البشرية للعاملين بشركة الخدمات التجارية البترولية (بتروتريد)"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمى على الأداء الوظيفى للموارد البشرية للعاملين بشركة الخدمات التجارية البترولية (بتروتريد) واستخدمت الدراسة البحث الوصفى بعينة دراسية بلغ عددها 384 من كافة المستويات الإدارية والموظفين وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود الأثر الإيجابى للعلاقة بين التحول الرقمى والأداء الوظيفى للموارد البشرية فى الأبعاد التالية: البنية التحتية التكنولوجية، المهارات الرقمية. وأظهرت الدراسة عن عدم وجود أثر للعلاقة بين التحول الرقمى والأداء الوظيفى للموارد البشرية فى الأبعاد التالية: السياسات والتشريعات.

دراسة (مقرى والطيب، 2023) بعنوان:

" أثر الإدارة الإلكترونية على فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية فى الجامعة الجزائرية (حالة جامعة باتنة) "

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الفعالية الإدارية وتحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية من خلال ثلاث أبعاد هي: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومكوناتها ومعوقات استخدامها، واستخدمت الدراسة البحث الوصفى بعينة دراسية بلغ عددها 127 من العاملين بكلية جامعة الحاج لخضر باتنة بالإضافة لرئاسة الجامعة وكشفت نتائج الدراسة عن وجود الأثر الإيجابى بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالجامعة وتحقيق الفعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية من خلال تطبيقات وممارسات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

- 1- تتميز هذه الدراسة بأنها جمعت المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، والمتغير التابع الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة.
- 2- هذه الدراسة هي الأولى التي تم تطبيقها على المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان في مجالات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء التنظيمي.

نبذة عن قطاع شركات المدن الصناعية الأردنية

تعتبر شركة المدن الصناعية الأردنية الخلف القانوني لمؤسسة المدن الصناعية الأردنية والتي أنشئت في عام 1980 كأحدى روافد الاقتصاد الوطني وقد حققت خلال مسيرتها التي تجاوزت ربع قرن أداءً تنموياً واستراتيجياً فعالاً إذ عملت بتنسيق وثيق مع القطاع الخاص في ترويج الأردن كبيئة ملائمة ومتميزة للاستثمار، وعملت الشركة وفق المفهوم الشمولي للمدن الصناعية وخدمات البنية التحتية الحديثة وتوفير أراضٍ مطورة ومباني صناعية جاهزة لخدمة المستثمرين.

وقد حازت الشركة على الثقة كمطور للمدن الصناعية في الأردن بفضل خبرات كرسست لتقديم الأفضل وحصلت على شهادة الجودة ISO وعلى ذهبية المركز الأول لجائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية إضافة إلى عدة جوائز وشهادات تقدير محلية ودولية.

تم تحويل مؤسسة المدن الصناعية الأردنية إلى شركة مساهمة خاصة بموجب قانون المناطق التنموية رقم (2) لسنة 2008 السابق، الذي حل محله قانون الاستثمار رقم (30) لسنة 2014

والذي يتضمن فصلاً كاملاً عن النافذة الاستثمارية لكافة النشاطات الاستثمارية في المملكة ومنها المدن الصناعية، والعمل على توحيد الجهود الترويجية لذلك.

تعمل الشركة على إنشاء وتطوير وإدارة المدن الصناعية على نطاق يشمل كافة محافظات المملكة بالمفهوم الشمولي لهذه المدن والذي يمزج ما بين توفير الخدمات الأساسية وخدمات البنية التحتية من مياه وكهرباء وطرق واتصالات وخدمات مساندة تمثل الداعم الرئيس للعمليات الإنتاجية الصناعية وتنويعها لتشمل الخدمات المالية البنكية والجمركية والصحية والأمنية.... وغيرها، الأمر الذي ساعد على نجاح الشركة وتحقيق أهدافها في البناء والنماء والتوسع الأفقي والعمودي في مشاريعها والتي امتدت وعبر مسيرتها التي تجاوزت الثلاثون عاما لتغطي أقاليم المملكة الثلاث شمالها ووسطها وجنوبها.

تعتمد فلسفة إنشاء المدن الصناعية على المساهمة في تهيئة البيئة الاستثمارية وتعزيز مقومات جذب الاستثمارات الصناعية من خلال توفر عناصر البنية التحتية المتكاملة والخدمات اللازمة لاستقطاب الاستثمارات في ظل الانفتاح الاقتصادي الذي تشهده المملكة، وتعظيم فرص الاستفادة من الاتفاقيات الإقليمية والدولية التي وقعها الأردن.

وفي عام 2021 بلغ عدد موظفي شركة المدن الصناعية 265 منهم 59 إنثاءً، وحققت صافي وفر بقيمة (2721272) دينار بعد تغطية كافة تكاليف ومصاريف المدن الصناعية المباشرة وغير المباشرة وحققت الشركة عائد على الإيرادات قدره (12381638) .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة والإجراءات

تمهيد

تضمن هذا الفصل وصفاً للمنهجية المستخدمة في إجراء هذه الدراسة، إذ يتضمن وصفاً لأسلوب الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك خطوات بناء الاستبانة وأداة جمع البيانات ومدى ثباتها وصدقها، كما يتضمن الطرق المتبعة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك من خلال وصف متغيرات الدراسة المتمثلة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء التنظيمي، حيث تعتبر الدراسة من الدراسات الكمية الوصفية، ذلك لأنها درست أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي، إذ وصفت ظاهرة حالية على أرض الواقع حيث تم استخدام التحليل الإحصائي الوصفي، واختبار فرضياتها لتحقيق أهدافها، ومعرفة التغيرات والتباينات في المتغير التابع بسبب التغيرات التي يحدثها المتغير المستقل، إذ وفر معلومات عن مستوى تطبيق المتغيرات الرئيسية، والتعبير عنها إحصائياً باستخدام الجداول والأرقام والاستفادة منها.

مجتمع الدراسة وعينتها

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونوا موضوع مشكلة البحث (الجسار، 2020). ويتكون مجتمع الدراسة

من كافة المدراء والعاملين في قسم إدارة الموارد البشرية في المنظمات الصناعية في لمدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان أو من ينوب عنهم والتي يبلغ عددها 406 منظمة صناعية.

واعتمدت الدراسة في أسلوب توزيع الاستبانة على طريقة العينة الميسرة ، حيث تم توزيع (220) استبانة عليهم عبر تصميم Google Drive عن طريق التواصل مع أحد مدراء المدينة الصناعية، وتم استلام (210) استبانة، وبذلك فإن نسبة الاسترداد (95) % تقريباً، وهذه النسبة ممثلة لمجتمع الدراسة وتم الاعتماد عليها في استكمال اجراءات الدراسة،

وبإجراء تأكيدي على كفاية حجم العينة المشاركة بالدراسة تم إخضاعها إحصائياً لتحليل KMO (Kaiser- Mayers- Olkin) (كيزر-مميز-اولكين) ، وهي أداة تحليلية تستخدم لتوضيح كفاية حجم العينة المشاركة في الدراسة، حيث ينبغي أن تكون قيمة ($0.5 \leq KMO$) ليكون حجم عينة الدراسة كافياً وممثل إحصائياً للمجتمع الأصلي (Field, 2018).

الجدول (1-3)

تحليل كفاية حجم العينة (KMO & Bartlett's Test)

0.557	كيزر-مميز-اولكين لقياس كفاية أخذ العينات	
2653.535	مربع كاي (Approx. Chi-Square)	اختبار بارتليت
780	درجة الحرية (df)	
0.00	مستوى الدلالة (Sig)	

بالنظر إلى نتائج الجدول (1-3) يتضح أن قيمة ($KMO=0.557$) وهي أكبر من القيمة المفترضة لكفاية حجم العينة ، ويدل على أن حجم العينة المشاركة بالدراسة كافية ومناسبة إحصائياً.

مصادر جمع البيانات

تم الوصول إلى البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة بالاعتماد على مصدرين لجمع

البيانات، هما:

أولاً: المصادر الثانوية: قامت الباحثة بجمع البيانات المتعلقة بالدراسة الحالية من خلال الرجوع إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في المراجع العربية والأجنبية التي تضمنت الكتب والرسائل الجامعية والدراسات السابقة والبحوث العلمية والمقالات التي تناولت الموضوع، بالإضافة إلى شبكة الإنترنت والنشرات والوثائق المتعلقة بالموضوع.

ثانياً: المصادر الأولية: اعتمدت الباحثة الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة لجمع البيانات من عينة الدراسة وذلك لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة.

أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الأدبيات السابقة في إعداد استبيان مكون من ثلاث أقسام لجمع البيانات، حيث يتعلق القسم الأول بالمعلومات الديموغرافية والوظيفية لأفراد وحدة المعاينة، وتكون القسم الثاني من مجموعة فقرات لقياس المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، وأما القسم الثالث تكون من مجموعة فقرات لقياس المتغير التابع الأداء التنظيمي بشقيه (الأداء المالي، الأداء الإداري)، كما يلي:

- القسم الأول: يشتمل هذا الجزء على البيانات الديموغرافية للأفراد المبحوثين.
- القسم الثاني: يشتمل على فقرات تقيس إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كما يلي:

1- الإعلان الإلكتروني: الفقرات (1-5).

2- متابعة الطلبات الإلكترونية: الفقرات (6-10).

3- التوظيف الإلكتروني: الفقرات (11-15).

4- الاختيار الإلكتروني: الفقرات (16-20).

5- التدريب الإلكتروني: الفقرات (21-25).

6- إدارة الأداء الإلكتروني: الفقرات (26-30).

▪ القسم الثالث: يشتمل على فقرات تقيس الأداء التنظيمي كما يلي:

1- الأداء المالي: الفقرات (31-35).

2- الأداء الإداري: الفقرات (36-40).

كما تم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Scale Likert)، حيث تعرض فقرات الاستبانة الإجابات على المبحوثين ومقابل كل فقرة خمس إجابات تحدد مستوى موافقته عليها وتعطى فيها أوزاناً رقمية تمثل درجة الإجابة على الفقرة.

الجدول (3-2)

مقياس ليكرت الخماسي

الإجابة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

حيث يتضح من الجدول رقم (3-2) علاقة الفقرة التي يتم الموافقة بشدة عليها تأخذ الدرجة 5 بينما الفقرة التي يتم عدم الموافقة بشدة عليها تعطى الدرجة 1 وتتراوح باقي الإجابات في هذا المدى الذي يتراوح بين 1-5 درجات، ويتم الاعتماد على قيمة المتوسط الحسابي والوزن النسبي بشكل أساسي لتحديد مستوى موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات ومحاوير الاستبانة، وكما تم الاعتماد على المعادلة التالية لتحديد الأهمية النسبية التي اعتمدها الدراسة للتعليق على الوسط الحسابي للمتغيرات، وهي:

الأهمية النسبية = (الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى للبديل) / عدد المستويات

$$1.333 = 3 / (1 - 5) =$$

أولاً: (أقل من 1.33) موافقة منخفضة.

ثانياً: (من 1.34 – أقل من 3.67) موافقة متوسطة.

ثالثاً: (من 3.68 – 5) موافقة مرتفعة.

تم عرض أداة الدراسة على عدد محكمين أكاديميين في الجامعات الأردنية، وبعد قراءتهم لفقرات الاستبانة ومحتوياتها، تم الإشارة إلى بعض التعديلات والملاحظات على أثرها قامت الباحثة بإجراء جميع التعديلات والملاحظات "مرفق بالملاحق.

الصدق البنائي

"لتحقيق الأهداف المرجوة من أداة الدراسة ولكي تتمكن من قياس مضمونها تم استخراج قيمة معامل الارتباط (بيرسون) والذي يظهر قدرة كل فقرة من فقرات الدراسة ومدى ارتباطها بالبعد التي تنتمي إليه" حيث أشار (Linn&Gronlund,2018) إلى "أن الفقرة التي تحمل إشارة سالبة (-) والتي تعني أن الاتجاه عكسي أي أن اتجاه الفقرة مخالف للبعد الذي تنتمي إليه، أو يقل معدل ارتباطها عن (25%) يفضل حذفها"، ونتيجة الصدق البنائي موضحة في الجدول (3-3).

الجدول (3-3)

درجة ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه

أبعاد المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية					
الإعلان الإلكتروني		متابعة الطلبات الإلكترونية		التوظيف الإلكتروني	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
1	.747**	6	.797**	11	.729**
2	.869**	7	.822**	12	.828**
3	.864**	8	.842**	13	.877**
4	.853**	9	.870**	14	.846**
5	.857**	10	.623**	15	.772**

الاختبار الإلكتروني		التدريب الإلكتروني		إدارة الأداء الإلكتروني	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
16	.772**	21	.662**	26	.319**
17	.761**	22	.669**	27	.775**
18	.895**	23	.635**	28	.795**
19	.751**	24	.751**	29	.780**
20	.709**	25	.727**	30	.750**
أبعاد المتغير التابع: الأداء التنظيمي					
الأداء المالي		الأداء الإداري			
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط		
31	.682**	36	.772**		
32	.865**	37	.761**		
33	.885**	38	.895**		
34	.873**	39	.751**		
35	.805**	40	.709**		

نلاحظ من الجدول (3-3) أن معدل أقل ارتباط لفقرات أداة الدراسة بلغ (0.319) وهو أكبر من (25%) ونلاحظ أن جميع فقرات المقياس تحمل اتجاه طردي (+) وبالتالي لم يتم حذف أي فقرة من فقرات أداة الدراسة وعليه تعتبر فقرات أداة الدراسة صادقة بنائياً.

ثبات أداة الدراسة

إن توفر مقاييس ثابتة ودقيقة يعتبر من الأمور الضرورية في مجال البحوث الميدانية التي تعتمد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، لأن المقاييس غير الثابتة تشوه الصورة الحقيقية للوضع الراهن الذي يخضع للاهتمام، يرتبط الثبات بمدى الثقة في البيانات التي يتم جمعها من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة البحث، بمعنى أن الثبات يهدف إلى ضمان أن النتائج المستندة إلى تحليل بيانات الدراسة لا تتأثر بالعوامل الناجمة عن الصدفة بحيث يُمكن وصف الثبات بأنه يضمن الحصول

على نتائج مقارنة عند إعادة تطبيق الأداة على نفس مجموعة الأفراد ويُقدم برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) عدة طرق لحساب ثبات أداة الدراسة.

تم التحقق من مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات التي شملتها الاستبانة من خلال حساب قيمة معامل (Cronbach's Alpha) وتكون النتيجة مقبولة إحصائياً إذا كانت أكبر من (0.70) (Sekaran&Bougie,2020).

الجدول (3-4)

نتائج اختبار معامل الثبات Cronbach Alpha

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	الإعلان الإلكتروني	متابعة الطلبات الإلكترونية	التوظيف الإلكتروني
Cronbach Alpha	0.891	0.842	0.867
عدد الفقرات	5	5	5
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	الاختبار الإلكتروني	التدريب الإلكتروني	إدارة الأداء الإلكتروني
Cronbach Alpha	0.840	0.714	0.757
عدد الفقرات	5	5	5
الأداء التنظيمي	الأداء المالي	الأداء الإداري	
Cronbach Alpha	0.880	0.816	
عدد الفقرات	5	5	
المؤشر الكلي (0.831)			

بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول (3-4)، نجد أن قيمة الاختبار تراوحت ما بين (0.714-0.891) وبلغ المؤشر العام لجميع الفقرات (0.831) وجميعها أكبر من (0.70) لذا يمكن وصف أداة الدراسة بالثبات .

الوضع المثالي في الانحدار الخطي المتعدد أن تكون هنالك علاقة بين الأبعاد المستقلة والمتغير التابع، وبنفس الوقت لا يجب أن تكون العلاقة قوية بين الأبعاد المستقلة مع بعضها البعض، حيث أن هذا الوضع يجعل نموذج الدراسة هشاً والنتائج التي يمكن أن تتوصل إليها الدراسة هزيلة وغير موثوق بها (دودين، 2018). وعليه تم إجراء الاختبارات التالية:

اختبار الارتباط الخطي المتعدد (Multicollinearity)

تم استخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح به (Tolerance) للتحقق من مستوى التداخل الخطي بين أبعاد المتغير المستقل، فقد وضع (Hair et.al, 2018) "عند اختبار الارتباط المتعدد يجب استخراج معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح به (Tolerance) وإذا تبين أن قيمة معامل تضخم التباين أقل من (5)، وقيمة معامل التباين المسموح به للأبعاد المستقلة كانت أقل من (1) وأكبر من (0.02)، يعد ذلك مؤشراً إلى عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة وهذا يدل على أنها مناسبة لإجراء التحليل الإحصائي" ونتيجة هذا الاختبار موضحة في الجدول (3-5).

الجدول (3-5)

نتائج اختبار التداخل الخطي بين ابعاد المتغير المستقل

Tolerance (التباين المسموح به)	(معامل تضخم التباين) VIF	أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
.685	1.459	الإعلان الإلكتروني
.388	2.579	متابعة الطلبات الإلكترونية
.443	2.257	التوظيف الإلكتروني
.364	2.747	الاختيار الإلكتروني
.230	4.344	التدريب الإلكتروني
.668	1.498	إدارة الأداء الإلكتروني

يوضح الجدول (3-5) أن جميع قيم معامل تضخم التباين (VIF) قد كانت أكبر من العدد (1) وأقل من العدد (5)، كما اقتصر قيم التباين المسموح بها (Tolerance) بين 0.02 و 1 وهذا يشير إلى عدم وجود مشكلة في الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.

اختبار معامل الارتباط بين الأبعاد المستقلة (Correlation)

وبإجراء تأكيد "على عدم وجود ارتباط عالي والذي تظهر نتيجته بعد احتساب قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الأبعاد المستقلة، حيث تعتبر قيمة معامل الارتباط التي تزيد عن (70%) مرتفعة ولا تتناسب مع تحليل نموذج الانحدار الخطي المتعدد" (Gujarati et al, 2019).

الجدول (3-6)

مصفوفة معامل ارتباط بيرسون بين الأبعاد المستقلة

المتغيرات	الإعلان الإلكتروني	متابعة الطلبات الإلكترونية	التوظيف الإلكتروني	الاختيار الإلكتروني	التدريب الإلكتروني	إدارة الأداء الإلكتروني
الإعلان الإلكتروني	1					
متابعة الطلبات الإلكترونية	.351**	1				
التوظيف الإلكتروني	.461**	.651**	1			
الاختيار الإلكتروني	.470**	.605**	.624**	1		
التدريب الإلكتروني	.416**	.759**	.679**	.772**	1	
إدارة الأداء الإلكتروني	.380**	.423**	.313**	.374**	.527**	1

يبين الجدول (3- 6) أن أعلى ارتباط بين المتغيرات المستقلة هو (0.759) بين المتغيران (التدريب الإلكتروني) و (متابعة الطلبات الإلكترونية)، بينما كانت قيم معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة الأخرى أقل من ذلك، وهذا يدل على عدم وجود ظاهرة الارتباط الخطي المتعدد العالي بين المتغيرات المستقلة، حيث إنها قيم كانت أقل من (70 %)، وعليه فإن العينة تخلو من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد العالي.

اختبار التوزيع الطبيعي

تم إجراء "اختبار التوزيع الاعتنالي أو الطبيعي لإجابات عينة الدراسة الميسرة وذلك للتأكد إذا ما كانت البيانات تقع تحت التوزيع الطبيعي أم لا، حيث تم احتساب قيمة اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test)، ومن شروط هذا الاختبار أن تكون قيمة (Sig) للبيانات أكبر من (0.05)" (Field, 2018)، والجدول رقم (3 - 7) يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (3- 7)

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

أبعاد المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية			
البعد	الإعلان الإلكتروني	متابعة الطلبات الإلكترونية	التوظيف الإلكتروني
K-S	153.	146.	158.
Sig	141.	203.	114.
البعد	الاختبار الإلكتروني	التدريب الإلكتروني	إدارة الأداء الإلكتروني
K-S	.198	.215	.231
Sig	.240	.095	.159
أبعاد المتغير التابع: الأداء التنظيمي			
البعد	الأداء المالي	الأداء الإداري	
K-S	.185	.223	
Sig	.107	.167	

استناداً إلى نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (3-7)، التي تظهر أن توزيع البيانات كان طبيعياً، يتضح ذلك من قيمة (Sig) التي كانت أكبر من (0.05) لجميع أبعاد الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences-SPSS) في معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة، كما هو موضح في الشكل رقم (3-2):



الشكل (3-2): الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل الرابع

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

تمهيد

تم في هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة عبر تحليل البيانات المستمدة من إجابات عينة الدراسة، وفقاً لأسئلة الدراسة التي هدفت إلى التعرف على أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي بشقيه (الأداء المالي، الأداء الإداري) في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان، وفيما يلي عرضاً لهذه النتائج:

وصف خصائص عينة الدراسة

ل للوصول إلى وصف دقيق لخصائص عينة الدراسة تم استخدام التكرارات والنسب المئوية، حيث كانت الخصائص متمثلة في البيانات الشخصية والوظيفية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، سنوات الخبرة)، ويظهر الجدول رقم (4-1) نتائج تحليل هذه المتغيرات.

الجدول (4-1)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لبياناتهم الشخصية

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	120	57.1%
	أنثى	90	42.9%
	المجموع	210	100%
العمر	أقل من 25 سنة	18	8.6%
	25- أقل من 35	108	51.4%
	35- أقل من 45	70	33.3%
	45 سنة فأكثر	14	6.7%
	المجموع	210	100%

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
المؤهل العلمي	دبلوم فما دون	16	7.6%
	بكالوريوس	158	75.2%
	دراسات عليا	36	17.1%
	المجموع	210	100%
طبيعة العمل	مدير/ة موارد بشرية	35	16.6%
	موظف/ة موارد بشرية	90	42.8%
	وظائف أخرى	85	40.5%
	المجموع	210	100%
سنوات الخبرة	4 سنوات فأقل	20	9.5%
	من 5- أقل من 10 سنوات	83	39.5%
	من 10 - أقل من 15 سنة	74	35.2%
	15 سنة فأكثر	33	15.7%
	المجموع	210	100%

تشير بيانات الجدول رقم (4-1) أن ما نسبته (57.1 %) من عينة الدراسة كانت من الذكور، في حين أن نسبة الإناث بلغت (42.9 %).

أما بالنسبة لمتغير العمر يتبين لنا أن غالبية افراد عينة الدراسة ممن أعمارهم ضمن الفئة (من 25 سنة - أقل من 35 سنة)، وبنسبة (51.4 %) وهي النسبة الأعلى بين الفئات العمرية الأخرى، يليهم ممن أعمارهم ضمن الفئة (من 35 سنة - أقل من 45 سنة)، حيث بلغت نسبته (33.3 %)، يليهم ممن اعمارهم ضمن الفئة (أقل من 25 سنة)، وبنسبة (8.6 %)، وأخيراً الذين أعمارهم ضمن الفئة (أكثر من 45 سنة)، حيث بلغت ما نسبته (6.7 %) وهي أدنى نسبة في عينة الدراسة.

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فقد شكلت نسبة الذين يحملون درجة بكالوريوس النسبة الأعلى بين المستويات التعليمية الأخرى حيث بلغت (75.2 %)، يليهم ممن يحملون درجة دراسات

عليها حيث بلغت نسبته (17.1 %)، وأخيراً الذين يحملون شهادة دبلوم فما دون، ونسبة (7.6 %) وهي أدنى نسبة في عينة الدراسة.

وفيما يتعلق بطبيعة العمل فقد كانت النسبة الأعلى لمتغير موظفي الموارد البشرية حيث بلغت نسبتهم (42.8 %)، يليهم أصحاب الوظائف الأخرى حيث بلغت نسبتهم (40.5 %)، وأخيراً مدراء الموارد البشرية حيث بلغت نسبتهم (16.6 %) وهي أدنى نسبة في عينة الدراسة.

وفيما يتعلق بسنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة فقد بينت نتائج التحليل أن النسبة الأعلى في العينة كان لديهم سنوات خبرة (من 5 - أقل من 10 سنوات) ونسبة بلغت (39.5 %)، ثم الذين لديهم سنوات خبرة (من 10 - أقل من 15 سنة) مشكلين ما بنسبته (35.2 %)، يليهم الذين لديهم سنوات خبرة (15 سنة فأكثر) ونسبة (15.7 %)، وأخيراً حصل أفراد العينة الذين كانوا ضمن فئة الخبرة (4 سنوات فأقل) ما نسبته (9.5 %)، وهي أدنى نسبة.

وصف متغيرات الدراسة

للتعرف على تقديرات أفراد العينة من موظفين المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية على متغيرات الدراسة وأبعادها، تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم.

وصف المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

يمكن الإجابة عن أسئلة الدراسة لوصف المتغير المستقل بأبعاده على النحو الآتي، كما موضح

في الجدول الآتي:

الجدول (2-4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

الرقم	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
1	البعد الأول: الإعلان الإلكتروني	3.70	.610	مرتفعة	5
2	البعد الثاني: متابعة الطلبات الإلكترونية	3.65	.729	متوسطة	6
3	البعد الثالث: التوظيف الإلكتروني	3.84	.625	مرتفعة	4
4	البعد الرابع: الاختيار الإلكتروني	3.90	.576	مرتفعة	2
5	البعد الخامس: التدريب الإلكتروني	3.88	.609	مرتفعة	3
6	البعد السادس: إدارة الأداء الإلكتروني	3.92	.578	مرتفعة	1
	الوسط الحسابي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل	3.82	.486	مرتفعة	

تشير بيانات الجدول (2-4) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول الأهمية النسبية لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تراوحت ما بين (3.65 - 3.92)، وجاء بعد إدارة الأداء الإلكتروني في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.92)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد الاختيار الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وبأهمية نسبية مرتفعة، ويليه بعد التدريب الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.88)، وبأهمية نسبية مرتفعة، ويليه بعد التوظيف الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.84)، وبأهمية نسبية مرتفعة. ويليه بعد الإعلان الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.70)، وبأهمية نسبية مرتفعة. ويليه بعد متابعة الطلبات الإلكترونية، وبمتوسط حسابي بلغ (3.78)، وبأهمية نسبية متوسطة.

كما تشير بيانات الجدول السابق أن الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل بلغ (3.82) وبأهمية نسبية مرتفعة، والذي يدل على إدراك المدراء والعاملين في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين العمليات والأداء التنظيمي بشكل عام. وبعد أن تم

احتساب أوساط إجابات أفراد العينة على أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل، تم احتساب أوساط إجاباتهم لفقرات كل بعد، وجاءت النتائج كالاتي:

1- البعد الاول: الإعلان الإلكتروني

للكشف عن تقديرات أفراد العينة للأهمية النسبية لبعد الإعلان الإلكتروني، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (3-4).

الجدول (3-4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد الإعلان الإلكتروني

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
1	تعلن المنظمة عن الوظائف المتاحة بشكل إلكتروني	3.70	.704	مرتفعة	2
2	تحدد مهام الوظائف المعلنة إلكترونياً	3.77	.731	مرتفعة	1
3	تحدد المهارات المطلوبة للوظيفة إلكترونياً.	3.73	.683	مرتفعة	3
4	توضح كيفية التقديم للوظيفة إلكترونياً	3.63	.659	متوسطة	5
5	تذكر منافع الوظيفة المعلن عنها إلكترونياً.	3.65	.719	متوسطة	4
	الوسط الحسابي للإعلان الإلكتروني ككل	3.70		مرتفعة	

تشير نتائج الجدول (3-4) إلى أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لفقرات الإعلان الإلكتروني تراوحت ما بين (3.63 - 3.77)، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على: (تحدد مهام الوظائف المعلنة إلكترونياً) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.77) وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على: (توضح كيفية التقديم للوظيفة إلكترونياً) في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.63) وبأهمية نسبية متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي على مستوى الإعلان الإلكتروني ككل (3.70) وبأهمية نسبية مرتفعة، والذي يدل على ان المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان تقوم بالإعلان الإلكتروني الذي يتضمن تحديد مهام الوظائف المعلنة.

2- البعد الثاني: متابعة الطلبات الإلكترونية

للكشف عن تقديرات أفراد العينة للأهمية النسبية لبعـد متابعة الطلبات الإلكترونية، تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (4-4).

الجدول رقم (4-4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعـد متابعة الطلبات الإلكترونية

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
6	تتيح التكنولوجيا الحالية تتبع الطلبات الإلكترونية	3.70	.759	مرتفعة	1
7	توفر خدمات دعم عبر وسائل اتصال الكترونية في حال وجود أي مشاكل أثناء التقديم	3.64	1.012	متوسطة	3
8	توفر ردود فعل إلكترونية سريعة على استفسارات المترشحين	3.61	1.021	متوسطة	5
9	توفر وسائل الأمان أثناء تقديم الطلبات الإلكترونية	3.63	1.025	متوسطة	4
10	تجري عمليات تحسين مستمر في تقديم الطلبات الإلكترونية	3.67	.665	متوسطة	2
	الوسط الحسابي لمتابعة الطلبات الإلكترونية ككل	3.65		متوسطة	

تشير نتائج الجدول (4-4) إلى أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لفقرات متابعة الطلبات الإلكترونية تراوحت ما بين (3.61 - 3.70)، وجاءت الفقرة رقم (6) والتي تنص على: (تتيح التكنولوجيا الحالية تتبع الطلبات الإلكترونية) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.70) وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على: (توفير ردود فعل إلكترونية سريعة على استفسارات المترشحين) في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.61) وبأهمية نسبية متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي على مستوى متابعة الطلبات الإلكترونية ككل (3.65) وبأهمية

نسبية متوسطة، والذي يدل على أن المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان تقوم بمتابعة الطلبات إلكترونياً.

3- البعد الثالث: التوظيف الإلكتروني

للكشف عن تقديرات أفراد العينة للأهمية النسبية لبعد التوظيف الإلكتروني، تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (4-5).

الجدول (4-5)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد التوظيف الإلكتروني

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
11	يتوفر في النظام الإلكتروني عملية خاصة لتحليل الوظائف لاختيار المرشح المناسب	3.96	.658	مرتفعة	1
12	يقدم النظام الإلكتروني تقارير مفصلة عن المرشحين للوظائف الشاغرة	3.80	.664	مرتفعة	5
13	تتخذ مقابلات الكترونية تستند فيها الى قواعد واضحة. تعتمد على كفاءة المرشح للوظيفة	3.82	.729	مرتفعة	4
14	تحدّث معايير الاستقطاب بشكل مستمر	3.90	.678	مرتفعة	3
15	تتسم عملية التوظيف الإلكتروني بالشفافية مقارنة بالطرق التقليدية	3.91	.696	مرتفعة	2
	الوسط الحسابي للتوظيف الإلكتروني ككل	3.88		مرتفعة	

تشير نتائج الجدول (4-5) إلى أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لفقرات التوظيف

الإلكتروني تراوحت ما بين (3.62 - 3.96)، وجاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على: (يتوفر

في النظام الإلكتروني عملية خاصة لتحليل الوظائف لاختيار المرشح المناسب) في المرتبة الأولى،

ومتوسط حسابي بلغ (3.96) وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (12) والتي تنص على:

(يقدم النظام الإلكتروني تقارير مفصلة عن المرشحين للوظائف الشاغرة) في المرتبة الأخيرة، بمتوسط

حسابي بلغ (3.62) وبأهمية نسبية متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي على مستوى التوظيف الإلكتروني ككل (3.88) وبأهمية نسبية مرتفعة، والذي يدل على ان المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان يتوفر في نظامها الإلكتروني عملية خاصة لتحليل الوظائف لاختيار المرشح المناسب.

4- البعد الرابع: الاختيار الإلكتروني

للكشف عن تقديرات أفراد العينة للأهمية النسبية لبعد الاختيار الإلكتروني، تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (4-6)

الجدول (4-6)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد الاختيار الإلكتروني

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتبة
16	تتبع المنظمة معايير واضحة في عملية الاختيار الإلكتروني.	3.89	.734	مرتفعة	3
17	توفر أدوات قابلة للقياس في عملية الاختيار الإلكتروني.	4.03	.705	مرتفعة	1
18	تتسم عملية الاختيار الإلكتروني بالعدالة.	3.93	.719	مرتفعة	2
19	يوفر الاختيار الإلكتروني المزيد من الفرص للمرشحين.	3.80	.724	مرتفعة	5
20	تتسم عملية التواصل مع المرشحين للوظائف إلكترونياً بالسهولة.	3.84	.677	مرتفعة	4
	الوسط الحسابي للاختيار الإلكتروني ككل	3.90		مرتفعة	

تشير نتائج الجدول (4-6) إلى أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لفقرات الاختيار الإلكتروني تراوحت ما بين (3.80 - 4.03)، وجاءت الفقرة رقم (17) والتي تنص على: (توفر أدوات قابلة للقياس في عملية الاختيار الإلكتروني) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (4.03)

وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (19) والتي تنص على: (يوفر الاختيار الإلكتروني المزيد من الفرص للمرشحين) في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.80) وبأهمية نسبية مرتفعة. وبلغ المتوسط الحسابي على مستوى الاختيار الإلكتروني ككل (3.90) وبأهمية نسبية مرتفعة، والذي يدل على ان المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان تعتمد على أدوات قابلة للقياس في عملية الاختيار الإلكتروني.

5- البعد الخامس: التدريب الإلكتروني

للكشف عن تقديرات أفراد العينة للأهمية النسبية لبعد التدريب الإلكتروني، تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (4-7).

الجدول (4-7)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد التدريب الإلكتروني

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
21	يساهم التدريب الإلكتروني في تطوير العاملين	3.89	.708	مرتفعة	3
22	تتوافر خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية الإلكترونية	3.92	.724	مرتفعة	1
23	تتفقد عملية التدريب الإلكتروني من خلال منصات تقنية حديثة	3.85	.790	مرتفعة	5
24	تُعد البرامج التدريبية الإلكترونية بالاستعانة بمختصين	3.88	.853	مرتفعة	4
25	تتابع البرامج التدريبية الإلكترونية من خلال نظام متخصص	3.90	.794	مرتفعة	2
الوسط الحسابي للتدريب الإلكتروني ككل		3.88		مرتفعة	

تشير نتائج الجدول (4-7) إلى أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لفقرات التدريب

الإلكتروني تراوحت ما بين (3.85 - 3.92)، وجاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على: (تتوافر

خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية الإلكترونية) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.92) وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (23) والتي تنص على: (تنفذ عملية التدريب الإلكتروني من خلال منصات تقنية حديثة) في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.85) وبأهمية نسبية مرتفعة. وبلغ المتوسط الحسابي على مستوى التدريب الإلكتروني ككل (3.88) وبأهمية نسبية مرتفعة، والذي يدل على أن المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان تقوم بتوفير خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية الإلكترونية.

6- البعد السادس: إدارة الأداء الإلكتروني

للكشف عن تقديرات أفراد العينة للأهمية النسبية لبعد إدارة الأداء الإلكتروني، تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (4-8).

الجدول (4-8)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد إدارة الأداء الإلكتروني

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
26	تستخدم المنظمة نظام الكتروني لإدارة أداء الموظفين	3.84	.714	مرتفعة	5
27	يساهم نظام إدارة الأداء الإلكتروني في تحسين أداء الموظفين	3.90	.769	مرتفعة	3
28	يوفر نظام إدارة الأداء الإلكتروني وسيلة أكثر فاعلية لمراقبة الأداء بالمقارنة مع الأساليب التقليدية	3.91	.696	مرتفعة	2
29	يعزز نظام إدارة الأداء الإلكتروني التواصل بين المديرين والموظفين	3.89	.700	مرتفعة	4
30	يحدد نظام إدارة الأداء الإلكتروني الأهداف الخاصة بأداء الموظفين	4.05	.665	مرتفعة	1
	الوسط الحسابي لإدارة الأداء الإلكتروني ككل	3.92		مرتفعة	

تشير نتائج الجدول (4-8) إلى أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لفقرات إدارة الأداء الإلكتروني تراوحت ما بين (3.84 - 4.05)، وجاءت الفقرة رقم (30) والتي تنص على: (يحدد نظام إدارة الأداء الإلكتروني الأهداف الخاصة بأداء الموظفين) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (4.05) وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (26) والتي تنص على: (تستخدم المنظمة نظام الكتروني لإدارة أداء الموظفين) في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.84) وبأهمية نسبية مرتفعة. وبلغ المتوسط الحسابي على مستوى إدارة الأداء الإلكتروني ككل (3.92) وبأهمية نسبية مرتفعة، والذي يدل على أن المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان تقوم باستخدام إدارة الأداء الإلكتروني لتحديد الأهداف الخاصة بأداء الموظفين.

وصف المتغير التابع: الأداء التنظيمي

يمكن الاجابة عن أسئلة الدراسة لوصف المتغير التابع بأبعاده على النحو الآتي، وكما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول (4-9)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على أبعاد الأداء التنظيمي

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
1	البعد الأول: الأداء المالي	3.70	.510	مرتفعة	2
2	البعد الثاني: الأداء الإداري	3.74	.570	مرتفعة	1
	الوسط الحسابي للأداء التنظيمي ككل	3.72		مرتفعة	

تشير بيانات الجدول (4-9) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول الأهمية النسبية للأداء التنظيمي تراوحت ما بين (3.70 - 3.74)، وجاء بعد الأداء الإداري في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.74)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد الأداء المالي، وبمتوسط حسابي بلغ (3.70)، وبأهمية نسبية مرتفعة.

كما تشير بيانات الجدول السابق أن الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على أبعاد الأداء التنظيمي ككل بلغ (3.72) وبأهمية نسبية مرتفعة، والذي يدل على إدراك عينة الدراسة لأهمية الأداء التنظيمي لدى المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان. وبعد أن تم احتساب أوساط إجابات أفراد العينة على أبعاد الأداء التنظيمي ككل، تم احتساب أوساط إجاباتهم لفقرات كل بعد، وجاءت النتائج كالاتي:

1- البعد الأول: الأداء المالي

للكشف عن تقديرات أفراد العينة للأهمية النسبية لبعد الأداء المالي، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (4-10).

الجدول (4-10)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد الأداء المالي

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتبة
31	تستثمر المنظمة بشكل جيد في البحث والتطوير	3.96	0.636	مرتفعة	1
32	تستثمر المنظمة في تحسين تكنولوجيا المعلومات	3.68	0.647	متوسطة	2
33	تستثمر المنظمة بشكل فعال في المشاريع المُجدية	3.63	0.681	متوسطة	4
34	تتوفر سياسات واضحة تتعلق بالأداء المالي للمنظمة	3.64	0.628	متوسطة	3
35	توفر دعم الإدارة العليا في تحقيق الأهداف المالية	3.60	0.628	متوسطة	5
	الوسط الحسابي للأداء المالي ككل	3.70		مرتفعة	

تشير نتائج الجدول (4-10) إلى أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لفقرات الأداء المالي تراوحت ما بين (3.60 - 3.96)، وجاءت الفقرة رقم (31) والتي تنص على: (تستثمر المنظمة بشكل جيد في البحث والتطوير) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.96) وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (35) والتي تنص على: (توفر دعم الإدارة العليا في تحقيق الأهداف

المالية) في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.60) وبأهمية نسبية متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي على مستوى الأداء المالي ككل (3.70) وبأهمية نسبية مرتفعة، والذي يدل على إدراك عينة الدراسة لأهمية الأداء المالي وأن المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان تستثمر في البحث والتطوير لتحسين ادائها المالي.

2- البعد الثاني: الأداء الإداري

للكشف عن تقديرات أفراد العينة للأهمية النسبية لبعد الأداء الإداري، تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول (4-11).

الجدول رقم (4-11)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على بعد الأداء الإداري

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة
36	يدعم الهيكل التنظيمي بشكل فاعل الأداء الإداري	3.61	.718	متوسطة	5
37	تؤثر رسالة المنظمة إيجاباً على الأداء الإداري	3.64	.747	متوسطة	4
38	تدعم الإدارة العاملين في تحقيق أهدافهم المهنية	3.76	.732	مرتفعة	3
39	تتبادل الإدارة الأفكار لحل العديد من المشاكل التنظيمية	3.77	.716	مرتفعة	2
40	تشجع الإدارة على الابتكارات الجديدة داخل المنظمة	3.89	.643	مرتفعة	1
	الوسط الحسابي للأداء الإداري ككل	3.74		مرتفعة	

تشير نتائج الجدول (4-11) إلى أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لفقرات الأداء الإداري تراوحت ما بين (3.61 - 3.89)، وجاءت الفقرة رقم (40) والتي تنص على (تشجع الإدارة على الابتكارات الجديدة داخل المنظمة) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.89) وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (36) والتي تنص على (يدعم الهيكل التنظيمي بشكل فاعل الأداء الإداري) في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.61) وبأهمية نسبية متوسطة.

يشير الجدول (4-13) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (51.6%) مما يعني وجود علاقة متوسطة القوة بين الإعلان الإلكتروني والأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان. وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.26$) إلى أن الإعلان الإلكتروني في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان قد فسر ما نسبته (26.0%) من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي.

ويلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإعلان الإلكتروني على الأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان، من خلال قيمة (F.Sig) والمساوية (0.00) وهي أقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (75.291) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.8415) وهو ما يمثل معنوية أنموذج الدراسة عند درجة حرية (DF)=(208/1).

ومن جدول المعاملات لهذه الفرضية بلغت قيمة معامل Beta لبعد الإعلان الإلكتروني قد بلغت (Beta =0. 516) وقيمة (T) المحسوبة (8.677) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0. 213) وهي معنوية، وهذا يؤكد معنوية الانحدار.

وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج ترفض الفرضية الفرعية الأولى وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإعلان الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$).

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية

Ho1.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتابعة الطلبات الإلكترونية على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq$)

(0.05). ولتحليل هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والموضحة نتائجه في الجدول (4-4).
(14).

الجدول (4-13)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير المتابعة الطلبات الإلكترونية على الأداء التنظيمي

جدول المعاملات					المتغير التابع	المتغير المستقل
T Sig	T المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B		
.000	14.791	.716	.042	.628	لأداء التنظيمي	المتابعة الطلبات الإلكترونية
.716 ^a					قيمة معامل الارتباط (R)	
.513					قيمة معامل التحديد (R ²)	
.510					قيمة معامل التحديد المعدل (Adj R ²)	
.000 ^b 0					قيمة sig (F)	
218.780					قيمة (F) المحسوبة	
208/1					درجة الحرية DF [(n-1)-(k-1)]	
قيمة (T) الجدولية = (1.972)					قيمة (F) الجدولية = (3.8415)	
* معنوي عند مستوى (0.05)						

يشير الجدول (4-14) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (71.6%) مما يعني وجود علاقة قوية بين المتابعة الطلبات الإلكترونية والأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان. وتشير قيمة معامل التحديد (R²=0.51) إلى أن المتابعة الطلبات الإلكترونية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان قد فسر ما نسبته (51.0%) من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي.

ويلحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتابعة الطلبات الإلكترونية على الأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان، من خلال قيمة (F.Sig) والمساوية (0.00) وهي أقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (218.780) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.8415) وهو ما يمثل معنوية نموذج الدراسة عند درجة حرية (DF)=(208/1).

يشير الجدول (4-15) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (77.8%) مما يعني وجود علاقة قوية بين التوظيف الإلكتروني والأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان. وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.60$) إلى أن التوظيف الإلكتروني في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان قد فسر ما نسبته (60.0%) من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي.

ويلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوظيف الإلكتروني على الأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان، من خلال قيمة ($F.Sig$) والمساوية (0.00) وهي أقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (318.274) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.8415) وهو ما يمثل معنوية أنموذج الدراسة عند درجة حرية ($DF=208/1$).

ومن جدول المعاملات لهذه الفرضية بلغت قيمة معامل $Beta$ لبعد التوظيف الإلكتروني قد بلغت ($Beta = 0.778$) وقيمة (T) المحسوبة (17.840) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى ($Sig=0.000$) وهي معنوية، وهذا يؤكد معنوية الانحدار.

وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج ترفض الفرضية الفرعية الثالثة وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوظيف الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$).

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

Ho1.4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاختيار الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$). ولتحليل هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والموضحة نتائجه في الجدول (4-16).

الجدول (4-15)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير الاختيار الإلكتروني على الأداء التنظيمي

جدول المعاملات					المتغير المستقل	المتغير التابع
T Sig	T المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B		
.000	25.384	.869	.026	.669	الاختيار الإلكتروني	الأداء التنظيمي
.869 ^a					قيمة معامل الارتباط (R)	
.756					قيمة معامل التحديد (R ²)	
.755					قيمة معامل التحديد المعدل (Adj R ²)	
.000 ^b 0					قيمة sig (F)	
644.328					قيمة (F) المحسوبة	
208/1					درجة الحرية DF [(n-1)-(k-1)]	
قيمة (T) الجدولية= (1.972)					قيمة (F) الجدولية= (3.8415)	
* معنوي عند مستوى (0.05)						

يشير الجدول (4-16) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (86.9%) مما يعني وجود علاقة قوية بين الاختيار الإلكتروني والأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان. وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.75$) إلى أن الاختيار الإلكتروني في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان قد فسر ما نسبته (75.0%) من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي. ويلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاختيار الإلكتروني على الأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان، من خلال قيمة (F.Sig) والمساوية (0.00) وهي أقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (644.328) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.8415) وهو ما يمثل معنوية أنموذج الدراسة عند درجة حرية (DF)=(208/1).

ومن جدول المعاملات لهذه الفرضية بلغت قيمة معامل Beta لبعد الاختيار الإلكتروني قد بلغت (Beta =0. 869) وقيمة (T) المحسوبة (25.384) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0. 000) وهي معنوية، وهذا يؤكد معنوية الانحدار.

وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج ترفض الفرضية الفرعية الرابعة وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاختيار الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند $(\alpha \leq 0.05)$.

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

Ho1.5: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$).
ولتحليل هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والموضحة نتائجه في الجدول (4-17).

الجدول (4-16)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير التدريب الإلكتروني على الأداء التنظيمي

جدول المعاملات					المتغير التابع	المتغير المستقل
T Sig	T المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B		
.000	17.477	.771	.036	.623	الأداء التنظيمي	التدريب الإلكتروني
.771 ^a					قيمة معامل الارتباط (R)	
.595					قيمة معامل التحديد (R ²)	
.593					قيمة معامل التحديد المعدل (Adj R ²)	
.000 ^b 0					قيمة sig (F)	
305.458					قيمة (F) المحسوبة	
208/1					درجة الحرية DF [(n-1)-(k-1)]	
قيمة (T) الجدولية = (1.972)					قيمة (F) الجدولية = (3.8415)	
* معنوي عند مستوى (0.05)						

يشير الجدول (4-17) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (77.1%) مما يعني وجود علاقة قوية بين التدريب الإلكتروني والأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان. وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.59$) إلى أن التدريب الإلكتروني في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان قد فسر ما نسبته (59.0%) من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي. ويلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان، من خلال قيمة (F.Sig) والمساوية (0.00) وهي أقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (305.458) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.8415) وهو ما يمثل معنوية أنموذج الدراسة عند درجة حرية (DF)=(208/1).

ومن جدول المعاملات لهذه الفرضية بلغت قيمة معامل Beta لبعد التدريب الإلكتروني قد بلغت (Beta =0. 771) وقيمة (T) المحسوبة (17.477) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0. 000) وهي معنوية، وهذا يؤكد معنوية الانحدار.

وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج ترفض الفرضية الفرعية الخامسة وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$).

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية السادسة

Ho1.6: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$). ولتحليل هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والموضحة نتائجه في الجدول (4-18).

الجدول (4-17)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير إدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي

جدول المعاملات					المتغير التابع	المتغير المستقل
T	T	Beta	الخطأ	B		
Sig	المحسوبة		المعياري			
.000	7.168	.445	.050	.359	الأداء التنظيمي	إدارة الأداء الإلكتروني
.445 ^a					قيمة معامل الارتباط (R)	
.198					قيمة معامل التحديد (R ²)	
.194					قيمة معامل التحديد المعدل (Adj R ²)	
.000 ^b					قيمة sig (F)	
51.374					قيمة (F) المحسوبة	
208/1					درجة الحرية DF [(n-1)-(k-1)]	
قيمة (T) الجدولية = (1.972)					قيمة (F) الجدولية = (3.8415)	
* معنوي عند مستوى (0.05)						

يشير الجدول (4-18) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (44.5%) مما يعني وجود علاقة متوسطة القوة بين إدارة الأداء الإلكتروني والأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان. وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.19$) إلى أن إدارة الأداء الإلكتروني في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان قد فسّر ما نسبته (19.0%) من التباين الحاصل في الأداء التنظيمي.

ويلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان، من خلال قيمة (F.Sig) والمساوية (0.00) وهي أقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (51.374) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.8415) وهو ما يمثل معنوية أنموذج الدراسة عند درجة حرية (DF)=(208/1).

ومن جدول المعاملات لهذه الفرضية بلغت قيمة معامل Beta لبعد إدارة الأداء الإلكتروني قد بلغت (Beta = 0.445) وقيمة (T) المحسوبة (7.168) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0.000) وهي معنوية، وهذا يؤكد معنوية الانحدار.

وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج ترفض الفرضية الفرعية السادسة وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$)

وبناءً على ذلك وما توصلت إليه النتائج ترفض الفرضية العدمية الرئيسة وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$).

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والاستنتاجات والتوصيات

تمهيد

تم في هذا الفصل مناقشة النتائج في ضوء ما أسفرت عنه عملية التحليل الإحصائي لإجابات أفراد العينة على فقرات متغيرات الدراسة، وذلك بهدف التعرف على أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، على الأداء التنظيمي بشقيه (الأداء المالي، الأداء الإداري) في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان.

مناقشة النتائج الوصفية

1- النوع الاجتماعي: تبين من نتائج الدراسة أن ما نسبته (57.1 %) من عينة الدراسة كانت من الذكور، في حين أن نسبة الاناث بلغت (42.9 %)، ويمكن تفسير ذلك بأن هنالك تواجد جيد للاناث في الوظائف المرتبطة بإدارة الموارد البشرية في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان، كما يشير ذلك إلى أن المرأة الأردنية قادرة ومنتجة، وتلعب دورًا هامًا في سوق العمل.

2- الفئة العمرية: تبين كذلك من نتائج الدراسة ان غالبية افراد عينة الدراسة ممن أعمارهم ضمن الفئة (25 سنة - أقل من 35 سنة)، وبنسبة (51.4 %) وهي النسبة الأعلى بين الفئات العمرية الأخرى، يليهم ممن اعمارهم ضمن الفئة (35 سنة - أقل من 45 سنة)، حيث بلغت نسبته (33.3%)، يليهم ممن اعمارهم ضمن الفئة (أقل من 25 سنة)، وبنسبة (8.6 %)

، وأخيراً الذين اعمارهم ضمن الفئة (أكثر من 45 سنة)، حيث بلغت ما نسبتهم (6.7%) وهي أدنى نسبة في عينة الدراسة، وهذا يتناسب مع طبيعة أفراد عينة الدراسة من المدراء والعاملين في قسم إدارة الموارد البشرية للمصانع والشركات التابعة لمدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان.

3- **المؤهل العلمي:** تبين من نتائج الدراسة أن الذين يحملون درجة بكالوريوس النسبة الأعلى بين المستويات التعليمية الأخرى حيث بلغت (75.2 %)، يليهم ممن يحملون درجة دراسات عليا حيث بلغت نسبته (17.1 %)، وأخيراً الذين يحملون شهادة دبلوم فما دون، ونسبة (7.6 %) وهي أدنى نسبة في عينة الدراسة، وتفسر هذه النتيجة من ارتفاع المستوى التعليمي لعينة الدراسة، أن معظم الوظائف في قسم الموارد البشرية تتطلب شهادة البكالوريوس في تخصص معين كحد أدنى للتوظيف، كما أن المجتمع الأردني بطبيعته متعلم، أي أن هناك نسبة كبيرة من أفرادهم من خريجي مرحلة البكالوريوس، أضف إلى ذلك أن المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان دائماً ما تبحث عن الخبرات والكفاءات، ويتحقق ذلك في الفئة المتعلمة.

4- **طبيعة العمل:** قد تبين من نتائج الدراسة أن النسبة الأعلى في العينة هم من موظفي الموارد البشرية حيث بلغت نسبتهم (42.8%)، يليهم أصحاب الوظائف الأخرى حيث بلغت نسبتهم (40.5%)، وأخيراً مدراء الموارد البشرية حيث بلغت نسبتهم (16.6%) وهي أدنى نسبة في عينة الدراسة، وهذا يتناسب مع طبيعة عمل المنظمات الصناعية التابعة لمدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان.

5- **سنوات الخبرة:** تبين من نتائج الدراسة أن النسبة الأعلى في العينة كان لديهم سنوات خبرة (5- أقل من 10 سنوات) ونسبة بلغت (39.5%)، ثم الذين لديهم سنوات خبرة (من 10

- أقل من 15 سنة) مشكلين ما بنسبته (35.2 %)، يليهم الذين لديهم سنوات خبرة (15 سنة فأكثر) وبنسبة (15.7 %)، وأخيراً حصل أفراد العينة الذين كانوا ضمن فئة الخبرة (4 سنوات فأقل) ما بنسبته (9.5 %)، وهي أدنى نسبة. ويمكن تفسير ارتفاع نسبة الخبرات بأن المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان تحتاج إلى كفاءات عالية المستوى لتحقيق استقرارها ونجاحها. كما تعكس هذه النتائج أهمية الخبرة في سياق العمل في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان، وتعزز أهمية استقطاب وتوظيف الموظفين ذوي الخبرة وتطويرهم لتعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المؤسسة.

مناقشة نتائج تحليل متغيرات الدراسة والأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة

تعتبر مناقشة نتائج تحليل أبعاد متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة جزءاً هاماً في عملية البحث العلمي، حيث تساعد في تفسيرات مستندة إلى البيانات المحللة يمكن استخدامها في وضع الاستنتاجات والتوصيات النهائية للدراسة.

مناقشة نتائج فقرات المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

أشارت نتائج الدراسة أن الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل بلغ (3.82) وبأهمية نسبية مرتفعة، وجاء بعد إدارة الأداء الإلكتروني في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.92)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد الاختيار الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد التدريب الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.88)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد التوظيف الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.88)، وبأهمية نسبية مرتفعة. يليه بعد الإعلان الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.70)،

وبأهمية نسبية مرتفعة. ويليه بعد متابعة الطلبات الإلكترونية، وبمتوسط حسابي بلغ (3.65)، وبأهمية نسبية متوسطة.

وهذا يشير إلى أن المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان تحدد مهام الوظائف المعلنة إلكترونياً، وتعلن عن وظائفها المتاحة بشكل إلكتروني، وتتيح التكنولوجيا الحالية تتبع الطلبات الإلكترونية كما تجري عمليات تحسين مستمر في تقديم الطلبات الإلكترونية، كما يتوفر في النظام الإلكتروني عملية خاصة لتحليل الوظائف لاختيار المرشح المناسب بشفافية مقارنة بالطرق التقليدية، وتوفر أدوات قابلة للقياس في عملية الاختيار الإلكتروني واتسامها بالعدالة، كما تتوافر خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية الإلكترونية إذ يتم تحديد ومتابعة البرامج التدريبية، وأيضاً يحدد نظام إدارة الأداء الإلكتروني الأهداف الخاصة بأداء الموظفين ويوفر وسيلة أكثر فاعلية لمراقبة الأداء بالمقارنة مع الأساليب التقليدية.

وتُعزى هذه النتيجة إلى اهتمام المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان بامتلاك قيادة إدارية لقسم الموارد البشرية تحرص على الاستثمار في التقنيات الإلكترونية في تحسين العمليات وتعزيز الأداء، من خلال تبني استراتيجيات وتوجيهات واضحة لدمج التقنيات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية وتنفيذها بشكل فعال. بالإضافة إلى ذلك، توفير أنظمة وأدوات متطورة لتلبية احتياجات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وهذا الاهتمام والاستثمار في التقنيات الإلكترونية يساهم في تحقيق نتائج إيجابية وتحسين العمليات والأداء في المنظمات الصناعية.

وتفسر الباحثة نتيجة حصول بُعد إدارة الأداء الإلكتروني على أكبر أهمية نسبية كأحد ابعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الى أن إدارة الأداء الإلكتروني تحسّن من أداء الموظفين وتعزز من كفاءة المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان كما تعد إدارة

الأداء الإلكتروني جزءًا أساسيًا من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، حيث تسمح بتحديد الأهداف الواضحة ورصد أداء الموظفين وتقييمه بشكل دقيق وموثوق، فمن خلال استخدام أدوات إلكترونية ونظم تقييم متطورة، يتم توفير معايير موضوعية لتقييم الأداء وتحديد المهارات والمناطق التي تحتاج إلى تطوير، وهذا يساعد في تعزيز التوجيه والتطوير الفردي وتحفيز الموظفين لتحقيق أداء أفضل. بالإضافة إلى ذلك، تتيح إدارة الأداء الإلكتروني استعراض للأداء وتوفير التغذية الراجعة اللازمة للموظفين لتحسين أدائهم وتعزيز تطورهم المستقبلي.

مناقشة نتائج فقرات المتغير التابع: الأداء التنظيمي

أن الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على أبعاد الأداء التنظيمي ككل بلغ (3.72) وبأهمية نسبية مرتفعة. وجاء بُعد الأداء الإداري في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.74)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بُعد الأداء المالي، وبمتوسط حسابي بلغ (3.70)، وبأهمية نسبية مرتفعة. وهذا يشير إلى إدراك عينة الدراسة لأهمية الأداء التنظيمي لدى المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن إدارة المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان تدرك أهمية الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات كوسيلة لتحسين أدائها المالي والإداري، فعندما تستثمر المنظمات في التكنولوجيا وتعمل على تحسين البنية التحتية التقنية، فإنها تحقق تطوراً في كفاءة العمليات، وتحسن من إنتاجيتها وجودة الخدمات والمنتجات التي تقدمها، مما يعمل على زيادة الإيرادات وتحقيق أرباح أعلى وهذا يؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية.

وتفسر الباحثة نتيجة حصول بُعد الأداء الإداري على أكبر أهمية نسبية كأحد أبعاد الأداء التنظيمي إلى أن الأداء الإداري يهدف إلى تحقيق الأهداف المؤسسية وضمان تنفيذ الاستراتيجيات بشكل فاعل من خلال تحسين التنظيم والتخطيط والتنسيق وإدارة الأداء واتخاذ القرارات الإدارية الفعالة، وتطوير القدرات الإدارية وتعزيز المهارات القيادية وتحديد المسؤوليات وتوفير بيئة عمل ملائمة للإبداع والابتكار. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تستخدم أدوات وتقنيات إدارية متقدمة لتحسين تنظيم العمل وتحقيق التنسيق داخل المنظمة وتحليل البيانات واتخاذ القرارات الأكثر فاعلية.

مناقشة نتائج تحليل فرضيات الدراسة

يعد اختبار فرضيات الدراسة القاعدة الأساسية التي يركز عليها البحث العلمي في الوصول إلى استنتاجات وتوصيات من شأنها أن ترسخ أبعاد الفكر العلمي الرشيد، ويمكن تلخيص نتائج تحليل واختبار فرضيات الدراسة كما في الجدول رقم (1-5).

الجدول (1-5)

ملخص نتائج تحليل واختبار فرضيات الدراسة

النتائج	فرضية الدراسة
رفض الفرضية وقبول الفرضية البديلة	H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية البشرية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$).
رفض الفرضية وقبول الفرضية البديلة	Ho1.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإعلان الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$).
رفض الفرضية وقبول الفرضية البديلة	Ho1.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتابعة الطلبات الإلكترونية على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند ($\alpha \leq 0.05$).

النتائج	فرضية الدراسة
رفض الفرضية وقبول الفرضية البديلة	Ho1.3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوظيف الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند $(\alpha \leq 0.05)$.
رفض الفرضية وقبول الفرضية البديلة	Ho1.4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاختيار الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند $(\alpha \leq 0.05)$.
رفض الفرضية وقبول الفرضية البديلة	Ho1.5: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند $(\alpha \leq 0.05)$.
رفض الفرضية وقبول الفرضية البديلة	Ho1.6: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان عند $(\alpha \leq 0.05)$.

أظهرت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان. كما أظهرت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعمل على تحسين الأداء التنظيمي بأبعاده المالية والإدارية، حيث أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تلعب دوراً هاماً في تحسين أداء الموارد البشرية، حيث يمكن استخدام الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية في تنظيم وتسهيل العمليات المتعلقة بإدارة الموظفين وتوظيفهم وتقييم أدائهم ومكافأتهم. فعندما يتم تحسين إدارة الموارد البشرية، فإن ذلك يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي للمنظمة، حيث يتم تعزيز الإنتاجية وتحسين الكفاءة والجودة. بالإضافة إلى ذلك، تؤدي التحسينات في إدارة الموارد

البشرية إلى تعزيز الأداء الإداري، حيث يتم تحسين التنظيم واتخاذ القرارات الإدارية الفعالة وتعزيز التواصل والتعاون داخل المنظمة.

علاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي استخدام الإعلان الإلكتروني ومتابعة الطلبات الإلكترونية إلى زيادة في كفاءة عمليات التوظيف والاختيار، مما يؤدي بدوره إلى تعزيز جودة وكفاءة القوى العاملة المقدمة. بالإضافة إلى ذلك، قد يسهم التدريب الإلكتروني وإدارة الأداء الإلكترونية في تطوير وتحسين مهارات الموظفين وزيادة أدائهم وإنتاجيتهم. وبالتالي، يمكن أن يترجم هذا التأثير الإيجابي إلى تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام، سواء على صعيد الأداء المالي أو الأداء الإداري.

وقد اتفقت هذه النتيجة فيما يتعلق بأثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مع العديد من الدراسات السابقة مثل (Wege et al (2019) التي اشارة في نتائجها الى وجود الأثر الإيجابي الأكثر أهمية للأداء التنظيمي في التعليم الإلكتروني مع وجود أثر إيجابي لكل من التوظيف الإلكتروني والتقييم الإلكتروني بينما لا توجد علاقة إيجابية بين الاختيار الإلكتروني والأداء التنظيمي. ودراسة (Gampine et al (2023) التي اشارة في نتائجها الى وجود الأثر الإيجابي لرقمنة الموارد البشرية والأداء التنظيمي. ودراسة (Elsawy & ELbadawi (2021) التي اشارة في نتائجها إلى أن هناك أثر إيجابي على تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية بممارساتها (التوظيف الإلكتروني، والاختيار، والتعلم الإلكتروني والتدريب، وتقييم الأداء الإلكتروني، والاتصال الإلكتروني، وإدارة التعويضات الإلكترونية، والإنتاجية الإلكترونية) على تحسين الأداء التنظيمي، واتفقت مع نتيجة دراسة (Thathsara & Sutha (2021) التي اشارت إلى ان هناك تأثير إيجابي لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الأداء التنظيمي.

وقد اتفقت هذه النتيجة جزئياً مع العديد من الدراسات السابقة مثل (Boudiaf 2022) التي اشارة في نتائجها الى وجود الأثر الإيجابي بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية مما يعكس تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية بشكل فعال وبأداء أفضل، واتفقت مع نتيجة بصري (2021) التي اشارت إلى وجود علاقة إيجابية مرتفعة بين إدارة الموارد البشرية وأداء العامل، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية جزئياً أيضاً مع دراسة الشلبي وآخرون (2017) التي أشارت في نتائجها إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها تؤثر إيجاباً في عناصر الأداء الوظيفي.

الاستنتاجات

- 1- تقوم المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان بتحديد مهام الوظائف المعلنة إلكترونياً، وتعلن عن وظائفها المتاحة بشكل إلكتروني.
- 2- تتيح التكنولوجيا الحالية للمنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان بتتبع الطلبات الإلكترونية كما تجري عمليات تحسين مستمر في تقديم الطلبات الإلكترونية.
- 3- يتوفر في النظام الإلكتروني في المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان عملية خاصة لتحليل الوظائف لاختيار المرشح المناسب بشفافية مُطلقة.
- 4- تعتمد المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان على أدوات قابلة للقياس في عملية الاختيار الإلكتروني تتّسم بالعدالة.
- 5- توفر المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمّان خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية الإلكترونية إذ يتم تحديد ومتابعة البرامج التدريبية بشكل مستمر.

6- يقوم نظام إدارة الأداء الإلكتروني بتحديد الأهداف الخاصة بأداء الموظفين وتوفير وسيلة أكثر

فاعلية لمراقبة الأداء بالمقارنة مع الأساليب التقليدية في المنظمات الصناعية في مدينة عبد

الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان.

7- تعمل المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان على

الاستثمار في البحث والتطوير والاستثمار في تحسين تكنولوجيا المعلومات مما يعمل على

تحسين أدائها المالي.

8- تشجع المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان على

الابتكارات الجديدة وتتبادل الأفكار لحل العديد من مشاكلها التنظيمية مما يعمل على تحسين

أدائها الإداري.

التوصيات

بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة، قامت الباحثة بطرح جملة من التوصيات،

تتمثل في الآتي:

1- تعزيز التوعية والتدريب المناسب للموظفين والإداريين حول استخدام وفهم الأدوات والتقنيات

المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

2- التأكيد على أهمية التواصل الإلكتروني بين المدراء والعاملين وتشجيع المشاركة الفاعلة في

أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

3- تطوير النظام الإلكتروني المستخدم في المنظمات الصناعية حسب آخر التحديثات التكنولوجية

لتلقي ومعالجة طلبات التوظيف وتقييم المرشحين بشكل سريع وفعال.

4- أن تعمل المنظمات الصناعية على توفير المزيد من برامج التدريب الإلكتروني للعاملين، حيث يمكنهم من مواكبة كل ما هو جديد في عالم الأعمال.

5- أن تعمل المنظمات الصناعية على تعزيز إدارة الأداء الإلكتروني عن طريق استخدام أدوات التقييم الإلكتروني وتتبع أداء الموظفين عبر النظام الإلكتروني.

6- مراعاة تعزيز الأداء المالي والإداري عند تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال توفير تقارير وإحصاءات مالية وإدارية دقيقة ومحدثة بشكل منتظم لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

7- ضرورة متابعة التطورات التكنولوجية في مجال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية واستخدامها بشكل فاعل لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية وتعزيز الأداء التنظيمي.

التوصيات المستقبلية

في إطار توصيات الدراسة، تقترح الدراسة الحالية إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

1- إجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية وتطبيقها على المدن الصناعية الأخرى الموجودة في الأردن.

2- مراعاة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي، وتناول أبعاد مختلفة غير التي تم التطرق لها في هذه الدراسة.

3- إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول موضوع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء التنظيمي وتطبيقها على القطاع المصرفي أو القطاع التجاري ومقارنة النتائج.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

تطبيقي. ط5، عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع. الحليمي، س. (2020). أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الأردنية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 42(3).

الجسار، احمد جمال. (2020). مهارات كتابة وإعداد التقارير الإحصائية. ط1، عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.

داود، حسام علي. والسواعير، خالد محمد. (2016). الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق. ط2، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة

دودين، حمزة محمد. (2018). التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام SPSS. ط3، عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع

زايد (2023). أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للموارد البشرية للعاملين بشركة الخدمات التجارية البترولية(بتروتيد). الأكاديمية البحرية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري . المجلد الرابع عشر العدد الأول -يناير 2023

زكية مقري، جمعة الطيب (2023). أثر الإدارة الإلكترونية على فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية (حالة جامعة باتنة). جامعة باتنة إدارة العدد 54.

الشلبي، فراس سليمان. المومني، محمد عبد الله. السعودي، موسى أحمد. العجلوني، محمد اقبال. (2017). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي: الدور المعدّل لتكامل المعرفة دراسة حالة - المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية: جامعة القصيم، 10(2)، 275 - 319.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Al Arifi, A. A., Bhatia, A., & Malhotra, N. (2021). E-recruitment: A comprehensive review, analysis and future directions. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100748. doi: 10.1016/j.hrmr.2020.100748.
- Alghamdi, M., Al-Sobhi, F., & Al-Dossary, N. (2020). Investigating the Impact of Electronic Human Resource Management Practices on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(5), 238-251.
- Alshammari, S., Alhowaish, A., & Alhowaish, M. (2021). The Impact of E-learning on Employee Performance and Job Satisfaction: A Literature Review. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(2), 28-37. doi: 10.14569/IJACSA.2021.0120204.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page.
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2020). *Fundamentals of Financial Management*. Cengage Learning
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page Publishers.
- Baluch, A. M., & Soomro, A. W. (2021). Impact of talent management on organizational performance: The mediating role of employee engagement and the moderating role of organizational culture. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 1-25. doi: 10.5296/ijhrs.v11i1.18547
- Bennett, R., & Gabriel, H. (2021). The impact of organizational performance measurement systems on performance improvement: Evidence from manufacturing firms. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 168-188. doi: 10.1108/JOEPP-02-2021-0017

- Björkman, I. (2019). The impact of electronic HRM on HRM effectiveness: A comparison between three countries. *International Journal of Human Resource Management*, 30(2), 340-361.
- Bolívar-Ramos, M. T., García-Morales, V. J., & Martín-Rojas, R. (2020). How e-HRM affects employee outcomes: The mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, 11, 62. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00062
- Bondarouk, T., & Olivas-Lujan, M. R. (2021). Electronic Human Resource Management: Challenges and Opportunities. In *The Routledge Companion to Human Resource Management Systems* (pp. 405-429). Routledge.
- Bondarouk, T., & Ruël, H. (2019). Electronic human resource management: Challenges in the digital era.
- Bondarouk, T., & Ruel, H. (Eds.). (2021). *Handbook of Research on e-HRM in the Digital Age: Emerging Practice and Future Directions*. Edward Elgar Publishing.
- Bondarouk, T., & Ruel, H. J. (2020). Electronic human resource management: challenges in the digital era and implications for the HR function. In *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management* (pp. 249-264). Routledge.
- Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2020). Conceptualizing electronic human resource management: Toward a unified view of e-HRM. *Human Resource Management Review*, 30(2), 1-15. doi: 10.1016/j.hrmr.2019.100686
- Bos-Nehles, A., van Riemsdijk, M., & Looise, J. K. (2019). Strategic HRM in the digital era: A comprehensive review of the literature and future directions. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(11), 1638-1664. doi: 10.1080/09585192.2018.1497005
- Boudiaf. (2022). "E-HRM: The effect of information technologies on Human resources management performance"
- Breaugh, J. A. (2021). Recruitment and Job Advertising. In *The Oxford Handbook of Recruitment* (pp. 151-173). Oxford University Press.

- Breaugh, J. A. (2021). Recruitment and Job Advertising. In *The Oxford Handbook of Recruitment* (pp. 151-173). Oxford University Press.
- Budhwar, P. S., & Debrah, Y. A. (2020). *Human resource management in developing countries*. Routledge.
- Büyükduman, F. (2021). The Impact of E-Recruitment and E-Selection on Organizational Performance: A Study on Human Resources in Turkey. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 9(3), 95-107.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2020). *Human resource management: People, data, and analytics*. Cengage Learning.
- Chen, C., Huang, H., Wu, T., & Hu, Y. (2021). Electronic selection system and applicant reactions: An information processing perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 29(1), 1-14.
- Choi, S. Y., & Bae, Z. T. (2021). The Effects of Electronic Human Resource Management System Quality on Employees' HR-Related Job Satisfaction and Job Performance: Focusing on Moderating Role of User Involvement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5164. doi: 10.3390/ijerph18105164
- Daft, R. L. (2021). *Management*. Cengage Learning
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2021). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress? *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 361-386. doi: 10.1037/apl0000557.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson
- Elsawy & ELbadawi Ali. (2021) "Assessing the Impact of E-HRM on Organizational Performance: An Empirical Study"
- Gampine et al. (2023). "The Digitalization of Human Resources Management and Its Impact on Organizational Performance: The Interacting Role of VUCA and SMACs Business Environments"

- Gautam, T., & van Ryzin, G. G. (2021). The effects of managerial performance on public service outcomes: Evidence from New York City high schools. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(3), 555-571. doi: 10.1093/jopart/muz052
- Ghițescu, C. (2021). Organizational Performance and Human Resource Management: An Integrated Approach. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 10(1), 87-97.
- Gupta, A., & Gupta, N. (2021). Electronic Human Resource Management (e-HRM): A Comprehensive Review. In *Handbook of Research on Digital Transformation for Global Business Operations* (pp. 247-270). IGI Global.
- Gupta, N., & Sharma, V. (2021). Electronic performance management system: A boon or bane for employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 9(6), 9629-9634.
- Gupta, V., & Kapur, P. (2021). Electronic Learning: Efficacy, Acceptability, and Usage Patterns. *Journal of Human Resource Management*, 2(1), 89-100. doi: 10.1108/JHRM-07-2020-0030.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). *Strategic Management: Concepts and Cases: Competitiveness and Globalization*. Cengage Learning
- Jadhav, S., & Sonar, R. M. (2021). A Review of Performance Management Systems: An Electronic Performance Management System Perspective. In *Proceedings of the 2021 4th International Conference on e-Commerce, e-Administration, e-Society, e-Education, and e-Technology* (pp. 48-52). doi: 10.1145/3488826.3488851.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2021). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-Analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management Journal*, 64(2), 438-464. doi: 10.5465/amj.2018.1219
- John Smith (2022) “The impact of electronic human resource management on organizational performance: An empirical study” *International Journal of human resource management*.

- Joo, Y. J., Park, G., & Kim, D. (2021). Electronic training and organizational performance: The mediating role of employee motivation and the moderating role of supervisor support. *International Journal of Training and Development*, 25(1), 13-31.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2021). *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Harvard Business Review Press.
- Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2019). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Keramati, A., Ashrafi, M., & Shafiee, M. (2021). E-Learning and Human Resource Development: A Systematic Review of Literature. *Human Resource Development Quarterly*, 32(1), 33-62. doi: 10.1002/hrdq.21494.
- Kumar, A., Joshi, S., & Sharma, R. (2021). Impact of e-Recruitment on Selection Process and Employees' Performance in IT Industry. *Journal of Electronic Commerce in Organizations*, 19(4), 48-61. doi: 10.4018/JECO.2021100104
- Lee, J. Y., & Jeung, C. W. (2021). The impact of corporate governance and leadership on organizational performance: The mediating role of employee engagement. *Sustainability*, 13(3), 1550. doi: 10.3390/su13031550
- Lepak, D. P., & Gowan, M. A. (2021). E-HRM and performance management. In *E-HRM: Digital Approaches, Directions, and Applications* (pp. 125-149). Routledge.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2019). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. Cengage Learning
- Mahadeo, J. D., & Soobaroyen, T. (2021). Recruitment of Accountants: A Comparative Analysis of E-Recruitment Adoption in the Public and Private Sectors. *International Journal of Human Resource Management*, 32(15), 3251-3284. doi: 10.1080/09585192.2021.1932249.

- Martins, L. L., & Coelho, F. (2020). Digital HRM: Advancing HRM research through digitalization. *Journal of Business Research*, 117, 914-922. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.07.013
- Mathew et al. (2023).” Adoption of Human Resource Information Systems on Public Sectors in Tanzania”
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Mohammed, N. A., & Ali, M. A. (2020). The Impact of Online Recruitment on Attracting Talents: An Empirical Study on Jobseekers' Perception in the Jordanian Banking Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 136-155. doi: 10.5296/ijhrs.v10i4.17549
- Ngai, E. W., & Wat, F. K. (2019). E-HRM adoption and implementation research: Towards a research agenda. *Human Resource Management Review*, 29(1), 74-85. doi: 10.1016/j.hrmr.2018.05.006
- Nguyen, N. P., & Nguyen, L. H. (2021). Electronic Human Resource Management (E-HRM): A systematic review and integration. *International Journal of Information Management*, 57, 102331. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2020.102331
- Nguyen, T. N., Nguyen, T. H., & Nguyen, T. N. (2021). The Impact of E-HRM Practices on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(2), 50. doi: 10.3390/jrfm14020050.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill Education.
- O'Boyle, E. H., Jr., Banks, G. C., & Gonzalez-Mulé, E. (2020). The chrysalis effect: How ugly initial results metamorphosize into beautiful articles. *Journal of Management*, 46(1), 7-30. doi: 10.1177/0149206319881648
- Othman, R. B., & Abdou, B. A. (2021). E-HRM and Its Impact on Employees' Performance: A Study of E-HRM Implementation in Tunisian Organizations. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 11(2), 51-62.

- Pandey, I. M. (2020). Financial management. Vikas Publishing House.
- Panigrahi, R., Sharmila, P., & Babita, R. (2021). A review on the issues and challenges of electronic human resource management (e-HRM). IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, 1091(1), 012115. doi: 10.1088/1757-899X/1091/1/012115
- Parry, E., & Tyson, S. (2018). Enhancing HRM with e-HRM? The effects of e-HRM systems on HRM effectiveness and employee attitudes. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 85-107.
- Parry, E., & Tyson, S. (2018). Enhancing HRM with e-HRM? The effects of e-HRM systems on HRM performance and employee outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(2), 334-361. doi: 10.1080/09585192.2016.1228407
- Purce, J. (2021). Strategic human resource management: Performance, innovation, and learning orientation. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 1-18. doi: 10.1108/JOEPP-06-2019-0044
- Ramirez, R. (2020). E-recruitment: Evolution, trends, and the future of HRM. In *Handbook of Research on Digital Marketing Innovations in Social Entrepreneurship and Solidarity Economics* (pp. 169-186). IGI Global. doi: 10.4018/978-1-7998-3706-2.ch008.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2019). The impact of e-HRM on organizational performance: Evidence from the banking sector of Pakistan. *Review of Public Administration and Management*, 7(2), 27-40.
- Richardson, J., & Thompson, K. (2021). *Organizational performance management: Theory, research, and practice*. Routledge.
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., & Jordan, B. D. (2021). *Fundamentals of Corporate Finance*. McGraw-Hill Education

- Sahoo, B. (2021). Digital Human Resource Management: A Systematic Review of the Literature and Agenda for Future Research. *Journal of Organizational Change Management*, 34(2), 386-408. doi: 10.1108/JOCM-07-2020-0234.
- Shabani, H., & Karimi, S. (2022). The impact of electronic human resource management on organizational performance: The mediating role of knowledge sharing and employee creativity. *Journal of Organizational Change Management*, 35(2), 300-322
- Sharma, P., & Sharma, R. (2021). E-Recruitment Practices: A Literature Review and Insights for Future Research. *Journal of Management and Governance*, 25(4), 1043-1073. doi: 10.1007/s10997-021-09528-1.
- Sohail, M. S., & Daud, S. (2021). E-Recruitment, Technological Competence, and Organizational Performance: A Moderated Mediation Study. *International Journal of Human Resource Management*, 1-25. doi: 10.1080/09585192.2021.1941811.
- Tannous, O., Hassoun, H., & Semaan, J. (2020). An Electronic Human Resources Management System: A Smart Approach to Enhance Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2020, 1-9. doi: 10.5171/2020.135102.
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2020). *International Human Resource Management: Policies and Practices for Multinational Enterprises*. Routledge.
- Thathsara & Sutha. (2021). "Investigating the Influence of E-HRM Practices on Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Agility (With Special Reference to Financial Institution)"
- Top of Form
- Wang, S., Noe, R. A., & Wang, Z. M. (2019). HRM systems and employee creativity: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Management*, 45(2), 732-756.
- Wege et al. (2019). "ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (E-HRM) AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN NIGERIA"
- Zhou, J., & Zhang, X. (2021). Organizational Performance and the Theory of Constraints: The Mediating Role of Organizational Learning. *Journal of Organizational Change Management*, 34(1), 143-157. doi: 10.1108/JOCM-07-2019-0199

الملحقات

الملحق (1)

أداة الدراسة تطوير الاستبيان



السادة الأفاضل،

تحية طيبة وبعد،

تجري الباحثة دراسة بحثية موسومة بعنوان " أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي – دراسة حالة (مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان)" وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الشرق الأوسط، فنجاح هذه الدراسة مرهون بمدى تجاوبكم في قراءة الاستبانة بدقة ومن ثم الإجابة على فقراتها بوضع إشارة (✓) في المربع الذي يتفق مع آرائكم.

شاكرًا لكم تقديركم واهتمامكم ووقتكم الذي بذلتموه في سبيل تحقيق الدراسة لأهدافها والوصول لنتائجها، مؤكداً لكم أن المعلومات الواردة في الاستبانة والمجاب عليها من قبلكم ستستخدم لأغراض البحث العلمي والتحليل الإحصائي فقط وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

وتفضلوا بقبول الاحترام،،،

الباحثة: رناد خالد القيسي

المشرف: د. سمير موسى الجبالي

جامعة الشرق الأوسط | كلية الأعمال

2023-2024

المقياس المستخدم مقياس ليكرت الخماسي

أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	2	3	4	5

السؤال	الإجابة
النوع الاجتماعي	☐ ذكر ☐ أنثى
العمر	☐ أقل من 25 سنة ☐ 25 - أقل من 35 ☐ 35 - أقل من 45 ☐ 45 سنة فأكثر
المؤهل العلمي	☐ دبلوم فما دون ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا
طبيعة العمل	☐ مدير/ة موارد بشرية ☐ موظف/ة الموارد البشرية ☐ وظيفة أخرى
سنوات الخبرة	☐ 4 سنوات فأقل ☐ 5 - أقل من 10 ☐ 10 - أقل من 15 ☐ 15 سنة فأكثر

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا بشدة
الإعلان الإلكتروني:						
1	تعلن المنظمة عن الوظائف المتاحة بشكل إلكتروني.					
2	تحدد مهام الوظائف المعلنة إلكترونياً.					
3	تحدد المهارات المطلوبة للوظيفة إلكترونياً.					
4	توضح كيفية التقديم للوظيفة إلكترونياً.					
5	تذكر منافع الوظيفة المعلن عنها إلكترونياً.					
متابعة الطلبات الإلكترونية						
6	تتيح التكنولوجيا الحالية تتبع الطلبات الإلكترونية.					
7	توفر خدمات دعم عبر وسائل اتصال الكترونية في حال وجود أي مشاكل أثناء التقديم.					
8	توفر ردود فعل إلكترونية سريعة على استفسارات المترشحين.					
9	توفر وسائل الأمان أثناء تقديم الطلبات الإلكترونية.					
10	تجري عمليات تحسين مستمر في تقديم الطلبات الإلكترونية.					
التوظيف الإلكتروني						
11	يتوفر في النظام الإلكتروني عملية خاصة لتحليل الوظائف لاختيار المرشح المناسب.					
12	يقدم النظام الإلكتروني تقارير مفصلة عن المرشحين للوظائف الشاغرة.					
13	تنفذ مقابلات الكترونية تستند فيها الى قواعد واضحة تعتمد على كفاءة المرشح للوظيفة.					
14	تحدّث معايير الاستقطاب بشكل مستمر.					
15	تتسم عملية التوظيف الإلكتروني بالشفافية مقارنة بالطرق التقليدية.					
الاختيار الإلكتروني						
16	تتبع المنظمة معايير واضحة في عملية الاختيار الإلكتروني.					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا بشدة
17	توفر أدوات قابلة للقياس في عملية الاختيار الإلكتروني.					
18	تتسم عملية الاختيار الإلكتروني بالعدالة.					
19	يوفر الاختيار الإلكتروني المزيد من الفرص للمرشحين.					
20	تتسم عملية التواصل مع المرشحين للوظائف الكترونياً بالسهولة.					
التدريب الإلكتروني						
21	يساهم التدريب الإلكتروني في تطوير العاملين.					
22	تتوافر خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية الإلكترونية.					
23	تتفّذ عملية التدريب الإلكتروني من خلال منصات تقنية حديثة.					
24	تُعد البرامج التدريبية الإلكترونية بالاستعانة بمختصين.					
25	تتابع البرامج التدريبية الإلكترونية من خلال نظام متخصص.					
إدارة الأداء الإلكتروني						
26	تستخدم المنظمة نظام الكتروني لإدارة أداء الموظفين.					
27	يساهم نظام إدارة الأداء الإلكتروني في تحسين أداء الموظفين.					
28	يوفر نظام إدارة الأداء الإلكتروني وسيلة أكثر فعالية لمراقبة الأداء بالمقارنة مع الأساليب التقليدية.					
29	يعزز نظام إدارة الأداء الإلكتروني التواصل بين المديرين والموظفين.					
30	يحدد نظام إدارة الأداء الإلكتروني الأهداف الخاصة بأداء الموظفين.					
الأداء المالي						
31	تستثمر المنظمة بشكل جيد في البحث والتطوير.					
32	تستثمر المنظمة في تحسين تكنولوجيا المعلومات.					
33	تستثمر المنظمة بشكل فعال في المشاريع المُجدية.					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا بشدة
34	تتوفر سياسات واضحة تتعلق بالأداء المالي للمنظمة.					
35	توفر دعم الإدارة العليا في تحقيق الأهداف المالية.					
الأداء الإداري						
36	يدعم الهيكل التنظيمي بشكل فاعل الأداء الإداري.					
37	تؤثر رسالة المنظمة إيجاباً على الأداء الإداري.					
38	تدعم الإدارة العاملين في تحقيق أهدافهم المهنية.					
39	تتبادل الإدارة الأفكار لحل العديد من المشاكل التنظيمية.					
40	تشجع الإدارة على الابتكارات الجديدة داخل المنظمة.					

الملحق (2)

قائمة الأساتذة المحكمين للاستبانة

الرقم	الاسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص الدقيق	الجامعة
1	أ.د. احمد علي صالح	أستاذ دكتور	إدارة الاعمال	الشرق الأوسط
2	أ.د. عزام أبو مغلي	أستاذ دكتور	إدارة الاعمال	الشرق الأوسط
3	أ.د. عبد العزيز الشرباتي	أستاذ دكتور	إدارة الاعمال	الشرق الأوسط
4	أ.د. علي محمد العضايلة	أستاذ دكتور	الإدارة	الشرق الأوسط
5	أ.د. محمد خير أبو زيد	أستاذ دكتور	الإدارة	البلقاء التطبيقية
6	د. دينا الخضري	أستاذ مساعد	إدارة الأعمال	الشرق الأوسط
7	د. سيما مقاطف	أستاذ مساعد	التسويق	البترا
8	د. محمد المعاينة	أستاذ مشارك	نظم المعلومات الحاسوبية	البلقاء التطبيقية
9	د. مراد سليم عطيان	أستاذ مشارك	إدارة الإنتاج والعمليات	الإسراء