



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الموارد البشرية

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

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

Arabia

إعداد الطالب/

ملاك حامد العوفي

رقم الجامعي /

242001681

إشراف/

د. Fayeze Jrad

العام الدراسي:

2024

الفهرس

المحتويات

1	الفهرس
2	الفصل الأول:
2	الإطار العام للدراسة
3	1.1 مقدمة
4	1.2 مشكلة الدراسة
4	1.3 أهمية الدراسة
5	1.1.3 الأهمية العملية (التطبيقية):
5	2.1.3 الأهمية العلمية (النظرية):
6	1.4 أهداف الدراسة:
6	1.5 فرضيات الدراسة
7	1.6 متغيرات الدراسة
8	1.7 أسئلة الدراسة الفرعية
8	1.8 حدود الدراسة:
9	1.9 منهج الدراسة
9	1.10 أدوات البحث وطرق جمع المعلومات
10	1.12 الإطار النظري للدراسة:
13	المصطلحات والمفاهيم
14	1.13 الدراسات السابقة:
24	المراجع

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

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

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

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

1.2 مشكلة الدراسة

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

وقد تناولت معظم الدراسات السابقة موضوع علاقة إدارة الموارد البشرية الالكترونية بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتوصلت الى انه يوجد علاقة مباشرة قوية بين دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتحقيق تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في العديد من المجالات الاقتصادية والتجارية والخدمية ومن اهم تلك الدراسات دراسة (حمدان 2024) و (زاهر 2022) و (محمد 2022) ودراسة (شاهين 2021) و (مصطفى 2020) و (غسان 2019)

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

ومنه نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

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

1.3 أهمية الدراسة

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

1.1.3 الأهمية العملية (التطبيقية):

تتمثل الأهمية العملية للبحث في الآتي:

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

2.1.3 الأهمية العلمية (النظرية):

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

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

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

1.4 أهداف الدراسة:

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

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

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

1.5 فرضيات الدراسة

فرضية الدراسة الرئيسية:

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

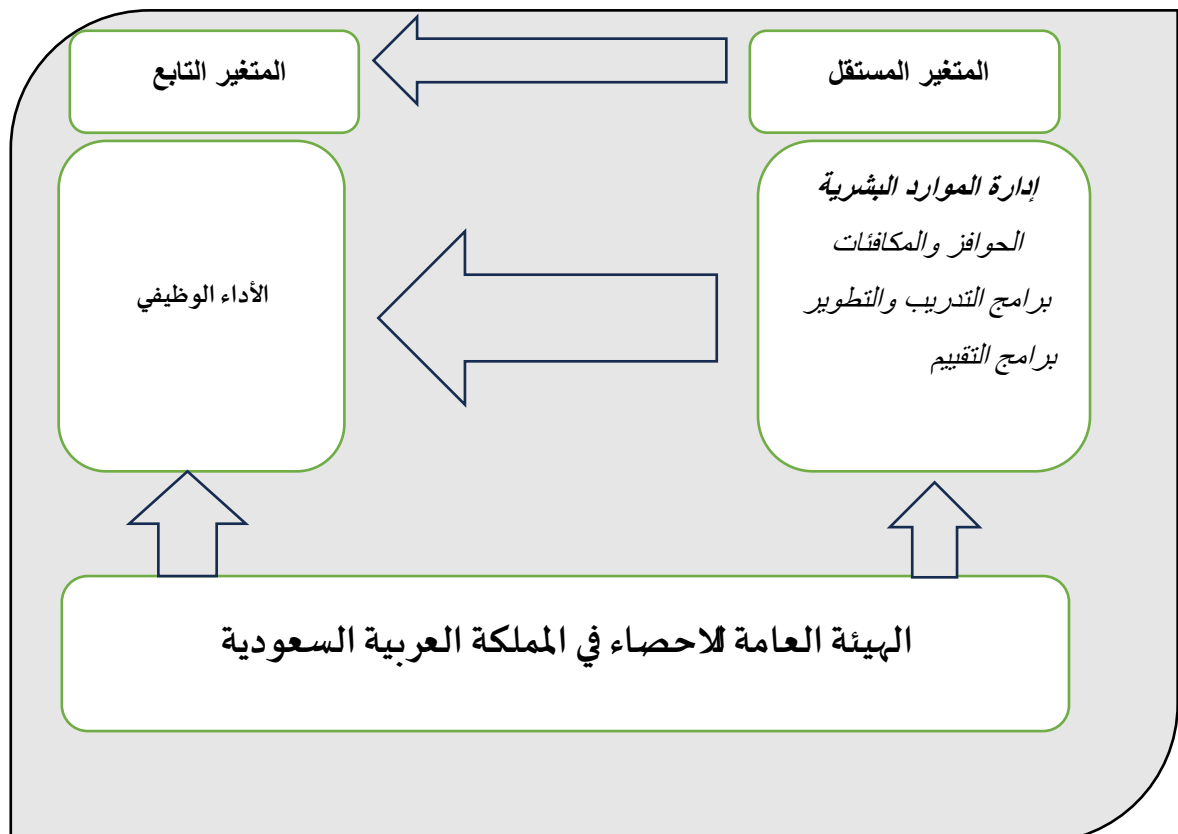
الفرضية الاولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور برامج التحفيز والمكافآت في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

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

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

1.6 متغيرات الدراسة

شكل رقم (1) متغيرات الدراسة



المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الالكترونية

المتغير التابع: تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء

1.7 أسئلة الدراسة الفرعية

ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة ما هو دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء

الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية؟ يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية

تتمثل فيما يلي:

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

للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟

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

الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟

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

الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟

1.8 حدود الدراسة:

حدود مكانية: هيئة الإحصاء في المملكة العربية السعودية.

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

للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية).

حدود زمنية: 2024م

حدود بشرية: العاملين من الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية

1.9 منهج الدراسة

تم استخدام المنهج المناسب ويتمثل في المنهج الوصفي التحليلي فإن الدراسة سوف تستخدم المنهج الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة كما أنه كثيراً ما يتعدى الوصف إلى التفسير وسوف يتم الاعتماد على برنامج SPSS الإحصائي من خلال تحليل البيانات عن طريق النسب المئوية والتكرارات والانحراف المعياري من أجل الحصول على نتائج أو حلول لمشكلة الدراسة.

1.10 أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

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

وتتمثل طرق جمع البيانات فيما يلي:

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

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

1.11 مجتمع وعينة الدراسة:

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

عينة الدراسة تتكون من عينة عشوائية من الهيئة العامة للإحصاء العاملين

1.12 الإطار النظري للدراسة:

مفهوم إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

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

تتضمن أسس إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ما يلي:

1. التقنية: يجب توفر التقنيات المناسبة لتسهيل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، مثل نظم إدارة المعلومات الخاصة بالموظفين ونظم إدارة الأداء.
2. الأمن: يجب توفير نظام أمني قوي لحماية البيانات الشخصية للموظفين والمعلومات الحساسة الأخرى.
3. التدريب: يجب تدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية وتوفير الدعم الفني اللازم.
4. الشفافية: يجب توفير نظام شفاف للموظفين للوصول إلى المعلومات الخاصة بهم وتحديثها.
5. الاتصال: يجب توفير وسائل اتصال فعالة بين إدارة الموارد البشرية والموظفين لتحسين التواصل وتحسين العمليات

أهداف إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

- المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة من توفير مناخ محفز للعمل.
- توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب والمتحفزة.
- زيادة تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتحقيق الذات عند الموظفين إلى أعلى قدر ممكن.
- عمل نظام للحوافز والمكافآت كفء وفعال.
- إيصال سياسات الموارد البشرية إلى جميع الموظفين في المنظمة

أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

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

مفهوم الأداء الوظيفي

من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على

الأداء وتنوعها، لذلك فالغرض من هذا الموضوع هو تسليط الضوء على أهم التعريفات التي قدمت مفهوم الأداء على الساحة الإدارية.

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

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

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

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

مفهوم تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

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

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

أهمية تحسين الأداء الوظيفي:

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

فوائد تحسين الأداء الوظيفي:

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

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

المصطلحات والمفاهيم.

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

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

تحسين الأداء الوظيفي

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

1.13 الدراسات السابقة:

دراسة (الزهراني 2023):

بعنوان "ثير ضغوط العمل على استقرار الوظيفي للعاملين في مؤسسة الاسمنت عين توتة وحدة تفرت" تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين لدى العاملين مؤسسة أسمنت عين التوتة "وحدة توكارت". ولهذا استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع

البيانات، وهي طبقت على عينة عشوائية مكونة من 35 عاملاً. وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية برنامج العلوم الاقتصادية (SPSS) على أساس الوسائل الحسابية القياسية الانحرافات ومعاملات الارتباط ومعاملات تحليل الانحدار. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. وتم التوصل إلى عدة نتائج أهمها: هناك مستوى متوسط من ضغوط العمل في المؤسسة قيد الدراسة، وكما هو الحال لبعد الهيكل التنظيمي وغموض الدور تأثير سلبي على تحسين الأداء الوظيفي، في حين أن بقية الأبعاد ليس لها دلالة إحصائية تأثيراً معنوياً على ضغوط العمل، في حين لم تكن بقية الأبعاد كذلك كبيرة ولم تؤثر على تحسين الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى غيابها إحصائياً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المهنة الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المستوى الوظيفي).

دراسة (زاهر) (٢٠٢٢):

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

دراسة (محمد) (٢٠٢٢):

بعنوان "تصور مقترح لتطوير الموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعي في ضوء الواقع المصري وبعض الخبرات العالمية". هدفت الدراسة إلى الوصول إلى تصور مقترح لتطوير الموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعي في ضوء الواقع المصري وبعض الخبرات العالمية ، والكشف عن أهم معوقات تخطيط الموارد البشرية بمدارس التعليم قبل الجامعي ، والتعرف على أهم التحديات التي تواجه الموارد البشرية في الوقت الحاضر وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : المركزية في صنع القرارات واتخاذها والتي

تتعلق باستقطاب وتعيين الكوادر البشرية ، وضعف مشاركة مديريات التعليم في التعيين والاختيار للوظائف إلى جانب عدم وجود سياسات واضحة لاستقطاب الكفاءات واختيار الكوادر البشرية . واستفاد البحث الحالي من هذه الدراسة في عرض معوقات التخطيط للموارد البشرية، ومقترحات التغلب عليها وفقا للتغيرات الحديثة.

دراسة (حمدان 2022):

بعنوان " أثر مُمارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المرتبطة بالتغيير على الإنهاك العاطفي للعاملين (دراسة تطبيقية على العاملين بالشركات التابعة للشركة القابضة لمصر للطيران)" يهدف هذا البحث إلى فهم تأثير مُمارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المرتبطة بالتغيير على الإنهاك العاطفي للعاملين؛ فمبادرات التغيير التنظيمي طالما ينتج عنها زيادة في أعباء العمل، وعدم شعور العاملين بالأمان الوظيفي، وزيادة الضغوط الوظيفية؛ مما قد يؤدي تبعاً إلى الإنهاك العاطفي للعاملين. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى الدراسة الميدانية التي تم إجراؤها بواسطة استقصاء تم توزيعه على عينة عددها (400) مفردة من العاملين في ست شركات تابعة للشركة القابضة لمصر للطيران، وقد تم اختيار العينة من مجتمع بلغ عدده (6603)، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر سلبي معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية (كمُتغير مستقل) على الإنهاك العاطفي للعاملين (كمُتغير تابع) في الشركات محل الدراسة. هذا، وقد أوصت نتائج هذا البحث بضرورة التركيز على مُمارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المرتبطة بالتغيير قبيل وأثناء مبادرات التغيير التنظيمي، حيث أن هذه الممارسات تساهم في الحد من ضغوط العمل، ومن ثم تسهم في الحد من الإنهاك العاطفي.

دراسة (عبد الله جفري 2022):

بعنوان دور التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي "جامعة الملك عبدالعزيز بالمملكة العربية السعودية حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بأبعادها (تحليل وتصميم العمل، تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية، اختيار الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية، إدارة وتقييم الأداء في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، والتعرف على مستوى التميز في الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين

العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الملائم لطبيعة أهدافها وفرضياتها، حيث تم توزيع استبانة الكتروني تحتوي على 45 عبارة كأداة لجمع البيانات. وتكوّن مجتمع الدراسة من 1085 موظف وموظفه، وتحقيقاً للأهداف الدراسة فقد اُخذت عينة عشوائية البسيطة من الموظفين والموظفات في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة اختيرت عينة الدراسة بطريقة العينة، وتمت معالجة البيانات باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية البيانات احصائي SPSS. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

واقع تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، والمتضمن الأبعاد السبع المتمثلة في: (تحليل وتصميم العمل، تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية، اختيار الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية، إدارة وتقييم الأداء على الوزن النسبي الذي بلغ جاء بدرجة أهمية متوسطة بناء 71,8 %، و مستوى تميز الأداء المؤسسي وبوزن نسبي قدره في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، حقق مستو 71,4%)، ويوجد دور للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة عند مستوى دلالة إحصائية كما أنه ال توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بجدة حول يعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية والمتمثلة بـ(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة). وعلى ضوء النتائج توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها: استمرار العمل على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية الذي يحدد احتياجات الإدارة العامة للتعليم من موردها البشري، ويرفع من مستوى كفاءتهم وأدائهم. والمتابعة في تبني الممارسات التي ترفع من تميز الأداء المؤسسي.

دراسة (شاهين 2021):

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

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

- 2- التعرف على جودة الحياة الوظيفية والتي تشمل (الأمان وتحسين الأداء الوظيفي، علاقات العمل).
- 3- بيان مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحسين جودة الحياة الوظيفية والتي تشمل (الأمان وتحسين الأداء الوظيفي، علاقات العمل) داخل فندق الميريديان هليوبوليس في مصر.
- 4- التعرف على الفروق الإحصائية ان وجدت بين متوسط استجابة المشاركين فيما يتعلق بآرائهم حول "كل مجال من مجالات ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والمؤشرين الكليين لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتحسين جودة الحياة الوظيفية" يعزى إلى السمات الشخصية.
- 5- معرفة امكانية وجود دور رئيسي لإدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- 6- توضيح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتحسين جودة الحياة الوظيفية.
- 7- التعرف على مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية داخل فندق الميريديان هليوبوليس في مصر.
- 8- التوصل الى مجموعة من التوصيات التي يمكن ان تكون ذات فائدة للمنشأة السياحية.
- منهج الدراسة: بناء على طبيعة الدراسة والاهداف التي تسعى لتحقيقها فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، اذ تم الاعتماد في المنهج الوصفي على الكتب والدوريات والدراسات السابقة والمرتبطة بممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية وذلك لتكوين الإطار النظري للدراسة. كما تم الاعتماد في المنهج التحليلي على جمع البيانات الخاصة بالحالة التطبيقية وذلك من خلال جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها واستخلاص النتائج منها.
- 1- أظهرت نتائج الدراسة الى ان ما نسبته (73.5 %) من افراد عينة الدراسة هم من الذكور، ويتم تفسير وجود نسبة الذكور اعلى من الاناث داخل الفندق محل الدراسة الى وجود بعض الوظائف التي تتطلب العمل بنظام الورديات مما يعنى التغيير المستمر في مواعيد العمل والتي تتطلب أحيانا "العمل في الفترة المسائية والتي تكون مناسبة أكثر للذكور عن الاناث، وأيضا "بعض الاعمال تتطلب مجهود بدني كبير مثل مهنة حمل الحقائب، وأيضا "لتخوف الإدارة من حصول الاناث على اجازات رعاية الطفل والاسرة.
- 2- وان ما نسبته (50%) من افراد عينة الدراسة أعمارهم بين (26 إلى 35) عاما"، ويفسر ذلك للاستفادة من كفاءتهم وطموحهم ومحاولة تطويرهم لذاتهم وابداعاتهم، وأيضا "لوجود مرونة أكبر عند

هذه الفئة العمرية من ناحية مواعيد العمل وتحمل العمل لساعات طويلة وتحمل الاعمال التي تحتاج الى مجهود بدني كبير.

3- كما ان ما نسبته (75.5%) من افراد عينة الدراسة حاصلين على درجة البكالوريوس، ويفسر ذلك ان الفندق محل الدراسة يعتبر مؤهل البكالوريوس هو المؤهل المناسب للعمل في مثل هذه الوظائف والتي تعتبر من الشروط الواجب توافرها في معظم الوظائف.

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

4- كما ان ما نسبته (74%) من افراد عينة الدراسة يعملون بالإدارة التنفيذية، ويفسر ذلك لطبيعة عمل الفندق والتي تحتاج أكثر الى الوظائف التنفيذية.

دراسة (مصطفى، 2020):

يركز البحث على دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في توفير مناخ يدعم الإبداع والابتكار الإداري للعاملين بجامعة عين شمس، وذلك من أجل تطوير الأداء في منظومة شئون العاملين والتي كانت تختص بأنشطة روتينية وتنفيذية خاصة بتعيين ونقل العاملين وتنفيذ قرارات السلطة المختصة في هذا الشأن، إلى دور شريك استراتيجي في تنمية العنصر البشري وتوظيفه بالشكل الأمثل لرفع الأداء، وذلك من أجل تطوير إدارة الموارد البشرية الالكترونية ومساهمتها في تحقيق استراتيجية التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 والتي تهدف إلى تحسين جودة حياة المواطنين وترز محاورها على الإبداع والابتكار بحيث أن تكون مصر بحلول عام 2030 ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، وحيث أن استراتيجية جامعة عين شمس 2018-2023 ترتكز محاورها أيضاً على الابتكار والمعرفة. هدفت الدراسة إلي قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المتمثلة في (التدريب – التحفيز – تقييم الأداء) على الإبداع والابتكار، وتوضيح أهمية هذه الممارسات على تعزيز الإبداع والابتكار لدى العاملين بالجامعة محل الدراسة وتم تحليل العلاقة والأثر بين هذه الممارسات المتمثلة في ثلاثة استراتيجيات هي) التدريب، والتحفيز، والتقييم وبين الإبداع والابتكار). ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عدد من العاملين

الإداريين في المراكز ذات الطابع الخاص التابعة لإدارة جامعة عين شمس وتم التطبيق على 5 مراكز وهم (مركز بحوث الشرق الأوسط – مركز الخدمة العامة- مركز البرديات – مركز تطوير المشروعات – مركز الأبصار الإلكتروني)، ويبلغ عدد العاملين بهذه المراكز 300 عامل موزعة على الإدارات (العليا – الوسطى – التنفيذية). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: إن بعض أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية (مثل التدريب وتقييم الأداء لها تأثيرا إيجابيا على إبداع وابتكار العاملين، وأيضاً نجد أن هناك تفاوت ما بين التحفيز المادي والمعنوي على الإبداع والابتكار، حيث أثبتت الدراسة أنه لا يوجد تأثير للتحفيز المادي على الإبداع والابتكار، وعلى الجامعة أن تعيد النظر في نظام الأجور والمكافآت، بينما نجد أن التحفيز المعنوي يجب أن يدعم أكثر لما له من تأثير إيجابي على رفع الروح المعنوية للعاملين وتدعيم الإبداع والابتكار. اختتم البحث بمجموعة من التوصيات والتي تهدف إلى أهمية تركيز الجامعة على ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية المتمثلة في (التحفيز – التدريب – تقييم الأداء) لما لها من أهمية في تدعيم الابتكار والإبداع للعاملين داخل الجامعة وخاصة التوصيات الخاصة بالاهتمام بالتحفيز المادي والمعنوي، وذلك لدعم الإبداع والابتكار لدى العاملين مما يسهم بدوره في تحقيق استراتيجية الجامعة 2018-2023 والتي تركز محاورها على الابتكار والمعرفة والمنبثقة من استراتيجية ورؤية مصر 2030.

دراسة (فارس الطعان، 2020):

تناولت الدراسة الحالية "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق النجاح الاستراتيجي" إذ يحظى موضوعي استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح الاستراتيجي باهتمام متزايد لكونهما من المواضيع المهمة والحديثة نسبياً، والتي لها تأثير كبير على مستقبل المنظمات. هدف الدراسة هو الكشف عن نمط استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى عينة الدراسة، و فيما لو كانت مؤهلة لقيادة الوزارة نحو النجاح الاستراتيجي و لهذا الغرض صيغت الفرضية الاتية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية ايجابية بين المتغيرين: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية بإبعاده (إستراتيجية تحليل الوظيفة، إستراتيجية الاختيار، إستراتيجية التدريب والتطوير، إستراتيجية تقويم الأداء) والنجاح

الاستراتيجي بإبعاده) إستراتيجية محددة، تنفيذ فعال، ثقافة تحفيزية، إبداع، رضا الزبون(، و لتحقيق اختبارات الفرضيات استخدمت الدراسة الميدانية و طبقت على عينة من المدراء و معاونهم و رؤساء الأقسام في وزارة النقل، والمدراء و معاونهم في بعض شركات وزارة النقل (كشركة الخطوط الجوية العراقية، الشركة العامة للطيران المدني، الشركة العامة للسكك الحديدية، الشركة العامة للنقل البري، الشركة العامة للنقل البحري، و بلغ عدد أفراد العينة 42 و لقياس رضا الزبون تم اخذ عينة من القطاع الجوي وسكك الحديد و بلغ عدد أفراد العينة لرضا الزبون 46، و تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة، و الزيارات الميدانية، و المقابلات الشخصية و بعض الوثائق الرسمية الاستكمال بيانات الدراسة. كما تم استخدام عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات منها: الوسط الحسابي، النسبة المئوية، الانحراف المعياري، لغرض وصف العينة، والانحدار الخطي البسيط الاختبار صحة التأثير وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات أهمها: سجلت النتائج الإحصائية إن جميع علاقات التأثير الاستراتيجية إدارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح الاستراتيجي كانت قوية وذات دلالة معنوية وكذلك كانت جميعها ذا دلالة معنوية. مما يشير إلى دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في التأثير على تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات. واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان من أهمها: تشكيل فرق عمل تكون مهمتها "تحليل وصياغة وتنفيذ وتقويم" استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في وزارة النقل والشركات التابعة لها على إن ترفع تقريرها إلى الوزير كل 6 أشهر تذكر به عن النشاطات والمشاكل التي قد تواجههم، كما أوصت الدراسة إلى زيادة الاهتمام بإبعاد النجاح الاستراتيجي وتفعيلها داخل الوزارة.

دراسة (الزهراني ٢٠٢٠):

، بعنوان: "عملية تخطيط الموارد البشرية وتطويرها" هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المؤسسات الخدمية؛ حيث يكون العاملون على صلة بتحقيق السياسات والأهداف والغايات وأيضاً التعرف على التطوير الوظيفي ومراحل البرنامج الوظيفي مما ينعكس على تطور عمل العامل بمرور الوقت وتكون المهمة الأولى لفريق التخطيط هي تحليل النقاط الآتية (الوظائف، النموذج الكمي للمؤسسة، والنموذج النوعي، والهيكل التنظيمي) وخلصت نتائج الدراسة إلى أن التخطيط من

المهام الموكلة إلى إدارة الموارد البشرية الالكترونية وأنه بطبيعته يتفاعل مع المجتمع الداخلي والخارجي للمؤسسات التعليمية وهي قرارات تهدف إلى التنبؤ بالمستقبل كما أن التدريب والعمل يؤثران على العاملين بزيادة الإنتاجية والإبداع في العمل المؤسسي من حيث الكم والكيف إلى جانب أن رأس المال البشري يوفر تقييما شاملا للوضع الحالي والنظرة المستقبلية للقدرات البشرية المتوفرة في المستقبل. واستفاد البحث من هذه الدراسة عند كتابة الإطار النظري وبعض المصطلحات.

دراسة (غسان الصديقي 2019):

يهدف هذا البحث إلى مناقشة أثر التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على المنظمات وخاصة إدارة الموارد البشرية الالكترونية باعتبارها الإدارة الأولى التي تتأثر بالتغيرات إلى رفع الداخلية والخارجية والفردية، والتي تؤثر بدورها في قارات المديرين سعيا إلى استعاضة عملية مستوى فعالية أداء العنصر البشري وكفاءته، كما يهدف أيضا التخطيط للموارد البشرية، ودراسة الخيارات المتاحة أمامها، بغية اختيار الأنسب، والبرامج المصاحبة لها، والتي تتناسب مع الاستراتيجيات الموضوعة على مستوى المنشأة ووحدات الأعمال. ويجب البحث على عدة تساؤلات وهي: هل يوجد توافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية في الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وهل هناك أثر للتوافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية على أداء الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وقد كان تطبيق الدراسة على شركة صافولا السعودية باعتبارها إحدى الشركات الرائدة في صناعة الأغذية كدراسة حالة للشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وتوصل البحث إلى وجود توافق بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية العربية السعودية، وأن هنالك أثر إيجابي للشركات المساهمة المملكة لتوافق التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على أداء الموظفين وعلى ربحية الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. ويوصي البحث بضرورة التخطيط الاستراتيجي للشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية أو التي تعمل في الدول النامية ووضع خطط واستراتيجيات للموارد البشرية أن التغيير في مجال الأعمال أصبح ضرورة أساسية؛ إذ المنبثقة منها، خصوصا يمكن ألي شركة أن تعزل نفسها عن العالم الخارجي، وما يحدث فيه من عولمة، ومنافسة على النطاق الدولي والمحلي، ناهيك عن أثر التكنولوجيا الحديثة (عندما تعمل في المعلومات)، ولجوء الشركات إلى تعديل هيكلها

التنظيمية خصوصاً بيئة تنافسية شديدة، إن التقارب المستمر بين الإدارة العليا والدنيا، والابتعاد عن المركزية، وبيروقراطية الإجراءات، والاهتمام بتخفيض التكاليف الثابتة والمتغيرة بما في ذلك تطبيق برامج تدريبية لرفع كفاءة العاملين وفعاليتهم يعزز وجود استراتيجيات واضحة للمنظمات، واستراتيجيات موارد بشرية منبثقة عنها، وال يمكن أن يحدث هذا إلا بوجود رؤية واضحة للمستقبل تعرف الشركات من خلالها استراتيجياتها البشرية التي ستعزز قوتها التنافسية.

دراسة (حسن إسماعيل 2018):

يهدف البحث إلى دراسة أثر الإدارة للموارد البشرية في الأداء التنظيمي بأبعاده: البعد المالي، بعد العملاء، بعد التعلم والنمو، وبعد العمليات يمثل مجتمع البحث عدداً من المستشفيات الخاصة بمدينة دمشق، أما عينة البحث فهي مجموعة إدارية عليا ومتوسطة وإشرافية في هذه المستشفيات، ويبلغ حجم العينة 45 فرداً، وتحليل إجاباتهم تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الإدارة للموارد البشرية وبعد العمليات الداخلية عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الإدارة للموارد البشرية والبعد المالي عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وبعد العملاء عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وبعد التعلم والنمو عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسة الإدارة للموارد البشرية عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي علاقة تكاملية بين الإدارة للموارد البشرية والأداء التنظيمي عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

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

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات التالية دراسة (حمدان 2024) و (قسوم 2023) و (زاهر ٢٠٢٢) و (عبد الله جفري 2022) (شاهين 2021) و (مصطفى 2020) و (الطعان 2020) و (إسماعيل 2018) و (صامويل 2018) في تناول المتغير المستقل وهو دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ولكنها تختلف في مكان تطبيق الدراسة في حين تختلف باقي الدراسات السابقة التي تم تناولها في تناولها لأحد المتغيرين المستقل أو التابع وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مكان تطبيق الدراسة.

المراجع

المراجع العربية

- 1) الأطرش، محمد عطاء الله، 2021 تأثير ضغوط العمل على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية،
- 2) إيهاب عيسى 2020م الولاء المؤسسي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين والمهني مفهومه عوامله نظرياته ومقاييس تحسين الأداء الوظيفي للعاملين والمهني في العمل.
- 3) جاسم رحيم عذارى ومجبل دوازي إسماعيل، أثر تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الأداء التنظيمي للوحدات المالية
- 4) خالد محمد طلال 2007م الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي عمان الأردن.

- (5) الدليجي، سيف بن صالح (2002). أثر العوامل الوظيفية والشخصية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وكفاية الأداء. المملكة العربية السعودية، الرياض: مطبوعات أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- (6) الديب إبراهيم، 2009 دليل إدارة الموارد البشرية الالكترونية، مؤسسة أم القرى للنشر والتوزيع، السعودية.
- (7) زبدي درة، أثر ضغوط العمل على تحسين الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية في المستشفيات العمومية لمدينة بسكرة، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- (8) السعودي، موسى (2013)، أثر الحوافز المادية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية: دراسة ميدانية. مجلة دراسات - العلوم الإدارية
- (9) عبد القادر، أحمد مهدي، أحمد إبراهيم (2012). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الإنتاجية بالقطاع الصناعي السوداني بالتطبيق على مجموعة شركات جيااد الصناعية. مجلة العلوم والتقانة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،
- (10) علي المزوغي، رمضان عقيلة، 2017م. دور التدريب في تحقيق كفاءة إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المستشفيات الليبية، بحث منشور، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد الثامن، العدد الرابع.
- (11) ماهر احمد 2019 " إدارة الموارد البشرية الالكترونية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- (12) محمد القحطاني عبد العليم، 2019م دور التخطيط في مواجهة الأزمات الصحية من وجهة نظر العاملين في مستشفى عسير المركزي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة الأزمات.
- (13) المؤسسة التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، الد 9، العدد، 33 جامعة البصرة، العراق، تموز. 2013
- (14) موسى السعودي. 2014. أثر الحوافز المادية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين لدى العاملين

15) ميا، علي، شيخ ديب، صالح، 2018م التخطيط الاستراتيجي ودوره في زيادة فعالية العاملين –

دراسة ميدانية على موظفي مديرية التربية بمحافظة البريمي بسلطنة عمان

16) ناصر محمد العديلي (1999) (والسلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارنة الرياض معهد

الإدارة العامة للبحوث مركز البحوث

17) نايف بن سليمان الفالح (٢٠٠١م) "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين

في الأجهزة الأمنية" أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا

18) النجار، فريد 2007، "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع

19) نوجي، النور، 2018م، أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء المؤسسات – دراسة حالة مؤسسات

القطاع العام، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 19.

20) وليد حامد راشد العامري 2016م تقييم وتطوير نظام تقييم أداء الموظفين عمان الأردن

21) يزه جاوتي، رفيقة مبرك، 2019 أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في المؤسسة التربوية،

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

معمر

المراجع الأجنبية

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

4. Mazzinian, (2021). Management of Covid-19 Crisis in Tehran University of Medical Sciences Hospitals: Challenges and Strategies, Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research, Volume