

ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في تنمية الابداع التقني (بالتطبيق

على الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك)

E-HRM Practices and Their Role in Developing Technical Innovation (Applied to the

Saudi Basic Industries Corporation - SABIC)

إعداد الطالب/

مساعد شائع القحطاني

رقم الجامعي /

242000142

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جرّاد

العام الدراسي:

2024



كلمة شركة وتقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم الحمد لله المنان
الملك القدوس

وبعد حمد الله تعالى وشكره على إنهائنا لهذه الرسالة اتقدم بخالص
الشكر وعظيم الامتنان

د. 00000000

على ما قدمه لي من علم نافع وعطاء متميز وارشاد مستمر وعلى ما
بذله من جهد متواصل ونصح وتوجيه من بداية مرحلة البحث حتى
إتمام هذه الدراسة ومهما كتبت من عبارات وجمل فان كلمات الشكر
تظل عاجزة عن إيفاء حقه

كما أتقدم باسم عبارات الشكر والتقدير إلى إدارة جامعة ميد او شن
وكل العاملين بها

لكم منا كل الشكر والتقدير

الفهرس

2.....	كلمة شركة وتقدير
5.....	الفصل الأول.....
5.....	الإطار العام
6.....	1-1 مقدمة.....
7.....	2-1 مشكلة الدراسة.....
8.....	3/1 أهمية الدراسة
9.....	4/1 أهداف الدراسة:
9.....	5/1 أسئلة الدراسة الفرعية
10.....	6/1 فرضيات الدراسة
10.....	7/1. المنهجية وطرق البحث
11.....	8/1 أدوات البحث وطرق جمع المعلومات.....
12.....	9/1 مجتمع وعينة الدراسة:
12.....	10/1 حدود الدراسة:.....
13.....	11/1 المصطلحات والمفاهيم.....
14.....	الفصل الثاني
14.....	الإطار النظري.....
15.....	1/2 الدراسات السابقة
21.....	2/2 الإطار النظري للدراسة:.....
21.....	1/2/2 ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية
31.....	1/2/2 الإبداع التقني.....
37.....	الفصل الثالث
37.....	منهجية الدراسة
38.....	1/3 مقدمة.....
39.....	2/3 - أدوات البحث وطرق جمع المعلومات.....

40	3/3 تصميم البحث واسلوبه:
40	4/3 مجتمع الدراسة
41	5/3 عينة الدراسة
42	6/3 محاور أداة الدراسة:
43	7/3 ملخص الفصل الثالث
44	الفصل الرابع
44	الدراسة التحليلية
46	2/4 صدق - وثبات الاستبانة
47	3/4 التحليل الوصفي لنتائج القسم الاول: البيانات الشخصية
52	4/4 ثانيا: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها
66	1/5 نتائج الدراسة
66	2/5 التوصيات
68	المراجع
68	المراجع العربية
69	المراجع الاجنبية
70	الملاحق
72	الاستبانة
77	المستخلص

الفصل الأول

الإطار العام

1-1 مقدمة

تنبع أهمية الرضا الوظيفي للأفراد من الشعور بالسعادة نتيجة نظرته تجاه الوظيفة والقيمة التي تعطيها له والتي تتمثل في رغبة الفرد في العمل وما يحيط به والتي تعكس بالضرورة كفاءة أدائه حيث أن مساهمة العنصر البشري في نجاح الشركة وتحقيق أهدافها واستراتيجيتها يختلف باختلاف الحالة التي يكون عليها هذا العنصر البشري فإذا كان الأفراد العاملين في الشركة بمختلف الفئات والمستويات راضيين ومحفزين على أداء أعمالهم فإن مساهمتهم في تحقيق الأداء تكون عالية والعكس صحيح حيث تتجسد أهمية العنصر البشري في المنظمات والهيئات الحكومية في أنه من أهم عناصر الانتاج التي تساهم في تنفيذ أنشطة الإدارة وتحقيق أهدافها وبالتالي فإن أغلب هذه المنظمات والهيئات تحاول أن تسخر كل جهدها ووسائلها لتوفير اليد العاملة الجيدة والمؤهلة تأهيلا عاليا ومدرّبة جيدا سواء عند اختيارهم لشغل الوظائف والمهام الخاصة لابد من الحرص على تدريبهم واكتسابهم المهارات المختلفة (فيروز، 2017)

ان نجاح أي شركة سواء في القطاع الخاص او القطاع العام او القطاع الحكومي يقاس بمدى تأهيل الطاقة الكامنة لدى اليد العاملة بها واكتسابهم المهارة لتجسيد ذلك في مستويات راقية من امكانية العطاء والعمل ومستوى الراقي للخدمات المقدمة والعمل على تطوير هذا العطاء وللوصول الى تحقيق درجة رضاهم عن العمل وتحسين أدائهم ويمكن تعريف الرضا "هو مجموعة الأفكار والقيم والمعايير التي يرسمها الفرد حول عمله والتي من خلالها يحدد علاقته مع زملاء عمله ومع ظروف العمل التنظيمية وعلى أساسها يحقق طموحه ورغباته ويختلف هذه الإشباعان من فرد إلى آخر وكذلك يختلف في طبيعتها سواء كانت مادية أو اجتماعية ترتبط بالمكانة (عبد المحسن، 2010).

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

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

2-1 مشكلة الدراسة

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

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

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

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

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

3/1 أهمية الدراسة

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

أولاً: الأهمية الأكاديمية (العلمية)

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

أولاً: الأهمية التطبيقية (العملية)

- فهم وممارسة إطارات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك لعملية إدارة أداء مرؤوسيه من خلال التعرف على وجهة نظر هؤلاء المرؤوسين بما يساهم في تنمية الأداء وتطويره
- من ضمن أهداف هذا البحث هو اظهار المزيد من المعلومات حول علاقة الرضا الوظيفي بالإنتاجية .

- الفرد يمثل المورد المهم ألي منظمة وتطغى تلك الأهمية على ما عداه من عناصر الإنتاج لذلك من المهم دراسة العوامل المؤثرة على رضاه
- أهمية الرضا الوظيفي حيث أنه يؤثر تأثير مباشر على الإنتاجية للأفراد والعاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك.
- تعد هذه الدراسة من الموضوعات الهامة إذ تتناول مفهومين أساسيين هما: إدارة الموارد البشرية الالكترونية والرضا الوظيفي.

4/1 أهداف الدراسة:

- بناء على مشكلة الدراسة تم تحديد الهدف الرئيسي للبحث " تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك ".
- ومن خلال الهدف الرئيسي للبحث يمكن بيان أهداف البحث كما يلي:
- ❖ تحديد مفهوم الاداء الوظيفي وبيان عناصره ودور ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لتحقيقه.
- ❖ تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج الحوافز والمكافآت على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك.
- ❖ بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك.
- ❖ بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج تقييم الاداء على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك.

5/1 أسئلة الدراسة الفرعية

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

التالية:

- 1- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج الحوافز والمكافآت على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك؟
- 2- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك؟

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

الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك؟

6/1 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة كما يلي:

توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.

ويمكن تلخيص فرضيات الدراسة كما يلي:-

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

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

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

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

الأساسية -سابك.

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

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

7/1. المنهجية وطرق البحث

تم التحقق من الأهداف التي تم وضعها لهذا البحث واختيار مدى صحة الفروض وذلك من خلال تبني المنهج الوصفي والمنهج التحليلي ويتم الاعتماد في هذا المنهج على الكتب والمواقع الإلكترونية والدراسات السابقة التي ترتبط دور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي وذلك من أجل الحصول على الإطار النظري للدراسة كما يتم أيضا الاعتماد على جمع البيانات من مفردات العينة وذلك باستخدام قائمة الاستقصاء لغرض إتمام الدراسة. وسيتم عمل الاحصائيات المناسبة بناء على نتائج الاستبيان من المجاميع والمتوسطات والانحراف المعياري ودرجة الأهمية والنسبة المئوية لمتغيرات الدراسة ومحدداتها

- منهجية الدراسة تعني الاستراتيجية المتبعة عند إجراء البحث أو الرسالة العلمية، وعلى الباحث أن يختار أنسب الطرق التي تعينه على تنفيذ البحث، ولقد سهل المُشَرِّع ذلك الأمر من خلال وضع مجموعة من الإجراءات المنظمة للبحث.
- منهجية الدراسة عبارة عن خطوات مدروسة بعناية؛ للوصول إلى الحقائق المرتبطة بموضوع البحث العلمي

8/1 أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداماً في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يُطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية. تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة في أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

أدوات الدراسة: سوف يتم تطوير الاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات الأولية:

يتم جمع البيانات من المصادر الثانوية من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث العملية في مجال الدراسة بالإضافة الى المصادر الأولية عن طريق الاستبيان عن طريق جمع معلومات من العاملين في مكان الدراسة عن طريق اختيار عينة مناسبة بطريقة عشوائية بحيث يكون حجم العينة مناسب مع مجتمع الدراسة يتم اختيار عينة الدراسة بشكل حيادي وموضوعي، ودون أي تحيز والتأكد من وجود توافق وتكافؤ بين مختلف مكونات مجتمع الدراسة. عن طريق العينات العشوائية طبقية وحسب هذه الطريقة يتم تقسيم مجتمع الدراسة الى طبقات متعددة حسب خصائصه، وبعد ذلك يختار عدد محدد من كل طبقة بصورة عشوائية

أولاً: المصادر الأولية:

وهي الاستبانة وسيتم ذلك من خلال توزيع استمارات الاستبيان على عينة الدراسة وذلك للوقوف على آرائهم حول توجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية

للصناعات الأساسية -سابق من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية

ثانيا: المصادر الثانوية:

سيتم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المراجع العلمية والمجلات والدراسات والأبحاث والدوريات العربية منها والأجنبية التي لها صلة بالموضوع محل الدراسة واستخدام مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجلات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة.

9/1 مجتمع وعينة الدراسة:

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

عينة الدراسة

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

10/1 حدود الدراسة:

- 1- حدود مكانية: سوف تكون الدارسة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق
- 2- حدود زمنية: عام 1446هـ

3- حدود موضوعية: تستعرض الدارسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الاللكترونية ودورها في

تنمية الابداع التقني (بالتطبيق على الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك

4- حدود بشرية: العاملين والموظفين في ا إدارة الموارد البشرية الاللكترونية شركة سابك

11/1 المصطلحات والمفاهيم.

إدارة الموارد البشرية الاللكترونية:

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

ممارسات إدارة الموارد البشرية الاللكترونية:

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

الابداع التقني

التقنيات الإبداعية هي مجال متعدد التخصصات على نطاق واسع يجمع بين الحوسبة والتصميم والفن والعلوم الإنسانية. يشمل مجال التقنيات الإبداعية الفن وتصميم المنتجات الرقمية والوسائط الرقمية

أو الإعلانات والوسائط المصنوعة باستخدام محرك يعتمد على البرمجيات والإلكترونيات أو يعتمد على
البيانات

الفصل الثاني

الإطار النظري

1/2 الدراسات السابقة

تمهيد

إدارة الموارد البشرية الالكترونية مسؤولة عن إنشاء وتنفيذ السياسات والمزايا وبرامج التدريب التي تدعم مشاركة الموظفين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم. تلعب إدارة الموارد البشرية الالكترونية أيضًا دورًا حاسمًا في تعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل وضمان الامتثال لقوانين ولوائح العمل. وأيضًا إشراك الموظفين في النقاشات والاجتماعات وإعداد منظومة حوافز متنوعة يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين وضع هيكل للأجور والمكافآت يتسم بالعدالة يعمل على تحقيق الإثباع إعادة صياغة معايير الترقية حتى تكون أكثر عدالة بمراعاة خبرة الموظف تعزيز وتطوير وتحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين والعمل بروح الفريق تعزيز وتطوير وتحديث ظروف وبيئة العمل مع توفير الوسائل والإمكانيات وضع معايير موضوعية لتقييم الأداء وبناء علي ما تم تناوله عدد من الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة وتم في هذا السياق تم الاعتماد علي عدد من الدراسات السابقة نوردتها كما يلي:

دراسة (الخالدي، 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الحصول على بيانات وافية ودقيقة لتحقيق غرض الدراسة وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين من المستوى المتوسط والمنخفض في شركة الفهد، اعتمادا على من كان متاحا وقت توزيع الاستبيانات

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

دراسة (الغانم، 2023):

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

دراسة (عبد الرؤوف، 2023)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء على تحسين أداء العاملين من خلال تطبيقها على الكليات التقنية المصرية، وقد تناولت متغيرين مهمين للغاية للكليات التقنية المصرية وهما إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء وأداء العاملين، حيث لا توجد دراسات تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء وربطها بأداء العاملين من خلال التقديم على الكليات التقنية المصرية مباشرة - على حد علم الباحثين، ويعد إجراء هذه الدراسة مساهمة في مجال المعرفة الإدارية والبيئية حيث تبرز أهمية دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التقنية المصرية. تكمن مشكلة البحث في معرفة مدى تحسن أداء العاملين في المجال التقني المصري من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء ومن أجل الوصول إلى هذا الهدف قام الباحثون بوضع فرضيات الدراسة، وقد اعتمد الباحثان على استمارة المسح لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض الدراسة والتي تمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء (المتغير المستقل) وأداء الموظفين (المتغير التابع) وتمثلت أبعاد المتغير المستقل في الثقافة الخضراء والاستقطاب والاختيار الأخضر والتدريب والتنمية الخضراء، وتم توزيع استمارة المسح على عدد من العاملين بكليات التقنية المصرية البالغ عددها 8 كليات تكنولوجية، وتم استخدام طريقة تحليل الانحدار البسيط والمضاعف لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصل الباحثان من خلال الدراسة التطبيقية إلى رفض الفرضية الرئيسية للدراسة، وهي أنه "لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء على تحسين أداء العاملين بكليات التقنية المصرية"، وبناء على نتائج الدراسة تمكن الباحثان من تقديم عدد من التوصيات، ومن أهمها: أن كليات التقنية المصرية قيد الدراسة تدرج ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء ضمن عملها من أجل تحسين مستوى أداء العاملين بها تجاه البيئة وضرورة الاهتمام الكافي بتدريب وتنمية مهارات العاملين تجاه البيئة. وهو ما ينعكس على تحسين أداؤهم وأن خصائص الوصف الوظيفي في الكليات التقنية تشمل الاهتمامات البيئية ومراجعة أنظمة الاستقطاب والاختيار الأخضر.

على الكليات التقنية المصرية، وقد تناولت متغيرين في غاية الأهمية للكليات التقنية المصرية وهما إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء وأداء العاملين حيث لا يوجد دراسات تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء وربطه بأداء العاملين بالتطبيق على الكليات التقنية المصرية بشكل مباشر- في حد علم الباحثون، وإجراء هذه الدراسة يعد مساهمة في حقل المعرفة الإدارية والبيئية حيث يلقي الضوء على أهمية دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء في تحسين أداء العاملين بالكليات التقنية المصرية. وتتمثل مشكلة البحث في معرفة مدى تحسن أداء العاملين في الكليات التقنية المصرية من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء وفي سبيل الوصول لهذا الهدف قام الباحثون بوضع فروض الدراسة، وقد اعتمد الباحثون على استمارة استقصاء لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض الدراسة والتي تمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء (متغير مستقل) وأداء العاملين (متغير تابع) وتمثلت أبعاد المتغير المستقل في الثقافة الخضراء والاستقطاب والاختيار الأخضر والتطوير الأخضر، وقد تم توزيع استمارة الاستقصاء على عدد من العاملين بالكليات التقنية المصرية البالغ عددها 8 كليات، وقد تم استخدام أسلوب تحليل

الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار فروض الدراسة. وطبقت الدراسة على عدد 315 من العاملين بالكليات التقنية المصرية ؛ وقد توصل الباحثون إلى رفض الفرض الرئيسي للدراسة والقائل بأنه "لا يوجد تأثير جوهري لإدارة الموارد البشرية الالكترونية الخضراء على تحسين أداء العاملين بالكليات التقنية المصرية"، وبناء على نتائج الدراسة تمكن الباحثون من تقديم عدد من التوصيات كان من أهمها: أن تقوم الكليات التقنية المصرية محل الدراسة بتضمين ممارسات إدارة للموارد البشرية الخضراء ضمن أعمالها وذلك لتحسين مستوى أداء العاملين بها تجاه البيئة وضرورة الاهتمام الكافي بالتدريب وتنمية مهارات العاملين تجاه البيئة بما ينعكس على تحسين أدائهم وأن تشمل خصائص الوصف الوظيفي بالكليات التقنية علي الاهتمامات البيئية ومراجعة الأنظمة الخاصة باستقطاب والاختيار الأخضر

دراسة (إسماعيل، 2023):

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

دراسة العوضي (2021):

عنوان الدراسة " ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين " دراسة ميدانية " يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، والتي تمثلت في (التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز ، تقييم الأداء) ومستوى الإبداع الإداري، وذلك بالتطبيق على العاملين بالإدارات العامة في

جامعتي المنصورة والزقازيق، من خلال تطوير أربعة فروض، وباستخدام قائمة الاستقصاء تم تجميع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، من خلال عينة طبقية عشوائية قوامها (305) مفردة من العاملين في هذه الإدارات.

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

دراسة (سليم، 2020):

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

دراسة (العوضي، 2019):

هدفت الدراسة في الأساس الى رسم صورة اجمالية بين مجال دراسة الموارد البشرية واهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، وبين مجال السلوك التنظيمي ونظرية الإدارة كتخصصات أكاديمية تندرج في إطار العلوم الإدارية بوجه عام،

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

دراسة (الهواري، 2016م):

بعنوان

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

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

دراسة (بشير، 2015 م):

بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي" واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته مع هذا النوع من الدراسات وتكون مجتمع الدراسة من جميع الاستاذة الاكاديميين والموظفين الإداريين في كلية الإمارات للعلوم والتقنيات وتم توزيع الاستبيان علي عدد ستمائة وستة وستون فرد وهم عدد الأفراد الذين يعملون فيها وتحصل الباحث علي ستة وعشرون فرد وتوصلت الدراسة الي أهم النتائج نذكر أهمها وهي وجود علاقة طردية بين

الرضا الوظيفي والاداء وأن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والاداء واوصت الدراسة بوضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة بين العاملين في المؤسسات المختلفة وتحسين سلم الرواتب المعمول بها بتحسين الزيادة السنوية علي الراتب حتي يتم تنمية الابداع التقني عن وظائفهم وتم اختيار هذه الدراسة لأنها تطرقت إلى موضوع أثر الرضا الوظيفي الذي يعتبر المتغير المستقل في هذا البحث والأداء هو المتغير التابع ويميز الدراسة الحالية بأنها تختلف عنها في الإطارين الزماني والمكاني الخاص بموضوع الدراسة

التعقيب على الدراسات السابقة:

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

اولاً: أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- ✓ الاتفاق على أن الرضا الوظيفي له علاقة طردية بممارسات ومحددات إدارة الموارد البشرية الالكترونية.
- ✓ تأثير الرضا الوظيفي على مستويات الأداء الوظيفية كبير بشكل ملحوظ.
- ✓ وجود عوامل وخصائص تؤدي إلى ارتفاع او انخفاض مستوى الابداع التقني يتوقف على دور الموارد البشرية

ثانياً: الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

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

2/2 الإطار النظري للدراسة:

1/2/2 ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية

مقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية الالكترونية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق حيث أن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكين الوافدين والمنتظمين الحكوميين والأهليين من استقطاب وتأهيل الكفاءات

اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية ولا عجب عندما نسمع أن ارتفاع أرباح شركة ونزول أرباح أخرى كان بسبب الموارد البشرية في هذه الشركة أو تلك فالمراد البشرية يمكن أن تساهم وبقوة في تحقيق أهداف وريخ للمنظمة ويمكن أن تكون عبئا ماليا على المنظمة كما هو الحال في أغلب المنظمات الحكومية في العالم النامي إن إدارة الموارد البشرية الالكترونية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع على مدى كفاءة وقدرات وخبرات هذا العنصر البشري وحماسته للعمل تتوقف كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول لتحقيق أهدافها لذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ الأساسية التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية الالكترونية هذه الأسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم وكل ما له صلة بالعنصر البشري وتتجه أسواق العالم مع بدايات القرن الحادي والعشرين بخطى متسارعة نحو التكامل والتنظيم والمنافسة الشرسة تمثل هذه التطورات ميزت مقدرة للمنظمات الحديثة إلا أنها في ذات الوقت تثير تحديات غير مسبوقة للإدارة العربية في قطاع الأعمال والقطاع العام على حد سواء ولقد أثبتت تجارب السنوات الأخيرة أنه من بين عوامل النجاح الأساسية يقف شامخا وفي المقدمة العنصر البشري المؤهل والمبدع ليمثل عاملا حاسما وميزة نسبية واستثمارا مضمونا لذلك لابد من القيادات العربية بالنظر إلى أرسمالها البشري من عدة زوايا لتأمين أكبر قدر من المردود من معارف وقد ارت وابداعات ما صار يعرف واستغلال كل هذه القدرات لصالح المنشأة والفرد وهذا ما برأس المال الفكري

مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

يتمثل دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في الإشراف على توظيف وتطوير ورفاهية موظفي المنظمة بطريقة تعمل على تحسين أدائهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها. إدارة الموارد البشرية الالكترونية مسؤولة عن إنشاء وتنفيذ السياسات والمزايا وبرامج التدريب التي تدعم مشاركة الموظفين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم. تلعب إدارة الموارد البشرية الالكترونية أيضا دورا حاسما في تعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل وضمان الامتثال لقوانين ولوائح العمل (فيروز 2017) تشمل أفضل الممارسات الإدارية في إدارة الموارد البشرية الالكترونية عدة أمور، منها (Abbassi, M., & Soltani, H. 2014)

- 1- إعداد خطط التوظيف الفعالة وتحديد المؤهلات الصحيحة للمناصب الشاغرة.
- 2- توفير الدورات التدريبية والتطويرية للموظفين لزيادة كفاءتهم وإطلاق إمكاناتهم الكاملة.
- 3- تحفيز الموظفين عن طريق توفير الحوافز المادية وغير المادية.
- 4- تقييم أداء الموظفين بانتظام وتوفير ردود فعل بناءة للمساعدة في تحسين الأداء.
- 5- الاهتمام بصحة وسلامة الموظفين وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية.
- 6- إدارة التغيير بشكل فعال، والعمل على تطبيق تقنيات إدارة التغيير في حالات تحديث المؤسسة أو العمل.

7- توفير آليات تفاعلية ونظام مفتوح للشكاوى والمقترحات من قبل الموظفين.

8 -ضمان التوازن العمليات بين الموظفين والأرباح والخسائر الإقتصادية.

9 -تطوير برامج إعداد الموظفين الجدد، والتي توفر التدريب على العمليات الداخلية للشركة.

10- تحديد وتطبيق الأدوات الإدارية الحديثة المتعلقة بالموارد البشرية، مثل الموارد البشرية الذكية.

أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

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

الإدارة السليمة للموارد البشرية تؤدي إلى النتائج التالية:

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

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

- اكتشاف أهمية العنصر البشري وانه مورد رئيسي من موارد المنظمة.
- كبر حجم المنظمة ونموه وكبر عدد الموظفين.

- ظهور النقباءات العمالية وتأثير ذلك على وضع الموظف وأنظمة العمل

أهداف إدارة الموارد البشرية الالكترونية: (حويجي 2008)

- ✓ المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة من توفير مناخ محفز للعمل.
- ✓ توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب والمتحفزة.
- ✓ زيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الذات عند الموظفين إلى أعلى قدر ممكن.
- ✓ عمل نظام للحوافز والمكافئات كفء وفعال.
- ✓ إيصال سياسات الموارد البشرية إلى جميع الموظفين في المنظمة.
- ✓ المساهمة في المحافظة على السياسات السلوكية وأخلاقيات العمل.
- ✓ إدارة وضبط عملية "التغيير" لتعود بالنفع على كل من المنظمة والموظف.
- ✓ الثقافة بشكل عام تلعب دور هام لذلك لابد من نشر الثقافات التي تخدم هذه المواجهة ومنها ثقافة فريق العمل.
- ✓ خلق فرص عمل كافية في ميادين العمل واتاحة الفرص للشباب الذي ظل عاطلا عن العمل لسنوات طويلة.
- ✓ محاربة الاحتكار_شكلا وموضوعا للكفاءات الإدارية والفنية.
- ✓ مكافحة الفساد وتطبيق قانون الثواب والعقاب.
- ✓ الحالة النفسية للموارد البشرية أي كيفية مواجهة الأزمات النفسية التي تواجه العنصر البشري) والحيولة دون التأثير على الإنتاج .

التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

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

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

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

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

المحدد الأول لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الحوافز والمكافئات

يقاس النجاح في أية منظمة بقدرة العاملين على تحقيق المطلوب أو المتوقع لمهامهم الوظيفية وحتى الآن فقد تركزت جهود إدارة الموارد البشرية الالكترونية على كيفية الحصول على إنتاجية مرتفعة للعاملين من خلال التحليل الوظيفي أساليب الاستقطاب والاختيار الفعالة وتوجيه العاملين والتصميم الملائم للبرامج التدريبية والحقيقة أننا نعرف أن أداة الفرد هو محصلة تفاعل جانبي القدرة على العمل والرغبة في العمل والاختيار والتوجيه والتدريب تعد بمثابة أنشطة ذات علاقة بجانب المقدرة وهو ما يعني أن المحددات الرئيسية للأداء ما زال غائبا حتى الآن وهو جانب الحفز وعليه فإن الحفز أو الدافع يمثل أداة الرغبة والحماس وبالتالي توظيف المقدرة لتحقيق الأهداف المرجوة إن أحد أهم المهام الأساسية لأي مسؤول في التنظيم هو ضمان استمرار الأداء بأعلى قدر من الكفاءة والفعالية ولكي يتحقق ذلك فإنه يجب عليه فهم دوافع وتصرفات وأنماط سلوك العاملين ومداخل التأثير عليها وبالتالي كيفية تحفيز الأفراد بطريقة فعالة يترتب عليها تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الذاتية.(عمر 2011)

مفهوم الحوافز:

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

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

أنواع الحوافز:

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

أولاً- الحوافز المادية:

إن الحوافز المادية تتمثل في زيادة المرتبات والمكافآت المالية والعلاج والمواصلات والحصول على نسبة معينة من الأرباح إن تطور الدول الصناعية يعطي أمثلة ونماذج واضحة لتأثير الحوافز المادية على إنتاجية العمال فالحوافز المادية تستهدف

إشباع حاجات الإنسان الضرورية تعتبر من أكثر أنظمة الحوافز شيوعاً وذلك لقدرتها على إشباع عدد من الحاجات الأولية أو الدوافع الأساسية لدى الفرد ومن أمثلة هذه الحوافز (Al-Hawari, S., & Shefte, F. (2016).

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

ثانياً -الحوافز المعنوية:

على الرغم من أهمية الحوافز المادية إلا أنها لا تكفي وحدها فالأفراد يختلفون في دوافعهم وعليه فإن نظام الحوافز الفعال هو القادر على تطوير وسائل تحفيز تتلاءم مع دوافع الأفراد ورغباتهم تعتبر الحوافز المعنوية غير المادية (مكملة ومرافقة للحوافز المادية فيكون استخدامها استكمالاً للحوافز المادية لتحقيق مستوى أفضل من الأداء ومن أمثلة هذه الحوافز ما يلي (Ahmed, A., Zaman, Y. & Khattak, A. (2017):

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

أهداف نظام الحوافز:

- الإحساس بالمقدرة على الكسب من خلال بذل الجهود.
- إدراك احترام الآخرين للذات لقاء الحصول على الأجر المناسب.
- إمداد الشخص العامل بالمقدرة الشرائية الكافية.
- الشعور باحترام الذات وتقديرها لقاء الجهود المبذولة.
- ضمان المستوى المعيشي المناسب للشخص العامل في بلده.

خصائص نظام الحوافز الفعال:

- ✓ تدعيم قدرات العاملين وقدراتهم وترغيبهم في الوصول إلى النتائج وتحقيقها.

✓ حل المشاكل المتعلقة بتنمية الابداع التقني.

✓ ربط مصالح الفرد وأهدافه بالمنظمة وأهدافها.

✓ زيادة الإنتاجية.

شروط يجب توفرها بأنظمة الحوافز:

✓ ارتباطها المباشر بدوافع العاملين.

✓ الاستمرارية في إعطائها.

✓ بعدها عن العلاقات الشخصية.

✓ تكيفها مع توقعات العاملين.

✓ عدالة الحوافز وكفايته.

ثالثا- الحوافز السلبية

وهي التي تهدف إلى التأثير في سلوك العاملين عن طريق أسلوب العقاب والوعيد والتأديب المتمثل في جزاءات مادية؛ كالخصم من الأجر أو الحرمان من العلاوة والترقية أو تخفيض درجة الموظف أو عزل الموظف عن عمله بالكلية وتهدف الحوافز السلبية إلى تنبيه الموظف لتغيير أدائه وتحسينه

المحدد الثاني: التدريب

أولا/ تعريف التدريب:

تعددت التعاريف فيما يخص التدريب:

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

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

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

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

ثانيا/ أهمية التدريب:

للتدريب أهمية كبيرة وتتمثل أهميته في الجوانب التالية :

أهمية التدريب بالنسبة للعاملين:

- تخفيض عدد حوادث العمل.
- تحسين قرارات الافراد وحل مشاكلهم في العمل.
- يساعد الافراد في تطوير مهارات الاتصالات.
- يساعد الافراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها.
- تطور وينمي العوامل الدافعة للأداء ويوفر للفرد فرصة الترقية والتميز في العمل.

أهمية التدريب في تطوير الهيكل التنظيمي:

- الذي يمارسه حيث يزيده في الشعور بالأمن والأهمية.
- تطوير إمكانيات الافراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المؤسسة.
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الافراد العاملين.
- يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المؤسسة وتوطيد العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.
- رفع الروح المعنوية "يجب على كل فرد عامل أن يكون ذا اهتمام حيوي في نوع وصفة التدريب

أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة: (بلخيري 2012)

- يساهم في ربط أهداف العاملين بأهداف المؤسسة.
- يؤدي إلى خلق اتجاهات داخلية وخارجية نحو المؤسسة.
- يساهم في انفتاح المؤسسة على المحيط الخارجي وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستشارات الداخلية.
- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف وطرق وآليات العمل وتعريف
- الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- يوضح السياسات العامة للمؤسسة ويجدد المعلومات التي تحتاجها لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها.

ثالثاً: مقومات التدريب الإداري (ظريف 2017)

التدريب له مقومات إدارية وتنظيمية: يستند التدريب إلى مقومات إدارية وتنظيمية وهي:

- وجود خطة للعمل تحدد الأهداف والأنشطة وتوفر الإمكانيات اللازمة لأداء هذا العمل.
- توفر القيادة والإشراف الذي يحصل منه الموظف على المعلومات الأساسية والتوجيه المستمر.
- توفر الإطار التنظيمي الصحيح لكي يستند إليه التدريب والأساس هنا أن التدريب لا يكفي لإصلاح عيوب وأخطاء

التنظيم.

- توفر نظام سليم للاختيار والتعيين للعاملين كأساس للتدريب الفعال هو الاختيار السليم للأفراد.
- توفر نظام مستمر لتقييم أداء وكفاءة العاملين حتى يمكن استنتاج احتياجات تدريبية.
- توفر نظام للحوافز المادية والمعنوية يربط بين التقدم الوظيفي.

رابعاً: مبادئ التدريب: للتدريب عدة مبادئ نذكر منها (بوقرة 2017)

- التدريب نشاط ضروري ومستمر وليس كماليا ولفترة معينة: أي أن التدريب ليس أمراً كماليا تلجأ إليه الإدارة أو تنصرف عنه باختيارها لكنه نشاط ضروري ومهم.
- مواكبة التطورات الجديدة: يجب أن يهتم التدريب في المنظمات بكل ما هو جديد من تطور ومعرفة والتركيز على أساليب العمل الحديثة والمتطورة ولذلك يتسم التدريب بمواكبة التطورات الحديثة من أجل إطلاع العاملين على كل ما هو حديث في مجال عمل المنظمة.
- المرونة: من الضروري أن يسعى القائمين على العمليات التدريبية إلى وضع خطط وأهداف تدريبية مرنة بحيث يكون البرنامج التدريبي قابل للتعديل مع كل التغيرات .
- الشفافية والوضوح: يجب أن تتسم سياسة التدريب في المنظمة بالوضوح ومساهمة كافة الموظفين المعنيين بالعملية التدريبية بحيث يجب إطلاع جميع العاملين على سياسات التدريب ومن ثم إعلانها للجميع.
- الواقعية: يجب أن تتسم سياسة التدريب في المنظمة بواقعية الأهداف التدريبية بحيث تكون واقعية وقابلة للتطبيق في الواقع.
- الشرعية: من الضروري أن تتم العملية التدريبية بكافة مراحلها تبعاً للأنظمة والقوانين والتعليمات المطبقة داخل المنظمة
- التدريب نشاط إداري وفني: بما أن التدريب عملاً إدارياً فينبغي أن تتوافر فيه مقومات العمل الإداري الكفاء ومنها وضوح الأهداف والسياسات توازن الخطوط والبرامج توافر الموارد المادية البشرية وأخيراً توافر الرقابة المستمرة.
- التوافق مع الأهداف العامة للمنظمة: يجب أن ترتبط السياسة التدريبية وأهدافها بالسياسة العامة للمنظمة بحيث تتوافق وتناسب السياسة التدريبية مع سياسة إدارة الموارد البشرية الالكترونية والسياسة العامة للمنظمة بشكل عام.
- الشمولية: هو مبدأ هام ورئيسي في عملية التدريب بحيث يشمل هذا الأخير كافة المستويات الإدارية كما يقصد بالشمولية هي ضرورة أن يشمل نشاط التدريب في المنظمة أنشطة متعددة ومختلفة في مجال عمل المنظمة.

خامساً: أهداف التدريب الإداري: (الحباشنة 2019)

يهدف التدريب إلى اكتساب المهارات لزيادة أدائهم وكفاءتهم لتحقيق تنمية وزيادة ولاء وانتماء العاملين للمنظمة وزيادة ترغيبهم للعمل وضمان أداء المهام بفعالية أكبر ومعالجة الخلل بين معايير الأداء المطلوبة والأداء الفعلي للعاملين ومساعدة العاملين داخل المنظمة على تأدية الواجبات المطلوبة منهم بأفضل الطرق والكفاءة والفعالية المرغوبة ووقاية وحماية العاملين من الوقوع في الأخطاء أثناء تأدية مهامهم ووظائفهم اليومية وتقليل حوادث العمل وزيادة مهارات وقدرات العاملين وتزويدهم بمقومات تؤهلهم لتقلد مناصب وظيفية أعلى مستوى في المنظمة واعطائهم فرصة الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال التطور التقني والعلمي وما يترتب عليه من تطور في نوع وأساليب العمل. وتوفير الدافع الذاتي لدى العاملين لزيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم من خلال توعيتهم بأهداف المنظمة وسياساتها واستراتيجيتها على المدى القصير والمتوسط والطويل. ورفع الروح المعنوية للعاملين في العمل وتنمية مهاراتهم ومعلوماتهم خلال فترة التدريب يعطيهم إحساسا داخليا بالأمان والأهمية مما قد يساهم في تقليل معدل دوران العمل.

سادسا: مسؤوليات التدريب الإداري:

غالبا ما تنحصر مسؤولية التدريب في المنضومات المختلفة على عاتق القيادات الإدارية التي تتمتع بمسؤولية إدارة القوى البشرية سواء على مستوى المنظمة ككل أو في إطار الأقسام والشعب الإنتاجية أو الخدمية وغيرها ويمكن الإشارة هنا إلى أن تلك المسؤولية يمكن أن تناط بما يلي: (حويجي 2008)

المحدد الثالث تقييم البرنامج التدريبي:

إن فاعلية البرامج التدريبية لا تحقق بحق التخطيط والتصميم فقط بل تعتمد أيضا على دقة التنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبي ويتأثر ذلك باقتناع المتدربين وإقبالهم على استيعاب وتفهم محتوى التدريب وأهدافه ويعتبر التقييم جزء أساسي لا ينفصل عن باقي أنشطة التدريب فهو نشاط مستمر ينبغي أن يحظى بعناية خاصة ضمانا لتحقيق الفعالية المستهدفة من التدريب يمكن تصنيف أسس تقييم التدريب في أربع مجموعات مهمة هي (بو بكر 2015)

أولا: رد الفعل:

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

ثانيا: التعلم:

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

ثالثا: السلوك:

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

رابعا: النتائج:

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

1/2/2 الإبداع التقني

مفهوم الابداع:

بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التقني لأنه لا يشمل تطوير السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضا الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي إلى ازدياد الإنتاجية (بوقرة، 2017).

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

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

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

أهم مبادئ الابداع

1. لا بد ان يكون الابداع جديد وبعيد عن تكرار من سبقونا بالأفكار.

2. أن الابداع ليس حدث انما هو عملية.

3. الابداع ان ترى فيه طريقة عمل قد لم يراها الآخرون.

4. البحث عن حل صحيح آخر (اجابتين صحيحة لنفس السؤال).

5. التأكد من حدوث الابداع عندما يتحقق التفكير الابداعي.

خصائص الابداع

1- الابداع قدرة عقلية

2- ينطوي الابداع على عناصر عقلية ومعرفية ووجدانية تؤدي اليه

3- أرقى أنواع التفكير الانساني ويقود الى التقدم

5- يتجه نحو الجوانب المألوفة

6- يتطلب المثابرة والاستقلالية والدافعية

7- يمكن قياسه من خلال المقاييس الخاصة به

أسباب تبني الإبداع في المنظمات

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

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

استراتيجية الإبداع التقني

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

تعريف ومفهوم الإبداع التقني

1- تعريف الإبداع التقني: يمكن تعريفه "بأنه يعنى واحد من أربعة عناصر: تقديم منتج جديد تماما للسوق أو تحسين المنتجات الموجودة حاليا، وكذلك ابتكار عمليات وأساليب إنتاجية جديدة أو تحسين العمليات أو الأساليب الإنتاجية المستخدمة حاليا"⁹، كذلك يعرف بأنه "تلك العمليات التي تتعلق بالمستجدات الإيجابية والتي تخص المنتجات بمختلف أنواعها وكذلك أساليب الإنتاج"

2- طبيعة الإبداع التقني: انطلاقاً من التعريف الثاني، يمكن تصنيف الإبداع التقني من حيث طبيعته إلى نوعين وهما:

- الإبداع التقني للمنتج: الذي يخص تصميم المنتج (مواد، تجهيزات، أدوات...) وتعنى وضعه حيز التنفيذ أو تسويق جديد، أو تحسينه على المستوى التقني أو اقل خاصية من خصائصه أي إحداث التغيير في مواصفات المنتج أو خصائصه لكي تلبى بعض الرغبات أو تشبع بعض الحاجات بكيفية أحسن.

- الإبداع التقني للطريقة الفنية للإنتاج: ونقصد به معالجة أساليب الإنتاج للسلعة أو الخدمة ومهدف إلى تحسين الأداء من الناحيتين الفنية والاقتصادية في أن واحد مما يترتب عنه من نتائج إيجابية في كمية المخرجات وانخفاض التكلفة بالنسبة للوحدة الواحدة.

وتجدر الإشارة إلى إن العلاقة بين الإبداع التقني في المنتج والإبداع التقني في طريقة الإنتاج تختلف حسب طبيعة المنتج، عند ما نكون في حالة المنتجات الصناعية فانه كلما يرى تغيير تلك المنتجات، كلما التزم ذلك تغييرا في الطريقة التي تنتهجها أما عندما نكون في حالة المنتجات الاستهلاكية فان العلاقة ليست ضرورية ماعدا في حالة المنتج الذي أبدع فيه جوهريا إن استبدال مادة أو عنصر من عناصر الإنتاج لا يستدعى حتما تغيير التجهيزات والأسلوب الفني (الحباشنة، 2019).

درجة الإبداع التقني

من خلال التعريف الأول للإبداع التقني فانه يمكن تصنيفه من حيث درجة الإبداع فيه إلى قسمين وهما (فيروز، 2017).

أولاً: الإبداع التقني التدريجي (الجزئي): ويطلق عليه كذلك بالتحسين، ويكون من خلال إضافات صغيرة وتعديلات جزئية سواء في المنتجات الموجودة حالياً، وكذلك في العمليات والأساليب الإنتاجية المستخدمة. إن تبني الإبداع التقني الجزئي من قبل المؤسسة لا يمثل إلا الخطوة الأولى إلا أن الخطوة الثانية تتمثل في القيام بالتحسين والوصول إلى النتائج المرجوة سواء بالنسبة للمنتج الجديد المحسن أو العملية أو الطريقة الإنتاجية المعدلة.

1- مزايا الإبداع التقني التدريجي: هناك عدة مزايا لهذا النوع من الإبداع التقني نوجزها فيما يلي:

○ لا يستغرق وقتا طويلا، وذلك كونه يتطلب معرفة الفن التقني المسبق المتجسد في

المنتج الجديد؛

○ لا يحتاج إلى موارد (مادية، بشرية، مالية) كبيرة.

2- مخاطر الإبداع التقني التدريجي: بالرغم من المزايا المذكورة لهذا الإبداع إلا أن له مخاطر متعلقة

بالقيام به، نوجز أهمها فيما يلي:

○ إن المبالغة في التحسينات يمكن أن تؤدي إلى التنوع الأقصى، مما قد يؤدي إلى

إرباك الزبون؛

○ إن التحسين هو في اغلب الحالات يمثل إتباع القائد أو القادة في السوق فهو لا

يحقق قيادة حاسمة في الحصة السوقية إلا في بعض الحالات خاصة عند تراكم

التحسينات لتمثل تحسينات جوهرية أو حتى في بعض الحالات التي يكون فيها

الإبداع جذريا.

ثانيا: الإبداع التقني الجذري: يمكن اعتباره بمثابة الفاصل بين عنصرين من العملية أو المنتج أو الأساليب

ففي هذا النوع يكون هناك انقطاع في التقنيات القديمة، كما في الفاكس لتحل محله تكنولوجيا جديدة

هي البريد الالكتروني.

نظام الإبداع التقني بالمؤسسة

يمكن النظر إلى نظام الإبداع التقني كنظام مفتوح على البيئة التقنية (العلوم والتقنيات) الاجتماعية

والثقافية والاقتصادية والسياسة، ليتغذى بمواردها المختلفة قصد تحويلها –الموارد والمعلومات- إلى

إبداعات في شكل منتجات أو أساليب محسنة أو جديدة. (Al-Hawari, S., & Shefte, F. (2016).

أولاً: -تعريف نظام الإبداع التقني بالمؤسسة

يمكن تعريفه بأنه مجموعة الأنشطة أو الوظائف المعدة لتحويل فكرة منتج أو أسلوب إنتاج إلى غاية إنجازها وتجسيدها في شكل ملموس، فالتحويل من الفكرة إلى المنتج أو أسلوب إنتاج قابل للتسويق يسمح بالمرور إلى التطبيق الصناعي.

إن نظام الإبداع التقني يقوم بتحليل ومعالجة المعلومات، ويعمل على التخفيض التدريجي لحالة عدم التأكد (المخاطر) التي يتميز بها هذا النوع من النشاط (الإبداع). كما يمكن اعتبار نظام الإبداع التقني سلسلة من مراحل تحويلية، تنطلق من فكرة حتى تصل في الأخير إلى شيء ملموس (منتج أو طريقة إنتاج)، وبعدها تعرض للنشر والتسويق.

ثانياً: مراحل نظام الإبداع التقني

1- من الفكرة إلى مرحلة التصور: إن البحث على الأفكار يعتبر أهم مرحلة عند توفر إرادة بعث منتج جديد، هذه الأفكار التي يمكن الحصول عليها من عدة مصادر فهناك الداخلية (التعاون بين أقسام المؤسسة) والخارجية (وذلك عن طريق التجار، الموزعين والوكلاء...بالإضافة إلى قيام المؤسسة بإعداد دراسات تخص احتياجات المستهلكين) (Ahmed, A., Zaman, Y. & Khattak, A. (2017)).

وبعد دراسة الفكرة يؤخذ بعين الاعتبار هدف مطلوب وممكن ومتلائم مع نشاط المؤسسة، عندئذ تتحول الفكرة إلى تصور لشيء ممكن إنجازها أو عمل ممكن تحقيقه.

2- من مرحلة إنجاز النموذج إلى مرحلة الانطلاق: بعد دراسة الفكرة يؤخذ بعين الاعتبار الهدف المطلوب حيث إذا كان منتجا جديدا يتم إنجازها ليأخذ شكله النهائي، أما إذا كان طريقة فنية يتم وضعها حسب التسلسل أو التركيبية النظرية المحددة. وقبل الإثبات الفعلي للمنتج أو لطريقة الإنتاج وصحة مواصفاتها يتم تقييم المنتج، وذلك من خلال إحداث تحسينات طفيفة بواسطة إجراء كل التجارب اللازمة للوصول إلى النموذج الفعلي والقابل للتسويق.

تجدر الإشارة هنا إلى إشراك إدارتي الإنتاج والتسويق في التحسينات المحدثة فتهتم الأولى بمراقبة الجوانب الفنية للمنتج أو للطريقة الفنية للإنتاج والثانية تهتم بتقديم انطباعات وآراء عينة من

المستهلكين، وعلى أساس دور أفعالهم واقتراحاتهم يتم إحداث التعديلات الممكنة خاصة فيما يتعلق بالمنتج لنصل إلى منتج نهائي قابل للتصنيع والتسويق وبعدها يتم الانطلاق في إنتاجه، إذا كان الأمر يتعلق بالمنتج أو استغلالها على مستوى العملية الإنتاجية في حالة طريقة الإنتاج وأخيرا تصريفه في السوق. ففي الواقع لا يأخذ نظام الإبداع التقني الشكل الخطي بل هو متداخل دائري أو حلقي، حيث يمكن أن يحدث تقدم وعودة إلى الخلف لبعض المراحل في المشروع المعين وذلك لإحداث تغييرات قبل المرور إلى المراحل الموالية، وهذا من شأنه أن ينشئ نوع من الدوران حول نفس الفكرة كمحاولة لاستغلال كل المعارف والأفكار.

3- مرحلة التطوير: وتعتبر المرحلة الأخيرة، فالمؤسسة القائمة بالمشروع لا يمكن أن تأتي بمنتج يرضي جميع الرغبات أو يتناسب مع كل الاحتياجات، سواء بتصورها الخاص أو حتى بالإشعار إلى دراسات سوقية، فالمؤسسة تقوم بوضع منتج معين ثم بعد تحقيق مستوى مقبول من النجاح تلجأ إلى اقتناء حصة أكبر من السوق 17، وبالتالي تمارس نوعا من إعادة أو تجديد الإبداع والاستمرار في تطوير المنتج واستغلال جميع المعارف والأفكار حوله، أي البحث والاجتهاد المستمر والمتواصل لإحداث التغييرات الإيجابية للمحافظة على تنافسيته وكسب حصص سوقية أكبر (Abbassi, M., & Soltani, H. 2014). إن وضعية مشروع البحث والتطوير في نظام الإبداع التقني له تأثير كبير على المجازفة بحيث كلما كنا خلف نظام الإبداع التقني، كما ارتفعت درجة المجازفة أو الخطر في البحث والعكس صحيح أي كلما اتجهنا إلى الأمام قل تدريجيا الخطر مع حدوث اندماج ومجهودات قوية للتسويق.

ويمكن اعتبار المراحل الثلاثة الأولى (الفكرة، التصور، النموذج الأصلي) أكثر المراحل تميزا بدرجة عالية من المجازفة أو الخطر؛ لكون الكيان النهائي للمنتج أو الطريقة الفنية للإنتاج ونجاحه التجاري أو التسويقي يبقى احتماليا أو عشوائيا

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

الإجراءات المنهجية للبحث

1/3 مقدمة

يتناول هذا الفصل الثالث منهجية الدراسة من خلال النموذج التجريبي للبحث متضمنا عدة أمور (المنهج المستخدم في الدراسة – مجتمع الدراسة – عينة الدراسة – أدوات الدراسة- بيئة الدراسة – خطوات تطبيق الدراسة) منهجية دراسة المشكلة هي نفسها منهجية البحث العلمي وهي جزء لا يتجزأ منه وتشتمل على مجموعة الخطوات والإجراءات المدروسة بعناية التي يقوم بها الباحث ليصل إلى نتائج البحث والحقائق المرتبطة بموضوعه العلمي حيث ينتهي الفصل باستنتاج موثوقة ومصداقية وأخلاقيات البحث العلمي وصحته.

تعريف منهجية الدراسة

تم التحقق من الأهداف التي تم وضعها لهذا البحث واختيار مدى صحة الفروض وذلك من خلال تبني المنهج الوصفي والمنهج التحليلي ويتم الاعتماد في هذا المنهج على الكتب والمواقع الإلكترونية والدراسات السابقة التي ترتبط دور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي وذلك من أجل الحصول على الإطار النظري للدراسة كما يتم أيضا الاعتماد على جمع البيانات من مفردات العينة وذلك باستخدام قائمة الاستقصاء لغرض إتمام الدراسة. وسيتم عمل الاحصائيات المناسبة بناء على نتائج الاستبيان من المجاميع والمتوسطات والانحراف المعياري ودرجة الأهمية والنسبة المئوية لمتغيرات الدراسة ومحدداتها

- منهجية الدراسة تعني الاستراتيجية المتبعة عند إجراء البحث أو الرسالة العلمية، وعلى الباحث أن يختار

أنسب الطرق التي تعينه على تنفيذ البحث، ولقد سهل المُشرّع ذلك الأمر من خلال وضع مجموعة من

الإجراءات المنظمة للبحث.

- منهجية الدراسة عبارة عن خطوات مدروسة بعناية؛ للوصول إلى الحقائق المرتبطة بموضوع البحث العلمي.

2/3 - أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

○ تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداماً في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يُطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية

○ تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة في أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية-سابك

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

أدوات الدراسة: سوف يتم تطوير الاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات الأولية

يتم جمع البيانات من المصادر الثانوية من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث العملية في مجال الدراسة بالإضافة الى المصادر الأولية عن طريق الاستبيان عن طريق جمع معلومات من العاملين في مكان الدراسة عن طريق اختيار عينة مناسبة بطريقة عشوائية بحيث يكون حجم العينة مناسب مع مجتمع الدراسة يتم اختيار عينة الدراسة بشكل حيادي وموضوعي، ودون أي تحيز والتأكد من وجود توافق وتكافؤ بين مختلف مكونات مجتمع الدراسة. عن طريق العينات العشوائية الطبقية وحسب هذه الطريقة يتم تقسيم مجتمع الدراسة الى طبقات متعددة حسب خصائصه، وبعد ذلك يختار عدد محدد من كل طبقة بصورة عشوائية

أولاً: المصادر الأولية:

وهي الاستبانة وسيتم ذلك من خلال توزيع استمارات الاستبيان على عينة الدراسة وذلك للوقوف على آرائهم حول توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة

أو المغلقة التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية

ثانيا: المصادر الثانوية:

سيتم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المراجع العلمية والمجلات والدراسات والأبحاث والدوريات العربية منها والأجنبية التي لها صلة بالموضوع محل الدراسة واستخدام مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجلات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة.

سيتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما تمت الاستعانة ببرنامج (أكسل) لعمل الرسوم البيانية، وسيتم استخدام المعالجات والاختبارات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث وفقا للمتغيرات الأولية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف محاور الدراسة.

3/3 تصميم البحث واسلوبه:

تصميم البحث هو الإطار الذي يحدد كيفية تنفيذ الدراسة وجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج والاستنتاجات المطلوبة. يتم اختيار تصميم البحث بناء على أهداف الدراسة والأسئلة البحثية ونوع البيانات المطلوب جمعها وتحليلها وانطلاقا من طبيعة الدراسة ومحاولة للإجابة عن أسئلتها وتحقيقا لأهدافها فإن الدراسة راسة سوف تستخدم المنهج الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتمادا 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 كثيرا ما يتعدى الوصف إلى التفسير

4/3 مجتمع الدراسة

نبذه عن الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)

منذ تأسيس (سابك) في عام 1976م بموجب مرسوم ملكي، أظهرت الشركة قدرة استثنائية بإنجاز ما عجز عنه الآخرون وفي فترة زمنية قياسية.

تعد (سابق) من أكبر الشركات العالمية القيادية في مجال الصناعات البتروكيماوية، وهي شركة مساهمة عامة يقع مقرها الرئيس في مدينة الرياض عاصمة المملكة العربية السعودية، وتمتلك (أرامكو السعودية) حالياً 70% من أسهمها، والنسبة الباقية البالغة 30% متداولة في سوق الأسهم السعودية. حققت الشركة نمواً لافتاً، وهي تقدم اليوم منتجاتها وخدماتها لـ 140 بلداً، ويعمل بمواقعها حول العالم ما يقرب من (31) ألف موظف.

(سابق) شركة عالمية رائدة في مجال إنتاج الكيماويات المتنوعة، وتدير عملياتها الصناعية على المستوى العالمي عبر الأمريكيتين، وأوروبا، والشرق الأوسط، ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ. تمتلك الشركة موارد بحثية كبيرة، تشمل محاور مركزية للابتكار تنتشر في خمس مناطق جغرافية رئيسية هي: الولايات المتحدة الأمريكية، وأوروبا، والشرق الأوسط، وجنوب آسيا، وشمال آسيا.

تقدم (سابق) منتجات متميزة متعددة التنوع عبر أربع مجالات أعمال:

1. البتروكيماويات: تصنيع وتوزيع وبيع منتجات الكيماويات الأساسية والمتخصصة والبوليمرات.
2. المغذيات الزراعية: تصنيع وتوزيع وبيع الأسمدة والمغذيات الزراعية المتخصصة.
3. المنتجات المتخصصة: تصنيع وتوزيع وبيع البلاستيكيات المتخصصة.
4. المعادن (حديد): تصنيع وتوزيع وبيع منتجات الصلب الطويلة والمسطحة.

5/3 عينة الدراسة

تتكون عينة البحث المستهدف من العاملين في كل من المستويات الإدارية العليا والمتوسطة والدنيا في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق في المملكة العربية السعودية حيث سيتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث تم توزيع الاستبانة الكترونياً في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها 140 موظفاً وإدارياً حيث تم استرجاع منها 120 استبياناً وبعد فحصها الغيت منها 20 استبيانات نظراً لعدم مصداقيتها وبالتالي أصبح لدينا 100 استبياناً وهو حجم جيد يستوفي شروط الدراسة بما أن نسبته تساوي 71% من إجمالي عدد الاستبيانات ويمكن حصر عدد الاستبيانات السليمة من خلال هذا الجدول

الجدول رقم (1): توزيع أداة الدراسة.

عدد الاستبيانات	التوزيع	العائد	الفاقد	مستبعد	المستلم النهائي
المجموع	140	120	10	10	100
النسبة المئوية	100%	86%	7%	7%	71%

6/3 محاور أداة الدراسة:

في إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس" أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعددت الدراسة من اجل قياسه وقد تم الاستعانة في اعداد الدراسة بالاطلاع علي مجموعة من الاستبيانات الخاصة بأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق.

وقد انقسم الاستبيان البحث إلى قسمين رئيسيين:

القسم الأول: الخاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين: (الجنس- السن- الأقدمية - المؤهل العلمي - والوظيفة).

القسم الثاني: العوامل المؤثرة في أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق وتكون أربع محاور رئيسية كل محور يتكون من أربع فقرات. في كل محور.

وسوف يتم استخدام مقياس ليكرث الخماسي التي تتراوح اختياراته من موافق بشدة وموافق ومحاييد وغير موافق وغير موافق بشدة كما يلي

جدول 2: أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرث الخماسي

المتوسط الموزون	الوزن النسبي	درجة الموافقة
5.0 – 4.20	5	موافق بشدة
4.20 >- 3.40	4	موافق
3.4 >- 2.60	3	محايد
2.6 >- 1.80	2	غير موافق
1.80 >- 1	1	غير موافق بشدة

الجدول السابق يوضح قيم المتوسطات المرجحة وفقاً لمقياس ليكرت للتدرج الخماسي وقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات محاور وأبعاد أداة الدراسة ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

7/3 ملخص الفصل الثالث

تناول الفصل الثالث منهجية الدراسة بما تشمله من تصميم للبحث والمنهج العملي (المنهج الوصفي التحليلي) الذي سوف يتم استخدامه في البحث وتم تحديد مجتمع البحث وعينة البحث وطرق جمع المعلومات حيث وسيتم الاعتماد على مصدرين أساسيين للمعلومات:-

❖ المصادر الثانوية: الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة

❖ المصادر الأولية: إلى جمع البيانات الأولية من خلال دراسة استكشافية باستخدام الاستبيان كأداة

رئيسية للبحث صممت خصيصاً لهذا الغرض.

أداة الدراسة: سوف تتمثل أداة الدراسة بالاستبيان كونها تحقق العديد من المزايا منها التكلفة والجهد وإمكانية ترك وقت للمبحوثين للتفكير في الأسئلة من قبل عينة الدراسة. للإجابة على تساؤلات البحث والتحقق من فرضياته تمهيداً للفصل الرابع للحصول على نتائج التحليل الإحصائي للاستبيان

وسوف نستخدم الأساليب الإحصائية في عملية تحليل النتائج للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها.

الفصل الرابع

الدراسة التحليلية

تحليل نتائج الدراسة

في البداية البحث العلمي هو أساس التقدم والتطور في الحياة البشرية، ويتخلل البحث العلمي عدة مراحل مثل جمع مصادر المعلومات، وكتابة عنوان البحث، ثم كتابه مقدمة تمهد لما يحتويه هذا البحث العلمي، ثم شرح البحث وما توصل إليه الباحث من خلاله، ثم مرحله تحليل النتائج وتفسيرها في البحث العلمي وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المقال لنعرف القارئ ما هو تحليل النتائج وتفسيرها في البحث العلمي.

نتائج البحث العلمي هي الإجابات والحقائق التي توصل إليها الباحث من خلال البحث فهي بمعنى آخر حل البحث العلمي الذي قام بدراسته

انطلاقاً من تحليل الشواهد وتفسيرها واستخلاص الحقائق منها، نحاول في هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة المتوصل إليها، انطلاقاً من البيانات الإحصائية والمعطيات الميدانية وربطها بالتراث النظري المرجعي لتسهيل إدراكها وتبيان دلالتها ومغزاها العلمي. وسيتم عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات. يتناول هذا الفصل مناقشة للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال أداة الدراسة الاستبانة التي استخدمت لقياس استجابات أفراد عينة الدراسة الموظفين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق بالرياض نحو مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ومستوى الرضا الوظيفي فيها، بالإضافة إلى أثر هذه الممارسات في تحقيق رضا الوظيفي، بهدف الوصول إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تخدم أهداف الدراسة. حيث يتناول تحليل بيانات الدراسة التي تم استيفائها من خلال أداة الدراسة "الاستبيان" حول تأثير الموارد البشرية على الرضا الوظيفي وبدرها تؤثر على الأداء لدى العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق يشير مفهوم الثبات إلى اتساق أداة القياس أو إمكانية الاعتماد عليها وتكرار استخدامها في القياس للحصول على نفس النتائج حيث تمت الإجابة على أسئلة الدراسة وسوف نستعرض فيما يلي النتائج الكلية للدراسة

2/4 صدق - وثبات الاستبانة

ومن الأدوات الشائعة التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات المهمة لكتابة البحث العلمي الاستبيان والمقابلة والملاحظة، وهذه الأدوات تعطي نتائج مهمة للباحث لكي يستخدمها في كتابة البحث العلمي الذي يقوم بإعداده، ويعتبر الاستبيان الأداة الأكثر استخداماً وشيوعاً بين أدوات جمع المعلومات الخاصة بالبحث العلمي، ويلجأ أكثر الباحثون إلى تصميم وكتابة الاستبيان لأجل الحصول على البيانات المهمة التي يبحثون عنها، وكلما كانت خبرة الباحث أكثر في البحث العلمي وخاصة في تصميم الاستبيان كان لتنفيذ الاستبيان أهمية كبيرة في البحث العلمي، حيث يحصل الباحث من خلال الاستبيان على بيانات دقيقة ومهمة لموضوع البحث العلمي، وتعتبر البيانات التي يحصل عليها الباحث من خلال الاستبيان عن خصائص وتوجهات وآراء ومعتقدات الأشخاص المشاركون في الاستبيان، ويفضل المشاركون في عينة البحث أن يقوموا بملء الاستبيانات على المشاركة في غيره من أدوات جمع البيانات في البحث وهذا بسبب أن المشارك عندما يقوم بملء الاستبيان فإنه لا يشعر بحرج من التعبير عن آرائه والمعلومات الخاصة به نظراً لأن الاستبيان لا يتطلب أن يقوم المشارك بالإفصاح عن هويته، ويعتبر هذا السبب أيضاً أحد أهم الأسباب التي تدفع الباحث لاختيار الاستبيان كأداة جمع البيانات لكتابة البحث. وتعتبر النتائج التي يحصل عليها الباحث من خلال الاستبيان القاعدة المعلوماتية التي يبني عليها الباحث بحثه العلمي، وهذه النتائج أيضاً ما يدل على أن الظاهرة أو الموضوع الذي يدرسه الباحث على درجة من الأهمية ليتم دراسته في البحث العلمي. ويقصد بصدق الاستبانة أن تقيس فقرات الاستبانة ما وضعت لقياسه وتم حسابه كما يلي:

- الصدق الظاهري للاستبانة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة تم عرضها على الأستاذ المشرف وتم الأخذ بملاحظته وإعادة صياغة بعض الفقرات وأجراء التعديلات المطلوبة بالاعتماد بشكل أساسي ودقيق بحيث يعمل على يحقق التوازن بين محتويات الاستبيان في كل فقراته على حسب كل فرض.
- صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات

الاستبانة لبيانات العينة الكلية للدراسة

م	المحور المتغير المستقل والمتغير التابع	معاملات الثبات
1	البعد الأول: الحوافز والمكافآت	0.93
2	البعد الثاني: برامج التدريب والتطوير	0.89
3	البعد الثالث: برامج تقييم الاداء	0.94

0.95	المتغير التابع: تنمية الابداع التقني	4
0.93	الأداء الكلي	

من الدول بلغت قيمة معامل الثبات بالنسبة لإجمالي المحور الأول 0.93 وبلغت قيمة معامل الثبات فيما يتعلق بالمحور الثاني 0.89 وفيما يتعلق بالمحور الثالث فبلغت 0.94 بالنسبة الى المتغير التابع قيمة معامل الثبات بينما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي 0.93 0.95 وهذا يدل على ان الأداة تتمتع بنسبة ثبات عالية مما يجعلها صالحة للتطبيق وكافية لأغراض البحث

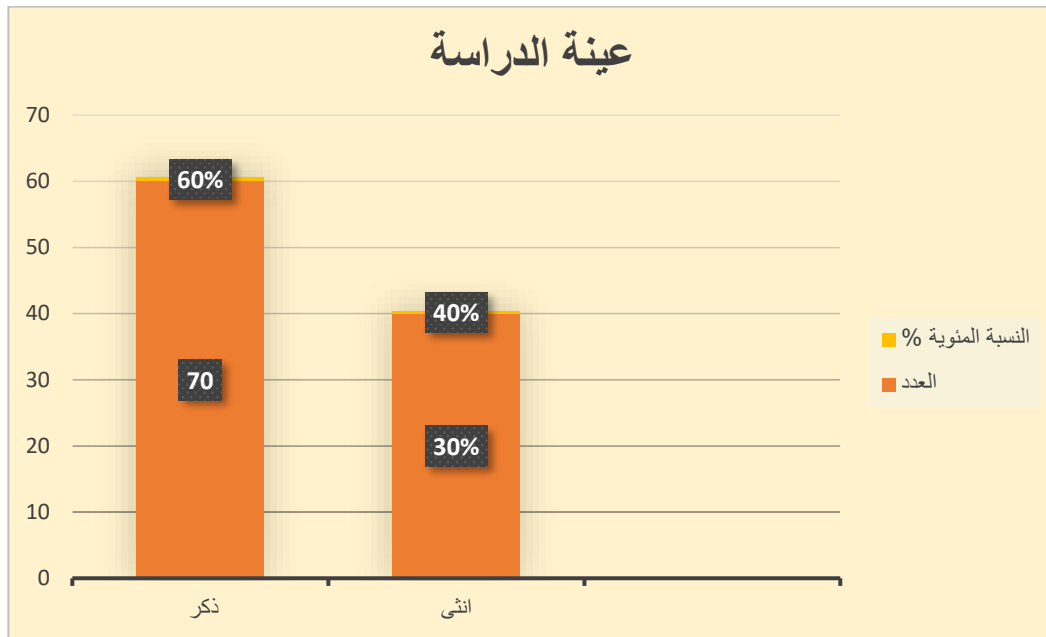
3/4 التحليل الوصفي لنتائج القسم الاول: البيانات الشخصية.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديمغرافية

والذي يتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ويتكون 05 من فقرات متمثلة في (الجنس- السن- الأقدمية.

: تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث النوع

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
النوع	ذكر	90	90%
	انثى	10	10%
	المجموع	100	100%

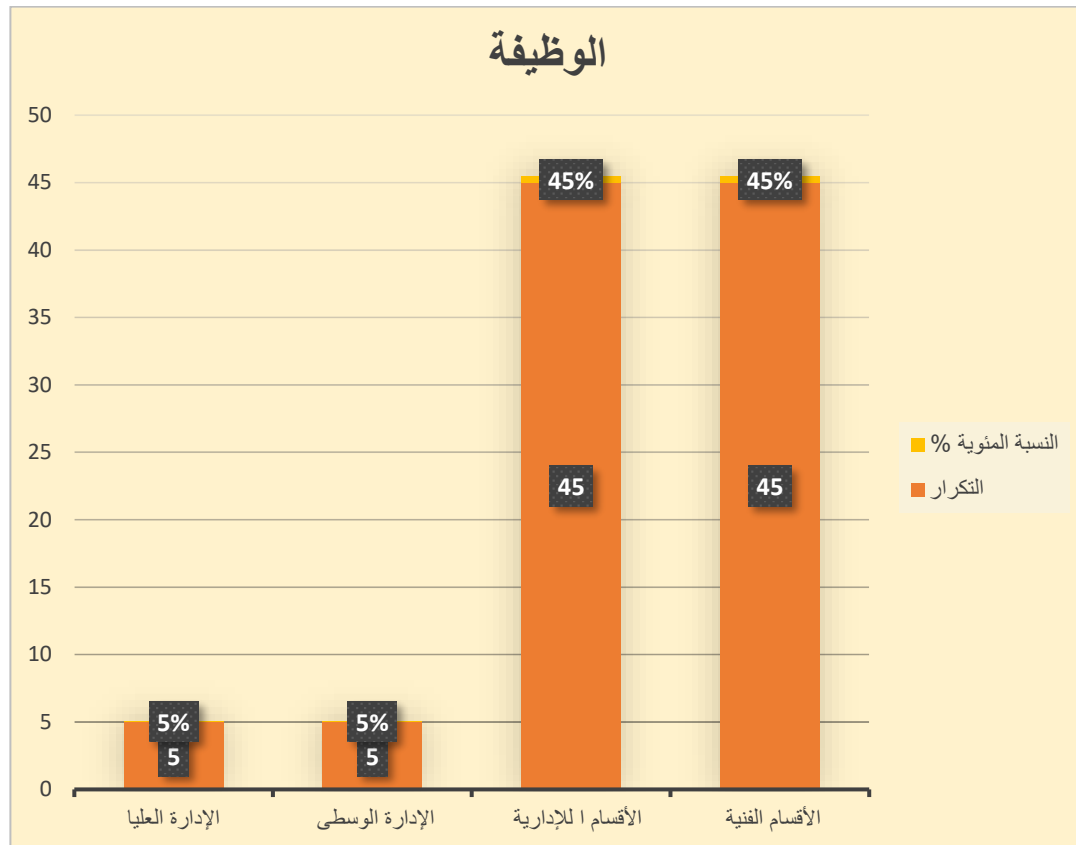


تحليل نتائج نوع الموظف:

تبين أن عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (90) شخص ونسبة مقدارها (90%) في حين كان عدد الإناث فقط 10 إناث ونسبة مقدارها (10.%) وهذا يدل على انخفاض نسبة مشاركة النساء

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الوظيفة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الوظيفة	الإدارة العليا	5	5%
	الإدارة الوسطى	5	5%
	الإدارة التشغيلية	45	45%
	الأقسام الفنية	45	45%
	المجموع	100	100%



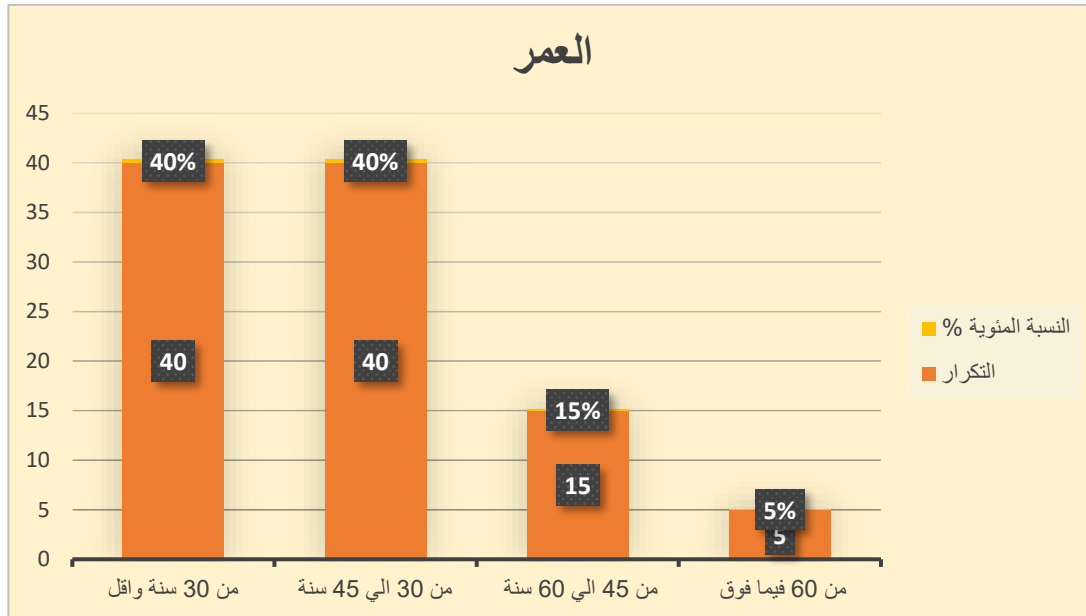
تحليل نتائج الوظيفة:

تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي القسم الفني والأقسام الإدارية حيث بلغ عددهم (90) ونسبة تمثيل بلغت (90%) وتلتها نسبة موظفي الإدارة العليا والوسطى ونسبة بلغت (10%) في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق في المملكة العربية السعودية

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
العمر	من 30 سنة وقل	40	40%
	من 30 الي 45 سنة	40	40%
	من 45 الي 60 سنة	15	15%

من 60 فيما فوق	5	5%
المجموع	100	100%



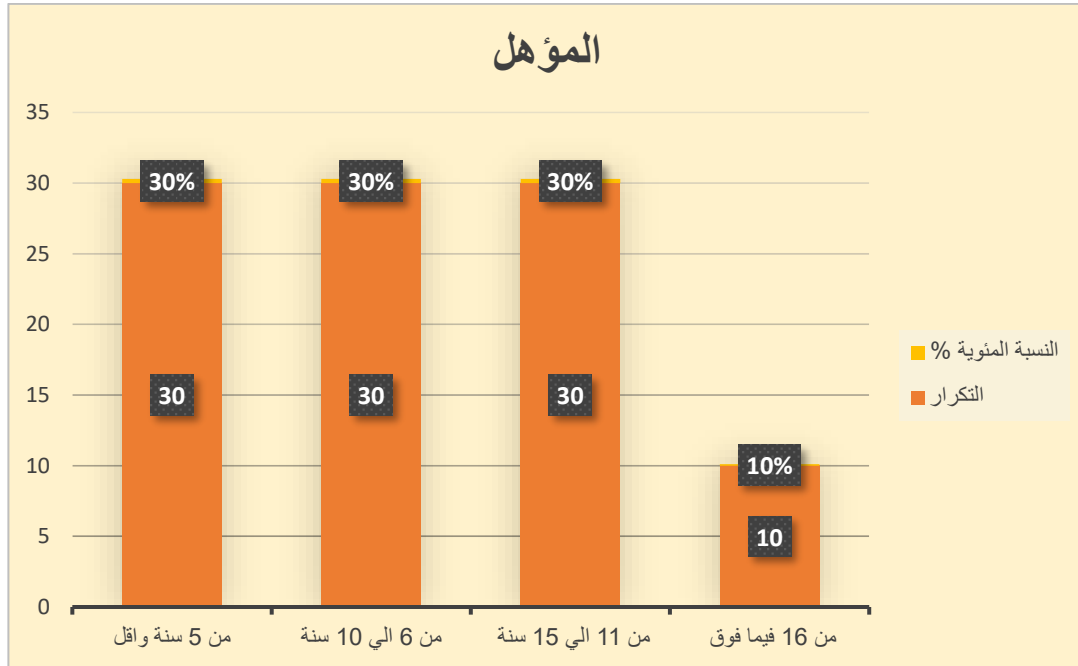
تحليل نتائج العمر:

تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من 30 سنة واقل حيث بلغ عددهم (40) بنسبة مقدارها (40%) تلتها الفئة العمرية 30 إلى 45 سنة ونسبة (40%) وجاءت نسبة من هم في الأعمار من 45 إلى 60 سنة 15% من مجمل عينة الدراسة اما بالنسبة الأعمار أكبر من 60 عام فيما فوق ونسبة مقدارها (5%) من مجمل عينة الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار الأفراد عينة الدراسة مرتفع نسبيا بالنسبة الي الفئات الأقل عمرا 45 عاما فاقل بنسبة 80% من عينة الدراسة في الشركة السعودية للصناعات الأساسية-سابق في المملكة العربية السعودية

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المؤهل

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
المؤهل العلمي	دبلوم	10	10%
	بكالوريوس	70	70%

15%	15	ماجستير	
%5	5	دكتوراه	
100%	100	المجموع	



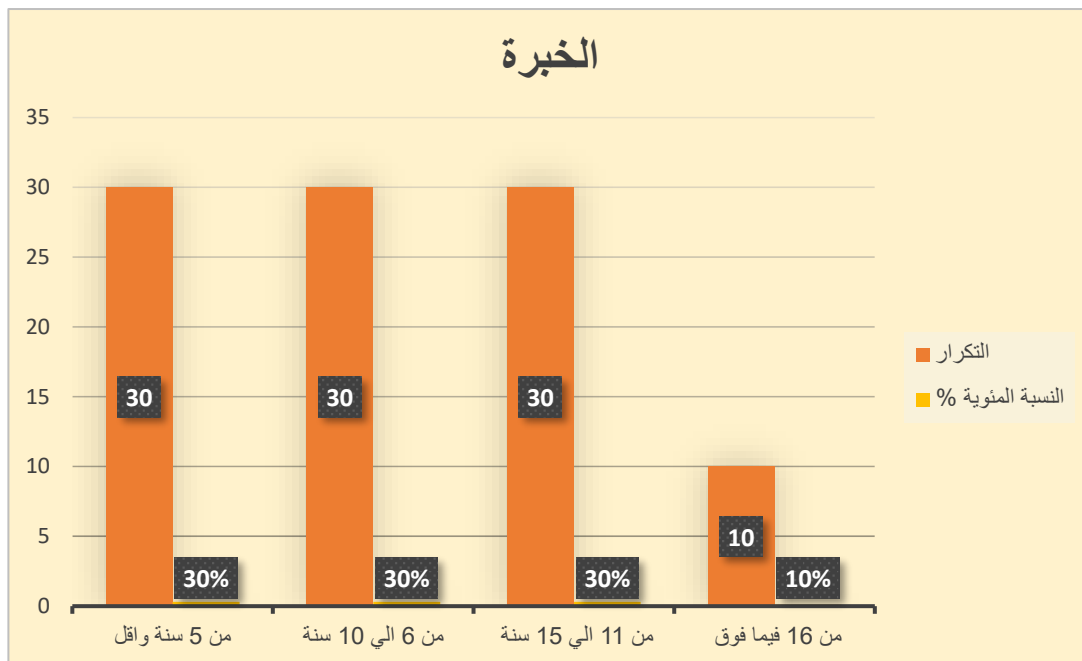
تحليل نتائج المؤهل العلمي:

تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (70) ونسبة تمثيل بلغت (70%) وتلتها نسبة حاملي درجة الماجستير ونسبة بلغت (15%) تلتها نسبة الحاصلون على درجة دبلوم متوسط بنسبة (10%) أما نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه والتي بلغ عدد أفرادها (5) ونسبة مقدارها (5%) وهذا بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية بدرجة كبيرة. في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك في المملكة العربية السعودية

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
سنوات الخبرة	من 5 سنة و أقل	30	30%

30%	30	من 6 الي 10 سنة	
30%	30	من 11 الي 15 سنة	
10%	10	من 16 فيما فوق	
100%	100	المجموع	



تحليل نتائج سنوات الخبرة:

تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة كانت لذوي الخبرة من 11-15 سنة فقد بلغ عدد أفرادها (30) فرد ونسبة (30%) تلتها عدد سنوات الخبرة 5 سنة فأقل فقد بلغت نسبتها (30%) أما أصحاب الخبرة لأكثر من 16 سنة فقد بلغت نسبتهم (10%) من مجمل عينة الدراسة وهذا يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية طويلة نسبياً في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق في المملكة العربية السعودية

4/4 ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية ومعامل الاختلاف

المحور الأول: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.

البعد الأول: الحوافز والمكافآت

م	العبارة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	يتم وضع نظام للأجور عادل وخاص بكل وظيفة	40	28	10	12	10
2	تقدم الإدارة مكافآت معنوية للعاملين الاكفاء في عملهم	32	40	8	12	8
3	تقدم الإدارة راتب يكفي لمواجهة متطلبات الحياة	30	28	14	16	12
4	تقدم الإدارة عمولات مجزية للموظفين كل حسب ادائه	30	34	16	8	12
5	تقوم الإدارة بتقديم حوافز مغرية لجذب الموظفين الاكفاء	35	33	10	12	10
الإجمالي		167	163	58	60	52
النسبة		33%	33%	12%	12%	10%
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

تحليل بيانات البعد الأول / الحوافز والمكافآت

م	التحليل الإحصائي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف
1	يتم وضع نظام للأجور عادل وخاص بكل وظيفة	3.66	1.37	37.4

2	تقدم الإدارة مكافئات معنوية للعاملين الاكفاء في عملهم	3.06	1.40	38.8
3	تقدم الإدارة راتب يكفي لمواجهة متطلبات الحياة	2.86	0.28	9.7
4	تقدم الإدارة عمولات مجزية للموظفين كل حسب ادائه	3.4	1.54	45.29
5	تقوم الإدارة بتقديم حوافز مغرية لجذب الموظفين الاكفاء	3.1	1.54	49.6
الاجمالي		3.22	1.27	36.16

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سالك. لبعده الحوافز والمكافئات إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين 33.4 الى 14.4 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 33.4 وبنسبة 33% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقاً) وبنسبة 10% وبدرجة أهمية ضعيف.

جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت علي: " يتم وضع نظام للأجور عادل وخاص بكل وظيفة " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.66)

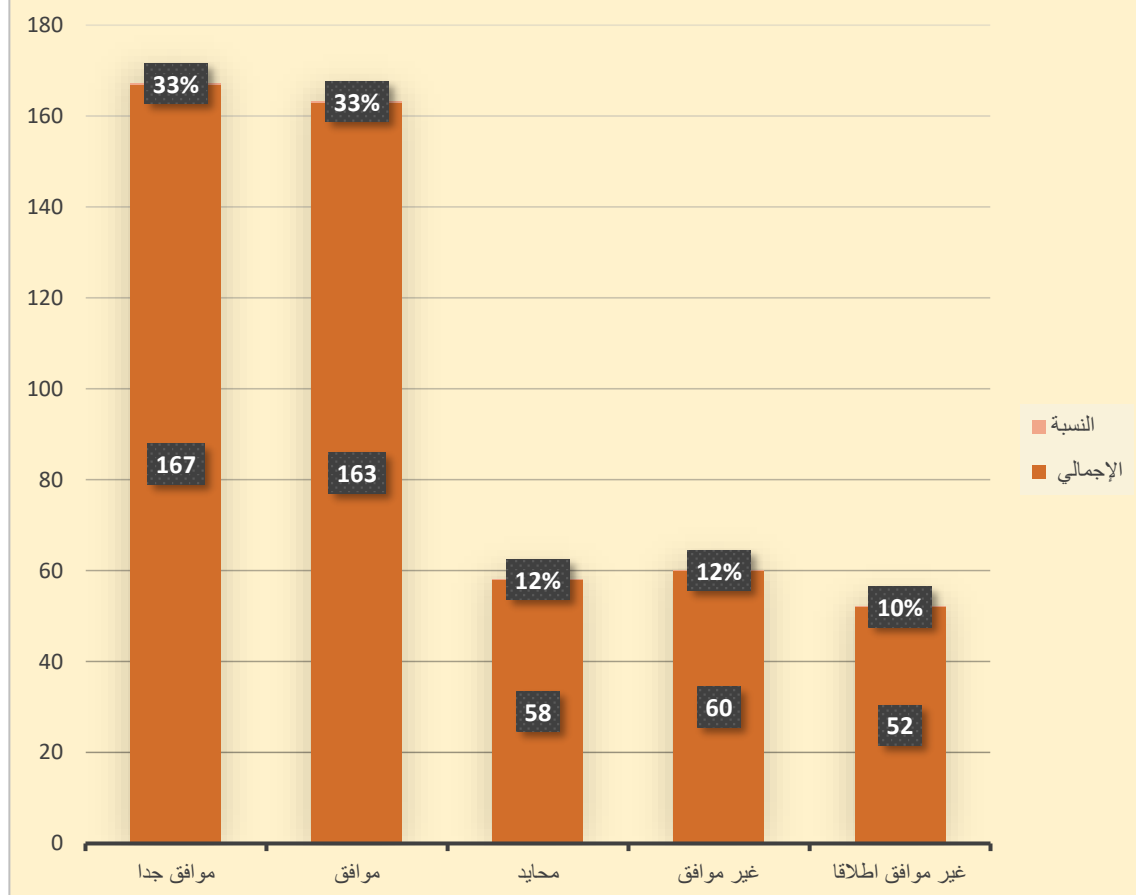
جاءت الفقرة رقم (4) التي نصت علي: " تقدم الإدارة عمولات مجزية للموظفين كل حسب ادائه. " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.40)

جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت علي: " تقوم الإدارة بتقديم حوافز مغرية لجذب الموظفين الاكفاء. " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.91)

جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت علي: " تقدم الإدارة مكافئات معنوية للعاملين الاكفاء في عملهم. " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.10.)

جاء الفقرة رقم (3) التي نصت علي: " تقدم الإدارة راتب يكفي لمواجهة متطلبات الحياة " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.86) وبشكل عام يتبين أن مستوى توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سالك. لبعده الحوافز والمكافئات من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول

البعد الاول برامج الحوافز والمكافآت



البعد الثاني: برامج التدريب والتطوير

م	العبارة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تقوم الإدارة بتدريب جميع كوادرها حسب الحاجة	30	32	16	8	14
2	تعتمد الإدارة في عملية تدريبها على البرامج الحديثة والمتطورة	30	30	10	12	18
3	تتلاءم مدة البرامج التدريبية مواضيعها مع طبيعة اعمال العاملين	32	44	4	12	8
4	تنوع مجالات البرامج التدريبية بحيث تغطي مختلف دوائر واقسام العمل بالمنظمة	36	36	0	16	12

5	يستفيد العاملون من البرامج التدريبية التي تقدمها الادارة	48	24	16	8	4
الإجمالي		176	166	46	56	56
النسبة		35%	33%	9%	11%	11%
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

تحليل بيانات البعد الثاني / برامج التطوير والتدريب

م	التحليل الإحصائي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف
1	تقوم الإدارة بتدريب جميع كوادرها حسب الحاجة	3.96	1.37	36.4
2	تعتمد الإدارة في عملية تدريبها على البرامج الحديثة والمتطورة	3.36	1.40	36.8
3	تتلاءم مدة البرامج التدريبية مواضيعها مع طبيعة اعمال العاملين	2.96	0.28	9.7
4	تتنوع مجالات البرامج التدريبية بحيث تغطي مختلف دوائر واقسام العمل بالمنظمة	3.70	1.54	45.29
5	يستفيد العاملون من البرامج التدريبية التي تقدمها الادارة	3.40	1.54	46.6
الاجمالي		3.476	1.226	34.958

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة المتعلقة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق لبعده برامج التدريب والتطوير إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين 35.2 إلى 11.2 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 35.2 وانحراف معيار 6.8 ونسبة 35% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقاً) بمتوسط حسابي 11.2 وانحراف معيار 4.8 ونسبة 11% وبدرجة أهمية ضعيف.

جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت علي: "تقوم الإدارة بتدريب جميع كوادرها حسب الحاجة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.96)

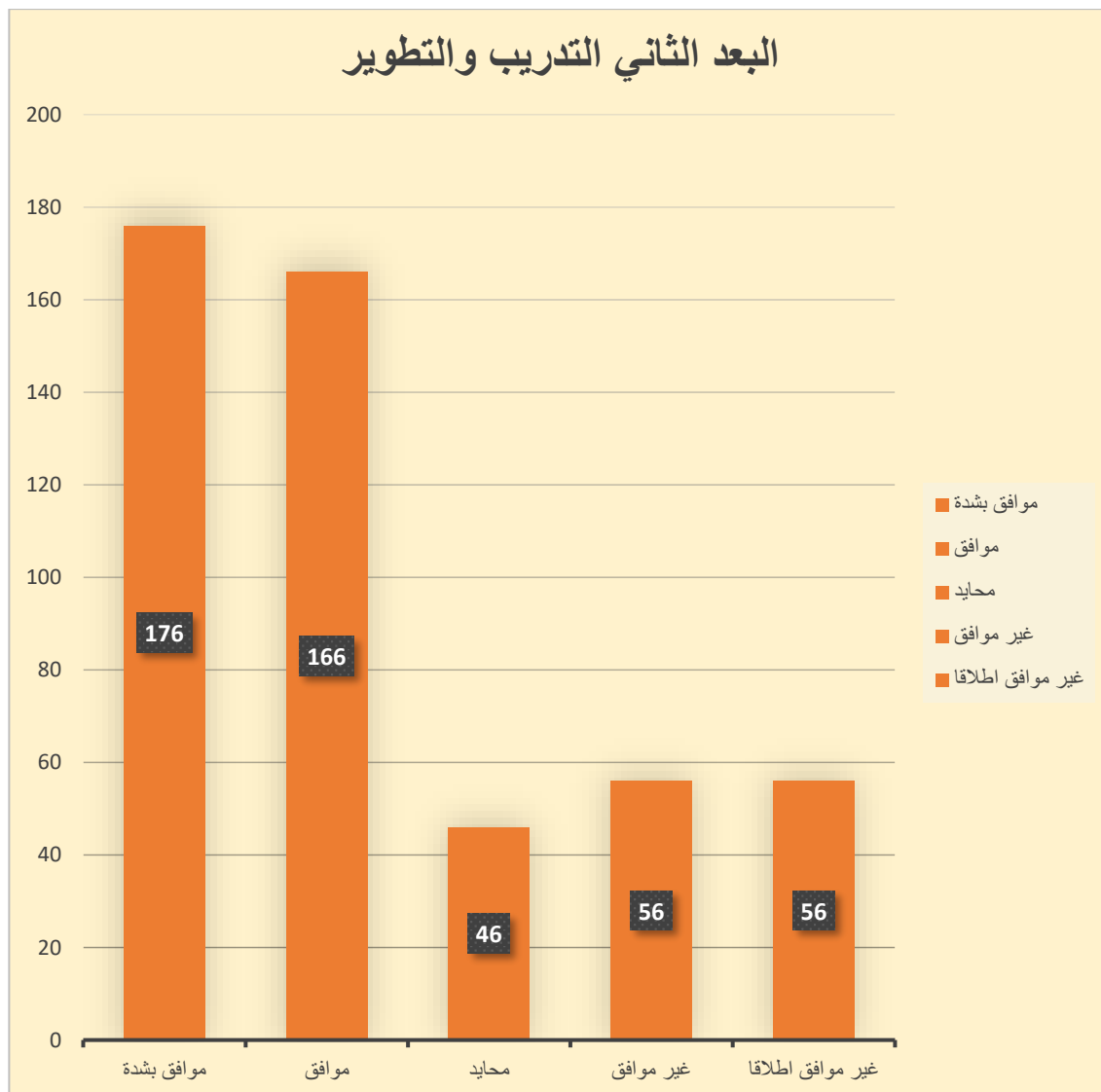
جاءت الفقرة رقم (4) التي نصت علي: "تتنوع مجالات البرامج التدريبية بحيث تغطي مختلف." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.70)

جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت علي: "يستفيد العاملون من البرامج التدريبية التي تقدمها الادارة " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.91)

جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت علي: "تعتمد الإدارة في عملية تدريبها على البرامج الحديثة والمتطورة " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.40.)

جاء الفقرة رقم (3) التي نصت علي: "تتلاءم مدة البرامج التدريبية مواضيعها مع طبيعة اعمال العاملين " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.96)

وبشكل عام توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابق لبعدها برامج التدريب والتطوير. من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً ودرجة عالية من الموافقة والقبول



البعد الثالث: برامج تقييم الاداء

م	العبارة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	يوجد لدى الإدارة نظم وبرامج خاصة لتقييم أداء العاملين فيها	54	20	16	10	0
2	تتنوع أساليب تقييم الأداء علي حسب الموقع الوظيفي للعاملين	20	22	24	16	18
3	تحتوي عملية التقييم بيان الاحتياجات الوظيفية والشخصية للموظفين	38	38	10	10	4
4	نظام التقييم المتبع عادل ويتناسب مع طبيعة العمل والعاملين	38	34	14	12	2
5	تحرص الإدارة على وضع معايير واضحة لتقييم أداء العاملين	44	20	16	10	10
الإجمالي		194	134	80	58	34
النسبة		39%	27%	16%	12%	7%
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

تحليل بيانات البعد الثالث / برامج تقييم الاداء

م	التحليل الاحصائي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف
1	يوجد لدى الإدارة نظم وبرامج خاصة لتقييم أداء العاملين فيها	3.36	1.51	39.4
2	تتنوع أساليب تقييم الأداء علي حسب الموقع الوظيفي للعاملين	3.0	1.60	39.8
3	تحتوي عملية التقييم بيان الاحتياجات الوظيفية والشخصية للموظفين	3.56	1.28	11.7
4	نظام التقييم المتبع عادل ويتناسب مع طبع العمل والعاملين	3.2	1.94	49.29
5	تحرص الإدارة على وضع معايير واضحة لتقييم أداء العاملين	3.3	1.84	49.6
	الاجمالي	3.084	1.634	37.958

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة المتعلقة توجد

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

السعودية للصناعات الأساسية -سابق لبعء برامج تقييم الاداء إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير

بين 38 الي 4 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) وبنسبة 39%" وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة

الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا) وبنسبة 7%" وبدرجة أهمية ضعيف.

جاءت الفقرة رقم (3) التي نصت علي: " يساع تحتوي عملية التقييم بيان الاحتياجات الوظيفية والشخصية

للموظفين " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.56)

جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت علي: " يوجد لدى الإدارة نظم وبرامج خاصة لتقييم أداء العاملين فيها." في المرتبة

الثانية بمتوسط حسابي (3.36)

جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت علي: " تحرص الإدارة على وضع معايير واضحة لتقييم أداء العاملين." في المرتبة

الثالثة بمتوسط حسابي (3.30)

جاء الفقرة رقم (4) التي نصت علي: " نظام التقييم المتبع عادل ويتناسب مع طبيعة العمل والعاملين " في المرتبة الرابعة

بمتوسط حسابي (3.20)

جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت علي: " تتنوع أساليب تقييم الأداء علي حسب الموقع الوظيفي للعاملين " في المرتبة

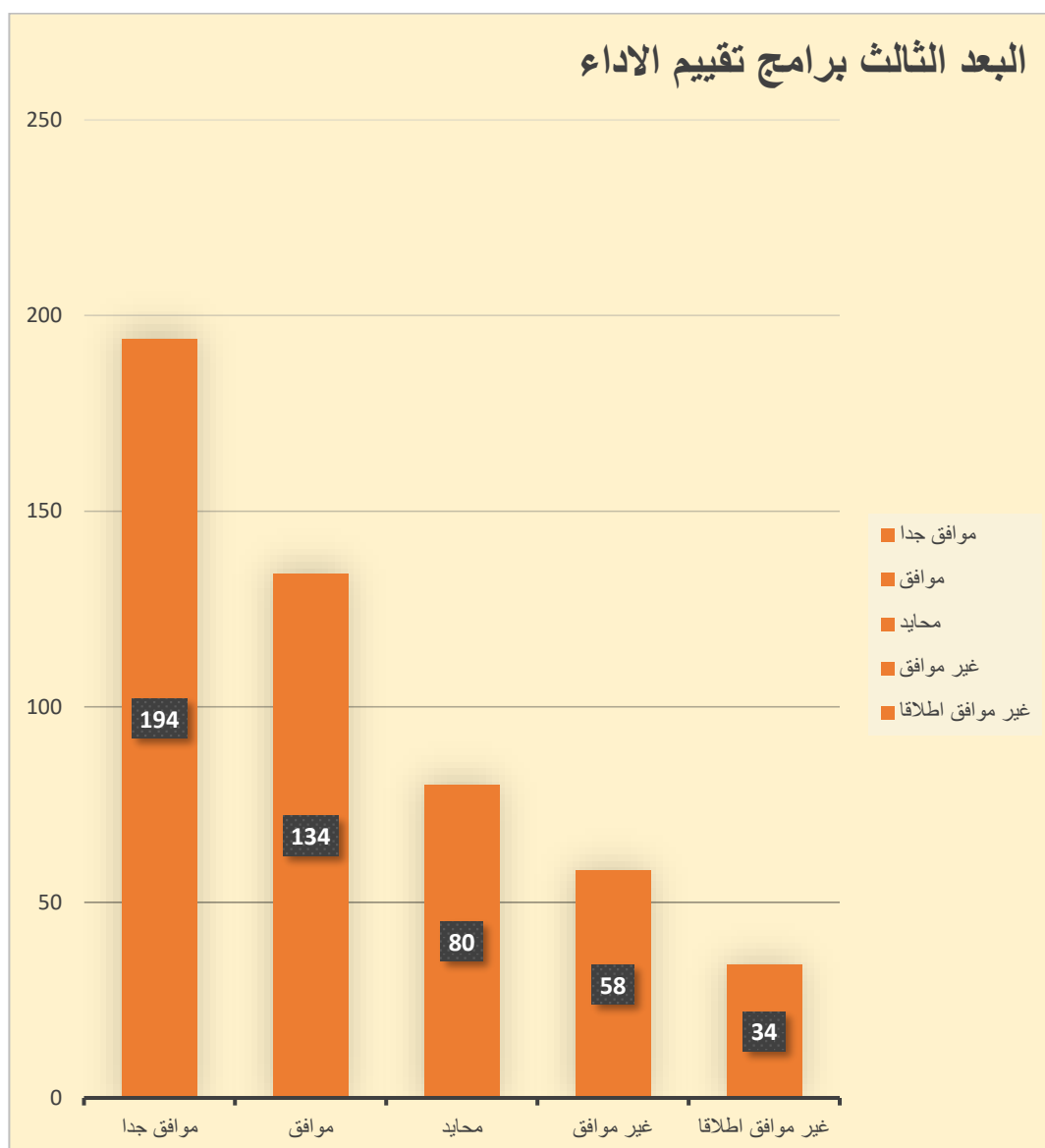
الخامسة بمتوسط حسابي (3.00)

وبشكل عام يتبين توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع

التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك لبعده برامج تقييم الاداء من وجهة نظر المبحوثين كان

مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول

البعد الثالث برامج تقييم الاداء



المتغير التابع: تنمية الابداع التقني

م	العبارة	مستوي الموافقة				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	درجة موافقتك عن تحرص الإدارة على حل أي مشكلة يتعرض لها أي موظف	40	22	4	16	18
2	هناك رغبة قوية في الاستمرارية في العمل الحالي دون الالتفات الي العروض الوظيفية الآخري	36	30	12	10	12

3	يوفر لي العمل مصدر كاف لـسد احتياجاتي المعيشية الأساسية	40	24	14	10	12
4	يشعر العاملون بأن أهداف المصنع هي أهدافهم في العمل	24	20	16	30	10
5	قيامي بعمل يوفّر لي شعور بالإنجاز وتحقيق الذات	20	22	24	16	18
الإجمالي		160	118	70	82	70
النسبة		32%	24%	14%	16%	14%
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

تحليل بيانات المتغير التابع / تنمية الابداع التقني

م	التحليل الاحصائي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف
1	تحرص الإدارة على حل أي مشكلة يتعرض لها أي موظف	3.36	1.37	39.4
2	هناك رغبة قوية في الاستمرارية في العمل الحالي دون الالتفات الى العروض الوظيفية الأخرى	3.66	1.90	31.8
3	يوفر لي العمل مصدر كاف لـسد احتياجاتي المعيشية الأساسية	3.96	0.98	29.6
4	يشعر العاملون بأن أهداف المصنع هي أهدافهم في العمل	3.80	1.74	47.29
5	قيامي بعمل يوفّر لي شعور بالإنجاز وتحقيق الذات	3.90	1.84	41.6
الإجمالي		10.324	1.566	37.938

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة المتعلقة توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك للمتغير التابع تنمية الابداع التقني إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين 35.2 الى 11.2 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 35.2 وانحراف معيار 6.8 وبنسبة 35% وبدرجة أهمية عالية

اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقاً) بمتوسط حسابي 11.2 وانحراف معيار 4.8 وبنسبة 11% وبدرجة أهمية ضعيف.

جاءت الفقرة رقم (3) التي نصت علي: " يوفر لي العمل مصدر كاف لسد احتياجاتي المعيشية الاساسية " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.96)

جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت علي: " قيامي بعمل يوفّر لي شعور بالإنجاز وتحقيق الذات." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.90)

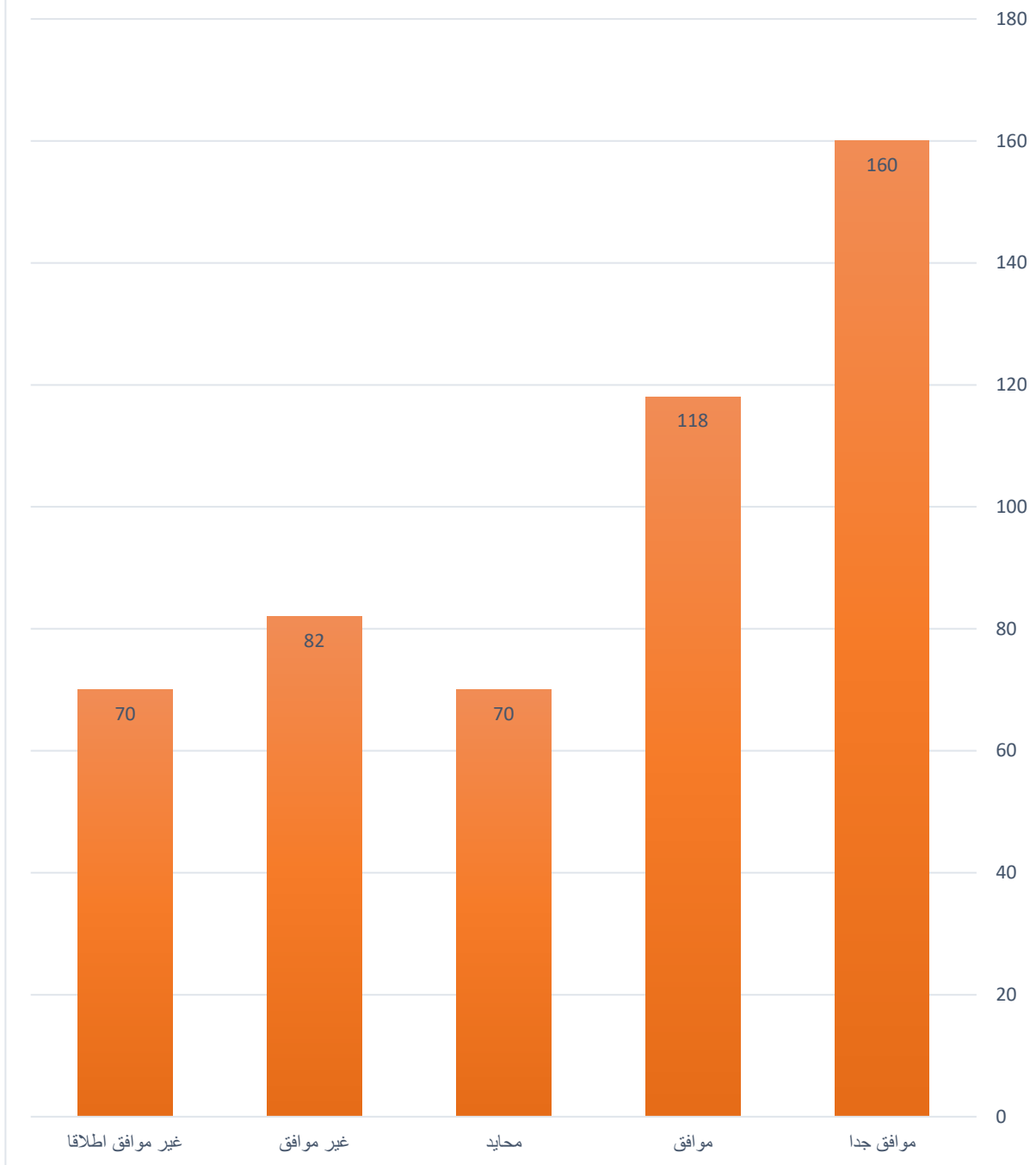
جاءت الفقرة رقم (4) التي نصت علي: " يشعر العاملون بان اهداف المصنع هي أهدافهم في العمل " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.80)

جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت علي: " هناك رغبة قوية في الاستمرارية في العمل الحالي دون الالتفات الي العروض الوظيفية الاخرى." في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.66)

جاء الفقرة رقم (1) التي نصت علي: " تحرص الإدارة على حل أي مشكلة يتعرض لها أي موظف " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.36)

وبشكل عام يتبين وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك للمتغير التابع تنمية الابداع التقني من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول

المتغير التابع تنمية الابداع التقني



الفصل الخامس

مناقشة النتائج

والتوصيات

1/5 نتائج الدراسة

نستعرض هذا الجزء التحليل الإحصائي لنتائج إجابات أفراد عينة الدراسة وذلك بعرض المؤشرات الإحصائية الأولية للإجابات بالاعتماد على درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة. يعتبر دور الاداء الإداري للموارد البشرية جزء لا يتجزأ من ثقافة أي منظمة تسعى للنجاح كونه يحتل موقع القلب في ممارسة أنشطتها وعملياتها كما أنه يساعد الادارة على التكيف مع كافة التغيرات المحيطة بها الادارة ولها التأثير الاكبر على مستوى رضا الموظفين والعاملين حيث كانت بيئة العمل مبنية على الجمود والقيود وعدم الإدارة الجيدة من إدارة الموارد البشرية الالكترونية فإن العاملين سوف يتهربون من الوظيفة في أي وقت سمح لهم بذلك على خلاف إذا كانت بيئة مريحة ومتجددة لا تتسم بالروتين الممل فإنها سوف تؤدي الي نظام جيد للتحفيز وبدوره سوف تسهم في جعلهم راضون عن الوظيفة

1. أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية الخاصة بالرواتب والأجور والتعويضات تعاني من ضعف وغير مرضية
2. فقد حصلت على أدنى نسبة رضا من قبل العاملين وذلك لعدم كفاية الأجور والرواتب وهذا كان له أثر مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
3. كما نلاحظ أن عمليات التدريب والتطوير التي تمارسها إدارة الموارد البشرية الالكترونية قوية وذات نتائج فعالة.
4. فقد كان مستوى تقييم العاملين لها مرتفعاً كما كان لها تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي للعاملين.
5. هناك ضعف بعملية ربط مخرجات تقييم الأداء بمدخلات الحوافز والمكافآت
6. توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج الحوافز والمكافآت على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.
7. توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.
8. توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج تقييم الاداء على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك.

2/5 التوصيات

توفير بيئة عمل جيدة، والتعاقد مع الموظفين المؤهلين، وتوفير التدريب والتطوير، وبناء فريق عمل قوي، وتقديم المكافآت والمزايا التي تحفز الموظفين، ووضع قواعد وسياسات داخلية واضحة، وإنشاء نظام عدالة وإدارة الموظفين بشكل علني. كما يجب أيضاً التأكد من التواصل الفعال مع الموظفين وتقييم أدائهم بشكل منتظم. وتحقيقاً لأهداف الدراسة في

التعرف على تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي في أداء العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك "

اعتمادا على النتائج التي توصلنا من خلال الدراسة حالة اثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الرضا الوظيفي وتأثيرها. على أداء ونتاجية عمال وموظفي الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك " والاستفادة منها نقوم بتقديم توصيات يمكن العمل بها والاستفادة منها على مستوى الدراسات العلمية

وتتمثل هذه التوصيات فيما يلي:

- 1- ضرورة الاهتمام بالعاملين من خلال تحسين ظروفهم المادية والمعنوية. وضرورة استخدام اساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم اتجاه العمل.
- 2- ضرورة تفهم حاجات أي العاملين والموظفين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك. وإشراك الموظفين في النقاشات والاجتماعات المتعلقة بالمستويات العليا.
- 3- ضرورة إعداد منظومة حوافز متنوعة يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين. وضرورة وضع هيكل للأجور والمكافآت يتسم بالعدالة يعمل على تحقيق الإشباع.
- 4- ضرورة إعادة صياغة معايير الترقية حتى تكون أكثر عدالة بمراعاة خبرة الموظف وضرورة تعزيز وتطوير وتحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين والعمل بروح الفريق.
- 5- ضرورة تعزيز وتطوير وتحديث ظروف وبيئة العمل مع توفير الوسائل والإمكانيات وضرورة وضع معايير موضوعية لتقييم الأداء يتم الالتزام.
- 6- ضرورة العمل على تطوير مهارات الأداء ومواكبة التطور وزيادة فعالية الاتصال. وضرورة تعزيز السياسات والاجراءات الحالية المتبعة من قبل إدارة الموارد البشرية الالكترونية والمتعلقة بتخطيط الموارد البشرية.
- 7- تعزيز قنوات الاتصال والعلاقات بين العاملين في الشركة لما له من أهمية في رفع مستوى تنمية الابداع التقني.
- 8- توفير بيئة عمل مستقرة وامنه للمحافظة على الموظفين الحاليين واستقطاب الموظفين ذوي الكفاءات العالية
- 9- إعادة النظر بسياسات منح الأجور والحوافز لتوفير حياة كريمة للعاملين في الشركة. وإعداد خطط التوظيف الفعالة وتحديد المؤهلات الصحيحة لملء المناصب الشاغرة.
- 10- توفير الدورات التدريبية والتطويرية للموظفين لزيادة كفاءتهم وإطلاق إمكاناتهم الكاملة.
- 11- ضرورة تحفيز الموظفين عن طريق توفير الحوافز المادية وغير المادية وتقييم أداء الموظفين بانتظام وتوفير ردود فعل بناءة للمساعدة في تحسين الأداء.
- 12- الاهتمام بصحة وسلامة الموظفين وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية. وإدارة التغيير بشكل فعال، والعمل على تطبيق تقنيات إدارة التغيير في حالات تحديث المؤسسة أو العمل.

المراجع

المراجع العربية

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

المراجع الاجنبية

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

الملاحق

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

ماجستير إدارة الأعمال

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

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

إعداد الطالب/

رقم الجامعي /

إشراف/

د.

العام الدراسي:

2024

الاستبانة

ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في تنمية الابداع التقني (بال تطبيق

على الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك)

السادة العاملين في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك في المملكة العربية

السعودية تحية طيبة.....

من اجل الوقوف على دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سأبك تفضلوا بالإجابة والمشاركة الفاعلة والبناءة والتي تمثل موردا مهما في إتمام تلك الدراسة لذلك ارجو تعاونكم بشكل كبير في تزويدنا بالبيانات المطلوبة واللازمة والضرورية من ملاء الاستبانة والإجابة على جميع النقاط لما لذلك من أثر كبير في الوصول إلى نتائج دقيقة وسليمة يمكن الاعتماد عليها أخيرا نقدم الشكر والتقدير لكل من ساهم في تلك الاستبانة.

شكرا لكم حسن تعاونكم

أولا: الخصائص الديموغرافية:

الاسم			
الجنس		ذكر	
انثى			
المؤهل	ثانوي/ دبلوم	بكالوريوس	ماجستير
			دكتوراه

البيانات الوظيفية

	الإدارة – القسم
	مسمى الوظيفة الحالية

سنوات الخبرة

أكبر من 20 سنة	من 6 سنوات الي 10 سنوات	اقل من 5 سنوات
	من 15 الي 20 سنة	من 11 الي 15 سنة

العمر

أكبر من 60 سنة	أكبر من 25 واقل من 35 سنة	اقل من 25 سنة
	أكبر من 50 واقل من 60 سنة	أكبر من 35 واقل من 50 سنة

الجزء الثاني فقرات واسئلة الاستبيان

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

م	المحور الأول	مستوي الموافقة				
	المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	البعد الأول: الحوافز والمكافآت					
1	يتم وضع نظام للأجور عادل وخاص بكل وظيفة					
2	تقدم الإدارة مكافآت معنوية للعاملين الاكفاء في عملهم					
3	تقدم الإدارة راتب يكفي لمواجهة متطلبات الحياة					
4	تقدم الإدارة عمولات مجزية للموظفين كل حسب ادائه					
5	تقوم الإدارة بتقديم حوافز مغرية لجذب الموظفين الاكفاء					
	البعد الثاني: برامج التدريب والتطوير					
1	تقوم الإدارة بتدريب جميع كوادرها حسب الحاجة					
2	تعتمد الإدارة في عملية تدريبها على البرامج الحديثة والمتطورة					

3	تتلاءم مدة البرامج التدريبية مواضيعها مع طبيعة اعمال العاملين				
4	تتنوع مجالات البرامج التدريبية بحيث تغطي مختلف دوائر واقسام العمل بالمنظمة				
5	يستفيد العاملون من البرامج التدريبية التي تقدمها الادارة				
البعد الثالث: برامج تقييم الاداء					
1	يوجد لدى الإدارة نظم وبرامج خاصة لتقييم أداء العاملين فيها				
2	تتنوع أساليب تقييم الأداء علي حسب الموقع الوظيفي للعاملين				
3	تحتوي عملية التقييم بيان الاحتياجات الوظيفية والشخصية للموظفين				
4	نظام التقييم المتبع عادل ويتناسب مع طبع العمل والعاملين				
5	تحرص الإدارة على وضع معايير واضحة لتقييم أداء العاملين				

م	المحور الثاني	مستوي الموافقة			
	المتغير التابع: تنمية الابداع التقني	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1	تحرص الإدارة على حل أي مشكلة يتعرض لها أي موظف				
2	هناك رغبة قوية في الاستمرارية في العمل الحالي دون الالتفات الى العروض الوظيفية الاخرى				
3	يوفر لي العمل مصدر كاف لسد احتياجاتي المعيشية الاساسية				
4	يشعر العاملون بان اهداف المصنع هي أهدافهم في العمل				
5	قيامي بعمل يوفّر لي شعور بالإنجاز وتحقيق الذات				

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمين استمارة الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة على عينة عشوائية شملت 100 عامل وموظف واداري في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك كما قمنا بمعالجة البيانات المتوصل إليه رياضيا واحصائيا للوصول الى اجماليات ونسب ومتوسطات وانحراف معياري لنتائج عينة الدراسة باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS للوقوف على أسباب مشكلة الدراسة. في نهاية دراستنا توصلنا إلى نتيجة مهمة هو أنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرامج التدريب والتطوير للمهام الوظيفية على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك. توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لبرنامج تقييم الاداء على تنمية الابداع التقني في الشركة السعودية للصناعات الأساسية -سابك. وتم اقتراح مجموعة من التوصيات ضرورة العمل على تطوير مهارات الأداء ومواكبة التطور وزيادة فعالية الاتصال. وضرورة تعزيز السياسات والاجراءات الحالية المتبعة من قبل إدارة الموارد البشرية الالكترونية والمتعلقة بتخطيط الموارد البشرية

الكلمات المفتاحية: ممارسات الموارد البشرية – الابداع التقني – الشركة السعودية للصناعات الأساسية

Abstract

This study aims to know the impact of electronic human resources management practices on the development of technical creativity in the Saudi Basic Industries Corporation - SABIC. The study relied on the descriptive analytical approach using the questionnaire as the main tool for the study on a random sample that included 100 workers, employees and administrators in the Saudi Basic Industries Corporation - SABIC. We also processed the data obtained mathematically and statistically to reach totals, percentages, averages and standard deviations for the results of the study sample using the SPSS statistical program to identify the causes of the study problem. At the end of our study, we reached an important result, which is that there is a positive correlation between the impact of electronic human resources management practices for training and development programs for job tasks on the development of technical creativity in the Saudi Basic Industries Corporation - SABIC. There is a positive correlation between the impact of electronic human resources management practices for the performance evaluation program on the development of technical creativity in the Saudi Basic Industries Corporation - SABIC. A set of recommendations were proposed, including the need to work on developing performance skills, keeping pace with development and increasing the effectiveness of communication. The need to enhance the current policies and procedures followed by the electronic human resources management related to human resources planning. Keywords: Human resources practices - technical innovation - Saudi Basic Industries Corporation

Mid-Ocean University



College of Management

Bachelor of Management

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

Preparation/

Name:

University number:

Advisor:

Dr.

Faculty Member - College of Management - Midocean University

1446-2025