



أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية

Sadat Journal of Administrative and Financial Research

المجلد الثاني - العدد الأول - يناير 2024

Volume 2 | Issue 1 | Jan. 2024



sjsaf.journals.ekb.eg

رئيس مجلس الإدارة
أ. د/ محمد صالح هاشم

رئيس التحرير
أ. د/ أنور محمود النقيب

رقم الإيداع بدار الكتب المصرية
24426

الترقيم الدولي الإلكتروني Online ISSN
2974-3389

الترقيم الدولي ISSN
2974-3370

أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية علي الأداء الوظيفي

”دراسة ميدانية علي قطاع البترول”

بحث للنشر لنيل درجة الماجستير في الموارد البشرية

مقدم من:

شاهنده أحمد فتحي

تحت اشراف

أ . د/ محمد عبد التواب شاهين

المحتويات

3	المقدمة
3	مشكلة الدراسة
4	أهمية الدراسة
4	أهداف الدراسة
5	فروض الدراسة
5	حدود الدراسة
5	منهجية الدراسة
6	مصطلحات الدراسة
6	هيكلية البحث
8	المبحث الأول: الإطار النظري
8	المقدمة
9	المطلب الأول: الإدارة الإلكترونية
9	أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
9	أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
10	المطلب الثاني: الأداء الوظيفي
10	أهمية الأداء الوظيفي
11	عناصر الأداء الوظيفي
12	المبحث الثاني: الإطار العملي
12	المطلب الأول: الدراسات السابقة
13	المطلب الثاني: الدراسة الميدانية
13	منهجية البحث
13	مجتمع الدراسة
14	عينة الدراسة
14	خصائص العينة
16	أدوات الدراسة
18	صدق المقياس
20	الخاتمة
21	المراجع

المقدمة

تهتم إدارة الموارد البشرية بكل ما يتعلق بالعنصر البشري ويعتبر العنصر البشري من أهم العناصر اللازمة لتحقيق التنمية وتعمل إدارة الموارد البشرية على ترغيب واجتذاب العنصر البشري للعمل بالمنظمة والمحافظة عليه والعمل على تدريبه بصفة مستمرة وتقييم أدائه بهدف ترشيد هذا الأداء وزيادة الإنتاجية لتحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة، تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مدخلا معاصرًا لتطوير وتحديث العمل الإداري في المنظمات، حيث يمكن من خلالها معالجة المشكلات التي كانت تنتج عن الإدارة التقليدية، ولكن تطبيق مفهوم الإدارة الإلكترونية يحتاج من المنظمات تبني واعتماد مبدأ التغيير والتطوير والتحسين في العمل، كما يحتاج من العاملين في المنظمات إلى تطبيق متميز للتقنيات الإلكترونية والاستثمار الإيجابي لتقنية المعلومات والاتصالات التي تساعد في التحول نحو تغيرات تنظيمية تخلق واقعًا جديدًا في إدارة العمل في المنظمة، وفي طبيعة تعاملها مع المتغيرات المعاصرة التي تمر بها سيما ما يتعلق بحالة الاتصال الإداري بين العاملين التي من شأنها أن تساهم في نجاح أو فشل الأعمال في المنظمات.

وفي عالم اليوم المتمسم بالخبرة المهنية والثورة الإدارية أصبح هناك العديد من الطرق والأساليب الإدارية الحديثة، وأصبحت الإدارة الحديثة قضية هامة على رأس أجندة العمل في المؤسسات والشركات التي ما إذا طبقت يمكن أن يكون لها آثارها الإيجابية. (أيمن النحاس، 2009، ص227)

فالإدارة الإلكترونية استراتيجية إدارية لعصر المعلومات، تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين والمؤسسات مع استغلال أمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد البشرية والمعنوية المتاحة في إطار الكتروني حديث من أجل استغلال أمثل للوقت والمال والجهد وتحقيقًا للمطالب المستهدفة وبالجودة المطلوبة. (الحمدان، 2010، ص115).

مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية

1- ما هو علاقة أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني-نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني) علي الدرجة الكلية للأداء الوظيفي وان وجد هذا التأثير فما هي طبيعته وماهي دلالاته.

2- هل هناك علاقة بين أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني-نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني) علي كفاءة الأداء أحد أبعاد الأداء الوظيفي وان وجد هذا التأثير فما هي طبيعته وماهي دلالاته.

3- ما هو علاقة أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني-نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني) علي الإبداع أحد أبعاد الأداء الوظيفي وان وجد هذا التأثير فما هي طبيعته وماهي دلالاته.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من حداثة موضوعه، وقلة الأبحاث العلمية والعملية (خاصة العربية منها) المتعلقة بدراسة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي، وتتجلى أهمية الدراسة فيما يلي:

تتطرق الدراسة الحالية إلي موضوع هام لم يحظى بالاهتمام الكافي لمعالجته بطريقة علمية لمعرفة أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي

تعتبر الدراسة الحالية محاولة لتطوير العمل الإداري من أجل تحسين ورفع كفاءة الأداء الوظيفي

تبدو أهمية دراسة التطورات الإدارية فيما أحدثته من تغيرات أساسية في الحياة الوظيفية للعاملين.

تركز الدراسة الضوء على الأساليب الإدارية الحديثة فيما يخص استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية، ومدى استخدامها في شركات قطاع البترول.

أهمية عامل التكنولوجيا في التأثير على كفاءة الأداء الوظيفي داخل المنظمات وتطورها بشكل عام سواء في القطاع العام أو الخاص او المشترك.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن بلورتها على النحو التالي:

1- التعرف علي تأثير أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني-نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني) علي الدرجة الكلية للأداء الوظيفي وتحديد طبيعته ودلالاته.

2- التعرف علي تأثير أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني-نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني) علي كفاءة الأداء أحد أبعاد الأداء الوظيفي وتحديد طبيعته ودلالة.

3- الكشف عن تأثير أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني-نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني) علي الإبداع أحد أبعاد الأداء الوظيفي ومعرفة طبيعته ودلالاته.

فروض الدراسة

1 في ضوء مشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافه تم صياغة الفروض الرئيسية كالتالي:

يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الشركات التي تستخدم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وغير المستخدمة لها من ناحية الأداء الوظيفي لصالح الشركات المستخدمة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

يتفرع من الفرض الرئيسي الفروض الآتية:

1. هناك علاقة بين ابعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني- نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني) تأثير موجب دال إحصائياً علي الدرجة الكلية للأداء الوظيفي.
2. هناك علاقة بين ابعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني- نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني) تأثير موجب دال إحصائياً علي كفاءة الأداء أحد أبعاد الأداء الوظيفي.
3. نعم هناك علاقة بين ابعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني) و جودة الأداء أحد أبعاد الأداء الوظيفي

حدود الدراسة:

يتم تحديد حجم العينة عند مستوى ثقة يقدر ب 95%، وهو المستوى الأكثر قبولاً في الدراسات الاجتماعية بصفة عامة.

(1) بالنسبة للنطاق الجغرافي: تقتصر هذه الدراسة علي شركات البترول في جمهورية مصر العربية المتواجدة في محافظة القاهرة

(2) بالنسبة لمجتمع الدراسة: تقتصر الباحثة على شركات البترول في جمهورية مصر العربية المتواجدة في محافظة القاهرة.

و تقتصر هذه الدراسة على بحث تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي.

منهجية الدراسة:

تحدد أهداف الدراسة الحالية واختبار الفروض منهج البحث الذي سوف يتم اتباعه لإتمام الدراسة وسوف تعتمد منهجية هذا البحث على أسلوب الجمع بين المنهجين الاستقرائي والاستنباطي، حيث يحاول أولاً استقراء ودراسة وتقييم البحوث المتعلقة

بأثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ثم تحاول الباحثة في مرحلة تالية استخلاص النتائج وتحليلها من الاستبيان الذي سوف تضعه الباحثة.

مصطلحات الدراسة

١ - الإدارة الإلكترونية:

الإدارة الإلكترونية هي من أهم طرق التواصل بين الإدارة والموظفين لمعرفة أدائهم واستلام البيانات منهم لتطبيق وتحسين وتنفيذ الهيكل التنظيمي للشركة. حيث تتوفر حالياً عدد من البرامج الحديثة لامتحان المتقدمين للوظائف وتحديد إمكانياتهم فيما إذا تطلب تدريبهم قبل التعيين.

٢- إدارة الموارد البشرية:

يمكن القول أن إدارة الموارد البشرية هي عملية جعل القوى العاملة في أعلى المستويات الممكنة لها من حيث الكفاءات والتنسيق، من أجل تحقيق الأهداف المرجوة وبأقل التكاليف وفي وقت وجيز، حيث تمكننا هذه العملية من استغلال كل الطاقات المتاحة للمؤسسة بطريقة سليمة .

٣- مفهوم الأداء الوظيفي:

يقصد بمفهوم الأداء المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات . ويعرف الأداء بأنه العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه وقدراته على الأداء والخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح.

٥- مصطلح تكنولوجيا المعلومات:

تعرف مارجريت روز تكنولوجيا المعلومات على أنها أساليب تستدعي استخدام أي من أجهزة الكمبيوتر والتخزين والشبكات والأجهزة المادية الأخرى والبنية التحتية والعمليات اللازمة لإنشاء ومعالجة وتخزين وتأمين وتبادل جميع أشكال البيانات الإلكترونية، وعادة ما يتم استخدام تكنولوجيا المعلومات في سياق عمليات المؤسسة بدلاً من التقنيات الشخصية أو تقنيات الترفيه، يشمل الاستخدام التجاري لتكنولوجيا المعلومات كلاً من تكنولوجيا الكمبيوتر والاتصالات الهاتفية.

(Eric Frick 2017,p50)

هيكلية البحث:

المبحث الأول: الاطار النظري وينقسم الي:

المطلب الأول: الادارة الالكترونية.

المطلب الثاني: الأداء الوظيفي.

المبحث الثاني: الإطار العملي وينقسم الي

المطلب الأول: الدراسات السابقة.

المطلب الثاني: الدراسة الميدانية.

الخاتمة.

المراجع.

المبحث الأول: الإطار النظري

المقدمة:

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات سريعة وجذرية فوجدت المنظمات نفسها تواجه تغييرات كبرى ويلزمها مواجهة هذه التحديات من خلال تقديم الجديد والأفضل، ومن هنا بدأت الإدارات تتسابق في استخدام أحدث الابتكارات في المجال الإداري للتحويل من الدور التقليدي في الأداء إلى الدور الحديث، فأصبحت نظم تكنولوجيا المعلومات جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيتها للوصول إلى أهدافها من خلال تحسين الإنتاجية وبحث المعرفة ودعم القدرات الإبداعية لدى موظفيها؛ فأوجدت ممارسات جديدة وأحدثت تغييرات في وظائفها حتى وصول العدوى إلى وظيفة إدارة الموارد البشرية على اعتبارها الثروة الرئيسية التي يتوقف مستقبل التنمية على تطويرها.

اتجهت المنظمات إلى تعظيم قدراتها الإبداعية والابتكارية واستخدام التكنولوجيا في تفعيل استخدام نظم المعلومات الإدارية وتقديم ما يحقق الرضا للعملاء والعاملين فيها على حد سواء، وبذات الوقت تحقيق التفوق على المنافسين من خلال ميزة تنافسية مستدامة، خاصة في قسم الموارد البشرية من استقطاب وتدريب والاحتفاظ بالموارد ذات الموهبة للتمكن من تحقيق السرعة وكفاءة الأداء، وبالتالي أصبحت المؤسسات والهيئات الرسمية والخاصة بمختلف أوجه نشاطاتها واهتماماتها، مدعوة إلى أن تبادر بوضع الخطط وترسم السياسات اللازمة لتطوير نظم الإدارة لديها وترتبط بشبكات واعتماد الإنترنت و الشبكات الأخرى في تقديم الخدمات والسلع بصورة إلكترونية بما يُساعد على رفع كفاءة الأداء وجودته وفعاليته لتحقيق أفضل الخدمات بجهد ووقت ومال أقل لتحقيق أعلى مستويات الجودة النوعية. (قرمش، فداء، 2018، ص46).

وينقسم هذا المبحث الي:

المطلب الأول: الادارة الالكترونية.

المطلب الثاني: الأداء الوظيفي.

المطلب الأول: الادارة الالكترونية

تعد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أهم طرق تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية والسياسات والممارسات في المنظمة، وذلك عبر استخدام تكنولوجيا المعلومات، ويشمل مصطلح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية جميع آليات التكامل ومقوماتها بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، وبمعنى آخر تعد كنسخة نشطة وحيوية من إدارة الموارد البشرية، إذ تعتمد الأخيرة بشكل كلي على تكنولوجيا المعلومات. (جميل عبد الكريم، 2015، ص40)

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي نمط إداري جديد يقوم على التقبل والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية لإدارة وتنمية الموارد البشرية، فهي نمط جديد من الفكر والممارسة الإدارية ليتبنى وقائع عصر المتغيرات السريعة، وانتهاج تكنولوجياته المتجددة، ويطبق نظمه الفاعلة، ويستثمر تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في أداء وظائفه، فالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تقوم على الاستيعاب والإدراك الواعي وما يناسب من تكنولوجيا المعلومات الإدارية وتنمية الموارد البشرية. (مهيل وسام، 2012، ص35).

وتعرف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأنها الاستغلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات داخل المنظمة وخارجها من أجل تطبيقها بشكل عملي متكامل على العنصر البشري وبدعم من قبل الإدارة العليا، كما تعرف أيضاً على أنها منهجية إدارية شاملة تهدف إلى استخدام هادف للتقنيات والتطبيقات الحديثة المواكبة للتطورات التي تدعم تطبيقها على الوظائف والممارسات الأساسية لإدارة الموارد البشرية والعمل على تنميتها. (الشريف، عمرو عبد العليم، 2013، ص48).

أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تهدف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلى تحقيق جملة من الأهداف كما أشار لها العديد من الباحثين، والتي تتمثل بإتاحة الفرصة للموارد البشرية بخلق آفاق جديدة للمساهمة في زيادة الكفاءة التنظيمية من خلال استثمار بعض الأدوات مثل إدارة المعرفة، ورفع القدرة التنافسية من خلال تحسين الموارد البشرية وخفض التكاليف وتساعد شبكة المعلومات في تقليص استخدام الملفات الورقية، وعمليات الطباعة، ونشر الإعلانات في الصحف والمجلات ورفع مستوى كفاءة وإنتاجية الموظفين عن طريق إتاحة المعلومات في أي وقت ومن أي مكان، وتنفيذ التدريب بشكل أسرع وتطبيق المهارات المكتسبة والارتقاء في العلاقات بين القطاعات الوظيفية المختلفة داخل الشركة.

أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

نالت وظيفة إدارة الموارد البشرية أعلى مراتب الأهمية بين مختلف الوظائف الإدارية في المنظمة كونها تهتم وتعنى بأعلى وأثنى موارد المنظمة والأكثر تأثيراً على إنتاجيتها، كما أنها تتداخل بشكل كبير في الوظائف الأخرى للمنظمة من خلال دعمها وتزويدها بالكفاءات البشرية وتعظيم الاستفادة منها حيث تعتبر تلك الكفاءات مصدراً استثمارياً ناجحاً للمنظمة يضمن ديمومتها وتفوقها ويعد نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمثابة منهجية جديدة للاستفادة من النظم المتاحة وتطويرها، فقد برز العديد من نظم المعلومات للموارد البشرية بالإضافة إلى قواعد البيانات الخاصة بالشركات والهيئات والمؤسسات.

وتساعد الإدارة الإلكترونية المنظمات التقليدية على التحول إلى منظمات إلكترونية، ويتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية توفر رؤية الإلكترونية تساعد على تصور المكانة المستقبلية للمنظمة الإلكترونية، ويجب على الإدارة العليا ان تقدم للفريق المنفذ للإدارة الإلكترونية تقديم كل ما يلزم للتنفيذ خطة الوصول، فعليها أن تضع خطط الاتصال مع الجهات ذات الصلة، ويتطلب ذلك دراسة حاجات ورغبات المستفيدين من النظام، ودعم القدرات الفنية للقائمين على تقديم خدمات الإدارة الإلكترونية، ودراسة الإجراءات التفصيلية لأداء خدمات الإدارة الإلكترونية (Mongam A. E- Government in (India,2008,p52

المطلب الثاني: الأداء الوظيفي

إن تطوير الموارد البشرية يعتبر أحد العوامل التي تساعد بشكل كبير على تطوير المنظمات،

ومن أهم عوامل التطوير هو تقييم أداء العاملين. (البرادعي، 2008، ص210).

يعرف الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة.

ويشير مفهوم الأداء كذلك إلى النتائج المحددة للسلوك، وبالتالي فإن الأداء الإيجابي هو النتائج المرغوبة المحددة للسلوك، وفي المقابل فإن الأداء السلبي هو النتائج غير المرغوبة المحددة للسلوك، ويعبر عن الأداء أحياناً بالفعالية والكفاءة. (حسين، 2001، ص88).

ويعرف أيضاً الأداء الإداري بأنه عبارة عن ما يقوم به موظف أو مدير من أعمال وأنشطة مرتبطة بوظيفة معينة، ويختلف من وظيفة لأخرى وإن وجد بينهما عامل مشترك.

ويعرف أداء الفرد للعمل بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله.

أهمية الأداء الوظيفي:

يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك لأن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء الموظفين أداءً متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام الموظفين بها. وعلى ذلك فيمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً .

ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة: وهي مرحلة الظهور، ومرحلة البقاء والاستمرارية، ومرحلة الاستقرار، ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز، ثم مرحلة الريادة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، إنما يتوقف على مستويات الأداء بها. (طلال عبد الملك، 2008، ص3)

عناصر الأداء الوظيفي :

- يتألف الأداء الوظيفي من مجموعة عناصر والتي يمكن توضيح أهمها في الآتي: (أسعد محمد، 2008، ص34)
- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
 - **نوعية العمل :** وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
 - **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
 - **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتقاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

المبحث الثاني: الإطار العملي

المطلب الأول: الدراسات السابقة

1. دراسة (Franklin Dang Kum.2014)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن اثر التدريب والتنمية علي أداء الموظفين في المنظمة، استخدم الباحث الطريقة العشوائية في اختيار العينة، و استخدم المنهج الكمي، و صمم استبيان من اجل جمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلي النتائج الآتية: أن ظروف العمل وعدم وجود موارد يؤثر على تدريب وتطوير الموظفين. ويمكن تحسين الأداء من خلال الدعم الإداري، وتوفير التغذية المرتدة للموظفين وإجراء تدريب مستمر للموظفين يحسن أداء الموظفين في المنظمة. (Franklin Dang Kum,2014,p3)

2. دراسة (Rashid 1 Saeed et al. 2013)

تشير الدراسة الي وجود العديد من المتغيرات التي تؤثر على أداء الموظفين في مكان العمل .هذه المتغيرات تشمل موقف المدير، والثقافة التنظيمية، المشاكل الشخصية، مضمون العمل والمكافآت المالية، كل هذه المتغيرات لها تأثير إيجابي على أداء الموظفين هذه الدراسة دراسة كمية، وهدفها الكشف عن تأثير تلك المتغيرات علي أداء الموظفين في البنوك الباكستانية، واستخدم الباحث عينة مكونة من (200) موظف، واستخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار المتعدد باستخدام برنامج (SPSS). وانتهت الدراسة إلي أن هناك علاقة ارتباط ايجابي بين تلك المتغيرات وأداء الموظفين . (Rashid 1 Saeed ,2013,p35)

3. دراسة محمد عبد اشتوي ، 2013

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور الإدارة الإلكترونية في تنشيط الاتصال الإداري من منظور منتسبي جامعة القدس المفتوحة - فرع غزة.

كما تم استهداف وتحديد تحديد العوائق التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات وبيان الفروق في استجابات عينة المسح لدور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري حسب المتغيرات (العمر، الجنس، الخلفية التعليمية)، استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وتم تطبيق هذه الدراسة. (محمد عبد، 2013، ص45).

4. دراسة عبد الحكيم، (2017)، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

يهدف هذا البحث إلي تحديد تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تتكون من 473 مفردة من العاملين بمديرية الصحة بالدقهلية ، وتم تجميع البيانات وتحليلها إحصائياً بين أبعاد الإدارة الإلكترونية وأوضحت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية وأبعاد الأداء الوظيفي للعاملين ، كما اتضح وجود تأثير معنوي الأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أداء المهمة وبلغ معامل التحديد $R^2 = 0.6430$ ، وكذلك اتضح

وجود تأثير معنوي لأبعاد، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء السياقي بمعامل تحديد $R = 0.6400$ وأتضح وجود تأثير معنوي لبعدي الإدارة الإلكترونية التحويلية و التشغيلية على الأداء التكيفي بمعامل تحديد 43.4% .

5. دراسة ياسمين غالب، (2020)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى فحص ما إذا كانت الثقافة التنظيمية تتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية. يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية. تم الحصول على عينة عشوائية مكونة من (300) موظفاً، وكانت الاستبانة الصالحة للتحليل الإحصائي (287) استبانة، والتي تمثل (95.6%) من إجمالي الاستبانة الموزعة، تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) كأسلوب تحليل إحصائي استنتاجي لاختبار فرضيات الدراسة. تشير نتائج الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي. علاوة على ذلك، أن جميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتمثلة بـ (التوظيف والاختيار الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، التقييم الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) لها تأثير إحصائي على الأداء الوظيفي، في حين أن معظم أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر على الثقافة التنظيمية باستثناء التدريب والتطوير الإلكتروني. بناءً على نتائج الدراسة، توصي الباحثة المنظمات بتقديم برامج تدريبية إلكترونية للموظفين العاملين لديها لزيادة قدراتهم ومهاراتهم.

المطلب الثاني: الدراسة الميدانية

منهجية البحث:

يستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يهتم بالتعرف على المتغيرات المتعلقة بالدراسة وتحليل البيانات التي يتم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة عن طريق استخدام الأساليب والطرق الإحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة كافة العاملين بشركات البترول الحكومية بمصر والبالغ عددهم أكثر من 50 ألف فرد ونظراً لكبر حجم المجتمع وصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات من أجل جمع البيانات المتعلقة بالدراسة حيث تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية وتم نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ الحد الأدنى لعدد أفراد عينة الدراسة 382 فرد لكي تكون ممثلة تمثيلاً صحيحاً لأفراد مجتمع الدراسة وفقاً للقوانين الإحصائية التي تم استخدامها في حساب عدد أفراد عينة الدراسة وهي معادلة ستيفن سامبسون

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

معادلة ستيفن ثامبسون

حيث أن:

n تمثل حجم العينة. N تمثل حجم المجتمع.
p نسبة توفر الخاصية والمحايدة = ٠,٥٠ d نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥
Z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩٦

عينة الدراسة

1- الدراسة الاستطلاعية

أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من 50 فرد تحمل كافة خصائص عينة الدراسة الميدانية وذلك للتأكد من صلاحية أدوات الدراسة (استقصاء الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية واستقصاء الأداء الوظيفي) وحساب ثبات وصدق الاستقصائيين قبل استخدامهما وقد اشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى صلاحية الأدوات للاستخدام وسوف يعرض الباحث نتائج الثبات والصدق عند الحديث عن أدوات الدراسة

2- عينة الدراسة الميدانية

تم اختيار عينة عشوائية من العاملين بشركات البترول الحكومية بمصر وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة 387 فرد من المستويات الإدارية المختلفة وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان وفيما يلي نعرض خصائص عينة الدراسة الميدانية:

خصائص العينة

1- بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية

وتضمنت العينة أفراد متزوجين وغير متزوجين والجدول التالي يوضح توزيع العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

جدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

متزوج	العدد	النسبة %
أعزب / أنسة	94	24.3 %
متزوج / متزوجة	227	58.7 %
مطلق / مطلقة	66	17.1 %
المجموع	387	100 % تقريبا

المصدر: من إعداد الباحثة من بيانات التحليل الإحصائي

يشير الجدول السابق إلى أن نسبة المتزوجين بلغت 58.7% من إجمالي العينة الكلية في حين بلغت نسبة غير المتزوجين 41.3%

2- بالنسبة لمتغير النوع:

اشتملت العينة على أفراد من الجنسين ذكور وإناث والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة الكلية وفقا لمتغير النوع (ذكر - أنثى)

جدول (2) يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير النوع

النوع	العدد	النسبة %
ذكر	203	52.5%
انثى	184	47.5%
المجموع	387	100 % تقريبا

المصدر: من إعداد الباحثة من بيانات التحليل الإحصائي

يشير الجدول السابق إلى أن نسبة الذكور بلغت 52.5% من إجمالي العينة الكلية في حين بلغت نسبة الإناث 47.5 %

3- بالنسبة لمتغير الخبرة

جدول (3) يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
أقل من 5 سنوات	71	18.3 %
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	81	20.9 %
من 10 سنوات على أقل من 15 سنة	85	22%
15 سنة فأكثر	150	38.8%
المجموع	387	100 % تقريبا

المصدر: من إعداد الباحثة من بيانات التحليل الإحصائي

يشير الجدول السابق إلى أن نسبة الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات 18.3 % والذين خبرتهم من 5 سنوات على أقل من 10 سنوات 20.9 % والذين خبرتهم من 10 سنوات غلي نقل من 15 سنة 22 % والذين خبرتهم 15 سنة فأكثر 38.8 % مما يبين أن العينة اشتملت على خبرات مختلفة وتم حساب متوسط خبرة العينة الكلية وبلغ 12.69 عاما

4- بالنسبة لمتغير المؤهل

تضمنت العينة مستويات تعليمية مختلفة والجدول التالي يبين توزيع أفراد العينة وفقا للمؤهل العلمي.

جدول (4) يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة المؤهل

المؤهل	العدد	النسبة%
دبلوم	66	17.1 %
مؤهل عالي	321	82.9 %
المجموع	387	100% تقريبا

المصدر: من إعداد الباحثة من بيانات التحليل الاحصائي

يبين الجدول السابق ان 17.1 % من افراد عينة الدراسة حاصلون على مؤهل دبلوم في حين كان 82.9 % حاصلون على مؤهل عالي
أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على المصادر الآتية:

1. المصادر الثانوية:

اعتمد الباحث على الكتب والدوريات والمراجع والرسائل الجامعية والمقالات التي تناولت موضوع الدراسة بشكل مباشر وغير مباشر وذلك للوقوف على الأسس العلمية الحديثة المرتبطة بالدراسة موضوع البحث، والتي ساعدت في بناء الإطار النظري للدراسة.

2. المصادر الأولية:

تم الاعتماد على المصادر الأولية في جمع البيانات من خلال تطبيق الاستقصاءات علي عينة الدراسة.
وتم حساب ثبات وصدق أدوات الدراسة بالاعتماد على العينة الاستطلاعية للدراسة والبالغ عددها 50 فرد وقد جاءت النتائج كما يلي:

الأول: التأكد من تجانس متوسطات درجات عينة الدراسة وحساب ثبات وصدق أدوات الدراسة المتمثلة في مقاييس إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي تبعا لاختلاف النوع الاجتماعي (ذكور - إناث)

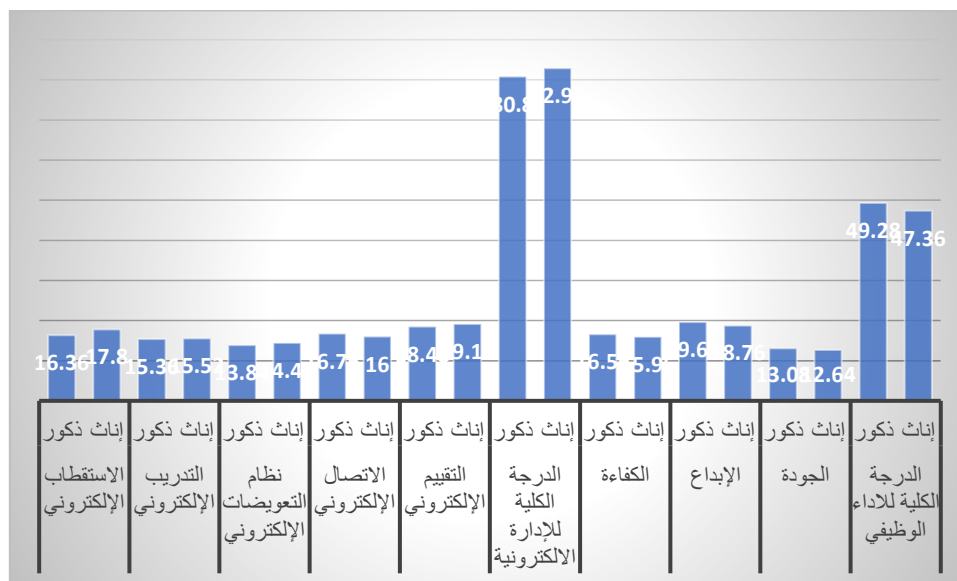
جدول نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقاييس (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي) تبعا لاختلاف النوع الاجتماعي (ذكور - إناث)

المتغير	الابعاد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة الاحصائية
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	الاستقطاب الإلكتروني	ذكور	25	16.3600	2.82666	48	0.053	2.059
		إناث	25	17.8000	2.00000			
	التدريب الإلكتروني	ذكور	25	15.3600	2.30723	48	0.787	0.272
		إناث	25	15.5200	1.82848			
	نظام التعويضات الإلكتروني	ذكور	25	13.8400	1.67531	48	0.127	1.553
		إناث	25	14.4400	.96090			
	الاتصال الإلكتروني	ذكور	25	16.7600	2.50466	48	0.242	1.186
		إناث	25	16.0000	2.00000			
	التقييم الإلكتروني	ذكور	25	18.4800	2.25684	48	0.222	1.236
		إناث	25	19.1600	1.57268			
	الدرجة الكلية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية	ذكور	25	80.8000	10.65364	48	0.404	0.841
		إناث	25	82.9200	6.72632			
الأداء الوظيفي	الكفاءة	ذكور	25	16.5600	2.16179	48	0.232	1.212
		إناث	25	15.9600	1.20692			

1.168	0.248	48	2.75197	19.6400	25	ذكور	الإبداع	
			2.57034	18.7600	25	إناث		
0.954	0.345	48	1.91311	13.0800	25	ذكور	الجودة	
			1.28712	12.6400	25	إناث		
1.284	0.205	48	6.25513	49.2800	25	ذكور	الدرجة الكلية للأداء الوظيفي	
			4.09145	47.3600	25	إناث		

المصدر: من اعداد الباحثة من خلال الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي) تبعاً لاختلاف النوع الاجتماعي (ذكور - إناث) حيث كانت قيم (ت) غير دالة إحصائياً ويوضح الشكل (1) تلك النتائج



شكل (1) الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي) تبعاً لاختلاف النوع الاجتماعي (ذكور - إناث)

صدق المقياس:

تم التأكد من صدق المقياس باستخدام طريقة الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان حيث تم حساب درجة الارتباط بين الأبعاد الفرعية والبعد الرئيسي لكل مقياس

جدول (9) صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقاييس الدراسة (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي)

المقياس	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	الاستقطاب الإلكتروني	0.873**
	التدريب الإلكتروني	0.916**
	نظام التعويضات الإلكتروني	0.888**
	الاتصال الإلكتروني	0.882**
	التقييم الإلكتروني	0.849**
الأداء الوظيفي	الكفاءة	0.871**
	الإبداع	0.907**
	الجودة	0.856**

المصدر: من اعداد الباحثة من خلال الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول (9) ان جميع قيم معاملات الاتساق الداخلي لارتباط الأبعاد الفرعية بالبعد الرئيسي للمقاييس المستخدمة في الدراسة جاءت جميعها معاملات مرتفعة ومقبولة مما يعطي مؤشر قوي على قبول معاملات الصدق للاستبيان بكل أبعاده ويجعله مقبول وهذا يعني أن ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي لمقاييس الدراسة وإنها صالحة للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة

وتبين مما سبق ان جميع مقاييس الدراسة تتمتع بارتفاع معدلات الثبات والصدق مما يجعلها مقبولة للتطبيق في الدراسة من حيث توافر مؤشرات الخصائص السيكومترية اللازم توافرها في أداة القياس.

الخاتمة:

قد تم التوصل الي مجموعة من النتائج في هذا البحث وتتمثل أهم النتائج فيما يلي:

- 1- وجود تأثير موجب (معامل الانحدار β موجبة) دال إحصائيا للمتغيرات المستقلة منفردة أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني-نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني والدرجة الكلية) على الدرجة الكلية للأداء الوظيفي
- 2- وجود تأثير موجب (معامل الانحدار β موجبة) دال إحصائيا للمتغيرات المستقلة منفردة أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني-نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني والدرجة الكلية) على الكفاءة أبعاد الوظيفي
- 3-وجود تأثير موجب (معامل الانحدار β موجبة) دال إحصائيا للمتغيرات المستقلة منفردة أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منفردة (الاستقطاب الإلكتروني -التدريب الإلكتروني-نظام التعويضات الإلكتروني-الاتصال الإلكتروني-التقييم الإلكتروني والدرجة الكلية) علي الإبداع احد أبعاد الأداء الوظيفي.

التوصيات:

1. الاهتمام بالإدارة الالكترونية وتفعيل دورها في كافة الادارات نظرا لأهميتها في تحسين الأداء .
2. الاهتمام بالاستقطاب الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، نظام التعويضات الإلكتروني، الاتصال الإلكتروني، التقييم الإلكتروني والدرجة الكلية بهدف رفع كفاءة الأداء الوظيفي.
3. الاهتمام بالأداء الوظيفي واجتذاب موارد بشرية ذو خبرة بأهمية التطورات التكنولوجية وكيفية التعامل معها.

المراجع:

1. أيمن النحاس ومحسن هلال، مبادئ الإدارة ، ط1 ، مكتبة الوفاء القانونية (الإسكندرية ، 2009 م) ص 227
2. الحمدان، جاسم محمد، وفهد معيوف العنزي، الإدارة الإلكترونية في عملية الاتصال الإداري بالمدارس الابتدائية في دولة الكويت "أهميتها ومعوقاتها ومقترحات لتطويرها"، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (115) الكويت ، 2010
3. قرمش، فداء (2018) تشاركية المعرفة ودورها في تحقيق التميز المؤسسي الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات: دراسة تطبيقية في الجامعات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية، الأردن.
4. جميل، عبد الكريم احمد (2015)، إدارة الموارد البشرية الحديثة، الجندرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
5. مهيبيل، وسام (2012)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.
6. الشريف، عمر وعبد العليم، اسامة وبيومي، هشام، (2013)، الإدارة الإلكترونية: مدخل الى الإدارة التعليمية الحديثة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
7. البرادعي ، بسيوني (٢٠٠٨م) تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين . مصر :ايتراك للنشر والتوزيع. ط1، ص63.
8. حريم، حسين، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال .عمان:دار الحامد للنشر والتوزيع، 2004م.
9. 1- طلال عبد الملك الشريف، "الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2002-2003، ص 82. 4 محمد أحمد أسعد عكاشة، مرجع سبق ذكره، 2008، ص 3.
10. 1 أسعد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008، صص: 34.
11. محمد عبد اشنوي ، دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري من وجهة نظر العاملين في جامعة القدس المفتوحة - فرع غزة ، مجلة جامعة الأقصى) سلسلة العلوم الإنسانية (المجلد السابع عشر، العدد الثاني، 2013

Eric Frick. 2017. Information Technology Essentials: Basic Foundations for .12
Information Technology Professionals

Alwis, C. The impact of Electronic Human Resource Management, Ekonomika .13
A Management, 2010, P 81.

Mongam A. E- Government in India: Opportunities and Challenges, Journal of .14
Administration and Governance, 3(2), 2008, P 52- 61.

Franklin Dang Kum, the impact of training and development on employee .15
performance ; a case study of second consulting Singaporean , journal of
business and economics and management studies ,Vol.3, no.3, 2014

et al ,Factors Affecting the Performance of Employees at Rashid 1 Saeed .16

Middle-East Journal of , Work Place in the Banking Sector of Pakistan.17
.Scientific Research 17 (9): 1200-1208, 2013