

جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية علوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير، علوم تجارية

تخصص: إدارة الأعمال

بعنوان :

الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

– دراسة حالة مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بورقلة –

من إعداد الطالبة: إسماء بشيري

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2026/ 05/23

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذ – جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا	أ/ بالحسن بوعمامة
(أستاذ – جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا	أ/ أسماء يوسف
(أستاذ محاضر ب – جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا	أ/ بن الشيخ سارة

السنة الجامعية : 2026/2025

جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية علوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير، علوم تجارية

تخصص: إدارة الأعمال

بمعنوان :

الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

– دراسة حالة مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بورقلة –

من إعداد الطالبة: إسرائ بشيري

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2026/ 05/23

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ/ بالحسن بوعمامة	(أستاذ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا
أ/ أسماء يوسف	(أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا
أ/ بن الشيخ سارة	(أستاذ محاضر ب- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية : 2026/2025

الاهداء

احمد الله كثيرا طيبا مباركا فيه كما يحب ويرضى واصلي وأسلم
على من لا نبي بعده محمد صلى الله عليه وسلم اما بعد أتقدم بإهدائي:
الى من هي اندى من قطرات الندى واصفى من ماء الدجى الى مثلي الأعلى،
رمز الإرادة المتجددة الى من رافقتني بدعواتها في كل خطوة من خطوات حياتي
الى من ضحت بنفسها من اجلنا إليكي <<امي>> الغالية رحمة الله عليك
الى من اوصلني الى رتبة المعالي وقودتي في الحياة الذي ادين له بكل لحظة،
الذي سعى جاهدا ليفي لي ما احتاجه في الحياة
ابي الغالي <<عبد السلام>> حفظه الله واطال في عمره
الى من اتقاسم معهم حلوة الحياة ومرها اخي واخواتي
الى كل افراد عائلي الكريمة
الى كل الأصدقاء والزملاء
الى كل من خص في القلب وغاب عن اللسان،
لكثرة الاحباب الى كل من ساعدني في
إنجاز هذا العمل ولو بكلمة طيبة.



شكر وتقدير

الحمد لله عز وجل الذي بلغني ووفقني بلوغ يومي هذا

أتقدم بالشكر تعبيرا عن فرحتي التي انتظرتها طويلا الى كل من كانوا مصدر الدعم والعطاء دائما...

الى والديا العزيزين الى كل من علمني حرفا ، مقياسا وساهم في إتمام بحثي وكل من ساندني كلمة وعونا ودعاء

أشكر الأستاذة المشرفة " أسماء يوسف " على مقدمته لي من توجيهات

دون نسيان مجهودات الموظفين في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة على توجيهاتهم

طول مرحلة التربص وكل موظفين المؤسسة.

كما اتقدم بالشكر لكن من ساندني في اتمام هذا العمل.

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي داخل مؤسسة سوناطراك – مجمع أور هود بولاية ورقلة، حيث تم إجراء الدراسة على مجتمع الدراسة البالغ عدده (40) موظفًا، وتم توزيع (40) استبانة استُرجع منها (34) استبانة صالحة للتحليل. اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام برنامج (SPSS)، لمعالجة البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبارات T وتحليل الانحدار. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: وجود مستوى مرتفع لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية داخل مؤسسة سوناطراك، مما يعكس اعتماد المؤسسة بشكل واضح على الوسائل والتقنيات الرقمية في تسيير وظائف الموارد البشرية. كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي المؤسسة جاء مرتفعًا، وهو ما يدل على كفاءة العاملين وفعالية أدائهم داخل المؤسسة. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تمثل عاملاً أساسيًا في تحسين الأداء الوظيفي داخل مؤسسة سوناطراك .

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية ، الأداء الوظيفي ، إدارة الموارد البشرية

Abstract:

This study aims to identify the impact of electronic human resource management on job performance within the Sonatrach company – Orhoud Group in Ouargla Province. The study was conducted on the human resources department of the organization, which consists of (40) employees. A total of 40 questionnaires were distributed, of which 34 were retrieved and considered valid for analysis.

The study adopted the descriptive-analytical method, and the SPSS software was used to process the data through means, standard deviations, T-tests, and regression analysis.

The study reached a set of results, the most important of which is the presence of a high level of implementation of electronic human resource management within the Sonatrach company, reflecting the organization's clear reliance on digital tools and technologies in managing human resource functions. The results also showed that the level of job performance among employees is high, indicating the efficiency of employees and the effectiveness of their performance within the organization. Accordingly, it can be concluded that electronic human resource management represents a key factor in improving job performance within the Sonatrach company.

Keywords: electronic management, job performance, human resource management

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
I	الإهداء
II	شكر وتقدير
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي	
1	تمهيد
2	المبحث الأول: الادبيات النظرية للإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي
2	المطلب الأول: عموميات حول الأداء الوظيفي
6	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية
10	المطلب الثالث: العلاقة بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي.....
13	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي
13	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية)
16	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
18	المطلب الثالث: مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة
18	خلاصة الفصل الأول:
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للإدارة الالكترونية للموارد البشرية و أثرها على الأداء الوظيفي	
20	تمهيد
21	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
21	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
29	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
32	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
32	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

قائمة المحتويات

48	خاتمة
51	قائمة المراجع
54	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1-1)	يوضح أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	17
(1-2)	يوضح متغيرات الدراسة	21
(3-2)	يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	26
(4-2)	يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير العمر	26
(5-2)	يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى العلمي	27
(6-2)	يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الوظيفة في المؤسسة	28
(7-2)	يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	28
(8-2)	يوضح عدد عبارات الاستبيان لمحاو الدراسة	29
(9-2)	يوضح مستويات مقياس ليكرث الخماسي	31
(10-2)	يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الأداء الوظيفي	32
(11-2)	يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	34
(12-2)	العلاقات الارتباطية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي	37
(13-2)	نتائج اختبار ANOVA الفرضية الثالثة	39
(14-2)	يوضح نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفق لمتغير الجنس	40
(15-2)	يوضح نتائج اختبار (F) لدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفق لمتغير العمر	41
(16-2)	يوضح نتائج اختبار (F) لدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفق لمتغير المستوى التعليمي	41
(17-2)	يوضح نتائج اختبار (F) لدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفق لمتغير المستوى الوظيفي	42
(18-2)	يوضح نتائج اختبار (F) لدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفق لمتغير المستوى الخبرة المهنية	42
(19-2)	قيم معاملات خط الانحدار لأداء الوظيفي	42
(20-2)	الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	43
(21-2)	معاملات الارتباط الخطي البعد المستقل المتبقي والبعد التابع	43
(22-2)	تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	44
(23-2)	معاملات الانحدار خط المتعدد التدريجي.	44

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الشكل
ج	نموذج الدراسة	1
24	بين شركاء منظمة أورهود	2
25	يوضح توزيع مجتمع الدراسة	3
39	مدى ملائمة خط الانحدار	4

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
54	استمارة الاستبيان	الملحق رقم 1
58	هيكل تنظيمي لمؤسسة سوناطراك	الملحق رقم 2
59	الهيكل التنظيمي لمنظمة اورهود	الملحق رقم 3
60	الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية	الملحق رقم 4
61	الموقع الجغرافي لمنظمة اورهود	الملحق رقم 5
62	الأنظمة المستخدمة في المؤسسة	الملحق رقم 6
63	نتائج برنامج SPSS	الملحق رقم 7

مقدمة

توطئة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم، فرضت التكنولوجيا الرقمية نفسها كعامل أساسي في مختلف مجالات الحياة، خاصة في بيئة الأعمال، حيث ساهمت في إحداث تحولات عميقة في أساليب التسيير والتنظيم داخل المؤسسات؛ ويُعدّ الأداء الوظيفي من أبرز الركائز التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها، إذ يعكس مدى كفاءة وفعالية العاملين في إنجاز المهام الموكلة إليهم. ومع تزايد حدة المنافسة، أصبحت المؤسسات تسعى إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي من خلال تبني أساليب حديثة ومتطورة في الإدارة؛ ومن بين هذه الأساليب، برزت الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد الاتجاهات الحديثة التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا الرقمية في مختلف وظائف الموارد البشرية، كالتوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والتعويض، بما يساهم في تحسين الكفاءة، وتوفير الوقت والجهد، وتعزيز دقة اتخاذ القرار؛ ورغم الأهمية المتزايدة لهذا النمط الإداري، إلا أن بعض المؤسسات لا تزال تواجه صعوبات في تطبيقه بالشكل الأمثل، وهو ما قد ينعكس سلباً على مستوى الأداء الوظيفي.

وفي هذا السياق، تُعدّ مؤسسة سوناطراك لإنتاج البترول والغاز - منظمة أورهود بولاية ورقلة من بين المؤسسات التي تسعى إلى مواكبة هذا التحول الرقمي، غير أنها قد تواجه تحديات تتعلق بتبني وتفعيل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مثل ضعف البنية التحتية التكنولوجية، أو نقص التكوين، أو مقاومة التغيير. بناء على ما سبق فإنه يمكن بلورة الإشكالية التالية:

"ما أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة؟"

للإجابة على هذه الإشكالية الرئيسية ارتأينا تجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة؟
- 2- ما هو واقع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة؟
- 3- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد عينة الدراسة على متغير الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية؟

فرضيات الدراسة:

بناء على إشكالية الدراسة والتساؤلات المطروحة وما أسفرت عنه الدراسات السابقة سيتم اختبار الفرضية الرئيسية التالية:

- هناك مستوى مرتفع لأداء الموظفين في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة؛
- تتميز مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة بمستوى مرتفع من تطبيق وتبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة؛

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد عينة الدراسة على متغير الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد مستوى الأداء الوظيفي للموظفين بمؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة.
- التعرف على واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة.
- الكشف عن طبيعة الاثر بين الإدارة الالكترونية والأداء الوظيفي في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في جانبين وهما كالآتي:

- الأهمية النظرية:** حيث تتجلى أهمية هذه الدراسة في اثراء الأدبيات العلمية حول موضوع الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي مع تحليل العلاقة بينهما وأثر تطبيق نظم الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي.
- الأهمية التطبيقية:** التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وكيف تأثر على الأداء الوظيفي في مؤسسة سوناطراك منظمة اورهود.

مبررات اختيار الموضوع:

تتجلى دوافع اختيار الدراسة في هذا الموضوع لعدة أسباب منها الموضوعية ومنها ما هو شخصي كـرغبتي الخاصة في دراسة هذه المتغيرات وتمثل في:

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع.
- الرغبة في اثراء وتدعيم بعض المعلومات حول الإدارة الالكترونية والأداء الوظيفي.
- السعي لفهم جوانب هذا الموضوع واستخلاص نتائجه التي يمكن تعميمها استنادا الى قناعتنا الشخصية
- التعرف أكثر على الموضوع لأهميته في الوقت الحالي.
- القيمة العلمية لموضوع الإدارة الالكترونية إضافة الى ضرورة الانتقال الى عصر المعلومات الذي أصبح ضرورة حتمية من أجل التقدم.

منهج الدراسة:

تم الاستناد على المنهج الوصفي من خلال شرح وتحليل مختلف مفاهيم المتعلق بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي ثم الخروج بالنتائج وقد تم الاعتماد على دراسة الحالة باعتماد الاستبانة الموزعة على موظفي مؤسسة أور هود وكذلك استعمال أدوات تحليل الإحصائي الوصفي لعرض وتحليل النتائج وذلك بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

مرجعية الدراسة :

من اجل جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة اخترنا مجموعه من المراجع التي لها علاقة بموضوع الدراسة من اجل الاقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث وتمثل طبيعة هذه المراجع

الجانب النظري:

- مقالات العلمية
- مجلات
- أطروحات دكتوراه

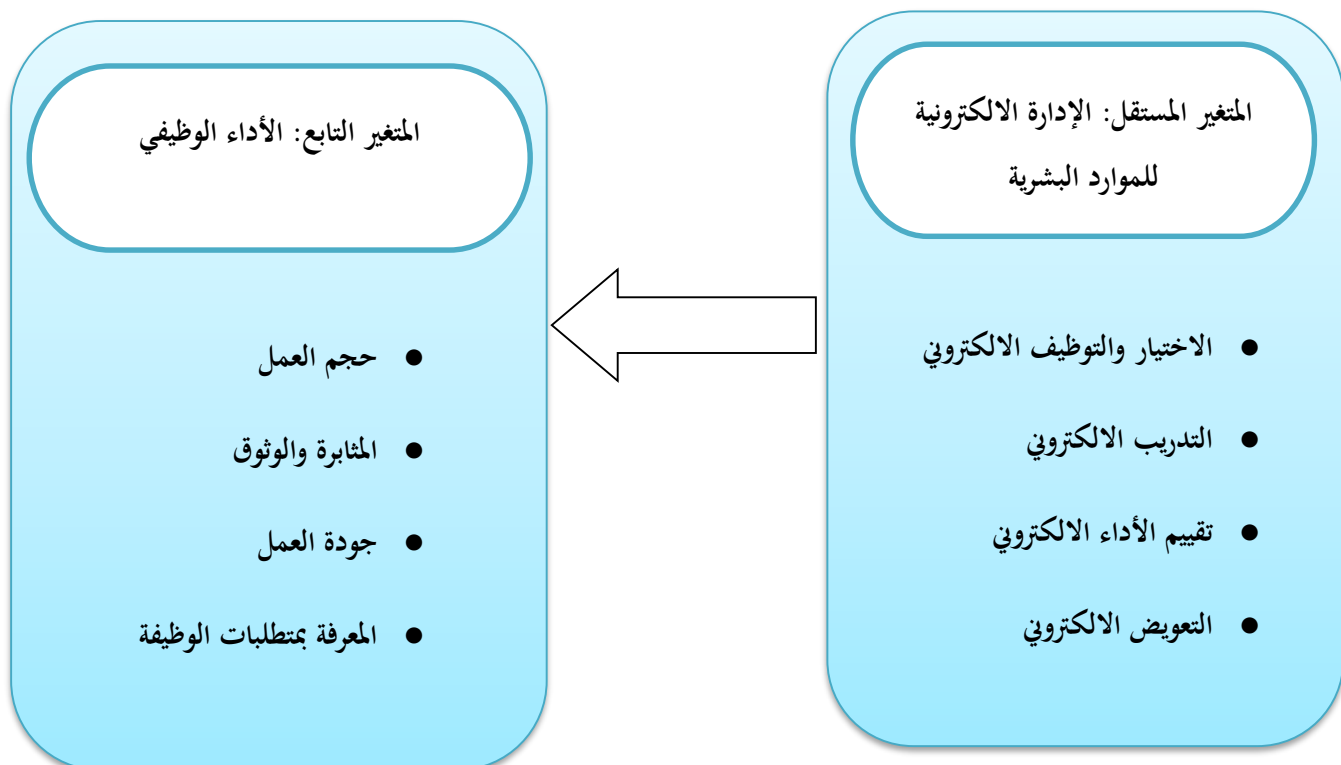
أما جانب تطبيقي:

- الاستبانة

نموذج الدراسة:

لتحقيق الهدف من هذه الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة في تحديد اثر المتغيرات التابع المتمثلة في الأداء الوظيفي وأبعاده والمتغير المستقل الذي يمثل الإدارة الالكترونية وأبعادها قمنا بإعداد نموذج خاص بهذه الدراسة والشكل التالي يوضح ذلك :

الشكل رقم (1-1) : نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاستناد الى الدراسات السابقة

حدود الدراسة:

بالنسبة لنطاق الدراسة فهو كما يلي :

حدود المكانية: قامت هذه الدراسة على اختيارنا لمؤسسة سوناطراك منظمة أورهود طريق سينا - حاسي مسعود - ورقلة .

حدود الزمنية: دامت فترة الزمنية لهذه الدراسة خلال الثلاثي الثاني يوم من 2026/05/05 إلى 2026/05/12.

حدود الموضوعية: اعتمدت هذه الدراسة على محورين أساسيين للدراسة وهما المتغير المستقل الذي تمثل في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية (بأبعادها: الاختيار والتوظيف الالكتروني، التدريب الالكتروني، تقييم الأداء الالكتروني، التعويض الالكتروني)، المتغير التابع ألا وهو الأداء الوظيفي (بأبعاده: حجم العمل، المثابرة والثوق، جودة العمل، المعرفة بمتطلبات الوظيفة).

هيكل الدراسة:

من أجل معالجة الإشكالية واختبار الفرضيات، عملنا على تقسيم البحث وفقا لمنهجية IMRAD إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي بالإضافة إلى مقدمة وخاتمة. أما الفصل الأول فقد قدم بعنوان "الأدبيات النظرية والتطبيقية للإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي" وجاء تقسيمه على شكل مبحثين، يعالج المبحث الأول الإطار النظري للإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي، فيما اعتنى المبحث الثاني بالدراسات السابقة. أما الفصل الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية المعرفة بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي قسم بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول الطريقة والأدوات المستخدمة أما المبحث الثاني خصص لعرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

صعوبات الدراسة:

لقد واجهتني صعوبات ومشاكل عديدة للإعداد هذا البحث، أردت الإشارة إليها بغية تبصير الباحثين من أجل ترشيد التعامل معها مستقبلا، ويمكن إبراز أهم الصعوبات في:

__التأخير الناتج عن تحكيم الاستبيان.

__صعوبة وجود مؤسسة للقيام بإجراء الدراسة الميدانية واسقاط المعارف النظرية على واقعها العملي.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية
والتطبيقية حول الإدارة الالكترونية
للموارد البشرية وأثرها على الأداء
الوظيفي

تمهيد:

يُعدّ التحول نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من أبرز التغيرات التي عرفتتها المؤسسات الحديثة في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة وثورة المعلومات والاتصال، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد على الأنظمة الإلكترونية في تسيير مواردها البشرية بهدف تحسين الكفاءة وتطوير الأداء. وقد ساهمت الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تسهيل مختلف الوظائف الإدارية، مثل التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والتعويضات، من خلال الاعتماد على التقنيات الحديثة وقواعد البيانات والبرمجيات المتطورة.. للتوضيح بشكل مفصل في موضوع الإدارة الالكترونية للموارد البشرية و اثرها على الأداء الوظيفي أدرجنا في الفصل الأول مبحثين أساسيين نظريين بالشكل الآتي:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي، مما يستدعي عرض مختصر لبعض المفاهيم المفسرة لذلك فيما يلي:

المطلب الأول: عموميات حول الأداء الوظيفي

سنتطرق في هذا المطلب الى مفاهيم اساسية حول الأداء الوظيفي، مفهومه وأهميته وأهم أساسياته.

الفرع الأول: مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته

حظي مفهوم الأداء الوظيفي باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية الحديثة نظراً لأثره المباشر على فعالية المؤسسة وأدائها.

أولاً/- تعريف الأداء الوظيفي:

التعريف اللغوي للأداء: يتضح من المعاجم أن الأداء مصدر الفعل أدى وأدى الشئ أي قام به وهو ترجمة للمصطلح الإنجليزي (Performance) والمشتق من الفعل (to Perform) الذي يعني تأدية عمل معين.

أما المفهوم الاصطلاحي للأداء: هو الإنجاز الفعلي للقدرات الكامنة لدى الفرد

وجاء في مفهوم آخر على أنه: "مجموعة السلوكيات والتصرفات التي يظهر بها العمال أثناء تأدية أعمالهم التي تظهر بدورها مقدار التحسن الذي يطرأ على أسلوبهم في أداء ذلك العمل. (لعميلي، 2022)

نلاحظ ان الباحث ركز هنا على ان أداء الموظف او العامل يكمن في القدرات التي يمتلكها والجهد الذي بمقدوره ان يبذله.

تعريف الأداء الوظيفي: جانب من جوانب التنظيم غير الرسمي الذي يتمتع به بعض الأفراد والجماعات في المنظمات ويعرف بانه عبارة عن قدرة العاملين على القيام بمهام وواجبات ومسؤوليات الوظيفة المحددة له بأقل وقت وكلفة لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج في ظل بيئة تنظيمية متكاملة تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توفر التعليمات الإدارية في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في الاعتبار كافة المتغيرات المحيطة. (جاسم، 2024)

يبرز هنا ان انجاز العمل بأقل وقت وكلفة وتوفر بيئة تنظيمية مناسبة للموظف لها دور هام في الوصول الى اهداف المؤسسة وتحقيق أداء وظيفي جيد.

كما عرف أيضا على انه " قيام الموظف بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها". (علي، 2018)

يتضح ان هذا التعريف يركز على قيام الواجب بكل المسؤوليات والواجبات المترتبة على وظيفته واهمية تحملها داخل المنظمة.

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي: ونقصد بالأداء الوظيفي في دراستنا بمعرفة الموظف لمتطلبات عمله ومدى قدرته على أدائه بأحسن صورة ممكنة وذلك بإنجازه لعمله في اقل وقت ممكن وقدرته على توظيف المثابرة والجدية في أدائه.

ثانياً/ - 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 بقاء حين يكون أداء الموظفين أداءاً متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة بقيادتها 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 الرؤوسين 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. (محمد عبد التواب شاهين، 2024)

— من خلال ما تناولنا سابقاً نستنتج ان للأداء الوظيفي مكانة بارزة في المؤسسة وهذا بدوره الهام في تحديد مصير المؤسسة ومستقبلها ويمكن تفسير ذلك بأن الأداء بمختلف مستوياته داخل المؤسسة لا يعكس مجهودات الفرد الواحد فحسب بل يعكس مجهودات العديد من العمال والرؤساء والقادة ومختلف دوافعهم.

الفرع الثاني: أساسيات الأداء الوظيفي

أولاً: عناصر الأداء الوظيفي

تتنوع العناصر المرتبطة بالأداء والتي يفترض بالموظفين معرفتها والتمكن منها بشكل جيد، ويشير كثير من الباحثين إلى أن أهمها ما يلي: (الدين، 2020)

- **العناصر التنفيذية:** كالقدرة على تحديد متطلبات انجاز العمل وذلك من خلال تحديد الموارد الفنية والبشرية اللازمة لإنجاز العمل، وتنجز العمل في ضوء الموارد التي تم تجنيدها بفعالية؛
- **العناصر الأكاديمية:** كالمعرفة بنظم العمل، وإجراءاته، والمعرفة بأهداف ومهام العمل، والمعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية المتعلقة بالعمل؛
- **العناصر التطويرية:** كالمتابعة لما يتجسد في مجال العمل وتقديم الأفكار والمقترحات، وإمكانية تحمل مسؤوليات أعلى؛
- **العناصر الأخلاقية:** كالحفاظة على أوقات الدوام، والقدرة على الحوار وعرض الرأي، والاهتمام بالمظهر، وتقدير المسؤولية وحسن التصرف؛
- **العناصر الاجتماعية:** كالعلاقة مع الرؤساء والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المراجعين؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

__ يتضح لنا من خلال ما سبق ان للأداء الوظيفي مكونات أساسية والتي تعتبر من اهم ركائزه وعوامل نجاحه كدراية العامل بمتطلبات عمله ومهامه وقدرته على ابتكار أفكار جديدة وكل ما يتعلق بأخلاقيته سواء على الصعيد الشخصي او المهني وعلاقاته التنظيمية فمن خلال توفر هذه العناصر عند العامل نستطيع القول اننا تمكننا من الوصول الى احسن أداء .

ثانيا: محددات مستوى الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام ويعني هذا أن الأداء يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد القدرات، إدراك الدور (المهام)، ذلك من خلال ما يلي: (بن غيدة سارة، 2018)

- ✓ **الجهد:** ويشير الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم إلى الطاقات الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته؛
- ✓ **القدرات:** هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة ولا تتغير، وتتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة؛
- ✓ **إدراك الدور (المهمة):** يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه، بتعريف إدراك الدور، ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء، لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء، بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهود فائقة، ويكون لديهم قدرات متفوقة، ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين بالرغم من بذل الجهود الكبيرة في العمل، فإن هذا العمل لن يكون موجها في الطريق الصحيح .
- والملاحظ من التعاريف السابقة نجد أنها تحصر محددات الأداء الوظيفي في عناصر تتعلق بالموظف شاغل الوظيفة فقط (الجهد القدرات والمهارات، إدراك الدور وهي عناصر تخضع لسيطرة الموظف، بينما أنه في الواقع هناك عناصر أو محددات تخرج عن السيطرة؛

- ✓ **الوظيفة (متطلبات العمل):** وما يتعلق بها من واجبات ومسؤوليات وأدوات وتوقعات مطلوبة من الموظف، إضافة إلى الطرق والأدوات المستخدمة؛

- ✓ **الموقف (بيئة التنظيم الداخلية):** أو ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن مناخ العمل الإشراف، وفرة الموارد الأنظمة والإدارية الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب والعقاب.

- ✓ إضافة إلى العناصر السابقة قد تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به الموظف على أدائه في المنافسة الخارجية والتحديات الاقتصادية؛

__ وبهذا نتوصل الى ان محددات المستوى الوظيفي هي مجموعة من العناصر التي قد يتأثر العامل او الموظف بها أي وهي أيضا تعبر مجموعة من المقومات والمكونات التي قد تكون سبب اما في تحسن الأداء الوظيفي للعامل او تراجع.

رابعاً: خصائص الأداء الوظيفي

— للأداء الوظيفي خصائص وهي الصفات أو السمات أو الخصائص الفردية المطلوبة للأداء المرضي. وتحدد الخصائص التي تؤكد بشكل أفضل على الصفات المطلوبة للموظفين لأداء الواجبات والأهداف بنجاح. يمتلك المديرون الناجحون أمراً بشأن الحقائق الأساسية مثل الأهداف والخطط طويلة وقصيرة المدى). والمعرفة بالمنتج أو الخدمة، ومن هم في المنظمة، والأدوار والعلاقة بين الإدارات المختلفة، ووظائفهم الخاصة، وما هو متوقع منهم. إذا لم يخزنوا كل هذه المعلومات، فإنهم يعرفون من أين يحصلون عليها عندما يحتاجون إليها. يختلف المديرون في الدرجة التي يمكنهم من خلالها الشعور بما يحدث في موقف معين والمدراء الناجحون حساسون نسبياً للأحداث ويمكنهم ضبط ما يدور حولهم. إنهم مدركون ومنفتحون على المعلومات. مثل الأرقام والحقائق، والمعلومات الناعمة"، ويمكن للمدراء بهذه الحساسية الاستجابة بشكل مناسب للمواقف عند ظهورها. وهناك مجموعة من الخصائص تبرز أهمية الأداء الوظيفي من أبرزها: (الجمالي، 2022)

1- المراقبة: وتشمل بشكل أساسي مراقبة تنفيذ الخطط التنظيمية المتفق عليها، وتتضمن الرقابة وضع المعايير وقياس الأداء مقابل هذه المعايير وتصحيح الانحرافات عن المعايير والخطط؛

2- التطوير: يشير هذا إلى التعلم المستمر والنمو للمدير والموظفين فيتضمن التطوير والتعليم والتدريب المستمر للبقاء على اطلاع على أحدث التطورات في مجال الفرد، ووضع التوقعات بناءً على الاتجاهات الحالية، وتحديد الاحتياجات التدريبية، واختيار أنشطة التعلم المناسبة؛

3- الحافز: يحفز المدير من خلال خلق بيئة تنظيمية أو مناخ يمكن للموظفين فيه أداء أفضل ما لديهم من قدرات يتأثر دافع الموظف بما يلي: العمل نفسه، والشعور بالإنجاز الذي يتم تلقيه من أداء العمل. والتقدير المستلم للعمل المنجز: إمكانية التقدم والنمو؛ والشعور بالثقة والمسؤولية؛

4- التنظيم: يشير هذا إلى عملية ترتيب الأشخاص والمهام والموارد بالطريقة الأكثر تنظيماً وفعالية. يتضمن التنظيم وهيكل أو تجميع الموظفين وأنشطتهم؛ وإسناد عمل محدد إلى مجموعات أو أفراد محددين؛ والبت في تسلسل القيادة ونطاق السيطرة وتفويض السلطة؛

5- المرونة الشخصية: تنطوي وظيفة المدير على درجة من الإجهاد والتوتر العاطفي، والذي ينشأ كنتيجة طبيعية لمواقف العمل التي تنطوي على السلطة والقيادة والسلطة والصراع بين الأفراد والوفاء بالأهداف والمواعيد النهائية، كل ذلك في إطار بعض عدم اليقين والغموض ويجب على المديرين الناجحين التعامل مع هذا. والمرونة تعني أنهم يشعرون بالتوتر لا يصبحون بشرة كثيفة وغير حساسين ولكنهم قادرون على التعامل معها من خلال الحفاظ على ضبط النفس والعطاء إلى حد ما؛ مما سبق نتوصل الى ان الخصائص هي مجموعة من السمات والصفات الفردية التي يجب ان تتوفر في العامل او الموظف ليتمكن من القيام بدوره وإنجاز مهامه على أكمل وجه كما ذكرنا كالرقابة سواء على المستوى الشخصي او الجماعي؛ التعلم والتدريب المستمر

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

للعامل لمواكبة مختلف التطورات التي تطرا على مستوى المؤسسة؛ تحفيز المرؤوسين لموظفيهم عن طريق خلق مناخ مناسب لهم وتوفير البيئة التي تجعل العامل يبذل أحسن ما لديه؛

المطلب الثاني : الإطار المفاهيمي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية

سنتعرض في هذا المطلب لمفاهيم نظرية حول القيادة الإلكترونية، مفهومها؛ أهميتها؛ أهدافها وخصائصها، وأهم أبعادها.

الفرع الأول: مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأهميتها

أولا/- تعريف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية: سوف نقوم من خلال هذا العنصر إلى عرض بعض التعاريف الخاصة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كما يلي:

- يعرفها **van der Velde و ruël bondarouk** على أنها عبارة عن مجموعة من المعرفة والمبادئ وأساليب لتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية وسياساتها وممارستها في المؤسسات من خلال دعم واعي وموجه وذلك بالاستخدام الكامل للقنوات القائمة على التكنولوجيا المتطورة؛

- كما يعرفها **strohmeier** بأنها تطبيق تكنولوجيا المعلومات لتواصل ودعم ما لا يقل عن اثنين من الأطراف الفاعلة أو جماعة في أدائهم المشترك لأنشطة إدارة الموارد البشرية ؛

- ويعرفها السالمي " بأنها الاستغناء عن المعلومات الورقية وإحلال المكتب الإلكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات؛ وتحويل الخدمات العامة الى إجراءات مكتبية ثم معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفردة مسبقا (علال عادل، 2021)

مما سبق نتوصل الى ان الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تركز على عدة جوانب ومن أهمها الجانب الإستراتيجي والتنظيمي وماتلعبه التكنولوجيا من دور هام والجانب الثاني يركز على تواصل العامل وتفاعله فيها اما الجانب الأخير فيركز على الجانب التقني والإجرائي بما يعني رقمنة الإجراءات والخدمات والتحول من الإجراءات الورقية الى الرقمية.

- كما تعد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كوسيلة لتهيئة وتفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا الويب المتمثلة في قنوات الانترنت؛ والاستفادة الكاملة منها؛ اذ تعرف بأنها الدعم الإداري لإدارة الموارد البشرية من خلال تطبيق تكنولوجيا المعلومات واستخدام الانترنت والمواقع الالكترونية.

ومنه فان هذه الأخيرة تمثل نظاما متكاملا لبنية تقنية ووظيفية متكاملة لشبكات الهياكل والقرارات والعلاقات الالكترونية المستخدمة في تقديم ومزاولة وظائف الموارد البشرية المتمثلة في التوظيف الالكتروني ودفع الأجور والحوافز والاتصالات والمفاوضات بين الموظفين والمدراء والجهات النقابية والحكومية بغية تحقيق الأداء المتميز والتفاعل المستمر بين الموظف والمنظمة وهي بذلك تعني بما يلي:

- إدارة المعلومات الشخصية وتقديم الخدمات الأساسية؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

-الرفع من نجاعة مختلف الأنشطة المتعلقة بأداء ومهام الموظفين كإدارة العلاوات وتبني آليات إلكترونية لتسجيل وقت الحضور والإنصراف وغيرها؛

- تسيير التدريب وتهيئة أطر وسبل التواصل وتبادل وتشارك المعلومات (عائشة، 2025)

يبرز لنا من خلال التعريف السابق ان الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي نظام متكامل يراعي كافة جوانب الإدارة والوظيفية كما تساهم بشكل كبير في تحسين كافة الأنشطة الإدارية وتحقيق الأداء المتميز والتفاعل المستمر داخل بيئة العمل.

كما يشير المصطلح إلى الإتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المؤسسة والعاملين فيها بما يتعلق بإدارة

الموارد البشرية. (ABDELKARIM, 2025)

يتبين لنا من خلال هذا التعريف مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تقليص الوقت المستغرق في انجاز مختلف العمليات الإدارية وتسريعها و ذلك من خلال استغلال وتوظيف تكنولوجيا الاعلام والاتصال بها.

التعريف الإجرائي: من خلال ما سبق توصلنا الى ان الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لها دور هام في كل ما يخص الإجراءات الإدارية سواء كانت تخص الوظيفة او الموظف بحد ذاته من خلال تقليص العمليات الوظيفية كتواصل بين المستويات والأقسام الإدارية او إعلانات داخلية من نشاطات وغيرها او العمليات والإجراءات الإدارية كالتوظيف وتدريب الموظفين وتقييم العمال وتقاضيهم لأجورهم من تقليصها وتسريعها وجعلها عمليات آنية وتقليل من الأخطاء.

ثانيا /-أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

في العصر الحديث، تعتبر المؤسسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) ركيزة أساسية ومحركاً رئيسياً لتعزيز أداء المنظمة بوتيرة مبتكرة. من خلال تبني إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، يمكن للمؤسسات إزالة المهام المكررة، وتقليل هدر الوقت، وتعزيز الكفاءة التشغيلية. يدعم هذا النهج تكامل تسعة أنظمة أساسية: نظام التوظيف، نظام معلومات الموظفين، نظام إدارة الأعمال الأساسية للمنظمة، نظام إدارة الرواتب، نظام التعليم والتدريب، نظام الابتكار، نظام تقييم الأداء، نظام رفاهية الموظفين، ونظام تطوير المسار الوظيفي؛

— تنعكس آثار إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) بشكل إيجابي على إدارة المؤسسة وتساهم في تعزيز أدائها العام بعدة طرق:

● إدارة المعلومات: تسهّل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) صيانة وإعداد تقارير البيانات الشاملة للموارد البشرية، بما في ذلك المعلومات الشخصية والمعلومات المتعلقة بالوظيفة. كما توفر بيانات حيوية حول مؤشرات تطوير القوى العاملة، مثل معدلات الغياب والتأخر، وتدعم تخطيط القوى العاملة من خلال تمكين حساب معدلات الدوران وتوزيع الموظفين عبر مختلف أدوار العمل؛

● التكامل وسهولة الوصول: يلعب نظام الموارد البشرية الإلكتروني (e-HRM) دوراً حيوياً في تحسين الكفاءة الإدارية من خلال تمكين الوصول السريع إلى المعلومات وتعزيز التواصل الأفضل بين المناطق الوظيفية المختلفة داخل المنظمة. فهو يربط بين قواعد البيانات المختلفة المتعلقة بالموارد البشرية—مثل أنظمة الرواتب وبرامج إدارة الأداء ويجعلها متاحة عبر موقع داخلي لكل من

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

الموظفين والمديرين. كما يدعم هذا التكامل وظائف التخطيط والمراقبة المتعلقة بالأجور والرواتب، بما في ذلك إعداد الميزانية، والمكافآت، وتوزيع الرواتب، وتتبع أهلية الموظفين؛

● إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) تساعد في تقليل التكاليف التشغيلية وترتبط الموظفين بأسواق الوظائف المحلية والدولية وفرص العمل (BANERJI) وتختصر عملية التوظيف والتعيين، وتسرع تنفيذ برامج التدريب، وتعزز التطبيق الفعال للمهارات المكتسبة. (مسرحد، 2022)

__ يمكننا القول بعد التعرض لما سبق ان الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لم تعد ميزة تنافسية إضافية فحسب بل أصبحت عنصراً إستراتيجياً ضرورياً في المؤسسات في وقتنا الحالي وذلك لأهميتها الإدارية.

الفرع الثاني: أساسيات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

اولاً: خصائص الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تتميز بمجموعة من السمات تجعلها منفردة عن غيرها من الأساليب الإدارية الأخرى التي توظف في مجال الموارد البشرية، فبالدرجة الأولى تتعامل مع سوق العمل العالمي فيما يتعلق بالبحث عن الموارد البشرية، كما يكون هذا التعامل إيجابياً و فوراً مع التحولات في سوق العمل وتطورات هيكل الموارد البشرية اللازمة والمنظمة بما يتوافق مع تلك التحولات، في المقابل بعد الإعلام الآلي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تكنولوجيا العصر الحديثة والأساسية التي يتم الاعتماد عليها، خاصة منها شبكة الانترنت (EXTRANET) و شبكات الربط الداخلية (INTRANET) والتطبيقات المختلفة الناتجة عنها كالبريد الإلكتروني، وتدفق العمل والعمل الجماعي عن بعد ... وغيرها، وفي نفس السياق نجد سمات أخرى فيما يتعلق بالموارد البشري وتنمية قدراته، وذلك بفتح المجال للتعليم وتيسيره واستثمار الخبرات والمعرفة المتراكمة للموارد البشرية وتوظيفها لتنمية القدرات التنافسية للمنظمة، أما فيما يخص المنظمة نجد التطوير المستمر والسريع لإعادة هندسة الهياكل التنظيمية ونظم وإجراءات العمل وأسس اتخاذ القرارات وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات في شؤون إدارة الموارد البشرية المواكبة للتطورات التقنية، إضافة إلى الخاصية المرتبطة بتبني مفاهيم الإدارة الإستراتيجية، من حيث وضوح الرؤية والرسالة الأساسية للمنظمة، والتعامل الإيجابي مع مناخ المحيط الداخلي والخارجي، وتحديد الأهداف الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية. (أسماء، 2018)

__ تأكد لنا هذه الخصائص ان الإدارة الإلكترونية هي نظام شامل يدمج بين المنظور الاستراتيجي والسلوكيات اليومية مما يجعلها ضماناً أداء وظيفي متميز في بيئة رقمية تشهد تطوراً متسارعاً.

ثانياً /: أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

شهدت إدارة الموارد البشرية تطورات كبيرة أدت إلى زيادة انتاج المعارف وتقاسمها بين الافراد داخل المنظمة، وقد ساهمت إدارة الموارد البشرية الكترونياً في تسهيل هذه العملية، وبفضلها أصبحت المعرفة تنتقل بشكل كبير بين الافراد العاملين في الاقسام المختلفة والذي كان له الأثر الكبير والايجابي في تعزيز أداء المنظمة وتنافسيتها.

وتتضمن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية عدد من الوظائف داخل المنظمة والتي تتمثل في: (شهد سلام عبد الرحمان الربيعي، 2024)

1. **الاختيار والتوظيف الإلكتروني:** يشير الاختيار والتوظيف الإلكتروني إلى استخدام الأدوات والتقنيات الإلكترونية التي تسهل من عمليات الاختيار والتوظيف للموارد البشرية في المنظمة ويكون الهدف منها التأكد من أن جميع الإجراءات تتم على وفق الخطط والأنظمة الموضوعة لضمان الحصول على أفضل الكفاءات وبأقل التكاليف، وما نلاحظه اليوم هو عادة ما تقوم معظم المنظمات بتعيين مرشحين باستخدام الإنترنت ;
2. **التدريب الإلكتروني :** هو فرع من التدريب المفتوح عن بعد يركز على الشبكات الإلكترونية، كذلك يمكن تعريف التدريب الإلكتروني بأنه تلقين المتعلمين للتدريب عن طريق الاستعانة بالتكنولوجيا الحديثة، أي في كل مرة تلجأ فيها لاستخدام الوسائط التفاعلية بغرض التدريب (انترنت، انترنت، أقراص مضغوطة) ، وبالتالي فهو تزاوج بين الوسائط المتعددة (الصوت الصورة والنص)، وهو ما دفع بالبعض إلى اعتبار التدريب الإلكتروني بمثابة المتنفس الثاني لسوق تكنولوجيا الإعلام والاتصال ويقصد به أنه: عملية التدريب باستخدام شبكة الانترنت المتعددة على بث ونشر المحتويات في أشكال مختلفة، إدارة العملية التدريبية ومجموعة المتدربين عبر الشبكة، وجود مختصين في العملية التدريبية ومجموعة المحتويات، فعملية التدريب الإلكتروني تزيد من إمكانية وصول الموظفين إلى التدريب والتعلم ويتم ذلك بطريقة سريعة بتكاليف منخفضة بالإضافة إلى اشتراكهم في العملية التدريبية، يحسب التدريب الإلكتروني لصالح المنظمات المستفيدة في عدة نقاط هي التقليل من التكلفة الإجمالية للتدريب وتعد من أهم مزايا التدريب الإلكتروني بالمقارنة مع التدريب التقليدي ويتعلق الأمر بالتقليل من بعض المصاريف المرتبطة بالتدريب، كمصاريف الإقامة والتنقل جعل مرد ودية التطبيقات التي يتقاسمها عدد معتبر من المتدربين أكبر ما يمكن التسيير المحكم للوقت عن طريق التقليل من الزمنية (غياب المتدربين عن مناصب عملهم التي كانت تتحملها المنظمات نتيجة القيد الزمني الذي يفرضه التدريب الإلكتروني كذلك تبني هذا النمط الحديث يصفي المرونة على التدريب، وهذه الميزة تخدم بقدر كبير الشركات المتعددة الجنسيات، نظرا لانتشار مواردها البشرية في مختلف بلدان العالم، وهو ما يضمن لها تدريب مجالس مهما كان مكان تواجدها، إضافة لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التدريب يسمح بتدعيم صورة المنظمات في أعين الداخلي والخارجي على حد سواء، فضلاً عن كسب زبون جديد يكلف للمنظمات ما يقارب الخمس مرات أكثر من أن تحافظ على زبون حالي، وهو ما يدفعها لتبني التدريب الإلكتروني الذي يوفر لمواردها البشرية مهارات جديدة من شأنها تحسين الخدمات المقدمة لربائنها الحاليين.
3. **تقييم الأداء الإلكتروني:** تسمح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بإجراء تقييم الأداء بالكامل عبر الإنترنت أو الإنترنت الخاص بالمنظمة هذا يعني أن المدير والموظف قادران على تقديم بيانات الأداء مباشرة إلى قسم الموارد البشرية بشكل إلكتروني وتقييمها استناداً إلى مقارنة أداء الموظف مع الأداء المعياري للأداء هذه الممارسة يمكن أن تقلل بشكل ملحوظ من الوقت والتكلفة القسم الموارد البشرية ;

4. **التعويض الإلكتروني :** يعني التعويض الإلكتروني استخدام التطبيقات الإلكترونية الإدارية التعويضات من خلال جمع ومعالجة وتخزين وتحليل وتوزيع بيانات ومعلومات التعويضات لجميع الموظفين في أي وقت مع إمكانية الوصول إلى هذه المعلومات أيضا من أي موظف في أي وقت المعرفة تفاصيل استحقاقاته ;

يتضح لنا من خلال الاطلاع على ابعاد الإدارة الإلكترونية انها ذات أهمية بارزة و مؤثر بشكل كبير على مخلف العمليات الإدارية سواء إجراءات تخص الوظيفة او الموظف وذلك من خلال توظيفها في مختلف الإجراءات الادارية كالتوظيف و الاختيار لضمان الشفافية و الموثوقية من طرف الموظفين خلال العملية وضمان الحصول على افضل الكفاءات سرعتها الآتية وأيضا فيما يخص جانب تدريب العمال لتسجيلهم في الدورات التدريبية و التحسين من قدراتهم باستخدام تكنولوجيا الاتصال التي تسرع العمليات و تسهلها وايضا خلال تقييم أدائهم لضمان الوضوح و الشفافية و العدل بينهم ;

المطلب الثالث: العلاقة بين الأداء الوظيفي والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

__ تُعنى إدارة الموارد البشرية بتنظيم وتسيير العنصر البشري داخل المنظمة بهدف تحقيق أهدافها المختلفة، ويعتمد نجاح هذه الأهداف بدرجة كبيرة على مستوى أداء الموظفين، مما يبرز وجود تأثير مباشر لإدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي. وفي هذا السياق، تهدف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلى تسهيل تنفيذ مختلف أنشطة الموارد البشرية من خلال الاعتماد على الأنظمة الرقمية.

ومع مرور الوقت، تطورت إدارة الموارد البشرية من الأساليب التقليدية اليدوية إلى أنظمة حديثة قائمة على الإنترنت، حيث أصبحت المنظمات تعتمد على هذه الأنظمة لما توفره من مزايا. ويكمن الهدف الأساسي من تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء العام للمنظمة، وهو ما يتطلب من الموظفين تقديم أفضل ما لديهم من جهد.

وفي السابق، كانت العمليات اليدوية لإدارة الموارد البشرية تتسم بالتعقيد وتستغرق وقتاً طويلاً، سواء بالنسبة لقسم الموارد البشرية أو للموظفين، نتيجة محدودية الموارد. كما كان الموظفون يقضون وقتاً كبيراً في متابعة مختلف القضايا الإدارية مثل الرواتب والحضور وساعات العمل الإضافية والإجازات والشكاوى، الأمر الذي كان يؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي وبالتالي على أداء المنظمة ككل. ولمعالجة هذه المشكلات، تم تبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، التي أصبحت اليوم معتمدة على نطاق واسع، حيث تتيح إدارة مختلف وظائف الموارد البشرية بكفاءة، مثل التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء والتواصل داخل المنظمة، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة العمل؛

1-1/ الإختيار والتوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي:

التوظيف الإلكتروني المعروف أيضاً باسم التوظيف عبر الإنترنت هو عملية العثور على المرشحين المناسبين لشغل الشواغر المتاحة في المؤسسة عبر الإنترنت.

عادةً ما تستخدم الشركات المختلفة تقنيات مختلفة لجذب الموظفين إلى مؤسساتها. في الوقت الحاضر، تستخدم العديد من المؤسسات مواقع التوظيف، ووسائل التواصل الاجتماعي، والإعلانات عبر الإنترنت لنشر إعلانات التوظيف الخاصة بها.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

في الماضي، كانت معظم الشركات تستخدم الملصقات واللافتات والنشرات الإعلانية والورقية لنشر وظائفها. على الرغم من أن المؤسسات كانت تتلقى السير الذاتية، إلا أن الأمر كان يستغرق وقتًا طويلاً لتلقي تلك السير الذاتية. ومع ذلك، مع تنفيذ التوظيف الإلكتروني، كانت المؤسسات تتلقى السير الذاتية على الفور عبر البريد الإلكتروني. وبالتالي، يمكن لمتخصصي الموارد البشرية العمل بشكل أكثر كفاءة في حين يمكن للمرشحين إرسال سيرهم الذاتية دون إضاعة أي وقت. ويمكن للتوظيف الإلكتروني تحليل ملفات المرشحين عبر الإنترنت وتصنيفهم وفقاً لرغبة المؤسسة. بفضل التوظيف المعتمد على الشبكة، يمكن للمؤسسات جذب المرشحين بسهولة بأقل جهد، وهذا سيحسن بشكل غير مباشر أداء الموظفين، يجذب التوظيف الإلكتروني الموارد البشرية المهمة إلى المؤسسة.

كما ذكروا أنه من خلال جذب رأس المال البشري الجيد، ستكون المؤسسات قادرة على تحسين أدائها وفي نفس الوقت تحسين أداء موظفيها في العمل. إلى أن هناك أهمية وعيوب لاستخدام الاختيار والتوظيف الإلكتروني. إلى أن له مزايا أكثر من عيوبه، ولهذا السبب لا تزال معظم المؤسسات متمسكة بمصادره؛

2-1/ التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين:

- التركيز الرئيسي للتدريب هو مساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم اللازمة لأداء مهام محددة. يقوم التدريب الإلكتروني بذلك في بيئة عبر الإنترنت. يمكن استخدام الخطب والعروض التوضيحية ومقاطع الفيديو والوثائق النصية والمواد الأخرى كطرق للتدريب الإلكتروني. التدريب الإلكتروني هو طريقة مفيدة جداً لتقديم التدريب للموظفين. يمكن للموظفين الذين يعيشون في الخارج المشاركة بسهولة في برنامج تدريبي عبر سكايب أو غيره من الشبكات الاجتماعية. فبفضله لا يحتاج الموظفون إلى السفر إلى قاعات المحاضرات أو غرف التدريب. يمكنهم بسهولة المشاركة في برنامج تدريبي عبر هواتفهم الذكية وأجهزة الكمبيوتر المحمولة الخاصة بهم. بسبب هذه التسهيلات يمكن للموظفين توفير الكثير من الوقت الثمين وسيؤثر ذلك أيضاً على أدائهم. فوفقاً لإحدى الدراسات وجدوا أنه للحصول على أداء وظيفي أفضل للموظف تحتاج المؤسسات إلى تحسين المعرفة والمهارات والمواقف (KSA) لموظفيها. كما ذكر أن الاستثمار في رأس المال البشري هو استثمار طويل الأجل ومع مرور الوقت ستمتكن المؤسسات من جني تلك الفوائد. منذ ظهور الإنترنت، تحسّن الاستثمار في التعلم عن بعد المعروف أيضاً بالتعلم الإلكتروني بسرعة لأن الكثير يعتقدون أن التدريب الإلكتروني يحسن الأداء الوظيفي العام للموظفين؛

3-1/ إدارة تقييم الأداء الإلكتروني على الأداء الوظيفي:

يمكن تعريف إدارة تقييم الأداء الإلكتروني كأداة تعتمد على الويب، صممت لقياس أداء الموظف. بفضل إدارة الأداء الإلكتروني يمكن للمديرين بسهولة إجراء تقييمات أداء الموظفين؛ باستخدام أنظمة إدارة الأداء الإلكتروني يمكن للمنظمات تسجيل أداء الموظف وعندما يتعلق الأمر بتقييم الأداء يمكن للمنظمات استخدام نظام إدارة الأداء الإلكتروني لتقييم أداء الموظف. من الصحيح أن وجود نظام جيد لإدارة الأداء يحسن أداء المؤسسة من خلال إدارة أداء الفرق والأفراد. وبفضل إدارة الأداء الإلكتروني، يمكن للمنظمات الآن قياس أداء الموظفين بشكل صحيح ودقيق.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

تعد إدارة الأداء الإلكتروني نوعًا من أنظمة المكافآت القائمة على الكفاءات. من يمتلك المزيد من الكفاءات سيكافأ أكثر، وبسبب ذلك سيتم تشجيع الموظفين على تحسين أدائهم للحصول على مزيد من المكافآت. أشير إلى أن إدارة الأداء الإلكتروني أداة تساعد المؤسسات على تحسين أداء عمل موظفيها. كما تظهر بعض الدراسات أنه باستخدامها يمكن للمنظمات تتبع عمل موظفيها وكذلك مراقبة أداء موظفيها عن بُعد. لهذه الخطوة تأثير كبير على أداء الموظف لأن نظام إدارة الأداء الإلكتروني هذا لا يقيس فقط أداء الموظف بل يقيس أيضًا معرفته ومهاراته.

لإدارة تقييم الأداء الإلكتروني إيجابيات وسلبيات، ولكن الأهم من ذلك هو أن لها تأثيرًا كبيرًا على أداء الموظف .

(KARUNARATHNA, 2020)

4-1/ التعويض الإلكتروني على الأداء الوظيفي:

يعرف التعويض الإلكتروني على أنه توظيف الأنظمة الرقمية في تسيير وإدارة كل ما يتعلق برواتب ومكافآت الموظفين كرواتب شهرية والحوافز والمكافآت والتعويضات الإضافية والاطلاع على الكشوف والرواتب الكترونيا وغيرها فيما يتعلق بسلوك وانتاجية الموظفين فالتعويض الإلكتروني دور هام وتأثير مباشر في سلوكيات الموظفين وانتاجياتهم حيث تربط بينهما علاقة إيجابية في غالبية الأحيان أي كلما كان نظام التعويض الإلكتروني فعال كلما لاحظنا ان هناك تحسن في الأداء الوظيفي للموظفين كما انه ياثّر على الأداء بطرق شتى فعندما يتمكن الموظف من الاطلاع على تفاصيل راتبه وحوافزه بسهولة ووضوح يقل الشك ويزيد شعوره بالعدالة مما يرفع دافعيته للعمل ويعزز الثقة والشفافية عند الموظفين .

فالأنظمة الإلكترونية تساهم في التقليل من الأخطاء والتأخير في الرواتب مما يوفر الراحة و التركيز للموظف في عمله بدل التشنت بالتفكير و القلق على مستحقته وهذا يوفر سرعة ودقة في صرفها ؛ فمنطقيا عندما نذكر المستحقات من الطبيعي ان نربطها بالاداء فاني حالة وجود نظام إلكتروني يربط بينهما ونحن نقصد بذلك نظام الكتروني يربط بين الأداء و مستحقات الموظفين من رواتب ومكافآت وحوافز وغيرها سيشعر الموظف بتقدير جهوده المبذولة مما يدفعه لبذل مجهود اكبر و تقديم أداء احسن من ذي قبل ؛ وهذا ما يساعد على التقليل من الوقت الضائع عوض ان يضيقه في متابعة مستحقته ومكافآته او الشكاوي مما يرفع الرضا الوظيفي لديه وبالتالي سيؤثر هذا الوضع بشكل إيجابي على أدائه .

— يتبين لنا من خلال ما استعرضنا الان ان علاقة الأداء الوظيفي وإدارة الموارد البشرية الالكترونية علاقة تكاملية تحول من النمط التقليدي الورقي الممل الى عنصر معاصر إلكتروني استراتيجي ومحفز .

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول الأداء الوظيفي والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

تعد الدراسات السابقة أحد الركائز و العناصر بالغة الأهمية في أي بحث علمي حيث يستند عليها الباحث في مختلف الجوانب النظرية و التطبيقية للموضوع محل الدراسة ؛ كما تساعد على تحديد الفجوات البحثية التي يتم التطرق إليها بشكل كاف وتحقيق الرؤية الشاملة لكافة جوانب الموضوع المبحوث فيه وعليه سنقوم في هذا الجزء بعرض مجموعة من الدراسات العربية و الأجنبية ذات الصلة بموضوع الإدارة الالكترونية للموارد البشرية و أثرها على الأداء الوظيفي ومن ثم التطرق الى أهم نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة و دراستنا الحالية وأخيرا أهم ما تم الاستفادة منه في الدراسات السابقة .

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية)

أولا / باللغة العربية:

__دراسة فاطمة بن سليمان وسمية قداش (2025)

مقال: بعنوان الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كمدخل لتحقيق الأداء المتميز للعاملين دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بفرع ورقلة

هدفت هذه الدراسة الى التحقق من تأثير الادارة الالكترونية للموارد البشرية على الأداء المتميز للعاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة وقد قامت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وبالنسبة لعينة الدراسة فقد بلغت 82 عامل في مجال الادارة واعتمدت على برنامج SPSS لتحليل البيانات و أظهرت النتائج وجود اثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الالكترونية للموارد البشرية على الأداء المتميز للعاملين و مستوى مرتفع للاداء المتميز للعاملين لكن الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ظهرت بمستوى متوسط في المؤسسة محل الدراسة .

__دراسة غزلان رباحي (2025)

أطروحة دكتوراه تحت عنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي لهيئة التدريس في المؤسسات الجامعية الجزائرية دراسة حالة عينة من أساتذة كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعات الشرق الجزائري تناولت هذه الدراسة تحليل تأثير إستخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال بابعادها على ابعاد الأداء الوظيفي لهيئة التدريس تمت الدراسة في مجموعة من كليات العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعات الشرق الجزائرية كما تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي مدعوما بمقاربة كمية حيث جمعت البيانات بإستخدام إستبيان طبق على عينة مكونة من 332 أستاذ دائم في الكليات محل الدراسة كما استخدم برنامج SPSS وبرنامج AMOS و في الأخير توصل الباحث من خلال نتائج الدراسة الى وجود تأثير إيجابي لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المدروسة مع بروز تأثير إيجابي معنوي لبعدي البرمجيات و كفاءات الموارد البشرية .

__دراسة شاهنده أحمد فتحي (2024)

مقال بعنوان أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على قطاع البترول

سعت هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أبعاد الأداء الوظيفي ودلالته الإحصائية بشركات البترول الحكومية بمصر بمحافظة القاهرة حيث طبقة على عينة عشوائية 387 فرد وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم التوصل من خلال هذه الدراسة الى ان هناك تأثير إيجابيا لأبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على أبعاد الأداء الوظيفي .

__دراسة بن غيدة سارة وحركات سعيدات (2018)

مقال بعنوان الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة حالة مؤسسة بناء الهياكل المعدنية

المصنعة BATICIM وحدة أم البواقي

هدفت هذه الدراسة الى قياس أثر إستخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي بمؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM وحدة ام البواقي وقد إستخدم المنهج الوصفي التحليلي وطبق على عينة قدر حجمها ب 84 عامل حيث توصلت الدراسة الى ان الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لها أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي في المؤسسة .

__دراسة أحمد سليمان السعيد (2015)

مقالة بعنوان الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة

والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية

سعت هذه الدراسة الى تحديد تأثير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية على عينة عشوائية طبقية تتكون من 374 مفردة من العاملين حيث إتبع الباحث منهج الوصفي التحليلي في بحثه وقد أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وابعاد الأداء الوظيفي .

ثانيا/ __ باللغة الأجنبية:

__ دراسة MOUSSAOUI Hadjer (2025)

Article: Electronic human resource management and its impact on job performance an applied study at Mustafa Basha Hospital

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، بمديرية الصحة مستشفى مصطفى باشا، بالجزائر وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تتكون من 374 فرد من العاملين وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد أوضحت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وابعاد الأداء الوظيفي .

__دراسة Agogbua, Stanley N., A. N Onuorah and 3Samuel Enendu (2024)

Article THE IMPACT OF ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON GLOBAL BUSINESS

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأعمال العالمية داخل الشركات متعددة الجنسيات، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أدوات إحصائية، وشملت عينة من مهنين الموارد البشرية ومديري الأعمال ومختصي تكنولوجيا المعلومات يقدر حجمها ب 200 فرد. وقد توصلت الدراسة إلى وجود تفاوت في تبني هذه الأنظمة، مع تسجيل تأثير إيجابي على استقطاب المواهب وتعزيز التعاون، في حين لم يظهر تأثير معنوي على الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي، إضافة إلى بروز بعض التحديات الأخلاقية المرتبطة بتطبيقها.

__ دراسة SENOUCI BERKESI Imane ؛ ABED Hanene ؛ BOURI Sarah (2023)

Article: The Impact of Electronic Human Resource Management on Human Performance: An Exploratory Study in LAFARGE CEMENT OGGAZ Company.

تناولت هذه الدراسة تحليل تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء البشري. وللقيام بذلك، أجريت الدراسة باستخدام عينة تتكون من 108 موظف في شركة لافارج سيمانتي أغاز وذلك باتباع المنهج الوصفي التحليلي، ما أدى باصحاب البحث إلى استخلاص النتائج من خلال برنامج SPSS تحليل النتائج المستخرجة يؤكد أن أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، نظام الحضور والغياب الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، والتعلم الإلكتروني) تؤثر بشكل إيجابي وملحوس على الأداء البشري في مصنع لافارج للأسمنت في أغاز. وبالتالي، أظهرت النتائج أن هناك ممارسات فعالة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية يمكن أن تُساهم في تحسين الأداء البشري

__ دراسة BENHAMMOU Najat (2022)

Article: The relationship of job burnout with the performance of employees, case study of the Mobilis Bechar Regional Directorate.

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الإرهاق الوظيفي والأداء لدى العاملين في المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس ببشار، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توزيع استبيان على عينة مكونة من 63 فرد وتوصلت إلى أن الإرهاق الوظيفي يؤثر سلباً على سلوك وأداء الموظفين، مع تسجيل مستوى متوسط منه لدى العاملين، وهو ما ينعكس مباشرة على أدائهم الوظيفي.

__ دراسة Karunarathna, T. D.1 and Nanayakkara, N. W. O. K. D. S. P.2 (2018)

Article Impact of Electronic Human Resource Management on Employee Job Performance in Multinational Entities in Colombo District, Sri Lanka

هدفت هذه الدراسة التي أجريت في منطقة كولومبو بسريلانكا إلى التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي في المؤسسات متعددة الجنسيات، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبيان على

عينة مكونة من 152 مفردة تم اختيارهم عشوائيًا. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي، مؤكدةً دورها في تحسين أداء العاملين وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات.

المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

في هذا المطلب سنحاول مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة (العربية والأجنبية) واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

الفرع الأول: أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أولا / _ أوجه التشابه:

يكمن التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

_ أداة جمع المعلومات: اعتمدت كل من الدراسة والدراسات السابقة على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات

_ المنهج المستعمل: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكلا من الدراسات السابقة والحالية

_ أداة تحليل المعلومات: تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS كأداة لتحليل المعلومات لكل من الدراسة السابقة والحالية.

ثانيا / _ أوجه الاختلاف:

يكمن الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

_ أن أغلب الدراسات السابقة تناولت متغير الالتزام التنظيمي

_ تختلف دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في بعض المتغيرات

_ تختلف أيضا في طبيعة محل الدراسة ومكانه

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

الجدول رقم (1-1): يوضح أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

أوجه الاختلاف	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
من حيث الزمان و المكان	تمت الدراسة الحالية في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود سنة 2026/2025	تمت الدراسات السابقة في بيئة عربية وأجنبية وكانت السنوات التالية: 2024,2018,2015,2025,2023,2022
من حيث متغيرات الدراسة	تناولت الدراسة متغيرين هما الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وهي متغير مستقل و الأداء الوظيفي متغير تابع	تناولت الدراسة متغيرات مختلفة مستعملة المتغيرات الوسطية مثل: (الأداء المتميز، تكنولوجيا المعلومات و الاتصال، الأداء البشري، الأعمال العالمية، الإرهاق الوظيفي)
من حيث أبعاد متغيرات الدراسة	تناولت الدراسة أربعة أبعاد للمتغير المستقل في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والمتمثلة في (الاختيار والتوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة تقييم الأداء الإلكترونية، التعويض الإلكتروني) وتشمل أربعة أبعاد في المتغير التابع المتمثلة في (حجم العمل؛ المثابرة و الوثوق؛ جودة العمل؛ المعرفة بمتطلبات الوظيفة	بعضها تناول أبعاد للمتغيرين معا والبعض الآخر تناول ابعاد متغير واحد فقط وهناك من لم يذكرهما
من حيث القطاع المستهدف	أجريت الدراسة في القطاع العام	أغلب الدراسات الأجنبية أجريت في القطاع الخاص في حين أن بعض الدراسات العربية والتطبيقية أجريت في القطاع العام
من حيث الهدف	-تحديد مستوى الأداء الوظيفي العام للموظفين في المؤسسة -التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة -الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي	__ فهم وتحليل تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي. __ تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء البشري. __ تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأعمال العالمية. __ تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي. __ توضيح العلاقة بين الإرهاق الوظيفي والأداء الوظيفي.

المطلب الثالث: مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تمكننا من إيجاد الكثير من المجالات التي نستطيع الاستفادة من خلالها في دراستنا والتي تتمثل فيما يلي :

- 1_ اعتمدنا عليها في إعداد الجانب النظري
- 2_ تساعد في بناء خطة الدراسة
- 3_ اختيار المنهجية المناسبة
- 4_ مصدر تعزيز مصداقية دراستنا
- 5_ قمنا بالاعتماد عليها في إعداد أسئلة الاستبيان

خلاصة الفصل الأول:

لقد تطرقنا في هذا الفصل للأدبيات و المفاهيم النظرية المتعلقة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و الأداء الوظيفي وكيف يتأثر الأداء الوظيفي في ظل التحول من الإدارة الورقية إلى الإدارة الإلكترونية وما يترتب عن ذلك من انعكاسات لفهم العلاقة بينهما وتعزيز الأداء الوظيفي لضمان سهولة المعاملات الإدارية وسلاستها وتقليص كل من الجهد والوقت وبالتالي هذا يضمن راحة الموظف ويساهم في تحسين أدائه الوظيفي و هنا حاولنا فتح المجال وتمهيده للفصل الموالي الذي يتضمن دراسة التطبيقية والذي سنحاول فيها دراسة دور المتغيرين داخل منظمة أورهود طريق سينا حاسي مسعود بورقلة .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للإدارة
الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على
الأداء الوظيفي بمؤسسة سوناطراك
منظمة أورهود بولاية ورقلة

تمهيد:

بعد مناقشتنا للجانب النظري الذي ركزنا فيه على توضيح مفهوم الأداء الوظيفي بالإضافة إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية سنعمل الآن على توضيح ما تم تناوله في الجانب النظري على الواقع العملي بمؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة وذلك قصد إدراك مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي وبناء على ذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل على النحو التالي:

__ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

__ المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنسعى من خلال هذا المبحث التطرق الى المنهجية وأدوات بنوع من التفصيل والترتيب من اجل الوصول الى نتائج دقيقة وقصد التوصل الى الإجابة على إشكالية الدراسة واختبار صحة الفرضيات.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

في هذا المطلب سنلقي الضوء على المنهج الذي اعتمد في الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة التي أجريت عليها الدراسة في جمع البيانات.

الفرع الأول: منهج الدراسة

1- منهج الدراسة:

تم استخدام **المنهج الوصفي في الجانب النظري** الذي يعمل على تبين متغيرات الدراسة المتمثلين في الأداء الوظيفي و الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية . واستخدمنا في الدراسة الميدانية **المنهج الوصفي التحليلي** لأنه يعمل على تحليل النتائج المتوصل إليها، حيث تم اعتماد الإستبيان وتوزيعه على موظفي قسم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية البالغ عددهم 34 عامل لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة ثم تفرغها وتحليلها بإستخدام برنامج SPSS V 26 بهدف الوصول الى نتائج تدعم الدراسة وتساهم في حل مشكلتها كما استعملنا أداة المقابلة لتعمق أكثر في دراستنا ، بالإضافة إلى **المنهج الإحصائي** الذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات بإستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات من خلال معرفة تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية داخل مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة من خلال مصدرين هما:

✓ **مصادر أولية:** تمثلت في الإستبيان الذي صمم ووزع على موظفي قسم إدارة الموارد البشرية بمؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة.

✓ **مصادر ثانوية:** والتي تمثلت في المراجع العربية والأجنبية، وكذا الأبحاث والدراسات السابقة .

__ **متغيرات الدراسة:**

الجدول رقم (2-1): يوضح متغيرات الدراسة

المتغير التابع:	الأداء الوظيفي
المتغير المستقل:	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على الإطار النظري للدراسة

الفرع الثاني: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة (مقابلة مع رئيس قسم إدارة الموارد البشرية ومن وثائق المؤسسة)

تقديم عام للمؤسسة الاقتصادية مؤسسة سوناطراك :

مؤسسة سوناطراك: S.O.N.A.T.R.A.C.H هي شركة للبحث والإنتاج، النقل، التحويل_وتسويق المحروقا (الغازية والسائلة)، أسست بهدف تغطية الاحتياجات الوطنية من المحروقات على المدى الطويل وإنعاش الاقتصاد الوطني بالمرسوم رقم 491.63 المؤرخ ب 1963/12/31م وكذلك تعتبر المورد الأساسي لـ جلب العملة الصعبة.

__ بقصد التخلص من تداعيات قانون النفط الصحراوي الصادر قبل الإستقلال، والمكرس لإحتكار الشركات الفرنسية للنفط الجزائري، أنشأت الحكومة الجزائرية بإستقلالها إدارة للطاقة والمحروقات، تضمن مراقبة وتسيير هذا القطاع، كما تسعى لإنهاء السياسة النفطية السائدة، ومن أجل دعم هذه الإدارة صدر المرسوم التنفيذي 491/63 المقرر لإنشاء الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات.

- و إنطلاقا من الإتفاق الجزائري الفرنسي الناتج عن مفاوضات 1964 لتنظيم قطاع المحروقات وتطوير الصناعة الجزائرية، تم إستبدال قانون النفط الصحراوي بإتفاق شراكة.

يضمن مساهمة سوناطراك بمختلف الموارد في مجال نقل وتسويق المحروقات عبر كل مراحل هذه الصناعة بالجزائر، وينهي إحتكار الشركات الفرنسية لها. لينتقل هذا الدور إنطلاقا من القرار رقم 66/292 الصادر في 22/09/66 من النقل والتسويق إلى شركة وطنية للبحث، إنتاج، نقل، تحويل، تسويق المحروقات.

أما في 24/02/1971 تم تأميم قطاع المحروقات من طرف السلطة العمومية الجزائرية، فأصبحت سوناطراك بذلك يد هذه السلطة على القطاع. وفي 1981 أعيد هيكلتها تبعا للتطورات الحاصلة لاسيما الاقتصادية منها، بإنشاء 17 مؤسسة فرعية لها وظائف تكميلية.

وقد توالى التطورات التي مرت بها مؤسسة سوناطراك حتى أصبحت شركة بالمنظور القانوني منظمة طاقوي من المنظور الإقتصادي ذات محفظة أنشطة متنوعة تضم 154 مؤسسة فرعية على المستويين الوطني والدولي، (105 مؤسسة على المستوى الوطني و 49 على المستوى الدولي). حاضرة في العديد من الدول من أهمها: البيرو، اسبانيا، ايطاليا، مالي، النيجر، مصر، وليبيا.

كما يقوم حجم عمالة مؤسسة سوناطراك بحوالي 120 ألف ويحتل الصدارة عالميا من خلال كونه:

- __ أول شركة نفطية وغازية في إفريقيا.
- __ أول شركة غاز في البحر الأبيض المتوسط.
- __ ثالث مصدر في العالم لغاز البترول المميع.
- __ رابع مصدر في العالم للغاز الطبيعي المميع.
- __ خامس مصدر في العالم للغاز الطبيعي.
- __ في المرتبة 10 عالميا كشركة بترولية، و 25 من حيث عدد الموظفين.

أهداف مؤسسة سوناطراك:

- ✓ . تعزيز قدرتها التكنولوجية.
- ✓ التنمية الدولية والشراكة.
- ✓ تنويع محفظة النشاط.
- ✓ الإتقان المستمر لأعمالها الأساسية

تقديم منظمة أورهود Organisation Ourhoud : تعد منظمة أورهود من بين المؤسسات النشطة في قطاع النفط

بالجزائر وهي تعمل في مجال تطوير واستغلال حقل أورهود وفيما يلي نبذة عنها:

نبذة عامة عن منظمة أورهود : تعتبر سوناطراك من أقدم المؤسسات الجزائرية التي تبنت استراتيجية الشراكة فهي تعتبر شريكا قديما لبعض المؤسسات الأجنبية الرائدة مما يكسبها عاملا قويا لتقوية إنتاجها وزيادة صادراتها؛ ومن أمثلة صور الشراكة منظمة أورهود، وهي منظمة مشتركة تضم العديد من الشركاء الأجانب الذين تتمثل مهمتهم في تطوير واستغلال حقل أورهود ، وهي تتمتع بصلاحيات وإجراءات موثوقة وامكانيات مادية وبشرية فعالة مقدمة من جميع الشركاء من أجل تنفيذ مهمتها.

الأنشطة الرئيسية لمنظمة أورهود :

- استكشاف وإنتاج النفط: تركز المنظمة بشكل رئيسي على استكشاف حقول النفط والغاز في الجزائر وخاصة منطقة حقل أورهود، ويتضمن هذا النشاط أعمال التنقيب لتحديد مواقع الاستخراج الأمثل، كما يتم أيضا تطوير البنية التحتية اللازمة لاستخراج النفط والغاز الطبيعي وتحقيق أقصى استفادة من هذه الموارد؛
- إدارة عمليات الإنتاج: يتم تشغيل الحقل من خلال العمليات اليومية لاستخراج النفط، مع تطبيق تقنيات متطورة لزيادة الإنتاج وتحسين كفاءته، وهذا يشمل حفر الابار وتنظيم عمليات الضخ والاستخراج، كما تعمل منظمة أورهود على تحسين معدلات استخراج النفط والغاز من الحقل وتحقيق مستويات إنتاجية عالية وفقا للمعايير العالمية.
- التكرير والبتروكيماويات: على الرغم من أن الحقل الذي تديره أورهود مخصص أساسا للإنتاج الخام، إلا أن بعض العمليات قد تشمل التكرير أو تقديم المواد الأولية للبتروكيماويات التي قد تدخل في الصناعات التحويلية، يساهم الإنتاج في تلبية احتياجات السوق المحلي والدولي للنفط ومنتجاته.
- _النقل عبر الأنابيب: تتعامل منظمة أورهود مع نقل النفط والغاز عبر شبكات الأنابيب من الحقول الى المرافق الصناعية او موانئ التصدير، وهو جزء أساسي من عمليات النقل في صناعة النفط، توفر أورهود أيضا البنية التحتية الخاصة بتخزين النفط والغاز وتحميلهما لتصديرهما الى الأسواق الدولية؛
- إدارة المشاريع المشتركة: بما أن منظمة أورهود هي مشتركة بين مؤسسة سوناطراك وشركاء أجانب، فهي تدار وفقا لعقود واتفاقيات طويلة الأجل، ويتعين على المؤسسة التنسيق بين الأطراف لضمان سير العمل بشكل فعال، كما تشمل هذه الأنشطة تنسيق الموارد المالية والتقنية والبشرية بين الشركاء المختلفين لإتمام المشاريع بنجاح.

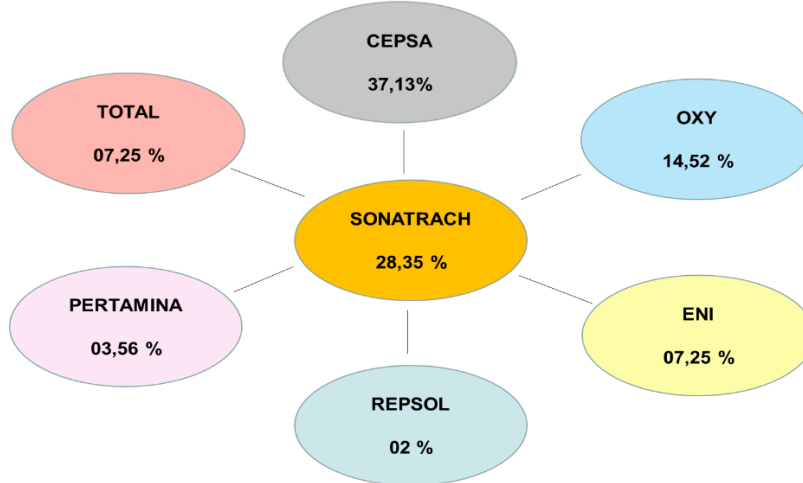
- الاستدامة والابتكار في العمليات: تسعى المنظمة لتطبيق تقنيات حديثة تحد من تأثير الأنشطة النفطية على البيئة، مما يساهم في استدامة العمليات على المدى الطويل، كما يتم العمل على تحسين تقنيات الاستخراج بهدف تقليل النفايات والتلوث البيئي .

المكان الجغرافي : يقع حقل منظمة أورهود :

منظمة أورهود: يقع في حوض بركين، على بُعد 320 كم جنوب شرق حاسي مسعود و1200 كم جنوب شرق الجزائر العاصمة مساحة الاستغلال: 263.4 كم²
مساحة الخزان: 140 كم²

عدد العمال والشركاء: يبلغ عدد العمال حاليا 779 بين شريك أجنبي ومستخدم سوناطراك. الشركاء حسب حصص المشاركة

الشكل 2: يبين شركاء منظمة أورهود



كالآتي في الرسم البياني التوضيحي الآتي:

تعريف مصلحة الموارد البشرية بمنظمة أورهود:

تضم إدارة الموارد البشرية في منظمة أورهود حاليا 20 موظفا موزعين على موقعين في المقر الرئيسي في حاسي مسعود وحقل الإنتاج تتكون الإدارة من رئيس مشرف على أمانة عامة ومصلحتين:

__ مصلحة التسيير الإداري ومصلحة المسار الوظيفي والتدريب يرئسون موظفين يتولون مسألة تطوير المسار الوظيفي والإدارة والرعاية الاجتماعية والتدريب.

__ كما يوجد فريق للموارد البشرية في المكتب الميداني، يشرف عليه المنسق الإداري، ويعمل كحلقة وصل بين حقل الإنتاج والمقر الرئيسي.

تشمل أنشطة هذه الإدارة متابعة التطوير الوظيفي لموظفي الوحدة وتدريبهم وتناوبهم الوظيفي وتنقلهم داخل المؤسسة وتعد الرعاية الاجتماعية عنصر أساسي في هذه الإدارة.

مهام مصلحة الموارد البشرية:

التسيير (Gestion)

الأجور (La paie)

الخدمات الاجتماعية (Social)

التكوين والتدريب (Formation)

أدوات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالمؤسسة:

البريد الإلكتروني (Outlook)

لوحة العرض (Tableau d'affichage)

تطبيق/نظام: **RESHUM** وهو نظام يستعمل في تسيير ملفات الموظفين وتسجيل العطل والغيابات وتوجيه أوامر المهمة (Ordre de mission)

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

1- مجتمع الدراسة:

يشير مجتمع الدراسة إلى مجموعة الأفراد أو المشاهدات التي تشترك في مجموعة من الخصائص تم موضوع البحث. ويشمل مجتمع هذه الدراسة موظفين قسم إدارة الموارد البشرية منظمة أورهود بولاية ورقلة، كما هو موضح في الجدول أدناه:

الكلية	عدد العمال
مؤسسة سوناتراك . منظمة أورهود . ورقلة	40

المصدر: من إعداد الطالبة

2- عينة الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على المسح الشامل لموظفين قسم الموارد البشرية مؤسسة سوناتراك منظمة أورهود ولاية ورقلة، وذلك من خلال توزيع الاستبيان بشكل إلكتروني على أفراد مجتمع الدراسة. وقد تم توزيع 40 استبانة، استرجعنا منها 38 استبانة، وبالتالي استقرت على 34 استبانة صالحة للمعالجة الإحصائية. ومن خلالها تم تحديد حجم مجتمع الدراسة. ويوضح الشكل التالي توزيع أفراد مجتمع الدراسة:

الشكل رقم 3: يوضح توزيع مجتمع الدراسة

التعيين	الموزعة	المسترجعة	غير مسترجعة	مقبولة
عدد الاستبيانات	40	38	4	34

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الدراسة محل الدراسة

ثالثا: خصائص عينة الدراسة

يقصد بخصائص عينة الدراسة البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد مجتمع الدراسة المستجوبين، وذلك بغرض التعرف على خصائصهم الديموغرافية، والتي وردت تحت عنوان "البيانات الشخصية والوظيفية" في الاستبيان الموزع. وقد شملت هذه البيانات كلاً من: الجنس، العمر، الرتبة العلمية، وعدد سنوات الخبرة.

وتم جمع هذه البيانات بهدف التعرف على مدى تأثيرها على موضوع الدراسة داخل المؤسسة محل البحث، ويمكن توضيح هذه الخصائص كما يلي:

● متغير الجنس:

في الدراسة كانت إجابات مجتمع الدراسة بالنسبة لهذا المتغير إما ب ذكر أو أنثى وهي موضحة في الجدول الموالي

الجدول رقم (2-3): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أنثى	11	32.4%
ذكر	23	67,6%
المجموع	34	100,0%

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن عدد الذكور بلغ 23 موظفاً، بنسبة 67,6%، في حين لم يتجاوز عدد الإناث 11 موظفة بنسبة 32,4%، وهذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة يغلب عليها الطابع الذكوري من حيث التوظيف، وهو نخط شائع في بعض القطاعات كقطاع الطاقة والصناعة.

ويُستنتج من هذه المعطيات أن مجتمع الدراسة يتكوّن في معظمه من الذكور، ما قد يعكس طبيعة العمل التي تتطلب مجهوداً بدنياً أو خبرات تقنية ترتبط غالباً بتوظيف الذكور.

متغير العمر:

وفقا لهذا المتغير فقد كانت أعمار عينة الدراسة تتراوح بين أقل من 25 سنة إلى أكبر من 45 سنة ويمكن توضيح ذلك في الجدول الموالي اعتمادا على الملحق رقم:

الجدول رقم (2-4): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	1	2,9%
بين 25-34 سنة	8	23,5%
من 35 الى 44 سنة	10	29,4%
من 45 سنة فأكثر	15	44,1%
المجموع	34	100,0%

المصدر : من إعداد الطالبة بإستخدام برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن أكبر نسبة من المشاركين في الدراسة تقع في فئة 45 سنة فأكثر بعدد 15 موظفًا أي بنسبة 1،44%، تليها فئة من 44 إلى 50 سنة بعدد 1015 موظفًا بنسبة 29،4%، أما الفئة العمرية بين 25-34 سنة فتمثل 8 موظفين بنسبة 23،5%، في حين أن الأصغر سنًا (أقل من 25 سنة) لا يتعدى عددهم 1 موظفين بنسبة 2،9%. ويُستنتج أن عينة الدراسة تتكون في الغالب من فئات عمرية كبيرة نسبيًا، وهو ما يعكس اعتماد المؤسسة على ذوي الخبرة والتجربة، مما يعزز من استقرار الأداء المؤسسي.

● متغير المستوى التعليمي:

وفقا لهذا المتغير فقد كانت المستويات التعليمية لأفراد مجتمع الدراسة موزعة حول الجدول التالي اعتمادا على الملحق رقم:

الجدول رقم (2-5): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى العلمي

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي فأقل	1	2،9%
تقني سامي	1	2،9%
ليسانس	11	32،4%
ماجستير	16	47،1%
دكتورا	5	14،7%
المجموع	34	100،0%

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن أكبر نسبة من المشاركين يحملون شهادة ماجستير بعدد 16 موظفًا بنسبة 47،1%، تليها فئة من يملكون شهادة ليسانس بـ 11 موظفًا (32،4%)، ثم فئة دكتورا بـ 5 موظفين (14،7%)، بينما تمثل فئة ثانوي فأقل وتقني سامي النسب الأدنى بـ 1 و 1 موظفين على التوالي. ويُستنتج أن المؤسسة تعتمد بشكل أساسي على فئات ذات تكوين متوسط أو عالي، مما يشير إلى طبيعة مهام بحثية أو أكاديمية أكثر من كونها تنفيذية أو تقنية .

● متغير الوظيفة في المؤسسة:

تعبّر الوظيفة في المؤسسة عن الصفة التي يحملها الموظف داخل المؤسسة، وقد كانت إجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب ما هو موضح في الجدول التالي اعتمادا على الملحق رقم:

الجدول رقم (2-6): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الوظيفة في المؤسسة

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
إطار سامي	11	32،4%
إطار تقني	22	64،7%
عامل مهني	1	2،9%
المجموع	34	100،0%

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن فئة العمال التقنيين تمثل النسبة الأكبر بـ 22 موظفًا (64،7%)، تليها فئة الإطارات السامية بـ 11 موظفًا (32،4%)، وأخيرًا العمال المهنيين بـ 1 فقط (2،9%).

ويُستنتج أن التركيبة الوظيفية للمؤسسة تعتمد أساسًا على الفئات التقنية المنفذة، مع تمثيل مقبول للإدارة والإشراف.

• متغير الخبرة المهنية:

تعبر الخبرة عن تراكم سنوات العمل في مجال معين فهي أساس بناء الموظف وزيادة معارفه وقد كانت إجابات أفراد مجتمع

الدراسة حول هذا المتغير حسب الجدول أدناه اعتمادًا على الملحق رقم:

الجدول رقم (2-7): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	3	8،8%
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	8	23،5%
من 11 سنة إلى 15 سنة	5	14،7%
من 15 سنة فأكثر	18	52،9%
المجموع	34	100،0%

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن عدد الموظفين الذين تتجاوز خبرتهم 15 سنة بلغ 18 موظفًا بنسبة 52،9%، مما يدل على استقرار وظيفي وخبرة طويلة. تليهم الفئة من 5 إلى 10 سنوات بـ 8 موظفين (23،5%)، ثم فئة 11 إلى 15 سنوات بـ 5 موظفين (14،7%)، وأخيرًا الفئة أقل من 5 سنوات بـ 3 موظفين (8،8%).

ويُستنتج أن عينة الدراسة تتكون من أفراد ذوي خبرة مهنية معتبرة، مما يعزز من كفاءة وجودة الأداء داخل المؤسسة.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

في هذا المطلب سوف نتعرف على الأداة المستخدمة في جمع البيانات (الاستبيان) وأدوات التي يعتمد عليها التحليل.

الفرع الأول: أداة الدراسة (الاستبيان)

أولاً: تقسيمات استبيان الدراسة

تم في هذه الدراسة اعتماد الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، لغرض جمع المعلومات اللازمة وتحقيق أهداف المرجوة من هذه الدراسة. وقد تم تصميم الاستبيان بناءً على ما ورد في الجانب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة. تكوّن الاستبيان في صورته النهائية من 32 عبارة، موزعة على مجموعة من المحاور الأساسية، كما يلي:

- الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية
- الجزء الثاني: عبارات تقيس أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- الجزء الثالث: عبارات تقيس أبعاد الأداء الوظيفي.

وقد تم تنظيم العبارات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج من (1) "أوافق بشدة" إلى (5) "لا أوافق بشدة".

أجزاء الاستبيان:

الجزء الأول: يتضمن الفقرات المتعلقة بالبيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، وتمثلت في: الجنس، العمر، مستوى التعليم، المنصب الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة.

الجزء الثاني: يتعلق بمحاور الدراسة الأساسية، وهي المحاور التي تقيس كل من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي، وذلك من خلال مجموعة من العبارات تم تصميمها وفقاً لأبعاد كل محور.

الجدول رقم (2-8): يوضح عدد عبارات الاستبيان لمحاور الدراسة

المحور	أبعاد الدراسة	ترقيم العبارات
المحور الأول: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية		
1	البعد الأول: الاختيار والتوظيف الإلكتروني	من 1 إلى 5
2	البعد الثاني: التدريب الإلكتروني	من 6 إلى 10
3	البعد الثالث: تقييم الأداء الإلكتروني	من 11 إلى 15
4	البعد الرابع: التعويض الإلكتروني	من 16 إلى 20
عدد عبارات المحور الأول	-	20
المحور الثاني: الأداء الوظيفي		12

المصدر: من اعداد الطالبة

الفرع الثاني: صدق أداة الدراسة

لضمان صلاحية أداة الدراسة ودقتها في قياس المتغيرات المعتمدة، تم التحقق من صدق وثبات الاستبيان وفقاً للمعايير العلمية المعتمدة، وهو ما يسمح بالاعتماد على نتائجه في استخلاص استنتاجات موثوقة.

أولاً: صدق الحكم (تحكيم أداة الاستبيان)

تم إعداد الاستبيان في صورته الأولية بما يتماشى مع أهداف الدراسة ومحاورها، ثم عُرض على مجموعة من الأساتذة المختصين في هذا المجال ملحق رقم 5 قصد تقييم مدى ملاءمة العبارات لموضوع البحث، ودقة الصياغة، وشمولية المحتوى. وقد تم الأخذ بملاحظاتهم وتوصياتهم بعين الاعتبار، وأُجريت التعديلات اللازمة لتحسين وضوح البنود وضمان تغطية الجوانب الأساسية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي، بما يرفع من درجة الصدق الظاهري والمحتوى للأداة.

ثانياً: ثبات الاستبيان

تم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل الثبات الإحصائي وذلك بهدف التأكد من أن أداة القياس تُظهر اتساقاً واستقراراً في النتائج عند إعادة تطبيقها في ظروف مماثلة. ويُشير معامل الثبات إلى درجة الترابط الداخلي بين فقرات الأداة، ومدى قدرتها على إعطاء نتائج موثوقة عند إعادة استخدامها مع نفس الفئة المستهدفة. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يجعله أداة صالحة للاستخدام العلمي في الدراسة الحالية.

معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة:

1. معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ):

محاور الاستبيان	عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
الاستبيان ككل	32	0.927

المصدر : من إعداد الطالبة وفقاً لمخرجات برنامج

من خلال الجدول يمكن ملاحظة أن قيمة ألفا كرونباخ قدرت بـ 0.927 وهي نسبة كبيرة جداً ومقبولة بشكل كبير، وهذا يدل أن قيمة الثبات الكلي للاستبانة هي 0.927، بعبارة أخرى هي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن تعطيها الاستبانة في حالة توزيعها مرة أخرى على نفس أفراد مجتمع الدراسة وب نفس الظروف، أي أن ما نسبته 92.7% من أفراد مجتمع الدراسة سيجيبون بنفس الإجابة، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

الفرع الثالث: الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

1- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛

2- مصفوفة الارتباطات سيبرمان Spearman لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛

3 - تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (أداء الأستاذ الباحث)؛

4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول، والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من الأساتذة إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس "ليكارت الخماسي" كما يلي :

- موافق بشدة تعطى لها 5 درجات؛

- موافق تعطى لها 4 درجات؛

- أحيانا تعطى لها 3 درجات؛

- غير موافق تعطى لها درجتان؛

- غير موافق تماما تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس "ليكارت الخماسي" كما هو موضح كما يلي:

يتم تحديد اتجاه إجابات المستجوبين من خلال استخدام الترتيب لخيارات مقياس ليكارت الخماسي، حيث عندنا عدد المجالات = 4، وعدد الخيارات = 5، وعليه $5/4 = 0.80$ إذا:

الجدول رقم (2-9): يوضح مستويات مقياس ليكارت الخماسي

المتوسط المرجح	المستوى
1[1؛ 80]	منخفض جدا
2[1.80؛ 60]	منخفض
3[2؛ 40]	متوسط
4[3؛ 20]	مرتفع
5[4؛ 5]	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبة

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

في هذا المبحث سيتم عرض النتائج من خلال اختبار فرضيات الدراسة وتحليلها من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد موضوع الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج فرضيات الدراسة التي تم التوصل إليها ثم تحليلها.

أولا/ الفرضية الأولى:

يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا يوجد مستوى مرتفع لأداء الموظفين في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة؛

H_1 : يوجد مستوى مرتفع لأداء الموظفين في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة.

وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتي تقيس كل محور

الأداء الوظيفي، وكل ذلك ملخص في الجدول الموالي:

❖ عرض النتائج

الاعتماد على الملحق رقم (07) قمنا بإدراج الجدول الموالي والذي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأداء الوظيفي وجميع العبارات التي تضمنها.

الجدول رقم (2-10): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الأداء الوظيفي

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	- ينجز الموظفون مهامهم الوظيفية بكفاءة وفعالية	3.9412	75761,0	10	مرتفع
02	أؤدي عملي بدقة وبدون أخطاء تُذكر	3.9412	73613,0	11	مرتفع
03	أتمتع بقدرة عالية على تنظيم وقتي أثناء العمل	4.0000	65134,0	9	مرتفع
04	أستطيع إنجاز حجم كبير من العمل في وقت قصير	3.6176	95393,0	12	مرتفع
05	ألتزم بالتعليمات والإجراءات المعتمدة داخل المؤسسة	4.4118	55692,0	2	مرتفع بشدة
06	أعمل بروح الفريق مع زملائي لتحقيق أهداف المؤسسة	4.4706	66220,0	1	مرتفع بشدة
07	أساهم في تحسين جودة العمل داخل المؤسسة	4.3824	49327,0	4	مرتفع بشدة
08	- أمتلك القدرة على حل المشكلات التي تواجهني في العمل	4.3824	49327,0	5	مرتفع بشدة
09	أتكيف بسرعة مع التغيرات في بيئة العمل	4.0882	75348,0	8	مرتفع
10	أحرص على تحسين مستوى أدائي الوظيفي بشكل مستمر	4.3529	64584,0	6	مرتفع بشدة

11	أتمتع بدرجة عالية من المسؤولية في أداء عملي	4.4118	55692,0	3	مرتفع بشدة
12	أحقق الأهداف المطلوبة مني بكفاءة	4.2941	57889,0	7	مرتفع بشدة
	المتغير التابع الأداء الوظيفي	3.9059	.603500	-	مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

تظهر نتائج التحليل الإحصائي لمتغير الأداء الوظيفي في منظمة "أورهود" أن المستوى العام للأداء جاء بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي إجمالي قدره (3.90) وانحراف معياري (0.60)، مما يعكس الأثر الإيجابي لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على كفاءة العاملين. وقد تصدرت "روح العمل الجماعي" والالتزام بـ "التعليمات والإجراءات" المراتب الأولى بمستويات مرتفعة جداً، مما يشير إلى أن الرقمنة ساهمت في تعظيم قيم التعاون والانضباط المؤسسي. كما كشفت النتائج عن امتلاك الموظفين لقدرات عالية في "تحسين الجودة" و "حل المشكلات" و "تحمل المسؤولية"، وهي مؤشرات جوهرية على نضج الأداء الوظيفي في بيئة عمل إلكترونية. وبالرغم من أن جميع العبارات سجلت اتجاهًا إيجابيًا، إلا أن سرعة إنجاز كميات كبيرة من العمل جاءت في المرتبة الأخيرة مقارنة بباقي السمات، مما يفتح المجال لتعزيز مهارات إدارة الوقت والتمكن التقني لرفع وتيرة الإنجاز الكمي بما يتماشى مع جودة الأداء المحققة.

كنتيجة لما سبق فإن الأداء الوظيفي للعاملين بمنظمة أورهود مرتفع وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي المقدر ب(3.90) وانحراف معياري (0.60)، وهو ما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على:

يوجد مستوى مرتفع لأداء الموظفين في مؤسسة سوناطراك منظمة
أورهود بولاية ورقلة

ثانيا/ الفرضية الثانية:

والتي من خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا تتميز مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة بمستوى مرتفع من تطبيق وتبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؛

H_1 : تتميز مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة بمستوى مرتفع من تطبيق وتبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتي تقيس كل أبعاد محور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

الجدول رقم (2-11): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	تعتمد المؤسسة على الوسائل الإلكترونية في نشر إعلانات التوظيف	3.8235	833780،	1	مرتفع
02	تتيح المؤسسة إمكانية التقديم للوظائف عبر الإنترنت بسهولة	3.1471	18404،1	5	متوسط
03	تساهم أنظمة التوظيف الإلكتروني في تقليل الوقت اللازم لعملية التوظيف	3.6765	944540،	2	مرتفع
04	تساعد الأدوات الإلكترونية في فرز واختيار المرشحين بشكل دقيق	3.6176	.817040	3	مرتفع
05	يساهم التوظيف الإلكتروني في تحسين عملية اختيار المرشحين المناسبين لشغل الوظائف	3.6176	853330،	4	مرتفع
-	البعد الأول: الاختيار والتوظيف الإلكتروني	3.5765	.681820	-	مرتفع
01	تعتمد المؤسسة على المنصات الإلكترونية في تقديم برامج التدريب للموظفين	3.3529	1.12499	3	متوسط
02	يساهم التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين بشكل فعال	3.7059	0.93839	2	مرتفع
03	تعتمد المؤسسة على تقييم دوري لبرامج التدريب الإلكتروني لتحسين فعاليتها	3.1471	1.28234	4	متوسط
04	تساهم البرامج التدريبية الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين	3.7647	85489،0	1	مرتفع
05	توفر المؤسسة محتوى تدريبيًا إلكترونيًا متنوعًا يلبي احتياجات الموظفين التدريبية	3.1176	1.27362	5	متوسط
-	البعد الثاني: التدريب الإلكتروني	3.4176	.853330	-	مرتفع
01	تعتمد المؤسسة على أنظمة إلكترونية في تقييم أداء الموظفين	3.1471	1.28234	5	متوسط
02	تساهم أنظمة التقييم الإلكتروني في تحقيق العدالة والشفافية بين الموظفين	3.7353	1.18855	2	مرتفع
03	يساعد التقييم الإلكتروني على تعزيز الموضوعية وتقليل التحيز والمحاباة في تقييم أداء الموظفين	3.5882	0.98835	4	مرتفع
04	تساعد أنظمة التقييم الإلكتروني في متابعة أداء الموظفين بشكل مستمر.	3.7941	84493،0	1	مرتفع
05	يساهم التقييم الإلكتروني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.	3.7059	93839،0	3	مرتفع
-	البعد الثالث: تقييم الأداء الإلكتروني	3.5941	.812750	-	مرتفع

01	تتعتمد المؤسسة على أنظمة إلكترونية في إدارة الأجور والرواتب.	4.1176	80772,0	1	مرتفع
02	تساهم الأنظمة الإلكترونية في صرف الأجور والحوافز بدقة وفي الوقت المناسب	4.0000	73855,0	2	مرتفع
03	توفر الأنظمة الإلكترونية شفافية في عرض معلومات الأجور والمكافآت للموظفين	3.7059	83591,0	5	مرتفع
04	تساهم الأنظمة الإلكترونية في احتساب الحوافز والتعويضات ومنح الترقية وزيادات الأجور داخل المؤسسة في تحقيق الشفافية والعدالة من وجهة نظرك	3.8824	87956,0	3	مرتفع
05	يساهم نظام التعويض الإلكتروني في رفع مستوى رضا الموظفين داخل المؤسسة	3.8235	75761,0	4	مرتفع
-	البعد الرابع: التعويض الإلكتروني	3.9059	617080	-	مرتفع
	المتوسط العام لمحور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية				

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

تظهر النتائج أن المحور العام لمتغير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية قد حصل على متوسط حسابي إجمالي قدره 3.62 (وهو المتوسط الحسابي للأبعاد الأربعة)، وبانحراف معياري يعكس تقارباً في وجهات النظر. تعكس هذه النتيجة استجابة إيجابية من قبل أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى إجابة "مرتفع"، مما يشير إلى أن موظفي منظمة "أورهود" يلمسون أثراً ملموساً وفعالاً للتحويل الرقمي في إدارة رأس المال البشري، حيث انتقلت الممارسات الإدارية من النمط التقليدي إلى نمط تقني يساهم في تحسين جودة العمل.

ويمكن تفسير أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على النحو التالي:

1. بعد التعويض الإلكتروني (متوسط 3.90 - درجة مرتفعة): احتل هذا البعد المرتبة الأولى، مما يؤكد نجاح المؤسسة في رقمنة الجوانب المالية. ويُفسر ذلك بأن استخدام الأنظمة الإلكترونية في إدارة الأجور والحوافز أدى إلى دقة عالية وسرعة في الصرف وتكريس مبدأ الشفافية، مما قلل من الشكاوى المتعلقة بالمستحقات المالية وعزز "الرضا الوظيفي" لدى العمال.
2. بعد تقييم الأداء الإلكتروني (متوسط 3.59 - درجة مرتفعة): تشير النتائج إلى أن المؤسسة تعتمد على أنظمة رقمية لمتابعة أداء موظفيها بشكل مستمر. والتفسير المنطقي هنا هو أن التقييم الإلكتروني ساهم في "تحييد" العنصر الشخصي وتقليل المحاباة، مما أضفى نوعاً من الموضوعية والعدالة التنظيمية، وهو ما حفز الموظفين على تحسين أدائهم لعلمهم بأن التقييم يستند إلى معايير إلكترونية دقيقة.

3. بعد الاختيار والتوظيف الإلكتروني (متوسط 3.57 - درجة مرتفعة): يعكس هذا البعد اعتماد المنظمة على الوسائل الرقمية في استقطاب الكفاءات، خاصة في نشر الإعلانات وفرز المرشحين. ويُفسر ذلك بأن التوظيف الإلكتروني ساهم في "تقليل الوقت والجهد" في عملية البحث عن المواهب، إلا أن بقاء المتوسط عند هذا الحد (3.57) مقارنة بالتعويضات قد يرجع إلى وجود بعض التعقيدات التقنية في منصات التقديم عبر الإنترنت التي تحتاج إلى تبسيط أكثر.

4. بعد التدريب الإلكتروني (متوسط 3.41 - درجة مرتفعة): جاء في المرتبة الأخيرة رغم كونه مرتفعاً، مما يدل على أن

الموظفين يدركون أهمية المنصات التعليمية في تطوير مهاراتهم. ويُفسر انخفاضه النسبي بأن المحتوى التدريبي الإلكتروني المتاح قد لا يلبي كافة الاحتياجات التخصصية الدقيقة لكل الموظفين، أو أن المؤسسة لا تزال في مرحلة تطوير بنوك الأسئلة والتقييمات الدورية لبرامجها التدريبية الرقمية.

يستنتج من تحليل محور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أن منظمة "أورهود" قد نجح في بناء بيئة عمل رقمية متكاملة تدعم الأداء الوظيفي. وتدل النتائج المرتفعة في جميع الأبعاد على أن الإدارة الإلكترونية لم تعد مجرد خيار تقني، بل أصبحت "ثقافة إدارية" تساهم في تبسيط الإجراءات وضمان حقوق الموظفين وتطوير قدراتهم. وتفسر هذه النتائج بأن المؤسسة تمكنت من عبور مرحلة التأسيس الرقمي وهي الآن في مرحلة "النضج الإداري الإلكتروني"، مع حاجة طفيفة لتطوير المحتوى التدريبي وزيادة مرونة منصات التوظيف لتصل إلى مستوى التميز الشامل.

من خلال ما ذكر وما هو ملاحظ فإن أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية متوفرة بمستويات مرتفعة وهذا ما أدى إلى أن تكون هذه الأخيرة بدرجة مرتفعة كما هو ملاحظ حيث أن المتوسط الحسابي 3.62 والانحراف المعياري 0.856، ما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على:

تتميز مؤسسة سوناطراك مجمع أورهود بولاية
ورقلة بمستوى مرتفع من تطبيق وتبني الإدارة
الإلكترونية للموارد البشرية

ثالثاً/ الفرضية الثالثة

والتي من خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة؛

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود بولاية ورقلة؛

تم اختبار صحة هذه الفرضية بدراسة العلاقة الارتباطية من خلال معامل الارتباط والقوة التفسيرية.

1- العلاقة الارتباطية بين التدفق المعرفي وأبعاد التمكين الإداري:

❖ عرض النتائج

من خلال الملحق رقم (07) أدرجنا الجدول الموالي:

جدول رقم (2-12): العلاقات الارتباطية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي

المتغير التابع الأداء الوظيفي	
البعد الأول: الاختيار والتوظيف الإلكتروني	Pearson Correlation .367*
	Sig. (2-tailed) .033
	N 34
البعد الثاني: التدريب الإلكتروني	Pearson Correlation .388*
	Sig. (2-tailed) .023
	N 34
البعد الثالث: تقييم الأداء الإلكتروني	Pearson Correlation .346*
	Sig. (2-tailed) .045
	N 34
البعد الرابع: التعويض الإلكتروني	Pearson Correlation .401*
	Sig. (2-tailed) .019
	N 34
المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	Pearson Correlation .447**
	Sig. (2-tailed) .008
	N 34

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

تظهر نتائج مصفوفة الارتباط (Pearson Correlation) وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأبعادها وبين الأداء الوظيفي للعاملين في منظمة "أورهود". وبناءً على البيانات، بلغ معامل الارتباط العام للمتغير المستقل 0.447 عند مستوى دلالة 0.008، مما يعكس وجود علاقة طردية قوية؛ أي كلما زاد الاعتماد على الإدارة الإلكترونية، تحسن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

ويمكن تفسير علاقة الأداء الوظيفي بأبعاد الإدارة الإلكترونية على النحو التالي:

1. علاقة التعويض الإلكتروني (ارتباط 0.401 - دلالة 0.019): سجل هذا البعد أقوى علاقة ارتباطية فردية مع

الأداء الوظيفي. ويُفسر ذلك بأن رقمنة الأجور والحوافز تضمن للموظف الحصول على مستحقاته بدقة وفي وقتها، مما يرفع من روحه المعنوية ويدفعه لبذل جهد أكبر، حيث يرتبط الأداء المتميز في ذهنه بنظام تعويض إلكتروني عادل وشفاف.

2. علاقة التدريب الإلكتروني (ارتباط 0.388 - دلالة 0.023): تظهر النتائج ارتباطاً إيجابياً دالاً إحصائياً، مما يشير

إلى أن المنصات التدريبية الرقمية تساهم بشكل مباشر في صقل مهارات الموظفين. وهذا الارتباط يفسر كيف يؤدي

التمكن من الأدوات التكنولوجية والمعارف الحديثة عبر التدريب "عن بُعد" إلى زيادة كفاءة الموظف وقدرته على إنجاز مهامه بفعالية أكبر.

3. علاقة الاختيار والتوظيف الإلكتروني (ارتباط 0.367 - دلالة 0.033): تعكس هذه القيمة أن جودة اختيار الموظفين عبر الوسائل الإلكترونية تساهم في وضع "الشخص المناسب في المكان المناسب". والتفسير المنطقي هو أن استخدام أدوات الفرز الإلكتروني يضمن استقطاب كفاءات تمتلك مهارات تقنية تتناسب مع طبيعة العمل في منظمة "أورهود"، مما ينعكس إيجاباً على مستوى أدائهم عند مباشرة العمل.

4. علاقة تقييم الأداء الإلكتروني (ارتباط 0.346 - دلالة 0.045): رغم كونه الارتباط الأقل نسبياً، إلا أنه يظل دالاً إحصائياً. ويُفسر ذلك بأن وجود نظام تقييم إلكتروني يوفر للموظفين "تغذية راجعة" مستمرة وفورية حول أدائهم، مما يسمح لهم بتصحيح المسار وتطوير مهاراتهم بشكل ذاتي، ويخلق لديهم رقابة ذاتية نابعة من إدراكهم بأن أدائهم مرصود إلكترونياً بدقة وموضوعية.

يستنتج من تحليل جدول الارتباط أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي محرك أساسي لتعزيز الأداء الوظيفي بمديرية أورهود. فالعلاقة الكلية (0.447) بمستوى دلالة قوي (أقل من 0.01) تؤكد أن التحول الرقمي ليس مجرد إجراء تنظيمي، بل هو استراتيجية فعالة تؤدي إلى "تجويد" السلوك الوظيفي ورفع معدلات الإنجاز، مما يحول البيئة الإدارية إلى بيئة أكثر تفاعلاً وإنتاجية.

ثانياً- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية) والمتغير التابع هو (الأداء الوظيفي)، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

يوضح تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.134	.41709
a. Predictors: (Constant)، الرابع البعد، الإلكتروني التعويض				
b. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير				

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من الجدول أعلاه يبين لنا نتائج تحليل الانحدار الخطي بين متغير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كمتغير مستقل و الأداء الوظيفي كمتغير تابع وكانت النتائج كما يلي: كان R معامل الارتباط الخطي R=0,401 وهي تشير الى وجود علاقة ارتباط خطي موجب بنسبة 40,1% بمعنى أنه كل مازاد استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تحسنا الأداء الوظيفي، وبلغت نسبة

إختبار $R^2 = 16,1\%$ هذا يعني أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تفسر مانسبته $16,1\%$ من تغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي، بينما تعود النسبة المتبقية $83,9\%$ الى عوامل أخرى أو عوامل عشوائية .

ثالثا- تبين خط الانحدار:

جدول رقم (2-13): تحليل تبين خط الانحدار

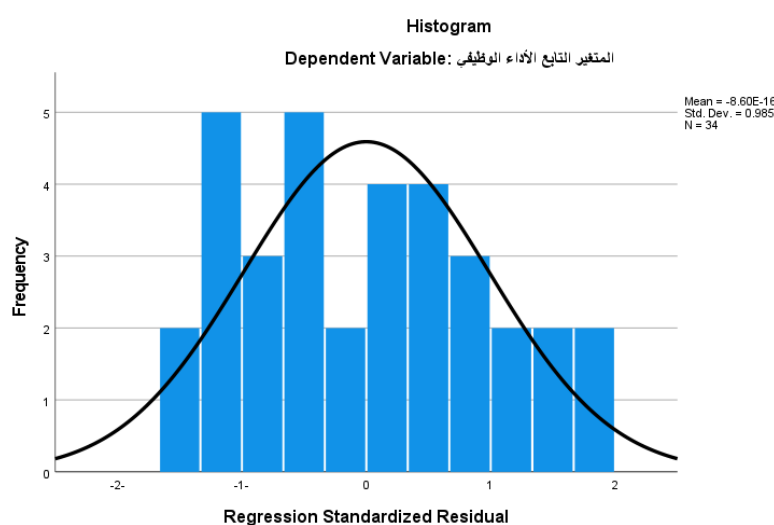
ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.328	1	1.328	8.009	.008 ^b
	Residual	5.305	32	.166		
	Total	6.632	33			
a. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير						
b. Predictors: (Constant)، البشرية للموارد الإلكترونية الإدارة المستقل المتغير						

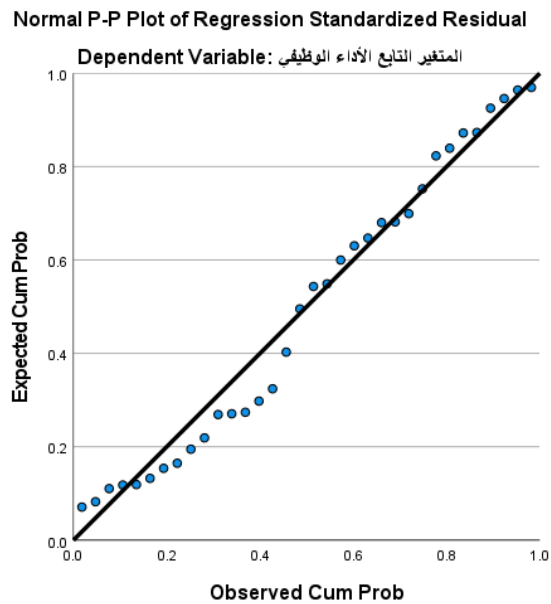
المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من الجدول أعلاه يتبين لنا مايلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 1,328 ومجموع مربعات البواقي هو 5,305 ومجموع المربعات الكلي يساوي 6,632
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 32 ؛
- معدل مربعات الانحدار هو 1,328 ومعدل مربعات البواقي 0,166؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 8,009؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

شكل رقم 4: مدى ملائمة خط الانحدار





المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

رابعا/ الفرضية الرابعة

اختبار الفروق الاحصائية

• الفرع الرابع: اختبار T و تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين بخصوص مساهمة أبعاد الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي

• أولا- تحليل اختبار T لدراسة تأثير متغير الجنس على المتغير التابع:

جدول رقم (2-14): تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعا لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد

الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي

Group Statistics

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	الجنس	المتغير التابع الأداء الوظيفي
.12604	.41803	4.0682	11	أقل من 30 سنة	
.09575	.45919	4.2500	23	من 30 إلى 50 سنة	

Independent Samples Test									
t-test for Equality of Means						Levene's Test for Equality of Variances			
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	Sig.	F	
Upper	Lower								
.15177	-.51540-	.16377	-.18182-	.275	32	-1.110-	.270	1.261	Equal variances assumed
.14679	-.51043-	.15828	-.18182-	.263	21.602	-1.149-			Equal variances not assumed

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه لاختبار T أن مستوى المعنوية لاختبار ليفن لتجانس العينتين (الذكور – إناث) قد بلغ 0.270 مما يدل على وجود تجانس بين العينتين، أما مستوى المعنوية لاختبار T بلغ 1.261 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي. ثانياً- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الديمقراطية) على المتغير التابع: جدول رقم (2-16): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً للمتغيرات السن بخصوص مساهمة أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و الأداء الوظيفي.

1/ العمر

ANOVA

المتغير التابع الأداء الوظيفي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.334	3	.111	.531	.665
Within Groups	6.298	30	.210		
Total	6.632	33			

لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعاً للعمر

2/ المستوى التعليمي

ANOVA

المتغير التابع الأداء الوظيفي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.227	4	.057	.257	.903
Within Groups	6.405	29	.221		
Total	6.632	33			

لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعاً للمستوى التعليمي

3/ الوظيفة

ANOVA

المتغير التابع الأداء الوظيفي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.180	2	.090	.433	.652
Within Groups	6.452	31	.208		
Total	6.632	33			

-لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للوظيفة

4/ الخبرة المهنية

ANOVA

المتغير التابع الأداء الوظيفي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.305	3	.102	.482	.697
Within Groups	6.328	30	.211		
Total	6.632	33			

-لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للخبرة المهنية

رابعا- دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار لأداء الوظيفي

جدول رقم (2-19): قيم معاملات خط الانحدار لأداء الوظيفي

Coefficients^a

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	7.141		.422	3.013	1 (Constant)
.008	2.830	.447	.115	.325	المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

a. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:

مقطع خط الانحدار يساوي 3,013 الذي يمثل b من معادلة المستقيم $Y=b+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد

البشرية والأداء الوظيفي، وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كلما زاد الأداء الوظيفي.

معادلة خط الانحدار هي $y=0,325x$

خامسا - التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

- من تحليل النتائج لدينا نموذجين:

ولصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار علينا إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي

الجدول الموالي يوضح الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

جدول رقم (2-20): الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية البشرية ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

b. All requested variables entered.

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من الجدول أعلاه نلاحظ أن البعد المستقل المتبقي في نموذج الدراسة النهائي هو التعويض الإلكتروني فقط.

-الجدول الموالي يوضح معاملات الارتباط الخطي للبعد المستقل المتبقي وبعد التابع لنموذج الدراسة:

جدول رقم (2-21): معاملات الارتباط الخطي للبعد المستقل المتبقي والبعد التابع

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.175	.40715

a. Predictors: (Constant)، البشرية للموارد الإلكترونية الإدارة المستقل المتغير

b. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج ثلاث أبعاد مستقلة والاحتفاظ ببعدها المستقل هو تعويض الإلكتروني. حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين البعد المستقل (التعويض الإلكتروني) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) نسبة (47,7%) وهو دليل على وجود ارتباط خطي قوي بينها. حيث أن (20%) من الأداء الوظيفي يعود إلى التعويض التدريجي والنسبة المتبقية (80%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة: Stepwise

جدول رقم (2-22): تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.328	1	1.328	8.009	.008 ^b
	Residual	5.305	32	.166		
	Total	6.632	33			

a. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

b. Predictors: (Constant) البشرية للموارد الإلكترونية الإدارة المستقل المتغير

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

- من الجدول السابق نجد ما يلي:
- مجموع مربعات الانحدار يساوي 1,328 ومجموع مربعات البواقي هو 5,305 ومجموع المربعات الكلي يساوي 6,632؛
- درجة حرية الانحدار هو 1 ودرجة حرية البواقي 33؛
- معدل مربعات الانحدار هو 1,328 ومعدل مربعات البواقي 0,166
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 8,099؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.
- أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (2-23): معاملات الانحدار خط المتعدد التدريجي.

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.013	.422		7.141	.000
	المتغير المستقل الإدارية الإلكترونية للموارد البشرية	.325	.115	.447	2.830	.008

a. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss

- من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار b ميل خط الانحدار بالنسبة نظم استخدام المعلومات الإدارية وفق المعادلة التالية:

$$Y = b + Cx_1 \text{ ومنه معادلة خط الانحدار هي } y = 0.325x_1$$

وعند دراسة قسم Sig نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من 0.05 وتحقق الفرضية البديلة H1 ما عدا قيمة الثابت ونستنتج أن أهم الأساليب المؤدية إلى تحسين الأداء الوظيفي هي نظم استخدام المعلومات الإدارية لدى الموظفين.

المطلب الثاني : مناقشة نتائج الدراسة :

بعد تحليل الاستبيان و إختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل الى النتائج التالية :

أولا : بعد الاختيار والتوظيف الإلكتروني:

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع لتطبيق التوظيف الإلكتروني في المؤسسة (المتوسط الحسابي 3,57)، مما يدل على اعتماد جيد على الوسائل الإلكترونية في عمليات الاستقطاب والاختيار، من خلال نشر الإعلانات وتسهيل التوظيف وتقليل الوقت والجهد وتحسين اختيار المرشحين. كما أظهرت المقابلات أن بعض الموظفين يرون ضرورة تطوير هذا النظام خاصة فيما يتعلق بتسهيل التقديم الإلكتروني.

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسة السابقة التي بينت أن التوظيف الإلكتروني يساهم في تحسين فعالية الاستقطاب وتقليل الجهد والوقت، مع الإشارة إلى وجود حاجة لتطوير بعض الجوانب التطبيقية للنظام داخل المؤسسة.

ثانيا: بعد التدريب الإلكتروني:

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى استخدام التدريب الإلكتروني داخل المؤسسة جاء متوسطاً إلى مرتفع (المتوسط الحسابي 3,41)، مما يعكس اهتمام المؤسسة بتطوير مهارات العاملين عبر الوسائل الإلكترونية، حيث تساهم هذه الأنظمة في تحسين الأداء الوظيفي وتنمية كفاءات الموظفين. كما أشارت المقابلات إلى ضرورة تنوع المحتوى التدريبي الإلكتروني وتفعيل التقييم الدوري لبرامج التدريب لضمان فعاليتها.

وتتفق هذه النتائج مع الدراسة السابقة التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، مع بروز تأثير معنوي لأبعاد البرمجيات وكفاءات الموارد البشرية، مما يؤكد أهمية التدريب الإلكتروني كأحد مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الأداء.

ثالثا بعد التقييم الإلكتروني:

أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسة تعتمد على أنظمة إلكترونية في تقييم أداء الموظفين (المتوسط الحسابي 3,59)، مما يدل على مستوى مرتفع في هذا البعد، حيث تساهم هذه الأنظمة في تعزيز العدالة والشفافية وتقليل التحيز، إضافة إلى تحسين سرعة ودقة متابعة الأداء. كما أكدت المقابلات أن التقييم الإلكتروني يسهل على المسؤولين مراقبة أداء الموظفين بشكل أكثر فعالية. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسة السابقة التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي في شركات البترول الحكومية، مما يؤكد أهمية التقييم الإلكتروني كأحد أدوات تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات.

رابعا: بعد التعويض الإلكتروني:

أظهرت نتائج الدراسة اعتمادًا كبيرًا على الأنظمة الإلكترونية في إدارة الأجور والرواتب والحوافز (المتوسط الحسابي 3,90)، مما يعكس مستوى مرتفعًا جدًا في هذا البعد، حيث تساهم هذه الأنظمة في صرف الأجور بدقة وفي الوقت المناسب وتعزيز الثقة والشفافية داخل المؤسسة.

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسة السابقة التي توصلت إلى أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لها أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي، مما يؤكد دور نظام التعويض الإلكتروني في تحسين الأداء وتعزيز فعالية التسيير داخل المؤسسات.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل، سعيًا إلى إسقاط الجانب التطبيقي من الإطار النظري المرتبط بموضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي، من خلال دراسة ميدانية استهدفت عينة من موظفي مؤسسة سوناطراك — منظمة أورهود بورقلة. وقد تطرقنا أولاً إلى أدوات جمع البيانات، خاصة الاستبيان، حيث تم التعريف به وشرح طريقة تصميمه، مع التحقق من صدق محتواه وثباته الإحصائي. ثم استعرضنا أهم الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات، تلاها عرض للبيانات الديموغرافية الخاصة بعينة الدراسة.

وفي المرحلة الأخيرة، قمنا بتحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار فرضياتها باستخدام المعالجة الإحصائية الملائمة، حيث كشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين، مما يؤكد أهمية تبني الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية كما أظهرت بعض النتائج فروقًا في مستويات الأداء الوظيفي تعزى إلى متغيرات ديموغرافية معينة، مما يعزز من فهمنا لطبيعة تأثير الإدارة الإلكترونية على مختلف فئات العاملين داخل المؤسسة.

خاتمة

خاتمة:

إن فكرة الإدارة الإلكترونية تتعدى بكثير مفهوم الميكنة الخاصة بإدارات العمل داخل المؤسسة، إلى مفهوم تكامل البيانات والمعلومات بين الإدارات المختلفة والمتعددة واستخدام تلك البيانات والمعلومات بين الإدارات بسرعة وبدقة عالية في توجيه سياسة وإجراءات العمل للمؤسسة نحو تحقيق أهدافها، وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة الداخلية والخارجية، ومن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها حاولنا الكشف عن واقع هذه الظاهرة سعياً للوصول إلى تجسيد صورة عامة عن وضعية الإدارة الإلكترونية داخل مؤسسة سوناطراك منظمة أورهود حيث قسمنا البحث إلى فصلين الأول يتعلق بالاطار العام للدراسة والفصل الثاني تمثل في الجانب الاجرائي الميداني وعرض وتحليل وتفسير النتائج

نتائج الدراسة:

- توصلت الدراسة في ضوء اختبار الفرضيات إلى مجموعة من النتائج الأساسية،
- حيث تبين وجود مستوى مرتفع لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية داخل مؤسسة سوناطراك، مما يعكس اعتماد المؤسسة بشكل واضح على الوسائل والتقنيات الرقمية في تسيير وظائف الموارد البشرية. كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي المؤسسة جاء مرتفعاً، وهو ما يدل على كفاءة العاملين وفعالية أدائهم داخل المؤسسة.
 - بالإضافة إلى ذلك، بينت الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي، مما يعني أن تحسين وتطوير تطبيقات الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
 - كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة، الخبرة)، مما يدل على أن الأداء الوظيفي في المؤسسة لا يتأثر بالخصائص الديمغرافية للعاملين بقدر ما يتأثر بعوامل تنظيمية وتقنية.
 - وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تمثل عاملاً أساسياً في تحسين الأداء الوظيفي داخل مؤسسة سوناطراك.

توصيات الدراسة:

- أن يكون الموظفين المختارين لتسيير الإدارة الالكترونية من ذوي الاختصاص (مهندس، تقني، مهندس، صوت . . .).
- عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال تطبيق الإدارة الالكترونية للموظفين محل الدراسة.
- __ توظيف مختصين في مجال الإدارة الالكترونية للقيام بأعمالهم على أحسن وجه.
- أن تتوفر الإدارة الالكترونية على أجهزة تتماشى مع العصرنة (أجهزة رقمية، كاميرات حديثة، ماسح ضوئي، أجهزة ذات سرعة وسعة ...)

آفاق الدراسة

إجراء دراسات مستقبلية حول أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على متغيرات تنظيمية أخرى مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والإبداع الوظيفي.

دراسة المعوقات والتحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية داخل المؤسسات الجزائرية واقتراح الحلول المناسبة لها.

قائمة المراجع

المراجع العربية

1. أحمد جاسم، إنتظار. (2024). أثر ضغط العمل على الأداء الوظيفي في المصارف الأهلية العراقية. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية.
2. أحمد. (2024). الإدارة الإلكترونية. ورقة.
3. العبادي، محمد جاسم محمد، والربيعي، شهد سلام عبد الرحمان. (2024). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة. المجلة الجزائرية للاقتصاد السياسي.
4. الوراق، عبد الرؤوف علي. (2018). إدارة الصراع التنظيمي وانعكاساتها على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية.
5. براك، حنان، ومسرحد، بلال. (2022). واقع استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة. مجلة الباحث الاقتصادي.
6. بن سالم لهديفي، محمد، وعميلي، عمر. (2022). قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة سلطنة عمان. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي.
7. بوجمان، عادل، وسلطاني، محمد رشدي، وقرشي، محمد. (2017). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. مجلة العلوم الإنسانية.
8. حركات، سعيدة، وبن غيدة، سارة. (2018). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM وحدة أم البواقي. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية.
9. سراب، نور الدين. (2020). أخلاقيات العمل وتأثيراتها على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية.
10. شاهين، شاهده أحمد فتحي محمد عبد التواب. (2024). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي. مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية.
11. شاعو، أسماء. (2018). تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: دراسة ميدانية في مؤسسة سوناطراك فرع الاستكشاف ولاية بومرداس.
12. شيخي، عائشة. (2025). تبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية. مجلة شعاع الدراسات الاقتصادية.
13. طبائية، سليمة، وعلال، عادل. (2021). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء التسويقي للبنوك التجارية. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي.
14. المجالي، محمد فلاح سالم. (2022). القيادة التحويلية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في البلديات. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.

المراجع الأجنبية

1. BEZZERAL KEBIR ABDELKARIM. (2025). Electronic Management and Its Impact on Human Resource Management Functions.
2. NANAYAKHARA, KARUNARATHNA. (2020). Impact of Electronic Human Resource Management on Employee Job Performance in Multinational Entities. International Conference on Business and Information.

الملاحق

الملحق رقم 01: استمارة الاستبيان :



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
استبيان



السيد(ة) الموظف(ة) المحترم(ة)، يشرفني أن أقدم إلى سيادتكم بهذه الاستبانة، وذلك في إطار إنجاز مذكرة ماستر تخصص إدارة أعمال حول " الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي "، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحض بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم جزيلًا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.
الطالبة : - بشيري اسراء

OH_Stagiaire01@ourhoud.com

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة

الجزء الأول : البيانات الشخصية

● الجنس:

☐

- أنثى

☐

- ذكر

● العمر:

☐

- من 25 سنة إلى 34 سنة

☐

- أقل من 25 سنة

☐

- من 45 سنة فأكثر

☐

- من 35 إلى 44 سنة

● المستوى التعليمي:

☐

- ليسانس

☐

- تقني سامي

☐

- ثانوي

☐

- دكتوراه

☐

- ماجستير

● الوظيفة في المؤسسة:

☐

- إطار سامي

☐

- رئيس المركز

☐

- عامل مهني

☐

- إطار تقني

● الخبرة:

☐

- من 11 سنوات إلى 15 سنة

☐

- أقل من 5 سنوات

☐

- من 15 سنة فأكثر

☐

- من 5 سنوات إلى 10 سنوات

الجزء الثاني: محاور الدراسة

المحور الأول : الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية : هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنفيذ أنشطة ووظائف الموارد البشرية (مثل التوظيف، التدريب، التقييم) بهدف تحسين الكفاءة، السرعة، وجودة الأداء داخل المؤسسة

الرقم	البعد الأول: الاختيار والتوظيف الإلكتروني	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	تعتمد المؤسسة على الوسائل الإلكترونية في نشر إعلانات التوظيف					
02	تتيح المؤسسة إمكانية التقديم للوظائف عبر الإنترنت بسهولة.					
03	تساهم أنظمة التوظيف الإلكتروني في تقليل الوقت اللازم لعملية التوظيف					
04	تساعد الأدوات الإلكترونية في فرز واختيار المرشحين بشكل دقيق					
05	يساهم التوظيف الإلكتروني في تحسين عملية اختيار المرشحين المناسبين لشغل الوظائف					
	البعد الثاني: التدريب الإلكتروني	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
06	تعتمد المؤسسة على المنصات الإلكترونية في تقديم برامج التدريب للموظفين.					
07	يساهم التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين بشكل فعال					
08	تعتمد المؤسسة على تقييم دوري لبرامج التدريب الإلكتروني لتحسين فعاليتها					
09	تساهم البرامج التدريبية الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين					
10	توفر المؤسسة محتوى تدريبياً إلكترونياً متنوعاً يلبي احتياجات الموظفين التدريبية					
	البعد الثالث: تقييم الأداء الإلكتروني	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما

					11	تعتمد المؤسسة على أنظمة إلكترونية في تقييم أداء الموظفين
					12	تساهم أنظمة التقييم الإلكتروني في تحقيق العدالة والشفافية بين الموظفين.
					13	يساعد التقييم الإلكتروني على تعزيز الموضوعية وتقليل التحيز والمحاباة في تقييم أداء الموظفين
					14	تساعد أنظمة التقييم الإلكتروني في متابعة أداء الموظفين بشكل مستمر.
					15	يساهم التقييم الإلكتروني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما		البعد الرابع: التعويض الإلكتروني
					16	تعتمد المؤسسة على أنظمة إلكترونية في إدارة الأجور والرواتب.
					17	تساهم الأنظمة الإلكترونية في صرف الأجور والحوافز بدقة وفي الوقت المناسب
					18	توفر الأنظمة الإلكترونية شفافية في عرض معلومات الأجور والمكافآت للموظفين
					19	تساهم الأنظمة الإلكترونية في احتساب الحوافز والتعويضات ومنح الترقية وزيادات الأجور داخل المؤسسة في تحقيق الشفافية والعدالة من وجهة نظر
					20	يساهم نظام التعويض الإلكتروني في رفع مستوى رضا الموظفين داخل المؤسسة

المحور الثاني : الأداء الوظيفي

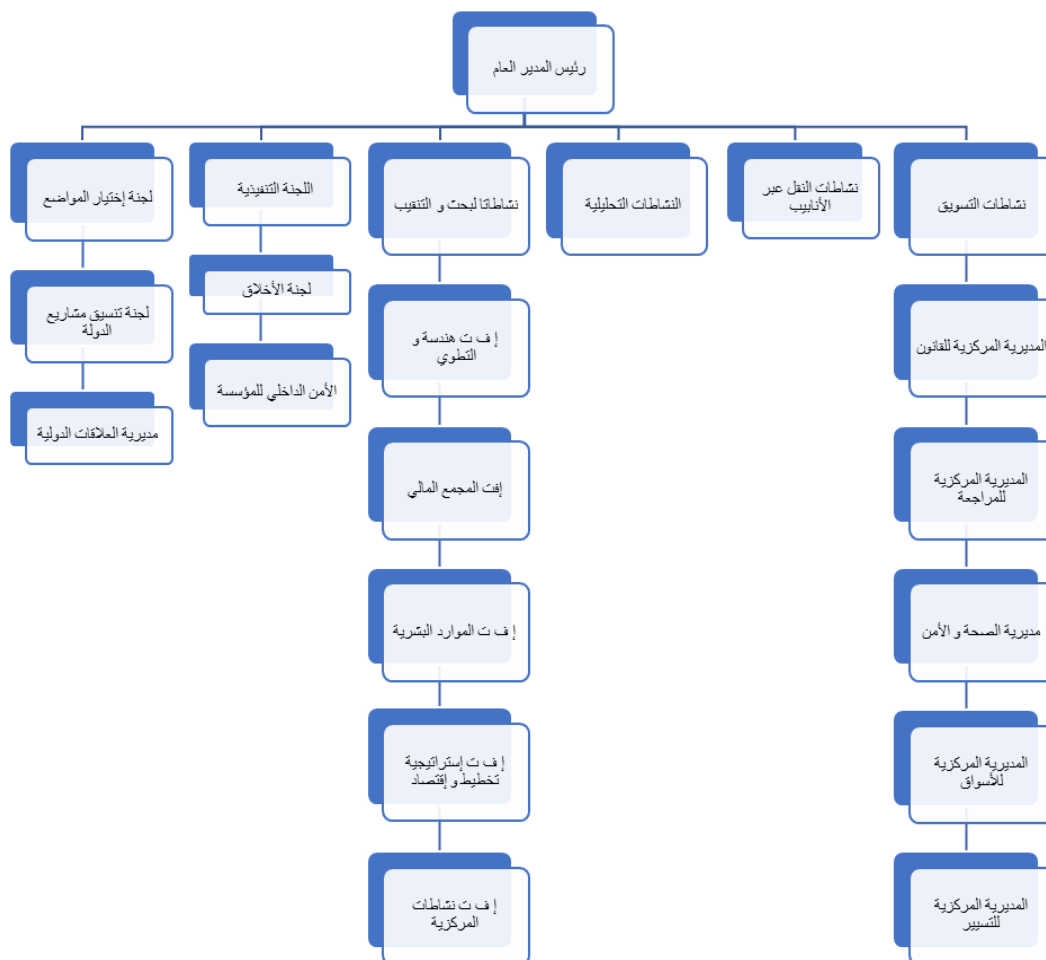
الأداء الوظيفي: هو مدى قدرة الموظف على إنجاز مهامه الوظيفية بدقة وكفاءة ضمن الوقت المحدد وتحقيق أهداف المؤسسة.

عبارات المحور الثاني : الأداء الوظيفي	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
1- ينجز الموظفون مهامهم الوظيفية بكفاءة وفعالية					
2- يؤدي عملي بدقة وبدون أخطاء تُذكر					
3- أتمتع بقدرة عالية على تنظيم وقتي أثناء العمل					
4- أستطيع إنجاز حجم كبير من العمل في وقت قصير					
5- ألتزم بالتعليمات والإجراءات المعتمدة داخل المؤسسة					
6- أعمل بروح الفريق مع زملائي لتحقيق أهداف المؤسسة					
7- أساهم في تحسين جودة العمل داخل المؤسسة					
8- أمتلك القدرة على حل المشكلات التي تواجهني في العمل					
9- أتكيف بسرعة مع التغيرات في بيئة العمل					
10- أحرص على تحسين مستوى أدائي الوظيفي بشكل مستمر					
11- أتمتع بدرجة عالية من المسؤولية في أداء عملي					
12- أحقق الأهداف المطلوبة مني بكفاءة					

قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	مناصرية رشيد	أستاذ تعليم عالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
02	تيممغ الدين نور الدين	أستاذ تعليم عالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
03	الحاج عرابة	أستاذ تعليم عالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
04	بن الزين إيمان	أستاذة تعليم عالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

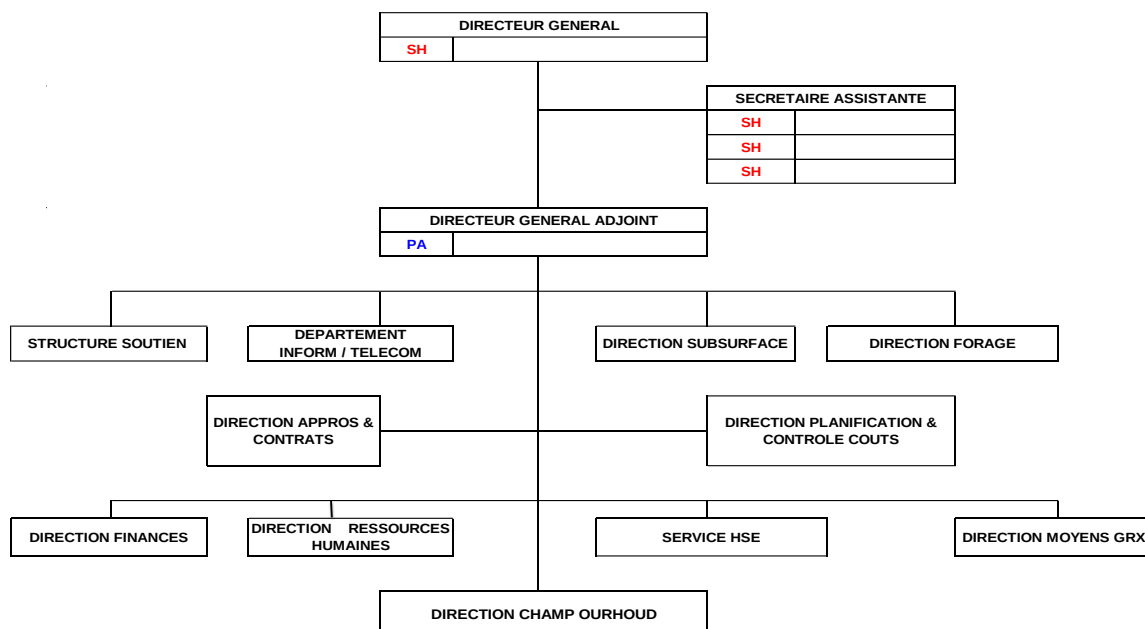
الملحق رقم 02: هيكل تنظيمي لمؤسسة سوناطراك :



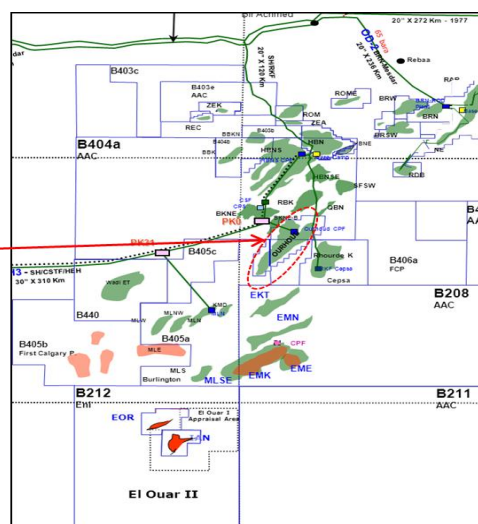
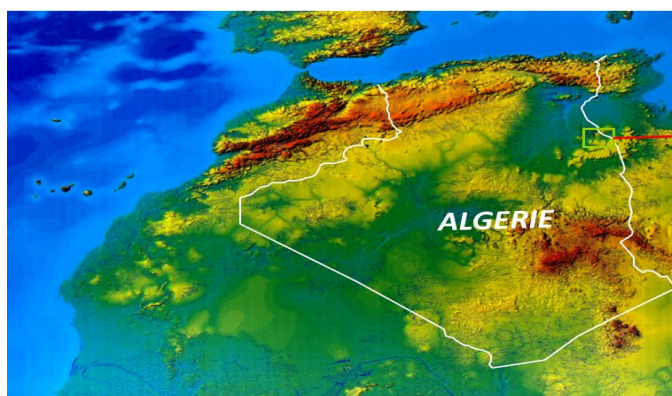
الملحق رقم 03: الهيكل التنظيمي لمنظمة اورهود :



ORGANIGRAMME SONATRACH ORGANISATION OURHOUD



الملحق رقم 05: الموقع الجغرافي لمنظمة اورهود :



الملحق رقم 06: الأنظمة المستخدمة في المؤسسة

Login


سوناطراك
sonatrach
IAP - ERP School

Utilisateur

Mot de passe

Langue Français

☐ Sélectionner Profil
☐ Sauvegarder la Session


سوناطراك
sonatrach
MANAGEMENT ACADEMY

User Name

PassWord

[Guide d'inscription](#)
[Formulaire inscription](#)

Connexion au Système RESHUM


سوناطراك
sonatrach

**SYSTEME DE GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES**
VERSION 3.4.32

RESHUM

Utilisateur
14 Connexions

Mot de passe

الملحق رقم 07: نتائج برنامج SPSS :

معام اتساق الفا كرونبيخ

Reliability
Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	32

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	11	32.4	32.4	32.4
	من 30 إلى 50 سنة	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 25 سنة	1	2.9	2.9	2.9
	من 25 إلى 34 سنة	8	23.5	23.5	26.5
	من 35 إلى 44 سنة	10	29.4	29.4	55.9
	أكثر من 45 سنوات	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي فأقل	1	2.9	2.9	2.9

تقني سامي	1	2.9	2.9	5.9
ليسانس	11	32.4	32.4	38.2
ماجستير	16	47.1	47.1	85.3
دكتوراه	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

الوظيفة

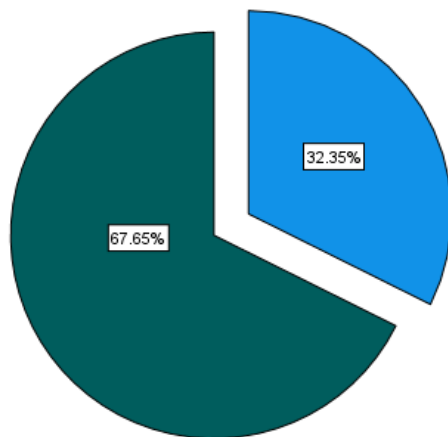
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid إطار سامي	11	32.4	32.4	32.4
- إطار تقني	22	64.7	64.7	97.1
عامل مهني	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	3	8.8	8.8	8.8
من 5 إلى 10 سنوات	8	23.5	23.5	32.4
من 11 إلى 15 سنوات	5	14.7	14.7	47.1
أكثر من 15 سنة	18	52.9	52.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

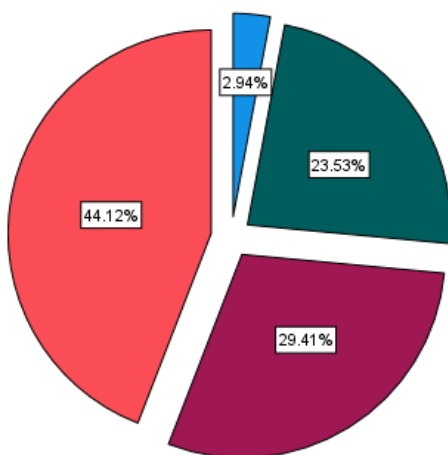
الجنس

أقل من 30 سنة
من 30 إلى 50 سنة

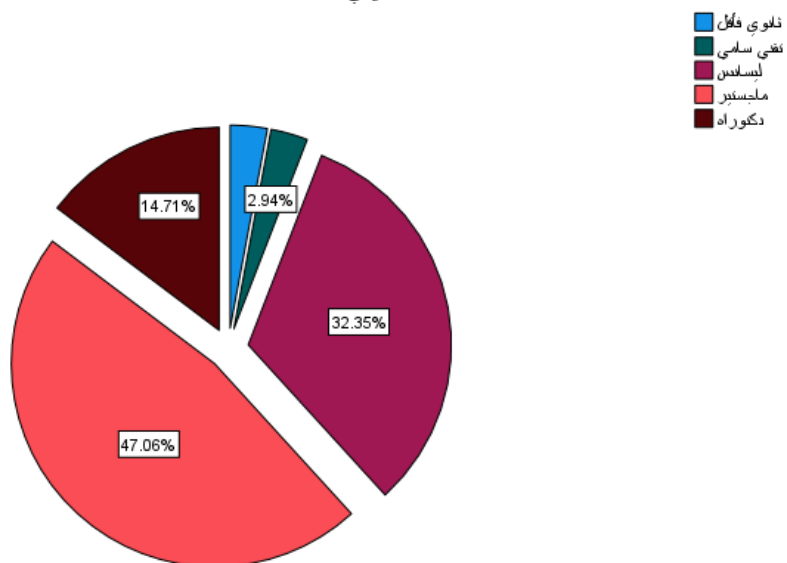


العمر

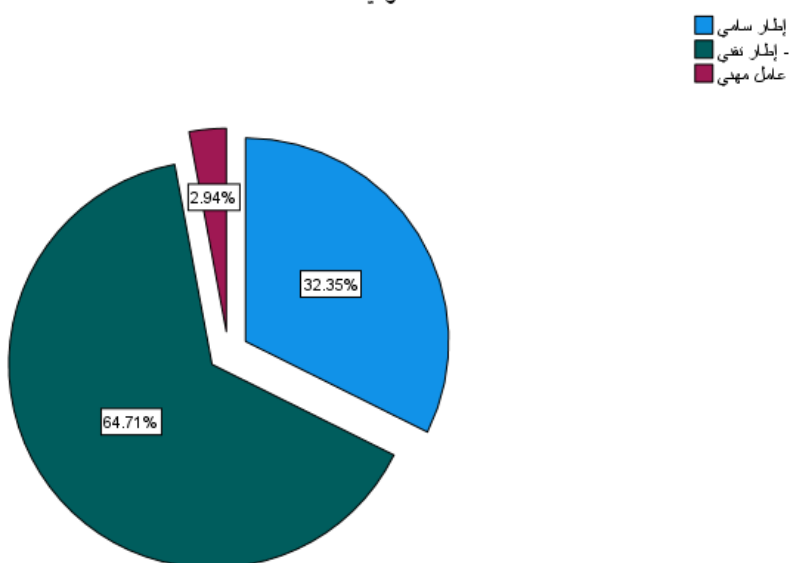
أقل من 25 سنة
من 25 إلى 34 سنة
من 35 إلى 44 سنة
أكثر من 45 سنوات



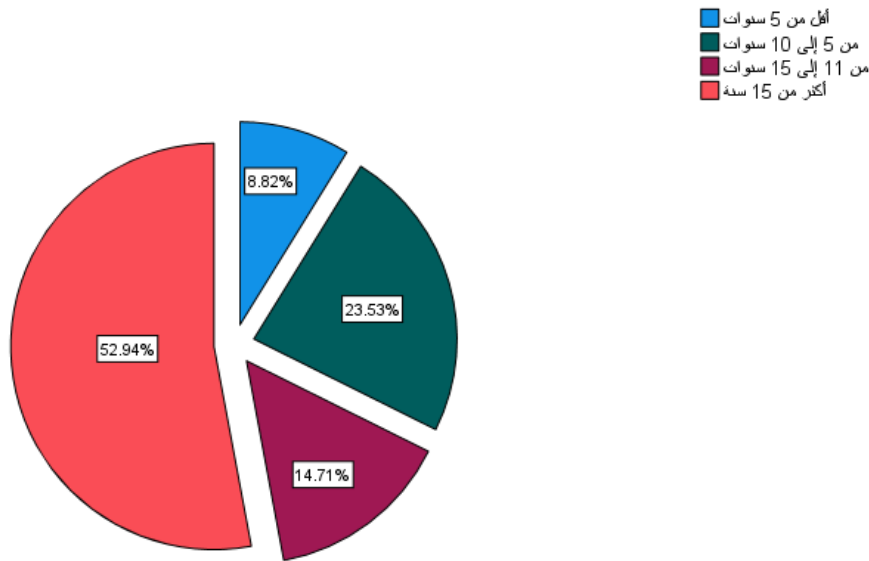
التعليمي



الوظيفة



الخبرة



Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
تعتمد المؤسسة على الوسائل الإلكترونية في نشر إعلانات التوظيف	34	3.8235	.83378
تتيح المؤسسة إمكانية التقديم للوظائف عبر الإنترنت بسهولة.	34	3.1471	1.18404
تساهم أنظمة التوظيف الإلكتروني في تقليل الوقت اللازم لعملية التوظيف	34	3.6765	.94454
تساعد الأدوات الإلكترونية في فرز واختيار المرشحين بشكل دقيق	34	3.6176	.81704
يساهم التوظيف الإلكتروني في تحسين عملية اختيار المرشحين المناسبين لشغل الوظائف	34	3.6176	.85333
تعتمد المؤسسة على المنصات الإلكترونية في تقديم برامج التدريب للموظفين.	34	3.3529	1.12499
يساهم التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين بشكل فعال	34	3.7059	.93839
تعتمد المؤسسة على تقييم دوري لبرامج التدريب الإلكتروني لتحسين فعاليتها	34	3.1471	1.28234
تساهم البرامج التدريبية الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين	34	3.7647	.85489
توفر المؤسسة محتوى تدريبياً إلكترونياً متنوعاً يلبي احتياجات الموظفين التدريبية	34	3.1176	1.27362
تعتمد المؤسسة على أنظمة الكترونية في تقييم أداء الموظفين	34	3.1471	1.28234
تساهم أنظمة التقييم الإلكتروني في تحقيق العدالة والشفافية بين الموظفين.	34	3.7353	1.18855
يساعد التقييم الإلكتروني على تعزيز الموضوعية وتقليل التحيز والمحابة في تقييم أداء الموظفين	34	3.5882	.98835
تساعد أنظمة التقييم الإلكتروني في متابعة أداء الموظفين بشكل مستمر.	34	3.7941	.84493
يساهم التقييم الإلكتروني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.	34	3.7059	.93839
تعتمد المؤسسة على أنظمة الكترونية في إدارة الأجور والرواتب.	34	4.1176	.80772
تساهم الأنظمة الإلكترونية في صرف الأجور والحوافز بدقة وفي الوقت المناسب	34	4.0000	.73855
توفر الأنظمة الإلكترونية شفافية في عرض معلومات الأجور والمكافآت للموظفين	34	3.7059	.83591
تساهم الأنظمة الإلكترونية في احتساب الحوافز والتعويضات ومنح الترقيات وزيادات الأجور داخل المؤسسة في تحقيق الشفافية والعدالة من وجهة نظر	34	3.8824	.87956
يساهم نظام التعويض الإلكتروني في رفع مستوى رضا الموظفين داخل المؤسسة	34	3.8235	.75761
1-ينجز الموظفون مهامهم الوظيفية بكفاءة وفعالية	34	3.9412	.73613
2-أؤدي عملي بدقة وبدون أخطاء تذكر	34	3.9412	.69375
3-أتمتع بقدرة عالية على تنظيم وقتي أثناء العمل	34	4.0000	.65134
4-أستطيع إنجاز حجم كبير من العمل في وقت قصير	34	3.6176	.95393
5-ألتزم بالتعليمات والإجراءات المعتمدة داخل المؤسسة	34	4.4118	.55692
6-أعمل بروح الفريق مع زملائي لتحقيق أهداف المؤسسة	34	4.4706	.66220
7-أساهم في تحسين جودة العمل داخل المؤسسة	34	4.3824	.49327
8-أمتلك القدرة على حل المشكلات التي تواجهني في العمل	34	4.3824	.49327

9-تكيف بسرعة مع التغيرات في بيئة العمل	34	4.0882	.75348
10-أحرص على تحسين مستوى أدائي الوظيفي بشكل مستمر	34	4.3529	.64584
11-أتمتع بدرجة عالية من المسؤولية في أداء عملي	34	4.4118	.55692
12-أحقق الأهداف المطلوبة مني بكفاءة	34	4.2941	.57889
البعد الأول: الاختيار والتوظيف الإلكتروني	34	3.5765	.68182
البعد الثاني: التدريب الإلكتروني	34	3.4176	.85333
البعد الثالث: تقييم الأداء الإلكتروني	34	3.5941	.81275
البعد الرابع: التعويض الإلكتروني	34	3.9059	.60350
المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	34	3.6235	.61708
المتغير التابع الأداء الوظيفي	34	4.1912	.44831
Valid N (listwise)	34		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغير المستقل والمتغير التابع

حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بينهما :

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية البشرية ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المتغير التابع الأداء الوظيفي

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.175	.40715

a. Predictors: (Constant), المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

b. Dependent Variable: المتغير التابع الأداء الوظيفي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.328	1	1.328	8.009	.008 ^b
Residual	5.305	32	.166		
Total	6.632	33			

a. Dependent Variable: المتغير التابع الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.013	.422	7.141	.000
	المتغير المستقل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	.325	.115	.447	.008

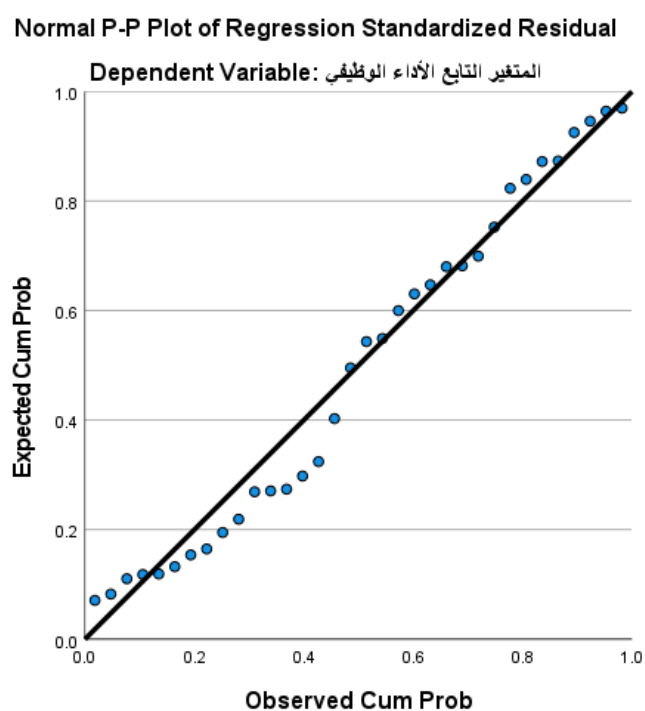
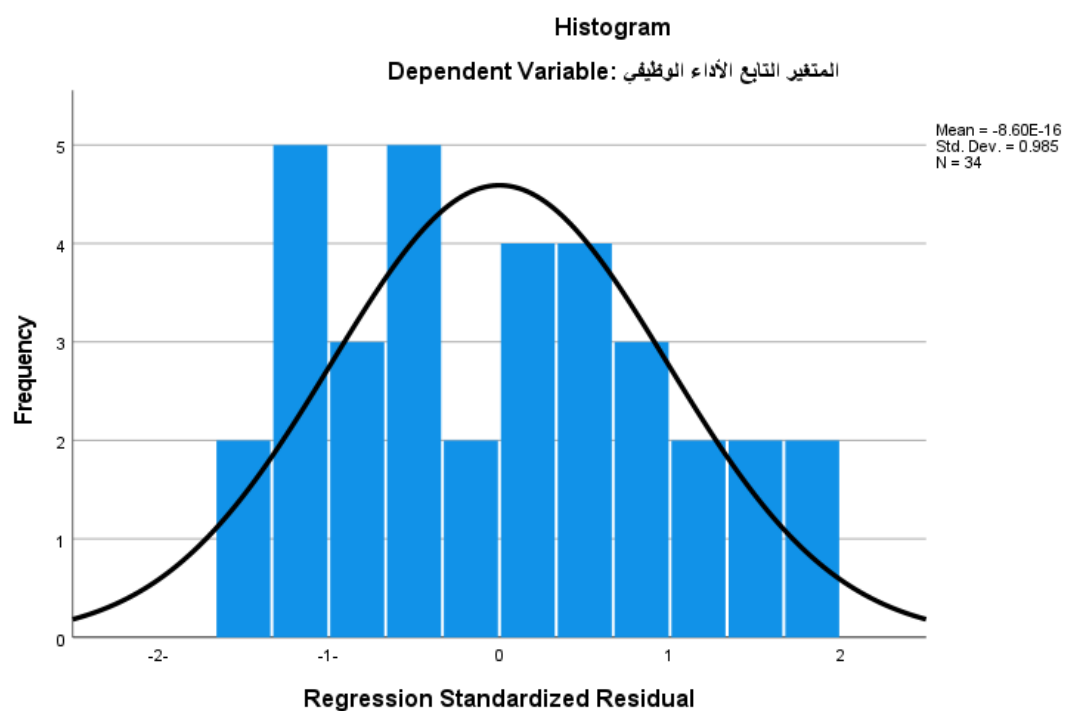
a. Dependent Variable: المتغير التابع الأداء الوظيفي

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6797	4.6223	4.1912	.20058	34
Residual	-.59812-	.76357	.00000	.40093	34
Std. Predicted Value	-2.550-	2.150	.000	1.000	34
Std. Residual	-1.469-	1.875	.000	.985	34

a. Dependent Variable: المتغير التابع الأداء الوظيفي

Charts



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

الانحدار المتدرج:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	. البعد الرابع :التعويض الالكتروني		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: a. المتغير التابع الأداء الوظيفي

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.134	.41709

a. Predictors: (Constant), a. البعد الرابع :التعويض الالكتروني

b. Dependent Variable: b. المتغير التابع الأداء الوظيفي

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.065	1	1.065	6.124	.019 ^b
Residual	5.567	32	.174		
Total	6.632	33			

a. Dependent Variable: a. المتغير التابع الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), b. البعد الرابع :التعويض الالكتروني

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.028	.475	6.371	.000
	البعد الرابع :التعويض الالكتروني	.298	.120	.401	.019

a. Dependent Variable: a. المتغير التابع الأداء الوظيفي

Excluded Variables^a

	Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	البعد الأول: الاختيار والتوظيف الإلكتروني	.217 ^b	1.149	.259	.202	.728
	البعد الثاني: التدريب الإلكتروني	.265 ^b	1.502	.143	.260	.814
	البعد الثالث: تقييم الأداء الإلكتروني	.167 ^b	.826	.415	.147	.650

a. المتغير التابع الأداء الوظيفي

b. Predictors in the Model: (Constant), البعد الرابع: التعويض الإلكتروني

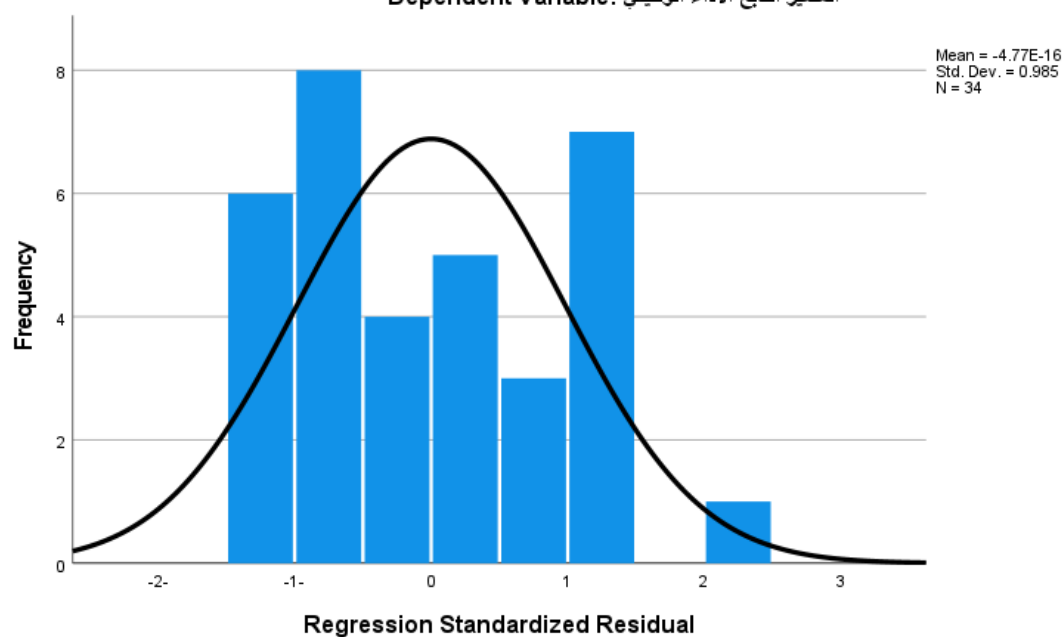
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6833	4.5169	4.1912	.17968	34
Residual	-.55253-	.91187	.00000	.41072	34
Std. Predicted Value	-2.827-	1.813	.000	1.000	34
Std. Residual	-1.325-	2.186	.000	.985	34

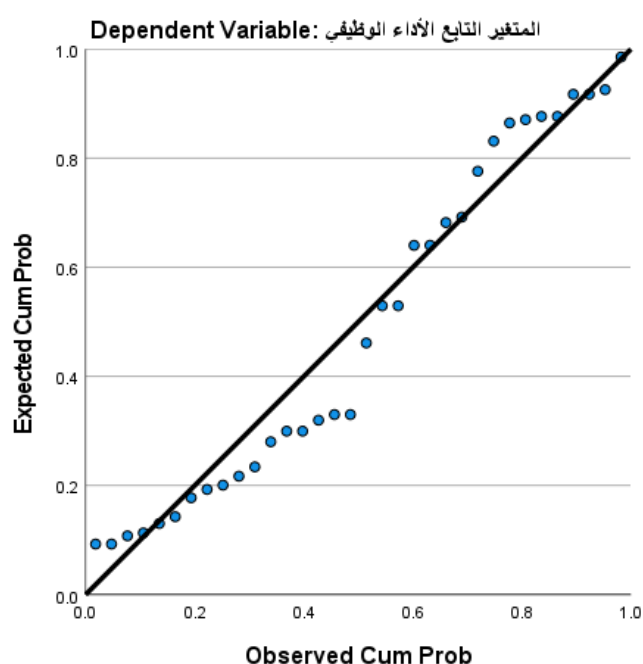
a. المتغير التابع الأداء الوظيفي

Histogram

Dependent Variable: المتغير التابع الأداء الوظيفي



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



مصفوفة الارتباطات:

		المتغير التابع الأداء الوظيفي
البعد الأول: الاختيار والتوظيف الالكتروني	Pearson Correlation	.367*
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	34
البعد الثاني: التدريب الالكتروني	Pearson Correlation	.388*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	34
البعد الثالث: تقييم الأداء الالكتروني	Pearson Correlation	.346*
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	34
البعد الرابع: التعويض الالكتروني	Pearson Correlation	.401*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	34
المتغير المستقل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	Pearson Correlation	.447**
	Sig. (2-tailed)	.008

N 34

أولاً إختبار تي تاست اثر الجنس لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا الجنس على المتغير التابع

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المتغير التابع الأداء الوظيفي	أقل من 30 سنة	11	4.0682	.41803	.12604
	من 30 إلى 50 سنة	23	4.2500	.45919	.09575

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
المتغير التابع الأداء الوظيفي	Equal variances assumed	1.261	.270	-1.110-	32	.275	-.18182-	.16377	-.51540-	.15177
	Equal variances not assumed			-1.149-	21.602	.263	-.18182-	.15828	-.51043-	.14679

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
المتغير التابع الأداء الوظيفي	Cohen's d	.44674	-.407-	-1.129-	.321
	Hedges' correction	.45756	-.397-	-1.103-	.314
	Glass's delta	.45919	-.396-	-1.119-	.336

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الديمغرافية) على المتغير التابع؛

ثانيا علاقة العمر لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.334	3	.111	.531	.665
Within Groups	6.298	30	.210		
Total	6.632	33			

ثالثا علاقة بالمستوى التعليمي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.227	4	.057	.257	.903
Within Groups	6.405	29	.221		
Total	6.632	33			

رابعا علاقة الوظيفة لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.180	2	.090	.433	.652
Within Groups	6.452	31	.208		
Total	6.632	33			

خامسا علاقة بالخبرة لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع الأداء الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.305	3	.102	.482	.697
Within Groups	6.328	30	.211		
Total	6.632	33			