



الراية الدولية الالكترونية
INTERNATIONAL ELECTRONIC ALRAIYAH



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

د. وائل شحات بصري

جامعة الحدود الشمالية/ كلية إدارة الاعمال. عرعر. المملكة العربية السعودية
wael.basri@nbu.edu.sa

تاريخ نشر البحث: 2021/1/3

تاريخ استلام البحث: 2020/10/27

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر بين أداء القوى العاملة ومكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، واتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي في الدراسة الميدانية، وأجريت على عينة من عمال المصانع البالغ عددهم 170 عاملاً مثلوا 5% من حجم العينة الكلية تم اختيارهم عن طريق طريقة المعاينة العشوائية المنتظمة من ثلاثة منظمات صناعية هي شركة طيبة القابضة، مصنع نسيج للأقمشة، مجموعة عبد الغني حسين المحدودة في منطقة المدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية وقد تم اختيار المنظمات الثلاثة باستخدام العينة القصدية واستخدم الباحث الاستبيان والمقابلة كأداة للدراسة واستخدم الباحث برنامج SPSS في تحليل البيانات واستخدم كل من الأساليب الإحصائية التالية (معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون، ومعامل الانحدار المتعدد)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي تبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فيما يخص الجانب التشغيلي ولم يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فيما يخص العنقودية والانتقالية

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، أداء القوى العاملة، المناطق الريفية، المملكة العربية السعودية

المقدمة

تحتل الموارد البشرية صدارة الاهتمام من جميع النواحي؛ حيث تمثل مورداً مهماً بالنسبة لأي بلد، وتنمية الموارد البشرية أصبحت مسؤولية صعبة جداً، لأن هذا النجاح من أي بلد يرتبط إلى حد الإنتاجية وتحسين أداء العمال في ذلك (السايج، 2011)، وتتسم مسألة تنمية الموارد البشرية اليوم بأهمية قصوى، بالنظر إلى أن هذا النوع من الموارد يعتبر أهم مورد يسهم في نجاح البلدان على المدى الطويل؛ تعد مسألة تنمية الموارد البشرية واحدة من نقاط الدخول الرئيسية والأكثر أهمية - إن لم تكن الأكثر أهمية - لتحقيق القدرة التنافسية، ومن ثم ضمان البقاء والاستمرارية، والمساهمة في تحقيق تنمية شاملة في البلدان، بالنظر إلى أن الموارد البشرية هي الأهم وعنصر مؤثر مقارنة ببقية الموارد التي تملكها البلدان، في حالة عدم وجود موارد بشرية لا تنشأ، لا تنشأ الدول (الشيخ، 2008).

فإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تكلف المال، ولكن تجاهل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يكلف ثروة، ويمكن أن تكون التقنية الحديثة مفيدة في إنشاء سياسة إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، وخفض التكاليف، وزيادة الإنتاجية، وزيادة جودة القوى

العاملة لدى المؤسسة، ومسؤولية أكبر للمديرين والموظفين في تنفيذ مهام إدارة الموارد البشرية. لا يمكن لمؤسسة تفويت هذه القيمة الفائضة (Donk,2019)، ومع ذلك، يعد تنفيذ إدارة الموارد البشرية التقني في الصناعات من أفضل الأفكار وفقاً Alamro et al. (2018) كما أدى تطور تقنيات المعلومات والاتصالات إلى تحسين حياتنا الاقتصادية والاجتماعية، وكان له تأثير عميق على إدارة المصانع والمؤسسات الحكومية والخاصة.

وفي الوقت الحاضر، دخلت تقنية المعلومات والاتصالات، التي تعتمد على الشبكة العنكبوتية، في جميع أنحاء المنظمة وأهم مورد في المنظمة هو رأس المال البشري، لذلك تقود تقنية المعلومات المنظمات إلى تحليل كامل لرأس المال خصوصاً رأس المال البشري. استفادت العديد من الصناعات في أوروبا وأمريكا الشمالية من أحدث النتائج في مجال نظام الموارد البشرية الإلكترونية (Libraries,2016)، من خلال الاستفادة الفعالة لنظام تقنية المعلومات والاتصال، تصبح المنظمة قادرة على رفع قدرات الموظفين وتزويدهم بالمعلومات اللازمة والكاملة لاستكمال مهمتهم. من الضروري إنشاء نظام موارد بشرية يقوم على أنظمة المعلومات الاتصال الحديثة لزيادة فعالية أداء أنشطة إدارة الموارد البشرية، والتفاعل المستمر بين أنشطتها، والتخطيط المتزامن لتحسين الموارد البشرية وتوظيفها بكفاءة.

ويقول (Bennett 2016) أن التقنية قد اخترقت جميع نواحي الحياة المهنية والشخصية ومن وجهة نظر Orlowski & Scott (2008) يصعب ان تقوم أي صناعة حديثة بدون أن تعتمد على أي نوع من التقنية، وهو نفس رأي (McWhorter 2010) حول تأثير التقنية على الصناعات التي أوضحها في دراسته، كان للتقنية تأثير كبير على مجال إدارة الموارد البشرية، من الناحية التشغيلية والعلاقاتية والتحولية.

وأوضح (Kataria et al. 2018) أن الأعمال الإلكترونية أخذت في الارتفاع، وبالتالي فإن متخصصي الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية يجب أن يتعاملون مع المنافسة في الأداء بنفس المستوى مع متطلبات الأعمال الإلكترونية، كما أكدوا في دراستهم، أن وظائف الموارد البشرية تلعب دوراً رئيسياً في تحفيز النجاح، ولكن المتطلب هو أن تغير وظائف الموارد البشرية أنظمة الاتصال والتسليم الخاصة بها بصفة مستمرة حسب متطلبات السوق. وصف (David & Snell 1998) بأنه يجب على وظائف الموارد البشرية مواجاة أربعة الضغوط متناقضة المرونة، الاستراتيجية، خدمة العملاء والفعالية. وقد أوصى المؤلفون بأن استخدام التقنية قد يسمح لهم بالتخلص من هذه الضغوط. وأخيراً أوصى (Kataria et al. 2018) أن مع استخدام وظائف التقنية المستندة إلى الويب، يمكن تحقيق هذه الأهداف.

وفي المؤتمر السنوي الثامن عشر لتقنية الموارد البشرية الذي عقد في 2018، تم إبداء الاهتمام الرئيسي لحقلين أعتبرت الأكثر أهمية في تقنية إدارة الموارد البشرية: الشبكات الاجتماعية وسحابة المشروع وفي هذا الحدث كان جميع خبراء تقنية المعلومات في الموارد البشرية يحاولون تقديم الحلول السحابية (الوصول إلى بيانات العمال وتخزينها عبر الإنترنت بدلاً من محرك الأقراص الثابتة بجهاز الكمبيوتر) واستكمال عروض الخدمات لعملائهم. لا أحد يريد تفويت الفرص التي توفرها الشبكات الاجتماعية للأعمال التجارية، في هذا المؤتمر شارك 250 ممثلاً للشركات الكبرى، تم الاستخلاص بأن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها أهمية بالنسبة للمؤسسة. حيث أشار المؤتمر بأن تطبيقات الشبكة العنكبوتية وإدخالها من قبل المنظمات لغرض إدارة الموارد البشرية ألا وهو إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (Aljazzaf et al.,2018).

ومن المتوقع أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هو مؤشر لتحسين قيمة إدارة الموارد البشرية وتزايد مشاركتها إلى إطلاق عنان الموظفين وتعزيز أداء الشركة من خلال المهام الإدارية. بالإضافة إلى تمكين الموظفين والمديرين للتنفيذ الإيجابي لوظائف الموارد البشرية وتخفيف أعباء إدارة الموارد البشرية، والسماح لموظفي الموارد البشرية بالتركيز أكثر على العناصر الاستراتيجية والتقليل من العناصر التشغيلية للموارد البشرية في المؤسسة. ومن المتوقع أن يتغير ويبرز دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يصبح أكثر تطور في ثقافة الأعمال إلى درجة كبيرة (SWAROOP,2012).

وهذه أهمية الموارد البشرية الإلكترونية غالباً مفيدة في مجالين؛ أولاً، هناك إشارة إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير على كفاءة وفعالية أنظمة إدارة الموارد البشرية (Parry,2011)، ومع ذلك فإن دراسات قليلة ركزت على كيفية تأثير هذه الممارسات على العلاقات بين الموظفين وقسم الموارد البشرية. ثانياً، على ما يبدو تم قياس ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بعمق في القضايا التكنولوجية للجيل الجديد من الموظفين. على الرغم من أن (Richards,2011) يعتقد أن دراسة تأثير الأجيال في إدارة الموارد البشرية لفترة ما يعتبر موضوع مثير للجدل. حيث أكد أن قابلية واستعداد الموظف للتقنية وفقاً لمعايير التقنية ذات الصلة هو مقياس نجاح إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. هذه التغييرات لا تدعم المنظمة التي لا يشعر الموظفون بالرضا عن هذا التغيير، لذلك رأي الموظف تجاه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هو الأكثر أهمية.

وفقاً للخبراء (Bondarouk et al. 2009) ان هناك خمسة أسباب لضرورة تنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

أولاً: النظام الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية أمر مهم للغاية لتحسين فعالية وكفاءة الموظف، وبالتالي، فإنه سيتم تطوير مهارات ومعرفة العمل وتسهيل الميزة التنافسية.

ثانياً: النظام الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية يقدم التقارير المتعددة المرتبطة بقضايا العمال والموارد البشرية. ثالثاً: للمديرين في هذا الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، يسمح لهم بالتركيز على العمليات اليومية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية لاستراتيجية. نظراً لأن الجدول الزمني والعمليات الروتينية للموارد البشرية تكتمل تلقائياً مع الحد الأدنى من التدخل البشري من خلال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأنظمة الإلكترونية المترابطة، كما يتم إنجاز الخطط التنظيمية والأهداف.

رابعاً: عن طريق استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فإنه يسمح للموظفين للتعرف على قسم الموارد البشرية بأنفسهم ويساعدهم على تحسين العمليات المتعلقة بإدخال البيانات.

خامساً: جميع مكونات نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مترابطة بشكل كامل مع بعضها البعض، مما يمكن المنظمات أن تخطط لإجراءات قسم الموارد البشرية الخاصة بها بسهولة، وأداء مهام عديدة إلكترونياً من قبل موظفي المنظمات.

مشكلة الدراسة:

تعد إدارة الموارد البشرية في عصر المعلومات والاقتصاد الرقمي واحدة من أهم وظائف منظمات الأعمال، حيث يشكل رأس المال البشري والمعرفي الأساس لتحقيق الميزة التنافسية في مجال الأعمال (الكساسبية وآخرون، 2010) فقد شهد العصر الحديث تغيرات في مختلف جوانب الحياة البشرية، والتطورات التكنولوجية السريعة والتقدم في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات فكان لها دور بارز في هذه التطورات. وظهور الإنترنت والتوسع الهائل في استخدام الشبكات الإلكترونية في جميع المجالات، مما أدى إلى التحول من الأساليب التقليدية في ممارسة الأعمال التجارية إلى الأساليب الإلكترونية (المسعودي، 2015)، وتهتم إدارة الموارد البشرية بتحقيق الاستخدام الأمثل للعناصر البشرية، حيث أن العامل البشري هو العامل الحاسم والأهم في موارد المنظمات، لأنه يدير الموارد الأخرى، سواء كانت مادية أو مالية أو تكنولوجية، في غضون وقت متاح لا يمكن أن يكون ممدود (جماز، بدون سنة نشر)، وتعد المشكلة الأكبر التي تواجه أي مؤسسة أو منظمة هي كيفية استغلال الموارد البشرية وبالأخص في المناطق الريفية التي تتميز بوفرة المورد البشري الغير مستغل أو المستغل بصورة خاطئة ولذلك أنتت الدراسة بتساؤل رئيسي ألا وهو: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين أداء القوى العاملة ومكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؟" ومن خلال هذا التساؤل تكونت عدة تساؤلات فرعية أهمها ما يلي:

1. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الأنشطة التشغيلية وأداء العامل؟
2. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين إدارة العلاقات الإنسانية الإلكترونية وأداء العامل؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الموارد البشرية الإلكترونية الانتقالية وأداء العامل؟

أهداف الدراسة:

تكونت الدراسة من هدف رئيسي وعدة أهداف فرعية فالهدف الرئيسي هو: "دراسة الأثر بين أداء القوى العاملة ومكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية". ومن خلال هذا التساؤل تكونت عدة تساؤلات فرعية أهمها ما يلي:

1. دراسة الأثر بين الأنشطة التشغيلية وأداء العامل.
2. دراسة الأثر بين إدارة العلاقات الإنسانية الإلكترونية وأداء العامل.
3. دراسة الأثر بين الموارد البشرية الإلكترونية الانتقالية وأداء العامل.

الإطار النظري والاستعراض المرجعي:

تواجه مؤسسات اليوم تحديات ممثلة في التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، مما يجعل مهمتها أكثر صعوبة، لا سيما في مجال القوى العاملة، والتعامل مع النقابات العمالية وأداة التشريع الحكومي، وكذلك العولمة والاتجاهات والتغيرات في القيم

الاجتماعية والعادات وطموحات العمل وأصبحت قضايا مهمة للغاية تتطلب مواجهتها والتعامل معها بكل عناية وفعالية (عبد القادر ومحمد، 2016) وفيما يلي استعراض للإطار النظري للدراسة على النحو التالي:

أ- مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعددت المفاهيم التي عرفت إدارة الموارد البشرية ومن أهمها ما يلي:

فعرف عقيلي (2005) إدارة الموارد البشرية بأنها تمثل إدارة ووظيفية أساسية في المؤسسات، تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تعمل فيها، من خلال استراتيجية تشمل على مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة، بشكل يتوافق هذا الاستخدام مع استراتيجية المؤسسة ورسالتها ويسهم في تحقيقها.

وبيين حامد (2006) إن إدارة الموارد البشرية هي تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الأنشطة المتعلقة باختيار وتعيين وتدريب وتنمية ومكافأة ورعاية الأفراد والحفاظ عليهم بغرض الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية.

وعرف نور الدين (2010) إدارة الموارد البشرية على أنها الأنشطة الإدارية الرئيسية والأساسية في كافة أنواع المؤسسات، ويكون محور عملها جميع الموارد البشرية التي تعمل فيها، وكل ما يتعلق بها من أمور وظيفية، منذ ساعة تعيينها في المؤسسة وحتى ساعة انتهاء خدمتها وعملها فيها.

ب- أهداف إدارة الموارد البشرية:

يذكر عبد الجليل وسالم (2000) أن هناك أهداف عامة لإدارة الموارد البشرية وهي:

1. الهدف الرئيسي: يجب أن تغيب الإدارة عن أي شيء آخر غير جعل الأفراد سعداء وراضين. من بين أقوال مالكي وجهة النظر هذه ما يلي: "اجعل الناس سعداء". فكر في العمال أولاً عند وضع الخطط وإدخال التغييرات التكنولوجية - ولا تفعل شيئاً. إنه يدعو إلى غضبهم."
2. هدف الكفاءة الإنتاجية: إنه الرأي السائد أن الأهداف الأساسية لإدارة الأفراد هي المساهمة في الإنتاج أو الكفاءة الإنتاجية، لأن أي شيء يقوم به المدير لتطوير الكفاءة وزيادة الإنتاج هو سلوك مقبول. وهذا يعني أن وجهة النظر هذه تفترض أن الأشخاص في الصناعة ليسوا أكثر من مجرد وسيلة للإنتاج كآلات.
3. الهدف المتوازن (إدارة الموارد البشرية / الأفراد والمنظمة): من وجهة نظر موضوعية في أهداف إدارة الأفراد التي تقع بين هذين الطرفين المتناقضين، أو الخدمة، النجاح يعتمد بشكل رئيسي على قدرة القادة في المديرين التنفيذيين (كل مدير).

ج- أبعاد إدارة الموارد البشرية:

ومن الأبعاد التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية كما تصورها كلا من سليمان وعبد الجليل (1995) ما يلي:

1. التخطيط: يعني في مجال إدارة شؤون الموظفين التحديد السابق لأعمالها، عن طريق فحص أنشطة المنظمة وأهدافها، والتنبؤ بالتأثيرات المختلفة المحتملة عليها، سواء كانت هذه التأثيرات مؤثرات داخلية على المنظمة أم عوامل خارجية من البيئة المحيطة، ثم وضع خطط لتحقيق هذه الأهداف على النحو المرغوب فيه.
2. التنظيم: يعني في مجال الأفراد: تحديد الإطار الذي ينسق الجهود الجماعية للعمال، لتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة حيث يتطلب المنطق الإداري أن تأتي عملية التنظيم بعد تحديد المسار الذي يجب أن يعمل فيه تأخذ داخل المنظمة لأن المنظمة ليست غاية في حد ذاتها، بل هي وسيلة لتحقيق الأهداف.
3. التوجيه: المقصود من هذا: قيادة العمال وتوجيههم في جميع المراحل المختلفة لتحقيق الأهداف، من خلال إصدار الأوامر والتوجيهات والتعليمات اللازمة لحسن سير العمل والإشراف على العمال أثناء أدائهم للعمل وتحفيزهم لهم بذل قصارى جهدهم مع الارتياح والاقتناع، ولكن عن الرغبة في العمل وتحسين أدائها، وتحقيق الفعالية الشاملة للمنظمة.
4. الرقابة: الغرض منه في هذا المجال: التأكد من أن ما يتم داخل المنظمة، أو داخل إدارة الأفراد بشكل خاص، يتم وفقاً للخطط الموضوعية وفي إطار السياسات الموضوعية، إذا كانت الانحرافات تم العثور على كل ما تم اكتشافه منها أولاً. في المقام الأول، فإن الرقابة - بمعناها العلمي - بعيدة كل البعد عما قد يفكر فيه البعض: أحكام قبضة المديرين على رقاب الموظفين، وأخطاء لفرض العقوبات عليها.
5. توفير العمال: تعني عملية الحصول على أفضل الأنواع الأرقام اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة، من خلال تحديد احتياجات القوى العاملة من حيث الكمية والجودة، في ضوء التخطيط الموضوعي للقوى العاملة وإجراء مختلف عمليات الاختيار والتعيين.

6. تنمية قدرات الموظفين: يتم ذلك عن طريق بذل الجهود اللازمة لزيادة مهاراتهم ورفع كفاءتهم الذاتية وموضوعيتهم، وذلك باستخدام أساليب مختلفة للتدريب، شريطة أن تشمل جهود التدريب جميع مستويات التوظيف، بما في ذلك رفع كفاءة أعضاء الهيئة الإدارية على مختلف مستويات الإدارة.
7. التعويض: هو منح تعويض مادي عادل وكاف للعمال، في مقابل مساهمتهم في تحقيق أهداف المنظمة، وهذا يتطلب دراسة تحليلية للوظائف، وتقييم موضوعي لهم، ثم تحديد أجر سليم السياسة، ووضع خطط كذلك لفوائد إضافية.
8. التكامل: ربما يعتبر تحقيق التكامل بين المصالح الفردية للعمال والمصلحة العامة للمنظمة أحد أكبر التحديات التي تواجه إدارة الأفراد، وكذلك التعامل مع سياسات المنظمة ومبادئها وأنظمتها، كما أنها تتعامل مع مشاعر العمال ومواقفهم، وهذا يتطلب المزيد من المعرفة للعلاقات الإنسانية وتطبيقاتها.
9. الصيانة: تعني بذلك الحفاظ على الحالة الطبيعية للعمال من خلال برامج مختلفة للرعاية الصحية والاجتماعية والأمن الصناعي، بما في ذلك الحفاظ على الاتجاهات الإيجابية نحو المنظمة.

المراجعات الأدبية:

في التسعينيات، تمت الإشارة إلى كلمة E-HRM، للقيام بأنشطة الموارد البشرية باستخدام الإنترنت (Lengnick-Hall & Moritz, 2003) تقنية إدارة الموارد البشرية هي أداة لتنفيذ سياسات الموارد البشرية وإستراتيجياتها وممارساتها في المؤسسات من خلال الدعم الواعي للقنوات القائمة على الويب. وهي مفهوم "إدارة الموارد البشرية" من خلال الإنترنت (Alamro et al., 2018).

الإنترنت إدارة الموارد البشرية صممت لإدارة المنظمات بأفضل الطرق الموثوقة. وتم استبدال مصطلحات إدارة الموارد البشرية إلى حد كبير بمصطلح إدارة شؤون الموظفين كتفسير للعملية المعنية بإدارة الأفراد في المنظمات. إن إدارة شؤون الموظفين تعني بإستخدام الناس، والمحافظة عليهم، وتطوير قدراتهم، وتعويض خدماتهم، وتصنيفهم وظيفياً حسب الالتزامات التنظيمية (Rawash & Saydam, 2012).

لعبت تقنية المعلومات والاتصال دوراً رئيسياً في ممارسات إدارة الموارد البشرية. تقنية الموارد البشرية هي توظيف تقنية المعلومات لممارسات الموارد البشرية، والتي تتيح التفاعل السهل بين الموظف وصاحب العمل. حيث توفر المعلومات المحدثة مثل بيانات الموظف، والمرتبات، والتوظيف، والتدريب لصاحب العمل باستمرار. خلقت تقنية المعلومات والاتصال جيل جديد من العمال، وغيرت مفهوم الأعمال التجارية. إن المفهوم الوقت الحاضر في المؤسسة هو عدم وجود الشبكة العنكبوتية، يساوي فقدان الموارد الرأسمالية (Ranganath, 2013)، وتقوم المنظمات اليوم بتوسيع الأعمال التجارية وتواجه الكثير من التحديات مثل العولمة، القدرة التنافسية، والتغيير المستمر في الآلات. للحاق بالتقنية المستندة إلى الويب، يجب إدخال التفكير الجديد في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مفهوم الموارد البشرية، حتى يتمكن خبراء الموارد البشرية من تعزيز كفاءتهم والقيام بدور قيم. أوضح (Alamro et al. (2018)، وقدم (Kettly & Reilly (2003) أسباب التبني الموارد البشرية الإلكترونية مضيئا الكفاءة التشغيلية وخفض التكاليف. حيث تهدف وظيفة الموارد البشرية إلى تعديل طبيعة العلاقة مع المديرين التنفيذيين والموظفين، وتحويل الموارد البشرية بطريقة سريعة الاستجابة وتؤدي إلى التركيز على العملاء لتوليد كفاءة إدارية متسقة وشاملة. ويشير (Kettly & Reilly (2003) إلى أنه وفقاً للبحث التجريبي، تم تقسيم الموارد البشرية الإلكترونية إلى ثلاثة أجزاء حسب استخداماتها المحتملة.

1. الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية: انخفاض تكاليف التشغيل، ويزيد من دقة البيانات، ويزيل تكاليف نشر المعلومات والطباعة، والتقليل من نفقات البنية التحتية لتقنية المعلومات التي تؤثر على نحو مرحلة خدمة الموارد البشرية العامة ويزيد من القدرة على حصة من خدمات الموارد البشرية والمعلومات على الصعيد العالمي.
2. الموارد البشرية الإلكترونية العلاقة: تغيير طبيعة العلاقة بين الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين والموظفين، التدريب الإلكتروني، التوظيف والتعيين الإلكتروني.
3. الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية: تحويل دور الموارد البشرية إلى شريك استراتيجي للأعمال، مما يتيح طريقة مرنة وجديدة وسريعة الاستجابة لتقديم خدمات الموارد البشرية، تكثيف الموارد البشرية لتوظيف المهنيين لأفراد المنظمة. وإضافة قيمة للصناعة من خلال زيادة قوة الموارد البشرية كاستشاريين لاهتمام العملاء. إدارة المعرفة وإعادة التوجيه الاستراتيجي جزء من الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية.

كما بين Bennett(2016) أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر على أداء قوة العمل من خلال: تبسيط تدفق العمل وتقليل الأعمال الورقية، أتمتة مهام إدارة الموارد البشرية الزائدة، من خلال نظام تقديم إدارة الموارد البشرية الذاتي الذي يمكن الموظفين، والحفاظ على سير العمل في الصناعة على اطلاع تام بجميع قضايا الموارد البشرية الهامة وأحداث الشركات، حيث وقت استجابة أنظمة إدارة الموارد البشرية أكثر سرعة، وضمان اتخاذ قرارات أكثر دراية صحيحة، وتحسين إدارة الوقت بشكل أفضل، كما يوفر نموذج إدارة الموارد البشرية أكثر مرونة لإدارة الموارد البشرية لتلبية الاحتياجات المتغيرة للقوى العاملة العالمية ذات التنوع المتزايد. وعرفت Ranganath(2013) إدارة المعرفة بوسيلة محفزة للضبط من خلال تحديد ومشاركة وإعادة تشكيل وأستغلال صناعة المعلومات، لتوليد وقت استجابة سريع للعاملين في المنظمة.

فرضيات الدراسة:

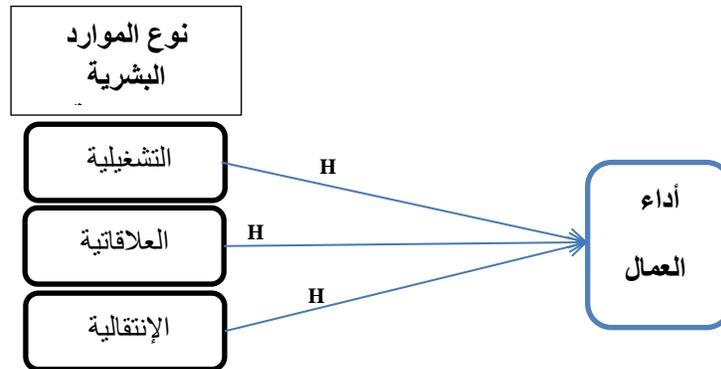
من خلال أهداف الدراسة سابقة الذكر فقد افترضت الدراسة عدة افتراضات من خلال فرضية رئيسية ألا وهي:

"لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين أداء القوى العاملة ومكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية".

ومن خلال هذه الفرضية تكونت عدة افتراضات فرعية اهمها ما يلي:

1. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الأنشطة التشغيلية وأداء العامل.
2. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين إدارة العلاقات الإنسانية الإلكترونية وأداء العامل.
3. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الموارد البشرية الإلكترونية الانتقالية وأداء العامل.

أنموذج الدراسة:



الشكل (1): يوضح النظريات ونموذج البحث

منهجية الدراسة وأدواتها:

اتبعت الدراسة الراهنة المنهج الوصفي في الدراسة الميدانية، وأجريت على عينة من عمال المصانع البالغ عددهم 3400 عامل في ثلاثة منظمات صناعية هي شركة طيبة القابضة، مصنع نسيج للأقمشة، مجموعة عبدالغني حسين المحدودة في منطقة المدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية وقد تم اختيار المنظمات الثلاثة باستخدام العينة القصدية واستخدم الباحث الاستبيان والمقابلة كأداة للدراسة من خلال 170 عاملاً مثلاً 5% من حجم العينة الكلية تم اختيارهم عن طريق طريقة المعاينة العشوائية المنتظمة حيث تحصل الباحث على كشف بأسماء العمال وتم اختيار أول اسم بطريقة عشوائية ثم انتظم الباحث باختياره اسم وترك اسم حتى جمع العينة كاملة وتم توزيع مجموعات البيانات الرئيسية التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيانات 170 استبياناً ومعدل الاستجابة 100%. تم ملء الاستبيانات من قبل موظفي إدارة الموارد البشرية والإنتاج في المؤسسات المختارة، حيث تضمن الاستبيان 21 سؤالاً، تتوافق مع مقياس ليكرت (LIKERT SCALE) المكون من 5 نقاط (عدم الموافقة بشدة - الموافقة بشدة - لا أعلم - موافق بشدة - موافق بشدة) على خيارات الإجابة على سؤال الاستبيان، وتم تعديل الأسئلة واعتمادها من الاستبيان

المعتمد والمحكم من (Basri,2015) والعناصر المتغيرة المستقلة المعتمدة من (Bakker,2010)، واستخدم الباحث برنامج SPSS النسخة الثالثة عشر لتحليل البيانات. وتم التأكد من صحة وموثوقية الاداة عن طريق تحليل عامل ألفا كرونباخ التي بلغت 70.9 وهي قيمة مقبولة. وبالمثل، تم تطبيق طريقة ارتباط بيرسون وطريقة الانحدار المتعدد لتأسيس العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأداء القوى العاملة. وجمع البيانات الثانوية من المستندات السابقة، والكتب، والأعمال البحثية المنشورة والغير المنشورة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

من اهم نتائج الدراسة ما يلي:

تحليل المعامل

النتائج أظهرت قيمة مؤثرة ومقبولة لمعامل KMO واختبار Bartlett، حيث كانت قيمة KMO أكبر من 0.7 ويجب أن يكون المستوى Bartlett أقل من 0.05. فكانت نتيجة للمتغيرات التابعة والمستقلة حيث بلغت قيمة KMO 0.824 واختبار بارتلليت 0.000 كما يظهر في الجدول رقم (1).

جدول (1): نتائج تحليل المعامل KMO، Bartlett

المعامل	النتيجة المقبولة	نتيجة تحليل العينة
KMO	أكبر من 7	0.824
Bartlett	أقل من 0.05	0.000

دراسة العلاقة بين أداء القوى العاملة ومكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تبين من تحليل الارتباط أن هناك علاقة قوية بين المتغيرات المستقلة والغير مستقلة، مما يعني ان تغيير في المتغيرات يؤدي الى تغيير في العلاقة مباشرة. تظهر النتيجة أن المتغير التشغيلي Pearson's هو 0.820 و 0.668 Relational و 0.694 Transformational وهي قيم قريبة من 1 لهذا السبب، هناك علاقة قوية جدا بين أداء القوى العاملة ومكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

دراسة تأثير ثلاثة متغيرات من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية، إدارة العلاقات الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية) على أداء القوى العاملة:

اختبار تحليل الانحدار الذي أجري في SPSS لدراسة تأثير ثلاثة متغيرات من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية، إدارة العلاقات الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية) على أداء القوى العاملة. تم استخدام اختبار Durbin-Watson لتحديد استقلال الخطأ. قيم اختبار Durbin Watson هي من 0 إلى 4 إذا كانت القيم القريبة من 0 هي علاقة إيجابية قوية وإذا كانت القيمة بالقرب من 4 فهي علاقة سلبية قوية وفقاً لقاعدة الإبهام (Field,2013)، تظهر النتيجة أن قيمة Durbin Watson هي 1.958 بالقرب من 2.0 لذلك لا يوجد ارتباط بين الأخطاء. قيمة رأس المال R هي 0.816 التي تخبرنا مدى قرب متغيرتنا المستقلة المتعددة مع المتغير التابع.

ويُظهر الجدول (2) معادلة الانحدار المتعدد، التي أوضحت تبين جزء كبير من أداء القوى العاملة (DV) من تقلب متغيرات EHRM (IV) واختبار جيد بشكل عام أو غير مناسب. كما يُظهر الجدول مستوى هامًا هو 0.000 وهو >0.05 وبلغت قيمة F=122.253 ودرجات الحرية 166/3. وبالتالي فإن العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (المتغير التابع) وأداء القوى العاملة (المتغير المستقل) تعد مهمة ومناسبة للبيانات المؤكدة.

جدول (2): تحليل معامل الانحدار لمتغيرات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية، إدارة العلاقات الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية والاداء

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	المتوسط	قيمة (F)	مستوى الدلالة
---------	----------------	--------------	---------	----------	---------------

0.000	122.253	20.195	3	60.586	الانحدار
		0.165	166	27.422	المتنقي
			169	88.009	المجموع الكلي
أ. المتغير المستقل: الانتقالية، التشغيلية، العلائقية					
ب. المتغير التابع: أداء القوى العاملة					

تقدير معامال الانحدار للنموذج

يوضح الجدول (2) نموذج معامال الانحدار، في المعامل غير القياسي للنموذج يُظهر مقدار المتغير التابع الذي يتأثر به المتغير المستقل عندما يظل المتغير المستقل الآخر ثابتاً. يخبرنا المعامل الموحد بنفس الشيء ولكن يتم شرحه حول الانحراف المعياري. تم فحص الفرضيات الثلاثة في هذه الدراسة.

وفقاً للجدول رقم (3)، يكون للمتغير المستقل للتشغيل $B=0.656$ ، فهذا يعني أن كل وحدة تغيير في المتغير المستقل لإدارة الموارد البشرية التشغيلية تزيد من أداء القوى العاملة لـ $B=0.656$ وحدة. في حين أن $t=9.144$ والمستوى الهام هو 0.000 وهو أقل من 0.05 ، فإن معامال الانحدار مهم على مستوى الثقة 95% ، لذلك هناك علاقة كبيرة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من حيث المتغير التشغيلي وأداء العامل. المتغير المستقل الآخر هو نتيجة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية هي $t=1.677$ و $B=0.117$ ومستوى مهم 0.095 أكبر من 0.05 لذلك لا توجد علاقة كبيرة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية وأداء القوى العاملة. المتغير المستقل الأخير من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هو إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلي، معامال الانحدار $t=1.383$ ، $B=0.104$ والمستوى المهم هو 0.169 الذي يكون أكبر من 0.05 لذلك لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلي وأداء القوى العاملة وبالتالي يتم رفض الفرضية الثالثة.

الجدول (3): معامال الانحدار للمتغيرات مع أداء العمال

النموذج	قيمة B	الخطأ المعياري	قيمة Beta	قيمة t	مستوى الدلالة
التشغيلية	0.634	0.069	0.656	9.144	0.000
العلائقية	0.107	0.064	0.117	1.677	0.095
الانتقالية	0.098	0.071	0.104	1.383	0.169
المتغير التابع: أداء القوى العاملة					

الخاتمة والتوصيات

كان الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي للعامل. كما أظهرت النتائج الإحصائية، هناك علاقة كبيرة وإيجابية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأداء العامل. الفرضية الأولى هي التأثير الكبير والمتعلق بالإدارة الإلكترونية لحقوق الإنسان على أداء العامل. الفرضية الثانية: العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية غير ذات صلة بأداء القوى العاملة والفرضية الثالثة: لا توجد علاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية وأداء القوى العاملة، لذلك تم رفض الفرضية الثانية والثالثة. بشكل غير متوقع، يبدو أن العلاقات التحويلية والتحويلية ليس لها تأثير إيجابي كبير على أداء العمال في الصناعات الريفية في منطقة المدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية. هذا لا يعني أن مكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية والتحويلية ليست عناصر مهمة في تطبيق تقنية المعلومات الجديدة (وقد ثبت ذلك بالفعل في الدراسات السابقة حول هذا الموضوع) بسبب المناطق الريفية، والعمال ليس لديهم معرفة أفضل بوظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

ويُظهر التحليل الإضافي مثل تحليل العوامل وعلاقة بيرسون أن هناك ارتباطاً إلكترونيًا جيدًا مع أداء العامل في الصناعات الريفية في منطقة المدينة المنورة. حتى اليوم، يعد تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من حيث أنواعها هو الأهم لبقاء ونجاح الصناعات في المنافسة في الأسواق العالمية.

ومن نتائج الدراسة يوصي الباحث بعدد من الاقتراحات التي قد تؤدي إلى تحسين ممارسة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. أبرزت النتائج المستخلصة من البيانات الكمية والنوعية مختلف القضايا، يجب على الإدارة الاهتمام التدريب على تكنولوجيا

المعلومات في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بفعالية تتضمن، عمل استراتيجي واضحه لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، بالإضافة الى تدريب الموظفين على الموارد البشرية الإلكترونية مع تقديم الدعم الإداري الكافي لتنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. الاتصال من أعلى إلى أسفل وإشراك الموظف والمشاركة في اتخاذ قرار.

المراجع والتوثيق

1. السايح، الزغودي محمد (2011). مراجعة إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية مؤسسة الجزائر لصناعة الأنابيب ALFAPIP غرداية، رسالة ماجستير ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر .
2. الشيخ، الداوي (2008). تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية ، مجلة الباحث، عدد6، جامعة الجزائر ، الجزائر.
3. الكساسبة، محمد مفضي ، عبير حمود الفاعوري، محمود سلمان العميان (2010). دور وظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمة المتعلمة :دراسة حالة على مجموعة شركات طلال أبو غزالة في الأردن، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 6، العدد1.
4. المسعودي، سميرة مطر (2015). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية الدولية (المملكة المتحدة).
5. جماز، طارق علي (بدون سنة نشر). إدارة الموارد البشرية ، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك ، كلية الإدارة و الاقتصاد و الدراسات العليا.
6. حامد، سعيد شعبان (2006). الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر .
7. سليمان، حنفي محمود وراشد محمد عبد الجليل (1995). إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق.
8. عبد الجليل، راشد محمد، احمد فؤاد سالم (2000). أدارة الموارد البشرية (مدخل أستراتيجيتكاملي)، دار النسر الذهبي للطباعة، القاهرة.
9. عبد القادر، مراس، الشيخ محمد (2016). دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على الأداء (دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية ولاية سعيدة)، قسم العلوم الإقتصادية، التخصص إدارة أعمال الموارد البشرية، جامعة تلمسان.
10. عقيلي، عمر وصفي (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ، الطبعة الأولى ، دار وائل ، عمان ، الأردن.
11. نور الدين، مدوي (2010). الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في ظل التغيرات التكنولوجية (دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بمستغانم ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
12. A Field (2013).Discovering statistics using IBM SPSS StatisticsFourth Edition,London: Sage
13. Alamro, Saleh,HuseyinDogan,DenizCetinkaya, NanJiang & KeithPhalp (2018). Conceptualising and Modelling E-Recruitment Process for Enterprises through a Problem Oriented Approach Advances in Enterprise Information Systems, 9(11).
14. Aljazzaf, Salman,SunilMithas&AliTafti (2018).The Complementarity between Twenty-fourth .Information Technology Management and Human Resource Management New Orlean: AMERICAS CONFERENCE .Americas Conference on Information Systems ON INFORMATION SYSTEMS (AMCIS).
15. A “?Bakker, Yorrick (2010). Back to the Future of Human Resource Information Systems survey towards the role of country differences regarding adoption and deployment NETHERLANDS, ‘ Overijssel ‘ENSCHEDA .Master Thesis .outcomes of e-HRM https://essay.utwente.nl/60095/1/MA_thesis_Y_Bakker.pdf

- Basri, Wael (2015).University Staff Adaption: An Empirical Study using the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology and Extended Technology Acceptance Model II (Northern Border University, Saudi Arabia Asian Journal of Business and Management, 3(5), p.402-409 www.ajouronline.com .16
- Bennett, E. E. (2016)Introducing New Perspectives on Virtual Human Resource Advances in Developing Human Resources (ADHR) 12 (6), p1-18. .Development .17
- Ruël&Beatrice van der Heijden (2009).E-HRM effectiveness in a public sector organization: a multi-stakeholder perspective The International Journal of Human Resource Management, p.578-590. .18
- David, Lepak&ScottSnell (1998).Virtual HR: Strategic human resource management in the 21st century Human resource management review, 8(3), p215-234. .21st century .19
- Netherland, March, 2019, 'Geldropseweg 'Eindhoven .Donk, Gert van de (2019).EHRM [/http://www.ckc-seminars.nl/ehrm](http://www.ckc-seminars.nl/ehrm) .20
- Kataria, Aakanksha,AkshayArora &AartiKataria (2018).Shaping Employee Performance through E-HRM: Evidence from the:Shaping Employee Performance The Fourteenth International Conference on eLearning for Knowledge-Based Society,p.211-216 Thailand: Asia Pacific. – The Logistics Institute .21
- London: Institute of Kettly, P &P Reilly (2003).e-HR: An IntroductionReport 398 Employment Studies .22
- Lengnick-Hall,Mark &SteveMoritz (2003).The Impact of e-HR on the Human Resource Management Function Journal of Labor Research, 24(3),p.365-379. .23
- McWhorter, Rochell (2010).Exploring the emergence of virtual human resourcedevelopment Advances in Developing Human Resources, 12(6), p.623-631. .24
- Orlikowski, Wanda &SusanScott (2008). sociomateriality: challenging the separation of technology, work and organization The academy of management annals, 2(1), p.433-474. .25
- Parry, Emma (2011).An examination of e-HRM as a means to increase the value of the HR function The International Journal of Human Resource Management, 22(5),p.1162-1146. .26
- .Ranganath, Santosh (2013). Impact of Knowledge Management in e-HRM Practices International Journal of Innovative Research and Practices, 1(3), p.30-37, www.forum4researchers.com .27
- Rawash, Hassan &Serdar Saydam (2012).The Impact of Electronic Human Resource s Market Share: An Empirical Study on the Housing Bank 'Management on Organization International Journal of Business and Social Science,3(24). .28
- Richards, James (2011). What has the internet ever done for employees? A review, map Employee Relations, 34(1), p.22-43. .and research agenda .29
- Asia .Swaroop, Reddi (2012).E-HRM and how it will reduce the cost in organization Management Review, 4(12), p.133-139, &Pacific Journal of Marketing indianresearchjournals.com .30
- Minneapolis .University of Minnesota Libraries (2016).Human Resource Management .US: University of Minnesota Libraries Publishing 'Minnesota .31



The Impact of Electronic Human Resources Management on the Performance of the Workforce in Rural Areas (Al-Madinah Al-Munawwarah Region)

Dr. Wael Sh. Basri

College of Business Administration, Northern Border University, Arar, Saudi Arabia

E-mail: wael.basri@nbu.edu.sa

Submission date: 27/10/2020

Accepted date: 3/1/2021

Abstract:

The study aimed to identify the effect between the workforce performance and the components of electronic human resources management, and the current study followed the descriptive approach in the field study, and was conducted on a sample of 170 factory workers, who represented 5% of the total sample size chosen through the method of random sampling. From three industrial organizations are Tiba Holding Company, a textile factory for textiles, and Abdul Ghani Hussein Group Ltd. in Al-Madinah Al-Munawwarah region in the Kingdom of Saudi Arabia. The three organizations were chosen using the intention sample and the researcher used the questionnaire and interview as a tool for a study and the researcher used the SPSS program to analyze the data and used each of the following statistical methods (Alpha Cronbach coefficient, Pearson correlation coefficient, and the multiple regression coefficients). Among the most important results of the study are the following: There was a statistically significant effect at the significance level of 0.05 with respect to the aspect Operational and no statistically significant effect was found at 0.05 significance level with respect to relational and transitional.

Keywords: Electronic Human Resource Management, workforce performance, Rural Industries, Saudi Arabia.