

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي

دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية مصر العربية
إعداد الباحث

عصام محمد هلال

تحت إشراف

أ.د/محمد عبد السلام راغب

أ.د/محمد وهبه محمد حسن

عميد برامج جامعة كارديف

استاذ إدارة الأعمال

الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا
والنقل البحري

الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا
والنقل البحري

أ.د/أيمن رجب

عميد كلية الدراسات العليا في الإدارة

الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر جودة التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي بين العاملين بشركة مياه الشرب بالإسكندرية. وتمثلت متغيرات الدراسة في التوظيف الإلكتروني متغير مستقل بأبعاده : الإستقطاب الإلكتروني - الإختيار الإلكتروني والتعيين الإلكتروني، الأداء الوظيفي كمتغير تابع بأبعاده : الالتزام - الإبداع في العمل - أداء المهام ولتحقيق أغراض الدراسة تم أخذ عينة عشوائية بسيطة (ملائمة) من (٥٠٥) مفردة من العاملين بشركة مياه الشرب، شملت رؤساء القطاعات والمديرين ورؤساء الأقسام وما يعادلهم واعتمدت الدراسة على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ، وتم توزيع

الإستبيانات على أفراد العينة كما تم إجراء الإختبارات المطلوبة للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة -

ولتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام عدد من الإختبارات والأساليب الإحصائية من خلال البرامج الإحصائية المتخصصة. وبناء على النتائج الإحصائية خلصت الدراسة بعدد من النتائج أهمها، وجود تأثير ودور فعال لإستراتيجية التوظيف الإلكتروني على تحسين الأداء الوظيفي. وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول جودة التوظيف الإلكتروني في تحسين الاداء الوظيفي طبقاً للمتغيرات الديموغرافية الآتية : (الفئة العمرية، المؤهل العلمي).

كما اوصت الدراسة بعدد من التوصيات بناء على النتائج الإحصائية من أهمها ضرورة بطرق التوظيف الإلكتروني والتي تستهدف المبادأة والإستباقية وتعزيز الإبتكار لدى العاملين بعيداً عن الروتين والرتابة والعمل التقليدي، وذلك من خلال العمل علي جذب العاملين ذوي الخبرات والقدرات والمهارات المختلفة والمتنوعة.

الكلمات المفتاحية : الإستقطاب الإلكتروني - الإختيار الإلكتروني - التعيين الإلكتروني، الاداء الوظيفي

Abstract

This study aimed to measure the impact of the quality of E-recruitment on job performance among employees of the Alexandria Drinking Water Company. The study variables represented in electronic recruitment, an independent variable with its dimensions: electronic polarization - electronic selection and electronic appointment, job performance as a dependent variable with its dimensions: commitment - creativity at work - performance of tasks

To achieve the purposes of the study, a simple random sample (appropriate) was taken from (505) employees of the drinking

water company, which included heads of sectors, managers, heads of departments and their equivalents. The validity and reliability of the study tool.

To analyze the collected data, a number of tests and statistical methods were used through specialized statistical programs. Based on the statistical results, the study concluded with a number of results, the most important of which is the presence and effective role of the e-recruitment strategy on improving job performance. As well as the absence of statistically significant differences between the averages of the respondents' responses about the quality of electronic recruitment in improving job performance according to the following demographic variables: (age group, educational qualification).

The study also recommended a number of recommendations based on statistical results, the most important of which is the necessity of electronic recruitment methods, which target initiative and proactiveness and enhance innovation among workers away from routine, monotony and traditional work, by working to attract workers with different and varied experiences, capabilities and skills.

Keywords: electronic polarization, electronic selection, electronic appointment, job performance

المقدمة:

يعيش العالم في الوقت الحالي ثورة من التطور المعرفي والتكنولوجي «مما أوجد عدداً من التحديات في طريق تطور المؤسسات والمنظمات» وقد دفع هذا

التطور المنظمات والمؤسسات على ضرورة البحث عن كل ما هو جديد في عالم الإدارة.(السليطي، ٢٠٢٠) وبناءا عليه تكون المنظمات ليست بمنأى عن تلك الثورة التكنولوجية مما زاد من حدة المنافسة والصراع الاقتصادي والذي اصبح بمثابة بقاء او نهاية للمنظمة. تشير مبادئ المجتمع الشبكي ، التي اقترحها كاستيلز (٢٠٠٠) ، إلى أن الميزة التنافسية تعود إلى الشركات الأكثر قدرة على استغلال الشبكات المناسبة من أجل توظيف مواهب عالية الجودة، إن التطورات الأخيرة مثل الهيمنة المتزايدة لـ Facebook و LinkedIn وتطوير الويب نحو بيئة أكثر انتشارًا وشخصية متصلة وذات طابع شخصي للغاية قد زادت من هذه الفرصة (Natasha A& Lisa H,2013). فلكي تظل المنظمات قادرة على المنافسة ، يجب عليها تقييم أي من المحددات التي تعطيها ميزة على منافسيها. وكذلك فهم وتحديد الموارد ذات الصلة للحصول على الميزة التنافسية والأداء المتفوق (أسماء ، ٢٠٢٠) وبالتالي ، يمكن اعتبار ممارسات وأنظمة إدارة الموارد البشرية مصدر الميزة التنافسية المستمرة(Delery, J.E. & Roumpi, D. 2017).

فعالم اليوم هو عالم قائم على التكنولوجيا ويمكننا أن نشعر بوجوده في كل مجال من مجالات حياتنا لقد غير مفهوم الإنترنت حياتنا بشكل هائل كما غير أيضًا نظرة الناس تجاه عملهم الآن العالم كله على بعد نقرة واحدة منا ويمكننا التواصل مع أفراد من جميع أنحاء العالم (٢٠١٧ ، Ugo C. O ، Ikechukwu E. I.r) ، ولم يدع مجال من مجالات الإدارة الا وكان للتكنولوجيا أثر واضح وشديد علي هذا المجال في الاونة الاخيرة تغير مفهوم الموارد البشرية التقليدية الى ما يعرف بالموارد البشرية الالكترونية التي استعانت بخدمات الانترنت والتي بدأت في الانتشار الواسع، مع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين انتشار واسع. حيث أصبحت من أهم وسائل الإتصال شيوعا وإقبالاً لدى الأفراد والمنظمات وأدت التطورات المتزايدة في تكنولوجيا المعلومات والإنترنت إلى زيادة أعداد المشتركين في شبكات التواصل الاجتماعي" مما جعل العالم أشبه بقرية صغيرة. وبدأت شبكات التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت تعرف بالإعلام الاجتماعي الجديد. (الجمرة ، وآخرون، ٢٠١٩).

الاستقطاب والاختيار والتعيين من أهم العمليات لتحديد الأفراد العاملين في المنظمة الأمر الذي يتطلب من شركة مياه الشرب بالاسكندرية -أحدي شركات قطاع الاعمال- البحث عنهم، وجذبهم باستخدام الوسائل والطرق العصرية الحديثة. ونتيجة التطور التكنولوجي وإدارة الأعمال الإلكترونية أصبح لزاماً على هذه الشركة استخدام هذه التقنيات المستحدثة والإستفادة منها لاستقطاب الأفراد المؤهلين بطريقة فعالة. ومن هنا إنبثقت مشكلة الدراسة لتبيان أثر الاستقطاب الإلكتروني على جودة الاداء الوظيفي للعاملين في قطاع الاعمال من وجهة نظر المدراء والمشرفين .

وبناء عليه تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :

هل يوجد أثر للتوظيف الإلكتروني على الاداء الوظيفي فى الشركات محل الدراسة ؟

ويتفرع من المشكلة الرئيسية التساؤلات الفرعية التالية:

١- ما أثر التوظيف الإلكتروني على الاداء الوظيفي فى شركات مياه الشرب بجمهورية مصر العربية؟

٢- التعرف على آليات التوظيف الإلكتروني فى شركات مياه الشرب بجمهورية مصر العربية؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول اثر استخدام التوظيف الإلكتروني فى تحسين الاداء الوظيفي للعاملين طبقاً للمتغيرات (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) ؟

٤- ما هى معوقات تطبيق التوظيف الإلكتروني والتي تؤثر سلباً على الاداء الوظيفي فى الشركات محل الدراسة ؟

أهمية الدراسة:

يعد التوظيف الإلكتروني ذو أهمية وتأثير علي جودة الاداء للموظفين والعاملين وذلك فى غاية الأهمية نظراً للمزايا التي تجنيها الشركات عند تطبيقه ولانه اصبح من الموضوعات الحديثة نظراً للتطور التكنولوجي الحاصل والاتجاه نحو الرقمنة أصبح موضوع الدراسة ذو أهميه خاصة في ظل جائحة كورونا (COVID - 19) من ثم تكتسب دراسة هذا الموضوع أهمية كبرى، نوجزها فى النقاط التالية:

الأهمية العلمية:

- من واقع استطلاع الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة توصل الباحث الى:
١. قد تُسهم الدراسة فى تقديم إضافة علمية جديدة إلى قواعد البحث فى المكتبات الرقمية على المستوى العربى لاسيما إنها قد تكون إحدى الدراسات القليلة المتعلقة بالتوظيف الإلكتروني وأثره على الاداء الوظيفي للعاملين بالمنظمة على حد علم الباحث.
 ٢. قد يستفيد الباحثون من نتائج هذه الدراسة وتوصياتها فى إجراء دراسات أعمق وأشمل للتوسع فى استخدام التوظيف الإلكتروني فى الشركات أو فى أى ميادين أخرى ذات صلة.
 ٣. تنطرق الدراسة إلى دراسة شركات مياه الشرب بجمهورية مصر العربية من حيث أثر نهج التوظيف الإلكتروني على أدائها وهذا لم يتم التطرق إليه فى الدراسات السابقة التى إطلع عليها الباحث وفى حدود مستوى إطلاعه.
 ٤. تهتم الدراسة الحالية بأثر التوظيف الإلكتروني على الاداء الوظيفي للعاملين بالمنظمة من خلال اثر العوامل الديموغرافية فى حين أن الدراسات السابقة أهتمت معظمها بأثر التوظيف الإلكتروني على طالبي العمل فقط على حد علم الباحث.

الأهمية العملية:

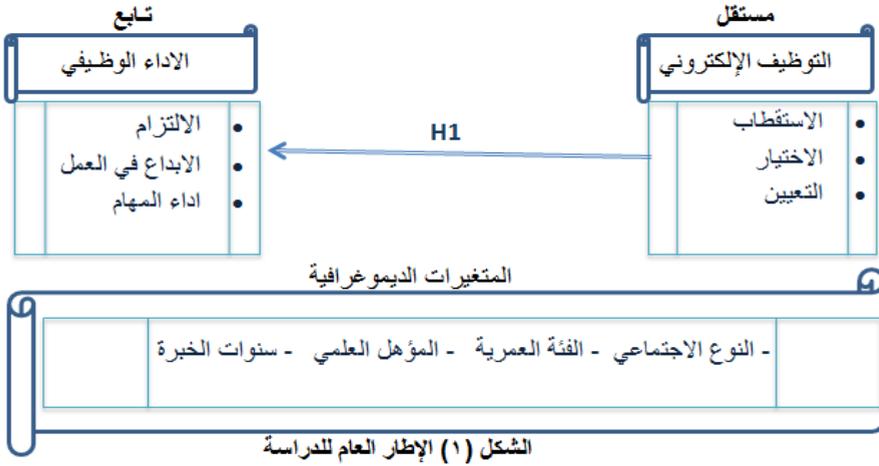
١. يمكن أن تكون هذه الدراسة وما تصل إليه من نتائج ذات أهمية للشركات فى توجيه أنظارها نحو اتباع استراتيجيات فعالة لتوظيف الموارد البشرية إلكترونياً لما لها من أهمية فى تحقيق أهداف الشركات، والارتقاء بالاداء الوظيفي عن الشركات الأخرى.
٢. تكمن أهمية البحث فى كيفية إستغلال أثر جودة الاداء الوظيفي علي المنظمات والذى يتأثر بدوره بالتوظيف الإلكتروني وحيثيات تطبيقه.
٣. محاولة لفت إنتباه الشركات إلى أهمية مدخل التوظيف الإلكتروني والدور الذى يجب أن تلعبه فى تنمية الموارد البشرية الحديثة فى الشركات بمراعاة ظروفها البيئية والعوامل المؤثرة على تطبيقها من أجل الوصول إلى أهدافها.

٤. تبرز أهمية هذه الدراسة من كونها ركزت على مفهوم إداري حديث وهو التوظيف الإلكتروني والذي يُعد أسلوباً هاماً لاستقطاب الخبرات الوظيفية ولجذب المهارات والذي ينعكس بدوره على الارتقاء بأداء المؤسسة.
٥. قد تساهم نتائج هذه الدراسة في لفت إهتمام القاده من لهم الحق في إتخاذ القرارات الإستراتيجية والمخططين ومنتخذي القرار والقائمين على إدارة الشركات المصرية على أهمية تطبيق التوظيف الإلكتروني بشكل صحيح في جذب مستوى معين للموظفين.

اهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي تتمثل في :
١. التعرف على أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء المؤسسي في شركات قطاع الأعمال العام وشركات ريادة الأعمال .
 ٢. التعرف على أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي في شركات مياه الشرب بجمهورية مصر العربية .
 ٣. التعرف على ايجابيات وسلبيات تطبيق التوظيف الإلكتروني في الشركات المصرية.
 ٤. التعرف على الاثر للعوامل الديموغرافية على العلاقة بين التوظيف الإلكتروني والأداء الوظيفي؟
 ٥. التعرف على معوقات تطبيق التوظيف الإلكتروني والتي تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي في الشركات ؟

نموذج الدراسة:



الشكل السابق يوضح نموذج الدراسة، وقد تم بناء نموذج الدراسة من قبل الباحث" بناء على الدراسات السابقة . حيث قامت عدد من الدراسات والبحوث بدراسة تأثير التوظيف الإلكتروني علي تحسين الأداء الوظيفي .

- تمثل المتغير المستقل في التوظيف الإلكتروني تم الإعتماد على دراسة كل من (داود، خلود خالد محمد ، ٢٠١٧) في تحديد أبعاد المتغير المستقل وهو الإستقطاب الإلكتروني. الإعتماد على دراسة كل من (الشايب وأخرون، ٢٠١٨) (حامد ولمياء، ٢٠١٧) في تحديد أبعاد المتغير المستقل وهو الإختيار الإلكتروني.

الإعتماد على دراسة كل من (بن ضية هاجر، 2021) في تحديد أبعاد المتغير المستقل وهو التعيين الإلكتروني.

بينما تمثل المتغير التابع في الأداء الوظيفي، حيث تم الإعتماد على دراسة كل من (السليطي، ٢٠٢٠) () (العوالمة، ٢٠١٧) (حامد، جبارة، ٢٠١٧) (إبراهيم محمد خليل الوالي، ٢٠١٩). تحديد أبعاد المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي.

فرضيات الدراسة :

من خلال نموذج الدراسة يمكن تحديد فرضيات الدراسة كما يلي :

الفرض الرئيسي الأول : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بأبعاده (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) على الاداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال .

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية :

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني على الالتزام العاملين بالمنظمة محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني على الابداع في العمل للعاملين بالمنظمة محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني على اداء المهام للعاملين لدي الشركة محل الدراسة.

الفرض الرئيسي الثاني : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول اثر التوظيف الإلكتروني في تحسين الاداء الوظيفي طبقاً للمتغيرات الديموغرافية الاتية : (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول اثر التوظيف الإلكتروني في تحسين الاداء الوظيفي طبقاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى).

الفرض الفرعي الثاني : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول اثر التوظيف الإلكتروني في تحسين الاداء الوظيفي طبقاً لمتغير الفئة العمرية (٢٩ سنة فأقل، ٣٠-٣٩ سنة، ٤٠ سنة فأكثر).

الفرض الفرعي الثالث : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول اثر التوظيف الإلكتروني في تحسين الاداء الوظيفي طبقاً لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية عامة، دبلوم، بكالوريوس – ليسانس، دراسات عليا).

الفرض الفرعى الرابع : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول اثر التوظيف الالكتروني في تحسين الاداء الوظيفي طبقاً لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، ٦-١٠ سنوات، اكثر من ١٠ سنوات).
مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة على العاملين من رؤساء القطاعات والمدراء ورؤساء الاقسام والمشرفين بشركة مياه الشرب محافظة الإسكندرية.
عينة الدراسة :

تم اخذ عينة ملائمة تكونت من (505) مفردة من مجتمع الدراسة علي المستويات الإدارية الموضحة سابقاً.
اسلوب جمع البيانات :

تم جمع البيانات من خلال الاعتماد علي المصادر الأولية والثانوية وتمثلت في :
المصادر الاولية للبيانات : تم تصميم استمارة استبيان تتناول متغيرات الدراسة .
المصادر الثانوية للبيانات : تم الاستعانة بالدراسات السابقة والدوريات والنشرات العربية والانجليزية.
أداة الدراسة :

تمثلت أداة الدراسة الرئيسية لجمع البيانات في الاستبيان من ثلاثة أقسام رئيسية :
القسم الاول : تمثل في الخصائص الديموغرافية المتمثلة في (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمي الوظيفي)
القسم الثاني : تمثل في المتغير المستقل وهو يقيس التوظيف الالكتروني متمثلة في (جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني ١٩ فقرة، الإختيار الالكتروني ١٢ فقرة، التعيين الالكتروني ١٠ فقرات)
القسم الثالث : تمثل في المتغير التابع وهو يقيس الأداء الوظيفي متمثلة في (الإلتزام الوظيفي ٨ فقرات، الإبداع في العمل ٧ فقرات، أداء المهام ١٣ فقرة)

جدول (١) أبعاد وفقرات الإستبيان ومصادرها

المحور	العدد	الابعاد	عدد الفقرات	المصادر
١ المتغير المستقل التوظيف الإلكتروني	١٩	جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني	١٩	(البيزاعة، ٢٠٢٠) (حجازي، ٢٠١٨) (أشرف، ٢٠١٨)
	٢	الإختيار الإلكتروني	١٢	(حامد، جبارة، ٢٠١٧)
	٣	التعيين الإلكتروني	١٠	(إيمان خليل محمد ابو خرمة، ٢٠١٦)
٤ المتغير التابع الأداء الوظيفي	٨	الإنتمام الوظيفي	٨	(قرعي، ٢٠١٨)
	٥	الإبداع في العمل	٧	(العوامل، ٢٠١٧)
	٦	أداء المهام	١٣	

الدراسات السابقة والإطار النظري :

دراسة (الزواوي، خاصة، ٢٠١٩) هدفت إلى معرفة تأثير التوظيف الإلكتروني على الاستقطاب الفعال للكفاءات للبنوك الجزائرية. من خلال معرفة دوره في استقطاب الكفاءة ذات الابعاد الثلاثة (المعرفة، المعرفة الفنية، المعرفة الذاتية). وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على الاستمارة لغرض جمع البيانات من البنوك محل الدراسة والتي بلغ عددها (١٨) بنك وقد لجأ الباحثان في تحديد حجم العينة من خلال أسلوب العينة الملائمة . حيث بلغ عدد الاستبيانات الموزعة ٨٢ استبيان. وكان عدد الاستبيانات المستردة والصالحة ٧٠ استبيان. وتم استخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستمارة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها أن هناك دور إيجابي التوظيف الإلكتروني في الاستقطاب لفعال للكفاءات، حيث يمكن أن نلمس ذلك من خلال النقاط التالية:

مبدأ المعرفة: موظفين ذوي الخبرة العلمية والمهارات المتخصصة للممارسة المهام، ولديهم المعرفة في مجال عملهم، والقدرة على تقديم حلول جديدة.

مبدأ المعرفة الفنية: موظفين لهم القدرة على تنسيق وتوظيف الموارد المتاحة، وعلى انجاز المهام الموكلة لهم.

مبدأ المعرفة الذاتية: موظفين لهم القدرة على العمل الجماعي، والعمل في إطار روح الفريق، وكذا القدرة على الاتصال مع الآخرين.

هدفت دراسة (M. Kavitha, M. J. Britto, 2021) الي فهم عملية اكتساب المواهب من خلال الشبكات الاجتماعية المختلفة والتعرف على الاتجاهات الحالية و الأساليب المستخدمة في التوظيف الإلكتروني والتعرف على مزايا التوظيف الإلكتروني. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة لجمع المعلومات وقد بلغ حجم العينة ١١٠، في تشيناي بالهند ونتائج الدراسة انه لا يمكن أن يحل التعيين الإلكتروني محل الاستراتيجيات التقليدية للتعيين، إنه يكمل تلك الاستراتيجيات المعتادة ، مما يجعل تفاعل التعيين أسرع، من مزايا استخدام التسجيل الإلكتروني يمنح قدرة اختيار أفضل عند البحث عن الوظائف. وقد اوصت الدراسة المنظمات بالتالي متابعة معارض التوظيف والاستفادة من هذه المعلومات لتمييز أفضل مصادر التي تجلب افضل موظفين محتملين، الحفاظ على اتصال مع المرشحين للعمل، القيام بإنشاء ملف تعريف شامل لمقدم الطلب المثاليين، بما في ذلك القدرات الكبيرة والقدرة والشخصية المطلوبة، التأكد من أن بدائل التوظيف الإلكتروني يمكن الوصول إليها من خلال مجموعة متنوعة من المراحل، ضمان أن الموارد البشرية حريصة على الفور للاعلان عندما تصبح الوظائف متاحة ، ويمكنها الإعلان عن اشخاص خارجيين بالإضافة إلى ذلك ، يمكن استخدام هذه المعلومات لتزويد العمال الحاليين بأبواب مفتوحة للأماكن الخالية.

هدفت دراسة (Nguti, V. N., Mose, T., 2021) إلى تقييم تأثير (التوظيف الإلكتروني ووظيفة الاختيار والتدريب الإلكتروني و التطوير وظيفة التعويض الإلكتروني ووظيفة الخدمة الذاتية الإلكترونية) على النتائج الإجمالية للمنظمة ، ولا سيما رضا الموظفين والالتزام التنظيمي ومشاركة الموظفين في مجلس قروض التعليم العالي (HELB) كينيا. ويهدف هذا بدوره إلى تمكين مجلس قروض التعليم العالي من تنفيذ مهامه بشكل أكثر فاعلية وكفاءة مع توفير التكاليف. استخدمت الدراسة المنهج البحثي الوصفي بلغ حجم عينة الدراسة ١٥٨ مستجيباً يتألفون من موظفين يعملون في HELB تم اختيارهم من جميع الأقسام الثلاثة عشر في كل من المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية لمركز هدمو. تم استخدام الاستبيانات كأسلوب رئيسي لجمع البيانات وزعت (١٥٨) استبانة. تم ملء ١٥١ مقبولة. تم تحليل

البيانات التي تم جمعها باستخدام الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات وهي MS-Excel والحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). خلصت الدراسة إلى أن التوظيف الإلكتروني ووظيفة الاختيار لها تأثير كبير على النتائج التنظيمية في مجلس قروض التعليم العالي ، كينيا. بالإضافة إلى ذلك ، وجدت الدراسة أن وظيفة التعويض الإلكتروني لها أيضاً تأثير كبير على النتائج التنظيمية في المجلس. توصى الدراسة بأن تقوم إدارة مجلس قروض التعليم العالي بتحسين استخدام التوظيف عبر الإنترنت لتحقيق الإنصاف والموضوعية في العملية برمتها ، وتعزيز الشفافية.

مصطلحات الدراسة :

التوظيف Recruitment:

التوظيف في المنظمة هو وظيفة يتم من خلالها جمع الموارد البشرية في المنظمة، وتهدف كل شركة إلى وجود موظفين يتمتعون بمستوى عالٍ من الإنجاز والقدرة والمعرفة التي تتناسب مع احتياجات الشركة (Yunni Rusmawati DJ&Titin، 2020) . فالتوظيف هو عملية تكوين مجموعات من الباحثين عن عمل ذوي قيمة للشركة ، ولديهم جميع المهارات والخبرات المطلوبة التي تلبي جميع متطلبات الوظيفة التي تمكنهم من المساهمة في بناء مستقبل واعد للمنظمة (Kmail & Aseel B.M., 2016) . يتم تعريفه أيضاً على أنه العثور على مجموعة النخبة من المرشحين المؤهلين للوظيفة الشاغرة، في وقت يجب فيه استيفاء الشروط والمؤهلات الأكاديمية لهذه النخبة قبل أن يتمكنوا من الحصول على الوظيفة. فيجب على المنظمة تطوير الدافع الذاتي للأفراد، مثل الطموح والرغبة الذاتية في التقدم، من خلال سن قوانين العمل المناسبة التي تعتمد على العدالة والوضوح وكيفية جذب الأشخاص المؤهلين ليشعروا بأنهم جزء من المنظمة وليسوا وافدين عليها (حامد، لمياء عدنان جبارة، ٢٠١٧) . فالتوظيف أيضاً هو مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى البحث وجذب المرشحين المحتملين لملء الوظائف الشاغرة بالعدد والمهارة المطلوبة ، والكفاءة المناسب في الوقت المناسب (السعدون، آخرون، ٢٠٢٠) .

التوظيف الإلكتروني e Recruitment :

التوظيف الإلكتروني هو نظام متكامل لعملية التوظيف، ينطبق على أي شركة سواء كانت حكومية أو خاصة. وهي متوفرة كخدمة إلكترونية على البوابة الإلكترونية للشركة. تمكن الخدمة الراغبين في العمل بالشركة من تقديم طلب تلقائي لوظيفة معروضة من قبل الشركة دون الحاجة إلى الحضور شخصياً (Yunni Rusmawati DJ&Titin، 2020). يُستخدم المصطلح المرادف التوظيف الإلكتروني أو التوظيف عبر الإنترنت بالتبادل. يشير إلى المصدر الرسمي للوظائف عبر الإنترنت (Nehemia Mwakasungula Abraham، 2018).

يعد التوظيف الإلكتروني أحد أهم المجالات حيث يمكن استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث شهدت طرق التوظيف تغييراً عالمياً أساسياً، اعتماداً على وسائل الإعلام والتواصل. بدأت العمالة الإلكترونية بالانتشار في الدول العربية في أوائل التسعينيات، وأصبحت مصدراً رئيسياً للتوظيف في كل من القطاعين العام والخاص (الزواوي، خالصة، 2019). على مر السنين، أدت التطورات التكنولوجية وزيادة استخدام الإنترنت إلى زيادة فعالية التوظيف الإلكتروني. إن القوة الدافعة الرئيسية للمؤسسات لاستخدام التوظيف الإلكتروني لتقليل تكاليف التوظيف وتقليل العبء الإداري وتحسين صورة المنظمات وصورتها يمكن الترويج لأساليب التوظيف الإلكترونية الشائعة من خلال مواقع الخاصة بأصحاب العمل ومنصات الوظائف التجارية والشبكات الاجتماعية (Anthony Lewis & Sophie J. Brychan T.، 2015).

عندما تستخدم مواقع الإنترنت، لنشر وظيفة شاغرة لمنصب معين لأصحاب العمل، ويمكن للباحثين عن عمل نشر سيرهم الذاتية في المكان الذي تتطابق فيه، وتوفر مواقع العمل عبر الإنترنت فرص عمل مع تفاصيل الباحثين عن عمل (Luigi P. L. C. , et, 2021)، هذه العملية تجعل عملية التوظيف أسهل وأكثر كفاءة. وتشمل مزايا التوظيف الإلكتروني الفعالية والقيمة العالية وسهولة الاستخدام والكفاءة (Alghamdi, B & Alharby F.، 2019).

مفهوم التوظيف الإلكتروني تطور في السنوات الأخيرة ، خاصة مع ظهور وسائل التواصل الاجتماعي. نُظر في البداية إلى الأنظمة والعمليات الجديدة المستخدمة على أنها دعم تكميلي لأدوات التوظيف التقليدية للشركة، ولكن مع زيادة استخدام تكنولوجيا الإنترنت ، لعبت دوراً مركزياً ومحورياً (Martin K. & Saso J. & Zanina K. ، ٢٠١٧) . إنه عملية كاملة تتضمن اعلانات الوظائف الشاغرة واستلام السير الذاتية وعمل قاعدة بيانات للموارد البشرية للمرشحين المحتملين والموظفين الحاليين. ونظرًا لأن أصحاب العمل يستخدمون الإنترنت بشكل ما للمساعدة في عمليات التوظيف التقليدية ، فإن لها عددًا من المزايا المهمة على الأشكال التقليدية للتوظيف، أحدها أنه يسمح للشركات بتقصير وقت توظيفهم عن طريق زيادة تدفق المعلومات والإسراع في عملية التوظيف، كما يساعد أيضًا في تقليل تكاليف التوظيف، ومعدل دوران الموظفين لأن العمليات بشكل عام خاصة بالوظيفة وتوفر مقابلات التحقق والفحص بمساعدة الكمبيوتر.

التوظيف الإلكتروني هو استخدام الإنترنت لإستقطاب المرشحين ذوي الجودة العالية وعرض الملفات الشخصية ذات الصلة وتبسيط عملية التقديم والاختيار. تحقق المنظمات التي تستخدم التوظيف الإلكتروني بشكل فعال خطوات كبيرة من خلال توظيف أفضل المرشحين الذين حققوا نتائج جيدة في مؤسستهم وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة. تعتمد جهود التوظيف التنظيمي بشكل متزايد على تكنولوجيا الكمبيوتر ومجال واحد تطور إلى التوظيف عبر الإنترنت، والمعروف باسم التوظيف الإلكتروني. حتى يكون التوظيف الإلكتروني أكثر كفاءة، فإنه يحتاج إلى دعم إداري قوي بالإضافة إلى تغطية إنترنت ضخمة (Nehemia Mwakasungula Abraham، ٢٠١٨) .

الاستقطاب

تأتي عملية الاستقطاب بعد تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية من حيث الكمية والنوعية. وبناءً على نتائج عملية تحليل الوظيفة مبدئيًا بناءً على الوصف الوظيفي. تبدأ إدارة الموارد البشرية في المنظمات في البحث عن موارد لتلبية هذه الاحتياجات. باستخدام مصادر متعددة، يتم إبلاغهم بأن المنظمة تحتاج إلى موظفين معينين حسب العدد والنوع. وتعرف عملية الاستقطاب على أنها مجموعة من الأنشطة

التي تسعى لجذب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة من أجل إشباع رغبات الطرفين (القرالة، الزغيات، ٢٠١٨).

المفهوم العلمي للاستقطاب هو: إيجاد مجموعة من المرشحين المؤهلين لشغل الوظيفة الشاغرة. من سيهتم بنا بعد تحديد المواصفات المطلوبة لتكون هذه المجموعة جذابة. بينما يجب استيفاء الشروط والمؤهلات قبل أن يتمكنوا من الحصول على وظائفهم ، يجب على المنظمة أيضًا تطوير الدوافع الذاتية للأفراد، مثل الطموحات والرغبات الذاتية للتقدم، من خلال سن قوانين العمل المناسبة التي تعتمد على العدالة والوضوح . وحول كيفية جذب المؤهلين ليشعروا بأنهم جزء من النظام وأنهم غير وافدين عليه (حامد، لمياء عدنان جبارة، ٢٠١٧).

الإستقطاب الإلكتروني :

ظهر مصطلح الاستقطاب الإلكتروني في أوائل التسعينيات حول التعريفات للاستقطاب الإلكتروني على النحو التالي: وسيلة اكتساب الكفاءات عن طريق الإعلان عن الوظائف الشاغرة مع المنظمات القائمة على الإنترنت. تُعرف عملية الاستقطاب الإلكتروني أيضًا انها نظام يستخدمه الباحثون عن عمل للوظائف الشاغرة. يوفر النظام معلومات شاملة حول طبيعة وأشكال ومواصفات الوظائف التي تقدمها المنظمات من خلال مواقعها على شبكة الإنترنت.

تشير التعريفات أيضًا إلى عملية استقطاب وتعيين موظفين مؤهلين للعمل من خلال استخدام الإنترنت. لذا ، فإن عملية الاستقطاب الإلكتروني تقريبًا في مرحلتين متعاكستين الأولى: يستخدم هؤلاء الباحثون عن عمل الإنترنت للبحث عن عمل وإرسال سيرهم الذاتية من خلال تلك المواقع الإلكترونية أو رسائل البريد الإلكتروني. والثاني: العملية التي تستخدمها المؤسسات في عرض الإعلانات لجذب الكفاءات والمؤهلات التي يحتاجونها عبر الإنترنت (حامد، لمياء عدنان جبارة، ٢٠١٧)

تقوم عملية الاستقطاب الإلكتروني على توفير فرص عمل عبر الإنترنت وتعمل على تنفيذ عمليات التوظيف الإلكترونية لنشر فرص العمل وقبول السير الذاتية على الإنترنت وإجراء مقابلات مع المتقدمين عبر البريد الإلكتروني أو البرامج المخصصة لذلك. تعمل هذه العملية

على إيجاد وتوظيف المرشحين المؤهلين والوظائف (داخل المنظمة أو خارجها) في الوقت المناسب وبطريقة فعالة من حيث التكلفة (حجازي، أمين، ٢٠١٨)

الاختيار الإلكتروني (e- Selection)

الاختيار هو العملية التي يستخدمها المديرون والمسؤولون عن التوظيف بأدوات محددة للاختيار من بين عدد من المتقدمين، شخص أو عدة أشخاص من المتوقع ان يكونوا ناجحين في الوظيفة (الوظائف)، بالنظر إلى الأهداف الموضوعية من قبل الإدارة والمتطلبات القانونية (Martin Kiselicki & Saso J.& Zanina K., ٢٠١٧). تعتبر أنظمة الاختيار عبر شبكة الإنترنت هامة لأنها إحدى الأدوات التي تستخدمها المنظمات لزيادة احتمالية تلبية الوظائف الحالية لمتطلبات الوظيفة، ويتم تقييم ذلك من خلال اختبارات مختلفة مثل عقد مؤتمرات بالصوت والفيديو عبر الإنترنت (Mushfiqur Rahman & Chima M. & Uzoечи N., 2017). والتي تستخدم لضمان أقصى قدر من التوافق بين خصائص الوظيفة المراد شغلها لاختيار "المرشحين" فالاختيار خطوة حيوية في ضمان نجاح عملية التوظيف ككل. يتكون الاختيار الإلكتروني من استخدام نظام يسمح للمرشحين بملء ملفاتهم الشخصية عبر الإنترنت من ناحية، والشركات التي تستخدم عمليات مسح متطورة لاكتشاف الكلمات الرئيسية ذات الصلة بالموضع المحددة مسبقاً لاختيار المرشحين (بن ضية هاجر، ٢٠٢١).

يمكن تعريف الاختيار عمومًا على أنه اختيار مجموعة معينة في العديد من المجموعات، مع توافر شروط معينة تحددها المنظمات التي تبحث عن أشخاص مؤهلين. تستطيع هذه المجموعة الوفاء باحتياجات العمل وتحمل كل أعبائه. وهنا تظهر أهمية عملية الاختيار بوضوح، فبإنجاح عملية الاختيار يكمن عبء الحصول على موظفين مناسبين لمناصبهم. (حامد، لمياء عدنان جبارة، ٢٠١٧).

عملية الاختيار هي أيضًا إحدى ممارسات إدارة الموارد البشرية التي يتم من خلالها اختيار المرشحين بناءً على الوصف الوظيفي ومتطلبات الوظيفة والمهارات والخبرة المتاحة لهم.

تم تحديد الاختيار الإلكتروني على أنه استخدام الإنترنت لإجراء المقابلات واختيار أفضل المرشحين ونشر أسمائهم على مواقع المنظمة (مصطفى، ياسمين غالب جميل، ٢٠٢٠).

التعيين الإلكتروني (e- appointment)

هي عملية اختيار الأفضل من بين المرشحين المناسبين للوظائف الشاغرة عن طريق التحقق من المعلومات المقدمة إلى المؤسسة، والحصول على موافقات المختصين بالمؤسسة، وإصدار قرار نهائي لتعيين لتحقيق أهداف المنظمة. إن نجاح الفرد في الاختبارات والمقابلات وموافقة المختصين في عملية الاستقدام ، لأنهم الأفراد المتأثرون بها ، وهم مسؤولون عن جلب نتائج عمل الموظف بعد تعيينه.(احمد، آخرون، ٢٠١٨) .

فالتعيين تعد الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف. حيث يشمل التعيين أربع عناصر أساسية: إصدار قرار التعيين. والإعداد الأولي. والتقييم خلال فترة الاختبار. والتمكين. (أشرف إبراهيم أحمد، ٢٠١٨)

فالتعيين هو آخر إجراء يكمل عملية التوظيف الإلكتروني بقرار تعيين ودخول موظف جديد إلكترونياً، حيث وجد أن الموظفين الجدد الذين قاموا بتواصل أكبر مع الآخرين عبر الشبكات الاجتماعية يتكيفون بسرعة مع مؤسساتهم وأكثر كفاءة في القيام بعملهم. من ناحية أخرى ، توفر العلاقات الداخلية معلومات مفيدة لفهم البيئة الجديدة، لكنها غالباً ما تكون غير مكتوبة. كما تسمح للموظفين الجدد بتكوين شبكة إجتماعية تدعمهم داخل المنظمة للتغلب على مشاكل جانب وبناء شبكة مهنية للتعرف على معلومات إستراتيجية من ناحية أخرى (اقرباب بروبوة فتحية، ٢٠١٩). هو المرحلة الأخيرة من عملية التوظيف الإلكتروني باتخاذ قرار تعيين الكترونياً للموظف المناسب (جنان حياة، صادق شنوف، ٢٠٢١) .

الأداء : Performance

الأداء هو تحويل المدخلات التنظيمية مثل المواد الخام والمنتجات شبه المصنعة والآلات إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات بمواصفات فنية ومعدلات معينة (عبد الحكيم بن سالم، آخرون، ٢٠١٨) .

يمكن تعريفها على أنها مجموعة من السلوكيات تؤدي الي النتائج التي يحققها الفرد داخل فريق العمل. وهذا بدوره يؤثر على الأداء العام للمنظمة ، أما الفعالية في الأداء فهي معنية بتحقيق النتائج المحددة مسبقاً (قداش سمية، آخرون، ٢٠١٩) . يرتبط الأداء الوظيفي بوجه

عام بالطريقة التي يؤدي بها الفرد المهام المسندة إليه وفقاً لتوقعات مؤسسته ويرتبط بمجموعة السلوكيات التي يظهرها الفرد عند إكمال تلك المهام ويعكس مهاراته ومعرفته. والسلوك والقيم (Hanan AlMazrouei ، ٢٠٢١) .

فالأداء هو النتيجة النهائية التي تحاول المنظمة الوصول إليها ، أي تحقيق الأهداف الموضوعية من خلال الأنشطة المختلفة التي يقوم بها الأفراد العاملون في المنظمة وفق معايير موضوعية مسبقاً (الدليمي، شيجان، ٢٠١٨) .

هناك من الباحثين أعطوا الطابع الاستراتيجي لمفهوم الأداء في ببعديه (الكفاءة والفعالية) (بن ضية هاجر، ٢٠٢١).

الأداء الوظيفي Job Performance :

يتم تحديد الأداء في الإدارة العامة بصفة عامة من خلال ضمان الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها والتحكم في الموارد وأخلاقيات الخدمة العامة، لكن هذا المنظور غالباً ما يركز فقط على العمليات دون التركيز على النتائج (بن ضية هاجر، ٢٠٢١) . كما يمكن تحديد نجاح العمل من خلال معرفة متطلبات الوظيفة والمهارات اللازمة لأداء الوظيفة ونوعية العمل الذي يؤديه الأفراد العاملون. مقدار العمل المنجز والالتزام والجدية لتحمل المسؤولية لإنجاز الأعمال الموكلة إليهم في الوقت المناسب.

وتجدر الإشارة أيضاً إلى المسؤوليات المباشرة للشخص المسؤول عن أداء العمل من خلال المراقبة والتوثيق، وتحديث بيانات الأداء، وتقديم الملاحظات، وتزويد الموظف بالموارد والادوات اللازمة لأداء الموظف وتطويره. (عبدالله، عودة، ٢٠٢٠) .

الأداء الوظيفي هو إجراء يتضمن عملية التقييم التي يقوم بها الموظف خلال فترة زمنية. أداء الموظف هو الأنشطة العامة المتعلقة بالعمل التي يؤديه، ولا تندرج جميع سلوكيات الموظفين تحت مفهوم الأداء، هذا معناه أن سلوك الموظف يجب أن يكون مرتبطاً بأهداف المنظمة، مثل تعظيم الأرباح والمبيعات. يجب على الإدارة بشكل مستمر (سنوي أو ربع سنوي) تقييم الأداء الوظيفي لمساعدتهم على تحسين عملهم وإدراك أهمية أداء الموظف واتخاذ خطوات لتطوير الموظفين وتحفيزهم على الأداء الجيد (ملاوي، آخرون، ٢٠٢٠) .

الالتزام التنظيمي Organizational commitment

إنه ارتباط الفرد الفعال بأهداف وقيم المنظمة، بغض النظر عن القيمة المادية التي تحققها المنظمة. عرفها آخرون على أنها "قبول الفرد الكامل لأهداف وقيم المنظمة التي يعمل فيها. ورغبته في بذل كل جهد لمصلحتها وعدم ترك الوظيفة فيها حتى لو تحققت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى" (علاء عبدالحافظ الزغيات القرالة، ٢٠١٨).

كما أوضح Porter: الالتزام التنظيمي هو إيمان قوي وقبول من قبل الأفراد لأهداف وقيم المنظمة ورغبتهم في تقديم أكبر قدر ممكن من المساهمة أو الجهد لصالح المنظمة التي يعملون فيها برغبة قوية لمواصلة عضويتهم (عبد الحكيم بن سالم، آخرون، ٢٠١٨).

الالتزام التنظيمي من الموضوعات التي حظيت باهتمام واضح في مجال الإدارة في العقود الأخيرة. لارتباطه بفاعلية الشركات ودرجة العمل المنجز فيها. ويظهر الالتزام في الموظف الذي يبذل مجهودا إضافيا في العمل، والأفراد الملتزمين لشركاتهم مصدر قوة يساعدهم على البقاء والتنافس مع الشركات الأخرى. مما يجعل الموظف يبذل جهودا كبيرة من أجل نجاح وتقدم الشركة، نظرا لشعوره الداخلي بأنه جزء لا يتجزأ من العمل في الشركة ومدى انعكاس ذلك على رغبته في الابتكار والإبداع. وإبراز المواهب لتحقيق التكامل في الإنجاز، وإضافة قيمة لعمله لدعم منجزات الشركة من أجل تحقيق أهدافها، وهو في حد ذاته مصدر قوة للشركة تمكنها لمواكبة المنافسين. (الزواهره، ليث إبراهيم حمدان، ٢٠١٧). كما أشار أيضاً قرعي، سرين مهيب وآخرون (٢٠١٨) الي الالتزام التنظيمي بأنه "الدرجة التي يلتزم بها الموظف بمتطلبات العمل ويستمر في العمل من حيث الالتزام المعياري والعاطفي والمستمر، وتشكيل موقف إيجابي وتصميم على العمل الجاد. ولتحقيق الاهداف المرجوة".

يُعرّف الالتزام التنظيمي بأنه حالة نفسية توضح العلاقة بين الموظف والمنظمة ولها تأثير على قرار تمديد أو إنهاء العضوية في المنظمة.

على الرغم من وجود اختلافات بين الباحثين فيما يتعلق بمفهوم وطبيعة الالتزام التنظيمي، إلا أن هناك العديد من القواسم المشتركة. يشير معظم المؤلفين في هذا

التخصص إلى الموظفين المنخرطين في العمل إما لأنهم يدركون مخاطر عدم القيام بذلك أو لأنه لا يوجد بديل عملي للعمل (Hanan AlMazrouei، ٢٠٢١) .

الإبداع Creativity

يحظى مفهوم "الإبداع" باهتمام كبير من الباحثين المتخصصين ورجال الأعمال في البلدان التي حققت مجتمعاتها مكانة "مجتمع المعرفة". مجتمع المعرفة هو المجتمع الذي أصبح موردا ذهنيا. تتمثل في إبداعات مكوناتها أفرادا وكيانات، في جميع مجالات العلم والتكنولوجيا والفن والأدب، مصدرا لإنتاج الثروة. وبالتالي، فإن عفوية العملية الإبداعية، أو تركها لمبادرة الأفراد، لم تعد كافية لمواكبة الاحتياجات المعرفية المتزايدة للمجتمع الحديث، وأصبح من الضروري إنشاء هيكل مؤسسية تتعامل مع الابتكار والإبداع كمورد يمكن إدارته (السيد أبو زيد، ٢٠٢٠) .

يرتبط الإبداع في الإدارة بالأفكار الجديدة في مجال الإدارة، وتطوير المنتجات، وقيادة الفريق، وتحسين خدمة العملاء، حيث توسع مفهوم الإبداع من ناحية أخرى، مما أدى إلى فرضيات نظرية مختلفة حول قضية الإبداع .

يُعرّف الإبداع أيضًا على أنه "تطبيق فكرة تم تطويرها داخل المنظمة أو تم استعارتها من خارج المنظمة، سواء كانت مرتبطة بمنتج أو طريقة أو نظام أو عملية أو سياسة أو برنامج أو خدمة وهي جديدة على المؤسسة عند تطبيقها (ندى صارم، ٢٠١٩) .

يتطلب الإبداع مجموعة محددة من المهارات والمعرفة والخبرات، وتعتمد قدرة الشخص على تطوير أفكار جديدة وإيجاد حلول للمشاكل على كفاءته وإبداعه.

الأداء الإبداعي للأفراد في بيئة اجتماعية معقدة هو وظيفة للفرد، إلى جانب التأثيرات الاجتماعية (مثل دعم المشرف) التي تعزز أو تحد من الإبداع الفردي والتأثيرات التنظيمية (مثل المناخ التشاركي) التي تسهل الإبداع الفردي والجماعي (Alice H.Y. Hon & Steven S. Lui، ٢٠١٥). الإبداع هو قدرة العمال على خلق شيء جديد، أو الجمع بين التفكير القديم والجديد في صورة جديدة، أو استخدام خيالهم لتطوير العمل. (قرعي، آخرون، ٢٠١٨) .

الإبداع الوظيفي Job Creativity :

يرى الباحثون أن الإبداع الوظيفي هو عملية معرفية يتم إنشاؤها من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد وتبنتها المنظمة والتي تؤثر بشكل إيجابي على سلوك المنظمة والسوق والبيئة لتحسين وضعها وميزتها التنافسية وقيمة المنتج والخدمة التي تقدمها المنظمة (ثابت حسان ثابت، شاكر، ٢٠١٩).

يميل الموظفون الذين لديهم إمكانية الوصول إلى المعرفة الخاصة بالصناعة إلى ابتكار أفكار جديدة ومبتكرة ومن المرجح أن يستفيدوا من هذه الأفكار. على العكس من ذلك ، قد لا يكون الموظفون الذين يفكرون إلى هذه المعرفة مبدعين (Sabeen H. B. & Ramsha Z. & Michael C. ، ٢٠٢٠).

يميل بعض الكتاب أيضًا إلى التمييز بين مصطلحي الإبداع والابتكار لإعطاء كل من المصطلحين دلالة مستقلة. أن الإبداع ليس سوى تحول لفكرة أو حل لمشكلة بشكل خلاق، والابتكار هو تحويلها إلى عمل إبداعي ، والعمل مدفوع بإمكانية تطبيق الأفكار الإبداعية، وليس دائمًا المهارة في إحضار أفكار مثالية مجردة من الواقع وأعظم من قدرة الإنسان. بدلاً من ذلك المهارة هي ان تكون قابلة للتنفيذ، الفرق بينالابتكار (Innovation) والابداع (Creativity)، من خلال حقيقة أن الإبداع يدور حول استكشاف فكرة جيدة ومميزة ، بينما يتعلق الابتكار بوضع هذه الفكرة موضع التنفيذ في شكل عملية، أو المنتج أو الخدمة التي تقدمها المنظمة لعملائها، إذا كان الإبداع مرتبطًا بالناس ، فإن الابتكار مرتبط بالمنظمة ونشاطها الإنتاجي والتسويقي (جبريل ، العوامي، ٢٠١٨).

أداء المهام Task Performance :

يشير الأداء للمهام إلى الدرجة التي يتم بها تحقيق المهمة في مكان العمل الذي يبني وظيفة الموظف (Pshdar Abdalla Hamza, etc ، ٢٠٢١).

يبدو جلياً نجاح الفرد في العمل في جديته في أداء المهام المكلف بها بناءً على المهارات والخبرات والجدية والوقت. بالإضافة إلى ذلك ، يُقال أيضًا أن نتائج العمل أو الإنجاز هي مزيج من ثلاثة عوامل هي :

(أ) الإعتناء بالعمل.

(ب) الرضا تفويضات المهام .

(ج) دور الموظف ودرجة الدافع.

يُعرّف الأداء المهام بأنه نتيجة عمل الفرد من سلوكه في العمل أثناء أداء وتنفيذ أنشطة العمل. لا يمكن الحصول على البيانات الخاصة بمستوى أداء عمل الموظف بهذه الطريقة فقط بل يتم الحصول عليها من خلال عملية طويلة، وهي عملية تقييم أداء الموظفين. كما أن الأداء هو نتيجة العمل الذي يمكن لفرد أو مجموعة من الأفراد في المنظمة القيام به وفقاً لسلطاتهم ومسئولياتهم لتحقيق أهداف المنظمة المعنية قانوناً ووفقاً للأخلاق أو الآداب العامة (Titin&Yunni Rusmawati DJ ، ٢٠٢٠) . كما يمكن النظر إلى أداء مهام الموظف على أنه محفزات بيئية تؤثر على تصورات العملاء والاستجابات العاطفية (تمكن أداء مهام العامل من الحصول على مزايا وظيفية).

يلعب الموظفون المؤهلون ذو المؤهلات التعليمية العملية دوراً مهماً للغاية في تقديم مستوى رفيع من الخدمة، وتركز الإدارة على اختيار عملية التعيين للموظفين. أخيراً، وتقوم بتقييم مستوى أداء الموظف لمعالجة السلبيات وتحسين الإيجابيات (ملاوي، آخرون، ٢٠٢٠) . أداء و تنفيذ المهام هو كفاءة عمل فردية تشير إلى درجة إنجاز المهام وفقاً للتوقعات التنظيمية. يشمل جميع الأنشطة التي تساهم في جوهر التقنيات المعترف بها رسمياً كجزء من العمل.

يؤكد أداء المهام على أهمية أداء الفرد علي للأهداف التنظيمية (Mohsen & Mohamed A.M.S, 2017) . زيادة المرونة المعرفية وزيادة المثابرة. في المقابل ،

يمكن أن يؤثر ذلك بشكل إيجابي على أداء المهمة (فتح الله سيد أحمد، ٢٠٢٠) .

إختبار الفرضيات

الفرض الرئيسي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بأبعاده (جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني، الإختيار الإلكتروني، التعيين) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال. "ويتفرع منها الفروض الفرعية التالية:

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية ...
 محام محمد هلال

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال.

الجدول ٥ - ١: تحليل الإنحدار لأثر لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال

المتغير	B	Std. Error	قيم β	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
(Constant)	1.839	0.197		9.35	0
جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني	0.581	0.06	0.489	9.649	0
معامل التأثير الكلي R ²					٢٤%
* عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$					

كما يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (٥-١٢)، ومن متابعة قيم إختبار (ت) ان متغير ممارسات جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني له تأثير إيجابي الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال ، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، كما وجد ان بعد جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني يتنبأ بحوالي ٢٤% كمعامل تأثير بالتغيرات الحادثة في متغير الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال. مما يثبت صحة وقبول الفرض الفرعي الأول. كما يمكن تمثيل معادلة أثر الإنحدار بالمعادلة التالية:

$$\text{الأداء الوظيفي} = 1.839 + 0.581 \times \text{جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني}$$

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (الإختيار الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال.

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية ...
 محام محمد ملالي

الجدول ٥ - ٢: تحليل الإنحدار لأثر لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (الإختيار الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال

المتغير	B	Std. Error	قيم β	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
					الخطأ المعياري
(Constant)	1.082	0.154		7.045	0
الإختيار الإلكتروني	0.713	0.041	0.71	17.357	0
معامل التأثير الكلي R ²					٤.٥٠%
* عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$					

كما يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (٥-١٣)، ومن متابعة قيم إختبار (ت) ان متغير ممارسات الإختيار الإلكتروني له تأثير إيجابي الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال ، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، كما وجد ان بعد الإختيار الإلكتروني يتنبأ بحوالي ٤.٥٠% كمعامل تأثير بالتغيرات الحادثة في متغير الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال . مما يثبت صحة وقبول الفرض الفرعي الثاني

كما يمكن تمثيل معادلة أثر الإنحدار بالمعادلة التالية:

$$\text{الأداء الوظيفي} = 1.082 + 0.713 \times \text{الإختيار الإلكتروني}$$

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر معنوى ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (التعيين) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال.

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية ...
 محام محمد ملالي

الجدول ٥- ٣: تحليل الإنحدار لأثر لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (الإختبار الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال

المتغير	B	Std. Error	قيم β	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
					الخطأ المعياري
(Constant)	0.824	0.161		5.109	0
الإختبار الإلكتروني	0.753	0.042	0.725	18.123	0
معامل التأثير الكلي R ²					٥٢.٠٠%
* عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$					

كما يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (٥-١٤)، ومن متابعة قيم إختبار (ت) ان متغير ممارسات التعيين له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال ، وهى قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq ٠.٠٥$) ، كما وجد ان بعد التعيين يتنبأ بحوالى ٥٢% كمعامل تأثير بالتغيرات الحادثة فى متغير الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال . مما يثبت صحة وقبول الفرض الفرعى الثالث كما يمكن تمثيل معادلة أثر الإنحدار بالمعادلة التالية:

$$\text{الأداء الوظيفي} = ٠.٨٢٤ + ٠.٧٥٣ \cdot \text{التعيين}$$

من التحليل الأحصائي السابق للفروض الفرعية للفرض الرئيسى الأول نستخلص وجود أثر معنوى ذو دلالة إحصائية للممارسات التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي فى شركات قطاع الأعمال .

الفرض الرئيسى الثانى : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول أثر التوظيف الإلكتروني فى تحسين الأداء الوظيفي طبقا للمتغيرات الديموغرافية الاتية : (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) .

الفرض الفرعى الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين نحو ممارسات التوظيف الإلكتروني تبعا لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى).

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية ...

مصطفى محمد هلال

الجدول ٥ - ٤: تحليل التباين الأحادي لمعرفة استجابات الباحثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني على تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
تطبيق الاستقطاب الإلكتروني	بين المجموعات	0.236	1	0.236	0.802	0.371
	خلال المجموعات	79.476	٥٠٤	0.294		
	الإجمالي	79.712	505			

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي ، والنتائج مبينة في الجدول (٥-١٥) والذي يبين ان قيمة F المحسوبة أقل من قيمة F الجدولية ، والتي تساوي ٠.٨٠٢ عند درجتى (١،٥٠٤) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، أى ان قيمة مستوى الدلالة أكبر من ٠.٠٥ ، مما يعنى رفض الفرضية الفرعية الأولى توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى).

الفرض الفرعى الثانى : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات

الباحثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير الفئة العمرية.

الجدول ٥ - ٥: تحليل التباين الأحادي لمعرفة استجابات الباحثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني على تبعاً لمتغير الفئة العمرية

المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
تطبيق الاستقطاب الإلكتروني	بين المجموعات	21.591	4	5.398	24.8	0
	خلال المجموعات	58.121	501	0.218		
	الإجمالي	79.712	505			

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي ، والنتائج مبينة في الجدول (٥-١٦) والذي يبين ان قيمة F المحسوبة أقل من قيمة F الجدولية ، والتي تساوي ٢٤.٨ عند درجتى (٤،٥٠١) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، أى ان قيمة مستوى

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية ...

عصام محمد هلالى

الدلالة أقل من ٠.٠٥ ، مما يعنى قبول الفرضية الفرعية الثانية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير الفئة العمرية.

الجدول ٥- ٦: نتائج إختبار LCD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني على تبعاً لمتغير الفئة العمرية

البيان	السن (I)	السن (J)	فرق المتوسط (I-J)
تطبيق الإستقطاب الإلكتروني	٢٩ سنة فأقل	أقل من ٤٠ سنة -30	*-86330
		أقل من ٥٠ سنة -40	*-1.06974
		٥٠ سنة فأكثر	*-1.31782
	أقل من ٤٠ سنة -30	٢٩ سنة فأقل	*.86330
		أقل من ٥٠ سنة -40	-.20644
		٥٠ سنة فأكثر	*-45452
	أقل من ٥٠ سنة -40	٢٩ سنة فأقل	*1.06974
		أقل من ٤٠ سنة -30	0.20644
		٥٠ سنة فأكثر	*-24808
	٥٠ سنة فأكثر	٢٩ سنة فأقل	*1.31782
		أقل من ٤٠ سنة -30	*.45452
		أقل من ٥٠ سنة -40	*.24808

ولمعرفة مصدر الفروقات حول استجابة المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني على تبعاً لمتغير الفئة العمرية ، تم استخدام إختبار LCD للمقارنة البعدية بين المتوسطات الحسابية للكشف عن مصدر هذه الفروقات وكما موضح بالجدول (٥-١٧) تشير النتائج ان الفروق كانت لصالح الفئة (٤٠- أقل من ٥٠ سنة) بفرق متوسط (١.٠٦٩٧٤*) على حساب الفئة العمرية (٢٩ سنة فأقل)، يليها الفئة (٥٠ سنة فأكثر) بفرق متوسط (١.٣١٧٨٢*) على حساب الفئة العمرية (٢٩ سنة فأقل).

الفرض الفرعى الثالث : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير المسمى الوظيفى .

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية ...
 محام محمد هلال

الجدول ٥ - ٧: تحليل التباين الأحادي لمعرفة استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني على تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
تطبيق الإستقطاب الإلكتروني	بين المجموعات	15.616	4	3.904	16.26	0
	خلال المجموعات	64.095	501	0.24		
	الإجمالي	79.712	505			

ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي ، والنتائج مبينة في الجدول (٥-١٨) والذي يبين ان قيمة F المحسوبة اكبر من قيمة F الجدولية ، والتي تساوي ١٦.٢٦ عند درجتى (٤،٥٠١) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، أى ان قيمة مستوى الدلالة أقل من ٠.٠٥ ، مما يعنى قبول الفرضية الفرعية الثالثة توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

الجدول ٥ - ٨: نتائج إختبار LCD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني على تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

البيان	وظيفة (I)	وظيفة (J)	Mean Difference (I-J)
تطبيق الإستقطاب الإلكتروني	رئيس قسم	مدير إدارة	-.68627*
		مدير عام	-.77233*
		رئيس قطاع	-1.00310*
	مدير إدارة	رئيس قسم	.68627*
		مدير عام	-.08606-
		رئيس قطاع	-.31683*
	مدير عام	رئيس قسم	.77233*
		مدير إدارة	0.08606
		رئيس قطاع	-.23078*
	رئيس قطاع	رئيس قسم	1.00310*
		مدير إدارة	.31683*
		مدير عام	.23078*

ولمعرفة مصدر الفروقات حول استجابة المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني على تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ، تم استخدام إختبار LCD للمقارنة البعدية بين المتوسطات الحسابية للكشف عن مصدر هذه الفروقات وكما موضح بالجدول (١٩-٥) تشير النتائج ان الفروق كانت لصالح المدير العام بفرق متوسط (٧٧٢٣٣*) على حساب رئيس القسم، يليها رئيس القطاع بفرق متوسط (١٠٠٣١٠*) على حساب الفئة رئيس القسم .

الفرض الفرعي الرابع : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير المؤهل.

الجدول ٥- ٩: تحليل التباين الأحادي لمعرفة استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف

الإلكتروني على تبعاً لمتغير المؤهل

المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
تطبيق الإستقطاب الإلكتروني	بين المجموعات	11.947	5	2.389	9.563	٠.٠٦
	خلال المجموعات	65.708	٥٠٠	0.25		
	الإجمالي	77.654	505			

ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي ، والنتائج مبينة في الجدول (٢٠-٥) والذي يبين ان قيمة F المحسوبة اكبر من قيمة F الجدولية ، والتي تساوي ٩.٥٦٣ عند درجتني (٥،٥٠٠) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، أي ان قيمة مستوى الدلالة أكبر من ٠.٠٥ ، مما يعنى رفض الفرضية الفرعية الرابعة توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير المؤهل .

الفرض الفرعي الخامس : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية.

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية ...

عصام محمد هلالى

الجدول ٥- ١٠: تحليل التباين الأحادي لمعرفة استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني على تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية

المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
تطبيق الإستقطاب الإلكتروني	بين المجموعات	7.209	٥	0.4	1.421	0.122
	خلال المجموعات	70.445	500	0.282		
	الإجمالى	77.654	505			

ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي ، والنتائج مبينة فى الجدول (٥-٢١) والذى يبين ان قيمة F المحسوبة اقل من قيمة F الجدولية ، والتي تساوي ١.٤٢١ عند درجتى (٥،٥٠٠) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، أى ان قيمة مستوى الدلالة أكبر من ٠.٠٥ ، مما يعنى رفض الفرضية الفرعية الخامسة توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية .

ملخص إختبار فرضيات الدراسة :

جدول (٥-٢٣) ملخص نتائج إختبار الفروض الرئيسية للدراسة		
الفرض	البيان	النتيجة
الفرض الأول	يوجد أثر معنوى ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بأبعاده (جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني، الإختيار الإلكتروني، التعيين) على الأداء الوظيفي فى شركات قطاع الاعمال.	تم القبول
الفرض الفرعى الأول	يوجد أثر معنوى ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد(جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني) على الأداء الوظيفي فى شركات قطاع الاعمال.	تم القبول
الفرض الفرعى الثانى	يوجد أثر معنوى ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد(الإختيار الإلكتروني) على الأداء الوظيفي فى شركات قطاع الاعمال.	تم القبول
الفرض الفرعى الثالث	يوجد أثر معنوى ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد(التعيين) على الأداء الوظيفي فى شركات قطاع الاعمال.	تم القبول
الفرض الثانى	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أثر التوظيف الإلكتروني فى تحسين الأداء الوظيفي طبقاً للمتغيرات الديموغرافية الاتية : (النوع الاجتماعى، الفئة العمرية، المؤهل العلمى، سنوات الخبرة) .	تم القبول جزئياً
الفرض الفرعى الأول	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير النوع الاجتماعى (ذكر، أنثى).	تم الرفض
الفرض الفرعى الثانى	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير الفئة العمرية .	تم القبول
الفرض الفرعى الثالث	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير المسمى الوظيفى .	تم القبول

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية ...

عصام محمد هلال

تم الرفض	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو ممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير المؤهل .	الفرض الفرعي الرابع
تم الرفض	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو ممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية .	الفرض الفرعي الخامس

نتائج الدراسة :

من خلال تحليل بيانات الاستبيان الذي تم الحصول عليه من الحصول عليها من عدد ٥٠٥ من العاملين بالوظائف الإدارية والإشرافية بشركة مياه الشرب بمحافظة الإسكندرية. قام الباحث فيما يلي بتحليل البيانات، وقد تم استخدام برنامج SPSS ٢٨ و AMOS 26 لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وهو أحد البرامج الإحصائية المشهورة. ومن خلال هذا البرنامج تم إختبار فرضيات الدراسة ، حيث تم التوصل للنتائج التالية:

- وجود ممارسات التوظيف الإلكتروني في العينة محل الدراسة بدرجة مرتفعة.

من التحليل الاحصائي لإختبار فرضيات الدراسة وجد التالي:

الفرض الرئيسي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بأبعاده (جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني، الإختيار الإلكتروني، التعيين الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال. "ويتفرع منها الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال.

قام الباحث بإختبار معامل الإنحدار لأثر ممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال. وقد تبين أن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأثر ممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال، حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05 وقيمة معامل الإنحدار أكبر من الصفر، علاوة على ذلك، فإن قيمة معامل التحديد R Square هي ٢٤%، مما يعنى

أنه يمكن تفسير 24% من التغير في الأداء الوظيفي يرجع إلى ممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (جودة تطبيق الاستقطاب الإلكتروني).
الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (الإختيار الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال.
قام الباحث باختبار معامل الإنحدار لأثر ممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (الإختيار الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال. وقد تبين أن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأثر ممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (الإختيار الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال، حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05 وقيمة معامل الإنحدار أكبر من الصفر، علاوة على ذلك، فإن قيمة معامل التحديد R Square هي 0.45، مما يعني أنه يمكن تفسير 45.4% من التغير في الأداء الوظيفي يرجع إلى ممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (الإختيار الإلكتروني).

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (التعيين) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال.
قام الباحث باختبار معامل الإنحدار لأثر ممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (التعيين) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال. وقد تبين أن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأثر ممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (التعيين) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال. حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05 وقيمة معامل الإنحدار أكبر من الصفر، علاوة على ذلك، فإن قيمة معامل التحديد R Square هي 0.52، مما يعني أنه يمكن تفسير 52% من التغير في الأداء الوظيفي يرجع إلى ممارسات التوظيف الإلكتروني بعد (التعيين).

الفرض الرئيسي الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول أثر التوظيف الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي طبقاً للمتغيرات الديموغرافية الآتية: (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

- تم رفض الفرضية الفرعية الأولى توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى).
- قبول الفرضية الفرعية الثانية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير الفئة العمرية.
- قبول الفرضية الفرعية الثالثة توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.
- رفض الفرضية الفرعية الرابعة توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير المؤهل .

استنتاجات البحث

- استناداً للمعلومات النظرية التي تم الإطلاع عليها من الدراسات السابقة والأبحاث ذات العلاقة، ومن خلال النتائج تم التوصل إليها في هذه الدراسة فإنه يمكن إستنتاج ما يلي :
- وجود أثر معنوى ذو دلالة إحصائية لممارسات التوظيف الإلكتروني بأبعاده (جودة تطبيق الإستقطاب الإلكتروني، الإختيار الإلكتروني، التعيين الإلكتروني) على الأداء الوظيفي في شركات قطاع الاعمال.
 - وكان بعد الإختيار الإلكتروني أكثر الممارسات تأثيراً فى الأداء الوظيفي للعاملين.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى).
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير الفئة العمرية. الفروق كانت لصالح الفئة (٤٠ - أقل من ٥٠ سنة)
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو لممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي. الفروق كانت لصالح المدير العام

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية ...

علاء محمد هلال

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين نحو ممارسات التوظيف الإلكتروني تبعاً لمتغير المؤهل .

المراجع

المراجع العربية:

إبراهيم الغنيمات، اشرف السيد عبد المعبود، هشام عزت (٢٠١٩): دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة مقارنة بين فنادق الخمس نجوم بمصر والاردن، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة (IJHTH) - تصدرها كلية السياحة والفنادق - جامعة الفيوم، المجلد (١٣). العدد (٢) سبتمبر ٢٠١٩

أسماء عزمي عبد الحميد محمد (٢٠٢٠) أثر التطبيقات الإدارية للذكاء الاصطناعي على الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال بالتطبيق على فروع البنوك التجارية بمدينة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد الأول، العدد الأول، يناير ٢٠٢٠.

الجمرة. عطية حسن سلامة، الزعيبي، علي فلاح (٢٠١٩) ، أثر الحملات الترويجية الإلكترونية عبر مواقع التواصل الاجتماعي على الاستقطاب السياحي للمكاتب السياحية في المثلث الذهبي في الأردن ، جامعة عمان العربية ، الاردن.

حامد لمياء عدنان جبارة (٢٠١٧) أثر الإستقطاب الإلكتروني على الإلتزام التنظيمي : اختبار الدور الوسيط للتدريب الإلكتروني - دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية الأردنية في عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الاردن.

حجازي، أحمد عبد الحميد أمين (٢٠١٨) : أثر استقطاب الموظفين "العادي-الإلكتروني" على الإداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركات التأمين في مدينة المنصورة ، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر.

السعدون، طيبة خالد ثجيل، السكارنه (٢٠٢٠): أثر إستراتيجية الاستقطاب والتعيين على كفاءة أداء العاملين في المصرف العراقي للتجارة، كلية الاعمال، جامعة الاسراء الخاصة، رسالة ماجستير، عمان، الاردن.

السليطي، محمد ابراهيم (٢٠٢٠): " استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على شركة قطر فارما " رسالة ماجستير، جامعة الزرقاء، الاردن.

أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية ...

علاء محمد هلال

الشباب، موسي جهاد شاهر، الروابدة، علي احمد عواد، ابو دولة (٢٠١٨) : اثر الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على جودة الخدمات المقدمة في القطاع الفندقي ، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة اليرموك، الاردن.

عامر، محمود الشنطي، معتر يوسف المغني (٢٠٢٠) : وظيفة الإختيار كإحدى ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية المستدامة "دراسة ميدانية على الشركات المزودة لخدمة الإنترنت في المحافظات الجنوبية ، مجلة الاقتصاد والمالية (JEF) -المجلد ٧ ، العدد ١، ٢٠٢١.

العوامل، طالب عبدالحليم عبدالعزيز (٢٠١٧): أثر مصادر استقطاب الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات التأمين الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الاردن.

قداش سمية، صالحى سميرة، شطبية زينب(٢٠١٩)، مجلة الباحث. العدد : ٢٠ ، pSSN: 1112- 3613 / eISSN : 2437-0843 ، ٢٠٢٠.

الكلس. نصر الدين الأمين فضل الله (٢٠١٩) ، دور تكنولوجيا المعلومات على أداء العاملين وتحقيق الميزة التنافسية بالتطبيق على فندق السلام روتانا، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، السودان.

لقراب رقيقة، بروبقة فتحية (٢٠١٩): تبني تطبيقات تسويق الموارد البشرية كمدخل للتوظيف الإلكتروني بالمؤسسة: استجابة لتطورات أدوات الويب أم واقع تفرضه متطلبات المنافسة على المواهب في سوق العمل؟ دراسة حالة مؤسستي Oreal'L، Electronics Condor، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية ، العدد الرابع – المجلد الثاني، ص ١٨٣-٢٠٨ ، ٢٠١٩، الجزائر.

مصطفى، ياسمين غالب جميل (٢٠٢٠) : أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية في شركة الخطوط الجوية الملكية الاردنية ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة آل البيت، الاردن.

المناعي، شيخة ابراهيم البديد (٢٠٢٠)، أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي للعاملين في المجلس الأعلى للقضاء في دولة قطر ، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا ، جامعة مؤتة ، الاردن

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- Blerim Dragusha, Saso Josimovski, Dimitar Jovevsk (2019) Impact of e-recruitment strategies in enterprises of the Republic of Kosovo , ILIRIA International Review – Vol 9, No 2 (2019).
- Delery, J.E. and Roumpi, D. (2017) ‘Strategic human resource management, human capital and competitive advantage:is the field going in circles?’. Human Resource Management Journal 27: 1, 1–21.
- Alghamdi, B. and Alharby, F. (2019) An Intelligent Model for Online Recruitment Fraud Detection, Journal of Information Security, 10, 155-176.
- Hanan AlMazrouei , 2021 :” Empowerment leadership as a predictor of expatriates job performance and creative work involvement “ , International Journal of Organizational Analysis, <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2021-2769>, ISSN: 1934-8835.
- Kmail & Aseel B.M.(2016), Semantics-Based Online Recruitment System, Master's Thesis, Arab American University, Jenin, Palestine
- Luigi P. L. C., etc (2021), The Impact of E-Recruitment and Artificial Intelligence (AI) Tools on HR Effectiveness: The Case of High Schools, Original published in: Productivity management, 26(1), GITO Verlag, P. 322-343, ISSN 1868-8519, 2021.
- M. Kavitha & M. John Britto (2021) titled " Effectiveness of Talent Acquisition Through E-Recruitment in Information Technology Industry at Chennai ": International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary
- Mushfiqur Rahman & Erhan Aydin & Mohamed Haffar (2020): entitled "The role of social media in e-recruitment process: empirical evidence from developing countries in social network theory” Journal of Enterprise Information Management, Issue(s) available: 104 – From Volume: 17 Issue: 1, to Volume: 34 Issue: 4.

- Natasha Allden and Lisa Harris (2013) Building a positive candidate experience: towards a networked model of e-recruitment, JOURNAL OF BUSINESS STRATEGY, VOL. 34 NO. 5 2013, pp. 36-47, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 0275-6668.
- Nguti, V. N., Mose, T. (2021)" The role of E-recruitment and selection functions on the organizational outcomes in HELB" Kenya. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, 3(9), 554-565, http://iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i9_554_565.pdf
- Shahad M. Dokey, Malak Abunar (2021) The Effectiveness Of E-Recruitment in Attracting Talented Employees: A Study on Saudi Managers-- Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology 18(12), 144-154. ISSN 1567-214x.
- Ugo Chuks Okolie, Ikechukwu Emmanuel Irabor(2017) , E-Recruitment: Practices, Opportunities and Challenges, international institute for science technology and education, European Journal of Business and Management, www.iiste.org,ISSN 2222-1905 (Paper) , ISSN 2222-2839 (Online) , Vol.9, No.11, 2017.