مجلة
كلية التــراث الجامعة

مجلة علمية محكمة
متعددة التخصصات نصف سنوية
العدد الأربعون
30 آب 2024
ISSN 2074-5621

رئيس هيئة التحرير
أ.د. جعفر جابر جواد

مدير التحرير
أ.م. د. حيدر محمود سلمان

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق 719 لسنة 2011

مجلة كلية التراث الجامعة معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بكتابها المرقم (ب 3059/4) والمؤرخ في (2014/ 4/7)

تأثير الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تحقيق الريادة دراسة تحليلة في الشركة العامة لأنتاج الطاقة الكهربائية الوسطى

م. بشرى عبد إبراهيم أ. د أريج سعيد خليل

الكلية التقنية الادارية/ بغداد الجامعة التقنية الوسطى

المُلخص

يهدف هذا البحث الى بيان تأثير الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تحقيق الريادة في الشركة العامة لأنتاج الطاقة الكهربائية الوسطى لمعالجة مشكلة البحث المتمثلة بكيفية تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية بابعادها (التخطيط الالكتروني للموارد البشرية، الاختيار والتوظيف ا لإلكتروني، التعويض الإلكتروني ، التعلم والتطوير الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في تحقيق الريادة بابعادها(الاستقلالية، الابداعية، الاستباقية، المغامرة التنافسية، والمخاطرة), اذ تم اعتماد المنهج الوصفي واعتمدت الاستبانة كاداة رئيسة للتحليل، اذ وزعت على عينة من العاملين بلغت (36) شخصاً فضلاً عن المقابلات الشخصية معهم باستخدام البرنامج الاحصائي الجاهز spss. وقد توصل البحث الى مجموعة من النتائج ابرزها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية والريادة.

الكلمات الرئيسة: الادارة الالكترونية للموارد البشرية، الريادة.

Abstract

The research aims to demonstrate the impact of electronic management of human resources in achieving Entrepreneurship in the General Company for Central Electric Power Production to address the research problem represented by how to apply electronic management of human resources in its dimensions (electronic planning of human resources, electronic selection and recruitment, electronic compensation, electronic learning and development, electronic performance evaluation) in achieving Entrepreneurship in its dimensions (independence, creativity, reactiveness, competitive adventure, and risk), as the descriptive approach was adopted and the questionnaire was adopted as the main tool for analysis, as it was distributed to a sample of employees. It reached (36) people, in addition to personal interviews with them, and the data was analyzed using the ready-made statistical program SPSS. The research reached a set of results, the most prominent of which is the existence of a significant correlation between electronic management of human resources and Entrepreneurship.

Keywords: electronic management of human resources, Entrepreneurship.

المقدمة

تعد التطورات التكنولوجية والانظمة الالكترونية من الظواهر الحديثة التي تهيمن على كثير من الاعمال في مختلف العلوم والتخصصات بما في ذلك علم الادارة التي اصبحت تعتمد على تلك الانظمة فأصبحت الميزة التنافسية الاقوى والتي كان لها الدور المهم في تحقيق وتقدم المنظمات وريادتها اذ انتشرت الادارة الإلكترونية في جوانب مختلفة في العمل، ومنها العمل الاداري خصوصا فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية كما تعد ادارة الموارد البشرية من اهم الوظائف التي تزاولها المنظمة في ادارة اهم مواردها إذ يقوم قسم الموارد البشرية بالعديد من المهام والانشطة التي تسهم في توفير الموارد البشرية الكفوءه والمؤهلة الحاجات الحالية والمستقبلية للمنظمة والتي تسهم في تحقيق اهدافها بكفاءة .

المبحث الاول : منهجية البحث

اولاً : مشكلة البحث

في ضوء التطورات الهائلة التي نراها اليوم في استخدام التكنولوجيا وبرامج الكمبيوتر بما لها من تأثير كبير في اداء اعمال المنظمات ووظائفها ولا سيما الوظائف التي تؤديها الموارد البشرية في المنظمات التي تمثل البيئة الملائمة للادارة الالكترونية،اذ اتضح ان استخدام الادارة الالكترونية للموارد البشرية يعد متطلباً ضروريا في ادارة الموارد البشرية لتحقيق الريادة في جميع القطاعات. عليه ومن خلال الزيارة الاولية للشركة المبحوثة تبين وجود ضعف في الادارة الالكترونية لبيانات الموارد البشرية مما يؤثر بشكل سلبي في تحقيق الريادة .

في ضوء المشكلة الرئيسة انبثقت التساؤلات الاتية:

1 . مامستوى تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية وابعادها في الشركة المبحوثة ؟
2 . مامستوى تحقيق الريادة بابعادها في الشركة المبحوثة ؟
3 . هل توجد علاقة ارتباط بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية بأبعادها في تحقيق الريادة في الشركة المبحوثة ؟
4 . هل هناك تأثير للادارة الالكترونية للموارد البشرية بأبعادها في تحقيق الريادة في الشركة المبحوثة ؟

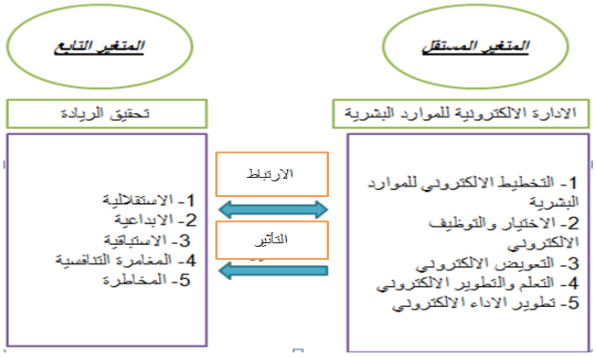
ثانيا : فرضيات البحث

الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية بأبعادها وتحقيق الريادة .

الفرضية الثانية : هنالك تأثير ذو دلالة معنوية للادارة الالكترونية للموارد البشرية بأبعادها في تحقيق الريادة.

ثالثاً: المخطط الفرضي للبحث

يوضح الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث من خلال بيان علاقة الارتباط والتاثير بين المتغير المستقل (الادارة الالكترونية للموارد البشرية) والمتغير المعتمد (الريادة).



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحثان

رابعاً : أهمية البحث

يمكن تحديد أهمية البحث بما يأتي :

يعد موضوع الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تحقيق الريادة موضوع مهم كونه يفتح افاقاً علمية جديدة للباحثين العاملين في مجال الادارة في الشركات العراقية .

يعرف مدراء الشركة المبحوثة على مستوى تطبيق واعتماد الادارة الالكترونية للموارد البشرية فيها من حيث جمع البيانات وتبويبها وتحديثها بأستمرار .

تعريف الادارة العليا في الشركة المبحوثة باهم الابعاد المؤثرة للادارة الالكترونية للموارد البشرية في تحقيق الريادة ومحاولة معالجة نقاط الضعف للابعاد الاقل تاثيرا .

تعريف الادارة العليا باهمية اعتماد الادارة الالكترونية للموارد البشرية وتأثيرها في تحقيق الريادة مما يؤدي الى اعتماد التوصيات المقدمة .

خامساً: اهداف البحث

يهدف البحث الى تحقيق الاتي:

1. التعرف على مستوى تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية في الشركة المبحوثة .
2. التعرف على مستوى الريادة بابعادها في الشركة المبحوثة .
3. بيان العلاقة بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية بأبعادها وتحقيق الريادة في الشركة المبحوثة .
4. تحديد مستوى تأثير الادارة الالكترونية للموارد البشرية بأبعادها في تحقيق الريادة في الشركة المبحوثة .

سادساً: منهج البحث

اعتمد البحث (المنهج الوصفي التحليلي الاستطلاعي) في التعامل مع المشكلة كونه لا يتضمن جمع المعلومات لوصف الظاهرة فحسب وانما يعمد الى تحليلها وكشف العلاقات بين أبعادها.

سابعاً: حدود البحث

1. الحدود المكانية : اقتصر البحث على الشركة العامة لأنتاج الطاقة الكهربائية الوسطى .

2. الحدود الزمانية: بدء البحث في 1 / 9/ 2023 لغاية 2024/1/20.

ثامناً : مجتمع وعينة البحث

تمثل مجتمع البحث في الشركة العامة لأنتاج الطاقة الكهربائية الوسطى، اذ تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من العاملين في الشركة بمختلف المستويات من مدراء وموظفين بلغت (36 استبانة) من مجموع العاملين الكلي البالغ (300) اي بنسبة مئوية بلغت 12%.

تاسعاً: ادوات جمع البيانات والمعلومات

من اجل الوصول الى الاهداف قام الباحثان بالاعتماد على مجموعة من الاساليب لجمع البيانات والمعلومات اذ تم الاعتماد على جانبين هما :

الجانب النظري: اعتمد الباحثان في هذا الجانب على مجموعة من المصادر العربية والاجنبية من كتب ورسائل وبحوث منشورة في مجلات ومؤتمرات وشبكة الإنترنيت .

الجانب الميداني: استخدمت الاستبانة كاداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات، إذ صيغت الأسئلة بطريقة واضحة وموجزة تحاكي الواقع مما يسمح للقارئ بفهمها والتفاعل معها.والجدول (1) يوضح هيكلية الاستبانة.

جدول (1) هيكلية الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسة	الابعاد الفرعية	العدد	الفقرات	المصادر
2	الادارة الالكترونية للموارد البشرية	التخطيط الالكتروني	2	2-1	Malkawi,2018:146-166)
		الاختيار والتوظيف الالكتروني	5	7-3	
		التعويض الالكتروني	3	10-8	
		التعليم والتطوير الالكتروني	5	15 -11	
		تقييم الاداء الالكتروني	3	18 -16	
3	الريادة	الاستقلالية	5	23 -19	(الحسناوي،2010)

		الابداعية	5	28 -24	
		الاستباقية	5	33 -29	
		المغامرة التنافسية	5	38 -34	
		المخاطرة	5	43 -39	
المجموع الكلي			47		

المصدر: من اعداد الباحثان

عاشرا: الاساليب الاحصائية المستخدمة

تستخدم هذه الاساليب لتحليل البيانات واختبار الفرضيات والوصول الى نتائج البحث بأستخدام البرامج الاحصائية الجاهزة **AMOS.V23;SPSS.V23; Microsoft Excel. 2016**

المبحث الثاني
الجانب النظري لمتغيري البحث
المحور الاول: الادارة الالكترونية للموارد البشرية

اولاً: مفهوم الادارة الالكترونية للموارد البشرية

تعددت المصطلحات التي اطلقت على الادارة الالكترونية للموارد البشرية,فهناك من يشير اليها بالمصطلح **(E-HRM)** وذاك من يشير اليها بالمصطلح **(HR,Web-Based)** وبعضهم من يطلق عليها مصطلح (**Computer-Based HRM**) وهناك من يسميها (**Virtual HRM)** فهذه الاختلافات تدعو الى عرض مجموعة من التعاريف المتعلقة بمفهوم الادارة الالكترونية للموارد البشرية حتى يتسنى لنا تكوين صورة شاملة ودقيقة عنه، وذلك كما يلي :عرفها (Ruel.et al.,2004) وسيلة لتنفيذ استراتيجيات وممارسات وسياسات ادارة الموارد البشرية في المنظمة وذلك من خلال تعزيزات واعية ومباشرة مع استخدام قنوات اتصال معتمدة على التكنولوجيا. ويرى (Strahmeier,2007) انها عملية تخطيط وتنفيذ وتطبيق تكنولوجيا المعلومات ودعم العناصر الفاعلة الفردية او الجماعية في اداء انشطة الموارد البشرية المشتركة بينهما. بينما عرفها (Yusoff et al.,2015)انها التحول من الاجراءات اليدوية التقليدية لانجاز انشطة ادارة الموارد البشرية الى الادراءات الالية او المحوسبة وذلك من خلال تقنيات مصممة لحل مثل هذه المشكلات. ويمكن القول أن الادارة الالكترونية للموارد البشرية (E-HRM)هي امتداد لنظام المعلومات لإدارة الموارد البشرية المسؤولة عن معالجة المهام التقليدية واستخدام نظام جديد لإدارة الموارد البشرية الى الاداء الامثل اذ يكون لدى المنظمة معلومات شاملة عن الموظفين عن طريق الادارة الالكترونية.

ثانياً: أهداف الادارة الالكترونية للموارد البشرية.

هنالك أهدا ف أساسية هي الدافع الرئيسي من تطبق نظم أدارة الموارد البشرية الالكترونية في المنظمات حددها (Dianna L. Stone. 229-244 ,)

تقديم نظام معلومات شامل ومستمر حول الاشخاص والوظائف بتكلفة معقولة.
توفير امن البيانات والخصوصية الشخصية.
تقديم الدعم للتخطيط وصياغة السياسات في المستقبل.
توفير الدعم الكامل لادارة الموارد البشرية وجميع العمليات الاساسية والدعم الاخرى داخل الشركة.
تسهيل رصد العرض والطبب عى الموارد البشرية.
يمكن لادارة الموارد البشرية الالكترونية توفير التكاليف مع الحفاظ على جودة البيانات.
خلق مقاييس لادارة الموارد البشرية لدعم القرارات الاستراتيجية .
جعل كل المعلومات المتعلقة بالموظفين الكترونية.

ثالثاً: أهمية الادارة الالكترونية للموارد البشرية

تنبع أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من أهمية الإدارة الإلكترونية نفسها اذ تتجلى اهميتها في تطوير ادارة المواهب والمعرفة من خلال الاختيار والتوظيف الالكتروني والتقييم الذاتي وادارة الاداء الالكتروني ومواكبة التطورات والتغيرات (النجار،248:2007)، (Martin et al ,2008:18) .وفي الصدد نفسه اوضح بان الادارة الالكترونية تلعب ادوارا مهمة يمكن تلخيصها فيما يلي:
تستخدم المنظمات البوبات الالكترونية لزيادة مراكزها التنافسية والانتاجية الكلية والنوعية.

ربط فواعد البيانات المختلفة داخل ادارة الموارد البشرية مع بعضها مثال برمجيات الاجور وبرمجيات الاداء واتاحتها على الموقع على الانترنت لكل من العاملين والمديرين.
كتابة التقارير الفورية عن العاملين من بوابة المنظمة على الانترنت باستخدام المعاييرمما يوفرللمديرين القرارات الموضوعية.

رابعاً: أبعاد الادارة الالكترونية للموارد البشرية

الادارة الالكترونية للموارد البشرية نمط جديد من الفكر والممارسات الادارية وتتمثل بالابعاد الاتية :

1. التخطيط الالكتروني: أشار(Panneerselvam et al., 2017: 57) ان عملية التخطيط الالكتروني التي تُعتبر أحد ى ممارسات الادارة الالكترونية للموارد البشرية تعمل على تحديث معلومات الملف الشخصي لجميع الموظفين في المنظمة لمعرفة التطورات التي تحصل لديهم وملائمتها مع وظائف جديدة. وعلية نستنتج بأ ن التخطيط الالكتروني للموارد البشرية يعرف بأنهُ عملية استخدام محكم لبرمجيات الحاسوب المخصصة لذلك وشبكات الاتصالات الداخلية او الخارجية في المنظمة لتوفير المعلومات حول عدد المنتسبين الفعليين في المنظمة وعدد الوظائف الشاغرة لتوفير رؤيا واضحة ودقيقة لمتخذ القرار.و يعد التخطيط الالكتروني اهم وظائف ادارة الموارد البشرية الالكترونية اذ يقدم الى الادارة اليات تسهل عملية جمع واستعادة وتحديث البيانات المتعلقة بمعرفة ومهارات وكفاءات موظفي المنظمة .واشار(Malkawi, 2018 : 149) الى التخطيط الالكتروني برنامج الكتروني يوضح حاجة المؤسسة من العاملين مع تصنيف حاجاتها من حيث المهارات والتخصصات المطلوبة و العدد المطلوب من كل نوع وتخصص ، إذ ان التخطيط الالكتروني في مجال الموارد البشرية يؤدي الى زيادة كفاءة أداء المنظمة من خلال توفيرالعدد المناسب من التخصصات المناسبه لانجاز الخطة التي تضعها المنظمة في الوقت المناسب .

2. الاختيار والتوظيف: إنَّ التوظيف عبر الانترنيت أصبح أكثر شيوعاً في العقد الحالي، وتحتاج المنظمات التي ترغب في الحفاظ على قدرتها التنافسية الى اعتماد استراتيجيات توظيف إلكترونية نفهم ان التوظيف الالكتروني يمكن عدهُ العملية التي يجري بواسطتها اعلان أرباب العمل عن فرص العمل ويشاركونها عن طريق منصات قائمة الويب أو الانترنيت (Sylva & Mol , 2009: 311-323). وفي السياق نفسه تمت الاشارة الى التوظيف والاختيارالالكتروني الاخضر الذي يتحدث عن استخدام وسائل الكترونية تقلل من الاستخدام الورقي في التوظيف والاختيار وحماية البيئة من التلوث اذ يقوم فريق إدارة الموارد البشرية بتصميم عملية التوظيف الالكتروني التي تتطلب تكلفة ووقت وجهد أقل في تعيين المرشحين ، وفي دراسة استقصائية أجريت في المملكة المتحدة ، فإن العديد من خريجي الكليات أثناء تقديمهم للوظائف يحكمون على جودة الوظائف بنا ء على الاداء البيئي وسمعة المنظمة ويمكن ان يكون العمل الصديق للبيئة علامة تجارية تجذب المزيد من المرشحين للمنظمة Mukherjee, et al, 2020). : 222)

3. التعويض الالكتروني: يُعد اداة مهمة لجذب والاحتفاظ بالعاملين المهارين وتحفيز المواهب والقدرات لديهم واللازمة للبقاء على المدى الطويل وادارة هذه العملية في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال ادارة الموارد البشرية الى جانب ذلك يمكن الاستفادة من التعويضات الالكترونية في الحفاظ على المساواة في الاجور **(Dulebohn & Marler, 2005: 166-189)** . يشار الى التعويض الالكتروني بأنهُ يعني استخدام نظام الكتروني لحساب الاستحقاقات المتعلقة بالراتب ومخصصات الغلاء ومزايا الموظفين واجراءات الرفاهية والمزايا الاخر، كما يعد التعويض الالكتروني عاملاً تنافسياً حاسماً يساعد في جذب القوى العاملة للمنظمة والاحتفاظ بها وتحفيزهم, حيث يحقق مزايا للقوى العاملة التي تسهم في ضمان توزيع رواتبهم بشكل عادل وكسب رضاهم مما يزيد في تحقيق اهداف المنظمة (Van Heerden, 2011: 27).

4.التعلم والتطوير الالكتروني: يشير الى التطوير السريع للاتصالات السلكية واللاسلكية وجعل التعلم الالكتروني ممكناً ومفيداً للموظفين داخل المنظمة اذ يجعل المنظمات تتمتع بالحرية في تدريب العاملين وعدم دفع تكاليف السفر. Kasprisin) wt al, 2003: 68-78) ، فالتعلم الالكتروني يتمتع بتقليل تكاليف التدريب للموظفين، وكذلك تقليل الحاجة الى المدربين ومصاريف السفروتوفير الوقت للتعلم والتدريب يعود بالفائدة للعاملين داخل المنظمة. ويتم تنفيذ هذه الممارسة في المنظمات لانها لاتحتوي على قيود التدريب التقليدي مثل الوقت والمكان (Hopkins &Markham,2006:30).

5. تقييم الاداء الالكتروني: أشار(Piggot-Irvine, 2003 : 254-261) أنها استخدام المنظمات الخدمة الذاتية الادارية التي تسمح للمديرين بالوصول الى معلومات العاملين وتقييمات الاداء الكامل، ويشير تقييم الاداء الالكتروني عبر الانترنيت الى استخدام التكنولوجيا اللازمة لإنشاء أنظمة وعمليات يجري عن طريقها تقييم العاملين وفقاً لأدائهم. أن تقييم الاداء الالكتروني(Brewster et al, 2008 : 253) يكون في المهام المطلوبة داخل المنظمة ، اذ يستخدم التكنولوجيا كأداة لتسهيل عملية توليد ملاحظات الاداء الالكتروني والقياس عن طريق مراقبة الكمبيوتر،ومن ثم فإن الفوائد العديدة لتقييم الأداء عبر الإنترنيت تكون واضحة للمديرين في تقييم اداء العاملين الكترونياً من حيث السرعة والوقت , كما ويعرف بأنه الاتجاه الأسرع نمواً لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات, اذ يوفر هذا النظام أنظمة الخدمة الذاتية للعاملين والتي تمنحهم إمكانية إدارة معلوماتهم الخاصة عبر شبكة الإنترنيت(Payne et al, 2009: 526-544) .

المحور الثاني: الريادة

اولاً : مفهوم الريادة

اشار (Hassid, 2007 : 65) ان مفهوم الريادة يختلف من باحث الى اخر،اذ يتمحور الاختلاف في اربعه نقاط تتمثل بمقدار صنع الثروة وسرعه بنائها والمخاطرة والابتكار والابداع . وقد ربط بعضهم مفهوم ريادة الاعمال بإدارة المشروعات الصغيرة وهذا ليس صحيح (الحمالي , 2016 : 26)، فقد عرفها (Mateus, 2019:197) بأنها نشاط يهتم بتاسييس الاعمال المتنوعة من أجل تحقيق الربح مع تقدير المخاطرة على ذلك. واضاف(Winata, et al. 2020: 237-238) ان المنظمات تكتسب الريادة من طريقة تمثيل التوجيه وتمثيل أستراتيجية عمل قائمة على المخاطرة والابتكار والابداع لتحقق الميزة التنافسية للمنظمة. واختلفت المفاهيم التي تناولت مفهوم الريادة في الاعمال على الرغم من التقارب فيما بينهما من حيث المعنى العام . وهي القدرة على أيجاد شيء جديد ومختلف مثل تقديم خدمة جديدة أو إدخال أساليب إنتاج جديدة، وبشكل يؤثر تأثيراً استراتيجيا لإيجاد فرص عمل جديدة تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية وهي عملية تطوير بعض القيم بالإضافة إلى القدرة على التركيز على المهمة (Zarhari, 2020:197).

ثانياً: أهمية الريادة

إن السلوك الريادي هو الذي يحدد المنظمة بشكل هادف ومستمر ويشكل مجال عملياتها بتمييز واستغلال الفرص الريادية الموجهة نحو الإبداع وهو المعيار في المنظمات التي تستخدم إستراتيجية الريادة والتي تطور وتحسن منتجاتها وخدماتها استجابةً للتغيرات البيئية التنافسية .

وقد ذكر (Hisrsich, 2005:63) (Studdard,2009:243) إن لريادة منظمات الأعمال أهمية كبيرة ليس على مستوى المنظمة فقط، وإنما ينعكس على مستوى الاقتصاد الكلي ومن خلال الاطلاع على فكر ريادة الأعمال، لابد من الإشارة إلى بعض النقاط التي تلخص أهمية الريادة بالنقاط الاتية:

يعد النشاط الريادي آلية تغيير وتطوير وتجديد استراتيجي.

تعد أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق باستعمال أفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطالق المنتج أو الخدمة الجديدة، وذلك للوصول إلى تطوير طرائق وأساليب جديدة للعمليات.

تستعمل أساسيات الادارة في الوقت الذي يتم فيه تحديد نمط السلوك الريادي، إذ يتحدى البروقراطيةا ويشجع على الابداع.

تكون مسؤولة أيضا عن تحفيز وتشجيع الابداع داخل المنظمة بو اسطة اختيار الفرص الجديدة واستغلالها واكتساب الموارد لاجل إنتاج سلع وخدمات جديدة.

تتضمن ريادة المنظمة مجموعة من المواقف والاجراءات المتنوعة والتي تعزز قدرتها على تبني المخاطرة والتمسك بالفرص والابداع.

ريادة منظمات الاعمال ذات اثر إيجابي جدا على الاقتصادوعلى المجتمع، فهي تساعد على استقرارها.

تعد الريادة لمنظمات الاعمال، سمه هامة كاستراتيجية للنمو والميزة التنافسية.

تكون فرصه لجني الارباح والمساهمة في المجتمع من خلال ما تقدمه المنظمة من خدمات لها.

ثالثاً : أبعاد الريادة :

اهتم الباحثون بأبعاد الريادة والتي تتمثل بالاتي :

1. الاستقلالية: هي رغبة المنظمة للعمل بشكل مستقل من اجل الوصول الى رؤية واضحة تساعد العاملين على أنجاز العمل بحرية وتبني افكار جديدة لإيجاد الفرص والحصول على الوقت اللازم لإنجازها مما يحقق اهدافها , فالاستقلالية هي حرية ممنوحة للأفراد وفريق العمل ، من خلال منحهم حرية واسعة لممارسة ابداعاتهم عن طريق طرح ما لديهم من افكار جديدة ومتابعتها لحين الوصول الى النتائج المرضية وهي ملائمة للأشخاص ذوي التوجه الريادي وكذلك تساعد المنظمات الريادية في عملية التخطيط الاستراتيجي واتخاذا القرارات (Leito & Baptista 2015:63) ، وللاستقلالية تأثيراً بالغاً في تحسين أداء المنظمة ، فهي تسهم في تحسين الاجراءات كافة واتخاذ القرارات ، وتوضيح الأدوار والمسؤليات الادارية والنظم المحاسبية داخل المنظمة ، وتعطيها الحرية في إدارة مواردها المالية والمادية والبشرية كافة ، وتسهم في توظيف التجهيزات اللوجستية، ونظم تكنلوجيا المعلومات ، وتكنلوجيا الاتصالات في المنظمات ،وتطبيق نظم حديثة لإدارة وقياس الأداء ومنح الحرية الكاملة (عسيري وفاطمة 2016: 689) .

2. الابداعية: تواجه العديد من المنظمات تحديا يتمثل بالحاجة الى التطور ويمكن ذلك بممارسة العمل الريادي الذي ينتج عنه رفع مستوى اداء المنظمات. اذ بين(Seidel 2011 : 24) أن الابداعية ظاهرة حتمية لتطوير وتكييف تكنولوجيا المعلومات وتعزيزها للريادة التنظيمية وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة. وذكر (خيري، 2012 : 40) أنَّ الابداعية تولد مجموعة من الافكار المبتكرة من قبل فرد او مجموعة من العاملين تسعى الى احداث تميز على مستوى التنظيم . كما اشار (الحدراوي ، 2013 : 99) الى الابداعية بانها القدرة التي تتوافر لدى الفرد أو المنظمة في الخروج عن المألوف في التفكير

واصدار اشياء جديدة ويمكن تجسيد الابداعية في نوعين بلورة الفكرة وتنفيذها بمنتج جديد. في حين أوضح (شلبي، 2016: 11) أن الابداعية تشير الى الآلية التي عن طريقها تستطيع المنظمات التعليمية زيادة ثرواتها وهي الأساس التي تستند عليه الريادة او التوجه الريادي . وبين (Abu-Naser ,2017:12) أنَّ المنظمة بأمتلاكها العملية الابداعية تستطيع ان تساعد المنظمات على ابتكار اعمال تجارية جديدة ، إذ تزايد الاهتمام بالإبداعية نتيجة التحديدات وازدياد عدد المنافسين والشعور بعدم الثقة من الأساليب الادارية التقليدية.

3.الاستباقية: إنَّ جوهر الاستباقية يمثل قدرة المنظمات على التفوق على المنافسين، واكتساب الميزة في استغلال الفرص ومن ثم تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة اذ ذكر (Jandab2013:22) انه عن طريق الاستباقية تسعى المنظمة ان تكون الأولى في صناعتها وتعمل جاهدة لتحقق ميزة تنافسية عالية في ضوء مواردها المتاحة ، ويكون لها الحماس نحو التنافس وتدفع متخذي القرار والعاملين في المنظمة التوجه نحو استغلال الفرص واستثمارها بشكل افضل حتى تكون متميزة ورائدة في اعمالها . واشار (Kozubikova et al, 2017 : 209) ، أن تلبية الاحتياجات المستقبلية بالبحث عن فرص جديدة وانها مهمة جدا لتوجيه الريادة وتساعد في تطوير استراتيجيات مبتكرة لمواكبة ما تحتاجه المنظمة في المستقبل لتحقيق اهدافها (Hanif & Irshad , 2018 :120).

4. المغامرة التنافسية: تعرف بانها جهد موسع للتغلب على المنافسين الآخرين إذ يتميز باستجابة سريعة تهدف الى تحسين وضع العاملين في المنظمة (Gawel, 2012:214) ، ويرى (Zoubková & Kozubikova, 2016:194) ان المغامرة التنافسية هو طموح المنظمة في الوصول الى اهدافها بأتخاذ خطوات جريئة لتحقيقها مثل خفض الاسعار مقارنةً بالمنافسين الآخرين والتضحية بالربحية ، وتعني اتخاذ موقف هجومى للتغلب على تهديدات منافسيها من اجل الحصول على حصة كبيرة في السوق.

5. المخاطرة: ذكر(Asan 2015: 29) أن من السمات التي تمتاز بها الريادة هي تحمل الغموض والذي ينشئ في بيئة اللاتأكد مما يتولد عنه مخاطرة في ممارسة الأعمال ، وعلية يؤكد بان الشخص الريادي يجب أنَّ لا يتأثر في تلك البيئة التي تمتاز بالغموض وبين (Bedi & Vij, 2012:63) أن اتخاذ قرارات سريعة وغير معروفة في المنافسة مع الآخرين وتخصيص جزء كبير من الموارد المالية للمشاريع تكون نتائجها غير مؤكدة للأرباح، وان المخاطرة تتجسد في بيئة عدم تأكد تمتاز بالغموض وكلما زادة الرغبة في النجاح تزداد درجة المخاطرة والمغامرة وتقسم الى انواع منها مخاطرة مالية ومخاطرة شخصية ومخاطرة تخص العمل الريادي ، واشار (Kosa et al, 2018 4) أن المخاطرة تشير الى رغبة المنظمة في استثمار موارد في مشروع قد تكون النتيجة فيه غير مؤكدة او غير معروفة بدرجة كبيرة ، لذلك تعد مخاطرة ومجازفة في نفس الوقت.

المبحث الثالث:الجانب العملي

يبين هذا المبحث الجانب العملي لمتغيري البحث والذي يتضمن عرض ومناقشة النتائج التي تم التوصل اليها عن طريق البرنامج الاحصائي SPSS وتفسيرها بموجب اجابات افراد عينة البحث واختبار الفرضيات من خلال اختبار علاقة الارتباط والتاثير بين المتغير المستقل (الادارة الالكترونية للموارد البشرية) والمتغير المعتمد(الريادة). ومن ثم استخدام اسلوب التحليل الكمي ومنها (الاوساط الحسابية , الانحراف المعياري,الاهمية النسبية) للاسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث.

اولا: اختبار مستوى اهمية المتغير المستقل (الادارة الالكترونية للموارد البشرية) من وجهة نظر افراد عينة البحث

تتضمن هذه الفقرة عرض وتحليل استجابات افراد عينة البحث حول المتغير المستقل (الادارة الالكترونية للموارد البشرية) وبالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي وكما موضح في الجدول (3):

جدول(3)وصف وتشخيص افراد عينة البحث للمتغير المستقل (الادارة الالكترونية للموارد البشرية)

ت	السؤال	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية%
	التخطيط الالكتروني			
1	تخطيط الادارة للعمل باسلوب واضح ومنظم ويستبعد العشوائية.	4.47	0.609	89
2	تحدد الادارة الوقت اللازم لانجاز المهام	4.31	0.856	86
	الاختيار والتوظيف الالكتروني			

3	تعتمد الادارة التخطيط المنظم عند البحث عن المرشحين للعمل.	3.97	0.910	79
4	تعتمد الادارة قاعدة بيانات مرجعية للتخطيط الموارد البشرية.	4.17	0.811	83
5	تعتمد الادارة اسلوب مخطط لاختيار المرشحين للوظائف بفاعلية.	4.03	1.108	80
6	تعتزم الادارة بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب وبما يتوافق مع التخصص والخبرة.	4.17	1.028	83
7	تعمل الادارة على تعزيز كفاءة ونزاهة عملية الاختيار.	4.28	0.914	85
	التعويض الالكتروني			
8	تلبي الادارة احتياجات كل من الموظفين والشركة.	4.08	0.937	81
9	تحتفظ الشركة بالموظفين الحاليين وتوفر البيانات للوصول لهم في اي وقت.	4.22	0.722	84
10	يسهم العمل في الشركة في تحقيق التعويضات العادلة للموظفين	3.92	0.967	78
	التعليم والتطوير الالكتروني			
11	توفر الادارة كل المستلزمات الضرورية لتنفيذ البرامج التدريبية.	4.17	1.028	83
12	تساعد الادارة في الحصول على المعلومات والخبرات من خلال وسائل التكنولوجيا.	4.00	0.894	80
13	تدير الشركة الاعمال الادارية بكفاءة وفاعلية.	3.92	1.052	78
14	توفر الادارة التسهيلات للقيام بالتدريب عن بعد.	3.89	1.036	77
15	توفر الادارة اليات مراقبة تضمن التدريب الفاعل.	3.89	1.116	77
	تقييم الاداء الالكتروني			
16	تعمل الشركة على تقليل التكاليف على الامد البعيد.	3.72	1.031	74
17	تتيح الشركة التقييم الجماعي والفردي بشكل عادل.	3.94	0.893	78
18	توفر الشركة معلومات عن اداء كل موظف لتحديد نقاط الضعف والقوة ووضع الخطط حول ذلك.	3.81	1.009	76

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج النظام الاحصائي SPSS.

من خلال الجدول (3) يتضح ما ياتي:

التخطيط الالكتروني: يتمثل هذا البعد بفقرتين وهي كالاتي (1,2) اذ كانت اعلى قيمة للوسط الحسابي فيها للفقرة (1) والتي بلغت (4.47) وبانحراف معياري (0.609) وبمستوى اهتمام جيد جدا مما يؤكد (تخطيط الادارة للعمل باسلوب واضح ومنظم ويستبعد العشوائية). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (2) والتي بلغت (4.31) وبانحراف معياري (0.856), وبمستوى اهتمام جيدجدا مما يؤكد (تحدد الادارة الوقت اللازم لانجاز المهام) .

الاختيار والتوظيف الالكتروني: يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالاتي (3,4,5,6,7) وقد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (7) والتي بلغت (4.28) وبانحراف معياري (0.914) وبمستوى اهتمام جيد جدا مما يؤكد (تعمل الادارة على تعزيز كفاءة ونزاهة عملية الاختيار). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (3) والتي بلغت (3.79) وبانحراف معياري (0.910), وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تعتمد الادارة التخطيط المنظم عند البحث عن المرشحين للعمل) .

التعويض الالكتروني: يتمثل هذا البعد بثلاثة فقرات وهي كالاتي (8,9,10) وقد كانت اعلى قيمة للوسط الحسابي فيها للفقرة (9) والتي بلغت (4.22) وبانحراف معياري (0.722) وبمستوى اهتمام جيد جدا مما يؤكد (تحتفظ الشركة بالموظفين الحاليين وتوفر البيانات للوصول لهم في اي وقت). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (10) والتي بلغت (3.92) وبانحراف معياري (0.967) وبمستوى اهتمام جيد ممايؤكد (يسهم العمل في الشركة في تحقيق التعويضات العادلة للموظفين).

التعليم والتطوير الالكتروني: يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالاتي (11,12,13,14,15) وقد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي هي للفقرة (11) والتي بلغت (4.17) وبانحراف معياري (1.028) وبمستوى اهتمام جيدجدا ممايؤكد (توفر الادارة كل المستلزمات الضرورية لتنفيذ البرامج التدريبية). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (14) والتي بلغت (3.89) وبانحراف معياري (1.036) وبمستوى اهتمام جيدمما يؤكد (توفر الادارة التسهيلات للقيام بالتدريب عن بعد).

تقييم الاداء الالكتروني: يتمثل هذا البعد بثلاثة فقرات وهيكالاتي (16,17,18) وقد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (17) والتي بلغت (3.94) وبانحراف معياري (0.893) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تتيح الشركة التقييم الجماعي والفردي بشكل عادل). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (16) والتي بلغت (3.72) وبانحراف معياري (1.031) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تعمل الشركة على تقليل التكاليف على الامد البعيد) .

ثانيا: اختبار مستوى اهمية المتغير المعتمد (الريادة) من وجهة نظر عينة البحث

تتضمن هذه الفقرة عرض وتحليل استجابات افراد عينة البحث حول المتغير المعتمد (الريادة) وبالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، وكما موضح في الجدول (4) .

جدول (4): وصف وتشخيص افراد عينة البحث للمتغير المعتمد (الريادة)

ت	السؤال	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية%
	الاستقلالية			
19	ترغب الشركة بمنح استقلالية لافراد وفريق العمل لمنحهم حرية واسعة للممارسة ابداعتهم.	3.72	0.882	74
20	تقوم الشركة بمنح الصلاحيات للاقسام لتشجيع الموظفين على الابداع والابتكار.	3.75	1.131	75
21	تعمل الشركة على اعطاء الموظفين حرية اكبر لانجاز العمل وتبني افكار جديدة لايجاد الفرص.	3.64	1.046	72
22	تزيد الشركة من الاستقلالية لقدرات وحدات العمل على معرفة الفرص الجديدة وتجنب التهديدات.	3.78	0.898	75
23	تعمل الشركة على استغلال نقاط القوة في كل وحدة عمل من اجل الوصول الى الريادة.	3.67	0.956	73
	الابداعية			
24	تبذل الشركة جهودا متميزة لايجاد الفرص الجديدة.	3.72	1.111	74
25	ترغب الادارة في تقديم مساهمة وقيمة جديدة مبتكرة.	3.67	0.986	73
26	تبتكر الشركة الحلول لمعالجة الاشياء الغامضة والمعقدة.	3.78	0.989	75
27	تعمتد الشركة مبدا المكافاة والتحفيز لدعم الافكار المبتكرة .	3.72	1.111	74
28	تعمل الشركة على نشر الوعي الابداعي بين الافراد والوحدات والاقسام.	3.69	1.009	73
	الاستباقية			

29	تعمل الشركة على تلبية الاحتياجات المستقبلية بالبحث عن فرص جديدة.	3.72	0.914	74
30	تقوم الشركة بجمع المعلومات وتحديثها لتواكب سوق العمل.	3.78	0.959	75
31	تسعى الشركة باستمرار لدراسة المتغيرات البيئية المؤثرة وتحليلها ومعالجتها.	3.72	0.914	74
32	جهود الشركة باكتشاف واستثمار الانشطة فيه فرص مستقبلية مثمرة.	3.83	0.910	76
33	قدرة الشركة على التفوق على المنافسين واكتساب ميزة في استغلال الفرص.	3.92	0.937	78
	المغامرة التنافسية			
34	تمارس الشركة سياسة محددة لجذب العاملين اكثر من منافسيها.	3.36	1.175	67
35	يقوم المديرون في الشركة باخذ المخاطرة غالبا للعمل يرونها جيدا بحسب توقعاتهم.	3.67	0.862	73
36	تعتمد الشركة التقنيات التكنولوجيا في العمل وتكون بالصورة والتميز الافضل عن الاخرين.	3.78	0.898	75
37	تعتمد الشركة على انشطتها وبجهود عمل افضل حتى تحقق التفوق في الاداء على المنافسين.	3.83	1.000	76
38	تخصص الشركة الاموال اللازمة للبحث والتطوير للخدمة التعليمية حتى تتميز عن المنافسين الاخرين.	3.69	1.091	73
	المخاطرة			
39	تعتمد الشركة عنصر المخاطرة من اجل الحصول على الميزة التنافسية لتحقيق الريادة.	3.53	0.941	70
40	تضحي الشركة بجزء من الارباح لاكتساب الموظفين ذات الخبرة للتفوق على المنافسين الاخرين.	3.39	1.153	67
41	تخاطر الشركة لكي تعزز موقعها التنافسي للتفوق على الاخرين وصولا الى اهدافها المستقبلية.	3.58	1.052	71
42	تنظر الشركة الى المستقبل لاغتنام الفرص الجديدة حتى في حالة اللاتاكد من النجاح او الفشل.	3.61	1.076	72
43	تتبع الشركة سياسة التسرع والمغامرة من اجل الوصول الى اهدافها لتحقيق التفوق على الاخرين.	3.58	1.156	71

المصدر: اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج النظام الاحصائي SPSS.

من خلال الجدول (4) يتضح ما ياتي:

الاستقلالية: يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالاتي (19,20,21,22,23) وقد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (22) والتي بلغت (3.78) وبانحراف معياري (0.898) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تزيد الشركة من الاستقلالية لقدرات وحدات العمل على معرفة الفرص الجديدة وتجنب التهديدات). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (21) والتي بلغت (3.64) وبانحراف معياري (1.046), وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تعمل الشركة على اعطاء الموظفين حرية اكبر لانجاز العمل وتبني افكار جديدة لايجاد الفرص) .

الابداعية: يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالاتي (24,25,26,27,28) وقد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (26) والتي بلغت (3.78) وبانحراف معياري (0.989) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تبتكر الشركة الحلول لمعالجة الاشياء الغامضة والمعقدة.). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي
للفقرة (25) والتي بلغت (3.67) وبانحراف معياري (0.986), وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (ترغب الادارة في تقديم مساهمة وقيمة جديدة مبتكرة) .

الاستباقية: يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالاتي (29,30,31,32,33) وقد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (33) والتي بلغت (3.92) وبانحراف معياري (0.937) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (قدرة الشركة على التفوق على المنافسين واكتساب ميزة في استغلال الفرص). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (31) والتي بلغت (3.72) وبانحراف معياري (0.914)، وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تسعى الشركة باستمرار لدراسة المتغيرات البيئية المؤثرة وتحليلها ومعالجتها).

المغامرة التنافسية: يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالاتي (34,35,36,37,38) وقد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (37) والتي بلغت (3.83) وبانحراف معياري (1.1000) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد) تعتمد الشركة على انشطتها وبجهود عمل أفضل حتى تحقق التفوق في الاداء عللى المنافسين.) . في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (34) والتي بلغت (3.36) وبانحراف معياري (1.175), وبمستوى اهتمام متوسط مما يؤكد (تمارس الشركة سياسة خفض الاجور الدراسية لجذب الطلاب اكثر من منافسيها) .

المخاطرة: يتمثل هذا البعد بخمسة فقرات وهي كالاتي (39,40,41,42,43) وقد كانت اعلى قيمه للوسط الحسابي فيها للفقرة (42) والتي بلغت (3.61) وبانحراف معياري (1.076) وبمستوى اهتمام جيد مما يؤكد (تنظر الشركة الى المستقبل لاغتنام الفرص الجديدة حتى في حالة اللاتاكد من النجاح او الفشل.). في حين كانت اقل قيمة للوسط الحسابي هي للفقرة (40) والتي بلغت (3.39) وبانحراف معياري (1.153)، وبمستوى اهتمام متوسط.

ثالثا: اختبار علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد

لغرض التحقق من صحة الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية عنها، تم اجراء الاختبار بالاعتماد على معامل الارتباط (Spearman) للتعرف على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات البحث على وفق الفرضيات، اذ تم استخدام المصفوفة للتعرف على مدى وجود علاقة بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية والريادة. اذ يوضح الجدول (5) العلاقة بين المتغير المستقل الادارة الالكترونية للموارد البشرية والمتغير المعتمد الريادة بابعاده التي سيرمز لها B.

جدول (5): مصفوفة ارتباط Spearman من وجهة نظر عينة البحث

الادارة الالكترونية للموارد البشرية	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5	B
الريادة	0.696	0.608	0.628	0.805	0.866	0.865

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج النظام الاحصائي SPSS

يوضح الجدول (5) وجود علاقة ارتباط بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية والريادة بصورة عامة، ومنه يتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مقدارها(0.865) بين الادارة الالكترونية والريادةوعند مستوى معنوية (0.01) من وجهة نظر عينة البحث. وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الادارة الالكترونية والريادة في الشركة المبحوثة. ويمكن قياس الارتباط بين ابعاد الادارة الالكترونية والريادة في الجدول (5) وكالاتي:

اختبار العلاقة بين التخطيط الالكتروني والريادة (B1): وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التخطيط الالكتروني والريادة (B1) بمقدار (0.696) وعند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الأولى من وجهة نظر عينة البحث.

اختبار العلاقة بين الاختيار والتوظيف الالكتروني والريادة (B2): وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاختيار والتوظيف الالكتروني والريادة(B2) بمقدار (0.608) وعند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية من وجهة نظر عينة البحث.

اختبار العلاقة بين التعويض الالكتروني والريادة (B3): وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعويض الالكتروني والريادة(B3) بمقدار (0.628) وعند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة من وجهة نظر عينة البحث.

اختبار العلاقة بين التعلم والتطوير الالكتروني والريادة (B4): وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعلم والتطوير الالكتروني والريادة(B4) بمقدار (0.805) وعند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الرابعة من وجهة نظر عينة البحث.

اختبار العلاقة بين تقييم الاداء الالكتروني والريادة (B5): وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تقييم الاداء الالكتروني والريادة(B5) بمقدار (0.866) وعند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الخامسة من وجهة نظر عينة البحث.

رابعا: اختبار تاثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد

يوضح الجدول (6) تاثير المتغير المستقل الادارة الالكترونية للموارد البشرية في المتغير المعتمد الريادة بابعاده

جدول(6) تاثير المتغير المستقل البشرية في المتغير المعتمد بابعاده

المتغيرات	الريادة					
	B		F		R^2	R
	Sign	B	Sign	F		
الادارة الالكترونية للموارد البشرية	0.01	1.058	0.01	83.375	0.710	0.843

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج النظام الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول (6) أن الادارة الالكترونية للموارد البشرية كمتغير مستقل ذو تاثير يحتوي على دلالة معنوية على الريادة كمتغير معتمد كما يوضحها اختبار (F)، إذ كانت قيمته (83.375) وهذا يعني ثبوت معنوية التاثير، وعلماً أن معامل التحديد (R^2) قد كانت قيمته (71%) ومعامل الانحدار (B) قد كانت قيمته (1.058) وعند مستوى معنوية (0.01) اقل من (0.05) وهذا يعني أن الادارة الالكترونية للموارد البشرية كمتغير مستقل يشرح ويفسر (71%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد، وأن (29%) من المتغيرات تعود لمتغيرات أخرى غير ظاهرة في أنموذج البحث من وجهة نظر عينة البحث،وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على " وجود (تاثير) ذو دلالة معنوية للادارة الالكترونية للموارد البشرية في الريادة في الشركة المبحوثة".

تاثير التخطيط الالكتروني في الريادة

يوضح الجدول (7) تاثير التخطيط الالكتروني في الريادة وكما ياتي:

الجدول (7) تاثير التخطيط الالكتروني في الريادة

المتغيرات	الريادة					
	B		F		R^2	R
	Sign	B	Sign	F		
التخطيط الالكتروني	0.01	0.902	0.01	33.285	0.495	0.703

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج النظام الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول (7) أن التخطيط الالكتروني كمتغير مستقل ذو تاثيرر يحتوي على دلالة معنوية في الريادة كمتغير معتمد كما يوضحها اختبار (F)، إذ كانت قيمته (33.285) وهذا يعني ثبوت معنوية التاثير، وعلماً أن معامل التحديد (R^2) قد كانت قيمته (49%) ومعامل الانحدار (B) قد كانت قيمته (0.902) وعند مستوى معنوية (0.01) اقل من (0.05) وهذا يعني أن التخطيط الالكتروني كمتغير مستقل يشرح ويفسر (49 %) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وأن (51%) من المتغيرات تعود لمتغيرات أخرى غير ظاهرة في أنموذج البحث من وجهة نظر عينة البحث،وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الاولى والتي تنص على " وجود
(تاثير) ذو دلالة معنوية للتخطيط الالكتروني في الريادة في الشركة المبحوثة".

تاثير الاختيار والتوظيف الالكتروني في الريادة

يوضح الجدول (8) تاثير الاختيار والتوظيف الالكتروني في الريادة وكما ياتي:

جدول (8): نتائج تحليل تاثير الاختيار والتوظيف الالكتروني في الريادة

المتغيرات	الريادة					
	B		F		R^2	R
	Sign	B	Sign	F		
الاختيار والتوظيف الالكتروني	0.01	0.678	0.01	23.637	0.410	0.641

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج النظام الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول (8) أن الاختيار والتوظيف الالكتروني كمتغير مستقل ذو أثر يحتوي على دلالة معنوية قي الريادة كمتغير معتمد كما يوضحها اختبار (F)، إذ كانت قيمته (23.673) وهذا يعني ثبوت معنوية التاثير، وعلماً أن معامل التحديد (R^2) قد كانت قيمته (41%) ومعامل الانحدار (B) قد كانت قيمته (0.678) وعند مستوى معنوية (0.01) اقل من (0.05) وهذا يعني أن الاختيار والتوظيف الالكتروني كمتغير مستقل يشرح ويفسر (41 %) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، و أن (59 %) من المتغيرات تعود لمتغيرات أخرى غير ظاهرة في أنموذج البحث من وجهة نظر عينة البحث، وهذا يعني

قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على " وجود (تاثير) ذو دلالة معنوية للاختيار والتوظيف الالكتروني في الريادة في الشركة المبحوثة".

تاثير التعويض الالكتروني في الريادة

يوضح الجدول (9) تاثير الاختيار والتوظيف الالكتروني في الريادة وكما ياتي:

جدول (9): نتائج تحليل تاثير التعويض الالكتروني في الريادة

المتغيرات	الريادة					
	B		F		R^2	R
	Sign	B	Sign	F		
التعويض الالكتروني	0.01	0.677	0.01	20.825	0.380	0.616

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج النظام الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول (9) أن التعويض الالكتروني كمتغير مستقل ذو تأثير يحتوي على دلالة معنوية في الريادة كمتغير تابع كما يوضحها اختبار (F)، إذ كانت قيمته (20.825) وهذا يعني ثبوت معنوية التاثير، وعلماً أن معامل التحديد (R^2) قد كانت قيمته (38%) ومعامل الانحدار (B) قد كانت قيمته (0.677) وعند مستوى معنوية (0.01) اقل من (0.05) وهذا يعني أن التعويض الالكتروني كمتغير مستقل يشرح ويفسر (38%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وأن (62%) من المتغيرات تعود لمتغيرات أخرى غير ظاهرة في أنموذج البحث من وجهة نظر عينة البحث، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على " وجود (تاثير) ذو دلالة معنوية للتعويض الالكتروني في الريادة في الشركة المبحوثة".

تاثير التعلم والتطور الالكتروني في الريادة

يوضح الجدول (10) تاثير الاختيار والتوظيف الالكتروني في الريادة وكما ياتي:

جدول (10): نتائج تحليل تاثير التعلم والتطور الالكتروني في الريادة

المتغيرات	الريادة					
	B		F		R^2	R
	Sign	B	Sign	F		
التعلم والتطور الالكتروني	0.01	0.733	0.01	38.034	0.528	0.727

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج النظام الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول (10) أن التعلم والتطور الالكتروني كمتغير مستقل ذو تاثيرر يحتوي على دلالة معنوية في الريادة كمتغير معتمد كما يوضحها اختبار (F)، إذ كانت قيمته (38.034) وهذا يعني ثبوت معنوية التاثير، وعلماً أن معامل التحديد (R^2) قد كانت قيمته (52%) ومعامل الانحدار (B) قد كانت قيمته (0.733) وعند مستوى معنوية (0.01) اقل من (0.05) وهذا يعني أن التعلم والتطور الالكتروني كمتغير مستقل يشرح ويفسر (52%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد، وأن (48%) من المتغيرات تعود لمتغيرات أخرى غير ظاهرة في أنموذج البحث من وجهة نظر عينة البحث، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على " وجود (تاثير) ذو دلالة معنوية للتعلم والتطور الالكتروني في الريادة في الشركة المبحوثة".

تقييم الاداء الالكتروني في الريادة

يوضح الجدول (11) تاثير الاختيار والتوظيف الالكتروني في الريادة وكما ياتي:

جدول (11): نتائج تحليل تاثير تقييم الاداء الالكتروني في الريادة

المتغيرات	الريادة					
	B		F		R^2	R
	Sign	B	Sign	F		
تقييم الاداء الالكتروني	0.01	0.869	0.01	116.956	0.775	0.880

المصدر: اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج النظام الاحصائي SPSS.

يتضح من الجدول (11) أن تقييم الاداء الالكتروني كمتغير مستقل ذو تاثير يحتوي على دلالة معنوية في الريادة كمتغير معتمد كما يوضحها اختبار (F)، إذ كانت قيمته (116.956) وهذا يعني ثبوت معنوية التاثير، وعلماً أن معامل التحديد (R^2) قد كانت قيمته (77%) ومعامل الانحدار (B) قد كانت قيمته (0.869) وعند مستوى معنوية (0.01) اقل من (0.05) وهذا يعني أن تقييم الاداء الالكتروني كمتغير مستقل يشرح ويفسر (77%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد، وأن

(23%) من المتغيرات تعود لمتغيرات أخرى غير ظاهرة في أنموذج البحث من وجهة نظر عينة البحث، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص على " وجود (تاثير) ذو دلالة معنوية للتقييم الالكتروني في الريادة في الشركة المبحوثة".

المبحث الرابع:الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

اوضحت الدراسة ان الشركة المبحوثة تطبق ابعاد الادارة الالكترونية بدرجة كافية.

هناك تفاوت في تطبيق ابعادالادارة الالكترونية للموارد البشرية في الشركة المبحوثة اذ تتراوح الاهمية النسبية مابين جيد– جيدجدا.

هناك تفاوت في تطبيق ابعاد الريادة في الشركة المبحوثة اذ تتراوح الاهمية النسبية مابين المتوسطة– جيدة.

ان الادارة تخطط للعمل في الشركة باسلوب واضح ومنظم وبعيد عند العشوائية.

ان عملية الاختيار في الشركة تعتمد على الكفاءة والنزاهة وتبتعد عن العلاقات الشخصية والمحاباة.

تحتفظ الشركة بموظفيها وتحافظ عليهم من خلال توفير جميع البيانات والمعلومات اللازمة للعمل.

ان ادارة الشركة توفر كل المستلزمات الضرورية لتنفيذ البرامج التدريبية فيها.

تمنح ادارة الشركة الاستقلالية لقدرات وحدات العمل لتحديد الفرص المناسبة واقتناصها ومواجهة التهديدات.

تبتكر ادارة الشركة الحلول لمعالجة الاشياء الغامضة والمعقدة.

ثانيا: التوصيات

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل اليها توصل الباحثان الى مجموعة من التوصيات هي:

ضرورة تعزيز الاهتمام بتطبيق ابعاد الادارة الالكترونية في الشركة المبحوثة بشكل اكبر مما هو مطبق.

التخطيط المنظم من قبل ادارة الشركة عند البحث عن المرشحين للعمل.

اعطاء الموظفين حرية اكبر لانجاز العمل وتبني افكار جديدة لايجاد الفرص في حالات المغامرة والمجازفة.

سعي الادارة دائما بعمل دراسة لمتغيرات البيئة المؤثرة وتحليلها ومعالجتها.

مراجعة ادارة الشركة اساليب العمل المستخدمة لكي تتماشى مع التطورات الحاصلة في المجتمع.

توفير كافة المستلزمات اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية .

البحث عن اساليب عمل مبتكرة لتقبيل التكاليف والهدر.

المصادر

اولا: المصادر العربية

حدراوي، حامد كريم، (2013)." الريادة كمدخل لمنظمات الاعمالالمعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري " , دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي . مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية, كلية الادارة والاقتصاد, عدد 27, جامعة الكوفة, العراق .

حسناوي, صالح مهدي محمد (2010). " اثر استخدام المعرفة الالكترونية في بناء المنظمات الريادية ", رسالة ماجستير جامعة كربلاء , العراق .

حمالي, راشد محمد والعربي, هشام ،وراضي بهجت (2016). "مقدمة في ريادة الأعمال مكتبة الشقيري للنشر ةتقنية المعلومات , ط2 , السعودية .

خيري , اسامة محمد ,(2012) . "ادارة الابداع والابتكارات" , دار الراية للنشر والتوزيع , ط1 , عمان , الاردن .

شلبي , نبيل , (2016)."ريادة الاعمال". حلمك الكبير في مشروعك الصغير . مجلة الاهرام للكمبيوتر والانترنيت والاتصالات .

عسيري , وفاطمة زكري محمد ,(2016). "الاستقلال الذاتي للجامعات السعودية", دراسة تحليلية في ضوء بعض الإعلانات والمواثيق الدولية . التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية), 168-35 جزء 3 , 687-720 .

علوان , عدي حاتم علوان ,(2022) . دراسة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد،جامعة كربلاء , العراق.

فريد النجار، الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر،الاسكندرية ، مصر ،2007.

ثانيا: المصادر الاجنبية

Abu-Naser, S. S., El Talla, S. A., Abu Amuna, Y. M., & Al Shobaki, M. J. (2017). Technical Education and Its Role in Promoting Entrepreneurship in The Gaza Strip.

Al-Saidi, M., & Ali, E. A. (2020). The Role of Electronic Human Resources Management in Job Downsizing Analytical Survey of The Opinions of a Sample of Employees in Mobile Phone Companies. Pal arch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 17(7),

Asan, A. (2015). The Impact of Electronic Human Resources Management on The Organizational Development of Unwrap in The Gaza Strip (Masters in Business Administration from The Islamic University of Gaza).

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

Baptista, R., Leitão, J. (2015). "Entrepreneurship, Human Capital, And Regional Development", eBook, Springer Gabler.

Brewster, C., Wood, G., & Brookes, M. (2008). Similarity, isomorphism or duality? Recent survey evidence on the human resource management policies of multinational corporations. British Journal of Management, 19(4.

Dulebohn, J.H. And Marler, J.H. 2005. E-Compensation: The Potential to Transform Practice? (In Guetta, H.G. And Stone, D.L. (Eds). The Brave New World Of E-Hr. San 11. Francisco: Jossey Bass, An Imprint from John Wiley and Sons: 166-189).

Dianna L. Stone, Eugene F. Stone Romero, & Kimberly Lukaszewski, "Factors Affecting the Acceptance and Effectiveness of Electronic Human Resource Systems", Human Resource Management Review, Vol. 16, No. 2, pp. 229-244.
Fartash, K. (2012). Electronic Human Resource Management: New Avenues Which Leads to Organizational Success. Spectrum, 1(2).
Gaweł, A. (2012). Entrepreneurship And Sustainability: Do They Have Anything in Common? Poznan University of Economics Review, 12(1).
Hanif, M. I., & Irshad, M. (2018). Impact Of Entrepreneurial Orientation and Network Resource Utilization on Internationalization of Sem¡ S: Evidence from Pakistan. International Journal of Marketing Studies, 10(2), 118-131.
Hassid, J. (2007). Introduction To Entrepreneurship Part A: Theorizing Entrepreneurship, The Background of Entrepreneurial Activity. Entrepreneurship Courses in Tibesti State University, University of Piraeus, Greece.
Hopkins, Brian and Markham, James. (2006). Electronic Human Resources Management, (Translated by Khaled Al Ameri), Dar Al-Faruq for Publication and Distribution, Cairo, Egypt.
Hisrich, Peters & Shepherd (2005) Entrepreneurship: The social science view, Oxford university press, London
Jan dab, A. A. (2013). The Effect of Innovative and Proactive Strategic Orientations on New Product Development and Marketing Performance: An Applied Study on Food Processing Firms in Yemen, (Unpublished Master Dissertation), Middle East University, Amman: Jordan (Doctoral Dissertation, Master Thesis).
Kasprisin, C.A., Single, P.B., Single, R.M., & Muller, C.B. (2003). Building Abetter Bridge: Testing E-Training to Improve E-Mentoring Programmes in Higher Education. Mentoring & Tutoring, 11(1), 68-78.
Kosa, A., Mohammad, I., & Ajibie, D. (2018). Entrepreneurial Orientation and Venture Performance in Ethiopia: The Moderating Role of Business Sector and Enterprise Location. Journal Of Global Entrepreneurship Research, 8(1), 1-17.
Kozubíková, L., & Zoubková, A. (2016). Entrepreneur,,S Attitude Towards Innovativeness and Competitive Aggressiveness: The Case Study of Czech Micro-Enterprises. Journal Of International Studies.
Kozubíková, L., Sopková, G., Krajčík, V., & Tyll, L. (2017). Differences In Innovativeness, Proactiveness and Competitive Aggressiveness in Relation to Entrepreneurial Motives. Journal Of International Studies.
Martin, G. (2008). Technology, Outsourcing & Transforming HR. Routledge
Malkawi, N. (2018). using electronic human resource management for organizational excellence-case study at social security corporation-Jordan. International Journal of Engineering Technologies and Management Research, 5(5), 146-166.
Mateus X., Wayan G., Gusti A. & Desak K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance, Cogent Business & Management Journal, Journal, Vo. 6, No. 1, pp.
Mukherjee, S., Bhattacharjee, S., Paul, N., & Banerjee, U. (2020). Assessing green human resource management practices in higher educational institute. TEST Engineering &Management, Vol 82, 20.

Murali, M. (2021) The Implications of Implementing Electronic Human Resource Management E Hrm Systems in Companies.
Payne, S.C., Horner, M. T., Boswell, W. R., Schroeder, A.N., Stine-Cheyne, K.J. (2009). Comparison Of Online and Traditional Performance Appraisal Systems. Journal Of Managerial Psychology, 24(6), 526-544.
Piggot-Irvine E. (2003). Key Features of Appraisal Effectiveness.
Panneerselvam, M. & Mannampandal & Mayiladuthurai & Nagapattinam &Tamilnadu. (2017). Electronic Human Resource Management. International Journal ofMultidisciplinary Research and Modern Education, Volume 3, Issue 1, Page N 55-58.
Ruel, H., Bondarouk, T. &Looise, J.K. (2004) "E-HRM: Innovation or irritation. An explorative empirical study in five large companies in web-based HRM." Management Revue 15(4), 364-379.
Seidel S (2011) Toward A Theory of Managing Creativity-Intensive Processes: A Creative Industries Study. Inf Syst E-Bus Manag 9(4):407–446.
, Sylva, H., Mol, S.T. (2009). E-Recruitment: A Study into Applicant Perceptions of An Online Application System. International Journal of Selection and Assesment, 17(3), 311-323.
Strohmeier, S. (2007)"Research in e-HRM: Review & implications." Human Resource Management Review 1(7), 19-37
. Van Heerden, J. M. (2011). The Impact of The Implementation Of E-Hrm on The Human Resource Management Function. (Doctoral Dissertation, Nelson Mandela Metropolitan University).
. Vij, S., & Bedi, H. S. (2012). Relationship Between Entrepreneurial Orientation and Business Performance: A Review of Literature. The Iup Journal of Business Strategy, 9(3), 17-31.
. Winata, I. G. K. A., Sanjaya, N. M. W. S., & Astana, I. G. M. O. (2020). Entrepreneurship Orientation and Holistic Marketing Mix in Creating Competitive Advantages Bumdes. Journal Of Business on Hospitality and Tourism, 6(2), 87-96.
Yusoff, Y. M., Ramayah T. &Nur-Zahiyah O. (2015)"Why Examining Adoption Factors, HR Role & Attitude towards Using E-HRM is the Start-Off in Determining the Successfulness of Green HRM?" Journal of Advanced Management Science 3(4), 337- 343.
Zarhari, N. A. A., Azinuddin, M., Wan Mohd Zain, W. M. A., & Mior Shariffuddin, N. S. (2020). Influence Of Internal Factors and Motivation on The Decision to Enter Entrepreneurship. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 13(5), 195-212.