

أثر التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية على العاملين دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات
(سوداتل) 2019-2022م

**The Impact of Electronic Transactions in Human Resources on Employees, a Case Study of
the Sudanese Telecommunications Company (Sudatel) 2019-2022 Ad**

إعداد: الدكتور/ طارق جاه الرسول حسن عبد المجيد

أستاذ مساعد، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالغاظ، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية

Email: tariggaah@gmail.com

المستخلص:

تناول البحث أثر التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية على العاملين دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل) 2019-2022م، يشمل البحث جميع العاملين عدا فئة العمال والأمن، وتعتبر الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل) الشركة الأم في مجال الاتصالات في السودان، تتمثل مشكلة البحث في معرفة أثر التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية على العاملين في الشركة والتعرف على الموارد البشرية الرقمية، ومن هنا سعى البحث إلى معرفة مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركة ويهدف هذا البحث إلى تناول مفهوم إدارة الموارد البشرية، وأهميتها وأهدافها. وإلقاء الضوء على الشركة السودانية للاتصالات وتحديد أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز التميز المؤسسي، يتكون هيكل البحث من مقدمة وأربعة مباحث، يتناول المبحث الأول إدارة الموارد البشرية، أما المبحث الثاني يتحدث عن مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية بينما يناقش المبحث الثالث الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل) والمبحث الرابع يتناول الدراسة الميدانية، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث أثبتت الدراسة الميدانية أن التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية تؤثر على العاملين، وكانت عبارات المحور المستخدمة في الاستبيان مرتفعة مع إجابات عينة البحث بمتوسط حسابي لا يقل من 4.10 في كل العبارات، ومن أهم توصيات البحث اعتماد تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في العمل المؤسسي، توسيع نطاق تطبيق نظام تقييم الأداء الرقمي ودراسة المعوقات والحلول في التنفيذ.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية الرقمية، سوداتل sudatel

The Impact of Electronic Transactions in Human Resources on Employees, a Case Study of the Sudanese Telecommunications Company (Sudatel) 2019-2022 Ad

Abstract

This study aims at investigating the impact of digital transactions on employees' performance at Sudatel 2019-2022 (the Sudanese company for telecommunications). The study includes all the types of employees except the security guards and the workers. Sudatel is the leading company in telecommunications in Sudan. The study focuses on recognizing digital transactions in human resources and its effect on employees. Therefore, the research concentrates on studying the extent of applying digital human resources in Sudatel, in addition to studying the concept of human resources, its goals and importance. It also sheds light on the Sudanese Company for Telecommunications and shows how the application of electronic human resources assists achieving organizational excellence. The research consists of an introduction and four investigations. The first investigation discusses management of human resources. The second one examines the definition of digital human resources. The third investigation scrutinizes Sudatel While the fourth one tackles the field study.

The results of the field study show that the application of digital transactions in human resources has an effect on employees. There is a high percentage of correlation between the questionnaires' phrases and the replies with 4.10 average in most of them.

The research recommends the accreditation of using electronic human resources in institutional work, increasing the application of digital assessment, studying the obstacles, and finding solutions in implementation.

Keywords: Human resource management, Digital human resources, Sudatel

1. المقدمة:

منذ ثمانينات القرن الماضي، شهد العالم تقدمًا هائلًا في مجال التكنولوجيا، وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فقد تزايد الوعي بأهمية تكنولوجيا المعلومات في المنظمات إذ بدأت في استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ أنشطتها، وبالتالي تشهد تحولًا من الإدارة التقليدية إلى الإلكترونية في جميع عملياتها بما في ذلك تلك المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتعرف على الموارد البشرية لأنها تشكل المصدر الرئيسي للميزة التنافسية المستدامة، وخاصة في المنظمات الخدمية. تعتمد المؤسسات في صناعة الخدمات على الموارد البشرية لتقديم خدمة ممتازة، وإرضاء العملاء، وكسب ولائهم، وجذب المزيد من العملاء من خلال التفاعل المباشر معهم، تعد شركات الاتصالات من بين المنظمات التي تبنت الأساليب الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية بهدف تحسين مستويات الأداء وتعزيز المهارات والكفاءات، نظرًا لسعيها الدؤوب للتميز.

1.1 أهداف الدراسة:

يرمى هذا البحث إلى تحقيق عدد من الأهداف أهمها ما يلي:

1. إلقاء الضوء على مفهوم إدارة الموارد البشرية، وأهميتها وأهدافها.
2. إلقاء الضوء على الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)
3. تحديد أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز التميز المؤسسي.
4. بيان أثر الإستقطاب الإلكتروني على أداء الموظفين.
5. بيان أثر تقييم الأداء الإلكتروني على أداء الموظفين.
6. بيان أثر التعويضات الإلكترونية على أداء الموظفين.

2.1 أهمية الدراسة:

تنسجم هذه الدراسة مع توجه منظمات الأعمال نحو تطوير مواردها البشرية وتحقيق التكامل بين وظائف إدارة الموارد البشرية والوظائف الأخرى للمنظمة في ضوء التوجه التقني والرقمي للإدارة.

يتماشى موضوع هذه الدراسة مع توجهات قيادة الشركة في إستشراف المستقبل والإهتمام بتوظيف التقنيات الحديثة في جميع المجالات خاصة في عمليات إدارة الموارد البشرية، قد تفتح هذه الدراسة الآفاق للتعرف على مفاهيم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتطبيقاتها.

1.2.1 الأهمية النظرية:

تتبع أهمية الدراسة من المنظور النظري الوارد في الإطار النظري المتعلق بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وكيفية تنفيذ تقنيات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية من حيث التوظيف وتقييم الأداء والتعويض بمساعدة تقنية المعلومات، بالإضافة إلى توفير المعلومات المتعلقة بأداء الموظفين بشكل عام، ودقة وسرعة العمل، والإنجاز، والإبداع، وخاصة الإطار النظري المتعلق بالعمل الجماعي، وذلك بإتباع البحوث السابقة والأدبيات النظرية.

2.2.1 الأهمية العملية:

من وجهة نظر تطبيقية، تنعكس أهمية هذا البحث في النتائج التي تم تحقيقها، والإستنتاجات التي إستندت إليها، والتوصيات المقدمة بناءً على ذلك، يساعد ذلك في توضيح كيفية تنفيذ الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ويظهر تأثيرها على تحقيق

تحسينات في أداء الموظفين، كما يأمل الباحث أن تكون النتائج التي تم تحقيقها والتوصيات المقدمة بمثابة حافز للأبحاث المستقبلية في هذا المجال.

3.1. مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في معرفة أثر التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية على العاملين دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل) والتعرف على الموارد البشرية الرقمية وأهميتها، ومن هنا سعى البحث إلى معرفة واقع هؤلاء العاملين ومدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركة، فعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- أ- هل هناك علاقة ارتباطية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التخطيط الإلكتروني) وأداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)؟
- ب- ما أثر استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التدريب الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)؟
- ت- ما أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف /الإستقطاب الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)؟
- ث- هل هناك أثر للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (تقييم الأداء الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)؟

4.1. فرضيات الدراسة:

يسعى هذا البحث لاختبار الفروض التالية:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (توظيف و تقييم الأداء و التعويضات الإلكترونية) على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفرضيات الفرعية.

- أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التخطيط الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).
- ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف /الإستقطاب الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).
- ت- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التدريب الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).
- ث- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (تقييم الأداء الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).
- ج- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (الأجور و الحوافز و التعويضات الإلكترونية) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

2. الدراسات السابقة:

1.2. الدراسات العربية:

1- دراسة السعيد (2017): الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي " بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية " يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تتكون من 473 مفردة من العاملين بمديرية الصحة بالدقهلية، وتم تجميع البيانات وتحليلها إحصائياً وأوضحت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية وأبعاد الأداء الوظيفي للعاملين، كما اتضح وجود تأثير معنوي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أداء المهمة وبلغ معامل التحديد (R2) 0,46، وكذلك اتضح وجود تأثير معنوي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء السياقي بمعامل تحديد (R2) 0,61، وأتضح وجود تأثير معنوي لبعدي الإدارة الإلكترونية التحويلية والتشغيلية على الأداء التكيفي بمعامل تحديد 32.8%.

2- دراسة بدوي (2013): أثر الإدارة الإلكترونية على العنصر البشري: هدفت الدراسة الى متابعة الإدارات المختلفة والتعرف على الإدارة الإلكترونية ورصد واقع الإدارة الإلكترونية وسماتها وخصائصها بالمعهد محل الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة إن استخدام الإدارة الإلكترونية يعمل على زيادة فاعلية وكفاءة الأداء الوظيفي بدرجة كبيرة، وكان من أهم التوصيات إنشاء قسم متخصص لتطبيقات الإدارة الإلكترونية يضم خبراء في تكنولوجيا المعلومات.

2.2.2. الدراسات الأجنبية:

1- دراسة: Heraty and Morley, 2018 هذه الدراسة كانت بعنوان "سياسات وتطبيقات الإستقطاب والاختيار في إيرلندا " وطبقت الدراسة على المنظمات الخدمية والتجارية في إيرلندا، هذه الدراسة في العام 1998م، ونشرت في مجلة التطوير الإداري. هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الممارسات الحالية لسياسة الإختيار والتعيين في المنظمات الخدمية في إيرلندا، وذلك بالاعتماد على بيانات تم جمعها من خلال الملاحظة. وكانت نتائج الدراسة أنها أثبتت أن أدوات الإختيار التقليدية قد استمرت شعبيتها مثل المقابلات وطلبات التوظيف في المنظمات الإيرلندية، وقد تبين أن عدداً قليلاً من المنظمات تستخدم أدوات اختيار متطورة مثل مراكز تقييم الإدارة والاختبارات النفسية. وأوصت الدراسة بضرورة استحداث أساليب متطورة وحديثة للاختبارات وضرورة تطبيقها لمعرفة الفرق بين الأدوات التقليدية والحديثة. يرى الباحث بأن اللجوء إلى مراكز مساندة للمؤسسة سواء في عملية التوظيف أو في عملية التقييم، يساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها فيما يتعلق في عملية التوظيف وتقييم الموظفين.

2- دراسة: Chew & Chong (2019) هدفت هذه الدراسة قياس أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تنفيذ الرؤية المستقبلية الإستراتيجية للمنظمة، وقد تمت دراسة أثر بعض العوامل على الرؤية المستقبلية الإستراتيجية، هذه العوامل هي نظام الموارد البشرية: ويشمل (تخطيط الموارد، الإستقطاب والاختيار، نظام التعويضات والمكافآت، التدريب والتطوير، القيادة، الهيكل التنظيمي والولاء للمنظمة)، قد تم بناء ست رؤى إستراتيجية مستقبلية يمكن تبينها من قبل المنظمة، هي: النمو الإقليمي، نمو السوق، الاندماج والتحالفات، الإنتاجية العالية بأقل تكلفة، التركيز على المستهلك، والإبداع، وقد كان أهم ما توصلت إليه الدراسة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تم اعتمادها في الدراسة تؤثر على تنفيذ الرؤية الإستراتيجية المستقبلية للمنظمة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات العربية والأجنبية، يتضح بأن الدراسات تناولت موضوع إدارة استقطاب الكفاءات من الموارد البشرية في قطاعات واتجاهات مختلفة، فمنها ما تناول موضوع تحليل واقع ودرجة ممارسة إدارة الموارد البشرية في القطاع العام ومنها ما تناولها في قالب آخر وهو القطاع الخاص، والبعض الآخر اهتم بالتعرف على أثر بعض المتغيرات كالثقافة التنظيمية ونظم المعلومات على درجة ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية، كما تناولت الاستقطاب والاختيار والأداء الوظيفي، وأن الناظر إلى هذه الدراسات يجد بأنها دراسات ذات أهمية بالغة في إظهار دور إدارة الموارد البشرية في استقطاب الكفاءات في نجاح المنظمات وزيادة كفاءتها وفعاليتها، وأنها سوف تثري الدراسة الحالية والإنطلاق من حيث انتهى الآخرون لتناول أبعاد جديدة حول موضوع إدارة الموارد البشرية، وأنماطها في سبيل تطوير أداء المنظمات بصفة عامة، وزيادة قدرتها على استقطاب الكفاءات بكل كفاءة وجدارة .

ما يميز هذا البحث عن الدراسات السابقة، هو تناوله لمعرفة أثر التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية على العاملين دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)، ومن هنا يأمل الباحث بأن يكون هذا البحث ذا نفع وفائدة لشركة الاتصالات السودانية بصورة خاصة وللشركات في القطاع الخاص في السودان بصورة عامة، وكذلك مؤسسات القطاع العام، والباحثين الجدد حول موضوع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

3. الإطار النظري:

المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية:

1- مفهوم إدارة الموارد البشرية:

على الرغم من كثرة الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع الموارد البشرية إلا أن العديد من الكتاب والباحثين لم يتمكنون من التوصل للتعريف الكامل للموارد البشرية لذا تعددت مفاهيم إدارة الموارد البشرية من حيث الصياغة، ولكنها تتحد في المضمون، ومن مفاهيمها سنورد المفاهيم التالية:

● إدارة الموارد البشرية هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم. (عبد المجيد، 2017).

● تعني إدارة الموارد البشرية سلسلة من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والموظفين. (موسى، 2018).

2- أهمية إدارة الموارد البشرية:

تعتبر إدارة الموارد البشرية إحدى وظائف المنظمات العصرية ولها أهمية كبيرة فهي إدارة لأهم وأعلى أصل في المنظمات لأنها أصول مفكرة، وفيما يلي يمكننا إجمال أهمية إدارة الموارد البشرية:

أ- إهتمامها بالأفراد باعتبارهم الموارد الرئيسية في المنظمة.

ب- تضع الخطط التدريبية المناسبة للعاملين.

ت- تقديم النصح والإرشاد للمديرين التنفيذيين في جميع الجوانب المتعلقة بالأفراد العاملين، فذلك يساعد هؤلاء المديرين في صياغة وإدارة وتنفيذ السياسات وحل المشاكل المتعلقة بالأفراد العاملين.

3- أهداف ووظائف إدارة الموارد البشرية:

تتنوع أهداف إدارة الموارد البشرية من منظمة إلى أخرى، وتعتمد على مرحلة التطوير الخاصة بالمنظمة، الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية هو إستمرار توفير الموارد البشرية بالكم والكفاءة من أجل تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها وأهداف العاملين والمجتمع بكفاءة وفاعلية ويمكن تقسيم هذه الأهداف إلى:

- أ- **الأهداف التنظيمية:** وهي أن تؤدي إدارة الموارد البشرية وظيفتها بشكل مترابط مع باقي الإدارات الأخرى وتقديم النصح والإرشاد فيما يتعلق بشؤون الأفراد.
- ب- **الأهداف الوظيفية:** وهي القيام بالوظائف الإستشارية والتنفيذية الخاصة بالمنظمة والمتعلقة بالأفراد العاملين فيها.
- ت- **الأهداف الإنسانية:** وهي الأهداف الخاصة بالأفراد العاملين حيث تسعى إدارة الموارد البشرية لإشباع رغبات وحاجات العاملين ومن هذه الأهداف.
- ث- **الأهداف الإجتماعية:** وهي تحقيق أهداف المجتمع من تشغيل للأفراد حسب قدراتهم، وبما يتناسب مع القوانين والتشريعات الخاصة بالعمال وحياتهم من الأخطار. (عبد المجيد، 2017).

4- وظائف إدارة الموارد البشرية:

إن إدارة الموارد البشرية في المنظمات ووظائف كثيرة ومتعدد لذا يختلف المهتمين فيها، ولكن يتفق معظم المتخصصين مع الوظائف الرئيسية الست التي حددتها جمعية إدارة الموارد البشرية لتلك الإدارة، وعموماً يمكن تلخيص وظائف إدارة الموارد البشرية في وظيفتين أساسيتين وهما:

أ- وظيفة إدارية:

وهي وظائف الإدارة التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة وإتخاذ القرارات، حيث لا بد لكل إدارة من وضع الخطط للعمل لتحقيق الأهداف عن طريق ممارسة تنظيم جهودها، وقيادة وتوجيه نشاطات العاملين بما يضمن عدم الخروج عن سياستها العامة والذي يؤدي لتحقيق أهدافها.

ب- وظائف متخصصة:

هنالك العديد من لوظائف المتخصصة لإدارة الموارد البشرية من أهمها ما يلي:

أ. تهيئة الموارد البشرية.

ب. تطوير وتدريب الموارد البشرية.

ج. مكافأة الموارد البشرية.

هـ. الحفاظ على الموارد البشرية. (عبد المجيد، 2017).

المبحث الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية:

1- مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية:

أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي مصطلح شامل يشمل جميع آليات التكامل الممكنة والمحتويات بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات التي تهدف إلى خلق قيمة داخل وعبر المؤسسات للموظفين والإدارة المستهدفة. (Bondarouk & Ruel، 2009).

إدارة الموارد البشرية الرقمية هي إستثمار في تطبيق التكنولوجيا داخل منظمة بطريقة وتطبيق يخدم عمليات إدارة الموارد البشرية المختلفة مثل الجذب والإختيار والتعيين والتدريب والتقييم، بالإضافة إلى جميع عمليات معالجة بيانات الموظفين الحاليين والمحتملين.

لذلك، يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية الرقمية على أنها التطبيق العملي للإستراتيجيات والسياسات التنظيمية تتعلق بالموارد البشرية من خلال الدعم الموجه والإستخدام الأمثل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية.

وهذا يعني أن وظيفة إدارة الموارد البشرية في مفهوم الرقمنة لم تتغير، وما تغير هو الأسلوب والوسائل، والأدوات والتطبيقات المستخدمة لأداء هذه الوظائف، حيث أنها تعتمد بشكل أساسي على تكنولوجيا المعلومات كما تغير دور الأفراد في المنظمة حيث أصبحوا يشاركون بنشاط أكبر في وظائف القسم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

2- أهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية:

تعد إدارة الموارد البشرية الرقمية أمراً بالغ الأهمية من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات واكتساب ميزة القدرة التنافسية والتحكم في التكاليف، وعليه يمكن إختصار أهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية في الآتي:

- ✓ تحسين جودة وسرعة توفير المعلومات.
- ✓ تحسين الخدمة المقدمة للموظفين.
- ✓ دمج الوصول إلى قواعد البيانات لتوسيع تغطية المعلومات.
- ✓ تحسين وصول الموظفين إلى قواعد البيانات في شكل بوابة إلكترونية لإدارة الموارد البشرية، أكثر كفاءة على سبيل المثال عملية التوظيف وسجلات الوقت والحضور.
- ✓ تعزيز التعاون والتدريب والتفاعل والمشاركة ونشر المعلومات.
- ✓ التواصل مع الموظفين وتحفيزهم وإدارة المزايا الوظيفية والمكافآت وتحسين الخدمة. (Vasek، 2009).

3- أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية:

إدارة الموارد البشرية الرقمية أبعاد كثيرة يمكن تلخيصها في الآتي:

- **الإستقطاب الرقمي:** مفهوم الإستقطاب الرقمي هو أنه نظام يسمح للباحثين عن عمل بتقديم طلباتهم إما عن طريق تعبئة النماذج على المواقع الإلكترونية للشركات وشركات التوظيف على الإنترنت، أو عن طريق البريد، تختار رسائل البريد الإلكتروني المرشحين المؤهلين لإجراء المقابلات الشخصية حيث تلجأ المؤسسات التجارية إلى إنشاء مواقع الويب على الإنترنت، يمكن لمن يرغبون في العمل التقدم للوظائف المتاحة عبر الإنترنت وحتى إرسال بياناتهم وسيرتهم الذاتية تنتظر سيرهم الذاتية للعثور على الوظيفة المناسبة في المستقبل.
- **التدريب الرقمي:** هي العملية التي تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مليئة بتطبيقات التكنولوجيا الرقمية بإستخدام الإنترنت وأجهزة الكمبيوتر المتعددة الوسائط والأجهزة المحمولة لتقديم المشاريع والمحافظ والدورات التدريب الإلكتروني لتصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب المتزامن وغير المتزامن من خلال الأنظمة التالية تدريب ذاتي وتفاعلي لتحقيق أهداف التدريب واكتساب المهارات بوتيرة المتعلم، مستوى ذكائهم وظروف عملهم ومعيشتهم وموقعهم الجغرافي.
- **التقييم الرقمي:** هو نظام إلكتروني رقمي محوسب يستخدم الوصول إلى البيانات على الإنترنت من خلال تسجيل الدخول لكل مستخدم لأداء عملية التقييم.

- النظام الرقمي للأجور والتعويضات: النظام الرقمي للأجور والتعويضات لأغراض التطوير والتنفيذ نظم دفع الرواتب في المنظمات وتقييم فاعلية أنظمة التعويضات، يجب أن تكون هذه الأنظمة فعالة من أجل التمكن من تحقيق أهداف المنظمة. (2009،Vasek).

المبحث الثالث: سوداتل sudatel:

مقدمة:

الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل) هي شركة سودانية مقرها في السودان – الخرطوم، أنشئت الشركة السودانية للاتصالات المحدودة (سوداتل) شركة مساهمة عامه في 1993م بعد خصخصة المؤسسة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية لقناعة الدولة بفشل القطاع العام في إدارة وتطوير هذا المجال الحيوي، وبأشرت عملها كناقل للحركة في فبراير 1994م، لإنجاز كافة الأغراض والأهداف المضمنة في عقد التأسيس والنظام الأساسي للشركة. (تقرير الشركة 2022م، ص 9) شركة إتصالات رائدة، تسعى جاهدة للتطوير والإبتكار، وتفكر في المستقبل، بهدف التقدم دائماً. نقدم خدمات الإتصالات الرقمية من خلال الحلول والوسائل المتعددة عبر شبكات الإتصال وتكنولوجيا المعلومات والأنظمة الرقمية المختلفة لقيادة التحول الرقمي محلياً وإقليمياً.

تمتلك الحكومة السودانية 26.3% من مجموعة سوداتل من خلال وزارة المالية (22.63%)، وبنك السودان المركزي (3.66%). أغلب المساهمين في سوداتل من السودان كما تضم سوداتل مستثمرين من دول مجلس التعاون الخليجي ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا كأفراد وهيئات استثمارية. بالإضافة لأكثر من 14 بنكاً محلياً وإقليمياً، وأكثر من 80 شركة سودانية وإقليمية، سوداتل هي شركة مدرجة في سوق الخرطوم للأوراق المالية، وفي سوق أبو ظبي للأوراق المالية (ADX).

1- رؤية الشركة:

جعل الخدمات الذكية بسيطة وسهلة الوصول إثراء للحياة.

2- الأهداف:

- أ- تعميم خدمات الإتصال والمعلومات البيانية المتطورة وفق أحدث التقنيات وفق متطلبات برامج التنمية.
- ب- إستخدام التقنيات المتطورة لزيادة الانتشار ورفع الكفاءة التشغيلية للشبكات وبناء موارد بشرية ذات كفاءة عالية.
- ت- التحول كناقل للحركة الإقليمية بين أفريقيا والعالم العربي.
- ث- الارتقاء بالشركة لاستمرار نجاحها وتحقيق الربحية والمنافسة عالمياً.
- ج- توسيع قاعدة الخدمات إلى المناطق النائية باستخدام التقنية الفضائية.

3- شركات المجموعة:

سوداني شركة الإتصالات اللاسلكية في مجموعة سوداتل للاتصالات بالسودان وتعمل في مجال الهاتف الجوال وخدمات البيانات والسعات العريضة، سوداني أول شركة في السودان تمتلك شبكة (3.75 G).

4- ثابت للاتصالات:

هي إحدى مجموعة سوداتل للاتصالات وتعني بتقديم خدمات الهاتف الثابت والبيانات والشبكات عبر الكوابل النحاسية.

5- سودا سيرفس:

شركة سودا سيرفس وتعمل في مجال الخدمات الهندسية والدعم الفني لشركات الإتصالات والمؤسسات العامة والخاصة والأفراد.

6- أكاديمية سوداتل للاتصالات (سودا كاد):

سودا كاد مركزاً للتدريب والبحوث التشغيلية.

7- داتانت:

داتانت Data-net إحدى شركات مجموعة سوداتل للاتصالات وتعمل في مجال الشبكات وبرمجياتها.

8- تراسل:

شركة تراسل تليكوم

9- سوداسات:

تم تأسيس شركة سوداسات في أبريل 2007م كشراكة بين الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل) وشركة حجار القابضة لتوفير خدمات للاتصالات عبر الأقمار الصناعية.(vsat) توفر الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل) 1650 وظيفة مباشرة في جميع أسواقها و4000 وظيفة غير مباشرة في جميع أسواقها.

3. الدراسة الميدانية:**1.3. منهجية الدراسة وإجراءاتها:****1- المقدمة:**

يتناول الباحث في هذا المبحث إجراءات الدراسة التي إتبعها الباحث، ألا وهي الجوانب التوضيحية لكافة الخطوات والمراحل التي تم إعدادها وتنفيذها، وذلك وفق الأصول العلمية للبحث العلمي، من أجل بلوغ الهدف العام لهذه الدراسة، حول عوامل نجاح تطبيق التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية دراسة حالة شركة الاتصالات السودانية، عليه سيوضح كل الخطوات التي إتبعها الباحث للوصول إلى هدفه، ابتداء من منهج هذه الدراسة ونسوج فكرتها، مروراً بتحديد عينتها وأدواتها وآليات تطبيقها، والتأكد من صدقها وثباتها. حيث ان فرضيات الدراسة.

2- الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (توظيف و تقييم الأداء و التعويضات الإلكترونية) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

- الفرضيات الفرعية:

أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التخطيط

الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف

/الاستقطاب الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

ت- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التدريب

الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

ث- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (تقييم الأداء الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

ج- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (الأجور و الحوافز و التعويضات الإلكترونية) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

2.3. إجراءات تطبيق الدراسة:

قام الباحث بعمل خطة لتنفيذ الدراسة كما يلي:

- القيام بدراسة إستطلاعية لتحديد مشكلة الدراسة.
- جمع المعلومات والبيانات التي تساعد في تحديد مشكلة الدراسة.
- تم تحديد مجتمع الدراسة، وإختيار العينة من هذا المجتمع، والقيام بتوضيح حجم العينة وأسلوب إختيارها.
- قام الباحث بجمع البيانات والمعلومات المطلوبة من المبحوثين بواسطة أداة الدراسة التي اختارها، وهي الاستبانة بطريقة منظمة ودقيقة.
- بعد جمع البيانات قام الباحث بتفريغ الإجابات، وعددها 102 استباناً، وإستخراج النتائج بالإستعانة ببرنامج الحزمة البرمجية المعروفة باسم الـ (SPSS) للمعالجات الإحصائية، ثم قام بتفسير النتائج والتعليق عليها، ومن ثم استخلص التعميمات والاستنتاجات والتوصيات منها.

3.3. منهج الدراسة:

تم إتباع المنهج الوصفي للتعرف إلى عوامل نجاح تطبيق التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية دراسة حالة شركة الاتصالات، وذلك لكون هذا المنهج يقوم على وصف خصائص ظاهرة معينة، وجمع معلومات عنها، ويتطلب ذلك عدم التحيز أثناء الوصف، كما يتطلب دراسة الحالة والمسح الشامل ومسح العينة، كما أنه أسلوب يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، كما توجد على أرض الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة (عبيدات، وأبو السميد، 2002).

4.3. أداة الدراسة:

لغرض تنفيذ الدراسة تم إعداد (إستبانة)، بالإستعانة بالأدبيات السابقة وفق الخطوات التالية:

- صمم الباحث الإستبانة على غرار إستبانات علمية محكمة تضمن متغيرات تابعة ومستقلة.
- قام الباحث بصياغة فقرات الإستبانة بالإستعانة بعدد من المراجع المتنوعة من كتب، ودوريات، والإطلاع على دراسات سابقة.
- تم عرض الإستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المستجيبين.
- تم تحديد مجالات الإستبانة من قبل المحكمين من خلال الحذف والإضافة وتعديل العبارات.
- بدقة وأصبحت الإستبانة بصورتها النهائية مكونة من 56 فقرة فعلية موزعة على 6 مجالات رئيسية حددت أوزانها حسب سلم ليكرت الخماسي.

5.3. مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من 150 موظف في شركة السودانية للاتصالات وقد تم الاستجابة 102 فرد.

6.3. عينة الدراسة:

استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل للمجتمع نظراً لصغر حجمه إلا أنه ولأسباب عديدة منها عدم وجود جميع أفراد المجتمع متواجدين على رأس عملهم فمنهم من كان في إجازة سنوية ومنهم من أمتنع عن تعبئة الإستمارة.

4. نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.4. خصائص عينة الدراسة:

جدول 1: توزيع أفراد العينة (Crosstabulation) بحسب متغير الجنس

		الجنس			
		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	80	78.4	78.4	78.4
	أنثى	22	21.6	21.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

يبين الجدول 1 أن عدد الذكور 80 بنسبة 78.4% وإن عدد الإناث 22 بنسبة 21.6% من مجموع 102 أفراد عينة.

جدول 2: توزيع أفراد العينة (Crosstabulation) بحسب متغير العمر

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 20 إلى أقل من 25	32	31.4	31.4	31.4
	من 25 إلى أقل من 30	21	20.6	20.6	52.0
	من 30 إلى أقل من 35	13	12.7	12.7	64.7
	من 35 إلى أقل من 40	15	14.7	14.7	79.4
	من 40 إلى أقل من 45	10	9.8	9.8	89.2
	من 45 إلى أقل من 50	5	4.9	4.9	94.1
	من 50 إلى أقل من 55	3	2.9	2.9	97.1
	من 55 إلى أقل من 60	3	2.9	2.9	100.0
Total		102	100.0	100.0	

يبين الجدول 2 ان حوالي 45% من عينة البحث في مرحلة الشباب مما يدل على المستقبل الواعد للشركة.

جدول 3: توزيع أفراد العينة (Crosstabulation) بحسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	14	13.7	13.7	13.7
	بكالوريوس	51	50.0	50.0	63.7
	دبلوم	30	29.4	29.4	93.1
	ماجستير	5	4.9	4.9	98.0
	دكتوراه	2	2.0	2.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

يبين الجدول 3 إن 88% من العينة من خريجي الجامعات وهذا مؤشرا الى فهم العينة للاستبيان وكذلك يعتبر مؤشراً فهمهم الى متطلبات العمل في ظل الإدارة الإلكترونية.

جدول 4: توزيع أفراد العينة (Crosstabulation) بحسب متغير عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	49	48.0	48.0	48.0
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	26	25.5	25.5	73.5
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	8	7.8	7.8	81.4
	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	6	5.9	5.9	87.3
	من 20 سنة فأكثر	13	12.7	12.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

يبين الجدول 4 أن عدد سنوات الخبرة من سنة إلى أقل من 5 سنوات عدد 49 بنسبة 48.0% ومن 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات عدد 26 بنسبة 25.5% ومن 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة عدد 8 بنسبة 7.8% من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة عدد 6 بنسبة 5.9% ومن 20 سنة فأكثر عدد 13 بنسبة 12.7%

جدول 5: توزيع أفراد العينة (Crosstabulation) بحسب متغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	رئيس قسم	10	9.8	9.8	9.8
	مدير إدارة	8	7.8	7.8	17.6
	نائب مدير إدارة	5	4.9	4.9	22.5

مدير عام	6	5.9	5.9	28.4
رئيس قسم	1	1.0	1.0	29.4
موظف	72	70.6	70.6	100.0
Total	102	100.0	100.0	

يبين جدول 5 المسمى الوظيفي ان وظيفة رئيس قسم عدد 10 بنسبة 9.8% ومدير إدارة بعدد 8 بنسبة 7.8% ونائب مدير إدارة عدد 5 بنسبة 4.9% ومدير عام بعدد 6 بنسبة 5.9% رئيس قسم بعدد 1 بنسبة 1.0% وموظف بعدد 72 بنسبة 70.6%

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركة حسب المحاور:

جدول 6: محاور تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

الترتيب المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
5	0.739242	4.240217	التخطيط بالموارد البشرية الإلكترونية
3	0.767701	4.26666	التوظيف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية
2	0.769542	4.27254	التدريب بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية
1	0.80859	4.81177	التقييم بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية
4	0.846492	4.26373	الأجور والحوافز والتعويضات الإلكترونية
		4.37	

من خلال الجدول 6 يتضح أن المتوسط الحسابي لجميع المحاور الخاصة بواقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية جاء بدرجة عالية وهي 4.37 وبذلك جاءت ترتيب المحاور الخمسة على النحو الآتي:

أولاً: محور التقييم بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وحصل على متوسط حسابي عالي 4.811

ثانياً: محور التدريب بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وحصل على متوسط حسابي 4.27

وثالثاً: التوظيف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بمتوسط حسابي 4.266

رابعاً: محور الأجور والحوافز والتعويضات الإلكترونية بمتوسط حسابي 4.26

خامساً: محور التخطيط بالموارد البشرية الإلكترونية بمتوسط حسابي 4.240217

النتائج بحسب كل محور من محاور الدراسة:

المحور الأول: التخطيط بالموارد البشرية الإلكترونية:

جدول 7: التخطيط بالموارد البشرية الإلكترونية:

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	تساعد على الإستفادة من التخطيط المنظم.	4.4314	.69667	1	عالي

عالي	5	.78027	4.1569	توفر أفضل المعلومات لدعم عملية التخطيط المنهجية	2
عالي	6	.76652	4.1275	تتنبأ بالإحتياج الفعلي للموارد البشرية في ضوء التحديات العالمية	3
عالي	3	.78776	4.2059	تساهم في تحليل بيئة العمل في عملية إتخاذ القرار	4
عالي	4	.75427	4.1863	تعمل على تطوير الخطط بناء للتغيرات العالمية.	5
عالي	2	.64996	4.3333	تعمل على تحقيق التنسيق بين وظائف الموارد البشرية في تطوير إستراتيجية العمل.	6

من خلال الجدول 7 يتضح أن جميع عبارات محور التخطيط بالموارد البشرية الإلكترونية جاءت مرتفعة على الترتيب الآتي: العبارة تساعد على الإستفادة من التخطيط المنظم بمتوسط حسابي 4.43 والعبارة تعمل على تحقيق التنسيق بين وظائف الموارد البشرية في تطوير استراتيجية العمل بمتوسط حسابي 4.3333 والعبارة تساهم في تحليل بيئة العمل في عملية اتخاذ القرار بمتوسط حسابي 4.2059 والعبارة تعمل على تطوير الخطط بناء للتغيرات العالمية بمتوسط حسابي 4.1863 والعبارة توفر أفضل المعلومات لدعم عملية التخطيط المنهجية بمتوسط 4.1569 وعبارة تتنبأ بالإحتياج الفعلي للموارد البشرية في ضوء التحديات العالمية بمتوسط حسابي 4.1275 ويبرهن حصول هذا المحور على درجة موافقة عالية على اهتمام الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

المحور الثاني: التوظيف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية

جدول 8: عمليات التوظيف الإلكتروني في الشركة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	يعلن عن الوظائف من خلال البوابة الإلكترونية للشركة	4.4608	.74024	1	عالي
2	يعتبر التوظيف الإلكتروني المصدر الرئيسي في الشركة	4.1569	.80524	9	عالي
3	يعمل على تسهيل بناء قاعدة بيانات للوظائف مما يسهل الرجوع إليها وقت الحاجة	4.3333	.67974	2	عالي
4	يتم التبليغ بقرار التعيين إلكترونياً	4.2451	.81370	7	عالي
5	يساهم الإستقطاب الإلكتروني الى جذب الأفراد المؤهلين الذين يتعذر الوصول إليهم بالطرق التقليدية.	4.3235	.67724	3	عالي
6	يتم فرز الطلبات المتقدمة وإختيار لمطابقة منها للمواصفات والشروط بإستعمال أنظمة تعمل إلكترونياً.	4.2157	.73965	8	عالي
7	تعتمد عملية التوظيف على الإختبارات الإلكترونية	4.0392	.95359	10	عالي
8	تأخذ عملية الإستقطاب الإلكتروني في الشركة مبدأ العلنية.	4.2745	.78547	6	عالي
9	تتطلب عملية الإستقطاب الإلكتروني توفر مؤهلات علمية	4.3039	.68635	5	عالي

				تتناسب مع متطلبات المتقدمين لشغل الوظائف إضافة إلى الخبرة والتخصص.
عالي	4	.79579	4.3137	تصمم الشركة إختباراً للمستقطب يتناسب ونوع الوظيفة

من خلال الجدول 8 يتضح أن جميع عبارات عمليات التوظيف الإلكتروني في الشركة جاءت مرتفعة على الترتيب الآتي: - عبارة يعلن عن الوظائف من خلال البوابة الإلكترونية للشركة المتوسط الحسابي 4.4608 و يعمل علي تسهيل بناء قاعدة بيانات للوظائف مما يسهل الرجوع إليها وقت الحاجة المتوسط الحسابي 4.3333 ، يساهم الاستقطاب الإلكتروني الي جذب الأفراد المؤهلين الذين يتعذر الوصول اليهم بالطرق التقليدية. المتوسط الحسابي 4.3235. تصمم الشركة اختبارا للمستقطب يتناسب ونوع الوظيفة المتوسط الحسابي 4.3137، تتطلب عملية الاستقطاب الإلكتروني توفر مؤهلات علمية تتناسب مع متطلبات المتقدمين لشغل الوظائف إضافة إلى الخبرة والتخصص المتوسط الحسابي 4.3039، تأخذ عملية الاستقطاب الإلكتروني في الشركة مبدأ العننية. المتوسط الحسابي 4.2745، يتم التبليغ بقرار التعيين الكترونيا المتوسط الحسابي 4.2451، يتم فرز الطلبات المتقدمة واختيار لمطابقة منها للمواصفات والشروط باستعمال أنظمة تعمل الكترونيا. المتوسط الحسابي 4.2157، يعتبر التوظيف الإلكتروني المصدر الرئيسي في الشركة المتوسط الحسابي 4.1569، تعتمد عملية التوظيف على الاختبارات الإلكترونية المتوسط الحسابي 4.0392

المحور الثالث: التدريب بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

جدول 9: عملية التدريب الإلكتروني في الشركة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	تشرك الشركة العاملين في دورات تدريبية لإستخدام الحاسوب في أعمالهم	4.1961	.93384	10	عالي
2	يتم تحديد الإحتياجات التدريبية الكترونياً بالتنسيق مع الأقسام المختلفة في الشركة	4.2941	.75240	4	عالي
3	يتم تدريب العاملين بإستخدام الوسائل الإلكترونية المختلفة كالتدريب عن بعد	4.2255	.83140	8	عالي
4	يساهم التدريب الإلكتروني في توفير مواد التعلم لإستخدامها من قبل الموظفين في كل مكان وزمان	4.2941	.75240	5	عالي
5	يتم تدريب الموظفين على أنظمة الموارد البشرية المحولة إلكترونياً.	4.2745	.75984	6	عالي
6	تساعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على بقاء الأثر التدريبي على المتدربين.	4.2745	.78547	7	عالي

7	ترغب إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الموظفين على الإقبال السريع على عملية التدريب	4.3039	.70063	3	عالي
8	توفر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المحتويات التدريبية لمن يريد الرجوع إليها.	4.3235	.69170	1	عالي
9	تحدد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الإحتياجات التدريبية الحقيقية بناء على حاجة فعلية عبر نظم المعلومات الإلكترونية.	4.2255	.74338	9	عالي
10	توفر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مؤشرات حول جدوى التدريب الإلكتروني.	4.3137	.74436	2	عالي

من خلال الجدول 9 يتضح أن جميع عبارات عملية التدريب الإلكتروني في الشركة جاءت مرتفعة على الترتيب الآتي: -
 عبارة توفر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المحتويات التدريبية لمن يريد الرجوع إليها. المتوسط الحسابي 4.3235 توفر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مؤشرات حول جدوى التدريب الإلكتروني. المتوسط الحسابي 4.3137، ترغب إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الموظفين على الإقبال السريع على عملية التدريب المتوسط الحسابي 4.3039، يتم تحديد الإحتياجات التدريبية إلكترونياً بالتنسيق مع الأقسام المختلفة في الشركة المتوسط الحسابي 4.2941، يساهم التدريب الإلكتروني في توفير مواد التعلم لاستخدامها من قبل الموظفين في كل مكان وزمان المتوسط الحسابي 4.2941، يتم تدريب الموظفين على أنظمة الموارد البشرية المحولة إلكترونياً. المتوسط الحسابي 4.2745، تساعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على بقاء الأثر التدريبي على المتدربين. المتوسط الحسابي 4.2745، يتم تدريب العاملين باستخدام الوسائل الإلكترونية المختلفة كالتدريب عن بعد المتوسط الحسابي 4.2255، تحدد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الإحتياجات التدريبية الحقيقية بناء على حاجة فعلية عبر نظم المعلومات الإلكترونية. المتوسط الحسابي 4.2255، تشرك الشركة العاملين في دورات تدريبية لاستخدام الحاسوب في أعمالهم المتوسط الحسابي 4.1961 ولعل ذلك يرجع إلى أن الأنظمة المستخدمة في عملية التدريب متطورة وحديثة كما أنه قد يفسر ذلك إعطاء التدريب الخاص بالعناصر البشرية الأهمية الحقيقية التي يستحقها، وإن كانت أوضحت استجابات عينة الدراسة في بعض العبارات تطور كبير في عملية التدريب.

المحور الرابع: التقييم بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

جدول 10: عملية تقييم الأداء الإلكتروني

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	تستعمل أنظمة الكترونية لمتابعة الحضور والإنصراف الكترونياً	4.7451	.88649	8	عالي
2	تقييم الأداء الكترونياً من قبل الموظفين وبشكل دوري	4.7451	.82877	9	عالي
3	تبلغ عن نتيجة الأداء الكترونياً	4.8824	.67917	2	عالي

4	يعتمد على تقارير نظام تقييم الأداء إلكترونياً في إتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين	4.6863	1.08071	10	عالي
5	تقلل من نسب الأخطاء في عملية التقييم.	4.8431	.78027	4	عالي
6	تقلل من تكلفة تقييم الأداء المستمر.	4.8431	.78027	5	عالي
7	تقدم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة وكفاءة أدائهم لأعمالهم.	4.7647	.94582	7	عالي
8	تسهل في وضع آليات موضوعية لعملية التقييم.	4.8039	.86790	6	عالي
9	تساعد في تحديد إمكانية ترقية الفرد كمكافأة على أدائه المتميز	4.9216	.55733	1	عالي
10	توضع معايير مهنية وإدارية لتقييم أداء الموظفين إلكترونياً للحد من التدخل البشري.	4.8824	.67917	3	عالي

من خلال الجدول 10 يتضح أن جميع عبارات عملية تقييم الأداء الإلكتروني في الشركة جاءت مرتفعة على الترتيب الآتي: - عبارة تساعد في تحديد إمكانية ترقية الفرد كمكافأة على أدائه المتميز المتوسط الحسابي 4.9216، تبلغ عن نتيجة الأداء الإلكتروني المتوسط الحسابي 4.8824 توضع معايير مهنية وإدارية لتقييم أداء الموظفين إلكترونياً للحد من التدخل البشري المتوسط الحسابي 4.8824 تقلل من نسب الأخطاء في عملية التقييم. المتوسط الحسابي 4.8431، تقلل من تكلفة تقييم الأداء المستمر. المتوسط الحسابي 4.8431 تسهل في وضع آليات موضوعية لعملية التقييم. المتوسط الحسابي 4.8039 تقدم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة وكفاءة أدائهم لأعمالهم. المتوسط الحسابي 4.7647 تستعمل أنظمة الكترونية لمتابعة الحضور والانصراف إلكترونياً المتوسط الحسابي 4.7451 تقييم الأداء إلكترونياً من قبل الموظفين وبشكل دوري المتوسط الحسابي 4.7451 يعتمد على تقارير نظام تقييم الأداء إلكترونياً في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين المتوسط الحسابي 4.6863

المحور الخامس: الأجور والحوافز والتعويضات الإلكترونية:

جدول 11: محور الحوافز والأجور

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	تستخدم الشركة نظاماً إلكترونياً في تحديد المستحقات الإضافية للموظفين.	4.2451	.98941	7	عالي
2	تستخدم الشركة أنظمة الكترونية بتوزيع الرواتب بصورة سريعة ودقيقة	4.3824	.79658	1	عالي
3	يعمل نظام التعويضات الإلكترونية بالكامل مع نظام تقييم الأداء الإلكتروني لتحديد نوع المكافأة المناسبة.	4.1765	.81340	9	عالي

4	يتم تطوير نظام حوافز والمكافآت في الشركة إلكترونياً وبشكل مستمر	4.2059	.85987	8	عالي
5	تحتفظ النظم الإلكترونية بالرواتب السابقة للموظف إلكترونياً.	4.2745	.79798	4	عالي
6	يتم توضيح أسباب المقطوعات من الرواتب إلكترونياً.	4.3235	.77283	3	عالي
7	تتاح نظم الرواتب بشكل إلكتروني على موقع الشركة.	4.2549	.88649	6	عالي
8	تحدث معلومات نظام الراتب بشكل دوري إلكترونياً.	4.3333	.78769	2	عالي
9	يتوفر نظام إلكتروني خاص بتعليمات نظام التقاعد.	4.2647	.85511	5	عالي
10	ترتبط الرواتب بمدى قدرة الموظف على استعمال الوسائل التكنولوجية	4.1765	.90556	10	عالي

من خلال الجدول 11 يتضح أن جميع عبارات عملية الأجور والحوافز والتعويضات الإلكترونية في الشركة جاءت مرتفعة على الترتيب الآتي: -

عبارة تستخدم الشركة أنظمة الكترونية بتوزيع الرواتب بصورة سريعة ودقيقة المتوسط الحسابي 4.3824، تحدث معلومات نظام الراتب بشكل دوري إلكترونياً. المتوسط الحسابي 4.3333، يتم توضيح أسباب المقطوعات من الرواتب إلكترونياً. المتوسط الحسابي 4.3235، تحتفظ النظم الإلكترونية بالرواتب السابقة للموظف إلكترونياً. المتوسط الحسابي 4.2745، يتوفر نظام إلكتروني خاص بتعليمات نظام التقاعد. المتوسط الحسابي 4.2647، تتاح نظم الرواتب بشكل إلكتروني على موقع الشركة. المتوسط الحسابي 4.2549، تستخدم الشركة نظاماً الكترونياً في تحديد المستحقات الإضافية للموظفين. المتوسط الحسابي 4.2451، يتم تطوير نظام الحوافز والمكافآت في الشركة الكترونياً وبشكل مستمر المتوسط الحسابي 4.2059، يعمل نظام التعويضات الإلكترونية بالتكامل مع نظام تقييم الأداء الإلكتروني لتحديد نوع المكافأة المناسبة. المتوسط الحسابي 4.1765، ترتبط الرواتب بمدى قدرة الموظف على استعمال الوسائل التكنولوجية المتوسط الحسابي 4.1765

جدول 12: المحور السادس معوقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإلكترونية	3.1667	1.30561	1	متوسط
2	عدم توفر المعلومات الكافية حول تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	3.1569	1.27229	2	متوسط
3	ضعف برامج الحماية المستخدمة للبيانات والمعلومات بإدارات المنظمة	2.9510	1.25373	7	متوسط
4	النظرة الضيقة من قبل الموظفين والمسؤولين بعدم جدوى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	2.9216	1.30260	8	متوسط
5	صعوبة القدرة على تعريب الأنظمة والبرامج المستخدمة من قبل	2.8431	1.16674	9	متوسط

الموظفين					
6	الإفتقار إلى قواعد البيانات الدقيقة والمتكاملة	3.0588	1.25724	4	متوسط
7	ضعف اللوائح والتشريعات المنظمة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.	2.9804	1.16874	6	متوسط
8	الهيكل التنظيمية الحالية لا تتوافق مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية.	2.7451	1.19972	10	متوسط
9	المركزية الشديدة في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.	3.0098	1.21456	5	متوسط
10	غياب الثقافة التنظيمية حول تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.	3.0784	1.19972	3	متوسط

من خلال الجدول 12 يتضح أن جميع عبارات عملية معوقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركة جاءت منخفضة على الترتيب الآتي:

عبارة ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإلكترونية. المتوسط الحسابي 3.1667، عدم توفر المعلومات الكافية حول تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. المتوسط الحسابي 3.1569، غياب الثقافة التنظيمية حول تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. المتوسط الحسابي 3.0784، الافتقار إلى قواعد البيانات الدقيقة والمتكاملة. المتوسط الحسابي 3.0588، المركزية الشديدة في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. المتوسط الحسابي 3.0098، ضعف اللوائح والتشريعات المنظمة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية. المتوسط الحسابي 2.9804، ضعف برامج الحماية المستخدمة للبيانات والمعلومات بإدارات المنظمة. المتوسط الحسابي 2.951، النظرة الضيقة من قبل الموظفين والمسؤولين بعدم جدوى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتوسط الحسابي 2.9216، صعوبة القدرة على تعريب الأنظمة والبرامج المستخدمة من قبل الموظفين. المتوسط الحسابي 2.8431، الهياكل التنظيمية الحالية لا تتوافق مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية المتوسط الحسابي 2.7451 والملاحظ أن استجابات عينة الدراسة كانت كلها في فئة الموافقة بالدرجة المتوسطة، يدل على أن الشركة ساعية كل السعي نحو التحول الإلكتروني الشامل، وهي بهذا المستوى تسعى إلى أن تواكب التطورات السريعة في الميدان الإتصالات، كما أن النظرة الشمولية لرؤية الشركة هي نظرة ثابتة وبالتالي كل التطورات والتشريعات حول الأنظمة الإلكترونية هي ليست من فراغ وإنما هي تأكيدات على تنفيذ هذه التشريعات بما يتناسب مع القدرة الوطنية الحالية على أرض الواقع.

5. النتائج والتوصيات:

1.5. النتائج:

تحديد أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز التميز المؤسسي تعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من أولى الأساسيات التي تؤثر على نجاح أو فشل المنظمة.

لا يمكن للمؤسسات والمنظمات بجميع أشكالها وأشكالها أن توجد بدون موارد بشرية نشطة، لا يمكن للمنظمة أن تعمل بطريقة صحيحة ومقبولة دون تفعيل العناصر الأساسية للموارد البشرية (تخطيط، تنظيم، تنسيق، مراقبة، تقييم) وأي فشل لهذه العناصر سوف يحدث المستوى المؤسسي أو التنظيمي وبعد إجراء الدراسة الحالية يبرر أهمية محور الإستبيان واستخدامه

بالنسبة للموارد البشرية الإلكترونية، حسب استجابات عينة البحث، فهي بالترتيب التالي: (أولاً محور التقييم بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ثانياً محور التدريب بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ثالثاً محور التوظيف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، رابعاً محور الأجور و الحوافز و التعويضات الإلكترونية، خامساً محور التخطيط بالموارد البشرية الإلكترونية) (بالنسبة للموارد البشرية الإلكترونية، معظمها كانت عبارات المحور المستخدمة في الاستبيان ذات درجة أوافق بشدة إلى متوسطة مع إجابات عينة البحث مؤكداً من الأدلة الإيجابية الجيدة للتدابير التي اتخذتها الشركة التأثير الإيجابي لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للشركة الاستخدام الفعال للموارد البشرية الإلكترونية كما حثت عليه رؤية الشركة الحكم على ضرورة التفاعل مع المستجدات العالمية بشكل ايجابي ومواكبة العصر بالطريقة الصحيحة حسب الإقتضاء.

أما عن معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فقد وصل أداء هذا المحور إلى درجة قليلة لذلك نتوصل إلى أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (توظيف وتقييم الأداء و التعويضات الإلكترونية) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

2.5. التوصيات:

- إعتاد تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في العمل المؤسسي
- إستخدام تطبيقات الموارد البشرية الرقمية في عملية التوظيف لما لها من دور مهم وتأثير في تسهيل التوظيف الرقمي وتوفير الوقت والجهد والتكلفة.
- توسيع نطاق تطبيق نظام تقييم الأداء الرقمي ودراسة المعوقات والحلول في التنفيذ.
- إستخدام وتوسيع تقنيات التدريب الرقمي في ضوء الانتشار الواسع للتطبيقات التكنولوجية لتسهيل التدريب الرقمي، مثل الاجتماعات من خلال مؤتمرات الفيديو، وغرف المناقشة الإلكترونية، وغرف الدردشة، وما إلى ذلك.
- شجع موظفي شركتك على الإستمرار في إستخدام العناصر الإلكترونية المختلفة في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية (التخطيط والتدريب والتوظيف والتقييم)، في جميع الأوقات، وإن كان ذلك بطرق بسيطة.
- التعاون مع جميع الأطراف العاملة مع الشركة لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في جميع المعاملات، بحيث يستمر العمل الحالي في التحسين والاستمرار في العمل.
- إدخال أنظمة أكثر حداثة على نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للشركة حيث يلعب دوراً فعالاً في تسهيل المعاملات والانتقال إلى الأنظمة الإلكترونية بما يتماشى مع رؤية الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).
- اهتمام كبير ومنسق بالبنية التحتية لأنظمة المعلومات والاتصالات، وتوفير المعدات اللازمة لمواكبة التطورات الحديثة، وتوفير الشبكات في مختلف أقسام الشركة لضمان فعاليتها في تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

6. قائمة المراجع:

1.6. المراجع العربية:

- عبد المجيد، طارق جاه الرسول (2017 أ). إدارة الموارد البشرية ط 1. (الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة الرشد ناشرون).
- موسى، بكري الطيب (2019). إدارة الموارد البشرية، ط2. الخرطوم، جي تاون.

- عبد المجيد، طارق (2017 ب). الرضا الوظيفي هل انت راضي عن وظيفتك. (لندن، المملكة المتحدة: نور للنشر).
- السعيد، أحمد (2017): الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي " بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية " . محافظة الدقهلية: مصر
- بدوي، خالد (2013). أثر الإدارة الإلكترونية على العنصر البشري، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة بورسعيد. بورسعيد، مصر.
- الشركة السودانية للاتصالات -سوداتل (2021). التقرير السنوي.
- الشركة السودانية للاتصالات - سوداتل (1993). عقد التأسيس والنظام الأساسي.

2.6. المراجع الأجنبية:

- Bondarouk, T. (2009). *Handbook of Research on E-transformation and Human Resources Management Technologies: Organizational Outcomes and Challenges*. Hershey, PA: Information Science Reference.
- Vacek, J. (2009). *Department of Management, Innovations and Projects, innovation management. web, Faculty of Economics*.
- Herety and Morley ,policy and parcticein recruitment and selection inIreland (Electronic Version),journal of ManagementDevelopment,1998.
- Chew, I. K., & P. Chong. (1999). *Effects of Strategic Human Resource*

جميع الحقوق محفوظة © 2024، الدكتور/ طارق جاه الرسول حسن عبد المجيد، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي

(CC BY NC)

Doi: doi.org/10.52132/Ajrsp/v5.58.7