

جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال



أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الابتكار التنظيمي دراسة تطبيقية على
البنوك التجارية

**The Impact of Electronic Human Resource Management on
Organizational Innovation: An Applied Study on Commercial Banks**

مشروع تخرج

إعداد

محمد عبدالله باقازي: القائد 232002151

عبدالله ابراهيم العسيري 232000870

ريم سعيد باقازي 232001706

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

1445هـ/2024م

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتطرق إلى الاطار العام للدراسة ويتضمن مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة ويتم التطرق لها على النحو التالي:

1.1 مقدمة:

إدارة الموارد البشرية هي النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المنظمة من القوى العاملة، والعمل على تزويدهم بالأعداد والمهارات التي تناسب احتياجات المنظمة، وكذلك العمل على استخدام تلك الموارد بفعالية لتحقيق أهداف كفاءة الإنتاج. (الأغا، 2023)

كما تواجه إدارة الموارد البشرية في عصرنا الحالي تحديات كبيرة في كلا القطاعين العام والخاص، مثل المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية السريعة والمعقدة، في العقدين الأخيرين اهتم علماء الإدارة بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص بمعالجتهم المفاهيمية لدلالات الجمع بين إدارة الموارد البشرية واستخدام التكنولوجيا في تطبيق ممارسات واستراتيجيات الموارد البشرية المختلفة ومدى تحقيقها ويتمثل أثرها في توفير موارد بشرية كفؤة ومؤهلة تتميز بأدائها الوظيفي العالي.

وقد أدت هذه الجهود إلى ما يعرف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، انتشرت تكنولوجيا المعلومات في مختلف جوانب العمل الإداري في منظمات الأعمال، ولا نجد منظمة لا تخلو من قواعد بيانات لمختلف الوظائف الإدارية، حيث تعتمد الموارد البشرية والتسويق والمحاسبة بشكل شبه كامل على العمليات المختلفة في الأعمال الإلكترونية أصبحت المنظمات تعتمد بشكل كامل على التكنولوجيا للقيام بكافة أعمالها اليومية، حيث أصبح هناك ربط إلكتروني بين المنظمة وفروعها وبين المنظمة والدوائر الحكومية، وهذا ينعكس إيجاباً على عمل المنظمة. (النصيري، 2023)

الابتكارات هي نتيجة عملية إبداعية مشتركة بين الناس تختلف من منظمة أو أكثر، مما يؤدي إلى مزيج نوعي جديد (منتج، عملية، نموذج عمل...) ستقدمه المنظمة عالميًا، وسيتم تسويقه لأول مرة أو سيتم استخدامه لأول مرة في المنظمة، حيث لا يشمل مصطلح الابتكار المنتجات المادية، بل الخدمات أيضًا، وكذلك حول الابتكارات التنظيمية والإجرائية والاجتماعية والمؤسسية والابتكارات التعاقدية بشكل عام. (خريسات، 2022)

فالابتكار هو تعبير يستخدم على نطاق واسع في العديد من مجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي ويفهم بالمعنى العام الواسع على أنه عملية تمتد من الفكرة إلى الإطلاق الناجح في السوق، الابتكار هو المفتاح هو مستقبل أي منظمة، وبدونه لا يمكن الوصول إلى ذلك المستقبل، بغض النظر عن كفاءته، لأن الابتكار لا يسمح للمؤسسة بالاستمرار فحسب، بل يسمح لها أيضًا بالنمو والازدهار، وخدمة المراجعين والعملاء بشكل أسرع. (العدوان، 2022)

2.1 مشكلة الدراسة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من أبرز وأهم الأقسام في منظمات الأعمال، حيث تزداد أهمية الموضوع في عمل المنظمات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، لأن أغلب منظمات الأعمال تعاني من العديد من المشاكل التي تعيق عمل المنظمات التطور وقدرتهم على مواكبة الابتكار والتطوير والنجاح، مما يؤدي إلى تراجع مستوى الخدمات التي تقدمها، لأن ذلك لا يتأتى إلا من خلال الابتكار ويمكنها تقديم المعلومات بالشكل والحجم المناسبين وعليه تسعى المنظمات لمواجهة هذه التحديات من خلال تقديم خدمات متميزة تتميز بالابتكار من خلال الاستثمار في كفاءات وقدرات الموارد البشرية الإلكترونية والدور الذي تلعبه في تقديم هذه الخدمات. (الروبي، 2020)

يشهد القطاع المصرفي زيادة في استخدام واستثمار ودمج تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في معظم أعماله، وذلك بهدف تحسين الخدمات المصرفية من خلال خلق قيمة مضافة للعملاء، كما تعتبر البنوك التجارية السعودية نموذجا متميزا يواكب التطورات التكنولوجية التي تساعد في إنجاز الأعمال وتقديم خدمات متميزة، على الرغم من تزايد حوسبة الخدمات ويقدمها القطاع المصرفي للعملاء، ويساهم في تخفيف العبء عن موظفيه.

أكد الصوفي في دراسته أن حاجة المنظمات إلى الابتكار أصبحت مطلبا إلزاميا إذا أرادت الاستمرار والبقاء والنمو والتطور. التكنولوجيا هي إحدى سمات العصر الذي نعيش فيه، وتزداد أهميتها مع التقدم المتزايد الحضارة

والتنمية ورفاهية المجتمعات حيث أصبحت الإدارة الإلكترونية من أهم متطلبات تنمية الموارد البشرية إلا أن أثر ومدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق أهداف البنوك التجارية من خلال تأثيرها الإيجابي على الابتكار التنظيمي لا يزال غير محدد بشكل واضح.

وهنا تكمن مشكلة الدراسة في معرفة أثر إدارة الموارد البشرية على الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة المشكلة كما يلي:

ما أثر إدارة الموارد البشرية على الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية؟

3.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر إدارة الموارد البشرية على الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها للمبادئ الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتساهم بشكل كبير في حل مشاكل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية.

• الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم إدارة الموارد البشرية والابتكار التنظيمي بهذه المواضيع

على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية في المملكة العربية السعودية.

الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر إدارة الموارد البشرية على الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية، مما يساعد صناع القرار في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد البنوك على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بتحقيق الابتكار التنظيمي إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

4.1 أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة هو التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكتروني) على الابتكار التنظيمي بأبعاده (الابتكار الإداري- ابتكار المنتج- ابتكار العملية) في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وتتمثل أهدافها فيما يلي:

1. التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكتروني) على الابتكار الإداري في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

2. التعرف على درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكترونية) على ابتكار المنتج في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

3. التعرف على درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكترونية) على ابتكار العملية في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

4. التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية و الابتكار التنظيمي داخل المؤسسات.

5.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكترونية) على الابتكار التنظيمي بأبعاده (الابتكار الاداري- ابتكار المنتج- ابتكار العملية) في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية: -

• السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكترونية) على الابتكار الاداري في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية ؟

• السؤال الفرعي الثاني: ما مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكترونية) على ابتكار المنتج في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية ؟

- السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكتروني) على ابتكار العملية في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية ؟

6.1 فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكتروني) على الابتكار التنظيمي بأبعاده (الابتكار الاداري- ابتكار المنتج- ابتكار العملية) في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكتروني) على الابتكار الاداري في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكتروني) على ابتكار المنتج في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكتروني) على ابتكار العملية في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

7.1 نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكترونية) على الابتكار التنظيمي بأبعاده (الابتكار الاداري- ابتكار المنتج- ابتكار العملية) في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية

- المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكترونية)

- المتغير التابع: الابتكار التنظيمي بأبعاده (الابتكار الاداري- ابتكار المنتج- ابتكار العملية)

-

المتغير التابع

الابتكار الاداري

ابتكار المنتج

ابتكار العملية

المتغير المستقل

التوظيف الإلكتروني

التدريب الإلكتروني

تقييم الأداء الإلكتروني

نظم التعويضات الإلكترونية

8.1 دو افع اختيار الموضوع:

الأسباب الموضوعية:

- أهمية الموضوع نظراً لأهمية الموارد البشرية الالكترونية والابتكار التنظيمي.
- محاولة معرفة مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية.
- الإشارة إلى عمليات إدارة الموارد البشرية بأبعادها والابتكار التنظيمي بأبعاده.

المبررات الشخصية:

- الموضوع له علاقة مباشرة بالتخصص العلمي.
- ميولي الطبيعي هو البحث والتقصي في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

9.1 المنهجية:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.

- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الابتكار التنظيمي في البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من مديري وموظفي البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

10.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences - SPSS كما يلي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي **Descriptive Statistic Measures**: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للمديرين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات المديرين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات المديرين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.

- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

11.1 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: سعت الدراسة للتعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظم التعويضات الإلكترونية) على الابتكار التنظيمي بأبعاده (الابتكار الإداري- ابتكار المنتج- ابتكار العملية).
- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على البنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تم إعداد الدراسة خلال عام 2024.
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على الإدارة العليا والوسطى بالبنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية

12.1 الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

1. الدراسة	خريسات، (2022)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ممثلة بـ (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني- نظام التعويضات الإلكترونية) على الابتكار التنظيمي ممثل بـ (الابتكار الإداري- ابتكار المنتج- ابتكار العملية) في البنوك التجارية الأردنية
المتغير المستقل	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ممثلة بـ (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- تقييم

المتغير التابع

الابتكار التنظيمي ممثل بـ (الابتكار الإداري- ابتكار المنتج -ابتكار العملية)

منهجية البحث

تحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن أسئلتها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية؛ إذ تألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية الأردنية المبحوثة والبالغ عددها (13) بنكاً، واعتمد أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع (501) استبانة، واستود منها (492) استبانة كان من بينها (482) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، بنسبة 96.3%. تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة الأساليب الإحصائية المتمثلة بأسلوب الانحدار المتعدد وأساليب الانحدار البسيط بواسطة برنامج (SPSS).

أهم النتائج والتوصيات

توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني -تقييم الأداء الإلكتروني -نظم التعويضات الإلكترونية) على (الابتكار الإداري، ابتكار المنتج ، ابتكار العملية) في البنوك التجارية الأردنية. كانت أهم التوصيات تبسيط اجراءات العمل بشكل ابتكاري من قبل الموظفين ، من خلال توظيف البنوك التجارية لتكامل المعرفة التي سمحت بتحقيقها إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، وإجراء مزيد من الدراسات التي تربط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وربطها والأداء الإنتاجية الابتكار الأخضر.

النصيري،(2023)

2. دراسة

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى بيان أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على مستوى الابتكار في قطاع الاتصالات في سلطنة عُمان. أما عينة الدراسة فقد تكونت من (234) مستجيب من الموظفين في قطاع الاتصالات المستهدف من فئة الإدارة العليا والوسطى

المتغير المستقل	إدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعاده (الاستقطاب الالكتروني- والتوظيف الالكتروني، - التدريب الالكتروني - التقييم الالكتروني)
المتغير التابع	الابتكار بأبعاده (تحسين الخدمات- تقديم خدمات جديدة - تحسين عمليات تقديم الخدمة)
منهجية الدراسة	تم اعتماد الاستبيان كأداة للدراسة، واستخدم الباحث الأساليب الوصفية والاستدلالية في تحليل البيانات، وتم اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.
النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها : وجود تأثير ذو دلالة احصائية لإدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها (الاستقطاب الالكتروني- والتوظيف الالكتروني، - التدريب الالكتروني - التقييم الالكتروني) على مستوى الابتكار بأبعاده (تحسين الخدمات- تقديم خدمات جديدة - تحسين عمليات تقديم الخدمة) في شركات الاتصالات في سلطنة عُمان، بالإضافة الى وجود تأثير ايجابي لكل من التوظيف الالكتروني والتدريب الالكتروني والتقييم الالكتروني على تقديم خدمات جديدة في شركات الاتصالات في سلطنة عمان، ووجود تأثير ايجابي لكل من التوظيف الالكتروني والتقييم الالكتروني على تحسين عمليات تقديم الخدمة في شركات الاتصالات في سلطنة عمان، بينما لم يكن هناك اي تأثير لكل من الاستقطاب الالكتروني والتدريب الالكتروني على تحسين عمليات تقديم الخدمة في شركات الاتصالات في سلطنة عمان. وفي ضوء النتائج قدم الباحث عدة توصيات أبرزها بضرورة تفعيل شركات الاتصالات في سلطنة عمان لبوابات الكترونية تعمل على استقبال طلبات التوظيف بالإضافة إلى ضرورة تحديث قسم ادارة الموارد البشرية في شركات الاتصالات في سلطنة عمان لقواعد البيانات الخاصة بها واجراء صيانة دورية عليها للحفاظ عليها من التلف أو الضياع، وضرورة اجراء التقييم للموارد البشرية بطرق الكترونية أكثر كفاءة من الطرق التقليدية.
3. الدراسة	قيشطات،(2018)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على ابتكار المنتجات في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية	أهداف الدراسة
الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني)	المتغير المستقل
ابتكار المنتجات بأبعادها (تقديم منتجات جديدة، وتحسين المنتجات الحالية، وتحسين العملية الإنتاجية)	المتغير التابع
لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من (50) فقرة. وتكون مجتمع الدراسة من كافة المدراء العامين، ومدراء العمليات، ومدراء إدارة الموارد البشرية الذين يمارسون مهامهم في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، حيث اعتمد الباحث العينة القصدية بتوزيع (360) استبانة على أفراد عينة الدراسة، واسترد منها (317) استبانة، وكان عدد الصالح منها للتحليل (300) استبانة، ما نسبته (83.3%) من عينة الدراسة.	منهجية الدراسة
أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لكل بعد من أبعادها (التوظيف الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني) على كل بعد من أبعاد ابتكار المنتجات (تقديم منتجات جديدة، وتحسين المنتجات الحالية، وتحسين العملية الإنتاجية) في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية. وقد أوصت الدراسة بالاهتمام وزيادة التركيز على التدريب الإلكتروني لما له من تأثير على ابتكار منتجات تكنولوجية، وزيادة التركيز عليه في اكتساب خبرات تدريبية محلية وعالمية تتعدى حدود المكان وتتغلب على صعوبات الزمان.	أهم النتائج والتوصيات
الأغا، (2023)	4. الدراسة
هدفت الدراسة التعرف إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الميزة	أهداف الدراسة

المتغير المستقل

ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر التدريب والتطوير الأخضر،
تقييم الأداء الأخضر)

المتغير التابع

الميزة التنافسية

منهجية الدراسة

وقد وظف الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، والاستبانة أداة رئيسة للدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في شركة (أوريدو) بجميع فروعها في قطاع غزة، والبالغ عددهم (439) موظفاً، وقد بلغت عينة الدراسة (142) موظفاً وموظفة، جرى اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، واستخدمت الأساليب الإحصائية معامل ارتباط (بيرسون)، (معامل ألفا كرونباخ) وتحليل التباين الأحادي)

أهم النتائج والتوصيات

قد توصلت النتائج إلى إن درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركة (أوريدو) بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين فيها والذي جاء بوزن نسبي (75.20%)، وهي بدرجة كبيرة، إن مستوى تحقيق الميزة التنافسية بشركة (أوريدو) بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين فيها والذي جاء بوزن نسبي (79.60%)، وهي بدرجة كبيرة، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية بشركة (أوريدو) بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين فيها.

وقد أوصت الدراسة: بضرورة التوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات بعمليات التوظيف؛ لأنها تخفض التكاليف، وتحافظ على البيئة وبالأخص في اختيار الموظفين، ضرورة وضع المسابقات بين الموظفين لتشجيعهم على ابتكار عمل خضراء متطورة وصديقة للبيئة.

5. الدراسة

العدوان،(2022)

أهداف الدراسة

درس البحث تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية في بيئة اقتصادية

سريعة التغير، تتميز باتجاهات مثل، العولمة، تزايد طلبات المستثمرين والعملاء، إلى جانب زيادة المنتجات في السوق تحاول المؤسسات الحكومية بشكل مستمر النهوض بأدائها من خلال تقليل المصاريف وتجديد المنتجات والإجراءات وتحسين الجودة من أجل المنافسة والاستمرار في البيئة حيث أن الأداء الوظيفي

المتغير المستقل

تأثير إدارة الموارد البشرية (الابتكار، ورضا العملاء، ووقت التسويق، والسرعة عمليات التكيف والموارد البشرية)

المتغير التابع

أداء المؤسسات الحكومية

منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واستخلاص مجموعة النتائج.

النتائج والتوصيات

تم استنتاج من خلال الجمع بين أداء المهام وسلوك المواطن التنظيمي في هذا البحث سوف نبحت كيفية تأثير تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء المنظمة من حيث (الابتكار، ورضا العملاء، ووقت التسويق، والسرعة عمليات التكيف والموارد البشرية) سيؤكد البحث الأثر الإيجابي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية؛ ويعطي توصيات للشركات بتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ضمن نطاق المنظمات والاستثمار حيث أن لها تأثيراً عالياً في زيادة الأداء التنظيمي والكفاءة.

6. الدراسة

الحياري، (2023)

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الكشف عن أثر القيادة الرقمية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المدارس الثانوية في مديرية تربية السلط من وجهة نظر المعلمين

المتغير المستقل

للقيادة الرقمية بأبعاده (المعرفة الرقمية، الكفاءات الرقمية، المهارات الرقمية، الانفتاح

المتغير التابع

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

منهجية الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مديرية تربية السلط، وتكونت العينة من (200) معلما ومعلمة واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة

أهم النتائج والتوصيات

بعد إجراء عملية التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05) \alpha \geq$ للقيادة الرقمية بأبعاده (المعرفة الرقمية، الكفاءات الرقمية، المهارات الرقمية، الانفتاح والابتكار) على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المدارس الثانوية في مديرية تربية السلط، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05) \alpha \geq$ للقيادة الرقمية بأبعاده (المعرفة الرقمية، الكفاءات الرقمية، المهارات الرقمية، الانفتاح والابتكار) على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المدارس الثانوية في مديرية تربية السلط تعزى للمتغيرات الديمغرافية. وقد أوصت الدراسة. بضرورة قيام المدارس الثانوية في مديرية تربية السلط بتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين، بحيث يتم وضع برامج تدريبية طويلة وقصيرة المدى، مع الاهتمام بإيفاد الموظفين في دورات تدريبية متخصصة تمكّنهم من اكتساب الخبرات والمعارف الضرورية لتطوير الأداء الذي ينعكس إيجاباً على الأداء في المؤسسات التعليمية.

7. الدراسة

الصالح، (2021)

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار طبيعة العلاقة بين الرقابة التنظيمية والفاعلية التنظيمية، بتطبيق في الشركة العامة للصناعات الجلدية العراقية.

المتغير المستقل

الرقابة التنظيمية

المتغير التابع

الفاعلية التنظيمية

استخدم المنهج الوصفي التحليلي للدراسة الحالية، واعتمدت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات إذ تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في الأقسام الإدارية التابعة للشركة العامة للصناعات الجلدية، أما عينة الدراسة فشملت مديري الأقسام والموظفين في القسم الإداري التابع للشركة، وتم اختيار أسلوب العينة العشوائية ووزعت (57) استبانة، وبلغت الاستبانات الصالحة للتحليل (69) استبانة.	منهجية الدراسة
توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن مستوى اهتمام الشركة بالرشاقة التنظيمية والفاعلية التنظيمية هو جيد، كما أبرزت النتائج أن هنالك تأثير إيجابي للرشاقة التنظيمية بأبعادها المتمثلة (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) على الفاعلية التنظيمية.	أهم النتائج والتوصيات
المداخلة، (2016)	8. الدراسة
هدف الدراسة إلى قياس أثر الإدارة الإلكترونية في تحقيق المزايا التنافسية لأربع شركات تخلص في الأردن	أهداف الدراسة
أثر الإدارة الإلكترونية	المتغير المستقل
تحقيق المزايا التنافسية	المتغير التابع
تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي تحقيقاً لأهداف الدراسة نتائجها	منهجية البحث
وصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للموارد البشرية في الابتكار والتجديد، في حين لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجهزة الإلكترونية والبرامج الإلكترونية في الابتكار والتجديد. وهناك أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية والأجهزة الإلكترونية على الجودة، في حين لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج الإلكترونية على الجودة. كما أن هناك أثراً ذا	أهم النتائج والتوصيات

دلالة إحصائية للموارد البشرية والبرامج الإلكترونية على السرعة في تقديم الخدمة. في حين لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجهزة الإلكترونية على السرعة في تقديم الخدمة في شركات التخليص.

الدراسات الأجنبية

Nawafleh, 2020	1. الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (الاختيار والتوظيف الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر، نظام المكافآت الخضراء) في الميزة التنافسية بأبعادها (التميز- السرعة -الاستجابة -خفض التكلفة)	أهداف الدراسة
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (الاختيار والتوظيف الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر، نظام المكافآت الخضراء)	المتغير المستقل
الميزة التنافسية بأبعادها (التميز- السرعة -الاستجابة -خفض التكلفة)	المتغير التابع
جرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، والبالغ عددهم (120) عضوا اختيروا بطريقة عشوائية طبقية	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها في الميزة التنافسية، وكان الأثر الأكبر لبعد التدريب والتطوير الأخضر، ثم الاختيار والتوظيف الأخضر، يلها نظام المكافآت الخضراء، وقد أوصت الدراسة بتأهيل كوادر متخصصة في نظم إدارة الموارد البشرية الخضراء.	أهم النتائج والتوصيات

Hanadi,2016	2. الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) داخل المنظمة على الأداء المنظمي. واستناداً إلى الدراسات السابقة، طورت الباحثة نموذج البحث إلى التحقيق في كيفية تأثير تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المنظمي من حيث (الابتكار- رضا العملاء- الوقت للسوق -التكيف السريع -عمليات الموارد البشرية (HR)).	أهداف الدراسة
تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	المتغير المستقل
الأداء المنظمي بأبعادها (الابتكار- رضا العملاء- الوقت للسوق -التكيف السريع -عمليات الموارد البشرية (HR)).	المتغير التابع
اتبعت هذه الدراسة المنهج الكمي باستخدام أداة الاستبيان وكان مجتمع الدراسة جميع العاملين في شركة الملكية الأردنية. وزعت (١٢٠) استبانة على عينة الدراسة، فقط (٩٠) استبيان تم استرجاعها، و تم استبعاد (١١) بسبب القيم المفقودة والإجابات المتعددة والغير صحيحة على الأسئلة المطروحة تبعاً لذلك، تم استرجاع (٧٩) استبياناً فقط التي كانت صالحة لتحليل البيانات الأمر الذي يشكل نسبة (٦٦%) من إجمالي توزيع استبيانات. استناداً إلى بيانات (٧٩) من المجيبين من مستوى مختلف من الموظفين	منهجية البحث
وجد الباحث أن هناك تأثير دال إحصائياً من تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المنظمي. نتائج الدراسة تؤكد على التأثير الإيجابي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المنظمي، وبالتالي يوصي الباحث الشركات في استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات والاستثمار في حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لما له من تأثير ارتفاع وزيادة الأداء المنظمي وكفاءته. ويتم ذلك في تمكين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الشركات على التكيف بسرعة مع التغيرات الخارجية، وتلبية الاحتياجات المتغيرة للعملاء في وقت قصير	أهم النتائج والتوصيات

أثبتت الدراسة أن الاستخدام الناجح لحلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لا يقتصر على موظفي الموارد البشرية ولكن يجب أن تشمل جميع العاملين في الشركة والموظفين والإداريين. وأخيرا، أثبتت نتائج xi الدراسة أن استخدام حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يساعد المنظمات على خفض التكاليف، وتحسين الإجراءات من أجل تشغيل العمليات والمهام بشكل أسرع.

المراجع:

المراجع العربية:

1. الأغا، محمد نايف حمدي، (2023)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية في شركة أوريدو في قطاع غزة، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج29، ع2.
2. النصيري، على سالم سليم، (2023)، أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على مستوى الابتكار في قطاع الاتصالات في سلطنة عمان، (رسالة ماجستير)، جامعة عمان العربية، كلية الأعمال، الأردن.
3. خريسات، زينب حمدي، (2022)، أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الابتكار التنظيمي "دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الأردنية"، (رسالة ماجستير)، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن.
4. العدوان، يوسف عودة بركات، (2022)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الأداء الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البرية، رماح، ع74.
5. الروبي، انتصار فرحان، (2020)، أثر التغيير التنظيمي على الابتكار الاستراتيجي في المستشفيات الأردنية الخاصة، (رسالة ماجستير)، جامعة الاسراء الخاصة، كلية الأعمال، الأردن.
6. المدادحة، دانيا أكرم، (2016)، أثر الادارة الالكترونية في تحقيق المزايا التنافسية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ع10، الجزائر.
7. الحيارى، محمد أمين أحمد، (2023)، أثر القيادة الرقمية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المدارس الثانوية في مديرية تربية السلط من وجهة نظر المعلمين، مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث والتطوير الموارد البشرية-رماح، ع81.

8. الصالحي، لینا عمران، (2021)، أثر الرشاقة على الفاعلية التنظيمية" دراسة ميدانية في للصناعات الجلدية العراقية، المجلة الدولية أبحاث في العلوم التربوية والانسانية والآداب واللغات، جامعة البصرة ومركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح، مج2، ع4.

المراجع الأجنبية:

- 9.Hanadi (Advisor) 2016, The Impact of Electro nic Human Resource Management: E-HRM Application on Organizational Performance: An Applied Study in Royal Jordanian Al-Hmouze, Lubna Hussien Salameh, Hanadi (Advisor) ALMANDUMAH, (Master's thesis), College of Business Administration, Middle East University.
10. Nawafieh, Ahmed Hussein (2020). The impact of green human resource management (GHRM) practices on the competitive advantage of the Jordanian educational institutions. Journal of Social (COES&RJ-JSS), 9(4), 1479-1493.

Mid-Ocean University

College of Management

Specialization in Business Administration



**The Impact of Electronic Human Resource Management
on Organizational Innovation: An Applied Study on
Commercial Banks**

Preparation:

Mohammed Abdullah Baqazi: Leader - 232002151

Abdullah Ibrahim Al-Aseeri - 232000870

Reem Saeed Baqazi - 232001706

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024