

أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الابتكار التنظيمي
دراسة تطبيقية على شركة راية للتمويل

The Impact of Electronic Human Resource Management on Organizational
Innovation: An Empirical Study on Rayah Finance Company

مشروع تخرج

إعداد

محمد مشاري السلولي 232001801

سليمان عثمان النمير 232002331

يحي جابر محمد الفيافي 232001926

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

1445هـ/2024م

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد:

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

1.1 مقدمة:

شهد عالم الأعمال في العصر الحالي ظهور مرحلة جديدة تسمى عصر المعلومات والمعرفة لقد أصبحت تكنولوجيا المعلومات المحرك الرئيسي لهذا التحول الذي أحدث تغيرات جوهرية في الممارسات والأنشطة التي تطبقها المنظمات سواء العامة أو الخاصة، حيث أن ما يميز العصر الحالي هو تطور ودخول أنظمة تكنولوجيا المعلومات في جميع الجوانب حياة ؛ وقد ساهمت هذه التكنولوجيا في تطوير أساليب أداء الأنشطة الإدارية بطريقة أكثر كفاءة وإبداعاً، كما أدى التوسع في استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات في الوظائف الإدارية المختلفة إلى ظهور أشكال جديدة من الأساليب الإدارية بما في ذلك الإنسان الإلكتروني، حيث يصعب السيطرة على العمل نظراً للتزايد المستمر في الثورات التكنولوجية والتغير في المفاهيم الإدارية.(نشأت،2023)

وبما أن المورد البشري يمثل الروح الديناميكية في المنظمات وهو مؤثر في بيئتها، سعت شركات التمويل إلى تعزيز قدراتها الابتكارية والإبداعية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تلبية احتياجات العملاء ورغباتهم، وتحقيق مكانة تنافسية تمنحهم التفوق على المنافسين، ولذلك أدركت شركات التمويل أن الأساليب التقليدية في إدارة مواردها البشرية لم تعد مفيدة لذلك أصبح من الضروري الارتقاء بها وتشجيعها على الإبداع والابتكار وتزويدها بالإمكانات، وكل ذلك لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال إعادة هيكلة الشركات إدارياً من خلال إدخال تكنولوجيا المعلومات في ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحويلها إلى إلكترونية، باعتبار أنها أهم الموارد البشرية في المنظمة وتحديداً في شركات التمويل السعودية.(الشرابي، 2019)

ولذلك تحتاج المنظمات إلى إدخال التقنيات الحديثة وتطوير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في عالم شركات التمويل، لتعزيز الابتكار التنظيمي، حيث أن الإدارة التقليدية لم تعد قادرة على مواكبة متطلبات هذا العصر مع تزايد التقدم في استخدام تطبيقات التكنولوجيا الحديثة، حيث أحدثت ثورة في المجالات الإدارية وأصبح من الضروري توظيفها لتحقيق الابتكار التنظيمي وتعظيم القدرات الإبداعية في شركة رابحة للتمويل من خلال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ولذلك فإن الاتجاه نحو الإدارة الإلكترونية أصبح أمراً لا مفر منه لجميع شركات التمويل التي تسعى إلى البقاء والاستمرار والمحافظة على حصتها في السوق إذا كانت هذه الدراسة تهدف إلى بحث تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الابتكار التنظيمي في شركة رابحة للتمويل بالمملكة العربية السعودية. (الزبد، 2016)

2.1 مشكلة الدراسة:

يشهد القطاع التمويلي زيادة في استخدام واستثمار ودمج تكنولوجيا المعلومات في معظم أعماله ويهدف ذلك إلى تحسين الخدمات التمويلية من خلال خلق قيمة مضافة للعملاء، وأكد أن شركات التمويل (شركة رابحة في المملكة العربية السعودية) تشكل أيضاً نموذجاً متميزاً يواكب التطورات التكنولوجية التي تساعد في إنجاز الأعمال وتقديم خدمات متميزة، على الرغم من تزايد حوسبة خدمات القطاع التمويلي المقدمة للعملاء، ومساهمتها في تخفيف العبء عن موظفيها. (البكري، 2021)

إن حاجة المنظمات إلى الابتكار أصبحت مطلباً إلزامياً إذا أرادت الاستمرار والبقاء والنمو والتطور، تعتبر التكنولوجيا إحدى خصائص العصر الذي نعيش فيه، وتزداد أهميتها مع زيادة التقدم الحضاري والتطور ورفاهية المجتمعات، إذ أصبحت الإدارة الإلكترونية من أهم متطلبات التنمية إلا أن أثر ومدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق أهداف شركات التمويل من خلال تأثيرها الإيجابي على الابتكار التنظيمي لا يزال غير محدد بشكل واضح، وهنا تكمن مشكلة الدراسة حيث أدى التحول نحو المجتمع الرقمي تتبنى العديد من شركات التمويل الابتكار التنظيمي كاستراتيجية لتحسين المنتجات المقدمة. (نشأت، 2023)

لقد أصبح الابتكار التنظيمي مقبولا على نحو متزايد باعتباره أحد العوامل الرئيسية لنجاح أي شركة تمويل على المدى الطويل، حيث ستمكن شركات التمويل الأكثر ابتكارا من التعامل بسرعة أكبر وبشكل أفضل مع التحديات المحيطة، وفي هذا الصدد، أدت التطورات السريعة والمتنامية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها في مختلف الخدمات التمويلية إلى خلق نهج جديد لإدارة الموارد البشرية، وهو ما يسمى بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية. وهنا تكمن مشكلة الدراسة في معرفة أثر إدارة الموارد البشرية على الابتكار التنظيمي شركة راية للتمويل بالمملكة العربية السعودية.

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة المشكلة كما يلي:

ما أثر إدارة الموارد البشرية على الابتكار التنظيمي في شركة راية 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 شركة راية للتمويل 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 الالكترونية على الابتكار التنظيمي في شركة راية للتمويل.

• 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 الالكترونية بأبعادها (الاستقطاب الالكتروني- التوظيف

الالكتروني- التدريب الالكتروني- التقييم الالكتروني) على الابتكار التنظيمي بأبعاده(تحسين الخدمات- تقديم خدمات جديدة- تحسين عمليات تقديم الخدمة) في شركة راية للتمويل في المملكة العربية السعودية.

الأهمية العملية:

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

4.1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة الحالية: هو التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها(الاستقطاب الالكتروني- التوظيف الالكتروني- التدريب الالكتروني- التقييم الالكتروني) على الابتكار التنظيمي بأبعاده(تحسين الخدمات- تقديم خدمات جديدة- تحسين عمليات تقديم الخدمة) في شركة راية للتمويل في المملكة العربية السعودية.

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

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها(الاستقطاب الالكتروني- التوظيف الالكتروني- التدريب الالكتروني- التقييم الالكتروني) على تحسين الخدمات في شركات راية بالمملكة العربية السعودية.

2. التعرف على درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب الإلكتروني- التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- التقييم الإلكتروني) على تقديم خدمات جديدة في شركة راية للتمويل بالمملكة العربية السعودية.

3. التعرف على درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب الإلكتروني- التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- التقييم الإلكتروني) على تحسين عمليات تقديم الخدمة في شركة راية للتمويل 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 (الاستقطاب الإلكتروني- التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- التقييم الإلكتروني) على الابتكار التنظيمي بأبعاده (تحسين الخدمات- تقديم خدمات جديدة- تحسين عمليات تقديم الخدمة) في شركة راية للتمويل في المملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-

• السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب الإلكتروني- التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- التقييم الإلكتروني) على تحسين الخدمات في شركة راية للتمويل بالمملكة العربية السعودية ؟

• السؤال الفرعي الثاني: ما مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب الإلكتروني- التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- التقييم الإلكتروني) على تقديم خدمات جديدة في شركة راية للتمويل بالمملكة العربية السعودية ؟

- السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب الإلكتروني- التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- التقييم الإلكتروني) على تحسين عمليات تقديم الخدمة في شركة راية للتمويل 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 ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب الإلكتروني- التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- التقييم الإلكتروني) على الابتكار التنظيمي بأبعاده (تحسين الخدمات- تقديم خدمات جديدة- تحسين عمليات تقديم الخدمة) في شركة راية للتمويل في المملكة العربية السعودية.

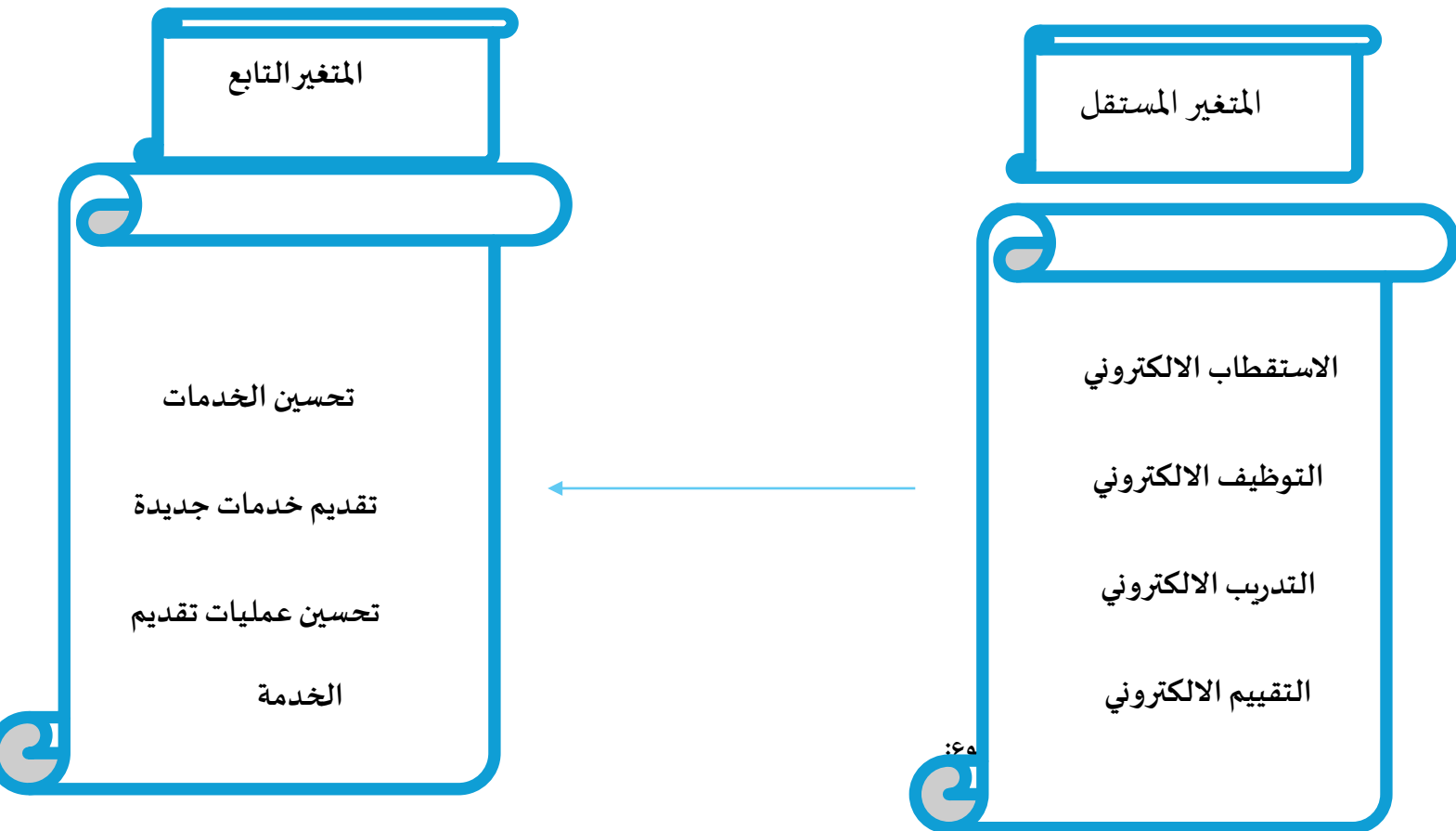
وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب الإلكتروني- التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- التقييم الإلكتروني) على تحسين الخدمات في شركة راية للتمويل بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب الإلكتروني- التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- التقييم الإلكتروني) على تقديم خدمات جديدة في شركة راية للتمويل بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب الإلكتروني- التوظيف الإلكتروني- التدريب الإلكتروني- التقييم الإلكتروني) على تحسين عمليات تقديم الخدمة بالمملكة العربية السعودية.

7.1 نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الابتكار التنظيمي على شركة للتمويل.

- المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب الالكتروني- التوظيف الالكتروني- التدريب الالكتروني- التقييم الالكتروني)
- المتغير التابع: الابتكار التنظيمي بأبعاده (تحسين الخدمات- تقديم خدمات جديدة- تحسين عمليات تقديم الخدمة)



8.1 أسباب اختيار الموضوع:

- دوافع موضوعية:

- يتعلق الموضوع بقضية اجتماعية هامة، فقد تكون هناك دافعية لدراسته لتسليط الضوء على قضية تستحق الاهتمام.
- هناك نقص أو فجوات في البحث الحالي حول الموضوع، فإن ملء هذه الفجوات يمكن أن يكون دافعا لاختيار الموضوع.
- الموضوع يتعلق بقضايا اقتصادية مهمة أو قطاع صناعي حيوي، فقد يكون هناك دافع اقتصادي لدراسته التطورات الحديثة في التكنولوجيا أو العلوم دافعا لاختيار موضوع محدد للبحث بهدف استكشاف أو تطوير تلك التقنيات.

- دوافع ذاتية:

- الاهتمام الشخصي بالموضوع نتيجة لتجارب شخصية أو خلفية شخصية قد تكون لديك، مما يجعلك متحمسا لاستكشافه بشكل أعمق.
- يكون لديك رغبة في تحقيق نجاح مهني في مجال معين، واختيار موضوع متناسب مع هذا الهدف قد يكون محفزا لك.
- رغبة في الاسهام في إحداث تأثير ايجابي في مجتمعك أو في المجتمع بشكل عام، وقد تكون البحث في موضوع يعزز الفهم أو يحل مشكلة معينة هو وسيلة لتحقيق ذلك.

9.1 المنهجية:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الابتكار التنظيمي في شركة راية للتمويل 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 شركة راية للتمويل 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 شركة راية للتمويل بالمملكة العربية السعودية والمتتمثلة بـ النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.

- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

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 للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

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

10.1 حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** قامت الدراسة بقياس أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها (الاستقطاب الالكتروني- التوظيف الالكتروني- التدريب الالكتروني- التقييم الالكتروني) على الابتكار التنظيمي بأبعاده (تحسين الخدمات- تقديم خدمات جديدة- تحسين عمليات تقديم الخدمة) .
- **حدود مكانية:** شركة راية للتمويل بالمملكة العربية السعودية.
- **حدود زمانية:** العام الدراسي 2024.
- **حدود بشرية** تم التطبيق علي العاملين في شركة راية للتمويل بالمملكة العربية السعودية.

10.1 الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

1. الدراسة	مدني، (2018)
أهداف الدراسة	تناول البحث أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية ، حيث تمثلت أسئلة البحث في الإجابة عن الأسئلة الآتية: هل هناك علاقة بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية ، هل هناك علاقة بين الإدارة الإلكترونية وسرعة إنجاز المهام وهل توجد علاقة بين الإدارة الإلكترونية والاستخدام الأمثل للموارد وتحقيق الأهداف. كما أن الهدف من هذه الدراسة يتمثل في الكشف عن دور الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين أداء الجامعات الخاصة
المتغير المستقل	إدارة الموارد الإلكترونية ممثلة بـ (الاستخدام الأمثل للموارد- تحقيق الأهداف الكترونيا- سرعة الانجاز- التغير المستمر الكترونيا- تنمية مهارات العاملين الكترونيا)
المتغير التابع	تنمية الموارد البشرية
منهجية البحث	أستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة ، وذلك من خلال

تصميم استبانة لجمع المعلومات من مجتمع البحث وهم عينة من العاملين بالجامعات السودانية الخاصة	
تم التوصل للنتائج التالية: 1. بدأت الجامعات الخاصة بتطبيق الإدارة الإلكترونية في بعض إداراتها. 2. ساهمت الإدارة الإلكترونية بصورة فاعلة في رفع كفاءة العنصر البشري . 3. وضعت الجامعات الخاصة استراتيجيات خاصة للتغيير نحو الإدارة الإلكترونية. كما قدمت بعض التوصيات منها : 1. مباشرة الإدارة العليا بتعميم تطبيق الإدارة الإلكترونية في كافة إداراتها. 2. التدريب المستمر للعاملين لمواكبة مستحدثات التقنية. 3. ضرورة تأمين المعلومات المرسله عبر الشبكات.	أهم النتائج والتوصيات
الكشر، (2022)	2. دراسة
هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الإدارة الإلكترونية المتمثلة بأبعاده (التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه والقيادة الإلكترونية) على تنمية الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية.	أهداف الدراسة
الإدارة الإلكترونية المتمثلة بأبعاده (التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، التوجيه والقيادة الإلكترونية) تنمية الموارد البشرية	المتغير المستقل المتغير التابع
تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات الاتصالات الليبية، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (265) مفردة، حيث تم التطبيق على عينة عشوائية بسيطة اشتملت على مجموعة من الوظائف الآتية: (مدير، مساعد مدير، رئيس قسم، موظف)، وتم تحليل (236) استجابة صالحة للتحليل من مجتمع الدراسة، وذلك بالاعتماد على الاستبانة التي تم تطويرها لغاية جمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج	منهجية الدراسة

الوصفي الكمي (التحليلي) وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) لتحليل البيانات.	
وصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها؛ توفر الإدارة الإلكترونية بدرجة مرتفعة قليلا وتنمية الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية بدرجة مرتفعة. كما توصلت إلى وجود أثر للإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية. وبناء على النتائج أوصت الدراسة بضرورة مواكبة التطورات والمستجدات العالمية في مجال الاتصالات، وذلك من خلال متابعة التطور التكنولوجي عالميا في مجال التحول للإدارة الإلكترونية.	النتائج والتوصيات
الزبد، (2016) هدفت الدراسة إلى قياس أثر إدارة الموارد البشرية في الذكاء التنظيمي، والتعرف على أثر متغيرات الدراسة المتمثلة في إدارة الموارد البشرية والذكاء التنظيمي	3. الدراسة أهداف الدراسة
إدارة الموارد البشرية	المتغير المستقل
الذكاء التنظيمي	المتغير التابع
وقد تكونت عينة الدراسة من الموظفين العاملين في قطاع النفط الكويتي بواقع (176) فردا	منهجية الدراسة
أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لإدارة الموارد البشرية في الذكاء التنظيمي، وفيما يتعلق بقيم تأثير استراتيجيات الموارد البشرية في الذكاء التنظيمي أظهرت النتائج أن تأثير استراتيجية الاستقطاب والاختيار جاءت في الرتبة الأولى، تلاها تأثير استراتيجية التعويضات، بينما لم يكن هناك تأثير لاستراتيجية تحليل الوظائف، واستراتيجية تقييم الأداء، واستراتيجية تخطيط الموارد البشرية، واستراتيجية التطوير والتدريب، كما أظهرت النتائج فيما يتعلق بمستوى تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع النفطي الكويتي وجود تطبيق مرتفع لهذه الاستراتيجيات، كذلك أظهرت النتائج وجود تطبيق مرتفع للذكاء التنظيمي في الشركات عينة الدراسة. وأوصت الدراسة بضرورة حرص إدارات قطاع	أهم النتائج والتوصيات

النفط الكويتي على المستوى المرتفع الذي أظهرته نتائج الدراسة لكل من إدارة الموارد البشرية والذكاء التنظيمي.

4. الدراسة	الشريري، (2019)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية.
المتغير المستقل	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعادها (تدريب- توظيف- تقييم)
المتغير التابع	الأداء التنظيمي
منهجية الدراسة	ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي حيث قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من (39) فقرة. وتم سحب عينة عشوائية طبقية بحيث تكونت عينة الدراسة من (223) من رؤساء الإدارات، ومدراء الدوائر، ورؤساء الأقسام الذين يعملون في البنوك التالية: (البنك العربي، وبنك الإسكان للتجارة والتمويل، وبنك الأردن، وبنك القاهرة عمان)، ويشكلون ما نسبته (25.2%) من مجتمع الدراسة.
أهم النتائج والتوصيات	وقد أظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية، كما بينت النتائج وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها (التوظيف الإلكتروني) على الأداء التنظيمي، في حين بينت النتائج عدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها (التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) على الأداء التنظيمي. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتوفير البنية التحتية المناسبة لتطبيق التدريب الإلكتروني بالشكل الأمثل في البنوك التجارية الأردنية من خلال تبني أحدث التكنولوجيا ووسائل الاتصال، إضافة إلى تدريب العاملين في البنك على أنظمة محاكاة إلكترونية تشابه بيئة العمل الحقيقية.
5. الدراسة	حافظ، (2018)

أهداف الدراسة	كشفت الدراسة عن أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحقيق التنافسية على شركات إنتاج الدواء بقطاع الأعمال العام.
المتغير المستقل	تطبيق الإدارة الإلكترونية
المتغير التابع	تحقيق التنافسية
منهجية الدراسة	اعتمدت الدراسة في عرض إطارها المفاهيم على مفهوم الإدارة الإلكترونية مستخدمة كلا المنهجين الوصفي التحليلي، والتطبيقي. تمثلت أدوات الدراسة في المقابلة وقائمة الاستقصاء. طبقت على عينة قوامها (287) فرد من مديري العموم، ومديري الأقسام، والعاملين بأقسام الحاسب الآلي بشركات إنتاج الدواء بقطاع الأعمال العام.
النتائج والتوصيات	أسفرت النتائج عن وجود تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الإلكترونية من حيث المتطلبات الإدارية والإمكانيات المالية والإمكانيات التقنية والإمكانيات البشرية في تحقيق التنافسية. مختتمة بتوصية مفادها ضرورة أن يسعى متخذي القرار بالشركات محل الدراسة إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية عن طريق وضع استراتيجية لتدريب العاملين وتنفيذ ذلك بمدرسين متخصصين وعن طريق الاستعانة بجهات استشارية لتقديم المشورة في مجال الإدارة الإلكترونية مع توفير الدعم المادي اللازم لشراء البرامج والتقنيات الحديثة وشراء أجهزة الحاسب اللازمة.
6. الدراسة	نشأت، (2023)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية من وجهة نظر الإداريين والموظفين، حيث تمثلت مشكلة البحث في وجود ضعف في التمكين الإلكتروني في الجامعات المصرية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) مدير ونائب مدير وموظف.
المتغير المستقل	الإدارة الإلكترونية
المتغير التابع	تنمية الموارد البشرية

منهجية الدراسة	واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	قد أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي: درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية ضعيفة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر موظفي الجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير الجنس، ومتغير المؤهل، ومتغير سنوات الخبرة، وأسفرت عن وجود فروق دالة إحصائية في وجهات نظر الإداريين والموظفين بالجامعات المصرية عن درجة تأثير الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ولصالح الموظفين، وعليه أوصت الدراسة بضرورة مواكبة الجامعات المصرية للتطور الإلكتروني في خطط واضحة توضع لها الميزانيات المناسبة حتى تصل الجامعات المصرية إلى التحول الإلكتروني الذي يلي متطلبات العصر، وضرورة تنفيذ برامج تدريب وتأهيل الإداريين والموظفين في الجامعات على استخدام الوسائل الإلكترونية المتنوعة.
7. الدراسة	كتوعه، (2018)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة الحالية إلى بيان أثر نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة العمليات في البنوك التجارية الأردنية
المتغير المستقل	نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعاده (الاستقطاب، التقييم، الاختيار، التدريب)
المتغير التابع	جودة العمليات بأبعادها (الاستجابة، الاعتمادية، المصدقية)
منهجية الدراسة	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ مجتمع الدراسة (13) بنكاً تجارياً في الأردن. حيث قام الباحث باعتماد الطريقة العشوائية لاختيار العينة حيث بلغت العينة (5) بنوك، وقام الباحث بتوزيع (360) استبانة على مدراء الدوائر الإدارية ونوابهم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام، تشتمل على فقرات تعكس متغيرات الدراسة للوصول إلى نتائج هذه الدراسة، تم استرجاع (351) استبانة بنسبة (97.5%) واستبعاد (9) استبانة بنسبة

(2.5%) وذلك لعدم صلاحيتها للاختبارات الإحصائية	
خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لنظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) بأبعادها (الاستقطاب، التقييم، الاختيار، التدريب) على جودة العمليات بأبعادها (الاستجابة، الاعتمادية، المصداقية) بالبنوك التجارية الأردنية. وهذا يعني أن نموذج الانحدار الذي تم استعماله جيد وكاف. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات كان من أهمها زيادة الوعي لدى الإدارات والقيادات في تلك البنوك بمفهوم نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وضرورة تطوير أبعاد نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لا سيما بعد الاستقطاب بشكل أكبر مما هو عليه.	أهم النتائج والتوصيات
البكري، (2021)	8. الدراسة
يهدف البحث إلى التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية في كلية المستقبل الجامعة	أهداف الدراسة
أثر الإدارة الإلكترونية بأبعادها (الكفاءة، المرونة، الأبداع، التكلفة)	المتغير المستقل
أداء الموارد البشرية	المتغير التابع
من أجل تحقيق هدف البحث تم جمع البيانات بطريقة الاستبانة من جميع المدراء ورؤساء الأقسام العاملين في كلية المستقبل الجامعة وعددهم (30)، وبعد أن تم التأكد من الصدق والثبات والتوزيع الطبيعي، تم بيان علاقة الارتباط والأثر.	منهجية البحث
أشارت نتائج البحث أن الكلية تطبق الإدارة الإلكترونية بشكل مرتفع، وإن فقرات أداء الموارد البشرية هو الآخر مرتفع أيضا. كما أشار البحث إلى وجود أثر للإدارة الإلكترونية بأبعادها (الكفاءة، المرونة، الأبداع، التكلفة) على أداء الموارد البشرية. وأوصت الدراسة على تكرار مثل هذه الدراسات على كليات أخرى وأجراء المقارنة.	أهم النتائج والتوصيات

Ahmed, Sammani, 2013 استهدفت الدراسة التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية، والتحديات التي تواجهها، وتتبع تنفيذ الإدارة الإلكترونية في البيئة العربية	1. الدراسة أهداف الدراسة
الإدارة الإلكترونية	المتغير المستقل
تنفيذ الإدارة الإلكترونية	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي	منهجية البحث
وصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن نظام لإدارة إلكترونية هي نظام يتحقق من خلال عمليات فعالة في كل مجالات المؤسسات والمنظمات والمشاريع، كما أوضحت الدراسة أن الأداء يختلف من مؤسسة الأخرى ومن شخص لآخر ولكن الأداء الفعال يكتسب تفرد من الآخرين مع مرور الوقت وبأقل تكلفة مع الحفاظ على الجودة في الخدمة أو المنتج وفي الوقت المناسب	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- ورضا العملاء- الوقت للسوق -التكيف السريع -عمليات الموارد	أهداف الدراسة

البشرية (HR)).	
تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	المتغير المستقل
الأداء المنظمي بأبعادها (الابتكار- ورضا 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 تبعا لذلك، تم استرجاع (٧٩) استبياننا فقط التي كانت صالحة لتحليل البيانات الأمر الذي يشكل نسبة (٦٦%) من إجمالي توزيع استبيانات. استنادا إلى بيانات (٧٩) من المجيبين من مستوى مختلف من الموظفين	منهجية البحث
وجد الباحث أن هناك تأثير دال إحصائيا 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 أثبتت الدراسة أن الاستخدام الناجح الحلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لا يقتصر على موظفي الموارد البشرية ولكن يجب أن تشمل جميع العاملين في الشركة والموظفين والإداريين. وأخيرا، أثبتت نتائج الدراسة أن استخدام حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يساعد المنظمات على خفض التكاليف، وتحسين الإجراءات من أجل تشغيل العمليات والمهام بشكل أسرع.	أهم النتائج والتوصيات

المراجع:

المراجع العربية:

1. نشأت، انجي حسن،(2023)، أثر الادارة الالكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع1.
2. مدني، سناء عبد الله عباس،(2018)، أثر الادارة الالكترونية في تنمية الموارد البشرية" بالتطبيق على الجامعات الخاصة السودانية 2006-2016م، (رسالة دكتوراه)، جامعة القرآن الكريم والعلوم الاسلامية، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، السودان.
3. البكري، مصطفى عدنان مدلول،(2021)، الادارة الالكترونية وأثرها على أداء الموارد البشرية "دراسة حالة في كلية المستقبل الجامعة، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، جامعة بابل، كلية الادارة والاقتصاد، مج13، ع4، العراق.
4. كتوعه، غيث محمد على، أثر نظم إدارة الموارد البشرية الالكترونية على جودة العمليات في البنوك التجارية الأردنية،(رسالة ماجستير)، جامعة عمان العربية، كلية الأعمال، الأردن.
5. حافظ، نسمة محمد،(2018)، أثر تطبيق الادارة الالكترونية في تحقيق التنافسية" دراسة ميدانية على شركات انتاج الدواء بقطاع الأعمال العام، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع1.
6. الزيد، عبد الله بدر محمد،(2016)، أثر إدارة الموارد البشرية في الذكاء التنظيمي" دراسة تطبيقية في قطاع النفط الكويتي"، (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت، كلية إدارة المال والأعمال، الأردن.
7. الكشر، إيمان عمران محمد،(2022)، أثر الادارة الالكترونية على تنمية الموارد البشرية" دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الليبية، (رسالة ماجستير)، جامعة الاسراء الخاصة، كلية الأعمال، الأردن.
8. الشرايري، هاشم محمد،(2019)، أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية، (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت، كلية الأعمال، الأردن.

المراجع الأجنبية:

9. Hanadi (Advisor) 2016, The Impact of Electronic 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. Ahmed, Sammani and Ellaatif, Huthaifa, (2013): E- management: Configuration, Functions and Role in Improving Performance of Arab Institutions and Organization, International Journal of Computer Application, 80 (6), PP. 0975-8887, October.

Mid-Ocean University



College of Management

Specialization in Business Administration

**The Impact of Electronic Human Resource Management on
Organizational Innovation: An Empirical Study on Rayah Finance Company**

Preparation:

MOHAMMED MSHARY ALSOLOLY 232001801

Suliman Othman Al Nomair 232002331

YAHYA JABER MOHAMMED ALFAIFI 232001926

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024