

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة عامة

أثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام التنظيمي

دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة السعودية للكهرباء

بمدينة جازان

مشروع تخرج

إعداد

تركي عبدالله أبوراسين (القائد) 222000958

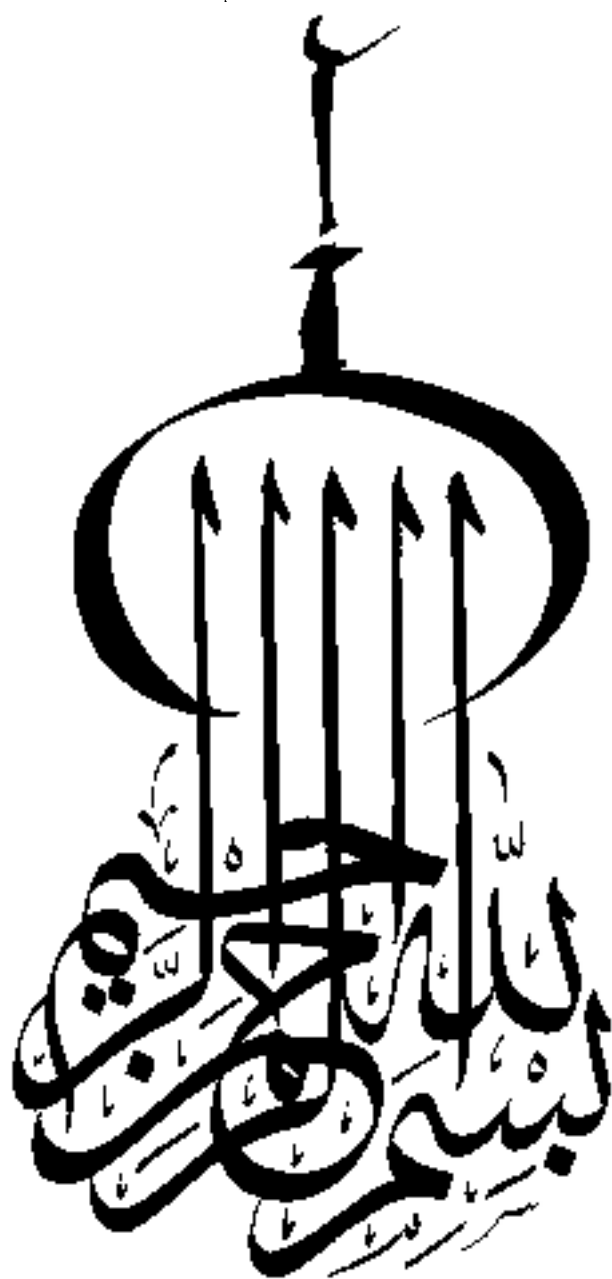
عمر سالم باوزير 222001683

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

1445هـ/2023م



إهداء

إلى أطره قلبين في هياتي... والدي العزيزين.

إلى من شاركني السراء والضراء، ولم أرها عابسة يومًا..... زوجتي المنيصة.

إلى من أشتوق لأن أرى مستقبلهما المشرق بإذن الله..... ابنتي الغاليتين.

إلى مجموع الأقارب والأصدقاء

أهديكم بحسني، وأدعو الله أن يحوز إعجابكم.

شكر ونفاد

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصـل عبد الحميد محمد حسن

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في

جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما

قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من المولي عز

وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التواصل الإلكتروني، والعمل عن بعد) على الالتزام التنظيمي بالشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، تألف مجتمع الدراسة من العاملين بالشركة السعودية للكهرباء، وتم جمع البيانات باستخدام أسلوب العينة العشوائية. حيث تم توزيع (50) استبانة على العاملين بالشركة السعودية للكهرباء، ثم تم تحليلها بالاعتماد على برنامج SPSS الإحصائي.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a < 0.05$) لممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بدلالة أبعادها مجتمعة (التوظيف الإلكتروني ، التدريب الإلكتروني، التواصل الإلكتروني، والعمل عن بعد) على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز وتطوير ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية، مع التركيز على تحسين عمليات التوظيف الإلكتروني وتطوير برامج التدريب الإلكتروني. يمكن أن تكون تلك الممارسات ذات تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي.

الكلمات الافتتاحية : ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية - الالتزام التنظيمي - الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان.

قائمة المحتويات

ب	بسم الله الرحمن الرحيم.....
ج	إهداء.....
د	شكرو وتقدير.....
هـ	المستخلص.....
و	قائمة المحتويات.....
ي	قائمة الجداول.....
ك	قائمة الأشكال.....
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
1	1.1 المقدمة:.....
2	2.1 مشكلة الدراسة.....
3	3.1 أهمية الدراسة:.....
3	الأهمية العلمية.....
4	الأهمية العملية.....
5	4.1 أهداف الدراسة.....
5	5.1 أسئلة الدراسة.....
5	6.1 فرضيات الدراسة.....
6	7.1 نموذج الدراسة.....
7	8.1 دافع اختيار الموضوع:.....

7.....	الدوافع الموضوعية.....
8.....	الدوافع الذاتية:.....
9.....	9.1 المنهجية :.....
9.....	10.1 أدوات الدراسة :.....
9.....	11.1 مصادر جمع البيانات.....
9.....	أولاً: المصادر الثانوية.....
9.....	ثانياً: المصادر الأولية.....
10.....	12.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
11.....	13.1 حدود الدراسة.....
11.....	14.1 الدراسات السابقة.....
22.....	الفصل الثاني: الاطار النظري.....
22.....	المبحث الأول : الموارد البشرية الإلكترونية.....
22.....	1.1.2 المقدمة.....
22.....	2.1.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية.....
23.....	3.1.2 مفهوم الإدارة الإلكترونية.....
23.....	4.1.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.....
24.....	5.1.2 أهداف نظام الموارد البشرية الإلكترونية.....
25.....	6.1.2 أهمية نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.....
26.....	7.1.2 العوامل المؤثرة على أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية.....
28.....	8.1.2 أبعاد الموارد البشرية الإلكترونية.....

32	9.1.2 التدريب الإلكتروني.....
33	المبحث الثاني : الالتزام التنظيمي.....
33	1.2.2 تمهيد.....
33	2.2.2 مفهوم الالتزام التنظيمي.....
35	3.2.2 خصائص الالتزام التنظيمي.....
35	4.2.2 المفاهيم المتداخلة مع مفهوم الالتزام التنظيمي (سليمان 2020).....
36	5.2.2 أبعاد الالتزام التنظيمي.....
38	الفصل الثالث: منهجية البحث.....
38	1.3 عينة الدراسة.....
38	1- العمر.....
38	2- المؤهل العلمي.....
39	3- الخبرة.....
39	2.3 أدوات الدراسة.....
40	3.3 الاتساق الداخلي.....
40	أولاً: محور ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية.....
41	ثانياً: محور الالتزام التنظيمي.....
43	الفصل الرابع: تحليل النتائج.....
43	1.4 عرض وتحليل النتائج.....
43	1- التوظيف الإلكتروني.....
44	2- التدريب الإلكتروني.....

45	3- التواصل الإلكتروني.....
46	4- العمل عن بعد
50	2.4 اختبار الفرضيات:
55	الفصل الخامس النتائج والتوصيات
55	1.5 النتائج:.....
55	2.5 التوصيات:.....
57	Abstract.....
58	المراجع.....
58	أولاً: المراجع العربية :.....
62	ثانياً: المراجع الإنجليزية:.....

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
38	العمر	1
38	المؤهل العلمي	2
39	الخبرة	3
40	اختبار الثبات لمحاو الاستبيان	4
40	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية	5
41	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور الالتزام التنظيمي	6
43	التحليل الوصفي لمتغير التوظيف الإلكتروني	7
44	التحليل الوصفي لمتغير التدريب الإلكتروني	8
45	التحليل الوصفي لمتغير التواصل الإلكتروني	9
47	التحليل الوصفي لمتغير العمل عن بعد	10
48	التحليل الوصفي لأبعاد المتغير الثاني: الالتزام التنظيمي:	11
50	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام الوظيفي	12
51	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين للتوظيف الإلكتروني على الالتزام الوظيفي	13
52	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين التدريب الإلكتروني على الالتزام الوظيفي	14

53	تائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين التواصل الإلكتروني على الالتزام الوظيفي	15
53	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين للعمل عن بعد الإلكتروني على الالتزام الوظيفي	16

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل
7	(1 – 1) يوضح متغيرات الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

تعتبر الإدارة الإلكترونية من المفاهيم والأساليب الإدارية الحديثة التي ظهرت في العصر الحاضر والتي أصبحت تستخدم في إدارة المنظمات، وهي ترتبط بمنظومة من الأعمال التي يتم تنفيذها من خلال البرامج الإلكترونية وعبر شبكات الاتصالات وهي وظيفة لإنجاز الأعمال عن طريق استخدام الأنظمة والمعدات والبرمجيات الإلكترونية التي أخرجت من المقومات الأساسية للإدارة الإلكترونية. توغلت تكنولوجيا المعلومات بمختلف جوانب العمل الإداري في منظمات الأعمال، ولا تجد منظمة نظر من قواعد بيانات الوظائف إدارية مختلفة. فقد أصبحت قواعد البيانات من ضروريات عمل المنظمة العصرية، وبدونها لا تستطيع المنظمة الاستمرار في العمل، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، وأصبحت العلاقات بين الحكومة ومنظمات الأعمال والنقابات والعاملين والزبائن تتم من خلال الشبكات الداخلية والخارجية والإنترنت، وظهرت مصطلحات جديدة مثل الإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، أو إدارة الموارد البشرية إلكترونياً، ويعني تطبيق التقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ووظائفها.

تحتاج الإدارة حتى تقوم باتخاذ قراراتها المناسبة بصورة فعالة إلى كم كبير من المعلومات فالمعلومات تعتبر هي المورد الثالث ولا تقل أهمية عنهما، وحتى تتمكن من معالجة البيانات لتصبح معلومات بالكم والدقة والتوقيت المناسب فإن الشركات بحاجة إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التي تساعد على تحقيق الاستخدام الأمثل للمعلومات، كما تساعد المنظمة على امتلاك تكنولوجيا متميزة فإنه يضع نفسه في عملية تغيير وتطوير مستمرة، كما أنها تمثل أحد المداخل المهمة التي يمكن من خلالها تطوير الموارد البشرية في المنظمة وتمكينها من ممارسة وظائفها بفعالية (صوفان و العواودة 2020).

والالتزام التنظيمي يعكس درجة اندماج الفرد بالمؤسسة واهتمامه بالاستمرار فيها وقوة ارتباطه بها وتتطابق مصالحه مع أهدافها، ورغبته في بذل الجهد الأكبر لتطويرها، مما يوجد علاقة قوية وإيجابية وديناميكية تقوم على الاقتناع بأهداف وغايات التنظيم.

والاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة اجتماعية داخل المؤسسة يرجع إلى ضرورة العناية بدور الفرد الذي يمثل عنصرا هاما وفاعلا أساسيا لتحقيق أهدافها. هذا الفرد له ، اتجاهات ، ميول وأساليب تفكير توجه سلوكه ، ما يخلق صعوبة في التعامل والسيطرة على مكوناته النفسية والاجتماعية مما حتم على المؤسسة تحديد أهداف مشتركة يسعى الجميع إلى تحقيقها وفقا لمبادئ وقواعد متفق عليها ، إذ كلما كانت عملية إدراك وفهم الأفراد لتلك الأهداف وسبل تحقيقها ومدى تطابقها مع أهداف المؤسسة كلما زاد معدل الإنجاز والإتقان مما يزيد من استعداد العامل الكامل لبذل الجهد الأكبر لتقديم الأفضل للمؤسسة التي يصبح متمسكا بالبقاء فيها ، في ظل ما توفره من بيئة تتميز بالدعم الجيد لمنسوبيها ، وسماحها لهم بالمشاركة الفعالة والإيجابية في كيفية تطبيق الإجراءات والعمل على وضع الأهداف والتخطيط لرسم السياسات العامة للتنظيم ما يولد اعتقادا قويا بأن ترك العمل في المؤسسة سيكلفهم الكثير ، ما يعكس ارتباطهم الدائم بها لتكون بذلك مخرجات الالتزام التنظيمي في معظمها تعبر عن سلوكيات إيجابية تعود على الأفراد والمؤسسة بالفوائد الكبيرة. ولكن وفي ظل سيادة بيئة تنظيمية يعاني الأفراد فيها من إشكالات لا شك لها التأثير على نوعية التزامهم لهذه البيئة ، وما يقترن بها من تأثيرات كالتسبب والتسرب أو ترك العمل والتدني في نوعية الأداء ومستوى الإنتاجية ، والذي قد يعزى إلى عدم فهمها وإدراكها لمفهوم الالتزام التنظيمي ، وعدم الإلمام بسبل تحقيقه وترسيخه لدى الأفراد المنتمين لها . (عبدالرحمن و درنوني 2014)

2.1 مشكلة الدراسة

بالرغم من تزايد تبني واستخدام الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية نتيجة للتغيرات البيئية المفاجئة التي فرضتها العديد من العوامل البيئية والتي من أهمها الآثار المختلفة لجائحة كورونا ، لا زال اثر ومدى إسهام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق أهداف الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان من خلال تأثيرها الإيجابي على الالتزام التنظيمي غير محدد بشكل واضح ، لقلة الأدبيات المتعلقة بقياس مثل هذا الاثر و تعتبر الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان التي تسعى لمواكبة التطورات التكنولوجية التي تساعد على الجاز أعمالها وتقديم خدمة مميزة لموظفيها ، وتلعب إدارة الموارد البشرية الإلكترونية دورا كبيرا في العمل الإداري للشركة السعودية للكهرباء

بمدينة جازان ، باعتبارها آلية من الآليات الإدارية الحديثة التي تعمل الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان على تطويرها لصالح العمل الإداري والتعامل مع الظروف والمستجدات العالمية التي تتصف بالتغير السريع بشكل عام و في ظل الانتشار العالمي السريع لفيروس كورونا وما نجم عنه من تغيرات في طرق إنجاز الأعمال وفرض الحظر والحجر الصحيان والتباعد الاجتماعي، نظراً لطبيعة العمل في ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، واعتمادها على أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في إدارة وظائف الموارد البشرية المختلفة وفي الاتصال والتواصل مع كوادرها فإن تطبيق هذه النظم قد ينعكس على الالتزام التنظيمي للعاملين فيها، وبما أن هناك فجوة في الأدبيات المتعلقة بقياس مثل هذا الدور، لذا فإن الغرض من الدراسة هو التعرف إلى دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان ، ونظراً لأهمية مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الالتزام التنظيمي (عياصرة و الشبلي 2021)

فإن هذه الدراسة تبحث اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام التنظيمي واستناداً إلى ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان . ويمكن توضيح مشكلة الدراسة بصورة اكبر.

من خلال طرح التساؤلات البحثية الآتية ومحاولة الإجابة عنها.

1- ما مدى تطبيق الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؟

3.1 أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية

1. مساهمة في البحث العلمي: تساهم الدراسة في إثراء المعرفة والبحث العلمي في مجال إدارة الموارد

البشرية الإلكترونية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي. وهذا يمكن أن يكون مفيداً للباحثين

والمهتمين بمجال إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا.

2. تحسين الإدارة التنظيمية: من خلال فهم أثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام التنظيمي، يمكن للمؤسسات والشركات تحسين إدارتها وتحفيز موظفيها على تحقيق الالتزام تجاه أهداف وقيم المنظمة.
3. تعزيز الأداء المؤسسي: فهم أفضل لأثر التكنولوجيا والممارسات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يساعد المؤسسات على تحسين أدائها وتحقيق أهدافها التنظيمية.
4. دعم اتخاذ القرار: تزويد القادة وصناع القرار في المنظمة بمعلومات حول كيفية تحسين الالتزام التنظيمي من خلال التكنولوجيا والممارسات الإلكترونية يمكن أن يساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية.
5. تحفيز البحث الميداني: يمكن أن تلهم الدراسة البحث الميداني الآخر في هذا المجال وتشجيع المزيد من الدراسات التطبيقية والأكاديمية حول هذا الموضوع..

الأهمية العملية

1. تحسين أداء الموظفين: فهم كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام التنظيمي يمكن أن يساعد في تحسين أداء الموظفين وزيادة انخراطهم في العمل.
2. زيادة الكفاءة التنظيمية: يمكن للدراسة أن تساهم في تعزيز الكفاءة والفعالية في تنظيم الشركة من خلال تحسين الالتزام التنظيمي للموظفين.
3. تقليل التكاليف وزيادة الاستدامة: استخدام التكنولوجيا والممارسات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يساعد في تقليل التكاليف وزيادة استدامة العمليات التنظيمية.
4. تعزيز التنافسية: من خلال تحسين الالتزام التنظيمي، يمكن للشركة أن تزيد من قدرتها على المنافسة في السوق وتحقيق التميز التنظيمي.
5. تحسين العلاقات العملية: تعزز الدراسة من علاقات العمل بين الشركة وموظفيها من خلال تحسين الالتزام التنظيمي وزيادة الرضا والولاء للشركة.
6. دعم اتخاذ القرار: تزويد الإدارة وصناع القرار بمعلومات حول كيفية تحسين الالتزام التنظيمي يمكن أن يساعد في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتطوير استراتيجيات الموارد البشرية.

4.1 أهداف الدراسة

تتلخص أهداف الدراسة بالآتي:

1. التعرف على مستويات ومجالات استخدام ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية المختلفة في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان.
2. التعرف على مستويات الرضا الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان.
3. التعرف إلى الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان.
4. التعرف على طبيعة العلاقة والأثر ما بين ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية والالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي الأول : ما أثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التواصل الإلكتروني، والعمل عن بعد) على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مدى تطبيق الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؟
2. هل يوجد اثر لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام التنظيمي ؟

6.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 < a$) لممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بدلالة أبعادها مجتمعة (التوظيف الإلكتروني ، التدريب الإلكتروني، التواصل الإلكتروني، والعمل عن بعد) على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > a$) للتوظيف الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > a$) للتدريب الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > a$) للتواصل الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > a$) للعمل عن بعد على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

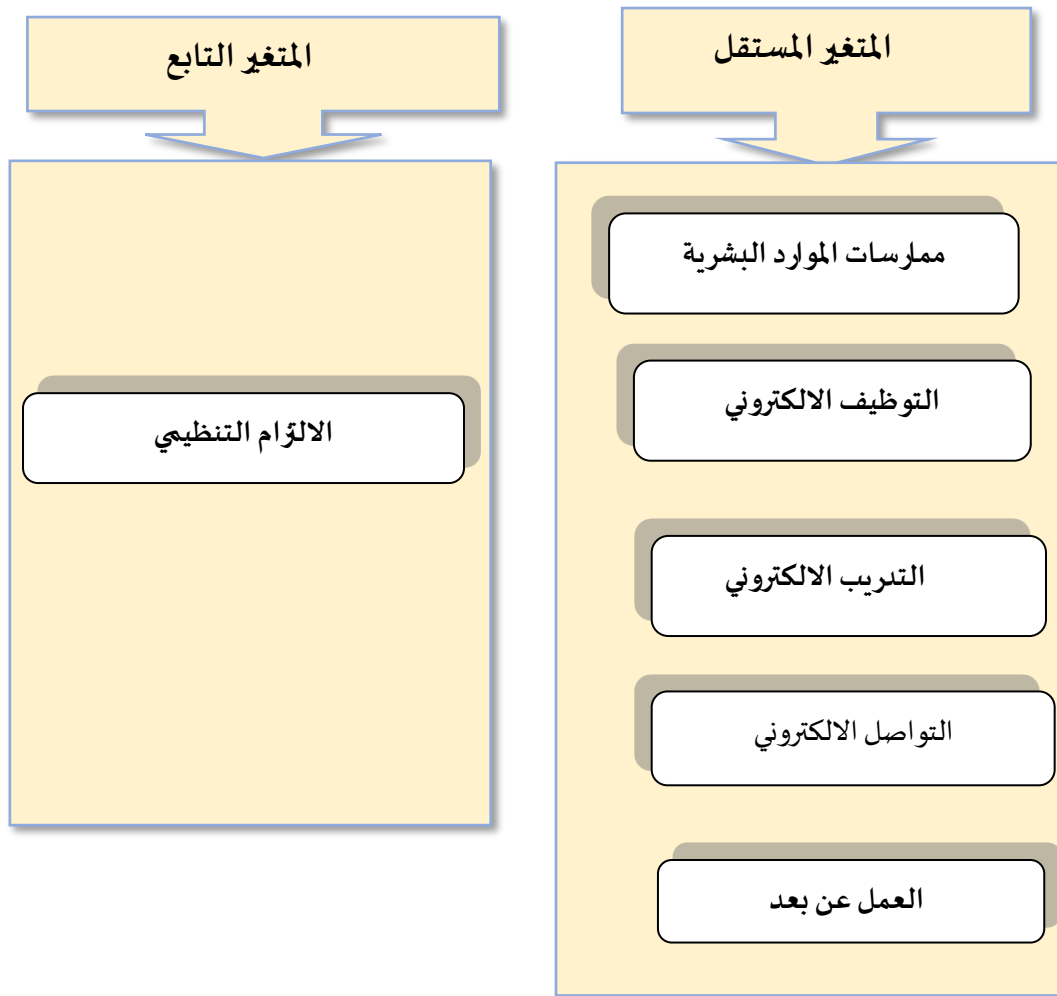
الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > a$) لممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بدلالة أبعادها مجتمعة (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني ، التواصل الإلكتروني والعمل عن بعد) على الرضا الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

7.1 نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني ، التواصل الإلكتروني و العمل عن بعد) على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان، ويتضمن المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني ، التواصل الإلكتروني و العمل عن بعد)
- المتغير التابع: الالتزام التنظيمي .

الشكل (1 - 1) يوضح متغيرات الدراسة



8.1 دافع اختيار الموضوع:

الدوافع الموضوعية

1. انتشار التكنولوجيا: في عصرنا الحالي، يعتمد الكثير من المؤسسات على التكنولوجيا والأنظمة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية. لذا، تصبح دراسة تأثير ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية أمراً ضرورياً لفهم كيفية الاستفادة القصوى من هذه التقنيات.

2. تحسين الأداء والإنتاجية: من المهم معرفة كيف يمكن للممارسات الإلكترونية في مجال الموارد البشرية تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجية الشركة. هذا يمكن أن يساعد في تحسين التنافسية والنجاح التنظيمي.
3. تعزيز الالتزام التنظيمي: الالتزام التنظيمي يعتبر عنصرًا مهمًا في أي منظمة ناجحة. دراسة تأثير الممارسات الإلكترونية على الالتزام التنظيمي يمكن أن توجه الانتباه إلى كيفية تحسين علاقات الموظفين مع الشركة وزيادة انخراطهم.
4. تطوير استراتيجيات الموارد البشرية: الدراسة يمكن أن تساهم في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية للشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان، مما يمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة أكبر.
5. توجيه الاستثمارات: الدراسة يمكن أن تساعد الشركة في توجيه استثماراتها نحو تحسين ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية التي تظهر تأثيرًا إيجابيًا على الالتزام التنظيمي.

الدوافع الذاتية:

- الباحثون مهتمين شخصيًا بمعرفة كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام التنظيمي، وذلك لأنهم يرون في هذا الموضوع فرصة لفهم التكنولوجيا وتطبيقاتها في مجال الموارد البشرية.
- يرغب الباحثون في تطوير مهاراتهم ومعرفتهم في مجال إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات. هذه الدراسة يمكن أن تساعد في تحقيق ذلك.
- هناك رغبة شديدة في تحسين أداء والالتزام الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان. الدراسة تقدم فرصة لفهم كيفية تحقيق ذلك من خلال تحسين ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية.
- الباحثون مهتمين بتطبيق النتائج والتوصيات الناتجة عن الدراسة في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان ومراقبة كيفية تحقيق تحسين في الالتزام التنظيمي.

9.1 المنهجية :

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. يتيح المنهج الوصفي التحليلي للباحث وصف الظواهر والمشاكل العلمية المختلفة وفهمها بشكل دقيق. ثم يعمل على حل المشكلات والتساؤلات التي تندرج تحت مجال البحث العلمي. يقوم الباحث في هذا المنهج بجمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من مصادر مختلفة ويقوم بتحليلها وتفسيرها بطريقة دقيقة ومنهجية. ثم يقوم بتطبيق أدوات التحليل المناسبة للبيانات المجمعة بهدف إعطاء تفسير ونتائج مناسبة حول تلك الظاهرة.

10.1 أدوات الدراسة :

سيتم إعداد الاستبانة الإلكترونية اعتماداً على البحث في الأدبيات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة الحالية لمعرفة أثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني ، التواصل الإلكتروني و العمل عن بعد) على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان.

11.1 مصادر جمع البيانات

أولاً: المصادر الثانوية

سعى الباحث في القيام بجمع المعلومات التي يحتاجها لإجراء هذه الدراسة بالعودة الى المصادر، والمتمثلة في الكتب والبحوث العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيراتها.

ثانياً: المصادر الأولية

سيتم اعتماد الباحث في الحصول على البيانات الأولية الاستبانة والتي تم تطويرها لهذا الغرض بعد مراجعة العديد من الدراسات السابقة، وتضمنت الاستبانة عددا من الفقرات التي تساعد في الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، كما تعكس متغيرات الدراسة، المتغير المستقل (الذكاء الاستراتيجي)،

والمُتغير التابع (إدارة المخاطر)، والمُتغير المعدل (الدعم المنظمي)، والتي تم توزيعها على المستشفيات الخاصة في مدينة الرياض .

12.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS - Statistical Package for Social Sciences 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 ألفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين أبعاد 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.

13.1 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: سعت الدراسة للتعرف على أثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني ، التواصل الإلكتروني و العمل عن بعد) على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان،
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان.
- الحدود الزمانية: تم إعداد الدراسة خلال عام 2023.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على مدراء الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان.

14.1 الدراسات السابقة

الدراسة	(الحسين وآل سليم 2023).
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة للتعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين وتمثلت أهمية الدراسة في التعريف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومدى الدور الإيجابي لها في أداء عمل المنظمات متخذة الموظفين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة كعينة للدراسة
المتغير المستقل	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتغير التابع	تحسين أداء
منهجية البحث	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين، وجود

أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الدورات التدريبية والتطوير في تحسين أداء العاملين بفرع وزارة البيئة والمياه والزراعة في منطقة نجران، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز دور التدريب في تحسين أداء العاملين.	
(العسود و بني حمدان 2021).	الدراسة
هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال محاور الدراسة الأساسية والمتمثلة بـ (التوظيف الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني) على الإبداع الاستراتيجي من خلال المحاور الأساسية والمتمثلة بـ (الاستعداد التنظيمي والتراصف الاستراتيجي، وعملية الإبداع (المدارة)	أهداف الدراسة
ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	المتغير المستقل
الإبداع الاستراتيجي	المتغير التابع
استخدمت الباحثة المنهج الوصفي	منهجية البحث
وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج كان من أهمها وجود علاقة متوسطة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعاد المتغير التابع (الاستعداد التنظيمي التراصف الاستراتيجي عملية الإبداع المدارة) كما أن مستوى الأهمية النسبية للمتغير المستقل والمتغير التابع تقع ضمن المستوى المرتفع ، وأظهرت نتائج الدراسة باستخدام اختبار الانحدار المتعدد بوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني على الإبداع الاستراتيجي	أهم النتائج والتوصيات
(البشوتي و نافع 2020).	الدراسة

أهداف الدراسة	استهدف هذا البحث دراسة أثر الاحتقان التنظيمي على الالتزام التنظيمي للعاملين في الشركات الصناعية محل البحث .
المتغير المستقل	الاحتقان التنظيمي
المتغير التابع	الالتزام التنظيمي
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي
أهم النتائج والتوصيات	توصل نتائج البحث إلى وجود تأثير سلبي ذو دلالة معنوية للاحتقان التنظيمي على الالتزام التنظيمي وذلك من خلال اختبار المتغيرات الفرعية للاحتقان التنظيمي على الالتزام التنظيمي، توجد اختلافات بين الفئات المختلفة من العاملين في الشركات التابعة للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد نحو الاحتقان التنظيمي والالتزام التنظيمي وذلك وفقا لاختلاف خصائصهم الديموجرافية وأوصى البحث الاهتمام بموضوعات الاحتقان التنظيمي والالتزام التنظيمي في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، كما أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين إلى الآن على الأبعاد الأساسية لهم. وضع سياسات إدارية واضحة بالمنظمات، والتي يمكن أن تخلق مناخا يقلل من مشاعر القلق والتوتر والقلق مثل توفير فرص تدريبية ملائمة، مع وجود نظم إدارية واضحة تطبق على الجميع بعدالة تامة سواء في مجال الترقيات أو المكافآت، وتوفير الاستقرار الوظيفي للعاملين.
الدراسة	(صوفان و العواودة 2020).
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الارتباط الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات الأردنية،
المتغير المستقل	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتغير التابع	الارتباط الوظيفي
منهجية البحث	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: أن هناك مستوى متوسط من ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الاتصالات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الارتباط الوظيفي في شركات الاتصالات الأردنية، وذلك يوصي الباحث شركات الاتصالات توفير أكبر قدر من متطلبات ومكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتأدية وتطوير وظائفها وذلك بالتعاقد مع الشركات صاحبه الاختصاص بهذا المجال بتوفير الأجهزة والحواسيب وبرمجياتها مما يزيد من كفاءتها.
الدراسة	(فراح و بوثلجة 2017).
أهداف الدراسة	سعت الدراسة هذه إلى فحص العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي لدى موظفي مؤسسة مطاحن بني شقران
المتغير المستقل	الضغوط المهنية
المتغير التابع	الالتزام التنظيمي
منهجية البحث	استخدامت الدراسة المنهج الوصفي .
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن الضغوط الشخصية وحدها هي ترتبط عكسيا وبدلالة إحصائية مع الالتزام التنظيمي كما خلصت الدراسة إلى أن الضغوط المهنية عامة لها تأثير سلبي على مستوى الالتزام لدى الموظفين، وهو ما يشير ضمنا إلى أن الموظف الذي يتعرض لضغوط مهنية بقدر عالي ينخفض مستوى التزامه بالمؤسسة، وهو ما يدفع إلى ضرورة اتخاذ مسؤولي المؤسسة الخطوات المناسبة للحد من تلك الضغوط بما يساهم في تحسين مستوى إلتزام الموظفين ورفع انتاجيتهم.
الدراسة	(الحيت و أبو جمعة 2022).

أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر الممارسات الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي في شركات الكهرباء الأردنية، الدور الوسيط للولاء التنظيمي دراسة حالة شركة الكهرباء الوطنية
المتغير المستقل	أثر الممارسات الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية
المتغير التابع	في التميز التنظيمي
الدور الوسيط	الولاء التنظيمي
منهجية البحث	اتباع المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	للعلم الاجتماعي (SPSS) وبرنامج (AMOS) توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية التوظيف الإلكتروني التدريب والتطوير الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية على التميز التنظيمي بوجود الولاء التنظيمي كمتغير وسيط في شركة الكهرباء الوطنية. وأوصت الدراسة بزيادة مستوى الاهتمام بتطبيق الممارسات الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية، وخاصة فيما يتعلق بعمليات تقييم الأداء والتدريب والتطوير، حيث يمكن الاستفادة من البرامج والوسائل والتقنيات الإلكترونية في إجراء التقييم الموضوعي والمهني للموارد البشرية وفقاً لمعايير مهنية وإدارية، ونشر المواد التعليمية والتدريبية وإتاحتها للموظفين عبر موقعها الإلكتروني، وزيادة مستوى اهتمام الشركة بتحقيق التميز التنظيمي، من خلال تبني الإجراءات التي تسهم في بناء قيادة متميزة، تشجع على تأسيس ثقافة تنظيمية متميزة، وتوفير الدعم والتحفيز الكافي للمرؤوسين.
الدراسة	(العدوان 2022).
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة الى التعرف على 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 للنهوض بأدائها	
المتغير المستقل	ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي .
أهم النتائج والتوصيات	توصلت نتائج الدراسة الى وجود أثر إيجابي 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.
الدراسة	(الدوبي و الشعار2022) .
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة الى التعرف على أثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم أداء الموارد البشرية الإلكتروني التعويضات الإلكترونية) في رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) في أمانة عمان الكبرى .
المتغير المستقل	ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتغير التابع	في رأس المال الفكري
منهجية البحث	تم تطبيق المنهج الوصفي والاستدلالي
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات المبحوثين نحو الأهمية النسبية التطبيق ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها في أمانة عمان الكبرى جانت بدرجة متوسطة، وكذلك تصورات المبحوثين والأهمية النسبية لتطبيق رأس المال الفكري بأبعاد بدرجة مرتفعة وأيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية مرتفع لممارسات الموارد البشرية الإلكترونية ، وقد فسرت ما نسبته (70.2%) من أبعاد رأس المال الفكري في أمانة عمان الكبرى وأوصت الدراسة ضرورة تبني

أمانة عمان الكبرى تطوير عمل لجان الاختيار للتعين لديها من خلال معايير متنوعة للمليء الوظائف الشاغرة بشكل الكتروني	
(إبراهيم و إبراهيم 2018).	الدراسة
هدف البحث إلى التعرف على أثر الالتزام التنظيمي على الاستعداد التنظيمي للتغيير في القطاع المصرفي السوري .	أهداف الدراسة
الالتزام التنظيمي	المتغير المستقل
الاستعداد التنظيمي للتغيير	المتغير التابع
استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .	منهجية البحث
وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للالتزام التنظيمي على الاستعداد التنظيمي للتغيير في القطاع المصرفي السوري محل الدراسة، كما أن هناك التزام من قبل العاملين للبقاء في أماكن عملهم وأنه من الصعب عليهم ترك المنظمة التي يعملون بها، كما يرى العاملون بأن التغيير التنظيمي سيحقق فائدة كبيرة لمنظمتهم وسيحسن من كفاءتها .وأوصت الدراسة ضرورة قيام الإدارة العليا في المصارف المدروسة بتوضيح أهمية التغيير التنظيمي في منظماتهم ومنعكساته على المنظمة بشكل عام من خلال اللقاءات والحوارات مع جميع الموظفين والإجابة على تساؤلاتهم وتوضيح ما يمكن أن يؤثر سلبا على فهمهم للتغيير التنظيمي.	أهم النتائج والتوصيات
(مصطفى و العظامات 2020) .	الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى فحص ما إذا كانت الثقافة التنظيمية تتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية. يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية .	أهداف الدراسة
أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	المتغير المستقل

المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) كأسلوب تحليل إحصائي استنتاجي
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي. علاوة على ذلك، أن جميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتمثلة بـ (التوظيف والاختيار الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، التقييم الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) لها تأثير إحصائي على الأداء الوظيفي، في حين أن معظم أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر على الثقافة التنظيمية باستثناء التدريب والتطوير الإلكتروني. بناء على نتائج الدراسة، توصي الباحثة المنظمات بتقديم برامج تدريبية إلكترونية للموظفين العاملين لديها لزيادة قدراتهم ومهاراتهم.
الدراسة	(القضاة و الحوري 2018).
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى تحديد أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في نية ترك العمل من خلال رضا العاملين في المستشفيات الخاصة في الأردن، تمثلت ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بـ (الاستقطاب الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، ونظام المكافآت الإلكتروني، والاتصال الإلكتروني).
المتغير المستقل	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتغير التابع	نية ترك العمل
منهجية البحث	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود أثرا لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعاده (الاستقطاب الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، ونظام المكافآت الإلكتروني، والاتصال الإلكتروني) في نية ترك

العمل. ووجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعاده (الاستقطاب الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، ونظام المكافآت الإلكتروني، والاتصال الإلكتروني) في رضا العاملين. ووجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في نية ترك العمل من خلال رضا العاملين في المستشفيات الخاصة في الأردن خاصة في محافظة عمان وبناء على نتائج الدراسة أوصت الباحثة إدارة وصانعي القرار في المستشفيات الخاصة في الأردن أن تقدم للعاملين إمكانية الحصول على المعلومات والتغذية الراجعة وإمكانية تحديد الاحتياجات التدريبية بالطرق الإلكترونية بالإضافة إلى اعتماد آليات التقييم الإلكتروني لأداء العاملين من أجل ضمان الدقة والشفافية في ذلك والعمل على تحسين رضا العاملين من خلال تطوير العاملين وإكسابهم المهارات وتكليفهم بالأعمال التي تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم وذلك لأن تحسين رضا العاملين يساهم بالتخفيف من تقليل انطباعات العاملين السلبية تجاه العمل والمنظمة التي يعملون لديها وبالتالي عدم ترك العمل.	
(AlHamad & Al-Hawary 2022).	الدراسة
هذه الدراسة تهدف إلى فحص تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الصحة التنظيمية. ركزت الدراسة على شركات الاتصالات العاملة في الأردن .	أهداف الدراسة
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	المتغير المستقل
الصحة التنظيمية	المتغير التابع
استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .	منهجية البحث
تشير نتائج الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي على الصحة التنظيمية. استنادًا إلى النتائج المحصلة، يوصي الباحثون بأن يستثمر مديرو وصناع القرار في شركات الاتصالات في الأردن في أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، التي يمكن أن تساعد في تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية	أهم النتائج والتوصيات

إلكترونيًا بالكامل، لتحقيق توفير اقتصادي ولكي يكونوا قادرين على جذب المواهب. تسلط الدراسة أيضًا الضوء على أهمية التركيز أكثر على عملية التدريب والتطوير الإلكترونية من أجل رفع قدرات الأفراد العملية، وهو ما ينعكس على الأداء العام والفاعلية في المنظمة.	
(Obama & Amata 2020).	الدراسة
هدفت الدراسة الى تحديد تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (EHRM) على الأداء التنظيمي في برامج جامعة ماريلاند (UMB) في كينيا .	أهداف الدراسة
ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	المتغير المستقل
الأداء التنظيمي	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي .	منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة أن 88.7% من المشاركين كانوا على علم بأن نظام التوظيف الإلكتروني تم استخدامه بشكل كبير في جامعة ماريلاند، في حين كان 83.5% من المشاركين على علم بأن نظام التعويض الإلكتروني تم استخدامه بشكل كبير في جامعة ماريلاند، وأخيرًا كان 84.1% من المشاركين على علم بأن نظام التوظيف الإلكتروني تم استخدامه بشكل كبير في جامعة ماريلاند. ثانيًا، أظهرت الدراسة أن مؤشرات الأداء التنظيمي في جامعة ماريلاند تشمل لياقة القوى العاملة، وإنتاجية المنظمات، وفعالية المنظمات، ومرونة المنظمات وفقًا لتأكيد 75.3%، 61.9%، 69.0%، و67.0% من المشاركين. أخيرًا، أظهرت الدراسة أن 76.8%، 76.05%، 76.3%، و74.6% من المشاركين وافقوا على أن نظام التوظيف الإلكتروني والتدريب الإلكتروني والتعويض الإلكتروني وأداء الإلكتروني تم تنفيذه وأثر على مرونة المنظمة وفعاليتها ولياقة القوى العاملة وإنتاجيتها. أوصت الدراسة بأن يركز برنامج جامعة ماريلاند على إدارة الأداء الإلكتروني، نظرًا لأنه يتمتع بعلاقة هامة مع الفعالية التنظيمية.	أهم النتائج والتوصيات

AL-Heet & Jumaa 2022).	الدراسة
هدفت الدراسة إلى تقديم ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في منظمة تنظيم الشركة الكهربائية الأردنية ودور الوساطة للولاء التنظيمي	أهداف الدراسة
ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	المتغير المستقل
التفوق التنظيمي	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
أسفرت نتائج الدراسة عن مجموعة من النتائج، من أهمها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (نظام التوظيف الإلكتروني، والتدريب والتطوير الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، والتعويض الإلكتروني) على التفوق التنظيمي بوجود الولاء التنظيمي كمتغير وسيط في منظمة الشركة الكهربائية الوطنية. أوصت الدراسة بزيادة مستوى الاهتمام بتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، خاصة فيما يتعلق بعمليات تقييم الأداء والتدريب والتطوير، حيث يمكن استخدام برامج ووسائل وتقنيات إلكترونية لإجراء تقييم مهني ومهني محايد للموارد البشرية وفقاً لمعايير مهنية وإدارية، ونشر المواد التعليمية والتدريبية وتوفيرها للموظفين عبر موقع الويب. وزيادة اهتمام الشركة بتحقيق التفوق التنظيمي، من خلال اعتماد إجراءات تساهم في بناء قيادة متميزة، وتشجيع إقامة ثقافة تنظيمية متميزة، وتوفير دعم وحافز كافٍ للمرؤوسين.	اهم النتائج والتوصيات

الفصل الثاني: الاطار النظري

المبحث الأول : الموارد البشرية الإلكترونية

1.1.2 المقدمة

تطورت إدارة الموارد البشرية تطوراً كبيراً إذ أصبح ينظر للمورد البشرية بأنه المورد الأهم للمنظمة كونه الرأس المال الفكري لها، وأصبحت الموارد البشرية حقلاً واسعاً من حقول الدراسة وفرعاً متميزاً من فروع الإدارة إذ لاقى اهتمام كبير من قبل الدارسين والمهتمين والباحثين حيث أنها تمثل إحدى الوظائف الهامة في المنظمات الحديثة التي تختص باستخدام العنصر البشري بكفاءة في المنظمات (بني حمدان، والعياشي 2019).

2.1.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية

يعتبر مفهوم إدارة الموارد البشرية أهم المجالات العلمية والفكرية، إذ تشير بأنها مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه وتتضمن الاستقطاب الاختيار التدريب مكافأة الأفراد، وتقييم أدائهم، حيث عرفت بأنها عملية استئجار وتدريب وتقييم أداء ومكافأة العاملين، كما تمتد لتشمل علاقات العمل، وكذلك اعتبارات السلامة والأمان والمعاملة العادلة للعاملين (ديسلر، 2019).

من خلال الأدبيات يظهر لنا أن إدارة الموارد البشرية هي العملية الإدارية المتكاملة، والمتمثلة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، بالإضافة إلى الأنشطة المتعلقة باختيار وتعيين وتدريب وتنمية ومكافأة ورعاية الأفراد والحفاظ عليهم بغرض الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية التي من خلالها تكون قادرة على المنافسة وذلك من خلال مواكبة التغيرات السريعة في البيئة مما أدى إلى الاهتمام بكل ما يختص بالمورد البشري من ممارسات تهدف إلى تطويرهم ورفع أدائهم (كرو 2016). (بني حمدان، والعياشي 2019)

3.1.2 مفهوم الإدارة الإلكترونية

للتكنولوجيا الحديثة وللاتصال والمعلومات دوراً كبيراً في العمل الإداري المعاصر كونها آلية من آليات الإدارة الحديثة التي يجب تطويرها لصالح العمل الإداري، حيث أنها أحد الموارد الأساسية في التعامل مع الظروف والمستجدات العالمية والتي تتصف بالتغير السريع والمنافسة الحادة، اذ وصفت بأنها إحدى الأسلحة الاستراتيجية والتي تساهم في التغلب على الصعوبات ليبروقراطية من جهة والتواءم مع طبيعة العصر ومنتجاته الإلكترونية من جهة أخرى (علاوي والهمامي 2018).

ومن خلال الأدبيات يظهر لنا أن الإدارة الإلكترونية بشكل عام تعني القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة، لتنفيذ الأنشطة الإدارية إلكترونياً عبر الإنترنت وشبكات الحاسبات الآلية وتقديم الخدمات الآلية في كل زمان ومكان مما يؤدي لجودة وتحسين الأداء وتوحيد الإجراءات وسرعة التنفيذ وخفض التكلفة وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة، بهدف تحقيق أهداف المنظمات بأقل وقت وجهد وتكلفة وتطوير العمليات الإدارية (الدايني، 2010).

وأشار (الخطيب، 2018) أن الإدارة الإلكترونية هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة لتنفيذ الأعمال الإدارية وتقديم الخدمات إلكترونياً في أي مكان و زمان، مما يؤدي الى زيادة جودة الأداء وسرعة اتخاذ القرارات المبنية على معلومات دقيقة ومباشرة.

4.1.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

تعود أصول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الى أواخر الثمانينات، عندما قدم تعريفاً أخذ قبولا واسعاً على نطاق نظام المعلومات للموارد البشرية، والذي يعتبر نظام معلومات متخصص من ضمن المجالات الوظيفية التقليدية للمؤسسة، وهو مصمم من أجل دعم التخطيط، والإدارة، ووضع القرار وأنشطة الرقابة في إدارة الموارد البشرية، ويتضح بأن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ليست مجرد مرحلة في تنفيذ إدارة الموارد البشرية، وإنما طريقة مختلفة تماماً لتنفيذها إذ أنها توفر نهجاً شاملاً للقضايا

المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، ويمكنها إدارة كمية هائلة من تلك البيانات متعددة المصادر بدقة في الوقت الفعلي، والاهم من ذلك يمكن موااسمتها مع الخيارات الاستراتيجية للمنظمة (Bellou&Panos, 2016) .

أشار باندروك وآخرون (Bondarouk et all..2017) أن تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها تخطيط وتنفيذ وتطبيق تكنولوجيا المعلومات لكل الشبكات ودعم اثنين على الأقل من الجهات الفاعلة الفردية والجماعية في أدائهم المشترك الأنشطة الموارد البشرية".

وعرف ديسلر (ديسلر ، 2019) نظام معلومات الموارد البشرية عناصر متداخلة تعمل معاً لجمع ومعالجة وتخزين ونشر معلومات لدعم اتخاذ القرار والتنسيق والمراقبة والتحليل وتجسيد أنشطة ادارة الموارد البشرية لمنظمة عمل. وذكر أن هناك عدة أسباب لانشاء نظم معلومات الموارد البشرية : وأهمها

- أولاً: القدرة على التنافس إذ أن (HRIS) يُحسن بشكل ذي دلالة من كفاءة عملية الموارد البشرية ومن ثم موظفي المنظمة.
- ثانياً: يمكن أن يساهم (HRIS) باضافة مرحلة جديدة من الاستقرار بما يتعلق بعدد وتنوع التقارير الخاصة بالموارد البشرية التي يمكن أن تنتجها.
- ثالثاً : يساعد (HRIS) في تغيير انتباه الموارد البشرية من معالجة الصفقات التجارية الى الموارد البشرية الاستراتيجية، مع متابعة (HRIS) بمهام أخرى مثل تحديث معلومات الموظفين مراجعة السير المهنية الكترونياً ونوعية الموظفين المطالبين في الموارد البشرية في اتجاهاتهم الوظيفية للتغير .

5.1.2 أهداف نظام الموارد البشرية الإلكترونية

بين خشمان (2014) أن أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية غير محددة بشكل كاف في الممارسات العملية، حيث يتم توجيهها نحو خفض التكاليف وزيادة الكفاءة في خدمات الموارد البشرية وقد تميزت بأربعة أهداف وهي على النحو الآتي:

- أولاً : الالتزام العالي، بحيث تكون القوى العاملة محفزة وقادرة على الفهم والتفاعل مع الإدارة للاستجابة للتغيرات المتسارعة ضمن بيئة المنظمة مما يؤدي الى مستوى الثقة أكبر بين الإدارة والعاملين

- ثانياً : الكفايات العليا، تدل على قدرة العاملين لتعلم مهمات وواجبات جديدة اذا استدعت الظروف ذلك.
- ثالثاً : فعالية التكاليف من خلال الأجور التنافسية وتقليل معدلات دوران العمل والقدرة على أداء دور إداري مميز في سبيل تحقيق هدف المنظمة لتقليل التكاليف الإدارة الموارد البشرية.
- رابعاً: الانسجام العالي، ناتج عن تشكيل البيئة الداخلية لنظام الأجور وإدارة الأفراد بما يلائم اهتمامات كافة الاطراف.

6.1.2 أهمية نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

مع تزايد عدد المنظمات التي تتبنى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) والتي تساهم وبشكل كبير من رفع قيمة الأعمال، أصبح الاهتمام والتبني الإدارة الموارد البشرية الإلكترونية مهماً لعدة أسباب أهمها ما يلي:

أولاً: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) قد تساهم في مرونة تحويل دور إدارة الموارد البشرية الى دور أكثر استراتيجية، مما يساعد على توفير الفرص لتعزيز مساهمتهم في الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة، وتبين أن أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في زيادة فعالية وظائفها من حيث السياسات والممارسات المتبعة، وذكرت الأدبيات أن المنظمات التي تستخدم عدة أشكال من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية متفوقة أكثر من تلك التي لا تستخدمها مما يزيد من قيمة المورد البشري (Parry&,2014) (Strohmeier).

وان المجال التي تميل فيه الموارد البشرية الى أن تكون الأضعف، هو فهم وتطبيق التكنولوجيا لبناء كفاءة الموارد البشرية والاستفادة من الشبكات الاجتماعية وادارة تدفق المعلومات الاستراتيجية (Ulrich et all., 2013)

ثانياً: إن الدوافع التنظيمية من المحتمل أن تؤثر على مراحل دورة حياة نظام تكنولوجيا المعلومات بالكامل وتؤثر بشكل خاص على نطاق المنظمة، وكذلك عملية اعتماد النظام والتصميم والتنفيذ

والاستخدام جنباً إلى جنب مع النتائج المحتملة لذلك، ولقد تم التأكيد أن الدوافع لتبني تكنولوجيا المعلومات لها تأثير كبير ومستمر على تنفيذها واستخدامها وتؤكد الأبحاث الحديثة التي أجريت في مجال تكنولوجيا المعلومات للموارد البشرية أن هناك أيضاً تأثير على الدوافع الأولية المرتبطة بنتائج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (Panos&Bellou, 2016) .

ثالثاً: هناك نقص في البحوث والنظريات حول موضوع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وخاصة إذا كانت مرتبطة بالنتائج الاستراتيجية، على الرغم من التبني الواسع لها من قبل المنظمات.

وبالعودة إلى الأدبيات الخاصة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية هناك ثلاث حقائق على الأقل تستحق الذكر على الرغم من أن ظاهرة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية قد تطورت، لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات تختص بها والقائمة على النظرية، والقائمة على وبشكل أكثر تحديداً لم يتم استغلال الأدلة الامكانيات المتخصصة بتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية بالكامل حتى الآن، (Bondarouk,etal,2017) تشهد اتجاهات جديدة لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، بما في ذلك نمو البيانات الضخمة وتطبيق تحليلات الموارد البشرية على وظائفها، أو تحليلات الأشخاص ، واستخدام الذكاء الاصطناعي . (Tursunbayeva .et al,2018)

إن التعلم من تجربة المنظمة مع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أساس تكنولوجيا المعلومات التأسيسية سيساعد المنظمات من الاستفادة من مواردها لتحقيق أعلى مستويات الأداء، في سياق البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي . (Gaha . et all., 2020)

7.1.2 العوامل المؤثرة على أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية

أشار (العلوان، 2015) أن الأسس النظرية لاستكشاف العوامل المؤثرة في مدى الاستفادة من أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تعتمد على نظريتين أساسيتين

أولاً: النظرية المؤسسية

طبقاً لهذه النظرية فإن المنظمات تتأثر بالمفاهيم الاجتماعية المتعلقة بالسلوكيات التنظيمية المتداولة والمقبولة لدى المنظمات التي تعمل في نفس القطاع ، وبالتالي عندما تقوم المنظمات بالتنافس فيما بينها على الموارد المالية والبشرية المحدودة فإنها تواجه ضغوطاً كبيرة لتتماشى وتتأقلم مع السلوكيات التنظيمية المقبولة لديها، وبالتالي فإن تجاوز أي من هذه السلوكيات قد يؤثر سلباً على شرعية المنظمة وتباعاً يؤثر على مدى حصولها للدعم الاجتماعي الذي يؤثر على قدرة المنظمة والتأمين على الموارد المطلوبة. وبحسب النظرية المؤسسية تم تصنيف الضغوط الى ثلاث أنواع وهي ضغوط المحاكاة والضغوط القسرية، والضغوط المعيارية.

(1) ضغوط المحاكاة

حيث تنشأ هذه الضغوط على إدارة الموارد البشرية من المنظمات المنافسة حيث تقوم بعض المنظمات بتقليد أنشطة الأخرى المشابهة لها هيكلياً وتنظيمياً، إذ أن هذه المنظمات تتنافس على الموارد نفسها حيث تؤثر ضغوط المحاكاة من المنظمات المنافسة على مدى الاستفادة من أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية.

(2) الضغوط القسرية

وهي تنشأ من الأطراف الخارجية التي لديها مصالح مباشرة مع المنظمة بشكل عام وبشكل خاص في مجال الموارد البشرية، فإن هذه الضغوط تنشأ من الباحثين عن العمل وخصوصاً أولئك الذين يستخدمون التطبيقات الإلكترونية إذ يعتبر ذلك من الضغوط التي تكون على المنظمة للاستفادة منها.

(3) الضغوط المعيارية

وهي تنشأ من موظفي إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة نفسها، حيث يقوم الموظفون بعمل تنظيم غير رسمي مع موظفين آخرين من المنظمات المنافسة من خلال التواصل الاجتماعي، أو من خلال منتديات الإلكترونية من خلالها يتم تبادل الآراء عن المبادئ والمعايير الوظيفية التي تكون منطقية في المنظمة

إذ يمكن أن تمارس هذه الضغوط من هؤلاء الموظفين على المنظمات التي ينتمون إليها لكي تقوم هذه المنظمات بتبني معايير معينة أو تكنولوجيا ذات مواصفات خاصة مثل الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية ، هؤلاء الموظفين يمارسون الضغوط المعيارية على منظماتهم لأنهم لا يريدون أن ينظر إليهم النظرة السلبية بأنهم يعملون في المنظمات أقل اجتماعياً أو تقنياً في المنظمات الأخرى وهذه النظرة السلبية قد تؤثر على قرار الموظف المستقبلي حينها يفكر في البقاء في المنظمة التي ينتهي إليها أو تركها والبحث عن وظيفة في المنظمة أخرى ذات سمعة اجتماعية وتقنية أفضل.

ثانياً : نظرية تبني الإبداع

للإبداع بما فيها الإبداع التقني، مواصفات تساهم في توضيح مدى تأثيره عند تبنيه والاستفادة منه من قبل المنظمات ، ولمواصفات الإبداع كثيرة منها الميزة النسبية للإبداع، درجة تعقيد الإبداع، وتوافق الإبداع مع النظم القائمة في المنظمة ودعم الإدارة العليا للإبداع، وقام العلوان (2015) مناقشة هذه المواصفات على النحو الآتي:

(1) الميزة النسبية لنظم المعلومات

يمكن وصفها بأنها المنافع المتوقعة من الأنظمة التقنية مثل خفض التكاليف وتقليل وقت العمليات والإجراءات الإدارية، إذ تبين أن الميزة النسبية لنظم المعلومات تؤثر وبشكل كبير على مدى الاستفادة من تلك النظم وبالتالي يتم تميز نظم المعلومات للموارد البشرية بعدة ميزات تنافسية، منها إتاحة سهولة الاتصال بعدد كبير من المتقدمين للوظائف، مما يساهم بالقدرة على إيجاد الموظف المناسب للوظائف المحددة كما تساهم بعملية المشاركة للمعلومات من قبل الموظفين (Gaha et al., 2020).

8.1.2 أبعاد الموارد البشرية الإلكترونية

1- التوظيف الإلكتروني

ذكر (ديسلر ، 2019)، عند التنبؤ بتحديد الاحتياجات من القوى العاملة يجب الأخذ بعين الاعتبار الكثير من العوامل التي تساهم في تحديد حجم الطلب المتوقع أو الخدمة، إذ هو العامل الأكثر تحكما قبل أن يتم اتخاذ قرار التعيين، ولذلك يتم أولاً التنبؤ بحجم المخرجات المتوقعة عندها يمكن تحديد عدد العاملين المطلوبين، لذلك يحتاج المدراء الى أخذ عوامل أخرى في الحساب مثل، معدل الدوران المتوقع نتيجة الاستقالات، نهاية الخدمة)، القرارات الخاصة بتطوير جودة الخدمات التغيرات التكنولوجية. ومن هنا يكون للمدراء قادرين بالاعتماد على التنبؤات باستخدام الكمبيوتر في إدخال المتغيرات إضافية إلى تقديرات الاحتمالات المستقبلية من القوى العاملة. أن التنبؤ بالعرض الداخلي يكون من خلال التنبؤ بالطلب على القوى العاملة تحصل على نصف معادلة التوظيف، يلي ذلك ضرورة التنبؤ بالعرض الداخلي والخارجي من المرشحين، بينما تلجأ معظم المنظمات الى البدء بالمرشحين الداخليين وذلك لسهولة الحصول على المعلومات المتعلقة بالمهارات والمؤهلات التالية ويتم ذلك خلال مخزون المهارات الذي يشمل البيانات عن سجل أداء الموظف المستوى التعليمي، احتمالات الزمنية اذ أصبح يتم تصنيفها من خلال استخدام أنظمة الحاسب الآلي بعد أن كان يصنف يدويا .

إذ عرف التوظيف الإلكتروني بأنه " مجموعة من الأدوات ذات الطبيعة الإلكترونية وتعمل بشرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم على مقابلة كل من جانبي الطلب والعرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن (علاوي، والهامي ، 2018).

وبمفهوم آخر فإن التوظيف الإلكتروني " هو استخدام الإنترنت لجذب الباحثين عن العمل ومساعدتهم في الحصول على وظيفة لديها عن طريق استخدام الموقع الإلكتروني للمنظمة (مصطفى، 2017).

ومن وجهة نظر الباحث فإن التوظيف الإلكتروني هو ذلك النهج المتبع بإمداد المنظمات بالاحتياجات البشرية والعمل على تكامل عناصره الاستقطاب، والاختيار، والتعيين)، باستخدام الوسائط الإلكترونية لتحقيق الأهداف المخطط لها.

أولاً: الاستقطاب الإلكتروني

ذكر (أبو حسين، وكتوعة، 2018) بأن عملية الاستقطاب تتم من مصدرين:

(أ) الاستقطاب الداخلي: تتم عملية البحث على الموارد البشرية من العاملين داخل المنظمة ممن يتمتعون بخصائص وصفات معينة لشغل الوظائف المطلوبة، مما يتيح للمنظمة الحصول على موارد بشرية تتمتع بخبرات من الصعب الحصول عليها من خارج المنظمة.

(ب) الاستقطاب الخارجي: تتم عملية البحث على موارد بشرية لشغل الوظائف المطلوبة من خارج نطاق المنظمة وذلك بهدف تحسين وتطوير نوع التوظيف والمساهمة في التحفيز على الإبداع.

وبحسب دراسة (أحمد ، 2018) أن لنجاح الاستقطاب الإلكتروني متطلبات عدة منها :

1. المتطلبات الإدارية تعمل على توفير الدعم الإداري والهيكل التنظيمي ووضع التشريعات المناسبة وتحديثها وفقاً للمستجدات التي تخدم تطبيق الاستقطاب الإلكتروني معتمداً على الاستراتيجيات وخطط التأسيس التي وضعت.
2. المتطلبات التقنية التكنولوجية توفير البنية التحتية التكنولوجية اللازمة، وذلك من خلال تطوير وتحسين شبكة الاتصالات، بالإضافة الى توفير التكنولوجية الرقمية الملائمة من أجهزة ومعدات وأنظمة وبرامج.
3. المتطلبات المالية: وذلك بالاعتماد على توفير الموازنات اللازمة لتطبيق الاستقطاب الإلكتروني والتي تشمل البنية التحتية الإلكترونية، وبرامج التطوير، والتدريب، وموازنات الالكترونية على مستوى عالي للمعلومات.
4. المتطلبات الأمنية وتمثل بأمن المعلومات والوثائق وتطبيق إجراءات المعالجة المستمرة والنقل عليها إلكترونياً، لتنفيذ متطلبات العمل، حيث يجب توفر الأمن الإلكتروني والسرية الصيانة، والدعم الفني، بالإضافة للحوافز المادية؟

ثانياً: الاختيار الإلكتروني

الأنظمة الاختيار أهمية كبيرة جداً حيث أنها تمكن المنظمة من زيادة فرص الحصول على الأشخاص المؤهلين للوظائف المطلوبة، وهذه الأنظمة معتمدة على مجموعة متنوعة من استراتيجيات معينة تشمل المقابلات اختبارات القدرة الاختبارات الشخصية وغيرها، للحصول على تقدير سليم لقدرات وإمكانات المتقدم للوظيفة ضمن ما هو مطلوب للوظيفة (علاوي والهمامي 2018).

وذكرت الأدبيات بأن الاختبارات التي تتم عن طريق الإنترنت، تعتبر عاملاً هاماً لفرز وتصفية المتقدمين للوظائف، فليس بالضرورة استبعاد المتقدم في حال عدم ملائمته للوظيفة فبعض الأنظمة المتطورة قادرة على فرز الطلبات وتحويلها إلى وظائف مناسبة للشاعر المطلوب ومن جهة أخرى تحتفظ بيانات المتقدمين في بنك للمعلومات للرجوع إليها بشكل آلي عند الطلب في حال توفر فرص عمل جديدة (علاوي، والهمامي ، 2018).

ثالثاً: التعيين الإلكتروني

إن من أهم الخيارات الاستراتيجية التي تلجأ إليها المنظمات الإضافة كوادر بشرية قادرة على القيام بواجباتها وسد حاجات عملها، وذلك لمواكبة التطور العلمي التكنولوجي الحديث المتسارع حيث أن التعيين يشمل امتداداً طبيعياً لصلاحيات وواجبات الموارد البشرية في المنظمات التي تمارس من قبلهم فهي مرتبطة ارتباطاً كلياً بتخطيط الموارد البشرية في المنظمة ، ويتم التعيين بعد المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظيفة (جعفر، وعبد القادر ، 2020).

وتأتي أهمية التعيين من أهم النتائج التي تحققها المنظمة وهي بالحصول على الموارد البشرية اللازمة والمتوافقة مع متطلبات وظائف المنظمة ، ومن ثم التعويل عليها في تنفيذ مهام وتحقيق الاهداف فمن خلال عملية الاستقطاب والاختيار والتعيين تستطيع المنظمة توصيل رسالتها للموظفين بانهم بالمكان المناسب من أجل بناء وتطوير حياتهم الوظيفية، فنشاط التعيين يزيد من فاعلية المنظمة من حيث استقرار العمالة، واحتواء قوة العالمين أصحاب الكفاءات العالية (التميمي ، 2017).

9.1.2 التدريب الإلكتروني

يعتبر تدريب العاملين من أهم الوسائل الفعالة التي تلجأ إليها المنظمة من أجل تجديد حيويتها بشكل مستمر، وجعلها أكثر قوة على مواجهة التغيرات البيئية الداخلية والخارجية وذلك من خلال تطوير الموظفين لديها لكسبهم معارف ومهارات جديدة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بشكل أكثر إيجابية (خشمان ، 2014).

اذ عرف (صالح ، 2018) التدريب التقليدي: بأنه مجموعة من الأساليب التي يمكن من خلالها تزويد المتدربين بالمعرفة والمهارات في مجال معين، بما يؤدي الى زيادة كفاءتهم وفاعليتهم".

إن مفهوم التدريب الإلكتروني للموارد البشرية يساعد في إعداد الخطط التدريبية والتطويرية للموظفين حسب الوظائف التي يشغلونها والمهارات التي يحتاجونها ويتم ذلك بالاعتماد على مؤهلاتهم التعليمية وعلى أساسها يتم تخطيط الاحتياج التدريبي وأهدافه ومحتواه وتحديد الوقت الزمني المناسب له، كل هذه الخطوات تحتاج لبرمجيات ونظم حاسوبية سليمة لضمان إتمام العملية التدريبية والتخطيط لعملية التدريب بكفاءة وفاعلية لرفع جودة العملية التدريبية (النملان 2017).

وقد عرف سالكيك (Salkic,2014) التدريب الإلكتروني للموارد البشرية يتم من خلاله تحديد نجاح أو فشل نشاطات وعمليات المنظمات، ومن هنا فقد اهتمت المنظمات بمفهوم الإدارة الإلكترونية لتدريب الموارد البشرية بشكل خاص في ظل تعدد أهداف المنظمات وتسهيل ودقة تقديم الخدمات، وذلك من خلال قدرتها في استثمار نقاط القوة والفرص المتاحة لها، وتجنب التهديدات الموجودة في البيئة المحيطة بها إضافة الى تحديد نقاط الضعف في بيئتها الداخلية.

وعرف التدريب الإلكتروني من قبل عمارة وعطية (Amara&Atia,2016) بأنه تلك العملية التي تتم عن بعد باستخدام الانترنت لتوفير المعرفة الضرورية للأفراد حول مختلف الموضوعات المختارة أو المتخصصة، لرفع المستوى العلمي أو لتحقيق إعادة التأهيل باستخدام الحاسوب والصوت والفيديو والوسائط المتعددة والبريد الإلكتروني ومجموعات النقاش.

المبحث الثاني : الالتزام التنظيمي

1.2.2 تمهيد

حظي الالتزام التنظيمي باهتمام كبير لدى جميع المنظمات باعتباره من المتغيرات السلوكية التي تؤثر على المنظمة والموظف، فالموظف الملتزم يكون أكثر جدية بالعمل داخل المنظمة وتحقيق أهدافها، لأنه يمثل مصدر قوة للمنظمة، وتعمل المنظمات على تكثيف الجهود للمساعدة في تحسين قدرات وجهود وإمكانيات الموظف للحصول إلى أعلى درجات الالتزام التنظيمي -(wjLa ,Lw .2020)

2.2.2 مفهوم الالتزام التنظيمي

يشير الالتزام التنظيمي على أنه مقدار الجهد والوقت الذي يكرسه في المنظمات ويعتبر جزء أساسي في حياته، وهو قوة إيمان الموظف بالمنظمة التي يعمل بها وبذل الجهود والقدرات لتحقيق أهدافها والاعتزاز بالانتماء، كما يُعرف الالتزام التنظيمي بأنه مقدار أنھاك الموظف في عمله وحجم الوقت والمجهود الذي يكرسه في المنظمة (عصمان، 2018)

ويُعرف الالتزام التنظيمي (Carolina et al. 2018) بأنه قوة تطابق الفرد العامل مع منظمته وارتباطه بها . ويعبر الالتزام التنظيمي عن مدى اقتناع الفرد بقيم وأهداف المنظمة إلى درجة التوافق معها والاندماج فيها، بحيث يشعر بأنه جزء لا يتجزأ منها مما يدفعه إلى بذل المزيد من المجهودات الإضافية من أجل نجاح المنظمة وتقديمها ورفاهيتها. ويتفق أغلب الباحثين في أن هناك ثلاثة أنواع للالتزام التنظيمي وهي كالآتي: (الالتزام المستمر، والالتزام العاطفي الوجداني والالتزام المعياري الأدبي أو الأخلاقي).

كما أن الالتزام التنظيمي: يُعتبر من المجالات الهامة التي تسعى إليها المؤسسات العصرية على اختلاف تخصصاتهم الخدمية والإنتاجية في عمليات التفاعل وبناء العلاقات داخل المؤسسة ذاتها والتي تساهم في بناء الروابط وتوثيق العلاقات بين المؤسسة وموظفيها وكذلك محيطها الخارجي للوصول إلى تحقيق أهدافها المستقبلية (خميس ولحسن ، 2020).

أشار (سليمانى (2020) إلى العوامل التي تخلق الالتزام التنظيمي وهي كالآتي:

- **العوامل الإنسانية :** تكون درجة الالتزام التنظيمي عالية عندما ترتبط بثقافة الموظف والنظرة الإيجابية النابعة من داخله ورغبته في تحقيق الذات وأهمية العمل لديه.
- **العوامل التنظيمية:** تكون درجة الالتزام عالية عندما تتعلق بالعمل وبالقيادة وبيئة العمل الآمنة والصحية وعندما يسود المناخ التنظيمي الجيد.
- **العوامل الخارجية** وهي العوامل المتعلقة بخيارات الموظف عند الالتحاق بالعمل، والفرص المتاحة أمامه في العمل البديل.

2.2.2 أهمية الالتزام التنظيمي

أهمية الالتزام التنظيمي تبرز من خلال الاهتمام المتزايد بالنسبة للمنظمة (خميس ولحسن ،

(2020)

يُعد من أهم المؤشرات الأساسية الهامة للتنبؤ بالناحية السلوكية وخاصة معدل دوران العمل، فالموظفين الملتزمين أكثر استقراراً.

- الالتزام التنظيمي يساعد في تفسير كيفية إيجاد الموظفين أهدافهم في الحياة.
- يساعد الالتزام التنظيمي في اندماج الموظف مع الوظيفية.
- يساهم الالتزام التنظيمي في رفع الروح المعنوية للموظفين والشعور بالاستقرار .
- يقلل من النفقات المرتفعة والمتكررة للقيام بعملية التوظيف لتعيين موظف بديل.
- زيادة درجة الولاء والانتماء ودفاع الموظف عن المنظمة التي يعمل فيها.
- الالتزام التنظيمي يؤدي إلى تقليص الصراعات التنظيمية.
- يساهم الالتزام التنظيمي في بناء السمعة الجيدة.

3.2.2 خصائص الالتزام التنظيمي

يوجد مجموعة من الخصائص التي يمتاز بها الالتزام التنظيمي وفقاً لدراسة (فاضل، 2021)

- القدرات والجهود التي تبذل من قبل الموظفين من أجل المنظمة، والتي تساعد على تحقيق أهدافها.
- الشعور الذي يتولد لدى الموظفين بالعلاقة الجيدة التي تربطهم بالمنظمات والمساعدة في تلبية احتياجاتهم.
- السلوكيات الجيدة التي ترافق الموظفين وتتمثل بالانتماء والولاء للمنظمة.
- لا يتسم بالثبات يتأثر بالشخصية والبيئية والظروف المحيطة بالمنظمات وغيرها.
- يعتبر من السلوكيات غير الملموسة يستدل عليه من خلال تصرفات الموظفين داخل المنظمة.

4.2.2 المفاهيم المتداخلة مع مفهوم الالتزام التنظيمي (سليمانى 2020)

- الولاء التنظيمي هو الارتباط والإخلاص المتعلق بالقيادة الإدارية في المنظمة، ويتمثل بالدفاع عن كل شيء يمكن أن يمس المنظمة بالسوء، والافتخار بالسمعة الجيدة عند التعامل مع الآخرين وبذل قصارى الجهد لحمايتها من أي تهديد، ومن هنا يوجد تقارب بين المصطلحين فالولاء يعبر عن قوة الالتزام من حيث القيم والأهداف والمبادئ بين الفرد والمنظمة، لذلك فإن الولاء يمثل هو أعلى درجات الالتزام بالمنظمة.
- الرضا الوظيفي هو درجة اشباع الفرد لاحتياجاته من خلال المنظمة التي يعمل بها، وهنا يوجد علاقة تربط بين المفهومين وهو الإيمان القوي بقيم وأهداف المنظمة وبذل أقصى جهد للاستعداد والرغبة القوية بالانتماء للمنظمة، والالتزام أكثر عمومية من الرضا الوظيفي.
- المواطنة التنظيمية هي السلوكيات المرتبطة بالعمل وتكون بطريقة طوعية غير مرتبطة بنظام الحوافز التشجيعية من قبل المنظمة، ويشير كل من المفهومين إلى القوة الداخلية

للفرد الموجهة للسلوكيات المرتبطة بالعمل داخل المنظمة، وينظر إليهما من خلال الميول النفسية للفرد ولكن الالتزام أوسع وأشمل من المواطنة التنظيمية.

5.2.2 أبعاد الالتزام التنظيمي

من الشائع تحديد أبعاد الالتزام التنظيمي بأنه يتضمن ثلاثة أبعاد الالتزام الاستمراري والالتزام العاطفي، والالتزام المعياري)، وذلك بالاستناد إلى الدراسات التالية: (فاضل، 2021) (سليماني، 2020)

الالتزام الاستمراري

يشير إلى أن بقاء الموظف في المنظمة يعتمد على التكاليف التي سيتحملها لدى تركه لها، والالتزام هنا يكون خارج عن رغبة الفرد لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير وخاصة عند البحث عن عمل آخر (سليماني 2020)

ويُعرف الالتزام الاستمراري بأنه حالة الاستمرارية للموظف داخل المنظمة بعد قيامه بإجراء مقارنة بين ما هو المقابل الذي سيحصل عليه نتيجة التحاقه بالمنظمة ما، وما سيفقده عند التحاق بالعمل كما عرفت دراسة خميس ولحسن (2020) الالتزام الاستمراري هو رغبة الموظف بالبقاء والاستمرار بالمنظمة التي يعمل بها، وهذا النوع من الالتزام يعطي قيمة استثمارية للمنظمة التي تتحقق من بمنظمات أخرى الاستمرار بالعمل بها.

الالتزام العاطفي

يُعرف بأنه درجة الالتزام والتأثير الشخصي بالأهداف والقيم للمنظمة، والرغبة القوية بالعمل في المنظمة والبقاء وفقاً للقيم والأهداف والتشارك في تحقيقها بقناعة (سليماني، 2020).

ويشير الالتزام العاطفي: إلى درجة إدراك الموظف للتنوع بالمهارات، والعلاقات الجيدة مع الرؤساء وتوجيههم والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات داخل المنظمة (عصمان 2018).

وتعرف دراسة (خميس ولحسن ، 2020) الالتزام العاطفي بأنه ارتباط الموظف الوجداني والعاطفي بالمنظمة الانتماء والولاء إليها، والاستمرار بالبقاء فيها رغبة منه لتطابق أهدافه مع أهداف المنظمة التي يعمل فيها.

كما عرفت دراسة (فاضل، 2021) الالتزام العاطفي يقصد به التزام الموظف تجاه منظمته لدرجة الشعور بأن مشكلة المنظمة هي جزء من مشكلاته الخاصة، والشعور بالفخر والاعتزاز بالعمل الانتماء لمنظمته، واتفاق القيم بين الموظف وقيم المنظمة، ولا يفكرون في ترك العمل ويبقون في منظماتهم لأنهم يريدون ذلك بمحض إرادتهم وهذا النوع من الالتزام يتميز بإيمان قوي بالمنظمة وبقبول أهدافها والقيم التي تقوم عليها، والاستعداد لبذل المزيد من الجهد لصالح المنظمة، ومن . ينعكس بشكل إيجابي على صحة الموظف الصحية والنفسية.

الالتزام المعياري (الأخلاقي)

ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام بالبقاء في المنظمة، ويتم تعزيز هذا الشعور والدعم المقدم من المنظمة للموظفين ومشاركتهم وتمكينهم، والمساعدة في تنفيذ إجراءات العمل ووضع الأهداف ورسم السياسات والمشاركة بالخطط، والموظفين الذين يعملون وفق مقتضيات العمل والمصلحة هم من أصحاب الضمير والدافع أخلاقي (عصمان 2018).

وتشير دراسة خميس والحسن ، 2020) أن الالتزام المعياري هو إحساس الموظف الأخلاقي بالاستمرار والبقاء في المنظمة والتمسك بالقيم والأهداف داخل المنظمة، والشعور بالواجب تجاه الالتزام المعياري : هو الارتباط الأخلاقي السامي وأصحاب هذا التوجه يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة، والذي يشعرون بأفضلية المنظمة عليهم وأنهم يرغبون دائماً برد الجميل بالبقاء بالعمل فيها والاستمرار في العطاء والعمل والمحافظة على المنظمة كما لو كانت من المنظمة التي ينتمي إليها. (فاضل، 2021)

الفصل الثالث: منهجية البحث

1.3 عينة الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من العاملين بالشركة السعودية للكهرباء، وتم جمع البيانات باستخدام أسلوب العينة العشوائية. حيث تم توزيع (50) استبانة على العاملين بالشركة السعودية للكهرباء

1- العمر

جدول (1): العمر

العمر	التكرار	النسبة
20 وأقل من 30 سنة	18	36
30 وأقل من 40 سنة	20	40
40 وأقل من 50 سنة	7	14
50 سنة فما فوق	5	10
الاجمالي	50	100.0

2- المؤهل العلمي

جدول (2): المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ثانوي	7	14
بكالوريوس	35	70
ماجستير	5	10
دكتوراه	3	6

100.0	50	الاجمالي
-------	----	----------

3- الخبرة

جدول (3): الخبرة

النسبة	التكرار	الخبرة
52	26	(0-3 سنوات)
34	17	(4-10 سنوات)
14	7	(10+ سنوات)
100.0	50	الاجمالي

2.3 أدوات الدراسة

شتم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء:

(أولاً) القسم الديموغرافي ويتضمن (العمر-المؤهل العلمي-الخبرة).

(ثانياً) أبعاد المتغير المستقل أثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية

التوظيف الإلكتروني-التدريب الإلكتروني-التواصل الإلكتروني-العمل عند بعد

(ثالثاً) المتغير التابع، ويشمل: الالتزام التنظيمي

اختبار الثبات: تم تقييم ثبات أداة الدراسة (الأداة) باستخدام اختبار كرونباخ ألفا. وبحسب

الجدول (1) فقد تراوحت قيمة ألفا من (0.7 إلى 0.834) مما يدل على أن أداة الدراسة مناسبة للاستخدام

في البحث العلمي حيث أنها أكبر من (0.6)

جدول (4): اختبار الثبات لمحاور الاستبيان

الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
التوظيف الإلكتروني	0.70	4
التدريب الإلكتروني	0.802	4
التواصل الإلكتروني	0.710	4
العمل عن بعد الإلكتروني	0.717	4
الالتزام التنظيمي	0.834	12
المقياس ككل	0.916	28

3.3 الاتساق الداخلي

أولاً: محور ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية

جدول (5) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور ممارسات الموارد البشرية

الإلكترونية

المحور	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط
ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية	التوظيف الإلكتروني	1	**0.41
		2	**0.66
		3	**0.60
		4	**0.67
	التواصل الإلكتروني	1	**0.41
		2	**0.49
		3	*0.37

**0.61	4	العمل عن بعد	
**0.77	1		
**0.67	2		
**0.82	3		
**0.69	4		

(**) دالة عند مستوى (0.01)

(*) دالة عند مستوى (0.05)

توضح النتائج في الجدول (--) ان قيم معاملات الارتباط لجميع عبارات محور ممارسات الموارد البشرية قد جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) في معظم العبارات، وعند مستوى (0.05) في العبارة رقم 3 في بعد التواصل الالكتروني، وهو ما يشير إلى قوة هذه المعاملات ودلالاتها الإحصائية، وهو ما يشير بدوره إلى توفر مؤشرات صدق الاتساق الداخلي للمقياس، وتوفر درجة عالية من الموثوقية في صدقه، وبالتالي يمكن تطبيقه على عينة الدراسة.

ثانياً: محور الالتزام التنظيمي

جدول (6) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور الالتزام التنظيمي

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	محور الالتزام التنظيمي
**0.72	7	**0.49	1	
**0.80	8	**0.66	2	
**0.68	9	**0.56	3	
*0.33	10	**0.68	4	
**0.60	11	**0.50	5	

**0.66	12	**0.74	6	
--------	----	--------	---	--

(**) دالة عند مستوى (0.01)

(*) دالة عند مستوى (0.05)

توضح النتائج في الجدول (--) ان قيم معاملات الارتباط لجميع عبارات محور الالتزام التنظيمي قد جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) في معظم العبارات، وعند مستوى (0.05) في العبارة رقم 10 ، وهو ما يشير إلى قوة هذه المعاملات ودلالاتها الإحصائية، وهو ما يشير بدوره إلى توفر مؤشرات صدق الاتساق الداخلي للمقياس، وتوفر درجة عالية من الموثوقية في صدقه، وبالتالي يمكن تطبيقه على عينة الدراسة

الفصل الرابع: تحليل النتائج

1.4 عرض وتحليل النتائج

من أجل تحديد الأهمية النسبية للإجابات تم الاعتماد على القانون التالي:

طول الفئة = (الحد الأعلى-الحد الأدنى) بالقسمة على عدد المستويات = (5-1) بالقسمة على 3 = 1.33

المستوى الأدنى للإجابة = $1 + 1.33 = 2.33$

وبالتالي فإن المتوسطات الحسابية التي تتراوح ما بين 1-2.33 ستكون متدنية

والمتوسطات الحسابية ($2.33 + 1.33 = 2.66$) ستكون متوسطة

والمتوسط المرتفع سيكون ($3.66 + 1.33 = 5$)

التحليل الوصفي لأبعاد المتغير الأول: ممارسات الموارد البشرية الالكترونية:

1- التوظيف الإلكتروني

جدول (7) التحليل الوصفي لمتغير التوظيف الالكتروني

المستوى	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	4	1.262	2.796	يعتبر التوظيف عبر الإنترنت وسيلة توظيف شائعة ويمكن الوصول إليها بسهولة في الوقت الحاضر

متوسطة	1	0.957	3.153	قد يؤدي استخدام النموذج الإلكتروني في عملية الاختيار إلى تحقيق الشفافية في عملية التوظيف والاختيار
متوسطة	3	0.957	2.846	تدعم ادارة الموارد البشرية الإلكترونية التوظيف الإلكتروني
متوسطة	2	1.152	2.923	تدعم ادارة الموارد البشرية الإلكترونية الاختيار الإلكتروني
متوسطة	-	1.031	2.876	المتوسط العام

ونلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات المبحوثين نحو متغير التوظيف الإلكتروني كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط العام لهذا المتغير 2.876، بينما الانحراف المعياري 1.031، وقد حققت الفقرة الأولى أدنى متوسط حسابي وهي "يعتبر التوظيف عبر الإنترنت وسيلة توظيف شائعة ويمكن الوصول إليها بسهولة في الوقت الحاضر" حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.769، بينما الانحراف المعياري 1.262، بينما حققت الفقرة الثانية أعلى متوسط حسابي وهي "قد يؤدي استخدام النموذج الإلكتروني في عملية الاختيار إلى تحقيق الشفافية في عملية التوظيف والاختيار" بمتوسط حسابي 3.153، وبانحراف معياري 0.957، كما يلاحظ ان المتوسطات الحسابية اتجاه متغير التوظيف الإلكتروني كانت أغلبها متوسطة.

2- التدريب الإلكتروني

جدول (8) التحليل الوصفي لمتغير التدريب الإلكتروني

المستوى	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	1	0.97	3.00	تدعم ادارة الموارد البشرية الإلكترونية التدريب الإلكتروني

أفضّل استخدام أدوات التعلم الإلكتروني على الطرق التقليدية في التعلم.	2.23	0.89	4	منخفضة
يجب استكمال مهارات التدريب "التقليدية" بمهارات إضافية.	2.61	1.01	2	متوسطة
معظم التدريب والتطوير في شركاتي لا يتم من خلال التعلم الإلكتروني	2.38	0.74	3	منخفضة
المتوسط العام	2.538	0.951	-	متوسطة

ونلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات المبحوثين نحو متغير التدريب الإلكتروني كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط العام لهذا المتغير 2.876، بينما الانحراف المعياري 1.031، وقد حققت الفقرة الأولى أعلى متوسط حسابي وهي "تدعم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التدريب الإلكتروني" حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.0، بينما الانحراف المعياري 0.97، بينما حققت الفقرة الثانية أدنى متوسط حسابي وهي "أفضّل استخدام أدوات التعلم الإلكتروني على الطرق التقليدية في التعلم." بمتوسط حسابي 2.23، وبانحراف معياري 0.89، كما يلاحظ أن المتوسطات الحسابية اتجاه متغير التدريب الإلكتروني كانت أغلبها متوسطة ومنخفضة وهذا دليل على أن إدارة الموارد البشرية بحاجة إلى مراجعة استراتيجياتها من أجل الاهتمام بالتدريب الإلكتروني.

3- التواصل الإلكتروني

جدول (9) التحليل الوصفي لمتغير التواصل الإلكتروني

الفرقة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى
--------	---------------	-------------------	-----------------	---------

متوسطة	1	0.83	3.46	أتاحت لي أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التواصل بشكل أفضل مع زميلي (المزيد من المعلومات التحليلية).
متوسطة	2	0.98	3.32	وجود موقع ويب وشبكة داخلية يمكن الوصول إليهما بشكل عام متاح لجميع الموظفين في شركتي.
متوسطة	4	0.91	2.69	المعلومات الخاصة بالشركة متاحة بسهولة على موقعها الإلكتروني، وتتيح مرافق الشبكة الداخلية للموظفين التواصل عبر الإنترنت.
متوسطة	3	0.83	3.07	تدعم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تتبع التطبيقات الإلكترونية
متوسطة	-	0.86	2.03	المتوسط العام

ونلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات المبحوثين نحو متغير التواصل الإلكتروني كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط العام لهذا المتغير 2.03، بينما الانحراف المعياري 0.86، وقد حققت الفقرة الأولى أعلى متوسط حسابي وهي "أتاحت لي أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التواصل بشكل أفضل مع زميلي (المزيد من المعلومات التحليلية)". حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.46، بينما الانحراف المعياري 0.75، بينما حققت الفقرة الثالثة أدنى متوسط حسابي وهي "المعلومات الخاصة بالشركة متاحة بسهولة على موقعها الإلكتروني، وتتيح مرافق الشبكة الداخلية للموظفين التواصل عبر الإنترنت". بمتوسط حسابي 2.69، وبانحراف معياري 0.91، كما يلاحظ أن المتوسطات الحسابية اتجاه متغير التواصل الإلكتروني كانت أغلبها متوسطة.

4- العمل عن بعد

جدول (10) التحليل الوصفي لمتغير العمل عن بعد

المستوى	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	4	1.26	2.76	تتيح لي أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العمل بشكل أكثر إنتاجية.
متوسطة	2	1.15	2.92	أتاحت أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تقديم خدمات ذات جودة أعلى للموارد البشرية.
متوسطة	3	0.95	2.84	تم تبسيط وتوحيد خدمات الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا المعلومات.
متوسطة	1	0.95	3.15	تعمل أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين جودة الخدمات.
متوسطة	-	1.03	2.87	المتوسط العام

ونلاحظ من الجدول السابق أن اتجاهات المبحوثين نحو متغير العمل عن بعد كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط العام لهذا المتغير 2.876، بينما الانحراف المعياري 1.031، وقد حققت الفقرة الأولى أدنى متوسط حسابي وهي "تتيح لي أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العمل بشكل أكثر إنتاجية." حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.79، بينما الانحراف المعياري 1.26، بينما حققت الفقرة الرابعة أعلى متوسط حسابي وهي "تعمل أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين جودة الخدمات." بمتوسط حسابي 3.15، وبانحراف معياري 0.95، كما يلاحظ ان المتوسطات الحسابية اتجاه متغير العمل عن بعد كانت أغلبها متوسطة.

التحليل الوصفي لأبعاد المتغير الثاني: الالتزام التنظيمي:

جدول (11) التحليل الوصفي لأبعاد المتغير الثاني: الالتزام التنظيمي:

الترتيب	الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
3	متوسطة	.85	2.00	يقوم العاملین ببذل الجهود أكثر عن اللازم بهدف دعم شركة الكهرباء في تحقيق الأهداف المطلوبة.
9	متوسطة	.74	1.72	يشعر العاملین بالاعتزاز باعتبارهم يقومون بالعمل في شركة الكهرباء.
5	متوسطة	.90	1.90	يوجد لدى العاملین الرغبة بالاستمرارية في العمل في شركة الكهرباء على المدى البعيد.
2	متوسطة	.79	2.09	يؤمن العاملین بأسس ورؤية وأهداف شركة الكهرباء.
10	متوسطة	.74	1.72	يلتزم العاملین بالأخلاق المهنية في قيامهم بالمهام التي يتكفون فيها.

11	متوسطة	.88	1.63	يحافظ العاملین علی سمعة شركة الكهرباء التي يعملون فيها.
1	متوسطة	.74	2.27	يعمل الموظفین فی شركة الكهرباء من خلال السعي في تحقيق أهداف شركة الكهرباء.
7	متوسطة	.71	1.81	يشعر العاملین فی شركة الكهرباء بالاستقرار وبالشعور بالأمان في وظائفهم.
12	منخفضة	.87	1.63	يشعر العاملین بالرضا الوظيفي وبالسعادة نحو نظام الحوافز المادي الموجود في شركة الكهرباء.
8	متوسطة	.83	1.81	يوجد لدى العاملین الشعور بالاستعداد بتنفيذ المهام الوظيفية التي يقومون بها.
4	متوسطة	.90	1.91	يشعر العاملین بسرعة مرور الوقت في شركة الكهرباء.
6	متوسطة	.90	1.90	

				تناسب المستويات الدراسية للعاملين مع ما يقومون به من مهام مكلفة إلهم.
متوسطة	3.62	22.2	المتوسط الكلي	

2.4 اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > a$) لممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بدلالة أبعادها مجتمعة (التوظيف الإلكتروني ، التدريب الإلكتروني ، التواصل الإلكتروني، والعمل عن بعد) على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

جدول (12) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية

على الالتزام الوظيفي

النموذج	المتغيرات المستقلة	قيمة β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	التوظيف الإلكتروني	0.249	3.909	0.000
	التدريب الإلكتروني	0.226	3.397	0.000
	التواصل الإلكتروني	0.238	3.274	0.000
	العمل عن بعد	0.226	3.290	0.000
R=0.892		R ² =0.796	F=171.556	Sig.0.000

يتضح من خلال الجدول السابق أثر المتغيرات الفرعية لممارسات الموارد البشرية على المتغير التابع الالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمة $F=171.556$ المحسوبة، وذلك بمستوى دلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.892 وهذا يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وبلغت قيمة $R^2=0.796$ وهذا يؤكد معنوية الانحدار أي أن استجابة الالتزام التنظيمي لمتغيرات ممارسات الموارد البشرية بنسبة تباين 79.6، وبالتالي نرفض الفرضية الرئيسية بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $(a < 0.05)$ لممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بدلالة أبعادها مجتمعة (التوظيف الإلكتروني ، التدريب الإلكتروني، التواصل الإلكتروني، والعمل عن بعد) على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

الفرضية الفرعية الأولى:

— لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $(a < 0.05)$ للتوظيف الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

جدول (13) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين للتوظيف الإلكتروني على الالتزام الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل	قيمة β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	التوظيف الإلكتروني	0.728	8.563	0.000
		$R^2=0.675$	$F=73.325$	$Sig.0.000$
				$R=0.821$

يظهر من جدول معاملات الانحدار أن قيمة β قد بلغت 0.728 في حين كانت قيمة T قد بلغت 8.563 وبمستوى دلالة (0.000) Sig. وهذا يؤكد معنوية الانحدار وبناء على ذلك يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $(a < 0.05)$ للتوظيف الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

الفرضية الفرعية الثانية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $\alpha <$ للتدريب الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.
- على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

جدول (14) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين التدريب الإلكتروني على الالتزام

الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل	قيمة β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	التدريب الإلكتروني	0.663	7.856	0.000
R=0.772		R ² =0.597	F=61.709	Sig.0.000

يظهر من جدول معاملات الانحدار أن قيمة β قد بلغت 0.663 في حين كانت قيمة T قد بلغت 7.856 وبمستوى دلالة (0.000) Sig. وهذا يؤكد معنوية الانحدار وبناء على ذلك يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $\alpha <$ للتدريب الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

الفرضية الفرعية الثالثة:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $\alpha <$ للتواصل الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان
- على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

جدول (15) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين التواصل الإلكتروني على الالتزام الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل	قيمة β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	التواصل الإلكتروني	0.714	8.553	0.000
R=0.790		R ² =0.662	F=42.709	Sig.0.000

يظهر من جدول معاملات الانحدار أن قيمة β قد بلغت 0.714 في حين كانت قيمة T قد بلغت 8.553 وبمستوى دلالة (0.000) Sig. وهذا يؤكد معنوية الانحدار وبناء على ذلك يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) < a للتعامل الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) < a للعمل عن بعد على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

جدول (16) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين العمل عن بعد الإلكتروني على الالتزام الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل	قيمة β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	العمل عن بعد	0.565	8.186	0.000
R=0.680		R ² =0.620	F=42.709	Sig.0.000

يظهر من جدول معاملات الانحدار أن قيمة β قد بلغت 0.656 في حين كانت قيمة T قد بلغت 8.186 وبمستوى دلالة (000.0) Sig. وهذا يؤكد معنوية الانحدار وبناءً على ذلك يتم رفض الفرضية الفرعية الأول وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a) (0.05) < للعمل عن بعد على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

الفصل الخامس النتائج والتوصيات

1.5 النتائج:

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 < a$) لممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بدلالة أبعادها مجتمعة (التوظيف الإلكتروني ، التدريب الإلكتروني ، التواصل الإلكتروني ، والعمل عن بعد) على الالتزام التنظيمي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.
- 2- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 < a$) للتوظيف الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.
- 3- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 < a$) للتدريب الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.
- 4- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 < a$) للتواصل الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.
- 5- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 < a$) للعمل عن بعد على الالتزام الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

2.5 التوصيات:

- 1- يُوصى بتعزيز وتطوير ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية، مع التركيز على تحسين عمليات التوظيف الإلكتروني وتطوير برامج التدريب الإلكتروني. يمكن أن تكون تلك الممارسات ذات تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي.
- 2- تعزيز التوظيف الإلكتروني كوسيلة فعّالة لتعزيز الالتزام الوظيفي. يُقترح تطوير استراتيجيات ترويجية لتعزيز استخدام واعتماد تقنيات التوظيف الإلكتروني في الشركة.
- 3- يُنصح بتطوير وتنويع برامج التدريب الإلكتروني لتحسين مستوى الالتزام الوظيفي. يمكن تكامل محتوى التدريب بشكل أفضل مع احتياجات الموظفين ومتطلبات الشركة.

4- يُشجع على تعزيز وسائل التواصل الإلكتروني داخل الشركة، وتطبيق أساليب فعّالة لتحفيز التواصل وتحقيق فهم أفضل للموظفين حول أهداف وتطلعات الشركة.

5- يُنصح بتعزيز ودعم ممارسات العمل عن بعد لتعزيز الالتزام الوظيفي، مع توفير بيئة عمل رقمية تشجع على التفاعل والتواصل الفعّال بين الفرق والموظفين.

Abstract

This study aimed to investigate the impact of electronic human resource practices, including dimensions such as electronic recruitment, electronic training, electronic communication, and remote work, on organizational commitment. The research employed a descriptive-analytical methodology and targeted employees of the Saudi Electricity Company in Jazan City. Data were collected using a random sampling method, with 50 questionnaires distributed to the company's employees. The collected data were then analyzed using the SPSS statistical program.

The study revealed a statistically significant impact, at a significance level ($\alpha < 0.05$), for electronic human resource practices, collectively considering their dimensions (electronic recruitment, electronic training, electronic communication, and remote work), on organizational commitment within the Saudi Electricity Company in Jazan City.

The study recommends enhancing and developing electronic human resource practices, with a particular focus on improving electronic recruitment processes and developing electronic training programs. Such practices can have a positive impact on organizational commitment.

Keywords: Electronic Human Resource Practices, Organizational Commitment, Saudi Electricity Company, Jazan City.

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- إبراهيم، حسين، ميهوب، تمام، و إبراهيم، على. (2018). أثر الالتزام التنظيمي على الاستعداد التنظيمي للتغيير: دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي السوري. مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، مج40، ع68 ، 123. 91 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/936830>
- أبو حسين الحارث، وكتوعة، غيث (2018) اثر نظم ادارة الموارد البشرية الالكترونية على جودة العمليات في البنوك التجارية الاردنية . بحث مقدم في مؤتمر العلمي الدولي الثالث للأعمال في الاردن، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، عمان.
- أحمد أشرف (2018) متطلبات الاستقطاب الالكتروني ومدى الاستفادة منه في وزارات الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- بني حمدان، خالد، والعيثاوي، أحلام (2019) ادارة الموارد البشرية الحديثة، عمان: المكتبة الوطنية.
- البشوتي، رحاب محمد لطفي، عيسى، محمد محمد محمد، و نافع، وجيه عبدالستار محمد. (2020). أثر الاحتقان التنظيمي على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س40، ع2 ، 573 - 598. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1185235>
- التميمي، محمد (2017) اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على التجديد الاستراتيجي . رسالة الماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- جعفر، يونس، وعبد القادر حسين (2020). استراتيجية الاختيار والتعيين وعلاقتهما بتنمية أداء الموظفين العمومية. مجلة جامعة فلسطين للابحاث والدراسات، 10 (1)، 28-44.
- الحسين، أنس بابكر، و آل سليم، عائض مهدي. (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء: دراسة حالة فرع وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة نجران 2018-2020. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج13، ع4 ، 345. 360 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1407709>

- [الحيت، علاء طالب، و أبو جمعة، محمود حسين. \(2022\). أثر الممارسات الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي في شركات الكبرياء الأردنية: الدور الوسيط للولاء التنظيمي \(رسالة ماجستير غير منشورة\). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1357304>](#)
- [خشمان، أيسر. \(2014\) أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية على أداء الاعمال في قطاع الاتصالات الاردنية من وجهة نظر الموظفين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، عمان، الأردن.](#)
- [الخطيب، محمد \(2018\). دور الادارة الالكترونية في تحقيق الابداع الاداري. رسالة ماجستير غير منشورة ، اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.](#)
- [خميس، محمد ولحسن دليلى \(2020\) واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة الجزائرية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 12 ، الصفحات 14.737 750](#)
- [الدايني، رشاد \(2010\). اثر الادارة الالكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن.](#)
- [ديسلر، ج \(2019\). إدارة الموارد البشرية المترجم محمدعبد المتعال، مترجم\). الرياض: دار المريخ للنشر](#)
- [الدبوي، مراد محمد فالح، و الشعار، قاسم إبراهيم عبدالكريم. \(2022\). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في رأس المال الفكري في أمانة عمان الكبرى \(رسالة ماجستير غير منشورة\). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1334596>](#)
- [الزهراني، سلطنة \(2020\) أثر تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق التميز المؤسسي. رسال ماجستير غير منشورة، جامعة جدة، جدة، المملكة العربية السعودية .](#)
- [سليمان، زهرة \(2020\) أثر التمكين الإداري على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر - بسكرة ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.](#)
- [صوفان، علي مصطفى، و العواودة، وليد مجلي. \(2020\). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الارتباط الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات الأردنية \(رسالة ماجستير غير](#)

منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1141633>

- العسود، فاتن عبدالرحمن أحمد، و بني حمدان، خالد محمد طلال. (2021). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الإبداع الاستراتيجي في الجامعات الأردنية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1256059>

- علاوي، عبد الفتاح، والهمامي، ناصر (2018). دور الادارة الالكترونية في تطوير وظيفة إدارة الموارد البشرية. مجلة اقتصاديات الاعمال والتجارة، (6)، 37-19

- العدوان، يوسف عودة بركات. (2022). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع74، 105 - 120. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1338549>

- العلوان، جعفر (2015). العوامل المؤثرة على أنظمة الموارد البشرية الالكترونية. المجلة العربية للإدارة ، 35 (1) ، 163-180.

- عبدالرحمن، برقوق، و درنوني، هدى. (2014). الالتزام التنظيمي: المفهوم الأبعاد، والنتائج. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ع13 ، 15 - 37. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1028082>

- عياصرة، أيمن حسني، و الشبلي، هيثم حمود. (2021). ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط الوظيفي: دراسة تطبيقية على البنوك الإسلامية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1303681>

- عصمان، خيرية (2018) دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، أطروحة دكتوراة، جامعة بنها، الجمهورية الليبية.

- فاضل، ليلي (2021). أثر القيادة الخادمة على الالتزام التنظيمي في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

- فراح، العربي، و بوثلجة، جمال عبدالناصر. (2017). العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي. مجلة البشائر الاقتصادية، مج3، ع4 ، 155 - 170. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/893911>

- القضاة، شروق حيدر، و الحوري، سليمان إبراهيم. (2018). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في نية ترك العمل من خلال رضا العاملين في المستشفيات الخاصة في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/922591>

- كرو، شفاء(2016). اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الحديثة على اداء العاملين المنظمات. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية، دمشق، الجمهورية السورية.

- الكبسي، عبدالله شامل كامل، و الخرابشة، سامى عواد إسماعيل. (2021). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1319478>

- مصطفى، مرشد (2017). تطوير نظام بوابة السودان للتوظيف الالكتروني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، السودان.

- مصطفى، ياسمين غالب جميل، و العظامات، عبدالله مطر نجم. (2020). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1094117>

ثانياً: المراجع الإنكليزية:

- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438.
- Amara, N., & Atia, L. (2016). E-Training and ITS role in human resources development. *Global journal of human resource management*, 4 (1) 1-12.
- AL-Heet, A. T., & Jumaa, M. H. A. (2022). THE IMPACT OF ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON ORGANIZATIONAL EXCELLENCE IN JORDANIAN ELECTRICITY COMPANY: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL LOYALTY. *Open Access Repository*, 8(8), 21-42.
- Bellou, V., & Panos, S. (2016). Maximizing e-HRM out comes. Emerald Croup publishing limited, 54(5), 1088-1109.
- Bondarouk, T., Harms, R., & Lepak, D. (2017). Does e-HRM lead to better HRM service. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (9), 1332-1362.
- Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: four decades of research on adoption and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (1), 98-131.
- Carolina, L., & Silvio, P., & Lúcia, O. (2018). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover. *Revista de Gestão*, Vol. 25 Issue: one, pp.84 101.

- Gaha, K., Laberge, M., poba-nzaou, P. & Uwizeyemunugu, S. (2020). Taxonomy of business value underlying motivations for e-HRM adoption. Emerald publishing limited, 1463-7154.
- Obama, M. A., Keino, D. C., Kyongo, J. K., Muriithi, S. M., & Amata, E. (2020). Effects of Electronic Human Resource Management Practices on Organizational Performance: A Case of University of Maryland Programs, Nairobi Kenya.
- Parry, E. & Strohmeier, S. (2014). HRM in the digital age-digital changes and challenges of the HR profession. *Employee Relations*, 36 (4), 03- 20.
- Tursunbayeva, A., Di lauro, S., & Pagliari, C. (2018). People analytics a scoping review of conceptual boundaries and value propositions. *International Journal of Information Management*, 43, 224-247.
- Salkic, I. (2014). The Impact of strategic planning on management of public organization Bosnia and Herzegovina. *Description of Complex Systems*, 12(1), 61-77.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2013). The state of the HR profession. *Human Resource Management*, 52 (3) 457-471.

Mid-Ocean University

College of Management



Department of General Administration

**Impact of Electronic Human Resource Practices on
Organizational Commitment: An Empirical Study on
Employees of the Saudi Electricity Company in Jazan City**

Preparation:

Turki Abdullah Abu Rasine (Leader) - 222000958

Omar Salem Bawazeer - 222001683

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2023