

المهمة الثامنة

مقترح البحث بعنوان

دور ادارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية
التوظيف : دراسة ميدانية على مجمع الملك فهد الطبي
بالباحة

مقرر: قضايا بحثية 3

إعداد الطالب

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

إشراف

الدكتور/ ميار وليد

العام الجامعي

1446هـ / 2025م

المقدمة

في ظل التحديات التي يفرضها العصر الحالي، والذي يتسم بالتطور المستمر، أصبحت مواكبة التقدم التكنولوجي في عصر الرقمنة أمرًا ضروريًا. حيث تعد الإدارة الإلكترونية اليوم المكون الأساسي لأي نشاط في المؤسسات بأنواعها وأحجامها المختلفة، فهي الرابط الحيوي الذي يجمع بين أنشطتها. وقد دفعت هذه الحاجة المؤسسات إلى ضرورة اعتماد نظم إدارة إلكترونية تساهم في التكيف مع البيئة المحيطة بهدف تحقيق الأهداف المؤسسية، وربط مختلف أجزاء المؤسسة من خلال تبادل وتوزيع المعلومات بشكل إلكتروني لمن يحتاجها، مما يساهم في تحسين جودة اتخاذ القرارات والخيارات، وقد أدى ذلك إلى ظهور العديد من المجالات والأنظمة التي تستخدم الإدارة الإلكترونية بشكل رئيسي وفرعي (بلغنامي، 2022، ص601).

يعد المورد البشري العنصر الأساسي في العمليات الإنتاجية والخدمية، ومن هنا تنبع أهمية العناية به من خلال تحسين عملية توظيفه بشكل مستدام. لذلك، زاد الاهتمام من قبل المؤسسات ومنظمات الأعمال بتطوير عمليات التوظيف كأحد أهم العوامل التي تساهم في نمو المؤسسة. كما أن ظهور التكنولوجيا فرض تحديات جديدة تتطلب التحول من الأساليب التقليدية إلى الأنظمة الحديثة، والاستفادة منها في تحسين عملية توظيف الكفاءات، مما يعزز كفاءة الأداء ويساهم في مواجهة التحديات المحيطة بالمؤسسات في ظل التغيرات المتسارعة في عالم الأعمال (أبو الجبين، 2022، ص82).

وتوفر الإدارة الإلكترونية في مجال إدارة الموارد البشرية إطارًا تقنيًا متقدمًا يمكن المنظمات من تحسين عمليات توظيف الأفراد؛ إذ لم يعد دور النظم المعلوماتية الحديثة يقتصر على إدارة الوظائف التقليدية، بل توسع ليشمل أنشطة مثل استقطاب الكفاءات، التقييم الإلكتروني للمرشحين، واختيار الموظفين بناءً على معايير دقيقة وموضوعية مدعومة بالبيانات، وقد ساعدت هذه المخرجات في تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل الأخطاء البشرية، مما ساهم في تعزيز فاعلية عملية التوظيف (الشرياني، 2017، ص6).

كما تلعب هذه النظم دورًا جوهريًا في دعم قرارات التوظيف من خلال توفير بيانات دقيقة وتحليلات شاملة حول المرشحين، حيث يساهم هذا النهج في اختيار الأفراد الأكثر تأهيلاً واستعدادًا لتحقيق النجاح والاستمرارية داخل المنظمة، مما يعزز من قدرتها على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (Nankervis, 2018, p266).

وتأسيساً لما سبق تسعى الدراسة الحالية للتعرف على دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فاعلية عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة .

1/ مشكلة البحث

على الرغم من أن العديد من الدراسات تشير إلى الأثر الإيجابي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين كفاءة وفاعلية عملية التوظيف في مختلف القطاعات، إلا أن هناك حاجة ماسة لدراسة هذا الأثر تحديداً في القطاع الصحي لما يكتسبه من خصوصية استثنائية حيث يعتبر من أكثر القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على الكفاءات البشرية المؤهلة لضمان تقديم رعاية صحية عالية الجودة تضمن الحفاظ على أرواح الناس وفي هذا السياق أشارت دراسة عبيد (2019، ص377) إلى وجود علاقة طردية موجبة بين الكفاءات البشرية وجودة الرعاية الصحية من خلال التحسين المستمر للخدمات الصحية.

و تسعى وزارة الصحة السعودية إلى التحول للإدارة الإلكترونية في تقديم خدماتها وإدارة أنشطتها بما في ذلك إدارة الموارد البشرية، بهدف تحسين الكفاءة وجودة الخدمات الصحية بما يتوافق مع الاستراتيجية الوطنية للصحة الإلكترونية، التي تهدف إلى تعزيز قدرات القطاع الصحي في المجال الرقمي، استجابةً للتحويلات والظروف المستجدة (وزارة الصحة السعودية، 2025).

ومع هذه التطورات التي شهدتها القطاع الصحي السعودي في تبني الإدارة الإلكترونية في مختلف جوانب العمل، فإن التركيز على دراسة دور هذه المنهجية في عملية التوظيف في المستشفيات ما زال محدوداً حيث لم تتناول أي من الدراسات السابقة – على حد علم الباحث- ذلك. ومن هنا تظهر الحاجة الماسة لدراسة دور تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فاعلية عملية التوظيف بالتطبيق على مجمع الملك فهد الطبي بالباحة .

2/ تساؤلات البحث

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس للدراسة: ما دور تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فاعلية عملية التوظيف بالتطبيق على مجمع الملك فهد الطبي بالباحة ؟ وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعادها (البعد البشري، البعد المالي، البعد الإداري، البعد القانوني، البعد الفني) في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة ؟
2. ما مستوى فاعلية عملية التوظيف في المستشفى بأبعادها (سياسات التوظيف - تطبيق إجراءات التوظيف - كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف) في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة ؟
3. هل هناك أثر دال احصائياً للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أبعاد فاعلية عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة ؟ ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- أ- هل هناك أثر دال احصائياً لتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على سياسات التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة؟
- ب- هل هناك أثر دال احصائياً للإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تطبيق إجراءات التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة؟
- ت- هل هناك أثر دال احصائياً للإدارة الالكترونية للموارد البشرية على كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة؟
4. هل هناك فروق دالة احصائياً لأثر إدارة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على فاعلية عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، طبيعة العمل). ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:
- أ- هل هناك فروق دالة احصائياً لأثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على فاعلية عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة تعزى لمتغير الجنس.
- ب- هل هناك فروق دالة احصائياً لأثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على فاعلية عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة تعزى لمتغير العمر.
- ت- هل هناك فروق دالة احصائياً لأثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على فاعلية عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- ث- هل هناك فروق دالة احصائياً لأثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على فاعلية عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة تعزى لمتغير طبيعة العمل.

3/ أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية :

1. التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بأبعادها (البعد البشري، البعد المالي، البعد الإداري، البعد القانوني، البعد الفني) في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة.
2. التعرف على مستوى فاعلية عملية التوظيف في المستشفى بأبعادها (سياسات التوظيف - تطبيق إجراءات التوظيف - كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف) في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة؟
3. تحليل أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على أبعاد فاعلية عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة.
4. الكشف عن أية فروق دالة احصائياً لأثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على فاعلية عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، طبيعة العمل).

4/ أهمية البحث

1/4 الأهمية النظرية:

وتتمثل في كونها _ حد علم الباحث _ من أوائل الدراسات التي تناولت أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على عملية التوظيف، كما يقدم محتوى الدراسة معرفة ذات قيمة للدراسات الأكاديمية التي تهتم بالتقدم المعرفي في الإدارة بالشكل العام، وفي الإدارة الإلكترونية بالشكل الخاص. كما أنه من المأمول أن تسهم الدراسة في فتح آفاق بحثية جديدة للباحثين يستفاد منها في مجال إدارة الموارد البشرية.

2/4 الأهمية التطبيقية:

وتتمثل في الآتي:

- من الممكن أن تفيد نتائج الدراسة في تسليط الضوء على أهمية استغلال تقنية المعلومات الحديثة في عملية التوظيف، حيث يتركز اهتمام القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية على المورد البشري باعتباره عصب المؤسسات الصحية.
- من الممكن أن تفيد نتائج الدراسة إدارة المستشفى في الكشف عن نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف وتنميتها في مجال تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وكذلك في عملية التوظيف في المستشفى.
- من الممكن أن تساعد النتائج القائمين على إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي في المملكة في تحسين جودة عملية توظيف العاملين من خلال استكشاف دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال إدارة الموارد البشرية في تفعيل هذه العملية، بما يساهم في تحسين جودة الخدمات الصحية كأحد أهداف رؤية المملكة 2030، والتي تسعى للاستفادة من الرقمنة في تطوير القطاع الصحي.

5/ فرضيات البحث

لمحاولة الإجابة على الإشكالية تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فاعلية عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة. ويتفرع منها الفرضيات التالية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على سياسات التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة.

2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تطبيق اجراءات التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للإدارة الالكترونية للموارد البشرية على كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة.
- الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لدور إدارة الموارد البشرية الالكترونية على فاعلية عملية التوظيف في مستشفى جازان العام تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (النوع، العمر، سنوات الخبرة، طبيعة العمل).

8/ منهجية الدراسة

1/8 المنهج المستخدم

تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يهدف إلى تفسير وتحليل الواقع القائم في بيئة العمل من خلال جمع البيانات المتعلقة بمستوى تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية وفاعلية عملية التوظيف في المستشفى، وتحليلها بشكل دقيق للوصول إلى تعميمات بخصوص النتائج.

2/8 متغيرات البحث وقياسها

المتغير المستقل (الإدارة الالكترونية للموارد البشرية)

وسيتم قياس الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من خلال الأبعاد التالية (الأقرع، 2020):

1. البعد البشري.
2. البعد المالي.
3. البعد الإداري.
4. البعد القانوني.
5. البعد الفني.

المتغير التابع (فاعلية عملية التوظيف)

وسيتم قياس فاعلية عملية التوظيف من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية وهي (بخيت، 2024):

1. سياسات التوظيف.
2. تطبيق إجراءات التوظيف.
3. كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف.

3/8 مجتمع وعينة البحث

يتألف مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بالمجمع وسيتم اختيار عينة طبقية عشوائية لضمان تمثيل جميع الإدارات.

4/8 أداة البحث

سيتم تصميم استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، حيث سيتم تقسيم الاستبانة إلى قسمين أساسيين؛ القسم الأول البيانات الديموغرافية والقسم الثاني محاور الدراسة (المحور الأول: تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية، والمحور الثاني: فاعلية عملية التوظيف)، كما سيتم استخدام مقياس ليكرت خماسي لتمثيل استجابات العينة على فقرات المحاور.

5/8 الأساليب الإحصائية

سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة البيانات وطبيعة أسئلة البحث، ومن هذه الأساليب الإحصائية ما يلي:

- النسب المئوية والتكرارات: لوصف عينة البحث.
- المتوسط الحسابي: التعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث.
- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): التأكد من ثبات فقرات أداة البحث.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): قياس درجة الارتباط: لحساب الاتساق الداخلي للاستبانة.
- اختبار الانحدار الخطي البسيط لتوضيح دور المتغير المستقل على أبعاد المتغير التابع.
- اختبارات لعينتين مستقلتين (Independent sample T test): التعرف على الفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين حسب متغير النوع الاجتماعي.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova): التعرف على الفروق بين متوسطات درجات مجموعات أفراد عينة البحث حسب متغيرات (العمر، سنوات الخبرة).

6/8 حدود الدراسة

- **الحد الموضوعي:** تقتصر الدراسة على التعرف على دور المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية) على المتغيرات التابعة (أبعاد عملية التوظيف).
- **الحد المكاني:** مجمع الملك فهد الطبي بالباحة
- **الحد الزمني:** تغطي الدراسة العام 2025 م – 1446
- **الحد البشري:** تُطبق الدراسة على العاملين في مجمع الملك فهد الطبي بالباحة.

9/ الإطار النظري والدراسات السابقة:

سيتم تقسيم الإطار النظري إلى محورين وفيما يلي نبذة عن كل محور:

المحور الأول: الإطار النظري، وينقسم إلى مبحثين أساسيين كما يلي:

المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

تعرف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأنها استخدام التقنيات الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات في جميع مهام وممارسات الموارد البشرية بهدف تحسين الأداء ورفع كفاءة العمليات الإدارية (عبد الحميد وبوطرفة، 2021، ص. 4). كما تمثل الطريقة المتبعة في تنفيذ سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية عبر أنظمة المعلومات والاتصالات الرقمية (أبو الجبين، 2022، ص. 85)، ويشمل هذا النظام وظائف التوظيف الإلكتروني والتدريب الإلكتروني والتعويض الإلكتروني وتقييم الأداء الإلكتروني (عدوان وعمر، 2022، ص. 843).

تكمن أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في كونها تعنى بأتمن موارد المنظمة وأكثرها تأثيراً على إنتاجيتها، إذ تدعم الوظائف الأخرى بتزويدها بكفاءات بشرية عالية وتعظيم الاستفادة منها، كما تسهم في تحول المنظمات التقليدية إلى إلكترونية عبر أتمتة العمليات وتحسين جودة البيانات (فتحي، 2024، ص. 9).

تهدف هذه الإدارة إلى تقديم نظام معلومات شامل ومتواصل عن العاملين بتكلفة معقولة، ودعم التخطيط وصياغة السياسات المستقبلية، وأتمتة العمليات الإدارية والمهنية مع تحديثها باستمرار، وتسهيل متابعة احتياجات المنظمة من القوى البشرية، وتمكين الاستجابة السريعة للخدمات واتخاذ القرارات (عبد الحميد وبوطرفة، 2021، ص. 4).

تتمثل مزايا تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في السرعة والدقة في أداء المهام، مما يحسن فعالية الإدارة ويقلل الأخطاء البشرية، إضافة إلى توحيد الإجراءات واتخاذ قرارات أكثر موضوعية، وخفض الجهد والوقت المهدورين، فضلاً عن تمكين الخبراء من معالجة القضايا الاستراتيجية وعقد الصفقات بسهولة، وتسهيل الحصول على المعلومات عبر الواقع الافتراضي (بحري ورادي، 2021، ص. 213).

تؤدي هذه الإدارة عدة وظائف رئيسية منها التوظيف الإلكتروني عبر نشر الإعلانات واستقبال السير الذاتية عبر الإنترنت، والتدريب الإلكتروني من خلال منصات التعلم الرقمي، وتقييم الأداء إلكترونياً لربط معلومات الأداء بباقي بيانات الموارد البشرية، وإدارة الأجور والحوافز إلكترونياً بما يضمن العدالة والشفافية (علي، 2022، ص. 476).

تمتد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتشمل البعد التشغيلي الذي يركز على أتمتة الروتين الإداري كالرواتب وصيانة السجلات (Poisat & Mey, 2017, p 3-4) والبعد العلائقي الذي

يعزز التواصل وبتيح خدمة ذاتية للموظفين عبر أدوات رقمية (أبو الجبين، 2002، ص 85)، والبعد التحويلي الذي يربط أنشطة الموارد البشرية باستراتيجية العمل ويدعم الابتكار والتطوير المستمر (Škudienė et al., 2020, p144).

ويتطلب تطبيق هذا النموذج الإلكتروني لموارد البشرية توافر بنية تقنية آمنة وموثوقة، وكوادر بشرية مدربة، ودعم إداري واضح في تحديد أهداف النظام وتصميمه (الأقرع، 2020، ص 139-140)، إلى جانب ضمان الحماية القانونية والأمنية للبيانات والقدرة على تمويل البنية التحتية والتدريب اللازم. ومع ذلك، تواجه المؤسسات معوقات إدارية تتمثل في مقاومة التغيير وقلة الوعي بأهميته، ومعوقات تكنولوجية مثل الأنظمة القديمة ومشكلات الأمان، ومعوقات بشرية ناجمة عن نقص المهارات التقنية، ومعوقات مالية تتعلق بارتفاع التكاليف، ويُعالج ذلك من خلال برامج تدريبية، وتحديث الأنظمة، وتخطيط مالي دقيق (دودو، 2021، ص. 131).

ثانياً: فاعلية عملية التوظيف

تعرف عملية التوظيف بأنها استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للإعلان عن الوظائف واستقبال طلبات العمل والسير الذاتية عبر الإنترنت (بحري ورادي، 2021، ص. 214)، وهي أيضاً البحث عن الأفراد ذوي الكفاءات العالية وتوظيفهم وفق احتياجات المنظمة (حسان، 2020، ص 18)، وتتضمن إنشاء مجموعة من المرشحين المؤهلين ثم اختيار الأنسب منهم (Hippolyte & Haruna, 2021, p52).

وتبرز أهمية التوظيف في توفير احتياجات المنظمة من الكفاءات المؤهلة لأداء مهامها المختلفة، وفي تحسين جودة الأداء العام وتقليل معدل دوران الموظفين، فضلاً عن بناء بيئة عمل إيجابية تدعم التعاون والابتكار (الحجاج، 2020، ص 16).

وتتم عملية التوظيف بعدة مراحل متتابعة تشمل تخطيط الموارد البشرية عبر تحليل الاحتياجات العددية والنوعية (حكيمة، 2020، ص. 229)، واستقطاب المرشحين من مصادر داخلية وخارجية، وإجراء الاختبارات والمقابلات لتقييم المهارات والسلوكيات، ثم إصدار قرار التعيين وتعريف الموظف الجدد بسياسات وإجراءات المنظمة، يليه التدريب والتطوير وتقييم الأداء الأولي لضمان توافق الأداء مع المعايير، ثم اتخاذ قرارات المتابعة كالمكافآت والترقيات وختاماً إنهاء الخدمة عند الحاجة.

تتنوع استراتيجيات التوظيف بين التوظيف الإلكتروني عبر بوابات رقمية، والتوظيف بالعلاقات والشبكات المهنية، واستهداف الجامعات والمعاهد ذات التخصصات المطلوبة، مما يوسع قاعدة المرشحين ويعزز جودة الاختيار. (Asamoah-Appiah et al., 2024, p131).

يقاس مدى فاعلية عملية التوظيف عبر ثلاثة أبعاد رئيسية: وضوح سياسات التوظيف التي تضمن الجدارة والعدالة والشفافية (بخيت، 2024، ص. 150-151)، وفعالية تطبيق إجراءات التوظيف من حيث كفاءة تصميم الاختبارات وتنظيم المقابلات وسرعة الإجراءات، وكفاءة وخبرة القائمين على التوظيف في صياغة الأوصاف الوظيفية وإدارة المقابلات واتخاذ قرارات مبنية على معايير موضوعية.

المحور الثاني: الدراسات السابقة

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة وجد أن مناهج الدراسات السابقة تراوحت بين المنهج الوصفي التحليلي والوصفي المسحي، حيث اعتمدت الدراسات التي تناولت متغير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على استبانات ميدانية وزعت على عيّينات من العاملين في قطاعات متنوعة (بترول، تكنولوجيا معلومات، صحة، اتصالات، تعليم عالي) بأحجام عينات امتدت من 51 إلى 382 مشاركاً (فتحي، 2024؛ John & Velmurugan، 2024 ، Epebinu et al.، 2024؛ محمد، 2024؛ الطيب والقوسي، 2023؛ مهران، 2023؛ المسعودي، 2022؛ أبو الجبين، 2022؛ علي، 2022؛ بحري ورادي، 2021؛ عبد الحميد وبوطرفة، 2021؛ Al-Harazneh & Sila، 2021؛ جمعة، 2019)، وأجمعت على أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، التقييم الإلكتروني) تؤثر إيجابياً دالة إحصائية في تحسين الأداء الوظيفي والمؤسسي. أما الدراسات التي تناولت فاعلية عملية التوظيف فاتبعت أسلوب المسح الوصفي التحليلي أو دراسات الحالة، مع توزيع استبانات على عيّينات تتراوح بين 59 و330 مشاركاً في مؤسسات حكومية وصحية وتعليمية وتقنية، وأكدت أهمية الأتمتة واستراتيجيات التوظيف الإلكتروني في رفع كفاءة اختيار الكفاءات وتقليل دوران العمل وتعزيز الإنجاز التنظيمي. (العنقري والدخيل، 2023؛ المرداس وشمسي، 2023؛ Ali et al.، 2023؛ ال سالم، 2022؛ et al.، 2022؛ Mamatha et al.، 2022؛ العنزي، 2020؛ Hippolyte & Haruna، 2021؛ Yadav et al.، 2021؛ أبو علامة والشهري، 2020؛ عارف، 2019)

المراجع:

ال سالم، عبد اللطيف ويحيى، فيصل، وأل سالم، حمد واليامي، مهدي وال سالم، حمد. (2022).
فعالية تطبيق أنظمة نظم معلومات الموارد البشرية في تخطيط القوى العاملة في عملية
التوظيف في المنظمات الصحية. *المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)*، 5(50)،
1360-1347.

أبو علامة، فائقة والشهري، فاطمة (2020). "أثر تطبيق التغيير الإداري على فعالية التوظيف
في التعليم الجامعي على ضوء رؤية 2030: دراسة تحليلية في جامعة الملك خالد " *مجلة
رماح للبحوث والدراسات*، 42(1)، 456-423.

جمعه، السيد عبد العال على متولى. (2019). تقييم مستوى تطبيق ادارة الموارد البشرية
الالكترونية على أداء وظائف ادارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية. *المجلة العلمية
للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)*. 35 (4)، 242-197.

خدام، أمينة وارثيمة، هاني وبدر، باسمه (2020). متخصصون في إدارة الموارد البشرية وأثرها
في المنظمات الذكية الدور المقرر دراسة ميدانية: على مجموعة من الصيدليات العاملة
في محافظة العاصمة عمان. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، 8(1)، 117-148.

الطيب، محمد و القوصي، منة (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على
الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر
العربية والمملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*،
14(3)، 1233-1196.

عارف دلال أحمد مصطفى. (2019). مدى تطبيق الاتجاهات الحديثة في الاستقطاب والاختيار
في منشآت الخدمات المالية «دراسة ميدانية على البنوك التجارية السعودية
الوطنية. *المجلة العربية للإدارة*، 39(2)، 167-186.

العنزي، عبد الله (2020). دور تخطيط الموارد البشرية في استقطاب الكفاءات بالقطاع الصحي
الحكومي بمحافظة الباطن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية ادارة العمال، جامعة حفر
الباطن.

العنقري، نورة والدخيل، هيفاء (2023). دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة
ميدانية على الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. *جامعة الملك سعود*،
المملكة العربية السعودية. 43(3)، 77-94.

لكيطة، الزهرة (2018). *أثر التخطيط الاستراتيجي على سياسة التوظيف: دراسة ميدانية نموذج
مؤسسة سونلغاز - ورقلة*. مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر

متـاش, نعيمة, يحيى, عائشة. (2024). *إجراءات التوظيف في المؤسسات العمومية*. رسالة ماجستير, كلية الحقوق و العلوم السياسية. جامعة غارداية, الجزائر.

المرداس, ندى, وشمسي, محمد (2023). *تطبيق نظم التوظيف الإلكتروني (E-Recruitment) في الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية (دراسة استطلاعية)*. *المجلة الدولية للبحوث والدراسات النشر*, 5(49), 6-25.

المسعودي, سميرة (2022). *معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية*, رسالة دكتوراة غير منشورة, الجامعة الدولية الافتراضية المملكة المتحدة.

المراجع:

- Portillo, A. E., & Mancera-Valencia, A. F. (2021). The processes of recruitment and selection of personnel: Between objectivity and subjectivity. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 9(1), 1-8.
- Škudienė, V., Vezeliene, G., & Stangej, O. (2020). Transforming human resource management: innovative e-HRM value creation for multinational companies. In *Innovation Management* (pp. 140-166). Edward Elgar Publishing.
- Bissola, R., & Imperatori, B. (2014). The unexpected side of relational e-HRM: Developing trust in the HR department. *Employee relations*, 36(4), 376-397.
- Asamoah-Appiah, W., Kumi, E., & Ampah, K. D. (2024). Integrating Sustainable Human Resource Management for Sustainable Development in Post COVID-19 Era: Strategies for Building Resilience in Organisations. *International Journal of Innovation and Development*, 2(2).
- Nanor, A., Owusu, E., Senyah, M. M., Owusu, E. K. O., & Agyei, S. K. (2022). Recruitment and Selection Policies and Procedures and

- Their Effects on Organizational Performance: A Case Study. *Technium Soc. Sci. J.*, 35, 405.
- Al-Harazneh, Y. M., & Sila, I. (2021). The impact of E-HRM usage on HRM effectiveness: highlighting the roles of top management support, HR professionals, and line managers. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 29(2), 118-147.
- Epebinu, O. B., Adepoju, A., & Ajayi, M. (2024). Electronic Human Resource Management (e-HRM) and Organisational Performance. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 11(11).
- John, A. P., & Velmurugan, V. P. (2024). Innovate To Elevate: The Role Of E-Hrm Onemployee Effectiveness In It Sector. *Salud, Ciencia y Tecnología-Serie de Conferencias*, 3, 1121.
- Ali, A., Ullah, R., Hashim, S., Safdar, M. Z., & Nawaz, T. (2023). Exploring the Impact of Recruitment and Selection on Organizational Performance. *Journal of Asian Development Studies*, 12(3), 205.
- Mamatha, M. K., Thoti, K. K., Sultana, A., & Mamatha, M. K. (2022). E-Recruitment and e-selection process improves the e-human resource management activities in information technology companies in Hyderabad. *Journal of algebraic statistics*, 13(2), 1576-1584.
- Hippolyte, A. R., & Haruna, A. I. (2017). Examining the contribution of recruitment practices to business performance: A case study of three corporate giants. *Journal of Human Resource Management*, 1(1), 3-17.
- Yadav, P., Singh, B., BhagyaLakshmi, K., Mishra, P., & Ramya, N. (2021). The Impact of effective recruitment & selection process on

organizational development: An empirical study. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(6), 693-703.