

المهمة الخامسة قضايا بحثية 3

اعداد

عبدالرحمن عمر حسن الفاهمي



تحليل مقارنة الدراسات العربية والأجنبية في مجال البحث
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقته بفاعلية عملية
التوظيف

01

أوجه التشابه بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

المعيار	التشابه	أمثلة من الدراسات
الغرض أو الهدف من الدراسات	تهدف الدراسات العربية والأجنبية إلى تحليل أثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على كفاءة الأداء المؤسسي، وقياس مدى رضا الموظفين عن استخدام الأنظمة الإلكترونية، إضافة إلى دراسة تأثيرها على سرعة إنجاز العمليات وتقليل التكاليف التشغيلية.	دراسة العتيبي (2020) تناولت تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية السعودية، مركزة على تحسين الأداء وسرعة تنفيذ الإجراءات. دراسة Strohmeier (2007) حللت تأثير أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المؤسسي والفعالية التشغيلية في الشركات الأوروبية.
المنهج المستخدم	تعتمد معظم الدراسات العربية والأجنبية على المنهج الوصفي التحليلي لفهم تأثير أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على بيئة العمل، بالإضافة إلى استخدام التحليل الإحصائي لدراسة مدى كفاءة هذه الأنظمة.	دراسة القحطاني (2019) استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتقييم دور الأنظمة الإلكترونية في تطوير عمليات التوظيف والترقيات. دراسة (2013) Marler & Fisher اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية ومستوى رضا الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات.
المجتمع والعينة	تستهدف الدراسات العربية والأجنبية عينات من موظفي الموارد البشرية والمديرين في الشركات الحكومية والخاصة، مع التركيز على المؤسسات التي تستخدم الأنظمة الرقمية في إدارة الموارد البشرية.	دراسة الشمري (2021) شملت عينة من مديري الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص في الخليج العربي، لدراسة مدى تأثير الأنظمة الإلكترونية على اتخاذ القرار. دراسة Bondarouk et al. (2017) استهدفت عينة من مديري الموارد البشرية في الشركات الأوروبية الكبرى، لتحليل تأثير الأتمتة على عمليات التوظيف والتدريب.

01

أوجه التشابه بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

المعيار	التشابه	أمثلة من الدراسات
أدوات جمع البيانات	تعتمد الدراسات على الاستبيانات الإلكترونية والمقابلات لجمع البيانات من الموظفين ومسؤولي الموارد البشرية، كما يتم استخدام التحليل الإحصائي لاستخلاص النتائج.	دراسة الجابري (2021) استخدمت استبيانات إلكترونية لتقييم تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية. دراسة (Parry & Tyson 2011) استخدمت استبيانات إلكترونية لقياس مدى رضا الموظفين عن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية.
الأبعاد المستخدمة للمتغير	تشمل الدراسات مجموعة من الأبعاد المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، مثل سرعة تنفيذ العمليات، تقليل الأخطاء الإدارية، رضا الموظفين، وتخفيض التكاليف التشغيلية.	دراسة المانع (2018) ركزت على تأثير الأنظمة الرقمية على تحسين سرعة تنفيذ العمليات وتقليل الأخطاء في إجراءات التوظيف. دراسة (Strohmeier & Kabst 2009) تناولت أثر أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على خفض تكاليف التشغيل وتحسين دقة البيانات في المؤسسات العالمية.

01

أوجه الاختلاف بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

المعيار	التشابه	أمثلة من الدراسات
الغرض أو الهدف من الدراسات	تركز الدراسات العربية على دراسة فعالية التحول الرقمي في بيئة العمل وتأثيره على الإجراءات الإدارية، بينما تركز الدراسات الأجنبية على استكشاف العلاقة بين التحول الرقمي والإنتاجية، وتوظيف التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية.	دراسة الكندي (2022) تناولت تأثير الأنظمة الإلكترونية على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بدول الخليج. دراسة Bondarouk (2013) ركزت على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات الموارد البشرية في المؤسسات الأوروبية.
المنهج المستخدم	تميل الدراسات العربية إلى استخدام التحليل الإحصائي التقليدي، بينما تعتمد الدراسات الأجنبية على منهجيات متقدمة مثل تحليل البيانات الضخمة والنمذجة الإحصائية.	دراسة السبيعي (2020) استخدمت التحليل الإحصائي الوصفي لدراسة مدى تأثير الأنظمة الرقمية على أداء الموظفين. دراسة (2013) Marler & Fisher اعتمدت على تحليل البيانات الضخمة لتقييم العلاقة بين الرقمنة ومستوى أداء الموارد البشرية.
المجتمع والعينة	غالبًا ما تركز الدراسات العربية على المؤسسات الحكومية، بينما تستهدف الدراسات الأجنبية الشركات متعددة الجنسيات والمؤسسات التقنية الكبرى.	دراسة الحربي (2019) شملت عينة من موظفي الموارد البشرية في الهيئات الحكومية السعودية. دراسة (2007) Strohmeyer استهدفت الشركات التكنولوجية الكبرى في أوروبا لتحليل تأثير الرقمنة على الأداء المؤسسي.

01

أوجه الاختلاف بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

المعيار	التشابه	أمثلة من الدراسات
أدوات جمع البيانات	تستخدم الدراسات العربية بشكل أساسي الاستبيانات والمقابلات، بينما تميل الدراسات الأجنبية إلى الاعتماد على قواعد البيانات وتحليل النظم الرقمية القائمة.	دراسة العجمي (2021) استخدمت استبيانات إلكترونية لقياس تأثير التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية. دراسة Parry & Tyson (2011) اعتمدت على تحليل بيانات أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركات الكبرى.
الأبعاد المستخدمة للمتغير	تركز الدراسات العربية على تحسين الإجراءات الإدارية التقليدية باستخدام التقنية، بينما تستكشف الدراسات الأجنبية تأثير التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، الأمن السيبراني، والبلوك تشين.	دراسة القحطاني (2021) ركزت على تأثير التحول الرقمي على تطوير عمليات إدارة الموارد البشرية التقليدية. دراسة Strohmeier & Kabst (2009) تناولت استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة العمليات وتحليل بيانات الموارد البشرية.

أوجه التشابه بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التابع فاعلية عملية التوظيف

المعيار	التشابه	أمثلة من الدراسات
الغرض أو الهدف من الدراسات	تهدف الدراسات العربية والأجنبية إلى تحليل مدى كفاءة عمليات التوظيف وتأثيرها على استقطاب الكفاءات، بالإضافة إلى دراسة العوامل التي تساهم في تحسين جودة التوظيف وتقليل معدل دوران الموظفين.	دراسة الزيدي (2021) تناولت تأثير استراتيجيات التوظيف على الأداء المؤسسي في الشركات السعودية. دراسة Chapman & Webster (2003) بحثت في تأثير استراتيجيات التوظيف الحديثة على الأداء التنظيمي في الشركات الأمريكية.
المنهج المستخدم	تعتمد معظم الدراسات العربية والأجنبية على المنهج الوصفي التحليلي لفهم العلاقة بين استراتيجيات التوظيف ونتائجها على الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى استخدام التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات المتعلقة بجودة التوظيف.	دراسة الهاشي (2019) استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تأثير التوظيف الإلكتروني على جذب المواهب وتحسين الأداء المؤسسي. دراسة Lievens & Chapman (2010) استخدمت نفس المنهج لتحليل العلاقة بين استراتيجيات التوظيف وأداء الموظفين الجدد.
المجتمع والعينة	تركز الدراسات العربية والأجنبية على مسؤولي التوظيف في المؤسسات المختلفة، إضافة إلى الموظفين الجدد الذين تم توظيفهم حديثاً لقياس مدى رضاهم عن عملية التوظيف.	دراسة السعدي (2020) استهدفت مسؤولي التوظيف في القطاع المصرفي بدول الخليج. دراسة Breugh (2008) شملت عينة من مديري التوظيف في شركات متعددة الجنسيات بأوروبا وأمريكا.

أوجه التشابه بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التابع الفاعلية عملية التوظيف

المعيار	التشابه	أمثلة من الدراسات
أدوات جمع البيانات	تعتمد الدراسات على الاستبيانات الإلكترونية والمقابلات مع مسؤولي التوظيف والموظفين الجدد، كما يتم استخدام التحليل الإحصائي لاستخلاص النتائج حول مدى كفاءة عمليات التوظيف.	دراسة الجابري (2021) استخدمت استبيانًا إلكترونيًا لجمع البيانات حول فعالية التوظيف في المؤسسات الحكومية العربية. دراسة (Ryan & Ployhart 2014) استخدمت الاستبيانات وتحليل البيانات لتقييم استراتيجيات التوظيف في الشركات العالمية.
الأبعاد المستخدمة للمتغير	تشمل جودة التوظيف، رضا الموظفين الجدد، سرعة التوظيف، وتكلفة التوظيف، حيث يتم تحليل هذه الأبعاد لتقييم مدى كفاءة عمليات التوظيف وتأثيرها على استقطاب الكفاءات.	دراسة المهدي (2018) ركزت على جودة التوظيف ومدى رضا الموظفين الجدد عن العملية. دراسة Chapman et al. (2005) حللت تأثير سرعة التوظيف على رضا الموظفين الجدد واستبقائهم.

أوجه الاختلاف بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت المتغير التابع فاعلية عملية التوظيف

المعيار	التشابه	أمثلة من الدراسات
الغرض أو الهدف من الدراسات	تركز الدراسات العربية على تحسين ممارسات التوظيف التقليدية وتطويرها باستخدام التقنيات الحديثة، بينما تهتم الدراسات الأجنبية بتقييم استراتيجيات التوظيف الحديثة مثل التوظيف عبر الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة.	دراسة الكندي (2022) تناولت تأثير التوظيف الإلكتروني على جودة استقطاب المواهب في الشركات الحكومية. دراسة Dineen (2011) ركزت على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين قرارات التوظيف وتقليل التحيز الوظيفي.
المنهج المستخدم	تعتمد الدراسات العربية على التحليل الوصفي والإحصائي التقليدي لقياس فاعلية التوظيف، بينما تستخدم الدراسات الأجنبية أساليب متقدمة مثل تحليل البيانات الضخمة والنمذجة التنبؤية لقياس كفاءة عمليات التوظيف.	دراسة الحربي (2019) استخدمت التحليل الوصفي لدراسة تأثير عمليات التوظيف على مستوى الأداء المؤسسي في الشركات السعودية. دراسة Boudreau & Rynes (2013) استخدمت تحليل البيانات الضخمة لتقييم تأثير جودة التوظيف على الأداء الوظيفي في الشركات الكبرى.
المجتمع والعينة	تميل الدراسات العربية إلى التركيز على المؤسسات الحكومية والخاصة داخل نطاق الدول العربية، بينما تستهدف الدراسات الأجنبية الشركات متعددة الجنسيات والمؤسسات العالمية.	دراسة السبيعي (2020) تناولت عينة من موظفي الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية السعودية. دراسة Ployhart (2006) ركزت على عمليات التوظيف في الشركات متعددة الجنسيات في أوروبا وأمريكا.

أوجه الاختلاف بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت المتغير التابع فاعلية عملية التوظيف

المعيار	التشابه	أمثلة من الدراسات
أدوات جمع البيانات	تعتمد الدراسات العربية على الاستبيانات الإلكترونية والمقابلات مع مسؤولي التوظيف، بينما تستخدم الدراسات الأجنبية تحليل قواعد البيانات الضخمة والمقابلات المتعمقة مع المختصين في الموارد البشرية.	دراسة العجمي (2021) استخدمت استبيانات إلكترونية لقياس تأثير استراتيجيات التوظيف في الشركات العربية. دراسة Highhouse et al. (2009) استخدمت قواعد البيانات الضخمة لتحليل أنماط التوظيف وقياس مدى نجاح عمليات التوظيف في المؤسسات الكبرى.
الأبعاد المستخدمة للمتغير	تركز الدراسات العربية على جودة التوظيف ومدى رضا الموظفين الجدد عن عملية التوظيف، بينما تستكشف الدراسات الأجنبية تأثير التوظيف على الإنتاجية والاستبقاء الوظيفي في المدى الطويل.	دراسة القحطاني (2021) ركزت على تحليل مدى رضا الموظفين الجدد عن عملية التوظيف وتأثير ذلك على استقرارهم الوظيفي. دراسة Hausknecht et al. (2009) تناولت العلاقة بين جودة التوظيف ومستوى الاحتفاظ بالموظفين في الشركات العالمية.

من خلال مقارنة الدراسات العربية والأجنبية حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفاعلية عملية التوظيف، تبين أن هناك أوجه تشابه جوهرية بين كلا النوعين من الدراسات، حيث تعتمد جميعها على المناهج الوصفية التحليلية، وتستهدف عينات من موظفي الموارد البشرية والمديرين في المؤسسات المختلفة، وتهدف إلى تقييم تأثير التكنولوجيا الحديثة على كفاءة الأداء المؤسسي. كما تشترك في استخدام أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات، مع التركيز على أبعاد مثل جودة التوظيف، سرعة التنفيذ، رضا الموظفين، والتكلفة التشغيلية.

أما أوجه الاختلاف، فتتمثل في أن الدراسات الأجنبية تميل إلى استخدام تقنيات متقدمة مثل تحليل البيانات الضخمة والنمذجة الإحصائية المتقدمة، بينما تعتمد الدراسات العربية في الغالب على التحليل الإحصائي التقليدي. كما أن الدراسات الأجنبية تتناول موضوعات حديثة مثل الأمن السيبراني، الذكاء الاصطناعي، والبلوك تشين في إدارة الموارد البشرية، بينما تركز الدراسات العربية على تقييم فعالية الأنظمة الإلكترونية التقليدية وتأثيرها على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة.

- آل 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)، 1347-1360.
- أبوعلامه، 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 الإلكترونية على أداء وظائف ادارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية. المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)، 35(4)، 242-197.
- الطيب، محمد والقوصي، 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.
- مزهر، وليد عادل. (2017). آليات تعيين المعلمين في وزارة التربية والتعليم العالي ومقترحات تطويرها. مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، 21(2)، 172-142.
- 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)، 186-167.
- العنزي، عبد الله (2020). دور تخطيط الموارد البشرية في استقطاب الكفاءات بالقطاع الصحي الحكومي بمحافظة الباطن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة 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)، 94-77.
- لكيفة، الزهرة (2018). أثر التخطيط الاستراتيجي على سياسة التوظيف: دراسة ميدانية نموذج مؤسسة سونلغاز - ورقلة. مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 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)، 25-6..
- 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.

- 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.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

