

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال



أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحسين الأداء المؤسسي دراسة تطبيقية على: شركة البحر الأحمر

إعداد الطالب/ حسن عبدالرحمن محمد الأمين الشنقيطي

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

جدول المحتويات

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة:
5	أهمية الدراسة:

6	أهداف الدراسة:
6	تساؤلات الدراسة
6	فروض الدراسة:
7	الدراسات السابقة:
14	الفجوة البحثية:
14	المنطلقات النظرية للدراسة
16	منهج البحث
16	الأدوات المستخدمة
16	طرق جمع البيانات
16	الأساليب الإحصائية
17	حدود الدراسة:
18	المراجع:

مقدمة:

تشهد المؤسسات في جميع أنحاء العالم تحولاً رقمياً متسارعاً يؤثر على جميع جوانب العمل، ويعد قطاع إدارة الموارد البشرية من بين المجالات التي تأثرت بشكل كبير بهذا التحول و تعتمد الممارسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية على تقنيات رقمية متطورة تهدف إلى تحسين كفاءة الاستقطاب والتوظيف، وتعزيز التدريب والتطوير وتحقيق دقة وشفافية أكبر في تقييم الأداء و يعكس هذا التحول أهمية استثمار المنظمات في التقنيات الرقمية لضمان قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية.(Salem & Al-Dubai, 2024)

تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحسين الأداء المؤسسي من خلال تعزيز العمليات الداخلية وتسهيل التواصل بين الفرق المختلفة. فقد أظهرت دراسة (Cahyono 2024) أن الشركات التي تعتمد على تقنيات رقمية في التدريب والتطوير تتمكن من بناء فرق عمل أكثر تفاعلاً وإنتاجية مما يؤدي إلى تحسين النتائج التنظيمية و يتيح استخدام هذه التقنيات للموظفين الوصول إلى معلومات وموارد تدريبية متاحة بسهولة مما يعزز من فرص التعلم والنمو الشخصي والمهني.

تُعتبر تقنيات الاستقطاب الرقمي أداة فعالة لجذب الكفاءات حيث تتيح استخدام منصات التوظيف الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي للوصول إلى مجموعة واسعة من المرشحين المحتملين وبحسب دراسة Wei و (Ayo 2024)، فإن استخدام هذه التقنيات يساهم في تحسين جودة الموظفين الجدد من خلال تسريع عملية التوظيف وتوفير بيانات دقيقة عن المرشحين مما يعزز من قدرة المؤسسة على اختيار الأفراد الأنسب لملء الوظائف المتاحة.

تتطلب ممارسات تقييم الأداء الرقمي استخدام أدوات حديثة تتيح تقييم أداء الموظفين بشكل مستمر وموضوعي، وهو ما يساهم في توفير تغذية راجعة فعالة تدعم تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم. وفقاً لدراسة Freddy و (Renuga 2022)، فإن التقييم الدوري عبر منصات رقمية يُعزز من تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين مما يساعد في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة تساهم في رفع مستوى الأداء العام.

تركز المؤسسات الحديثة على أهمية تحسين تجربة العملاء كجزء من استراتيجياتها لتحقيق النجاح و تشير دراسة Zawatina و (Bani Hamdan 2020) إلى أن تقديم خدمات ذات جودة عالية للعملاء يعزز من ولائهم ورضاهم، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي و يُعتبر تحسين العلاقة مع العملاء جزءاً أساسياً من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية حيث تتداخل عمليات التدريب وتطوير الموظفين مع القدرة على تقديم تجربة متميزة للعملاء.

بالإضافة إلى ذلك، يُعتبر الاهتمام بالجوانب البيئية جزءاً من الأهداف الاستراتيجية للعديد من المؤسسات. فقد أظهرت دراسة Rizki وآخرون (2024) أن تطبيق استراتيجيات مستدامة من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية يُعزز من الأداء البيئي للمنظمات، مما يساهم في تحسين سمعتها العامة وزيادة قدرتها التنافسية في الأسواق.

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية بأبعادها المختلفة على تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر حيث تسلط الضوء على العلاقة بين الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، وتقييم الأداء الرقمي من جهة، وأبعاد الأداء المؤسسي مثل العمليات الداخلية، التعلم والنمو، العملاء، والأداء البيئي من جهة أخرى و من خلال هذه الدراسة يتم تقديم رؤية شاملة حول كيفية الاستفادة من الرقمنة في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

مشكلة الدراسة:

تعد ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية من التطورات المهمة التي تعيد تشكيل طريقة عمل المؤسسات، وتساهم بشكل كبير في تحقيق أهدافها وتعزيز قدرتها التنافسية و تزايد الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية في عمليات التوظيف والتدريب والتقييم يعكس التحول نحو الرقمنة في الإدارة الحديثة، حيث تقدم هذه الممارسات حلولاً مبتكرة تساعد على استقطاب الكفاءات، وتدريب الموظفين بشكل فعال، وتقييم الأداء بموضوعية مما يعزز الأداء المؤسسي ويسهم في تحقيق أهدافه الاستراتيجية. إلا أن توظيف هذه الممارسات الرقمية يظل تحدياً أمام العديد من الشركات، خاصة فيما يتعلق بتطبيقها بشكل يحقق نتائج ملموسة على الأداء المؤسسي بمختلف أبعاده.

على الصعيد الدولي، تطرقت العديد من الدراسات إلى تأثير إدارة الموارد البشرية التقليدية وأبعادها على الأداء المؤسسي، حيث أشارت دراسة (Salem & Al-Dubai (2024 إلى أن ممارسات التوظيف الانتقائي، والتدريب، ومشاركة الموظفين تؤثر إيجاباً على الأداء التنظيمي، بينما قد تتسبب بعض ممارسات التقييم والتعويضات في تأثيرات سلبية على الرضا الوظيفي. وفي إطار مشابه، أكدت دراسة (Cahyono (2024 أهمية ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية في تعزيز تفاعل الموظفين وتحسين الأداء العام. وأشارت دراسة (Wei & Ayo (2024 إلى أن السياسات القيادية والتدريب المستمر يُعززان من إنتاجية الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما يعكس ضرورة الاستفادة من الموارد البشرية بطرق مبتكرة.

على الرغم من هذه النتائج فإن تركيز الدراسات السابقة كان على ممارسات الموارد البشرية التقليدية، مع إشارات محدودة لتأثير الأبعاد الرقمية وبالنسبة للشركات العاملة في بيئات تنافسية وصناعية متسارعة مثل شركة البحر الأحمر، فإن الحاجة إلى تطبيق ممارسات رقمية في الموارد البشرية تبرز كضرورة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي ولا سيما في العمليات الداخلية، التعلم والنمو، رضا العملاء، والمحافظة على البيئة. تتطلب بيئة العمل الديناميكية لشركة البحر الأحمر مرونة وكفاءة عالية في جذب الكفاءات وتطويرها و في ظل توسع مشاريعها واهتمامها المتزايد بجذب المواهب ودعم الكفاءة التنظيمية.

تعكس هذه الدراسة الفجوة في الأدبيات الحالية بتركيزها على أثر الممارسات الرقمية في إدارة الموارد البشرية، بما يشمل الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، وتقييم الأداء الرقمي على الأبعاد المتعددة للأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر و تسعى إلى معرفة كيف يمكن لهذه الممارسات الرقمية أن تسهم في تحسين العمليات الداخلية من خلال أتمتة العمليات، والتعلم والنمو عبر برامج تدريبية مبتكرة،

وتحقيق رضا العملاء من خلال تقديم خدمة عالية الجودة وكذلك تعزيز الأداء البيئي عبر استراتيجيات رقمية تركز على الاستدامة وتقليل الأثر البيئي.

لذا تتجسد مشكلة الدراسة في عدم وضوح الأثر المباشر لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية على الأداء المؤسسي في بيئة عمل متميزة ومتنوعة مثل شركة البحر الأحمر ورغم إشارات الدراسات السابقة إلى تأثير الموارد البشرية على الأداء المؤسسي، إلا أن الأبحاث التي تناولت التحول الرقمي في هذا المجال ما زالت محدودة، وتظل أسئلة أساسية دون إجابة واضحة، مثل مدى تأثير الاستقطاب الرقمي على تحسين العمليات الداخلية وكيفية إسهام التدريب الرقمي في تحقيق التعلم والنمو، ومدى فعالية تقييم الأداء الرقمي في تحقيق رضا العملاء. تسعى الدراسة إلى سد هذه الفجوة عبر تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية وأبعاد الأداء المؤسسي في السياق التطبيقي لشركة البحر الأحمر مما يتيح فهماً أعمق لكيفية الاستفادة من الرقمنة في تحقيق الأداء المؤسسي المتميز.

أهمية الدراسة:

تُعتبر دراسة تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تحسين الأداء المؤسسي من الموضوعات الحيوية التي لها دور كبير في تطوير فهم عميق لعلاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية بالأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر. تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال جانبين رئيسيين: الأهمية العلمية والأهمية العملية، والذان يقدمان إسهامات قيمة للمجتمع الأكاديمي والمهني على حد سواء.

الأهمية العلمية

تتجلى الأهمية العلمية لهذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الرقمية، من خلال تقديم تحليل شامل يربط بين ممارسات الموارد البشرية الرقمية وأداء المؤسسة عبر أبعاد متعددة. تسهم الدراسة في تسليط الضوء على كيفية تأثير التحول الرقمي في مجالات الاستقطاب، التدريب، وتقييم الأداء على الأداء المؤسسي، مع إبراز انعكاسات ذلك على العمليات الداخلية والتعلم والنمو وخدمة العملاء، مما يفتح المجال لأبحاث مستقبلية تتناول هذا المجال الناشئ في بيئات مختلفة.

الأهمية العملية

تتجلى الأهمية العملية للدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة البحر الأحمر وغيرها من الشركات التي تسعى لتحسين أدائها المؤسسي من خلال الرقمنة. إن تحديد أثر كل من الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، وتقييم الأداء الرقمي على الأداء المؤسسي بأبعاده المختلفة يوفر للشركات رؤى عملية حول كيفية تحسين العمليات الداخلية، وتعزيز التعلم والنمو، وتطوير علاقات أقوى مع العملاء، وتحقيق استدامة بيئية، مما يعزز كفاءتها وقدرتها التنافسية في السوق.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية بابعاده (الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، تقييم الأداء الرقمي) في تحسين الأداء المؤسسي بابعاده (العمليات الداخلية، التعلم والنمو، العملاء، البيئي) في شركة البحر الأحمر.

ويتفرع من الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية منها :

تحديد تأثير الاستقطاب الرقمي على تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر.

استكشاف كيفية تأثير التدريب الرقمي على تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر.

تحليل أثر تقييم الأداء الرقمي على تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر.

تساؤلات الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى معرفة ما هو أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية (الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، تقييم الأداء الرقمي) على تحسين الأداء المؤسسي (العمليات الداخلية، التعلم والنمو، العملاء، البيئي) في شركة البحر الأحمر؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

كيف يؤثر الاستقطاب الرقمي على تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر؟

ما هو دور التدريب الرقمي في تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر؟

كيف يسهم تقييم الأداء الرقمي في تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر؟

فروض الدراسة:

بالاستناد إلى السؤال الرئيسي للدراسة والأسئلة الفرعية يمكن تحديد الفرضيات بالشكل الآتي:

الفرضية الرئيسية :

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية (الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، تقييم الأداء الرقمي) في تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

ويتفرع من الفرضية الرئيسية فرضيات فرعية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الرقمي في تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$)
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الرقمي في تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$)
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء الرقمي في تحسين الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$)

الدراسات السابقة:

دراسة (Salem & Al-Dubai, 2024).

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRMP) والأداء التنظيمي (OP) في شركات الأغذية الخاصة بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية. تركز الدراسة على تأثير ممارسات معينة مثل التوظيف الانتقائي، والتدريب والتطوير، ومشاركة الموظفين في صنع القرار على الأداء التنظيمي. وقد اعتمدت الدراسة على منهج بحث كمي، حيث شملت عينة متنوعة تتألف من 263 موظفًا من مختلف المستويات الوظيفية، بما في ذلك الإدارة العليا والإدارة الوسطى والمشرفين والموظفين الأدنى، وذلك باستخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات.

أظهرت النتائج أن هناك ارتباطًا واضحًا بين بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء التنظيمي في شركات الأغذية. حيث أثبتت ممارسات مثل التوظيف الانتقائي، وتدريب الموظفين، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات تأثيرًا إيجابيًا على الأداء. في المقابل، وُجد أن نظام التعويضات وممارسات تقييم الأداء قد أثرت بشكل سلبي على الأداء التنظيمي، بينما لم يكن للأمان الوظيفي تأثير يذكر. تساهم هذه النتائج في فهم كيفية تعزيز أداء المنظمات من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية المناسبة، خصوصًا في القطاع الصناعي الخاص بمدينة جدة.

توصلت الدراسة إلى توصيات مهمة لصناع القرار والمهنيين في مجال الموارد البشرية، من بينها ضرورة تبني ممارسات فعالة في التوظيف والتطوير الوظيفي، وتشجيع مشاركة الموظفين في صنع القرار لتعزيز الأداء التنظيمي. كما أشارت الدراسة إلى أهمية النظر في تأثير أنظمة التعويض وتقييم الأداء على رضا الموظفين وولائهم، بهدف تقليل معدل دوران العمالة وزيادة الإنتاجية.

دراسة (Cahyono, 2024)

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية (SHRM) في تعزيز التفاعل الوظيفي وتحسين الأداء التنظيمي. تركز الدراسة على فهم كيفية إسهام هذه الممارسات في بناء قوة عمل متفاعلة وداعمة لتحقيق نتائج تنظيمية متميزة. لتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة

على منهج نوعي، حيث تم استخدام دراسات حالة متعمقة ومقابلات مع مختصين في الموارد البشرية، إضافة إلى التحليل الموضوعي لتحديد تأثير ممارسات SHRM على التفاعل الوظيفي والأداء التنظيمي.

شملت الدراسة تحليل حالات تفصيلية لمنظمات معروفة بممارساتها المثالية في إدارة الموارد البشرية، كما أجريت مقابلات مع مديري الموارد البشرية والتنفيذيين والموظفين فيها. تضمنت طرق جمع البيانات النوعية فحص ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية مثل إدارة المواهب، ونظم تقييم الأداء، وبرامج تطوير الموظفين، وسياسات بيئة العمل الشاملة. حدد التحليل الموضوعي عدة أنماط رئيسية توضح كيف تؤثر هذه الممارسات على تحفيز الموظفين، ورضاهم عن وظائفهم، وأدائهم العام.

كشفت النتائج أن المنظمات التي تدمج ممارسات SHRM، مثل توفير فرص التعلم المستمر وآليات التغذية الراجعة الواضحة وبيئة العمل الداعمة، تعزز تفاعل الموظفين بشكل ملحوظ. أشارت البيانات النوعية إلى أن الموظفين المتفاعلين يميلون إلى إظهار مستويات أعلى من الإنتاجية والإبداع والولاء، مما يساهم بدوره في تحسين الأداء التنظيمي. توصي الدراسة بأن تتبنى الشركات تركيزاً استراتيجياً على إدارة الموارد البشرية لتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات السوقية والحفاظ على ميزة تنافسية مستدامة.

دراسة.(Wei & Ayo, 2024)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير استراتيجيات الموارد البشرية المختلفة، بما في ذلك السياسات، والقيادة، والتدريب والتطوير، والثقافة التنظيمية، على إنتاجية الموظفين، ودوران العمالة، والاحتفاظ بالموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) في مقاطعة غوانغدونغ بجنوب الصين. استخدمت الدراسة منهجية بحث كمي وتصميم بحث ارتباطي، حيث تم جمع البيانات من 351 موظفاً عبر استبيانات لتقييم تصوراتهم حول ممارسات الموارد البشرية المتبعة في مؤسساتهم.

أظهرت النتائج من خلال التحليل الإحصائي باستخدام الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط لبيرسون، أن سياسات الموارد البشرية تُدرك بشكل إيجابي، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بفعالية. كما تبين أن القيادة تساهم في زيادة الوعي بالمهارات ومكافحة التمييز، رغم الحاجة إلى تعزيز الثقة وإمكانية الوصول. على الرغم من تقدير برامج التدريب والتطوير، إلا أنها تتطلب توجيهاً أوضح لتحقيق أهداف المؤسسة. أما الثقافة التنظيمية، فهي داعمة وتعاونية، لكنها تحتاج إلى وضوح أكبر في تحديد المهام لتعزيز الإنتاجية.

تؤكد هذه النتائج على أهمية وجود استراتيجيات شاملة للموارد البشرية تشمل القيادة الفعالة، والتواصل الواضح، وثقافة تنظيمية داعمة، وتطوير مهني مستمر لتحسين إنتاجية الموظفين وزيادة معدلات الاحتفاظ بهم.

دراسة.(Albi, 2024)

يهدف هذا البحث إلى تحليل استراتيجيات مبتكرة في إدارة الموارد البشرية يمكنها تحسين الأداء التنظيمي في العصر الرقمي. استخدم الباحثون منهجية نوعية لجمع البيانات من خلال دراسات الأدبيات، ثم قاموا بتحليل البيانات عبر مراحل تشمل تبسيط البيانات، وعرضها، واستخلاص الاستنتاجات.

تشير نتائج البحث إلى أن استراتيجيات الموارد البشرية المبتكرة، مثل الاستفادة من التكنولوجيا لتحسين تنفيذ إدارة الموارد البشرية، وإرساء ثقافة تنظيمية مبتكرة وقابلة للتكيف، والتركيز على تطوير المهارات الرقمية للموظفين، وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتوظيف المواهب والاحتفاظ بها، بالإضافة إلى إجراء تقييمات منتظمة لهذه الاستراتيجيات، تساعد في التغلب على التحديات التي قد تظهر أثناء تنفيذ إدارة الموارد البشرية في المنظمات.

توضح الخلاصة أن تبني هذه الاستراتيجيات المبتكرة سيؤدي إلى تحسين تنفيذ إدارة الموارد البشرية، مما يعزز في النهاية الأداء التنظيمي في العصر الرقمي.

دراسة. (Freddy, & Renuga, 2022)

تناولت هذه الدراسة دور إدارة الموارد البشرية وأثرها على فعالية وتطوير المنظمات، مع التركيز على تحسين جودة حياة العمل وتأثيرها على الأداء التنظيمي. تشدد إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف تشغيلية متعددة تشمل التوظيف، وتقديم التدريب المناسب، واختيار وتقييم الموظفين، وتحفيزهم، والمحافظة على علاقة سليمة معهم، وضمان رفاهيتهم وصحتهم من خلال التشريعات ذات الصلة. الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية هو تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة للمنظمة، كما تهدف إلى توفير بيئة عمل جيدة تساهم في تعزيز كرامة الموظف وتطويره داخل المنظمة، مما يعزز من جودة حياته العملية.

تسعى الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي والتنمية الشاملة للمنظمات، خاصة في ظل التحولات الأخيرة التي تشهد تركيزاً أكبر على رفاهية الموظف بالإضافة إلى مسؤولياته الوظيفية. تتألف إدارة الموارد البشرية من أربع وظائف رئيسية تشمل اكتساب الموارد البشرية، وتطويرها، وصيانتها، وتحفيزها. تعد هذه الوظائف الأساسية بمثابة المراحل الحرجة التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها. ومن خلال تقليل ضغوط العمل وتوفير بيئة صحية، تعمل إدارة الموارد البشرية على تعزيز نمو الموظف بشكل شامل مما يساهم في استقرار وفعالية الأداء التنظيمي.

دراسة. (Rizki &etal,2024)

ركزت هذه الدراسة على استراتيجيات التسويق المبتكرة في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على تحسين الأداء التنظيمي والتسويقي في العصر الرقمي، مع التركيز بشكل خاص على قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة (MSMEs) على وسائل التواصل الاجتماعي. ومع التطور المستمر في التسويق الرقمي، أصبحت وسائل التواصل الاجتماعي منصة تسويقية فعالة بشكل متزايد، مما يجعل تطوير الموارد البشرية أمراً ضرورياً لتحقيق النجاح في هذا السياق. تهدف الدراسة إلى تحليل أهمية تطوير الموارد البشرية بما يتناسب مع احتياجات العصر الرقمي، حيث يسلط الضوء على أهمية الإبداع، والقدرة على التكيف، والوصول إلى المعلومات والموارد.

أوضحت الدراسة أن الاستراتيجيات الفعالة لتطوير الموارد البشرية، والتي تتضمن التدريب المتخصص والوصول إلى أحدث المعلومات، يمكن أن تتيح للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي كأداة تسويق فعالة. ومن خلال تطبيق استراتيجيات تطوير الموارد البشرية المناسبة، يمكن للمشاريع الصغيرة والمتوسطة تحسين قدراتها الإبداعية والتكيف مع تغيرات السوق، وتعزيز قدرتها التنافسية في مجال التسويق الرقمي.

توصي الدراسة بضرورة توفير التدريب المستمر للوصول إلى الموارد والمعلومات الحديثة، مما يمكن الموظفين من مواكبة الاتجاهات المتغيرة في التسويق الرقمي، وبالتالي تعزيز أداء المشاريع الصغيرة والمتوسطة على وسائل التواصل الاجتماعي.

دراسة (تادرس ، و أبو قله، 2020).

هدفت هذه الدراسة للتعرف على درجة تطبيق العوامل التنظيمية بأبعادها (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، السياسات الإدارية)، ودرجة تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التوظيف، التدريب، التعويضات، الأداء)، والتعرف على أثر العوامل التنظيمية بأبعادها (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، السياسات الإدارية) على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التوظيف، التدريب، التعويضات، الأداء) في شركة أمنية للاتصالات الأردنية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة أمنية للاتصالات الأردنية والبالغ عددهم (٥٠٠) موظف وموظفة، وتم أخذ عينة بلغت (٢١٧) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود درجة تطبيق مرتفعة للعوامل التنظيمية بأبعادها (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، السياسات الإدارية)، ودرجة تطبيق مرتفعة أيضا لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التوظيف، التدريب، التعويضات، الأداء) في شركة أمنية للاتصالات الأردنية، ووجود أثر للعوامل التنظيمية بأبعادها (الهيكل التنظيمي، الأنظمة والتعليمات، السياسات الإدارية) على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التوظيف، التدريب، التعويضات، الأداء) في شركة أمنية للاتصالات الأردنية. وأوصت الدراسة بالعمل على تحسين وتطوير استراتيجيات الموارد البشرية بشكل أكبر يواكب التطورات الحاصلة، والعمل على تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل يتناسب مع طبيعة العمل.

دراسة (العبادي ، و الشعار، 2017) .

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها في الجدارات الجوهرية، بالإضافة إلى معرفة دور إدارة المعرفة في تعديل أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الجدارات الجوهرية. تكون مجتمع الدراسة من الإدارة العليا والوسطى (مدير عام، نائب مدير عام، مساعد مدير عام، مدير إدارة وسطى، مدير فرع، مساعد مدير فرع)، وبلغت عينة الدراسة (358) موظفا، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تطوير استبانة مكونة من (56) فقرة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، تم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) ، واستخدمت الأساليب الإحصائية مثل: المتوسطات الحسابية والانحدار المتعدد، والانحدار الهرمي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: -وجود أثر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها مجتمعة (استقطاب الموارد البشرية، اختيار وتعيين الموارد البشرية، تدريب الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، التعويضات للموارد البشرية)، في الجدارات الجوهرية بدلالة أبعادها منفردة (فرق العمل، تمكين العاملين، الاتصال والتأثير، الإبداع والابتكار)، في المصارف التجارية الأردنية. -تعديل إدارة المعرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها مجتمعة في (الاتصال والتأثير، والإبداع والابتكار) في المصارف التجارية الأردنية. بينما لا تعديل إدارة المعرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها مجتمعة في (فرق العمل، وتمكين العاملين) في المصارف التجارية الأردنية. توصلت الدراسة إلى عدة مقترحات أهمها: -إيلاء استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الأهمية القصوى نظرا للدور الحيوي الذي تلعبه في ضمان نجاح وتطوير الجدارات الجوهرية. -ضرورة تعزيز وتبني المصارف التجارية الأردنية لموضوع إدارة المعرفة، واستحداث الطرق الابتكارية جديدة، لتشجع العاملين على المشاركة وزيادة نسبة الإقبال عليها، ومستوى الاستفادة المتوقعة منها. -إشراك المدراء

العاملين في المصارف التجارية الأردنية موضع البحث، في برامج متقدمة ومكثفة تساهم في فهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مما ينعكس إيجابيا على تحسين الأداء على مستوى الأقسام.

دراسة (أبو جليدة ، و طويقات، 2018) .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية. وشمل مجتمع الدراسة كافة العاملين في الإدارة العليا والوسطى في شركات الاتصالات الليبية (شركة المدار الجديد وشركة ليببانا) والبالغ عددهم (860) فردا. واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة عشوائية طبقية تناسبية مقدارها (346) فردا وقد تم استرداد (330) استبانة، وكان الصالح منها للتحليل (293) استبانة، ومن ثم جرى تحليلها بمجموعة من الأساليب الإحصائية وهي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تحليل الانحدار الخطي المتعدد بالأسلوب المتدرج، كرونباخ الفا للثبات)، وتم استخدام برنامج (AMOS) إصدار (22) للتأكد من الصدق العملي التوكيدي في تحليل مسار البيانات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن شركات الاتصالات الليبية تسعى للحصول على أفضل ما متوافر في سوق العمل الليبي من كوادر بشرية من خلال استراتيجية الاستقطاب والتعيين المعتمدة لديها. كذلك تبين اهتمامها العالي باستراتيجية التدريب والتطوير، بما ينسجم مع التطور التكنولوجي المستمر الحاصل في مجال الاتصالات. بالإضافة إلى الاهتمام العالي بإجراء تقييم دوري لأداء العاملين لتحديد النقاط الإيجابية والسلبية في أدائهم، والعمل على تحفيزهم بشكل مستمر بما ينعكس على تحسين أدائهم في العمل والوصول إلى طموحهم الشخصي. كما بينت الدراسة الاهتمام العالي من قبل العاملين في شركات الاتصالات الليبية بمتطلبات الالتزام بالعمل، والحرص على تطبيق قيمه الصحيحة والابتعاد عن الظواهر السلبية الناتجة عن التأخر في العمل والتهرب من أدائه، والحرص الكبير على مخرجات العمل المنجز (الجودة والكمية) لأداء العمل بالشكل المطلوب. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: استقطاب العمالة المتخصصة في مجال الاتصالات وتنميتها وتطويرها والحفاظ على استمراريتها بالعمل، مراعاة التطورات والتقنيات التكنولوجية الحديثة التي يشهدها العالم في مجال الاتصالات واستخداماتها عند تحديد الاستراتيجيات التدريبية، ضرورة اعتماد نظام حوافز متكامل ومتكافئ يشمل على الحوافز المادية والمعنوية.

دراسة (الخرابشة ، و النجار 2019) .

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، بدلالة أبعاده: (التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم أداء الموارد البشرية، والتعويضات) في الأداء الاستراتيجي بدلالة أبعاده: (المنظور المالي، منظور العملاء، منظور العمليات الداخلية، منظور التعلم والنمو، والمنظور البيئي) وفي ظل وجود الحاكمية المؤسسية؛ كمتغير معدل في المصارف التجارية الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة شملت (66) فقرة؛ لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة والمكونة من (234) فردا من مستوى الإدارة العليا والوسطى في المصارف التجارية الأردنية. وفي ضوء ذلك تم جمع البيانات، وتحليلها، واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة والتوصل إلى نتائجها، ومنها تحليل الانحدار البسيط وتحليل الانحدار المتعدد وتحليل الانحدار المتعدد المتدرج والهرمي. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها ما يلي: 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p \leq 0.05$) لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها (التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم أداء الموارد البشرية، والتعويضات) في الأداء الاستراتيجي بدلالة أبعاده مجتمعة في المصارف التجارية الأردنية. 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p \leq 0.05$) للحاكمة المؤسسية في تحسين أثر

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها (التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم أداء الموارد البشرية، والتعويضات) في الأداء الاستراتيجي بدلالة أبعاده مجتمعة في المصارف التجارية الأردنية. -3لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($p \leq 0.05$) نحو الأداء الاستراتيجي في المصارف التجارية الأردنية تعزى لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، والعمر). 4-يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($p \leq 0.05$) نحو الأداء الاستراتيجي في المصارف التجارية الأردنية تعزى للمؤهل العلمي، ولصالح فئة الماجستير والدكتوراه. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فقد أوصى الباحث بجملة من التوصيات، ومن أهمها: 1. تعزيز آليات الاستقطاب الداخلي في المصارف التجارية الأردنية من خلال جمع كافة البيانات المتعلقة في الأفراد المستهدفين في عملية الاستقطاب. 2. التركيز على استخدام المصارف التجارية الأردنية لوسائل تدريبية متنوعة، من خلال عقد برامج تدريبية وفق وسائل حديثة تتناول موضوعات متنوعة ولكافة المستويات الإدارية. 3. ضرورة مواكبة المصارف التجارية الأردنية للخدمات المصرفية المقدمة من كل المنافسين في سوق العمل، من خلال المسح البيئي والاستشعار البيئي واليقظة الاستراتيجية.

دراسة (زواتين، و بني حمدان، 2020)

هدفت الدراسة الحالية إلى بيان أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني) في تحسين جودة الخدمة الاستجابة، الاعتمادية، المصادقية) في المستشفيات العسكرية، اعتمدت الدراسة على المسح الميداني في جمع البيانات وتكونت وحدة المعاينة من العاملين بالمراكز الوظيفية الآتية (مدير، نائب/ مساعد، رئيس قسم)، وقد بلغ عددهم (312) موزعين على الخمسة مستشفيات. ووزعت الاستبانة عليهم جميعا وبلغت الاستبانات الصالحة للتحليل (257) وذلك بنسبة (82.4%) من مجموع الاستبانات التي وزعتها الباحثة على أفراد العينة. خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لجميع الأبعاد (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني) في تحسين جودة الخدمة بجميع أبعاده. كما أوصت الباحثة بالاستمرار في تطبيق مفهوم نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وذلك من أجل المساعدة في تقديم الآراء الأفكار الإبداعية التي تزيد من تطور أداء العاملين وكفاءتهم وجودة العمليات الطبية المقدمة.

دراسة (أرباب ، و محمد. 2018).

ناولت الدراسة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين بالتطبيق على شركة سوداني للاتصالات، وتمثلت مشكلة البحث في بيان أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على أداء العاملين من حيث ارتفاع أو انخفاض مستوى الأداء ومن ثم يمكن صياغة المشكلة من خلال السؤال الرئيس (ما مدى العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وأداء العاملين؟) وتتفرع منه الأسئلة التالية: هل توجد علاقة بين استراتيجية الوصف الوظيفي وأداء العاملين؟، هل توجد علاقة بين استراتيجية تخطيط القوى العاملة وأداء العاملين؟ هل توجد علاقة بين استراتيجية التدريب وأداء العاملين؟ هل توجد علاقة بين استراتيجية الترقية وأداء العاملين؟، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية الحوافز وأداء العاملين؟ هل توجد علاقة بين استراتيجية تقييم الأداء وأداء العاملين؟، وهدف البحث إلى التعرف على مفهوم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، توضيح وظائف إدارة الموارد البشرية، التعرف على مفهوم أداء العاملين، دراسة أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على أداء العاملين في شركة سوداني للاتصالات، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، كما اختبر البحث الفروض هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وأداء العاملين في شركة سوداني للاتصالات، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية الوصف الوظيفي وأداء العاملين في شركة سوداني

للاتصالات، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية تخطيط القوى العاملة وأداء العاملين في شركة سوداني للاتصالات، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التدريب وأداء العاملين في شركة سوداني للاتصالات، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية الترقية وأداء العاملين في شركة سوداني للاتصالات، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية الحوافز وأداء العاملين في شركة سوداني للاتصالات، هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية تقييم الأداء وأداء العاملين في شركة سوداني للاتصالات، كما توصل لعدد من النتائج أهمها نسبة (88,3%) من عينة البحثي موافقون على يشكل التدريب حافزا للعاملين، بلغت نسبة الموافقون على تهدف الشركة من تعزيز سياستها في تخطيط القوى العاملة إلى تحسين هذه الموارد كما ونوعا (70,6%)، أن نسبة (65%) من عينة المبحوثين موافقون على تهتم الشركة بالحوافز المعنوية، أكدت الدراسة أن نسبة (56,7%) من عينة المبحوثين لا يوافقون على أشعر بالرضا إزاء سياسة الترقيات في الشركة، أن نسبة (62,5%) من عينة المبحوثين لا يوافقون على الوصف الوظيفي المجاز يعمل على توزيع المهام بصورة عادلة، أثبتت الدراسة أن الموافقون بنسبة (67,7%) على يتم تقييم العاملين بشكل دوري، نسبة (66,6%) من عينة البحث موافقون على لدى الشركة بيئة عمل مناسبة، أن نسبة (58,3%) من المبحوثين موافقون على بصفة عامة أداء العاملين في الشركة مرتفع، وأوصى بعدد من التوصيات منها على إدارة الشركة وضع استراتيجية مناسبة لإدارة الموارد البشرية، على إدارة الشركة وصف الوظائف بدقة، مراجعة استراتيجية حوافز للعاملين بصورة مستمرة، تدريب العاملين وزيادة تأهيلهم لتحقيق أهداف استراتيجية إدارة الموارد البشرية بالشركة، على إدارة الشركة إشراك العاملين في وضع استراتيجية إدارة الموارد البشرية ضرورة توفير مناخ صحي بالشركة للرفع من أداء العاملين.

دراسة (نصير ، و الحوري ، 2016) .

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الدعم التنظيمي المدرك وانعكاساتها على نية ترك العمل في الجامعات الرسمية الأردنية، وذلك لتحديد الجوانب الإيجابية التي تساعد على تحسين كفاءة العمل ومعرفة السلبيات التي تحد من كفاءة هذا النوع من الإدارة. بالإضافة إلى التعرف على الأثر للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية ونية ترك العمل في الجامعات الرسمية الأردنية وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في الجامعات الرسمية العاملة في إقليم الشمال والبالغ عددهم (4908) موظفا حيث بلغت العينة العشوائية للدراسة 350 موظفا وبنسبة (7%) من العاملين. وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج منها وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لاستراتيجيات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، الاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت، تقييم الأداء) على الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الرسمية الأردنية في إقليم الشمال. كما أظهرت النتائج وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لاستراتيجيات الموارد البشرية على نية ترك العمل للعاملين في الجامعات الرسمية الأردنية في إقليم الشمال. وأيضاً أظهرت النتائج وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل للعاملين في الجامعات الرسمية الأردنية في إقليم الشمال. وأظهرت النتائج وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لاستراتيجيات الموارد البشرية على نية ترك العمل للعاملين في الجامعات الرسمية الأردنية في إقليم الشمال بوجود الدعم التنظيمي المدرك. وتضمنت الدراسة العديد من التوصيات منها العمل على إيجاد آليات للاختيار وتعيين الكفاءات من الموارد البشرية في الجامعات الرسمية الأردنية في إقليم الشمال. وإيجاد نظم حوافز ومكافآت للعاملين وعدم التقيد بما تمليه السياسات المقيدة للمديرين نحو العاملين.

الفجوة البحثية:

تعكس الدراسات السابقة اهتمامًا واسعًا بتأثير ممارسات واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي، مع التركيز على أبعاد متعددة مثل التوظيف، التدريب، التقييم، والتعويضات. وتتشابه هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في السعي لتحليل كيفية تحسين الأداء المؤسسي عبر ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث تهدف جميعها إلى فهم العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والنتائج المؤسسية، مما يعكس الاهتمام الأكاديمي المتزايد في تعزيز أداء المنظمات من خلال أدوات إدارية مبتكرة.

إلا أن الاختلاف الرئيسي يكمن في تركيز الدراسة الحالية على تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية، مثل الاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، وتقييم الأداء الرقمي، وهو ما يمثل تطورًا حديثًا لم يتم تناوله في كثير من الدراسات السابقة التي ركزت بشكل أساسي على ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية. وعلاوة على ذلك، تُفرد الدراسة الحالية أبعادًا جديدة للأداء المؤسسي تشمل العمليات الداخلية، التعلم والنمو، العملاء، والبيئة، وهو نطاق متكامل لا يُركز فقط على الأداء التقليدي، بل يمتد ليشمل ممارسات ذات طابع استراتيجي وشامل للأداء المؤسسي، في حين اتسمت الدراسات السابقة بتركيزها على أبعاد أكثر تحديدًا تتعلق بإنتاجية الموظفين، ولاءهم، والبيئة الداعمة، لكنها غالبًا لم تتناول الجوانب البيئية بشكل موسع.

كذلك، على الرغم من استخدام عدد من الدراسات السابقة المنهج الكمي أو النوعي بشكل منفصل، تُمثل الدراسة الحالية توجهاً يجمع بين الأبعاد الرقمية الحديثة ومنهجية شاملة في تطبيق ممارسات الموارد البشرية على الأداء المؤسسي في شركة البحر الأحمر مما يساهم في تحقيق فهم أوسع لدور الرقمنة في تحسين جودة الأداء ضمن قطاعات متميزة كالشركات العاملة في مشروع البحر الأحمر.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية وأبعاد الأداء المؤسسي، مع تعريف كل بعد وتوثيقه من خلال الدراسات السابقة.

1. الاستقطاب الرقمي: يعرف الاستقطاب الرقمي بأنه العملية التي تستخدم فيها التكنولوجيا الرقمية لجذب واختيار المرشحين المناسبين للوظائف. تشير الدراسات السابقة مثل دراسة Salem & Al-Dubai (2024) إلى أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ومنصات التوظيف الإلكترونية يعزز فعالية الاستقطاب، مما يساهم في تحسين جودة الموظفين الجدد ويؤثر إيجابيًا على الأداء التنظيمي.

2. التدريب الرقمي: يتعلق التدريب الرقمي بتقديم برامج تدريبية عبر الإنترنت أو استخدام أدوات تعليمية رقمية لتعزيز مهارات الموظفين. وفقاً لدراسة Cahyono (2024)، فإن توفير فرص التعلم المستمر من خلال التدريب الرقمي يحسن من تفاعل الموظفين ويعزز إنتاجيتهم، مما ينعكس على الأداء المؤسسي بشكل إيجابي.

3. تقييم الأداء الرقمي: يُعرف تقييم الأداء الرقمي بأنه استخدام أدوات رقمية لتقييم أداء الموظفين بشكل مستمر وموضوعي. تشير دراسة Wei & Ayo (2024) إلى أن التقييم الدوري والشفاف للأداء عبر منصات رقمية يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة لتحسين الأداء المؤسسي.

4. العمليات الداخلية: تمثل العمليات الداخلية الأساليب والأنظمة التي تعتمد عليها المنظمة لتحقيق أهدافها. كما أشارت دراسة Freddy & Renuga (2022) إلى أن تحسين العمليات الداخلية من خلال أدوات إدارة الموارد البشرية الرقمية يؤدي إلى زيادة كفاءة العمل وتقليل التكاليف.

5. التعلم والنمو: يشير التعلم والنمو إلى قدرة المنظمة على تطوير مهارات موظفيها وابتكار حلول جديدة. وفقاً لدراسة Albi (2024)، فإن التركيز على التعلم والنمو من خلال استراتيجيات إدارة الموارد البشرية يعزز من قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل.

6. العملاء: يمثل العملاء محور تركيز أي منظمة، حيث يسعى الأداء المؤسسي الجيد إلى تحسين تجربة العملاء ورضاهم. تؤكد دراسة Zawatina & Bani Hamdan (2020) على أهمية تقديم خدمات ذات جودة عالية للعملاء، مما يرتبط بشكل وثيق بممارسات إدارة الموارد البشرية.

7. البيئة: تشير البيئة إلى الأبعاد المتعلقة بالاستدامة والالتزام البيئي للمنظمات. كما ذكرت دراسة Rizki et al (2024) أن تحسين الأداء البيئي من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية يعزز من صورة المنظمة ويزيد من تنافسيتها.

المنهجية وطرق البحث:

تستند هذه الدراسة إلى منهج علمي واضح ومنظم يهدف إلى معرفة أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية بابعاده (الاستقطاب الرقمي - التدريب الرقمي - تقييم الاداء الرقمي) في تحسين الأداء المؤسسي بابعاده (العمليات الداخلية - التعلم والنمو - العملاء - البيئي) لشركة البحر الأحمر وتتمثل خطوات البحث وأدوات وطرق جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة فيما يلي:

منهج البحث

تم استخدام المنهج الكمي في هذه الدراسة، حيث تم تصميم استبانة لجمع البيانات من عينة من الموظفين في شركة البحر الأحمر. يتيح هذا المنهج تحليل العلاقات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية وأبعاد الأداء المؤسسي بشكل موضوعي.

الأدوات المستخدمة

استخدمت الدراسة استبانة تم إعدادها بناءً على مراجعة الأدبيات السابقة المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية وأبعاد الأداء المؤسسي. تم تنظيم الاستبانة لتشمل مقاييس متعلقة بالاستقطاب الرقمي، التدريب الرقمي، تقييم الأداء الرقمي، وأبعاد الأداء المؤسسي مثل العمليات الداخلية، التعلم والنمو، العملاء، والبيئة.

طرق جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانة على عينة من الموظفين في شركة البحر الأحمر، حيث تم استخدام أسلوب العينة العشوائية لضمان تمثيل مختلف المستويات الوظيفية. تمت عملية التوزيع إلكترونياً لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين.

الأساليب الإحصائية

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات المجمعة. شملت الأساليب الإحصائية المستخدمة التحليل الوصفي لتلخيص الخصائص الأساسية للعينة، وتحليل الارتباط لفحص العلاقة بين المتغيرات، واختبارات الانحدار لتحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية على أبعاد الأداء المؤسسي.

حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: تركز هذه الدراسة بشكل رئيسي على أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية بإبعاده (الاستقطاب الرقمي - التدريب الرقمي - تقييم الأداء الرقمي) في تحسين الأداء المؤسسي بإبعاده (العمليات الداخلية - التعلم والنمو - العملاء - البيئي)
- حدود زمنية: سيتم إجراء الدراسة خلال عام 2024م .
- حدود مكانية: تقتصر الدراسة على شركة البحر الأحمر .

\

المراجع:

اولا المراجع العربية

- أبو جليدة، سعيد سمير، و طويقات، أمجد فهد نهار. (2018). أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/988134>
- أرباب، نهى عثمان عبدالمجيد محمد، و محمد، بكري الطيب موسى. (2018). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين: دراسة تطبيقية على شركة سوداني للاتصالات (الفترة من 2007 - 2017م) (رسالة دكتوراه غير منشورة). (جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1000742>
- تادرس، ديانا عادل فؤاد، و أبو قله، محمد عبد مهاوش. (2020). العوامل التنظيمية وأثرها في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة الاسراء الخاصة، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1057371>
- الخرابشة، محمد عبدالحليم، و النجار، فايز جمعة صالح. (2019). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الاستراتيجي الدور المعدل للحاكمة المؤسسية: دراسة تطبيقية في المصارف التجارية الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). (جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1014506>
- زواتين، إسلام إبراهيم أحمد، و بني حمدان، خالد محمد طلال. (2020). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين جودة الخدمة في المستشفيات العسكرية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1180032>
- العبادي، لينا حمدان محمود، و الشعار، إسحق محمود نزال. (2017). استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها في الجدارات الجوهرية: دراسة تطبيقية في المصارف التجارية الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). (جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/876153>
- نصير، وليد خالد إبراهيم، و الحوري، سليمان إبراهيم. (2016). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في نية ترك العمل في الجامعات الرسمية الأردنية: الدعم التنظيمي متغير وسيط (رسالة

ماجستير غير منشورة. (جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/855019>

ثانيا المراجع الاجنبية

- Freddy, C. M., & Renuga, D. S. (2022). Sovereignty of human resource management on organizational effectiveness and development. *International Journal of Engineering Technology and Management Sciences*, 99–103. <https://doi.org/10.46647/ijetms.2022.v06i05.013>
- Khalifachri, A. (2024). Innovative strategies in human resource management: Optimizing organizational performance in the digital age. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(10), 1933–1941. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i10.659>
- Nikotiyanto, D., & Cahyono. (2024). Strategic human resource management practices for enhancing employee engagement and organizational performance. *Global International Journal of Innovative Research*, 2(7), 1429–1444. <https://doi.org/10.59613/global.v2i7.229>
- Rizki, M., Raharja, M. A., Yahya, I., Irawan, A. Z., Fitri, S. A., & Khairunnisah, N. A. (2024). Innovative marketing strategies in human resource management: Improving organizational and marketing performance in the digital era. *JIHAD: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi*, 6(1). <https://doi.org/10.58258/jihad.v6i1.6587>
- Salem, A., & Al-Dubai, M. (2024). Linking human resources management practices and organizational performance: Evidence from private food industrial companies in Jeddah, KSA. *European Journal of Business and Management Research*, 9(4). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2024.9.4.2341>
- Wu, W., Eliza, B., & Ayo. (2024). Enhancing organizational effectiveness: A study on human resource strategies, employee

productivity, and turnover in SMEs. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 769–782.
<https://doi.org/10.38124/ijisrt/ijisrt24jul621>

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business administration



**The Impact of Human Resource
Management Strategies on Organisational Performance
Improvement: An Applied Study on Government
Companies in Riyadh**

Preparation:

Supervision:

Dr. Asmaa AbuAnza

1446-2024