

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

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

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

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

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 أخير 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 والنقادات 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 والإلتقان 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، وسماعها 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. (عبد الرحمن 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 (عباصرة 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

6. تحسين أداء الموظفين: فهم كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية على الالتزام التنظيمي يمكن أن يساعد في تحسين أداء الموظفين وزيادة انخراطهم في العمل.
7. زيادة الكفاءة التنظيمية: يمكن للدراسة أن تساهم في تعزيز الكفاءة والفعالية في تنظيم الشركة من خلال تحسين الالتزام التنظيمي للموظفين.
8. تقليل التكاليف وزيادة الاستدامة: استخدام التكنولوجيا والممارسات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يساعد في تقليل التكاليف وزيادة استدامة العمليات التنظيمية.
9. تعزيز التنافسية: من خلال تحسين الالتزام التنظيمي، يمكن للشركة أن تزيد من قدرتها على المنافسة في السوق وتحقيق التميز التنظيمي.
10. تحسين العلاقات العملية: تعزز الدراسة من علاقات العمل بين الشركة وموظفيها من خلال تحسين الالتزام التنظيمي وزيادة الرضا والولاء للشركة.
11. 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 الرئيسية 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 اثر 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.

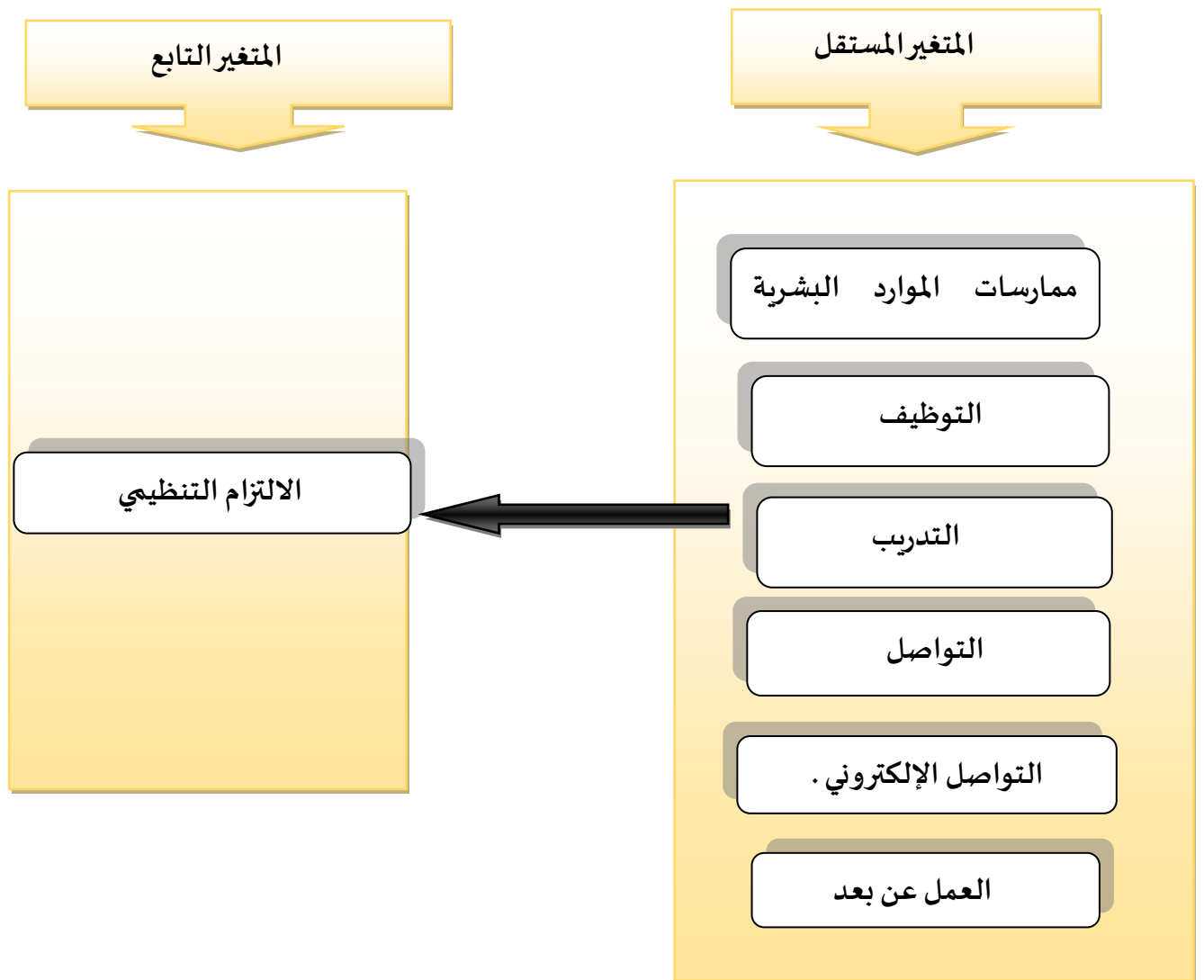
الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > a$) لممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بدلالة أبعادها مجتمعة (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني ، التواصل الإلكتروني والعمل عن بعد) على الرضا الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بجازان.

- 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 لهذه الدراسة قد تكون:

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 أمرًا ضروريًا 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 تدرج 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.

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.

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

10.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences - SPSS كما يلي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي **Descriptive Statistic Measures**: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية 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 الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

10.1 حدود الدراسة

- **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:** اقتصرَت الدراسة على العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان.
- **الحدود الزمانية:** تم إعداد الدراسة خلال عام 2023.
- **الحدود البشرية:** اقتصرَت الدراسة على مدراء الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جازان.

11.1 الدراسات السابقة

الدراسة	(الحسين و آل 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.	
الدراسة	(العسود و بني حمدان 2021).
أهداف 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)
المتغير المستقل	ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتغير التابع	الإبداع الاستراتيجي
منهجية البحث	استخدمت الباحثة المنهج الوصفي
أهم النتائج والتوصيات	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
الدراسة	(البشوتي و نافع 2020).
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.	
(صوفان و العواودة 2020).	الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الارتباط الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات الأردنية،	أهداف الدراسة
أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	المتغير المستقل
الارتباط الوظيفي	المتغير التابع
استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
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.	أهم النتائج والتوصيات

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	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان (AMOS) وبرنامج (SPSS) للعلوم الاجتماعية 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).
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	أهداف الدراسة
	المتغير المستقل ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
	المتغير التابع الأداء الوظيفي
	منهجية البحث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي .
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.	أهم النتائج والتوصيات
	الدراسة (الدبوبي و الشعار 2022) .
هدفت الدراسة الى التعرف على أثر ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم أداء الموارد البشرية الإلكتروني التعويضات	أهداف الدراسة

الالكترونية) 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
اهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات المبحوثين نحو الأهمية النسبية التطبيق ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية بأبعاده في أمانة عمان الكبرى جانت بدرجة متوسطة، وكذلك تصورات المبحوثين والأهمية النسبية لتطبيق رأس المال الفكري بأبعاد بدرجة مرتفعة وأيضا 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 للميء الوظائف الشاغرة بشكل الكتروني
الدراسة	(إبراهيم و إبراهيم 2018).
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى التعرف على أثر الالتزام التنظيمي على الاستعداد التنظيمي للتغيير في القطاع المصرفي السوري .
المتغير المستقل	الالتزام التنظيمي
المتغير التابع	الاستعداد التنظيمي للتغيير
منهجية البحث	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .
أهم النتائج والتوصيات	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

منظمتهم ومنعكساته على المنظمة بشكل عام من خلال اللقاءات والحوارات مع جميع الموظفين والإجابة على تساؤلاتهم وتوضيح ما يمكن أن يؤثر سلباً على فهمهم للتغيير التنظيمي.	
الدراسة	(مصطفى و العظامات 2020).
أهداف 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 .
المتغير المستقل	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
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 يسهم بالتخفيف من تقليل انطباعات العاملين السلبية تجاه العمل والمنظمة التي يعملون لديها وبالتالي عدم ترك العمل.
الدراسة	(AlHamad & Al-Hawary 2022).
أهداف الدراسة	هذه الدراسة تهدف إلى فحص تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الصحة التنظيمية. ركزت الدراسة على شركات الاتصالات العاملة في الأردن .
المتغير المستقل	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتغير التابع	الصحة التنظيمية
منهجية البحث	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .
أهم النتائج والتوصيات	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 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	أهم النتائج والتوصيات

الدراسة	التنظيمية.
أهداف الدراسة	AL-Heet & Jumaa 2022). هدفت الدراسة إلى تقديم ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في منظمة تنظيم الشركة الكهربائية الأردنية ودور الوساطة للولاء التنظيمي
المتغير المستقل	ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتغير التابع	التفوق التنظيمي
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	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 ووسائط 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.

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- 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>
- الكبيسي، 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>
- 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>
- 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>
- الحيت، علاء طالب، و أبو جمعة، محمود حسين. (2022). أثر الممارسات الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي في شركات الكهرباء الأردنية: الدور الوسيط للولاء التنظيمي (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1357304>
- 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>

- الدبوبي، 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>)
 - 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>)
 - إبراهيم، حسين، ميهوب، تمام، و إبراهيم، علي. (2018). *أثر الالتزام التنظيمي على الاستعداد التنظيمي للتغيير: دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي السوري. مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، مج40، ع68، 91، 123 -* مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/936830>
 - 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>)
 - 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>)
 - 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>
 - 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>)
- ثانياً المراجع الأجنبية :

- 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.
- 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.
- 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.