

أثر الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية بالقطاع العام وفق رؤية ٢٠٣٠
بالمملكة العربية السعودية

“The impact of human resources on the quality of working life in the
public sector according to Vision 2030 in the Kingdom of Saudi Araba”

مشروع تخرج

إعداد

سعد مبارك المطيران (القائد) ٢٢١٠٠٠٥٣١

دلال غازي العبدلي ٢٢١٠٠٢٥٩٣

سعد حنش الحارثي ٢٢١٠٠٠٥٥٠

إشراف

د. وليد سليمان

١٤٤٤هـ / ٢٠٢٣م



الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

١,١ المقدمة:

يشهد العالم العديد من التغيرات السريعة والمتعددة التي حدثت في الحياة الوظيفية في القطاع العام فقد زاد عدد التحديات التي تواجه الموظفين في القطاع العام، ولقد أدت هذه التحديات إلى تطوير حلول مبتكرة لمعالجة المشاكل الإدارية والمتعلقة بالعمل ، مما أدى إلى تحسين جودة الحياة العملية، و من أكثر الحلول فعالية هو تنمية الموارد البشرية ، التي أصبحت أولوية للعديد من البلدان. من خلال الاستثمار في الموارد البشرية ؛ حتي تتمكن المنظمات التكيف بشكل أفضل مع بيئة العمل المتغيرة والتغلب على التحديات الإدارية.(الباز ، ٢٠١٦)

ولقد نجحت العديد من البلدان في زيادة عدد الموارد البشرية المؤهلة من خلال توفير فرص التدريب والتطوير ، مما أدى بدوره إلى زيادة الإنتاجية وتحسين ظروف العمل ، فأصبح إدارة الموارد البشرية هو صاحبت الدور في تحسين جودة العمل البشرية بشكل فعال داخل المؤسسات العامة ، ولها دور فعال في توفير بيئة عمل مواتية ، وتحسين جودة الحياة الوظيفية ، وتسهيل التواصل مع الموظفين لضمان رضاهم في مكان العمل. فأصبحت تنمية الموارد البشرية اتجاهاً رائداً في تحقيق الهدف النهائي المتمثل في توفير أفضل جودة لحياة العمل في القطاع العام.(هلاي ، ٢٠١٦)

ولقد بدأ ظهور المفاهيم المرتبطة بجودة الحياة الوظيفية كمصطلحات حديثة لمواكبة التغيرات في السياسات والتطورات التنظيمية حيث تعمل المنظمات في ظل الطفرات الكبيرة في التكنولوجيا والتطور الإداري في بيئة معقدة وشديدة التنافسية مما أدى إلى إعطاء الإهتمام والتركيز على الجودة في الحياة الوظيفية كخيار استراتيجي تعتمد عليه

قطاعات العمل العام لتحقيق قدر أكبر من الكفاءة والأداء.(Gnanayudam.2016)

وتعد الجودة في الحياة الوظيفية من ناحية مصدر قوة للمديرين ومن ناحية أخرى فإن الخط الفاصل الرئيسي لأداء الموارد البشرية في المنظمات ، حيث يتم تخصيص جودة الحياة العملية للبحث وتحليل الأساليب المستخدمة من قبل المدراء وإدراك البيئة التنظيمية ؛ من خلال المؤسسات التي تقوم ايثماراتها علي رأس المال البشري لتشجيع الموظفين وتطوير قدراتهم الإبداعية وزيادة معرفتهم الشخصية ، وبناء مصادر قوتهم في محاولة لتطوير مهنتهم ، وبالتالي توفير شعور بجودة الحياة العملية الذي ينعكس في الأداء داخل القطاع العام . (الباز ، ٢٠١٦)

شهدت المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة تغييرات كبيرة في مختلف المجالات ، بما في ذلك القطاع العام. وضعت الحكومة خطة شاملة ، تُعرف باسم رؤية ٢٠٣٠ ، لتحويل اقتصاد البلاد ومجتمعها ، و أحد الجوانب الرئيسية لهذه الرؤية هو تنمية الموارد البشرية في القطاع العام لتحسين نوعية الحياة العملية.

وتلعب الموارد البشرية دورًا حاسمًا في ضمان حصول موظفي القطاع العام على الدعم والموارد اللازمة لأداء واجباتهم بفعالية وكفاءة سوف تؤثر علي جودة الحياة العملية بشكل كبير ، وعلى رضا الموظفين ومشاركتهم وإنتاجيتهم ، مما يؤثر في النهاية على الأداء العام للمؤسسة ، وتقوم من خلال الاستثمار في الموارد البشرية ، يمكن لمنظمات القطاع العام أن تخلق بيئة عمل تعزز تطوير الموظفين ، وتعزز مشاركة الموظفين ، وتحسن التوازن بين العمل والحياة. وهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الدوران وتحسين تقديم الخدمات ، لذلك فإن العلاقة بين الموارد البشرية وجودة الحياة العملية في القطاع العام ضرورية ، والتزام الحكومة بتطوير الموارد البشرية في القطاع العام أمر بالغ الأهمية لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠. (علي ، ٢٠١٩)

وبناء علي ما تقدم ، فإن الموارد البشرية له دور هام وكبير في تحقيق جودة الحياة الوظيفية وهذا يتضح من أهمية الموارد البشرية في كل القطاعات العامة ، بصفتها الكادر الاساسي الذي يقوم عليه العمل داخل القطاعات العامة

وكل القطاعات ، فتطوير الموارد البشرية هو المدخل الاساسي لتحقيق الجوده داخل الحياة الوظيفية في القطاع العام وهذا ما تسعى الي تحقيقه رؤية ٢٠٣٠ في المملكة العربية ، لتحقيق جودة داخل الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق الرؤية ونجاحها بشكل كبير ، ومن هنا جاءت فكرة الدراسة لدي الباحث لدراسة أثر الموارد البشرية علي جودة الحياة الوظيفية داخل القطاع العام في المملكة العربية السعودية ، ومدى تطابق الجودة في الحياة الوظيفية مع أهداف رؤية المملكة في ٢٠٣٠ ، مع المحاولة في الإجابة علي العديد من التساؤلات حول تأثير الموارد البشرية وكيفية تأثيرها علي جودة الحياة الوظيفية .

٢،١ مشكلة الدراسة

يعتبر القطاع العام من القطاعات التي واجهت ولا تزال تواجه تغيرات كبيرة في البيئة ، مما يتطلب من مؤسسات القطاع العام إعادة النظر في وسائل وأساليب العمل الحالية من أجل التكيف مع البيئة المتطورة بشكل دوري حتي يتم الوصول للشكل الصحيح في النتائج و الأهداف التي تم التخطيط لها ، وبصفت الموارد البشرية هي الاساس التي تقوم علي القطاع العام ، فيكون هناك تأثير كبير للموارد البشرية علي جودة العمل الوظيفي داخل القطاع العام ، فيمكن القول ان هناك ربط بين جودة العمل الوظيفي والموارد البشرية المكونة للعمل بجميع مراحلها.

ونظرا لما يواجهه القطاع العام من تحديات كبيرة في تحقيق مناخ جيد للوظائف وتحقيق الجودة في الحياة الوظيفية بسبب الضغوط المتزايدة في بيئة العمل بشكل مستمر ، هذا التطور المستمر والمتلاحق يجعل تحقيق جودة بيئة العمل ضرورية حتي تحقق الأهداف العامة المخطط له داخل القطاع العام ؛ وإن تحقيق هذه الأهداف يتم في المقام الأول من خلال الموارد البشرية التي تمثل العنصر الاساسي والأهم في القطاع العام.

ويعد العنصر البشري هو المحرك الاساسي للمنظمات ومنها منظمات القطاع العام ، بما يقدمه من تأسيس القطاعات وتحديد مهامها وادوارها والقيام بوضع الاسس التي سيسير بها القطاع العام ، ويخطط العنصر البشري للأهداف التي يجب علي القطاع العام تحقيقها والخدمات والأعمال التي يقدمها القطاع العام للمستفيدين، وبذلك يكون العنصر البشري المتمثل في الموارد البشرية هو المكون الاساسي والأول للقطاعات ، ويكون بهذا هو الموكل اليه تحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل القطاع العام بكل صور جودة الحياة التي تتمثل في الاستقرار داخل العمل و تحسين الإنتاجية داخل القطاع العام وتطويره وتحقيق الأهداف التي خطط لها.

ونظر لوجود زيادة كبيرة في عدد الهيئات والمؤسسات التي تنتهي للقطاع العام ، فإن الحاجة الي الزيادة من الأبحاث والدراسات التي تبين أهمية الموارد البشرية ودورها في التأثير علي جودة الحياة الوظيفية صار أمرا مهم ويجب ان ينال المزيد من الأهتمام البحثي بشكل أكبر من قبل ذلك ، وقد ظهرت فجوة أدبية نتيجة للقصور في الحصول علي الدراسات التي تناولت الموارد البشرية وتأثيرها علي جودة العمل الوظيفي ، فعلي الرغم من وجود أعداد من الدراسات التي تناولت الموارد البشرية بشكل تقليدي لكن الدراسات التي تناولت اثر الموارد البشرية علي جودة الحياة الوظيفية داخل قطاعات العمل العامة في المنطقة العربية والسعودية قليلة وايضا لا توجد دراسات تتناول العلاقة بين تأثير الموارد البشرية علي الحياة الوظيفية في القطاع العام حسب رؤية المملكة العربية السعودية في ٢٠٣٠ ؛ ومن خلال ما سبق ذكره يمكن تحقيق الغرض من الدراسة من خلال الإجابة علي السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية بالقطاع العام وفق رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية ؟

٣.١ أهمية الدراسة:

❖ الأهمية العلمية

- تسهم الدراسة في زيادة المعرفة والفهم العلمي لموضوع الموارد البشرية وتأثيرها علي جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام داخل المملكة العربية السعودية حسب رؤية المملكة في ٢٠٣٠.
- تقدم الدراسة إطارًا نظريًا يمكن استخدامه كأساس للبحوث المستقبلية والتطوير في هذا المجال.
- تسهم الدراسة في سد هذه الفجوة وتعزيز قاعدة المعرفة في هذا المجال.

❖ الأهمية العملية

- تأتي أهمية البحث من أهمية القطاع العام الذي تناولته الدراسة باعتباره قطاع اساسي وحيوي وتقوم عليه المؤسسات والخطط العامة في المملكة ، وإمكانية استفادة منه في التعرف على اهم الموارد البشرية في خلق بيئة عمل جيدة من خلال الخطوات والإجراءات التي تتبعها الموارد البشرية في التخطيط الناجح ، لتحقيق أهدافها وغاياتها وللقيام بأدوار فاعلة تحقق جودة الحياة الوظيفية داخل القطاع العام
- تساهم الدراسة في المعلومات والأدلة اللازمة التييس يمكن من خلالها تحسين جودة حياة الموظفين، ويمكن زيادة الكفاءة والإنتاجية في القطاع العام وتحسين جودة الخدمات التي يتم تقديمها للمواطنين.
- تساهم الدراسة في تقديم معلومات لتحسين سياسات الحكومة وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع العام لتحقيق أفضل النتائج المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية .

— تساعد الدراسة في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ التي يهدف الباحث في تحقيق الجودة في العمل الوظيفي من خلال تحقيق أهداف الرؤية التي تهدف إلى تحقيق التنمية الشاملة وتحسين الحياة في المملكة العربية السعودية.

— تحسين جودة حياة الموظفين في القطاع العام وتحسين إدارة الموارد البشرية ضرورياً لتحسين الخدمات الحكومية وتلبية احتياجات المواطنين.

٤,١ أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الرئيسية الآتية:

- تحليل أثر الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية.
- تحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام وفقاً لرؤية ٢٠٣٠، والتي تشمل الأجور والمزايا والتدريب والتطوير المهني والبيئة العملية.
- تحديد العلاقة بين الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية في القطاع العام، وتحليل تأثير الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية بشكل كمي ونوعي.
- تحديد الخطوات التي يمكن اتخاذها لتحسين جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية، وتوصيات للجهات المسؤولة لتحسين إدارة الموارد البشرية في القطاع العام وتحسين جودة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين.
- تحديد العوامل المؤثرة في تحسين جودة حياة الموظفين في القطاع العام، وتحليل أهمية هذه العوامل في تحسين الأداء الحكومي وتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

٥,١ أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: هل يوجد أثر للموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام بالمملكة العربية

السعودية وفقاً لرؤية ٢٠٣٠؟

وتنبثق منه الأسئلة الفرعية الآتية:

— السؤال الفرعي الأول: ما هو واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية علي القطاع العام في المملكة العربية السعودية؟

— السؤال الفرعي الثاني: ما مدي إدراك العاملين لجودة الحياة الوظيفية في القطاع العام في المملكة العربية

السعودية ؟

— السؤال الفرعي الثالث: ما هو أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية علي جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام في

المملكة العربية السعودية ؟

٦,١ فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية في القطاع

العام في المملكة العربية السعودية وفق رؤية ٢٠٣٠".

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية على ظروف العمل المادية

والمعنوية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في قطاع العام في المملكة العربية السعودية وفق رؤية ٢٠٣٠.

- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية على العلاقات الاجتماعية

وجماعية العمل كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في قطاع العام في المملكة العربية السعودية وفق رؤية

٢٠٣٠.

- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على المشاركة

في صنع القرارات كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في قطاع العام في المملكة العربية السعودية وفق رؤية

٢٠٣٠.

- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أسلوب

الإشراف والنمط القيادي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية وفق

رؤية ٢٠٣٠

٧,١ نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية بالقطاع العام وفق رؤية ٢٠٣٠

بالمملكة العربية السعودية ويتضمن المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: الموارد البشرية ، وأبعاد (الكفاءة المهنية ، نمو المهارات ، الكفاءة العلمية)

- المتغير التابع : جودة الحياة الوظيفية وأبعاد (الرضا الوظيفي ، والإنتاجية الوظيفية ، الإبداع الوظيفي)

متغيرات الدراسة



٨,١ دافع اختيار الموضوع:

- يتمتع القطاع العام بالمملكة العربية السعودية بأهمية كبيرة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، حيث يشكل قطاعاً حيوياً لتحقيق التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة في المملكة.
- تمثل الموارد البشرية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام، ولذلك يعتبر فهم أثرها على جودة الحياة الوظيفية ضرورياً لتحسين الأداء والإنتاجية في القطاع العام.
- يعاني القطاع العام في المملكة العربية السعودية من التحديات المتعددة في إدارة الموارد البشرية، ومن بين هذه التحديات انعدام الوعي والتدريب والتطوير، والتحديات الإدارية والتنظيمية، وعدم توافر النظم والأدوات اللازمة لإدارة الموارد البشرية بشكل فعال وفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠.
- تتزايد أهمية دراسة أثر الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية في ظل الجهود الحالية لتطوير وتحسين القطاع العام وتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، وبالتالي يمكن أن توفر الدراسة إضافة مهمة للمعرفة والمعلومات المتعلقة بهذا الموضوع.

٩,١ المنهجية :

- تعد هذه الدراسة من الدراسات الميدانية التي تتبع المنهج الوصفي التحليلي بهدف التعرف على أبعاد الموارد البشرية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية حسب رؤية ٢٠٣٠ ، حيث سيتم دراسة وتحليل البيانات ومقارنة متغيرات الدراسة من خلال تحويل المتغيرات غير الكمية إلى متغيرات كمية قابلة للقياس، وذلك بهدف التعامل معها في اختبار الفرضيات وبيان نتائج الدراسة وتوصياتها.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الأدبيات والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي قامت بتناول موضوع الدراسة والاعتماد علي مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الاطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية بالقطاع العام وفق رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة:

- تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:
- القسم الأول: وهو جزء المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من موظفي القطاع العام في المملكة ، والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني، والدخل الشهري.
 - القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لكي يتم الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام الأساليب والمعالجات الإحصائية

المناسبة التي تم إجراؤها باستخدام أدوات الإحصائية لبرنامج (SPSS)، وعلى النحو الآتي:

- الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics): لوصف خصائص عينة الدراسة، والإجابة عن أسئلتها.
- معامل كرونباخ ألفا لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للأداة (Consistency Reliability).
- اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة (Normal Distribution): وذلك باستخدام اختبار (D'Agostino Test)
- اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor (VIF): واختبار التبيان المسموح (Tolerance) للتأكد من وجود ارتباط عال (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Regression Multiple Linear) لاختبار صلاحية نموذج الدراسة ومعنوية تأثير المتغيرات المستقلة (الموارد البشرية) على المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية).
- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الدلالة الإحصائية للفروقات بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على بعد الموارد البشرية وكذلك جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي والجنس).
- اختبار (ت) (t-test) لاختبار الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الموارد البشرية ككل وكل بعد من أبعادها وكذلك فاعلية جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس.

١٠,١ حدود الدراسة

- حدود موضوعية: سعت الدراسة إلى قياس أثر الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية بالقطاع العام وفق رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية
- حدود مكانية: تم تطبيق الدراسة علي القطاع العام في المملكة العربية السعودية
- حدود زمانية: عام ٢٠٢٣
- حدود بشرية: تم التطبيق علي موظفين القطاع العام في المملكة العربية السعودية

١١,١ الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
الدراسة	(علي: ٢٠١٩).
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف - تحديد العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتحقيق الاستدامة التنافسية للجامعة العراقية. - تحديد مدى إدراك العاملين الإداريين في إدارة الجامعة محل الدراسة لأهمية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

المتغير المستقل	- ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتغير التابع	- تحقيق الاستدامة التنافسية للجامعة العراقية
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. - تم استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية. - تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.
أهم النتائج والتوصيات	- وجود علاقة إيجابية بين بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (الاختيار الإلكتروني، نظام التعويضات الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) وتحقيق الاستدامة التنافسية للجامعة العراقية محل الدراسة. - عدم وجود علاقة بين بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (الاستقطاب الإلكتروني والتدريب الإلكتروني) وتحقيق الاستدامة التنافسية بأبعادها للجامعة. - توصية بضرورة تطوير وتعزيز تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الجامعات والمؤسسات العامة لتحقيق الاستدامة التنافسية.
الدراسة	دراسة (سليمان: ٢٠١٨).
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة الى - تحديد مدى أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أبعاد الأداء الوظيفي. - تحديد فروق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء الوظيفي وفقًا لمؤهل التعليمي والنوع وعدد سنوات الخبرة والعمر.

المتغير المستقل	- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
المتغير التابع	- أبعاد الأداء الوظيفي.
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. - تم استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية. - تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.
أهم النتائج والتوصيات	- وجود ارتباط معنوي بين أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأبعاد الأداء الوظيفي. - وجود تأثير معنوي بشكل عام لأبعاد الإدارة الإلكترونية على أبعاد الأداء الوظيفي لدى العاملين. - وجود فروق معنوية في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفقاً لمؤهل التعليمي وعدد سنوات الخبرة. - وجود فروق معنوية في الأداء الوظيفي وفقاً للنوع وعدد سنوات الخبرة. - عدم وجود فروق معنوية في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفقاً للنوع والعمر. - عدم وجود فروق معنوية في الأداء الوظيفي وفقاً للمؤهل التعليمي والنوع. - توصية بضرورة تعزيز استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات لتحسين الأداء الوظيفي.
الدراسة	(وادي، وعمار: ٢٠١٨).

أهداف الدراسة	- التعرف على مزايا تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) في مؤسسات وكالة الغوث في قطاع غزة. - تحديد مدى رضا الموظفين عن تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM).
المتغير المستقل	- تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM).
المتغير التابع	- مزايا تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM). - مدى رضا الموظفين عن تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM).
منهجية البحث	- استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. - تم جمع البيانات الأولية عن طريق توزيع استبانة على عينة طبقية بلغت ٢٠٣ مفردة من الموظفين الإداريين في دائرة التعليم والمؤسسات التابعة لها بالإضافة إلى جميع موظفي دائرة الموارد البشرية في الأونروا في قطاع غزة.
أهم النتائج والتوصيات	- تحقق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) من تبسيط إجراءات العمل وتخفيف عبء العمل وتفعيل الاتصالات وتحقيق الشفافية. - يشعر الموظفون بالرضا تجاه نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) بنسبة ٧٢.٨٨%. - توجد علاقة إيجابية بين تحقيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) ومزاياه.

	- يوصى بتعزيز استخدام نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) في مؤسسات وكالة الغوث في قطاع غزة لتحسين إدارة الموارد البشرية.
الدراسة	(نور النسور: ٢٠١٧).
أهداف الدراسة	- معرفة مدى تطبيق التكنولوجيا وأثره على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية. - بيان الدور الوسيط لسهولة الاستخدام في تأثير تطبيق التكنولوجيا على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. - تحديد معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية. - التعرف على ترتيب المعايير التي تحدد كفاءة الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية من وجهة نظر عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية المختلفة بكلية العلوم الإدارية والإنسانية.
المتغير المستقل	- تطبيق التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية.
المتغير التابع	- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية.
منهجية البحث	- تم اختيار عينة طبقية مكونة من ٢٠٠ مفردة من العاملين في أقسام الموارد البشرية في المراكز الرئيسية للبنوك الأردنية. - استخدم الباحثون الإحصائيات لتحليل البيانات

أهم النتائج والتوصيات	- وجود أثر دلالة إحصائية لتطبيق التكنولوجيا بأبعادها المختلفة على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية. - وجود أثر دلالة إحصائية لسهولة الاستخدام على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في البنوك المحلية للدراسة. - تحديد معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية وترتيبها من وجهة نظر عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية المختلفة بكلية العلوم الإدارية والإنسانية. - يوصى بتعزيز تطبيق التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية وتسهيل استخدامها لتحسين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
الدراسة	(قندح : ٢٠١٤).
أهداف الدراسة	- تحديد مدى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على القدرات التعليمية التنظيمية في البنوك التجارية العاملة في الأردن. - تحديد مستوى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في استقطاب واختيار الموظفين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات، والاتصال على القدرات التعليمية التنظيمية في البنوك التجارية العاملة في الأردن.
المتغير المستقل	- ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في البنوك التجارية العاملة في الأردن.
المتغير التابع	- القدرات التعليمية التنظيمية في البنوك التجارية العاملة في الأردن.

منهجية البحث	- تم اختيار عينة عشوائية بحجم ٢٨٣ موظفًا من العاملين في البنوك التجارية في إقليم الشمال في الأردن. - تم استخدام التحليل الإحصائي لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على القدرات التعليمية التنظيمية في البنوك التجارية العاملة في الأردن. - الحاجة إلى اعتماد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وترجمتها على أرض الواقع في جميع قطاعات الأردن لتحسين القدرات التعليمية التنظيمية.
الدراسة	(شحاتة: ٢٠١٣).
أهداف الدراسة	- دراسة مدى جاهزية شركات الأدوية المصرية لتبني أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الحديثة. - تحديد العوامل التي تؤثر على مستخدمي أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. - تقديم مقترحات حول كيفية تعظيم قبول مستخدمي إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والحد من تردداتهم في الاعتماد على الأدوات.
المتغير المستقل	- جاهزية شركات الأدوية المصرية لتبني أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الحديثة.
المتغير التابع	- مستوى القبول والاعتماد على أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من قبل مستخدمي الشركات الأدوية المصرية.

منهجية البحث	- استخدام المنهج الوصفي وجمع البيانات من خلال استبيان وجه لـ ١١٣ من المستقصين الذين يستوفون المعايير المطلوبة. - تحليل البيانات باستخدام النموذج الفرضي المقترح لتحديد العوامل التي تؤثر على مستخدمي أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
أهم النتائج والتوصيات	- تم التحقق من صحة النموذج الفرضي المقترح وتأكيد أنه يساعد في التنبؤ بالفروق الإيجابية في المنافع التي تتحقق من قبل مستخدمي نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. - تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على مستخدمي أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركات الأدوية المصرية. - تقديم مجالات لتعزيز قبول مستخدمي إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والحد من تردددهم في الاعتماد على الأدوات.
الدراسة	(الرواحنة: ٢٠١٣م).
أهداف الدراسة	- التعرف على أثر جودة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين في شركة أورانج. - تحديد أي العوامل المرتبطة بأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير على كفاءة أداء العاملين في الشركة. - تقديم التوصيات التي يمكن اتباعها لتحسين كفاءة أداء العاملين في الشركة من خلال تحسين أنظمة الموارد البشرية

المتغير المستقل	- جودة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية.
المتغير التابع	- كفاءة أداء العاملين في شركة أورانج.
منهجية البحث	- تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٧٧ موظفاً من فئة رؤساء الأقسام ومديري الفروع. - استخدام أساليب البحث الكمي لجمع البيانات وتحليلها.
أهم النتائج والتوصيات	. - لا يوجد تأثير واضح لجودة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين في الشركة. - جودة البنية التحتية لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي واضح على كفاءة أداء العاملين في الشركة. - الحاجة إلى تكثيف برامج التدريب والتطوير المستمر لمهارات الموظفين على استخدام تطبيقات أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل فعال. - ضرورة ضمان حرية انتقال المعلومات والمعارف وتعزيز الاعتماد المتبادل بين الموظفين إلكترونياً لتسهيل نقل الخبرات بين الموظفين ومواكبة التطورات التكنولوجية في البنية التحتية وتطبيقاتها.
الدراسة	(أبوزيد : ٢٠١١).
أهداف الدراسة	- تسليط الضوء على أثر جودة تصميم المواقع الإلكترونية لاستقطاب القوى العاملة في البنوك التجارية الأردنية.

	- تقييم تأثير جودة تصميم المواقع الإلكترونية على الجاذبية التنظيمية والرغبة في التوظيف. - تقديم التوصيات التي يمكن اتباعها لتحسين تصميم المواقع الإلكترونية لاستقطاب القوى العاملة في البنوك التجارية الأردنية.
المتغير المستقل	- جودة تصميم المواقع الإلكترونية.
المتغير التابع	- الجاذبية التنظيمية والرغبة في التوظيف.
منهجية البحث	- استخدام دراسة ميدانية على عينة قوامها ٨٠ طالبا تخصص إدارة الأعمال لتقييم أربعة مواقع. - استخدام أساليب البحث الكمي لجمع البيانات وتحليلها.
أهم النتائج والتوصيات	- وجود اتجاهات إيجابية نحو جودة تصميم المواقع الإلكترونية المبحوثة. - وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة تصميم المواقع الإلكترونية من جانب الأدوات الجمالية للمواقع في الجاذبية التنظيمية. - وجود أثر لجودة تصميم المواقع الإلكترونية من جانب المحتوى المعلوماتي والجوانب الجمالية للمواقع في السعي نحو الحصول على الوظيفة. - ضرورة تحسين جودة تصميم المواقع الإلكترونية من خلال تحسين الأدوات الجمالية وجودة المحتوى المعلوماتي.

	- ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية وتحسين جودة تصميم المواقع الإلكترونية لتحسين جاذبية التنظيمية والرغبة في التوظيف.
الدراسة	(أبو أمونة : ٢٠٠٩).
أهداف الدراسة	- التعرف على مدى وضوح أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لدى المستويات الإدارية. - معرفة مدى الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا في مجتمع الدراسة للمساعدة على التحول إلى إدارة إلكترونية. - تحديد أثر التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية وتبني الإدارة الإلكترونية على أداء المنظمة. - تقديم التوصيات التي يمكن اتباعها لتحسين وإنجاح تجارب التحول إلى EHRM.
المتغير المستقل	- التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية وتبني الإدارة الإلكترونية.
المتغير التابع	- أداء المنظمة.
منهجية البحث	- استخدام دراسة ميدانية على عينة مؤلفة من ٢٣٥ موظفًا من مختلف المستويات الإدارية و٤٩ موظفًا من مراكز تكنولوجيا المعلومات. - استخدام أساليب البحث الكمي لجمع البيانات وتحليلها.
أهم النتائج والتوصيات	- أن التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية ساهم في سرعة تعويض الفاقد من الموارد البشرية.

	- أن تبني الإدارة الإلكترونية ساهم في تغيير البنية التحتية للجامعة الفلسطينية. - ضرورة تحسين وإنجاح تجارب التحول إلى EHRM. - ضرورة توفير الدعم اللازم من الإدارة العليا لتسهيل التحول إلى EHRM. - ضرورة توفير التدريب اللازم للموظفين لزيادة فعالية استخدام EHRM.
الدراسة	(العولقي: ٢٠١٨).
أهداف الدراسة	- تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة الخادمة وتحسين جودة حياة العمل في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. - قياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي. - قياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي. - تحديد الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للخصائص الديموغرافية. - تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر قدرة على تفسير التباين في تحسين جودة حياة العمل.
المتغير المستقل	- القيادة الخادمة في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. - أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
المتغير التابع	- أبعاد الارتباط الوظيفي.
منهجية البحث	- استخدام قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة.

	- استخدام أساليب البحث الكمي لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	- ضعف ممارسة الرؤساء في المؤسسة لأبعاد القيادة الخادمة وفق اتجاهات المرؤوسين. - تتوفر أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسة بدرجة متوسطة. - وجود علاقة معنوية بين ممارسة أبعاد القيادة الخادمة في المؤسسة العامة للاتصالات وتحسين جودة حياة العمل. - أبعاد القيادة الخادمة الأكثر قدرة على تفسير التباين في تحسين جودة حياة العمل هي المسؤولية التنظيمية، والإيثار، والتعاطف. - الحاجة إلى تحسين ممارسة الرؤساء في الأبعاد الخادمة للقيادة وتحسين جودة حياة العمل. - الحاجة إلى توفير الدعم اللازم لتحسين أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسة وتعزيز الارتباط الوظيفي. - الحاجة إلى توفير التدريب اللازم للموظفين لتعزيز ممارسة القيادة الخادمة.
الدراسات الأجنبية	
الدراسة	(Naveed Iqbal., et al., 2018)
أهداف الدراسة	- تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة الخادمة وتحسين جودة حياة العمل في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية.

	- قياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي. - قياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي. - تحديد الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للخصائص الديموغرافية. - تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر قدرة على تفسير التباين في تحسين جودة حياة العمل.
المتغير المستقل	- القيادة الخادمة في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. - أبعاد جودة الحياة الوظيفية.
المتغير التابع	- أبعاد الارتباط الوظيفي.
منهجية البحث	- استخدام قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة. - استخدام أساليب البحث الكمي لتحليل البيانات
أهم النتائج والتوصيات	- ضعف ممارسة الرؤساء في المؤسسة لأبعاد القيادة الخادمة وفق اتجاهات المرؤوسين. - تتوفر أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسة بدرجة متوسطة. - وجود علاقة معنوية بين ممارسة أبعاد القيادة الخادمة في المؤسسة العامة للاتصالات وتحسين جودة حياة العمل. - أبعاد القيادة الخادمة الأكثر قدرة على تفسير التباين في تحسين جودة حياة العمل هي المسؤولية التنظيمية، والإيثار، والتعاطف.

	- الحاجة إلى تحسين ممارسة الرؤساء في الأبعاد الخادمة للقيادة وتحسين جودة حياة العمل. - الحاجة إلى توفير الدعم اللازم لتحسين أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسة وتعزيز الارتباط الوظيفي. - الحاجة إلى توفير التدريب اللازم للموظفين لتعزيز ممارسة القيادة الخادمة.
الدراسة	(Findıklı, Bayarçelik, 2015)
أهداف الدراسة	- استكشاف وجهات النظر حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. - معرفة رأي العاملين لاختيار تطبيقات النظام. - تحليل النتائج التنظيمية الملحوظة لمديري الموارد البشرية في الشركات الرائدة في تركيا.
المتغير المستقل	- تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية.
المتغير التابع	- النتائج التنظيمية الملحوظة لمديري الموارد البشرية.
منهجية البحث	- استخدام المقابلات المتعمقة مع أخصائيين الموارد البشرية في صناعة الخدمات.
أهم النتائج والتوصيات	- الدوافع الرئيسية لتطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية هي إدارة الوقت، وسهولة الحصول على البيانات الشخصية والوصول إليها، وخفض التكاليف. - تقليل التكاليف التنظيمية ودعم التواصل بشكل أفضل وأسرع بين المدير والموظفين وقللت من وقت المعالجة.

	- الأهمية الكبيرة لتطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الإدارة التنظيمية للمؤسسات. - الحاجة إلى مزيد من الأبحاث حول تقييم تأثير تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية على النتائج التنظيمية في مختلف الصناعات والبلدان.
الدراسة	(Mubariz, ٢٠١٥)
أهداف الدراسة	- تحليل تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على كفاءة إدارة الموارد البشرية في البنوك المحلية. - تحديد العلاقة بين سهولة الاستخدام وجودة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والفعالية الاستراتيجية والتقنية لإدارة الموارد البشرية.
المتغير المستقل	- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
المتغير التابع	- كفاءة إدارة الموارد البشرية في البنوك المحلية.
منهجية البحث	- تطبيق الاستبيان على جميع الموظفين في المراكز الرئيسية للبنوك التجارية والعامة في القاهرة الكبرى. - استخدام التحليل الإحصائي لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيان.
أهم النتائج والتوصيات	- العثور على علاقة بين سهولة استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والفعالية التقنية لإدارة الموارد البشرية.

	- تأكيد تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على كفاءة إدارة الموارد البشرية في البنوك المحلية. - التأكيد على أهمية تصميم نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية سهل الاستخدام ويعمل بشكل فعال في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية. - الحاجة إلى إجراء دراسات مماثلة في بلدان أخرى وفي قطاعات أخرى لتحديد مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على كفاءة إدارة الموارد البشرية.
الدراسة	(Sun, et al ٢٠١٥)
أهداف الدراسة	- تحديد مدى اعتماد الفنادق على نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. - تحديد أثر تطبيق البحوث المتعلقة بالمعلوماتية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية داخل الفنادق.
المتغير المستقل	- نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الفنادق.
المتغير التابع	مدى اعتماد الفنادق على نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وأثر تطبيق البحوث المتعلقة بالمعلوماتية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية داخل الفنادق.
منهجية البحث	- دراسة حالة على مجموعة (كوانغو ويستن) لتحليل مدى اعتماد الفنادق على نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتأثير تطبيق البحوث المتعلقة بالمعلوماتية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية داخل الفنادق. - استخدام الاستبيانات والمقابلات مع إدارة الموارد البشرية والموظفين في الفنادق.

أهم النتائج والتوصيات	- الحاجة إلى تطوير نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الفنادق لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية وتعزيز استراتيجية الموارد البشرية. - التأكيد على أهمية استخدام المعلومات في إدارة الموارد البشرية داخل الفنادق وتشارك القرارات. - الحاجة إلى وضع محددات لتلبية الطلبات الشخصية لإدارة الموارد البشرية وتحسين كفاءة العمل في الفنادق. - الحاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث حول تأثير تطبيق البحوث المتعلقة بالمعلوماتية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في قطاعات أخرى.
الدراسة	(Swamy . 2015)
أهداف الدراسة	- تحديد مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية للشركات. - دراسة تحقيق الميزة التنافسية للشركات العالمية في المكسيك من خلال الموارد البشرية الإلكترونية.
المتغير المستقل	- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
المتغير التابع	- تحقيق الميزة التنافسية للشركات.
منهجية البحث	- استخدام الاستبيان لجمع البيانات من ٣٠٠ فرد في عدة شركات تنافسية في المكسيك.

- تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي وتحليل الانحدار لتحديد تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية للشركات.	
- التأكيد على أهمية تطبيق الاستقطاب والتوظيف والتدريب الإلكتروني للحصول على ميزة تنافسية للشركات. - التأكيد على أهمية دمج المفاهيم المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتحقيق الميزة التنافسية. - التوصية بتوعية العاملين بمفاهيم الإدارة الإلكترونية، خاصة في إدارة الموارد البشرية، لتحسين كفاءة العمل وتحقيق المزيد من الميزة التنافسية.	أهم النتائج والتوصيات

المراجع

١. أبو زيد، محمد خير سليم، (٢٠١٩) " أثر جودة تصميم المواقع الإلكترونية لاستقطاب القوى العاملة في تعزيز الجاذبية التنظيمية و الرغبة في التوظيف : دراسة تطبيقية على المواقع الالكترونية للبنوك الأردنية"، المجلة العلمية للعلوم الإنسانية والإدارية، (جامعة الملك فيصل، المجلد الثاني عشر العدد الأول، السعودية، ص ٤٧٥
٢. الباز ، حسن منصور السيد عوض ،(٢٠١٦) ، " معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية : دراسة تطبيقية علي كلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة الأهلية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، المجلد السابع ، العدد الثاني ، ص ٨٩-١٤٦.

٣. الرواحنة، عبد الله عودة ، (٢٠١٩)، ، أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين

: دراسة حالة في مجموعة الاتصالات الأردنية أورانج"، رسالة ماجستير غير منشورة (كلية الأعمال جامعة الشرق

الأوسط، عمان، الأردن.

٤. سليمان، فيفي نصحي راغب، (٢٠١٧) ، أثر القيادة الأبوية على جودة حياة العمل- دراسة ميدانية على هيئة ميناء

بورسعيد، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (جامعة قناة السويس، المجلد الثامن، العدد الأول ،

مصر ، ص ١٢١-١٥٦.

٥. شحاتة، جمال محمد، (٢٠١٣) ، دراسة مدي استعداد شركات تصنيع الأدوية المصرية لتبني نظم إدارة الموارد

البشرية الإلكترونية الحديثة"، مجلة جامعة شقراء ، (العدد الأول، السعودية)، ص ٢٧-٨٦

٦. علي، أحمد إبراهيم سرحان ، (٢٠١٩) ، العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية إلكترونياً وتحقيق الاستدامة

التنافسية بالتطبيق علي الجامعة العراقية"، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التجارة، جامعة بنها، مصر.

٧. العولقي، عبدالله أحمد حمود، (٢٠١٦) ، أثر القيادة الخادمة في تحسين جودة حياة العمل بالتطبيق على

المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية"، مجلة الإدارة العامة، (معهد الإدارة العامة، المجلد الثامن والخمسون،

العدد الثاني السعودية، ص ٣٩١.

٨. قندح، ميساء سلمان، (٢٠١٤) ، "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في القدرات التعليمية التنظيمية

في البنوك التجارية العاملة في الأردن"، رسالة ماجستير غير منشورة كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت،

الأردن. النصور، نور نواف عبد حمد، (٢٠١٩) ، "تطبيق التكنولوجيا وأثره في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

الدور الوسيط لسهولة الاستخدام في قطاع البنوك الأردنية"، رسالة دكتوراه غير منشورة (كلية الدراسات العليا

جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

٩. هلاي، حسين مصطفى، (٢٠١٧)، "نظم المعلومات البنكية ودعم اتخاذ القرار"، مؤتمر الخدمات البنكية

الإلكترونية الشاملة: رؤية مستقبلية، (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، ص ٢٥-٢٩.

١٠. وادي، رشدي عبد اللطيف وعمار، رهام أكرم، (٢٠١٨)، "مزايا" تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية إلكترونيا (E-

HRM) في مؤسسات وكالة الغوث بقطاع غزة ومدى رضا الموظفين العاملين عنه"، مجلة الجامعة الإسلامية

للدراستات الاقتصادية والإدارية، (المجلد السادس والعشرون العدد الثاني فلسطين، ص ١٧٥ - ٢٠٧.

■ Swamy, D.(2015) , "Quality of Work life: Scale Development and Validation",
International Journal of Caring Sciences . pp. 281-300.

■ Fındıklı, Mine Afacan, & Bayarçelik, Ebru beyza(2015) , "Exploring the
Outcomes of Electronic Human Resource Management (E- HRM)?", Procedia -
Social and Behavioral Sciences, pp. 424-431

■Gnanayudam, J., Dharmasiri, A.)٢٠٠٨(, "The influence of quality of work life
on organizational commitment: A study of the apparel industry", Sri Lankan
Journal of Management, pp. 117-140.

■ Mubariz, Nada Shaaban Youssef, (2015) "The Impact of Electronic Human
Resources Management on Human Resources Management Effectiveness",
Master Thesis, (Faculty Of Commerce, University of Beni Suef, Egypt, 2015).

■ Sun, H., Han, B., & Yu, C.,(2015) "Research and Application on Human
Resource Management Information System in China First-class Hotels",

International Conference on Education Technology, Management and .
Humanities Science,