

أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الإبداع الإداري للعاملين

دراسة في البنوك السودانية

The Impact of E. Human Resource Management on the Employees Managerial Innovation in Sudanese Banks

سناء جادالله الشيخ الطاهر و ليمياء بكري محمود مشى

sanaalnazer@hotmail.com

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا/ كلية الدراسات التجارية/ السودان

الملخص

في ظل بيئة متسارعة الأحداث وكثيرة التغيير تبرز حاجة البنوك للإبداع الإداري لتستطيع تقديم كل ما هو جديد عن طريق الاستثمار في الموارد البشرية وذلك بهدف البقاء والإستمرار والمنافسة والنمو، وعليه فان الدراسة هدفت إلى التعرف على اثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية علي الإبداع الإداري للعاملين في البنوك السودانية، تم بناء نموذج الدراسة وفرضياته اعتماداً على نظرية (RBV) وأدبيات الدراسة، وكذلك تم الاستعانة بالدراسات السابقة في تطوير مقاييس الدراسة، تم الاعتماد على العينة العشوائية غير الاحتمالية لجمع البيانات، تم توزيع عدد 350 استبانة لعينة الدراسة حيث بلغت نسبة البيانات الصالحة للتحليل 86.6% وكذلك تم استخدام برنامج (AMOS)، تم استخدام اختبار ألفا كرنباخ للاعتمادية واستخدام أسلوب تحليل المسار لاختبار فرضيات الدراسة، حيث اشارة نتائج الدراسة إلي أن البنوك السودانية تطبق مستويات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعاد (التعويضات الإلكترونية، الإتصالات الإلكترونية) أوضحت نتائج الدراسة وجود أثر لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الإبداع الإداري، وبناءً على نتائج الدراسة تمت مناقشة النتائج وتم تقديم توصيات وأيضاً اقترحات ببحوث مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الإبداع الإداري.

ABSTRACT

In a rapidly changing environment many changes highlight the need for Banks innovation in order to be able provide new investment in intellectual assets by the goal of survival, continuity competition and growth, The study aims to identify the impact of E. Human Resource Management and managerial innovation, the model of study was built on the assumptions based on the literature of the study was to develop metrics study based on theory (**RBV**) and previous studies, for the nature of the study was rely on Non-probability sample. designed a questionnaire to collect data were distributed to a number of 350 questionnaires valid for analysis at a rate of 86.6%, Used (AMOS) program, was used Cronbach's Alpha to test reliability and used path analysis to test the hypotheses of the study. The Findings demonstrate that Sudanese banks implement the E. Human Resource Management as suggested in conceptual framework two dimensions (E. compensation, E. communication) And the results of the study showed that there is a positive relationship between E. Human Resource Management and managerial innovation , depend on the results of the study have been discussed results, and making recommendations and suggestions for future researches.

Keywords: *E. Human Resource Management, managerial innovation.*

المقدمة

يشهد عالم اليوم تغيرات جذرية ومتسارعة أثرت على مختلف جوانب الحياة البشرية وخصوصاً في مجال الأعمال, حيث أثرت هذه التغيرات على مستقبل المنظمات وفرضت عليها تحديات جديدة تتمثل في سعي تلك المنظمات للتأقلم مع كل ما هو جديد من أفكار وتوجهات حديثة تكسب المنظمة صفة الحداثة والتطور والتمتع بالميزة التنافسية التي تميزها عن غيرها من المنظمات التي تؤدي العمل نفسه (إبراهيم وفرج الله, 2017), حيث يعتبر الإبداع الإداري جوهره تغيير ومطلب حيوي للكثير من المؤسسات الإدارية في ظل بيئة متسارعة الأحداث وكثيرة التغيير, حيث تبرز حاجة المؤسسة للإبداع لتسطيع أن تقدم كل ما هو جديد ولكي تتمكن من البقاء والإستمرار في ظل هذه البيئة الديناميكية, فالإبداع لا يمكن المؤسسة من الإستمرار فقط ولكنه يمكنها من المنافسة وتقديم الجديد الذي يسهم في نموها وإزدهارها(حسن,2018).

ويعد منهج إدارة الموارد البشرية إلكتروني من إحدى الطرق التي تساعد في تحسين الأداء بشكل عام, والإبداع الإداري بشكل خاص, ويعتبر الاستثمار في الموارد البشرية أمراً في غاية الأهمية حيث يعتبر المورد البشري الثروة الحقيقية في المنظمات, فالعنصر البشري بما يتمتع به من قدرة على الإبداع , التطوير والتجديد, بما يمكنه من التغلب على الندرة في الموارد الطبيعية, وأن لا تكون عائق نحو النمو والتقدم, ولقد أيقنت الدول المتقدمة هذه الحقيقة, فأحسنّت التخطيط الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية, ونفذت برامج محددة لتنمية هذه الثروة منذ زمن طويل(اللافي,2018), بعد مراجعة أدبيات الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية نجد بعض الدراسات ركزت عليها ببعيد التدريب الإلكتروني كما في دراسة (M Alomari et.al,2022) و(Girisha&Nagendrababu,2019) و (Islam,2016), وبعيد تقييم الاداء الإلكتروني, التوظيف الإلكتروني والإختيار الإلكتروني كما تناولته دراسة (Muqaddim&hosain,2014) و(Girisha&Nagendrababu,2019), ومن حيث بعد التعويضات الإلكترونية الذي أشارت إليه دراسة (Elsawy&Ali,2021) و(khashman,2019) ومن ناحية الاتصالات الإلكترونية و التعليم الإلكتروني كما وضحته دراسة (Thawabieh et.al,2020) و (khashman& Al- Ryalat,2015). ويلاحظ ان معظم هذه الدراسات تناولت دراسة إدرة الموارد البشرية الإلكترونية إلا أنها لم تربطها بالإبداع الإداري, إذ يدل ان هناك حاجة لمزيد من الدراسات النظرية والتطبيقية فيما يتعلق بدراسة ممارسة الموارد البشرية الإلكترونية, لذا هدفت هذه الدراسة الى معرفة مقياس

ممارسة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية, والتعرف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التعويضات الإلكترونية, الإتصالات الإلكترونية) والإبداع الإداري في البنوك السودانية.

اهمية الدراسة

اهمية الدراسة النظرية

- ساهمت الدراسة في سد الفجوة المعرفية من جانب إدارة الموارد البشرية الإلكترونية, كما ساهمت الدراسة في التعرف على مدى إدراك العاملين لمفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في البنوك السودانية, وساهمت في دراسة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الإبداع الإداري في البنوك السودانية.

الأهمية العلمية

مساعدت متخذي القرار بنتائج والتوصيات التي توصلت لها الدراسة, مساهمة الدراسة في زيادة إدراك المدراء لأهمية إدارة الموارد البشرية ومدى تأثيرها على الإبداع الإداري العاملين بالبنك ومدى تحقيقه لميزة تنافسية في المجال المصرفي.

الإطار النظري

مفهوم الإبداع الإداري

إن الإبداع يعد هاماً وضرورياً بالنسبة للمنظمات اليوم وذلك لأن المهارات المطلوبة لبقاء المنظمات في الوقت الراهن وقيامها بدورها المطلوب منها سوف تكون مختلفة عما كانت عليه في السابق, فالمنظمات في الوقت الراهن وكذلك في المستقبل سوف تواجه موجات متعددة وحادة من التغيير يتطلب منها إيجاد الوسائل الملائمة للتكيف مع هذا التغيير بل وتوجيهه, لهذا فإن المنظمات الناجحة ستحاول أن توظف قدر الإمكان طاقاتها الفردية والجماعية من أجل إيجاد الأفكار الإبداعية والحو الإبداعية التي تساعد على التكيف مع متطلبات التغيير والظروف التي تعيشها(معراج,2015). حيث يتطلب الإبداع أن تكون المنظمة قادرة على تبني تقنيات جديدة وتسويق منتجاتها الجديدة.(Kraus& Koponen,2012), ويرى(إسحاق,2012) أن الإبداع يعتبر مطلب أساسي من مطالب الإدارة وأن أية منظمة أو قيادة, أو عملية

إدارية تغفل عن هذا المطلب تحكم على نفسها بالتخلف والإنهيار, لأن الإبداع يمثل مفتاح المستقبل لأي منظمة وبدونه لاتستطيع المنظمات العبور الى المستقبل مهما كانت كفاءة في حاضرها. فقد تناوله (Alrawashdeh,2021) بشكل عام على أنه التوليد (التطوير) أو التبنّي (استخدام) الأفكار أو السلوكيات الجديدة. حيث أشار(عطيه,2009) على أن الإبداع هو عبارة عن أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة, كما عرفه (صابون وبلل,2017) على أنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة او تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج او الوسيلة او النظام او العملية او السياسة او البرامج او الخدمة وهي جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقها. اعتبار الإبداع تمثيلاً للسمات الشخصية جنباً إلى جنب مع المهارات ذات الصلة بالمجال، والمهارات ذات الصلة بالإبداع، يشير الإبداع إلى توليد الأفكار(Lin,2011), قام (Ravichandran,2000) بوضيح أن الإبداع الإداري استخدام طرق جديدة لتنظيم الأنشطة التجارية مثل الإنتاج أو البحث والابتكارات والتطوير التي لها علاقة بتنظيم الموارد البشرية. حيث يشكل الإبداع الإداري "القواعد والإجراءات الروتينية التي يتم من خلالها تنفيذ العمل داخل المؤسسات" (Damanpour&Aravind,2012).

اهمية الإبداع الإداري

تواجه المنظمات المعاصرة العديد من التحديات والصعوبات الناجمة عن البيئة المضربة والمعقدة التي تنشط في اطارها, ولمواجهة هذه المشكلات والصعوبات بكفاءة وفعالية , فإن الأمر يستدعي جهوداً وقدرات ابداعية عالية حتى تتمكن المنظمات من ضمان بقائها واستمراريتها وحتى نموها, لقد اصبح الإبداع ميزة تنافسية بالغة الاهمية خصوصاً في ظل التحولات السريعة والمتلاحقة التي تفرضها ظاهرة العولمة ومارفقتها من انفجار في التكنولوجيا المعلوماتية والاتصالات, وعولمة الاسواق(حسن,2018). وكما أضاف (اسحق,2012) أن أهمية الإبداع الإداري تظهر في مساعدة المنظمة في العمل بصورة أفضل من خلال الرقابة الداخلية وتحسين التنسيق والهيكل التنظيمي, ويساعد على التفاعل والتكيف مع كافة المتغيرات البيئية المحيطة بها, وتحسين الإنتاجية, والارتقاء بمستوى أداء العاملين, كما يسهل العمليات الإبداعية التي تمكن المنظمة من الاستمرار في عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشاكل التي تواجهها وإلى إحداث تغيير إيجابي في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية, وإكتشاف أفكار ومقترحات وأساليب عمل جديدة ووضع الأنظمة واللوائح.

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

أثر التقدم التكنولوجي والإنترنت وثورة تكنولوجيا المعلومات على مجتمعنا واقتصاداً وتعليمنا, حيث شهدت إدارة الموارد البشرية تغييرات كبيرة في الطريقة التي تدار بها منذ التسعينات بسبب ادخال أنظمة إدارة الموارد البشرية على شبكة الإنترنت واستبدال أنشطة إدارة الموارد البشرية التقليدية (AI- Haraneh&Sila,2021), حيث تتمتع التكنولوجيا بتأثير قوي على عمليات وممارسات إدارة الموارد البشرية وتحركها في إتجاه جديد تماماً. (AI- Stone & Dulebohn,2013),حيث أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM)، هي واحدة من أحدث الموضوعات في إدارة الموارد البشرية ويعتبر العلم الذي تم إنشاؤه بهدف تحسين الإجراءات من أجل توظيف الموارد البشرية بشكل أسرع ، وخفض التكاليف. (Nivlouei,2014), إذ اشار (حسين,2016) بأن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تستخدم تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ أنشطتها التي تبدأ من تخطيط واستقطاب الموارد البشرية الى الاحتفاظ بالأفضل منهم, وهناك عدد من المزايا التي يمكن ان توافرها إدارة الموارد البشرية الالكترونية للمنظمات المعاصرة ابرزها تحقيق رضا العاملين وتوفير فرصة التدريب والمشاركة بالكيفية التي تساعد على تقليل التكاليف الإدارية وتعمل على دعم الإدارات الأخرى وتنفيذ استراتيجية المنظمة. تناول(Davoudi& Fartash,2012) أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعد طريقة لتطبيق استراتيجيات وسياسات وممارسات الموارد البشرية في المنظمات مع الاستخدام الكامل لتقنية الويب القنوات, فإن E-HRM هو تطبيق لتكنولوجيا المعلومات لأداء الموارد البشرية. حيث ذكر(الشبلي وآخرون,2017) الى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي عبارة عن عملية استغلال التكنولوجيا المطبقة داخل المنظمة بالطرق التي تدعم وتخدم عملية تعيين الموارد البشرية, والتعامل مع بيانات الموظفين المعينين سابقاً. كما ذكر (Manivannan& Mohan,2014) أنها تعود بفوائد منها تقليل التكاليف التنظيمية، تحسين الاتصال المؤسسي، وتحسين إنتاجية الموظفين, تحرير موظفي الموارد البشرية من الأعباء الإدارية والسماح لهم بالقيام بالاستراتيجية, وتحسين إدارة المواهب من خلال الاختيار الإلكتروني والتقييم الذاتي وإدارة الأداء الإلكتروني وتحويل متخصصي الموارد البشرية من معالجي الأوراق الإدارية إلى شركاء استراتيجيين كما أضافها(Davoudi& Fartash,2012), لتحقيق ذلك أضاف (Bondarouk & Ruel,2009) توجب تقييم فعالية إدارة الموارد البشرية في مختلف مستويات نظام الموارد البشرية لتقييم مساهمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية للمنظمة.

تم تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) من قبل (Wege et al,2019) على أنها تخطيط وتنفيذ واستخدام تكنولوجيا المعلومات لكل من الشبكات ودعم الجهات الفاعلة الفردية أو الجماعية في الأداء المشترك. والتي يتم استخدامها في التوظيف، الاختيار، التدريب، إدارة التعويضات والأداء، أنشطة المعاملات. حيث عرف (حسين,2016) إدارة الموارد البشرية الإلكترونية "بأنها التطبيقات التي تمارسها إدارة الموارد البشرية المستندة الى شبكات الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستقطاب واختيار الموارد البشرية والعمل على تقييمهم وتدريبهم وتعويضهم لتعزز من أداء المنظمة.

التبني الجيد لتكنولوجيا المعلومات هو محور لتسهيل ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المنعكس على الإبداع في الأداء (Lin,2011) يمكن أن تكون إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مفتاحاً لأفق جديد، مما يجعل رفاهية الموظفين أسهل وكذلك مساعدة المنظمات التي تتحكم في هذه الموارد أكثر فعالية. ذكر (Maheshwari & Kushwah,2020) ما يميز إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هو أنها لا تساعد فقط في التحكم في الموظفين ولكنها أيضاً تساعد في تحسين التخطيط وعمل الموظفين بشكل أكثر كفاءة في تطوير وتدريب الموظفين.

حدد (Ma,2015) أنواع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

هناك ثلاثة أنواع من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية :

1. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية: ترتبط بالوظائف الإدارية وكشوف المرتبات والبيانات الشخصية للموظفين.
2. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية: ترتبط بدعم العمليات التجارية من خلال طرق التدريب والتوظيف وإدارة الأداء وما إلى ذلك.
3. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية: ترتبط بأنشطة الموارد البشرية الاستراتيجية المعروفة باسم إدارة المعرفة والاستراتيجية إعادة التوجيه. حيث تدعم إمكانية إنشاء قوة عاملة جاهزة للتغيير والتطور بما يتماشى مع الخيارات الاستراتيجية للشركة.

التعويضات الإلكترونية

تُستخدم أنظمة التعويضات الإلكترونية لغرض تطوير وتنفيذ أنظمة دفع الأجور في المنظمات وتقديم حزم المنافع للعاملين وتقييم كفاءة وفاعلية أنظمة التعويضات وتكون تلك الأنظمة متمتعة بالكفاءة عند قدرتها على تحقيق أهداف المنظمة العامة. إن نظم إدارة التعويضات تقدم العديد من المهام مثل مهام حساب المدفوعات الخاصة بالرواتب والضريبة والتأمين، وبعضها يقوم بإصدار ایصالات الدفع ومنها ما يكون إلكترونياً. (مسعودي وفتحاح, 2021), أضاف (فرخة, 2017) أن تطبيق نظام المرتبات الإلكتروني يوفر وقتاً كبيراً للمؤسسة تستغله في القيام بأعمال أخرى مهمة، كما أن هذا النظام يبعث في نفوس الموظفين الإطمئنان والراحة, حيث كل ما يتعلق بالأجور يصبح واضحاً بالنسبة إليهم، مما يزيد من ولائهم للمؤسسة، وبما يحفزهم على بذل الجهد في العمل مما يزيد من حسيّن أدائهم وبالتالي أداء المؤسسة، مما يزيد من قدرتها التنافسية ويزيد من أرباحها.

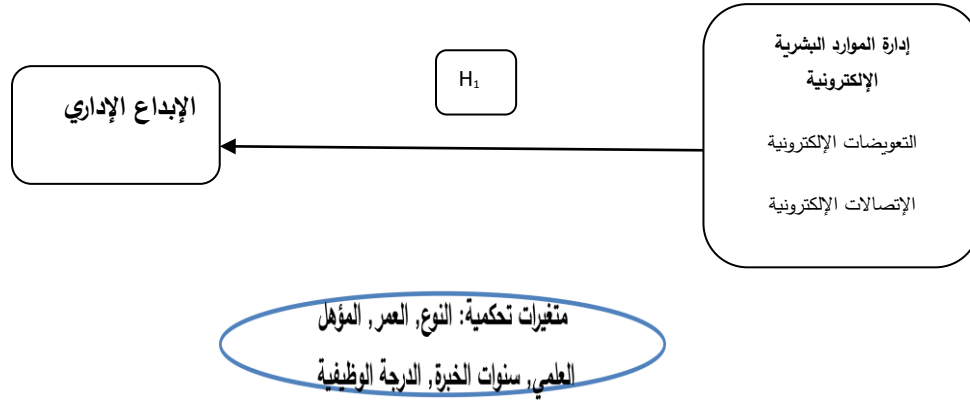
يقوم نظام التعويضات بإخطار الموظفين بالعديد من الأمور المتعلقة بالجوانب المالية الخاصة بهم، كما تمكن المدراء من إجراء العديد من التقديرات كتقدير النفقات المرتبطة بالأجور. وتعد أنظمة التعويضات والمكافأة ضرورية لجذب الموظفين الموهوبين وتحفيزهم، والاحتفاظ بهم، وبالتالي تمكن موظفي الموارد البشرية من اتخاذ قرارات ملموسة حول الصحة والتأمين على الحياة والإعاقة والفوائد الأخرى (مسعودي وفتحاح, 2021)

الاتصالات الإلكترونية

وضح (Maheshwari & Kushwah, 2020) أن الإتصال الذي يتم من خلال الوسائل الإلكترونية يسمى الإتصال الإلكتروني. هذه العملية هي عادة يتم تنفيذها من خلال وسائل مثل شبكة الويب العالمية، والنشرة الإلكترونية، والبريد الإلكتروني، والمؤتمرات الإلكترونية، والمدونة، وما إلى ذلك، يعتبر الإتصال الإلكتروني هو النوع السائد للإتصال، ولا سيما البريد الإلكتروني، وهو يعتبر وسيلة الإتصال المفضلة. حيث تم تصنيف استخدام البريد الإلكتروني بحوالي 75% في الشركات مع التطور التكنولوجي.

نموذج الدراسة وتطوير الفرضيات

لتحقيق هدف الدراسة تم الإطلاع على العديد من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة. ومن ثم ربطها بالعلاقة ما بين متغيرات الدراسة.



الشكل رقم (1): نموذج الدراسة

فرضيات الدراسة

حيث وجدت دراسة (Al shobaki et.al,2017) التي تناولت تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على صحة المؤسسات التنظيمية للاتصالات السلكية واللاسلكية. ودراسة (Iqbal et.al,2019) التي كشفت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والانتاجية الوظيفية في ظل وجود الثقة الغير شخصية, ودراسة (اسحق,2012) التي أختبرت أثر علاقة الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي وعملية الإبداع الإداري, تناولت دراسة (Uzkurt et al,2013) دور الابداع في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الشركات عليه يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية (التعويضات الإلكترونية و الإتصالات الإلكترونية) والإبداع الإداري.

1. هناك علاقة بين التعويضات الإلكترونية والأداء الإبداعي الإداري.
2. هناك علاقة بين الإتصالات الإلكترونية و الإبداع الإداري.

منهجية الدراسة

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي, الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة, وتحليل بياناتها, وبيان العلاقة بين مكوناتها, والآراء التي تطرح حولها, والآثار التي تحدثها. حيث تم جمع بيانات أولية من خلال الاستبيانات كما تم جمع البيانات الثانوية من خلال الدوريات والأوراق العلمية. كما اعتمدت هذه الدراسة على مقاييس تم استخدامها في دراسات سابقة, وتم الإعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية للبحث والتي تم توزيعها على عينة من العاملين البنوك السودانية, ولقد تم اختيار العينة الميسرة (غير احتمالية) التي تتيح للباحث جمع البيانات من أعضاء المجتمع الموجودين في ظل ظروف مريحة للباحث لجمع البيانات (أوما سيكران). حيث تم توزيع (350) استبانة وتم استرداد (303) استبانة صالحة للتحليل بعد حذف الاستبانات الغير صالحة للتحليل.

نظرية الموارد

اعتبرت نظرية الموارد والمهارات المؤسسة على أنها مجموعة فريدة من الموارد المادية وغير المادية أو حافظة للمهارات المتميزة التي تساهم بشكل أساسي في اتمام المنتجات وتميزها, وبالتالي فإنه يمكن اعتبار هذا النموذج مدخلاً مكملاً للمؤسسة في سلسلة القيم, ومن هذا المنطلق فإن الأداء يرتبط ارتباطاً جوهرياً بهذه الموارد والمهارات وكيفية استغلالها بشكل أفضل مما يحقق التحسين في الأداء. وبالاعتماد على هذه النظرية فإن ادارة الموارد البشرية الإلكترونية تعتبر ضمن الموارد الغير ملموسة التي يمكنها ان تلعب دور في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات وبالتالي تحسن من الاداء وبالتالي هذه النظرية تشكل العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الإلكترونية والإبداع الإداري.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من عينة من العاملين في البنوك السودانية في ولاية الخرطوم.

عينة الدراسة

إستخدمت الدراسة اسلوب العينة الغير إحصائية, حيث تم توزيع عدد(350) استبانة للعاملين, وتم استعادة (306) استبانة بنسبة(87.4%) حيث بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل(303) استبانة.

تحليل الوصفي للبيانات الأساسية للدراسة

البيانات الشخصية تمثلت في خمسة عناصر وهي النوع, العمر, المؤهل العلمي, سنوات الخبرة, المسمى الوظيفي, وتم توزيع مفردات العينة حسب النوع حيث بلغت نسبة (54.8%) من الذكور و (45.2%) من الإناث, أما العمر فنجد أن أفراد العينة أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة (32.7) ونسبة (38.6%) من الفئة 30-40 سنة وأن نسبة (18.2%) كانت أعمارهم من 41 إلى 50 سنة أما الفئة من 51 الى 60 سنة بنسبة (9.6%) وأن نسبة (1.0%) كانت للفئة من 61 سنة فأكثر. أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي فنجد أن (2.0%) ثانوي, ونسبة (4.3%) منهم دبلوم ونسبة (64.4%) منهم بكالوريوس, ونسبة (26.1%) منهم ماجستير, ونسبة (2.0%) منهم دكتوراه, ونسبة (1.3%) منهم أخرى, أما فيما يتعلق بسنوات الخبرة فنجد نسبة (26.4%) أقل من 5 سنوات, ونسبة (31.4%) منهم من 5 إلى 10 سنوات ونسبة (15.2%) منهم من 11 إلى 15 سنة, ونسبة (11.6%) منهم من 16 سنة إلى 20 سنة, ونسبة (15.5%) 21 سنة فأكثر, أما فيما يتعلق بالدرجة الوظيفية فنجد نسبة (7.3%) مدير, ونسبة (25.4%) رئيس قسم, نسبة (57.4%) موظف, نسبة (9.9%) أخرى.

تحليل الإعتماضية والصلاحيية

ثبات أداة الدراسة: لقد تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من بين (0-1) وكلما اقتربت من الواحد دلت على وجود ثبات عال من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكلما اقتربت من الصفر دلت على عدم وجود ثبات.

جدول رقم (1): قيمة معامل ألفا كرونباخ

متغيرات الدراسة	ابعاد المتغيرات	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's
توجه ادراة الموارد البشرية الإلكترونية	التعويضات الإلكترونية	6	.834
	الاتصال الإلكتروني	5	.817
الإبداع الإداري		5	.858

المصدر: إعداد الباحثون من الدراسة الميدانية 2022

الإرتباطات بين متغيرات الدراسة

تم استخدام تحليل الإرتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع, فكلما كانت درجة الإرتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الإرتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الإرتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية, ويشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة اذا كانت قيمة معامل الإرتباط أقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الإرتباط بين (0.30-0.70), أما إذا كانت قيمة الإرتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين, وقد أوضح اختيار تحليل الارتباط بأن العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل ويوضح ذلك من خلال جدول الارتباط.

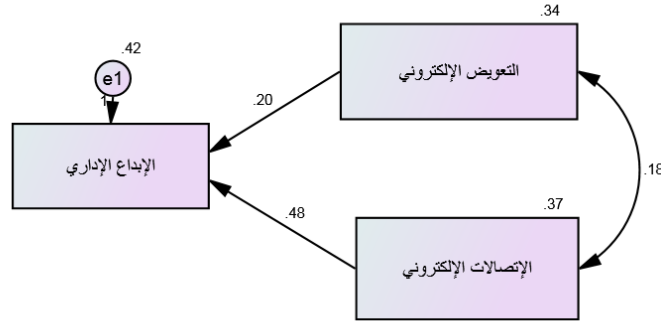
جدول رقم (2): تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة

التعويضات الإلكترونية	الاتصال الإلكتروني	الابداع الإداري	
.356	.488	1.000	الابداع الإداري
.508	1.000	.488	الاتصال الإلكتروني
1.000	.508	.356	التعويضات الإلكترونية

المصدر: إعداد الباحثون من الدراسة الميدانية 2022

اختبار فرضيات الدراسة

لإختبار فرضيات الدراسة اعتمد الباحثين في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة, وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار, لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا, تتناسب مع طبيعة الدراسة, ويستخدم تحليل المسار فيما يماثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الإنحدار المتعدد, حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الإنحدار المتعدد, ولكن تحليل المسار أكثر فعالية حيث أنه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات وعدم الخطية وأخطاء القياس, والارتباط الخطي المزدوج بين المتغيرات المستقلة.



الشكل رقم(2): العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والإبداع الإداري

المصدر: إعداد الباحثون من الدراسة الميدانية 2022

جدول رقم (3): تحليل المسار بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والإبداع الإداري

Label	P	C.R.	S.E.	Estimate		
par_1	.007	2.714	.075	.203	<---	الإبداع الإداري <--- التعويضات الإلكترونية
par_2	***	6.669	.072	.479	<---	الإبداع الإداري <--- الإتصالات الإلكترونية

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية 2022

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام أسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء

كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة, حيث أن المسار من التعويضات الإلكترونية إلى الإبداع الإداري يساوي 203. وهو دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.007). والمسار من الإتصال الإلكتروني إلى الإبداع الإداري يساوي 479. وهو دالة إحصائية عند مستوى معنوية (***) .
ومن الجدول رقم(3) يتضح أنه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر على الإبداع الإداري.

مناقشة النتائج

أظهرت نتائج التحليل ان هناك علاقة ايجابية معنوية ذات تأثير كلي بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والإبداع الإداري, حيث توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين التعويضات الإلكترونية والإبداع الإداري, التي اتفقت مع دراسة (khashman,2019) ودراسة (Elsawy&Ali,2021) التي اشارت الى ان التعويضات الإلكترونية التوظيف الإلكتروني تأثير ايجابي, مدعوما بدراسة (khashman & Al- Ryalat,2015) التي أثبتت وجود تأثير بين الموارد البشرية الإلكترونية ببعد إدارة التعويضات الإلكترونية والأداء التشغيلي, حيث كشفت دراسة (Muqaddim&hosain,2021) ان التعويضات والمزايا الإلكترونية, نظم المعلومات الموارد البشرية والاتصالات الإلكترونية ذات علاقة ايجابية وقوية. كما أشار (Al-Haraneh&Sila,2021) إلى أن إدخال نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني يؤدي الى تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية , وتقديم خدمات أفضل, تظهر نتائج دراسة (Lukaszewski,2009 & Stone) أن استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (HR.e) تساعد في اتخاذ قرارات أفضل في مجال الموارد البشرية. ووسيلة لجذب المتقدمين للوظائف، داعمه لتقديم التدريب وإدارة أداء الموظفين وأنظمة التعويضات.

أظهرت نتائج الدراسة أن الاتصالات الإلكترونية تؤثر ايجاباً على الإبداع الإداري, مما يعكس جوانب التطوير والابتكار التي يعتمدها في تطبيق سياساته, وسهولة التي اتفقت مع دراسة (khashman & Al- Ryalat,2015) و (Thawabieh et.al,2020) التي أثبتت وجود تأثير بين الموارد البشرية الإلكترونية (الاتصالات الإلكترونية, تقييم الأداء الإلكتروني والأداء التشغيلي, حيث توصلت دراسة (Elsawy&Ali,2021) التي أكدت على ان إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الاتصالات

الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني تؤثر على الأداء التنظيمي، ووجود معايير تساهم في زيادة الانتاجية وتحسين الاداء التنظيمي، حيث اختلفت مع دراسة (khashman,2019) التي توصلت الى أن تقييم الاداء الإلكتروني والتدريب الإلكتروني يؤثر سلباً على الابتكار التنظيمي، ويعزى هذا الإختلاف الى اختلاف بيئة الدراسة، المتمثلة في ثقافة وسياسات الشركات بالدول المتقدمة، كما ان الوعي بجانب التكنولوجيا المتعلق بجانب ممارسات الموارد البشرية يختلف عن غيرها من الدول، حيث وجدت الدراسة ان استخدام التكنولوجيا في نظام البنك فيما يتعلق بالموارد البشرية له فوائد في تحسين الاداء والتطوير مما ينعكس على الإبداع الإداري للعاملين. وهذا ما اكدته نظرية قبول التقنية التي ترى أن الفوائد المتوقعه تؤثر على السلوك والاتجاهات ومن ثم الناتج يكون أداء فعلي، كما أشارت دراسة (اللافي،2018) التي توصلت الى ان هنالك علاقة إيجابية بين استراتيجية الموارد البشرية والابداع لدى العاملين، حيث وضحت فائدة إشراك العاملين في جميع المستويات الإدارية في التحسينات اللازم إجراءها وإدخالها على أنظمة إدارة الموارد البشرية بإعتبارها موجهة بشكل أساسي لهم. أظهرت نتائج دراسة (Uzkurt et al,2013) أن الثقافة التنظيمية والابداع لهما تأثير مباشر وإيجابي على أبعاد أداء الشركة، فقد وجدت أن للثقافة التنظيمية معامل انحدار ضئيل على أبعاد أداء الشركة في ظل وجود الابداع التنظيمي. واختلفت مع نتائج دراسة(صابون وبلل،2017) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين أبعاد المسؤولية الإجتماعية والإبداع. حيث يعزى ذلك إلى إختلاف مجتمع الدراسة وإختلاف ثقافة المجتمع. حيث أشار (Kraus& Koponen,2012) الى ان الابداع يتطلب من الشركات التعديل في تنظيمها لتلبية متطلبات التشغيل المتغير بما يمكنها من تبني تقنيات جديدة وتسويق منتجاتها الجديدة.

توصيات الدراسة

ضرورة إدراك الإدارة العليا بأهمية الموارد البشرية المتعلقة بالجانب الإلكتروني، على البنوك تعزيز مفهوم ممارسة الموارد البشرية المرتبطة بالتكنولوجيا ولما لها من أثر في تحسن الأداء وزيادة الإبداع والابتكار في جميع المستويات الإداري، والعمل على مواكبة التطورات المستمرة في جانب التكنولوجيا التي تدعم سهولة الاستخدام ورفع مستوى الأداء.

محددات الدراسة

ركزت الدراسة على قطاع البنوك بصورة خاصة بحيث لا يمكن تعميم نتائج الدراسة, تناولت الدراسة الإبداع الإداري كمتغير مستقل من غير أبعاد حيث يمكن قياسه من خلال ابعاد يمكنها تفسيره, تعتبر الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة تعتبر غير كافية, كما اعتمدت الدراسة على الاستبيان فقط كأداة لجمع البيانات.

الدراسات المستقبلية

1. إجراء نفس الدراسة على مؤسسات مختلفة مثل القطاع التجاري أو الصناعي أو تعميمها على القطاع الخدمي.
2. دراسة نفس متغيرات الدراسة الحالية مع إضافة متغيرات وسيط لتفسير العلاقة بين المتغيرات.
3. دراسة متغيرات الدراسة بأبعاد مختلفة إضافية.

المراجع

- أحمد, الأمين محمد آدم(2018), الجودة المدركة لنظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الإبداعي للعاملين: الدور الوسيط لرضا المستخدمين والأثر المعدل للتمكين للمستخدمين في القطاع الخدمي السوداني, إطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال, رسالة غير منشورة, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- إبراهيم,صديق بلل وفرج الله, أحمد موسى أحمد(2017), دور التوجه بالسوق في تفسير العلاقة بين توافر متطلبات إعادة هندسة العمليات وجودة المنتج, مجلة الإقتصاد والأعمال, المجلد(25) العدد1 ص:108-127
- اسحق, أنير حسو(2012): دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في محافظة نينوى, مجلة تكريت الإدارية والإقتصادية: مجلد: (8) العدد26.
- حسن, مصعب عبدالله عبدالرحمن(2018), الدور الوسيط للتوجه بالتعلم في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري بالشركات السودانية, إطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال, رسالة غير منشورة, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- حسين وليد حسين. (2016). توظيف المعرفة الضمنية للمديرين في إدارة الموارد البشرية الالكترونية, مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية, المجلد (22), العدد (92), ص: 314-334.
- الشلبي, فراس سليمان, المومني, محمد عبدالله, السعودي, موسى أحمد و العجلوني,محمد اقبال(2017), أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي: الدور المعدل لتكامل المعرفة" دراسة حالة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردن. "مجلة العلوم الإدارية و الإقتصادية. المجلد (10) العدد (2), ص: 275-319.
- صابون, خليل جمعة عثمان وبلل,صديق بلل إبراهيم(2017):الدور الوسيط لرضا العاملين في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والإبداع دراسة على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم, مجلة العوم الإقتصادية, العدد18(1)
- عطيه, توفيق(2009): الإبداع الإداري وعلاقته بالداء الوظيفي لمديري القطاع العام (دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة), رسالة ماجستير(غير منشور), كلية التجارة الجامعة الإسلامية غزة.
- فرخة, ليندة. (2016) دور تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات-دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج بجيج لرسالة غير منشورة لنيل درجة الدكتوراه, جامعة محمد خيضر -بسكرة-كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- اللافي, خالد خلف (2018): الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وأثره على الإبداع لدى العاملين في شركة الإتصالات زين العاملة في الأردن, مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية, العدد 26.(2)

- مسعودي, وفتاح (2020), ممارسة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء المنظمي,مجلة جامعة جيهان- اربيل للعلوم الانسانية والاجتماعية, المجلد5, العدد2.
- معراج, قدرى أحمد(2015): أثر التمكين اfdاري على الإبداع التنظيمي"دراسة ميدانية "بمديرية الصيانة لشركة سوناطراك – سكرة- مذكرة مقدمة لنيل الماستر في علوم التسيير: فرع تسيير المنظمات, جامعة محمد خيضر – بسكرة.
- Uz Kurt, C., Kumar, R., Semih Kimzan, H. and Eminoğlu, G. (2013), "Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance: A study of the banking sector in Turkey", European Journal of Innovation Management, Vol. 16 No. 1, pp. 92-117.
- Al Shobaki, Mazen J, Abu Naser,Samy S, Abu Amuna, Youssef M, El Talla,Suliman A(2017) Impact of electronic human resources management on the development of electronic educational services in the universities,International Journal of Engineering and Information Systems 1 (1), 1-19.
- Al-Harazneh, Yaser M.& Sila,Ismail(2021),The Impact of E-HRM Usage on HRM Effectiveness: Highlighting the Roles of Top Management Support, HR Professionals, and Line Managers, Journal of Global Information Management ,Volume: 29 • Issue 2.
- Alipour, L., Nargesian, A., Budlaei, H., & Mohammadi Moghadam, Y. (2020). Presentation of electronic human resource management model in banking industry. Quarterly Journal of Public Organizations Management, 8(4), 69-82
- Alrawashdeh, N. M. A. (2021). Electronic Human Resource Management Practices, Information Technology Capability and Organisational Performance: A Review Paper Toward Conceptual Framework. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(13), 874-884.
- Bondarouk, T. V., & Ruël, H. J. (2009). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. The International Journal of Human Resource Management, 20(3), 505-514.
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2012). Managerial innovation: Conceptions, processes and antecedents. *Management and organization review*, 8(2), 423-454.

- Davoudi, S. M. M., & Fartash, K. (2012). Electronic human resource management: New avenues which leads to organizational
- Elsayy ,Mahmoud Mohamed & Ali,Mohamed Ahmed Elbadawi (2021),Assessing the Impact of E-HRM on Organisational Performance: An Empirical Study, Indian Journal of Economics and Business Vol. 20 No. 3.
- Iqbal, Naveed, Ahmad, Mansoor, Allen, Matthew M.C.(2019), Unveiling the relationship between e-HRM, impersonal trust and employee productivity Management Research Review, vol. 42 no. 7
- Khashman ,Aysar Mohammad& Al-Ryalat, Haroun Abdallah(2015), The Impact of Electronic Human Resource Management (E-HRM) Practices on Business Performance in Jordanian Telecommunications Sector: "The Employees Perspective" ,Journal of Management Research Vol. 7, No. 3
- Khashman, Aysar Mohammad (2019)The Impact of Electronic Human Resource Management (E.HRM) Strategies onOrganizational Innovation by Knowledge Repository as Mediating Role,International Journal of Web Portals, Volume,11.Issue 1.
- Kraus, S., Pohjola, M., & Koponen, A. (2012). Innovation in family firms: an empirical analysis linking organizational and managerial innovation to corporate success. *Review of Managerial Science*, 6(3), 265-286.
- Lin, L.-H. (2011). Electronic human resource management and organizational innovation: the roles of information technology and virtual organizational structure. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 235–257.
- Ma, L., & Ye, M. (2015). The role of electronic human resource management in contemporary human resource management.
- Manivannan, S. K., & Mohan, A. C. (2014). Proposing a model for user satisfaction in electronic Human resource management. *International Journal of Applied Engineering Research*, 9(20), 7579-7595.
- Muqaddim, Noorul& Hosain, Md. Sajjad (2021), E-HRM Practices and Operational Efficiency: Evidence from Bangladeshi Garment Industry, *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(4): 81-96.

- Nivlouei, F. B. (2014). Electronic human resource management system: The main element in capacitating globalization paradigm. International Journal of Business and Social Science, 5(2).
- Stone, D. L., & Lukaszewski, K. M. (2009). An expanded model of the factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource management systems. Human Resource Management Review, 19(2), 134-143.
- Stone, Dianna L. & Dulebohn, James H (2013), Emerging issues in theory and research on electronic human resource management (eHRM), (Human Resource Management Review, Volume 23, Issue 1, P:1-5.
- Thawabieh, Fawaz Ali , Almaani. Ahmad Ismael & Alrabadi, Tahani Deeb .(2020) THE ROLE OF E-HRM PRACTICES IN INCREASING ETHICAL CONDUCT AMONG HR PRACTITIONERS WITHIN FOOD MANUFACTURING SECTOR IN JORDAN, European Journal of Molecular & Clinical Medicine, Volume 7, Issue 10.
- Wege, L. G., Ngige, C. D., & Dieli, O. J. (2019). Electronic Human Resource Management (E-Hrm) and Organizational Performance In Nigeria. International Journal of Management and Entrepreneurship, 1(1), 53-69.