

اثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحقيق الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عُمان
(The Impact of Electronic Human Resources Management on Achieving Administrative Creativity on Finance Companies in the Sultanate of Oman)

Isa bin Fadhil bin Saif al-Hosni* & Fakhrul Adabi Abdul Kadir**

الملخص

هدفت الدراسة التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بدلالة أبعادها (الاستقطاب والاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الاتصال الإلكتروني) على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان، وتكمن مشكلة الدراسة البحث عن طرق تدفع المنظمة نحو التطور والنجاح من خلال عنصر التميز وأهم هذه الوسائل الإبداع الإداري، وتكمن أهمية الدراسة التركيز على أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد البدائل المقترحة ومحاولة تسخيرها في تعزيز الابداع الإداري على مستوى شركات التمويل بسلطنة عمان. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية، تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركات التمويل بسلطنة عمان والذين يبلغ عددهم (350) موظف. وتم اختيار العينة وتوزيعها إلكترونياً وفقاً لجدول تحديد حجم العينة الذي وضعه كريسي ومورجان والمكونة من (224) موظف. و خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بدلالة أبعادها (الاستقطاب والاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الاتصال الإلكتروني) على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان، وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أبرزها: ضرورة العمل على زيادة الاهتمام من قبل ادارة الشركة باجراء تحليل دقيق للبيئة الخارجية عند التخطيط للموارد البشرية الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الابداع الإداري، شركات التمويل بسلطنة عمان.

Abstract

This study aimed to identify the impact of electronic human resources management in terms of its dimensions (electronic recruitment and selection, electronic training, electronic performance evaluation, electronic communication) on administrative creativity in finance companies in the Sultanate of Oman. The problem of the study lies in searching for ways that push the organization towards development and success. Through the element of excellence, the most important of these means is administrative creativity. The importance of the study lies in focusing on the dimensions of electronic human resources management as one of the proposed alternatives and trying to harness it in enhancing administrative creativity at the level of finance companies in the Sultanate of Oman. The researcher followed the descriptive analytical approach, and the study was conducted on a random sample. The study population consisted of all employees of finance companies in the Sultanate of Oman, who numbered (350) employees. The sample was selected and distributed electronically according to the sample size determination table developed by Cressy and Morgan, which consisted of (224) employees. The study concluded with a set of results, the most prominent of which is that there is a statistically significant effect at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) of electronic human resources management in terms of its dimensions (electronic recruitment and selection, electronic training, electronic performance evaluation, electronic communication) on administrative

* Isa bin Fadhil bin Saif al-Hosni. Email : Issa-alhosni@hotmail.co.uk

** Fakhrul Adabi Abdul Kadir, Senior Lecturer, Department of Dakwah and Human Development, Academy of Islamic Studies Universiti Malaya 50603 Kuala Lumpur, Malaysia. Email : fakhruladabi@um.edu.my

creativity in finance companies in the Sultanate of Oman. The study recommended several recommendations, the most prominent of which were: the necessity of working to increase interest by the company's management in conducting a careful analysis of the external environment when planning electronic human resources.

Keywords: *Electronic human resources management, administrative creativity, finance companies in the Sultanate of Oman.*

المقدمة

يشهد العالم العديد من التحديات، أبرزها ارتفاع وتيرة التغيير بشكل متسارع وفي بعض الأحيان بشكل غير متوقع، مما يجعل من الصعب لأي مؤسسة تحديد حجم التحديات التي تواجهها بدقة، أو توقع التصرف الصحيح الذي تستطيع التعامل معه بفعالية، فالتوسع المعرفي والتغيرات التكنولوجية السريعة، وغيرها من التطورات الحديثة والتحديات أدت إلى التغيير في احتياجات العملاء ومتطلباتهم، والتنافسية، مما يجعل استخدام الممارسات وأساليب العمل المعتادة لإدارة التغيير لا تكفي لمساعدة المؤسسات لمواكبة التغيرات، مما أصبح من الضروري البحث عن أساليب عمل تمكنها من الاستجابة السريعة لمواكبة التغيير، واستغلال مواردها واستخدامها بالتوقيت الصحيح (السلمي، 2015).

لذلك سعت المؤسسات لتبني استراتيجيات جديدة من الآليات والمفاهيم التي تتوافق مع متطلبات العصر الحديث لإيجاد كادر بشري مؤهل وقادر على إدراك الواقع الحالي، ولديه القدرة على صياغة استراتيجيات ابتكارية للتكيف مع التغيرات غير المتوقعة في بيئة المؤسسة، لاستغلال الفرص واحتوى التهديدات لزيادة قدرة المؤسسة على المنافسة (Alwehabie, 2017).

فأصبحت تكنولوجيا المعلومات ونظمها جزءاً لا يتجزأ في نجاح أي منظمة مما أدى إلى استفادتها منها ومن آلياتها في تحسين أدائها وإنتاجيتها فأنتجت أوضاعاً وممارسات جديدة وأحدثت تغييرات في وظائفها، حيث تشعبت كلمة إلكتروني في منظمات هذا العصر، فجرى الحديث عن التجارة الإلكترونية، التسويق الإلكتروني، الصيرفة الإلكترونية إلى غاية وصولها إلى وظيفة إدارة الموارد البشرية على اعتبارها الثروة الأساسية التي يتوقف مستقبل التنمية الشاملة على تنميتها وتطويرها فأطلق عليها مصطلح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية **HRM-E** ، ويعني تطبيق التقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ووظائفها (مصطفى، 2020).

وتتكافل المنظمات من أجل تحقيق الازدهار في البيئات المضطربة والتنافسية فإن الإبداع والابتكار يصبحان أمران في غاية الأهمية فلا تقتصر قيمة المشاركة الإبداعية على المنظمة وحدها ككل بل ان القدرة على الوصول الى افكار وحلول فريدة ملائمة يمكن أن يعود بفائدة كبيرة على الافراد فالإبداع يدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات الاخرى (ابراهيم، 2016).

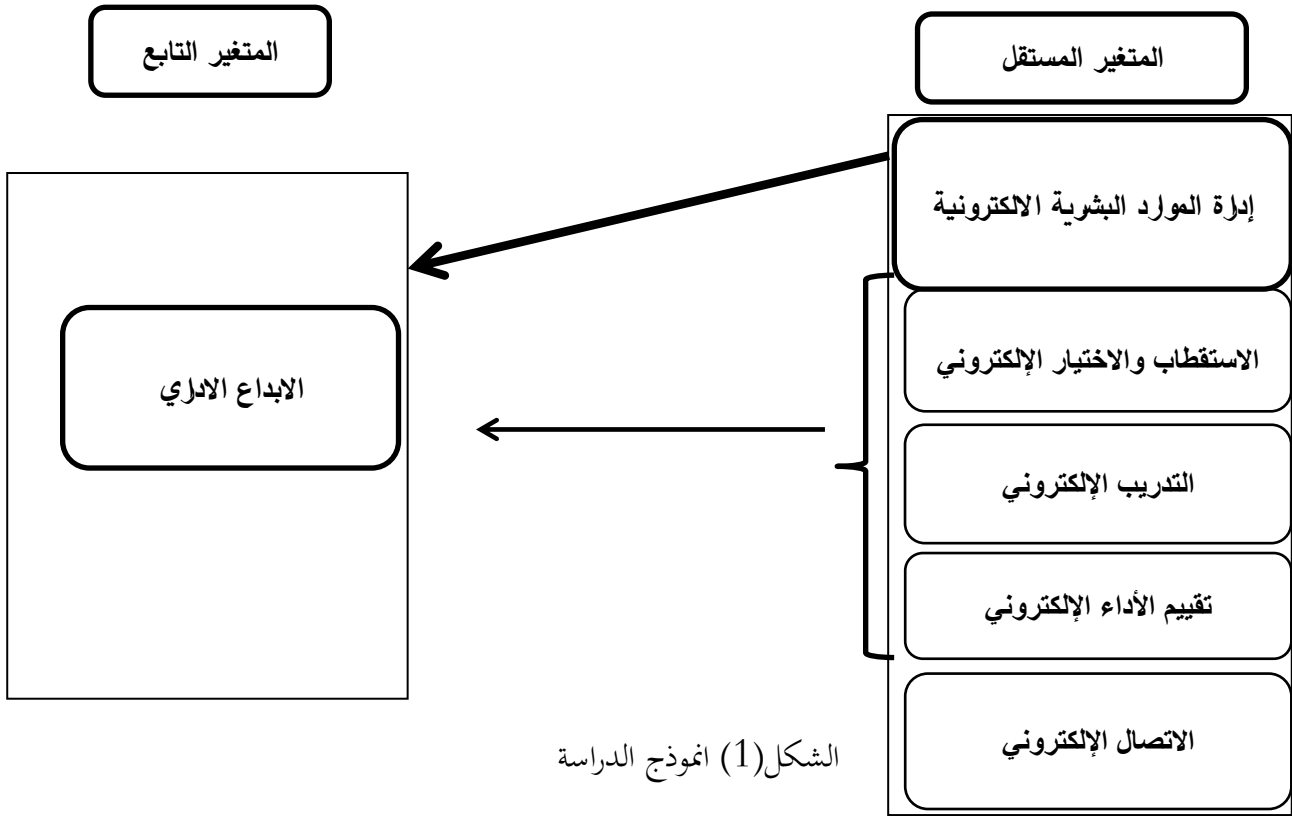
يُنظر إلى الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة بإعتبارها من أهم موارد المنظمة والتي تعمل على زيادة كفاءة المنظمة وفعاليتها كما أنها تعتبر مصدراً مهماً لتحقيق الابداع الإداري لذلك لا بد للمدراء من التركيز على ممارسات الموارد البشرية الالكترونية لتحقيق الابداع الإداري.

ولكي تستطيع الشركات التنافس في بيئة عمل سريعة التغيير، عليها أن تكون قادرة على استشعار التغيير القادم، والاستعداد بل والاستجابة له بسرعة ومرونة، وقراءة التغييرات الموجودة في البيئة المحيطة بها، والتنبؤ بما هو قادم - بقدر المستطاع - بل أن تكون قادرة على اتخاذ القرار وتحسين أدائها (كتوعه، 2018)، لذلك بات لزاماً على الشركات أن تسعى جاهدةً للاهتمام بإدارة الموارد البشرية الالكترونية لتكون قادرة على تحقيق أهداف هذه الشركات، فقد بات من الضروري لجوء الشركات إلى استثمار مواردها البشرية والمعرفية (الطهراوي، 2019)، والاستجابة السريعة للتغيرات البيئية والسيطرة عليها، وبما يضمن لها النمو والبقاء

ويكون الابداع في الاستراتيجيات والسياسات والاجراءات وأساليب العمل ومراجعتها من وقت لآخر لضمان جودة العمل وابتكار آليات جديدة للعمل، مثل توظيف أمثل للإمكانيات والموارد المتاحة للوصول للهدف بأقل سرعة وأقل تكلفة، واكتشاف قدرات الافراد الذاتية وتوجيههم لتحقيق ذاتهم وشعور الجماعة وبناء الثقة من خلال الانجاز مع الجماعة، وظهورهم بصورة إبداعية متجددة ومستمرة مما يدفع الأفراد للمنافسة والتحدي والتميز (Bratton & Gold, 2017)، وتترك التحولات السابقة آثاراً إيجابية وسلبية على المؤسسات؛ وهذا يتحدد بسرعة استجابة المؤسسات ومدى تكيفها مع التغييرات الحاصلة من حولها، وقدراتها المميزة لإدارة الموارد البشرية الالكترونية لذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على اثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحقيق الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

انموذج الدراسة

يتكون نموذج الدراسة كما في الشكل(1) من المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية) والذي حددت أبعاده بما يلي (الاستقطاب والاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الاتصال الإلكتروني) كما اشتمل النموذج على المتغير التابع (الابداع الإداري) .



فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بدلالة أبعادها (الاستقطاب والاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الاتصال الإلكتروني) على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاستقطاب والاختيار الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم الأداء الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاتصال الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية : هو توظيف التكنولوجيا الحديثة في مختلف نشاطات الموارد البشرية استجابة للتغيرات في بيئة الأعمال بالتحول من انجاز المعاملات بالطرق التقليدية الى الطريقة التي تستخدم الأدوات الإلكترونية(العاني، 2018).

الاستقطاب والاختيار الإلكتروني(Electronic polarization and selection): وهو عملية الإبلاغ عن الشواغر الوظيفية المتوفرة على المواقع الإلكترونية للبنوك والسماح للمتقدمين بإرسال السيرة الذاتية، ومن ثم يتم إنتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات المطلوبة والمناسبة لشغل الوظيفة (سارة وسعيدة، 2018).

التدريب الإلكتروني(Electronic training): هو التدريب الذي يتم من خلال الإنترنت ويتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدرب، ولهذا يتم من خلال برامج تدريبية محوسبه(كتوعه، 2018).

تقييم الأداء الإلكتروني(Electronic Assessment): تحديد مستوى كفاءة العاملين وسلوكهم في العمل إلكترونياً، لتحديد مدى جاهزيتهم لتولي مناصب أعلى أو مكافئتهم معنوياً أو مادياً(مصطفى، 2020).

الاتصال الإلكتروني(Electronic communication): استخدام تقنيات حديثة للتواصل في المنظمة مع الموظفين ومع الإدارة أو مع منظمات أخرى(كتوعه، 2018).

الإبداع الإداري: هو العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو خدمة أو منتج جديد، يمكن تبنيه من قبل أصحاب القرار. ومن ثم تبنيه من قبل العاملين في المنظمة، وفي بعض الأحيان فرضه عليهم. ويترتب على هذه العملية إحداث نوع من التغيير في بيئة العمل ومكوناتها، أو في عمليات المنظمة، وبالتالي في مخرجاتها(ابراهيم، 2016).

تتمثل حدود الدراسة بما يلي:

الحدود المكانية: شركات التمويل بسلطنة عمان.

الحدود الزمانية: ستتم هذه الدراسة خلال العام 2024 .

الحدود البشرية: موظفو الإدارة العليا والوسطى في شركات التمويل بسلطنة عمان.

مفهوم ادارة الموارد البشرية الالكترونية

يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها "الدعم الإداري لوظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمات بواسطة استخدام تكنولوجيا الإنترنت". (بن مرزوق وآخرون، 2018).

وعرفها (Al-Hawary & Al-Namlan, 2018) على أنها " وسيلة لتنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وسياساتها وممارساتها في المنظمات من خلال الدعم الموجه والمباشر والقائم على الاستفادة الكاملة من قنوات التكنولوجيا القائمة على الويب".

وقد قام بتعريفها Alwehabie (2017) بأنها: " أي نظام يساعد المنظمة في الاستعلام وتخزين وتحليل واسترجاع وتوزيع المعلومات الخاصة بإدارة الموارد البشرية".

ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية :

هناك اشتراك في وظائف ادارة الموارد البشرية الالكترونية من حيث اوجه التشابه مع وظائف ادارة الموارد البشرية، وهي التي تعمل على تخطيط للمؤسسات والوظائف للعاملين او للمتقدمين للعمل، والقيام الى الحصول على الموارد البشرية، وتطوير الاداء الفردي والتنظيمي، ومكافأة الموظفين، والمحافظة على الموارد البشرية، ومن اهم ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة ما يلي:

1. الاستقطاب الالكتروني:

تعمل ابسط صور الاستقطاب الالكتروني في السماح للمتقدمين بتقديم طلباتهم مباشرة عبر البريد الالكتروني او عبر تعبئة نموذج على موقع الانترنت، وتقوم منظمات الاعمال بانشاء مواقع على الانترنت حيث يقوم من خلالها الراغبين بالعمل التقدم للوظائف المتاحة وتقديم بياناتهم حين تتوفر وظيفة ملائمة لهم في المستقبل. (Harsch, & Festing, 2019)

2. التدريب الإلكتروني:

وهو استخدام الانترنت او الشبكة الداخلية للمؤسسة لتسهيل برامج التدريب والتطوير للقوى العاملة والحصول على برامج التدريب عبر الانترنت، وتكمن اهمية هذا النظام الى تمكينه في تغطية عدد كبير من الموظفين مهما كانت مواقعهم، حيث يقوم هذا النظام باستخدام الاجهزة الالكترونية والتطبيقات والعمليات لانشاء المعرفة وادارتها ونقلها (Yi, et.al, 2017).

3. الاتصال الإلكتروني:

التكنولوجيا في الاتصال تستخدم بشكل فعال بين المدراء والموظفين من اعلى الى اسفل وبالعكس، يؤدي الاتصال الفعال الى التزام لموظفين بشكل كبير وتحفيزهم بالعمل، حيث ان الموظفين الذين يتم اعلامهم بالمستجدات والتعليمات بشكل مستمر يكون لديهم القدرة على المشاركة بشكل فعال واكبر في العمليات وتكون لديهم الرغبة بشكل اكبر في البقاء في المنظمة (سارة و سعيدة، 2018).

ويساعد الاتصال عبر الانترنت او الانترنت المنظمة بالاتصال بشكل افضل مع الافراد خارجها، مما يقود الى تحقيق السرعة في الوصول والتقليل من التكاليف.

4. التقييم الإلكتروني:

من اجل متابعة اهداف عملية تقييم الاداء وتنفيذها فان الكثير من المنظمات تعمل على توفير عملية تقييم اداء الكتروني بغية تسهيل ادارة وتنفيذ عملية التقييم. كما وتساعد هذه الانظمة المدراء على قياس الاداء وكتابة تقاريره بالاضافة الى توفير تغذية راجعة للعاملين، وهناك العديد من الشركات والمنظمات والمؤسسات تعتمد على تقنياتها المتوفرة والتي تستند على شبكة المعلومات والانترنت وهذا بهدف تقييم اداء افرادهم والعاملين فيهم وتصميم الاستبيانات لقياس درجات رضی العملاء تجاه تعاملهم معهم. يتم ذلك من خلال استخدام ادوات المراقبة مثل الكمبيوتر وهنا يتم من خلاله تسجيل الاعمال الكاملة للافراد بناء على كتابة التقارير والتعليقات على اداء الموظف من خلال بوابة الويب على موقع المنظمة على الانترنت (العاني، 2018).

مفهوم الإبداع الإداري

هناك العديد من التعريفات والتي تتعلق بمفهوم الإبداع الإداري، عرفه (ابراهيم، 2016) على انه: "القدرة على إيجاد اشياء جديدة قد تكون افكاراً، حلولاً، منتجات، خدمات أو طريق وأساليب عمل مفيدة". كما وقد قام بتعريفه (Bratton & Gold , 2017) على أنه: "تنفيذ هياكل تنظيمية جديدة والانظمة الإدارية والممارسات الإدارية والعمليات والتقنيات الجديدة التي تخلق قيمة للمنظمة". وعرفه أيضا (Damanpour & Aravind, 2020) على أنه: "عملية تستعمل المنظمات بواسطتها مهاراتها ومصادرها لتطوير خدمات وسلع جديدة، أو تحسين أنظمة الإنتاج

والتشغيل لكي تحقق استجابة أفضل لحاجات زبائنهم". وعرفه (حمدان، 2016) على أنه: " قدرة الفرد على استخدام أساليب ادارية جديدة في العمل بطريقة غير اعتيادية تؤدي إلى تطوير المنظمات والأفراد العاملين بها."

أهمية الإبداع الإداري:

في ظل التطورات المتغيرة والتي تعيشها المنظمات في العصر الحالي، سواء كانت اقتصادية ام سياسية ام اجتماعية وجب عليها الاستجابة لهذه التغيرات من خلال أساليب ابداعية، لأنها تعتبر عاملا هاما وله اثر جلي على نجاح المنظمات وتمثل هذه الأهمية في: (العاني، 2018)

1. يقوم بالتجديد والتطوير المستمر مما يساعد الشركات وخصوصا الإنتاجية على التنافس في الاسواق والبقاء فيها.
2. يعمل الإبداع الإداري على إيجاد الحلول للمشاكل الداخلية والخارجية التي تواجه الشركات، ويسهم في تطوير وتنمية المهارات للعاملين ويؤثر على سلوكياتهم واتجاهاتهم.
3. إيجاد مناخ مناسب والذي يعمل على تمكين الشركة من المقدرة على تطوير منتجات جديدة تلي حاجات العملاء في السوق، وتحقيق الأهداف والنمو التي تسعى إليها الشركة.
4. مساعدة الشركة في العمل بشكل أفضل من خلال تحسين الرقابة الداخلية والهياكل التنظيمية التنسيق.
5. تسهيل العمليات الإدارية وتمكين الشركة من المواصلة والاستمرار في عملها وإيجاد الحلول الابداعية للمشاكل التي تواجهها بكل كفاءة وفاعلية. واحداث التغيرات الايجابية على بناء الشركة.

منهجية الدراسة

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع الدراسة وأهدافها للتعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان وذلك بإستعراض الأدب النظري المتعلق بإدارة الموارد البشرية الالكترونية و الابداع الإداري ، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، أما المنهج التحليلي في هذه الدراسة، قام على إعداد إستبانة وتحليلها وذلك بإستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والإختبارات الإحصائية الملائمة من أجل اختبار أسئلة وفرضيات الدراسة ومن ثم التوصل الى النتائج اللازمة وتقديم التوصيات.

مجتمع الدراسة والعينة

يشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين في شركات التمويل بسلطنة عمان والذي بلغ عددهم (350) موظف، وتم إجراء الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (235) موظف، وذلك بإستخدام برنامج (spss) الإحصائي، حيث قام الباحث بتوزيع الإستبانة على عينة الدراسة، وقد تم توزيع (235) إستبانة على أفراد العينة، حيث بلغ عدد الاستبانات المستردة (230)، وقد تم استبعاد (6) إستبانات بسبب التحيز الواضح كوجود إجابة واحدة على الاسئلة جميعها أو

لنقص المعلومات، وقد بلغت عدد الإستبانات الخاضعة للدراسة (224) إستبانته، وبهذا تكون نسبة الإستجابة (95%) من عدد الإستبانات التي وزعت على عينة الدراسة.

أداة الدراسة

إستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، وهو مقياس فقوي مكون من خمس درجات (1-5) لتحديد درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة، وتحويلها إلى بيانات كمية يمكن قياسها إحصائياً، وتم إعطائها الأوزان النسبية الظاهرة في جدول رقم (1).

جدول رقم (1) مستوى الموافقة ودرجتها وفق مقياس ليكرت الخماسي

| مستوى الموافقة | درجة الموافقة | الوزن النسبي |
|----------------|---------------|--------------|
| موافق بشدة | 5 | %100 |
| موافق | 4 | %80 |
| محايد | 3 | %60 |
| غير موافق | 2 | %40 |
| غير موافق جداً | 1 | %20 |

وقد إعتد الباحث ثلاثة مستويات لبيان مدى الاستخدام، وذلك لتفسير النتائج الخاصة بالاستبانة وذلك على النحو التالي (سيكاران، 2013):

- المستوى المنخفض: إذا بلغ الوسط الحسابي من 1.00-أقل من 2.33.
- المستوى المتوسط: إذا بلغ الوسط الحسابي من 2.33-أقل من 3.66
- المستوى المرتفع: إذا بلغ الوسط الحسابي من 3.66-5.

صدق الدراسة وثباتها

تم التأكد من صدق محتوى الأداة المستخدمة في الدراسة من خلال عرض الدراسة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس، وذلك لإبداء الرأي في كل مجال من مجالات الدراسة، وصياغة الفقرات ومدى ارتباطها بالمجال، إذ تم تعديل بعض الأسئلة وحذف بعضها انسجاماً مع مقترحات المحكمين وملاحظاتهم، حتى أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (29) .

للتأكد من ثبات الأداة، تم حساب الإتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا ، والجدول أدناه يبين هذه المعاملات، واعتبرت هذه النسب مناسبة لغايات هذه الدراسة.

جدول (2) معامل الاتساق الداخلي

| المجالات | الاتساق الداخلي |
|--------------------------------|-----------------|
| الاستقطاب والاختيار الإلكتروني | 0.84 |
| التدريب الإلكتروني | 0.84 |
| تقييم الأداء الإلكتروني | 0.89 |
| الاتصال الإلكتروني | 0.92 |
| الابداع الإداري | 0.85 |
| الكلية | 0.93 |

تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية

تم استخدام البيانات الإحصائية ذات الصلة لإختبار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) وهي كما يلي:

أ-أساليب الإحصاء الوصفي : متمثلة بالتكرارات والنسبة المئوية.

1. الوسط الحسابي (**Statistical Mean**) الذي يعد من المؤشرات الأكثر أهمية لقياس النزعة المركزية، ويستخدم على نطاق واسع في الدراسات، وسيستخدم لقياس متوسط الإجابات في عينة إستبأنه الدراسة .
2. الإنحراف المعياري (Standard Deviation) لمعرفة درجة تشتت القيم عن وسطها الحسابي .
3. إختبار (Cronobuch Alpha) ويستخدم هذا الإختبار لقياس الثبات الداخلي لأسئلة الإستبأنه ومصداقيتها .
4. اختبار الإنحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression : لإختبار أثر المتغيرات المستقلة مجتمعة في المتغير التابع.
5. اختبار الإنحدار الخطي البسيط Simple Regression : لإختبار تأثير كل متغير مستقل على حدة في المتغير التابع.

النتائج الخاصة بخصائص العينة (التحليل الوصفي)

يبين الجدول رقم (3) الخصائص الديموغرافية للأفراد المحييين على أسئلة الاستبانة والمكونة من الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة ، وهي على النحو التالي:

جدول رقم (3) توزيع الأفراد المحييين على أسئلة الاستبانة

| المتغير | المستوى | العدد | النسبة المئوية % |
|---------------|---------------------------|-------|------------------|
| الجنس | ذكر | 137 | 61.2 |
| | أنثى | 87 | 38.8 |
| العمر | اقل من 30 سنة | 60 | 26.6 |
| | 30- اقل من 40 سنة | 94 | 41.7 |
| | 40 - اقل من 50 سنة | 40 | 18.4 |
| | 50 سنة فأكثر | 30 | 13.3 |
| المؤهل العلمي | دبلوم كلية مجتمع | 55 | 24.6 |
| | بكالوريوس | 60 | 26.8 |
| | ماجستير | 77 | 34.4 |
| | دكتوراه | 32 | 14.3 |
| سنوات الخبرة | اقل من 5 سنوات | 22 | 9.9 |
| | 5 سنوات - اقل من 10 سنوات | 32 | 14.3 |
| | 10- اقل من 15 سنة | 45 | 20.1 |
| | 15 - اقل من 20 سنة | 67 | 29.9 |
| | 20 سنة - اقل من 25 سنة | 34 | 15.1 |
| | 25 سنة فأكثر | 24 | 10.7 |

يتضح من خلال تحليل النتائج الموضحة في الجدول رقم(3) ما يلي :

يبين الجدول أعلاه أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من الذكور حيث بلغت نسبتهم (61.2%).

يبين الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة كانوا ممن اعمارهم (30- اقل من 40 سنة) أي ما نسبته (41.7%) من العينة، وتشير هذه النتائج إلى قدرة هؤلاء الأفراد على إستيعاب فقرات الاستبانة.

يبين الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة كانوا ممن مؤهلهم العلمي (ماجستير) أي ما نسبته (34.4%) من العينة، وتشير هذه النتائج إلى قدرة هؤلاء الأفراد على إستيعاب فقرات الاستبانة.

يبين الجدول أعلاه أن معظم أفراد عينة الدراسة هم ممن خبراتهم (15 - أقل من 20 سنة) حيث بلغت نسبتهم (29.9%).

نتائج إختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة (الإحصاء الإستدلالي)

أولاً: النتائج المتعلقة بالمتغيرات المستقلة: إدارة الموارد البشرية الالكترونية

جدول (4)

المتوسط الحسابي والرتبة لمجالات الدراسة

| الرقم | المجالات | المتوسط الحسابي | الرتبة | مستوى التأثير |
|-------|-----------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| 1. | الاستقطاب والاختيار الإلكتروني | 3.79 | الرابعة | مرتفعة |
| 2. | التدريب الإلكتروني | 4.17 | الاولى | مرتفعة |
| 3. | تقييم الأداء الإلكتروني | 4.02 | الثانية | مرتفعة |
| 4. | الاتصال الإلكتروني | 3.83 | الثالثة | مرتفعة |
| | إدارة الموارد البشرية الالكترونية | 3.95 | | مرتفعة |

يشير الجدول السابق أن المجال (التدريب الإلكتروني) جاء بالمستوى المرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي له (4.17) وجاء المجال (تقييم الأداء الإلكتروني) بالمستوى المرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي له (4.02)، وجاء المجال (الاتصال الإلكتروني) بالمستوى المرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.83)، وجاء المجال (الاستقطاب والاختيار الإلكتروني) بالمستوى المرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.79).

ومن أجل التعرف على هذا الأثر بشكل مفصل وكل على حده فقد كانت النتائج على النحو الآتي:

1- النتائج المتعلقة بالاستقطاب والاختيار الإلكتروني

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والأهمية النسبية لفقرات الاستقطاب والاختيار

الإلكتروني

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الأهمية النسبية |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------|-----------------|
| 2 | تستخدم إدارة الشركة المواقع الإلكترونية في استقبال الطلبات من المتقدمين | 3.87 | .847 | 1 | مرتفعة |

| | | | | | |
|--------|---|------|------|---|---|
| مرتفعة | 2 | .866 | 3.86 | تستخدم إدارة الشركة المواقع الإلكترونية في الإعلان عن حاجتها من الموارد البشرية | 1 |
| مرتفعة | 3 | .868 | 3.81 | تصنف إدارة الشركة الطلبات المقدمة ومدى تطابقها للمعايير الكترونيا | 4 |
| مرتفعة | 4 | .833 | 3.81 | يتم الإعلان عن معايير التقديم للوظيفة من خلال الموقع الإلكتروني للشركة | 3 |
| متوسطة | 5 | .883 | 3.63 | تقوم إدارة الشركة بعملية الاختبارات اللازمة لعملية التوظيف الكترونيا | 5 |
| مرتفعة | | | 3.79 | المتوسط العام | |

نلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات الاستقطاب والاختيار الإلكتروني من حيث الأهمية النسبية مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.79). وقد حلت الفقرة رقم (2)، والتي تنص على أنه: "تستخدم إدارة الشركة المواقع الإلكترونية في استقبال الطلبات من المتقدمين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.87) وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين حلت الفقرة رقم (5)، والتي تنص على أنه: "تقوم إدارة الشركة بعملية الاختبارات اللازمة لعملية التوظيف الكترونيا" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.63) وبأهمية نسبية متوسطة.

2- التدريب الإلكتروني

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والأهمية النسبية لفقرات التدريب الإلكتروني

| رقم الفقرة | الاهمية النسبية | الرتبه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة |
|------------|-----------------|--------|-------------------|-----------------|--|
| 10 | مرتفعة | 1 | .789 | 4.28 | تقوم إدارة الشركة باستخدام الأنظمة الإلكترونية لمتابعة عملية التدريب |
| 9 | مرتفعة | 2 | .770 | 4.27 | تقيم إدارة الشركة دوراتها التدريبية باستخدام أنظمة الكترونية خاصة |
| 8 | مرتفعة | 3 | .812 | 4.24 | تقوم إدارة الشركة بتعليم الموظفين الجدد مهارات أداء العمل باستخدام أنظمة الكترونية |
| 7 | مرتفعة | 4 | .813 | 4.11 | تقدم إدارة الشركة دوراتها التدريبية باستخدام التقنيات الحديثة. |
| 6 | مرتفعة | 5 | .893 | 3.97 | تعلن إدارة الشركة عن دوراتها التدريبية الكترونيا |
| | مرتفعة | | | 4.17 | المتوسط العام |

نلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات التدريب الإلكتروني من حيث الأهمية النسبية مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.17). وقد حلت الفقرة رقم (10)، والتي تنص على أنه: "تقوم إدارة الشركة باستخدام الأنظمة الإلكترونية لمتابعة عملية التدريب" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.28) وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين حلت الفقرة رقم (6)، والتي تنص على أنه: "تعلن إدارة الشركة عن دوراتها التدريبية الكترونيا" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.97) وبأهمية نسبية مرتفعة.

3- تقييم الأداء الإلكتروني

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والأهمية النسبية لفقرات تقييم الأداء الإلكتروني

| رقم الفقرة | الاهمية النسبية | الرتبه | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة |
|------------|-----------------|--------|-------------------|-----------------|--------|
|------------|-----------------|--------|-------------------|-----------------|--------|

| | | | | | |
|--------|---|-------|------|--|----|
| مرتفعة | 1 | .819 | 4.14 | تقوم إدارة الشركة بتقييم أداء الموظفين من خلال نظام الكتروني | 11 |
| مرتفعة | 2 | .895 | 4.13 | تقوم إدارة الشركة بوضع معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين الكترونيا | 13 |
| مرتفعة | 3 | .908 | 3.99 | تقوم إدارة الشركة باستخدام التغذية الراجعة للموظف الكترونيا | 12 |
| مرتفعة | 4 | .883 | 3.98 | تقوم إدارة الشركة باستخدام أنظمة الكترونية خاصة لمتابعة تسجيل حضور وانصراف الموظفين | 14 |
| مرتفعة | 5 | 1.022 | 3.88 | تقوم إدارة الشركة بالاعتماد على تقارير نظام التقييم الالكتروني في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين | 15 |
| مرتفعة | | | 4.02 | المتوسط العام | |

نلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات تقييم الأداء الإلكترونيين حيث الأهمية النسبية مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.02). وقد حلت الفقرة رقم (11)، والتي تنص على أنه: "تقوم إدارة الشركة بتقييم أداء الموظفين من خلال نظام الكتروني" في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (4.14) وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين حلت الفقرة رقم (15)، والتي تنص على أنه: "تقوم إدارة الشركة بالاعتماد على تقارير نظام التقييم الالكتروني في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.88) وبأهمية نسبية مرتفعة.

4- الاتصال الإلكتروني

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والأهمية النسبية لفقرات الاتصال الإلكتروني

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الأهمية النسبية |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------|-----------------|
| 19 | تسعى إدارة الشركة للحفاظ على امن وسرية المعلومات المتداولة بين الادارات | 4.10 | .814 | 1 | مرتفعة |
| 18 | تسهل إدارة الموارد البشرية إلكترونياً التفاعل بين الادارات المختلفة في الشركة | 3.89 | .874 | 3 | مرتفعة |
| 16 | يستخدم البريد الإلكتروني كقناة اتصال مفتوحة باتجاهين بين كافة موظفي الشركة | 3.66 | .910 | 4 | مرتفعة |
| 17 | يتم الاعلان للموظفين عن المستجدات بشأن سياسات وتعليمات الشركة عن طريق البريد الإلكتروني | 3.59 | 1.113 | 5 | متوسطة |
| | المتوسط العام | 3.83 | | | مرتفعة |

نلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات الاتصال الإلكتروني من حيث الأهمية النسبية مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.83). وقد حلت الفقرة رقم (19)، والتي تنص على أنه: "تسعى إدارة الشركة للحفاظ على امن وسرية المعلومات المتداولة بين الادارات" في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (4.10) وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين حلت الفقرة رقم (17)، والتي تنص على أنه: "يتم الاعلان للموظفين عن المستجدات بشأن سياسات وتعليمات الشركة عن طريق البريد الإلكتروني" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.59) وبأهمية نسبية متوسطة.

ثانيا: المتغير التابع الابداع الإداري

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والأهمية النسبية لفقرات الابداع الإداري

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الأهمية النسبية |
|-------|--|-----------------|-------------------|--------|-----------------|
| 8 | يسعى الموظف للحصول على الأفكار التي تسهم في حل مشاكل العمل | 4.12 | .806 | 1 | مرتفعة |
| 6 | يقدم الموظف وجهات نظر متعددة لإتمام المهام بطريقة إبداعية | 4.11 | .746 | 2 | مرتفعة |
| 4 | يبادر الموظف بإيجاد أفكار جديدة لتحسين عملية اتخاذ القرار في العمل | 4.10 | .804 | 3 | مرتفعة |
| 1 | يعالج الموظف ما يواجهه من مشكلات بطريقة إبداعية | 4.11 | .768 | 4 | مرتفعة |
| 2 | يمتلك الموظف القدرة على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل المسؤولية بصورة مبدعة | 4.82 | .684 | 5 | مرتفعة |
| 3 | يدرك الموظف المشكلات ونواحي النقص والفجوات في بيئة العمل | 4.61 | .724 | 6 | مرتفعة |
| 9 | يتمتع الموظف بقدرة كبيرة على التنبؤ بالمشكلات المتعلقة في العمل قبل وقوعها | 4.21 | .694 | 7 | مرتفعة |
| 10 | يمتلك الموظف رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل. | 4.06 | .823 | 8 | مرتفعة |
| 5 | يمتلك الموظف القدرة على وضع الحلول الجديدة والمبدعة للمشكلات في العمل | 3.95 | .810 | 9 | مرتفعة |
| 7 | يطرح الموظف أكبر عدد ممكن من الأفكار الجديدة لتطوير الأداء الإداري | 3.84 | .804 | 10 | مرتفعة |
| | المتوسط العام | 4.19 | | | مرتفعة |

نلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات الابداع الإداري من حيث الأهمية النسبية مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.19). وقد حلت الفقرة رقم (8)، والتي تنص على أنه: "يسعى الموظف للحصول على الأفكار التي تسهم في حل مشاكل العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.12) وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين حلت الفقرة رقم (7)، والتي تنص على أنه: "يطرح الموظف أكبر عدد ممكن من الأفكار الجديدة لتطوير الأداء الإداري" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.84) وبأهمية نسبية مرتفعة.

إختبار فرضيات الدراسة

في هذا الجزء من الدراسة نستعرض إختبار الفرضيات، حيث تم إخضاع الفرضية الرئيسة لتحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression، وتم إخضاع الفرضيات المتفرعة منها لتحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression.

الفرضية الرئيسة الأولى

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الالكترونية بدلالة أبعادها (الاستقطاب والاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الاتصال الإلكتروني) على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

جدول (10) الإنحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية

على الابداع الإداري

| sig | df | B | F | R ² | R | البيان |
|-------------------|--------------|----------------|--------|----------------|----------|---|
| الدلالة الإحصائية | درجات الحرية | معامل الانحدار | | معامل التحديد | الارتباط | |
| 0.00 | 223 | 1.31 | 34.537 | 0.320 | 0.566 | أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري |

• يكون الارتباط ذا دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وقيمة F الجدولية 1.646

يوضح الجدول (10) أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية في الابداع الإداري ، وتبين أن قيمة F المحسوبة هي (34.537) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.646) وبمقارنة القيم التي تم التوصل اليها في اختبار هذه الفرضية يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ، وان قيمة مستوى الدلالة sig بلغت (0.00) كما بلغ معامل الارتباط R (0.566) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، اما معامل التحديد R² فقد بلغ (0.320) كما بلغت قيمة درجة التأثير B (1.30). مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الالكترونية بدلالة أبعادها (الاستقطاب والاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الاتصال الإلكتروني) على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان" وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

أما فيما يتعلق باختبار الفرضيات الفرعية المستقلة عن هذه الفرضية فإن الجداول التالية تبين النتائج التي تم التوصل اليها.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاستقطاب والاختيار الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

جدول (11) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الأولى

| sig | B | قيمة T | R ² | R | البيان |
|-------------------|-------|--------|----------------|----------|--------------------------------|
| الدلالة الإحصائية | | | معامل التحديد | الارتباط | |
| 0.00 | 0.395 | 6.340 | 0.153 | 0.392 | الاستقطاب والاختيار الإلكتروني |

• يكون الارتباط ذا دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ وقيمة F الجدولية 1.646 يوضح الجدول (11) اثر الاستقطاب والاختيار الإلكتروني في الابداع الإداري، وتبين أن قيمة T المحسوبة هي (6.340) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.646) وبمقارنة القيم التي تم التوصل اليها في اختبار هذه الفرضية يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ، وان قيمة مستوى الدلالة sig بلغت (0.00) كما بلغ معامل الارتباط R (0.392) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، اما معامل التحديد R² فقد بلغ (0.153) كما بلغت قيمة درجة التأثير B (0.395) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للاستقطاب والاختيار الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان ".

إختبار الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

جدول (12) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثانية

| البيان | R | R ² | قيمة T | B | Sig |
|--------------------|----------|----------------|--------|-------|-------------------|
| | الارتباط | معامل التحديد | قيمة T | B | الدلالة الإحصائية |
| التدريب الإلكتروني | 0.510 | 0.260 | 8.832 | 0.509 | 0.00 |

• يكون الارتباط ذا دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ وقيمة F الجدولية 1.646 يوضح الجدول (12) أثر التدريب الإلكتروني على الابداع الإداري، وتبين أن قيمة T المحسوبة هي (8.832) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.646) وبمقارنة القيم التي تم التوصل اليها في إختبار هذه الفرضية يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ، وأن قيمة مستوى الدلالة sig بلغت (0.00) كما بلغ معامل الارتباط R (0.510) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، أما معامل التحديد R² فقد بلغ (0.260) كما بلغت قيمة درجة التأثير B (0.509). مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان ".

إختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لتقييم الأداء الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

جدول (13) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

| البيان | R | R ² | قيمة T | B | sig |
|-------------------------|----------|----------------|--------|-------|-------------------|
| | الارتباط | معامل التحديد | | | الدلالة الإحصائية |
| تقييم الأداء الإلكتروني | 0.398 | 0.159 | 6.468 | 0.339 | 0.00 |

• يكون الارتباط ذا دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ وقيمة F الجدولية 1.646

يوضح الجدول (13) اثر تقييم الأداء الإلكتروني على الابداع الإداري ، وتبين أن قيمة T المحسوبة هي (6.468) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.646) وبمقارنة القيم التي تم التوصل اليها في اختبار هذه الفرضية يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ، وان قيمة مستوى الدلالة sig بلغت (0.00) كما بلغ معامل الارتباط R (0.398) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، اما معامل التحديد R² فقد بلغ (0.159) كما بلغت قيمة درجة التأثير B (0.339). مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لتقييم الأداء الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان ".

إختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للاتصال الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان.

جدول (14) نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

| البيان | R | R ² | قيمة T | B | sig |
|--------------------|----------|----------------|--------|-------|-------------------|
| | الارتباط | معامل التحديد | | | الدلالة الإحصائية |
| الاتصال الإلكتروني | 0.513 | 0.263 | 8.893 | 0.472 | 0.00 |

• يكون الارتباط ذا دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ وقيمة F الجدولية 1.646

يوضح الجدول (14) اثر الاتصال الإلكتروني على الابداع الإداري ، وتبين أن قيمة T المحسوبة هي (8.893) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.646) وبمقارنة القيم التي تم التوصل اليها في اختبار هذه الفرضية يتبين أن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ، وان قيمة مستوى الدلالة sig بلغت (0.00) كما بلغ معامل الارتباط R (0.513) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، اما معامل التحديد R² فقد بلغ (0.263) كما بلغت قيمة درجة التأثير B (0.472). مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للاتصال الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان ".

الخلاصة

توصلت الدراسة الى النتائج التالية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الالكترونية بدلالة أبعادها (الاستقطاب والاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الاتصال الإلكتروني) على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان. كما يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاستقطاب والاختيار الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان، ويوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان، ويوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم الأداء الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان. كما يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاتصال الإلكتروني على الابداع الإداري في شركات التمويل بسلطنة عمان، وبناء على النتائج السابقة يوصي الباحث بضرورة العمل على زيادة الاهتمام من قبل ادارة الشركة باجراء تحليل دقيق للبيئة الخارجية عند التخطيط للموارد البشرية الالكترونية، وكذلك ضمان حرية إنتقال المعلومات والمعارف ومشاركتها بين الموظفين والعمل على مستوى الإعتماد المتبادل بينهم بشكل إلكتروني ليتمكنوا من الإستفادة من الخيرات المشتركة فيما بينهم، والإهتمام بتعريف العاملين بالإدارة الإلكترونية من خلال إقامة الندوات وإصدار النشرات التعريفية، كما يتوجب على المدراء في الشركة التركيز على كافة قدرات الأعمال الإلكترونية وتفعيلها لتعزيز الابداع الاداري.

المراجع

Ibn Marzūq, 'Antarah, 'Adil, Qarqad, Nuruddin, Hafizī, Tāhir, bin Nā'ah. *Idārah al-Mawaridi al-Basyariyyah fi 'Asr al-Idārah al-Iliktroniyyah*. al-Urdun : Markaz al-Kitab al-Akādīmiy (2018).

Ibrāhīm, Abd Sitār. *Āfāqun Jadīdatun fi Dārisati al-Ibdā'*. Kuwait : Wikālah al-Matbū'āt (2016).

Az-Zanfala, Ahmad Badi' Fatha. *Al-'Awāmil al-Mua'thirah fi Al-Rasyāqah at-Tanzīmiyyah : Dirāsah Tatbīqiyyah 'ala al-Bunūk at-Tijāriyyah bi Madīnah Tanta*, Risālah Mājistīr Ghayr Mansyūrah. Mesir : Kuliyyah at-Tijārah, Jāmi'ah Tanta (2018).

Sarrah, Ibn Ghīdah, Sa'iidah, Harakāt. *al-Idārah al-Iliktroniyyah li al-Mawārid al-Basyariyyah wa Ta'thīruha 'ala al-Adā'i al-Wazīfi Dirāsah Hālati Mu'assasah Bina'i al-Hayākili al-Ma'diniyyah al-Musonnī'ah BATICIM - Wahdati Ammi al-Bawaqiy, Majallah al-Buhūth al-Iqtisādiyyah wa al-Māliyyah, al-Mujallad 5 (1)*.

As-Silmiy, 'Ali. *Idārah al-Mawārid al-Basyariyyah* (Ed. 2). Dār Gharīb li Tibā'ah wa an-Nasyri (2015).

Al-'Ānīy, 'ala Fā'iḳin Jamīlin. *al-Idārah al-Istirātījiyyah li al-Mawārid al-Basyariyyah ka Madkhalin fi 'Amaliyyati at-Tatwīri at-Tanzīmiy*, Dār at-Ta'līm al-Jāmi'iy (2018).

Katau'ih, Ghaithu Muhammad 'Alī Sālih. *'Āthar Nuzum Idārah al-Mawārid al-Basyariyyah al-Iliktroniyyah 'ala Jaudati al-'Amaliyyat fi al-Bunūk at-Tijāriyyah al-Urdunniyyah*. Urdun : Risalah Mājistīr, Kuliyyah al-'A'māl , Jāmi'ah Amman al-'Arabiyyah (2018).

Mustafa, Yāsīn Ghālib. *'Āthār al-Mumārasāt Idārah al-Mawārid al-Basyariyyah al-Iliktroniyyah 'ala al-Adā'i al-Wazīfī min Khilāli al-Thaqāfah at-Tanzīmiyyah fi Syarikati al-Khutūti al-Jawwiyyah al-Malikiyyah al-Urdunniyyah*. Urdun : Risalah Mājistīr, Jāmi'ah al Bait (2020).

Hamdān, Hayyān. *Āthār al-Qudrāt al-Ibda'iyyah lada al-Mudīrīn ala Tahsīn adā'i al-Munazzamāt al-Khidmiyyah*, al-Jāmi'ah al-Wataniyyah al-Khassah, Majallati Jāmi'ah al-Ba'th, al-Mujallad 38, No 36, p. 35-66 (2016).

Damanpour, F & Aravind, D.. *Managerial Innovation: Conceptions, Processes, and Antecedents*. *Management and Organization Review*, Cambridge,org, V: 8, Issue:2, P:424 (2020).

Harsch, Katharina & Festing, Marion. *Dynamic talent management capabilities and organizational agility-A qualitative exploration*, *human resource management*, 59(1), 43-61 (2019).

Yi, Y., Gu, M., & Wei, Z.,. *Bottom-up learning , strategic flexibility and Strategic changes*. *Journal of Organizational Change Management*, 30(2), 161- 183 (2017).

Alwehabie, A. M.. *Criteria for Measuring the Efficiency and Effectiveness of Human Resources Management Strategy and its Relation to Institutional Performance at Al Rajhi Bank at Al Qassim in Saudi Arabia from the Employees' Point of View*. *International Journal of Business and Management*, 12(10), 111-120 (2017).

Bratton, J., & Gold, J.. *Human Resource Management: Theory and Practice*. Palgrave (2017).

Al-Hawary, Sulieman Ibraheem Shelash & Al-Namlan Abdulrahman Awad. *Impact of Electronic Human Resources Management on the Organizational Learning at the Private Hospitals in the State of Qatar*, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management* ,Vol 18 , no 7 (2018).