



تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية في التميز التنظيمي

(دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة البصرة)

The impact of electronic human resources management on organizational excellence (An exploratory study of the opinions of a sample of employees at the University of Basra)

أ.م.د. وميض عبد الزهرة خضير
A.P.Dr. Wameedh Abdul Zahra
Khudair
جامعة البصرة / كلية الإدارة والاقتصاد
wameedh36@yahoo.com

الباحث / احمد عبد سعود المطوري
AHMED ABED SAUD
ALMATWARI
جامعة البصرة / كلية الإدارة والاقتصاد
ahmedsood87@gmail.com

المستخلص

يهدف هذا البحث الى الكشف عن مدى تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية في التميز التنظيمي، ولأجل تحقيق هذا الهدف، وضع مخطط فرضي يعبر عن فرضية رئيسية، إذ خضعت هذه الفرضية لاختبارات متعددة، استُخدمت الاستبانة كوسيلة للحصول على البيانات اللازمة لهذا الاختبار، بالاعتماد على المنهج الاستطلاعي التحليلي الذي قد طُبِق في جامعة البصرة. جرى تحليل (453) استبانة صالحة للتحليل، شملت مديري الشعب والوحدات، من مجموع العاملين في الجامعة والبالغين (3861) عاملاً. اعتمدت مجموعة من الادوات الاحصائية وهي، (معامل الثبات الفا كورنباخ)، (الالتواء والتقلطح)، (معامل الارتباط بيرسون)، طُبقت تلك الادوات الاحصائية بواسطة برنامجي (SPSS, V.23) و (Amos, V.23) وقد توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات، من ابرزها، إن جامعة البصرة تبدي اهتماماً لتطبيقات ادارة الموارد البشرية الالكترونية، بوصفه عنصراً مؤثراً في تحقيق التميز التنظيمي. أما أهم التوصيات التي جاء بها هذا البحث، فهي ايلاء المزيد من الاهتمام بالتوظيف الالكتروني المستخدم من قبل الجامعة.

الكلمات المفتاحية: ادارة الموارد البشرية الالكترونية، التوظيف الالكتروني، الاختيار الالكتروني، التدريب الالكتروني، تقييم الاداء الالكتروني، التعويض الالكتروني، التميز التنظيمي، الابداع، الالتزام.

Abstract

The aim of this research is to reveal the extent to which electronic human resources management has influenced organizational excellence. To achieve this goal, a hypothetical scheme has been developed reflecting a major hypothesis, which has undergone multiple tests and has been used as a means of obtaining the necessary data for this test, based on the analytical exploratory method applied at Basra University. A total of (453) analyzed questionnaires, including division and unit managers, of university staff from the total staff number (3861), were analyzed. A number of statistical tools have been adopted, namely (Constant Coefficient Cronbach's Alpha, Skewness and Kurtosis, and Pearson correlation coefficient). These statistical tools were implemented by (SPSS, V.23) and (Amos, V.23) programs. The research has reached a number of conclusions, most notably that the University of Basra is interested in the applications of electronic human resources management as an instrumental element in achieving organizational excellence. As for the most important recommendations that came out of this research, it is to pay more attention to the electronic staffing used by the university.

Key words: Electronic human resources management, electronic recruitment, electronic selection, electronic training, electronic performance evaluation, electronic compensation, organizational excellence, innovation, commitment.

المقدمة

تتبع أهمية التميز التنظيمي بقدرة المؤسسات على تشكيل القوى التي تدعم التميز عن طريق تحقيق معدلات عالية من التغيير السريع وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة والحفاظ على المكانة التنظيمية ثم الشعور المتزايد بالقدرة على استخدام التقنيات والإبداع فيها . إنّ هدف التميز التنظيمي هو تطوير قوة عمل قوية وقادرة على توفير الخدمات التي تفوق التوقعات الداخلية والخارجية للزبون وتحقق رغباته وطموحاته والتعرف عليها والتركيز على الخدمة لتنمية الوعي بهدف الجامعة , وذلك باستخدام تطبيقات ادارة الموارد البشرية الالكترونية التي تساعد على تقليل الجهد وتوفير الوقت والعمل على تغيير العمل التقليدي الورقي . وإطلاق العنان لطاقت الإبداع والابتكار ، وعدم ربطها بالسياسات والإجراءات التقيدية التي تجهد العاملين ، ثم توفير قيادة مرنة لتوجيهه وتحفيزه والتواصل معه حيث تُعدّ القوى العاملة قوى محترفة يعتمد عليها في عملية الإبداع والابتكار وتحقيق التميز إذا أُديرت بشكل جيد (Nafei, 2018:125). ادارة الموارد البشرية الالكترونية هو نظام قائم على الويب يستفيد من أحدث تقنيات تطبيقات الويب لتقديم حل لإدارة الموارد البشرية في الجامعة عبر الإنترنت في الوقت الفعلي وتهدف إلى إتاحة المعلومات لجميع العاملين في أي وقت وفي أي مكان وتعمل على تغيير طريقة عمل ادارة الموارد البشرية مع حفظ السجلات ومشاركة المعلومات , وهذا يؤدي الى تقليل من الأعمال الورقية والجهد الذي يبذله العاملين بشكل كبير ويسمح بسهولة الوصول إلى البيانات الضخمة (Abdurraheem et al, 2020:1408. وعليه فقد تناولت الدراسة ادارة الموارد البشرية الالكترونية بوصه متغيراً مستقلاً, والتميز التنظيمي بوصفه متغيراً معتمداً, وعلى هذا الاساس وضعت منهجية البحث وصيغت فرضيته واهدافه واهميته, اذ توصلت الدراسة الى وجود علاقة تأثير ايجابية. وقسمت الدراسة لأربعة محاور , تناول المحور الاول منهجيه البحث و بعض الدراسات السابقة , اما المحور الثاني فقد تطرق الى الجانب النظري, اما المحور الثالث فقد تناول الجانب الميداني , واخيراً المحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول

منهجية البحث و بعض الدراسات السابقة

أولاً:- مشكلة الدراسة

تُعد قضية التمييز التنظيمي داخل المؤسسات في ظل بيئة سريعة التغيير وان كيفية الحفاظ على الميزة التنافسية في حالة عدم اليقين هي القضية الأكثر أهمية في وقتنا الحالي ولكون هذه المؤسسات تسعى للدخول ضمن التصنيفات المحلية والعالمية اصبح من الضروري على المؤسسات التعليمية التركيز على برامج الاداء المتميز حيث يعد تحقيق التميز التنظيمي بالشكل الأمثل امر ليس اختيارياً وإنما سبب تفرضه الضغوط والتحديات البيئية (Naser& Al Shobaki, 2017: 49).

تسعى الدراسة الحالية الى تحقيق التميز التنظيمي بالتركيز على البنى التحتية للتقنيات في جامعة البصرة كإضافة (الأجهزة والبرمجيات والشبكات الداخلية التي تربط بين الوحدات والاقسام والكليات و انشاء قواعد البيانات موحدة تحتوي على جميع البيانات والمعلومات وتحفيز العاملين على تطوير مهاراتهم الاساسية والرقمية وتجسيد المرونة والاستجابة في سير المعاملات وسرعة انجازها ومشاركة العاملين وتمكينهم) ولكن لم يُنجز كل ما سبق بالمستوى المطلوب, لذا تبرر الدراسة استخدام المتغير المستقل ادارة الموارد البشرية الالكترونية لأنها تعد احدى التقنيات الحديثة في ممارسات ادارة الموارد البشرية حيث اصبحت ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هذه شائعة بين جميع الجامعات. عدم وجود بيئة عمل متناغمة داخل الجامعات تنتج عنه علاقات مضطربة وروابط مخيبة للأمال وعدم القدرة على اغتنام الفرص ومواجهة التحديات ومن ثم يؤدي إلى الانهيار والعزلة وهذا ما يؤدي الى صعوبة تحقيق التميز التنظيمي. بناءً على ما تقدم ذكره يمكن صياغة ملخص لبيان مشكلة الدراسة الحالية كما يأتي (ما هو دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة البصرة) لذا اثار الباحثان مجموعه من التساؤلات منها الاتي:-

- 1- ما هو مستوى التميز التنظيمي وادارة الموارد البشرية الالكترونية في جامعة البصرة ؟
- 2- هل هناك علاقة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتميز التنظيمي ؟

ثانياً : اهداف الدراسة

يتفق اغلب الباحثين على ان اهداف أي دراسة هي الامتداد الحقيقي لتساؤلاتها لذا فان اهداف الدراسة الحالية يمكن صياغتها بالاتي:-

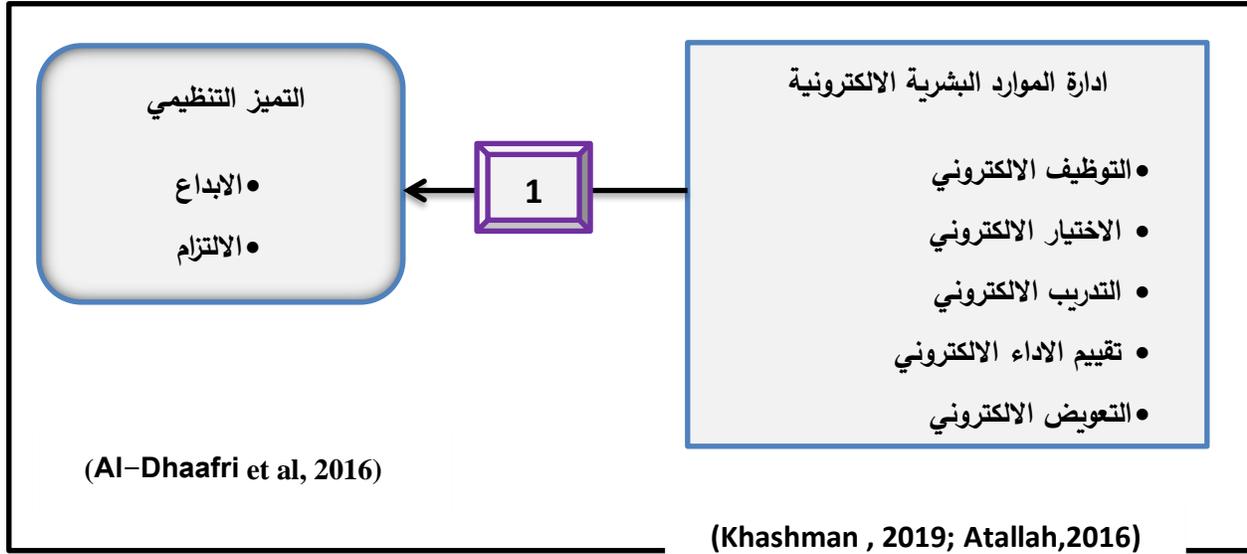
- 1- تحديد مستوى التميز التنظيمي وادارة الموارد البشرية الالكترونية في جامعة البصرة .
- 2- معرفة طبيعة العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتميز التنظيمي .

ثالثاً : أهمية الدراسة

- 1- تقديم إطار نظري يستوعب متغيرات الدراسة بعرض خلاصة مجموعة من أفكار الباحثين والمفكرين في هذا المجال وعليه فإن الدراسة الحالية تعد محاولة لردم الفجوة المعرفية بين المتغيرات.
- 2- أهمية التميز التنظيمي وتجده في الدراسات المعاصرة في الإدارة جعله يكون رافدا مهما قد يساعد المنظمات ولاسيما جامعة البصرة ، على تبني أفكار جديدة في بلورة تصوراتها حول التطبيقات الالكترونية في إدارة الموارد البشرية .
- 3- أهمية تطبيقات ادارة الموارد البشرية الالكترونية وتطبيقها يساعد على تقليل الوقت والجهد لدى العاملين في الجامعة.
- 4- اهمية الموضوعات التي تناولتها الدراسة, ومن ثمّ اثارة الباحثين والدارسين في هذه الموضوعات لتكملة المسيرة البحثية واثراء الجانب المعرفي في جامعة البصرة .
- 5- تقديم توصيات علمية وعملية للجامعة تساعد في تحقيق التميز التنظيمي .

رابعاً : المخطط الفرضي للدراسة :

طوير نموذج فرضي تظهر فيه طبيعة العلاقة بين المتغيرين الذي جرى على اساسها صياغة مشكلة الدراسة . واعتمادا على دراسة كل من (Atallah,2016;Khashman,2019;Al-Dhaafri et al,2019) يظهر من الشكل (1) ان المتغير المستقل والتابع جرى قياسه بمجموعة من الابعاد وكما موضح من الشكل الاتي.



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر : من اعداد الباحثين استناداً الى ما عكسته الادبيات السابقة

ومن المخطط الفرضي أنف الذكر يمكن صياغة الفرضية الآتية :-

1: توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتميز التنظيمي. وتنبثق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية الآتية :-

- 1.1: توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين التوظيف الالكتروني والتميز التنظيمي.
- 1.2: توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين الاختيار الالكتروني والتميز التنظيمي.
- 1.3: توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين التدريب الالكتروني والتميز التنظيمي.
- 1.4: توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين تقييم الاداء الالكتروني والتميز التنظيمي.
- 1.5: توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين التعويض الالكتروني والتميز التنظيمي.

خامساً : طرق جمع البيانات

يعد الاستبيان من اهم المصادر لجمع البيانات وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة مسبقة التشكيل يسجل المستجيبون إجاباتهم عليها (Sekaran, 2003:294). ولغرض الإلمام بالمشكلة وبشكل دقيق والكيفية التي يجري بها قياس متغيرات الدراسة وما هو المطلوب فقد اعتمدت الدراسة الحالية على اداة الاستبانة مستخدمة مقياس ليكرت (Likert) الخماسي الذي يحتوي على الإجابات الآتية (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة) والجدول (1) يوضح المتغيرات الرئيسة والأبعاد والمصادر التي اعتمدت في وضع فقرات الاستبانة النهائية وعلى جزأين الجزء الاول الاسئلة الخاصة بالمعلومات الديموغرافية للمستجيب والجزء الثاني (وكما في الملحق نهاية البحث):

جدول (1) فقرات الاستبانة ومصادرها

ت	المتغيرات الرئيسية	الابعاد	المصدر
1	ادارة الموارد البشرية الالكترونية	التوظيف الالكتروني	Khashman , 2019: Atallah,2016
		التدريب الالكتروني	
		الاختيار الالكتروني	
		تقييم الاداء الالكتروني	
		التعويض الالكتروني	
2	التميز التنظيمي	الالتزام	Al-Dhaafri et al ,2016
		الابداع	

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر المشار اليها أنفا

سادساً: عينة الدراسة

العينة هي مجموعة فرعية من المجتمع تضم بعض العاملين المختارين منه اي جزء من العاملين وليس كل عناصر المجتمع ومن اجل تحديد حجم العينة المناسبة للدراسة الحالية البالغ عددهم (3861) فردا وبالاستناد الى الجدول الاحصائي الذي اورده الباحثان (Sekaran & Bougie, 2016:264) ان حجم العينة هو (351) عاملا كحد ادنى . ويعيدا عن التحيز ولتمثيل مجتمع الدراسة تمثيلا دقيقا لجأ الباحثان الى استخدام اسلوب العينة العشوائية البسيطة لان الافراد العاملين في مجتمع الدراسة ستكون لهم فرصاً متساوية لتمثيل عينة الدراسة (Hair et al.,2020:155). قام الباحثان بتوزيع (500) استمارة استبيان من اجل الحصول على الحد الادنى من حجم العينة المستهدفة على بعض من مديريين ومسؤولي الشعب والوحدات والعاملين في جامعة البصرة استرجع منها (465) و استُبعد بعض الاستمارات وذلك لعدم صلاحيتها للتحليل لوجود نقص في البيانات وكانت الاستمارات الصالحة هي (453) استمارة واستخدمت جميع الاستمارة الصالحة البالغة (453) للتحليل وكانت نسبة الاستجابة (90.6%) .

سابعاً: الاساليب الاحصائية المستخدمة

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة الحالية على مجموعة من البرامج الاحصائية مثل برنامج الاحصائي (AMOS v.23) وبرنامج الاحصائي (SPSS v.23) لتحليل البيانات ويمكن وضع الخطوات التي اتبعها الباحثان في دراستها الحالية في تقييم الاستبانة وتحليل بياناتها (اختبار التوزيع الطبيعي اختبار الالتواء والتقلطح) , (معامل الفا كورنباخ), (الوصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة : استخدم الوسط الحسابي والانحراف المعياري),(معامل الارتباط بيرسون) ,(تحليل المسار).

ثامناً : بعض الدراسات السابقة

تحتل الدراسات السابقة بأهمية كبيرة بسبب استفادة الباحثان ببيان موقع دراستهما من الدراسات السابقة او تزويد الباحثان بالمقاييس او الاساليب والبرامج الاحصائية الملائمة منها . مع معرفة دعوات الباحثين باتجاه البحوث المستقبلية وتحديد فيما اذا كانت هناك فجوة معرفية ام لا واستطاع الباحثان في الحصول على بعض من الدراسات السابقة التي تتعلق بمتغيرات الدراسة الحالية وكما موضح من الشكل الاتي :-

1- دراسة (Atallah,2016) تهدف هذه الدراسة للتعرف على تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على التطوير التنظيمي (UNRWA) وأهمية والتعرف على المعوقات والمشكلات التي تؤثر سلباً على تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ,واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وطبقت في فلسطين, وكان مجتمع وعينة الدراسة (630) من الموظفين الإداريين والإداريين المصنفين بين الصفوف 6-20 ويعملون في مكتب غزة الإقليمي ,وخلصت الدراسة إلى أن مكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي على التطوير التنظيمي للأونروا وان هناك علاقة إيجابية قوية بين المكونات الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية والتطوير التنظيمي للأونروا.

- 2- دراسة (Al-Hmouze, 2016) تهدف هذه الدراسة للتعرف في تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثره على الأداء التنظيمي من حيث الابداع والتكيف السريع و عملية الموارد البشرية و رضا العملاء و الوقت اللازم للتسويق, واستخدمت الدراسة المنهج الكمي وطبقت في الاردن , وكان مجتمع وعينة الدراسة جميع العاملين في الشركة الملكية الأردنية (120), وخلصت الدراسة التي أثبتت نتائج أن استخدام حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تساعد المؤسسات على تقليل التكاليف وتحسين الإجراءات من أجل تشغيل عمليات ووظائف أسرع.
- 3- دراسة (Malkawi, 2018) تهدف هذه الدراسة للتعرف على مستوى استخدام تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مؤسسة الضمان واستكشاف تأثير استغلال تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في التميز المؤسسي في المؤسسة , واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت في الاردن , وكان مجتمع وعينة الدراسة مؤسسة الضمان الاجتماعي حيث جرى اختيار عينة عشوائية طبقية قوامها (97) شخص من الإدارة الوسطى والعليا وعددهم (294) موظف, وخلصت الدراسة الى أن نتائج تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مستخدمة بمستوى عالٍ في مؤسسة الضمان الاجتماعي - الأردن باستثناء إدارة الأداء الإلكتروني والتي تأتي بمستوى متوسط والتميز التنظيمي مرتفع أيضًا.
- 4- دراسة (Al-Dhaafri et al, 2016) تهدف هذه الدراسة للتعرف على تأثير التميز التنظيمي على الأداء التنظيمي لشرطة دبي, واستخدمت الدراسة المنهج الكمية, وطبقت في الإمارات العربية المتحدة, وكان مجتمع وعينة الدراسة شرطة دبي مصدر البيانات من رؤساء الأقسام كوحدة للتحليل (250), وخلصت الدراسة ان نتائج هذه الدراسة لها آثار نظرية وعملية مختلفة من الناحية النظرية , تغلق هذه الدراسة الفجوة في الأدبيات السابقة من حيث الدراسات القليلة التي تدرس بشكل تجريبي التأثير العرضي للتميز التنظيمي على الأداء التنظيمي في التنظيم العام. من الناحية العملية تزيد من وعي المديرين وصناع القرار والممارسين بأهمية التميز عند تنفيذ استراتيجياتهم وممارساتهم.
- 5- دراسة (Al Shobaki et al, 2017) تهدف هذه الدراسة للتعرف على مستوى التميز المؤسسي في الجامعات الفلسطينية من منظور الإدارة العليا و الكشف عن التحديات التي تواجه الجامعات وما هي الميزات التي يجب أن تتوفر في الجامعات للانتقال إلى التميز, واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت في فلسطين, وكان مجتمع وعينة الدراسة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (344), وخلصت الدراسة الى ان هناك درجة معقولة من الموافقة على (البعد المعرفي) , وهناك موافقة عالية على أهمية (البعد التنظيمي) , وهناك موافقة متوسطة على أهمية (البعد المجتمعي) , وهناك موافقة متوسطة على أهمية (البعد المجتمعي). درجة كبيرة من الموافقة على أهمية محور "التميز القيادي" , هناك درجة كبيرة من الموافقة على أهمية محور (الخدمة المتميزة) , وهناك موافقة بدرجة عادلة على أهمية محور (التفوق المعرفي) , وهناك موافقة متوسطة على أهمية التميز المؤسسي.
- 6- دراسة (مجيد وعباس, 2019) تهدف هذه الدراسة على تحديد نوعية علاقة ادارة الموارد البشرية الالكترونية وتأثيرها في نظام ادارة الاداء الفعال في رفع مستويات الاداء للموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا المعلومات , استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت في كربلاء, وكان مجتمع وعينة الدراسة مديرية تربية كربلاء حيث اختيرت عينة قوامها (222) موظف وبلغ عددهم (700) موظف , و توصل الى عدد من الاستنتاجات المهمة منها رفض احدى الفرضيات الفرعية .

7- دراسة (Khashman&Al-Ryalat,2015) الهدف من هذه الدراسة هو معرفة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء البيئي للبنك للبنوك التجارية المختارة في (Batticaloa Region of SriLanka). أجريت هذه الدراسة نظريًا وتجريبيًا في البنوك السريلانكية , وكان مجتمع العينة (155) موظف من الفروع المختارة , كشفت نتائج الدراسة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي وهام على الأداء البيئي للبنك بشكل عام. وقد لوحظ أن التواصل الذي يعد أحد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كان له تأثير إيجابي ومهم على الأداء البيئي للبنك.

تاسعاً: نطاق الدراسة

- 1- الحدود البشرية للدراسة: شملت عينه من الموظفين العاملين في قسم الموارد البشرية والاقسام الأخرى .
- 2- الحدود المكانية : شملت الدراسة الحالية عينة من كليات جامعة البصرة.
- 3- الحدود الزمانية :إنَّ الحدود الزمانية للدراسة تمثلت اعداد الدراسة بشكل عملي والتي تبدأ من الزيارات الاولية من قبل الباحث لتشخيص المشكلة طيلة مدة الدراسة.

عاشراً: تصميم الدراسة

تصميم الدراسة تشير الى انها خطة رئيسية تحدد طرق وإجراءات جمع المعلومات المطلوبة وتحليلها لتحقيق اهداف الدراسة التي حددتها في المراحل الاولية وللتأكد من أن المعلومات التي جمعت : هل هي مناسبة لحل المشكلة من عدمها (Zikmund et al,2013:64). حيث يمكن تحليل وتفسير واختبار الفرضيات بالاستناد الى الوقت والسؤال البحثي ووضع نموذج الدراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات الرئيسة بحيث يتسنى للباحثين بيان تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وسيعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الاستطلاعي التحليلي (Explanatory Design) الذي يفسر طبيعة العلاقة السببية بين المتغير المستقل والتابع (Saunders et al,2019:188).

المحور الثاني: الجانب النظري

المتغير المستقل: ادارة الموارد البشرية الالكترونية

شهدت السنوات الماضية (اول التسعينات) طفرة في استخدام تقنيات المعلومات المبتكرة في إدارة الموارد البشرية وإن الدافع وراء هذا النمو هو انتشار برامج تخطيط موارد المؤسسات المتطورة بشكل متزايد جنباً إلى جنب مع التقنيات القائمة على الإنترنت والتي تعمل على توحيد المكونات الإدارية وأنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية وأتممتها قد يعزى انتشار ابتكارات التقنيات الخاصة بإدارة الموارد البشرية المستندة إلى الإنترنت والتي تحمل اسم ادارة الموارد البشرية الالكترونية . (Marler&Parry,2016:2) .

طُرحت العديد من المفاهيم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية الذين حاولوا تعريفها حيث عرفها (Yusliza & Ramayah, 2011:489) بأنها تقنية توفر لوظائف الموارد البشرية فرصاً لإنشاء مجالات جديدة للمساهمة في النجاح المؤسسي. وأشار (Shahreki,2019:21) هي التكامل بين سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة مع عمليات تكنولوجيا المعلومات لتحسين ظروف مكان العمل لإضافة قيمة للمؤسسة. ووفقاً لـ (Khashman, 2019:118) فإن ادارة الموارد البشرية الإلكترونية هي طريقة لتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية وسياساتها وممارساتها. ويمكن اعطاء مفهوم ادارة الموارد البشرية الالكترونية من وجهة نظر الباحثين على ,انها مجموعة من التطبيقات والبرامج التي يستخدمها العاملون لإنجاز الاعمال الموكلة اليهم بأسرع وقت ممكن عن طريق المهارة والمعارف والقدرات التي يمتلكها .

اولاً: اهداف ادارة الموارد البشرية الالكترونية

- 1- تنظيم أنشطة الموارد البشرية وتقليل الاعباء الإدارية في المؤسسة.
- 2- توفير وإتاحة البيانات اللازمة لكل من العاملين والمديرين.
- 3- توفير التقنيات ذات الصلة للقياس للسلطات من أجل تحديد التطورات الأخيرة ومعالجة القوى العاملة بكفاءة.

ثانياً: ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية : يشمل هذا المتغير خمسة ابعاد يجري توضيحها كالاتي :

1. التوظيف الالكتروني :-

هو استقطاب الافراد الذين تتناسب كفاءتهم مع أهداف المؤسسة وغاياتها, مع تطبيق تقنيات المعلومات والاتصالات في عملية التوظيف ومن ثمَّ بدأت المؤسسات في نشر الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت واستقطاب المواهب ليس من منطقة واحدة فقط ولكن من جميع أنحاء العالم و يساعد التوظيف الإلكتروني المؤسسة التعرف على المواهب الفريدة بين المتقدمين (Oswal&Narayanappa,2014:12) . هو استقطاب الافراد للوظائف الشاغرة ،و جذب المتقدمين الرئيسيين وتصفياتهم ممن لديهم المهارات اللازمة للوظيفة المعروضة. عن طريق أنظمة التوظيف الالكتروني (Atallah, 2016:16) .

2. الاختيار الإلكتروني :-

الاختيار الإلكتروني بشكل عام يبدأ عندما يبدأ تحليل بيانات المرشحين بطريقة ما لتغذية عملية صنع القرار , وقد اكتسب الاختيار الإلكتروني مكانة وأصبح وسيلة شائعة لتوظيف الموظفين عبر الإنترنت عن طريق مجموعة متنوعة من التقنيات والاتصال بالمرشحين عبر البريد الإلكتروني وإجراء المقابلات الأولية والمقابلات النهائية بعدة تطبيقات أو عن طريق المؤتمرات الصوتية ومؤتمرات الفيديو للعثور على المرشح الذي يمتلك الموهبة والخصائص المطلوبة والتي تتوافق مع حاجة المؤسسة (Alameri,2018:87). يمكن وصف الاختيار الإلكتروني على أنه طريقة عمل تمكن عاملي الموارد البشرية من إدارة عملية الاختيار بشكل أكثر نشاطاً وتقديم المزيد من الأدلة على فعالية طريقة الاختيار المختارة و تقليل الوقت والموارد الأخرى اللازمة لإدارة عملية الاختيار (Atallah, 2016:16) .

3. التدريب الإلكتروني :-

ممارسات التدريب للعاملين تساعد على تطوير وتعزيز معارفهم ومهاراتهم والتعرف على التقنيات الجديدة التي يجري إدخالها في المؤسسة (Oswal&Narayanappa, 2014:13). كما أكد (Nivlouei, 2014:150) أن التدريب عبر الإنترنت متوفر للعاملين في أي وقت وفي أي مكان و يساعد في تقليل التكلفة و يمكن للعاملين الحصول على المعرفة ومشاركتها عبر الإدارات والمؤسسات الأخرى . ووصف (Atallah, 2016:16) التدريب الإلكتروني هو مجموعة واسعة من التطبيقات والعمليات ، مثل التدريب المستند إلى الويب ، والتدريب بالاعتماد على الكمبيوتر .

4. تقييم الأداء الإلكتروني:-

تقييم الأداء بأنه عنصر حاسم في نظام إدارة الأداء او هو مجموعة فرعية من إدارة الأداء وتتعلق بالعملية الرسمية لتقييم وقياس أداء العامل مقابل الأهداف المتفق عليها ويجري التقييم الرسمي بانتظام عادة سنوياً على الرغم من أنه يمكن أن يحدث في كثير من الأحيان (Pilbeam&Corbridge,2002:264). ويشير تقييم الأداء الإلكتروني أو عبر الإنترنت إلى استخدام التقنيات اللازمة لإنشاء أنظمة وعمليات يجري عن طريقها تقييم العاملين وتقييمهم على وفق أدائهم في المهام المطلوبة داخل الشركة (Atallah, 2016:16) .

5. التعويض الإلكتروني:-

التعويض وهي تمثل نهجاً مُمكنًا عبر الويب لمجموعة من أدوات التعويض التي تمكن المؤسسة من جمع التعويضات والبيانات والمعلومات وتخزينها ومعالجتها وتقييمها واستخدامها وتوزيعها (Atallah,2016:17). وأشار (Malkawi.,2018:149) ان التعويض هو استخدام لجمع ومعالجة وتخزين وتحليل وتوزيع بيانات التعويض والمعلومات لأي شخص في أي وقت مع إمكانية الوصول إلى هذه بسهولة.

المتغير المعتمد: التميز التنظيمي

للتميز التنظيمي مجموعة من الخصائص التي تتعلق بالمرونة وفرق العمل واستقلالية القرارات واعتماد نهج الابداع وجميعها تهدف الى بقاء المؤسسة في وضع تنافسي جيد لمواجهة التحديات المستقبلية (Comm& Mathaisel,2008:254). إذ توجد معاني اخرى للتميز التنظيمي منها التفوق التنظيمي و يطلق عليه الاداء التنظيمي المتميز والذي يميزها عن غيرها من المؤسسات التي تجري في مناخ تتحفر فيه القوة الدافعة وتسوده روح التعاون للفرق للمنافسة والتفاعل مع البيئة المحيطة به (Hashemi&Ghajari,2014:7). اما فيما يخص مفهوم التميز التنظيمي فهناك العديد من المفاهيم الذي تناولها الباحثون حيث يعرف هو الممارسة المتميزة مثل الابداع والتحسين التي يمكن أن تمارسها المؤسسات لتحقيق الهدف النهائي المتمثل بالأداء المؤسسي (Alhefity et al,2019 :737). يرى الباحثون بأنه يمكن تعريف التميز التنظيمي (هو تلك الجهود المخططة التي تسعى لتحقيق اهداف المؤسسة واستراتيجيتها وعملياتها بالاعتماد على العاملين الذين يمتلكون القدرة على الابداع والتطبيقات الالكترونية للوصول الى الميزة التنافسية المستدامة) .

اولاً: اهمية التميز التنظيمي

- 1- يمكن للمؤسسة ان تحقق نتائج عالية عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي والبيئي .
- 2- يمكن للمؤسسة الاحتفاظ بعاملها الحاليين واستقطاب عاملين محتملين جدد لما لهم من مؤهلات تساعدها على تحقيق هدفها .
- 3- يزيد التميز التنظيمي من قدرة المؤسسة على التكيف عن طريق الابداع لأجل تحقيق قيمة مضافة للجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية .

ثانياً : ابعاد التميز التنظيمي : يشمل هذا المتغير بعدين يجري توضيحهما كالاتي :

1-الالتزام:- هو حالة نفسية تميز علاقة العاملين بالمنظمة ولها آثار على قرار العاملين بالبقاء أو الاستمرار في العضوية في المؤسسة وكما وصفوا ثلاثة أشكال متميزة من الالتزام وهي : (الالتزام العاطفي الذي يعكس قوة ارتباط العاملين العاطفية بالمؤسسة والتعرف عليها والمشاركة فيها, والالتزام المستمر الذي يمكن وصفه بأنه وعي العاملين بتكلفة مغادرة المنظمة , الالتزام المعياري الذي يشير إلى شعور العاملين بالالتزام بالبقاء في المؤسسة (Meyer & Allen, 1991:3).

2-الابداع :- يقدم للمؤسسات المزيد من الافكار الحديثة التي تسعى لتغيير العمليات والخدمات من اجل تحقيق اهداف المؤسسة بشكل افضل ويستند سلوك العمل الابداعي الى الامكانات الابداعية التي تتجلى مع التغيير والاندماج المتزايد من المعرفة العملية في إجراءاتها للعمل ونتائجها وتحتاج جميع المؤسسات للأبداع من أجل الوصول على النجاح (Zubair& Kamal ,2017:38) . ووصف(Alhefity et al,2019 :736) الابداع بأنه عملية يجري عن طريقها تطوير فكرة جديدة تخدم جميع الجوانب التقنية والاقتصادية والاجتماعية التي تنطوي على تفاعل العاملين القادمين من آفاق مختلفة من وجهات نظر مختلفة .

المحور الثالث: الجانب الميداني

أولاً : اختبار التوزيع الطبيعي :

الأسلوب الإحصائي المستخدم في التحليل يتحدد بناءً على نوع توزيع البيانات لمتغيرات الدراسة، فيكون (الإحصاء المعلمي) هو الأسلوب المناسب عندما يكون توزيع البيانات طبيعياً، أما عندما يكون توزيع البيانات غير طبيعي فإن (الإحصاء اللامعلمي) هو الأسلوب الإحصائي المناسب (Sekaran&Bougie,2010:337-338) ومن أجل الاستفادة من استخدام الإحصاءات المعلمية على سبيل المثال (اختبار علاقات الارتباط بيرسون وتحليل المسار وغيرها) توجد عدة أدوات إحصائية لتلبية هذا الغرض، واحد هذه الأدوات هو اختبار الالتواء والتقلطح الذي يتميز بالدقة العالية ويوفر صورة واضحة حول طبيعة البيانات فيما إذا كانت تتوزع توزيعاً طبيعياً أم لا، بالإضافة إلى كونه مناسب للبيانات المجمعة من عينة واحدة. وعن طريق القيم الناتجة فإن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً إذا كانت قيمة (Z) المحسوبة تقع ضمن حدود (±1.96) عند مستوى دلالة معنوية (0.05) (Hair et al,2019:95-96). والعكس من ذلك إذا كانت قيمة (Z) المحسوبة لا تقع ضمن حدود (±1.96). الجدول (1) يوضح النتائج التي جرى التوصل إليها:

(الجدول1) اختبار التوزيع الطبيعي

التقلطح			الالتواء			المتغيرات والابعاد
Z التقلطح	الخطأ المعياري	Statistic	الالتواء Z	الخطأ المعياري	Statistic	
1.676	.229	.384	-1.460	.115	-.168	التوظيف الالكتروني
1.847	.229	.423	-1.626	.115	-.187	الاختيار الالكتروني
1.401	.229	.321	-1.947	.115	-.224	التدريب الالكتروني
0.790	.229	.181	-1.904	.115	-.219	تقييم الاداء الالكتروني
1.323	.229	.303	-1.869	.115	-.215	التعويضات الالكترونية
1.834	.229	.420	-1.295	.115	-.149	ادارة الموارد البشرية الإلكترونية
0.812	.229	.186	-1.904	.115	-.219	الالتزام
1.113	.229	.255	-1.721	.115	-.198	الابداع
1.074	.229	.246	-1.843	.115	-.212	التميز التنظيمي

بعد اعادة تنظيمها spss v.23 المصدر: مخرجات برنامج

وبما أن قيم (Z) للالتواء والتقلطح الناتجة في الجدول أنف الذكر تقع ضمن نطاق (±1.96) فإن ذلك يدل على أن البيانات تتوزع بشكل طبيعي وهذا يعني أن العينة ممثلة بشكل جيد لمجتمع الدراسة الأصلي وإن البيانات تتناسب مع أسلوب الإحصاء المعلمي (Hair et al, 2010:71).

ثانياً : ثبات المقياس

يعد ثبات المقياس امر ضروري لغرض التأكد من أن المقياس ذو ثقة عالية ويقدم النتائج ذاتها عند استخدامه في ظروف مختلفة (Zikmund, et al, 2013:302) والى اي مدى تظهر فيه النتائج نفسها اذا جرى تطبيق الدراسة على العينة نفسها في وقت آخر (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019:3). ولغرض التأكد من ثبات واتساق مقاييس الدراسة قام الباحثان باستخدام (الفا كورنباخ) وقد كانت قيم معامل (الفا كورنباخ) (أكبر من 0.70) وهي مقبولة إحصائياً في

البحوث الإدارية والسلوكية (Pallant,2016:101). والجدول (2) يوضح أن القيم قد تجاوزت القيمة المقبولة وهذا دليل على ثبات تلك المقاييس

(الجدول2): معامل الثبات الفا كورنباخ

الفا كورنباخ	عدد الفقرات	المتغيرات والابعاد
.966	5	التوظيف الالكتروني
.965	6	الاختيار الالكتروني
.945	8	التدريب الالكتروني
.964	7	تقييم الاداء الالكتروني
.965	5	التعويضات الالكترونية
.964		ادارة الموارد البشرية الإلكترونية
.860	6	الابداع
.909	7	الالتزام
.862		التميز التنظيمي

المصدر: مخرجات برنامج spss v.23 بعد اعادة تنظيمها

ثالثاً : الوصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة

يعالج الاحصاء الشكل الظاهري للبيانات حيث يجري تبويب البيانات وتلخيصها بشكل واضح و الاستفادة منها في وصف آراء العينة تجاه متغيرات الدراسة وابعادها وفقراتها. اعتمدت الدراسة مقياس (ليكرت) الخماسي لغرض تقييم استجابات وراء عينة الدراسة والتي تتراوح قيمها من (1-5). وفيما يخص تقييم مستوى استجابة عينة الدراسة عن طريق الوسط الحسابي حددها (Linacre,1999:116) (1-1.5 "لا اتفق بشدة" و 1.5-2.5 "لا اتفق" و 2.5-3.5 "محايد" و 3.5-4.5 "اتفق" و 4.5-5 "اتفق بشدة") ولتحقيق الغرض من هذا الاحصاء استخدام اثنين من الادوات وهما (الوسط الحسابي) الذي يبين مدى او درجة الاتفاق او عدمها على ارض الواقع، و(الانحراف المعياري)، الذي يشير الى مدى تشتت وانحراف الآراء عن وسطها الحسابي.

(الجدول 3) : الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التوظيف الالكتروني	4.204	.582
2	الاختيار الالكتروني	3.958	.672
3	التدريب الالكتروني	4.026	.578
4	تقييم الاداء الالكتروني	3.917	.677
5	التعويضات الالكترونية	3.908	.779
	ادارة الموارد البشرية الإلكترونية	4.003	.646
1	الالتزام	4.380	.531
2	الابداع	3.910	.737
	التميز التنظيمي	4.145	.634

المصدر: مخرجات برنامج spss v.23 بعد اعادة تنظيمها

يوضح الجدول (3) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة حيث يلاحظ أن الأوساط الحسابية للمتغيرين ترواحت بين () 4.003-4.145من وجهه عينة الدراسة أي إنها تقع ضمن حدود مستوى (اتقق) .

رابعا : اختبار الفرضيات

1-الارتباط بين المتغيرات

ويستخدم معامل ارتباط Pearson لغرض اختبار علاقات الارتباط، والذي يعد مدخلاً اولياً ومؤشراً أساسياً على احتمالية قبول أو رفض الفرضيات . كما يسهم الارتباط بالتعرف على اتجاه وقوة العلاقة بين المتغيرات الرئيسة وابعادها الفرعية. إذ إنَّ قيم معامل الارتباط تتراوح ما بين (+1) و (-1) . حيث إنَّ الإشارات السالبة أو الموجبة تبين اتجاه العلاقة (طرده أو عكسيه)، في حين أن قيم معامل الارتباط هي التي تحدد قوة العلاقة (Saunders et al,2019:545). يوضح الجدول (4) قيم الارتباط بين المتغيرات

الجدول(4) قيم الارتباط بين المتغيرات

ت	الابعاد	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	التوظيف الالكتروني	1								
2	الاختبار الالكتروني	.637**	1							
3	التدريب الالكتروني	.499**	.727**	1						
4	تقييم الاداء الالكتروني	.434**	.677**	.754**	1					
5	التعويض الالكتروني	.397**	.626**	.660**	.820**	1				
6	ادارة الموارد البشرية الإلكترونية	.689**	.873**	.863**	.891**	.858**	1			
7	الالتزام	.308**	.334**	.326**	.276**	.240**	.350**	1		
8	الابداع	.354**	.546**	.560**	.653**	.642**	.667**	.354**	1	
9	التميز التنظيمي	.404**	.552**	.558**	.598**	.573**	.645**	.754**	.881**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر : مخرجات برنامج spss v.23 بعد اعادة تنظيمها

2- اختبار التأثير

فرضية هذه الدراسة هي علاقة تأثير (قياس التأثير المباشر بين المتغيرين) واستخدما الباحثان برنامج (AMOS, V.23) لغرض اختبار الفرضية الرئيسة بواسطة تحليل المسار وذلك لان البيانات جرى توزيعها توزيعاً طبيعياً و اعتمد على الاحصاءات المعلمية التي حددت نوع الاساليب المتبعة في التحليل الاحصائي , إنَّ تحليل المسار يعتمد على فكرة المربعات الصغرى (Least Square) المستخدمة في تحليل الانحدار ويتضمن تحليل المسار اوزان الانحدار (Regression Weights) التي تتضمن مخرجاتها معاملات المسار (Estimate) وهي اوزان مشابهة لأوزان الانحدار (B or β) وقد تكون معاملات المسار عادية مثل معاملات الانحدار (B) او معاملات مسار معيارية مثل معاملات الانحدار المعيارية (β) حيث يدل معامل المسار المعياري على الوزن النسبي للمتغير، والنسبة الحرجة (Critical Ratio) (C.R) والتي تبين

مستوى الاختلافات بين اوزان الانحدار ولكي تكون الفرضية مقبولة ينبغي أن تكون قيم (C.R) اكبر من (1.96) عند مستوى معنوية (0.05) (Tabachnick & Fidell,2001:687).

إذ تم التوصل الى النتائج الموضحة في الجدول (5)

(الجدول5): اختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة

Label	P	C.R.	S.E.	Estimate	المسار للفرضيات الرئيسية		
قبول	***	17.957	.034	.614	التميز التنظيمي	<--	H إدارة الموارد البشرية الالكترونية

المصدر: مخرجات برنامج AMOS, V.23



(الشكل1): تأثير المتغير المستقل (ادارة الموارد البشرية الالكترونية) على المتغير المعتمد (التميز التنظيمي)

المصدر: مخرجات برنامج AMOS.V.23

(الجدول 6): اختبار الفرضيات الفرعية

Label	P	C.R.	S.E.	Estimate	المسار للفرضيات الفرعية الاولى		
رفض	.082	1.738	.042	.081	التميز التنظيمي	<---	التوظيف الالكتروني
قبول	.018	2.363	.048	.145	التميز التنظيمي	<---	الاختيار الالكتروني
قبول	.043	2.019	.056	.124	التميز التنظيمي	<---	التدريب الالكتروني
قبول	.003	2.933	.056	.213	التميز التنظيمي	<---	تقييم الاداء الالكتروني
قبول	.002	3.038	.043	.193	التميز التنظيمي	<---	التعويضات الالكترونية

المصدر: مخرجات برنامج spss v.23 بعد اعادة تنظيمها

عن طريق الجدول (5-6) أنف الذكر تبين لنا النتائج الآتية:

1. وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتميز التنظيمي.
2. من نتائج المدرجة في الجدول أنف الذكر نلاحظ أن الفرضية الاولى قد رفضت, إذ لا توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين التوظيف الالكتروني والتميز التنظيمي لان قيمة (C.R) اقل من (1.96) وهو مرفوض وفقا لما اشارا اليه (Tabachnick & Fidell,2001:687) من الضروري ان تكون قيم (C.R) التي تعبر عن النسبة الحرجة تتجاوز (1.96) .

3. وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين الاختيار الالكتروني والتميز التنظيمي.
4. وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين التدريب الالكتروني والتميز التنظيمي.
5. وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين تقييم الاداء الالكتروني والتميز التنظيمي.
6. وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية ومعنوية بين التعويض الالكتروني والتميز التنظيمي.

المحور الرابع : الاستنتاجات والتوصيات:

بناءً على ما جرى عرضه من نتائج التحليل الإحصائي توصلت الدراسة الى مجموعه من الاستنتاجات العملية المرتبطة بأهداف الدراسة .

أولاً : الاستنتاجات:

- 1- توصلت نتائج البحث ان جامعة البصرة تولي اهتمام كبير في التميز التنظيمي وهذا ما أكدته نتائج التحليل الاحصائي عن طريق اجابات افراد العينة.
- 2- توصلت الدراسة عن طريق نتائج التحليل الاحصائي الى وجود علاقة تأثير ايجابية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتميز التنظيمي اذ كانت اجابات افراد العينة متجانسة وهذا ما يؤكد ان جامعة البصرة تدعم الى ادارة الموارد البشرية الالكترونية وتسعى الى تحقيق التميز التنظيمي باستمرار.
- 3- يُعدُّ نظام ادارة الموارد البشرية في جامعة البصرة قادر على التغيير بصورة مستمرة وامكانية تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية .
- 4- تتوافر لدى جامعة البصرة الكفاءات البشرية والامكانيات الفنية الداعمة للتحويل الى ادارة الموارد البشرية الالكترونية .
- 5- توصلت نتائج الدراسة بأنه لا توجد علاقة تأثير ايجابية بين التوظيف الالكتروني والتميز التنظيمي وذلك يعود الى ضعف اجابات افراد العينة وان عملية التوظيف الالكتروني يشوبها عدد من العيوب اذ ما زالت الانشطة الاساسية للإدارة الموارد البشرية لا تطبق الكترونياً (كالمقابلات والتوظيف والتخطيط للمسار الوظيفي) ويوضح الباحثين سبب ذلك يعود الى ضعف التوجه الالكتروني بكون جامعة البصرة من المؤسسات التي لا توظف اعداد كبيرة كل سنة مما جعل التوجه الى تلك الانشطة محدود .
- 6- تتبع جامعة البصرة استراتيجية الجمع بين بين الاعمال التقليدية والالكترونية وهذا مؤشر ايجابي في عملية التحويل الى ادارة الموارد البشرية الالكترونية .

ثانياً: التوصيات :-

- لغرض استكمال متطلبات الدراسة الحالية وتحقيق اهدافها سيجري الاعتماد على مجموعة من التوصيات التي نأمل ان تقدم حل لمجموعة من المشاكل التي تواجهها جامعاتنا والقدرة على تقليل نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة لديها ومن هذه التوصيات يمكن توضيحها كما يلي:
- 1- ضرورة توجه جامعة البصرة الى ادارة الموارد البشرية الالكترونية بصورة رسمية وعملية وتقديم الدعم الكافي لتطبيق انظمتها بما يحقق التميز التنظيمي في الجامعة .
 - 2- رفع مستوى التوعية الثقافية بأهمية التحويل الى ادارة الموارد البشرية الالكترونية واستخدام تطبيقاتها في العمل اليومي للعاملين عن طريق ادخالهم في دورات تدريبية لزيادة ادراكهم حول اهمية ادارة الموارد البشرية الالكترونية في الجامعة .

- 3- ضرورة تطوير الهيكل الإداري لجامعة البصرة بما يتناسب مع عملية التغيير الى ادارة الموارد البشرية الالكترونية .
- 4- التوسع باستخدام النماذج الالكترونية لإدارة شؤون العاملين للاستفادة من مزاياها المتعددة كتقليل النفقات وتخفيض وقت انجاز المعاملات.
- 5- اعتماد المراسلات الالكترونية الداخلية في جامعة البصرة بدلا من الورقية ، مما يساهم بسرعة انجاز العمل.
- 6- ضرورة متابعة جامعة البصرة لكل ما هو جديد من الاجهزة المادية والتقنيات التي تساعدها على البناء الصحيح لإدارة الموارد البشرية الالكترونية.

References:-

- 1- فاهم عزيز مجيد & علي عبد الحسن عباس. (2019). تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق نظام ادارة الأداء الفعال. *Warith Journal of Scientific Research*, 1(1), 151-166.

Book:

- 1- Hair Jr, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). *Essentials of business research methods*. Routledge.
- 2- Hair, G., Black, B., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2019) *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition, Pearson, Upper Saddle River, New Jersey.
- 3- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* 7th ed. Pearson prentice Hall .
- 4- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual*, 6th ed., open university press, McGraw-Hill education.
- 5- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- 6- Sekaran, U., and Bougie, R. (2010). *Research Method For Business*, 5th ed, John Wiley and Sons Ltd .
- 7- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. 4th ed., John Wiley & Sons, Inc.
- 8- Saunders, M., Lewis, P. H. I. L. I. P., & Thornhill, A. D. R. I. A. N. (2019). *Research methods. Business Students 8th edition Pearson Education Limited, England*.
- 9- Tabachnick, B.G., and Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. 4th ed. Boston Allyn and Bacon.
- 10- Zikmund, W., Babin, B., Carr, J., and Griffin, M. (2013). *Business research methods*. 9 th ed., South-Western, Cengage Learning.

journal & Periodicals:-

- 1- Abdul'aal, A. F. A. S. (2018). The Impact of Talent Management on Organizational Excellence: An Applied Study on Jordan Telecommunication Company. *organization*, 10(5).
- 2- Abdulraheem, A. S., Zeebaree, S. R., & Abdulazeez, A. M.(2020) Design and Implementation of Electronic Human Resource Management System for Duhok Polytechnic University.

- 3- Adli, M., Gharib, S., Hakami, M., & Pourmahdi, K. (2014). A Survey on Electronic Human Resource Management Consequences, Its Outcomes and Performances. *Journal of Basic and Applied*, 4(10), 71-82.
- 4- Ahmed, M. T. (2019) E-HRM Practices and its impact on Organizational Performance: A study on the Manufacturing industry in Bangladesh.
- 5- Al Shobaki, M. J., Naser, S., Amuna,., & El Talla, S. 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.
- 6- Alameri, B. S. B. M. (2018). *The Implications of Implementing Electronic Human Resource Management in Abu Dhabi, Department* (Doctoral dissertation, Liverpool John Moores University).
- 7- Aldalimy, M. J. H., Al-Sharifi, A. K. H., & Bannay, D. F. (2019). Strategic Alignment Role in Achieving the Organizational Excellence through Organizational Dexterity. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 54(6).
- 8- Al-Dhaafri, H. S., Al-Swidi, A. K., & Al-Ansi, A. A. (2016). Organizational excellence as the driver for organizational performance: a study on Dubai police. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 47.
- 9- Alhefiti, S., Ameen, A., & Bhaumik, A. (2019). The impact of the leadership and strategy management on organizational excellence: moderating role of organizational culture. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, (06-Special Issue), 748-759.
- 10- Atallah, A. A. (2016). The impact of Electronic Human Resource Management (E-hrm) on organizational development of UNRWA in gaza strip. "*The Impact of Electronic Human Resource Management (E-HRM) on Organizational Development of UNRWA in Gaza Strip*".
- 11- Comm, C. L., & Mathaisel, D. F. X. (2008). Implementing a lean enterprise approach to achieve business excellence. *International Journal of Business Excellence*, 1(4), 448. doi:10.1504/ijbex.2008.018843.
- 12- Hashemi, F. Q., & Ghajari, N. B. (2014). Correlation between effective leadership and organisational excellence. *International Research Journal of Management Sciences*, 2(2), 36-42.
- 13- Khashman, A. M. (2019). The Impact of Electronic Human Resource Management (E-HRM) Strategies on Organizational Innovation by Knowledge Repository as Mediating Role. *International Journal of Web Portals (IJWP)*, 11(1), 19-38.
- 14- Khashman, A. M., & Al-Ryalat, H. A. (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*, 7(3), 115-129.
- 15- Linacre, J. M. (1999). "Investigating rating scale category utility". *Journal of outcome measurement*, Vol. 3, No. 2, pp. 103-122.
- 16- Malkawi, N. M. (2018). using electronic human resource management for organizational excellence-case study at social security corporation-Jordan. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(5), 146-166.
- 17- Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233-2253.
- 18- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- 19- Nafei, A. W. (2018). Organizational success as a mediating variable of the relationship between organizational learning and organizational excellence: A study on telecommunication sector in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 13(1), 244-265.

- 20- Naser, S. S. A., & Al Shobaki, M. J. (2017). Organizational Excellence and the Extent of Its Clarity in the Palestinian Universities from the Perspective of Academic Staff.
- 21- 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).
- 22- Oswal, N., & Narayanappa, G.L. (2014). Evolution of HRM to E-HRM towards organizational effectiveness and sustainability. *International Journal of Recent Development in Engineering and Technology*, 2 (4), 7-14.
- 23- Pilbeam, S & Corbridge, M, (2002), *People resourcing: HRM in practice*, 2nd edn, Financial Times/ Prentice Hall.
- 24- Pinar, M., & Girard, T. (2008). Investigating the impact of organizational excellence and leadership on business performance: An exploratory study of Turkish firms. *SAM Advanced Management Journal*, 73(1), 29.
- 25- Shahreki, J. (2019). Electronic Human Resource Management and Employee Efficiency: Test of the Mediating Role of Impersonal Trust. *Journal of Soft Computing and Decision Support Systems*, 6(4), 20-29. Yusliza, M. Y., & Ramayah, T. (2011). Explaining the intention to use electronic HRM among HR professionals: results from a pilot study. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(8), 489-497.
- 26- Terouhid, S. A., & Ries, R. (2016). Organizational sustainability excellence of construction firms – a framework. *Journal of Modelling in Management*, 11(4), 911–931. doi:10.1108/jm2-06-2014-0055.
- 27- Zubair, A., & Kamal, A. (2017). Perceived authentic leadership, psychological capital, and creative work behavior in bank employees. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35-53.

Dissertations & Thesis

- 1- Al-Hmouze, L. H. (2016). *The Impact of Electronic Human Resource Management (E-HRM) Application on Organizational Performance* (Doctoral dissertation, Middle East University).



جامعة البصرة
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

م/ استبانة

الأخ الفاضل... الأخت الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد...

نضع بين أيديكم استبانة البحث الموسوم (تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية في التميز التنظيمي: رأس المال البشري متغيراً تفاعلياً). دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة البصرة وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم ادارة الاعمال .

كما نود إن نقدم لكم بوافر الشكر والامتنان سلفاً لأنكم ستخصصون جزءاً من وقتكم للإجابة عن فقرات هذه الاستبانة، كما تعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات تأثير ايجابي في إخراج هذه الدراسة بالمستوى الذي يساعد على تحسين أداء العاملين في الجامعة .

ولغرض انجازها يرجى تفضلكم بوضع علامة (√) أمام الاختيار الذي يتفق مع رأيكم بعد قراءة الملاحظات الآتية :

- 1- إجابتم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً لذا لا داعي لذكر الاسم
- 2- الرأي الموضوعي الدقيق هو المطلوب , إذ ليس هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة
- 3- يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة لان ترك سؤال واحد دون إجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.
- 4- الباحث على استعداد تام للإجابة عن أي استفسار حول أي فقرة ترونها غامضة
- 5- سنعتمد مدرج ليكرت المكون من خمس درجات المبين أدناه لتقدير إجابات أفراد عينة البحث.

لا اتفق بشده	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشده
1	2	3	4	5

شاكرين حسن تعاونكم ونسأل الله التوفيق والسداد

المشرف	الباحث
الأستاذ المساعد الدكتور: وميض عبد الزهرة خضير	احمد عبد سعود

أولاً: المعلومات الشخصية

1. النوع البشري:

 ذكر. انثى.

2. العمر:

 من 20 - 30 سنة . من 31 - 40. من 41 - 50. من 51 فأكثر.

3. التحصيل العلمي؟

 ابتدائية . متوسطة . اعدادية. بكالوريوس . دبلوم . دبلوم عالي .

4. سنوات الخدمة:

 من 1 - 5 سنة. من 11 - 15. من 21 - 25. من 6 - 10. من 16 - 20. من 26 فأكثر.

5. العنوان الوظيفي:

6. نوع الوظيفة:

 خدمي

ثانياً /مقاييس متغيرات الدراسة

المتغير المستقل / ادارة الموارد البشرية الالكترونية

هي تخطيط وتنفيذ وتطبيق تكنولوجيا المعلومات لكل من الشبكات ودعم اثنتين على الأقل من الجهات الفاعلة الفردية أو الجماعية في أدائها المشترك لأنشطة الموارد البشرية (Atallah, 2016:2) وتتكون من خمسة ابعاد هي: 1 - التوظيف الإلكتروني 2 - الاختيار الإلكتروني 3 - التدريب الإلكتروني 4 - تقييم الاداء الإلكتروني 5- التعويض الإلكتروني

التوظيف الإلكتروني: العملية التي يقوم بها أصحاب العمل بالإعلان عن الوظائف ومشاركتها من خلال جذب المرشحين المناسبين للوظيفة (إما دائمة أو مؤقتة) داخل المنظمة أو خارجها بمساعدة منصات قائمة على الويب أو الإنترنت .					
لا اتفق بشده (1)	لا اتفق (2)	محايد (3)	اتفق (4)	اتفق بشده (5)	الفقرات
					1- يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة عبر الموقع الإلكتروني للجامعة.
					2- الإعلان الإلكتروني عن الوظيفة الشاغرة مبني على الوصف الوظيفي .
					3- تقديم طلبات التوظيف من خلال موقع العمل الإلكتروني التابع للجامعة.
					4- الاعلان عن مواعيد الاختبارات والمقابلات الخاصة بالمتقدمين يتم الكترونيا وعبر مواقع العمل في الجامعة.
					5- استخدام الموقع الإلكتروني للجامعة يجذب عدداً أكبر من المتقدمين المؤهلين للوظيفة.
الاختيار الإلكتروني : استخدام الأدوات والتقنيات الإلكترونية في عمليات الاختيار والتوظيف ، بهدف التأكد من أن جميع الإجراءات تتم وفق الخطط والأنظمة الموضوعية ولضمان الحصول على أفضل الكفاءات بأقل تكلفة.(Malkawi, 2018:148)					
لا اتفق بشده (1)	لا اتفق (2)	محايد (3)	اتفق (4)	اتفق بشده (5)	الفقرات
					6- تضع الجامعة معايير موثوقة ومتسقة لاختيار العاملين في الجامعة .
					7- توفر التطبيقات الإلكترونية في الجامعة بيانات عن الوظائف الشاغرة.
					8- التطبيقات الإلكترونية في الجامعة تشمل مساحة جغرافية واسعة لاختيار المتقدمين للوظيفة.
					9- تسهم التطبيقات الإلكترونية في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وبما يتوافق مع التخصص والخبرة.
					10- تعزز التطبيقات الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية من كفاءة ونزاهة عملية الاختيار.

					11- تعزز البوابات الالكترونية والمواقع الاجتماعية في نجاح عملية الاختيار و التوظيف.
					التدريب الالكتروني: هو مصطلح يغطي مجموعة واسعة من التطبيقات والعمليات ، مثل التعلم المستند إلى الويب ، والتعلم القائم على الكمبيوتر ، وغرفة الصف الافتراضية ، والتعاون الرقمي .
لا اتفق بشده (1)	لا اتفق (2)	محايد (3)	اتفق (4)	اتفق بشده (5)	الفقرات
					12- توفر التطبيقات الإلكترونية المعلومات اللازمة لتخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية حسب احتياجات الجامعة.
					13- تسهل التطبيقات الالكترونية في الجامعة من عملية التدريب عن بعد
					14- تسعى الجامعة الى توفير مواد التدريب الإلكتروني بما يتناسب مع احتياجات العاملين .
					15- تسهم برامج التدريب الإلكتروني المتخصصة في زيادة كفاءة العاملين في الجامعة.
					16- المشاركة في عملية التدريب الإلكتروني تدعم التطوير التنظيمي في الجامعة.
					17- يسهم التدريب الالكتروني في تحسين الاداء الوظيفي والمهني في الجامعة .
					18- يساعد التدريب الإلكتروني في خفض كلف البرامج التدريبية التقليدية .
					19- توفر الجامعة برامج تدريب الكترونية للعاملين على موقعها .
					تقييم الاداء الالكتروني: يشير تقييم الأداء الإلكتروني أو عبر الإنترنت إلى استخدام التقنيات اللازمة لإنشاء أنظمة وعمليات يتم من خلالها تقييم العاملين وتقييمهم على وفق أدائهم في المهام المطلوبة داخل الشركة (Atallah, 2016:16) .
لا اتفق بشده (1)	لا اتفق (2)	محايد (3)	اتفق (4)	اتفق بشده (5)	الفقرات
					20- تستخدم الجامعة برنامج الكتروني لأغراض تقييم اداء العاملين.
					21- توفر ادارة الموارد البشرية الالكترونية قاعدة معلومات دقيقة عن اداء العاملين ولاسيما فيما يتعلق بالقرارات المتخذة بشأن ترقيتهم ومكافاتهم.
					22- ادارة الموارد البشرية الالكترونية توفر معلومات عن اداء كل عامل بتشخيص نقاط القوة والضعف.
					23- يتمتع مديرو الجامعة كفاءة عالية تمكنهم من ادارة عملية تقييم الاداء الالكتروني بصورة فعالة.
					24 - تسهم عملية تقييم الاداء الالكتروني في تحسين الاداء الكلي للجامعة.

					25- توفر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية معايير محايدة وعادلة في تقييم أداء الموظفين الإلكتروني.
					26- تتوافر لدى الجامعة قاعدة بيانات الكترونية يتم الرجوع اليها في اثناء تقويم الاداء وبعده.
تعويضات الإلكترونية : وهي تمثل نهجاً مُمكنًا عبر الويب لمجموعة من أدوات التعويض التي تمكن المؤسسة من جمع التعويضات والبيانات والمعلومات وتخزينها ومعالجتها وتقييمها واستخدامها وتوزيعها (Atallah, 2016:17) .					
					الفقرات
					اتفق بشدة (5)
					اتفق (4)
					محايد (3)
					لا اتفق (2)
					لا اتفق بشدة (1)
					27- تسهم ادارة الموارد البشرية الالكترونية في توفير نظام معلومات متكامل للرواتب والمخصصات والحوافز في الجامعة .
					28- تعمل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحقيق تعويضات للرواتب والمخصصات عادله للعاملين.
					29- تتيح ادارة الموارد البشرية الالكترونية عملية التكامل بين عملياتها مثلا ربط ادارة الاداء بالمكافآت والأجور .
					30- يعمل نظام التعويضات الالكترونية بالتكامل مع نظام تقييم الاداء الالكتروني في تحديد نوع المكافأة المناسبة .
					31- يساعد نظام التعويضات الالكترونية في الجامعة على زيادة كفاءة العمل لاسيما فيما يتعلق بالمعلومات المالية الخاصة بالعاملين بأسرع وقت ممكن.

المتغير التابع /التميز التنظيمي

هو الممارسة المتميزة مثل الابداع والالتزام التي يمكن أن تمارسها المؤسسات لتحقيق الهدف النهائي المتمثل بالأداء المؤسسي (Alhefiti et al,2019 :737), ويتألف من البعدين الآتيين:- 1- الالتزام 2- الابداع

الالتزام : هو الدرجة التي تحدد ارتباط الفرد مع المؤسسة والعمل على تحقيق أهدافها ورغباتها و الحفاظ على الارتباط بها (Robbins&Judge,2017:116).					
					الفقرات
					اتفق بشدة (5)
					اتفق (4)
					محايد (3)
					لا اتفق (2)
					لا اتفق بشدة (1)
					51- أنا ملتزم بجميع تعليمات الجامعة.
					52- احرص على تنفيذ جميع التعليمات والانظمة والقوانين ذات الصلة بعلمي في الجامعة .
					53- اهتم كثيرا بوضع ومستقبل الجامعة التي اعلم بها .

					54- اتطلع للمشاركة في احدى اللجان التي تقدم خدمة لصالح الجامعة
					55- ارغب في ان اكون في الموقع الذي يتطلب جهودا كبيرة تسهم في نجاح الجامعة وفي تحقيق رسالتها.
					56- اسعى دائما للالتزام بأوقات الدوام الرسمي بدون أي تأخير.
الابداع: يعرف بأنه تطبيق الافكار في تنظيم العمل من اجل اضافة قيمة للمؤسسة بشكل مباشر او من خلال عملائها وهو عامل مهم ورئيسي لتحقيق الاستدامة والوصول الى ميزة تنافسية (hamusong & kissing, 2016:5).					
					الفقرات
					اتفق بشدة (5)
					اتفق (4)
					محايد (3)
					لا اتفق (2)
					لا اتفق بشدة (1)
					57- تشجع جامعتنا العاملين على تقديم الافكار الابداعية.
					58- يستمتع العاملون بأداء العمل الجاد والبحث دائما عن الحلول والافكار الابداعية لحل المشكلات المعقدة والسيطرة عليها .
					59- تسعى الجامعة الى تقديم خدمات تعليمية وارشادية جديدة.
					60- تقدم الجامعة كل التسهيلات اللازمة لجذب الأفراد المبدعين والحرص على استمرارهم في العمل.
					61- تستفيد الجامعة من تجارب الجامعات الاخرى في مجال التجديد والابداع
					62- عدم الحصول على المعلومات اللازمة في الوقت المناسب يشكل عقبة امام الابداع في الجامعة .
					63- يوجد مناخ داعم للإبداع في الجامعة يساعد على استثمار الطاقات البشرية في تحقيق التميز التنظيمي.

وفي الختام ... اقدم لكم جزيل الشكر والامتنان لما بذلتموه من وقتكم وجهدكم للإجابة على الاستبيان.