

تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات*

(دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء)

The Impact of Electronic Human Resources Management in Enhancing the Competitive Advantage of Organizations- An analytical study of the opinions of a sample of employees of the College of Administration and Economics / University of Karbala

الباحث . عدي حاتم علوان¹**Uday Hatem Alwan**udayhatem88@gmail.com**أ.م. د. صالح مهدي محمد الحسناوي²****Prof.Dr. Saleh Mahdi Mohammed Al-Hasnaw**salih.m@uokerbala.edu.iq**كلية الإدارة والاقتصاد _ جامعة كربلاء****Economics and Administration College – Karbala University****المستخلص**

هدف البحث الحالي الى فهم وتحليل العلاقة بين المتغير المستقل , ادارة الموارد البشرية الالكترونية , بأبعادها (التوظيف الالكتروني , التدريب والتطوير الالكتروني , تقييم الاداء الالكتروني , التعويضات الالكترونية) , اذ اعتمد الباحث على مقياس (Friedrich & Wahba, 2021) في تحديد هذه الابعاد والمتغير التابع هو الميزة التنافسية بأبعادها (الكلفة , الجودة , المرونة , الابداع , سرعة الاستجابة) واعتمد الباحث على مقياس (عبد العزيز , 2021) في تحديد هذه الابعاد وقد تمثلت مشكلة البحث بالسؤال الآتي :- (هل تستخدم الكلية ادارة موارد بشرية الكترونية ؟) , اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي في الكلية المبحوثة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لذلك واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات عن البحث الميداني وزعت على العاملين في الكلية المبحوثة كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء، إذ بلغ عدد حجم العينة (40) مستجيباً، ولتحليل البيانات تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي (spss v. 25) ومجموعة مناسبة من مقاييس الاحصاءات الوصفية وتم التوصل عن طريق البحث الى نتائج عديدة كان من اهمها وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين متغير (ادارة الموارد البشرية الالكترونية و الميزة التنافسية) وهذا يؤشر الى أي تكامل بين المتغيرات وقد خرج البحث بمجموعة من التوصيات كان من اهمها ضرورة تطبيق نظام الموارد البشرية الالكترونية في المنظمات كافة لأنها تسهم في تحقيق الميزة التنافسية .

الكلمات الدالة : ادارة الموارد البشرية الالكترونية , الميزة التنافسية

* بحث مستل من رسالة الماجستير الموسومة "تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق ريادة أعمال المؤسسات التعليمية - دراسة تحليلية في بعض الجامعات والكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة"

Abstract

The current research aims to understand and analyze the relationship between the independent variable, electronic human resource management, with its dimensions (electronic recruitment, electronic training and development, electronic performance assessment, electronic compensation), as the researcher relied on the Friedrich & Wahba scale, 2021) in determining these dimensions and the dependent variable It is the competitive advantage in its dimensions (cost, quality, flexibility, creativity, speed of response) and the researcher relied on a scale (Abdul Aziz, 2021) in determining these dimensions. The research problem was represented by the following question: – (Does the college use electronic human resources in its field of work?) The research adopted an analytical reconnaissance approach in the organization in question to obtain the data and information necessary for that and used a questionnaire tool to collect data on field research distributed to the administrative staff in the researched college, College of Administration and Economics, University of Karbala, as the number of the sample size was (40) respondents, and for data analysis it was approved on the statistical program ((spss v. 25 and an appropriate set of measures of descriptive statistics. Through the research, many results were reached, the most important of which were There is a positive correlation with a moral significance between the variable (electronic human resource management and competitive advantage), and this indicates any integration between the variables.

Keywords: electronic human resource management, competitive advantage

المقدمة

ان استخدام الامكانيات التكنولوجية في ادارة الموارد البشرية له تأثير مهم في التطور التنظيمي وتعزيز كفاية ادارة الموارد البشرية تتم بطريقة الكترونية ما يؤدي الى توفير الوقت والكلفة وكذلك الجهد , وبذلك فان المنظمة تكون على اطلاع مباشر وتلقائي بجميع التغيرات التي تطرأ على الموارد البشرية بطريقة الكترونية وهذا مما ساهم في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمات التي تعتمد هذه الموارد الالكترونية , اذ ان المنظمات تسعى الى تحقيق الميزة التنافسية في التفوق على المنافسين عن طريق استخدام الموارد البشرية الالكترونية , وانطلاق من مشكلة أساسية تمثلت بـ (ما هو تأثير ادارة الموارد

البشرية الالكترونية في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات ؟) في ضوء المشكلة تهدف الدراسة إلى مجموعة من الأهداف أهمها معرفة تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها مجتمعة على الميزة التنافسية في الكلية المبحوثة وفي ضوء المشكلة اتضحت أهمية الدراسة إن ادارة الموارد البشرية الالكترونية تلعب دور مهم في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات اذ تحقق التميز والاستمرارية عن طريق الافادة من جميع التقنيات المتاحة ، هناك فرضيتين اشتملت على مدى وجود علاقة ارتباط وتأثير بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والميزة التنافسية للمنظمات، إذ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للتحقق من الفرضيات، وكانت العينية إذ بلغ حجم العينة (40) مستجيباً ، ولتحليل البيانات تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي (spss v. 25) ومجموعة مناسبة من مقاييس الاحصاءات الوصفية ، لذلك توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات كان من أبرزها هناك تأثير ذي دلالة معنوية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والميزة التنافسية للمنظمات ضرورة تطبيق نظام الموارد البشرية الالكترونية في المنظمات كافة لأنها تسهم في تحقيق الميزة التنافسية. تكون البحث من اربعة مباحث جاء المبحث الاول منها ليعرض منهجية البحث ، بينما خصص المبحث الثاني للجانب النظري للبحث وفق مطلبين تناول المطلب الاول ادارة الموارد البشرية الالكترونية ، وتضمن المطلب الثاني مصطلح الميزة التنافسية ، اما المبحث الثالث تضمن الجانب العملي للبحث فيما ذهب المبحث الرابع الى الاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الاول : منهجية البحث

سيقدم هذا المبحث المشكلة ، الاهداف ، الاهمية ، وكذلك منهج البحث وادوات جمع البيانات والمعالجة الاحصائية ، فضلاً عن حدود البحث وكما يأتي :-

اولاً : مشكلة البحث

تتجلى مشكلة البحث في عدة تساؤلات فكرية للعلاقة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والميزة التنافسية تتطرق من السؤال الرئيس (هل تستخدم الكلية إدارة موارد بشرية الكترونية ؟) وتتفرع منه عدة تساؤلات فرعية تتمثل بالآتي :-

- 1- ما مدى العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والميزة التنافسية ؟
- 2- هل تسهم ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق الميزة التنافسية ؟
- 3- هل يوجد تأثير في استخدام الموارد البشرية الالكترونية في الميزة التنافسية ككل في الكلية ؟

ثانياً : اهداف البحث

أن الهدف من هذا البحث يتمثل في معرفة تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها مجتمعة على الميزة التنافسية في الكلية وذلك لتقديم التوصيات لها من اجل تطوير اعمالها ، ويمكن ذلك على وفق الاتي :

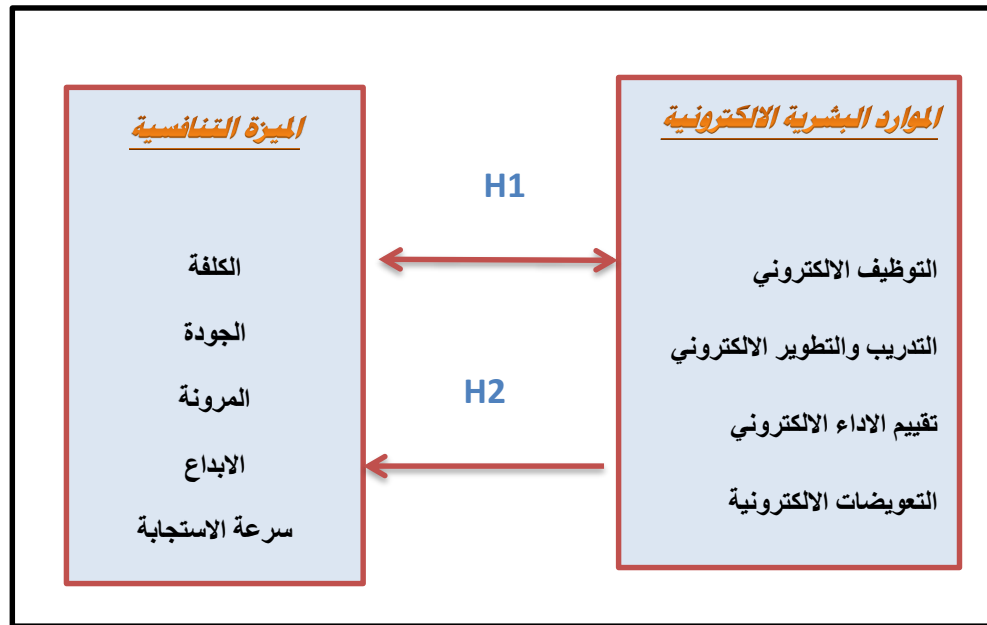
- 1- التعرف على مفاهيم ادارة الموارد البشرية الالكترونية والميزة التنافسية .
- 2- تحديد العلاقة بين ابعاد الموارد البشرية الالكترونية والميزة التنافسية .
- 3- ما مدى تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها في الميزة التنافسية للمنظمات .

ثالثاً : أهمية البحث

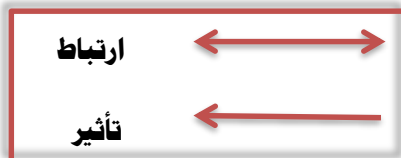
تتبع أهمية الدراسة من إدراك دور وقيمة الأعمال الإلكترونية في جميع المنظمات الحديثة ، سواء أكانت خدمية أم إنتاجية ، حكومية أم خاصة ، ربحية أم غير ربحية ، وتطبيق هذه الدراسة والدور الذي تؤديه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات اذ تحقق التميز والاستمرارية عن طريق الاستفادة من جميع التقنيات المتاحة ، و تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي وما يناسب من تكنولوجيا المعلومات مما يحقق الميزة التنافسية والتكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات يخلق قيمة للإدارة من جهة والموظفين من جهة أخرى للمنظمة.

رابعاً : الانموذج الفرضي للبحث

سيعتمد البحث الانموذج الفرضي الموضح كما في الشكل (1) والذي يبين تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعاده المتمثلة بـ (التوظيف الالكتروني , التدريب والتطوير الالكتروني , تقييم الاداء الالكتروني , التعويضات الالكترونية) في الميزة التنافسية بأبعادها المتمثلة بـ (الكلفة , الجودة , المرونة , الابداع , سرعة الاستجابة) .

الشكل (1) الانموذج الفرضي للبحث

المصدر :اعدد الباحث استناداً على الادبيات



خامساً : فرضيات البحث

تعتبر فرضيات البحث في مضامينها عن الحلول المتوقعة التي تتسجم مع التساؤلات التي جاءت بها مشكلة البحث , وبغية اختبار مخطط البحث الفرضي وتحديد علاقات الارتباط والتأثير بين متغيراته وضعت الفرضيات الآتية :-

1- الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها و الميزة التنافسية .

تتفرع منها الفرضيات الاتية :

- أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التوظيف الالكتروني والميزة التنافسية .
 - ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التدريب والتطوير الالكتروني والميزة التنافسية .
 - ج- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد تقييم الاداء الالكتروني والميزة التنافسية .
 - د- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التعويضات الالكترونية والميزة التنافسية .
- 2- الفرضية الرئيسية الثانية :** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها في الميزة التنافسية .

- أ- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعء التوظيف الالكتروني في متغير الميزة التنافسية .
- ب- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعء التدريب والتطوير الالكتروني في متغير الميزة التنافسية .
- ج- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعء تقييم الاداء الالكتروني في متغير الميزة التنافسية .
- د- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعء التعويضات الالكترونية في متغير الميزة التنافسية .

سادساً : منهج البحث

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يمتاز بالوصف الدقيق للمعلومات التي تم جمعها عن طريق توزيع اداة البحث .

سابعاً : مجتمع البحث وعينته

لإغناء متطلبات الجانب التطبيقي وتحقيق اهداف البحث جرى اختيار مجتمع وعينة البحث تتفق مع ما يهدف لتحقيقه , فقد جرى اختيار العاملين في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء مجتمعاً للبحث وبواقع عينة قسدية من العاملين اذ بلغت (40) مستجيباً .

ثامناً : حدود البحث

من اجل توضيح معالم البحث الحالي يجب الوقوف عند الحدود البشرية و الحدود المكانية والزمانية لذلك البحث وكما يأتي :

- 1- **الحدود المكانية :** جرى تطبيق البحث في كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء .
- 2- **الحدود البشرية :** تمثلت الحدود البشرية للدراسة العاملين في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
- 3- **الحدود الزمانية :** حددت المدة من (2022/2/1) الى (2022/ 4 / 1) , إذ كانت هذه المدة تغطي عملية جمع البيانات والمصادر وتوزيع الاستبانة وجمعها .

المبحث الثاني : الجانب النظري

سيقدم هذا المبحث الاطر النظرية لمتغيرات البحث ادارة الموارد البشرية الالكترونية و الميزة التنافسية وفق مطلبين وكما يأتي :-

المطلب الاول : ادارة الموارد البشرية الالكترونية

توطئة :

لقد سلط التطور التكنولوجي الضوء على جميع مجالات الحياة وواقع الأعمال في جميع مجالاتها ، اذ لم يترك أي عمل أو نشاط إلا متأثراً بالتطورات التكنولوجية السريعة في البيئة الخارجية لتتمكن من مواكبة المنظمات المنافسة أو تكون قادرة على التغلب عليها ، أن وظيفة إدارة الموارد البشرية كانت تسمى إدارة الافراد واقتصرت على حفظ السجلات والبيانات الخاصة بالموظفين وأنشطتهم في العمل ، ثم بعد ذلك تطلب التعن من ادارة الافراد الى ادارة اكثر فاعلية وهي ادارة الموارد البشرية لمواكبة الزيادة في اعداد العاملين وتنوع ثقافتهم بعد ان بدا العالم بتطور عن طريق التغير السريع في الاتصالات والتكنولوجيا (الكمبيوتر) ازدادت الحاجة الى ان تكون تلك لإدارة عاملة بهذه الخاصة فأصبحت ادارة الموارد البشرية الالكترونية لمواجهة التحديات الجديدة واستيعاب التعنات التي جاءت بها الثورة التكنولوجية والتي اسهمت بانتقال المنظمات الى الريادة .

اولاً : مفهوم ادارة الموارد البشرية الالكترونية

ان مصطلح ادارة الموارد البشرية الالكترونية هو مفهوم جديد يستخدم تكنولوجيا المعلومات لدعم الادارة الالكترونية للموارد البشرية خاصة باستخدام التكنولوجيا المتطورة ، اذ تعرف ادارة الموارد البشرية بأنها تخطيط وتنظيم وتوظيف وقيادة ورقابة الافراد العاملين في المنظمة (وهاب ، 2017 : 209). وبين (الجربوعة ، 2018 : 22) بأنها العملية الادارية المتعلقة بتنظيم وتخطيط وتعويض ورقابة الاداء والانتاجية والمحافظة على جميع العناصر البشرية من موظفين ومدراء الذين يؤدون الاعمال في المنظمة. ويرى (عبد الرحمن ، 2020 : 22) بأنها الادارة الفاعلة التي تؤمن بأن الافراد العاملين في مختلف المستويات هم اهم الموارد ومن واجبها ان تزودهم بالوسائل كافة التي تمكنهم من القيام بأعمالهم وان تراقبهم باستمرار لضمان نجاحهم ، ونجاحها ونجاح المصلحة العامة . يذكر (مسعودي و فتاح ، 2021 : 137) بأنها تقنية معلومات قائمة على الانترنت تصل الى جميع الموظفين وفي جميع المستويات داخل المنظمة .واضاف (Friedrich & Wahba, 2021: 87) بأنها الوسيلة لإعادة تشكيل عالم الشركات ، تعمل على ايجاد تقنيات جديدة قائمة على الإنترنت لها تأثير في المجتمع بشكل عام .

ثانياً : اهمية ادارة الموارد البشرية الالكترونية

في الاقتصاد القائم على تكنولوجيا المعلومات اليوم ، أصبحت الحاجة إلى نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ضرورة ملحة لتلبية حاجات الإنسان ، اذ بلغت العوامل التي لها تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية ضمن هذا التغير في البيئة بأنها عامل التكنولوجيا ، والتغيرات التي ستجتم عن هذا العامل خلال الخمسين عاماً القادمة تعادل التغيرات التي حدثت في هذا المجال خلال الألفية السابقة (119: 2020, Ali & Weli). إن لأستخدام الوسائل الالكترونية اهمية كبيرة في وظائف ادارة الموارد البشرية والتي تعد الوسيط المساعد الذي يحقق الجودة ، الكفاءة وكذلك الفاعلية ومن ثمّ بناء ميزة تنافسية لها مكانتها في الاسواق العالمية (مسعودي وفتاح ، 2021 : 138). يتميز هذا النظام بمرونته في مختلف المنظمات مما ساهم في فاعلية أنشطة الموارد البشرية عن طريق

تعزيز أنظمتها، إذ إن امتلاك نظام إدارة موارد بشرية إلكتروني يعمل بشكل جيد مع تطوير تنظيمي يعمل بشكل جيد وتمكين الموظفين يعزز إمكانات الابتكار التنظيمي (Bakhshi & Hosseinpour, 2021 : 254) . كما انها ساهمت بشكل كبير في إحداث تغيير واضح في منظمات الأعمال من تغييرات في الأنشطة والوظائف ، ولاسيما وظيفة الموارد البشرية (Al Hamad, 2022: 430 & others) .

ثالثاً : اهداف ادارة الموارد البشرية الالكترونية

ان اهداف ادارة الموارد البشرية الالكترونية جاءت من تكاملها مع أهداف الإدارة الإلكترونية ومواكبة التغيرات في بيئة الأعمال عن طريق زيادة التركيز على القضايا الاستراتيجية مع زيادة مرونة الإجراءات والممارسات وزيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية مع تقليل التكاليف وأن إدارة الموارد البشرية موجه نحو خدمة الإدارة والعاملين في المنظمة ، إذ تتلخص اهداف ادارة الموارد البشرية الالكترونية بما يأتي :- (ديلمي , 2015 : 52)

- 1- تسهيل اجراءات الاتصال بين الدوائر المختلفة للمنظمة وكذلك المنظمات الاخرى .
- 2- تبسيط الاجراءات داخل المنظمات وهذا ينعكس ايجاباً على مستوى الخدمات التي تقدم الى المواطنين ومنه اختصار وقت تنفيذ المعاملات الادارية المختلفة .
- 3- الدقة والموضوعية في انجاز العمليات المختلفة داخل المنظمة .
- 4- تقليل استخدام الورق يعالج مشكلة تعاني منها اغلب المنظمات في عملية الحفظ والتوثيق مما يؤدي الى عدم الحاجة الى اماكن التخزين حيث يتم الاستفادة منه في امور اخرى .
- 5- تنمية وتحسين علاقات العمل وارضاء العاملين .

رابعاً : ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية

اعتمد الباحث على مقياس (Friedrich & Wahba, 2021) في قياس ادارة الموارد البشرية الالكترونية والذي يتكون من اربعة ابعاد هي (التوظيف الالكتروني ، التدريب والتطوير الالكتروني ، تقييم الاداء الالكتروني ، التعويضات الالكترونية) وسيتم توضيح تلك الأبعاد وفقاً للآتي :-

1- التوظيف الالكتروني

ان نظم التوظيف الالكتروني تسهل العديد من الاجراءات المرتبطة بعملية التوظيف إذ انها تساعد على تسهيل عملية الاعلان عن الوظائف المطلوبة ، وكذلك تسهم في عملية التعرف على الوظائف المطلوبة والعمل على التعامل مع المنظمات الخارجية التي تقوم بترشيح المتقدمين لشغل الوظائف (مسعودي وفتح ، 2021 : 137) ، كما أن التوظيف الإلكتروني له العديد من الفوائد التي قد تعود على المنظمة بعملية الاختيار الافضل عبر الإنترنت عن الوظائف الشاغرة يعمل على جمع اكبر عدد ممكن من الطلبات ودراستها بشكل جيد ومن ثمّ تقليل التحيز وفي الوقت نفسه بمثابة وسيلة جيدة للمنظمة لإنشاء علامة تجارية وتسويق نفسها و ثبت أن التوظيف الالكتروني عبر الإنترنت يخفض التكاليف بشكل كبير ، ويمنح إمكانية الوصول إلى المزيد من الأشخاص ووقت تحويل سريع مقارنة بأساليب التوظيف التقليدية (Nguti & Mose, 2021:559) .

2- التدريب والتطوير الالكتروني

يعرف التدريب والتطوير الالكتروني بأنه عملية منظمية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والاجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والدورات التدريبية الالكترونية (الموسوي , 2010 : 3) , وهو عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية مليئة بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي ووسائطه المتعددة التي تمكن المتدرب من بلوغ اهداف العملية التدريبية عن طريق تفاعله مع مصادرها في اقصر وقت ممكن وبأعلى مستوى جودة دون تقييد بحدود المكان والزمان (امينة , 2016 : 19) , إذ ان الهدف من التدريب الالكتروني هو لضمان ان التكنولوجيا تسهم بشكل فعال في تنمية مهارات ومعرفة العاملين من اجل دعم التقدم في مسارهم الوظيفي (صالح , 2018 : 352) , اذ تمارس المنظمات انشطة التدريب بغرض رفع الكفاية ومهارات العاملين وتوجيه اتجاهاتهم نحو أنشطة معينة (الجليل وعبد الكريم , 2021 : 174) .

3- تقييم الاداء الالكتروني

هو نظام لتقييم أداء الموظف يكون أكثر موضوعية وقابلية للقياس والمساءلة والمشاركة والشفافية , بحيث يمكن تحقيق تدريب الموظفين على أساس على أداء العمل وأنظمة الحياة الوظيفية (Pratiwi & Syarifuddin, 2021 : 287) . و من فوائد هذه الانظمة ان هذه الأنظمة لديها القدرة على زيادة الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة , وتمكن الوصول السهل إلى مجموعة متنوعة من المعلومات عن الموظفين عن طريق جعل هذه المعلومات متاحة باستمرار للموظفين والمديرين والموارد البشرية (Brock , 2021 : 3) . و هو أداة لتحسين الإدارة والقوى العاملة نحو تحقيق أهداف تنظيمية مهمة و نتيجة للتقييم , فإنه ستزيد المنظمة معرفتها بأداء اعمالها , وتحدد المكافآت والعقوبات , والتخطيط لأهداف جديدة (Ullah & Usman, 2021 : 3) .

4- التعويضات الالكترونية

تستعمل أنظمة التعويضات الالكترونية لأغراض تطوير وتنفيذ أنظمة دفع الاجور في المنظمات , اذ تكون تلك الانظمة متمتعة بالكفاءة عند قدرتها على تحقيق اهداف المنظمة العامة (فتحي , 2017 : 760) . ويعتقد ان تقديم استحقاقات الموظفين عبر الانترنت , اذا تم تنفيذه بشكل صحيح , يحقق وفورات كبيرة لإدارة الموارد البشرية (عباس , 2019 : 30) . إن نظم التعويضات تقدم العديد من المهام مثل مهام حساب المدفوعات الخاصة بالرواتب والضريبة والتأمين , وبعضها يقوم بإصدار ابصالات الدفع ومنها ما يكون بشكل الكتروني (مسعودي وفتح , 2021 : 138).

المطلب الثاني : الميزة التنافسية**توطئة**

يعد مفهوم الميزة التنافسية بمثابة ثورة حقيقية في عالم الاقتصاد بشكل عام وإدارة الاعمال بوجه الخصوص وتهدف الميزة التنافسية لتحقيق التفوق المستمر للمنظمة مقارنة بالمنظمات الاخرى المنافسة لها, اذ ان للميزة التنافسية دور مهم في حياة المنظمة يتمثل في اهميتها للحفاظ على توازن المنظمة اتجاه الاطراف الاخرى , وسنتناول ذلك على وفق الاتي :

اولاً : مفهوم الميزة التنافسية:

ان مفهوم الميزة التنافسية هو من المفاهيم المهمة لأنه هدف تسعى جميع المنظمات الى بلوغه وعليها السعي الى تحقيق الميزة التنافسية التي تتناسب مع امكانياتها ومواردها وتجعلها في منافسة مستمرة مع المنظمات التي تعمل ضمن نشاطها من اجل المحافظة

على هذه الميزة وتطويرها وجعل قابليتها على الانجاز بكفاءة عالية الذي يزيد عن ما تتجزه المنظمات الاخرى لأنها تنتج سلع وخدمات مرغوب بها (حنتوش , 2021 : 167) . ويضيف (Obeidat and other, 2021 : 1333) بأنها مجموعة من الموارد المالية والمادية التي يتم استخدامها بشكل فاعل ويتحقق ذلك عندما تضيف المنظمة قيمة لا يمكن أن يكررها المنافسون أو يقلدوها. وأشار (1 : Azeem & Sajjad, 2021) أنها السلاح الذي يزود المنظمة بالقدرة على التعامل مع منافسيها بفعالية . وتناول (جواد , 2022 : 129) بانها قدرة المنظمة على ابتكار طرق واساليب جديدة اكثر فاعلية في ممارسة نشاطها وتفوقها على منافسيها , مما يجعلها بمكانة مرموقة ومركز افضل مقارنة ببقية المنظمات .

ثانياً : اهمية الميزة التنافسية

أن اهمية الميزة التنافسية بالنسبة للمنظمات شيء ضروري من اجل تحقيق التفوق على المنظمات الأخرى اذ تعني اشياء كثيرة للمنظمة فقد تعني بالمجهزين او المنافسين او الزبائن , وايضاً فإن السعر المنخفض او الخصائص المرغوبة يمكن ان تكون نتيجة لذلك , او ربما لموارد مختلفة تملكها المنظمة دون اخرى (13 : Bashir & Verma, 2017). بينما يرى (الشيباوي والياسري , 2021 : 270) بأن الميزة التنافسية اسهمت في تحسين مجالات مهمه فقد بسطت نظرية الاقتصاد الجزئي الى خمسة تأثيرات رئيسية فقط . ويبين (عمران واخرين , 2021 : 433) بأن العامل الاساس للحفاظ على الربحية في السوق التنافسية الحديثة هو امتلاك الميزة التنافسية وان شرطها الضروري هو امتلاك استراتيجية مناسبة لان الشاغل الرئيس هو بناء ميزة تنافسية عبر التكامل الفعال للبيئة والموارد التنظيمية باستخدام المقدرات الفكرية للمنظمة او ما يسمى بالذكاء الطبيعي .

ثالثاً : اهداف الميزة التنافسية

تسعى المنظمات عندما تقوم ببناء الميزة التنافسية لتحقيق عدة اهداف اهمها :- (عبد العزيز , 2021 : 72)
أ- الوقوف على المهارات المطلوبة من مخرجات المنظمة التي يحتاجها سوق العمل المحلي والاقليمي والعالمي .
ب- تحسين المركز التنافسي للمنظمة بين نظرائها .
ت- توفير فرص تسويقية جديدة والدخول في مجالات تنافسية غير معتادة , كالتعامل مع نوعية جديدة من المستفيدين او انتاج نوعيات جديدة من الخدمات .
ث- وضع رؤية مستقبلية جديدة لأهداف المنظمة وللفرص الكبيرة التي ترغب في استغلالها .
كما يرى (جواد , 2022 : 20) بأنها تهدف الى ايجاد فرص تسويقية جديدة والدخول في مجال تنافس جديد مثل التعامل مع زبائن جدد او تقديم نوعية خدمات ومنتجات جديدة , كذلك بناء رؤى للأعمال المستقبلية الجديدة من اجل تحقيق الاهداف التي تسعى المنظمة لبلوغها .

رابعاً : ابعاد الميزة التنافسية

اعتمد الباحثان على مقياس (عبد العزيز , 2021) في تحديد ابعاد الميزة والذي يتكون من خمسة ابعاد هي (الكلفة , الجودة , المرونة , الابداع , سرعة الاستجابة) وسيتم توضيح تلك الأبعاد وفقاً للآتي :

1- الكلفة

هي مجموعة الأنشطة التي تهدف الى انتاج السلع وتقديم الخدمات بتكلفة اقل مقارنة بالمنافسين دون التأثير في الانتاجية والجودة والخصائص التي يرغب الزبائن في توافرها (سرور ومحمد , 2020 : 71) . وتعد التكلفة الادنى البعد التنافسي الذي تسعى اليه الكثير من المنظمات (الشيباوي والياسري , 2021 : 271) اذ انه عند تخفيض الكلفة لا بد من الاستثمار الامثل للموارد البشرية والافادة من معلومات تقييم الاداء بما يسهم في تخفيض الهدر في الوقت

والموارد المستخدمة وهذا يدفع المنظمة الى استخدام وسائل متطورة وحديثة تؤدي الى تخفيض التكلفة (الشمري وآخرون , 2021 : 242) .

2- الجودة

تعني الجودة قدرة المنتج على الوفاء بتوقعات المستهلك او حتى تزيد من توقعات المستهلك (الدرويش , 2013 : 72) , اذ ان الجودة التنافسية هي رؤيا الافراد للمنظمة مقابل توقعات الافراد المختلفة , اذ ان خصائص وصفات السلعة تقابل رضا الزبون , وعلى المنتجات والخدمات ان تكون ذات جودة عالية لكي تقابل حاجات الزبون (الاسدي ومحمد , 2021 : 117) . اذ تعد الجودة احد المزايا التنافسية إذ تمثل الهدف الاساس لإدارة المنظمة وقوة لها والتي يمكن عن طريقها تعزيز مركزها التنافسي (ورد وعمران , 2021 : 434) . و تعمل إدارة الجودة على تحسين رضا العملاء وفي نفس الوقت تقلل من التكاليف غير المتعلقة بالجودة (Carvalho & Charrua, 2021 : 343).

3- المرونة

تمثل قدرة المنظمة على التكيف في اسرع الأجال مع التغيرات غير المتوقعة للمحيط , كظهور منافس جديد , انطلاق منتج بديل , انغلاق منافذ تقليدية نتيجة ابتكارات جديدة يحققها المنافسون , فهذه التغيرات تتطلب رداً سريعاً وحاسماً (الحسنوي , 2019 : 463) . وهي قدرة الفرد على تغيير الزاوية الذهنية التي ينظر عن طريقها على الاشياء والمواقف المتعددة بحيث يستطيع التحرر من القصور الذاتي العقلي بالتحرك بين الفئات المختلفة دون الانحصار في فئة واحدة منها ويوضح ذلك سهولة الموقف العقلي (سلمان وغند , 2020 : 392) . اذ ان هذا البعد يعد من الابعاد المهمة اذ انها تعني قابلية المنظمة على تقديم منتجات متنوعة في الوقت المطلوب (عبد الرزاق وحمام , 2021 : 445).

4- الابداع

تأتي أهمية الابداع عن طريق استكشاف الفرص الجديدة في البيئة الخارجية ومراقبة اعمال المنافسين التي تحتاج المنظمة الى معلومات استراتيجية لتطوير المنتجات او الخدمات بشكل يختلف عما هو عليه في المنظمة (المالكي وآخرون , 2021 : 261) . ويعرف (3 : 2021, Henriksen & Mishra) الإبداع بأنه بناء محوري يتم توظيفه على نطاق واسع عبر التخصصات الأكاديمية للعمل وأطر السياسات والممارسات . و يشير الإبداع إلى إنتاج وتطوير أفكار جديدة ومن المحتمل أن تكون مفيدة (67 : 2021, Asbari & Purwanto) و يعد الإبداع من الخصائص الأساسية في إعداد الأعمال التنافسية , مما يساعد على جعل المنتج مثاليًا (3 : 2021, Azeem & Sajjad) .

5- سرعة الاستجابة

يعد الوقت مصدراً لتحقيق الميزة التنافسية خصوصاً عند تقديم منتج او خدمة جديدة إذ يؤدي دوراً مهماً في المنظمات (حسن , 2017 : 114) , يرى (خليل وياسر , 2019 : 133) هي تمثل القاعدة الأساسية للمنافسة بين المؤسسات، عن طريق التركيز على خفض المدة الزمنية، والسرعة في تقديم الخدمات بأقصر وقت ممكن. تعني قدرة المنظمات على تقديم منتجات او خدمات جديدة او محسنة بسرعة الى السوق او القدرة على تقديم الخدمات الحالية بسرعة الى الزبائن بعد ان يتم طلبها (الحاجم والسلمان , 2021 : 14) . تعد سرعة الاستجابة مصدراً جديداً للميزة التنافسية اذ تتنافس العديد من الشركات على أساس السرعة وهذا يتطلب اتخاذ إجراء سريع من قبل المنظمة , بالإضافة إلى تفويض عملية اتخاذ الإجراءات , وبهذا يتم إكمال العمل بواسطة فرق متعددة المهارات (عبد العزيز وعبد العاطي, 2021 : 75).

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث**اولاً:- مقاييس البحث**

اعتمد الباحثان في اختيار مقاييس البحث عن طريق مصادر ضمن منظومة الادبيات الادارية، والتي تمتاز بالثبات والمصادقية العالية. اذ كان سلم الرتب (Likert) هو المعتمد في قياس ظواهر البحث والجدول رقم (1) يقدم توضيح تفصيلي عن هذه المقاييس.

1. ثبات مقياس البحث

استخدم معامل كرونباخ الفا للتأكد من اتساق وثبات مقاييس البحث، وكما موضح في الجدول (1). وقد تراوحت قيم معامل كرونباخ الفا بين (0.71-0.88) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية لان قيمتها اكبر (0.70) وهذه النسب تدل على ان المقاييس تتصف بالاتساق الداخلي .

جدول (1) ملخص مقاييس البحث

المتغير	كرونباخ الفا	البعد	عدد الفقرات	مصدر المقياس	الرمز	كرونباخ الفا
ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.79	التوظيف الالكتروني	5	(Friedrich & Wahba ,2021)	EM	0.70
		التدريب والتطوير الالكتروني	7		TR	0.71
		تقييم الاداء الالكتروني	5		ES	0.75
		التعويضات الالكترونية	5		CM	0.73
الميزة التنافسية	0.81	الكلفة	5	(عبد العزيز , 2021)	CO	0.77
		الجودة	5		QA	0.76
		الابداع	5		CR	0.75
		المرونة	5		FL	0.74
		سرعة الاستجابة	5		SP	0.73

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد الادبيات ومخرجات الحاسبة

ثانياً: الوصف الاحصائي لمتغيرات وابعاد البحث

يوضح جدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد حسب المتوسط لمتغيرات البحث ادارة الموارد البشرية الالكترونية (التوظيف الالكتروني، التدريب والتطوير الالكتروني، تقييم الاداء الالكتروني، التعويضات الالكترونية) ومتغير الميزة التنافسية (الكلفة، الجودة، الابداع، المرونة، سرعة الاستجابة) حُدد مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية عن طريق تحديد انتمائها لأية فئة. ولأن استبانة البحث تعتمد على ليكرت الخماسي (اتفق تماماً - لا اتفق تماماً) فان هناك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية. وتحدد الفئة عن طريق ايجاد طول المدى (5-1=4) ، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (4 \ 5 = 0.80). وبعد ذلك يضاف (0.80) الى الحد الادنى للمقياس (1) او يطرح من الحد الاعلى للمقياس (5)، وتكون الفئات كالآتي (Dewberry, 2004: 15): 1 - 1.80: منخفض جداً، 1.81 - 2.60: منخفض، 2.61 - 3.40: معتدل، 3.41 - 4.20: مرتفع، 4.21 - 5.0: مرتفع جداً) وقد استخدم البرنامج الاحصائي (Spss.V23) لأجراء التحليلات الاحصائية الخاصة بالبحث، أذ يعكس الجدول (2) اعلى وسطاً حسابياً موزوناً بلغ (3.96) لمتغير ادارة الموارد البشرية الالكترونية وبانحراف معياري بلغ (0.250) مما يشير الى انسجام اجابات افراد العينة عن هذا المتغير وضمن مستوى اجابة مرتفع في حين كانت بعد التوظيف الالكتروني بالمرتبة الاولى ضمن متغير المستقل ثم يأتيه التعويضات الالكترونية ثم يأتيه التدريب والتطوير الالكتروني ثم تقييم الاداء الالكتروني، وعلى مستوى متغير الميزة التنافسية احتل المرتبة الثانية من حيث المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.88) وبانحراف معياري بلغ (0.206) وبمستوى اجابة مرتفع اما ابعاده فقط حقق فيها بعد الجودة المرتبة الاولى ثم يأتيه الابداع، ثم المرونة، ثم الكلفة، ثم بعد سرعة الاستجابة اخيراً اذ تعكس النتائج اعلاه ادراك عينة البحث لماهية ادارة الموارد البشرية الالكترونية، والميزة التنافسية من قبل عينة البحث.

جدول (2) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري البحث وابعادهما

ت	المتغير والبعاد	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	ترتيب الابعاد
1	التوظيف الالكتروني	4.0143	0.21894	مرتفع	1
2	التدريب والتطوير الالكتروني	3.9650	0.18667	مرتفع	3
3	تقييم الاداء الالكتروني	3.9460	0.30038	مرتفع	4
4	التعويضات الالكترونية	3.9750	0.30038	مرتفع	2
5	ادارة الموارد البشرية الالكترونية	3.9623	0.2500	مرتفع	اولا
6	الكلفة	3.8400	0.23621	مرتفع	4
7	الجودة	3.9900	0.17512	مرتفع	1
8	الابداع	3.9100	0.16298	مرتفع	2
9	المرونة	3.8100	0.25600	مرتفع	3
10	سرعة الاستجابة	3.8700	0.19507	مرتفع	5
11	الميزة التنافسية	3.8840	0.2060	مرتفع	ثانيا

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الحاسبة

ثالثاً: اختبار الفرضيات:

تشكل هذه الخطوة الاخير في الجانب العملي والتي تستهدف اختبار الفرضيات, اذ يستكشف الباحثان بها مستوى علاقات الارتباط بين متغيرات البحث من جهة ومن جهة اخرى يختبر مدى قدرة تفسير وتأثير متغيراته المستقلة في المتغير المعتمد وما يشار اليه بهذا الصدد ان الانموذج العلمي الذي يسعى الباحث لاختباره هو الانموذج البسيط اذ يتكون من المتغير المستقل ممثلاً بـ (ادارة الموارد البشرية الالكترونية) والمتغير المعتمد ممثلاً بـ (الميزة التنافسية), وكالاتي:

1- فرضية الرئيسة الاولى (توجد علاقة ارتباط موجبة بين ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية ومتغير الميزة التنافسية)

ولغرض بيان مدى علاقات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد استخدم الباحثان اختبار (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسة الاولى اذ يظهر الجدول (3) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعاده ومتغير الميزة التنافسية . وقبل الخوض في اختبار الفرضيات الفرعية لهذه الفرضية فان الجدول (3) يشير الى حجم العينة (40) ونوع الاختبار (2-tailed). ومختصر (Sig.) في الجدول يشير الى اختبار معنوية معامل الارتباط عن طريق مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية من غير ان يظهر قيمها. فاذا ظهر وجود علامة (***) على معامل الارتباط فان هذا يعني بان قيمة (t) المحسوبة اكبر من الجدولية. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen & Cohen, 1983), وكما في جدول (3) الاتي :

جدول (3) قيم ومستويات علاقة الارتباط

ت	قيمة معامل ارتباط	مستوى علاقة الارتباط
1	أقل من (0.10)	علاقة ارتباط منخفضة
2	من (0.10) الى (0.30)	علاقة ارتباط معتدلة
3	أعلى من (0.30)	علاقة ارتباط قوية

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد الادبيات

إذ يشير الجدول (4) الى وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين متغير ادارة الموارد البشرية الالكترونية ومتغير الميزة التنافسية إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.615^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بينهما، وإن ما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى معنوية (1%) وبدرجة ثقة بلغت (99%) فضلاً عن علاقة ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية في الميزة التنافسية التي كانت جميعها معنوية وبمستوى علاقة ارتباط قوية إذ بلغت علاقة الارتباط لبعد التوظيف الالكتروني في الميزة التنافسية (0.951^{**}) في حين كانت علاقة الارتباط بين التدريب والتطوير الالكتروني ومتغير الميزة التنافسية مقدار (0.706^{**}) في حين كانت علاقة الارتباط بين تقييم الاداء الالكتروني ومتغير الميزة التنافسية مقدار (0.818^{**}) في حين كانت علاقة الارتباط بين التعويضات الالكترونية ومتغير الميزة التنافسية مقدار (0.448^{**}) والجدول (4) يوضح تلك العلاقة, اذ يتضح قبول الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على إنه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية والميزة التنافسية). عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%) .

جدول (4) مصفوفة معاملات الارتباط بين ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية ومتغير الميزة التنافسية

ادارة الموارد البشرية الإلكترونية	التعويضات الإلكترونية	تقييم الاداء الالكتروني	التدريب والتطوير الالكتروني	التوظيف الالكتروني	الميزة التنافسية
.615**	.448**	.818**	.706**	.951**	Pearson Correlation
.000	.005	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
40	40	40	40	40	N

المصدر: مخرجات برنامج spss v.25

اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث:

ان الهدف الاساس لهذه الفقرة هي اختبار فرضيات التأثير الخاصة بمتغيرات البحث والتي تتمحور عن التأثير المباشر بين تلك المتغيرات وقد استخدم الباحث لهذا الغرض تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) الذي عن طريقه يتم تحديد التأثير المباشر بين المتغيرات. ومن أجل اختبار معنوية انموذج الانحدار الخطي البسيط استخدم الباحث أيضاً اختبار (F) إذ يوجد قبول لانموذج الاختبار إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية ولا يوجد هذا القبول إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أصغر من قيمة (F) الجدولية عند المستوى (0.01) وباستخدام برنامج (spss v.25)

2. الفرضية الرئيسية الثانية: التي تنص على انه (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية ومتغير الميزة التنافسية بأبعاده) وللتأكد من مدى صحتها على الباحث اجراء اختبار الانحدار وعلى النحو الاتي :-

اولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للانموذج المقدر بلغ (71.641) عند مستوى دلالة (0.01). وبناءً عليه تقبل الفرضية وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لادارة الموارد البشرية الالكترونية في الميزة التنافسية وبدرجة ثقة (99%).

جدول (5) قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير ادارة الموارد البشرية الالكترونية والميزة التنافسية (n=40)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	10.375	1	10.375	71.641	.000 ^b	
Residual	5.140	38	.147			
Total	15.516	39				
a. Dependent Variable: الميزة التنافسية						

b. Predictors: (Constant), ادارة الموارد البشرية الإلكترونية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثانياً:- يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.38) يتضح ان ادارة الموارد البشرية الالكترونية قادر على تفسير ما نسبته (38%) من التغيرات التي تطرأ على الميزة التنافسية. أما النسبة البالغة (62%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في انموذج الدراسة .

جدول (6) قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير ادارة الموارد البشرية الالكترونية والميزة التنافسية (n=40)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.667	.38324
a. Predictors: (Constant), ادارة الموارد البشرية الالكترونية				

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثالثاً:- يتضح عن طريق قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.615). بان زيادة مستويات توافر ادارة الموارد البشرية الالكترونية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الميزة التنافسية بنسبة (62%) من وحدة انحراف معياري واحد اذاً تقبل الفرضية.

جدول (7) قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير ادارة الموارد البشرية الالكترونية والميزة التنافسية (n=40)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.250	.437	.573	.570	
	ادارة الموارد البشرية الالكترونية	.731	.111	.615	6.585	.000
a. Dependent Variable: الميزة التنافسية						

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ومن الفرضية الرئيسية الثانية تنبثق الفرضيات الفرعية الآتية.

أ- الفرضية الفرعية الاولى:- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعد التوظيف الالكتروني في متغير الميزة التنافسية. وتظهر نتائج الجدول (8) ما يأتي :

اولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للانموذج المقدر بلغ (11.960) عند مستوى دلالة (0.01). و بناءً عليه تقبل معنوية انموذج الانحدار وبمستوى ثقة (99%).

ثانياً:- يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.904). يتضح ان بعد التوظيف الالكتروني قادر على تفسير ما نسبته (90%) من التغيرات التي تطرأ على الميزة التنافسية في كلية الادارة والاقتصاد/جامعة كربلاء عينة الدراسة. أما النسبة البالغة (10%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في انموذج الدراسة .

ثالثاً:- يتضح عن طريق قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.95). بان زيادة مستويات بعد التوظيف الالكتروني بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الميزة التنافسية بنسبة (95%) من وحدة انحراف معياري واحد اذاً تقبل الفرضية.

جدول (8) تحليل تأثير ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية في الميزة التنافسية (n=40)

Coefficients ^a							
Model	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	معنوية التأثير		معنوية الانموذج
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	F
1 التوظيف الالكتروني	.904	.324	.099	.951	3.270	.002	11.690
2 التدريب والتطوير الالكتروني	.498	.361	.102	.706	3.538	.001	12.516
3 تقييم الاداء الالكتروني	.669	.441	.105	.818	4.185	.000	17.512
4 التعويضات الإلكترونية	.200	.395	.138	.448	2.862	.000	13.836
a. Dependent Variable: الميزة التنافسية							

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج Spss. V.25

ب) **الفرضية الفرعية الثانية:-** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعء التدريب والتطوير الإلكتروني في متغير الميزة التنافسية. وتظهر نتائج الجدول (8) ما يأتي :

اولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للانموذج المقدر بلغ (12.516) عند مستوى دلالة (0.01). و بناءً عليه تقبل معنوية انموذج الانحدار وبمستوى ثقة (99%).

ثانياً:- يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.498). يتضح بان بعد التدريب والتطوير الإلكتروني قادر على تفسير ما نسبته (50%) من التغيرات التي تطرأ على الميزة التنافسية في كلية الادارة والاقتصاد/جامعة كربلاء عينة الدراسة. أما النسبة البالغة (50%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في انموذج الدراسة .

ثالثاً:- يتضح عن طريق قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.71). بان زيادة مستويات بعد التدريب والتطوير الإلكتروني بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الميزة التنافسية بنسبة (71%) من وحدة انحراف معياري واحد اذاً تقبل الفرضية.

ج) **الفرضية الفرعية الثالثة:-** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعء تقييم الاداء الإلكتروني في متغير الميزة التنافسية. وتظهر نتائج الجدول (8) ما يأتي :

اولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (17.512) عند مستوى دلالة (0.01). و بناءً عليه تقبل معنوية انموذج الانحدار وبمستوى ثقة (99%).

ثانياً:- يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.669). يتضح بان بعد تقييم الاداء الإلكتروني قادر على تفسير ما نسبته (69%) من التغيرات التي تطرأ على الميزة التنافسية في كلية الادارة والاقتصاد/جامعة كربلاء عينة الدراسة. أما النسبة البالغة (31%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في انموذج الدراسة .

ثالثاً:- يتضح عن طريق قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.82). بان زيادة مستويات بعد تقييم الاداء الإلكتروني بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الميزة التنافسية بنسبة (82%) من وحدة انحراف معياري واحد اذاً تقبل الفرضية.

د) **الفرضية الفرعية الرابعة:-** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لبعء التعويضات الإلكترونية في متغير الميزة التنافسية. وتظهر نتائج الجدول (8) ما يأتي :

اولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للانموذج المقدر بلغ (13.836) عند مستوى دلالة (0.01). و بناءً عليه تقبل معنوية انموذج الانحدار وبمستوى ثقة (99%).

ثانياً:- يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.20). يتضح بان بعد التعويضات الإلكترونية قادر على تفسير ما نسبته (20%) من التغيرات التي تطرأ على الميزة التنافسية في كلية الادارة والاقتصاد/جامعة كربلاء عينة الدراسة. أما النسبة البالغة (80%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في انموذج الدراسة .

ثالثاً:- يتضح عن طريق قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (45). بان زيادة مستويات بعد التعويضات الإلكترونية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الميزة التنافسية بنسبة (45%) من وحدة انحراف معياري واحد اذاً تقبل الفرضية.

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

سيؤطر هذا المبحث اهم الاستنتاجات التي توصل اليها البحث في الجانب النظري والعملي فضلاً عن اهم التوصيات التي يمكن الافادة منها عن طريق تعميمها على بقية مؤسسات الدولة ويتضمن مطلبين :-

المطلب الاول : الاستنتاجات

- 1- يعد مفهوم E-HRM حديثاً للمنظمات المبحوثة كما ويعد ايضاً موضوعاً حقيقياً ومتماسكاً يسهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات بكفاءة وفاعلية.
- 2- تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية في المنظمات يسهم في تحقيق ميزة تنافسية قوية راسخة تركز على الابتكار والابداع في الاداء .
- 3- يمنح ممارسة ادارة الموارد البشرية الكترونياً المنظمات ميزة تنافسية عن طريق تطوير التقنيات والمهارات التي تسمح لها بالتكيف مع الفرص المتغيرة بسرعة. .
- 4- اوضح البحث في الجانب العملي بوجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين متغير (ادارة الموارد البشرية الالكترونية و الميزة التنافسية) وهذا يؤشر الى التكامل بين المتغيرات .
- 5- نستنتج وجود تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في المتغير التابع الميزة التنافسية، مبيناً أن الدراسة البحثية مهتمة جداً بتطبيق هذا النوع من الإدارة في إدارة مواردها البشرية الإلكترونية اذ يمنح المنظمات ميزة تنافسية تتفوق بها على المنافسين الآخرين.

المطلب الثاني : التوصيات

- 1- تكثيف البرامج التدريبية للموارد البشرية عن اسلوب الادارة الالكترونية الحديثة .
- 2- تسليط الضوء على متطلبات الموارد البشرية الالكترونية لتحسين ادارتها وفقاً للواقع الجديد والذي يبحث عن التنمية والتطور .
- 3- توفير المتطلبات المادية كافة لدعم وانشاء الموارد البشرية الالكترونية لأنها تساهم في تحقيق الميزة التنافسية
- 4- تدريب العاملين كافة على الادارة الالكترونية للموارد البشرية .
- 5- الاهتمام ببعد سرعة الاستجابة لأنه يساهم بشكل كبير في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة .
- 6- يوصي الباحث بتطبيق نظام الموارد البشرية الالكترونية في المنظمات كافة لأنها تساهم في تحقيق الميزة التنافسية .

المصادرأولاً : المصادر العربيةأولاً : الكتب

1. الجربوعة ، مصطفى ، (2018) ، ادارة الموارد البشرية ، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع ، الاردن ، عمان .
2. عبد الرحمن ، بن عنتر ، (2020) ، ادارة الموارد البشرية ، المفاهيم و الاسس ، الابعاد والاستراتيجيات ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الاردن ، عمان .

ثانياً : الرسائل والاطاريح الجامعية

3. امينة ، حفيظ ، (2016) ، دور التدريب الالكتروني في تطوير كفاءات العاملين ، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بطولقة ودائرة فوغالة - ولاية بسكرة ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر .
4. الدرويش ، مصطفى محمد ، (2013) ، الممارسات الافضل ودورها في تعزيز الميزة التنافسية ، دراسة مقارنة لمجموعة من الشركات الصناعية ، اطروحة دكتوراه ، جامعة حلب ، سوريا .
5. ديلمي ، آمال ، (2015) ، دور الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز ادارة المعرفة ، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ، وكالة ام البواقي ، رسالة ماجستير ، جامعة ام البواقي ، الجزائر .

ثالثاً : المجالات والدوريات والمؤتمرات

6. الاسدي ، عبدالحسين جاسم محمد ، و محمد ، امل صبار ، (2021) ، تصميم المنتج وتأثيره في تعزيز الميزة التنافسية ، بحث تطبيقي لآراء عينة من العاملين في معمل الالبسة الجاهزة ، العراق ، النجف ، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، المجلد (17) ، العدد (68) .
7. جواد ، ندى عبد الحسن ، (2022) ، تأثير مبادئ ادارة الجودة الشاملة في تحسين الميزة التنافسية الدور الوسيط لنظم تكنولوجيا المعلومات ، دراسة استطلاعية على المصارف الخاصة العاملة في العراق ، مجلة الادارة والاقتصاد ، العدد (132) .
8. الحاجم ، هاشم نايف هاشم ، والسلمان ، حسام عبد الامير محمد ، (2021) ، دور الانتاج المستدام في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة عن طريق المتغير الوسيط القدرات الديناميكية ، مجلة العلوم الاقتصادية ، المجلد (16) ، العدد (61) .
9. حسن ، محمد محمود سيد محمد ، (2017) ، الابداع الانتاجي ودوره في تعزيز الميزة التنافسية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، المجلد (8) ، العدد (3) .
10. الحسنواي ، صالح مهدي محمد ، (2019) ، الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والاداء الابداعي ، بحث استطلاعي تحليلي لعينة من اساتذة كلية الزراعة / جامعة كربلاء _ مجلة جامعة اهل البيت عليهم السلام ، العدد (25) .
11. حنتوش ، مصطفى اكرم ، (2021) ، دور خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة ، بحث تطبيقي على مجموعة من الكليات الاهلية ، مجلة الادارة والاقتصاد ، العدد (129)

12. خليل, ياسر محمد خليل, و ياسر محمد خليل. (2019). استراتيجية مقترحة لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بمصر. الإدارة التربوية, 23(23), 123-200.
13. سرور , منال جبار , ومحمد , شيماء عدنان , 2020 , دور تكلفة الانتاج في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة , مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية , المجلد (16) , العدد (51) .
14. سلمان , بشرى كاظم , وغند , ياسين طرار , (2020) , التفكير الابتكاري وعلاقته بالكف المعرفي لدى طلبة الجامعة , مجلة البحوث التربوية والنفسية , العدد (67) , المجلد (17) .
15. الشمري , احمد عبدالله امانة , والعصامي , امجد حميد اسماعيل محسن , والجبوري , هيثم وادي جعار , (2021) , تأثير الاقتدار المعرفي في استدامة الميزة التنافسية , بحث تحليلي لآراء عينة من مديري الجامعة الاسلامية , في النجف الاشرف , المجلة العراقية للعلوم الادارية , المجلد (17) , العدد (68) .
16. الشيباوي , حامد كاظم متعب , والياسري , احمد حسين هاشم , (2021) , توظيف الانتاج الرشيق في تحقيق الميزة التنافسية , دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مصنع البان القادسية , مجلة الدراسات المستدامة , المجلد (3) , العدد (3) .
17. صالح , صلاح الدين حسين , (2018) , اتجاهات المتدربين نحو التدريب الالكتروني , دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر , الجامعة العراقية , مجلة الدنانير , العدد (13) .
18. عباس , محمد حسين ناظم , (2019) , دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في استدامة رأس المال المعرفي , بحث ميداني في جامعة بابل , مجلة العلوم الاقتصادية والادارية , المجلد (25) , العدد (113) .
19. عبد الجليل , هدايجي , و عبد الكريم , المومن , (2021) , مساهمة الادارة الالكترونية في تحسين اداء الموارد البشرية , مجلة الاقتصاد وإدارة الاعمال , المجلد (5) , العدد (2) .
20. عبد الرزاق , معتز سلمان , وحماة , أسامة محمد , (2021) , تأثير التسويق المستدام في تحقيق الميزة التنافسية , دراسة تطبيقية في الشركة العامة للمنتوجات الغذائية , مجلة دنانير , العدد (21) .
21. عبد العزيز , عبد العاطي حلقان أحمد , (2021) , ادارة الاصول غير الملموسة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة سوهاج , دراسة ميدانية , مجلة كلية التربية , جامعة عين الشمس , العدد (45)
22. عمران , نمر جاسم , وورد , حسين فلاح , (2021) , دور مقترح القيمة في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة , دراسة تحليلية لآراء عينة من مندوبي المبيعات ومتاجر بيع الهاتف النقال في بغداد , مجلة الدراسات المستدامة , المجلد (3) , العدد (3) .
23. المالكي , نضال عبدالله , وكشكول , حسين محمد علي , وفياض , (2021) , سليم رشيد عبود , اثر استراتيجيات التسويق السراني في تحقيق الميزة التنافسية , دراسة تطبيقية في شركة نور الكفيل الصناعية للاستثمارات , مجلة جامعة وارث الانبياء , المجلد (3) , العدد الاول .
24. مسعودي , آرام حنا , وفتاح , سحر جلال (2021) , ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في تحسين الاداء المنظمي , مجلة جامعة جيهان – اربيل للعلوم الانسانية والاجتماعية , المجلد (5) العدد (2) .
25. الموسوي , علي بن شرف , (2010) , التدريب الالكتروني ودوره في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي , مجلة الدنانير , المجلد (4) , العدد (12) .
26. وهاب , زينب صلاح , (2017) , التخطيط الاستراتيجي في ممارسات ادارة الموارد البشرية , دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الصوفية , مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم , العدد (201) .

ثانياً : المصادر الاجنبية**A . Books :**

- 1- Academic Environment. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 129, 289-296.
- 2- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding Competitive Advantage Through Organizational Culture, Knowledge Sharing And Organizational Innovation. *Technology In Society*, 66, 101635.
- 3- Bakhshi, S., Jamshidi, M. J., & Hosseinpour, M(2021) ,. The Impact Of Electronic Human Resource Management On Corporate Intrapreneurship With The Mediating Role Of Information Systems Acceptance.
- 4- Carvalho, A. V., Enrique, D. V., Chouchene, A., & Charrua-Santos, F. (2021). Quality 4.0: An Overview. *Procedia Computer Science*, 181, 341-346.
- 5- Friedrich, S., & Wahba, M (2021) . The Effect Of Electronic Human Resource Management (E-Hrm) On Organizational Effectiveness Through Employee's Personal Traits An Applied Study On An Epc Company.
- 6- Friedrich, S., & Wahba, M., (2021) , The Effect Of Electronic Human Resource Management (E-Hrm) On Organizational Effectiveness Through Employee's Personal Traits An Applied Study On An Epc Company.
- 7- Henriksen, D., Creely, E., Henderson, M., & Mishra, P. (2021). Creativity And Technology In Teaching And Learning: A Literature Review Of The Uneasy Space Of Implementation. *Educational Technology Research And Development*, 69(4), 2091-2108.
- 8- Nguti, V. N., & Mose, T. (2021). The Role Of E-Recruitment And Selection Functions On The Organizational Outcomes In Helb, Kenya. *International Academic Journal Of Human Resource And Business Administration*, 3(9), 554-565.
- 9- Obeidat, U., Obeidat, B., Alrowwad, A., Alshurideh, M., Masadeh, R., & Abuhashesh, M. (2021). The Effect Of Intellectual Capital On Competitive Advantage: The Mediating Role Of Innovation. *Management Science Letters*, 11(4), 1331-1344.

B- Journals And Periodicals:

- 10- Pratiwi, M. M., Purnomo, E. P., & Syarifuddin, T. I. (2021). Implementation Of E-Performance As A System For Assessing The Work Achievement Of The State Civil Apparatus In The Regional Personnel Agency Of Lamongan Regency. *Dia: Jurnal Administrasi Publik*, 19(2), 282-293.

- 11- Rumelt, R. P. (2003). What In The World Is Competitive Advantage. *Policy Working Paper, 105*(2003), 1-5.
- 12- Ullah, Z., Ahmad, N., Scholz, M., Ahmed, B., Ahmad, I., & Usman, M. (2021). Perceived Accuracy Of Electronic Performance Appraisal Systems: The Case Of A Non-For-Profit Organization From An Emerging Economy. *Sustainability, 13*(4).
- 13- Alhamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The Effect Of Electronic Human Resources Management On Organizational Health Of Telecommuni-Cations Companies In Jordan. *International Journal Of Data And Network Science, 6*(2), 429-438.
- 14- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2021). From Creativity To Innovation: The Role Of Female Employees' Psychological Capital. *International Journal Of Social And Management Studies, 2*(2), 66-77.