

ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في النجاح التنظيمي:
دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية

**Practices of Electronic Human Resources Management and their
Role in Organizational Success:**

**An exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees
at Al-Hamdaniya University**

م.م. محمد خزل رشاد
Mohammed Khazaal Rashaad
جامعة الحمدانية كلية التربية للعلوم الصرفة
Al-Hamdaniya University
Muhammed.89@uohamdaniya.edu.iq
07702066567

م.م. انور صديق شريف
Anwar Sadeeq Shareef
جامعة الحمدانية كلية الادارة والاقتصاد
Al-Hamdaniya University
Sadeqanwar939@gmail.com
07701818778

م.م. يوسف يحيى علي
Yousif Yahya Ali
جامعة الحمدانية كلية الادارة والاقتصاد
Al-Hamdaniya University
yousifyahya@uohamdaniya.edu.iq
07719659597

المستخلص

يهدف البحث في محاولة معرفة دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية بابعادها (التخطيط والاختيار والتعويض والتدريب وتقييم الأداء) الالكتروني في النجاح التنظيمي بابعاده (الكفاءة والفاعلية وإدارة المعرفة) لدى عاملي جامعة الحمدانية التي تساعد المنظمات في تحقيق غاياتها ، ولتحقيق هدف البحث تم استخدام منهج البحث الوصفي التحليلي باستخدام اداة استبيان لجمع البيانات وللتعرف على آراء فيما يتعلق بممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في النجاح التنظيمي، اذ شمل البحث على عينة مكونة من 80 موظفاً، تم تحليلها بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي SPSS V26 وتوصل البحث الى العديد من النتائج أهمها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي .

الكلمات المفتاحية: ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية، النجاح التنظيمي. جامعة الحمدانية

Abstract

The aim of this research is to try to find out the role of electronic human resources management practices its dimensions include planning selection, compensation training and electronic evaluation performance in the organizational success with its dimension's efficiency, effectiveness and knowledge management of Al-hamdaniya university employees, which helps organizations to achieve their goals. To achieve the aim of the research, a descriptive analytical research approach was used, using a questionnaire tool for data collection and to get opinions regarding electronic human resources management practices and their role. In organizational success, the research included a sample of 80 employees, which was analyzed based on the statistical analysis program SPSS V26. The research reached many results, the most important of which is the existence of direct statistically significant relationship between electronic human resources management practices and organizational success.

Keywords: Practices of Electronic Human Resources Management, Organizational Success, University of Al-hamdaniya

1- المقدمة

في ظل التحديات المعاصرة التي تواجهها منظمات الاعمال، وفي إطار التحول نحو الادارة الرقمية والمعرفة والذكاء الصناعي، واستخدام تكنولوجيا المعلومات في أنشطة الموارد البشرية ودعم عملياتها وأصبحت وظائفها تعتمد على تكنولوجيا الويب وفي إطار الانظمة الالكترونية وشبكات الاتصالات في جميع المستويات التنظيمية حيث بات نجاح المنظمات يعتمد على نحو كبير على مستوى التكنولوجيا والانظمة الالكترونية التي تعتمد عليها، والتي بدورها تساهم في دعم الموارد البشرية عبر انجاز وظائفها إلكترونياً كالتوظيف الالكتروني، والتدريب الالكتروني وغيرها من وظائف إدارة الموارد البشرية، حيث تربط إدارة الموارد البشرية الالكترونية وظائفها عبر الشبكات الدولية (الانترنت) وغير من الوسائل التكنولوجية التي تمثل عاملاً رئيساً لتحقيق الريادة الاستراتيجية للمنظمات وبالتالي المساهمة في تحقيق النجاح التنظيمي والتي تنعكس على نتائج الاعمال.

2- منهجية الدراسة

2-1 مشكلة البحث: تمثلت مشكلة البحث في محاولة الاجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق النجاح التنظيمي ؟
- 2- مدى تبني المنظمة المبحوثة ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية ؟
- 3- هل هنالك علاقة ارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي ؟
- 4- هل هنالك أثر معنوي لممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في النجاح التنظيمي ؟

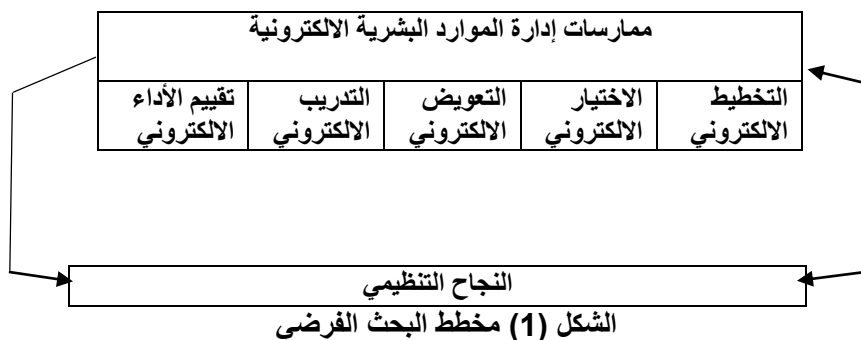
2-2 أهمية البحث: تكمن أهمية البحث بالاتي:

- 1- الأهمية الأكاديمية : تتجلى الأهمية وفق هذا المستوى باعتبارها جزءا من البحوث الإدارية التي تحاول ان تعرض مفهوما جديدا في مجال الإدارة وبالإمكان الاستفادة منه في الواقع الإداري
- 2- الأهمية الميدانية : تكمن أهمية الدراسة على وفق هذا المستوى في محاولتها تقديم الأسس العلمية التي يمكن ان تستند اليها المنظمة المبحوثة في ضوء توضيح ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وأهميتها وما يمكن ان تحدثه من تأثير في تحسين مستوى النجاح التنظيمي لدى منظماتهم .

2-3 أهداف البحث: يسعى البحث الحالي الى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- تقديم الأطر النظرية والمعرفية للمتغيرات المدروسة (ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي) بما يزيد وضوحها فلسفيا ومفاهيميا .
 - 2- الكشف عن أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي ودور كل منهما في تنظيم الحياة الوظيفية ومواجهة التحديات والضغوطات البيئية
 - 3- اختبار علاقات الارتباط والاثر بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة
- ### 2-4 فرضيات الدراسة: لتحقيق اهداف البحث, اعتمد البحث الفرضيات الآتية:
- 1- الفرضية الرئيسية الاولى: هنالك علاقة ارتباط معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة .
 - 2- الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة اثر لممارسات الموارد البشرية الالكترونية في النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

2-5 مخطط البحث الفرضي:



المصدر: من إعداد الباحثين

2-6 مجتمع البحث وعينته: مجتمع البحث فقد اشتمل على العاملين في جامعة الحمدانية (موظفين وتدرسيين) والبالغ عددهم 80

2-7 حدود الدراسة:

- 1- الحدود الزمانية : ابتدا العمل بالبحث الحالي من 2024/1/1 واستمر لغاية 2024/4/20
- 2- الحدود المكانية : تمثلت الحدود المكانية في جامعة الحمدانية
- 3- الحدود البشرية : تمثلت الحدود البشرية بالأشخاص الذين تم توزيع استمارة الاستبيان عليهم وشملت عينة من العاملين في جامعة الحمدانية .

2-8 منهج البحث: تم الاعتماد في الجانب النظري على العديد من المصادر المتمثلة بالمراجع العلمية ذات الصلة بموضوع البحث, وفيما يخص الجانب الميداني اعتمدت استمارة الاستبيان كمصدر رئيسي لجمع البيانات من العاملين في المنظمة المبحوثة , اذا تم تقسيم الاستمارة الى محورين هما:

المحور الاول:- تضمن المعلومات الشخصية

المحور الثاني: تضمن اسئلة خاصة بممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي وسيتم عرض مقياس الدراسة , فضلا عن الأدوات التي استخدمت في القياس على وفق الفقرات الآتية:

أ- تصميم استمارة الاستبانة وتصميم مكوناتها: لقد صممت استمارة الاستبانة التي وزعت الاستبانة الأولى على العاملين وتضمنت الاستمارة جزأين وكالآتي:

الجزء الأول : وقد اختص بالحصول على البيانات التعريفية بالأفراد العاملين (الجنس , المؤهل العلمي, سنوات الخدمة , , العمر, اللقب العلمي, المنصب).

الجزء الثاني : اشتمل على المقاييس الخاصة بممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي وقد استخدم مقياس ليكرت الثلاثي في استمارة الاستبانة ومرتباً " بالتدرج من عبارة (اتفق تماماً , اتفق, محايد, لا اتفق), وقد حددت القيم بـ(1,2,3) وبوسط فرضي قدره (2)

2-9 أساليب التحليل الإحصائي: بعد إن تم جمع استمارة الاستبيان أجريت التحليلات الإحصائية باستخدام عدد من الأدوات الإحصائية لغرض الوصول إلى نتائج العلاقات بين المتغيرات فضلاً عن التحقق من صحة الفرضيات حيث تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS V26) لأغراض انجاز التحليل.

3- المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية الالكترونية

3-1 مفاهيم إدارة الموارد البشرية:

هي الاداة الخاصة بأستقطاب واختيار وتنظيم وتقييم ومكافأة وإدارة اعضاء المنظمة لتحقيق اهداف المنظمة واهداف الافراد العاملين من خلال رضاهم عن العمل وزيادة انتاجية وفاعلية العاملين او هي منهج للتعامل مع القوى البشرية من خلال التخطيط الشامل للمنظمة من خلال الموازنة بين تحقيق اهداف المنظمة وتحقيق طموحات الافراد حيث يعتبر الافراد اهم موارد المنظمة واساس تحقيق نجاحها (Al-Kutbee, 2014,7)، الاتصال بين ادارة المنظمة والافراد العاملين من خلال التكنولوجيا الموجهة اليهم لمختلف وظائف ادارة الموارد البشرية، او انها اسلوب اداري من خلال ادارة وتنمية الموارد البشرية داخل المنظمة بأستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتكامل بينهما لايجاد قيمة للإدارة من جهة والموظفين من جهة أخرى (Trang , 2015,2)

3-2 اهداف إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

3-2-1 تهدف الادارة الالكترونية لتحويل العمل الاداري العادي الى من اداة يدوية الى اداة بأستخدام التكنولوجيا الحديثة في جميع وظائفها بأستخدام نظم معلومات قوية تساعد في اتخاذ القرار بالسرعة الممكنة و بأقل التكاليف وبالتالي تنعكس على مستوى الخدمات التي تقدمها المنظمات لزيائنها لتصبح أكثر جودة و دقة (Trang , 2015,2)

3-2-2 تهدف الادارة الالكترونية الى الاستفادة من المميزات كالسرعة في انجاز المعاملات والدقة وتقليل الجهد والتكلفة والقضاء على مشكلة تكس الاوراق التي تزول تدريجياً بتطبيق الادارة الالكترونية (Al-Qarnee, 2007,16)

3-3 ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية :-

3-3-1 الاستقطاب الالكتروني: تتمثل من خلال السماح للمتقدمين بتقديم الطلبات عبر ملء نموذج على موقع الانترنت وتعمل منظمات الاعمال على انشاء مواقع على الانترنت ومن خلال هذا الموقع يمكن للراغبين بالعمل التقديم للوظائف المتاحة

3-3-2 التوظيف الالكتروني: ويتم من خلالها قيام المنظمات بالاعلان عن حاجتها لشغل الوظائف معينة معتمدة على الانترنت في استعراض الطلبات لشغل تلك الوظائف وتعمل التوظيف الالكتروني على زيادة كفاءة عملية التوظيف سواء للمنظمة او للمتقدمين للوظائف (Musave, 2014,87)

3-3-3 الاختيار الالكتروني: للاختيار الالكتروني دور كبير حيث تمكن المنظمة من زيادة فرص حصول الاشخاص المؤهلين لشغل المناصب وتقوم عملية الاختيار للعاملين على حفظ الاختبارات عبر الانترنت من خلال اختبار مستوى معرفتهم وسلوكهم من مجموع هؤلاء الذين سيقوم صاحب العمل بتوظيفهم بشكل صحيح والغرض من الاختبار الالكتروني هو استخدام الحد الأقصى للمورد البشري بأدنى تكلفة و أقل وقت ممكن (Qandah, 2014,37)

3-3-4 التدريب الالكتروني: - وتعني استخدام الانترنت او الشبكة الداخلية للمنظمة للحصول على برامج التدريب وترجع اهميته الى امكانية تغطية عدد كبير من الموظفين بغض النظر عن موقعهم ويشمل التدريب الالكتروني على مجموعة كبيرة من التطبيقات مثل التعليم القائم على الحاسبة وغرف الصفوف الافتراضية والبلث الفضائي والتلفزيوني التفاعلي وتقلل التدريب الالكتروني التكاليف المباشرة وغير المباشرة للمنظمة حيث تكون متاحة في اي وقت و اي مكان (Findikl, 2015, 431-424)

3-3-5 نظام التعويضات والمكافآت الالكتروني: يستخدم هذا النظام لتطوير وتنفيذ انظمة دفع الاجور في المنظمات مثل مهام حساب المدفوعات الخاصة بالاجر والضريبة و التأمين واخطار الموظفين بالامور المتعلقة بالجوانب المالية او اصدار ايصالات الدفع ومنها ما يكون الكترونياً وتمكن المديرين من تقدير النفقات المرتبطة بالاجور (James, 2005,46)

3-3-6 التقييم الالكتروني: تساعد هذه الانظمة المديرين على قياس الاداء وتوفير التغذية العكسية للعاملين حيث تستخدم العديد من المنظمات شبكة المعلومات والانترنت على تقييم اداء افرادها وطرح الاستبيانات حول رضا الزبائن تجاه معاملاتهم معهم حيث يتم ذلك بأستخدام اداة مراقبة كالحاسبة او خلال كتابة التعليقات مع اداء الموظف او استخدام بوابة الويب على مواقع المنظمة (Abu Al- Uthain, 2019,75)

4- المبحث الثاني: النجاح التنظيمي:

4-1 تعريف النجاح التنظيمي:

عرف (Ahmed, 2010,42) النجاح التنظيمي بأنه هدف الإدارة التي تسعى الى تحقيقه وتتمثل في بعدين الأول هو النجاح على المنافسين من خلال المنتجات او الخدمات التي تقدمها والثاني النجاح في اتخاذ القرارات من خلال السرعة والدقة في العمل فضلاً عن الحاجة الى الرصيد المعرفي المتجدد من خلال بذل الجهود والوقت والكلفة المناسبة للحصول عليها، ويتمثل نجاح المنظمة بقدرة ادارتها على الحصول على الخبرات والمعرفة والأفكار وتحليل خبرات المنظمات المماثلة وهذا لايتحقق الا بأدارة ناجحة لمواردها ومنها تبرز

ضرورة ان تعمل المنظمات على الاستفادة من التقنيات الحديثة في جميع المجالات (Deft, 2013,260) ، قدرة إدارة المنظمة على استغلال مواردها المالية والمادية والبشرية والمعلوماتية لتحقيق أهدافها (Ugoani, 2020,4)، صياغة استراتيجية لتحقيق الأهداف بعيدة المدى والتي تتوافق مع رؤية ورسالة المنظمة (Perreault, 2014,66)، بانه قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف والحفاظ على الميزة التنافسية واستدامتها من خلال التخطيط الاستراتيجي ونشاط العمليات والتطوير المستمر (Ali, 2017, 214)، من خلال ما تقدم يرى الباحثين بان النجاح التنظيمي هو قدرة المنظمة على استغلال الموارد المادية والبشرية والمالية والمعلوماتية وتحقيق التوازن في البيئة لتحقيق اهدافها.

4-2 عوامل النجاح التنظيمي: ان اعتماد المنظمات للتكنولوجيا الحديثة في أنظمة العمل يمكنها من تحقيق النجاح الذي يمثل هدف كل منظمة ويمكن تحديد عوامل النجاح: (Mosely,2009,3)

4-2-1 السرعة: ان الاستجابة السريعة لمتطلبات السوق يعد العامل الأول لنجاح المنظمة لذا يجب على الإدارة العليا التفكير في تصميم الوظائف والعمليات بشكل يجعل من اتخاذ القرارات مبسطة وسريعة

4-2-2 المرونة: من خلال امتلاك المنظمة لموارد بشرية مدربة وقادرة على انجاز العديد من الوظائف والواجبات واعتماد المنظمة على الإدارة الالكترونية تحقق المرونة الإدارية من خلال التمكين الإداري او التفويض

4-2-3 التكامل: وتعني التنسيق بين جميع المهام والوظائف لتعمل معا لتحقيق اهداف المنظمة بشكل يمنع وجود التقاطعات بين اقسام المنظمة

4-3 معايير تحقيق النجاح التنظيمي

4-3-1 الكفاءة: تعني بلوغ أعلى كمية نوعية ممكنة من الأداء بأقل تكلفة ممكنة وهي العلاقة بين المدخلات والمخرجات وذلك بأنجاز الكثير بأقل ما يمكن من تكاليف وموارد. فأنخفاض التكلفة تعني تقليل الطاقات المستخدمة سواء كانت بشرية او مادية لإنتاج تلك المخرجات شرط ان لا يؤثر على النوعية وبالتالي تعني الكفاءة تقليل نسب الضياع في موارد المنظمة (Daffi,2013,23).

4-3-2 الفاعلية: يشير (Gibson,2003,15) بأن مصطلح الفاعلية يشق من مصطلح التأثير ويستخدم في اطار علاقات السبب والتأثير وهناك ثلاث مستويات للفاعلية وهي فاعلية الافراد والجماعة والمنظمة.

4-3-3 اداة المعرفة: تلعب اداة المعرفة دورا محوريا في القدرة على تسريع عملية توليد ونقل المعرفة وتساعد ايضا في معرفة وجمع وتنظيم ومعرفة مجموعات فرق العمل وجعلها متوفرة عن طريق المشاركة وتلاقح الافكار بين ذوي الخبرات والمهارات المختلفة التي

تساعد في نجاح العمليات التنظيمية (Al-Abbadee, 2016,222)

5- المبحث الثالث: وصف متغيرات البحث وتشخيصها واختبار فرضياته

5-1 وصف الأفراد المبحوثين:

جدول رقم (1) : توزيع افراد العينة حسب المعلومات الشخصية

الجنس							
ذكور				إناث			
ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%
42	53	38	47				
الفئات العمرية							
30 فأقل		40-31		49-41		50 فأكثر	
ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%
8	10	44	55	24	30	4	5
التحصيل الدراسي							
بكالوريوس		دبلوم عالي		ماجستير		دكتوراه	
ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%
3	4	35	44	37	46	5	6
مدة الخدمة							
1- 10 سنوات		11-20 سنة		اكثر من 21 سنة			
ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%
41	51	35	44	4	5		
الموقع الوظيفي							
رئيس قسم		مسؤول شعبة او وحدة		موظف		تدريسي	
ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%
4	5	39	49	15	19	22	27

N=80

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

5-2 مواقف المستبينة ارائهم تجاه مؤشرات ابعاد البحث: تتوضح مواقف المستبينة اراؤهم تجاه مختلف الفقرات التي احتوتها استمارة الاستبانة على النحو التالي:

1-2-5 مواقفهم تجاه مؤشرات ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية:

يبين هذا الجانب وصف متغيرات البحث وتشخيصها حسب آراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية، إذ استخدم البرنامج الاحصائي (SPSS V26) لاستخراج النسب المئوية والتكرارات والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية وكالاتي:

جدول رقم (2) : الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتوزيعات التكرارية والاهمية النسبية لمتغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية

درجات مقياس الاستجابة									
الاهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق (1)		محايد (2)		اتفق (3)		الفقرات
			٥	٤	٣	٢	١	٠	
التخطيط الالكتروني									
93.33	0.74	2.80	1.25	1	17.50	14	81.25	65	X1
98.75	0.67	2.96	0.00	0	3.75	3	96.25	77	X2
الاختيار الالكتروني									
95.00	0.76	2.85	0.00	0	15.00	12	85.00	68	X3
99.58	0.79	2.99	0.00	0	1.25	1	98.75	79	X4
88.75	0.73	2.66	5.00	4	23.75	19	71.25	57	X5
التعويض الالكتروني									
93.33	0.82	2.80	1.25	1	17.50	14	81.25	65	X6
97.50	0.65	2.93	0.00	0	7.50	6	92.50	74	X7
97.08	0.76	2.91	0.00	0	8.75	7	91.25	73	X8
التدريب الالكتروني									
87.50	0.77	2.63	2.50	2	32.50	26	65.00	52	X9
93.33	0.83	2.80	0.00	0	20.00	16	80.00	64	X10
97.50	0.68	2.93	1.25	1	5.00	4	93.75	75	X11
تقييم الأداء الالكتروني									
97.08	0.81	2.91	0.00	0	8.75	7	91.25	73	X12
95.00	0.82	2.85	2.50	2	10.00	8	87.50	70	X13
متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية									
94.90	0.75	2.85	1.06		13.17		85.77		المعدل الكلي

N=80

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

يتبين من معطيات الجدول (2) وجود اتفاق بين آراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية بشأن إجمالي ابعاد متغير ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية للفقرات (X1-X13)، إذ بلغت معدل نسبة الاتفاق لإجابات افراد عينة البحث (85.77%) وهذا يقودنا الى ان هناك درجة اتفاق لإجابات افراد عينة البحث على ابعاد متغير ادارة الموارد البشرية الالكترونية، أي ان آراء الأفراد تتجه نحو الإيجاب، من جهة اخرى ظهرت درجة لا اتفق لإجابات عينة الافراد على ابعاد متغير ادارة الموارد البشرية الالكترونية (1.06%)، أما عن معدل نسبة آراء الافراد المحايدين فهي (13.17%)، وبوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (0.75)، وبلغ معدل الاهمية النسبية لمتغير ادارة الموارد البشرية الالكترونية (94.90%)، كأهمية نسبية جيدة، مما يعني وجود اتفاق ووضوح حول هذه الابعاد حسب وجهات نظرهم.

وحسب الوصف الجزئي فإن الفقرة (X4) والتي تخص بُعد الاختيار الالكتروني تشمل (تساعد ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية المديرين لاتخاذ القرارات المتعلقة بادارة الموارد البشرية)، كونت أعلى أهمية نسبية بلغت (99.58%) والوسط الحسابي (2.99) والانحراف المعياري قدره (0.79)، و الفقرة (X9) والتي تخص بُعد التدريب الالكتروني تشمل (تدعم ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية التوظيف والتدريب الالكتروني وتحقيق مبدأ العدالة والمساواة)، وبوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (0.77).

5-2-2 مواقفهم تجاه مؤشرات النجاح التنظيمي

درجات مقياس الاستجابة									
الفقرات	اتفق (3)		محايد (2)		لا اتفق (1)		الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %	
	٩	٥	٩	٥	٩	٥			
Y1	56	70.00	19	23.75	5	6.25	0.74	87.92	
Y2	68	85.00	8	10.00	4	5.00	0.67	93.33	
Y3	70	87.50	10	12.50	0	0.00	0.76	95.83	
Y4	69	86.25	11	13.75	0	0.00	0.79	95.42	
Y5	71	88.75	9	11.25	0	0.00	0.73	96.25	
Y6	76	95.00	4	5.00	0	0.00	0.82	98.33	
Y7	44	55.00	29	36.25	7	8.75	0.65	82.08	
Y8	55	68.75	21	26.25	4	5.00	0.76	87.92	
Y9	69	86.25	9	11.25	2	2.50	0.77	94.58	
Y10	66	82.50	8	10.00	6	7.50	0.83	91.67	
المعدل		80.50		16.00		3.50	0.75	92.33	

جدول رقم (3) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتوزيعات التكرارية والاهمية النسبية لمتغير النجاح التنظيمي
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.26)
N=80

يتبين من نتائج جدول رقم (3) وجود درجة اتفاق بين آراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية بشأن فقرات متغير النجاح التنظيمي للعبارة (Y1-Y10)، إذ بلغ المعدل العام لاتفاق اجابات الافراد (80.50%) وهذا يفود الى ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد على فقرات متغير النجاح التنظيمي، أي ان آراء الأفراد تتجه نحو درجة، كما بلغت درجة نسبة لا اتفق لإجابات الأفراد على فقرات متغير النجاح التنظيمي (3.50%)، ونسبة اجابات الافراد المحايدين فهي (16%)، وبوسط حسابي (2.77) وانحراف معياري (0.75)، كما بلغ معدل الاهمية النسبية النجاح التنظيمي (92.33%)، وهي الاهمية النسبية جيدة، والذي يؤدي الى اتفاق الأفراد وبشكل واضح حول هذه الفقرات حسب وجهة نظرهم.

وحسب الوصف الجزئي فإن فقرة (Y6) والتي تشمل لدى الموظفين خبرة داخلية كافية في مجال تقانة المعلومات والاتصالات، بلغت أعلى اهمية نسبية بلغت (98.33%) وبوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري قدره (0.82)، والفقرة (Y7) حصلت على أقل اهمية نسبية ما مقداره (82.08%) والذي يشمل (تركز المنظمة على تحقيق الاهداف بعيدة المدى)، وبوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.65).

5-3 علاقة الارتباط بين متغيرات البحث: تحليل طبيعة علاقة الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي.

جدول رقم (4) القيم العددية لعلاقة الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي

متغير الاول	رسم اتجاه العلاقة	متغير الثاني	Pearson Correlation	P-value
ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية	↔	النجاح التنظيمي	0.57	0.000

N=80

p*≤0.05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

تشير بيانات نتائج جدول رقم (4) وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي، بدلالة قيمة معامل الارتباط التي بلغت (0.57) عند مستوى معنوية (0.05) حيث بلغت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي اقل من (0.05)، بذلك يتم قبول الفرضية الرئيسة الاولى، والتي تنص على ان هناك علاقة ارتباط معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي.

5-4 تحليل تأثير بين متغيرات البحث: الوصف التحليلي لتأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في النجاح التنظيمي

الجدول (5) تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في النجاح التنظيمي

تحليل الانحدار						
Regression analysis						
المتغير التابع / النجاح التنظيمي						
المتغير المستقل	المعاملات	مقدار الخطأ المعياري للمعاملات	تحليل التباين ANOVA	معامل التحديد	قيمة (t _{Cal}) المحسوبة	المعنوية P-value
	Coefficients	Se (β)	Fcal (P-value)	R-squared		
ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.64	0.106	36.63 (0.000)	0.32	6.052	0.000

t_{Tab} = 1.96

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) N=80

يبين جدول رقم (5) نتائج تحليل تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في النجاح التنظيمي وكما يلي:

1- اظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) أن قالب نموذج تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في النجاح التنظيمي ذو دلالة احصائية بدلالة القيمة الاحتمالية (p-value) الملازمة لاختبار (F) والتي كانت مساوية الى (0.000) وبالتالي فهي أقل من (0.05).

2- هناك تأثير بطريدي لممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في النجاح التنظيمي بدلالة قيمة معامل الانحدار حسب قيمته مساوية الى (0.64) ذو دلالة احصائية استناداً الى القيمة الاحتمالية (p-value) والمساوية الى (0.000) وهي أقل من (0.05)، وتؤكد ذات النتيجة قيمة (t_{Cal}) المحسوبة والتي بلغت (6.052) وهي اكبر من قيمة (t_{Tab}) الجدولية البالغة (1.96).

3- تبين مقدار معامل التحديد (R-Square) أن نسبة (32%) من حجم التغيرات الحاصلة في (النجاح التنظيمي) سببه (ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية) وان (68%) من التغيرات الحاصلة في (النجاح التنظيمي) تعزى إلى متغيرات أخرى لم تضمن في نموذج الانحدار، وبمعنى اخر يمكننا القول بان ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية تفسر ما مقداره (32%) من حجم التغيرات الحاصلة في النجاح التنظيمي

6- المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات: سيتم التطرق في هذا المحور إلى أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها بعد تحليل البيانات والتوصل إلى النتائج، وتقديم بعض المقترحات المناسبة التي يمكن أخذها بنظر الاعتبار.

1-6 الاستنتاجات: يمكن استعراض أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في هذه الفقرة وهي:

1-1-6 توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي.

2-1-6 تحديث معايير تقييم الأداء بشكل مستمر واختيارها وفقاً للوصف الوظيفي للموظفين بشكل واضح ومفهوم.

3-1-6 تؤكد النتائج على وجود اثر ذو دلالة احصائية لاستخدام ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في النجاح التنظيمي.

4-1-6 توصل البحث الى وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبه بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والنجاح التنظيمي مما يعني انه كلما زاد استخدام ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في المنظمة يؤدي ذلك الى الوصول للنجاح المنظمي.

5-1-6 امتلاك المنظمة لموارد بشرية قادرة على انجاز العديد من الوظائف والواجبات الكترونياً.

6-2 المقترحات: بعد التعرف على أهم الإستنتاجات التي تم التوصل إليها يمكن تقديم المقترحات الآتية:

1-2-6 التأكيد على ضرورة اهتمام المنظمة بالبحوث بممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والاعتماد عليها من اجل تطوير خدماتها باستمرار والقدرة على التكيف في بيئة عمل سريعة التغير بهدف الوصول للنجاح التنظيمي.

2-2-6 التركيز على ثقافة الموارد البشرية من خلال تحديث نظام المحاضرات، مؤتمرات، ودورات عمل تهدف الى زيادة مداركهم

3-2-6 اشراك العاملين في صياغة وتطبيق النظام الالكتروني للموارد البشرية الالكترونية من خلال ورش عمل.

4-2-6 اتباع المنظمات لسياسة الباب المفتوح لأي موظف ممن لديه أفكار مبدعة باقتراحها وأخذها بعين الاعتبار وتطبيقها حسب قدرات المنظمات واشراكه بالتقييم ووضع الخطط الاستراتيجية.

5-2-6 التطبيق الواضح والفعال لادارة الموارد البشرية الالكترونية من خلال توفير البنية التحتية المناسبة والافراد ذات قدرات عالية

6-2-6 محاولة الإهتمام برفع مستوى الإستقطاب الإلكتروني في المنظمة والإعتماد عليه بشكل أكبر.

7-2-6 ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسات الحكومية.

8-2-6 ضرورة إكساب العاملين المرونة والقدرة على إستعادة التوازن القيام بإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية على كيفية تحليل المشكلات والتحديات التي تواجههم

7-المصادر

1. Ahmed. M. I, 2010, Using Entrepreneurship Opportunity In Optimizing Organizational Excellence A Case Study, Advances in Business Related Scientific Research Journal (ABSRJ)",vol.1, No.1, PP.39-45.
2. Gibson, J.L, (2003) "Organization Behavior"structure, Practices, Me Grow -Hill, Boston.
3. Daft, Richard L. (2013). Organization Theory & Design. Eleventh Edition, South-Western, Cengage Learning, Canada.
4. L. Daft, richard, "organization theory and design",tenth edition, library of congress control number: 2009921278, printed in the united states of America,p260-261. 2010.
5. Moseley, Alphronzo, "Redesigning Your Organization for SuccessShift to a New Paradigm ", Leadership Advance Online– Issue XVI, Spring,p3-6. 2009.
6. Perreault, Susan H., 2014, Relationships between Leadership Styles and Organizational Success in Woman – Owned and Small Businesses,
7. Doctor of Philosophy in Business Administration, School of Advanced Studies, University of Phoenix.
8. Ugoani, John Nkeobuna Nnah, 2020, Managing Employee Relations and its Effect on Organizational Success, International Journal of Social
9. Sciences Perspectives, Vol.6, No.1, College of Management and Social Sciences, Rhema University, Nigeria, PP: 1 – 10.
10. Mousavi, Davoudi, S. M., & Fartash, K., “Electronic Human Resource Management: New Avenues Which Leads to Organizational Success”, Spectrum: A Journal of Multidisciplinary Research, (Vol. 1, 2012) pp.75-87.
11. Findikl, Mine Afacan, & Bayarçelik, Ebru beyza, " Exploring the Outcomes of Electronic Human Resource Management (EHRM)?", Procedia - Social and Behavioral Sciences, (Vol. 207, 20 October 2015), pp. 424-431.
12. Trang, S. T. N., Zander, S., de Visser, B., & Kolbe, L. M., "Towards an importance–performance analysis of factors affecting e-business diffusion in the wood industry", Journal of Cleaner Production, (Vol. 15, 2015), pp. 1-9.
13. James, A., & O., Brien, "Management Information systems: Managerial and
14. User Perspective“, (Richard, D. Irwin Inc. Burr Ridge, IL, USA, 2005), P. 45- 46.
15. Al-Abbadee, Hashem Fawzi, Strategic alignment and its role in achieving strategic success/ Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences/ University of Kufa.
16. Ali, Alia Jawad Mohammed, 2017 ,The impact of talent management on achieving organizational success / Field research in the General Company for Dairy Products in Baghdad, Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume (24), Issue (106), University of Baghdad, Iraq 203-
17. Al-Qarnee, Abdul Rahman, Applications of electronic management in security agencies: A survey study on police officers in the Riyadh region, unpublished master's thesis (Naif Arab Academy for Security Sciences , Riyadh ,Saudi Arabia ,2007)
18. Al-Kutbee, Mohsen Ali, Human Resources Management (Cairo / Al-Ashry Press / Egypt 2014 p. 7)
19. Qandah, Maysaa Salman, The impact of practicing electronic human resources on organizational educational capabilities in commercial banks operating in Jordan, unpublished master's thesis (College of Finance and Business Administration / Al al-Bayt College / Jordan 2014)
20. Abu Al-Uthain, Muhammad Abdul-Wahhab Muhammad, The impact of electronic human resources management on the quality of employee life, PhD Thesis in Business Administration / Ain Shams University / Faculty of Commerce / 2019

ملحق (1)

((استبانة))

الأستاذ الفاضل المحترم

الأستاذة الفاضلة المحترمة

نضع بين ايديكم استبانة البحث الموسوم (ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في النجاح التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية) راجين تفضلكم بالإجابة على الأسئلة بعناية، وذلك بوضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يُعبر عن وجهة نظركم.

مع فائق التقدير والاحترام

الباحثين

أولاً : معلومات الشخصية :

1. الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
2. العمر : 30 سنة فأقل ☐ 31-40 سنة ☐ 41-49 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐
3. التحصيل العلمي : دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐
4. مدة الخدمة : أقل من 5 سنوات ☐ 6-10 سنوات ☐ 11-15 سنة ☐ أكثر من 16 سنة ☐
5. الموقع الوظيفي : رئيس قسم ☐ مسؤول شعبة ☐ موظف ☐ تدريسي ☐

القسم الثاني: محاور البحث

المحور الاول : ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية

ت	العبارات	درجات سلم القياس		
		غير موافق	محايد	موافق
التخطيط الالكتروني				
1	تقلل ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية الوقت المستغرق في تخطيط الموارد البشرية لاحتياجات الموظفين والتطوير التنظيمي			
2	توفر ادارة المنظمة قاعدة بيانات لحفظ تقييمات الموظفين.			
الاختيار الالكتروني				
3	تساعد ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية على مواكبة التقلبات في بيئة الاعمال من خلال اتخاذ القرار الصحيح والسريع			
4	تساعد ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية المديرين لاتخاذ القرارات المتعلقة بادارة الموارد البشرية			
5	تدعم ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية الاجازة الالكترونية			
التعويض الالكتروني				
6	تزيد ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية من رضا الموظفين وتلبية احتياجاتهم			

7	تسهل ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية على تحقيق الاهداف التنظيمية		
8	تستخدم ادارة المنظمة المواقع الالكترونية في الاعلان عن حاجتها للموارد البشرية		
التدريب الالكتروني			
9	تدعم ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية التوظيف والتدريب الالكتروني وتحقيق مبدأ العدالة والمساواة		
10	يساهم تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في زيادة معرفة الموظف بمهام العمل وانخفاض نسبة الاخطاء		
11	تستثمر ادارة المنظمة التكنولوجيا المتاحة بما يخدم مجال التدريب والتطوير الالكتروني.		
تقييم الاداء الالكتروني			
12	يبادر الموظفون في المنظمة لحل مشكلاتهم التي تواجههم اثناء العمل		
13	تعمل ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية على تحسين النجاح التنظيمي من خلال تقييم اداء الموظف الكترونياً		

المحور الثاني : النجاح التنظيمي

ت	العبارات	درجات سلم القياس		
		غير موافق	محايد	موافق
1	تحرص ادارة المنظمة على اكتساب وتعلم مهارات جديدة في مجال اعمالهم			
2	تعتمد ادارة المنظمة على شبكة بيانات تستند الى حقائق			
3	لدى الموظفين في المنظمة القدرة على التعامل بسهولة للتغيرات الناتجة عن تطبيق الاستراتيجيات الجديدة			
4	تعتمد ادارة المنظمة طرق مستحدثة لاستقطاب الموارد البشرية بما يلانم مع حاجتها			
5	يتغلب الموظفون على الضغوط التي تواجههم في العمل بسهولة			
6	لدى الموظفين خبرة داخلية كافية في مجال تقانة المعلومات والاتصالات			
7	تركز المنظمة على تحقيق الاهداف بعيدة المدى			
8	تحرص ادارة المنظمة على تحليل البدائل المتاحة قبل اتخاذ القرار			
9	لدى المنظمة برامج لزيادة السرعة واجراء التغيير المطلوب			
10	يقوم الموظفون بتأدية مهامهم العملية بكفاءة عالية.			