

<https://doi.org/10.31272/jae.i150.1393><https://ademics.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/admecco>

P-ISSN: 1813-6729 E-ISSN: 2707-1359

JAE

ادارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في التألق التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ابتهاال صالح عبد الرحمن الناصر الشيكلي

مكتب الوكيل الإداري ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد، العراق

Email: ebtihal1977salih@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-3735-5047>

رنا ناصر صبر الطائي

قسم إدارة الأعمال ، الكلية التقنية الادارية/ بغداد ، الجامعة التقنية الوسطى ، بغداد، العراق

Email: ranaaltay1978@mtu.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-5342-1452>

معلومات البحث	المستخلص
<p>تواريخ البحث:</p> <p>تاريخ تقديم البحث: 13 / 03 / 2025</p> <p>تاريخ قبول البحث: 09 / 11 / 2025</p> <p>تاريخ نشر الكتروني: 01 / 12 / 2025</p> <p>عدد صفحات البحث 105 - 113</p>	<p>يهدف البحث الحالي إلى تحديد دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التألق التنظيمي، وذلك من خلال دراسة استطلاعية شملت مجتمع البحث المتمثل بجميع موظفي ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق. وقد تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية ممثلة للمجتمع، وبلغ عددها (156) موظفاً، مما أتاح جمع بيانات دقيقة وموثوقة تعكس آراء الموظفين حول المتغيرات قيد البحث. وقد انطلق البحث من المشكلة الرئيسية المتمثلة في التساؤل (ما دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التألق التنظيمي في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية؟)، وانبثقت عنها مجموعة من التساؤلات الفرعية الهادفة إلى استجلاء الأسس النظرية والطروحات الفكرية ذات الصلة بهذه المتغيرات، لكونها من الموضوعات الحيوية التي يفرضها الواقع المعاصر. ولتحقيق أهداف البحث، تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات، وبعد التحقق من صلاحية المقياس، استُخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية لإثبات صحة فرضيات البحث، شملت (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط (Pearson))، فضلاً عن اختبار الانحدار الخطي البسيط). وقد توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات، من أبرزها (ضعف مستوى الاهتمام ببعيد التألق القيادي من وجهة نظر أفراد العينة، وذلك لارتباطه بجوانب رئيسة تشمل ضعف قنوات التواصل، ومقاومة التغيير، ونقص التدريب على مهارات القيادة الحديثة، إلى جانب غياب آليات فعالة لتقييم الأداء وتحفيز الموظفين). أما على مستوى المقترحات، (يقترح البحث تبني برامج قيادية استراتيجية تركز على تنمية مهارات القيادة الحديثة وبناء قنوات تواصل فعالة، بما يساهم في تعزيز مستوى التألق القيادي داخل الوزارة ودعم جهودها في تحقيق أهدافها التنظيمية بكفاءة وفاعلية).</p>
<p>الكلمات المفتاحية:</p> <p>ادارة الموارد البشرية، التألق التنظيمي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط.</p>	
<p>المراسلة:</p> <p>أسم الباحث: ابتهاال صالح عبد الرحمن</p> <p>Email: ebtihal1977salih@gmail.com</p>	

1. المقدمة

تُعد إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية والمهمة في نجاح أي مؤسسة، حيث تتعلق بتخطيط و تنظيم وتوجيه القوى العاملة في المؤسسات من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية. ومع التطور التكنولوجي السريع، بدأت العديد من المؤسسات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي لتحسين عمليات نظام إدارة الموارد البشرية. ومن هذا المنطلق، ظهرت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأداة فاعلة لتحسين الكفاءة التشغيلية للمؤسسة، وتقليل التكاليف، وتوفير الوقت والجهد، مما يساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء التنظيمي. وصولاً لتحقيق أعلى مستويات التألق التنظيمي في المؤسسة، كما إن التقدم التكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم قد غير العديد من المفاهيم التقليدية التي كانت تسود في مجالات متعددة، من بينها إدارة الموارد البشرية. فإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تمثل انتقالاً من الأساليب اليدوية والتقليدية إلى نماذج أكثر تطوراً وحادثة وكفاءة، حيث يتم استخدام تكنولوجيا المعلومات والأنظمة الذكية لتحسين وتسهيل عمليات إدارة شؤون الأفراد في المؤسسات. حيث هذه النقلة التكنولوجية لا تقتصر فقط على تحسين سير العمل، بل تمتد لتسهم بشكل مباشر في تعزيز وتقييم الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية عالية. وعلى هذا الأساس، فإن دراسة سبل تعزيز التألق التنظيمي من خلال محاولة تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعد ذات أهمية كبيرة لا سيما أنها تشخص الظاهرة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي تعد المحرك الرئيس في تطوير التعليم العالي، كون الوزارة تلعب دوراً حيوياً في تطوير التعليم العالي والبحث العلمي في البلاد. وفي ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، أصبحت الحاجة ملحة لإعادة هيكلة وتنظيم إدارة الموارد البشرية في ديوان الوزارة بما يتماشى مع التحولات التكنولوجية الحديثة، لتحقيق الأداء الأمثل والابتكار المستدام والتألق التنظيمي على مستوى قيادة الافراد والتألق في جودة الخدمات المقدمة والتألق في المعرفة واتخاذ القرار.

وفي ضوء ما تقدم يسعى هذا البحث الاستطلاعي إلى تحديد دور ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في التآلق التنظيمي لعينة من موظفي ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. فقد أصبح الاعتماد على الأنظمة الإلكترونية في إدارة شؤون الموظفين، بدءاً من التوظيف والاختيار وصولاً إلى التدريب والتطوير، ضرورة ملحة لمواكبة التحديات الحديثة وتحقيق التآلق التنظيمي.

2. أهمية البحث

1. تتبع أهمية البحث حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في التآلق التنظيمي من عدة جوانب أساسية تشمل:
 1. تشخيص الفجوة المعرفية بين متغيري إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتآلق التنظيمي، من خلال إرساء مرتكزات نظرية وفكرية قائمة على توظيف حقل إدارة الموارد البشرية والحقل التنظيمي، بهدف بناء نموذج يُشخص طبيعة العلاقة التأثيرية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق التآلق التنظيمي.
 2. يمكن للدراسة ان توفر قاعدة معرفية للباحثين والأكاديميين لدراسة حلول مبتكرة لمواجهة التحديات التي تواجه المنظمات الحكومية عند البت في تبني الأنظمة الإلكترونية.
 3. يساعد ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية في تحديد مدى فعالية أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتأثيرها على الأداء العام للوزارة.
 4. يوفر توصيات عملية للمسؤولين وصناع القرار حول كيفية تحسين استخدام أنظمة E-HRM لتحقيق التآلق التنظيمي.
 5. يساهم في تعزيز الكفاءة الإدارية للموارد البشرية، مما يؤدي إلى تحسين الخدمة المقدمة وزيادة رضا العاملين والمستفيدين.
 6. يقدم حلولاً للتغلب على التحديات المرتبطة بتطبيق الأنظمة الإلكترونية في البيئة الحكومية العراقية.
 7. تكمن أهمية هذه الدراسة في دمج متغيري إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتآلق التنظيمي ضمن إطار واحد، بعدما تناولتهما الدراسات السابقة بشكل منفصل، مما يتيح بناء نموذج يوضح طبيعة العلاقة التأثيرية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق التآلق التنظيمي ويسهم في معالجة الفجوة المعرفية في الأدبيات.

3. هدف البحث

1. يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:
 1. تحديد مستوى تطبيق أنظمة E-HRM في الوزارة من خلال قياس مدى اعتماد الوزارة على أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وتطبيقاتها المختلفة.
 2. اختبار علاقة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) والتآلق التنظيمي.
 3. اختبار تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) في التآلق التنظيمي.
 4. تقديم توصيات مبنية على التحليل العلمي لتعزيز استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) في تحقيق التآلق التنظيمي.

4. الجانب النظري

4.1. ادارة الموارد البشرية الإلكترونية

تعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية نهجاً حديثاً يسعى إلى تطوير أداء الموارد البشرية داخل المنظمات وتعزيز ميزتها التنافسية، إذ عرفها بعض الباحثين بأنها مجموعة من الأساليب المبتكرة التي تهدف إلى تطوير الأنظمة التقليدية في المنظمات لتعزيز أداء الموارد البشرية وتوفير ميزة تنافسية للمنظمة [1]، كما ويتم تعريفها بأنها طريقة لتنفيذ استراتيجيات وممارسات وسياسات الموارد البشرية داخل المؤسسات من خلال الدعم المتعلم والموجه أو عبر الاستخدام الكامل للتكنولوجيا المعتمدة على الإنترنت [2]، ومن خلال ما تقدم، تسعى الباحثان إلى تقديم تعريف يخدم الهدف الأساسي للبحث، وهو أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تمثل "أداة أو طريقة تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، تساعد في تنفيذ استراتيجيات وسياسات وممارسات الموارد البشرية داخل المنظمات، بما يسهم في تحسين العمليات التجارية وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمة". وفيما يخص أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فإن دمج تكنولوجيا المعلومات في عمليات الموارد البشرية، مثل التوظيف، وإدارة الأداء، وتدريب الموظفين وتطويرهم، يحقق العديد من الفوائد للمنظمات، منها زيادة الكفاءة، وخفض التكاليف، وتحسين عملية اتخاذ القرار، وزيادة التوافق الاستراتيجي بين أهداف الموارد البشرية والأهداف التنظيمية، بالإضافة إلى تعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم الوظيفي وتحسين الأداء التنظيمي، وبناءً على ذلك، يمكن اعتبار إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أداة قيمة للمنظمات التي تهدف إلى تعزيز عمليات الموارد البشرية ومواءمة رأس المال البشري مع أهدافها الاستراتيجية [3]. ويوضح الباحثون أيضاً أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأنها تكمن في قدرتها على تقديم الخدمات بكفاءة وسرعة وفعالية للأفراد والهيئات الحكومية والكيانات غير الحكومية، مما يمكنها من التعامل مع النمو الكبير في أنظمة المعلومات والتطور التكنولوجي المستمر، وتصبح هذه القدرة ضرورة حيوية لتقدم المجتمعات والمؤسسات المنظمة. وبناءً عليه، تضطر المنظمات إلى تبني تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للوفاء بمسؤولياتها تجاه الموظفين والمستفيدين من خدماتها، فضلاً عن قدرتها على مواكبة التقدم النوعي والكمي لتقنيات وأنظمة المعلومات [3]. كما وتعمل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) على جعل المنظمات أكثر استدامة من خلال تحسين الابتكار ومن خلال مراعاة استخدام مستودع المعرفة في محاولة بناء الابتكار داخل المنظمة، من الضروري التعامل مع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية باعتبارها ذات أهمية، وأكد الباحثون أن ظهور وتطور الاتصالات وأشكال تكنولوجيا المعلومات وشبكات الإنترنت قد ساهم في العديد من التغييرات التنظيمية، مثل الحد من عدد المستويات الإدارية، وتخفيض مستويات السلطة وعدد نقاط صنع القرار، وتسليح

التسلسلات الهرمية، ويبدو أن مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يتزامن بشكل طبيعي مع التقدم التكنولوجي [2]. ويُشار إلى أن مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هو نتيجة لمجموعة تقليدية من ممارسات إدارة الموارد البشرية المتطورة التي تقتصر على أداء مهام إدارة الموارد البشرية اليومية (توظيف الموظفين، والتوظيف، والتعويض، والإجازات، وما إلى ذلك)، فضلاً عن ذلك فهي تتمثل بمجموعة من الأساليب حيث تتقارب إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، والسعي إلى توليد القيمة لكل من الإدارة والموظفين داخل السياقات التنظيمية، وتؤكد على القيمة المستمدة من قدرات تكنولوجيا المعلومات في المنظمة [4].

2.4. ابعاد ادارة الموارد البشرية الإلكترونية

عند مراجعة جهود الباحثين في هذا المجال، تم الاستناد في البحث الحالي إلى الأبعاد التي اتفقت عليها أغلب الدراسات، والتي تتوافق مع أهداف البحث الحالي، وهي كالآتي:

1. التوظيف والاختيار الإلكتروني: يشير إلى استخدام المنصات والتقنيات الإلكترونية أو عبر الإنترنت في عملية التوظيف. ويشمل ذلك الاستفادة من قنوات رقمية مختلفة، مثل لوحات الوظائف ومواقع الشركات ومنصات الوسائط الاجتماعية وبوابات الوظائف عبر الإنترنت، لجذب وإشراك المرشحين المحتملين.
2. التدريب الإلكتروني: قبل التطرق لتدريب الإلكتروني سوف نعرف التدريب بأنه النظام الذي يعمل على اعطاء المعلومات والمهارات الى الأشخاص العاملين في المؤسسات من اجل تطويرهم وتغيير اتجاهاتهم بما ينسجم مع اهداف المؤسسات التي يتم العمل بها [5] هو عملية التعليم باستخدام التكنولوجيا الحديثة والأجهزة الإلكترونية، مثل أجهزة الكمبيوتر والإنترنت والهواتف الذكية. ويتضمن توفير المواد التعليمية والتدريبية عبر الإنترنت وتمكين الطلاب من التفاعل معها، فضلاً عن التواصل مع المدربين والمتعلمين الآخرين عن بُعد. ويمكن أن يتخذ التعلم الإلكتروني شكل فصول تعليمية مباشرة وورش عمل ومواد تدريبية مسجلة مسبقاً يمكن مشاهدتها عند الطلب، وأنشطة تعليمية أخرى يمكن تقديمها عن بُعد.
3. تقييم الأداء الإلكتروني: هو عملية تحليل وقياس الأداء المتعلق بالتقنيات الرقمية والتطبيقات الإلكترونية والتعليم الإلكتروني، لتحديد مدى فعاليتها في تحقيق أهداف محددة وتحسين الأداء التنظيمي والفردي. وقد يشمل التقييم عوامل مثل جودة المحتوى ومستوى التفاعل والمشاركة والرضا العام للمتعلمين والمدربين.
4. التعويض الإلكتروني: تشير إلى استخدام الأنظمة والتكنولوجيا الإلكترونية لإدارة برامج التعويضات والمزايا للموظفين داخل المنظمة. وهو يتضمن أتمنة العمليات المتعلقة بالراتب والمكافآت والحوافز والمخصصات وأشكال أخرى من التعويض، تساعد إدارة التعويضات الإلكترونية على أتمنة الإدارة وسير العمل من خلال الخدمة الذاتية للموظفين، يكون لدى الموظفين خيارات متزايدة في ادخال بياناتهم الخاصة بالعمل الاضافي والنفقات وفي الحصول على قسائم الدفع الإلكترونية [6].

3.4. التآلق التنظيمي

تسعى المنظمات إلى الحفاظ على الأداء المتفوق في أنشطتها وعملياتها من خلال تطوير تكنولوجيا المعلومات الحاسمة وتفويض الصلاحيات للموظفين للحصول على الميزة التنافسية التي يولدها التميز والإبداع والمعرفة، والمكون الرئيسي في هذه العملية هو التأثير الناتج عن المشاركة الكاملة للموظفين في المنظمة، وعليه يشير التآلق التنظيمي إلى أعلى مستوى ممكن من التميز الذي يحققه الموظفون باستمرار بسبب معرفتهم المبتكرة وكفاءتهم القيادية، والتي يضعونها بشكل استباقي في خدمة الأهداف الاستراتيجية لمنظمتهم [7]. ويشير مصطلح التآلق التنظيمي إلى معنى الإبداع أو الإتقان أو التميز والتفوق أي بمعنى شيء يبدع به الفرد ويتميز به، وقد ظهر مفهوم التآلق التنظيمي في ظل قمة التطورات التي أحدثتها الثورة المعرفية في عالم الأعمال، إذ أنه مفهوم شامل يحدد الغايات والأهداف التي تسعى إليها المنظمة من جهة ويمثل الركيزة الأساسية التي تتصف وتتميز بها المنظمة من جهة أخرى [8]. تواجه المنظمات العديد من التحديات التي تدفعها إلى البحث عن أساليب مبتكرة لتحقيق أهدافها في تقديم الخدمات بأعلى كفاءة ممكنة عبر مختلف الأنشطة والمجالات، والسعي للحصول على مكانة متميزة لدى عملائها أو جمهورها. كما تعمل على تعزيز قدراتها التنافسية، والتي تُعد واحدة من أبرز سمات التآلق التنظيمي، ويمكن الفرق بين التميز والتآلق في أن التميز يركز على إدارة وتحسين العمليات، بينما يركز التآلق على الموارد والقدرات التنظيمية وإدارة المعرفة التي يصعب تقليدها، بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة [9]. وعليه فقد تم تعريف التآلق التنظيمي بأنه "مزيج من المشاعر الرائعة التي يمتلكها الموظفون، مما يؤدي إلى أعلى مستوى من الرفاه والإبداع الذي يميز المنظمات عن المنظمات الأخرى على المدى الطويل في مجال القيادة والخدمة والمعرفة" [10]. كما ويتم تعريفه بكونه يركز على المعرفة والموارد والقدرات التنظيمية التي يصعب تقليدها، مما يساهم بشكل حاسم في تحقيق الأهداف التنظيمية، على النقيض من التميز التنظيمي الذي يركز على تحسين عمليات إدارة العمليات [7]. في حين عرّف بعض الباحثين بأنه قدرة المنظمة على تحقيق التقدم والتميز على المدى الطويل والمستدام من خلال جودة الخدمات أو الإنتاجات التي يتم إنتاجها للمستخدمين [11]. ومن خلال ما تقدم، تحرص الباحثتان هنا على تقديم تعريفاً يخدم الغرض الأساسي للبحث، أي أن التآلق التنظيمي يشير إلى "مدخل متكامل للتطوير التنظيمي وإدارة الأداء، والذي يركز في المقام الأول على تمكين وتعزيز قدرات العاملين، وجعلهم أكثر مهارة في أداء مهامهم". وفيما يخص أهمية التآلق التنظيمي أشار الباحثون إلى أن التآلق التنظيمي يميز المنظمة عن جميع المنظمات الأخرى في أسواق معينة من خلال جودة منتجاتها و/أو خدماتها المقدمة للجمهور، وطرق عملها، والخدمة المجتمعية، أو كل ما سبق. وبالمثل فإن التزام المنظمة بالتآلق التنظيمي سيجعلها تكتسب علاقات مستمرة وجيدة مع الزبائن، الأمر الذي يستلزم توافر العديد من العناصر الموهوبة والنادرة سواء من حيث الموارد البشرية أو المادية، وتتوعد بشكل يساهم في كيفية دمجها من أجل تحقيق التآلق التنظيمي وتجنب السلوك والأداء التقليدي [11]. وفي السياق ذاته أكد الباحثون أن المنظمات المتألقة أو المتفوقة هي تلك التي تحقق الاستدامة بعمليات الأداء غير الفعالة، بالإضافة إلى تحقيق الرضا لمعظم أصحاب المصلحة بشكل يفوق متطلباتهم وتوقعاتها لاستخدام الأتمل للموارد البشرية والمادية المستخدمة في إطار العمل التنظيمي، مما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة من استخدام تلك الموارد بكفاءة وفعالية عالية [9].

4.4. ابعاد التألق التنظيمي

- هناك الكثير من التوجهات التي قدمت ابعاد التألق التنظيمي ، وتماسياً مع اهداف هذه الدراسة فقد تم الاعتماد على الابعاد (تألق القيادة، تألق الخدمة، تألق المعرفة) كونها تلائم التوجهات العامة لهذه الدراسة ويمكن توضيحها كالآتي [2]:-
1. تألق القيادة : تعرف القيادة بأنها القدرة على التحليل والتنبؤ والتوقع في ظل الظروف البيئية، مما يساهم في الحفاظ على المرونة وتمكين العاملين من إحداث عمليات التغيير التنظيمي عند الضرورة ، وتعرف ايضاً بأنها القدرات والخصائص التي يمتلكها الفرد أو مجموعة الأفراد والتي تساهم في التأثير على تحقيق أهداف المنظمة. أو هي العملية التي يستطيع القائد من خلالها التأثير على الآخرين لتحقيق هدف مشترك وتوجيه المنظمة بطريقة تجعلها أكثر تماسكاً وترابطاً، وتعتبر علاقة تبادلية للمؤسسات وذات مصلحة مشتركة ولها القابلية على التأثير في افكار الاخرين بحيث يعملون بكل حماس دون الحاجة الى المتابعة من قبل السلطة والمرووسين [12]
 2. تألق الخدمة : إن تحديد الخدمة وجوده المنتجات يعد من الأدوات المهمة لقياس أداء المنظمات من خلال فهم احتياجات ورغبات العملاء ومعرفة مدى رضاهم على الخدمات المقدمة، على الرغم من عدم وجود اتفاق عام على نموذج محدد واحد يستخدم لقياس أو تحديد خدمة المنتج المقدم، وقد تم تعريف الخدمة بأنها "مجموعة من الأنشطة أو المنافع التي يتم تقديمها من طرف إلى آخر وهي غير ملموسة في الأساس ومرتبطة دائماً بمنتج مادي أو لا .
 3. تألق المعرفة: يساهم تألق المعرفة في العديد من الأنشطة، ومن أهمها فاعليتها في اتخاذ القرار وفي جميع مراحلها، سواء في مرحلة تحديد المشكلة أو اختيار البديل أو تقييم البدائل، وذلك بتزويد متخذي القرار بجميع المعلومات والبيانات التي تجعله عملية فعالة، وكذلك تحسين قدرة العاملين على معرفة ما يتعلق بالمهام الموكلة إليهم ، وقد تم تعريفها بأنها العملية التي تستطيع المنظمة من خلالها تعزيز الأداء التنظيمي من خلال المعالجة والتطبيق الأمثل في تطوير هيكل مرن وكذلك ثقافة تنظيمية ونظام وإجراءات تساهم في تعزيز المعرفة وتبادلها بين العاملين في المنظمة.

5. الجانب العملي

1.5 اختبار طبيعية وجود البيانات وكفاية المعاينة

عبر هذه الفقرة يتم التحقق من طبيعة وجود البيانات من خلال اختبار التوزيع الطبيعي على وفق اختبار (Kolmogorov-Smirnov) كما وتم استخدام الفا كرونباخ للتحقق من ثبات المقياس، هذا وان البحث يستخدم نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار التأثير المباشر ومن متطلباتها اختبار مشكلة التعدد الخطي للبيانات، وكذلك تم استخدام الانحدار المتعدد لقياس التأثير التفاعلي.

2.5 اختبار التوزيع الطبيعي

جدول (1) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

المتغيرات	Kolmogorow – Smirnow Test
ادارة الموارد البشرية الإلكترونية	0.103
التألق التنظيمي	0.130

ومن الجدول (1) يتضح من اختبار (Kolmogorow-Smirnow) ان المتغيرين يتمتعان بالتوزيع الطبيعي للبيانات لكونها حققت المعيار المطلوب، وهذا ما اكدته القيم فقد كانت القيم اعلى من (Sig) اي اعلى من (0.05)، وهذا يؤكد ان الاختبارات المعلمية هي ما ينبغي اعتمادها في البحث الحالي .

3.5 اختبار الفا كرونباخ للتحقق من ثبات المقياس

جدول (2) مستوى الاتساق الداخلي لأبعاد البحث عبر (Cronbach's Alpha)

المتغيرات	Cronbach's Alph
ادارة الموارد البشرية الإلكترونية	0.820
التألق التنظيمي	0.837
الاتساق الداخلي للمقياس الكلي	0.844

يوضح الجدول (2) قيمة (Cronbach's Alpha) على مستوى المتغيرات الرئيسة، اما قيمة (Cronbach's Alpha) الاجمالية فقد بلغت (0.844) وذا يدل على ثبات بمستوى عالٍ .

4.5 تشخيص مستوى الاهتمام بمتغيرات البحث

في هذه الفقرة يتم عرض استجابة أفراد العينة المبحوثة وتحليلها وتفسيرها والنتيجة عن استخدام مقياس سباعي التدرج كل منها يصف حالة معينة للاتجاه والاتفاق بشأن فقرات الاستبانة إذ يتوزع من أعلى وزن له والذي أعطي الدرجة (7) ليمثل اتفق تماماً (علاً تماماً) فيما أعطي أوطأ درجة (1) ليمثل لا اتفق تماماً (ضعيف تماماً) بهدف الوقوف على آراء عينة البحث واستجاباتهم حول متغيرات البحث وسيتم اعتماد طول الفئة والنتيجة عن (7=1-6) ومن ثم (7/6=0.85) لتحديد مستوى الاجابة وكما موضح بالجدول (3) ادناه:

جدول (3) مستوى الأهمية بحسب الفئات المستند اليها في مقياس البحث

مستوى الأهمية	ضعيف تماماً	ضعيف جداً	ضعيف	حول الوسط	عال	عال جداً	علاً تماماً
الفئة	1-1.85	1.86-2.71	2.72-3.56	3.57-4.42	4.43-5.28	5.29-6.14	6.15-7

5.5 ادارة الموارد البشرية الإلكترونية

يبين الجدول (4) ان الوسط الحسابي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية قد بلغ (4.2) فيما بلغ الانحراف المعياري (0.160). مما يشير ان هذا البعد له مستوى عالٍ من الأهمية لدى العينة المبحوثة. كما وتدرج ابعاد جودة حياة العمل استناداً الى أهميتها النسبية،

فقد حاز بعد تقييم الأداء الإلكتروني على أعلى مستوى اهتمام مقارنة بالأبعاد الأخرى إذ بلغ الوسط الحسابي له (4.4) والانحراف المعياري (0.277)، أما أقل مستوى اهتمام فقد كان من نصيب بعد (التعويض الإلكتروني) إذ بلغ الوسط الحسابي له (4.2) والانحراف المعياري (0.295) وهذا يدل على ان التعويضات في المنظمات المبحوثة غير كافية لتلبية طموحات الموظفين.

جدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاهتمام
التوظيف والاختيار الإلكتروني	4.2	0.276	2	6.5%
التدريب الإلكتروني	4.2	0.278	3	6.6%
تقييم الاداء الإلكتروني	4.4	0.277	1	6%
التعويض الإلكتروني	4.2	0.295	4	7%
المعدل العام	4.2	0.160		

6.5 التآلق التنظيمي

بين الجدول (5) الوسط الحسابي للتآلق التنظيمي قد بلغ (4.2) فيما بلغ الانحراف المعياري (0.265) مما يعني تجانس الاجابات وعدم تشتتها. وهذا يُشير إلى ان هذا البعد له مستوى عالٍ من الأهمية لدى العينة المبحوثة. كما وتدرج ابعاد التآلق التنظيمي استنادا إلى أهميتها النسبية، فقد حاز بعد (تآلق المعرفة) على أعلى مستوى اهتمام مقارنة بالأبعاد الأخرى إذ بلغ الوسط الحسابي له (4.0) وبلغ الانحراف المعياري (0.265) أما أقل مستوى اهتمام فقد كان من نصيب بعد (تآلق القيادة) فقد بلغ الوسط الحسابي له (4.3) والانحراف المعياري (0.503) وهذا يؤكد ضعف مدى تقبل عينة البحث لذاتهم وللحياة الوظيفية التي يعيشونها.

جدول (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للتآلق التنظيمي وأبعاده

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاهتمام
تآلق القيادة	4.3	0.503	3	11.6%
تآلق الخدمة	4.6	0.392	2	8.5%
تآلق المعرفة	4.0	0.322	1	8%
المعدل العام	4.2	0.265		

7.5 اختبار فرضيات البحث (تحليل علاقات الارتباط والتأثير)

1.7.5 تحليل علاقة الارتباط

تركز هذه الفقرة على تشخيص علاقة الارتباط بين المتغيرات (ادارة الموارد البشرية والتآلق التنظيمي) على مستوى المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية وذلك لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى عبر استخدام معامل الارتباط (Person)، وكما موضح في الجدول (6) ادناه:

جدول (6) علاقة الارتباط بين ادارة الموارد البشرية والتآلق التنظيمي

التآلق التنظيمي	تآلق المعرفة	تآلق الخدمة	تآلق القيادة	ادارة الموارد البشرية الإلكترونية
التآلق التنظيمي (المؤشر الكلي)				
التوظيف والاختيار الإلكتروني	-0.095	-0.150	-0.176*	-0.224**
التدريب الإلكتروني	-0.154	-0.032	0.495**	0.234**
تقييم الاداء الإلكتروني	0.345**	0.522**	0.257**	0.559**
التعويض الإلكتروني	0.383**	0.579**	0.343**	0.657**
ادارة الموارد البشرية الإلكترونية (المؤشر الكلي)	0.218**	0.414**	0.409**	0.550**

نتبين من الجدول (6) وجود علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية و التآلق التنظيمي. ويظهر أن التوظيف والاختيار الإلكتروني يرتبط سلبياً مع التآلق القيادي (-0.176*) و المؤشر الكلي للتآلق التنظيمي (-0.224**)، بينما لم يكن له تأثير كبير على التآلق في الخدمة والمعرفة، مما يشير إلى أن الاعتماد على التوظيف الإلكتروني وحده قد لا يحقق تعزيزاً مباشراً للتآلق التنظيمي ويحتاج إلى دعم بإجراءات أخرى. في المقابل، يظهر التدريب الإلكتروني ارتباطاً إيجابياً قوياً مع التآلق القيادي (0.495**) والمؤشر الكلي للتآلق التنظيمي (0.234**)، لكنه لم يؤثر بشكل ملحوظ على التآلق في الخدمة والمعرفة، مما يعكس أهميته في تطوير قدرات القيادة ورفع الأداء التنظيمي العام. أما تقييم الأداء الإلكتروني، فيظهر ارتباطاً إيجابياً قوياً مع جميع أبعاد التآلق، وكان أعلى ارتباط له مع التآلق في القيادة (0.522**) والمؤشر الكلي للتآلق التنظيمي (0.559**)، مما يدل على أن تطبيق أنظمة تقييم الأداء الإلكتروني يسهم بشكل واضح في تحسين الأداء القيادي والمعرفي والخدمي داخل المنظمة. ويظهر التعويض الإلكتروني أعلى قيم ارتباط إيجابية مع جميع أبعاد التآلق، خاصة مع التآلق في القيادة (0.579**) و المؤشر الكلي للتآلق التنظيمي (0.657**)، مما يعكس دوره الكبير في تعزيز الدافعية والتحفيز، وبالتالي رفع مستوى التآلق التنظيمي. كما أظهر المؤشر الكلي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ارتباطاً إيجابياً مهماً مع جميع أبعاد التآلق التنظيمي، حيث بلغ الارتباط الإجمالي (0.550**)، ما يؤكد أن تكامل جميع ابعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يسهم بفاعلية في تعزيز التآلق التنظيمي بشكل عام.

2.7.5 تحليل التأثير

تتمحور هذه الفقرة بتوضيح علاقة التأثير بين المتغيرات (ادارة الموارد البشرية الإلكترونية والتآلق التنظيمي) على مستوى المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية وذلك لاختبار الفرضية الثانية عبر استخدام معامل الانحدار المتعدد، وكما موضح في ادناه :-

التأثير بين ادارة الموارد البشرية الإلكترونية والتآلق التنظيمي بأبعادهما يتبين من الجدول (6) تحليل التأثير بين ادارة الموارد البشرية الإلكترونية والتآلق التنظيمي بأبعادهما، إذ يتضح من النتائج ان قيمة (F) المحسوبة بين إجمالي ادارة الموارد البشرية

الإلكترونية وإجمالي التآلق التنظيمي بلغت (66.893) وهي أعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (1.65) مما يدل على وجود علاقة تأثير بين ابعاد ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في التآلق التنظيمي، اما معامل الانحدار (B) فقد بلغ (0.911)، وبلغ معامل التفسير (R^2) (0.303). وهذه النتائج تدل على قبول الفرضية الرئيسية الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في التآلق التنظيمي أجمالاً وعلى مستوى الأبعاد) وما يتفرع عنها من فرضيات فرعية.

جدول (6) التأثير بين الموارد البشرية الإلكترونية والتآلق التنظيمي

اجمالي التآلق التنظيمي	تآلق المعرفة	تآلق الخدمة	تآلق القيادة		
-0.215	-0.111	-0.213	-0.320	B	التوظيف والاختيار الإلكتروني
0.050	0.009	0.023	0.031	R^2	
8.112	1.413	3.559	4.910	F	
0.224	-0.178	-0.045	0.892	B	التدريب الإلكتروني
0.055	0.024	0.001	0.245	R^2	
8.935	3.760	0.160	49.863	F	
0.535	0.400	0.737	0.497	B	تقييم الاداء الإلكتروني
0.313	0.119	0.272	0.066	R^2	
70.025	20.766	57.584	11.923	F	
0.590	0.418	0.767	0.583	B	التعويض الإلكتروني
0.431	0.147	0.335	0.118	R^2	
116.861	26.533	77.574	20.505	F	
0.911	0.438	1.012	1.283	B	ادارة الموارد البشرية الإلكترونية(المؤشر الكلي)
0.303	0.047	0.171	0.167	R^2	
66.893	7.660	31.832	30.909	F	
n = 156					(F) الجدولية (1.65)

6. الاستنتاجات

- أظهر البحث ضعف مستوى الاهتمام ببعد التآلق القيادي من وجهة نظر أفراد العينة، وذلك لارتباطه بجوانب رئيسية تشمل ضعف قنوات التواصل، ومقاومة التغيير، ونقص التدريب على مهارات القيادة الحديثة، إلى جانب غياب آليات فعالة لتقييم الأداء وتحفيز الموظفين.
- لوحظ عدم الاهتمام بالتآلق القيادي في ديوان وزارة التعليم العالي في ما يتعلق بالتعويض الإلكتروني نتيجة لعدة عوامل، أبرزها نقص الشفافية في نظام التعويضات، عدم ربط التعويض بالأداء والعمل الذي يؤديه الموظف، غياب المرونة في النظام التعويضي، وعدم وجود نظام تحفيزي شامل للموظفين.
- أدى تطبيق أنظمة تقييم الأداء الإلكتروني في ديوان وزارة التعليم العالي إلى تحسين دقة وموضوعية التقييمات التي يتم إجراؤها للموظفين. إذ كانت هذه الأنظمة توفر معلومات فورية ودقيقة حول أداء الموظفين، مما ساعد الإدارة على اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة.
- تبين أن التدريب الإلكتروني قد أسهم في تطوير مهارات الموظفين في الوزارة بشكل فعال. من خلال الأنظمة الإلكترونية الحديثة.
- أظهر البحث أن تطبيق أنظمة الاختيار والتوظيف الإلكتروني قد ساهم بشكل كبير في تحسين دقة وشفافية عمليات التوظيف في الوزارة.

7. التوصيات

- ينبغي تطوير المهارات القيادية وتعزيز استخدام الأنظمة الإلكترونية في عملية التقييم والتحفيز يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز التآلق القيادي وتحقيق أهداف الوزارة بشكل أكثر كفاءة وفعالية.
- ينبغي على الوزارة تعزيز أنظمة التعويضات الإلكترونية لتشمل آليات مرنة تسمح بربط المكافآت بالأداء الفردي والجماعي للموظفين، مع تحسين شفافية النظام بحيث يتمكن الموظفون من متابعة مستحقاتهم بسهولة.
- يجب اجراء تطوير وتحسين مستمر لنظم تقييم الأداء الإلكتروني بحيث يشمل مداخل متعددة مثل تقييم الأداء الذاتي، والمراجعات المستندة إلى بيانات ملموسة، لتوفير صورة دقيقة وشاملة حول أداء الموظف.
- ضرورة التوسع في تدريب الموظفين من خلال توفير برامج تدريب مستمرة لموظفي الوزارة على كيفية استخدام الأنظمة الإلكترونية بشكل فعال. يجب أن يشمل التدريب جميع الموظفين، من القيادات إلى الفرق التنفيذية، بهدف تقليل مقاومة التغيير وتحقيق تكامل أفضل للنظام داخل ديوان الوزارة.
- ينبغي لديوان وزارة التعليم العالي استثمار المزيد في التقنيات الجديدة المتطورة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة في كل من عمليات الاختيار والتوظيف الإلكتروني. حيث هذه التقنيات يمكن أن تساهم في تحقيق نتائج أكثر دقة وفعالية، وبالتالي تحقق تآلق عالٍ في الخدمة المقدمة.

8. المقترحات

1. يُقترح تبني برامج قيادية استراتيجية تركز على تعزيز مهارات القيادة الحديثة وبناء قنوات تواصل فعالة، بما يسهم في رفع مستوى التآلق القيادي داخل الوزارة.
2. يُقترح تطوير نظام تعويضات إلكتروني مرن وشفاف يربط الحوافز بالأداء الفردي والجماعي، بما يعزز العدالة التحفيزية ويدعم التآلق المؤسسي.
3. يُقترح اعتماد أنظمة تقييم أداء إلكترونية متقدمة تركز على التقييم الذاتي والتغذية الراجعة متعددة المصادر، بما يوفر صورة شمولية عن الأداء ويقوي التآلق المهني للموظفين.
4. يُقترح التوسع في برامج التدريب الإلكتروني عبر منصات استراتيجية حديثة تدعم التعلم المستمر والابتكار، مما يرسخ ثقافة التآلق التنظيمي ويقلل من مقاومة التغيير.
5. يُقترح استثمار تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الضخمة في عمليات الاختيار والتوظيف، بما يعزز دقة الاستقطاب ويرسخ التآلق الإداري والوظيفي.

8. مواد تكميلية

(لا يوجد).

9. مساهمات المؤلفين

ابتهاج صالح عبد الرحمن الناصر الشبخلي: تكفل الباحث لكتابة الجانب النظري بجميع جوانه , رنا ناصر صبر الطائي: قامت بعمل استمارة الاستبيان للجانب التطبيقي وتحليلي البيانات وتفسير النتائج .

10. التمويل

(لا يوجد).

11. بيان توافر البيانات

عمل الباحثين استمارة استبيان التنظيمي لعينة من الموظفين في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بلغ عددهم (156).

12. شكر وتقدير

(لا يوجد).

13. تضارب المصالح

يُعلن المؤلفون عدم وجود أي تضارب في المصالح.

References

- [1] Ahmed, J. S., Masri, I. S., Minshar, M. M. A., & Abbas, A. F. (2023). The mediation role of psychological empowerment on the relationship between dialogical leadership and organizational brilliance. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(2), 227-246. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09407-4>
- [2] Almaaitah, M. F., Al-Rwaidan, R. M., Al-Adamat, A. M., Enaizan, O., & Alserhan, A. F. (2024). The impact of e-human resource management on employee performance: The mediating role of employee engagement in Jordanian service and public administration commission. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(9), 6763. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i9.6763>
- [3] Zrar, I. K., & Al-Abbasi, A. A. W. (2024). The Effect of Strategic Containment on Organizational Brilliance: An Analytical Research in Ur State Company. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 30(140), 254-271.
- [4] Aminudin et al. (2024). Investigating electronic human resource management systems, sustainable innovation, and organizational agility on sustainable competitive advantage in the manufacturing industries. *International Journal of Data and Network Science*. <https://doi.org/doi: 10.5267/j.ijdns.2024.3.017>.
- [5] Hussienawi, T. D. I. H. S. (2021). Practical training programs and their impact on the art of food service etiquette: An applied study in premium class hotels in Baghdad. *Journal of Administration and Economics*, 46(127).
- [6] Abbas, H. M., & Abdel-Hussein, L. D. S. J. (2022). The role of electronic human resources management in achieving organizational excellence: a prospective study in the Ministry of Labor and Social Affairs. *Journal of Administration and Economics*, 47(135). <https://doi.org/10.31272/jae.i135.1165>
- [7] Ismail, I. (2024). The Impact of E-HRM on Job Performance of Employees in Palestinian Universities.
- [8] Jarboui, A. & Alrikabi, E. (2023). The Effect of Strategic Improvisation in Achieving Organizational Brilliance: An Analytical Study in a Sample of Private Iraqi Commercial Banks. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting* Volume 23, Issue 21, Page 50-61, <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i211115>

- [9] Ibrahim, S. A. K., & Hussein, M. A. (2024). The effect of organizational uprightness behaviors on organizational brilliance through the mediation of pioneer vigilance: analytical research of the opinions of a sample of administrators at the national retirement authority-Baghdad. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(3), 312-325.
- [10] Al Dulaimi, D. K. K., & Al Hindawy, Z. A. R. (2023). The Role of Distinct Core Capabilities in Achieving Organizational Brilliance/An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Managers Working in the Iraqi General Company for Cement/Kufa Cement Factory. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(4), 22. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.975>
- [11] Mansour, A., Al-Qudah, S., Abu Siam, Y. I., Hammouri, Q., & Khalaf Hijazin, A. F. (2024). Employing E-HRM to attain contemporary organizational excellence at the Jordan social security corporation. *International Journal of Data & Network Science*, 8(1).
- [12] Al-Thabthabee, A. A. K., & Hassan, B. A. H. (2024). The Effect of Transactional Leadership in Enhancing the Quality of Decision-Making: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees in a Men's Clothing Factory in Najaf Governorate. *Journal of Administration and Economics*, 49(143). <https://doi.org/10.31272/jae.i143.1202>

المصادر

- [1] أحمد، جاسم صالح، المصري، إيد صباح، منشر، محمد مهدي عبد، وعباس، أسيل فاضل. (2023). الدور الوسيط للتمكين النفسي على العلاقة بين القيادة الحوارية والتألق التنظيمي. *مجلة مسؤوليات وحقوق الموظف*, 35(2), 227-246. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09407-4>
- [2] المعاينة، محمد فالح، الرويضان، راند محمد، العدامات، أحمد محمد، عزيزان، عمر، والسرطان، أحمد فلاح. (2024). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء الموظفين: الدور الوسيط لإشراك الموظفين في مؤسسة الخدمة المدنية والإدارة العامة الأردنية. *مجلة البنية التحتية والسياسات والتنمية*, 8(9), 6763. <https://doi.org/10.24294/jjpd.v8i9.6763>
- [3] زرار، إيد كاظم، والعباسي، علي عبد الوهاب عبد. (2024). أثر الاحتواء الاستراتيجي في التألق التنظيمي: بحث تحليلي في شركة أور العامة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*, 30(140), 271-254.
- [4] أمين الدين وآخرون. (2024). استقصاء أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والابتكار المستدام، والمرونة التنظيمية على الميزة التنافسية المستدامة في الصناعات التحويلية. *المجلة الدولية لعلوم البيانات والشبكات*. <https://doi.org/doi:10.5267/j.ijdns.2024.3.017>
- [5] الحسيناوي، تغريد داود إيد حميد صالح. (2021). برامج التدريب العملي وأثرها في فن إتيكيت خدمة الطعام: دراسة تطبيقية في فنادق الدرجة الممتازة في بغداد. *مجلة الإدارة والاقتصاد*, 46(127).
- [6] عباس، هيثم محمد، وعبد الحسين، ليث ضياء صادق جاسم. (2022). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة استشرافية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. *مجلة الإدارة والاقتصاد*, 47(135). <https://doi.org/10.31272/jae.i135.1165>
- [7] إسماعيل، إبراهيم. (2024). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين في الجامعات الفلسطينية.
- [8] الجربوعي، عبد الرحمن، والركابي، إبراهيم. (2023). أثر الارتجال الاستراتيجي في تحقيق التألق التنظيمي: دراسة تحليلية في عينة من المصارف التجارية العراقية الخاصة. *المجلة الآسيوية للاقتصاد والأعمال والمحاسبة*, المجلد 23، العدد 21، الصفحة 50-61. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i211115>
- [9] إبراهيم، سامر عبد الكريم، وحسين، ميادة علي. (2024). أثر سلوكيات الاستقامة التنظيمية على التألق التنظيمي من خلال وساطة بقظة الرواد: بحث تحليلي لأراء عينة من الإداريين في هيئة التقاعد الوطنية-بغداد. *مجلة إديلويس للعلوم والتكنولوجيا التطبيقية*, 8(3), 312-325.
- [10] الدليمي، ضياء كاظم كزار، والهنداوي، زينب عبد الرضا. (2023). دور القدرات الجوهرية المميزة في تحقيق التألق التنظيمي / دراسة استطلاعية لأراء عينة من المديرين العاملين في الشركة العامة العراقية للأسمت / مصنع أسمنت الكوفة. *المجلة الدولية للمراجعات التجارية الاحترافية*, 8(4), 22. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.975>
- [11] منصور، عادل، القضاة، سناء، أبو صيام، يوسف إبراهيم، حموري، قيس، وخلف حجازين، أحمد فوزي. (2024). توظيف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتحقيق التميز التنظيمي المعاصر في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية. *المجلة الدولية لعلوم البيانات والشبكات*, 8(1).
- [12] الذجاوي، عمار عبد الكريم، وحسن، باسل عبد الوهاب. (2024). أثر القيادة التبادلية في تعزيز جودة اتخاذ القرار: دراسة تحليلية لأراء عينة من الموظفين في معمل الألبسة الرجالية في محافظة النجف. *مجلة الإدارة والاقتصاد*, 49(143). <https://doi.org/10.31272/jae.i143.1202>

<https://doi.org/10.31272/jae.i150.1393>

<https://admics.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/admecc>

P-ISSN: 1813-6729 E-ISSN: 2707-1359

JAE

Electronic Human Resources Management and its Role in Organisational Excellence: A Survey Study of a Sample of Employees of the Ministry of Higher Education and Scientific Research

Ibtihal Saleh Abdul Rahman Al Nasser Al Sheikhl

Office of the Administrative Agent, Ministry of Higher Education and Scientific Research, Baghdad, Iraq

Email: ebtihal1977salih@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-3735-5047>

Rana Nasser Sabr Al-Taie

Dept. of Business Administration, Technical College of Administration/Baghdad, Middle Technical University, Baghdad, Iraq

Email: ranaaltay1978@mtu.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-5342-1452>

Article Information

Article History:

Received: 13 / 03 / 2025

Accepted: 09 / 11 / 2025

Available Online: 01 / 12 / 2025

Page no: 105 – 113

Keywords:

Human Resource Management, Organisational Excellence, Standard Deviation, Correlation Coefficient

Abstract

The current research aims to determine the role of electronic human resources management in achieving organisational excellence through a survey of the research community, comprising all employees of the Ministry of Higher Education and Scientific Research in Iraq. The research sample was randomly selected to represent the community, comprising 156 employees, enabling the collection of accurate and reliable data reflecting employees' opinions on the variables under study. The research was based on the central problem represented by the question (What is the role of electronic human resources management in achieving organizational excellence in the Iraqi Ministry of Higher Education and Scientific Research?), and from it emerged a group of sub-questions aimed at clarifying the theoretical foundations and intellectual propositions related to these variables, as they are among the vital topics imposed by contemporary reality. To achieve the research objectives, the questionnaire was used as the primary tool for collecting data. After verifying the scale's validity, a set of statistical methods was used to test the research hypotheses, including the arithmetic mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and the simple linear regression test. The study reached many conclusions, the most prominent of which is (the weak level of interest in the dimension of leadership excellence from the point of view of sample members, due to its connection to key aspects including weak communication channels, resistance to change, and a lack of training in modern leadership skills, in addition to the absence of effective mechanisms for evaluating performance and motivating employees). At the proposal level, the study proposes adopting strategic leadership programs that focus on developing modern leadership skills and building effective communication channels, thereby enhancing leadership excellence within the ministry and supporting its efforts to achieve organisational goals efficiently and effectively.

Correspondence:

Researcher name:

Ibtihal Saleh Abdul Rahman Al Nasser Al Sheikhl

Email: ebtihal1977salih@gmail.com