

دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق التميز التنظيمي - دراسة استطلاعية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

حوراء مؤيد عباس / باحثة / dcc0005@mtu.edu.ig

أ.م.د صفاء جواد عبد الحسين / الجامعة التقنية الوسطى / الكلية التقنية الادارية / safa.alsaaty@gmail.com

P: ISSN : 1813-6729

<https://doi.org/10.31272/jae.i135.1165>

E : ISSN : 2707-1359

مقبول للنشر بتاريخ: 2022 / 8/2

تاريخ أستلام البحث : 2022/8/7

المستخلص

يهدف الباحث من خلال البحث الى تحديد مستوى تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية بابعادها (الاستقطاب الالكتروني ، التعويضات الالكترونية) في التميز التنظيمي بأبعاده (القيادة ، المعرفة)، وسبب اختيار موضوع البحث هو تواجه المنظمة تحديات في مجال إدخال العمل الالكتروني في نشاطاتها قبل وأثناء أزمة (كورونا) والحاجة الكبيرة لاعتماد التكنولوجيا الحديثة والمتطورة في إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، ويمكن بلورة المشكلة في التساؤل الرئيسي وهو(هل يمكن للوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تحقيق التميز التنظيمي عند ممارسة إدارة الموارد البشرية الالكترونية) ، يساعد تحقيق التميز المنظمي المنظمة على النمو والبقاء وتحقيق اهدافها، حيث تعد إدارة الموارد البشرية الالكترونية قوة العمل الفاعلة لضمان بقاء المنظمة واستدامتها وتحقيق اهدافها وان الحفاظ على استدامتها من احد الاهداف التي يسعى اليها البحث، ابرز فرضيات البحث هي توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وابعادها في التميز التنظيمي في المنظمة المبحوثة، وقد تضمن مجتمع البحث وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وشملت عينة البحث موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمراكزهم الوظيفية المختلفة، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي في البحث واستخدمت الاستبانة الأداة الرئيسية للبحث وزعت على عينة عشوائية من الموظفين في قسم الموارد البشرية بلغ عدد الاستمارات الموزعة (132) واستردت منها (117) صالحة للتحليل بنسبة استرداد (89%)، وأهم الأساليب الاحصائية المستخدمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري وعامل الاختلاف واستخدم برنامج SPSS-ver.24 في تحليل البيانات ، وتوصلت نتائج البحث الى وجود علاقة ارتباط وتأثير بين المتغيرات الرئيسية أبعاد إدارة الموارد البشرية الالكترونية مع التميز التنظيمي وأبعاده، وأهم التوصيات هي التأكيد على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ضرورة الاعتماد والتوسع في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية واستخدام الممارسات التالية (الاستقطاب الالكتروني ، الالكتروني ، التعويضات الالكترونية) والذي له علاقة ودورها واضح بتحقيق التميز التنظيمي .

الكلمات المفتاحية : إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، الاستقطاب الالكتروني ، التعويضات الالكترونية ، التميز التنظيمي ، القيادة ، المعرفة .



مجلة الإدارة والاقتصاد

مجلد 47 / العدد 135 / كانون الاول / 2022

الصفحات : 90 - 102

* مستل من رسالة ماجستير .

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تواجه المنظمة تحديات في مجال إدخال العمل الالكتروني في نشاطاتها قبل وأثناء أزمة (كورونا) والحاجة الكبيرة لاعتماد التكنولوجيا الحديثة والمتطورة في إدارة الموارد البشرية الالكترونية وضرورة توافر البنى التحتية والمستلزمات المادية والبشرية وتدريب ووضع برمجيات ونظم لنشاط إدارة الموارد البشرية الالكترونية وفق حاجة المنظمة الذي يساهم في تطوير عملها وتحقيق التميز على المنافسين وتكمن مشكلة في (عدم تتوافر المتطلبات والامكانيات اللازمة لإدارة الموارد البشرية الالكترونية التي تساعد في تحقيق التميز التنظيمي)

ثانياً- أهمية البحث

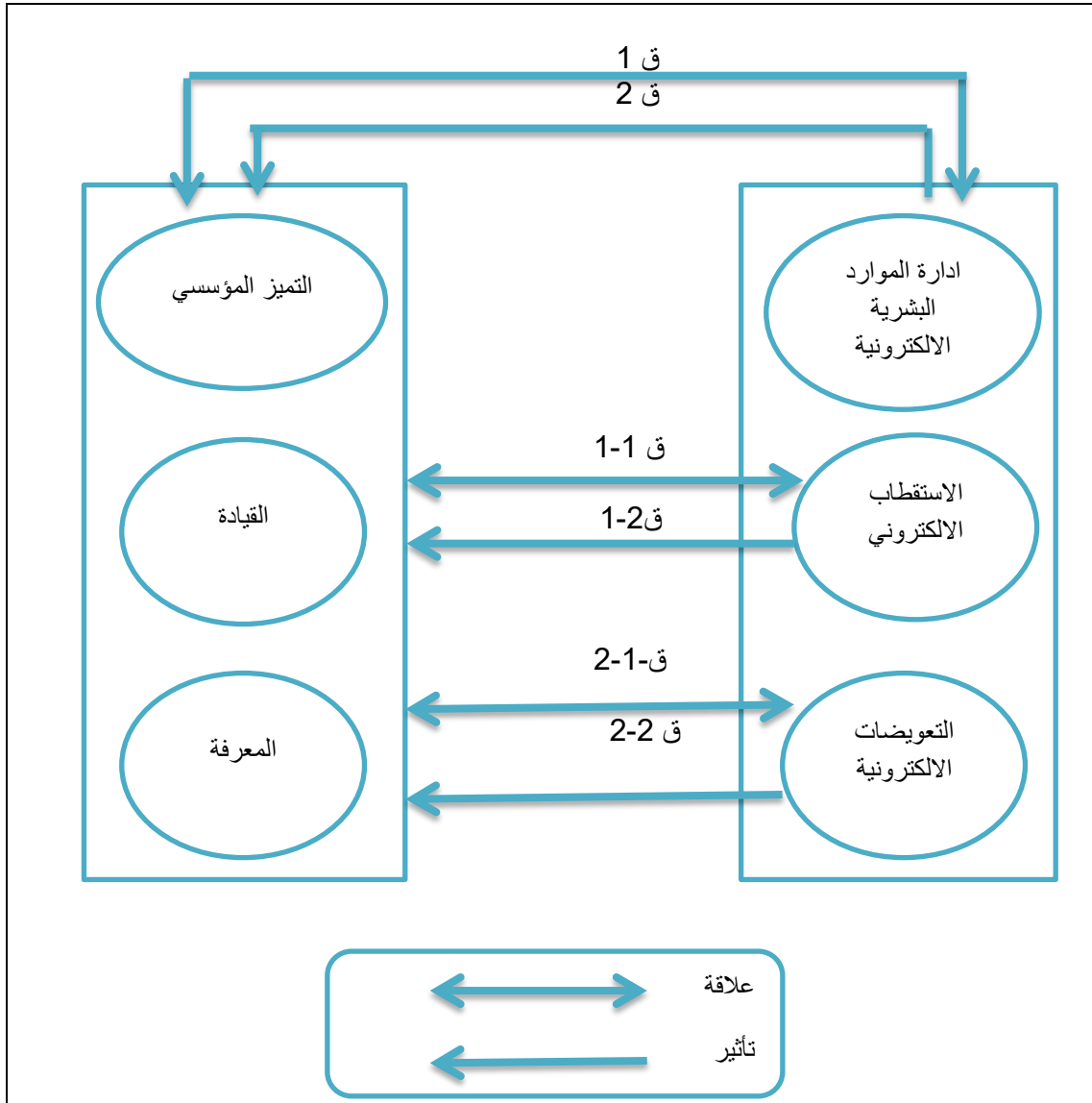
- 1- ينسجم هذا البحث مع توجه المنظمات في الوقت الحاضر لاعتماد العمل الالكتروني في تطوير مواردها البشرية نحو تحقيق التكامل بين وظائف ادارة الموارد البشرية والوظائف الاخرى للمنظمة في ظل التوجه الالكتروني في بيئة الاعمال.
- 2- يفتح هذا البحث مجالات واسعة للباحثين والمهتمين بالمواضيع ذات الصلة بالأدارة الالكترونية وبخاصة تقديم دراسة دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية التي تساعد المنظمة في رفع مستوى اداء العاملين وسرعة إنجاز الاعمال يساهم في تحقيق التميز المنظمي.
- 3- تحقيق التميز المنظمي يلعب دورا هاما للمنظمة لبناء سمعتها والقدرة على تقديم أفضل الخدمات والارتقاء بمستوى أداءها في خدمة المجتمع .
- 4- يساعد تحقيق التميز التنظيمي المنظمة على النمو والبقاء وتحقيق اهدافها، حيث تعد إدارة الموارد البشرية الالكترونية قوة العمل الفاعلة لضمان بقاء المنظمة واستدامتها وتحقيق اهدافها وان الحفاظ على استدامتها من احد الاهداف التي يسعى اليها البحث.

ثالثاً- اهداف البحث :

- 1- تحديد مستويات ممارسة إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المنظمة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- 2- معرفة مدى توافر المتطلبات المادية والبشرية اللازمة لإدارة الموارد البشرية الالكترونية.
- 3- تحديد امكانية المنظمة في تحقيق التميز التنظيمي عند إدارة الموارد البشرية الالكترونية.
- 4- اختبار علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية و التميز التنظيمي.
- 5- قياس تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق التميز التنظيمي في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

رابعاً- المخطط الفرضي للدراسة

يتم وضع المخطط الفرضي للدراسة من اجل ايجاد العلاقة الارتباط والتاثير بين المتغير المستقل تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية المتغير التابع تحقيق التميز التنظيمي
مخطط الفرضي (1)



المصدر : إعداد الباحث

خامساً- فرضيات البحث

- 1- الفرضية الرئيسية الاولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وابعادها في تحقيق التميز التنظيمي في المنظمة المبحوثة). وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :
 - 1-1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستقطاب الالكتروني و التميز التنظيمي
 - 1-2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعويضات الالكترونية و التميز التنظيمي
- 2- الفرضية الرئيسية الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإدارة الموارد البشرية الالكترونية وابعادها في التميز التنظيمي في المنظمة المبحوثة) وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :
 - 1-2- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاستقطاب الالكتروني في التميز التنظيمي
 - 2-2- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتعويضات الالكترونية في التميز التنظيمي

سادساً- عينة ومجتمع البحث

أختيرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية موقعا للدراسة لأنها واحدة من الوزارت التي تهتم بممارسة وظائف الموارد البشرية الالكتروني واعتماد العمل الالكتروني في مجال أعمالها، واختيرت عينة عشوائية من المجتمع الذي شمل الموظفين في قسم الموارد البشرية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وكان عددهم (200) وأخذت عينة عشوائية عددها(132) بنسبة (65%) من المجتمع وزعت عليهم الاستبانة واسترجعت منها (117) صالحة لتحليل الاستبانة بنسبة استرجاع (89%)، اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي

التحليلي المبني على الاستطلاع آراء أفراد عينة عينة الدراسة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حول
متغيرات الدراسة على وفق فقرات الاستبانة الموزعة

سابعاً: بعض الدراسات السابقة

1- الدراسات السابقة التي تخص إدارة الموارد البشرية الالكترونية أ- دراسة (زاوي، 2017)

تأثير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري واستخدمت المنهج الوصفي وهدفت
الدراسة هو التعرف على مستوى تأثير الإدارة للموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة في تطوير رأس
المال الفكري وتوصلت النتائج الى اعتماد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة
تختلف بنسبة متفاوتة من قطاع الى اخر وتأثير كبير على تطوير رأس المال البشري عن طريق أنظمة التعلم
المختلفة ، وبناء بني تحتية لرأس المال الهيكلي.

ب- دراسة (حسين ، 2019)

دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في استدامة رأس المال المعرفي واستخدمت المنهج الوصفي
وهدفت الدراسة هو التعرف على واقع أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في جامعة بابل
وتوصلت النتائج الى مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في استدامة رأس المال المعرفي عن
طريق علاقة الارتباط بينهما في الجامعة لانها توفر البنية التحتية ومستلزمات ادارة الموارد البشرية ويكون
واضحاً من خلال علاقة التأثير بين متغيرات البحث.

ت- دراسة (الزهراني ، 2020)

أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي واستخدمت المنهج الوصفي
وهدفت الدراسة هو التعرف على واقع أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في امانة جدة
وتوصلت النتائج الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق
التميز المؤسسي .

2- الدراسات السابقة التي تخص التميز التنظيمي

أ- دراسة (العلي ، 2016)

متطلبات تحقيق التميز التنظيمي في المدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر قادتها، واستخدمت
المنهج الوصفي التحليلي وهدفت الدراسة إلى التعرف متطلبات تحقيق التميز التنظيمي في المدارس الثانوية
بمحافظة الطائف من وجهة نظر قادتها ، وتوصلت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين
متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات قادة المدارس الثانوية حول
متطلبات تحقيق التميز التنظيمي .

ب- دراسة (فنديل ، 2020)

أثر الرشاقة التنظيمية على التميز التنظيمي واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وهدفت الدراسة لتحديد أثر
الرشاقة التنظيمية على التميز التنظيمي وتوصلت النتائج الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية
على التميز التنظيمي .

ت- دراسة (الحمود ، 2021)

درجة تطبيق الحوكمة وعلاقتها بالتميز التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من
وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة
تطبيق الحوكمة وعلاقتها بالتميز التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان،
وتوصلت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مستوى
دلالة (0.05)

المبحث الثاني

الجانب النظري للبحث

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية الالكترونية

تستعمل إدارة الموارد البشرية أحدث التقنيات لتبسيط عدد من وظائف الموارد البشرية ،حيث استخدمت
المنظمات تكنولوجيا المعلومات بشكل متزايد لتصميم وتقييم الموارد البشرية الخاصة بها واستطاعت اكتساب
فوائد عديدة الناتجة من دمج تكنولوجيا المعلومات في وظيفة الموارد البشرية وقد ادى استخدام هذه التقنيات الى
تقليص تكاليف معاملات الموارد البشرية بنسبة (75%) وتعويض التكاليف المرتبطة بالتكنولوجيا.ومع
تطور تكنولوجيا المعلومات ادى الى تحقيق العديد من اهداف الموارد البشرية من خلال الحلول التكنولوجية التي

أستخدمتها المنظمة او عن طريق الاستعانة بمصادر خارجية ،وحررت التكنولوجيا الموارد البشرية العديد من مهامها الروتينية (Lee،Bell، Yeung & 2006:4). وحدد (Parry et.al، 2007: 2) أن (E-HRM) هو استخدام التكنولوجيا مع وظائف إدارة الموارد البشرية ،ووضح بأنه ايضا الاتصال باستخدام التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين العاملين والمنظمة فيما يتعلق بادارة الموارد البشرية ،ووضح (Schramm، 2006، p21) هي طريقة لتنفيذ اجراءات واستراتيجيات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة عن طريق الدعم الموجه المباشر والواعي المعتمد على تقنيات الويب ، ذكر-Torres Coronas&Arias-Oliva، 2009، (p286) هي عملية تخطيط وتنفيذ تكنولوجيا المعلومات لاسناد ودعم على الاقل شخصين او مجموعة من الافراد للمشاركة في اداء أنشطة الموارد البشرية ،

ثانياً: ابعاد إدارة الموارد البشرية الالكترونية

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة الابعاد الاكثر استخداماً والتي اتفق أغلب الباحثين عليها وهي (الاستقطاب الالكتروني ، التعويضات الالكترونية)

1- الاستقطاب الالكتروني

ذكر (Dhamija، 2012: 2) أن الاستقطاب الالكتروني يحقق الفاعلية من خلال الاتي :-

- 1- يساهم في اعطاء الصورة المتكاملة عن المنظمة من خلال انشاء موقع خاص بها على شبكة الانترنت يتم توفير غالبية المعلومات المتعلقة بالشركة وانشطتها والوظائف الشاغرة فيها.
- 2- سرعة الوصول الى اكبر عدد من المرشحين من خلال الانترنت من خلال تمكين الباحثين عن عمل على اختلاف أصولهم من الوصول الى المواقع الخاصة لأي شركة توظيف.
- 3- يساهم في تخفيض وقت الاستقطاب بنسبة 30% عن وقت الاستقطاب التقليدي مما يؤدي الى إنجاز العمل في اسرع وقت ممكن.
- 4- يوفر الامن والسرية للمعلومات إذ يستطيع الباحث ارسال السيرة الذاتية الخاصة به من خلال البريد الإلكتروني للمسؤولين عن الاستقطاب في ثوان معدودة.
- 5- يساهم الاستقطاب الالكتروني في تقسيم سوق العمل وهذا يؤدي الى الفاعلية في العمل.

ذكر (Kaur، 2015 : 80) ان الاستقطاب الالكتروني يساهم في تخفيض الكلف من خلال :-

- 1- تخفيض تكاليف البحث سواء للباحثين عن العمل او للمنظمة من خلال سهولة الحصول على المعلومات ، حيث يتم عرض الوظائف على الانترنت للباحثين عن عمل بالاعلان عن مهاراتهم لأصحاب العمل.
- 2- تخفيض تكاليف العمل الورقي والمكتبي عن طريق معالجة طلبات المتقدمين للوظائف وسيرهم الذاتية الكترونياً من دون الحاجة الى العمل الورقي.
- 3- تخفيض تكاليف عملية الاختيار حيث تتم المقابلات ومسابقات التوظيف والاعلانات وكل العمليات المتعلقة باختيار المورد البشري تكون الكترونياً باستخدام الانترنت بدلا من الطرق التقليدية المكلفة.
- 4- تقليل تكاليف عملية الاستقطاب وذلك من خلال الاعتماد على البريد الالكتروني حيث تم ملاحظة ان الاستقطاب الالكتروني يعمل على تخفيض التكاليف الخاصة بعملية الاستقطاب.
- 5- تخفيض تكاليف عملية الاعلان يحقق الاستقطاب الإلكتروني تغطية عالمية فالانترنت ليس له حواجز جغرافية واستغلت المنظمات هذه الميزة لتسهيل عملية الاستقطاب الموارد البشرية في جميع أنواع الوظائف سواء داخل البلاد أو خارجها.

2- التعويضات الالكترونية

ذكر (Kettley & Reilly، 2003:35). تساعد ادارة التعويضات الالكترونية على اتمتة الادارة وسير العمل من خلال الخدمة الذاتية للموظفين، يكون لدى الموظفين خيارات متزايدة في ادخال بياناتهم الخاصة بالعمل الاضافي والنفقات وفي الحصول على قسائم الدفع الالكترونية، ان تطورات النظام تكون ذات صعوبات بسبب التفاعل مع الوظيفة المالية، ونجحت عدد من المنظمات في المملكة المتحدة في طرح مثل هذه التطبيقات بنجاح ،اشارت ادارة التعويض الالكتروني الى استخدام ادوات برمجية على شبكة الانترنت تساعد المنظمة في القيام بمجموعة كاملة من المهام تتراوح بين التخزين والجمع والتوسع في التحليل واستخدام وتوزيع البيانات والمعلومات والتعويضات للبقاء في السوق الديناميكي والتنافسي ، حيث تجد المنظمات نفسها بحاجة الملحة في تعزيز ممارسة وادارة وتصميم برامج التعويض وتساعد التكنولوجيا في تحقيق الاهداف بجهد اقل عن طريق :-

- 1- بيانات ومعلومات التعويض اصبحت متوفرة الان عبر الانترنت تتميز بسهولة الوصول اليها في أي وقت ومكان في المنزل او المكتب متوفرة على مدار الساعة في توفير معلومات التعويض الاساسية وحظي هذا التوافر على التقدير من جانب الموظفين والمديري التنفيذيين ومديري الموارد البشرية بالاعتقاد ان هذا الجزء رفع العبء في الاجابة على جميع المكالمات المتعلقة بالتعويضات الذي يقع على عاتقهم (Kettley & Reilly، 2003:35).

- 2- تساعد ادوات التعويض الالكتروني ترشيد المهام البيروقراطية المزعجة من خلال إدخال وظيفة معالجة المعلومات وسير العمل في الوقت الحقيقي Ha، (2011:33).
- 3-(Atallah:2016:18) تقوم انظمة التعويض الالكتروني والمكافآت في جذب الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم وتحفيزهم في اي منظمة وتمكن موظفي الموارد البشرية باتخاذ القرارات الخاصة بالتأمين على الحياة والصحة والاعاقاة والفوائد الاخرى .

ثالثاً: مفهوم التميز التنظيمي

جاءت كلمة (Excellence) في القاموس الموسوعي والتي تعني التفوق او اتقان ،امتياز، ابداع وهو شيء يبدع به الشخص ويتميز به عن الاخرين ،وتعني كلمة التميز في المعجم الوسيط اسم مصدر من الفعل (تميز) والتي تعني الامتياز ، ذكر (Metaxas & Koulouriotis,2014:2) أن التميز المنظمي هو حالة ذهنية للمديرين والموظفين وكل فرد في المنظمة وتسعى لتحقيقه المنظمات المتميزة وتحافظ على مستويات عالية من الاداء وتتجاوز أو تليي جميع أصحاب المصلحة في المنظمة، ذكر Sharma، etal ، (66: pp. 2008) إن التميز المنظمي الوصول إلى أعلى درجات التفوق والذي يجعل المنظمة لائقة على المستوى العالمي وفي وضع يمكنها في مواجهة المنافسة العالمية، ذكر (Jaroslav&etal,2018:2) أنه الجهود المستمرة لانشاء إطار من المعايير للتفاعل وتحفيز العاملين لتقديم والخدمات والمنتجات التي تلبى متطلبات الزبائن ضمن توقعات العمل.

رابعاً: أبعاد التميز التنظيمي

1- القيادة

ذكر (Borghini) ،2005:148 أن للقيادة العليا تأثيراً مباشراً على التميز من خلال تنمية قدرات الأفراد ، وتشجيعهم نحو التميز والابداع من خلال تميزها بالمهارة القيادية وعلاقات العمل الفعالة، والابتعاد عن التقليد من خلال القدرة على التفكير المتجدد والاهتمام بتشجيع المنافسة بين الأفراد للوصول الى أفكار جديدة ، ان القيادة العليا قد تبنت استراتيجيات الباب المفتوح ، ودعم الاتصالات المباشرة بينها وبين الافراد مما يتيح تبادل المعلومات المتعلقة بفاعلية المنظمة، وقدرتها على مناقشتها للوصول الى اقتراح وأبتكار حلول جديدة لمشاكلها ، وتوجد مجموعة من النشاطات التي يقوم بها القادة لتشجيع ظهور التميز في المنظمة ، أن نظام اللامركزية في العمل داخل المنظمة يسهل أنسياب الافكار الابتكارية والمعلومات بين العاملين والقيادة العليا مباشرة بدون حواجز بيروقراطية، ان القدرة الابتكارية لدى الافراد تتأثر بنمط القيادة الابتكارية، أن القائد المتميز يستطيع رؤية كثير من المشكلات في موقف واحد فهو يعي نواحي القصور والنقص والأخطاء ويتحسس المشكلات، ذكر (Schermerhorn، 2006:287) أن القيادة عبارة عن العلاقة بين أعضاء المجموعة او الجماعة يؤثر فيهم شخص ما في المجموعة ويحفزهم لإنجاز الاهداف ، وأشار كل من (Robbins & Judge ، 2014 :178) القيادة هي العملية التي يمارسها الفرد للتأثير على الآخرين من اجل تحقيق أهداف المنظمة وقيادتها بطريقة تجعلها أكثر تماسكاً وقوة، وفيما تقدم يمكننا القول بان القيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة فهي مسؤولة تجاه المجموعة لتحقيق النتائج المرسومة.

2- المعرفة

أشار (Daft، 2001:259) الى مدخلين للمعرفة معطي لكل مدخل مفهوماً مختلفاً، عرف المعرفة الظاهرة بانها المعرفة المنظمة والرسمية والتي يمكننا كتابتها وترميزها ونقلها الى الآخرين بواسطة الارشادات العامة والوثائق، وتشير الى كل ماله صلة بالمعرفة في موضوع معين ، اما بالنسبة للمعرفة الضمنية هي المعرفة التي تعتمد على القواعد الاستدلالية والخبرة الشخصية والحكم الشخصي والحدس وعادة ما يصعب وضعها في كلمات او رموز، وتشير الى ماله من صلة بمعرفة (How-Know) وصف (Hersche، 2000:41-42) المعرفة بانها "المعرفة التي يمكن التعبير عنها رسمياً باستعمال نظام الرموز ولهذا يمكن ايصالها ونشرها بسهولة ونجدها بصيغة مواصفات منتج وبراءات الاختراع ومخططات ، اما المعرفة الضمنية فهي غير مرصنة وصعبة الانتشار ويصعب لفظها لأن التعبير عنها يتم عبر مهارات معتمدة على العمل ويتم تعلمه من خلاله" وأضاف (الرجال ، 2005:6) بأنها " عبارة عن مزيج من التعلم التراكمي والخبرة والمعلومات المنظمة يتم تحليلها لتكون مفهومة وقابلة للتطبيق في المواقف ذات قرارات محددة" وفي ضوء ماتقدم يمكن القول بان المعرفة هي ما يكتسبه الفرد من خبرات ومهارات والتي تقوم على اساس التجربة والتعلم بالدرجة الأولى والمتمثلة بالفهم بشقيه النظري والعملي لأي فكرة أو موضوع.

المبحث الثالث الجانب العملي

أولاً: التحليل الاحصائي الوصفي لمتغيرات البحث

ويشمل هذا التحليل مقاييس مختلفة وهي مقاييس النزعة المركزية متمثلة ب (الوسط الحسابي) ومقاييس التشتت متمثلة ب (الانحراف المعياري ، ومعامل الاختلاف) وكما هو مبين في الجدول (1).
الجدول رقم (1) فئات الأوساط الحسابية

المتوسط	1-1.80	1.81-2.60	2.61-3.40	3.41-4.20	4.21-5
القياس	لا أتفق تماماً	لا أتفق	أتفق الى حد ما	أتفق	أتفق تماماً
درجة المقياس	1	2	3	4	5
مستوى الاهتمام	ضعيف جداً	ضعيف	وسط	عال	عال جداً

، Atechique for the Measurement of Attitudes، R. (1932)، Source: Likert
New York: Columbia University press، Archie's of psychology

1- التحليل الاحصائي لبعدها إدارة الموارد البشرية الالكترونية وأبعاده أ- الاستقطاب الالكتروني

يتضمن الجدول (2) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة عن بعد الاستقطاب الالكتروني، وهي:
الجدول (2) تحليل إجابات أفراد العينة عن بُعد الاستقطاب الالكتروني

ت	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف%	الأهمية
Q1	تعتمد الوزارة على الاستقطاب الالكتروني في جذب الأفراد المؤهلين الذين يتعذر الوصول اليهم بالطرق التقليدية.	3.50	1.270	36.3	الخامس
Q2	الاعلان عن الوظائف الشاغرة يتم من خلال البوابة الإلكترونية للوزارة.	3.87	1.047	27.1	الثاني
Q3	يعمل الاستقطاب الالكتروني على توفير قاعدة بيانات للطلبات مما يسهل الرجوع اليها وقت الحاجة.	3.95	1.032	26.1	الأول
Q4	يؤدي ممارسة الاستقطاب إلكتروني الى سرعة الحصول على الموارد البشرية الكفوة.	3.78	1.115	29.5	الثالث
Q5	يسهم الاستقطاب الالكتروني في الحصول على افضل المرشحين من مختلف الخبرات والمهارات.	3.67	1.122	30.6	الرابع
X1	الاستقطاب الالكتروني	3.75	1.117	29.8	n=117

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS-24.

يشير الجدول (2) أن قيمة المتوسط العام لبعدها الاستقطاب الالكتروني هو (3.75)، وكان الإتفاق العام على الإجابات بمستوى عالٍ ، وتراوحت فقرات الاستقطاب الالكتروني للمتوسط بين (3.50-3.95) في حين تراوحت فقرات هذا المتغير للانحراف المعياري (1.032-1.270)، وهذا يبين وجود تشتت في الإجابات، ومعامل الاختلاف تراوحت فقراته بين (26.3% -36.3%)، والنسب متفاوتة تشير الى أن الاختلافات في إجابات العينة كانت نوعاً ما واضحة إذ حصل في المرتبة الأولى أقل معامل اختلاف (26.1%) للفقرة الثالثة، وقيمة المتوسط (3.95) و انحراف المعياري (1.032)، أي وجود توفير قاعدة بيانات للطلبات يسهل الرجوع اليها عند الحاجة، في حين بلغ أعلى قيمة لمعامل الاختلاف بين إجابات أفراد العينة للدراسة (36.3%) للفقرة الأولى، إذ بلغت قيمة المتوسط (3.50)، وانحراف معياري (1.270) وهذا يدل ان الوزارة لاتعتمد كثيرا على الاستقطاب الالكتروني لجذب الأفراد المؤهلين الذين يتعذر الوصول لهم اعتماد بالطرق التقليدية وجاءت باقي الفقرات بين الترتيب الأول والأخير بحسب الأهمية واتجاه إجابات أفراد العينة كان بمستوى عالٍ .

ب التعويضات الالكترونية

يعرض الجدول (3) نتائج تحليل أفراد العينة لبعدها التعويضات الالكترونية ، وهي:

الجدول (3) تحليل إجابات أفراد العينة لبعدها التعويضات الالكترونية

ت	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف%	الأهمية
Q6	يساهم استعمال انظمة الكترونية بتوزيع الراتب بصورة سريعة ودقيقة (Mastercard).	4.12	0.954	23.2	الأول
Q7	يتميز نظام الرواتب والحوافز الالكترونية خاصية	4.01	0.974	24.3	الثالث

				الامن والسرية للمعلومات المتعلقة بالموظفين خاصة المالية منها.	
الرابع	24.9	0.986	3.96	يوجد تنسيق عالي المستوى بين حسابات الوزارة والمصارف في تعديل رواتب الموظفين وتحديث بيانات الموظفين المالية الكترونياً بأسرع وقت ممكن.	Q8
الثاني	24.2	0.959	3.96	يستخدم نظام الكتروني في تحديد مستحقات الموظفين.	Q9
الخامس	35.1	1.222	3.48	يتم تحديد المكافآت والتعويضات للموظفين من خلال برامج الكترونية خاصة.	10Q
n=117	26.1	1.019	3.91	التعويضات الالكترونية	X2

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS-24

يشير الجدول (3) أن قيمة المتوسط العام لبعده التعويضات الالكترونية هو (3.91)، وكان الإتفاق العام على الإجابات بمستوى عالٍ، وتراوحت فقرات التعويضات الألكترونية للمتوسط بين (3.48-4.12) وبمستوى اهتمام عالٍ في حين تراوحت فقرات هذا المتغير للإنحراف المعياري (0.954-1.222)، وهذا يبين وجود تشتت في الإجابات، ومعامل الاختلاف تراوحت فقراته بين (23.2%-35.1%)، والنسب المتفاوتة تشير الى أن الاختلافات في إجابات العينة كانت نوعاً ما قليلة إذ حصل في المرتبة الأولى أقل معامل اختلاف (23.2%) للفقرة الأولى، وقيمة المتوسط (4.12) و انحراف المعياري (0.954)، أي يؤثر ان الوزارة تستخدم الأنظمة الالكترونية في توزيع الرواتب لموظفيها وهناك بعض التعويضات لاتصرف الكترونياً، في حين بلغ أعلى قيمة لمعامل الاختلاف بين إجابات أفراد العينة للدراسة (35.1%) للفقرة الخامسة، إذ بلغت قيمة المتوسط (3.48)، وأنحراف معياري (1.222) وهذا يدل ان تحديد المكافآت والتعويضات للموظفين لاتتم من خلال برامج الكترونية خاصة، وجاءت باقي الفقرات بين الترتيب الأول والأخير بحسب الأهمية واتجاه اجابات أفراد العينة كان بمستوى عالٍ.

2- التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير التميز التنظيمي وأبعاده أ- القيادة

يوضح الجدول (4) نتائج تحليل لإجابات أفراد العينة في (موقع الدراسة) عن بعد القيادة، وهي:
الجدول (4) تحليل إجابات أفراد العينة عن بعد القيادة

ت	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية
Q1	تتبنى الإدارة العليا في الوزارة الاهداف الاستراتيجية لتحقيق أداء متميز.	3.71	1.067	28.8	الأول
Q2	تشجع الإدارة العليا الموظفين على العمل بروح الفريق الواحد وتحثهم على الإبداع والتحسين المستمر.	3.70	1.085	29.3	الثاني
Q3	يهتم القادة بتشجيع جميع الموظفين وتقدير انجازاتهم.	3.55	1.207	34.0	الخامس
Q4	تحرص القيادة على تطوير وتنمية مهارات الموظفين لتحقيق الأداء المتميز داخل وحدات الوزارة	3.56	1.117	31.4	الرابع
Q5	تعد الإدارة العليا قُدوة للموظفين في الدعوة نحو التميز في الانجاز والأداء.	3.49	1.236	35.4	السادس
Q6	تضع الإدارة العليا اهداف محددة للقيادات الإدارية لتحقيق التميز في الأداء.	3.62	1.088	30.1	الثالث
Y2	القيادة	3.61	1.133	31.4	n=117

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS-24.

يؤشر الجدول (4) أن قيمة المتوسط العام لمتغير القيادة هو (3.61)، وكان الإتفاق العام على الإجابات بمستوى عالٍ، وتراوحت فقرات القيادة للمتوسط بين (3.49-3.71) جميعها بمستوى اهتمام عالٍ لأفراد العينة في حين تراوحت فقرات هذا المتغير للإنحراف المعياري (1.067-1.236)، وهذا يبين وجود تشتت في الإجابات، ومعامل الاختلاف تراوحت فقراته بين (28.8%-35.4%)، والنسب المتفاوتة تشير الى وجود الاختلافات في إجابات العينة إذ حصل في المرتبة الأولى أقل معامل اختلاف (28.8%) للفقرة الأولى، وقيمة المتوسط (3.71) و انحراف المعياري (1.067)، ويدل هذا على ان الإدارة العليا تتبنى اهداف استراتيجية لتحقيق الأداء المتميز، في حين بلغ أعلى قيمة لمعامل الاختلاف بين إجابات أفراد العينة للدراسة (35.4%) للفقرة

الخامسة، إذ بلغت قيمة المتوسط (3.49)، وأنحراف معياري (1.236) وهذا يعني ان الإدارة العليا مهتمة بدرجة كبيرة أن تكون قدوة للموظفين نحو الإنجاز والأداء لتحقيق التميز، وجاءت باقي الفقرات بين الترتيب الأول والأخير بحسب الأهمية واتجاه اجابات أفراد العينة كان بمستوى عالٍ.

ب- المعرفة

يعرض من الجدول (5) نتائج تحليل إجابات افراد العينة عن بعد المعرفة، وهي:
الجدول (5) تحليل إجابات أفراد العينة عن بعد المعرفة

ت	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية
Q7	تشجع الادارة العليا الموظفين نحو تقديم أفكار متميزة جديدة.	3.71	1.160	31.3	السادس
Q8	تهتم الادارة العليا باعداد دورات تدريبية خاصة للمديرين لزيادة معارفهم في البرامج الالكترونية.	3.79	0.996	26.3	الثاني
Q9	تمتلك الوزارة موظفين لديهم القدرة على حل المشاكل المرتبطة بأعمالها بالاعتماد على خبراتهم وكفاءاتهم.	3.67	1.049	28.6	الرابع
10 Q	يسعى الموظفون للتزود بالمعرفة اللازمة لأداء مهامهم الوظيفية بمستوى عالي.	3.74	1.020	27.3	الثالث
11 Q	يمتلك الموظفون المعرفة الواسعة والحديثة عن البرامج الالكترونية لممارسة اعمالهم.	3.51	1.087	31.0	الخامس
12 Q	تسهم الخبرة العلمية التي يمتلكها الموظفين في تقديم حلول متميزة للمشكلات التي تواجههم في العمل الالكتروني.	3.77	0.977	25.9	الأول
Y4	المعرفة	3.70	1.048	28.3	n=117

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS-24 يشير الجدول (5) أن قيمة المتوسط العام للبعد المعرفة هو (3.70)، وكان الإتفاق العام على الإجابات بمستوى عالٍ، وتراوحت فقرات المعرفة للمتوسط بين (3.51-3.79) وبمستوى أهتمام عالٍ من قبل أفراد العينة على فقرات هذا البعد، في حين تراوحت فقرات هذا المتغير للانحراف المعياري (0.977-1.160)، وهذا يبين وجود تشتت وسط في الإجابات، ومعامل الاختلاف تراوحت فقراته بين (25.9%-31.3%)، والنسب متفاوتة تشير الى أن الاختلافات في إجابات العينة كانت نوعاً ما واضحة، إذ حصل في المرتبة الأولى أقل معامل اختلاف (25.9%) للفقرة السادسة، وقيمة المتوسط (3.77) و انحراف المعياري (0.977) أي ان الخبرة العلمية التي يمتلكها الموظفين تساهم في تقديم حلول متميزة للمشكلات التي تواجههم في العمل الالكتروني، في حين بلغ أعلى قيمة لمعامل الاختلاف بين إجابات أفراد العينة للدراسة (31.3%) للفقرة الأولى إذ بلغت قيمة المتوسط (3.71)، وأنحراف معياري (1.160) وهذا يدل من خلال اراء الباحثين وجود تشجيع محدود من قبل الإدارة العليا للموظفين نحو تقديم أفكار ومقترحات جديدة في مجال التميز، وجاءت باقي الفقرات بين الترتيب الأول والأخير بحسب الأهمية واتجاه اجابات أفراد العينة كان بمستوى عالٍ .

ثانياً: اختبار فرضيات البحث

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية.
الجدول (6) يعرض نتائج اختبار فرضية الارتباط الرئيسية للبحث بالاعتماد على معامل الارتباط (Pearson) الجدول (6) علاقة الارتباط بين التوظيف الالكتروني والتميز التنظيمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	التميز المنظمي	مستوى المعنوية
إدارة الموارد البشرية الالكترونية		**0.831	0.000

(**) تشير الى مستوى ثقة أكبر او يساوي (99%)، أي مستوى معنوية اصغر او يساوي (0.01)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS-24 الجدول (6) يشير الى معامل الارتباط (r) حقق ما نسبته (**0.831)، إذ تشير النتيجة هذه الى وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة احصائية معنوية (0.000) بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية والتميز المنظمي، وهي أقل من القيمة المعيارية (0.01). وهذا يدل على إن التميز المنظمي للوزارة العمل والشؤون الاجتماعية يمكن تحقيقه بشكل عام بمجرد إحداث تغيير ايجابي في إدارة الموارد البشرية الالكترونية، ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية الأولى (الارتباط) والتي نصت (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة

الجدول (7) علاقة الارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الالكترونية والتميز التنظيمي
الجدول (7) علاقة الارتباط بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الالكترونية والتميز التنظيمي

مستوى الترتيب	مستوى المعنوية	التميز التنظيمي	التابع المستقل	
			ابعد إدارة الموارد البشرية الالكترونية	الاستقطاب الالكتروني
الاول	0.000	**0.884		
الثاني	0.000	**0.863		

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS-24

واستناداً الى معطيات الجدول (7) ، يمكن بيان وتفسير ما يأتي :

أ- أن بعد (الاستقطاب الالكتروني) حقق معامل ارتباط نسبته (0.884**) بمستوى معنوية (0.000) ، وتشير هذه النتيجة الى وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة احصائية معنوية بينه وبين التميز التنظيمي ، وهذا يعني أن التميز التنظيمي للوزارة العمل والشؤون الاجتماعية يمكن تحقيقه عن طريق ممارسة الاستقطاب الالكتروني ، مما يؤكد صحة الفرضية الأولى والتي على

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستقطاب الالكتروني و التميز التنظيمي)

ب- أن بعد (التعويضات الالكترونية) حقق معامل ارتباط نسبته (0.863**) بمستوى معنوية (0.000) ، وتشير هذه النتيجة الى وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة احصائية معنوية بينه وبين التميز التنظيمي ، وهذا يعني أن التميز التنظيمي للوزارة العمل والشؤون الاجتماعية يمكن تحقيقه عن طريق ممارسة التعويضات الالكترونية، مما يؤكد صحة الفرضية الثانية والتي على

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعويضات الالكترونية و التميز التنظيمي)

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية

بماكاننا اختبار هذه الفرضية وفروعها عن طريق اعتماد معامل الانحدار (التأثير) الذي يرمز له بالرمز (β) فهو يفسر نسبة تأثير المتغير المستقل / البعد (عندما يتغير بمقدار وحدة واحدة) في المتغير التابع ، فضلاً عن استخراج معامل التحديد الذي يرمز له بالرمز (R²)، فهو يبين نسبة التباين في المتغير التابع الذي يمكن التنبؤ به بواسطة المتغير المستقل وأبعاده.

ومقارنة قيمة (F) المحسوبة مع قيمتها الجدولية لبيان قبول أو عدم قبول الفرضية

الجدول (8) تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية في التميز التنظيمي

مستوى المعنوية	قيمة (F) المحسوبة	قيمة (T) المحسوبة	معامل الانحدار (التأثير) (β)	معامل التحديد (R ²)	المتغير	
					التابع	المستقل
0.000	**129.94	**11.399	0.868	0.691	التميز التنظيمي	إدارة الموارد البشرية الالكترونية

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS-24

يشير الجدول (8) الى أن معامل التحديد (R²) بلغت (0.691)، وتشير هذه النتيجة الى أن إدارة الموارد البشرية الالكترونية ما نسبته (69.1%) من التباين الحاصل في التميز التنظيمي للوزارة قيد البحث ، أما النسبة المتبقية (30.9%) فتعود الى عوامل أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالية. بالمقابل فإن معامل الانحدار (β) بلغت نسبته (0.868) على أساس أن معادلة الانحدار الخطي البسيط تتمثل بالمعادلة (Y=a+bx) ، إذ أن (Y) يمثل المتغير التابع المتغير التابع في حين (X) يمثل المتغير المستقل ، وكذلك فإن قيمة (T) المحسوبة بلغت (11.399) وهي أكبر من نظيراتها الجدولية (2.326) عند مستوى معنوية (0.01) اي بمستوى ثقة (99%) . وأن قيمة (F) المحسوبة بلغت (129.94) وبمستوى معنوية (0.01) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية (6.63) عند مستوى معنوية (0.01) أي بمستوى ثقة (99%) . وبالاستناد الى هذه النتائج يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية (التأثير) ، التي نصت على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الالكترونية في التميز التنظيمي). وفي المجال نفسه يعرض الجدول (10) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية التابعة للفرضية الرئيسية الثانية.

الجدول (9) تأثير أبعاد إدارة الموارد البشرية الالكترونية في التميز التنظيمي

المتغير التابع	أبعاد إدارة الموارد البشرية الالكترونية	معامل التحديد (R ²)	معامل الانحدار (التأثير) (β)	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية
----------------	---	---------------------------------	------------------------------	-------------------	-------------------	----------------

0.000	**54.542	**8.207	0.564	0.781	الاستقطاب الالكتروني	التميز التنظيمي
0.000	**91.810	**9.549	0.688	0.745	التعويضات الالكترونية	

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS-24

واستناد إلى معطيات الجدول (9) ، يمكن بيان وتفسير ما يأتي:

أ- أن بعد (الاستقطاب الالكتروني) حقق معامل التحديد (R^2) نسبته (0.781)، وهذا يشير إلى أنه يفسر ما نسبته (78.1%) من التباين الحاصل في التميز المنظمي ، أما النسبة المتبقية (21.9%) فتعود إلى عوامل أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالية . بالمقابل بلغ معامل الانحدار (β) نسبة (0.564)، وهي تشير إلى أن التغيير في بعد الاستقطاب الالكتروني بمقدار وحدة واحدة سينعكس على التميز التنظيمي بنسبة (56.4%) . وكذلك فإن قيمة (T) المحسوبة بلغت ما مقداره (8.207) بمستوى معنوية (0.000) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (2.326) عند مستوى معنوية (0.1) أي بمستوى ثقة (99%) . في حين قيمة (F) المحسوبة بلغت (54.542) بمستوى معنوية (0.000) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (6.63) عند مستوى معنوية (0.01) أي بمستوى ثقة (99%) . وبالإستناد إلى هذه النتائج فإن الفرضية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الثانية يتم قبولها، التي نصت على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الاستقطاب الالكتروني في التميز التنظيمي).

ب- أن بعد (التعويضات الالكترونية) حقق معامل التحديد (R^2) نسبته (0.745) ، وهذا يشير إلى أنه يفسر ما نسبته (74.5%) من التباين الحاصل في التميز المنظمي، أما النسبة المتبقية (25.5%) فتعود إلى عوامل أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالية . بالمقابل بلغ معامل الانحدار (β) نسبة (0.688)، وهي تشير إلى أن التغيير في بعد الاستقطاب الالكتروني بمقدار وحدة واحدة سينعكس على التميز المنظمي بنسبة (56.4%) . وكذلك فإن قيمة (T) المحسوبة بلغت ما مقداره (8.207) بمستوى معنوية (0.000) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (2.326) عند مستوى معنوية (0.1) أي بمستوى ثقة (99%) . في حين قيمة (F) المحسوبة بلغت (91.810) بمستوى معنوية (0.000) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (6.63) عند مستوى معنوية (0.01) أي بمستوى ثقة (99%) . وبالإستناد إلى هذه النتائج فإن الفرضية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الثانية يتم قبولها، التي نصت على (هناك تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التعويضات الالكترونية في التميز التنظيمي).

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات

أشارت نتائج التحليل إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة أحصائية معنوية ووجود علاقة تأثير قوية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وأبعادها (الاستقطاب الالكتروني ، التعويضات الالكترونية) والتميز التنظيمي بأبعاده (القيادة ، المعرفة) أي ان الوزارة كلما زادت دورها في إدارة الموارد البشرية الالكترونية سيقودها نحو التميز المنظمي.

ثانياً- التوصيات

التأكيد على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ضرورة الاعتماد والتوسع في إدارة الموارد البشرية الالكترونية واستخدام الممارسات التالية (الاستقطاب الالكتروني ، التعويضات الالكترونية) والذي له علاقة ودورها الواضح لتحقيق التميز التنظيمي.

المصادر

أ- العربية

الحمود، الإاء محمد عبد الرزاق ، (2021) ، درجة تطبيق الحوكمة وعلاقتها بالتميز التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط.
الرجال ، أحمد ، (2005) ، نظم المعلومات الإدارية ، الطابق الأول ، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا ، عمان ، الأردن.
الزهراني ، سلطنة أحمد ، (2020) أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي / دراسة حالة (أمانة جدة) ، كلية الأعمال ، جامعة جدة ، المملكة العربية السعودية.

زواوي، خالصة (2017)، تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بسطيف، بحث منشور، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1، جزائر .
العلي، علي محمد سعيد، (2016)، متطلبات تحقيق التميز التنظيمي في المدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر قاداتها، الطائف .
قنديل، سماح خليل، (2020)، أثر الرشاقة التنظيمية على التميز التنظيمي، الدور الوسيط لسلوك المواطن، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
محمد، محمد حسين ناظم، (2019): دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في استدامة رأس المال المعرفي /بحث ميداني في جامعة بابل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

ب- الانكليزية

- Kaur ، P.(2015).E-recruitment : A conceptual study. International Journal of Applied Research; 1(8),P 78-82.
- Atallah، A.A. (2016)، " The Impact of Electronic Human Resource Management (E-HRM) on Organizational Development of UNRWA in Gaza Strip "، The Islamic University Gaza.
- Bell، B.S.، Lee، S.، Lee، S. and Yeung، S.K. (2006)، "The Impact of eHR on Professional Competence in HRM: Implications for the Development of HR Professionals W ORKING P APER S ERIES The Impact of eHR on Professional Competence in HRM : Implications for the Development of HR Professionals".
- Borghini، E.C. (2005)، ""A Framework for the study of relationships between organizational characteristics and organizational""The Journal of Behavior، Vo. 31، No.1: 226-289.
- Daft، R. L. (2001)، "Organization Theory and Design"، South Western College Publishing Ohio.
- Dhamija، P.(2012). E-Recruitment: A Roadmap Towards E-Human Resource Management، International Refereed Research Journal، 3(2).
- Ha ،N.T.V. (2011) ،The Impact of E-Hrm on the Roles and Competencies of Hr.
- Herschel، R.T. (2000)، "Chief Knowledge Officer: Critical Success factor for Knowledge Management: Information Strategy"، The International of Human Resource Management، Vol.16، No.4: 41-42.
- Jaroslav Nenadal & David Vykydal & David Waloszek, (2018), Organizational Excellence: Approaches, Models and Theiruse at Czech Organizations, Quality Innovation Journal of Date Mining & Knowledge Management Process (Ijdkp) Vol.8,No.4/5.
- Kettley، P. and Reilly، P. (2003)، E-HR:An Introduction، Published By: The Institute For Employment Studies Mantell Building Falmer Brighton Orf Uk.
- Metaxas، I. N.، & Koulouriotis، D. E.، (2014)،" A theoretical study of the relation between TQM"، assessment and sustainable business excellence. Total Quality Management & Business Excellence، Vol.(25)، No. (5-6)، PP. (494-510).
- parry، E.، Tyson، S.، Selbie، D. & Leighton، R. (2007). HR and technology: Impact and advantages. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Robbins ، Stephen P & Judge ، Timothy A ،(2014) ،Essentials of Organizational Behavior، 12th ed.P.cm، Pearson Education، Inc
- Schermhorn،J.R. ،Hunt،J.G & Osborn،R.N.(2006)،"OrganizationlBehavior" .John Wiley & Sons، Inc.NY.
- Sharma ، M. ، and Kodali ، R. ، (2008)، " Development of framework For manufacturing excellence "، Measuring Business Excellence ، Vol.12 ، No.4 ، PP.50-66 .
- Torres-Coronas، T. and Arias-Oliva، M. (2005)، E-Human Resources Management: Managing Knowledge People، IEEE Transactions on ، Vol.26.

The role of electronic human resources management in achieving organizational excellence: a prospective study in the Ministry of Labor and Social Affairs

Hawra Moayad Abbas/ researcher/ dcc0005@mtu.edu.ig
L. Dr. Safaa Jawad Abdel-Hussein / Central Technical University /
Administrative Technical College
safa.alsaaty@gmailcom

Abstract

The researcher aims through the research to determine the level of impact of electronic human resource management in its dimensions (electronic polarization, electronic compensation) in organizational excellence in its dimensions (leadership, knowledge), and the reason for choosing the subject of the research is that the organization faces challenges in the field of introducing electronic work in its activities before and during a crisis (Corona) and the great need to adopt modern and advanced technology in managing electronic human resources, and the problem can be crystallized in the main question, which is (can the Ministry of Labor and Social Affairs achieve organizational excellence when practicing electronic human resources management), achieving organizational excellence helps the organization to grow, survive and achieve its goals, Where the management of electronic human resources is the active workforce to ensure the survival of the organization and its sustainability and the achievement of its goals and that preserving its sustainability is one of the goals sought by the research. The research community included the Ministry of Labor and Social Affairs, and the sample included the Ministry of Labor and Social Affairs employees who searched for their different job positions, and the analytical descriptive approach was adopted in the research. The questionnaire was used as the main tool for research. It was distributed to a random sample of employees in the Human Resources Department. The number of distributed forms was (132), and (117) of them were retrieved, valid for analysis, with a recovery rate of (89%).), and the most important statistical methods used are the arithmetic mean, standard deviation, divergence factor, and the SPSS-ver. 24 program was used in analyzing the data, and the research results concluded that there is a correlation and influence relationship between the main variables, the dimensions of electronic human resources management with organizational excellence and its dimensions, and the most important recommendations are the emphasis on the Ministry Labor and Social Affairs. The necessity of adopting and expanding electronic human resources management and using the following practices (electronic recruitment, electronic compensation), which has a clear relationship and role in achieving organizational excellence.

Keywords: electronic human resource management, electronic recruitment, electronic compensation, organizational excellence, leadership, knowledge.
