

## أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الاداء الوظيفي من خلال

### الثقافة التنظيمية

يوسف عودة بركات العدوان

كاتب

بلدية الشونة الوسطى

### الملخص

يدرس البحث تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية في بيئة اقتصادية سريعة التغير، تتميز باتجاهات مثل، العولة، تزايد طلبات المستثمرين والعملاء، إلى جانب زيادة المنتجات في السوق تحاول المؤسسات الحكومية بشكل مستمر النهوض بأدائها من خلال التقليل المصاريف وتجديد المنتجات والإجراءات وتحسين الجودة من أجل المنافسة والاستمرار في البيئة حيث أن الأداء الوظيفي تم قياسه من خلال الجمع بين أداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمي في هذا البحث سوف نبحت كيفية تأثير تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء المنظمة من حيث الابتكار، ورضا العملاء، ووقت التسويق، والسرعة عمليات التكيف والموارد البشرية سيؤكد البحث الأثر الإيجابي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية؛ ويعطي توصيات للشركات بتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ضمن نطاق المنظمات والاستثمار حيث أن لها تأثيراً عالياً في زيادة الأداء التنظيمي والكفاءة.

### Abstract

The research studies the impact of human resources management on the performance of government institutions in a rapidly changing economic environment, characterized by trends such as globalization, increasing investor and customer demands, in addition to increasing products in the market. Government institutions are constantly trying to improve their performance by reducing expenses, renewing products and procedures and improving quality through for competition and continuity in the environment, as job performance was measured by combining task performance and organizational citizenship behavior. The research will confirm the positive impact of electronic human resources management on job performance through organizational culture; and it gives recommendations to companies to apply electronic human resource management within the scope of organizations and investment, as it has a high impact in increasing organizational performance and efficiency.

## المقدمة

في السنوات الأخيرة ، شهد العالم ارتفاع في العولمة حيث ترابطت العديد من البلدان اقتصاديا لتعزيز التجارة الخارجية كل هذا من خلال التقدم التكنولوجي والاتصال وقد غذى هذا الارتفاع أيضا زيادة التنافس في الأسواق الوطنية والأجنبية وهذا شجع المنظمات في توظيف وابقاء الموظفين و العمال المهوبين حيث ان العديد من الشركات تعتمد على الموظفين لاكتساب ميزة في السوق المنافس وكل هذا مرتبط بكفاءة الموارد البشرية وإدارة مواردها البشرية لانها المسؤولة عن التوظيف والموظفين إدارة الموارد البشرية تتضمن مهام مثل إعداد الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية، التوظيف الاستراتيجي، تدريب الموظفين، إدارة تعويض النمو، الكفاءة، علاقات الموظفين والرعاية الصحية ورضا الموظفين وكذلك تقديم خدمات الموظفين ومن مهامها ايضا السياسات والقوانين ومجموعة ممارسات لتحسين الكفاءة التنظيمية، وجودة العمل حيث أن وجود ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة من شأنه تحسين أداء الشركة بشكل إيجابي؛ مثل عوائد الإيرادات، والمنافع، والقدرة التنافسية والحصة السوقية من المعروف جيداً أن أنشطة إدارة الموارد البشرية ترتبط بشكل متزايد بنجاح الشركة ونزاهة الاداء تؤثر أنشطة إدارة الموارد البشرية في عملية التعويض والاختيار بأكملها بالإضافة إلى قدرة إدارة الموارد البشرية داخل نطاق المنظمة مرتبطة بالوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وممارسات إدارة الموارد البشرية تتضمن سياسات التعامل مع العناصر للمجالات الأساسية، مثل تعزيز مشاركة القوى العاملة وتقييمها تطبيق المعرفة وإعداد القدرات ، تدريب الموظفين، والاحتفاظ بالموظفين، جنباً إلى جنب مع إدارة القضايا الإدارية ان الإبداع والأسواق. القدرة على التكيف والوصول إلى رأس المال، و وجود مقياس تعزيز كبير هي سمات مهمة لنجاح السوق التنافسي في الوقت الحاضر.

إدارة الموارد البشرية مهمة بالنسبة للنجاح الشامل للشركة ، ومن بين الشروط التي تسمح لها بتحقيق مزايا مختلفة. يمكن ملاحظة أن النجاح التنظيمي يعتمد بشكل كبير على مدى جودة تعامل الشركة مع ممارسات ادارة الموارد البشرية و أن ممارسات

التوظيف الانتقائية لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي أن عمل دراسة لإيجاد طرق تحسين كفاءة القوى العاملة في المنظمة لن يفيد العمال فحسب ، بل يضمن أيضاً أن الجميع من أصحاب المصلحة في المنظمة. لذلك أن ممارسات التدريب والنتائج الإجمالية مترابطة لذلك نستنتج ان ممارسات التدريب ، والعمل معاً، مرتبطة بشكل إيجابي ، وايضا الأشخاص الذين يكملون التدريب سيعملون على تحسين التوازن بين العمل والحياة أن العمال سيعملون بكفاءة أكبر اذا تم الدفع لهم ومكافأتهم بالتساوي، وقيام الشركة بتعديل سياسات الدفع والحوافز.

أن الرضا بين العميل والموظف يزداد بشكل كبير عندما يتم التعامل مع الموظفين بشكل جيد واشراكهم في ممارسات ادارة الموارد البشرية، ان هدف المنظمات زيادة أدائهم في تقديم الخدمات للعملاء. لهذا السبب، تعتمد المنظمات على نظام الموارد البشرية عبر الإنترنت الذي يسمى "إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM)".

الدراسات السابقة :

دراسة الحسيني، عائشة بنت أحمد (2013)، بعنوان: أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة): سعت جامعة الملك عبدالعزيز إلى التحول إلى جامعة إلكترونية من خلال تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية بشكل تدريجي ومدرّوس في قطاعاتها المختلفة، لذا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على مدى تأثير استخدام هذه الأنظمة على مستوى أداء موظفات عمادات الجامعة وما نتج عن ذلك من آثار إيجابية على الموظفة وعلى الإدارة وعلى الجامعة ككل.

هدفت هذه الدراسة إلى تعريف الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير العملية الإدارية، وقياس أثر تطبيق أنظمتها على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز، وتحديد ما يواجهها من معوقات وتقديم بعض التوصيات لمواجهة هذه المعوقات، بالإضافة إلى تقييم مدى فعاليتها الحالية.

وتقوم الدراسة على تساؤل أساسي ونصه: ما هو تأثير تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة؟

ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية بالاعتماد على أداة الاستبانة التي تم توزيعها على عينة عشوائية م ن الموظفات تتألف من (٢٤٨)، موظفة ولقد بلغ العائد من الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٢٤٠)، مفردة أي ما يعادل ٩٧% من عينة الدراسة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز، ووجود معرفة عالية لدى الموظفات بالأنظمة المطبقة في عمادتهم فقط، وأن التسهيلات اللازمة لدعم الأنظمة متوفرة من قبل الجامعة بشكل كبير، وأن نسبة المعوقات التي واجهت الموظفات كانت بدرجة متوسطة، وأخيرا حصلت أنظمة الإدارة الإلكترونية على درجة تقييم عالية من حيث فعاليتها.

وكان من أهم توصيات الدراسة العمل على تفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل كامل وتحويل جميع الإجراءات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى إلكترونية بعد تطويرها بما يتوافق مع أهداف الإدارة الإلكترونية، والاهتمام بتوفير احتياجات جميع العمادات من المتطلبات التقنية والدورات التدريبية في مجال الأنظمة الإلكترونية، والتحسين المستمر للبنية التحتية بحيث تتلاءم مع التطور التكنولوجي، وتطوير الأنظمة الإلكترونية الحالية من ناحية السرعة والحماية والموائمة مع احتياجات العمل.

دراسة ملكاوي، (2018)، بعنوان: استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للتميز المؤسسي - دراسة حالة في مؤسسة الضمان الاجتماعي - الأردن: الهدف من هذه الدراسة هو التحقيق في تأثير قدرات الأعمال الإلكترونية على أداء الموارد البشرية والأداء التنظيمي في قطاع التجزئة الأردني، دراسة حالة لمجموعة سامح مول الاستثمارية. لتحقيق الغرض من هذه الدراسة، تم جمع البيانات من جميع المديرين ورؤساء الأقسام الذين يعملون في 15 فرعاً ويمثلون 145 مديراً ورئيساً قسم عن طريق

الاستبيان. بعد التأكد من الصلاحية والموثوقية والتوزيع الطبيعي، تم اختبار الارتباطات بين المتغيرات ثم تم استخدام الانحدار البسيط والمتعدد التدريجي لاختبار التأثير المباشر وتحليل المسار لاختبار التأثير غير المباشر. تظهر نتائج الدراسة أن مجموعة سامح مول الاستثمارية تطبق بشكل كبير قدرات الأعمال الإلكترونية وأداء الموارد البشرية والأداء التنظيمي. أشارت النتائج إلى وجود علاقات قوية بين المتغيرات الفرعية لقدرات الأعمال الإلكترونية والمتغيرات الفرعية للأداء التنظيمي. كما أن هناك علاقات قوية بين المتغيرات الرئيسية الثلاثة (قدرات الأعمال الإلكترونية، أداء الموارد البشرية والأداء التنظيمي). وأخيراً، أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً لقدرات الأعمال الإلكترونية على الأداء التنظيمي وقدرات الأعمال الإلكترونية على أداء الموارد البشرية، وكذلك أداء الموارد البشرية على الأداء التنظيمي. يوضح تحليل المسار أن هناك تأثيراً لقدرات الأعمال الإلكترونية على الأداء التنظيمي في ضوء أداء الموارد البشرية. توصي الدراسة بإجراء دراسات مماثلة على نفس الصناعة والصناعات الأخرى لاختبار قابليتها للتعميم على نفس الصناعة والصناعات الأخرى، وإجراء دراسات مماثلة على نفس الصناعة في الدول العربية للتخفيف من نتائجها.

دراسة فوزي & حمادة، (2021)، بعنوان: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على البراعة التنظيمية والأداء الابتكاري في ظل توسط دور الثقافة التنظيمية: هدفت الدراسة إلى تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في (الاختيار الدقيق، التدريب، نظم الأجور، تقييم الأداء، ونظم مشاركة العاملين) على تحسين مقومات البراعة التنظيمية والأداء الابتكاري، مع تحديد مدى توسط مقومات الثقافة التنظيمية الداعمة والتي تتمثل في (الرؤية المشتركة، والتنوع التنظيمي)، حيث طبقت الدراسة على عينة من الفنادق التي تعمل في مصر بمحافظة القاهرة والجيزة وشملت (63) فندقاً وتمثلت مفردات الدراسة في مديري إدارة الموارد البشرية في الفنادق ذات (4،5) نجوم، ورئيس مجلس الإدارة في حالة الفنادق ذات (3) نجوم، وباستخدام عدداً من الأساليب الاحصائية تم قياس ملاءمة وجودة المتغيرات بالنموذج المقترح حيث

أوضحت النتائج جودة توافق كلية تخطت الـ 80%، ومن خلال قياس (SEM) تم تحديد قيم المسارات بالنموذج، وأظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والبراعة التنظيمية بقيمة بلغت 72%، وكذلك بتأثير غير مباشر على البراعة التنظيمية وعن طريق توسط الثقافة التنظيمية بقيمة بلغت 22%، كما أظهرت النتائج توسط جزئي للثقافة التنظيمية للعلاقة، كما أكدت النتائج وجود تأثير مباشر وقوي للبراعة التنظيمية والأداء الابتكاري بقيمة بلغت 63%، وفي ضوء تلك النتائج تم صياغة عدداً من التوصيات التي تشير جميعها إلى أهمية بناء نظم أداء عالية اعتماداً على الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية بصناعة الفنادق.

دراسة الخميسة، (2021)، بعنوان: تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في جامعة فلسطين الأهلية: هدفت هذه الدراسة للبحث في الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين في شركة جود، تمثلت هذه السبع ممارسات ب (التخطيط، تحليل وتصميم الوظائف، الإستقطاب والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، التحفيز، المشاركة في اتخاذ القرار) وأثرها على أداء العاملين في الشركة ومن اجل تحقيق أهداف البحث صمم الباحث استبيان مؤلف من 10 سؤال من اجل جمع البيانات الأولية من عينات الدراسة. يتكون مجتمع البحث من قطاع الشركات في سوريا وقد تم اختيار شركة جود كواحدة من اكبر الشركات السورية في محافظة اللاذقية أما عينة الدراسة فتكونت من الإداريين في شركة جود والموظفين في إدارة الموارد البشرية من (مدير إدارة - مساعد مدير - رئيس قسم - موظفون - مركز وظيفي آخر)، ثم تم توزيع الإستبيان على عينة الدراسة المؤلفة من 70 مفردة وجمعها ثم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS باستخدام عددا من التحاليل. وخلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الأداء الوظيفي للعاملين يتأثر إلى حد كبير بممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة وكان الأثر الأكبر لتحليل وتصميم الوظائف يليها مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وتقييم الأداء، جميع الممارسات تؤثر بشكل ايجابي في أداء العاملين فكلما تحسن تطبيق هذه الممارسات يتحسن أداء العاملين، وانتهت الدراسة بتقديم مجموعة من الحلول

والمقترحات كالقيام بتدريب داخلي وخارجي للعاملين وإتاحة الفرصة لهم لإختيار البرامج التدريبية المناسبة وتطوير معايير التقييم وإتباع سياسة الباب المفتوح لإتاحة الفرصة للعاملين في المشاركة في القرارات والإقتراحات ووضع السياسات والإستراتيجيات التي ترفع من أداء المؤسسة بشكل عام وتؤدي إلى تطورها وازدهارها.

### الاطار النظري

تعد كل من إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM)، مصطلحات جديدة نسبياً ظهرت إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية منذ حوالي 30 عاماً إدارة الموارد البشرية سواء الإلكترونية او العادية زادت من أداء المنظمات بشكل كبير.

إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تركز على النتائج الاستراتيجية مثل الأداء التنظيمي والميزة التنافسية في ممارسة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، حيث يؤكد موردو إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، أن الابتكارات التكنولوجية القائمة على الإنترنت مهمة في تحقيق النتائج المتوقعة في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تشمل الأهداف التنظيمية المعلنة لاستثمارات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية خفض التكلفة من خلال تبسيط عمليات إدارة الموارد البشرية وتحسين الفعالية من خلال تقديم خدمات إدارة الموارد البشرية بشكل أفضل وتحويل وظيفة إدارة الموارد البشرية إلى شريك تجاري استراتيجي لكن بدون دليل واضح على الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، قد يقوم الممارسون بتقدير غير صحيح لفوائد تنفيذ أنواع معينة من أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، مما يؤدي بهم إلى القيام باستثمارات التي لا تحقق العوائد المتوقعة أو تجنب الاستثمارات التي قد تؤدي إلى عوائد كبيرة. قد يستفيد مجال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل خاص من تطبيق الأطر التحليلية للإدارة القائمة على النتائج بسبب الطبيعة متعددة التخصصات للميدان وأساليب البحث المتباينة المستخدمة.

## تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية

إدارة الموارد البشرية (HRM): مجموعة متنوعة من العمليات في جميع مجالات المنظمة التي تساعد المديرين على تعيين واختيار وتدريب وتطوير الأعضاء من أجل المنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعرف كطريقة لتنفيذ استراتيجيات وسياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات من خلال الوعي والدعم الموجه مع الاستخدام الكامل لتكنولوجيا الويب.

### التعريف الأكثر دقة للموارد البشرية الإلكترونية

تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها تطبيق لتكنولوجيا المعلومات للتواصل ودعم اثنين على الأقل من الجهات الفاعلة الفردية أو الجماعية في أدائهم المشترك لانشطة للموارد البشرية وهو نظام معلومات إلكتروني داخل إدارة الموارد البشرية تخزين وإدارة موارد وعمليات الموارد البشرية، يتعامل هذان التعريفان مع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككيان (الجوانب التكنولوجية) وعملية ("الأداء المشترك" و"طريقة عمل").

يجب علينا أيضاً النظر في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأنظمة معلومات الموارد البشرية، التمييز بين e-HRM و HRIS هو أن نظام معلومات الموارد البشرية يميل إلى أن يكون محدوداً ويؤثر فقط على الأفراد الذين يعملون في أو مع الموارد البشرية داخل المنظمة.

تمثل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تقنية معلومات قائمة على الإنترنت تصل إلى جميع الموظفين، على جميع المستويات داخل المنظمة وتعتبر الموارد البشرية الاستراتيجية جزءاً من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لكن، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي بناء أوسع من حيث أنها لا تقتصر على الأفراد أو العمليات المرتبطة بوظيفة الموارد البشرية داخل المنظمة.

تقدم معظم الابحاث الاستراتيجية التنظيمية بعض الأسباب المنطقية لتفسير اختلافات الأداء عبر المنظمات أو حساب الاختلافات الاستراتيجية التي من المفترض أن يكون لها تأثير على الأداء التنظيمي لا تتطلب إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية فقط مواءمة رأسية مع إستراتيجية عمل الشركة ولكن كل نشاط يحتاج أيضاً إلى التوافق مع و تعزيز أنشطة الموارد البشرية الأخرى.

أدى تنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى إحداث تغييرات في الكفاءات المطلوبة من موظفي الموارد البشرية موظفو الموارد البشرية في المؤسسات التي لديها تطبيقات الكترونية كبيرة لإدارة الموارد البشرية تبين انهم قامو بزيادة الكفاءة في الأعمال والخبرة التقنية و لكن لم تكن هذه التغييرات في متطلبات الكفاءة نتيجة مخططة لتنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أيضاً أن الموارد البشرية الإلكترونية قد مكنت موظفي الموارد البشرية لديهم من تركيز المزيد من الاهتمام على الخدمات والعمل كشريك استراتيجي وتم استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لإضفاء الشرعية على وظيفة الموارد البشرية و جعلها تبدو أكثر احترافية. ومديري الموارد البشرية استخدموا إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتحسين صورتهم المهنية داخل المنظمة لذلك فإن التركيز على الصورة يوحى باهتمام بإضفاء الشرعية بالإضافة إلى الفعالية الاستراتيجية.

إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي نتيجة استراتيجية للموارد البشرية الاستراتيجية وليس العكس وان إجراءات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية مصمم لدعم الأهداف الاستراتيجية المتأثرة بتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ساعدت تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الشركات على إدراك استراتيجيتها لدعم الأهداف الاستراتيجية التي تركز على التكلفة مع تعزيز الخدمة. سيؤثر تطبيق هذه التقنية على العمل الذي تقوم به أقسام الموارد البشرية.

## اهداف ادارة الموارد البشرية

الوظيفة والأهداف الرئيسية لادارة الموارد البشرية هي:

تأكد من أن المنظمة لديها العدد المطلوب من الموظفين ذوي المؤهلات المناسبة يتم تعيينهم بمناصب مناسبة داخل الشركة. ومراقبة وتعديل السلوكيات من خلال تقييم المستوى الحالي من الكفاءة تكرار الموظفين مراقبة الكفاءة من خلال أنشطة التدريب والتطوير اعطاء الدافع من خلال نظام المكافآت . تعكس ممارسة سياسات إدارة الموارد البشرية الدور الحيوي للمنظمات كما يمكن اشراك القوى العاملة في اتخاذ القرار من خلال الممارسات الفعالة لادارة للموارد البشرية. عرفت ممارسات إدارة الموارد البشرية على أنها النهج الذي يجذب، ويطور، ويحفز القوى العاملة و للتأكد من التطبيق الفعال واستمرار الشركات. يشار إلى سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية على أنها مجموعة موثوقة داخلياً تصميم وتنفيذ السياسات والممارسات للتأكد من مساهمة العاملين في تحقيق هدف العمل بعض المهام التي يكون قسم الموارد البشرية مسؤولاً عنها هي:

(أ) أمن الموظفين

(ب) التوظيف الانتقائي

(ج) المكافآت وبرامج التدريب والتطوير وما إلى ذلك

إن الجمع بين المنظورات التنظيمية والمؤسسية الحتمية يسمح لنا بفحص كيفية التفاعلات فيما بينها قد تؤثر الجهات الفاعلة التنظيمية وبيئتها على ما إذا كانت المنظمة ستختار تبني تقنية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أم لا.

إن عمل اقسام الموارد البشرية كان يخلف من منطقة لمنطقة و تحقيق النتائج الاستراتيجية المقصودة يعتمد على المعايير الثقافية لمجموعات المستخدمين ولا يؤدي تنفيذ تقنية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وحدها جعل الموارد البشرية أكثر استراتيجية. تعتمد النتيجة على كيفية تفاعل مستخدمي التكنولوجيا، في هذه الحالة بشكل أساسي على موظفو الموارد البشرية والتكيف مع التكنولوجيا والنتائج الاستراتيجية وتعتمد على المعايير الثقافية لمجموعة المستخدمين.

فادارة الموارد البشرية الالكترونية تغطي جميع اليات التكامل الممكنة بين إدارة الموارد البشرية وتقنيات المعلومات ، بهدف خلق قيمة داخل المنظمات للموظفين والإدارة المستهدفة وقد لعبت إدارة الموارد البشرية الالكترونية دوراً كبيراً في ضمان أداء الأفراد والمجموعات مهامهم على النحو المطلوب. لذلك، فإن المنظمة قادرة على ضمان الجودة في العمليات والخدمات، جودة إرضاء العميل وهذا مهم في الاحتفاظ بالعملاء وتعطي الشركة ميزة تنافسية، من خلال التكيف السريع مع التغيرات الخارجية، وتلبية الاحتياجات المتغيرة للعملاء في وقت قصير ان ممارسات إدارة الموارد البشرية الأداة التقوم بالدور الأساسي لتحقيق.

الأهداف التنظيمية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في بيئة الأعمال التجارية والمنظمات وايضا ممارسة ادارة الموارد البشرية تحدد تقدم الموظفين وأدائهم وبالتالي يكون لها تأثير عليهم سواء كان إيجابيا أو سلبياً وممارسة ادارة الموارد البشرية كأنشطة تنطوي على إدارة رأس المال البشري في المنظمة وهو المتعلقة بالعمليات الإدارية مثل التوظيف الخطط والاختيار والمكافآت والتطوير والاستخدام و تعظيم قدرات الموظفين وهي مجموعة من الممارسات المخططة المستخدمة للقيادة وإدارة رأس المال البشري نحو تحقيق الأهداف.

### الثقافة التنظيمية

يمكن تعريف الثقافة التنظيمية بشكل صحيح على أنها معايير وممارسات وقيم تخدم وتوجه جميع الموظفين في المؤسسة. يمكن تعريف الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة السمات التي تجعل المؤسسة ناجحة.

الثقافة التنظيمية لها تأثيرها الكبير والإيجابي على الأداء التنظيمي على المدى الطويل، فضلا عن تأثيره على الميزة التنافسية وتحويل المعرفة حيث وضحت الكثير من الدراسات وجدت آثار الثقافة التنظيمية على أداء المشاريع. تحقيق الأداء الايجابي في بيئة السوق التنافسي الحالي يتطلب الاعتراف الكبير ب الثقافة التنظيمية مثل هذه الثقافة هي مفتاح ممتاز لأسلوب قيادي الذي يقود نحو تيسير أداء الأعمال، عملية

الابتكار والتقنيات تعمل الثقافة التنظيمية كمصدر للمعرفة لأنها تتيح للموظفين الاكتساب وتبادل المعرفة داخل بيئة العمل حيث أن الثقافة التنظيمية لها تأثير حاسم على الأداء لذلك يجب حث المؤسسات على فحص العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي. للثقافة التنظيمية دور رئيسي في ضمان نتائج ناجحة لمنظمة ما عن طريق التكيف مع مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير التي تتبناها المنظمة. يمكن أن يكون أصحاب المصلحة الذين يتأثرون بشكل كبير بالثقافة التنظيمية يتم تحديدهم ليكونوا عملاء، مجالات العمل مختلفة مثل العمليات الداخلية، وإدارة الموظفين التنظيميين، والتسويق. المبادرات وكذلك رعاية الموظفين والعملاء تتأثر بالثقافة التنظيمية أحد الجوانب الرئيسية التي يجب تسليط الضوء عليها في الثقافة التنظيمية هو دمج الثقافات. منذ بداية الإنترنت والحوسبة، فقد أصبح هناك تقدماً في الأعمال التجارية الدولية حيث أصبحت معظم الشركات المحلية والوطنية عالمية. الثقافة التنظيمية توفر فرصة واسعة لتطوير تقنيات الموارد البشرية والمهارات السلوكية في المنظمة.

العالم يتغير بسرعة، ومستوى المنظمات يتغير أيضاً بسبب التقدم التكنولوجي والعولمة التي أثرت بشكل كبير على برامج تنمية الموارد البشرية. الثقافة التنظيمية لها دور رئيسي في إدارة الثقافات المختلفة فيما يتعلق بالشركة، وثقافة الموظف التي تجلب الفعالية والكفاءة في الأعمال والعمليات، مما يؤدي إلى نمو الشركة ثقافة تنظيمية تؤدي بشكل أساسي إلى تحسين الأداء وتحقيق نتائج أفضل بينما بينما تؤدي الثقافة التنظيمية المختلفة الوظائف إلى عوائق وتؤثر على كفاءة الأداء، يتم إنشاء ثقافة تنظيمية من خلال السلوكيات المتسقة والحقيقية والجهود التي تعكسها المؤسسة تجاه مختلف الموظفين والعملاء ذوي الصلة.

الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل عام على جوانب العمل من أسلوب العمل إلى الالتزام بالمواعيد، إلى سلوك الموظف بشكل عام سياسات الشركة من الضروري إعطاء الأولوية لثقافة مكان العمل حتى تتمكن المؤسسة من الأداء بشكل جيد حتى في أوقات الصعوبات المختلفة الثقافة لديها الميزة الرئيسية استقطاب المواهب والتفوق على المنافسين

كذلك العديد من الموظفين يأخذون بعين الاعتبار ثقافة الشركة قبل التقدم لوظيفة وهذا الجانب يشير أيضاً إلى النجاح العام للمؤسسة ورضا الموظفين تتمتع جميع الشركات بثقافة تنظيمية مسبقة تتطور بمرور الوقت وكل شركة تتميز بميزات معينة: يمكن تحديدها على أنها محاذاة تقدير، ثقة، الأداء والمرونة والعمل الجماعي والنزاهة والابتكار والسلامة النفسية.

### الدوافع وزيادة الانتاجية

الموظفون الذين لديهم دوافع هم من اهم شروط النجاح التنظيمي. لذلك يجب على ادارة الموارد البشرية بعمل دراسة وتقييم الموظفين لزيادة انتاجية المؤسسة يميل الموظفون المتحفزون إلى تركيز جهودهم واتجاههم نحو تحقيق الأهداف التي وضعتها المنظمة تكمن أهمية الدافع في قدرته على دفع الفرد إلى العمل الصعب. يميل الموظفون ذوو الحافز العالي أيضاً إلى أن يكونوا أكثر ولاءً وتضائياً في وظائفهم وغالباً ما يتم توجيه أدائهم إلى مصالح المنظمة الفضلى الأداء الوظيفي للموظفين من بين أهم القضايا التي تواجهها المنظمات حيث كان يعتبر تحدياً للمنظمات التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين الذي يعتمد عليه نمو المؤسسة. ان المنظمات تدرس باستمرار وتحدد العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي مثل هذا سيحدد مستوى إنتاجيتهم وأدائهم وهذا احد اهم اعمال ادارة الموارد البشرية لأن الأداء الوظيفي الأمثل أمر مستحيل دون دراسة الجوانب التي يمكن أن تساعد أداء الموظفين. حيث يرتبط الأداء الوظيفي بعوامل نظام المنظمة وعوامل الأفراد. اي أن الأداء الوظيفي يتأثر بشكل أساسي بالعوامل التي تتعلق بالمنظمة وسمات الموظفين. وايضاً يؤثر الالتزام التنظيمي على أداء الموظفين.

## الختامة

- فحصت هذه الدراسة التأثير المعتدل لأسلوب القيادة في ممارسات إدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية الدافع والمعرفة علاقة الإدارة والأداء الوظيفي في المنظمات في الختام، قادتنا هذه المراجعة القائمة على الأدلة للتقاطع بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية إلى عدة إستنتاجات أهمها ما يلي:
- (1) هناك أدلة تجريبية منهجية محدودة للغاية فيما يتعلق بما إذا كانت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مرتبطة النتائج الاستراتيجية، وخاصة الأداء التنظيمي.
  - (2) هناك أدلة مهمة تشير إلى احتمال وجود عوامل تكون الوسيط الرئيسي للعلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ونتائج إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.
  - (3) هناك فجوات كبيرة يجب معالجتها من أجل توفير إرشادات قوية للممارسين هنالك الكثير من الفرص لمواصلة تنقيح هذا المجال هذا البحث قدم أساساً تجريبياً وإطاراً نظرياً.
  - (4) للثقافة التنظيمية تأثير كبير على نشاط التوظيف في المنظمة.
  - (5) التدريب والتطوير لهما تأثير كبير على الثقافة التنظيمية.
  - (6) ترتبط الثقافة التنظيمية بشكل كبير بإدارة الأداء.

## المصادر والمراجع

- الحسيني، ع. ب. أ. & عائشة بنت أحمد. (2013). أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة). *المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة*. 10(1)، 1-94.
- فوزي ثابت أبوزيد، ح. & حمادة. (2021). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على البراعة التنظيمية والأداء الابتكاري في ظل توسط دور الثقافة التنظيمية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*. 12(1)، 1-34.
- ملاوي، ن. م. (2018). استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للتميز المؤسسي - دراسة حالة في مؤسسة الضمان الاجتماعي - الأردن. *المجلة الدولية للتقنيات الهندسية وبحوث الإدارة*، 5 (5)، 146-166.
- Al-Hmouze, L. H. (2016). The impact of electronic human resource management (E-HRM) application on organizational performance. Middle East University.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Osemeke, M. (2012). The impact of human resource management practices on organizational performance: A study of Guinness Nigeria Plc. *AFRREV IJAH: An International Journal of Arts and Humanities*, 1(1), 79-94.
- Alnawafleh, E. A. T., Abd Halim, M. S. B., & Tambi, A. M. B. A. (2017). The impact of human resource management practices, organizational culture, motivation and knowledge management on job performance with leadership style as moderating variable in the Jordanian commercial banks sector. *Journal of Reviews on Global Economics*, 6, 477-488.
- Alshammari, A. A. (2020). The impact of human resource management practices, organizational learning, organizational culture and knowledge management capabilities on organizational performance in Saudi organizations: a conceptual framework. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(4), 714.
- Khamayseh, A. I. (2021). Impact of human resources management practices on employees' performance in Palestine Ahliya University (Master's thesis, Altınbaş Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).