

المدرسة الوطنية العليا للمناجمت

القطب الجامعي بالقلعة (تيازة)



المدرسة الوطنية العليا
للمناجمت
Ecole Nationale Supérieure de
Management

مذكرة تخرج تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص مناجمت موارد بشرية

تحت عنوان:

أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأؤاد

دراسة حالة: مؤسسة اتصالات الجؤائر-ميلة-

تحت اشراف:

لجنة المناقشة:

من اعداد الطالبة:

د. محمد الحاج ليلي

رئيسا: محمد عزيزي ياسمين

بن داس مريم

د. بوالريحان فاروق

مناقشا: زيدان عربي نسرين

مشرفتا: محمد الحاج ليلي

السنة الجامعية 2023-2024

كلمة شكر

الحمد لله والشكر لله الذي وفقنا بتوفيقه وأعاننا بعونه الى حسن التوكل عليه لإنجاز هذا العمل
فنسأله عزوجل أن يتقبله منا ويجعله لنا في ميزان حسناتنا، ويجد في نفوس المطالعين عليه راحة
واطمئنان أمين.

وبعد:

لا يسعنا ونحن نضع اللمسات الأخيرة لهذه المذكرة التي تمت بعون الله أن أتقدم بخالص الشكر
والتقدير الى الأستاذة المشرفة محمد الحاج ليلي والأستاذ المساعد بوالريحان فاروق على كل ما
قدموه لي من نصائح وتوجيهات قيمة لإكمال هذا العمل المتواضع.

والى كل الأساتذة الذين درسوني في المدرسة الوطنية العليا للمناجمت.

كما بودنا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم امتنانا وفائق تقديرنا الى أعز وأطيب زملاء ورفيقات
جميع مراحل مسيرتي الجامعية.

والى كل من مد لنا يد العون لإنجاز هذا التقرير من قريب أو من بعيد وفي الأخير نضع هذه
المذكرة بين أيديكم إثراء لهذا التخصص ليكون دعماً لمن يريد تعميق في هذا الموضوع.



قائمة المحتويات

كلمة شكر	7
قائمة المحتويات	8
قائمة الأشكال	9
قائمة الجداول	10
الملخص	11
المقدمة	12
الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري	13
تمهيد	14
المبحث الأول: الدراسات السابقة	15
المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بإدارة الالكترونية للموارد البشرية	16
المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بفعالية إدارة الافراد	17
المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الافراد معا	18
المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة	19
المطلب الأول: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	20
أولاً: مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	21
ثانياً: أنواع الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	22
ثالثاً: متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	23
رابعاً: نتائج تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	24
خامساً: تحديات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	25
المطلب الثاني: فعالية إدارة الافراد	26
أولاً: تعريف الفعالية	27

22	ثانيا: مفهوم إدارة الافراد
23	ثالثا: مهام إدارة الافراد
24	رابعا: الاستراتيجية الإدارية لوظائف إدارة الافراد
24	خامسا: الفرق بين إدارة الافراد وإدارة الموارد البشرية
26	المطلب الثالث: وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الداعمة لإدارة الافراد
26	أولا: التوظيف الإلكتروني
27	ثانيا: النظام الإلكتروني تسجيل الوقت والحضور
28	ثالثا: إدارة الأداء الإلكتروني
30	الخلاصة
31	الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي للدراسة
32	تمهيد
33	المبحث الأول: مدخل عام لمؤسسة اتصالات الجزائر بميلة
33	المطلب الأول: لمحة تاريخية والهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر بميلة:
36	المطلب الثاني: مهام وأهداف المؤسسة اتصالات الجزائر بميلة:
37	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة
37	المطلب الأول: منهج ومجتمع الدراسة وعينتها
39	المطلب الثاني: مصادر وأدوات جمع البيانات
40	المطلب الثالث: الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة (الاستبيان)
51	الخلاصة
52	الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
53	تمهيد
54	المبحث الأول: الدراسة الإحصائية لنتائج الدراسة
54	المطلب الأول: دراسة البيانات الشخصية

58.....	المطلب الثاني: دراسة الاتجاه العام لعينة الدراسة
63.....	المبحث الثاني: دراسة العلاقة والأثر بين متغيرات الدراسة
63..	المطلب الأول: دراسة العلاقة بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الافراد
66.....	المطلب الثاني: الأثر بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الأفراد
70.....	المطلب الثالث: مناقشة النتائج واختبار الفرضيات الدراسة
74.....	الخلاصة
75.....	الخاتمة العامة
78.....	قائمة المراجع
85.....	الملاحق

قائمة الأشكال

- 34..... رسم توضيحي 1: الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر
- 54..... رسم توضيحي 2: توزيع أفراد العينة حسب الجنس
- 55..... رسم توضيحي 3: توزيع أفراد العينة حسب السن
- 56..... رسم توضيحي 4: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
- 57..... رسم توضيحي 5: توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني
- 58..... رسم توضيحي 6: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

قائمة الجداول

- جدول 1: يوضح الفرق بين الفعالية والفاعلية 22
- جدول 2: يوضح الفرق بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية 25
- جدول 3: يوضح توزيع الاستثمارات 38
- جدول 4: يوضح أسماء المحكمين للاستبيان قيد الدراسة 41
- جدول 5: قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات التوظيف الالكتروني 44
- جدول 6: قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات التسجيل الالكتروني للوقت والحضور 44
- جدول 7: قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات اداة الأداء الالكتروني 45
- جدول 8: قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات فعالية ادارة الأفراد 45
- جدول 9: معامل الارتباط بيرسون لمحاو الاستبيان 46
- جدول 10: درجات وحدود فئات مقياس ليكارث الخماسي 47
- جدول 11: معاملات ألفا كرومباخ 47
- جدول 12: اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف-سمرنوف) 48
- جدول 13: توزيع أفراد العينة حسب الجنس 54
- جدول 14: توزيع أفراد العينة حسب السن 55
- جدول 15: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي 56
- جدول 16: توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني 57
- جدول 17: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة 57
- جدول 18: نتائج اجابات أفراد العينة على فقرات التوظيف الالكتروني 59
- جدول 19: نتائج اجابات أفراد العينة على فقرات التسجيل الالكتروني للوقت والحضور 59
- جدول 20: نتائج اجابات أفراد العينة على فقرات ادارة الأداء الالكتروني 60
- جدول 21: نتائج اجابات أفراد العينة على فقرات فعالية إدارة الأفراد 61
- جدول 22: معامل الارتباط بيرسون بين التوظيف الالكتروني وفعالية ادارة الأفراد 63
- جدول 23: معامل الارتباط بيرسون بين التسجيل الالكتروني للوقت والحضور وفعالية ادارة الأفراد 64
- جدول 24: معامل الارتباط بيرسون بين إدارة الأداء الالكتروني وفعالية ادارة الأفراد 64
- جدول 25: معامل الارتباط بيرسون بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية ادارة الأفراد 65

- جدول 26: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين التوظيف الالكتروني وفعالية إدارة الأفراد 66
- جدول 27: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين التسجيل الالكتروني للوقت والحضور وفعالية إدارة الأفراد 67
- جدول 28: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين إدارة الأداء الالكتروني وفعالية إدارة الأفراد 68
- جدول 29: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الأفراد 69

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية الى اختبار أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأفراد، حيث تم تحديد أبعاد للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والمتمثلة في: التوظيف الإلكتروني، التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور، إدارة الأداء الإلكتروني، ولا يتم تحديد أبعاد لفعالية إدارة الأفراد.

استهدفت هذه الدراسة مؤسسة اتصالات الجزائر، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات عن متغيراتها، إذ تم توزيعه على عينة قصدية شملت 70 موظفا بالمؤسسة، وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي لتحليل البيانات واختبار مدى صحة فرضيات الدراسة.

توصلت نتائج الدراسة أن مؤسسة اتصالات الجزائر تمتلك الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، لكنها لا تطبق أبعادها بنفس الأهمية. كما أن توصلت الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف الإلكتروني، تسجيل الإلكتروني للوقت والحضور، إدارة الأداء الإلكتروني) وفعالية إدارة الأفراد لدى عاملين في اتصالات الجزائر بميلة.

الكلمات المفتاحية:

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، التوظيف الإلكتروني، التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور، إدارة الأداء الإلكتروني، فعالية إدارة الأفراد.

RÉSUMÉ :

La présente étude visait à tester l'impact de la gestion électronique des ressources humaines sur l'amélioration de l'efficacité de la gestion du personnel, les dimensions de la gestion électronique des ressources humaines ayant été identifiées comme suit : e-recrutement, e-enregistrement du temps et des présences, e-gestion des performances, et aucune dimension de l'efficacité de la gestion du personnel n'a été identifiée.

Cette étude a ciblé Algérie Télécom, où le questionnaire a été utilisé comme outil de collecte de données sur ses variables, puisqu'il a été distribué à un échantillon raisonné de 70 employés de l'institution, et un logiciel d'analyse statistique a été utilisé pour analyser les données et tester la validité des hypothèses de l'étude.

Les résultats de l'étude ont montré que l'organisation d'Algérie Télécom dispose d'une E-GRH, mais qu'elle n'applique pas ses dimensions avec la même importance. L'étude a également montré qu'il existe un effet statistiquement significatif entre les dimensions de l'e-

GRH (e-recrutement, e-enregistrement du temps et des présences, e-gestion des performances) et l'efficacité de la gestion des personnes parmi les employés d'Algérie Télécom à Mila.

Mots-clés :

E-GRH, e-recrutement, e-enregistrement du temps et des présences, e-gestion des performances, efficacité, gestion des personnes.

Abstract:

This study investigates the impact of electronic human resource management (e-HRM) on the effectiveness of people management practices. It identifies key e-HRM dimensions: electronic recruitment, electronic attendance and departure registration, and electronic performance management. The research aims to determine the effectiveness of e-HRM in enhancing people management and utilizes Algeria Telecom as a case study.

A targeted sample of 70 employees participated in a questionnaire survey to gather data on the study variables. Statistical analysis software was employed to analyze the data and test the research hypotheses.

The findings reveal that while Algeria Telecom possesses e-HRM functionalities, their full potential remains untapped. Additionally, the study establishes a statistically significant positive correlation between the implemented e-HRM dimensions (electronic recruitment, electronic attendance registration, and electronic performance management) and the effectiveness of people management among the surveyed employees.

Keywords:

Electronic Human Resource Management (e-HRM), Electronic Recruitment, Electronic Registration, Attendance Management, Electronic Performance Management, People Management Effectiveness.

المقدمة

المقدمة

مع ظهور تكنولوجيا الانترنت، والتطورات التي حدثت في تقنية الشبكات والانتشار الواسع والسريع لتطبيقات الأعمال على شبكة الانترنت التي رافقها انبثاق في نماذج الأعمال الالكترونية، ونضج مفهوم تكنولوجيا المعلومات، ونظم الإدارة الالكترونية، اندمجت نظم المعلومات الإدارية مع أنشطة الأعمال الالكترونية، وأصبحت هذه النظم منظومات لا يمكن الاستغناء عنها للتحويل من الأعمال التقليدية الى الأعمال الالكترونية، حيث أسهمت هذه التغييرات التكنولوجية في إيجاد طريقة جديدة للإدارة الحديثة يختلف عن الطريقة التقليدية، بل ان تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، قد غيرت مضامين العملية الإدارية التقليدية من التخطيط، التنظيم، التنسيق، الرقابة واتخاذ القرارات، فلم تعد تلك العمليات وتطبيقها تم بالطرق التقليدية من الأعلى الى الأسفل، لذلك لم يعد هناك مجال للشك في ضرورة العمل الدؤوب للتحويل الى ما يعرف بالإدارة الالكترونية.

وتشمل الإدارة الالكترونية على جميع استعمالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، من حواسيب، شبكات، أجهزة الفاكس وأجهزة أذخال المعلومات السلكية واللاسلكية، للقضاء على الأعمال الإدارية الروتينية اليومية، وهي حقل جديد انبثق ليزيد التعاوض بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الانترنت وبين تطبيقات الأعمال الالكترونية، وتعتمد عملية التحويل من الإدارة التقليدية الى الإدارة الالكترونية على أساليب علمية وتقنيات وتكنولوجيا إدارية محصنة، تتطلب خبرات وتخصصات رائدة.

حيث ظهرت الى الوجود مصطلحات جديدة بدءا بنظم المعلومات الإدارية مروراً بالتسويق الالكتروني، الأعمال الإلكترونية، الاستقطاب الالكتروني، إدارة الالكترونية للموارد البشرية، حيث يطلق مصطلح الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على استخدام الموارد البشرية لتكنولوجية المعلومات والاتصال، ويعني تطبيق تقنيات المعتمدة على لويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ووظائفها المختلفة، والاعتماد على الانترنت كوسيلة الإدارة الالكترونية في الخدمات عن بعد، وهذا لن ينجح الا بوجود أفراد قادرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة وممارستها وتطبيقها للتقنيات في وظائفها بفعالية وكفاءة.

ومع تزايد التطور التكنولوجي، أصبحت الإدارة الالكترونية للموارد البشرية أداة أساسية في تحسين إدارة الافراد، حيث يتيح هذه هذا النهج الحديث الاستفادة من التكنولوجيا لتبسيط العمليات وتحسين التواصل وهذا يؤدي الى زيادة الفعالية. وبفضل التحويل الى الإدارة الالكترونية، يمكن المؤسسات من تحسين إدارة الأفراد وتعزيز أدائهم بشكل ملحوظ.

إشكالية البحث:

مما لا شك فيه أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية HRM-E تلعب دورا محوريا في زيادة فعالية إدارة الافراد في المؤسسات المعاصرة ومن هنا كأن منطلق هذه الدراسة وعلى ضوء هذا العرض يمكن صياغة إشكالية الدراسة كما يلي:

○ إلى أي مدى تؤثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر -ميلة-؟

وانطلاقا من السؤال المحوري السابق ولغرض الإلمام بموضوع الدراسة سيتم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

✓ إلى أي مدى يؤثر التوظيف الإلكتروني في زيادة فعالية إدارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر -ميلة-؟

✓ إلى أي مدى يؤثر نظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني في زيادة فعالية إدارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر -ميلة-؟

✓ إلى أي مدى يؤثر إدارة الاداء الإلكتروني في زيادة فعالية إدارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر -ميلة-؟

فرضيات الدراسة:

ولمعالجة الإشكالية المطروحة، ومحاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي السابق، تم وضع الفرضية والتمثلة في:

○ يوجد أثر للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأفراد في مؤسسة اتصالات الجزائر -ميلة-

من أجل الإجابة على الأسئلة الفرعية تم وضع الفرضيات التالية:

✓ يوجد أثر التوظيف الإلكتروني في زيادة فعالية الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر -ميلة-

✓ يوجد أثر لنظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني في زيادة فعالية إدارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر -ميلة-

✓ يوجد أثر لإدارة الأداء الإلكتروني في زيادة فعالية إدارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر -ميلة-

أهمية الدراسة:

- تمكن هذه الدراسة من تحديد مفهوم متكامل للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، خصائصها، أهميتها، وأهم متطلباتها.....
- تمكن من تحديد مفهوم متكامل لفعالية إدارة الأفراد.
- تمكن هذه الدراسة من إثراء المعرفة حول أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأفراد.
- تكتسي هذه الدراسة أهميتها العلمية أيضا من خلال اتباع المنهج العلمي يثري المعرفة العلمية في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمة، ويؤدي الى إضافة علمية تساعد الباحثين في الحقل الأكاديمي.
- أما أهميتها العملية تتمثل فيما ستضيفه الدراسة الحالية من نتائج واقتراحات لولاية ميلة، والتي من شأنها أن تعزز الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأفراد من خلال تقديم أفضل النتائج.

أسباب الدراسة:

أسباب ذاتية

- اشباع فضول شخصي حول الموضوع واثراء المعرفة الشخصية حول أحد المواضيع الهامة على مستوى الوطني والدولي.
- الرغبة الشخصية في زيادة موسوعيي العلمية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

أسباب موضوعية

- حداثة الموضوع نسبيا وارتباطه بالتخصص.
- قلة البحوث التي تناولت هذا الموضوع.
- أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في إمكانيات الزيادة في الفعالية والتي جعلت منها عملية سهلة ذات وقت أقل.

أهداف الدراسة:

- أن الهدف الأول الذي نرمي إلى الوصول إليه هو التحقق من أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لها أثر في فعالية إدارة الأفراد.
- التحقق من أن التوظيف الإلكتروني لها أثر في زيادة فعالية إدارة الأفراد.
- التحقق من أن نظم تسجيل الوقت والحضور له أثر في زيادة فعالية الأفراد.

المقدمة

- التحقق من أن إدارة الاداء الالكتروني له أثر في زيادة فعالية الافراد.
- اقتراح توصيات على ضوء النتائج التي نتوصل إليها لتحسين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الرقي بإدارة الافراد وزيادة فعاليتها.

حدود الدراسة :

- الإطار المكاني: تتم دراسة الموضوع في مؤسسة اتصالات الجزائر-ميلة-.
- الإطار الزمني: لغرض الإلمام بالدراسة أو تغطية الجزء الأكبر منها حاولنا القيام بالتريص لمدة 15 يوم في المؤسسة السابقة الذكر، حيث سنحاول الإجابة عن الإشكالية وإثبات صحة الفرضيات من عدمها عن طريق الاستبيان من أجل التوصل إلى النتائج.
- الإطار البشري: تم توزيع الاستبيان على عينة تضم 70 عامل.

نموذج الدراسة :

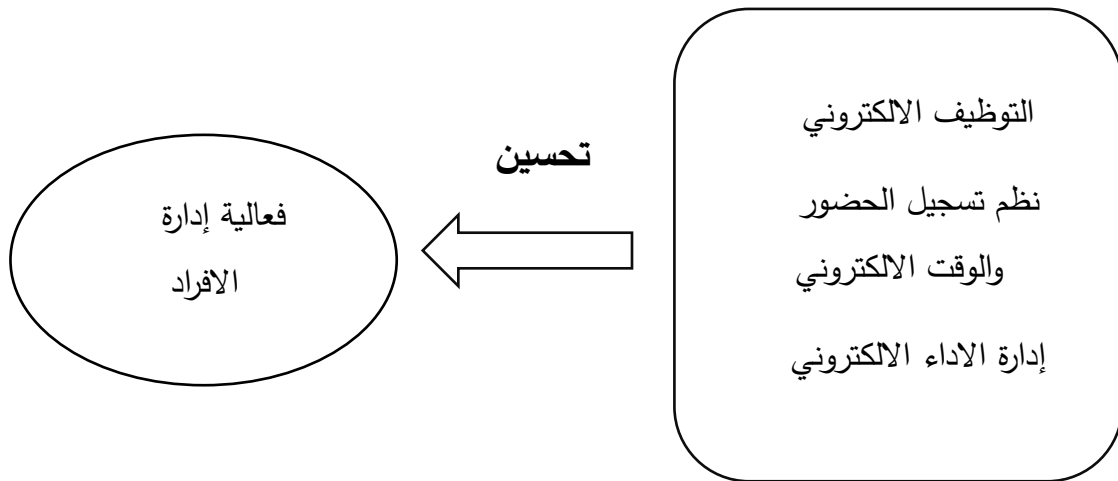
من أجل الإجابة على الإشكالية واختبار فرضيات الدراسة سيتم اعتماد النموذج التالي:

المتغير التابع

فعالية إدارة الافراد

المتغير المستقل

الإدارة الالكترونية للموارد البشرية



هيكل الدراسة :

احتوت هذه الدراسة على جانب النظري والذي يتضمن الفصل الأول في المبحث الأول طرفنا إلى ثلاث مطالب لدراسات السابقة وفي المبحث الثاني إلى ثلاث مطالب فالمطلب الأول فقد خصص للإدارة الالكترونية للموارد البشرية وذلك تطرقنا فيه (مفهوم، وأنواع، ومتطلبات، ونتائج، وتحديات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية).

وفي المطلب الثاني فتطرقنا إلى فعالية إدارة الافراد وذكنا فيه (تعريف الفعالية، مفهوم إدارة الأفراد، مهام إدارة الأفراد، الاستراتيجية الإدارية لوظائف إدارة الافراد، الفرق بين إدارة الافراد وإدارة الموارد البشرية).

وفي المطلب الأخير فقمنا بتشكيل وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الداعمة لإدارة الافراد (التوظيف الإلكتروني، نظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني، إدارة الاداء الإلكتروني).

فأما الفصل الثاني خصص للجانب الميداني حيث قسمناه إلى مبحثين فالمبحث الأول خصص كمدخل عام لمؤسسة اتصالات الجزائر بميلة والمبحث الثاني الإجراءات المنهجية للدراسة .

والفصل الثالث فقد حدد لعرض وتحليل النتائج ومناقشتها بالاعتماد على الإطار النظري والدراسات السابقة، وأخيرا الخلاصة العامة ثم عرض أهم المقترحات ثم قائمة المراجع.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

تمهيد:

في ظل التطورات التكنولوجية السريعة والتغيرات المستمرة في بيئة العمل، أصبحت الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أداة حيوية لتعزيز فعالية إدارة الأفراد في المؤسسات والشركات.

حيث تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية نهجا حديثا وفعالاً لتحسين إدارة العمل وتعزيز الأداء الفردي والجماعي. تناول هذا الفصل كيفية استخدام نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بهدف أتمتة العمليات الإدارية التي تتم في أقسام الورد البشرية. بالطبع، هناك ارتباط ما بين إدارة الأفراد وعملية الإدارة بشكل عام، ولكن سيتم التركيز في هذا الفصل بشكل خاص على كيفية تسهيل عملية إدارة الأفراد وجعلها أكثر فاعلية. ونتطرق في هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الأول: الدراسات السابقة.

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

المبحث الأول: الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بإدارة الالكترونية للموارد البشرية

هناك العديد من الدراسات السابقة المتعلقة بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية، وسوف تستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها. ومع تقديم تعليقا عليها ويتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية.

الدراسة الأولى: (الغريب، 2022)

مقال بعنوان دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تحسين أداء الشركات اثناء جائحة كورونا- بالتطبيق على شركات المساهمة في البورصة المصرية-، وقد تمثلت إشكالية الدراسة "هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأداء الشركات اثناء الازمات في مصر؟" والتي هدفت للكشف عن العلاقة بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأداء الشركات اثناء الازمات في مصر ولتحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحث المنهج الاستقرائي الاستنباطي معا والعينة تتكون من 200 فرد وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية الاستخدام الإدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحسين والحفاظ على أداء الشركات في مصر اثناء الازمات.

الدراسة الثانية: (Friedrich & Wahba, 2021)

مقال بعنوان:

The Effect of Electronic Human Resource Management (E-HRM) On Organizational Effectiveness through Employee's Personal Traits an Applied Study on an EPC Company.

وقد تمثلت إشكالية الدراسة في: ما هو اثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية (E-HRM) على الفعالية التنظيمية من خلال السمات الشخصية للموظفين؟، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الفعالية التنظيمية، وذلك بالتطبيق على العاملين بشركات EPC بجمهورية مصر العربية، وبلغ عدد العينة (450) من العاملين وتم جمع (372) بنسبة استجابة (82%)، وتم استخدام أسلوب قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية، وأوضحت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية الإدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها مجتمعة على الفعالية التنظيمية.

الدراسة الثالثة: (الجبوري، 2021)

مذكرة ماجستير بعنوان الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وتأثيرها في جودة الخدمة التعليمي، وقد تمثلت الإشكالية في: ما هو أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تحقيق جودة الخدمة التعليمية

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

حيث تهدف هذه الدراسة الى بيان تأثير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تحقيق جودة الخدمة التعليمية ضمن مجتمع البحث الذي تمثل بالجامعات والكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة وتمثلت عينة البحث بأعضاء مجالس الجامعات والكليات المبحوثة والبالغ عددهم (87) عضوا من هم بمستوى اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات من خلال الاستبانة وقد اعتمد البحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تمثلت باختبار التوزيع الطبيعي والتحليل العاملي التوكيدي والإحصاءات الوصفية وتحليل الارتباط البسيط ونمذجة المعادلة الهيكلية، وقد توصل الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات أبرزها وجود تأثير ذي دلالة معنوية بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وجودة الخدمة التعليمية، وهذا يشير الى ان المنظمات التعليمية الخدمية المبحوثة لها اهتمام كبير في تطبيق هذا النوع من الإدارة في إدارة مواردها البشرية بسبب ان الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تجذب أفضل الكفاءات والمؤهلات من الموارد البشرية وتحقيق الرضا الوظيفي وينعكس ذلك في جودة الخدمة المقدمة، ولهذا ضرورة التعاون مع الجامعات الأهلية والحكومية ممن له تجربة ناجحة في ممارسة هذا النوع من الإدارة لتقديم خدمة بجودة عالية.

الدراسة الثالثة: (RAMAN, 2020)

مقال بعنوان:

E-HRM : Satisfaction Level of Employees in Banking Sector

وقد تمثلت إشكالية الدراسة في: ماهو تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على مستوى رضا الموظفين؟، حيث هدفت الدراسة إلى محاولة معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الرضا الوظيفي وذلك للعاملين بشركات تكنولوجيا المعلومات بدولة الهند والتي تعد الدولة الأولى في العالم في إنتاج وتصدير تكنولوجيا المعلومات والبرمجة وذلك في منطقة العاصمة نيودلهي، وتم استخدام قائمة الاستقصاء كأسلوب لجمع البيانات الأولية للدراسة، وتم توزيع (320) قائمة استقصاء والمتمثلة في عدد العينة الخاصة بالدراسة، وأوضحت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الرضا الوظيفي، كما أظهرت النتائج أيضا وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والرضا الوظيفي.

الدراسة الرابعة: (ليندة، 2017)

مذكرة دكتوراه بعنوان دور تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات في الشركة الافريقية للزجاج - جيجل-وقد تمثلت إشكالية الدراسة في ما دور تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات؟،حيث تهدف هذه الدراسة الى اختبار دور تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات، حيث تم تحديد أبعاد للإدارة الالكترونية للموارد البشرية والمتمثلة

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

في: التوظيف الإلكتروني، التسجيل الإلكتروني للحضور والانصراف، إدارة الأداء الإلكتروني، نظام المرتبات الإلكتروني و التدريب الإلكتروني، بينما قسمت تنافسية المؤسسة الى خمسة ابعاد هي: الابداع، الجودة، التكلفة، الحصة السوقية والربحية.

استهدفت هذه الدراسة الشركة الافريقية للزجاج بجيجل، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات على متغيراتها، اذ تم توزيعه على عينة هدفية شملت 189 موظفا بالشركة خلال فترة زمنية ممتدة من اكتوبر 2015 الى ماي 2016، وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي spss لتحليل البيانات واختبار مدى صحة فرضيات الدراسة.

توصلت نتائج الدراسة الى ان الشركة الافريقية للزجاج تملك إدارة الكترونية للموارد البشرية، لكنها لا تطبق أبعادها بنفس الأهمية. كما أن الادارة الالكترونية للموارد البشرية دور إيجابي في تنافسية الشركة، وذا يرجع الى دور كل من التوظيف الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، نظام المرتبات الإلكتروني والتدريب الإلكتروني في التنافسية، أما التسجيل الإلكتروني للحضور والانصراف فقد تبين انه ليس له دور في تنافسية الشركة. كما توصلت الدراسة الى انه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وتنافسية الشركة تعزى الى المتغيرات الديمغرافية.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بفعالية إدارة الأفراد

الدراسة الأولى: (النعم و شلبي، 2021)

مقال بعنوان: أثر كفاءة و فعالية إدارة الموارد البشرية على الرضاقة التنظيمية في قطاع البنوك الحكومية بمصر -دراسة تطبيقية على بنك القاهرة-، وقد تمثلت إشكالية الدراسة في: ما هو تأثير كفاءة و فعالية إدارة الموارد البشرية على الرضاقة (المرونة) التنظيمية؟، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية على الرضاقة (المرونة) التنظيمية ببنك القاهرة، تم اجراء الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (384) مفردة توزعت على فروع القاهرة والجيزة وفقا لنسبة عدد الفروع منسوبة للعدد الإجمالي بالمحافظتين، كشفت النتائج عن وجود عالقات تأثير معنوية من كفاءة إدارة الموارد البشرية كمتغير مستقل على الرضاقة التنظيمية للبنك من حيث رضاقة الإجراءات ورضاقة الهيكل التنظيمي ، وكذلك فاعلية إدارة الموارد البشرية كمتغير مستقل على الرضاقة التنظيمية للبنك من حيث رضاقة الإجراءات ورضاقة الهيكل التنظيمي وصحة الفرضيات البحثية التي اختبرتها الدراسة. من اهم ما اوصت به الدراسة وضع وتطوير استراتيجية الدارة للموارد البشرية تعتمد على معايير الكفاءة والفاعلية بحيث تربط بين أساليب وسياسات الموارد البشرية وتحقيق أهداف استراتيجية البنك، أن تعتمد إدارة الموارد البشرية بالبنك على مقاييس تطبيقية للكفاءة والفاعلية ومتابعة الإنجازات المتحققة منها، أن تركز

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية على مراعاة دعم رشاقة الهيكل التنظيمي والإجراءات التنظيمية بالبنك.

الدراسة الثانية: (العسكر، بنت محمد التويجري، و بنت عبد العزيز التويجري، 2021)

مقال بعنوان: فاعلية إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض، وقد تمثلت إشكالية الدراسة في: ما مدى تحقيق فعالية إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض؟، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة فعالية إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض، ولتحقيق الهدف قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وتطبيق مقياس مكون من (70) فقرة موزعهم على 9 محاور، و قد طبقت على جميع مدرء إدارات الموارد البشرية و موظفيهم و البالغ عددهم (36) في الجامعات الأهلية التالية: (جامعة الأمير سلطان، جامعة دار العلوم، جامعة المعرفة، الجامعة العربية المفتوحة)، و قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كأن من أبرزها (افراد الدراسة موافقون بدرجة جيدة على فعالية إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية بالرياض تمثلت في بعض الأجهزة و البرمجيات، يليها بعد سياسات إدارة الموارد البشرية و استراتيجيتها و أهدافها، وأن اقل درجة لفعالية إدارة الموارد البشرية بعد تدريب الموارد البشرية، ويليهما بعد الرواتب و الحوافز المادية و المعنوية) و في ضوء النتائج جاءت التوصيات التالية (ضرورة وجود أنظمة للحوافز و المكافآت فعالة و مرنة لتشجيع العاملين وزيادة شعورهم بالانتماء للمؤسسة، و التوصية ببناء مقاييس و معايير لتقييم الأداء تتصف بالوضوح و الدقة، و الاستفادة من نموذج تقييم الأداء للوظائف الاشرافية و الغير اشرافية في برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية).

الدراسة الثالثة: (إسماعيل إ.، 2020)

مقال بعنوان: أثر فعالية إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي بدراسة ميدانية على العاملين بالفنادق الواقعة بمنطقة الجبل الأخضر-ليبيا-، وقد تمثلت إشكالية الدراسة في: ما هو مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في قطاع الفنادق بليبيا؟، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في قطاع الفنادق الليبية وذلك من خلال الابعاد التالية (التخطيط، تحليل الوظائف، الاختيار، الأجور، التدريب، التقييم، الحفاظ على العاملين). ايضا هدفت الدراسة إلى تبيان مستوى الالتزام التنظيمي (العاطفي، المعيارى، المستمر) لدى العاملين بالفنادق قيد الدراسة. كما رمت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية و الالتزام التنظيمي. ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بتطوير استبانة معتمدا على بعض الدراسات السابقة واختبار مدى صدقها وثباتها. ولقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالمستويات الإدارية المحقطة بالفنادق العاملة بمنطقة الجبل الأخضر والبالغ عددهم (309) عاملا. ولتحديد حجم العينة تم

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

الاعتماد على جدول Krejca & Morgan 1970 حيث تحدد حجمها بعدد (175) عاملاً، وبعد توزيع الاستبانة تم استرجاع (127) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. و لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) حيث تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي: كشفت الدراسة عن ضعف في مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية في فنادق الدراسة ، كذلك كشفت عن ضعف في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين فتلك الفنادق ، و أظهرت النتائج علاقة ذات دلالة إحصائية حول فعالية إدارة الموارد البشرية عند مستوى دلالة أقل من (5%). كما اقترت الدراسة بوجود علاقة طردية لفعالية إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي، وأخيراً خلصت الدراسة إلى وجود ترابط بين متغيري الدراسة عند مستوى دلالة (0,134).

المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة

الأفراد معاً

الدراسة الأولى: (الحرارزة و سيلا، 2021)

مقال بعنوان: تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فعالية إدارة الموارد البشرية "تسليط الضوء على ادوار الادرة العليا"، وقد تمثلت إشكالية الدراسة في: ماهو تأثير تنفيذ الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فعالية نظام إدارة الموارد البشرية، هدفت إلى دراسة تأثير تنفيذ إدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فعالية نظام إدارة الموارد البشرية استرشد إطار هذه الدراسة بثلاث نظريات: النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا، ونظرية التبادل الاجتماعي، ونظرية التبادل بين القائد والأعضاء. تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية القائمة على التغيرات لاختبار النموذج المقترح والفرضيات. تألفت العينة من 282 رداً من موظفي شركتي اتصالات في الأردن. أشارت نتائج البحث إلى أن توقع الأداء كأن له تأثير إيجابي كبير على النية السلوكية لاستخدام نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، في حين أن توقع الجهد لم يفعل ذلك. كأن لتيسير الظروف تأثير إيجابي كبير على استخدام نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. أثر دعم الإدارة العليا ودور المديرين التنفيذيين في إدارة الموارد البشرية تأثيراً إيجابياً على النية السلوكية لاستخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والاستخدام الفعلي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، في حين كأن تأثير متخصصي الموارد البشرية على استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية سلبياً. وأخيراً، كأن للاستخدام الفعلي للإدارة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية تأثير كبير على فعالية نظام إدارة الموارد البشرية.

الدراسة الثانية: (حليم، 2015)

مقال بعنوان فعالية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسة الوطنية للنفط في طرابلس -ليبيا-، وقد تمثلت الإشكالية الدراسة «هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

فعالية إدارة الموارد البشرية وتطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة محل الدراسة؟ " والتي هدفت للتعرف على مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطبيق الإدارة الإلكترونية استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي، قمنا بتطوير استبيان، حيث تم التأكد من مصداقيتها ومعامل الثبات لها، وقد تمثل المجتمع الدراسة من موظفي إدارات تنمية الموارد البشرية والحاسب الآلي والاتصالات وإدارة شؤون العاملين بالمؤسسة للنفط بمدينة طرابلس والبالغ عددهم 144موظف، ولتحليل بيانات الدراسة تم الاعتماد على برنامج (SPSS) حيث تم التوصل الى العديد من النتائج يمكن ايجازها فيما يلي: كشفت الدراسة على المستوى العام لإدارة الموارد البشرية جاء متوسطاً، في حين أظهرت الدراسة أن المستوى العام للإدارة الإلكترونية كان مرتفعاً ، كما خلصت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين فعالية إدارة الموارد البشرية وتطبيق الادارة الإلكترونية.

الدراسة الثالثة: (حسيني و نعمة الله، 2013)

مقال بعنوان:

Eletronic Human rressources management and the effectiveness of Human rressources management

وقد تمثلت إشكالية الدراسة في: ما هو أثر إدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فعالية إدارة الموارد البشرية؟، حيث هدفت إلى دراسة اثار إدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فعالية إدارة الموارد البشرية، تشمل مجتمع الدراسة 102 مديرا يعملون في جامعة شيراز، تم اختيار عدد منهم 96 مديرا باستخدام صيغة كوكران كعينة البحث. وتم توزيع الاستبيانات المستخدمة لجمع البيانات على المشاركين. تم ارجاع الاستبيانات وتحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة برنامج SPSS. وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختيار فرضيات البحث، اشارت نتائج تحليل البيانات إلى أن جميع فرضيات البحث الفرعية بجانب فرضية البحث الرئيسية قد تم تأكيدها، مما يشير إلى أن تحسين إدارة الإلكترونية للموارد البشرية E-HRM سيؤدي إلى زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة.

تواجه المؤسسات اليوم تحديات متزايدة تتطلب منها إعادة النظر في أساليبها الإدارية، خاصة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية. تلعب الإدارة الالكترونية للموارد البشرية دورا هاما في تعزيز فعالية إدارة الافراد من خلال أتمتة الكثير من العمليات وتحسين كفاءة وفعالية سير العمل.

المطلب الأول: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

مع تزايد التحول التكنولوجي الرقمي للمؤسسات والشركات، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية الى ملفات الكترونية، حيث أصبحت العلاقة بيم أصحاب العمل والمديرين والموظفين تتم عبر الشبكات الداخلية والخارجية والانترنت، ومع تحويل وظائف التسويق والتمويل والمحاسبة والعمليات الى اعمال الكترونية، كان لزاما ان تتحول إدارة الموارد البشرية الى إدارة الكترونية، ومن هذا المنطق سوف يتم تناول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.

أولاً: مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

تعد الإدارة الإلكترونية من الأساليب الحديثة التي تسعى الى تحويل المؤسسات إلى مؤسسات إلكترونية تستعمل تكنولوجيا المعلومات في القيام بجميع أعمالها ومعاملتها الوظيفية ووظائفها الإدارية.

1-تعريف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

أ-تعريف الإدارة الالكترونية:

- الإدارة الالكترونية هي التعامل مع مصادر المعلومات التي تعتمد على الأنترنت وشبكات الاعمال، ويميل أكثر من أي شيء اخر لقد مضى زمن تم فيه تجريد الأشياء وما يتعلق بها، حتى أصبح راس المال المعلوماتي والمعرفي والفكري هو العامل الأكثر فعالية في تحقيق أهدافها، والأكثر كفاءة في استخدام مواردها. (الحسن، 2009، صفحة 04)
- الإدارة الالكترونية هي عملية أتمت جميع المهام والأنشطة الإدارية للمنظمة، بالاعتماد على كافة تقنيات المعلومات اللازمة، للوصول إلى أهداف الإدارة الجديدة. (علوطي، 2008، صفحة 144)
- الإدارة الإلكترونية هي عملية إدارية التي تنشأ على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة) على الموارد، والإمكانيات الجوهرية للمؤسسة والأخرين بدون حواجز من أجل تحقيق غايات المؤسسة. (كافي، 2011، صفحة 47)

ومن خلال ما ذكر سابقا يمكننا تعريف الإدارة الالكترونية أنها: الإدارة الالية التي نستخدم فيها الكمبيوتر بدلا من المعاملات الورقية، تتعامل مع مصادر معلوماتية، باعتمادها على تكنولوجيا المعلومات، حيث تساعد على اتخاذ القرارات في أقصر وقت وتكلفة أقل.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

ب-تعريف إدارة الموارد البشرية:

• إدارة الموارد البشرية هي جزء من الإدارة تهتم ككل بشؤون الأفراد العاملين من حيث التأهيل والتدريب والتطوير الكفاءات وكذلك وصف عمله الذي من ناحية أخرى يجذب وينمي الأفراد الذين يمتلكون المواهب والخيال اللازم للمنظمات للتنافس في بيئة متغيرة ومعقدة (حاروش، 2007، صفحة 12)

• وظيفة إدارية تساعد المديرين على جذب واختيار وتدريب وتطوير الأعضاء في المنظمة والتركيز على البعد الإنساني في المنظمات (ماهر، 2004، صفحة 26)

• هي الإدارة المسؤولة عن زيادة فعالية الموارد البشرية في المنظمة من أجل الوصول الى غايات الفرد والمؤسسة والمجتمع. (ليندة، 2017، صفحة 61)

ومن خلال ما ذكر سابقا يمكننا تعريف إدارة الموارد البشرية انها: هي مجموعة من الأنشطة والبرامج والممارسات المصممة لتعظيم غايات كل من الفرد والمؤسسة.

ج-تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

بشكل عام، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي التطبيق الداخلي لتقنيات الأعمال الإلكترونية من أجل إضفاء قيمة من خلال تسهيل تدفق أكثر فعالية للمعلومات.

حيث يوجد عدة تعريفات لمصطلح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منها ما يلي:

• تعد الإدارة الموارد البشرية تطبيقا متميزا للتقنيات المستندة إلى الويب في الأنظمة المتعلقة بالموارد البشرية، والتي تساهم إلى جانب بعض التغييرات التنظيمية الأخرى في توفير الوصول إلى المعلومات. (هوبكنز و جيمس ، 2006 ، صفحة 18)

• الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي وظائف إدارة الموارد البشرية المدمجة مع تكنولوجيا الاتصال وأنظمة المعلومات، والاعتماد على أجهزة الكمبيوتر والانترنت في ممارسة هذه الوظائف، وذلك استجابة للتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة. (الغريب، 2022، صفحة 62).

• يمكن أيضا تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أنها عبارة عن نظام مستعمل لاكتساب وتخزين ومعالجة وتحليل واسترجاع وتوزيع البيانات على الأفراد في المنظمة. (Shelash & AL-Namlan, 2018, p. 03)

• هي طريقة جديدة في توظيف التكنولوجيا في قسم إدارة الأفراد والتي يستعمل فيها إجراءات إدارية وأخرى استراتيجية، وهذا يساعد على انجاز العديد من المهام الروتينية للعمل وتطويرها، أو تمكين المؤسسة من أداء بعض المهام التي كانت تصعب عليها القيام بها، مما تجعل كل ما يتعلق بالموارد البشري على شكل ملف إلكترونية يمكن إدارته بشكل سهل. (سعيدة، صفحة 190)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

ومن خلال التعاريف السابقة يمكننا القول أن: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية هي أسلوب الإدارة الحديثة تعتمد عليه منظمات الاعمال ينشا على استعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال مما يساهم في إدارة الموارد البشرية ونموها وتطويرها داخل المنظمة.

2- خصائص الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

تعتبر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية أسلوبا جديدا في الفكر والممارسة الإدارية يتبنى معطيات عصر التغيرات نمو سريع، ويستوعب تقنياته المتجددة يطبق الياته الفعالة يستثمر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أدائه وظائفها من اهم خصائص الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ما يلي:

- اعتماد مفاهيم الإدارة الاستراتيجية من حيث وضوح الرؤية والرسالة الأساسية للمنظمة والتفاعل الإيجابي مع مناخ البيئة الداخلية والخارجية، وتحديد الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.
- التعامل بشكل سريع وإيجابي مع التحولات في سوق العمل والتطورات في هيكل الموارد البشرية الازمة للمنظمة، وتعديل أساليب وخطط التوظيف والاختيار بما يتوافق مع هذه التحولات.
- التطوير المستمر والسريع لإعادة هندسة الهياكل التنظيمية وأنظمة وإجراءات العمل وأسس اتخاذ القرار وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات في شؤون إدارة الموارد البشرية لمواكبة التطورات التقنية.
- التعامل مع سوق العمل العالمي بحثا عن أفضل الموارد البشرية.
- الاعتماد على تكنولوجيا العصر الأساسية وتتمثل في: تكنولوجيا الاعلام والاتصال، الاعلام الالي.... (علي، 2014، صفحة 100)

3- أهمية إدارة الالكترونية للموارد البشرية:

تعتبر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ذات أهمية كبيرة لاي مؤسسة نظرا لقدرتها على تسهيل الوصول إلى المعلومات، بالإضافة إلى ربط الأنظمة المختلفة معا، مما يمنح للمنظمة ميزة تنافسية على غيرها من المؤسسات. ومع تطور النظام وامتداده لربط عدد كبير من قواعد البيانات المنفصلة، ستكون المنافع التي ستعود على المنظمة أكبر بكثير من تكاليف تنفيذها.

وبالتالي فالمنظمة تتحصل على منافع كثيرة من استخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، وتكون هذه المنافع بين منافع عظيمة الأثر، ومنافع عادية الأثر:

أ- منافع عظيمة الأثر:

- تبسيط الإجراءات وخفض تكلفتها وتقديم خدمات أكثر جودة.
- تقليل مدة التنفيذ لإتمام المعاملات الإدارية.
- الدقة والموضوعية في العمليات التي يتم تنفيذها.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- تسهيل التواصل بين اقسام المؤسسة المختلفة ومع المؤسسات الأخرى داخل وخارج دولة المؤسسة.
- التقليل من استخدام الورق يعالج مشكلة حفظ المعاملات وتوثيقها. (أحمد، 2014، صفحة 292)

ب-منافع عادية الأثر:

- السماح بالمعالجة الفورية للمعلومات مما يؤدي إلى تقليل وقت الدورة.
- زيادة رضا الموظفين من خلال تحسين جودة خدمات الموارد البشرية والوصول إلى المعلومات.
- السماح لإدارة الموارد البشرية بأن تصبح شريكا إستراتيجيا للمنظمة. (Emma, shaun, Doone, & Ray, 2007, p. 08)

كما تساعد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تطوير الإدارة من الجوانب التالية:

- تعد إدارة الالكترونية للموارد البشرية الطريقة الأكثر فعالية وكفاءة لإدارة العمل التشغيلي والفني والاستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ ومراقبة أداء عمل الموارد البشرية في المؤسسات.
- تعمل إدارة الالكترونية للموارد البشرية على تحسين جودة المنتجات من خلال الاستثمار في التقنيات المتاحة والعقول الرقمية المدربة والخبيرة من الموارد البشرية.
- قدرة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تحقيق اعلى مستويات السرعة والتنقل والمرونة وتتجسد في تقديم أي شيء، في أي وقت، في أي مكان، وبأي طريقة.
- تتمتع إدارة الالكترونية للموارد البشرية بثقافة راسخة تقوم على شفافية المعلومات والمساواة والتنافسية بين الموارد البشرية في المنظمات.
- تعمل إدارة الالكترونية للموارد البشرية على تقليل التكاليف وتعزيز الأداء وتحسين مستويات الجودة والخدمات المقدمة للموارد البشرية (الرواحنة، 2013، صفحة 16)

4-أهداف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

الأهداف الرئيسية للإدارة الالكترونية للموارد البشرية تحدد على النحو التالي:

- تقديم نظام معلومات كاف وشامل ومستمر عن الأشخاص والوظائف وبتكلفة معقولة.
- تسهيل مراقبة الطلب على الموارد البشرية واختلال العرض.
- تقديم الدعم للتخطيط للمستقبل وصياغة السياسات.
- توفير امن البيانات والخصوصية الشخصية للموارد البشرية.
- اتخاذ قرارات أسرع فيما يتعلق بالموارد البشرية. (Kaur.P, 2013)
- رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المنظمة.
- دعم اداري أفضل عبر اقسام الشركة.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.
- تحسين صورة الشركة. (أمونة، 2009، صفحة 77)

ثانياً: أنواع الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

يمكن تقسيم إدارة الالكترونية للموارد البشرية إلى ثلاثة اقسام كالتالي:

1- الإدارة الالكترونية للموارد البشرية التشغيلية: تهتم بالعمليات التقليدية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المؤسسة من الناحية الإدارية مثل إدارة الرواتب وكشوف المرتبات والبيانات الشخصية للموظفين. (Lepak & Snell, 1998, p. 215)

2- الإدارة الالكترونية للموارد البشرية العلائقية: تهتم بعملية دعم العمليات والأنشطة مثل: التوظيف، وإدارة أداء، التدريب. (M.C & Nagendrababu, 2019, p. 103)

3- الإدارة الالكترونية للموارد البشرية التحويلية: هي أنشطة وممارسات التي تهتم بجعل أنشطة الموارد البشرية لها طابع استراتيجي، من خلال إدارة الكفاءة الاستراتيجية، إدارة المعلومات، إدارة المعرفة. (نجم و سليمان السعيد، صفحة 7)

ثالثاً: متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

أن اهم متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تتمثل في:

- الالتزام بإدارة التغيير مند بداية تنفيذ النظام.
- وجود ثقافة تكنولوجيا المعلومات لدى العاملين في المنظمة.
- اشراك جميع أصحاب المصلحة في النظام مند البداية للحصول على الدعم والمساندة اللازمة.
- شرح قيمة الحلول التكنولوجية التي يقدمها النظام لجميع المستخدمين.
- التكوين المناسب للمستخدمين.
- توضيح أهمية استخدام النظام لطل موظف.
- سهولة استخدام النظام من قبل المستخدمين وعلاقته بوظائف الموارد البشرية مع تمتع النظام بالجودة عالية وامنة، مما يعزز عامل الثقة بين المستخدمين ويزيد من كفاءة استخدام النظام. (علي، 2014، صفحة 102)

رابعاً: نتائج تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

إدارة الالكترونية للموارد البشرية لا تعني التخلي عن دور إدارة الموارد البشرية، وليست تعني ترك الامر كما هو، وبالتالي فإن تقليص المناصب الإدارية امر واقع يعني تقليص المهام الإدارية وزيادة التركيز على الأهداف الاستراتيجية، وبالتالي سيكون طاقم العمل من المفكرين والمبدعين.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

التوجه العام لإدارة الموارد البشرية هو أن تكون شريكا استراتيجيا في التخطيط للمنظمة، وذلك لقدرتها على تزويد المنظمة بالمعلومات الدقيقة والسريعة باستخدام التكنولوجيا، كما أنها أصبحت موجهة أكثر لخدمة العملاء من ذي قبل نتيجة للتكنولوجيا.

وبشكل عام يمكن حصر النتائج المتعلقة بتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على النقاط التالية:

- المؤسسات التي تعتمد على التوجه التشغيلي باستخدام إدارة الالكترونية للموارد البشرية سيكون للموظفين ومديري التشغيل دور رئيسي في تنفيذ الخطط الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية والإجراءات والممارسات، مما يؤدي إلى انخفاض الطلب على موظفي إدارة الموارد البشرية.
- المؤسسات التي تتبنى التوجه العقلاني باستخدام تكنولوجيا المعلومات، سيكون لديها طاقم عمل أصغر بما يكفي لإدارة الموارد البشرية، إذا استخدم الموظفون ومديرو التشغيل الأدوات التي يوفرها من قبل الموارد البشرية على شبكة الأنترنت.
- المؤسسات التي تتبنى النهج التحويلي باستخدام تكنولوجيا المعلومات سيكون من الضروري أن يكون هناك خبراء في إدارة الموارد البشرية. (قريشي، بومجان، و سلطاني، 2017، صفحة 157)

خامسا: تحديات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

ومن اهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية عند التحول إلى أنظمة إدارة الالكترونية للموارد البشرية ما يلي:

1-إزالة الحدود بين اقسام الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات: كأن موظفو قسم تكنولوجيا المعلومات في الشركات معزولين إلى حد ما عن الأقسام الاخرين في الشركة.

بدأ التكامل بين اقسام تكنولوجيا المعلومات والقطاعات الإنتاجية الأخرى في الشركات في السنوات الأخيرة بتحسن، حيث تم ادخال تكنولوجيا الكمبيوتر بشكل كبير في جميع أنشطة العمل اليومية، والعاملين في اقسام الموارد البشرية أصبحوا يدركون أهمية تحسين أنظمة الموارد البشرية في توفير معلومات فعالة ومفيدة.

2-تحسين وضع إدارة الموارد البشرية: على عكس أنظمة إدارة الموارد البشرية السابقة التي كانت مستقلة وكان استخدامها محدودا بالنسبة لموظفيها، فأن أنظمة إدارة الالكترونية للموارد البشرية متاحة للجميع ويمكن أن تخلق التكامل بينها وبين مختلف جوانب أنظمة الشركة.

3-تحويل تركيز قسم الموارد البشرية إلى العملاء: يتعامل العديد من الأشخاص مع مهام الموارد البشرية على أنها مهام تشغيلية وتقليدية، أي أنهم لا يأخذون زمام المبادرة فعليا، بل أنهم يستجيبون فقط لرد فعل الاخرين

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

بما أن التنفيذ والتشغيل الصحيح لأنظمة إدارة الاللكترونية للموارد البشرية يتطلب تحويل التركيز إلى العملاء، فإنه يجب تحديد العملاء المستهدفين واحتياجاتهم والخدمات التي يمكن تقديمها لهم، ويجب أن تتوفر لدى اقسام الموارد البشرية دور أكثر فعالية، ويساهم بشكل أكبر في الأنشطة اليومية التي تزيد من أرباح الشركة. (بلحمري، 2014، صفحة 94)

4- ضرورة فهم العاملين في الموارد البشرية لطبيعة عمل الشركة: أن التكامل بين الموارد البشرية والعمل يتطلب وجود نظام الإدارة الاللكترونية للموارد البشرية أن يكون للموظف فهم جيد لطبيعة العمل.

سيحتاج المتخصص الناجح في أنظمة الإدارة الاللكترونية للموارد البشرية إلى معرفة كيفية عمل القطاعات من جوانب مختلفة مع بعضها البعض ودور الموارد البشرية في تحقيق ذلك، وسيكون هناك حاجة إلى انتقال المهام المختلفة من وإلى الموارد البشرية باستمرار.

5- يفقد العاملون في الموارد البشرية الاتصال بالأفراد: في أي عملية أتممه، من الممكن تقليل أهمية العامل البشري والتواصل بين الافراد.

أن ادخال أنظمة الكمبيوتر في العمل الذي يتم بين الموظفين وإدارات الموارد البشرية قد يتسبب في خسارة العاملين تتصل هذه الأقسام بالأفراد الذين يهتمون بأعمالهم أولاً، وقد يشعر الموظفون أن الشركة استخفت بهم وقللت اهتمامها بالعنصر البشري، وهذه بعض الأمور التي يجب مراعاتها عند تخطيط النظام وتنفيذه.

6- دراسة احتياجات الشركة الفعلية ومعرفة مدى قدرة بنيتها التحتية على تلبيتها واتخاذ القرار من اجل تطبيق النظام المناسب الذي يحقق أقصى فائدة لعمل الشركة.

7- المحافظة على مستوى جودة الخدمة: هناك احتمالية لانخفاض مستويات جودة الخدمة نتيجة تحويل النظام التقليدي إلى الاللكتروني.

8- تامين المعلومات: يعتبر ذلك ضرورة قانونية، خاصة في ظل انتقال المسؤولية إلى افراد العاملين. (بلحمري، 2014، صفحة 95)

المطلب الثاني: فعالية إدارة الافراد

تعد إدارة الافراد أحد اهم ركائز أي منظمة ناجحة، فهي تهتم بجميع جوانب الموظفين، بدءا من التوظيف والتعيين، مروراً بالتدريب والتطوير، وصولاً الى التقييم والمكافأة. وترتبط فعالية إدارة الافراد ارتباطاً وثيقاً بأداء المنظمة ككل، حيث تلعب دوراً أساسياً في تحسين الانتاجية، والحد من دوران الموظفين، وتعزيز الرضا الوظيفي. ومنه سوف نتطرق في هذا المطلب الى فعالية إدارة الافراد

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

أولاً: تعريف الفعالية:

- الفعالية هي إمكانية العامل وقدرته على تحقيق الغايات والأهداف في الوقت المحدد، دون الحاجة إلى وقت إضافي في العمل أو المزيد من الجهد لتحقيق الغايات. (ريفيو، 2021، صفحة 01)
 - الفعالية كما يقول الأب الروحي للإدارة في العصر الحديث "بيتر دراغر" هي فعل الأشياء على نحو صحيح أي أن هي الوصول إلى نتيجة مقربة للمرجوة أو ملتوية. (النغيمش، 2023، صفحة 01)
- ونظرا للخلط بين مصطلحين الفعالية والفاعلية قمنا بالتميز بينهما من خلال أهم النقاط كالتالي:

جدول 1: يوضح الفرق بين الفعالية والفاعلية

الفرق	الفاعلية	الفاعلية
إنتاجية العاملين في المنظمة	عندما يكون الموظف أداء فعال وأسلوب ذكي سيكون أكثر من غيره من الموظفين.	عندما يكون الموظف في مستوى عال، يكون أسلوب عمله هو الفعالية.
طريقة أداء المهام	تقاس بالوقت الذي يستغرقه في أداء المهام مثل: وقت أداء المديرين والموظفين.	تقاس بمستوى أداء الموظفين والمديرين في أداء العمل والمهام التي يحتاجونها.
استراتيجيات الإدارة المؤسسية	ستؤثر الفعالية على المديرين الإستراتيجيين لاتخاذ القرارات اللازمة لتقليل الاعتماد على الموارد لزيادة الأرباح المالية.	ستؤثر الفاعلية على إنتاج القسم لتحقيق أهدافه المتوقعة مثل: زيادة الحصة السوقية، إيجاد درجة رضا العاملين

المصدر: (hussein, 2024, p. 01)

ثانياً: مفهوم إدارة الافراد

1-تعريف إدارة الافراد:

- هيئة متخصصة ومستقبلية تساعد الإدارات الأخرى في توفير احتياجات المنظمة من العاملين وتطويرهم وحفظ سجلاتهم، والحفاظ عليهم بما يتحقق أهداف المنظمة في الإنتاجية والربحية والنمو من خلال وظيفة الافراد كجزء من المهام الإدارية التي تتعلق بالعمليات "التخطيط، التنظيم، القيادة والرقابة". (أحمد، 2014، صفحة 18)
- تعرف إدارة الافراد هنا على أنها "القسم المسؤول عن تخطيط وتنظيم وتوظيف وقيادة ومراقبة الافراد العاملين في المؤسسة". (الصيرفي، 2010، صفحة 16)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- إدارة الأفراد هي التي تعتمد على العديد من الأنشطة الوظيفية والإدارية، والفعاليات العملية، والإنتاجية الداخلية المترابطة، والعوامل النفسية للأفراد والموظفين والعاملين. وتؤثر هذه الأنشطة والفعاليات والعوامل على بعضها البعض وتهدف إلى تنمية الخبرات الفردية تحسين المهارات العملية، ورفع معنويات الأفراد العاملين، وزيادة الإنتاجية. (الحري، 2016، صفحة 12)

2- أهمية إدارة الأفراد:

- تعمل إدارة الأفراد على تحسين الإنتاج ورفع مستوى الإنتاج من خلال الأداء الفعال من قبل اليد العاملة.
- إدارة الأفراد هي الجهة المتخصصة في الاستثمار في الأفراد في العمل والذين يعتبرون من أهم عناصر الإنتاج.
- يتخلل عمل إدارة الأفراد نشاط كافة الوحدات الإدارية التي يتألف منها الهيكل التنظيمي للمنظمة.
- إدارة الأفراد تعمل على تنمية وتطوير الأداء الإنساني للعمل.
- إدارة الأفراد تخلق التعاون بين إدارة المنظمة ونقابة العمال.
- إدارة الأفراد تقوم بحل النزاعات بين الموظفين وترعى شؤونهم. (المرعي، 2010، صفحة 47)

3- أهداف إدارة الأفراد:

يتلخص الهدف الرئيسي لإدارة شؤون الموظفين في «خلق قوة عمل مستقرة وفعالة، أي مجموعة من الموارد البشرية القادرة والراغبة في العمل والتي تشكل القوة الدافعة الأساسية للمنظمة في الوقت الحاضر وفي المستقبل». ومن هذا الهدف الشامل لإدارة شؤون الموظفين نلخص الأهداف الفرعية التالية:

- خلق قوة عاملة مستقرة ومنتجة.
- تنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها.
- تعويض موظفي الموارد البشرية عن جهودهم ماديًا ومعنويًا.
- المحافظة على الموارد البشرية والمحافظة على سلامتها ومستوى مهارة الأداء.
- الحفاظ على موارد بشرية فعالة ومدربة وضمان استمرار مساهمتها في نجاح أهداف المنظمة. (بربر، 1997، الصفحات 12-13)

ثالثًا: مهام إدارة الأفراد:

تتجه إدارة الأفراد إلى تنويع نشاطاتها بالقيام بثلاث وظائف أساسية:

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

1-الحصول على الموارد البشرية: يعتبر الحصول على الكفاءة اللازمة من الموارد البشرية للهيئات والمؤسسات الوظيفة الأساسية الأولى، والتي يمكن إنجازها من خلال مجموعة من الوظائف الفرعية الأخرى المرتبطة بما يلي: تصنيف الوظائف، تخطيط الموارد البشرية، الاستقطاب والاختيار والتعيين.

2-تنمية الموارد البشرية: ويقصد بها عملية تنمية معارف ومهارات وقدرات القوي العاملة القادرة على العمل في كافة المجالات وتشمل: مفاهيم أساسية في التدريب، تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم وتقييم البرامج التدريبية.

3-حسن استخدام الموارد البشرية: وذلك لضمان استخراج أفضل الطاقات من الموظفين وحسن معاملتهم وإدارة شؤونهم. وتشمل دراستها عددا من الأنظمة، منها: الرواتب، الحوافز، تقييم الأداء، الترقية، النقل.

حيث أن هذه الوظائف ليست منفصلة عن بعضها البعض، بل تتكامل مع بعضها البعض كجزء من نظام منسق لتحقيق الأداء العالي لإدارة الأفراد ومن ثم للمؤسسة ككل. (إسماعيل م.، 2008، صفحة 01)

رابعاً: الاستراتيجية الإدارية لوظائف إدارة الأفراد

1-التوظيف: قرارات التوظيف تنشأ من استراتيجية إدارية، لذلك يتم ترك هذه القرارات عدة انعكاسات على إدارة الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بالعطاء أو عدم العطاء الفرص التي قد تمكنك من الاستفادة من برامج التأهيل والتدريب والتطوير والتحفيز والمكافآت.

2-التدريب والتطوير: تؤثر قرارات التدريب والتطوير حتى على أداء وفعالية الموارد البشرية العاملة، فمهمة وأهداف وصياغة استراتيجيات المنظمة كلها تتطلب ذلك التزم الأفراد به.

3-التعويضات: قد يظل تركيز الاستراتيجية الإدارية على التعويضات أحد أهم السياسات التي تلجا إليها قسم الموارد البشرية سواء بهدف تصحيح واحتواء تصرفات وسلوكيات الأفراد أو بهدف حثهم على فهم وقبول فلسفة المؤسسة وأهدافها.

4-التقييم: قطعاً وبدونها لا يمكن التحكم في سلوك وأنشطة الأفراد باعتبارها أهم الوظائف الإدارية الرقابية، ولا يمكن أن يتوافق أداء الموارد البشرية للأهداف الاستراتيجية المتفق عليها، ولا للتوقعات المستقبلية المرجو الوصول إليها والقاعدة المستخدمة في تقييم أداء الموارد البشرية، تركز على توجيه الأفراد نحو الأهداف الاستراتيجية. (المرعي، 2010، صفحة 53)

خامساً: الفرق بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية:

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

جدول 2: يوضح الفرق بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية

م	الفرق	إدارة الافراد	إدارة الموارد البشرية
1	تخطيط الفترة الزمنية.	قصير المدة.	طويل المدة.
2	العقد النفسي.	امتثال العامل (أي إجباره).	ولاء العامل للعمل.
3	أنظمة الرقابة.	رسمية.	ذاتية.
4	العلاقة بين الافراد.	النفعية وضعف الثقة بين العامل وصاحب العمل.	الاحترام المتبادل بين العامل وصاحب العمل.
5	الهيكل التنظيمية.	بيروقراطية ومركزية.	عضوية ومركزية.
6	الأدوار.	مهنية ومتخصصة.	متكاملة ومتنوعة.
7	الوظائف.	ذات طابع اقتصادي ومنغلق.	ذات طابع اقتصادي واجتماعي وأخلاقي ومنفتحة.

المصدر: (أحمد، 2014، الصفحات 28-29)

التحليل:

منظور الوقت والتخطيط: تهتم إدارة الافراد بالتخطيط قصير المدى، بينما التخطيط في إدارة الموارد البشرية هي تخطيط طويل المدى، مبني على توقعات مستقبلية ومتكاملة، وذو طبيعة استراتيجية.

أنظمة الرقابة: في إدارة الافراد هي داخلية ورسمية، في حين ان إدارة الموارد البشرية تكون فيها رقابة ذاتية.

العلاقة بين الأفراد: في إدارة الافراد تقوم على ضعف الثقة بالموظفين، بينما في إدارة الموارد البشرية تكون العلاقة مبنية على الاحترام والثقة المتبادلة.

الهيكل التنظيمية: تتميز هذه الهياكل في إدارة الافراد بأنها بيروقراطية ومركزية وألية، في حين أنها عضوية ومرنة في إدارة الموارد البشرية.

الأدوار: تركز إدارة الافراد على الأدوار المتخصصة والمهنية، بينما تميل إدارة الموارد البشرية نحو التنوع والتكامل في الأدوار.

الوظائف: في إدارة الأفراد ضيقة واقتصادية بطبيعتها، وتركز على النتائج الداخلية للمنظمة، بينما في إدارة الموارد البشرية تميل الى أن تكون واسعة وقابلة لتكيف. (الصيرفي، 2010، الصفحات 16-17)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

المطلب الثالث: وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الداعمة لإدارة الأفراد

سوف نتناول في هذا المطلب دراسة أهم وأحدث آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال على ممارسات إدارة الأفراد لأنشطتها، ومن أهم هذه الأنشطة التي سوف نتناولها في هذه الدراسة هي: التوظيف الإلكتروني، نظام الإلكتروني لتسجيل الوقت والحضور، إدارة الأداء الإلكتروني.

أولاً: التوظيف الإلكتروني

1-تعريف التوظيف الإلكتروني:

التوظيف الإلكتروني هو ادخال تكنولوجيا الاعلام والاتصال على عملية التوظيف داخل المؤسسات إلى إزالة الحواجز البيروقراطية وخلق علاقة مباشرة بين المؤسسة او المدير المسؤول عن عملية التوظيف والشخص المتقدم للوظيفة من خلال استخدام شبكة الأنترنت، حيث يمكن للأخير الوصول إلى موقع المنظمة والاتصال مباشرة بالمدير المسؤول عن عملية التوظيف بطريقة سهلة وسريعة. (صغيور، 2009، صفحة 04)

2-مزايا التوظيف الإلكتروني:

لجوء المنظمة للتوظيف الإلكتروني فرصة لاكتشاف المترشحين للمنظمة فهو مجال تواصل و تسويق بل أنه يجعل المترشحين مخلصين للمنظمة، والذين يمكن أن يكون عملاء لها، كما أن للتوظيف الإلكتروني عدة مميزات:

- الإسراع في إجراءات عملية التوظيف.
- إلغاء دور الوسطاء.
- توسيع مجال البحث مع المتعاونين جدد وعلى المستوى الدولي.
- تكلفة منخفضة.
- السرعة في الإعلان.
- عدم وجود قيود فيما يتعلق بحجم الإعلان. (مهيبيل، 2012، صفحة 116)

3-أهداف التوظيف الإلكتروني:

- لتوظيف الإلكتروني العديد من الأهداف التي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:
- توفير المال والجهد والوقت لجميع الأطراف ذات العلاقة بالتوظيف سواء المنشأة او الباحثين عن العمل.
 - تحقيق الشفافية والوضوح في عملية الاختيار.

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

- الغاء المسافات والحدود الجغرافية على المتقدمين، ليتمكن الباحثون عن العمل في جميع المناطق التقدم للوظائف من مواقعهم وأينما كانوا.
- توسيع دائرة التوظيف لتشمل أكبر عدد ممكن من المتقدمين. (العبود، 2014، صفحة 01)

4-التوظيف الالكتروني وفعاليتها في إدارة الافراد:

يعتبر التوظيف من اهم مجالات التي يمكن أن يستفيد فيها استخدام نظام إدارة الالكترونية للموارد البشرية، حيث يمكن للنظام أن يحدث تغييرا جذريا في طرق توظيف العمال الجدد داخليا وخارجيا. تستغرق الطرق التقليدية وقتا طويلا، وتتطلب جهدا إداريا ضخما للتحقق من تنفيذ العمليات في الوقت الصحيح. ونتيجة لذلك، تستغرق عملية ملء الوظيفة الشاغرة الكثير من الوقت، مما يكلف الشركات نفقات كبيرة. حيث يمكن لأنظمة التوظيف الالكتروني من تسهيل العديد من الإجراءات المرتبطة بعملية التوظيف، مثل:

- تسهيل عملية الإعلان عن الوظائف الشاغرة والوصول اليها وزيادة فعاليتها.
- تسهيل التعرف على الوظائف الشاغرة.
- التكامل مع المؤسسات الخارجية التي ترشح المتقدمين للوظائف.
- توفير عملية تتبع سهلة الاستخدام للتقدم للوظائف.
- أتمت العديد من العمليات الإدارية المطلوبة.
- توفير إمكانية الارتباط بمصادر المعلومات الأخرى المتعلقة بعملية التوظيف مثل برامج شرح متطلبات التدريب والكفاءة. (هوبكنز و جيمس ، 2006 ، صفحة 172)

ثانيا: النظام الالكتروني تسجيل الوقت والحضور

1-تعريف النظام الالكتروني في تسجيل الوقت والحضور:

هو حل رقمي مخصص لمراقبة الوقت الذي يقضيه الموظف في العمل. يتضمن هذا الحل العديد من الميزات والتي تهدف جميعها الى الحصول على سجلات دقيقة لأوقات عمل الموظفين، ونتيجة لذلك يتم تقليل ساعات العمل المرهقة سواء في التأخير أو أوقات الراحة التي تتجاوز الوقت المخصص. (فارس، 2024)

2-مزايا النظام الالكتروني في تسجيل الوقت والحضور:

- الوصول إلى المعلومات بطريقة سهلة.
- توفير المعلومات بشكل أسرع.
- القضاء من أخطاء النسخ.
- إخطارات اوتوماتيكية. (هوبكنز و جيمس ، 2006 ، صفحة 193)

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

3- فوائد نظام الالكتروني في تسجيل الوقت والحضور

- تسجيل دقيق لساعات العمل: يعد من أهم الفوائد التي يقدمها نظام تسجيل الوقت والحضور. حيث يساعد هذا الأخير في تسجيل دخول وخروج الموظفين بدقة، ويسهل في عملية حساب الرواتب ويقلل من الأخطاء البشرية في عملية الدفع.
- تحسين الانضباط والالتزام في العمل: باستخدام نظام الوقت والحضور، تكون هناك سهولة في تتبع غياب وتأخير الموظفين. وهذا يشجع الموظفين بالالتزام بالوقت في العمل وتحسين الانضباط في مكان العمل.
- تحليل الأداء الفردي والجماعي: يوفر نظام الوقت والحضور معلومات دقيقة وشاملة حول الأداء الفردي والجماعي للموظفين. يمكن استعمال هذه المعلومات في تحديد القوة والضعف في الفريق وعند الفرد، واتخاذ القرارات الاستراتيجية لتحسين الأداء العام لشركة. (العظيم، 2023)

4- نظم تسجيل الوقت والحضور وفعاليتها إدارة الأفراد:

يساعد ادخال نظام الإدارة الالكترونية بشكل كبير في عملية تسجيل الوقت والحضور. حيث تتمثل في إمكانية مراقبة عملية ضبط الوقت والحضور في الوقت الحقيقي، مع وصول الموظفين ومغذرتهم العمل، ويتم تحديد بعض قواعد بيانات الحضور باستمرار، بالتالي يمكن لأي شخص يقوم بالدخول إلى أحد الأنظمة الالكترونية للحصول على معلومات فورية تتعلق بالعديد من الأمور مثل:

- الموظفون المتواجدون داخل الشركة في الوقت الحالي.
- يتبع عدد الساعات التي يقضيها العمال في تنفيذ مشاريع محددة.
- تتبع أنماط مختلفة من الغياب. (هوبكنز و ماركهام، 2006، صفحة 172)

ثالثاً: إدارة الأداء الالكتروني

1- تعريف إدارة الأداء الالكتروني :

هي عبارة عن مجموعة التقنيات الالكترونية المتاحة على الإنترنت في عملية تنظيم الأداء وإدارته، حيث يتكون من:

أ- بيان الأداء: هو بيان رسمي لاحتياجات منصب العمل من خلال تحديد الغايات أو الكفاءات المرجوة، بالاعتماد على تكنولوجيا المركزية لشبكات الإنترنت في إعداد قوائم يتم تحديدها بشكل دائم.

ب- تخطيط التطوير الذاتي: يقوم صاحب العمل بوضع خطة تسمح له بتحقيق متطلبات مسؤولياته الحالية تؤهله لمزيد من التطوير المهني في المستقبل، ومن خلال نظام إدارة الأداء المتاح على الإنترنت

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

للأفراد التعرف على فرص التدريب المتاحة وذلك من أجل حضور برامج التدريب أو التسجيل في برامج التعلم عن بعد.

ج-الأداء: يؤدي شاغل الوظيفة كامل مسؤوليات عمله، حيث يمكن للموظف عند عمله تقييم أدائه مقارنة ب المخطط له عن طريق نظام إدارة الأداء على الانترنت.

د-تقييم الأداء: يقوم شاغل المنصب مقابلة مع أحد المسؤولين، مثل مديره التنفيذي، للاطلاع على مستوى الأداء في فترة السابقة وكذلك التخطيط للمستقبل، حيث تقوم النظم المتاحة على الإنترنت القيام بدور فعال لتدعيم تلك العملية. (ليندة، 2017، الصفحات 153-156)

2-مزايا نظام إدارة الأداء الالكتروني:

- تخفيض التكلفة واختصار الوقت.
- تحسين وتطوير الأداء.
- إنشاء نظام عادل للحوافز والمكافأة.
- اتمام عمليات النقل والترقية في وقت قصير.
- معرفة معوقات ومشاكل العمل وإيجاد الحلول بسرعة. (كاظم و الخريشة، 2009، الصفحات 152-153)

3-إدارة الأداء الالكتروني وفعاليتها إدارة الافراد:

يلعب نظام إدارة الالكترونية للموارد البشرية في عملية إدارة الأداء التي غالبا ما ينظر اليها على أنها اجراء صارم ومعقد، مما يقلل من قيمتها الي حد كبير. لكن تلك الفكرة يمكن أن تتغير، إذا تم تطبيق الإجراءات الإدارية المتعلقة بتلك العملية بطريقة اوتوماتيكية، بالإضافة إلى تسهيل الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالأداء مثل فرص التعلم والترقي. (هوبكنز و جيمس ، 2006 ، صفحة 172)

الخلاصة

حاولنا في هذا الفصل ابراز أهم المفاهيم المتعلقة بفعالية إدارة الأفراد وخاصة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية التي أصبحت مهمة في الإدارة، وبالرغم من نقص الدراسات والأبحاث في هذا الموضوع لذلك يزال الغموض في تحديد المفاهيم ومن هذا المنبر نقول عامة أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي مصدر لزيادة فعالية إدارة الأفراد.

حيث ان الإدارة الالكترونية للموارد البشرية هي عبارة عن تحويل لكافة العمليات الإدارية ذات الطبيعة الورقية المتعلقة بالموارد البشرية الى عمليات ذات طبيعة الكترونية وذلك من خلال أبعادها التي تم اعتبارها مكونات للإدارة الالكترونية للموارد البشرية: التوظيف الالكتروني، نظم تسجيل الالكتروني الوقت والحضور، إدارة الأداء الالكتروني. كما تم التوصل الى ان ادخال الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تسهل وتزيد من فعالية إدارة الأفراد

الفصل الثاني : مدخل
عام للمؤسسة والإطار
المنهجي للدراسة

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

تمهيد:

سيتم عرض الإطار المنهجي المتبع من قبل دراسة متغيرات البحث في مؤسسة اتصالات الجزائر بميلة، قد يعتبر منهج البحث من الامور المهمة التي يجب التركيز عليها في هذا الإطار، وعليه فقد انطلق هذا الفصل كمدخل عام للمؤسسة وبعدها بوصف الاجراءات المتبعة في جمع المعلومات المتعلقة بالجانب الميداني، إضافة إلى تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة، ومن ثم استعراض مختلف أدوات وطرق التحليل الاحصائية التي ستعتمد، والتي ستسمح في الاخير بالحصول على النتائج المطلوبة، من خلال التطرق للمباحث التالية:

المبحث الاول: مدخل عام لمؤسسة اتصالات الجزائر بميلة .

المبحث الثاني: الاجراءات المنهجية للدراسة.

المبحث الأول: مدخل عام لمؤسسة اتصالات الجزائر بميلة

تعتبر اتصالات الجزائر من أكبر المؤسسات الوطنية ذات التواجد في كافة ربوع الوطن في مجال الاتصالات، بالإضافة الى كونها الرائدة في صناعة الاتصالات في الجزائر في ظل سوق تتميز بالديناميكية وأمام الانفتاح الذي يشهده سوق الاتصالات، ويتم التعرف على المؤسسة وعلى هيكلها التنظيمي كما يلي:

المطلب الأول: لمحة تاريخية والهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر بميلة.

أولاً: اللوحة التاريخية لمؤسسة اتصالات الجزائر بميلة.

نشأة مؤسسة اتصالات الجزائر تطبيقاً للقرار 2000\03 المؤرخ في 05\08\2000 عن استقلالية قطاع البريد والمواصلات، حيث تم بموجب هذا القرار إنشاء مؤسسة بريد الجزائر والتي تكلفت بتسيير قطاع البريد وكذلك مؤسسة اتصالات الجزائر والتي حملت على عاتقها مسؤولية تطوير شبكة الاتصالات في الجزائر، حيث أصبحت هذه الأخيرة مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد التي أوكلت لها مهمة الرقابة لتصبح بعدها اتصالات الجزائر مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم تنشط في مجال الاتصالات. في 01 جانفي 2003 كانت الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر، حيث أصبحت مجبرة على إثبات نفسها في عالم المنافسة.

ثانياً: تعريف مؤسسة اتصالات الجزائر بميلة.

اتصالات الجزائر مؤسسة عمومية ذات أسهم ملك للدولة بنسبة 100% وهي التعامل التاريخي في سوق الخطوط الشبكية وخدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية والتي تنشط في مجال الهاتف الثابت والنقال موبيليس سابقاً أي قبل استقلاليتها، وكذا خدمات الإتصال DJAWEB والاتصالات الفضائية، تستخدم شبكات لتطوير أعمالها، كما تضع عروض حسب احتياجاتها وليس فقط في تعزيز القدرة التنافسية وخفض التكاليف. دخلت سوق العمل رسمياً في 01 جانفي 2003.

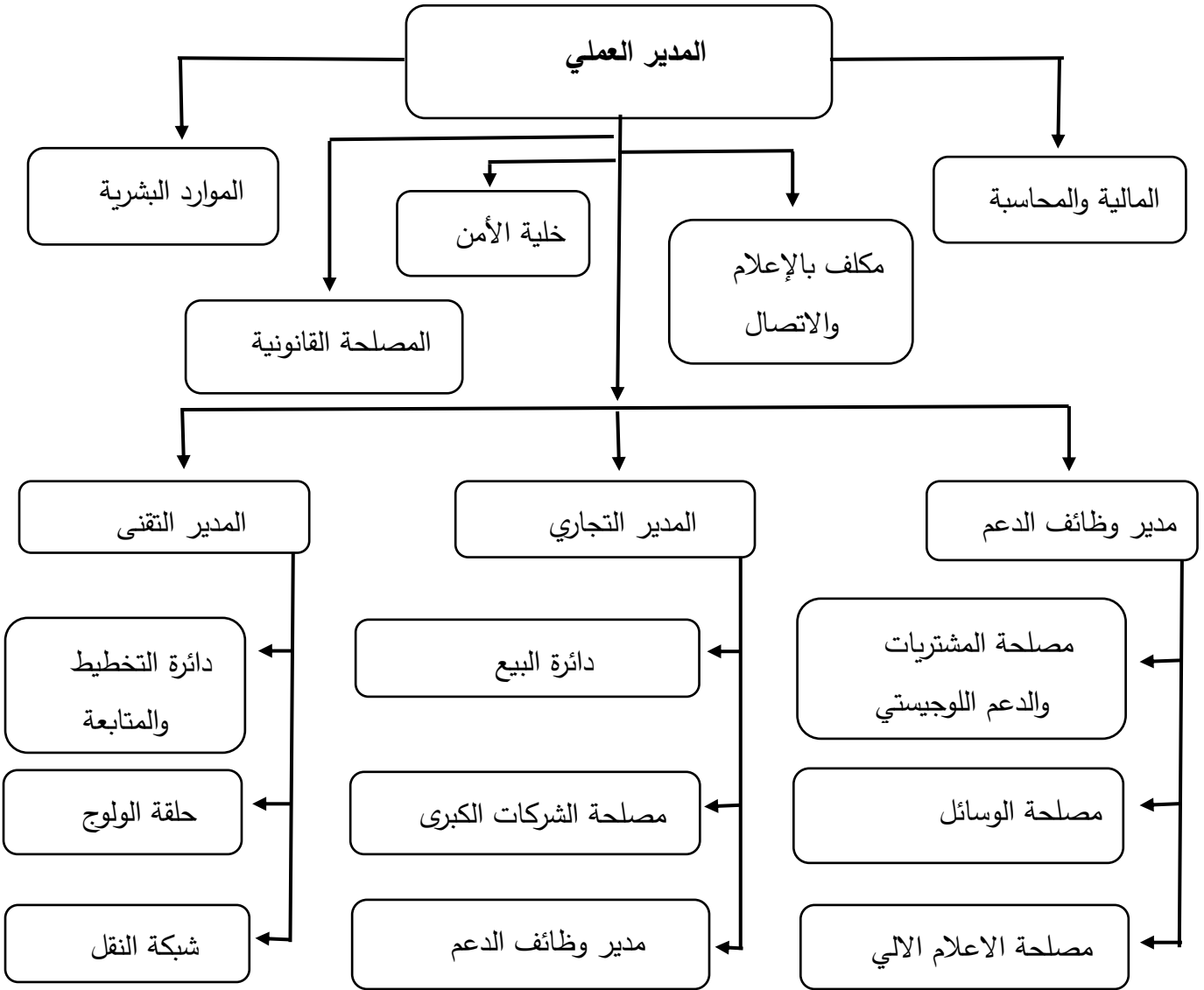
ثالثاً: الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر بميلة:

هو نظام يوضح العلاقة بين المهام بين الوحدات الإدارية داخل المؤسسة بغرض الوصول الى الأهداف المسطرة والذي يضمن الانسجام بين الموارد البشرية.

ويظهر الهيكل التنظيمي بمختلف الوظائف والمستويات الإدارية والعلاقات المختلفة على النحو التالي:

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

رسم توضيحي 1: الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر



المصدر: من مصلحة الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر

للقيام بأعمال المؤسسة تعتمد مؤسسة اتصالات الجزائر على مجموعة من الاقسام والمصالح هي:

- **المدير العملي:** هو المسؤول الأول الذي يتربع على رأس هرم المديرية، وله الصلاحيات التي خولها القانون في اتخاذ القرارات الفعالة الخاصة بسير المديرية ومصالحها يعد المسؤول عن الأعمال القائمة، حيث يتولى مع مساعديه مهمة تحقيق الأهداف المرسومة. يسهر على الحفاظ على الحصة في السوق وتطوير السوق العملي كما يعمل على المحافظة على السير العادي الجيد للمديرية.
- **موارد بشرية:** تقوم بالتنسيق بين مختلف نشاطات المستخدمين داخل المديرية العلمية. بالإضافة الى تطبيق سياسات ادارة الموارد البشرية التي خولها لها القانون الداخلي للمؤسسة. كما تعمل على

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

القيام بالدراسات والتحليلات المتعلقة بتطوير العمالة وتنفيذها من خلال المكلفين على مستواها الذين يعملون على تطوير الموارد البشرية والتكوين، إدارة الأجور، والأداءات الاجتماعية بالإضافة الى الشؤون الاجتماعية.

- **المحاسبة والمالية:** هي المكلفة بمراقبة كل العمليات والتقارير المالية التي يتم تنفيذها وكذا تسجيلها في الجداول المالية مع احترام الميزانية المالية والخزينة للمديرية العملية.
- **خلية الامن:** دورها توفير كل شروط الحماية والامن لمختلف هياكل المؤسسة التقنية التجارية والإدارية.
- **المصلحة القانونية:** تتجلى مهامها في إدارة الآراء القانونية للصفقات العمومية والاتفاقيات وإدارة المنازعات.
- **خلية الاعلام والاتصال:** دورها الاهتمام بكل شؤون الاتصال الداخلي والخارجي للمؤسسة.
- **المدير التقني:** هو المشرف على المصالح التقنية للمديرية وتطبيق استراتيجية المؤسسة في هذا المجال ويندرج تحت مسؤوليته العديد من المصالح:
- **دائرة التخطيط والمتابعة:** المكلف بالتخطيط والمتابعة لإيصال الشبكة الهاتفية لمساحة أكبر وجودة ونوعية أفضل وكذا تكلفة اقل كما يتابع تنفيذ مشاريع المديرية.
- **الولوج:** تهتم أساسا بتطوير شبكة الولوج بالتعاون مع إدارة التخطيط والمتابعة، استغلال وصيانة شبكة الولوج (الإذاعة والثابت) وتسير ومراقبة نوعية الخدمات المقدمة للزبائن.
- **شبكة النقل:** تتكون من مكلف بشبكة الإذاعة ومكلف بتجهيزات النقل ومكلف بشبكة الخطوط اما مهامها فهي موزعة حسب محاور نشاطها.
- **المدير التجاري:** هو المشرف عن المصالح التجارية للمديرية العملية وتطبيق استراتيجية المؤسسة في هذا المجال، ويندرج تحت مسؤوليته العديد من المصالح وهي كالاتي:
- **دائرة البيع:** تختص بمراقبة البيع والمبيعات، أي مسؤول المبيعات.
- **شركات كبرى:** تقوم هذه الإدارة بالتخطيط والتنظيم وضمان متابعة تنفيذ نشاطات التعاون و التكفل بالزبائن المهنيين (الزبائن المهنيين نوعان: محترفون مثل: المطاعم، الأطباء... الخ، والزبائن الاداريون و الشركات الاقتصادية مثل: البنوك، سونلغاز، صناديق التأمينات... الخ)مهامها تقديم عروض خاصة لهذه الشريحة من الزبائن، معالجة طلباتهم، دراسة احتياجاتهم، متابعة عملية الفوترة وتنسيق اقتناء التجهيزات مع المديرية الفرعية للدعم، وتتكون هذه الدائرة من رئيس الدائرة يساعده مكلف بالأعمال ورئيس المشاريع كما يشرف على المركز التقني.
- **وظائف الدعم التجاري:** تقوم هذه الدائرة بالتشغيل والتسليم لأنظمة المعلومات واعداد الفواتير على المستوى المحلي بالإضافة الى المتابعة التصحيحية للعيوب التشغيلية لأنظمة المعلومات. كما انها مسؤولة عن مراقبة عملية الفواتير والمدفوعات للسنة المالية الحالية، تتكون الدائرة من:

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

- مدير وظائف الدعم: هو المسؤول عن تطبيق استراتيجية المؤسسة في مجال وظائف الدعم ويندرج تحت مسؤوليته العديد من المصالح وهي كالاتي:
- مصلحة مشتريات الدعم والدعم اللوجستي: تقوم باقتناء اللوازم المكتبية والعتاد باحترام الإجراءات والتنظيمات السارية المفعول مع السهر على تنفيذ الالتزامات اتجاه المتعاملين والرقابة على المواد المخزنة.
- الممتلكات والوسائل: انجاز المشاريع وإعادة تأهيل المرافق وتسيير الممتلكات العقارية.
- مصلحة الاعلام الالي: المسؤول عن دعم أنظمة المعلومات، مكلف بدعم أنظمة المعلومات في مجال الاعلام الالي للمديرية العملية ويعمل على الحماية والشبكة بين المؤسسة والفروع.

المطلب الثاني: مهام وأهداف المؤسسة اتصالات الجزائر بميلة.

أولاً: مهام مؤسسة اتصالات الجزائر.

- تقديم الخدمات للعملاء وتوزيعها في مجال الشبكات وخاصة الداخلية منها لتبادل المعلومات.
- اعداد وتنفيذ الخطط القصيرة والطويلة المدى في إطار التنمية.
- إدارة وتدريب الأشخاص اللازمين لأداء مهام المنظمة، وذلك من خلال البرامج والدورات التدريبية التي تقوم بإعدادها وكذلك الميزانية المخصصة لذلك.
- تعزيز وضمان جودة خدماتها لتحقيق أهدافها.
- توفير الاتصالات السلكية واللاسلكية لنقل وتبادل الرسائل الصوتية والنصية والمعلومات والوسائل السمعية والبصرية.
- تطوير وإنشاء واستثمار وإدارة الاتصالات الداخلية مع جميع عملاء الشبكة.

ثانياً: أهداف مؤسسة اتصالات الجزائر.

- العمل على زيادة المبيعات والحفاظ على حصتها في السوق.
- التركيز على جودة وفعالية ونوعية الخدمات المقدمة مما يجعل المتعامل رقم 01 في سوق الاتصالات في الجزائر.
- الارتقاء بمستوى إدارة الأقسام الموجودة في المؤسسة لمواكبة الإدارة العالمية في مجال خدمات الهاتف والانترنت.
- كسب ولاء العملاء وثقتهم.
- وفي ظل المنافسة القوية تسعى المؤسسة الى تأمين مكانتها والحفاظ على سمعتها.

(مصلحة الموارد البشرية لمؤسسة اتصالات الجزائر، 2024)

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

ثالثا: وسائل لاتصال الحديثة في مؤسسة اتصالات الجزائر.

- الانترنت: هي أداة جد مهمة في مؤسسة اتصالات الجزائر، وهي التي تربط بين مصالح المؤسسة والتي بواسطتها يتم التواصل بين العاملين ومع الزبائن.
- البريد الالكتروني: ويعتبر الأداة الأهم في المؤسسة، والتي من خلاله يتم تبادل المعلومات والتعليمات الخاصة بالمؤسسة والعاملين فيها، حيث ان المؤسسة تمتلك بريد الكتروني خاص بها وبجميع موظفيها.
- الهاتف: هو وسيلة اتصالية سمعية، والذي من خلاله يتلقى العمال المكالمات لتبادل الأفكار والأراء.
- الفاكس: يستعمل لنقل المعلومة من داخل المؤسسة الى خارجها.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة.

وللقيام بالدراسة الميدانية على أكمل وجه كان لابد لنا من اتباع إطار منهجي للوصول الى الغايات التي وضعناها عند البدء بهذه الدراسة، ونحاول توضيح ذلك كالآتي:

المطلب الأول: منهج ومجتمع الدراسة وعينتها.

قصد اجراء الدراسة الميدانية تم اتباع المنهج الذي يساعد على تحقيق أهداف البحث، مع تحديث المجالات المختلفة لهذه الدراسة.

أولا: منهج الدراسة.

الابستمولوجية وهي نظرية المعرفة، تهدف هذه الدراسة الى استكشاف دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تحسين فعالية إدارة الأفراد، حيث تستند دراستنا البحثية على موقف معرفي موضوعي وواقعي نحو نمط من التفكير الاستنباطي، مما يعني أن المعرفة تعتبر موجودة بشكل مستقل عن الباحث، ويمكن قياسها وتحليلها بطرق موضوعية. يتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب كمية بهدف الوصول الى نتائج يمكن تعميمها على سياقات متشابهة.

يمكن تعريف المنهج على أنه مجموعة من المبادئ والقواعد والتوجيهات التي يستلزم الباحث بها من بداية بحثه الى نهايته من أجل الكشف عن العلاقة العامة والجوهرية التي تخضع لها الظواهر موضوع الدراسة. (السيد و سعد، 1999، صفحة 300)

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

المنهج الكمي هو من أحد المنهجيات المستعملة في الأبحاث والدراسات العلمية، وذلك بغاية اختيار الفرضيات ومن ثم تطبيق النتائج التي تم التوصل إليها. حيث يتمثل في كمية هائلة من المعلومات التي يستخدمها الباحث لإثبات صحة أو عدم صحة فرضيات أطروحاته العلمية. (سعد، 2022)

ومنه فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو الأسلوب الإحصائي الوصفي التحليلي، لأن الدراسة تقع ضمن البحوث الوصفية التي غايتها هي جمع معطيات الخاصة بشكل من أشكال المجتمع الإحصائي، وهذا النوع من الدراسات يعتمد على التحليل الإحصائي في معالجة البيانات وحساب التكرارات النسبية المئوية من أجل إبراز العلاقة بين المتغيرين.

ثانيا: مجتمع الدراسة.

هو مجموعة محدودة أو لا نهائية من العناصر المحددة مسبقا والتي تعتمد عليها الملاحظات (أنجرس، 2006، صفحة 298)

وحيث ان هذه الدراسة ركزت على معرفة دور الإدارة الالكترونية لموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأفراد في مؤسسة اتصالات الجزائر-ميلة-، فإن عينة الدراسة تم اختيارها عن طريق أسلوب المسح الشامل للمجتمع الدراسة والذي يمثل مجموع عمال هذه المؤسسة والبالغ عددهم 216 موظف.

ثالثا: عينة الدراسة.

العينة هي مجموعة أفراد التي تؤخذ من مجتمع الدراسة الأصلي بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا (اليمين و عطالله، 2009، صفحة 68)

وباعتبار العينة من أهم خطوات البحوث الميدانية، حيث يشترط فيها أن تكون ممثلة للمجتمع الاصلي والتي تشمل في هذه الدراسة 216 عامل، حيث اخترنا 70 عامل تم اختيارهم للإجابة عن أسئلة الاستبيان.

جدول 3: يوضح توزيع الاستمارات

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المتحصل عليها	عدد الاستمارات الغير قابلة لتحصيل	عدد الاستمارات القابلة للتحليل
70	64	6	64

المصدر: من إعداد الطالبة

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

رابعاً: متغيرات الدراسة.

- المتغير المستقل: وهو الذي يؤدي التغيير في قيمته الى التأثير في قيم متغيرات أخرى لها علاقة به وفي هذه الدراسة المتغير المستقل هو الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
- المتغير التابع: وهو الذي تتوقف قيمته على قيم متغيرات أخرى، وفي هذه الدراسة المتغير التابع هو: فعالية إدارة الأفراد.

المطلب الثاني: مصادر وأدوات جمع البيانات.

أولاً: مصادر جمع البيانات

ولجمع البيانات الضرورية لاستكمال الدراسة الميدانية، تم الاعتماد على مصدرين والمتمثلان في:

1-مصادر أولية: يقصد بها هي تلك المصادر التي يتم اعتمادها كمصادر صحيحة وموثوقة مثل: الاستبيان والمقابلة لجمع البيانات، حيث تم استخدام في هذه الدراسة استمارة أسئلة، أو ما يطلق عليه بالاستبيان بغية معالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، حيث اعتبرت أحسن أداة للدراسة مقارنة بمجتمع الدراسة ومقارنة بضغط العمل التي يوجهها الموظفين محل الدراسة أي أنهم لا يمتلكون وقت لإجراء المقابلة ولو تم اجراءها لا نتحصل على معلومات دقيقة منهم، لذلك تم اختيار الاستبيان.

2-مصادر ثانوية: هي كتب التي استقت معلوماتها وبياناتها من مصادر ثانوية، أو بالاعتماد على رسائل التخرج والمقالات. ومن خلال هذه الدراسة تم الاعتماد في جمع المعلومات بغية معالجة الجانب النظري للدراسة على مصادر متنوعة منها: الكتب في التخصصات المرتبطة بالدراسة، رسائل ماجيستر وأطروحات دكتوراه، المجالات العلمية، بالإضافة الى الملتقيات وبعض المواقع الإلكترونية.

ثانياً: أدوات جمع البيانات.

يشير محمد شفيق " أن الدراسة الوصفية يمكن أن تستخدم فيها مجموعة من الأدوات، لأن غايتها تقرير خصائص المشكلة ودراسة الفروق المحيطة بها، وكشف عن ارتباطها بمتغيرات أخرى بغاية وصف الظاهرة المدروسة وصفاً دقيقاً. (شفيق، 1998، صفحة 111)

1-الاستبيان:

ان الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الميدانية التي تفرضها طبيعة الموضوع والمنهج المتبع، ولذلك الوسيلة التي استخدمناها هي عبارة عن استمارة والتي تعرف كما يلي:

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

- هو مجموعة أسئلة التي يجيب عنها المبحوث وهي محددة ومحضرة من طرف الباحث.
- أداة لاستكشاف إجابات محددة ومباشرة، مضبوطة لمجتمع الدراسة.
- وسيلة من وسائل البحث العلمي من أجل الحصول على الحقائق والتوصل الى الوقائع والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة المواقف والآراء والاتجاهات، وتساعد الملاحظة وتكملها، وفي بعض الأحيان تكون الاستمارة الوسيلة العلمية الوحيدة للقيام بالدراسة الميدانية (زرواتي، 2007، صفحة 220)

وبناء على المنهج المتبع لتحقيق أهداف الدراسة والبيانات المراد جمعها، تم تقسيم البيانات الى ثلاثة محاور أساسية. (الملحق 01)

2- الوثائق والسجلات:

اعتمدنا في هذه الدراسة على الوثائق والسجلات كأداة لجمع البيانات والمعلومات الضرورية وخاصة المتعلقة بما يلي:

- بيانات حول تعريف ونشأة المؤسسة محل الدراسة.
- بيانات حول العدد الإجمالي للعمال في المؤسسة.
- بيانات حول الهيكل التنظيمي للمؤسسة وأهم المصالح والاقسام الموجودة بها.

المطلب الثالث: الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة (الاستبيان).

أولاً: صدق المحكمين.

وبعد إعداد الأسئلة تم توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين وذلك لتعديله وتنقيحه وهذا ما يعرف بالصدق الظاهري (صدق المحكمين) ويعرف على أنه: "الدلالة على مدى قياس الاستبيان للغرض الذي أعدت من أجله ظاهرياً، ويتم التوصل إليه من خلال الاتفاق بين تقديرات المحكمين والمتخصصين على درجة قياس الاستبيان للسمة (متغيرة)، والصدق الظاهري يقصد به المظهر العام للاستبيان من حيث المفردات، وكيفية صياغتها، ودقتها وموضعيته، وملاءمة الأداة للغرض الذي أعدت من أجله." (فرج، 2007، صفحة 239)

ومن أجل إيجاد الصدق الظاهري تم عرض الصورة الأولية للاستبيان على مجموعة من المحكمين في الاختصاص كما هو موضح في الشكل التالي:

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

جدول 4: يوضح أسماء المحكمين للاستبيان قيد الدراسة

رقم	الاسم	التخصص	الجامعة
01	زيد جابر	إدارة أعمال	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة-
02	بن الطيب علي	إدارة أعمال	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة-
03	قبايلي أمال	إدارة أعمال	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة-
04	حيمر حمودي	إدارة أعمال	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة-
05	دشا محمد	تسيير موارد بشرية	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة-

المصدر: من اعداد الطالبة

وتمحورت اراء المحكمين حول حذف العبارات غير المناسبة واطافة بعض العبارات التي من شأنها اثراء الاستبيان، أو تعديل بعضها. وأسفرت العملية في ضوء آرائهم عن عدد من الملاحظات التي تم أخذها بعين الاعتبار، حيث تم اجراء التعديلات المناسبة في إطار تحقيق أهداف المسطرة في البحث والمشكلة.

ثانيا: الدراسة الاستطلاعية.

وبعد التصميم الأولي لأداة الدراسة ننتقل الى الخطوة التالية وهي التجريب الأولي للاستبيان أو ما يعرف بالدراسة الاستطلاعية. كما أن التحليل المنطقي ومشورة المحكمين لا يشكل بديلا عن الدراسة الاستطلاعية، وتأتي هذه الدراسة مؤيدة ومكملة لآراء وتحليل المحكمين، وهنا لابد من اختيار عينة (استطلاعية) من الأشخاص نفس مجتمع الدراسة الذي سيتم سحب عينة الدراسة الرئيسية حقا، وقد لا يتجاوز عدد أفراد العينة المسح 20 أو 30 شخصا وفي بعض الحالات، وقد يكون من الضروري تجاوز هذا العدد بشكل كبير في حالات أخرى. (مخائيل، 2016، صفحة 106)

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة الاستطلاعية.

تحقق الدراسة الاستطلاعية فوائد عديدة منها حساب صدق وثبات الاستبيان، وفي ضوءها نعيد صياغة أو حذف الأسئلة التي يتبين أنها تعاني من الغموض، أو التي تكون غير متسقة (صادقة) أو غير ثابتة مع بعدها. ويمكن القول ان الأهداف من وراء الدراسة الاستطلاعية هي كما يلي:

- استكشاف ظروف وصعوبات المجال، وكذلك الإعداد للدراسة الأساسية.
- إعداد استبيان مناسب للدراسة من حيث: حسن الصياغة ووضوح العبارات، تحديد الوقت المناسب للإجابة على الاستبيان، تحديد طول الاستبيان، وعدد العبارات لكل بعد.
- حساب الصدق وثبات الاستبيان.
- عدد أفراد العينة الدراسة الاستطلاعية: قمنا بإجراء دراسة استطلاعية للاستبيان على عينة الاستطلاعية، تضمنت (10) فرداً وتم إخضاع نتائج إجاباتهم لاختباري الصدق البنائي لمحاور الاستبيان.

رابعاً: حساب ثبات وصدق الاستبيان على العينة الاستطلاعية.

1- تعريف الصدق:

هو يعبر عن مدى صلاحية الأسلوب أو وسيلة القياس ما هو مراد قياسه، أو بمعنى اخر صلاحية وسيلة البحث في تحقيق غايات الدراسة، وبالتالي ارتفاع مستوى الثقة التي توصل اليها الباحث من نتائج بحيث يمكن الانتقال منها الى التعميم. (سلمان، 2019، صفحة 167)

وتم التأكد من صحة الاستبيان من خلال صدق البنائي لمحاور الاستبيان باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان.

2- تعريف الثبات:

فالثبات يقصد به ان تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة، بمعنى تشير الى إيجاد النتائج نفسها اذ أعيد تطبيقها على عينة نفسها في نفس الظروف لكن بعد مدة زمنية ملائمة. فإن لم تتغير النتائج بعد إعادة تطبيق الوسيلة، ولا يكون هناك اختلاف في إجابة المبحوثين فهذا يعني أن الأداة ثابتة. (حنان و بوعموشة، 2020، صفحة 126)

وقمنا بالتحقق من ثبات الاستبيان من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرومباخ.

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

خامسا: صدق الاتساق الداخلي: وفقا لمعامل ارتباط بيرسون

الهدف من استخدام أسلوب صدق الاتساق الداخلي ووفقا لمعامل ارتباط بيرسون هو معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما تم وضعه للقياس في مجمل محورها بوضوح.

عند حساب معامل الارتباط بين متغيرين فإن هذا المعامل يتراوح في جميع الحالات بين (-1) و $(+1)$ ، إلا أن هذا المعامل لا يكتسب دلالاته من قيمته المطلقة، ويجب فحص دلالة معامل الارتباط بيرسون وذلك من خلال مقارنة قيمة مستوى الدلالة (sig) لكل معامل ارتباط بمستوى دلالة 0.05 وإذا كانت قيمة (sig) أقل أو يساوي مستوى الدلالة: 0.05 فإن معامل ارتباط بيرسون يكون ذو دلالة إحصائية أي أن هناك علاقة بين العبارة ومحورها، أي بمعنى آخر أن العبارة متسقة وصادقة لما وضعت لقياسه أي يتوافق مضمون العبارة مع مفهوم المحور الذي تشير إليه.

ملاحظة:

مستوى المغنوية (sig): أو ما يسمى ب (احتمال الخطأ) (P _value): تظهر في مخرجات البرامج الإحصائية مثل برنامج spss، وعلى أساسها يتم اختيار دلالة إحصائية لنتائج الدراسة الميدانية.

ومستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وهي قيمة يتم اختيارها من طرف الباحث في بحثه وعادة في دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية يتم اختيار مستوى الدلالة شائع الاستخدام وهو 0.05 ويعني ذلك أن الباحث يشك في النتائج الميدانية بنسبة 5% ويعني ذلك أن الاحتمال المقبول بالخطأ في المعاينة، يجب ألا يزيد عن 0.05 أو بمعنى آخر يقبل مقدار خطأ في صحة النتائج إذا كانت قيمة sig لا تزيد عن 0.05. (بوحفص، 2013، الصفحات 24-26)

وعليه قمنا بحساب الاتساق الداخلي وفقا لمعامل الارتباط بيرسون بالاستعانة ببرنامج (spss. V21)

وننتج مبنية في الجدول التالي:

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

1- الاتساق الداخلي لعبارات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

البعد الأول: التوظيف الإلكتروني

جدول 5: قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات التوظيف الإلكتروني

العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	0.736**	0.000	4	0.646**	0.000
2	0.720**	0.000	5	0.773**	0.000
3	0.789**	0.000			
التوظيف الإلكتروني					
** : الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات التوظيف الإلكتروني كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

البعد الثاني: التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور

جدول 6: قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور

العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	0.740**	0.000	3	0.707**	0.000
2	0.714**	0.000	4	0.764**	0.000
التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور					
** : الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

البعد الثالث: إدارة الأداء الإلكتروني

جدول 7: قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات اداة الأداء الإلكتروني

العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	0.711**	0.000	4	0.848**	0.000
2	0.787**	0.000	5	0.737**	0.000
3	0.770**	0.000			
إدارة الأداء الإلكتروني					
** : الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات إدارة الأداء الإلكتروني كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

2- الاتساق الداخلي لعبارات فعالية إدارة الأفراد

جدول 8: قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات فعالية إدارة الأفراد

العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	0.761**	0.000	10	0.668**	0.000
2	0.710**	0.000	11	0.585**	0.000
3	0.652**	0.000	12	0.581**	0.000
4	0.759**	0.000	13	0.619**	0.000
5	0.388**	0.002	14	0.705**	0.000
6	0.595**	0.000	15	0.695**	0.000
7	0.569**	0.000	16	0.553**	0.000
8	0.443**	0.000	17	0.559**	0.000

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

	0.000	0.522**	9
فعالية إدارة الأفراد			
** : الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات فعالية إدارة الأفراد كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

3-قياس الصدق الداخلي لمحاور الاستبيان

جدول 9: معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان

المحاور	معامل بيرسون	الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	0.965**		0.000	دال إحصائياً
فعالية إدارة الأفراد	0.971**		0.000	دال إحصائياً
** : الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01				

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

من خلال الجدول يتبين أن جميع محاور الاستبيان كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول إن العبارات ذات اتساق داخلي.

سادساً: حساب ثبات الاستبيان وفقاً لمعامل ألفا كرومباخ

وفي دراستنا تم التحقق من ثبات عبارات محاور استبانة الدراسة، من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرومباخ حيث يعد من أكثر مقاييس استخداماً في الثبات من قبل الباحثين، وهو الذي يقيس درجة ثبات عبارات الاستبيان، حيث تكون نسبة الحصول على النتائج فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفقاً لظروف مماثلة ومجالات مختلفة لدرجة الثبات Cronbach's Alpha (طويطي، 2018، صفحة 149)

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

جدول 10: درجات وحدود فئات مقياس ليكارت الخماسي

الدرجة	حدود الفئة		التقييم	مجال الموافقة
	من	الى		
1	1	1.80	منخفض جدا	غير موافق بشدة
2	1.81	2.60	منخفض	غير موافق
3	2.61	3.40	متوسط	محايد
4	3.41	4.20	مرتفع	موافق
5	4.21	5	مرتفع جدا	موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالبة

وفي دراستنا تم الاستعانة ببرنامج spss في حساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ وتحصلنا على النتائج التالية:

جدول 11: معاملات ألفا كرومباخ

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرومباخ (α)	صدق المحك ($\sqrt{\alpha} =$)
التوظيف الإلكتروني	5 - 1	0.786	0.886
التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور	4 - 1	0.709	0.842
إدارة الأداء الإلكتروني	5 - 1	0.824	0.907
الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	14 - 1	0.920	0.959
فعالية إدارة الأفراد	13 - 1	0.895	0.946
الإجمالي	27 - 1	0.949	0.974

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتضح من خلال الجدول أن معامل الثبات الإجمالي عال بلغ 0.949، وجميع المحاور ذات درجة مرتفعة من الثبات، وهذا يتضح من خلال معامل الصدق الإجمالي الذي بلغ 0.974 وهو أيضا معامل عال، وهو ما يدل على ثبات وصدق أداة الدراسة.

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

سابعاً: الصدق المحك

وهو ما يساوي رياضياً الجذر التربيعي لمعامل الثبات والنسبة المقبولة لصدقه %55 أو ما يزيد وسيتم التطرق إليه بعد حساب معامل الثبات.

الصورة النهائية للاستبيان: بناء على ما سبق تكون صورة النهائية للاستبيان من أجزاء مقسمة كما يلي:

عدد العبارات	أبعاد ومحاور الاستبيان
14	المحور الأول: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
05	✓ التوظيف الإلكتروني
04	✓ نظم الإدارة الإلكترونية لتسجيل الوقت والحضور
05	✓ إدارة أداء الإلكتروني
17	المحور الثاني: فعالية إدارة الأفراد
31	مجموع فقرات الاستبيان

وتم تحديد الاستجابة على عبارات الاستبيان ضمن بدائل لمقياس ليكارث الخماسي التالي:

البدائل	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة
درجات القياس	01	02	03	04
				05

ثامناً: اختبار التوزيع الطبيعي:

يجب علينا التأكد أن المجتمع خاضع للتوزيع الطبيعي، وهذا باستخدام اختبار كولمغروف - سمرنوف كالتالي:

جدول 12: اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمغروف-سمرنوف)

المحاور	قيمة Z	مستوى الدلالة (القيمة الاحتمالية (sig)	نتيجة الاختبار
المحور الأول	1.241	0.092	توزيع طبيعي
المحور الثاني	0.764	0.604	توزيع طبيعي
المجموع	0.982	0.289	توزيع طبيعي

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتضح من خلال نتائج الاختبار أن قيمة (sig) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع المحاور، وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع توزيع طبيعي.

تاسعا: الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم اخضاع البيانات الى عملية التحليل الاحصائية بالاستعانة برنامج التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS: V21)

وتم الاعتماد على الأدوات والأساليب الإحصائية التالية:

1- أساليب الإحصاء الوصفي:

وقد تم استخدام ما يلي:

- التوزيع التكراري والنسب المئوية للإجابات.
- المتوسط الحسابي لتحديد مستوى المتغيرات.
- الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت القيم حول أوساطها الحسابية.

2- أساليب الإحصاء الاستدلالي:

وقد تم استخدام ما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون من اجل اختبار الصدق البنائي لأداة العينة، والذي يقوم على دراسة العلاقة بين متغيرين.
- اختبار ألفا كرومباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات.

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

عشرا: إجراءات التطبيق الميداني للأداة

المرحلة الأولى:

وبعد الرجوع الى الإطار النظري والدراسات السابقة، وقبل البدء في بناء الاستبيان، قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية التي استكشفتنا فيها عينة الدراسة وقمنا بتحديدنا. بناء على ذلك قمنا بتصميم أسئلة الاستبيان.

المرحلة الثانية:

وبعد تصميم الاستبيان بالتنسيق مع الأستاذة المشرفة تم التحقق من صدق أداة الدراسة اعتمادا على صدق المحكمين وكأداة للتأكد من أن الاستبيان يقيس ما أعد له، وتم توزيعه على مجموعة من الأساتذة المحكمين في التخصص لإجراء بعض التعديلات عليها للوصول الى ضبط الاستبيان بصورته النهائية. كما تم توزيع استمارة الاستبيان على عينة مكونة من 20 موظف من مجتمع الدراسة للتأكد من ثبات الأداة من خلال حساب معامل ثبات ألفا كرومباخ. وبعد التأكد من ملائمة وثبات أداة الدراسة، تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد عينة الدراسة والتي شملت 70 موظفا وموظفة، وتم استرجاع 64 من الامتحانات الموزعة لتفريغها ومعالجتها إحصائيا.

تم اجراء كل هذه المراحل خلال الفترة الممتدة من 15 الى 30 أبريل 2024.

الفصل الثاني: مدخل عام للمؤسسة والإطار المنهجي لدراسة

الخلاصة

ومن خلال هذا الفصل قمنا بشرح الخطوات المنهجية التي اتبعتها الباحثة من أجل ضبط الإجراءات الميدانية للدراسة، وكذلك توضيح أهم الأساليب والأدوات المستخدمة في جمع المعلومات وتنظيمها. كما عرضنا هذه الأساليب والأدوات بشكل تفصيلي وأوضحنا كيفية استخدامها بالإضافة إلى تحديد كل من المجتمع وعينة الدراسة التي تركزت حولها الدراسة، كل هذه الإجراءات تعمل على جمع المعلومات في أفضل الظروف وتقديمها بأفضل شكل، لكن جمع هذه المعلومات ليس هو الهدف بل الهدف هو الوصول إلى نتائج مصاغة بشكل علمي يساعد على إيجاد حلول للمشكلة المطروحة سابقاً.

**الفصل الثالث: عرض
ومناقشة نتائج الدراسة**

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

ضمن الإطار التطبيقي للدراسة واختبار الفرضيات، سيتم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة بالاستبيان أو ما يخص عرض نتائج محور البيانات الوصفية العامة (الجنس، السن) ومحوري الذكاء العاطفي وضغوط العمل باستخدام طرق الإحصاء الوصفي (التكرارات، النسب، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري) ومن جهة ثانية سيتم اختبار الفرضيات والنموذج الافتراضي للدراسة، وذلك استناداً إلى ما تم التوصل إليه في العنصرين السابقين، إضافة إلى ذلك تحليل ومناقشة النتائج الاحصائية الاستدلالي (الارتباط، الانحدار.....) وذلك من خلال التطرق للمباحث التالية :

المبحث الأول: الدراسة الاحصائية لنتائج الدراسة .

المبحث الثاني: دراسة العلاقة والأثر بين متغيرات الدراسة.

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

المبحث الأول: الدراسة الإحصائية لنتائج الدراسة

المطلب الأول: دراسة البيانات الشخصية

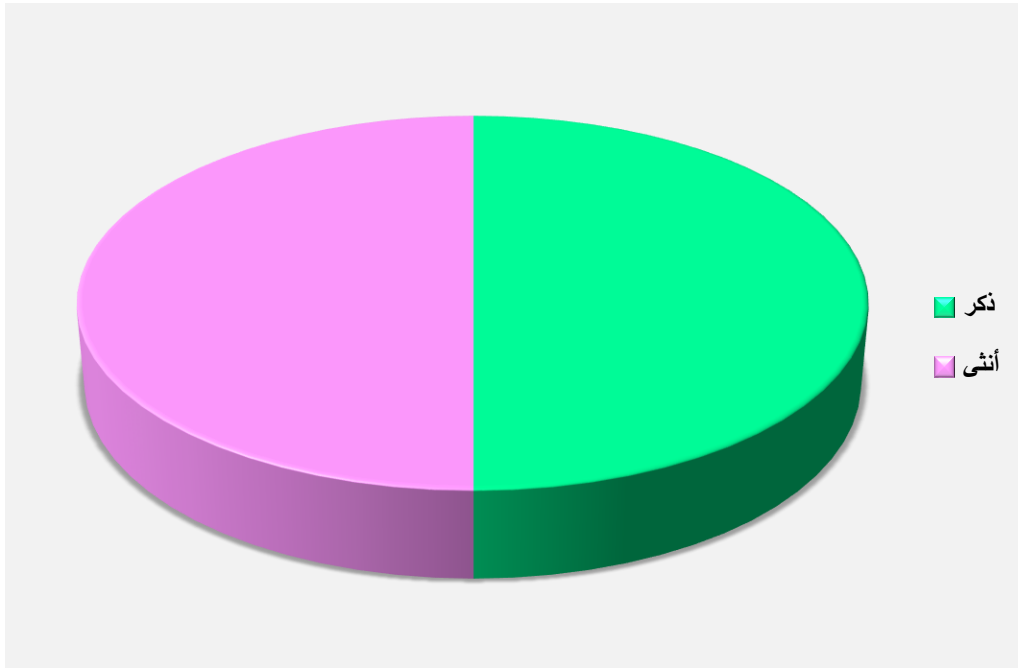
أولاً: الجنس

جدول 13: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	32	50
	أنثى	32	50
	المجموع	64	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

رسم توضيحي 2: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتبين من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة الذكور تساوي نسبة الإناث حيث بلغت 50% لكل منهما.

ثانياً: السن

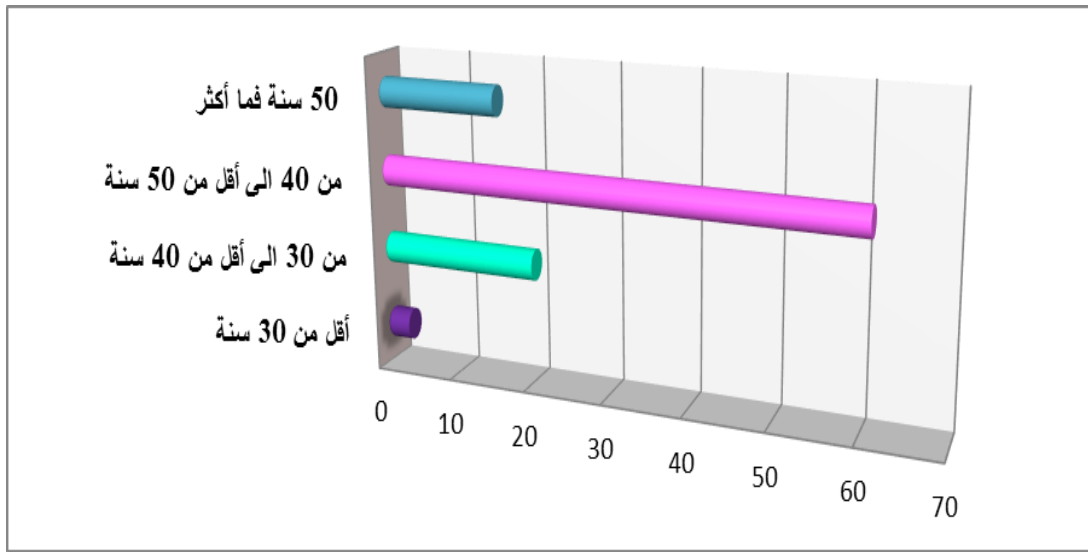
الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

جدول 14: توزيع أفراد العينة حسب السن

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية
السن	أقل من 30 سنة	2	3.1
	من 30 الى أقل من 40 سنة	13	20.3
	من 40 الى أقل من 50 سنة	39	60.9
	50 سنة فما أكثر	10	15.6
المجموع		64	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

رسم توضيحي 3: توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتبين من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 60.9% تمثل أفراد العينة ذوي الفئة العمرية من 40 الى أقل من 50 سنة، تليها فئة من 30 الى أقل من 40 سنة بنسبة 20.3%، في حين أن 15.6% و3.1% تمثل فئتي 50 سنة فما أكثر وأقل من 30 سنة.

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

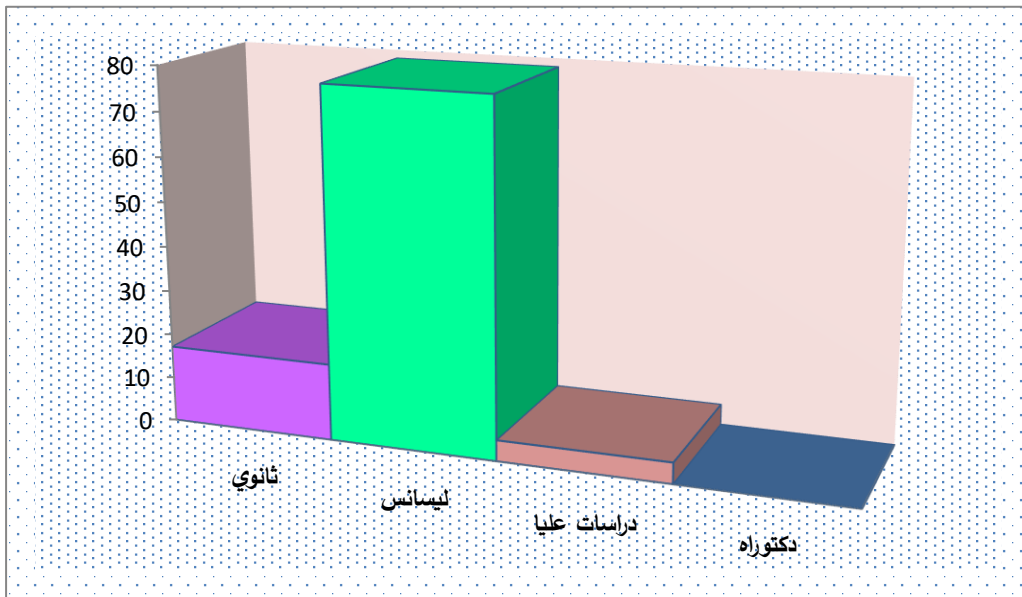
ثالثاً: المستوى التعليمي

جدول 15: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	ثانوي	11	17.2
	ليسانس	50	78.1
	دراسات عليا	3	4.7
	دكتوراه	00	00
المجموع		64	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

رسم توضيحي 4: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتبين من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 78.1% تمثل أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي (ليسانس)، في حين أن نسبة 17.2% تمثل مستوى (ثانوي)، بينما تأتي نسبة 4.7% والتي تمثل الدراسات العليا، في حين تأتي نسبة الدكتوراه معدومة 00%.

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

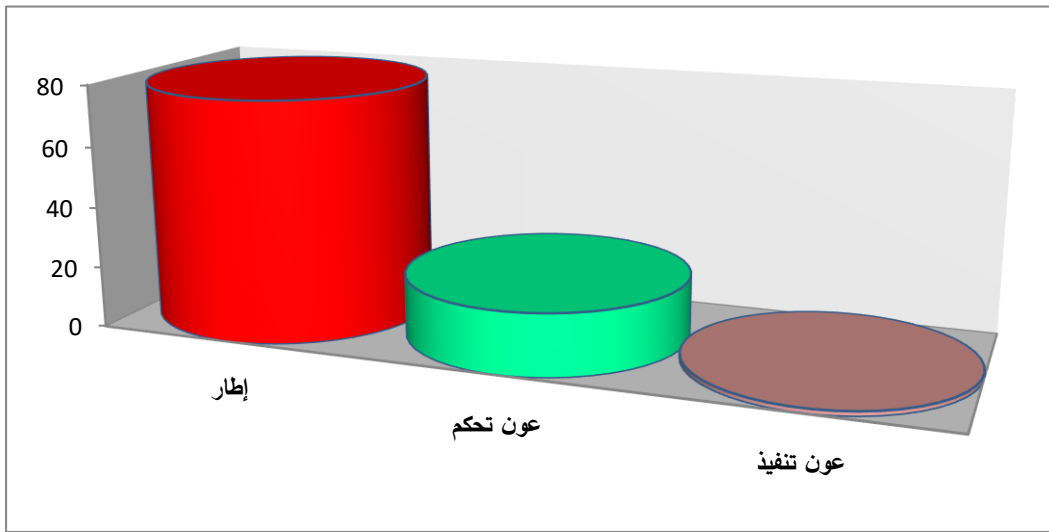
رابعاً: المستوى المهني

جدول 16: توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية
المستوى المهني	إطار	50	78.1
	عون تحكم	13	20.3
	عون تنفيذ	1	1.6
المجموع		64	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

رسم توضيحي 5: توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتبين من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 78.1% من أفراد العينة إطارات، تليها نسبة 20.3% والتي تمثل أعوان التحكم، في حين يأتي أعوان التنفيذ بنسبة 1.6%.

خامساً: الخبرة

جدول 17: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

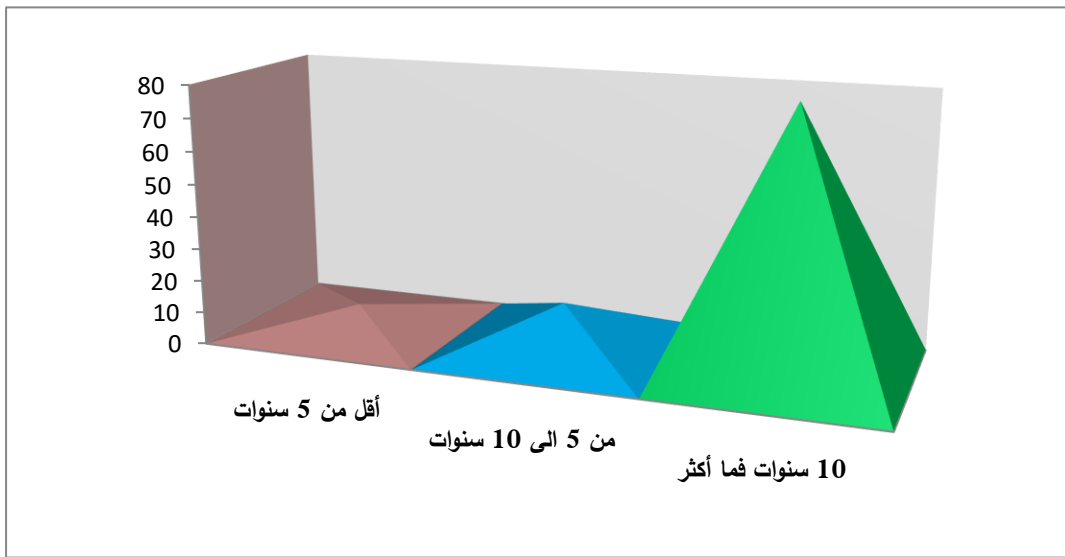
المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية
---------	--------	---------	----------------

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

الخبرة	أقل من 5 سنوات	4	6.3
من 5 الى 10 سنوات	9	14.1	
10 سنوات فما أكثر	51	79.7	
المجموع	64	100	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

رسم توضيحي 6: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتبين من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 79.7% تمثل أفراد العينة ذوي خبرة من 10 سنوات فما أكثر، تليها نسبة 14.1% والتي تمثل خبرة من 5 الى 10 سنوات، في حين تأتي نسبة 6.3% لتمثل الأفراد ذوي الخبرة لأقل من 5 سنوات.

المطلب الثاني: دراسة الاتجاه العام لعينة الدراسة

أولاً: اتجاهات أفراد العينة حول محور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

1- البعد الأول: التوظيف الإلكتروني

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

جدول 18: نتائج اجابات أفراد العينة على فقرات التوظيف الالكتروني

التقييم	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	5	1.344	3.44	1- يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المؤسسة
مرتفع	2	1.285	3.75	2- تقدم طلبات التوظيف الكترونيا الى المؤسسة
مرتفع	4	1.522	3.47	3- تلجأ المؤسسة الى نظام الاختيار الالكتروني لطلبات التوظيف المقدمة له
مرتفع	1	1.266	3.88	4- تستخدم المقابلات الالكترونية في عملية التوظيف
مرتفع	3	1.473	3.64	5- يتم الإعلان على الناجحين ومراسلتهم الكترونيا
مرتفع	-	1.014	3.63	التوظيف الإلكتروني

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية إجابات أفراد العينة المعبرة عن التوظيف الإلكتروني والمتمثلة في موظفي اتصالات الجزائر قد حصلت على درجات مرتفعة والتي تراوحت بين (3.44 - 3.88)، حيث حصلت الفقرة " تستخدم المقابلات الالكترونية في عملية التوظيف " على أعلى درجة حيث بلغت (3.88) بانحراف معياري (1.266)، بينما حصلت الفقرة " يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المؤسسة " على أدنى متوسط (3.44) بانحراف معياري (1.344)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه بعد " التوظيف الالكتروني " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.63) وبانحراف معياري قدره (1.014).

2-البعد الثاني: التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور

جدول 19: نتائج اجابات أفراد العينة على فقرات التسجيل الالكتروني للوقت والحضور

التقييم	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	3	1.345	3.52	1- يتم تسجيل الحضور والانصراف الكترونيا
مرتفع	2	1.458	3.55	2- توجد قاعدة بيانات تحفظ فيها الحركة اليومية للموظفين وجداول عملهم
مرتفع	1	1.467	3.58	3- يتم حفظ بيانات الموظف الشخصية التي يشغلها في قاعدة بيانات

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

متوسط	4	1.453	3.38	4- تتم مراقبة تحركات الموظفين من دخول وخروج عن طريق سحب البيانات أوتوماتيكيا
مرتفع	-	1.046	3.50	التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية إجابات أفراد العينة المعبرة عن التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور والمتمثلة في موظفي اتصالات الجزائر قد حصلت على درجات ما بين المتوسطة والمرتفعة والتي تراوحت بين (3.38 - 3.58)، حيث حصلت الفقرة " يتم حفظ بيانات الموظف الشخصية التي يشغلها في قاعدة بيانات " على أعلى درجة حيث بلغت (3.58) بانحراف معياري (1.467)، بينما حصلت الفقرة " تتم مراقبة تحركات الموظفين من دخول وخروج عن طريق سحب البيانات أوتوماتيكيا " على أدنى متوسط (3.38) بانحراف معياري (1.453)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه بعد " التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.50) وبانحراف معياري قدره (1.046).

3- البعد الثالث: إدارة الأداء الإلكتروني

جدول 20: نتائج إجابات أفراد العينة على فقرات إدارة الأداء الإلكتروني

التقييم	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	2	1.342	3.59	1- يتم توصيف الوظائف الكترونيا وتوضيح الخطة على شبكة الأنترنت
مرتفع	3	1.345	3.48	2- تقوم بالدخول عبر البوابة الالكترونية للشركة الى قائمة توصيف الوظائف
متوسط	4	1.505	3.36	3- تضع الشركة نماذج على موقعها لإجراء تقييمات للمهارات أو المعلومات
متوسط	5	1.616	3.16	4- تقوم بتقييم ادائك من خلال مقارنته بالخطة الموضوعه على الأنترنت
مرتفع	1	0.981	4.08	5- يتم اعلامك بموعد الاجتماعات مع مسؤوليك فيما يخص تقييم الأداء عن طريق شبكة الأنترنت
مرتفع	-	1.052	3.53	إدارة الأداء الإلكتروني

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية إجابات أفراد العينة المعبرة عن إدارة الأداء الإلكتروني والمتمثلة في موظفي اتصالات الجزائر قد حصلت على درجات ما بين المتوسطة والمرتفعة والتي تراوحت بين (3.16

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

(4.08 -)، حيث حصلت الفقرة " يتم اعلامك بموعد الاجتماعات مع مسؤوليك فيما يخص تقييم الأداء عن طريق شبكة الأنترنت " على أعلى درجة حيث بلغت (4.08) بانحراف معياري (0.981)، بينما حصلت الفقرة " تقوم بتقييم ادائك من خلال مقارنته بالخطة الموضوعية على الأنترنت " على أدنى متوسط (3.16) بانحراف معياري (1.616)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه بعد " إدارة الأداء الإلكتروني " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.53) وبانحراف معياري قدره (1.052).

ثانيا: اتجاهات أفراد العينة حول محور فعالية إدارة الأفراد

جدول 21: نتائج اجابات أفراد العينة على فقرات فعالية إدارة الأفراد

التقييم	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	7	1.459	3.67	1- وجدت عملية التقديم والتوظيف سهلة في هذه المؤسسة أثناء تجربتك
مرتفع	5	1.485	3.78	2- توفير معلومات واضحة حول الشواغر الوظيفية ومتطلباتها
مرتفع	3	1.313	3.92	3- استغرقت عملية التقديم من تقديم الطلب الى استلام الرد فترة طويلة
متوسط	15	1.500	3.31	4- وجدت عملية المقابلة فعالة في تقييم مهاراتك وملاءمتك للوظيفة
متوسط	12	1.410	3.39	5- وجدت عملية الإتصال مع فريق التوظيف سلسلة وفعالة
مرتفع	10	1.344	3.45	6- كانت الارشادات والتوجيهات المقدمة خلال عملية التوظيف وافية
متوسط	16	1.442	3.28	7- تجد عملية تسجيل الوقت والحضور في مؤسستك سهلة ومباشرة

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

متوسط	17	1.483	3.27	8- تشعر بأن نظام تسجيل الوقت والحضور يوفر دقة عالية في تسجيل ساعات عملك
مرتفع	11	1.389	3.42	9- تواجه مشاكل تقنية أثناء استخدامك لنظام تسجيل الوقت والحضور
متوسط	13	1.570	3.39	10- توفر لك المؤسسة وسائل لتحقيق من سجلات حضورك ومواعيد عملك
متوسط	14	1.409	3.38	11- تشعر بأن نظام تسجيل الوقت والحضور يعالج بشكل عادل ومتساوي لجميع الموظفين
مرتفع	8	1.455	3.59	12- تعتقد أن هناك تحسينات يمكن إجراءها في نظام تسجيل الوقت والحضور لزيادة فعاليته
مرتفع	6	1.414	3.75	13- يتم توصيف الوظائف بطريقة واضحة
مرتفع	4	1.482	3.84	14- تشعر بأن أهدافك الشخصية والمهنية موضوعية بشكل واضح ومحدد خلال عملية تقييم الأداء
مرتفع	2	1.361	3.95	15- تشعر بأن عملية تقييم الأداء تعطيك فرصة لتقديم ملاحظاتك واقتراحاتك لتحسين بنية العمل
مرتفع	1	1.339	3.98	16- تعتمد نتائج عملية تقييم الأداء على معايير واضحة وموضوعية
مرتفع	9	1.402	3.53	17- تتلقى مكافآت ومزايا تعتمد على أدائك خلال عملية تقييم الأداء
مرتفع	-	0.871	3.58	فعالية إدارة الأفراد

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

تظهر نتائج الجدول أن غالبية إجابات أفراد العينة المعبرة عن فعالية إدارة الأفراد والمتمثلة في موظفي اتصالات الجزائر قد حصلت على درجات ما بين المتوسطة والمرتفعة والتي تراوحت بين (3.27 - 3.98)،

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

حيث حصلت الفقرة " تعتمد نتائج عملية تقييم الأداء على معايير واضحة وموضوعية " على أعلى درجة حيث بلغت (3.98) بانحراف معياري (1.339)، بينما حصلت الفقرة " تشعر بأن نظام تسجيل الوقت والحضور يوفر دقة عالية في تسجيل ساعات عملك " على أدنى متوسط (3.27) بانحراف معياري (1.483)، أما المتوسط الإجمالي الذي حصل عليه محور " فعالية إدارة الأفراد " فقد كان بمستوى مرتفع قدره (3.58) وبانحراف معياري قدره (0.871).

المبحث الثاني: دراسة العلاقة والأثر بين متغيرات الدراسة

المطلب الأول: دراسة العلاقة بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الافراد.
أولاً: العلاقة الإحصائية بين التوظيف الالكتروني وفعالية إدارة الأفراد.

الفرضية العدمية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التوظيف الالكتروني وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التوظيف الالكتروني وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -.

جدول 22:معامل الارتباط بيرسون بين التوظيف الالكتروني وفعالية ادارة الأفراد

فعالية ادارة الأفراد		معامل الارتباط بيرسون	التوظيف الالكتروني
معامل التحديد R_2	القيمة الاحتمالية sig		
0.699	0.000**	0.836	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط بين التوظيف الالكتروني وفعالية ادارة الافراد، حيث تشير النتائج الى أن معامل الارتباط يساوي 0.836 وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت 69.9%، أما النسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى وبالتالي نتأكد من صحة الفرضية، أي أنه " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التوظيف الالكتروني وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - ."

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ثانيا: العلاقة الإحصائية بين التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور وفعالية إدارة الأفراد

الفرضية العدمية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - .

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - .

جدول 23: معامل الارتباط بيرسون بين التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور وفعالية ادارة الأفراد

فعالية ادارة الأفراد			نظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني
معامل التحديد R_2	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.595	0.000**	0.772	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج **spss v21**.

يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط بين نظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني وفعالية ادارة الافراد، حيث تشير النتائج الى أن معامل الارتباط يساوي 0.772 وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت 59.5%، أما النسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى وبالتالي نتأكد من صحة الفرضية، أي أنه "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -".

ثالثا: العلاقة الإحصائية بين إدارة الأداء الإلكتروني وفعالية إدارة الأفراد

الفرضية العدمية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين إدارة الأداء الإلكتروني وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - .

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين إدارة الأداء الإلكتروني وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - .

جدول 24: معامل الارتباط بيرسون بين إدارة الأداء الإلكتروني وفعالية ادارة الأفراد

فعالية ادارة الأفراد			إدارة الأداء الإلكتروني
معامل التحديد R_2	القيمة الاحتمالية sig	معامل الارتباط بيرسون	

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

0.717	0.000**	0.847
-------	---------	-------

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج **spss v21**.

يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط بين إدارة الأداء الإلكتروني وفعالية ادارة الافراد، حيث تشير النتائج الى أن معامل الارتباط يساوي 0.847 وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت 71.7%، أما النسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى وبالتالي نتأكد من صحة الفرضية، أي أنه " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين إدارة الأداء الإلكتروني وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - . "

رابعاً: العلاقة الإحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الأفراد

الفرضية العدمية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - .

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - .

جدول 25: معامل الارتباط بيرسون بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية ادارة الافراد

فعالية ادارة الافراد		معامل الارتباط بيرسون	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
معامل التحديد R_2	القيمة الاحتمالية sig		
0.764	0.000**	0.874	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج **spss v21**.

يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباط بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية ادارة الافراد، حيث تشير النتائج الى أن معامل الارتباط يساوي 0.874 وهذا ما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت 76.4%، أما النسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى وبالتالي نتأكد من صحة الفرضية، أي أنه " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - . "

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

المطلب الثاني: الأثر بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الأفراد واختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: الأثر الاحصائي بين التوظيف الالكتروني وفعالية إدارة الأفراد

الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتوظيف الالكتروني على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتوظيف الالكتروني على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -.

جدول 26: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين التوظيف الالكتروني وفعالية إدارة الأفراد

فعالية إدارة الأفراد								التوظيف الإلكتروني
نتيجة اختبار الفرضية	B	معامل الانحدار A	قيمة F	مستوى المعنوية sig	T	معامل التحديد R^2	R	
H_1	0.973	0.718	144.025	0.000	12.001	0.699	0.836	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج **spss v21**.

يتبين من الجدول أعلاه أن R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (التوظيف الإلكتروني) مع المتغير التابع (فعالية إدارة الأفراد) والتي بلغت 0.836 وهي درجة ارتباط موجبة، كما بلغت نسبة معامل التحديد R^2 الذي يقيس التباين في المتغير التابع الذي تفسره المتغيرات المستقلة 0.699 وهي نسبة مقبولة نسبياً، وبلغت قيمة $T=12.001$ كما نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية لهذا الاختبار $(sig = 0.000)$ وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مع قيمة F المحسوبة 144.025، وهو ما يؤكد معنوية هذه العلاقة، حيث تبين ان قيمة ثابت الانحدار B يساوي 0,973، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.718 وهو ما يوضح درجة التأثير على العنصر التابع عند تأثير المتغير المستقل. وعليه نرفض الفرضية العدمية ونؤكد الفرضية البديلة أي أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتوظيف الالكتروني على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -".

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

وعليه يمكن التعبير على العلاقة بين التوظيف الإلكتروني وفعالية إدارة الأفراد بالمعادلة الرياضية التالية:

$$Y = 0.718 x + 0.973$$

ثانيا: الأثر الاحصائي بين التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور وفعالية إدارة الأفراد

الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لنظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة احصائية لنظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -.

جدول 27: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور وفعالية إدارة الأفراد

فعالية إدارة الأفراد								نظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني
نتيجة اختبار الفرضية	B	معامل الانحدار A	قيمة F	مستوى المعنوية sig	T	معامل التحديد R ²	R	
H ₁	1.331	0.643	91.186	0.000	9.549	0.595	0.772	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتبين من الجدول أعلاه أن R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (نظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني) مع المتغير التابع (فعالية إدارة الأفراد) والتي بلغت 0.772 وهي درجة ارتباط موجبة، كما بلغت نسبة معامل التحديد R² الذي يقيس التباين في المتغير التابع الذي تفسره المتغيرات المستقلة 0.595 وهي نسبة مقبولة نسبيا، وبلغت قيمة T 9.549 كما نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية لهذا الاختبار sig (0.000) = وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مع قيمة F المحسوبة 91.186، وهو ما يؤكد معنوية هذه العلاقة، حيث تبين ان قيمة ثابت الانحدار B يساوي 1,331، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.643 وهو ما يوضح درجة التأثير على العنصر التابع عند تأثير المتغير المستقل. وعليه نرفض الفرضية العدمية ونؤكد الفرضية البديلة أي أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية لنظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -".

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

وعليه يمكن التعبير على العلاقة بين نظم تسجيل الوقت والحضور الإلكتروني وفعالية إدارة الأفراد بالمعادلة الرياضية التالية:

$$Y = 0.643 x + 1.331$$

ثالثا: الأثر الاحصائي بين إدارة الأداء الإلكتروني وفعالية إدارة الأفراد

الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - .

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة احصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة - .

جدول 28: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين إدارة الأداء الإلكتروني وفعالية إدارة الأفراد

فعالية إدارة الأفراد								إدارة الأداء الإلكتروني
نتيجة اختبار الفرضية	B	معامل الانحدار A	قيمة F	مستوى المعنوية sig	T	معامل التحديد R ²	R	
H ₁	1.105	0.701	157.424	0.000	12.547	0.717	0.847	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتبين من الجدول أعلاه أن R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (إدارة الأداء الإلكتروني) مع المتغير التابع (فعالية إدارة الأفراد) والتي بلغت 0.847 وهي درجة ارتباط موجبة، كما بلغت نسبة معامل التحديد R² الذي يقيس التباين في المتغير التابع الذي تفسره المتغيرات المستقلة 0.717 وهي نسبة مقبولة نسبيا، وبلغت قيمة T 12.547 كما نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية لهذا الاختبار

Sig = (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مع قيمة F المحسوبة 157.424، وهو ما يؤكد معنوية هذه العلاقة، حيث تبين ان قيمة ثابت الانحدار B يساوي 1,105، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.701 وهو ما يوضح درجة التأثير على العنصر التابع عند تأثير المتغير المستقل. وعليه نرفض الفرضية العدمية ونؤكد الفرضية البديلة أي أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية لإدارة الأداء الإلكتروني على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -".

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

وعليه يمكن التعبير على العلاقة بين إدارة الأداء الإلكتروني وفعالية إدارة الأفراد بالمعادلة الرياضية التالية:

$$Y = 0.701 x + 1.105$$

رابعاً: الأثر الاحصائي بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الأفراد

الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميلة -.

جدول 29: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الأفراد

فعالية إدارة الأفراد								الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
نتيجة اختبار الفرضية	B	معامل الانحدار A	قيمة F	مستوى المعنوية sig	T	معامل التحديد R^2	R	
H_1	0.800	0.782	200.712	0.000	14.167	0.764	0.874	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21.

يتبين من الجدول أعلاه أن R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية) مع المتغير التابع (فعالية إدارة الأفراد) والتي بلغت 0.874 وهي درجة ارتباط موجبة، كما بلغت نسبة معامل التحديد R^2 الذي يقيس التباين في المتغير التابع الذي تفسره المتغيرات المستقلة 0.764 وهي نسبة مقبولة نسبياً، وبلغت قيمة T 14.467 كما نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية لهذا الاختبار $\text{sig} = 0.000$ وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مع قيمة F المحسوبة 200.712، وهو ما يؤكد معنوية هذه العلاقة، حيث تبين ان قيمة ثابت الانحدار B يساوي 0,800، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.782

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

وهو ما يوضح درجة التأثير على العنصر التابع عند تأثير المتغير المستقل. وعليه نرفض الفرضية العدمية ونؤكد الفرضية البديلة أي أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فعالية ادارة الافراد في مؤسسة اتصالات الجزائر - ميله - .

وعليه يمكن التعبير على العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الأفراد بالمعادلة الرياضية التالية:

$$Y = 0.782 x + 0.800$$

المطلب الثالث: مناقشة النتائج.

توصل الباحث الى نتيجة مفادها أن لتوظيف الالكتروني أثر ذو دلالة إحصائية زيادة فعالية إدارة الأفراد لمؤسسة اتصالات الجزائر، حيث كانت إجابات أفراد العينة كلها تصب في هذا الاتجاه وذلك من خلال الأنظمة الإلكترونية للتوظيف تتيح الوصول الى قاعدة أوسع من المترشحين، وتسريع عملية التوظيف، وتحسين توافق الموظفين الجدد مع متطلبات الوظيفة. كما تساعد هذه الأنظمة في تقليل التحيز البشري وزيادة الشفافية في عملية التوظيف، وهذا ما أشارت اليه دراسة (اليندة، 2017)، وأكدت عليه دراسة (حليم، 2015).

بينت نتائج الدراسة أن لتسجيل الالكتروني للوقت والحضور أثر ذو دلالة إحصائية زيادة فعالية إدارة الأفراد في مؤسسة اتصالات الجزائر، حيث كانت إجابات أفراد العينة كلها تصب في هذا الاتجاه وذلك من خلال الأنظمة الإلكترونية تضمن دقة وسرعة في تسجيل الوقت والحضور، مما يقلل من حالات الغياب والتأخير غير المبررة. هذه الدقة تسهم في تحسين الانضباط والالتزام بين الموظفين، وتعزز من قدرتهم على التخطيط الجيد للوقت. وهذا ما أشارت اليه دراسة (اليندة، 2017).

من خلال نتائج الدراسة أن لإدارة الأداء أثر ذو دلالة إحصائية زيادة فعالية إدارة الأفراد في مؤسسة اتصالات الجزائر، حيث كانت إجابات أفراد العينة كلها تصب في هذا الاتجاه وذلك من خلال التقييم الفوري والدقيق لإداء الموظفين، يمكن المؤسسة من تحديد نقاط القوة والضعف بشكل أفضل، مما يساعد في وضع خطط تطوير فعالة. الأنظمة الإلكترونية توفر تقارير مفصلة ودقيقة عن الأداء، مما يسهل عملية اتخاذ القرار الإدارية المتعلقة بالترقيات والمكافأة وكل هذا يتم في أقل وقت، وهذا ما أشارت اليه دراسة (RAMAN, 2020) ودراسة (اليندة، 2017).

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

وفقا لهذه النتائج تبين أن التكامل بين هذه الأنظمة يعزز من فعالية إدارة الأفراد بشكل كبير عند استخدام أنظمة متكاملة، يمكن للمؤسسة الحصول على صورة شاملة عن أداء الموظفين ومشاركتهم في العمل، مما يدعم اتخاذ قرارات مستنيرة ويسهم في تحسين تجربة الموظف بشكل عام.

حيث أظهرت الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الأفراد، مما يعكس الدور الحيوي للتكنولوجيا في تعزيز فعالية العمليات الإدارية. حيث أن إدارة الأفراد عبر أنظمة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تسهم في توفير الوقت وتقليل الجهد المبذول في المهام الروتينية، مما يسمح للموظفين بالتركيز على المهام الاستراتيجية التي تدعم تحقيق أهداف المؤسسة. وهذا ما يتوافق مع الدراسات السابقة:

- الحرزانه وسيل (2021): التي توصلت الى ان الاستخدام الفعلي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية له تأثير كبير على فعالية نظام إدارة الموارد البشرية.
- حليم (2015): التي توصلت الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين فعالية إدارة الموارد البشرية وتطبيق الإدارة الالكترونية.
- حسين ونعمة الله (2013): والتي توصلت الى تحسين إدارة الالكترونية للموارد البشرية سيؤدي الى زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية.

حيث نميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في:

- (الغريب، 2022): قد كانت أوجه التشابه بين موضوعنا وهذا الموضوع متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث تحدث على متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من (مفهوم..). وقد اختلف الباحث في هذا الموضوع عن بحثنا هو قد تحدث الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وعلاقتها بأداء الشركات اثناء الازمات ونحن سوف نتطرق إلى أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية الافراد وكذلك في مكان ونوع المؤسسة وعدد الاستبيانات الموزعة ومجتمع الدراسة.
- (Friedrich & Wahba, 2021): قد كانت أوجه التشابه بين موضوعنا وهذا الموضوع متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث تحدث على المتغير من حيث (تعريف والأنواع....)، وكذلك نذكر أوجه الاختلاف بين دراستنا وهذه الدراسة أنها استعملت أداة جمع البيانات باستخدام أسلوب قائمة الاستقصاء بينما نحن الاستبيان، نوع ومكان الدراسة.
- (الجبوري، 2021): قد كانت أوجه التشابه بين موضوعنا وهذا الموضوع متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث تحدث على متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وقد اختلف الباحث في

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

هذا الموضوع عن بحثنا هو قد تحدث أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على الرضا الوظيفي ونحن سوف نتطرق إلى أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية الافراد وكذلك في مكان ونوع المؤسسة وعدد الاستبيانات الموزعة ومجتمع الدراسة.

• (RAMAN, 2020): نلاحظ من خلال هذه الدراسة أنها تتشارك مع موضوع دراستنا في متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، بإضافة إلى استخدام نفس المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج spss لتحليل البيانات، حيث يمكن اختلاف بين هذه الدراسة ودراستنا في مكان التبرص وكذلك في مجتمع العينة. حيث استفدنا من هذه الدراسة مزايا إدارة الأداء الالكتروني أخذناها كمرجع.

• (ليندة، 2017): نلاحظ من خلال هذه الدراسة أنها تتشارك مع موضوع دراستها في متغير الأول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والتي تم التطرق من خلالها الى نفس الأبعاد دراستنا (التوظيف الالكتروني، التسجيل الالكتروني للوقت والحضور، إدارة الأداء الالكتروني)، حيث اختلفت مع دراستنا في المتغير الثاني حيث تمت دراستها بالنسبة لتنافسية المؤسسات لآكن دراستنا سوف نتطرق الى فعالية إدارة الأفراد ونوع المؤسسة وحجم العينة.

• (النعم وشلبي، 2021): قد كآنت أوجه التشابه بين موضوعنا وهذا الموضوع متغير فعالية إدارة الموارد البشرية " فعالية إدارة العليا وفعالية إدارة الافراد" حيث تحدث على تأثير كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية على الرشاقة التنظيمية وقد استفدنا من هذا الموضوع أخذ فكرة في المقدمة عن فعالية إدارة الافراد، فقد تمثل أوجه الاختلاف عديدة ومغايرة لدراستنا من حيث النوع المؤسسة وكذلك في عدد الاستبيانات الموزعة كآنت أكثر من دراستنا 384 مفردة.

• (العسكر، بنت محمد التويجري، وبنت عبد العزيز التويجري، 2021): لاحظنا في هذه الدراسة اختلفت في نوع المؤسسة حيث اعتمدت دراستهم في جامعات، عكس دراستنا في مؤسسة اقتصادية، كذلك تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي ونحن استخدمنا المنهج الوصفي بأسلوب العينة، ولقد استفدنا من هذه الدراسة من أخذ بعض من الافكار في المقدمة والخاتمة بالتقريب وتوصل الدراسة أن البرمجيات والأجهزة تزيد من فعالية إدارة الموارد البشرية.

• (إسماعيل إ.، 2020): قد كآنت أوجه التشابه بين موضوعنا وهذا الموضوع متغير فعالية إدارة الموارد البشرية التي تضم "فعالية الإدارة العليا و فعالية إدارة الافراد" ، وكذلك في إتباع نفس المنهج التحليل الوصفي، واستخدام برنامج spss من هذا الموضوع أخذ فكرة في المقدمة عن فعالية إدارة الافراد، وقد اختلف الباحث في هذا الموضوع عن بحثنا هو قد تحدث عن على مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في قطاع الفنادق الليبية ونحن سنتطرق إلى اثر الإدارة الالكترونية للموارد

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

البشرية في زيادة فعالية الافراد ، وكذلك في مكان ونوع المؤسسة، وعدد الاستبيانات الموزعة، ومجتمع الدراسة.

- (الحرزانه وسيلان، 2021): أوجه التشابه بين موضوعنا وهذا الموضوع متغيرين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث تحدث على متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الموارد البشرية وقد اختلف الباحث في هذا الموضوع عن بحثنا هو قد تحدث عن تأثير الإدارة الالكترونية في زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية (الإدارة العليا) ونحن سنتطرق في دراستنا إلى أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية (على مستوى الإدارة الوسطى والدنيا وما سمية بإدارة الافراد).
- (حليم، 2015): قد كانت أوجه التشابه بين موضوعنا وهذا الموضوع متغيرين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث تحدث على متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الموارد البشرية و قد اختلف الباحث في هذا الموضوع عن بحثنا هو قد تحدث على فعالية إدارة الموارد البشرية و علاقتها بالإدارة الالكترونية ونحن سوف نتطرق إلى جزء من هذا الموضوع أي أن إدارة الافراد هي جزء من إدارة الموارد البشرية و الإدارة الالكترونية للموارد البشرية هي جزء من الإدارة الالكترونية ، وهو درس العلاقة و نحن ندرس الاثر ويتمثل موضوعنا في دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية الافراد.
- (حسيني ونعمة الله، 2013): أوجه التشابه بين موضوعنا وهذا الموضوع متغيرين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث تحدث على متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الموارد البشرية بإضافة إلى استخدام نفس المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج spss لتحليل البيانات، و قد اختلف الباحث في هذا الموضوع عن بحثنا هو قد تحدث عن اثر الإدارة الالكترونية على زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية(على جميع مستويات الإدارة) ونحن سنتطرق في دراستنا إلى اثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية (على مستوى الإدارة الوسطى و الدنيا وما سمية بإدارة الافراد).

الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

الخلاصة

من خلال هذا الفصل تمكنا من إعطاء القيمة العلمية لنتائج أفراد العينة، وكذا مناقشتها وتحليلها لمعرفة أهم الجوانب المتدخلة في هذه العملية والخروج باستنتاج لكل فرضية من فرضيات الدراسة.

كما ضم هذا الفصل نتائج الاستبيان الموجه لموظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، حيث توصلنا من خلال النتائج إلى الدور الإيجابي لإدارة الاللكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأفراد للمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية ميلة.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة

من خلال دراسة أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأفراد، واسقاط ما تم التوصل اليه نظريا على مؤسسة اتصالات الجزائر بميلة، يمكن الخروج بمجموعة من النتائج والاقتراحات، الى جانب آفاق الدراسة.

أولاً: النتائج.

تعتبر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية محركا من محركات إدارة الأفراد في المنظمات المعاصرة، فهي توفر الأدوات الجديدة التي أحدثت تحولا كبيرا في كيفية إدارة الأفراد داخل المؤسسات، من خلال استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف، وتسجيل الوقت والحضور وإدارة الأداء، تتمكن المؤسسات من زيادة فعالية إدارة الأفراد وتحسين أدائهم بشكل ملحوظ.

هذا وبعد استعراضنا للجانب النظري والتطبيقي لموضوع دراستنا والتطرق إلى أهم الدراسات السابقة في هذا الموضوع توصلنا إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية نحو فعالية إدارة الأفراد، بالإضافة إلى أن لا يوجد اختلاف في تأثير كل بعد من أبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على فعالية إدارة الأفراد حسب مجتمع الدراسة حيث كلما زادت تحسين في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية زادت فعالية إدارة الأفراد وبالتالي نقول أنه يوجد علاقة إيجابية بينهم، علاوة على ذلك تتيح الإدارة الالكترونية للموارد البشرية للمؤسسة تحسين العمليات الإدارية عبر تسريع وتبسيط الاجراءات ، وتحسين دقة البيانات، وزيادة فعالية اتخاذ القرارات الإدارية.

يتضح أن تبني الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ليس خيارا تكنولوجيا بل هو ضرورة استراتيجية للمؤسسات التي تسعى الى البقاء في مقدمة المنافسة وتحقيق أقصى استفادة من مواردها البشرية.

ثانياً: الاقتراحات

وباتباع الاقتراحات الآتية يمكن للمؤسسة تحقيق التحول الرقمي بنجاح وتعزيز فعالية إدارة الأفراد بشكل ملموس والمتمثلة في:

- ✓ ضرورة توفير بنية تحتية تقنية لدعم أنظمة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
- ✓ يجب على المؤسسة الاستثمار في أنظمة إدارة الموارد البشرية الحديثة والبرمجيات المتطورة التي تتيح امكانية توجيه الأداء وتحليل البيانات بشكل أفضل، مما يعزز فعالية عمليات الإدارة.
- ✓ يمكن للمؤسسة تعزيز ثقافة التحول الرقمي من خلال التوعية والترويج لفوائد استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية.

- ✓ توفير برامج تدريبية للموظفين للتكيف مع الأنظمة الجديدة.
- ✓ ضرورة المراقبة المستمرة وتقييم فعالية الأنظمة الالكترونية لضمان تحقيق النتائج المرجوة.
- ✓ يمكن للمؤسسة تشجيع الموظفين على استخدام الحلول الالكترونية في إدارة الموارد البشرية في تطوير أساليب العمل الحالية، وتجربة أفكار جديدة لتحسين إدارة الأفراد وزيادة فعاليتها.
- ✓ يمكن للمؤسسة تشكيل لجان تقنية متخصصة تعمل على متابعة التطورات التكنولوجية في مجال إدارة الموارد البشرية وتقديم اقتراحات لتحسين العملية.

أفاق الدراسة:

- 1-تغير نوع المنظمة، كإجراء الدراسة في مؤسسة خدماتية ومقارنة النتائج.
- 2-إعادة مثل هذه الدراسة في نفس المؤسسة مع تغير الأبعاد ومقارنة النتائج.
- 3-دراسة دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على الرضا الوظيفي للموظفين.
- 4-دراسة أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على إنتاجية المؤسسة.

قائمة العراجع

أولاً: الكتب

- 1- أحمد ماهر. (2004). إدارة الموارد البشرية . الإسكندرية، مصر: دار الجامعة للنشر و التوزيع.
- 2- المشهداني سعد سلمان. (2019). منهجية البحث العلمي (الإصدار 01). عمان: دار أسامة.
- 3- امطانيوس نايف مخائيل. (2016). بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية و تقنينها (الإصدار 01). الأردن، عمان: دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع.
- 4- بريان هوبكنز، و جيمس ماركهام. (2006). الادارة الالكترونية للموارد البشرية. القاهرة: دار الفاروق.
- 5- بوداود عبد اليمين، و أحمد عطالله. (2009). المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية (الإصدار 01). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 6- حجاج بن صالح بن حجاج المرعي. (2010). ادارة الافراد. عمان-الاردن: المملكة الأردنية الهاشمية عمان-مقابل البوابة الرئيسية للجامعة الاردنية.
- 7- حمود خيضر كاظم، وياسين كاسب الخريشة. (2009). ادارة الموارد البشرية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 8- رشيد زرواتي. (2007). مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر.
- 9- صفوت فرج. (2007). القياس النفسي (الإصدار 06). مصر، القاهرة: مكتبة أنجلو المصرية.
- 10- عبد الكريم بوحفص. (2013). الأساليب الاحصائية وتطبيقها يدويا وباستخدام spss الجزء 02. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 11- فؤاد البهي السيد، و عبد الرحمان سعد. (1999). علم النفس الاجتماعي (رؤية معاصرة). القاهرة- مصر: دار الفكر العربي.
- 12- كامل بربر. (1997). ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي. مصر: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- 13- محمد الصيرفي. (2010). ادارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. عمان-الاردن: دار قنديل للنشر.
- 14- محمد سرور الحريري. (2016). ادارة الأفراد الحديثة. الأردن: شركة دار الأكاديميون لنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

- 15-محمد شفيق. (1998). البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية. مصر، الاسكندرية: المكتب الجامعي.
- 16-محمد موسى أحمد. (2014). ادارة الافراد (الموارد البشرية h.R) بين النظرية والتطبيق. الاسكندرية: مكتبة الوفاء القانونية.
- 17-مصطفى طويطي. (2018). التحليل الاحصائي لبيانات الاستبيان-تطبيقات عملية على برنامج Excel-. تلمسان، الجزائر: دار النشر الجامعي.
- 18-مصطفى يوسف كافي. (2011). الإدارة الإلكترونية. سوريا -دمشق-جرمانا: دار ومؤسسة رسلان.
- 19-موريس أنجرس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تدريبات علمية (الإصدار 02). (بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، وسعيد سبعون، المترجمون) الجزائر: دار القصة للنشر.
- 20-نور الدين حاروش. (2007). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

ثانيا: المجالات

- 21-A RAMAN. (2020). E-HRM: Satisfaction Level of Employees in Banking Sector. International journal of Human resource management and research.
- 22-D Lepak و S Snell. (1998). Virtual HR:Strategic Human Resource Management in the 21st Century. Human Resource Management Review ،p215-234.
- 23-Girisha M.C و K Nagendrababu. (2019). E-Human Resource Management :A Growing Role In Organizations. International journal of Management Studies.
- 24-Kaur.P. (2013). E-HRM:A BOONE OR BANE. ANVESHANAM- A NATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT.
- 25-S Shelash و A AL-Namlan. (2018). Impact of Electronic Human Resources Management on the Organizational learning at the Private Hospitals in the state of Qatar. Global journal of management and business research: A administration & management03 ،
- 26- S. Friedrich و M Wahba. (2021). The Effect of Electronic Human Resource Management (EHRM) On Organizational Effectiveness through Employee's Personal Traits an Applied Study on an.

قائمة المراجع

- 27-إسماعيل عيسى إسماعيل. (2020). أثر فعالية إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي بدراسة ميدانية على العاملين بالفنادق الواقعة بمنطقة الجبل الأخضر-ليبيا-. المجلة الليبية العالمية.
- 82-أيمن فاروق الغريب. (2022). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الشركات أثناء جائحة كورونا بالتطبيق على شركات المساهمة في البورصة المصرية. المجلة العلمية للبحوث الإدارية والمحاسبية والاقتصادية والقانونية، صفحة 62.
- 29-بشّة حنان، ونعيم بوعموشة. (02 جوان، 2020). الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية. مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، 03(02).
- 30-جوري سعيدة. (بلا تاريخ). إدارة وتنمية الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الرقمية-الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية-. مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث-المركز الديمقراطي العربي-برلين، الصفحات 181-195.
- 31-سارة بنت فهد العسكر، نجلاء بنت محمد التويجري، وفاطمة بنت عبد العزيز التويجري. (31 03، 2021). فاعلية إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية.
- 32-سهى عبد النعم، ومحمد شلبي. (13 01، 2021). أثر كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية على الرضاقة التنظيمية في قطاع البنوك الحكومية بمصر -دراسة تطبيقية على بنك القاهرة-. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
- 33-سيد عبد الرسول حسيني، وخليل نعمة الله. (2013). الادارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعالية إدارة الموارد البشرية. المجلة الأوروبية على الإنترنت للعلوم الطبيعية والاجتماعية.
- 34-عبد الحكيم أحمد ربيع نجم، وأحمد سليمان السعيد. (بلا تاريخ). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي-بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية-. الصفحات 1-31.
- 35-علي بن حليم. (03 05، 2015). فعالية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة حالة على المؤسسة الوطنية للنفط في طرابلس -ليبيا-. مجلة دفاتر بوادكس.
- 36-لمين علوطي. (2008). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. مجلة بحوث اقتصادية عربية، صفحة 144.

قائمة المراجع

- 37-محمد قريشي، عادل بومجان، ومحمد رشدي سلطاني. (07 جوان, 2017). الإدارة الالكترونية للموارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة. مجلة العلوم الانسانية، صفحة 157.
- 38-نور الدين حامد، ونور الهدى بورغدة. (ديسمبر, 2017). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على فعالية الأداء الوظيفي بدائرة الموارد البشرية بمؤسسة تكرير البترول -سوناپارك سكيكدة-. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، صفحة 184
- 39-ياسر محمد الحرزانة، وإسماعيل سيلا. (2021). تأثير استخدام إدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فعالية إدارة الموارد البشرية: تسليط الضوء على أدوار الإدارة العليا. مجلة إدارة المعلومات العالمية.

ثالثا: الأطروحات

- 40-فرخة ليندة. (2017). دور تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات دراسة حالة الشركة الافريقية للزجاج-جيجل-(أطروحة دكتوراه). قسم علوم التسيير تخصص تسيير موارد بشرية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.

رابعا: مذكرات ماجستير

- 41-حسين علي. (2014). الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة، دراسة حالة شركة جازي للاتصالات (مذكرة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، تخصص ادارة موارد بشرية، الجزائر: جامعة الجزائر 3.
- 42-حسين مراد صلال الجبوري. (07 10, 2021). الادارة الالكترونية للموارد البشرية وتأثيرها في جودة الخدمة التعليمي (مذكرة ماجستير). كلية الادارة والاقتصاد، ادارة المصارف: جامعة كربلاء.
- 43-حياة صغيور. (2009). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وظائف إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة الجامعة الافتراضية السورية (مذكرة ماجستير). كلية الاقتصاد. تخصص ادارة أعمال، سوريا: جامعة دمشق، الجمهورية السورية العربية.
- 44- بلحمري. (2014). الموارد البشرية ومدى استغادتها من تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الجماعات المحلية، دراسة حالة بلدية بولاية الشلف (مذكرة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير: جامعة تلمسان.

قائمة المراجع

45- عبد الله عودة الرواحنة. (2013). أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين (مذكرة ماجستير). كلية الأعمال، تخصص الأعمال الإلكترونية، قسم الأعمال الإلكترونية، الأردن: جامعة الشرق الأوسط.

46- وسام مهيبيل. (2012). تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية -دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية (مذكرة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير عمومي، الجزائر: جامعة الجزائر 3.

47- يوسف أبو أمونة. (2009). واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً الجامعات الفلسطينية -قطاع غزة- (مذكرة ماجستير). كلية الدراسات العليا، تخصص إدارة أعمال، غزة: الجامعة الإسلامية.

خامساً: الملتقيات

48- حسين بن محمد الحسن. (2009). الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي (صفحة 04). المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة.

سادساً: المواقع الإلكترونية

49-huda hussein. (28 11, 2024). almrsl.com: الفرق بين الفعالية و الفاعلية . تم الاسترداد من المرسال.

50-Parry Emma ،tayson shaun ،Selbie Doone ، Leighton Ray. (2007). HR and technology: Impact and Advantages. تم الاسترداد من www.cipd.co.uk

51-فاطمة سعد. (08 30, 2022). المنهج الكمي في البحث العلمي المفهوم-الأدوات-الخطوات. تم الاسترداد من سندك: sanadkk.com

52-فاطمة فارس. (03 افريل, 2024). نظام الحظور و الانصراف للموظفين: فوائد و مميزات لا غنى عنها. تم الاسترداد من jjsr: blog.jjsr.net

53-فهد بن ناصر العبود. (2014). معوقات التوظيف الإلكتروني. تم الاسترداد من الرياض: www.alriyadh.com

54-محمد أحمد إسماعيل. (03 08, 2008). إدارة الأفراد: ماهيتها ووظائفها. تم الاسترداد من المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية: hrdiscussion.com

قائمة المراجع

55-محمد النعيمش. (02 01, 2023). *الخلط بين الفاعلية و الفعالية*. تم الاسترداد من الشرق الأوسط:
aawsat.com

56-مصطفى عبد العظيم. (02 أبريل, 2023). *نظام الحضور و الانصراف للموظفين: تحسين الادارة*.
تم الاسترداد من ملهم: molhem.com

57-هارفارد بنس ريفيو. (02 20, 2021). *الفاعلية و الفاعلية*. تم الاسترداد من مجرة:
<https://hbrarabic.com>

الملاحق



المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت بالقلية

تخصص إدارة الموارد البشرية

استمارة الاستبيان

تحية طيبة وبعد:

السادة والسيدات إيطارات، وموظفو المؤسسة اتصالات الجزائر بميلة: يشرفني ان أتقدم الى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماستر تحت عنوان " دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الافراد في المؤسسات الاقتصادية "، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحظو بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا للأغراض البحث العلمي.

نشكركم شكرا جزيلاً على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة التامة.

الأستاذة: محمد الحاج ليلي.

الطالبة: بن داس مريم.

يرجى وضع علامة (X) في الخانة التي تراها مناسبة

المحور الأول: معلومات شخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 30 من 30 الى أقل من 40 من 40 الى أقل من 50 50 سنة فما أكثر
- 3- المستوى التعليمي: ثانوي ليسانس دراسات عليا دكتوراه
- أخرى حدد:
- 4- المستوى المهني: إطار عون تحكم عون تنفيذ
- 5- الخبرة: أقل من 5 سنوات من 05 سنوات إلى 10 سنوات 10 سنوات فما أكثر

المحور الثاني: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق بشدة
<u>البعد الأول: التوظيف الإلكتروني</u>					
01	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المؤسسة				
02	تقدم طلبات التوظيف الكترونيا الى المؤسسة				
03	تلجأ المؤسسة الى نظام الاختيار الالكتروني لطلبات التوظيف المقدمة له				
04	تستخدم المقابلات الالكترونية في عملية التوظيف				
05	يتم الإعلان على الناجحين ومراسلتهم الكترونيا.				
<u>البعد الثاني: تسجيل الالكتروني للوقت والحضور</u>					

					06	يتم تسجيل الحضور والانصراف الكترونيا
					07	توجد قاعدة بيانات تحفظ فيها الحركة اليومية للموظفين وجداول عملهم
					08	يتم حفظ بيانات الموظف الشخصية التي يشغلها في قاعدة بيانات
					09	تتم مراقبة تحركات الموظفين من دخول وخروج عن طريق سحب البيانات أوتوماتيكيا

البعد الثالث: إدارة الأداء الالكتروني

					10	يتم توصيف الوظائف الكترونيا وتوضيح الخطة على شبكة الانترنت
					11	تقوم بالدخول عبر البوابة الالكترونية للشركة الى قائمة توصيف الوظائف
					12	تضع الشركة نماذج على موقعها لإجراء تقييمات للمهارات أو المعلومات
					13	تقوم بتقييم ادائك من خلال مقارنته بالخطة الموضوعه على الانترنت
					14	يتم اعلامك بموعد الاجتماعات مع مسؤوليك فيما يخص تقييم الأداء عن طريق شبكة الانترنت

المحور الثالث: فعالية إدارة الأفراد

					15	وجدت عملية التقديم والتوظيف سهلة في هذه المؤسسة اثناء تجربتك
					16	توفير معلومات واضحة حول الشواغر الوظيفية ومتطلباتها
					17	استغرقت عملية التقديم من تقديم الطلب الى استلام الرد فترة طويلة

					وجدت عملية المقابلة فعالة في تقييم مهاراتك وملاءمتك للوظيفة	18
					وجدت عملية الاتصال مع فريق التوظيف سلسلة وفعالة	19
					كانت الارشادات والتوجيهات المقدمة خلال عملية التوظيف وافية	20
					تجد عملية تسجيل الوقت والحضور في مؤسستك سهلة ومباشرة	21
					تشعر بأن نظام تسجيل الوقت والحضور يوفر دقة عالية في تسجيل ساعات عملك	22
					تواجه مشاكل تقنية أثناء استخدامك لنظام تسجيل الوقت والحضور	23
					توفر لك المؤسسة وسائل لتحقق من سجلات حضورك ومواعيد عملك	24
					تشعر بأن نظام تسجيل الوقت والحضور يعالج بشكل عادل ومتساوي لجميع الموظفين	25
					تعتقد ان هناك تحسينات يمكن اجراءها في نظام تسجيل الوقت والحضور لزيادة فعاليته	26
					يتم توصيف الوظائف بطريقة واضحة	27
					تشعر بأن أهدافك الشخصية والمهنية موضوعية بشكل واضح ومحدد خلال عملية تقييم الأداء	28
					تشعر بان عملية تقييم الأداء تعطيك فرصة لتقديم ملاحظاتك واقتراحاتك لتحسين بنية العمل	29
					تعتمد نتائج عملية تقييم الأداء على معايير واضحة وموضوعية	30
					تتلقى مكافآت ومزايا تعتمد على ادائك خلال عملية تقييم الأداء	31

الملحق 01: استمارة الاستبيان

- صدق الاتساق الداخلي لمحاور الإستبيان:

Corrélations		at
a1	Corrélation de Pearson	,736**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
a2	Corrélation de Pearson	,720**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
a3	Corrélation de Pearson	,789**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
a4	Corrélation de Pearson	,646**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
a5	Corrélation de Pearson	,773**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
at	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	64

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations		bt
b1	Corrélation de Pearson	,740**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
b2	Corrélation de Pearson	,714**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64

	Corrélation de	,707**
b3	Pearson	
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de	,764**
b4	Pearson	
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de	1
bt	Pearson	
	Sig. (bilatérale)	
	N	64

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		ct
	Corrélation de	,711**
c1	Pearson	
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de	,787**
c2	Pearson	
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de	,770**
c3	Pearson	
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de	,848**
c4	Pearson	
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de	,737**
c5	Pearson	
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de	1
ct	Pearson	
	Sig. (bilatérale)	
	N	64

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		tot2
	Corrélation de Pearson	,761**
aa1	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,710**
aa2	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,652**
aa3	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,759**
aa4	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,388**
aa5	Sig. (bilatérale)	,002
	N	64
	Corrélation de Pearson	,595**
aa6	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,569**
aa7	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,443**
aa8	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,522**
aa9	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,668**
aa10	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,585**
aa11	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,581**
aa12	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,619**
aa13	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
aa14	Corrélation de Pearson	,705**

	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,695**
aa15	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,553**
aa16	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,559**
aa17	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	1
tot2	Sig. (bilatérale)	
	N	64

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

- مجموع المحاور

Corrélations		المحاور
	Corrélation de Pearson	,965**
tot1	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	,971**
tot2	Sig. (bilatérale)	,000
	N	64
	Corrélation de Pearson	1
tota	Sig. (bilatérale)	
I	N	64

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

- ألفا كرومباخ

البعد الثاني

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,709	4

البعد الأول

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,786	5

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,920	14

البعد الثالث

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,824	5

المجموع

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,949	31

فعالية إدارة الأفراد

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,895	17

- اختبار التوزيع الطبيعي

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		المحور الأول	المحور الثاني	المجموع
N		64	64	64
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	3,5614	3,5836	3,5736
	Ecart-type	,97481	,87176	,88897
Différences les plus extrêmes	Absolue	,155	,096	,123
	Positive	,155	,071	,123
	Négative	-,119	-,096	-,121
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,241	,764	,982
Signification asymptotique (bilatérale)		,092	,604	,289

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

- البيانات الشخصية

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	32	50,0	50,0	50,0
Vali de ال	32	50,0	50,0	100,0
Tot	64	100,0	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30	2	3,1	3,1	3,1
من 30 إلى أقل من 40	13	20,3	20,3	23,4
Vali de ال	39	60,9	60,9	84,4
من 40 إلى أقل من 50	10	15,6	15,6	100,0
50 سنة فما أكثر				
Total	64	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي	11	17,2	17,2	17,2
Vali de ال	50	78,1	78,1	95,3
ليسانس	3	4,7	4,7	100,0
دراسات عليا				
Total	64	100,0	100,0	

المستوى المهني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
إطار	50	78,1	78,1	78,1
Vali de تحكم	13	20,3	20,3	98,4
عون				

عون تنفيذ	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	4	6,3	6,3	6,3
من 05 سنوات إلى 10 سنوات	9	14,1	14,1	20,3
أكثر من 10 سنوات	51	79,7	79,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

- المتوسطات والانحرافات المعيارية

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
a1	64	3,44	1,344	,168
a2	64	3,75	1,285	,161
a3	64	3,47	1,522	,190
a4	64	3,88	1,266	,158
a5	64	3,64	1,473	,184
at	64	3,6344	1,01453	,12682

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
b1	64	3,52	1,345	,168
b2	64	3,55	1,458	,182
b3	64	3,58	1,467	,183
b4	64	3,38	1,453	,182
bt	64	3,5039	1,04605	,13076

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
c1	64	3,59	1,342	,168
c2	64	3,48	1,345	,168
c3	64	3,36	1,505	,188
c4	64	3,16	1,616	,202
c5	64	4,08	,981	,123
ct	64	3,5344	1,05292	,13162

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
1 aa	64	3,67	1,459	,182
2 aa	64	3,78	1,485	,186
3 aa	64	3,92	1,313	,164
4 aa	64	3,31	1,500	,188
5 aa	64	3,39	1,410	,176
6 aa	64	3,45	1,344	,168
7 aa	64	3,28	1,442	,180
8 aa	64	3,27	1,483	,185
9 aa	64	3,42	1,389	,174
10 aa	64	3,39	1,570	,196
11 aa	64	3,38	1,409	,176
12 aa	64	3,59	1,455	,182
13 aa	64	3,75	1,414	,177
14 aa	64	3,8438	1,48237	,18530

15	aa	64	3,9531	1,36195	,17024
16	aa	64	3,9844	1,33918	,16740
17	aa	64	3,5313	1,40259	,17532
2	tot	64	3,5836	,87176	,10897

- اختبار فرضيات الدراسة
الفرضية الفرعية الأولى:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,836 ^a	,699	,694	,48207

a. Valeurs prédites : (constantes), at

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	33,470	1	33,470	144,025	,000 ^b
1 Résidu	14,408	62	,232		
1 Total	47,878	63			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), at

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,973	,226		4,308	,000
1 at	,718	,060	,836	12,001	,000

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الفرعية الثانية:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,772 ^a	,595	,589	,55906

a. Valeurs prédites : (constantes), bt

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régressio	28,500	1	28,500	91,186	,000 ^b
1 Résidu	19,378	62	,313		
Total	47,878	63			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), bt

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constant e)	1,331	,246		5,408	,000
1 bt	,643	,067	,772	9,549	,000

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الفرعية الثالثة:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,847 ^a	,717	,713	,46712

a. Valeurs prédites : (constantes), ct

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
--------	------------------	-----	--------------------	---	------

1	Régressio n	34,349	1	34,349	157,42 4	,000 ^b
	Résidu	13,528	62	,218		
	Total	47,878	63			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), ct

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constant e)	1,105	,206		5,364	,000
ct	,701	,056	,847	12,547	,000

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الرئيسية:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,874 ^a	,764	,760	,42690

a. Valeurs prédites : (constantes), tot1

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Régressio n	36,578	1	36,578	200,71 2	,000 ^b
Résidu	11,299	62	,182		
Total	47,878	63			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), tot1

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.
--------	-------------------------------	---------------------------	---	------

	A	Erreur standard	Bêta		
(Constant 1 e)	,800	,204		3,928	,000
tot1	,782	,055	,874	14,167	,000

a. Variable dépendante : tot2