

دور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة الموارد البشرية - دراسة حالة المؤسسة المينائية سكيكدة -
**The role of electronic management in the reengineering of human resources –
 a case study of the port corporation of skikda-**

حناش حبيبة¹

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة (الجزائر) ، h.hannache@univ-skikda.dz

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024/05/10

تاريخ الارسال: 2024 /01/18

ملخص:

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة، حيث تطرقنا فيها إلى المفاهيم المختلفة بالإدارة الالكترونية (المتغير المستقل) وإعادة هندسة الموارد البشرية (المتغير التابع)، وقد قامت الباحثة بتصميم استبانة بهدف جمع البيانات، حيث تم توزيعها على 50 فرد، وتم تحليل إجابات أفراد العينة، واختبار الفرضيات باستخدام برنامج spssv.21 توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على تكريس الإدارة الالكترونية وأن هذه الأخيرة تساهم في إعادة هندسة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

كلمات مفتاحية: الإدارة الالكترونية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، إعادة هندسة الموارد البشرية، المؤسسة المينائية سكيكدة.

تصنيفات JEL : M12,L63

Abstract :

Thy study aimed to highlight the role of electronic management in the re-engineering of human resources in the port corporation in Skikda ,in which we discussed the concepts related to electronic management (the independent variable) and the re-engineering of human resources (dependent variable).The researcher designed a questionnaire with the aim of collecting data ,as it was distributed to 50 individuals. The answers of the sample members were analyzed and the hypotheses tested using program 21 spssy

The study concluded that the institution under study is working to application electronic management and that this the latter contributes to the re-engineering of human resources in the institution under study

Keywords: electronic management; information and communication technology ;

re-engineering of human resources; the port corporation of Skikda.

JEL Classification Cods : M12,L63

المقدمة:

لقد فرضت العولمة والعمل الالكتروني وثورة المعلومات على المؤسسة عصرنه وتطوير إدارتها، وذلك باعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ممارسة نشاطها لتحقيق كفاءة وفعالية الأداء، محققة بذلك السرعة في انجاز الوظائف، وتوفير الوقت، والجهد، والتكلفة وهذا ما أدى إلى ظهور مصطلح الإدارة الالكترونية .

إن التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية يفرض على المؤسسة تحديث إدارتها بالبحث عن أساليب إدارية جديدة تتلاءم مع البيئة المحيطة، وذلك بإعادة هندسة مواردها البشرية باعتبارها من مداخل التطوير الإداري من خلال إحداث تغييرات جذرية في مفاهيم، وسياسات، واستراتيجيات، وممارسات إدارة الموارد البشرية على اعتبار أن المورد البشري أهم مورد في المؤسسة كونه مصدر إبداع، وتميز يسمح للمؤسسة باغتنام الفرص، ومواجهة التهديدات الموجودة بالمحيط الخارجي، وبالتالي ضمان البقاء والاستمرارية في ظل المنافسة الشديدة.

من خلال ما سبق تبين مضامين هذه الإشكالية في ما يلي:

- ما مدى مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما واقع الإدارة الالكترونية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؟

- ما هو دور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؟

- ما مدى مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم وتكوين المورد البشري بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؟

فرضيات الدراسة : لتحقيق الهدف من الدراسة قمنا بصياغة الفرضيات إلى فرضية رئيسية وفرضيات فرعية كالتالي:

الفرضية الرئيسية: تتمثل الفرضية الرئيسية فيما يلي:

لا تساهم الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة

الفرضيات الفرعية: تتمثل الفرضيات الفرعية فيما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد إدارة الكترونية. بالمؤسسة المينائية بسكيكدة

الفرضية الفرعية الثانية: ليس هناك دور للإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية بالمؤسسة

المينائية بسكيكدة

الفرضية الفرعية الثالثة: لا تساهم الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم وتكوين المورد البشري بالمؤسسة المينائية

بسكيكدة

أهداف الدراسة:

في ضوء تحديد مشكلة الدراسة تتحدد الأهداف وفقاً لما يلي:

- تحديد واقع الإدارة الالكترونية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؛

- التعرف على مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؛

- تحديد ما مدى مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة أساليب وأدوات تصميم وتكوين المورد البشري بالمؤسسة المينائية بسكيكدة .

أهمية الدراسة:

- معرفة الدور الذي تلعبه الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة الموارد البشرية من خلال مناقشة المفاهيم المختلفة والمتداولة ضمن أدبيات الموضوع؛

-التوصل إلى بعض النتائج والاقتراحات التي من شأنها أن تجعل الإدارة الالكترونية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة مصدر إبداع وتميز المورد البشري من خلال إحداث تغييرات جذرية في مبادئ واستراتيجيات وعمليات إدارة الموارد البشرية.

منهج الدراسة:

لانجاز البحث والتحقق من صحة الفرضيات السابقة أو عدم صحتها سوف نتبع المنهج الوصفي لتقديم المفاهيم المتعلقة بالبحث، والمنهج التحليلي بهدف التعقيب على ما تم وصفه، و تحليل الجداول الواردة في الدراسة المتعلقة بالجانب التطبيقي، بالإضافة إلى تحليل نتائج الاستبيان واختبار الفروض، وذلك بالاعتماد على البرنامج الإحصائي spss لضمان السرعة والدقة في النتائج.

الأدوات المستعملة:

لغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة تم استخدام أدوات الإحصاء الوصفي للمتوسطات الحسابية، بالإضافة إلى استخدام الانحراف المعياري لقياس مدى تشتت أفراد عينة الدراسة حول الوسط الحسابي، وذلك عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي spss.

تم اعتماد اختبار one simple T-test للعينة الواحدة، وذلك للتعرف على مدى الدلالة الإحصائية لتقدير أفراد العينة ودور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

نموذج الدراسة:

من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وفرضياتها تم اعتماد استبيان للتعرف على مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة الموارد البشرية حيث تم إعداد أسئلة تتعلق بواقع الإدارة الالكترونية بالمؤسسة المينائية سكيكدة ، كما تم إعداد أيضا أسئلة تتعلق بدور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة ، وأسئلة أخرى حول مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم وتكوين المورد البشري بالمؤسسة المينائية سكيكدة .

الدراسات السابقة :

خان أحلام، (2015)، أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم تسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة- الجزائر

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار الأثر المباشر لإعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري، إضافة إلى الأثر غير المباشر لها من خلال ممارسات أو نظم عمل الأداء العالي، التي تساهم وبشكل كبير في فهم وتفسير علاقة إدارة الموارد البشرية بتحسين الأداء الكلي للمنظمات. توصلت الدراسة إلى أن إعادة هندسة الموارد البشرية تساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء البشري من خلال مساهمة تغيير أدوار ومؤهلات الرؤساء والمرؤوسين بالدرجة الأولى ومساهمة إعادة تنظيم إدارة الموارد البشرية بشكل أقل كما توصلت الدراسة إلى أن إعادة هندسة الموارد البشرية بأبعادها إعادة تصميم عمليات الموارد البشرية واستخدام تكنولوجيا المعلومات وإعادة تنظيم إدارة الموارد البشرية، تساهم بشكل غير مباشر في تحسين الأداء البشري من خلال تأثير ممارسات الأداء العالي التي أخذت دور الوسيط الكلي في هذه العلاقات

محمد رشدي سلطاني، عادل بوجمان، محمد قريشي(2017)، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية: المفاهيم،

المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة،- مجلة العلوم الإنسانية - العدد 47 -جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر

تهدف هذه الورقة البحثية إلى توضيح الإطار العام للإدارة الالكترونية للموارد البشرية، من حيث المفهوم والأهداف والمتطلبات وتطبيقاتها ، فهذا النوع من الإدارة يمثل عملية تكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات بغية خلق قيمة للموظفين والإدارة في المؤسسة وخلص هذا البحث إلى عدة نتائج أهمها أن الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تساهم في تطوير العمل الإداري من نواحي عدة فهي الأكثر فعالية وكفاءة لتسيير العمل التشغيلي والفني والاستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة على أداء عمل إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. ولديها القدرة على تحقيق أعلى درجات السرعة والمرونة العالية التي تتجسد بتوفير أي شيء في أي وقت وفي أي مكان وبأي طريقة . كما تعمل على تخفيض التكاليف وتعزيز الأداء وتحسين مستويات جودة الخدمات المقدمة للموارد البشرية.

نوال زغينة، (2021)،إعادة هندسة الموارد البشرية (الهندرة) في المؤسسات التعليمية لتأسيس مجتمع المعرفة، المجلة

الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد 06، العدد 02، جامعة محمد خيضر -بسكرة- الجزائر

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على عملية إعادة هندسة الموارد البشرية وأهميتها خاصة في المؤسسات التعليمية، وإبراز دورها في إحداث تغييرات جذرية على عمليات الموارد البشرية ، وقد توصلت الورقة البحثية إلى أن نجاح إعادة الهندسة يتوقف على مدى التزام وقناعة الأطراف المعنية بضرورة الحاجة لتبني هذا البرنامج من أجل تحسين الوضع التنافسي و تتجلى هذه القناعة في صورة تخصيص الموارد اللازمة للتنفيذ ، خاصة في المراحل الأولى من خلال تقبل التغييرات المترتبة على عملية التنفيذ ، ويعتمد ذلك بصورة جوهرية على تبني قنوات الاتصال الفعالة و الاعتماد على التكنولوجيا وتمكين العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات والتركيز على عملية توليد المعرفة لبلوغ مجتمعات المعرفة كمطلب للتطوير

مصطلحات الدراسة:

الإدارة الالكترونية، إعادة هندسة الموارد البشرية، إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية، إعادة هندسة تصميم

وتكوين المورد البشري

1- الإدارة الالكترونية:

ظهر مفهوم الإدارة الالكترونية خلال الفترة (1990-2000) (Fadwa & Ezzohr, 2020, p. 3) (:، و تطور تعريف الإدارة الالكترونية في السنوات الأخيرة، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد تعريف مشترك واحد للإدارة الالكترونية. " (Fadwa & Ez-Zohra, 2019, p. 649)

1-1- تعريف الإدارة الالكترونية:

تعرف الإدارة الالكترونية بأنها " العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للأنترنيت، وشبكات الأعمال في تخطيط، وتنظيم، وتوجيه، والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة، والآخريين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. " (العمودي، 2022، صفحة 1598)

وتم تعريف الإدارة الالكترونية على أنها " الإدارة التي تقوم بجعل المعاملات التي تنجز داخل الإدارات تعتمد على تكنولوجيا المعلومات، وتتم بشكل الكتروني في المراسلات انتهاء بتكامل نظم المعلومات بحيث تصبح كل المهام، والنشاطات تنجز باستخدام تكنولوجيا المعلومات. " (السالمي، 2008، صفحة 33)

ومنه يمكن القول أن الإدارة الالكترونية هي عبارة عن مكننة مختلف مهام ونشاطات المؤسسة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، و بالشكل الذي يؤدي إلى انسيابية المعلومات بين مختلف الإدارات، و بتالي تحقيق كفاءة وفعالية في الأداء.

1-2- أهداف الإدارة الالكترونية:

تتجلى أهمية الإدارة الالكترونية فيما يلي:

- الانجاز السريع والدقيق للمهام والأنشطة؛
- تدفق البيانات والمعلومات بين الأفراد العاملين في المؤسسة مما يمكنهم من ممارسة وظائفهم؛
- ترشيد اتخاذ القرارات؛
- تسهيل إجراءات الاتصال بين مختلف إدارات المؤسسة؛
- تبسيط الإجراءات والعمليات في المؤسسة؛
- تخفيض التكاليف؛
- تحقيق مبدأ الجودة الشاملة؛
- تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء؛

1-3- عناصر الإدارة الالكترونية:

تتمثل عناصر الإدارة الالكترونية في ما يلي:

1-3-1- المكونات المادية: وهي جميع الأدوات التي تشترك في معالجة البيانات كالحواسيب بمختلف أنواعها ، فضلا

عن جميع الأجهزة الملحقة بها، ومحطات العمل، وشبكات الاتصال، وأدوات النقل. (جمعة، 2013، الصفحات 20-21)

1-3-2- البرمجيات: وهي مجموعة البرامج التي تستخدم لتشغيل جهاز الحاسب الآلي، والاستفادة من إمكاناته المختلفة. (وهيبة، 2020، صفحة 72)

1-3-3- قواعد البيانات: وتعرف قواعد البيانات بأنها مجموعة متكاملة من الملفات التي تحوي بيانات مرتبطة منطقيًا، والمسجلة بأسلوب يخفض من تكرارها، ويسهل من معالجتها. (منير، 2015، صفحة 136)

1-3-4- الشبكات : تعني كلمة شبكة توصيل مجموعة من الحاسبات معا بواسطة سلك، أو كيبيل بشكل مباشر، أو عن طريق خطوط الهاتف السلكية، أو اللاسلكية، أو عن طريق الأقمار الصناعية بغرض الحصول على المعلومات، والبيانات وتبادلها فيما بين هذه الحاسبات. (القادر، 2016، صفحة 77)

1-3-5- صناعات المعرفة: وهو العنصر الأهم في منظومة الإدارة الالكترونية من القيادات الرقمية، والمديرون، والمحللون للموارد المعرفية، و رأس المال الفكري في المؤسسة. (سلطاني، 2017، صفحة 152)

2-إعادة هندسة الموارد البشرية:

2-1-تعريف إعادة هندسة الموارد البشرية:

يقصد بإعادة هندسة الموارد البشرية على أنها "إعادة تصميم نظم العمل بصفة تدريجية باستخدام تقنية المعلومات من قبل كل من العاملين لتحقيق تحسينات جوهرية فائقة في الجودة والإنتاجية. " (واخرون، 2019، صفحة 153)

تم تعريف إعادة هندسة الموارد البشرية على أنها "إعادة التنظيم الجذري للنظم والعمليات الإدارية، وإعادة النظر في ثقافة المؤسسة، وفي طرق العمل التي تتبعها بهدف تحقيق نقلة نوعية خارقة للعادة في مستويات الأداء، و خدمات العملاء بما في ذلك زيادة الإنتاج، وتقليل الهدر ، والاستجابة الفورية للمتغيرات، واعتبار العنصر البشري أهم الموارد فهي أداة لخفض التكاليف، والمنافسة، وتعميق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة وتفعيلها. " (نوال، 2021، صفحة 787)

نستنتج مما سبق أن إعادة هندسة الموارد البشرية هي عبارة عن تغيير في تصميم نظم العمل، و الإجراءات، والمبادئ، والأسس، والعمليات الإدارية من أجل تحقيق مبدأ الجودة الشاملة، وذلك باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

2-2-المقومات الأساسية لإعادة هندسة الموارد البشرية:

تستند إعادة هندسة الموارد البشرية على المقومات الأساسية التالية، والتي تعد قاعدة القيام بمشاريع إعادة الهندسة (أحلام، 2015، صفحة 86)

2-2-1- تكنولوجيا المعلومات: يتم تحقيق إعادة الهندسة باستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات، وشبكات الحاسب الآلي التي توفر إمكانية إنجاز إجراءات العمل الورقي بإدارة الموارد البشرية الكترونيا وأتمتة تقديم معظم الخدمات المرتبطة بالموارد البشرية.

2-2-1- العمليات: تتم مراجعة العمليات التي يقوم بها الأفراد في المنظمة باستخدام أساليب الهندسة الصناعية لتحليل العمل، والقيمة، والمتمثلة عموما في طرق المحاسبة على أساس الأنشطة، تحليل القيمة، تحليل تدفق العمل.

2-2-3- الموارد البشرية : تمثل الموارد البشرية أهم مقومات إعادة الهندسة حيث أن خطوات، وإجراءات العمل التي تمت إعادة هندستها لا يمكن تنفيذها دون وجود موظفين، وفرق عمل ذوي مميزات، وصلاحيات، وكفاءة عالية.

3-تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإعادة هندسة الموارد البشرية

3-1- تحديد مجتمع وعينة الدراسة

استهدفت الدراسة عينة من المؤسسة المينائية سكيكدة، واختيار عينة الدراسة اعتمدنا على أسلوب الحصر الشامل حيث تم توزيع 50 استمارة على عينة الدراسة، وتم استرداد 41 استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وللإجابة على أسئلة الدراسة فقد تم تحديد القيم المعيارية للمقياس باستخدام المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة كما يلي :

من 01-1.80 (لا أوافق بشدة : منخفضة جدا) من 1.81-2.60 (لا أوافق : منخفضة)

من 2.61-3.40 (محايد: متوسطة) من 3.41-4.20 (موافق: مرتفعة)

من 4.21-5 (موافق بشدة : مرتفعة جدا)

2.3 الأداة الأساسية للدراسة

3-2-1- تصميمها وتطويرها:

يتوقف تحديد الأسئلة المراد الإجابة عنها من طرف أفراد مجتمع الدراسة على طبيعة المشكلة محل الدراسة، والتساؤلات التي تثيرها، حيث تم استخدام استمارة الأسئلة كأداة أساسية ترمي إلى الإلمام بأهم المتغيرات التي تناولناها في الجزء النظري، إذ تضمنت 28 سؤالاً، وقسمت الاستمارة إلى ثلاثة محاور يضم كل محور منها عدداً من الأسئلة حول جانب معين من الموضوع محل الدراسة.

3-2-2- نوعية الأسئلة المستخدمة:

استخدمت الأسئلة القياسية لمعرفة اتجاهات المستجوبين فيما يتعلق بمساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة الموارد البشرية، وفي هذا الشأن تم استخدام مقياس (ليكرت) ذو خمسة درجات "غير موافق بشدة"، و"غير موافق"، و"لا ادري"، و"موافق"، و"موافق بشدة" من أجل تحديد مدى موافقة المستقصى منه على عدد من الجمل المتعلقة بموضوع البحث، ولكي يمكن تحديد، وتحليل نتائجها فيما بعد، وقد كانت إجابات معظم عبارات الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي كما هو مبين في الجدول الموالي:

جدول رقم(1): الإجابات حسب مقياس ليكرات الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثة

3-3- ثبات أداة الدراسة:

في هذه الدراسة تم التحقق من الثبات من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر (لا يوجد ثبات في البيانات) والواحد الصحيح (يوجد ثبات تام في البيانات) أي أن قيمة المعامل تعني زيادة مصداقية البيانات، ولقد تم استخدام اختبار (ألفا كرونباخ) لقياس مدى ثبات أداة الدراسة للمحور الأول والثاني والثالث كل على إحدى وللمحاور الثلاثة معا ، والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول(2): معاملات ثابت أداة الدراسة لواقع الإدارة الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة ودورها في إعادة هندسة الموارد البشرية

المحور	معامل الثابت
واقع الإدارة الالكترونية بالمؤسسة محل الدراسة	0.94
مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات	0.79
مساهمة الإدارة الالكترونية في هندسة الموارد البشرية	0.72
المجموع الكلي	0.91

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول رقم (02) أن أعلى معامل ثبات (0.94) كان من نصيب معامل ثبات محور واقع الإدارة الالكترونية بالمؤسسة محل الدراسة، يليه معامل ثبات محور مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية (0.79)، ثم معامل ثبات محور مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم وتكوين الموارد البشرية (0.72)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يدل عليها معامل الثبات الكلي للاستمارة (0.91)، وبالتالي فإن المقياس يتسم بدرجة مرتفعة من الثبات مما يمكن تطبيق الاستبيان على عينة البحث بقدر كبير من الثقة، وإمكانية استخدامها كأداة للدراسة الميدانية.

3-4- اختبار التوزيع الطبيعي:

تم استخدام اختبار مدى إتباع بيانات متغيرات دراسة واقع الإدارة الالكترونية ودورها في إعادة هندسة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة التوزيع الطبيعي، حيث بلغت قيم أعلى من 0.05 ما يدل على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي. الجدول الموالي يوضح اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات دراسة واقع الإدارة الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة ودورها في إعادة هندسة الموارد البشرية

جدول(3): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات دراسة واقع الإدارة الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة ودورها في إعادة هندسة الموارد البشرية

نتيجة الاختبار	Sig	Kolmogorov	متغيرات الدراسة
تحقق شروط التوزيع الطبيعي	0.22	1.05	واقع الإدارة الالكترونية بالمؤسسة محل الدراسة
تحقق شروط التوزيع الطبيعي	0.14	1.14	مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات
تحقق شروط التوزيع الطبيعي	0.22	1.05	مساهمة الإدارة الالكترونية في هندسة الموارد البشرية
تحقق شروط التوزيع الطبيعي	0.760	0.670	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss .

3-5- تحليل النتائج:

3-5-1- تحليل فقرات عبارات محور واقع الإدارة الالكترونية بالمؤسسة محل الدراسة:

للتعرف على واقع الإدارة الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول من الاستبيان، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول(4): واقع الإدارة الالكترونية بالمؤسسة محل الدراسة

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تمتلك المؤسسة أجهزة حواسيب الكترونية	4.53	0.55	مرتفعة جدا
2	تعمل المؤسسة على تطوير البنية المعلوماتية	4.53	0.55	مرتفعة جدا
3	تمتلك المؤسسة قاعدة بيانات خاصة بما تعمل على تحديثها باستمرار	4.58	0.49	مرتفعة جدا
4	تمتلك المؤسسة أرشيف الكتروني	4.56	0.63	مرتفعة جدا
5	تعتمد المؤسسة في ممارسة نشاطها على البريد الالكتروني	4.46	0.50	مرتفعة جدا
6	تمتلك المؤسسة نظم المعلومات	4.41	0.54	مرتفعة جدا
7	تقوم المؤسسة بإعداد برامج تدريبية تساعد في إعداد الكوادر البشرية تواكب التطور التكنولوجي	4.39	0.58	مرتفعة جدا
8	تقوم المؤسسة بتخصيص ميزانية لاقتناء الأجهزة والمعدات الالكترونية	4.44	0.63	مرتفعة جدا
9	تعمل المؤسسة على صيانة الأجهزة والبرامج الالكترونية	4.46	0.50	مرتفعة جدا
10	تتبنى المؤسسة إستراتيجية لأمن معلوماتها	4.26	0.67	مرتفعة جدا
11	تعمل المؤسسة على إنشاء مواقع وربط شبكات الاتصال	4.22	0.57	مرتفعة جدا
12	تعمل المؤسسة على تكريس الإدارة الالكترونية لما لها من فعالية	4.19	0.56	مرتفعة
13	الوسط الحسابي	4.42	0.56	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS.

يتضح من الجدول رقم (4) أن المتوسط العام لواقع الإدارة الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة بلغ 4.42 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي (4.21-5)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافقة (مرتفعة جدا)، مما يعني أن أفراد العينة وبصفة عامة يوافقون بدرجة عالية جدا على أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على تطبيق الإدارة الالكترونية. بالنسبة للعبارات التي تكون فيها آراء أفراد عينة الدراسة مرتفعة جدا فهي مرتبة كما يلي:

بالنسبة للعبارات التي تكون فيها آراء أفراد عينة الدراسة مرتفعة جدا فهي مرتبة كما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي لأعلى فقرة وهي الفقرة 3 "تمتلك المؤسسة قاعدة بيانات خاصة بما تعمل على تحديثها باستمرار."

4.58 (الدرجة الكلية من 5) وانحراف معياري 0.49

جاءت الفقرة رقم 4 "تمتلك المؤسسة أرشيف الكتروني" في المرتبة الثانية بمتوسط 4.56 وانحراف معياري 0.63 في المرتبة الثالثة الفقرتين التاليتين:

- الفقرة الأولى "تمتلك المؤسسة أجهزة حواسيب الكترونية بمتوسط 4.53 وانحراف 0.55"

- الفقرة رقم الثانية "تعمل المؤسسة على تطوير البنية المعلوماتية بمتوسط 4.53 وانحراف معياري 0.55" في الرتبة الرابعة الفقرتين الخامسة والتاسعة على التوالي :

- "تعتمد المؤسسة في ممارسة نشاطها على البريد الالكتروني بمتوسط حسابي 4.46 وانحراف معياري 0.50"

- "تعمل المؤسسة على صيانة الأجهزة والبرامج الالكترونية بوسط حسابي 4.46 وانحراف معياري 0.50"

- احتلت الفقرة رقم 8 "تقوم المؤسسة بتخصيص ميزانية لاقتناء الأجهزة والمعدات الالكترونية المرتبة الخامسة بمتوسط 4.44 وانحراف معياري 0.63"

- في حين جاءت الفقرة رقم 6 "تمتلك المؤسسة نظم معلومات بمتوسط حسابي 4.41 وانحراف معياري 0.54" المرتبة

السادسة

- في المرتبة السابعة كانت الفقرة "تقوم المؤسسة بإعداد برامج تدريبية تساعد في إعداد الكوادر البشرية تواكب التطور التكنولوجي بمتوسط 4.39 وانحراف معياري 0.58"

الفقرة رقم 10 "تبنى المؤسسة إستراتيجية لأمن معلوماتها جاءت في المرتبة الثامنة بمتوسط 4.26 وانحراف معياري 0.67" في المرتبة التاسعة الفقرة رقم 11 "تعمل المؤسسة على إنشاء مواقع وربط شبكات الاتصال بمتوسط حسابي 4.22 وانحراف معياري 0.57"

في حين الفقرة 12 "تعمل المؤسسة على تكريس الإدارة الالكترونية لما لها من فعالية جاءت في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي 4.19 وانحراف معياري 0.56" وذلك بدرجة موافقة مرتفعة.

يتبين مما سبق أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على تكريس مبدأ الإدارة الالكترونية في ممارسة مختلف وظائفها من خلال قيامها بتخصيص ميزانية لاقتناء أجهزة ومعدات الكترونية و العمل على تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام تلك الأجهزة بما يحقق الكفاءة والفعالية في الأداء.

3-5-2- تحليل عبارات محور دور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية:

للتعرف على دور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، تم

حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني من الاستبيان،

وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (5): دور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسة يؤدي إلى تقليل استخدام الورق وتقليل العاملين في المهام الروتينية والكتابية	4.09	0.73	مرتفعة
02	تملك المؤسسة نظام معلومات يشكل مصدر معلومات للمسيرين والموظفين ووسيلة اتصال هامة تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرار	4.05	0.63	مرتفعة
03	تبني المؤسسة للإدارة الالكترونية يسمح لها بمراقبة سير العمل بفعالية أكبر	4.05	0.54	مرتفعة
04	يمكن للمؤسسة من خلال الإدارة الالكترونية تبسيط الإجراءات الإدارية وهو ما يؤدي إلى اختصار وقت تنفيذ مختلف المعاملات الإدارية ومن ثم رفع أداء العاملين	4.12	0.84	مرتفعة
05	تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسة يمكنها من ربط الإدارات بشبكة اتصال واحدة تسمح بتحقيق تكامل و تنسيق بين فرق العمل	4.14	0.76	مرتفعة
06	تبني الإدارة الالكترونية من طرف المؤسسة يمكن العمال من الحصول على المعلومات في عدة مواقع وفي نفس الوقت	4.07	0.61	مرتفعة
07	تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسة يمكنها من تحديث المعلومات باستمرار عن طريق البريد الالكتروني ولوحات الإعلان	4.24	0.62	مرتفعة جدا
08	يتم التواصل بين فرق العمل داخل المؤسسة باستخدام أجهزة الحواسيب والهواتف الذكية	4.26	0.67	مرتفعة جدا
	الوسط الحسابي العام	4.12	0.67	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

يتبين من الجدول رقم(5) بأن متوسط إجابة أفراد عينة البحث لدور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة بلغ 4.12 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (3.41-4.20) وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافقة عالية (مرتفعة)، ما يعني أن أفراد العينة وبصفة عامة يوافقون بدرجة عالية على أن للإدارة الالكترونية دور في إعادة هندسة العمليات لإدارة الموارد البشرية من خلال تبسيط الإجراءات الإدارية، وتحقيق التكامل، والتنسيق بين فرق العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

بالنسبة للعبارات التي تكون فيها آراء أفراد عينة الدراسة عالية فهي مرتبة كما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي لأعلى فقرة وهي الفقرة الثامنة " يتم التواصل بين فرق العمل داخل المؤسسة باستخدام أجهزة الحواسيب والهواتف الذكية 4.26 (الدرجة الكلية من 5) و انحراف معياري 0.67"

وجاءت الفقرة رقم 7 "تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسة يمكنها من تحديث المعلومات باستمرار عن طريق البريد الالكتروني، ولوحات الإعلان" في المرتبة الثانية بدرجة موافقة عالية جدا بمتوسط حسابي بلغ 4.24 وانحراف معياري 0.62.

في المرتبة الثالثة كانت الفقرة رقم 5 "تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسة يمكنها من ربط الإدارات بشبكة اتصال واحدة تسمح بتحقيق تكامل وتنسيق بين فرق العمل" بمتوسط بلغ 4.14 و انحراف معياري 0.76."

في المرتبة الرابعة جاءت الفقرة رقم 4 "يمكن للمؤسسة من خلال الإدارة الالكترونية تبسيط الإجراءات الإدارية، وهو ما يؤدي إلى اختصار وقت تنفيذ مختلف المعاملات الإدارية ومن ثم رفع أداء العاملين" بمتوسط قدره 4.12 وانحراف معياري 0.84.

في حين جاءت الفقرة رقم 1 في المرتبة الخامسة "تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسة يؤدي إلى تقليل استخدام الورق، وتقليل العاملين في المهام الروتينية والكتابية" بمتوسط قدره 4.09 وانحراف معياري 0.73.

احتلت الفقرة رقم 6 المرتبة السادسة "تبني الإدارة الالكترونية من طرف المؤسسة يمكن العمال من الحصول على المعلومات في عدة مواقع وفي نفس الوقت" بمتوسط 4.07 وانحراف 0.61.

جاءت الفقرة الثانية "تملك المؤسسة نظام معلومات يشكل مصدر معلومات للمديرين، والموظفين ووسيلة اتصال هامة تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرار" بمتوسط 4.05 وانحراف معياري 0.63 والفقرة الثالثة "تبني المؤسسة للإدارة الالكترونية يسمح لها بمراقبة سير العمل بفعالية أكبر" بمتوسط 4.04 وانحراف معياري 0.54 في المرتبة السابعة.

نخلص مما سبق أن للإدارة الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة دور فعال في إعادة هندسة عمليات إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال أتمتة الأعمال الإدارية بالشكل الذي يؤدي إلى توفير وقت تنفيذ مختلف المعاملات، وتقليل استخدام الورق، و كذلك تقليص عدد العاملين، وبالتالي تخفيض التكلفة بالإضافة إلى مراقبة سير العمل، ومشاركة العمال في اتخاذ القرار من خلال انسيابية المعلومة.

3-5-3- تحليل عبارات محور مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم وتكوين الموارد البشرية.

للتعرف على دور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم وتكوين الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث من الاستبيان، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول(6): دور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم وتكوين الموارد البشرية

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	تسمح الإدارة الالكترونية بمتابعة المسار المهني للعامل بطريقة سهلة	4.17	0.66	مرتفعة

02	تطبيق الإدارة الالكترونية داخل المؤسسة يسمح بتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية بشكل سريع ودقيق	4.22	0.57	مرتفعة جدا
03	تطبيق الإدارة الالكترونية يمكن المؤسسة من الإعلان عن الوظائف عبر شبكات الاتصال بتكاليف منخفضة	3.56	1.09	مرتفعة
04	تقوم المؤسسة بمتابعة طلب التوظيف الكترونيا من قبل المتقدم للوظيفة	3.31	1.17	متوسطة
05	تقوم المؤسسة بالإعلان عن نتائج التوظيف عبر شبكة الأنترنت	3.48	1	مرتفعة
06	تعتمد المؤسسة على استخدام الحواسيب الآلية ومختلف البرامج التي تتيح إمكانية تعليم وتكوين الموظفين عن بعد	4	1.07	مرتفعة
07	تقوم المؤسسة بالتسجيل الالكتروني للحضور والانصراف	4.39	0.58	مرتفعة جدا
08	تقوم المؤسسة بتدريب الموظفين على استخدام تقنية المعلومات	4.29	0.71	مرتفعة جدا
	الوسط الحسابي	3.93	0.85	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

يتبين من الجدول رقم(6) بأن متوسط إجابة أفراد عينة البحث لدور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم، وتكوين الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة بلغ 3.93، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (3.41-4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافقة عالية (مرتفعة)، ما يعني أن أفراد العينة وبصفة عامة يوافقون بدرجة عالية على أن للإدارة الالكترونية دور في إعادة هندسة تصميم وتكوين الموارد البشرية.

بالنسبة لترتيب العبارات التي تكون فيها آراء أفراد عينة الدراسة فهي مرتبة كما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي لأعلى فقرة وهي الفقرة السابعة "تقوم المؤسسة بالتسجيل الالكتروني للحضور والانصراف" بمتوسط

4.39 (الدرجة الكلية من 5) و انحراف معياري 0.58

جاءت الفقرة رقم 8 في المرتبة الثانية "تقوم المؤسسة بتدريب الموظفين على استخدام تقنية المعلومات" بمتوسط حسابي بلغ

4.29 و انحراف معياري 0.71

في المرتبة الثالثة كانت الفقرة رقم 2 "تطبيق الإدارة الالكترونية داخل المؤسسة يسمح بتحديد الاحتياجات المستقبلية من

الموارد البشرية بشكل سريع ودقيق" بمتوسط حسابي بلغ 4.22 وانحراف معياري 0.57

في المرتبة الرابعة جاءت الفقرة رقم 1 "تسمح الإدارة الالكترونية بمتابعة المسار المهني للعامل بطريقة سهلة" بمتوسط قدره 4.17 وانحراف معياري 0.66

في حين جاءت الفقرة رقم 6 في المرتبة الخامسة "تعتمد المؤسسة على استخدام الحواسيب الآلية ومختلف البرامج التي تتيح إمكانية تعليم وتكوين الموظفين عن بعد" بمتوسط قدره 4 وانحراف معياري 1.07

احتلت الفقرة رقم 3 المرتبة السادسة "تطبيق الإدارة الالكترونية يمكن المؤسسة من الإعلان عن الوظائف عبر شبكات الاتصال بتكاليف منخفضة" بمتوسط 3.56 وانحراف 1.09

جاءت الفقرة الخامسة في المرتبة السابعة "تقوم المؤسسة بالإعلان عن نتائج التوظيف عبر شبكة الأنترنت" بمتوسط 3.48 وانحراف معياري 1

الفقرة الرابعة "تقوم المؤسسة بمتابعة طلب التوظيف الكترونيا من قبل المتقدم للوظيفة" في المرتبة الثامنة بدرجة موافقة متوسطة بمتوسط حسابي 3.31 وانحراف معياري 1.17

مما سبق يمكن القول أن الإدارة الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة لها دور فعال في إعادة هندسة أدوات وأساليب تصميم، وتكوين المورد البشري من خلال إدخال جانب تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التخطيط الاستراتيجي بالنسبة للتوظيف، واختيار الموظفين، والتدريب والتحفيز .

3-6- اختبار فرضيات الدراسة:

سيتم اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

3-6-1- اختبار الفرضية الرئيسية:

اختبار الفرضية الرئيسية يكون من خلال اختبار كل متغير من متغيرات إعادة هندسة الموارد البشرية، حيث استخدمنا اختبار "ت" للعينة الواحدة (one simple T test)، و تمثل قاعدة القرار بقبول أو رفض فرضيات الدراسة كما يلي: إذا كانت قيمة ت المحسوبة أكبر من قيمة ت الجدولية والتي تساوي 2.021، ومستوى المعنوية أقل من أو يساوي 0.05 فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل.

إذا كانت قيمة ت المحسوبة أقل من ت الجدولية والتي تساوي 2.021، ومستوى المعنوية أكبر من أو تساوي 0.05 فإننا نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل.

وكانت الفرضية الرئيسية الأولى على النحو التالي :

لا تساهم الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة

نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي :

جدول(7): نتائج اختبار «ت» مساهمة الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة

الفقرة	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
فقرات الفرضية الرئيسية	20.15	2.021	40	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS
قيمة ت المحسوبة تساوي 20.15 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية والتي تساوي 2.021، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05.

وعليه تبعا لنفس قاعدة القرار فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة أي أن للإدارة الالكترونية دور في إعادة هندسة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

تكون نتائج فرضياتها الفرعية على النحو الموالي:

3-6-2- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

وتنص على ما يلي:

ليس هناك إدارة الكترونية في المؤسسة محل الدراسة

نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي :

جدول(8): نتائج اختبار " ت " الإدارة الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة

الفقرة	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
فقرات الفرضية الفرعية الأولى	20.15	2.021	40	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS

قدرت قيمة ت المحسوبة 20.15 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية والتي تساوي 2.021 ، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05 ، وعليه وتبعاً لنفس قاعدة القرار فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني أن هناك إدارة الكترونية في المؤسسة محل الدراسة.

3-6-3- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

ليس هناك دور للإدارة الالكترونية في إعادة هندسة عمليات نظام إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة

نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي :

جدول(8): نتائج اختبار " ت " لدور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة

محل الدراسة

الفقرة	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
فقرات الفرضية الفرعية الثانية	16.62	2.021	40	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS

قيمة ت المحسوبة تساوي 16.62 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية والتي تساوي 2.021، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05 ، وعليه وتبعاً لنفس قاعدة القرار فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، وهو ما يعني أن هناك دور للإدارة الالكترونية في إعادة هندسة العمليات لإدارة نظام الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

3-6-4- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

ليس هناك دور للإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم و تكوين الموارد البشرية.

نتائج اختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول الموالي :

جدول 8: نتائج اختبار " ت " لدور الإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم وتكوين الموارد البشرية في المؤسسة محل

الدراسة

الفقرة	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
فقرات الفرضية الفرعية الثالثة	11.53	2.021	40	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة من خلال المعطيات التي جمعت بالاستبيان وبالاعتماد على نتائج SPSS

قيمة ت المحسوبة تساوي 11.53 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية والتي تساوي 2.021، كما أن مستوى الدلالة

يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05 ، وعليه وتبعاً لنفس قاعدة القرار فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، وهو

ما يعني أن هناك دور للإدارة الالكترونية في إعادة هندسة تصميم وتكوين الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

خاتمة:

قامت الباحثة بإسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري على واقع المؤسسة المينائية بسكيكدة، واتضح أن المؤسسة محل

الدراسة تعمل على تعميم استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في إدارتها، وهو ما يدل على تبني المؤسسة لمفهوم

الإدارة الالكترونية، حيث ساهمت هذه الأخيرة في تفعيل المورد البشري داخل المؤسسة محل الدراسة من خلال إعادة هندسته وهو

ما يثبت تحليل بيانات الدراسة الميدانية وفي ما يلي النتائج التي تم التوصل إليها.

النتائج:

- اتضح لنا من خلال هذه الدراسة أن الإدارة الالكترونية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة موجودة بالفعل بدرجة موافقة

عالية جداً، و هو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية البديلة الأولى التي تنص على أن المؤسسة المينائية بسكيكدة تطبق أسلوب

الإدارة الالكترونية.

-تعمل المؤسسة المينائية بسكيكدة من خلال الإدارة الالكترونية على تبسيط الإجراءات الإدارية، وتفويض الصلاحيات

من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات، وتقليل المستويات الإدارية ما يسمح بتنسيق بين فرق العمل، ومراقبة العمل بفعالية أكبر

بدرجة موافقة عالية وهو ما يثبت صحة الفرضية الفرعية البديلة الثانية، والتي تنص على أن للإدارة الالكترونية دور في إعادة

هندسة عمليات إدارة نظام الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

-تقوم المؤسسة المينائية بسكيكدة على توفير الإمكانيات البشرية المؤهلة من حيث العدد و النوعية من خلال تكريس

الإدارة الالكترونية في عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية، واستقطاب المورد البشري بالاعتماد على الإعلان

عن الوظائف و عن نتائج التوظيف عبر شبكة الأنترنت، بالإضافة إلى تعليم وتكوين المورد البشري عن بعد بدرجة موافقة عالية

وهو ما يؤكد صحة وصدق الفرضية الفرعية البديلة الثالثة، والتي تنص على أن للإدارة الالكترونية دور في إعادة هندسة تصميم

وتكوين الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

-صحة الفرضية الرئيسية البديلة والتي تنص على أن للإدارة الالكترونية دور في إعادة هندسة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

التوصيات:

- بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج ارتأينا تقديم الاقتراحات التالية:
- ضرورة سعي المؤسسة محل الدراسة إلى مواكبة أحدث ما تفرزه تكنولوجيا المعلومات من خلال تخصيص ميزانية معتبرة؛
- تدريب العاملين على استخدام تقنيات المعلومات الحديثة؛
- تشجيع وتحفيز الأفراد العاملين بالمؤسسة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ممارسة وظائفهم وهو ما يؤدي إلى تحقيق مبدأ الجودة الشاملة؛
- تشجيع المؤسسة على متابعة طلب التوظيف الكترونيا؛

آفاق الدراسة:

- دور الإدارة الالكترونية في تفعيل الوظائف الإدارية بالمؤسسات
- التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسات الجزائرية

المصادر والمراجع:

- السالمي، ع. ع. (2008). *الإدارة الالكترونية*. الأردن: دار وائل للنشر.
- جمعة، ح. ش. (2013). *تكنولوجيا المعلومات في المنظمات المعاصرة*. ب م ن.
- منير، ر. ن. (2015). *نظام المعلومات المطبق في التسيير*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- وهيبة، س. و. (2020). *مدخل مفاهيمي للإدارة الالكترونية*. كتاب جماعي الاستراتيجية الحديثة لتطبيقات الإدارة الالكترونية في المؤسسة الاقتصادية. جامعة 20 أوت -1955 سكيكدة: مخبر اقتصاد مالية وإدارة الأعمال .
- أحلام، خ. (2015). *أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم التسيير*، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر
- القادر، ع. ع. (2016). *تحديات الإدارة الالكترونية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية*. جامعة محمد خيضر - بسكرة. - الجزائر
- العمودي، س. ع. (2022). *الإدارة الالكترونية كأساس لإعادة هندسة الموارد البشرية*. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 1، 1596-1609. الجزائر
- سلطاني، م. ق. (2017). *الإدارة الالكترونية للموارد البشرية*. مجلة العلوم الانسانية، العدد 160.47-147، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
- نوال، ز. (2021). *إعادة هندسة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية لتأسيس مجتمع المعرفة*. المجلة الجزائرية للأمن الانساني المجلد 6، العدد 2، 783-802، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر

- واخرون , خ .أ. (2019). إعادة هندسة الموارد البشرية كالية دعم لنظم عمل الأداء العالي بالمنظمات (دراسة استطلاعية لاراء مسؤولي الموارد البشرية بمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة *journal of economics and business* الجزائر , *vol 6n1* , 150-169.

- Fadwa, S., & Ezzohr, B. (2020). administration électronique. *Revue organisation et territoires université hassan casablanca n5*, 1-18.maroc
- Fadwa, S., & Ez-Zohra, B. (2019). Electronic administration : concept, challenges and prospects. *Ruvue internationale des sciences de gestion* , 646-667.