

متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كمدخل لتحقيق الإبداع الإداري
دراسة تطبيقية على شركات الأدوية الفلسطينية

**Requirements for the application of electronic human resources management as an
entry point to achieve administrative creativity
An applied study on Palestinian pharmaceutical companies**

أشرف سليمان الصوفي¹، أشرف عبد العزيز سلامة²

¹ جامعة باتنة 01 (الجزائر)، abosuliman1954@gmail.com

² جامعة القدس المفتوحة (فلسطين)، ashraf_salama111@hotmail.com

تاريخ النشر: 2021/11/13

تاريخ القبول: 2021/06/24

تاريخ الاستلام: 2021/05/03

ملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية كمدخل لتحقيق الإبداع الإداري، حيث تم تطبيقها على عدد من العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية. وبينت أهم نتائج الدراسة أن توافر متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الأدوية الفلسطينية جاء بوزن نسبي (75.87) وهي نسبة مرتفع وأن مستوى تحقيق الابداع الإداري جاء بوزن نسبي (75.53) وهي نسبة مرتفعة. كما تبين أن هناك علاقة طردية قوية بين متطلبات لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية وبين الإبداع الإداري حيث بلغ مستوى الارتباط (0.728). إضافة الى انا المتغير المستقل (متطلبات ادارة الموارد البشرية الإلكترونية) تؤثر على المتغير التابع (الابداع الإداري) بنسبة (63.2%)، بينما نسبة (36.8%) تعود لعوامل اخرى.
كلمات مفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الإبداع الإداري، شركات الادوية الفلسطينية.
تصنيف JEL: M19، O34.

Abstract:

The aim of the study was to identify the requirements of the application of electronic human resources management as an introduction to achieve administrative creativity, as it was applied to a number of workers in Palestinian pharmaceutical companies. The most important results of the study indicated that the availability of requirements for the implementation of electronic human resources management in Palestinian pharmaceutical companies came with a relative weight (75.87) which is a high rate and

The level of achieving administrative creativity came with a relative weight (75.53), which is high. It was also found that there is a strong direct relationship between requirements for the implementation of electronic human resources management and administrative creativity, where the level of correlation has reached (0.728). In addition to the independent variable I (electronic human resource management requirements), I influenced the dependent variable (administrative creativity) at a rate of (63.2%), while the ratio (36.8%) is due to other factors.

Keywords: Human resources management, administrative creativity, Palestinian pharmaceutical companies.

JEL Classification: M19، O34

1- مقدمة:

تواجه العديد من المنظمات، وعلى اختلاف أنواعها الكثير من التحديات التي تفرضها طبيعة التغييرات العصرية المتسارعة في شتى المجالات، مما يفرض عليها أن تكون منظمات تعلم قادرة على تجديد ذاتها، حتى تواكب هذه التغييرات وتستطيع أن تلبى الاحتياجات المجتمعية المتغير بتغيير العصر وتغيير احتياجاته ومتطلباته الامر الذي جعل موضوع الاهتمام بتنمية وتطوير القدرات البشرية العاملة في تلك المنظمات موضوعاً بالغ الأهمية، ويحتل مكانة متميزة في أولويات عملها (نشيوات، 2014، ص14).و. وما أن هذا العصر يشهد العديد من التطورات المتسارعة والتغييرات المتلاحقة وثورة المعلومات والاتصالات التي احدثت عديد من التحديات الصعوبات أجبرت المنظمات على مواكبتها والتكيف معها وابتكار طرق حديثة وحلول ادارية سريعة، الأمر الذي تطلب من ادارة المؤسسات ان تعيد النظر في أساليبها التقليدية المتبعة في أدائها لأعمالها، وتبنيها لأساليب ابداعية جديدة تواكب المستجدات والتطورات الحادثة والعمل على استغلال الموارد البشرية المؤهلة وتكنولوجيا المعلومات وفتح المجال لها من خلال المبادأة والابتكار، من هنا اصبح الزاما على منظمات الأعمال استحداث اساليب جديدة في العمل الإداري وخاصة ادارة الموارد البشرية، بما يتماشى والتطور الحادث في العالم وفي جميع المجالات بما يضمن لها الاستمرارية والابداع. ومن هذه الأساليب الحديثة ادارة الموارد البشرية الإلكترونية كونها تنصب في زيادة كفاءة وفعالية الأفراد داخل المنظمة. وقد تهم على الابداع ومواكبة كل جديد في هذا المجال وتتيح الفرصة أمام الافراد على التفكير بكل ما هو جديد جمع ومشاركة المعلومات لتطوير الأفكار في تقديم منتجات وخدمات جديدة.

ثانياً - مشكلة البحث:

لقد أصبحت حاجة المنظمات للإبداع متطلباً اجبارياً اذا ما ارادت الاستمرارية والبقاء والنمو والتطور، كون الابداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل في المنظمات وتحقيق أهدافها المستمدة من البيئة المحيطة تعتبر التكنولوجيا من سمات العصر الذي نعيشه وتزايد أهميتها وتعدد في المجالات المختلفة حيث ترتبط بالتقدم الحضاري والتنمية ورفاهية المجتمعات إذ تسهم بصفة أساسية في الاستغلال الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة ومن ثم زيادة الإنتاجية وتنمية المهارات والقدرات البشرية الابداعية، وأن أهم متطلبات تنمية وتطوير الموارد البشرية لإيجاد كوادر متخصصة وعلى درجة عالية من المهارات المختلفة وهي الإدارة الإلكترونية والمرتبطة بالبيئة الأساسية لنظم المعلومات وقواعد البيانات ونظم العمل على شبكة الانترنت.

في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحقيق الابداع الإداري في شركات الادوية الفلسطينية.

ثالثاً - أهداف البحث:

يتضمن الهدف الرئيسي في تحديد متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية بهدف تحقيق الإبداع الإداري في قطاع غزة..

- 1- التعرف على اهم متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية وهي (الإدارية، البشرية، المالية، التقنية).
- 2- بيان مدى توافر قدرات الإبداع الإداري في شركات الأدوية الفلسطينية.
- 3- دراسة دور متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية وبين الإبداع الإداري في شركات الأدوية الفلسطينية.
- 4- تقديم التوصيات، والمقترحات حول أفضل المتطلبات لتطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية وتحقيق الإبداع الإداري في شركات الأدوية الفلسطينية.

رابعاً- فروض البحث:

الفرض الرئيسي الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الإبداع الإداري في شركات الادوية الفلسطينية.

1- الفرض الفرعي الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الإبداع الإداري.

2- الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتطلبات البشرية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الإبداع الإداري.

3- الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الإبداع الإداري.

4- الفرض الفرعي الرابع: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الإبداع الإداري.

الفرض الرئيسي الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتطلبات لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية (مجتمعة) وبين الإبداع الإداري.

خامساً- أهمية البحث:

أ- الأهمية العلمية:

1- تأتي أهمية البحث من كونه يتطرق لموضوعات مهمة، وهي ادارة الموارد البشرية الالكترونية والابداع الإداري التي يعتبر من الموضوعات الهامة في الفكر الإداري الحديث.

2- يساهم هذا الموضوع في التعرف على أهم متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية في شركات الأدوية الفلسطينية.

ب- الأهمية التطبيقية:

1- قد يؤثر هذا البحث بشكل إيجابي على الإدارة العليا (متخذي القرار) في شركات الأدوية الفلسطينية. من خلال تزويدهم بمعلومات عن اهم متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في تحقيق الابداع الإداري.

2- قد تمثل هذه الدراسة صورة عن أهم متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية والابداع الإداري، والتي قد تكون لنتائجها، وتوصياتها أهمية للمهتمين بهذا الموضوع.

سادساً- حدود البحث:

1- حدود المكانية: طبقت الدراسة في فلسطين.

الحد المؤسسي: شركة (القدس للمستحضرات الطبية، وبيت جالا لصناعة الأدوية، و بيرزيت الدوائية، و جاما لصناعة الادوية)

2- الحد البشري: العاملين في شركات الادوية الفلسطينية.

3- الحدود الزمنية: تم تطبق الدراسة منتصف العام (2020).

2- الدارسات السابقة:

1- دراسة (Moilanen، 2013): بعنوان تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء المديرين المباشرين.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء المديرين المباشرين.

وقد أظهرت نتائج الدراسة ان أثر ادارة الموارد البشرية الالكترونية متباين ويصل في بعض الاحيان الى التباين، حيث يرى المديرين

الذين يعتبرون ان ادارة الموارد البشرية أمر مفيدا وانها توفر لهم المعلومات وبالتالي تعمل على زيادة كفاءة الاداء، أما أولئك الذين يرون ادارة الموارد البشرية الالكترونية غير مجدية، فانهم يعتقدون انها تؤثر على اعمالهم أو أدوارهم في العمل

2- دراسة (السقا، 2013): عنوانها "أثر نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني على أداء ديوان الموظفين العام بقطاع غزة"

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني في ديوان الموظفين من أربع أبعاد (فاعلية، والكفاءة، وجودة الأداء، والوقت اللازم للأداء)، من وجهة نظر موظفي الديوان الذين يستخدمون هذا النظام. وتوصلت الدراسة الى ان نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني مستخدم بالفعل في الديوان وان استخدامه أدى الى تحسين أداء الديوان من خلال مساهمته في زيادة فعالية وكفاءة أداء الوظائف. ومن خلال التوظيف والتدريب وادارة العمليات التنقل الوظيفة وتقييم أداء الموظفين، ومن خلال مساهمته في تقليل وقت أداء الدوان لهذه الوظائف جميعا.

3- دراسة (Rebecca 2016،): بعنوان: اكتشاف العلاقة بين الإبداع وادارة الوقت في القرن الواحد والعشرون. وهدفت الدراسة الى التعرف على علاقة الإبداع ومهارات إدارة الوقت (التخطيط، وتحديد الأولويات، وتحديد الأهداف، والتكنولوجيا، والاتصالات) في التعليم.

واظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين مهارات إدارة للوقت (التخطيط، وتحديد الأهداف والأولويات، والتكنولوجيا، والاتصالات) وبين الإبداع الإداري وبينت النتائج أيضاً عدم وجود علاقة واضحة بين إبداع المعلم ومياله لتشجيع الإبداع والتعلم وإدارة الوقت. ووجود علاقة قوية بين مهارات ادارة الوقت والتفكير الإبداعي لدى الطلبة.

3- ادارة الموارد البشرية الالكترونية:

عرفت ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأنها منهجية ادارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الاساسية لإدارة وتنمية الموارد البشرية (الكردي، 2010)

أولاً: متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية:

1- المتطلبات الإدارية:

وهي تلك الحاجات الادارية التي تحتاج إليها الإدارة الالكترونية لكي تحقق للمنظمات الاهداف المرجوة منها الى ادارة جيدة تساند التطوير والتغيير وتدعمه، وتأخذ بكل جديد ومستحدث في الأساليب الإدارية. وقد أشار (ياسين) الى ضرورة وجود قيادات ادارية الكترونية تتعامل بكفاءة وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع قدرتها على الابتكار واعادة هندسة الثقافة التنظيمية وصنع المعرفة، بالإضافة إلى ذلك ويتوجب على كل الادارات في المنظمات التخلص من الاجراءات البيروقراطية والروتينية المملة والمعيقة لكل تطور وتحديد في الأساليب المتبعة في المنظمات (ياسين، 2005، ص238).

2- المتطلبات التقنية:

وهي البنية الأساسية للأجهزة والمعدات والبرمجيات التي تحتاجها الادارة الالكترونية للموارد البشرية لغرض تحديثها كي يستجيب للتغيير المنشود لتقديم الخدمة الإلكترونية وضرورة ارتباط الادارة الالكترونية بجميع الانظمة الالكترونية الحديثة وشبكة الاتصالات والمعلومات لأنها تعد من العناصر المهمة والضرورية لنجاح تطبيقات الإدارة الإلكترونية.

3- المتطلبات البشرية:

وهي تمثل الحاجة الى العنصر البشرى الذى يعتبر من أهم العناصر في المنظمات، إذ بدون هذا العنصر لن تتمكن المنظمات من تحقيق أهدافها حتى وأن امتلكت أضخم المعدات والآلات والاجهزة، لذا لا بد من تأهيل العناصر البشرية تأهيلاً جيداً وعلى مستوى من الكفاءة

4- متطلبات المالية:

هي حاجة الادارة الالكترونية الى أموال طائلة لكي نضمن لها الاستمرار والنجاح وبلوغ الأهداف المنشودة من تحسين مستوى البنية التحتية وتوفير الاجهزة والأدوات اللازمة والبرامج الالكترونية وتحديثها من وقت لآخر وتدريب العناصر البشرية باستمرار.

5- المتطلبات الامنية:

وتعنى وجود أساليب واجراءات أمنية تساعد على حماية المعلومات والبيانات من الاختراق ويتفق (السلمى) حيث ذكر بان التطورات المتسارعة في العالم والتي تؤثر على الامكانيات والتقنيات المتاحة الرامية الى اختراق منظومات الحواسيب بغية السرقة وتدمير المعلومات مما أدى إلى التفكير الجدى لتحديد الاساليب والاجراءات الدفاعية الوقائية لحماية منظومة الحواسيب (أجهزة ومعلومات) من أي اختراق وتخريب. (السلمى، 2005، ص153).

4- الإبداع الإداري:

أولاً: مفهوم وتعريف الإبداع الإداري:

عرف الابداع بأنه: البراعة والتخيل لخلق منهج جديد للأشياء وايجاد الحلول الفريدة للمشكلات (جاد الرب، 2013، ص210)

وعرف أيضاً بأنه هو " الابداع الذى يستهدف التنظيم الداخلى للمنظمة، ويتعلق بشكل مباشر بالهيكل التنظيمي والعملية الادارية في المنظمة يشكل نشاط المنظمة الاساسية التي توجه نحو تحسين علاقات العمل أو تطبيق أفكار أو استخدام تكنولوجيا جديدة لتحسين المهارات الابداعية لدى العاملين.

ثانياً: خصائص الإبداع الإداري

هناك خمسة خصائص رئيسية للإبداع وهي كما يلي:

1- الإبداع يبدأ دائماً بالتحليل النظامي للفرص التي يتيحها التغيير، ومن ثم التفكير في استغلال تلك الفرص وتحويلها الى إمكانات إبداعية.

2- الإبداع جهدٌ متصلٌ بالإدراك الحسي والتصورات والصيغات الجديدة، لذا فهو يستوجب قرات متميزة في الملاحظة والاستماع.

3- تستوجب فعالية الإبداع أن يكون موجهاً لإشباع حاجات ورغبات معينة في الوقت الذي لا بد أن تكون فيه هذه النتيجة سهلة مثل أن يقال عن إبداعٍ جديد هذا أمرٌ بديهي.

4- الإبداعات الفعالة تبدأ صغيرة ثم تتطور مرحلياً وفقاً لنتائج التقويم والتجريب.

5- ان المحصلة الإبداعية الفعالة تتطلع إلى موقع الصدارة والتميز والقيادة، وهذا يعني أن الجهد

6- الإبداعي لا بد أن يطمح إلى موقع القيادة والتفوق حتى يصل إلى نتيجة إبداعية.

رابعاً: مكونات الإبداع الإداري:

- أجمع العديد من الكتاب والباحثين على أن: الإبداع الإداري يتكون من ثلاث مكونات اساسية، وهي كما يلي:
- 1- مهارات التفكير الإبداعي: حيث امتلاك الفرد لهذه المهارة ممكنة من الخروج من النطاق المألوف والتقليد في التفكير.
 - 2- الخبرة: والتي تشمل على المعرفة والفهم، وهي التي تمثل الخلفية التي تمكن القادة الإداريون من الوصول الى الحلول الخلاقة، والتي تجعل أفكارهم أكثر قوة وتدفع الآخرين الى تبني رؤية القائد في العمل.
 - 3- الدافعية: ويتطلب الإبداع سلوكاً مكثفاً من القائد يقف وراءه دافعاً كبيراً وينبع الدافع من خلال الشخص ويتمثل في الرغبة الى الحل الامثل للمشكلة من خلال استثمار الفرص

خامساً: أهمية الابداع الإداري.

يعد الابداع الإداري من المتطلبات الأساسية لنجاح المنظمات العامة، والخاصة، وتكمن أهمية الابداع الإداري في النقاط الآتية (عبينة، والشقران، 2013: ص470 - 471):

- 1- تواجه المؤسسات حالياً ومستقبلاً مرحلة صعبة من التغيير.
- 2- حاجة المؤسسات إلى زيادة قدرتها التنافسية وتقديم خدماتها بشكل أفضل.
- 3- يزيد الابتكار من تقدم المؤسسات، وقابليتها للتكيف مع المتغيرات وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة.
- 4- يساعد الابتكار على اكتشاف ودعم قدرات الأفراد الذاتية وتوجيهها نحو تطوير المؤسسة.
- 5- يساعد الابتكار في تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين في المؤسسة.
- 6- تطوير وتنمية معارف ومهارات الأفراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم.

5- أسلوب ومنهجية البحث

أولاً- منهج البحث: بناءً على طبيعة البحث، والأهداف التي يسعى إليها وستند هذه البحث إلى المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه المنهج المناسب الذي يحقق أهداف البحث، فهو يقوم على الرصد والمتابعة الدقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.

ثانياً- مصادر البيانات: تحقيقاً للهدف الأساسي من البحث والمتمثل بمتطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية وبين الإبداع الإداري في شركات الأدوية الفلسطينية.

، اعتمد الباحث في إعداد بحثه على المصادر التالية:

المصادر الثانوية: اتجه الباحث لمعالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب، والمراجع العربية، والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات، والمقالات والتقارير، والدراسات، والمجلات العلمية، والبحثية، والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة التي تناولت موضوع البحث؛ بهدف التأصيل العلمي لموضوع البحث.

1-المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث صممت خصيصاً لهذا الغرض. وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية، وذلك من خلال قائمة استقصاء (استبانة) للحصول على آراءهم واتجاهاتهم لجمع المعلومات التي تخدم موضوع الدراسة.

ولقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أجزاء رئيسية وذلك على النحو التالي:

- القسم الأول: ادارة الموارد البشرية الالكترونية وبين الإبداع الإداري.، ويتكون من (24) فقرة
- القسم الثاني: المتغيرات التابع: الابداع الإداري، وتتكون من (10) فقات.

ثالثاً - مجتمع البحث: بناءً على موضوع الدراسة، ومشكلتها، وأهدافها فقد تحدد المجتمع المستهدف في جميع العاملين في شركات الأدوية وقد بلغ عدد أفراد الدراسة (1277) مفردة. وذلك حتى منتصف العام (2020) وكما هو مبين في جدول رقم (1).

جدول رقم (1) البيانات الخاصة بمجتمع البحث للشركات العربية والأجنبية محل الدراسة

م	اسم الشركة	عدد العاملين
1-	القدس للمستحضرات الطبية	350
2-	بيت جالا لصناعة الأدوية	180
3-	بير زيت الدوائية	300
4-	جاما لصناعة الادوية	162
	إجمالي	1277

رابعاً - عينة البحث:

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية المنتظمة، وتم توزيع عينة استطلاعية حجمها (30) استبانة على العاملين لاختبار الاتساق الداخلي، والصدق البنائي، وثبات الاستبانة، وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم توزيع (275) استبانة على أعضاء العاملين. وتم استرداد (208) استبانة وكانت نسبة الاسترداد (71.2%) كما هي موضحة في الجدول رقم (4).

تم حساب حجم العينة بواسطة المعادلة التالية: (Moore & McCabe, 2003).

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2$$

حيث: Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$).

M الخطأ الهامشي: ويعبر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05).

ويتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$n = \frac{nN}{N + n - 1}$$

وفقاً للقانون السابق يكون حجم العينة كما هو موضح بالجدول التالي رقم (2).

جدول رقم (2) يوضح عينة الدراسة

البيان	حجم العينة	المستردة	نسبة العينة	نسبة المستردة
شركات الأدوية الفلسطينية	292	208	100%	71.2%

خامساً- أداة البحث: في ضوء إطلاع الباحث على أدبيات البحث والدراسات السابقة تم إعداد استبانة حول متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية وبين الإبداع الإداري في شركات الأدوية الفلسطينية." تم تصميم استبانة، موجهة إلى العاملين في شركات الادوية وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة.

جدول رقم (3) درجات مقياس ليكرت الخماسي

درجة التوافر	غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
الوزن	1	2	3	4	5

سادساً- صدق الاستبانة: تتصف الأداة بأنها صادقة لما صممت لقياسه، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقة صدق المقياس: صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانات: حيث تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة، والدرجة الكلية للمحور التابعة لها، ويوضح جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة، والدرجة الكلية لكل محور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية ($\alpha \geq 0.05$)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05)، وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي (0.361). وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (4) الصدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة

م	المحاور	معامل الارتباط	الدلالة
اولاً: ادارة الموارد البشرية الالكترونية			
1-	المتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.871	0.001
2-	المتطلبات البشرية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.895	0.001
3-	المتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.848	0.001
4-	المتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.868	0.001
ثانياً: الإبداع الإداري			
		0.862	0.001

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

يوضح جدول (14) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات "محاور الاستبانة" العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية، " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية ($\alpha \geq 0.05$)، وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ج- صدق الاتساق البنائي " محاور الاستبانة: يبين جدول رقم (5) معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05) حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05)، وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي (0.361).

جدول رقم (5) يوضح معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة

م	المحاور	معامل الارتباط	الدلالة
اولاً: ادارة الموارد البشرية الالكترونية			
1-	المتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.942	0.001
2-	المتطلبات البشرية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.967	0.001
3-	المتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.958	0.001
4-	المتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.952	0.001
	ثانياً: الإبداع الإداري	0.876	0.001

سابقاً - ثبات فقرات: يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة النتيجة نفسها لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت الظروف والشروط نفسها، أو بعبارة أخرى يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة، وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وتم التحقق من ثبات استبانة البحث بطريقتين هما: التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient) للاستبانة:

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية: معامل الثبات = $\frac{2r}{r+1}$ حيث r معامل الارتباط، وقد بين جدول رقم (6) أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات الاستبانة، مما يطمئن الباحث على استخدامها.

جدول رقم (6) معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)

التجزئة النصفية			جميع الفقرات
القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط	
0.000	0.961	0.844	العاملين

2- طريقة ألفا كرونباخ Cranach's Alpha لمحاور الاستبانة "

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات، وقد بين جدول رقم (9-3) أن معاملات الثبات مرتفعة، مما يطمئن الباحث إلى استخدام الاستبانة.

الجدول رقم (7) يوضح معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

م	المحاور	معامل الارتباط	الدلالة
اولاً: ادارة الموارد البشرية الالكترونية			
1-	المتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.825	0.001
2-	المتطلبات البشرية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.866	0.001
3-	المتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.836	0.001
4-	المتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.867	0.001
	ثانياً: الإبداع الإداري	0.927	0.001

ونستخلص من نتائج اختباري الصدق والثبات أن أداة البحث (الاستبانة)، صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة عالية جداً، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذا البحث، ويمكن تطبيقها بثقة، وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية.

6- تحليل واختبار فرضيات الدراسة:

أولاً- تحليل فقرات الاستبانة: تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة (One Sample T test) للإجابة عن أسئلة الدراسة، وتعد الفقرة إيجابية، بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية، والتي تساوي 1.97 (أو القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 والوزن النسبي أكبر من 60%)، وتعد الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية، والتي تساوي -1.97 (أو القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 والوزن النسبي أقل من 60%)، وتكون آراء العينة في الفقرة محايدة إذا كانت القيمة الاحتمالية لها أكبر من (0.05).

ثانياً: ما أثر متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الإبداع الإداري في شركات الأدوية الفلسطينية.

1- المتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية: تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، والنتائج مبينة في جدول رقم (8) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور.

جدول (8) يوضح تحليل فقرات (المتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية)

م	البيان	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية	ت
1-	تتوافر قيادات ادارية الكترونية تتعامل بكفاءة وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	4.37	87.46	0.99	11.96	0.000	1
2-	تتوافر بنية تنظيمية حديثة ومرنة أفقية ورأسية باتصالاتها.	4.31	86.13	1.03	9.391	0.000	3
3-	يتوافر القدر الكافي من المرونة للنظام وتحديد مدى قدرته على تحقيق الأهداف المرجوة.	4.34	86.74	0.66	12.22	0.000	2
4-	يستطيع كافة العاملين والمستفيدين الوصول الى موقع الشركة إلكترونياً من خلال حواسيبهم وجوالاتهم.	4.20	83.94	0.89	9.191	0.000	5
5-	تتوافر نظم فعالة للمحافظة على الافراد وتحفيزهم وتطويرهم.	4.41	82.71	1.11	12.32	0.000	6
6-	يوجد سهولة في انتقال المعلومات على المستوى الرأسي والافقة في الشركة	4.23	84.64	1.02	8.254	0.000	4
-	جميع الفقرات	4.20	83.94	0.89	9.191	0.000	-

يستخلص الباحث من الجدول السابق رقم (8) ما يلي:

حصلت الفقرة رقم (1) " تتوافر قيادات ادارية الكترونية تتعامل بكفاءة وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. " على أكبر نسبة موافقة، بوزن نسبي (87.46)، وهي درجة مرتفعة كذلك. وحصلت الفقرة رقم (1) " تتوافر نظم فعالة للمحافظة على الافراد وتحفيزهم وتطويرهم. " على أدنى نسبة بوزن نسبي (82.71) ومستوى معنوية أقل من (5%)، وهي درجة كبيرة.

3- المتطلبات البشرية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية: تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، والنتائج مبينة في جدول رقم (9) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات.

الجدول رقم (9) يوضح تحليل فقرات محور المتطلبات البشرية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية

م	الشركة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية	ت
1-	تعمل ادارة الشركة على استقطاب الكوادر البشرية المؤهلة للإدارة الالكترونية	3.63	72.62	0.894	1.926	0.000	5
2-	تراعى ادارة الشركة سلامة موظفيها في استخدامهم للوسائل التقنية	3.8	76.0	0.994	10.30	0.000	2
3-	هنالك دورات تدريبية مستمرة للموظفين الشركة في مجال الادارة الالكترونية	3.62	73.3	0.929	13.38	0.000	4
4-	تدعم ادارة الشركة عملية التمكين الإداري العاملين من أجل اتاحة الفرصة امامهم للتعامل مع المتغيرات في البيئة التكنولوجية	3.9	76.3	0.988	8.097	0.000	1
5-	هنالك القدرة لدى الأفراد على التلاؤم مع البيئات الثقافية المتنوعة	3.71	74.3	0.817	11.21	0.000	3
	جميع الفقرات	3.806	78.94	0.924	8.982	3.806	

يستخلص البحث من الجدول السابق ما يلي:

حصلت الفقرة رقم (4) " تدعم ادارة الشركة عملية التمكين الإداري العاملين من أجل اتاحة الفرصة امامهم للتعامل مع المتغيرات في البيئة التكنولوجية. " على أكبر نسبة موافقة، بوزن نسبي (76.3)، وهي درجة كبيرة كذلك. وحصلت الفقرة رقم (1) " تعمل ادارة الشركة على استقطاب الكوادر البشرية المؤهلة للإدارة الالكترونية. " على أدنى نسبة بوزن نسبي (72.62) ومستوى معنوية أقل من (5%)، وهي درجة موافقة كبيرة.

4- المتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية: تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، والنتائج مبينة في جدول رقم (10) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور.

جدول (10) يوضح تحليل فقرات (المتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية)

م	البيان	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية	ت
1-	يتم صرف المخصصات المالية اللازمة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية في أماكنها الصحيحة لاستمرارية العمل دون أي مشاكل وعثرات.	4.24	79.4	0.81	26.18	0.000	1
2-	يتم توفير الدعم المادي الكافي لشراء الحواسيب والبرامج والتطبيقات الجديدة	3.8	76.0	0.81	9.94	0.000	4
3-	يتم توافر الدعم المالي لعمليات الصيانة لأجهزة للحواسيب ولولازمها	3.84	77.51	0.92	21.62	0.000	3
4-	تتوافر ميزانية مستقلة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية	3.6	73.4	0.954	4.059	0.000	5
5-	يتم تخصيص ميزانيات خاصة بالخبراء والاستشاريين في مجال الإدارة الإلكترونية	3.9	78.8	0.93	13.47	0.000	2
	جميع الفقرات	3.853	77.05	0.853	14.45	0.000	

ويستخلص الباحث من الجداول ما يلي:

حصلت الفقرة رقم (1) " يتم صرف المخصصات المالية اللازمة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية في أماكنها الصحيحة لاستمرارية العمل دون أي مشاكل وعثرات.. " على أكبر نسبة موافقة، بوزن نسبي (79.4)، وهي درجة مرتفعة كذلك. وحصلت الفقرة رقم (4) " تتوافر ميزانية مستقلة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية. " على أدنى نسبة بوزن نسبي (73.4) ومستوى معنوية أقل من (5%)، وهي درجة مرتفعة.

6- المتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية: تم استخدام اختبار t للعينه الواحدة، والنتائج مبينه في جدول رقم (11) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور.

جدول (11) يوضح تحليل فقرات (المتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية)

م	البيان	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية	ت
1-	تتوافر البنية التحتية اللازمة والملاءمة لتطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية	3.76	75.6	1.047	9.255	0.000	3
2-	تتميز البيئة الأساسية للأجهزة والمعدات والبرمجيات بالمرونة بقابليتها للتحديث والتطوير	3.8	76.5	0.824	13.15	0.000	1
3-	تتوافر أنظمة حماية تقنية متطورة لحماية البيانات.	3.89	75.4	1.262	9.429	0.000	4
4-	يتوافر نظام اتصال الكتر وني فعال في كافة المستويات الادارية	3.79	75.8	0.836	12.95	0.000	2
5-	تتوافر قاعدة بيانات الكترونية خاصة بكافة العاملين في	3.67	73.4 4	0.64	14.55	0.000	5

						الشركة
-	0.000	11.27	0.992	75.8 7	3.81	جميع الفقرات

يستخلص الباحث من الجدول السابق رقم (11) ما يلي:

حصلت الفقرة رقم (2) " تتميز البيئة الأساسية للأجهزة والمعدات والبرمجيات بالمرونة بقابليتها للتحديث والتطوير. " على أكبر نسبة موافقة، بوزن نسبي (76.5)، وهي درجة كبيرة كذلك. وحصلت الفقرة رقم (5) " تتوافر قاعدة بيانات الكترونية خاصة بكافة العاملين في الشركة " على أدنى نسبة بوزن نسبي (73.44) ومستوى معنوية أقل من (5%)، وهي درجة كبيرة.

المحور الثاني: الابداع الإداري:

تم استخدام اختبار t للعينه الواحدة، والنتائج مبينه في جدول رقم (12) والذي يبين آراء أفراد عينه الدراسة في فقرات المحور.

جدول (12) يوضح تحليل فقرات محور الابداع الإداري

م	البيان	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية	ت
1-	تتوافر لدينا القدرة في الشركة على التفكير بكل ما هو جديد وبشكل مستمر.	3.53	70.57	0.80	7.715	0.000	8
2-	تعمل ادارة الشركة على جمع ومشاركة المعلومات لتطوير الأفكار في تقديمها خدمات جديدة.	3.92	78.8	0.90	13.89	0.000	1
3-	تعمل ادارة الشركة على تجديد وتطوير طرق الاتصال بعملائها لإمدادهم بالمعلومات عن المزايا التي تقدمها.	3.7	73.7	0.9	9.006	0.000	5
4-	لدى ادارة الشركة القدرة على تطوير خدماتها بشكل مستمر	3.75	73.0	1.17	7.586	0.000	7
5-	تقدم ادارة الشركة مزايا عديدة ومتجددة للمجتمع المحيط بما يتناسب مع احتياجاته في مجال خدماتها	3.81	77.8	0.9	13.47	0.000	3
6-	تحرص ادارة الشركة على احداث التغيير في أساليب العمل بين الحين والآخر	3.9	78.0	0.82	14.48	0.000	2
7-	تمتلك المهارات الكافية في النقاش والتحاوور والقدرة على الاقناع	3.73	76.8	1.91	10.43	0.000	4
8-	لدينا القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها في الشركة	3.75	76.00	1.11	9.839	0.000	5
	جميع الفقرات	3.78	75.53	0.878	11.01	0.000	

يستخلص من الجدول السابق رقم (12) ما يلي:

حصلت الفقرة رقم (2) " تعمل ادارة الشركة على جمع ومشاركة المعلومات لتطوير الأفكار في تقديمها خدمات جديدة. " على أكبر نسبة موافقة، بوزن نسبي (78.8)، وهي درجة مرتفعة. وحصلت كذلك الفقرة رقم (1) " تتوافر لدينا القدرة في الشركة على التفكير بكل ما هو جديد وبشكل مستمر.. " على أدنى نسبة بوزن نسبي (70.57) ومستوى معنوية أقل من (5%)، وهي درجة كبيرة.

ثانياً: اختبار الفروض ومناقشتها:

1- الفرض الرئيس الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الإبداع الإداري في شركات الادوية الفلسطينية.

1/1- الفرض الفرعي الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري. تم التحقق صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطى (Analysis Linear Regression) كما هو مبين في الجدول رقم (13) وهو على النحو التالي:-

جدول رقم (13) أثر متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الإبداع الإداري

تحليل الانحدار الخطى لشركات الأدوية الفلسطينية						
الدالة	قيمة "Sig."	قيمة "T"	معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة	م	الشركة
دالة	0.000	10.982	1.684	المقدار الثابت	-1	شركات الأدوية الفلسطينية
دالة	0.000	14.245	0.502	المتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	-2	
قيمة "Sig." = 0.000		معامل التحديد المعدل = 0.601		معامل التحديد = 0.603		

يتضح من الجداول ان القيمة الاحتمالية المحسوبة "Sig." (0.000)، وهي أقل من قيمة (0.05)، وبلغت معامل التحديد للشركات الأدوية محل الدراسة المعدل (0.601)، أي ما نسبته (60.1%) من متغير الابداع الإداري ويعود للتغيير في المتغير المتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية، والنسبة المتبقية (39.9%) تعود للتغيير في عوامل أخرى. هذا يدل على وجود أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري. وبالتالي نرفض فرض العدم، ونقبل الفرض البديل.

2/1- الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتطلبات البشرية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري. تم التحقق صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطى (Analysis Linear Regression) كما هو مبين في الجدول رقم (14) وهو على النحو التالي:-

يبين الجدول رقم (14) أثر للمتطلبات البشرية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري

تحليل الانحدار الخطى لشركات الأدوية محل الدراسة						
الدالة	قيمة "Sig."	قيمة "T"	معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة	م	الشركة
دالة	0.000	0.483	1.258	المقدار الثابت	-1	شركات الأدوية الفلسطينية
دالة	0.000	17.707	0.674	المتطلبات البشرية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	-2	
قيمة "Sig." = 0.000		معامل التحديد المعدل = 0.564		معامل التحديد = 0.569		

يتضح من الجداول ان القيمة الاحتمالية المحسوبة "Sig." (0.000)، وهي أقل من قيمة (0.05)، وبلغت معامل التحديد للشركات الأدوية محل الدراسة المعدل (0.564)، أي ما نسبته (56.4%) من متغير الابداع الإداري. ويعود للتغيير في المتغير المتطلبات البشرية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية، والنسبة المتبقية (43.6%) تعود للتغيير في عوامل أخرى. هذا يدل على وجود أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأثر المتطلبات الإدارية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري في شركات الأدوية في شركات الأدوية الفلسطينية. وبالتالي نرفض فرض العدم، ونقبل الفرض البديل.

3/1- الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأثر المتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري. تم التحقق صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي (Analysis Linear Regression) كما هو مبين في الجدول رقم جدول رقم (15) وهو على النحو التالي:

جدول رقم (15) يوضح أثر المتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري

تحليل الانحدار الخطي لشركات الأدوية محل الدراسة						
بيان	م	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
شركات الأدوية الفلسطينية	-1	المقدار الثابت	0.270	1.244	0.215	غير دالة
	-2	المتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.925	16.974	0.000	دالة
		معامل التحديد = 0.671	معامل التحديد المعدل = 0.647		قيمة "Sig." = 0.000	

يتضح من الجداول ان القيمة الاحتمالية المحسوبة "Sig." (0.000)، وهي أقل من قيمة (0.05)، وبلغت معامل التحديد للشركات الأدوية محل الدراسة المعدل (0.647)، أي ما نسبته (64.7%) من متغير الابداع الإداري ويعود للتغيير في المتغير المتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية، والنسبة المتبقية (35.3%) تعود للتغيير في عوامل أخرى. هذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتطلبات المالية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري في شركات الأدوية الفلسطينية. وبالتالي نرفض فرض العدم، ونقبل الفرض البديل.

4/1- الفرض الفرعي الرابع: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري في شركات الأدوية الفلسطينية تم التحقق صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي (Analysis Linear Regression) كما هو مبين في الجدول رقم (16) وهو على النحو التالي:-

جدول رقم (16) يوضح أثر المتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية

تحليل الانحدار الخطى لشركات الأدوية محل الدراسة						
بيان	م	المتغيرات المستقلة	معامل الإنحدار	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
شركات الأدوية الفلسطينية	-1	المقدار الثابت	0.168	1.137	0.278	غير دالة
	-2	المتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.620	12.031	0.000	دالة
	معامل التحديد = 0.693		معامل التحديد المعدل = 0.684		قيمة "Sig." = 0.000	

يتضح من الجداول ان القيمة الاحتمالية المحسوبة "Sig." (0.000)، وهي أقل من قيمة (0.05)، وبلغت معامل التحديد للشركات الأدوية محل الدراسة المعدل (0.684)، أي ما نسبته (68.4%) من الابداع الإداري ويعود للتغيير في المتغير المتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية، والنسبة المتبقية (31.6%) تعود للتغيير في عوامل أخرى. هذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) المتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع في شركات الأدوية الفلسطينية. و بالتالي نرفض فرض العدم، ونقبل الفرض البديل.

الفرض الرئيس الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات التقنية لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري في شركات الأدوية الفلسطينية.

جدول رقم (17) أثر المتغير متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري

تحليل الانحدار الخطى لشركات الأدوية الفلسطينية						
الشركة	م	المتغيرات المستقلة	معامل الإنحدار	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
جميع	-1	المقدار الثابت	1.566	7.642	0.000	دالة
شركات الأدوية	-2	متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية	0.484	11.621	0.000	دالة
محل الدراسة	معامل التحديد = 0.640		معامل التحديد المعدل = 0.632		قيمة "Sig." = 0.000	

يتضح من الجداول ان القيمة الاحتمالية المحسوبة "Sig." (0.000)، وهي أقل من قيمة (0.05)، وبلغت معامل التحديد للشركات الأدوية محل الدراسة المعدل (0.632)، أي ما نسبته (63.2%) من متغير الابداع الإداري ويعود للتغيير في المتغير ادارة الموارد البشرية الالكترونية، والنسبة المتبقية (36.8%) تعود للتغيير في عوامل أخرى. هذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ادارة الموارد البشرية الالكترونية على الابداع الإداري في شركات الأدوية الفلسطينية. وبالتالي نرفض فرض العدم، ونقبل الفرض البديل.

الفرض الرئيس الثاني: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتطلبات لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية (مجتمعة) وبين الإبداع الإداري.

اتضح من خلال الجدول (18) أنه تم رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل بأن هناك علاقة بين علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية (مجتمعة) وبين الإبداع

الإداري، حيث الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من (0.05) وقيمة معامل الارتباط على الترتيب كانت (0.728). وهذا يعني أن هناك علاقة طردية قوية بين علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتطلبات لتطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية (مجتمعة) وبين الإبداع الإداري.

جدول (18) يوضح معامل الارتباط بين متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية (مجتمعة) وبين الإبداع الإداري

الابداع الإداري		متطلبات ادارة الموارد البشرية الالكترونية
الدلالة	معامل الارتباط	
0.000	0.689	الإداري
0.000	0.724	البشرى
0.000	0.704	المالي
0.000	0.733	التقنى
0.000	0.728	التميز بشكل عام

7- النتائج والتوصيات:

أولاً: نتائج الدراسة:

أ- النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية)

تبين النتائج ان مستوى توافر متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الأدوية الفلسطينية جاء بوزن نسبي (75.87) وهي نسبة كبيرة. وان متطلبات تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية كانت كالتالي:

- 1- ان المتوسط الحسابي النسبي لمتطلبات الإدارة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الأدوية الفلسطينية جاء بوزن نسبي (83.94) وهي نسبة كبيرة
- 2- ان المتوسط الحسابي النسبي لمتطلبات البشرية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الأدوية الفلسطينية جاء بوزن نسبي (78.94) وهي نسبة كبيرة.
- 3- ان المتوسط الحسابي النسبي لمتطلبات المالية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الأدوية الفلسطينية جاء بوزن نسبي (77.05) وهي نسبة كبيرة
- 4- ان المتوسط الحسابي النسبي لمتطلبات البشرية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الأدوية الفلسطينية جاء بوزن نسبي (75.87) وهي نسبة كبيرة.

ب- النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (الابداع الإداري)

- تبين النتائج ان مستوى توافر تحقيق الابداع الإداري جاء بوزن نسبي (75.53) وهي نسبة كبيرة حصلت الفقرة رقم (2) " تعمل ادارة الشركة على جمع ومشاركة المعلومات لتطوير الأفكار في تقديمها خدمات جديدة. " على أكبر نسبة موافقة، بوزن نسبي (78.8)، وهي درجة مرتفعة. وحصلت كذلك الفقرة رقم (1) " تتوافر لدينا القدرة في الشركة على التفكير بكل ما هو جديد وبشكل مستمر.. " على أدنى نسبة بوزن نسبي (70.57) ومستوى معنوية أقل من (5%)، وهي درجة كبيرة.

ثانياً: التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة التي توصل اليها الباحثان الى مجموعة توصيات وهي كالتالي:

- 1- توفير كافة المتطلبات المادية لدعم انشاء مشروع الادارة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية.
- 2- التطوير والتحسين المستمر للبنية التحتية التكنولوجية ومواكبة كافة التطورات التكنولوجية لأنظمة المعلومات والاتصالات في البيئة المحيطة.
- 3- تدريب كافة العاملين على الادارة الإلكترونية وسبل الاتصال والتواصل الفعال.
- تتوافر قيادات ادارية إلكترونية تتعامل بكفاءة وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- 4- تدعم عملية التمكين الإداري العاملين من أجل اتاحة الفرصة امامهم للتعامل مع المتغيرات في البيئة التكنولوجية.
- 5- تتوافر أنظمة حماية تقنية متطورة لحماية البيانات.

8 – الهوامش والإحالات:

1. السقا، هشام هاشم، (2013)، عنوانها "أثر نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني على أداء ديوان الموظفين العام بقطاع غزة" رسالة ماجستير غير منشورة في ادارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية بغزة.
2. السلمي، علاء عبد الرازق (2005) شبكات إدارة الالكترونية، الطبعة الاولى، دار النشر والتوزيع، عمان.
3. الكردي ، أحمد (2010)، تنمية إدارة الموارد البشرية – موقع التنمية الإدارية , متاح على:
<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/67676/posts/158040>
4. جاد الرب، سيد، (2013). موضوعات إدارية متقدمة وتطبيقها في منظمات الأعمال الدولية، القاهرة
5. عبابنة، رامي محمود، رامي ابراهيم الشقران، (2013)، درجة ممارسة للإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 14، جامعة اليرموك -الأردن.
6. نشيوات، زيدان عبد النور، (2015) " متطلبات ادارة الموارد البشرية الإلكترونية بهدف تحسين مستوى الأداء دراسة ميدانية للقطاع الحكومي الأردني" رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.
7. ياسين وسعد غاب، (2005)، الإدارة الالكترونية وأفاق تطبيقها العربية. الرياض , معهد الإدارة العامة.

8. Moilanen, Traja (2013), **The consequences of e-HRM on line managers**,mater thesis, LUT School of business, Lappeenranta University of technology.,Finland.
9. Rebecca, Lorfin ,(2016), **Discovering Connections between Creativity and Time Management in Twenty-First Century Teaching**, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education Field of Educational Management and Leadership at the Drexel University, August.
10. Moore, D, McCabe, G., Duckworth, W, Sclove, S, "**The Practice of Business Statistics: Using data for decisions**", (2003).