

واقع تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات الاقتصادية

- مؤسسة اتصالات الجزائر أنموذجا -

عبد المالك مهري

أستاذ محاضر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة تبسة - الجزائر

خولة زباني

طالبة دكتوراه بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة سكيكدة - الجزائر

RESEARCH ARTICLE

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية وبالتحديد في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية ميلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إختيار الفرضيات من خلال إعداد استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تعالج موضوع الدراسة، وحللت النتائج باستخدام برنامج²⁰ (SPSS)، وقد وزعت الإستبانة على 33 عاملا.

وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق مؤسسة اتصالات الجزائر "فرع ولاية ميلة" للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ساهم بشكل كبير في تحسين وتطوير أداء المؤسسة من وجهة نظر العاملين، كما أوصت الدراسة إلى ضرورة تخصيص الموارد المالية اللازمة لتحسين تطبيقات الإدارة الالكترونية على إدارة الموارد البشرية، إضافة كذلك إلى ضرورة إنشاء قسم خاص بمهام الإدارة يتولى عملها وممارستها.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الالكترونية، الموارد البشرية، الجودة، الأداء، إتصالات الجزائر.

Abstract :

This study aims to identify the reality of the application of the electronic management of human resources in the Algerian enterprises, specifically in the Algerian Telecom Corporation, the branch of the state of Mela. To achieve the objectives of the study, the hypotheses were tested by preparing a questionnaire containing a set of questions that dealt with the subject of the study. SPSS. The questionnaire was distributed to 33 workers.

The study found that the application of the Algerian Telecom enterprise, "Milla State Branch", to the electronic management of human resources contributed greatly to improving and improving the performance of the institution from the point of view of the employees. The study also recommended that the necessary financial resources should be allocated to improve the applications of e- As well as the need to establish a special department to manage its operations and practices.

Keywords: *electronic management, human resources, quality, performance, communication Algeria.*

تمهيد:

يعتبر إدخال تكنولوجيا المعلومات والحاسوب والاتصالات ثورة حقيقية في عالم الإدارة، مفادها تحويل الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية والعادية إلى أعمال وخدمات إلكترونية، أي إلى إدارة باستخدام الحاسوب وبالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف. ونتيجة لهذه التطورات السريعة والمتلاحقة والانفجار المعرفي، أصبحت المؤسسات تواجه مجموعة من التحديات، مما يحتم عليها مواجهتها، لتتمكن من اللحاق بعصر المعلومات والإستفادة القصوى من الثورة التكنولوجية بجميع مجالاتها.

تعد إدارة الموارد البشرية المحرك الفعال لتطوير المؤسسات. بمختلف أشكالها الربحية منها وغير الربحية، فهي مجموع الأنشطة التي تسعى إلى جلب وتوظيف وتنمية وإبقاء المورد البشري في هذه المؤسسات، وتخص حركات التوظيف والتدريب والتخطيط والتقييم.

وقد سجلت هاته الأخيرة قفزة نوعية مع بداية القرن الحالي، وانتقلت من إدارة شؤون العاملين إلى تنمية الرأسمال البشري، حيث أصبحت الموارد البشرية ميزة تنافسية مستدامة تحقق للمؤسسات معايير الجودة، الإستمرارية، والبقاء. وعلى هذا الأساس، نجد أن للعامل التكنولوجي دورا كبيرا في هذه التغييرات، مما أفرز تحولات واسعة في مسؤوليات مدير الموارد البشرية، الذي أصبح خبيرا في الأمور الإدارية، مطلعاً على قوانين العمل، له قدرة على التحليل النفسي، ومخططاً وصاحب رؤية إستراتيجية، يحفز العاملين وكذلك يسوق لصورة المؤسسة في الخارج.

وهذا ما أدى بالكثير من المؤسسات الاقتصادية إلى تبني مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الذي يعد من المفاهيم الإدارية الحديثة التي استحوذت على اهتمام العديد من الباحثين والمؤسسات الاقتصادية كإحدى الأنماط الإدارية السائدة والمرغوبة في الفترة الحالية.

وبغرض دراسة أثر التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية، فقد اختار الباحثان قطاع الاتصالات وتكنولوجيات المعلومات، لما يمثله هذا القطاع من نموذج مثالي لدراسة التغييرات التي تحصل في البيئة، نظر لكونه يساهم بشكل أساسي في خدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا وثقافيا، وهي مصدر أساسي لتنمية الموارد البشرية، تراعي الإبداع والابتكار.

مشكلة الدراسة:

تعد تقنية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من أبرز التطبيقات الإدارية الحديثة، التي ظهرت في الوقت الراهن مرتبطة بثورة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة، إذ يسمح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) في مجال هاته الأخيرة للوصول إلى المعلومات الكاملة بسرعة فائقة، وبالتالي محاولة تحقيق الإستثمار الجيد في رأس المال البشري، الأمر الذي دفع مختلف المؤسسات إلى التفكير الجدي في الإستفادة من ثمار المنجزات التكنولوجية بإستعمال تقنيات تكنولوجية متطورة في إنجاز الأعمال الخاصة بتكوين المورد البشري والإستثمار فيه وصولاً إلى رأس مال بشري ثري ومتطور.

فمؤسسة اتصالات الجزائر من خلال أنشطتها تؤثر بشكل مباشر على أفراد المجتمع الجزائري ولها دور كبير في رفع مؤسسات وقطاعات المجتمع بما يحتاجه من موارد بشرية مختصة في كافة المجالات، وتعتبر هاته المؤسسة من المؤسسات الرائدة على مستوى الجزائر في تبني الأنظمة والمفاهيم الحديثة في مختلف المجالات حتى تحقق لنفسها ميزة تنافسية، وحتى تخرج مختصين مواكبين لتطورات العصر قادرين على المساهمة في عملية تنمية الموارد البشرية والمجتمع.

من خلال ذلك، جاءت هذه الدراسة باحثة في تساؤل رئيس مفاده: الى أي مدى يساهم تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من في تحسين وتطوير أداء مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية ميله من وجهة نظر العاملين؟

يندرج تحت هذا التساؤل الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية، التي تم صياغتها كالآتي:

1. هل تدعم إدارة مؤسسة اتصالات الجزائر التحول نحو الإعتماد على الإدارة الالكترونية؟
2. ما مدى وضوح أهمية تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى مختلف المستويات الإدارية في المؤسسة موضوع الدراسة؟

3. ما مدى توفر البنية التحتية في هاته المؤسسة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؟

4. ما مستوى جودة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسة موضوع الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

تحقيقا لأهداف الدراسة والإجابة على التساؤل المطروح أعلاه، تمت صياغة الفرضية الرئيسية الآتية: يساهم تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تحسين وتطوير أداء مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية ميله من وجهة نظر العاملين.

ينشق عن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية الآتية:

1. تدعم المؤسسة محل الدراسة التحول إلى الإعتماد على الإدارة الالكترونية.
2. تهتم المؤسسة محل الدراسة بتطبيق الإدارة الالكترونية لدى مختلف المستويات الادارية.
3. توفر المؤسسة محل الدراسة البنية التحتية لتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
4. تساهم جودة أنظمة الموارد البشرية الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة بتطبيق الادارة الإلكترونية للموارد البشرية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في حيوية موضوعه وأهميته، حيث يتصدى لموضوع الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر من خلال المساهمة في إيضاح مفهوم ومتطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في هاته المؤسسة، بتبيان أهميتها كإدارة معاصرة للموارد البشرية، إضافة الى تركيز الدراسة على الأساليب الإدارية الحديثة فيما يخص الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومدى استخدامها في المؤسسة محل الدراسة، واعتبارها كنموذج صالح للتطبيق على مستوى جميع المؤسسات.

أهداف الدراسة:

انطلاقا من تحديد طبيعة مشكلة الدراسة، فإن هذه الدراسة تهدف في العموم إلى إلقاء الضوء على الجوانب الآتية:

- توضيح المفاهيم ذات الصلة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
- الكشف عن متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في قطاع تكنولوجيايات الإعلام والاتصال ومدى مساهمتها في تطوير رأس المال البشري وبالتالي إنجاح الإستثمار فيه في ظل بيئة أعمال معاصرة.
- التعرف على توجه إدارات المؤسسات الاقتصادية الجزائرية للتحول إلى الإدارة الإلكترونية.
- التعرف على وضوح أهمية الإدارة الإلكترونية كمفهوم إداري حديث لدى المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسات الجزائرية.

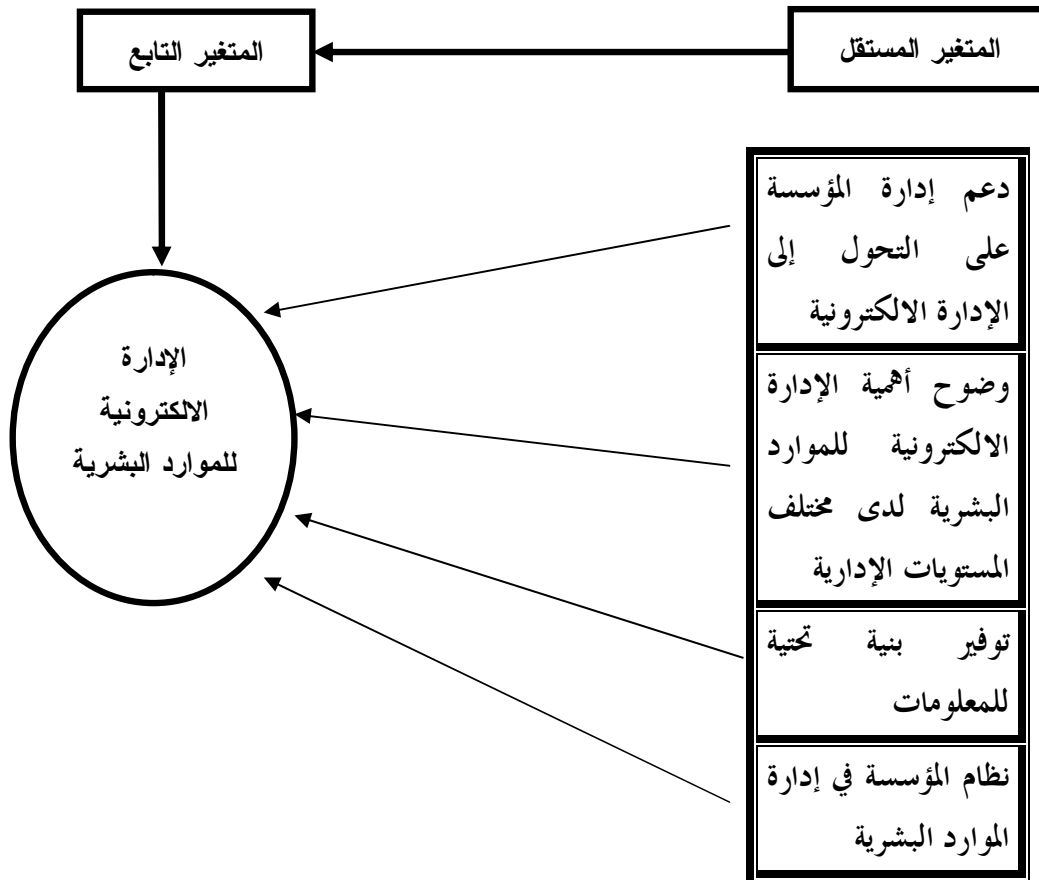
— معرفة مدى توفر بنية تحتية لدى مراكز تكنولوجيا المعلومات اللازمة لتطبيق استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، والكوادر البشرية اللازمة لهذا التحول.

— تقديم بعض المقترحات والتوصيات حول متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر وتجسيدها واقعا في قطاع تكنولوجيا الإعلام والاتصال بصورة عامة وفي العينة محل الدراسة بصورة خاصة.

نموذج الدراسة:

يتضمن نموذج الدراسة تفصيلا هيكليا لمتغيرات الدراسة والتي يتفق مع أهدافه وفروضه، حيث يتضمن أربعة أبعاد للإدارة الإلكترونية (المتغير المستقل)، والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (المتغير التابع)، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم 01: نموذج الدراسة (متغيرات الدراسة)



المصدر: من إعداد الباحثان.

حدود الدراسة:

- اقتصرت هذه الدراسة على دراسة واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
- جرى تنفيذ هذه الدراسة في الفترة الممتدة بين شهري نوفمبر 2017 وجانفي 2018.
- اقتصرت هذه الدراسة على مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية ميلة.
- أجريت الدراسة الميدانية على عينة مكونة من 33 عامل.

هيكل الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة ومن أجل إحاطة أكبر بالموضوع، تم تقسيم الدراسة إلى محورين أساسيين، حيث شمل المحور الأول التأصيل النظري للدراسة، والذي تناولنا فيه كلا من التعريف بمتغيرات الدراسة، ثم مختلف الدراسات السابقة التي تعرضت لهذا النوع من البحوث، في حين جاء المحور الثاني متضمناً الجانب التطبيقي للدراسة، من خلال التعرض لطريقة الدراسة وأدواتها ونتائجها ومناقشتها.

المحور الأول: التأصيل النظري للدراسة والدراسات السابقة

إن تحول المؤسسة إلى الإدارة الإلكترونية، يؤدي بالتالي إلى تحول أنشطة ووظائف المؤسسة إلى منظومات إلكترونية متكاملة، وقد يكون التحول كاملاً أو تدريجياً، وهذا يعتمد على مدى توفر نظم المعلومات في هاته الأخيرة بشكل أساسي، وما إذا كانت بحاجة إلى تحديث أم تغيير، وعلى مدى توفر مقومات وعناصر التحول إلى الإدارة الإلكترونية، وفي المحصلة فإن هذا التحول يعتمد على توجهات المؤسسة الاستراتيجية.

أولاً: مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

يشير مصطلح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلى الإتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المؤسسة والعاملين فيها بما يتعلق بإدارة الموارد البشرية.¹

أو يمكن تعريفها على أنها: "تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية، والذي سيسهم مع بعض التغيرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات".²

كما يمكن تعريفها على أنها تطبيق أي تكنولوجيا تمكن المدراء والعاملين من الدخول المباشر إلى إدارة الموارد البشرية وخدمات المؤسسة الأخرى من أجل الاتصال، تقييم الأداء، إدارة الفرق، إدارة المعرفة والتعليم ولأغراض إدارية أخرى.³ إذا وما تقدم نستنتج أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تشتمل في تعريفها على العناصر نفسها التي تتكون منها الإدارة الإلكترونية، والتي تشمل دمج وظائف الإدارة بتكنولوجيا، وبالتالي دمج أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية بتكنولوجيا (TIC)، والاعتماد على الشبكات والإنترنت أو الإنترنت أو الإكسترنات، استجابة للتغيرات في بيئة الأعمال والبيئة الخارجية.

¹ - Ruel&others, **The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness : Results from a Quantitative Study in DutchMinistry**, 2007, p04.

² - هوبكنز، برايان، جيمس ماركهام، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006، ص 18.

³ -Stefan Strohmeier , **Research in e-HRM: Review and implications** , **Human Resource Management Review** ,Vol.(17) , Issue(1) , 2007, p19.

ثانياً: أهداف وأهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

1. أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

تغير القوى والعوامل المؤثرة على المؤسسات وقضايا العولمة، تغير النظرة من الوظيفة الآمنة إلى المهنة الآمنة، ارتفاع معدلات التعليم في العالم وتغير نوعية قوى العمل المطلوبة وذلك لتحقيق الأهداف الرئيسة، كل ذلك كان من أهم أسباب توجه المؤسسات نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وذلك لتحقيق الأهداف الرئيسة الآتية:⁴

— تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية، تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية، وتحقيق مكاسب من الموارد البشرية.

— تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية، ورفع معدلات الأداء والإنتاجية في المؤسسة.

— تنمية وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين، ودعم أفضل للإدارة عبر أقسام المؤسسة.

— توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب، وتحسين صورة المؤسسة.

2. أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

إن تطبيق تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية متنوع وذو مدى واسع حسب حاجة المؤسسة، فقد يقتصر على الجداول الإلكترونية، وقد يتعداه إلى الأنظمة المعقدة، وهذا يعتمد بطبيعة الحال على الحلول التي تقدمها إدارة الموارد البشرية، فمنها ما يتعلق بحلول كاملة ومنها ما يتعلق بوظائف معينة كالاستقطاب، الاختيار، تقييم الأداء التعويضات والأجور وغيرها من وظائف الموارد البشرية، كل هذا يؤدي إلى تنوع أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بناء على التطبيقات المستخدمة لأنظمة معلومات الموارد البشرية.⁵

ومع ازدياد الحاجة للعاملين في ظل e-GRH بسبب سهولة المنافسة والبحث عن وظائف بديلة، أدى إلى استخدام الشركات البوابات الإلكترونية لزيادة مراكزها التنافسية ومن ثم زيادة الإنتاجية الكلية والنوعية، حيث تقدم تلك البوابات:⁶

— خدمات ذاتية فورية للعاملين، خدمات تخطيط القوى العاملة.

— ربط المواقع المختلفة للشركة على الإنترنت مثل المزايا العينية، بوابة التعليم وبوابة التوظيف مع البوابة الخاصة بإدارة

الموارد البشرية

— تمكين العاملين من معرفة البيانات الخاصة بالأداء، وتمكين المدراء من اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

— ربط قواعد البيانات المختلفة داخل إدارة الموارد البشرية مع بعضها مثل برمجيات الأجور وبرمجيات الأداء وإتاحتها

على الموقع على الإنترنت لكل من العاملين والمدراء.

— كتابة التقارير الفورية عن العاملين من بوابة المؤسسة على الإنترنت باستخدام المعايير المستخدمة مما يوفر للمدراء

القرارات الموضوعية.

⁴- فريد النجار، الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 242.

⁵ - Emma Parry , Shaun Tyson , Doone Selbie , Ray Leighton , **HR and Technology: Impact and Advantages** , www.cipd.co.uk , 2007, p18.

⁶- فريد النجار، مرجع سابق، ص 248.

ثالثاً: متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية

يمكن اعتبار E-GRH جزء من منظومة الإدارة الإلكترونية، تعتمد على تكنولوجيا ووسائل الإتصال (TIC)، ولا تختلف عن الإدارة الإلكترونية باعتمادها على الشبكات والبرمجيات والاتصالات والإنترنت وغيرها مما سبق ذكره، ويلعب الإنترنت دوراً رئيسياً في هذا المجال، حيث يساعد المؤسسة في تفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية إلكترونياً من خلال:⁷

- الاتصالات الفورية والحصول على معلومات فورية عن إدارة الموارد البشرية.
 - المشاركة في المناقشات والحوارات مع النقابات والمدراء.
 - توفير معلومات عن أسواق العمل وفرص التوظيف وتبادل المعلومات بين الحكومة والنقابات ومراكز التدريب والتعليم.
 - إجراء دراسات وأبحاث في مجال إدارة الموارد البشرية، وتحديث قواعد البيانات وإجراء المقارنات.
 - ربط العمالة بفرص العمل محلياً ودولياً ودعم التعليم وربطه بأسواق العمل.
 - إن نجاح أي نظام كان، يعتمد على مدى تقبل المستخدمين للنظام، ولن ينجح أي نظام في حال وجود رفض ومعارضة له، فلذلك على المؤسسة العمل منذ البداية على شرح العلاقة بين أهمية النظام وإجراءات العمل، وجعل المستخدمين جزءاً من عملية تصميم وتنفيذ النظام، مع الاتصال المستمر معهم في كل مرحلة من مراحل النظام والحصول على تغذية راجعة من المستخدمين حول التغييرات.
 - تدريب المستخدمين على النظام الجديد، ضمن بيئة آمنة، تتيح لهم فهم أهمية النظام ومزاياه، وفهم أهمية التكنولوجيا للمؤسسة وللمستخدمين، على كافة المستويات الإدارية ولكافة العاملين ومستخدمي النظام.
 - سهولة استخدام النظام من قبل المستخدمين، وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية مع تمتع النظام بالجودة العالية والأمان، مما يعزز عامل الثقة لدى العاملين ويزيد من كفاءة استخدام النظام.
 - توفر واجهات استخدام للأجهزة وتوفير شبكة إنترنت بشكل أساسي، حيث تقدم المؤسسة من خلال تلك الواجهات مجموعة من المعلومات للعاملين، تشمل الإجراءات والممارسات والأنظمة الخاصة في إدارة الموارد البشرية.
- الدراسات السابقة:**

- دراسة هارون (2005)، "الإلتجاهات الإستراتيجية الحديثة في إدارة الموارد البشرية"، قدمت إلى المؤتمر العلمي السنوي الدولي الحادي والعشرين، الذي كان حول "رؤية إستراتيجية، لتفعيل دور الموارد البشرية في ظل التقنيات المعاصرة"، المنعقد في القاهرة عام 2005.

وركزت الورقة على العولمة والثورة التكنولوجية والتغيرات الاقتصادية ومراعاة ملائمة تطويع تلك التغيرات مع متطلبات السوق المحلية والإمكانيات المتوفرة.

وخلصت الدراسة إلى: أن الدخول بقوة إلى عصر المعلومات والمنافسة التكنولوجية يكسب المهارات التي يتطلبها العمل، قلة استخدام التكنولوجيا واستيعابها وتوطينها وتحويلها إلى تقنية إنتاج تتوافق مع هويتنا وتعبر عن إبداعاتنا ومهاراتنا، والاستفادة من الكم الهائل من الباحثين والعلماء في مصر والعالم العربي في إطار خطة شاملة لتحقيق طفرة تكنولوجية رفيعة

⁷- دة عبد الباري، زهير نعيم، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 49.

المستوي، التركيز على الدور المتميز للجامعات ومراكز البحث العلمي في تفعيل وإدارة الموارد البشرية في ظل التطور التكنولوجي والتقنيات الحديثة والاتصال بالعالم الخارجي.

– دراسة طارق مبروك (2006)، "إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على الأداء المنظمي للعاملين في القطاع الصحي الفلسطيني الخاص: مستشفى مسلم التخصصي أنموذجاً".

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء المنظمي للعاملين في القطاع الصحي الفلسطيني الخاص، وتحديد الفروق لبعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، طبيعة العمل، المؤهل العلمي) في درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المنظمي للعاملين في مستشفى مسلم التخصصي للعيون.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، أهمها ضرورة الاهتمام بتطوير البنية التحتية، من أجهزة وشبكات لازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في القطاع الصحي، والعمل على إنشاء أرشيف إلكتروني يوثق جميع ملفات دائرة الموارد البشرية، وضرورة زيادة استخدام النماذج الإلكترونية لإدارة شؤون الموظفين للاستفادة من فوائدها.

– دراسة المصري (2007)، "متطلبات استخدام التوقيع الإلكتروني في إدارة مراكز تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات استخدام التوقيع الإلكتروني في إدارة مراكز تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وإلى توضيح أهمية الحفاظ على أمن المعلومات واستخدام التقنية المتطورة في حماية الخصوصية خلال المراسلات الإلكترونية.

وخلصت الدراسة إلى أن تقنية التوقيع الإلكتروني لا تستخدم في مراكز تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وأن المعدات والبرمجيات الأمنية المستخدمة في مراكز تكنولوجيا المعلومات بحاجة إلى تحديث لتكون قادرة على حماية المعلومات الإلكترونية بكفاءة.

– Ruel & others (2007), " The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness : Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry ".

تناولت هذه الدراسة قياس مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية، من خلال دراسة كمية أجريت على وزارة الداخلية في هولندا وهل كانت عملية التحول مفيدة للوزارة أم لا.

وتوصلت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مرتبط بكفاءة إدارة الموارد البشرية، ومن خلال تحليل الانحدار توصل الباحث إلى أن جودة تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية من حيث المحتوى والمضمون هي العامل التفسيري الأكثر أهمية في كفاءة تكنولوجيا وإستراتيجية الموارد البشرية، وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث الكمية المتعلقة بقياس كفاءة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وبإدخال المزيد من المتغيرات للنموذج الذي توصل إليه الباحث.

– Strohmeier (2007), " Research in e-HRM: Review and Implications "

حيث استكشفت الدراسة مستوى استخدام أدوات ال (TIC) في الشركات الصناعية وحللت العلاقة بين هذه الأدوات والأداء التنظيمي.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين مستوى استخدام أدوات (TIC) والأداء الكلي للأعمال وبين مستوى استخدام الإنترنت والعمل بروح الفريق الواحد. بالإضافة الى أن الاستغلال الأمثل لشبكات الإنترنت بالتعامل مع الموردين والزبائن باعتبارها من أهم الموارد الإستراتيجية التي ستخفض التكاليف كمصدر رئيسي لتحقيق ميزة تنافسية. كما توصلت كذلك الى أن الموازنة بين امتلاك أجهزة الحاسوب المتطورة وبين الاستفادة من طاقات وإمكانيات هذه الأجهزة باستغلال طاقتها القصوى في أداء الأعمال لتحقيق الهدف الرئيسي من امتلاكها على أنه استثمار للموارد .

المحور الثاني: الدراسة الميدانية

أولاً: طريقة الدراسة وأدواتها

1. طريقة الدراسة:

1.1. التعريف بمؤسسة الدراسة

تعتبر مؤسسة اتصالات الجزائر من أكبر المؤسسات الوطنية تواجدا عبر كافة مناطق الوطن، حيث تعتبر مؤسسة اقتصادية ذات طابع تجاري محتكرة من طرف الدولة، حيث تسييرها مديرية عامة مقرها العاصمة الجزائر و 12 مفوضية إقليمية (الجزائر، وهران، قسنطينة، عنابة، ورقلة، الشلف، بشار، باتنة، تيزي وزو، البليدة، تلمسان)، حيث تم التقسيم حسب الأقاليم حيث تحتوي هذه المديرية الإقليمية على وحدات ولائية. ولهذا سنختار الوحدة العملية لولاية ميله تكون محل الدراسة.

2.1. منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي والتحليلي، كونهما الأنسب في مثل هذا النوع من البحوث، وذلك بالاعتماد على البيانات والدراسات الصادرة عن الندوات والمؤتمرات، فضلا عن القيام بدراسة بحثية مكتبية في مجال الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في أدبيات الإدارة ومحاولة الوقوف عندها لتقرير الحقائق وإبراز المفاهيم المرتبطة بالدراسة.

3.1. مجتمع الدراسة وعينتها

شمل مجتمع الدراسة العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر الوحدة العملية لولاية ميله، إذ تم توزيع (42) استبانة على العاملين في هاته الوحدة، وتم استرداد (33) استبانة صالحة للتحليل تمثل (78.51%) من مجموع عينة الدراسة. وبناء عليه تم إعداد كافة الجداول الاحصائية والتي مصدرها تحليل الباحثان. وبغرض التعرف على المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لهذه المتغيرات، والجداول رقم (01) يبين ذلك.

الجدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

النسبة المئوية	التكرار	فئات المتغير	
51.1%	17	ذكر	الجنس
48.5%	16	أنثى	
21.2%	7	أقل من 30 سنة	السن
45.5%	15	31-41 سنة	
30.3%	10	41-50 سنة	
3.0%	1	أكبر من 50 سنة	
27.27%	9	ثانوي	المستوى التعليمي
66.66%	22	جامعي	
6.06%	2	دراسات عليا	
21.2%	7	أقل من 5 سنوات	الأقدمية في المؤسسة
33.3%	11	من 5-10 سنوات	
24.2%	8	من 10-15 سنة	
21.2%	7	أكثر من 15 سنة	
100%	33		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

يلاحظ من الجدول أعلاه والمتعلق بخصائص العينة المدروسة أن نسبة الذكور تفوق الإناث بـ 51.1%، وأن نسبة أفراد العينة البالغ أعمارهم 31-41 سنة بلغت 43.30% بالإضافة إلى أن الأفراد الحاصلين على المؤهل العلمي (جامعي) هم الفئة الأكبر بـ 66.66%، أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة بلغت أعلى نسبة مئوية (33.33%) من أفراد عينة الدراسة لسنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) وهذا يدل على أن أفراد العينة المدروسة ذوي معرفة بجيئيات هذا الموضوع، وهذا ما يعطي مصداقية أكبر لإجابات عينة الدراسة حول الظاهرة المدروسة.

2. أدوات الدراسة

بعد الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات بموضوع الدراسة، قامت الباحثان بتطوير استبانة موجهة للعاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر، للتعرف على آرائهم حيال مشكلة الدراسة وعلاجها، وقد تكونت استبانة الدراسة من أربع محاور كما يلي:

- المحور الأول: يتكون من البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ويتكون من (04) فقرات؛
- المحور الثاني: تتمحور أسئلته حول مدى دعم المؤسسة محل الدراسة إلى الاعتماد على الإدارة الالكترونية وذلك من خلال (08) فقرات؛
- المحور الثالث: يبين وضوح أهمية تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى مختلف المستويات الإدارية في (07) فقرات؛
- المحور الرابع: ويناقش مدى توفر البنية التحتية للمعلومات في المؤسسة وتتكون من (05) فقرات؛

— المحور الخامس: ويتمحور حول نظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية داخل المؤسسة محل الدراسة في (13) فقرة. وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفقا لمقياس ليكارت (LIKERT) الخماسي كما يلي:

الجدول رقم (02): مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة
الدرجة	5	4	3	2

المصدر: من إعداد الباحثان.

1.2. ثبات أداة الدراسة

لغرض التحقق من ثبات الأداة تم استخراج معامل الاتساق الداخلي (ألف كرونباخ) للتأكد من مدى تناسق استجابات أفراد العينة على فقرات كل بعد من أبعاد الدراسة، وبلغت قيمة معامل الثبات للأداة ككل (0.916)، وهذا يعني درجة عالية من المصدقية في الإجابات، مما نلاحظ أن هناك علاقة ترابط جيدة ومنه يمكن اعتبارها قيمة عالية ومناسبة لأغراض الدراسة، والجدول رقم (03) يوضح ذلك.

الجدول رقم (03): صدق وثبات الاستبانة

المتغيرات	عدد الفقرات	ألفا كرومباخ
دعم إدارة المؤسسة للتحويل إلى الاعتماد على الادارة الالكترونية.	08	0.815
وضوح أهمية تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى مختلف المستويات الادارية	06	0.693
توفر بنية تحتية	05	0.729
نظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المؤسسة	13	0.941
الثبات الكلي	31	0.916

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

2.2. أساليب تحليل البيانات

بعد جمع بيانات الدراسة الميدانية تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)²⁰ الخاص بالعلوم الاجتماعية لتحليل بيانات الدراسة والأدوات المستخدمة ما يلي:

- النسب المئوية والتكرارات؛
- إختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة؛
- اختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولموروف-سمرنوت).

– المتوسط الحسابي ويستخدم بشكل أساسي لأغراض معرفة الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة كما يلي:

الجدول رقم (04): تحديد الاتجاه العام حسب قيم الوسط الحسابي

الوسط الحسابي	1.8 فأقل	2.6-1.8	3.4-2.6	4.2-3.4	4.2 فأكثر
الاتجاه العام	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثان.

– الانحراف المعياري لقياس مدى تشتت الاجابات. إختبار T للعينة الواحدة (One Sample T Test) لاختبار فرضيات الدراسة، حيث يهدف هذا الاختبار للتأكد من واقع تطبيق الإدارة الالكترونفة بالمؤسسة محل الدراسة، من حيث تمثل قاعدة القرار لقبول أو رفض فرضيات الدراسة، فإذا كانت قيمة T المحسوبة أكبر من T الجدولية والتي تساوي ، والمتوسط المحسوب من بيانات العينة أكبر من المتوسط الفرضي (3)، ومستوى المعنوية أقل من أو يساوي 0.05، فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل؛ أما إذا كانت قيمة T المحسوبة أقل من T الجدولية والتي تساوي ، والمتوسط المحسوب من بيانات العينة أقل من المتوسط الفرضي (3)، ومستوى المعنوية أكبر من أو يساوي 0.05، فإننا نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل.

ثانيا: تحليل وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها

تضمن هذا الجزء من الدراسة عرضا كاملا ومفصلا لنتائج الدراسة، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة من تفسير نتائجها، والتأكد من إعتدالية التوزيع لبيانات العينة من أجل تحديد الطرق الإحصائية التي ستستخدم لاختبار فرضيات الدراسة، ثم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولمغروف-سمرنوت). ويوضح الجدول رقم(05) نتائج اختبار لمعرفة ما إذا البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وذلك لتحديد الاختبارات الاحصائية المناسبة لكل حالة (اختبارات معلمية- اختبارات لامعلمية) لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، حيث يتبن أن قيمة مستوى المعنوية لكل من مقاييس الدراسة أكبر من 0.05، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

الجدول رقم (05): اختبار التوزيع الطبيعي

اختبار التوزيع الطبيعي	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
الدرجة الكلية لجميع فقرات الدراسة	0.891	0.406

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على نتائج SPSS.

تحليل نتائج فقرات المحور الثاني

الجدول رقم (06): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على دعم إدارة المؤسسة محل الدراسة للتحويل إلى الاعتماد على الإدارة الإلكترونية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
01	يدخل ضمن استراتيجية المؤسسة التحول إلى الإدارة الإلكترونية.	4.03	0.728	03	مرتفع
02	يدعم العاملين القرارات الإدارية التي تدعو إلى التحول إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية.	4.00	0.750	04	مرتفع
03	يوجد ترويج من إدارة المؤسسة للتحويل لتطبيق الإدارة الإلكترونية.	3.61	1.197	08	مرتفع
04	تدعم الإدارة في المؤسسة تقنية التوقيع الإلكتروني.	4.00	0.791	05	مرتفع
05	تشجع إدارة المؤسسة التواصل الإلكتروني بينها وبين عمالها وتستخدم وسائل إلكترونية متعددة كالبريد الإلكتروني.	4.12	0.960	02	مرتفع
06	تستعمل المؤسسة أسلوب المراسلات الإلكترونية.	4.15	0.755	01	مرتفع
07	تحلل المؤسسة نقاط قوتها وضعفها في مجال استعمال تقنيات الاتصال والتكنولوجيا.	3.82	0.983	06	مرتفع
08	هناك مزاجية في المؤسسة بين الوسائل التقليدية والإلكترونية.	3.70	0.951	07	مرتفع
	المتوسط الحسابي العام	3.93	0.889	---	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS .

من خلال الجدول أعلاه يلاحظ أن الاتجاه العام لآراء عينة الدراسة حول دعم إدارة المؤسسة محل الدراسة للتحويل إلى الاعتماد على الإدارة الإلكترونية إيجابي، حيث أن الوسط الحسابي الكلي لفقرات المحور أكبر من 3. وتدل هذه النتائج على أن درجة دعم المؤسسة محل الدراسة للتحويل إلى اعتماد الإدارة الإلكترونية في عملها وممارستها واستراتيجياتها مرتفع.

تحليل فقرات المحور الثالث

الجدول رقم (07): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول وضوح أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لدى مختلف المستويات الإدارية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
09	يعد مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية واضح لدي العمال.	3.30	1.0155	07	متوسط
10	يعزز تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من القدرة التنافسية للمؤسسة.	3.55	0.905	06	مرتفع
11	يزيد تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من سرعة تطبيق الاعمال الادارية وتقليلها في المؤسسة.	4.12	0.545	01	مرتفع
12	يسمح تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بتخفيض التكاليف الادارية للمؤسس وتعزيز كفاءة أداء المورد البشري.	3.97	0.637	05	مرتفع
13	يعزز تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من إمكانيات انجاز الاعمال عن بعد باستخدام تقنيات الاتصال.	4.00	0.707	03	مرتفع
14	يعزز تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الى تسريع وتيرة الحصول على المعلومات الخاصة بالعمال وكذلك دقتها.	4.12	0.485	02	مرتفع
15	يزيد تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من جودة الخدمات المقدمة للعمال.	3.97	0.728	04	مرتفع
	المتوسط الحسابي العام	3.96	0.7175	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يلاحظ أن الاتجاه العام لآراء عينة الدراسة حول وضوح أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لدى مختلف المستويات الإدارية إيجابي، حيث أن الوسط الحسابي الكلي لفقرات المحور أكبر من 3، وتدل هذه النتائج أن مؤسسة اتصالات الجزائر تولي أهمية كبيرة ومرتفعة لتطبيق الادارة الإلكترونية لدى مختلف المستويات الإدارية.

تحليل فقرات المحور الرابع

الجدول رقم (08): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على توفر بنية تحتية للمعلومات في المؤسسة محل الدراسة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
16	توفر المؤسسة على التجهيزات اللازمة لتشغيل أنظمة الإدارة الإلكترونية مما يؤدي إلى كفاءة تطبيقها.	3.70	0.918	02	مرتفع
17	تعتبر شبكة الاتصال الداخلية واتصال الإنترنت المعتمدة في المؤسسة كافية لتطبيق ناهج لمشروع الإدارة الإلكترونية.	3.88	0.545	01	مرتفع
18	توفر بيانات المؤسسة على نظام حماية فعال من الأخطار.	3.36	1.025	05	متوسط
19	يوجد دعم فني تقني مستمر للمستخدمين في المؤسسة في مجال استعمال التقنيات الإلكترونية.	3.42	1.032	03	مرتفع
20	تقوم المؤسسة بإبرام اتفاقيات مع مؤسسات القطاع الخاص في مجال البرمجيات المكونة للإدارة الإلكترونية.	3.39	1.059	04	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.33	0.9158	---	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يلاحظ أن الاتجاه العام لآراء عينة الدراسة حول مدى توفر بنية تحتية للمعلومات في المؤسسة محل الدراسة إيجابي، حيث أن الوسط الحسابي الكلي لفقرات المحور أكبر من 3، وتدل هذه النتائج أن مؤسسة اتصالات الجزائر تولي أهمية متوسطة لتوفير بنية تحتية للمعلومات مما يساعد على اعتماد على الأسلوب الإداري الحديث في المؤسسة.

تحليل فقرات المحور الخامس

الجدول رقم (09): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
21	تستخدم وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تخطيط الموارد البشرية.	3.52	0.795	05	مرتفع
22	تستعمل المؤسسة وسائل الاتصال الإلكترونية للإعلان عن مناصب العمل.	3.33	0.925	09	متوسط
23	تعتمد المؤسسة على نظام الكتروني للتقدم للمناصب والوظائف الشاغرة.	3.33	1.051	08	متوسط
24	تعتمد المؤسسة على نظام المقابلات والاختبارات	3.24	1.146	11	متوسط

					الالكترونية للتوظيف.
متوسط	12	1.158	3.18	25	يسجل العمال الدخول والخروج الالكترونيا .
متوسط	03	1.088	3.61	26	يقيم المشرف أداء العمال والموظفين إالكترونيا.
مرتفع	06	1.091	3.42	27	تحدد الاحتياجات التدريبية إالكترونيا.
مرتفع	07	1.062	3.42	28	يوجد تخطيط الالكتروني للمسار الوظيفي للعامل.
متوسط	10	0.911	3.27	29	توفر المؤسسة دورات تدريبية للعمال والموظفين على تقنيات وتكنولوجيا العمل المعتمدة .
مرتفع	02	1.075	3.70	30	تستخدم المؤسسة نظام إالكتروني لتسيير مسار الإحالة على التقاعد.
مرتفع	01	1.104	3.70	31	توجد بوابة إالكترونية لإدارة شؤون الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة عبر مختلف المستويات الادارية.
مرتفع	04	1.003	3.55	32	تعتمد المؤسسة على نظام إالكتروني لتسيير الاجور والرواتب .
مرتفع	---	1.034	3.44		المتوسط الحسابي العام

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يلاحظ أن الاتجاه العام لآراء عينة الدراسة حول أنظمة الموارد البشرية الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة إيجابي، حيث أن الوسط الحسابي الكلي لفقرات المحور أكبر من 3، وتدل هذه النتائج أن مؤسسة اتصالات الجزائر تولي أهمية كبيرة ومرتفعة لهاته الأنظمة.

اختبار فرضيات الدراسة

تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام اختبار (T-Test) للعينة الواحدة كما يلي:

الفرضية الرئيسية: يساهم تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من في تحسين وتطوير أداء مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية ميله من وجهة نظر العاملين.

الجدول رقم (10): التحليل الإحصائي للفرضية الرئيسية

الفقرة	الوسط الحسابي	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الرئيسية	3.70	8.0628	1.697	32	0.000	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات Spss.

يبين الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي الإجمالي يساوي 3.72 أكبر من 3، وأن قيمة T المحسوبة المقدره ب 8.068 أكبر من قيمة T الجدولية 1.697 وعند درجة حرية 32 ومستوى معنوية 0.000، وعليه نرفض الفرضية الصفريه ونقبل الفرضية البديله" يساهم تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تحسين وتطوير أداء مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية ميله من وجهة نظر العاملين".

— الفرضية الأولى: تدعم المؤسسة محل الدراسة التحول إلى الاعتماد على الإدارة الالكترونية.

الجدول رقم (10): التحليل الإحصائي للفرضية الفرعية الأولى

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الأولى	3.93	8.954	1.697	32	0.000	دال احصائيا

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات Spss.

يبين الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي الإجمالي يساوي 3.70 أكبر من 3، وأن قيمة T المحسوبة المقدر ب 8.954 أكبر من قيمة T الجدولية 1.697 وعند درجة حرية 32 ومستوى معنوية 0.000، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة" تدعم المؤسسة محل الدراسة التحول إلى الاعتماد على الإدارة الالكترونية".

— الفرضية الثانية: تهتم المؤسسة محل الدراسة بتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى مختلف المستويات الإدارية.

الجدول رقم (11): التحليل الإحصائي للفرضية الفرعية الثانية

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الثانية	3.96	11.292	1.697	32	0.000	دال احصائيا

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات Spss.

يبين الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي الإجمالي يساوي 3.96 أكبر من 3، وأن قيمة T المحسوبة المقدر ب 11.292 أكبر من قيمة T الجدولية 1.697 وعند درجة حرية 32 ومستوى معنوية 0.000، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة" تهتم المؤسسة محل الدراسة بتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى مختلف المستويات الإدارية".

— الفرضية الثالثة: توفر المؤسسة محل الدراسة البنية التحتية للمعلومات لتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.

الجدول رقم (11): التحليل الإحصائي للفرضية الفرعية الثالثة

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الثالثة	3.33	4.888	1.697	32	0.000	دال احصائيا

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات Spss.

يبين الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي الإجمالي يساوي 3.33 أكبر من 3، وأن قيمة T المحسوبة المقدر ب 4.888 أكبر من قيمة T الجدولية 1.697 وعند درجة حرية 32 ومستوى معنوية 0.000، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل

الفرضية البديلة" توفر المؤسسة محل الدراسة البنية التحتية للمعلومات التي تساعد على تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية".

– الفرضية الرابعة: تساهم جودة انظمة الموارد البشرية الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة بتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.

الجدول رقم(12): التحليل الإحصائي للفرضية الفرعية الرابعة

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الرابعة	3.43	4.458	1.697	32	0.000	دال احصائيا

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات Spss.

يبين الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي الإجمالي يساوي 3.43 أكبر من 3، وأن قيمة T المحسوبة المقدرة ب 4.888 أكبر من قيمة T الجدولية 1.697 وعند درجة حرية 32 ومستوى معنوية 0.000، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة" تساهم جودة انظمة الموارد البشرية الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة بتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية".

الخاتمة:

على أساس ما تم مناقشته من نتائج يمكننا استخلاص النقاط التالية:

- يساهم تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من في تحسين وتطوير أداء مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية ميلة من وجهة نظر العاملين.
- تدعم إدارة المؤسسة محل الدراسة التحول إلى الاعتماد على الإدارة الالكترونية.
- هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر وهذا ما ساعد في تحسين أدائها كون افراد العينة على دراية بفوائدها على مختلف المستويات الإدارية..
- توفر المؤسسة محل الدراسة البنية التحتية للمعلومات لتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
- تساهم جودة أنظمة الموارد البشرية الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة بتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.ذ

التوصيات

- على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة وكمحاوله منا للإشارة لدور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأهميتها، نقدم جملة من التوصيات إلى مسؤولي مؤسسة اتصالات الجزائر نوجزها في النقاط التالية:
- تبني ودعم الإدارة العليا في مؤسسة اتصالات الجزائر لأسس ومبادئ الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
- ضرورة تخصيص الموارد المالية اللازمة لحسن تنفيذ تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
- إنشاء قسم خاص بالإدارة الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة.

- الاستعانة بالمؤسسات المتقدمة في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لضمان حسن تنفيذ هذه التطبيقات.
- زيادة الاهتمام بنظم وتقنيات الإدارة الإلكترونية بتطوير وترقية الموجود منها وتأمين المناسب لأهداف عملياتها.
- إعطاء أهمية أكبر من قبل الإدارات العليا في مؤسسة اتصالات الجزائر للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لتطوير مستوى إنتاجيتهم ومستوى أدائها بشكل عام.
- يجب على مؤسسة اتصالات الجزائر وضع استراتيجيات مختلفة لإنجاح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

المراجع المعتمدة:

أولاً- باللغة العربية:

1. درة عبد الباري، زهير نعيم ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
 2. فريد النجار ، الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، 2008.
 3. هوبكتز، برايان، جيمس ماركهام، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر، 2006.
- ثانياً- باللغة الأجنبية:

4. Emma Parry , Shaun Tyson , Doone Selbie , Ray Leighton , **HR and Technology: Impact and Advantages** , www.cipd.co.uk , 2007.
5. Ruel&others, **The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness : Results from a Quantitative Study in DutchMinistry**, 2007.
6. Stefan Strohmeier , **Research in e-HRM: Review and implications** , **Human Resource Management Review** , Vol.(17) , Issue(1) , 2007.