

نظام الادارة الالكترونية ودوره في تحسين وظائف ادارة الموارد البشرية في قطاع التربية الوطنية:

دراسة ميدانية على مستوى مديرية التربية لولاية غليزان

The electronic management system and its role in improving the functions of human resources management in the national education sector: a field study at the level of the Directorate of Education of the state of Relizane

وهيبة جليل^{1*}، منير نوري²

¹ جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف (الجزائر)، djelilwahiba24@gmail.com

مخبر تطوير تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الصناعات البديلة

² جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف (الجزائر)، nourimounir2@gmail.com

مخبر تطوير تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الصناعات البديلة

تاريخ الاستلام: 2021/09/19 تاريخ القبول: 2021/11/22 تاريخ النشر: 2021/12/15

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية الى ابراز دور نظام الادارة الالكترونية في تحسين وظائف ادارة الموارد البشرية في قطاع التربية الوطنية باعتباره احد اهم القطاعات الاستراتيجية الموظف لنسبة كبيرة من موظفي القطاع العمومي في الجزائر.

لقد أظهرت نتائج هذه الدراسة من خلال دراسة ميدانية لعينة تتألف من 124 من موظفي مديرية التربية ولاية غليزان من مجتمع يتألف من 210 موظف، بالاستعانة ببعض الأدوات الاحصائية وباستخدام البرنامج الاحصائي SPSS.22، حيث لمسنا من خلالها مدى مساهمة التحول الذي عرفته المديرية خلال الآونة الأخيرة بانتقالها من تسييرها لمواردها البشرية وفق نمط الادارة التقليدية والتحول الى نمط التسيير باعتماد الادارة الذكية والرقمية، وهو ما ساهم وبقوة في تحسين تسييرها لمواردها البشرية في مراحلها المختلفة.

كلمات مفتاحية: الادارة الالكترونية، ادارة الموارد البشرية، مديرية التربية لولاية غليزان.

Abstract:

This research paper aims to highlight the role of the electronic management system in improving the functions of human resources management in the national education sector, as it is one of the most important strategic sectors employed by a large proportion of public sector employees in Algeria.

The results of this study showed through a field study of a sample consisting of 124 employees of the Directorate of Education in the state of Relizane from a community of 210 employees, using some statistical tools and using the statistical program SPSS.22, by moving from managing its human resources according to the traditional management style and shifting to a management style by adopting smart and digital management, which contributed strongly to improving its management of its human resources in its various stages.

Keywords: Electronic management; Human resources management; Employees of the Directorate of Education of the state of Relizane.

*وهيبة جليل

1. مقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد الأنشطة التي تأثرت بالظهور المستمر للتكنولوجيات الجديدة، مثل ظهور نظام معلومات الموارد البشرية وتقدم تقنيات الويب خلال السنوات القليلة الماضية، حيث شهدنا نشأة الإدارة الالكترونية للموارد e-HRM التي يتبين من خلالها الخبراء بأنها تعتبر محفزا قويا في تحويل دور إدارة الموارد البشرية من مجرد دور تسيير شؤون الموظفين إلى دور أكثر استراتيجية. وباعتبار قطاع التربية من بين القطاعات التي شهدت اصلاحات جذرية وعصرنه في الاونة الاخيرة بإدراج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العمليات الادارية وحتى في تسيير المستخدمين وإدارة شؤونهم، باعتبارها ضرورة حتمية لسببين هما التطور الهائل والسريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصال وضرورة مواكبته، والسبب الثاني يكمن في العدد الهائل لمستخدمي القطاع بحث يعتبر قطاع التربية ثاني قطاع يوظف أزيد من 750 ألف موظف في جميع التخصصات عبر التراب الوطني بعد القطاع العسكري هذا ما اوجب على

الادارة المركزية لقطاع التربية تبني المفاهيم الجديدة ذات الصلة بتقنيات المعلومات والاتصال كمفهوم الادارة الالكترونية للموارد البشرية e-HRM

1.1. إشكالية الدراسة

باعتبار مديرية التربية هيئة تربوية ذات طابع عمومي خاضعة لوزارة التربية الوطنية وكل منها يؤدي دوره وفق السلطة المخولة إليه فمديرية التربية لولاية غليزان هي كباقي مديريات الوطن تسعى جاهدة لاقتناء وسائل وتجهيزات وبرامج تكنولوجيا المعلومات واستغلالها في عملياتها الادارية احسن استغلال خاصة في تسير موردها البشري الذي يعتبر اهم مورد للبقاء في عصر يتصف بالمنافسة، مما سبق يمكن بلورة التساؤل التالي:

ما مدى تطبيق مديرية التربية لولاية غليزان لنظام الادارة الالكترونية لتحسين وظائف ادارة الموارد

البشرية بها؟

يتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي عدة اسئلة فرعية هي:

- ما مفهوم الادارة الالكترونية للموارد البشرية في مديرية التربية ولاية غليزان ؟
 - ما مدى توفر البنى التحتية اللازمة لتطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية للموارد البشرية على مستوى مديرية التربية لولاية غليزان؟
 - ما مدى ادراك موظفي مديرية التربية لولاية غليزان لمفهوم الادارة الالكترونية للموارد البشرية؟
- من اجل الاجابة على التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية للدراسة تمت صياغة الفرضيات الرئيسية التالية:
- يمكن أن يساهم تطبيق نظام الادارة الالكترونية في تحسين وظائف ادارة الموارد البشرية على

مستوى مديرية التربية لولاية غليزان

2.1. اهمية الدراسة

عالجت مواضيع بحث كثيرة اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنظمات على كل من التجارة الالكترونية التسويق الإلكتروني، الإدارة الالكترونية إلا أن قلة قليلة من المواضيع التي تناولت العلاقة بين

وظيفة إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال مصطلح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مديريات التربية، وهو ما نصبوا للمساهمة فيه من خلال ورقتنا البحثية هذه.

3.1. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الأهداف يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- التعرف على نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمدرية التربية لولاية غليزان
- إعطاء صورة عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية بصفة عامة ومديرية التربية ولاية غليزان بصفة خاصة

4.1. الدراسات السابقة

بغرض إنجاز هذه الدراسة تم التقيد ببعض الدراسات السابقة ذات الصلة والعلاقة الوطيدة بموضوع

البحث، أين سنحاول فيما يلي وبإيجاز عرض أهم هذه الدراسات لإنجاز هذا البحث وهي كما يلي:

- دراسة ل : إيمان آيت مهدي، 2018 والتي جاءت بعنوان " تسيير موارد البشرية في ظل الادارة الالكترونية " وهي عبارة عن اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في شعبة علم الاجتماع اختصاص .تنظيم وعمل جامعة محمد لمين دباغين- سطيف2- الجزائر، حيث عاجلت الدراسة موضوع الادارة الالكترونية ودورها الفاعل في تطوير ادارة الموارد البشرية انطلاقا من تناول المؤسسة الجزائرية كنموذج عن طريق تفعيل وظائفها ومهامها ،والرفع من مستوى ادائها الوظيفي مع محاولة ادخال تحسينات جذرية على مستوى هيكلها وأقسامها، حيث خرجت هذه الدراسة بعدة نتائج أهمها: ان الادارة الالكترونية تمارس تأثيرا جوهريا في التسيير الفعال للموارد البشرية

- دراسة ل : محمد قرشي، 2017، والتي جاءت بعنوان " الادارة الالكترونية للموارد البشرية ،المفاهيم ،المتطلبات ودورها في تطوير الادارة " الصادرة بمجلة العلوم الإنسانية بجامعة محمد خيضر بسكرة،العدد47. حيث هدفت الدراسة الي توضيح الاطار العام للإدارة الالكترونية للموارد البشرية من حيث المفهوم والأهداف والمتطلبات وتطبيقاتها فهذا النوع من الادارة يمثل

عملية تكامل بين ادارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات بغية خلق قيمة للموظفين والإدارة في المؤسسة؛ توصلت الدراسة الى أن الادارة الالكترونية للموارد تساهم في تطوير العمل الاداري من نواحي عدة فهي الاكثر فعالية وكفاءة لتسير العمل التشغيلي والفني والاستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة على ادارة الموارد البشرية في المؤسسة .

■ دراسة ل : al . & ,lujna ,Stady of olivas ,2007، والتي جاءت بعنوان " E-

adapting,innovation for global HRM in Mexico : competitiveness ، والصادرة بمجلة international of

Manpower ,28(5)، حيث هدفت الدراسة الى توضيح اثر ادارة الموارد البشرية

الالكترونية على تحقيق الميزة التنافسية للشركات ،وتناولت تحقيق الميزة التنافسية للشركات العالمية في المكسيك ،تكونت عينة الدراسة من 300 فرد من عدة شركات تنافسية؛ وتوصلت الدراسة كنتيجة الى أن تطبيق الاستقطاب والتوظيف والتدريب الالكتروني يحقق ميزة تنافسية للشركات .

■ دراسة ل : khalid nematollah ,seyyed adbarasoul hossem ،2013 ،

والتي جاءت بعنوان " **Electronic HRM and the Effectiveness of human resource** ، والصادرة بمجلة ،Departement of management ,

iran ,2013 ،payame-noor university ،of management ، حيث

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر الادارة الالكترونية للموارد البشرية على فاعلية ادارة الموارد البشرية ،كانت عينة الدراسة على 102 موظف في جامعة شراز .من ينهم 96 مديرا. ومن

أهم النتائج المتوصل لها أن تحسين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية سيؤدي إلى زيادة فعالية إدارة

الموارد البشرية الإلكترونية e-HRM

5.1. منهج وتقسيم الدراسة

تم استخدام كل من المنهج الوصفي لتقدم الإطار النظري الذي شمل متغيرات البحث وكذا الاطار التطبيقي لهذه الدراسة معتمدين على البرنامج الإحصائي SPSS لانجاز الجانب التطبيقي، من أجل قياس مدى ادراك موظفي مديرية التربية لولاية غليزان لمفهوم وأهمية الادارة الالكترونية للموارد البشرية.

6.1. مجتمع الدراسة

قمنا بتحديد مجتمع دراسة الذي يعرف على انه المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الطالب ان يعمم نتائج المحصل عليها ونظرا لصعوبة اجراء الدراسة على المجتمع ككل فانه تم اختيار عينة من المجتمع ممثلة في العاملين داخل مديرية التربية ولاية غليزان ،في جميع المستويات التنظيمية، حيث تم اختيار عينة تتألف من 150 مفردة من مجتمع الدراسة الذي يتألف من 210 مفردة ،حيث تم توزيع استبيان عليهم، وتم استرجاع 124 استبان قابل للمعالجة الاحصائية.

7.1. مصادر جمع البيانات وأدوات التحليل

تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بهذه الدراسة من اجل معرفة وجهات نظر الموظفين واستجابتهم اتجاه متغيرات الدراسة (ادراك المفاهيم، توفر البنى التحتية لتطبيق نظام الادارة الالكترونية للموارد البشرية، وتطبيق وظائف ادارة الموارد البشرية الكترونيا)،حيث تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على الاطار النظري للدراسات السابقة مع الاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي. وبغية تحقيق اهداف الدراسة وتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية الاصدار 22 (SPSS.V22)، وبالنظر لنموذج الدراسة فان أنسب المقاييس التي سنعتمدها في هذه الدراسة هي معامل الثبات الفا كرونباخ α cronbach للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، تحليل التباين، الانحراف المعياري، المتوسط الحسابي، التكرارات، النسب المئوية، معامل التحديد (R^2)، تحليل التباين الأحادي.

2. الإطار النظري لدراسة

1.2. توصيف نظري لمفهوم إدارة الموارد البشرية والإدارة الالكترونية

أ. ضبط مفهوم ادارة الموارد البشرية

يمكن تعريف ادارة الموارد البشرية باعتبارها مجموعة من النشاطات المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية و تطويرها وتحفيزها و الحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق اهداف المنظمة بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية (جعيجع و براهمي، 2011، صفحة 12).

ب. ضبط مفهوم الادارة الالكترونية

لقد برزت الإدارة الالكترونية في بداية التسعينات من القرن الماضي عندما أخذت مؤسسات العالم المتقدم تنحني باتجاه توظيف التطور التكنولوجي و خاصة مجال الحاسوب و المعلوماتية بعد إدخالها في مجالات الإدارة المختلفة.

ب.1. تعريف

هي عملية ميكنة جميع مهام وانشطة المؤسسات الادارية بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية، للوصول الى تحقيق اهداف الادارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الاجراءات والقضاء على الروتين والانجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل اداة جاهزة لربطها مع الحكومة الالكترونية لاحقا (السالمي و آخرون، 2003، صفحة 35).

ب.2. اسباب التحول من الادارة التقليدية الى الادارة الالكترونية

هناك عدة أسباب يستهدف من خلالها تحقيق التحول من الادارة التقليدية الى الادارة الالكترونية

تمثل في:

- التقدم الكبير في تقنيات الحاسب الالي وتطبيقاته؛
- العولمة والتقدم السريع في شبكة الاتصال والانترنت ؛
- الاستجابة والتكيف مع متطلبات البيئة المحيطة (محمد، 2009، صفحة 33).

2.2. الادارة الالكترونية للموارد البشرية E-HRM

أ. تعريف الادارة الالكترونية للموارد البشرية

يطلق على الادارة الالكترونية للموارد البشرية عدة تسميات كالموارد البشرية الافتراضية (Virtual HR)، الموارد البشرية مبنية على الويب (Web-based HR)، وانترنت الموارد البشرية (HR Intranet) فكل هذه التسميات جعلت من الصعب الوصول الى مفهوم محدد لها. حيث يعرفها (هوبكر وريان) على انها التطبيق المتميز هو تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية والذي سيساهم مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات (العامري، 2006، صفحة 80).

كما يعرفها (محمد قرشي) على انها الاتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المنظمات والعاملين فيها بما يتعلق بإدارة الموارد البشرية (قرشي و بومنجان، 2017، صفحة 155). وتعرفتها (آيت مهدي ايمان) بأنها منهجية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الاساسية لإدارة وتنمية الموارد البشرية (آيت مهدي، 2018، صفحة 15).

مما سبق يمكننا الخروج بالتعريف التالي بأن " الإدارة الالكترونية للموارد البشرية هي ذلك التكامل بين ادارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات التي تخلق قيمة للإدارة من جهة وللموظفين بالمؤسسة من جهة الاخرى ".

ب. اسباب التحول نحو ادارة الموارد البشرية

هناك عدة أسباب أدت الى ضرورة تبني التحول من الادارة التقليدية الى الادارة الالكترونية وهي في

مجمليها:

- الثروة الهائلة في المعلومات والاتصال التي تتصف بسرعة الانتشار؛

- زيادة التقدم التكنولوجي والثورة المعرفية التي ادت الى اظهار مزايا عديدة لتطبيقاتها العلمية في مختلف مجالات الحياة؛
- ظهور حركات الاصلاح والتطوير الاداري مثل ادارة الجوده الشاملة؛
- زيادة التوجهات العالمية نحو الانفتاح والترابط والتكامل بين المجتمعات الانسانية المختلفة (محمد صبري و البحيري، 2009، صفحة 144).

ج. اهداف ادارة الموارد البشرية الكترونيا e-HRM

يستهدف من خلال ادارة الموارد البشرية الكترونيا ما يلي:

- تسهيل اداء وظائف ادارة الموارد البشرية HRM (قرشي و بومنجان، 2017، صفحة 155).
- تمكين العاملين و المديرين من الوصول ال معلومات الخاصة بالموارد البشرية، وزيادة التعاون والتفاعل بين جميع افراد المؤسسة والأطراف الخارجية وتبادل المعلومات وخلق فرق افتراضية (بوخاري و لقراي، 2017، صفحة 65)؛
- تحقيق مكاسب لإدارة الموارد البشرية وتقديم خدمات الادارة الالكترونية بشكل فوري؛
- تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية؛
- تنمية وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين بما يعكس تحسين صورة المؤسسة؛
- دعم افضل للإدارة عبر اقسام المؤسسة (النجار، 2008، صفحة 242).

د. وظائف الادارة الالكترونية للموارد البشرية

إن اللجوء لتكنولوجيا المعلومات ليس بالجديد لإدارة الموارد البشرية (نظام تسيير الاجور، الغياب والحضور ...) فالجديد هو الجمع مابين تكنولوجيا المعلومات مع مجمل وظائف ادارة الموارد البشرية تحت قيد الوقت والمكان، وبالتالي تمثل أهم وظائف الادارة الالكترونية للموارد البشرية فيما يلي:

▪ E- recrutement التوظيف الإلكتروني

يعتبر التوظيف الإلكتروني من بين اهم الوظائف التي يمكن ان يتم فيها استخدام الادارة الإلكترونية والذي يقصد به استعمال التقنية لجذب وتحديد مصادر المترشحين واجراءات التوظيف ومن بين الوسائل المساعدة التي تستخدمها المنظمة في ذلك نجد موقع الويب الخاص بقاعدة البيانات للموصفات، ماكينة البحث، اجهزة الاعلام الاجتماعية، ارصفة ملئ المناصب الشاغرة، والي يتم الاعلان عنها عن طريق الشبكة العنكبوتية، أين يقوم باحثو الشغل بإرسال ترشيحاتهم عن طريق البريد الإلكتروني ثم تقوم المنظمة باختيار المستخدمين المتوقعين من خلال طلباتهم (خالصة و معيوف، 2019، صفحة 51).

▪ E-formation نظام التدريب الإلكتروني

يعرف على انه استخدام شبكة الانترنت، من اجل اىصال المعلومات وتدريب المتدربين وهذا الاسلوب يتبع الادارة العلمية التدريبية بأسرع وقت وقل تكلفة ولا يتطلب التقييد بحدود المكان والزمان (زرقي و جباري، 2009، صفحة 296).

▪ E- Compensation نظام التعويض الإلكتروني

تستعمل انظمة التعويضات الإلكترونية لأغراض تنفيذ ودفع الاجور في المؤسسات، وتقدم منافع للمستخدمين وتقيم فعالية انظمة التعويضات، حيث تكون هذه الانظمة ذات كفاءة وقدرة على تحقيق الاهداف العامة للمؤسسة (adbarasoul hossem و nematollah، 2013، صفحة 18).

▪ E- performances نظام ادارة الاداء الإلكتروني

هو النظام الذي يستخدم شبكة الويب (والانترنت) لتقييم فعالية المهارات والمعرفة وأداء الموظفين (بوخاري و لقراي، 2017، صفحة 69).

▪ E- carrière نظام تسيير المسار المهني الإلكتروني

ان المنظمة تسعى إلى ترقية المسار الوظيفي لعمالها اعتمادا على تكنولوجيا المعلومات والاتصال باستنادها على نقاط عدة منها خبرة الفرد، وإحاطته بكل ما يوكل إليه من عمل داخل المنظمة، ما يؤدي بالضرورة إلى ارتقائهم إلى مراكز وظيفية أفضل خلال حياتهم الوظيفية (olivas، 2007، صفحة 28).

3. الدراسة الميدانية

بغية معالجة اشكالية هذه البحثية واختبار الفرضية المطروحة تم القيام بدراسة ميدانية استطلاعية على عينة من أفراد المجتمع موجهة لمجموع موظفي مديرية التربية لولاية غليزان، بغرض استقصاءهم حول مجموعة من الأسئلة تخص موضوع الدراسة كما هو مبين في الملحق (استبيان الدراسة الميدانية) حيث تم الحصول على 124 من الردود بتاريخ 10 جانفي 2021 أين قمنا باستغلالها بغرض إخراج نتائج كمية تمكنا من اختبار فرضية الدراسة الذي كان منطوقها: يمكن أن يساهم تطبيق نظام الادارة الالكترونية في تحسين وظائف ادارة الموارد البشرية على مستوى مديرية التربية لولاية غليزان.

3.1. مكونات أداة الدراسة الميدانية

تتكون استبانة الدراسة من محورين أساسيين كما يلي:

- **المحور التعريفي:** وهو عبارة عن محور يتكون من أسئلة تتعلق بالسمات الشخصية للمستجوبين من (أفراد العينة) وهم موظفي مديرية التربية على مستوى ولاية غليزان.
- **محور المتغيرة التابعة:** ممثلة في بعض مؤشرات تسيير الموارد البشرية
- **محاور المتغيرات المستقلة:** وهي ثلاث محاور تحتوي على بعض المتغيرات الدالة والمعبرة على مستوى تطبيق الادارة الالكترونية وهذا بالاعتماد على عدة عبارات تمكنا من قياس مستوى اعتمادية مديرية التربية على تسيير مواردها البشرية الكترونيا.

3.2. صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبيان):

أ. **صدق الأداة:** للتأكد من قدرة الاستبيان على قياس لما وضع لقياسه تمت الاستعانة بنوعين من اختبارات الصدق وهي الصدق الظاهري بعرض الاستبيان على مجموعة أساتذة مختصين حيث كان الرد بالإيجاب، أما عن الاتساق الداخلي فقمنا بحساب معاملات الارتباط بيرسون بين محاور الاستبيان والتأكد من أن قيمها ذات معنوية ودلالة إحصائية، وذلك استنادا الى مخرجات برنامج SPSS ، فتوصلنا الى وجود اتساق داخلي بين العبارات.

ب. **ثبات الأداة:** لتحديد درجة الثبات تم تطبيق المعامل الشهير الفا كرونباخ، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معدل ثبات الأداة كان أكبر من الحد المقبول (60%)، إذ بلغت قيمته 91.3% ، مما يدل على أن الأداة ستعطي نفس النتائج إذا ما تم استخدامها مرة أخرى مما يمنح لنا امكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

ج. **اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:** تم استخدام اختبار كولموجروف - سمرنوف لمعرفة ما اذا كانت البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا أم لا، حيث وجدنا أن القيمة الاحتمالية للاستبيان ككل كانت أكبر من 0.05، مما يدل على أن البيانات تتوزع حسب التوزيع الطبيعي وبالتالي وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متغيرات الدراسة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

3.3. اختبار فرضية الدراسة

سبق وان أشرنا الى أننا نريد اختبار بالقبول أو النفي فرضية الدراسة القائلة بأن : يمكن أن يساهم تطبيق نظام الادارة الالكترونية في تحسين وظائف ادارة الموارد البشرية على مستوى مديرية التربية لولاية غليزان.

إلا انه وبغرض اختبار هذه الفرضية سنعمد على محاكاة الفرضيتين الفرعيتين الاحصائيتين التاليتين والذين جاء منطوقهما كما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى:

■ توجد فروق معنوية في تسيير الموارد البشرية لدى مديرية التربية لولاية غليزان تعزى الى اختلافات في اعتماد الادارة الالكترونية المتمثلة في (التوظيف الالكتروني بمراحله المختلفة، التدريب الالكتروني، نظام الرواتب والحوافز الالكتروني، تسيير مسار الموظفين الى غاية انتهاء الخدمة الكترونيا، تطبيق نظام الحضور والانصراف الالكتروني).

- الفرضية الفرعية الثانية:

■ يوجد لمتغيرات الادارة الالكترونية المتمثلة في (التوظيف الالكتروني بمراحله المختلفة X1، التدريب الالكتروني X2، نظام الرواتب والحوافز الالكتروني X3، تسيير مسار الموظفين الى غاية انتهاء الخدمة الكترونيا X4، تطبيق نظام الحضور والانصراف الالكتروني X5). كمتغيرات مستقلة أثر ذو دلالة إحصائية على تسيير الموارد البشرية لدى مديرية التربية لولاية غليزان كمتغير تابع عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$

من أجل التحقق من الفرضية الفرعية الأولى سنعتمد على اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova One Way) لكل منهما والذي وظيفته تتمثل في مقارنة متوسطات متغير كمي يسمى المتغير التابع مع كل فئة من فئات متغير عاملي واحد لأنه يهدف إلى دراسة أثر متغير مستقل واحد أو عامل واحد على متغير تابع؛ وهذا من خلال قراءتنا لنتائج مخرجات برنامج (spss) ثم قيامنا بعملية المقارنة بين قيمة مستوى المعنوية (sig) ومستوى الدلالة الأكثر شيوعا وهو (0.05) والتي ستساعدنا على الحكم بقبول أو رفض الفرضية الصفرية، فإذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ (sig ou P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة فإننا سوف نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بذلك الفرضية البديلة؛ إلا أنه قبل كل هذا يجب علينا أولا اختبار شرط التجانس والذي يحقق لنا شروط استخدام طريقة تحليل التباين؛ ومنه لاختبار هذه الفرضية سنعتمد على مايلي:

- الفرضية الصفرية (H_0): توجد فروق معنوية في تسيير الموارد البشرية لدى مديرية التربية لولاية غليزان تعزى الى اعتماد الادارة الالكترونية المتمثلة في (التوظيف الالكتروني بمراحله المختلفة، التدريب الالكتروني، نظام الرواتب والحوافز الالكتروني، تسيير مسار الموظفين الى غاية انتهاء الخدمة الكترونيا، تطبيق نظام الحضور والانصراف الالكتروني).

- الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق معنوية في تسيير الموارد البشرية لدى مديرية التربية لولاية غليزان تعزى الى اختلافات في اعتماد الادارة الالكترونية المتمثلة في (التوظيف الالكتروني بمراحله

المختلفة، التدريب الإلكتروني، نظام الرواتب والحوافز الإلكتروني تسير مسار الموظفين الى غاية انهاء الخدمة الكترونيا، تطبيق نظام الحضور والانصراف الإلكتروني(.).

الجدول 1: اختبار تجانس التباين الخاص بالفرضية الفرعية الأولى

اختبار ليفين	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	المعنوية
1.524	3	121	0.089

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS. V_22)

من خلال هذا الاختبار الذي يهتم بدراسة التجانس بين المجموعات، وجدنا قيمة معنوية اختبار

ليفين أكبر من 5% مما يدل على ان التباين محقق بين المجموعات.

أما مخرجات تحليل التباين فأعطت النتائج التالية:

الجدول 2: نتائج تحليل التباين الخاص بالفرضية الفرعية الأولى

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	المعنوية
مجموع مربعات الفروق بين المجموعات	1896,147	3	1896,147	601,455	,000
مجموع مربعات الفروق داخل المجموعات	2,762	121	0,028		
المجموع الكلي لمربعات الفروق	1898,909	123			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS. V_23)

الاستنتاج: من خلال قراءتنا لنتائج جدول تحليل التباين والملاحظ فيه أن قيمة ($\text{sig}=0.000$)

وبالتالي نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق معنوية بين المستجوبين حول تسييرهم

للموارد البشرية لدى مديرية التربية لولاية غليزان تعزى الى اختلافات في اعتماد الادارة الالكترونية المتمثلة

في (التوظيف الإلكتروني بمراحله المختلفة، التدريب الإلكتروني، نظام الرواتب والحوافز الإلكتروني، تسير

مسار الموظفين الى غاية انهاء الخدمة الكترونيا، تطبيق نظام الحضور والانصراف الالكتروني). وذلك عند مستوى دلالة (0.05).

تفسير نتيجة اختبار الفرضية:

يتبين لنا من خلال اختبارنا لفرضية الدراسة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين تسييرهم للموارد البشرية لدى مديرية التربية لولاية غليزان تعزى الى اختلافات في اعتماد الادارة الالكترونية المتمثلة في (التوظيف الالكتروني بمراحله المختلفة، التدريب الالكتروني، نظام الرواتب والحوافز الالكتروني، تسيير مسار الموظفين الى غاية انهاء الخدمة الكترونيا، تطبيق نظام الحضور والانصراف الالكتروني). وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية والتي نصت على أن يمكن أن يساهم تطبيق نظام الادارة الالكترونية في تحسين وظائف ادارة الموارد البشرية على مستوى مديرية التربية لولاية غليزان.

بعد تأكدنا من وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في تسيير الموارد البشرية لدى مديرية التربية لولاية غليزان تعزى الى اختلافات في اعتماد الادارة الالكترونية والمتمثلة في (التوظيف الالكتروني بمراحله المختلفة، التدريب الالكتروني، نظام الرواتب والحوافز الالكتروني، تسيير مسار الموظفين الى غاية انهاء الخدمة الكترونيا، تطبيق نظام الحضور والانصراف الالكتروني). سنقوم فيما يلي وبالا اعتماد على نماذج الانحدار الخطي المتعدد باختبار مدى تأثير كل عنصر من عناصر الادارة الالكترونية على مستوى مديرية التربية لولاية غليزان في التسيير الجيد للموارد البشرية وذلك من خلال اختبارنا للفرضية الفرعية الثانية بإثبات أو نفي الفرضية الصفرية أو البديلة التي جاء منطوقهما كما يلي:

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد لمتغيرات الادارة الالكترونية (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)

كمتغيرات مستقلة أثر ذو دلالة إحصائية على تسيير الموارد البشرية على مستوى مديرية التربية

لولاية غليزان كمتغير تابع عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$

- الفرضية البديلة (H1): توجد لمتغيرات الادارة الالكترونية (X1,X2,X3,X4,X5)

كمتغيرات مستقلة أثر ذو دلالة إحصائية على تسيير الموارد البشرية على مستوى مديرية التربية

لولاية غليزان كمتغير تابع عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$

ان دراسة أثر كل من المتغيرات المستقلة والمتغيرة التابعة للنموذج المقدر لدالة الانحدار الخطي المتعدد

للمتغيرات قيد الدراسة كما هو مبين في المعادلة التالية:

$$GRH(\text{تسيير الموارد البشرية}) = a_0 + a_1X1 + a_2X2 + a_3X3 + a_4X4 + a_5X5$$

سمح لنا بالخروج بالنتائج المبينة في الجدول الموالي:

الجدول 3: نتائج الانحدار الخطي المتعدد لدراسة أثر متغيرات الادارة الالكترونية على تسيير الموارد

البشرية

إختبار F		معامل الإرتباط	معامل التحديد	إختبار T		معامل الإنحدار	المتغير المستقل
المعنوية Sig	قيمة F			المعنوية Sig	قيمة T		
0.001	5.678	0.998	0.998	0.000	29.96	3.037	الثابت
				0.002	1.417	0.066	X1
				0.000	0.230	-0.089	X2
				0.000	-0.125	0.012	X3
				0.000	0.024	-0.069	X4
				4.889	5.068	-0.338	X5

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS. V_23)

من خلال قرائتنا لنتائج الجدول أعلاه يمكننا استنتاج العلاقة التالية:

$$GRH(\text{تسيير الموارد البشرية}) = 3.037 + 0.066X1 - 0.089X2 + 0.012X3 - 0.069X4 - 0.338X5$$

GRH(البشرية)

- إختبار صلاحية النموذج: من خلال قرائتنا لقيمة F لنموذج الإنحدار والتي تساوي 5.678

والتي يتضح من خلالها أن لها معنوية إحصائية عند مستوى 1% هذا ما سيسمح لنا بالقول بأنه

توجد علاقة جوهرية فيما بين متغيرات الادارة الالكترونية؛ وهو ما تؤكد لنا قيمة معامل التحديد

للمنموذج التي تقدر بـ 0.998 أي هذا ما يعني أن 99% من التغيرات التي تحدث على مستوى تسيير الموارد البشرية يعود سببها إلى متغيرات الادارة الالكترونية.

أما فيما يخص المعنوية الإحصائية لمعاملات النموذج فنجد أن كل من: المتغيرة **X1** (التوظيف الالكتروني معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 5%؛ كذلك بالنسبة للمتغيرة **X2** (التدريب الالكتروني لها معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 1%، كذلك بالنسبة للمتغيرة **X3** (نظام الرواتب والحوافز الالكتروني لها معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 1%، بالنسبة للمتغيرة **X4** (تسيير مسار الموظفين الى غاية انتهاء الخدمة الكترونيا لها معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 1%، وفي الأخير بالنسبة للمتغيرة **X5** (تطبيق نظام الحضور والانصراف الالكتروني ليست لها معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 5%،

- تفسير نموذج الانحدار الخطي المتعدد: من خلال نتائج إختبارات صلاحية نموذج الدراسة التي تعنى بإبراز الأثر بين متغيرات الادارة الالكترونية وتسيير الموارد البشرية، يمكننا إستخلاص مايلي:

أن كل من متغيرات الادارة الالكترونية المتمثلة في (نظام التوظيف الالكتروني بمراحله المختلفة، التدريب الالكتروني، نظام الرواتب والحوافز الالكتروني، تسيير مسار الموظفين الى غاية انتهاء الخدمة الكترونيا.) لها تأثير في تحسين تسيير الموارد البشرية لدى مديرية التربية لولاية غليزان، فيما عدا تطبيق نظام الحضور والانصراف الالكتروني الذي ليس له تأثير في تحسين تسيير الموارد البشرية لدى مديرية التربية لولاية غليزان، ربما يعزو هذا الى عدم معنوية نظام الحضور والانصراف الالكتروني في تحسين تسيير الموارد البشرية نظرا لكون هذا الأمر يعتبر من المسلمات في تسيير الموارد البشرية.

■ من خلال ما سبق يمكننا تأكيد قبول الفرضية الفرعية الثانية التي نصت على أن لمتغيرات

الادارة الالكترونية (التوظيف الالكتروني بمراحله المختلفة **X1**)، التدريب الالكتروني

X2، نظام الرواتب والحوافز الالكتروني **X3**)، تسيير مسار الموظفين الى غاية انتهاء

الخدمة الكرونية X4)، كمتغيرات مستقلة أثر ذو دلالة إحصائية على تسيير الموارد البشرية لدى مديرية التربية لولاية غليزان كمتغير تابع عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$ مع التحفظ على متغيرة تطبيق نظام الحضور والانصراف الالكروني X5. التي ليس لها تأثير ملموس في ذلك.

4. الخاتمة

تعتبر عملية تحسين تسيير الموارد البشرية والرفع من كفاءتها واستغلالها الاستغلال الأمثل من بين أهم المشاكل والمعوقات التي لطالما أرقّت المؤسسات والمنظمات الجزائرية باختلافها، وهو ما حتم عليها تبني نمط تسييري يتواءم مع التقدم الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المستوى العالمي وذلك بالتحول من التسيير التقليدي للموارد البشرية الى التسيير بالاستعانة بنمط الإدارة الالكرونية وهذا بهدف تحسين تسيير وتنمية المورد البشري لديها، وهو الأمر الذي وقفت عليه هذه الدراسة كمحاولة توضيحية وتحليلية لمعرفة ما يجب أن تقوم به المؤسسات الجزائرية لتحقيق التطبيق الحسن للإدارة عن طريق تبني تطبيق الادارة الالكرونية وتوسعة نطاق استعماله من خلال تنمية الموارد البشرية والوقوف في وجه كافة العوائق التي قد تقف في طريق تطبيقها.

وباعتبار أن مديرية التربية الوطنية لولاية غليزان من بين أهم المؤسسات التي تتكفل بتسيير عدد هائل من موظفي قطاع الوظيف العمومي مما يستوجب على هذه المؤسسة العمل على ارساء قواعد الإدارة الحديثة حتى يسهل عليها التحكم أكثر في موظفيها وتحقيق تطلعاتهم بطريقة مرنة وسلسة، هذا ما سيجعل من عملية التحول نحو الإدارة الالكرونية صالحها، وفي هذا الإطار ومحاولة منا لمعرفة واقع الادارة الالكرونية للموارد البشرية في تحسين تسيير الموارد البشرية في مديرية التربية لولاية غليزان قمنا بدراسة ميدانية على مستوى هذه المديرية والتي سمحت لنا باستخلاص مجموعة من النتائج والتي من خلالها ثم الخروج بمجموعة من التوصيات.

1.4. نتائج الدراسة

سمحت لنا الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى مديرية التربية الوطنية لولاية غليزان بالخروج

بعدة نتائج تتمثل في:

- موظفي مديرية التربية ولاية غليزان يدركون مفهوم و اهمية الادارة الالكترونية للموارد البشرية مع دعم المديرية لهذا المفهوم الحديث والمتجدد؛
- توفر مديرية التربية على بنى تحتية لتطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية إلا أننا وجدنا أن هناك نقص في عدد المختصين في الاعلام الالي وهو ما سوف يقف كحجرة عثرة في وجه التسيير الحسن للموارد البشرية الكترونيا؛
- تطبيق مديرية التربية ولاية غليزان للتوظيف الالكتروني بمراحله المختلفة فيما عدا المقابلات الالكترونية، حيث لا تستعمل مديرية التربية المقابلات الالكترونية في عمليات التوظيف؛
- تطبق مديرية التربية التدريب الالكتروني بمراحله وخطواته المختلفة، وكذلك تعتمد على نظام رواتب وحوافز الكتروني، فيما عدا نظام الحضور والانصراف الالكتروني، مع اعتمادها على نمط تسيير مسار الموظفين الكترونيا الى غاية انهاء الخدمة.

2.4. التوصيات

من بين أهم التوصيات التي يمكن الخروج بها من خلال هذه الدراسة الميدانية ما يلي:

- على مديرية التربية لولاية غليزان توظيف مهندسين مختصين في الاعلام الالي في مختلف مصالحها من أجل ضمان استمراريتهما في تطبيق نظام الادارة الالكترونية الخدمة بعيدا عن كل المشاكل التي يمكن أن تعتلي هذا النام؛
- ضرورة تحفيز العمال على التعامل مع تكنولوجيا الاعلام واتصال الحديثة والاستعانة بها لإجراء جميع معاملاتهم الادارية الخاصة بمسارهم المهني؛

5. قائمة المراجع:

المؤلفات :

1. السالمي علاء وآخرون، (2003)، نظم ادارة المعلومات، القاهرة المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر
2. خالد العامري، (2006)، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر
3. النجار فريد، (2008)، الإلكترونية بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر
4. لخصاونة عاكف لطفي، (2017). ادارة الموارد البشرية، دائرة المكتبة الوطنية، الطبعة الاولى، عمان
5. محمد صبري محمود، السيد محمود البحيري، (2009)، اتجاهات المعاصرة في ادارة المؤسسات التعليمية، عالم الكتب للنشر وتوزيع، الطبعة الاولى، القاهرة، مصر

الاطروحات :

1. ايمان ايت مهدي، (2018)، تسير موارد البشرية في ظل الادارة الالكترونية، اطروحة دكتوراه في شعبة علم الاجتماع اختصاص تنظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2-الجزائر
2. محمد جمال، (2009)، مدى تطبيق الادارة الالكترونية بوكالة غوت وتشغيل اللاجئين بمكتب غزة الاقليمي ودورها في تحسين اداء العاملين، رسالة ماجستير ادارة الاعمال، جامعة غزة، فلسطين

المقالات :

1. بوخاري ثلجة، لقراي رفيقة، (2017)، واقع تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة كوندور المترونيكس، مجلة الدراسات الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف - المسيلة-الجزائر العدد 037
2. خالصة زاوي، هدى معيوف، (2019)، تأثير التوظيف الالكتروني على استقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية النشطة بولاية سطيف، مجلة اقتصاد المال والاعمال، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 04، العدد 01
3. زرقني عبود، جباري شوقي، (2009)، التدريب الالكتروني مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 07
4. محمد قرشي، عادل بومنجان، (2017)، الادارة الالكترونية للوارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الادارة، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 47

5. Olivas ,lujna ,& . al, (2007),E-HRM in Mexico :adapting innovation for global competitiveness , international of Manpower ,28(5)
6. Seyyed adbarasoul hossem, Khalid nematollah, (2013), Electronic HRM and the Effectiveness of human resource management, Departement of management, payame-noor university, iran

المدخلات:

1. نبيلة جعيح، حياة براهمي، (14/13 ديسمبر 2011)، ادارة الموارد البشرية في عصر المعرفة، ملتقى دولي حول راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسبية بن بوعلوي الشلف، الجزائر.