

نظم معلومات الموارد البشرية كأساس لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دراسة

حالة مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة

**Human Resources Information Systems as a basis for the application of
Electronic Management of Human Resources, a case study of the Tebessa
Phosphate Mines Company**

نجوى نصر^{1*}، صورية بوطرفة²

¹ مخبر الدراسات البيئية والتنمية المستدامة، جامعة العربي التبسي تبسة

Nadjoua.nousra@univ-tebessa.dz

² مخبر الدراسات البيئية والتنمية المستدامة، جامعة العربي التبسي تبسة

Soraya.boutarfa@univ-tebessa.dz

تاريخ القبول: 2022/06/07

تاريخ الاستلام: 2022/02/03

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى معرفة واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية ولتحقيق ذلك تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وإجراء دراسة تطبيقية على مستوى مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة من خلال توزيع إستمارة بحثية على عينة من العاملين تتضمن عبارات متعلقة بأبعاد كل من متغيري الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن مؤسسة مناجم الفوسفات تعتمد على نظام معلومات الموارد البشرية بشكل أساسي في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية خاصة في مجال تخطيط الموارد البشرية وتطوير الكفاءات، في حين أنها لا تعتمد بشكل كبير عليه في مراقبة المسار المهني للعاملين بيها. **كلمات مفتاحية:** نظام معلومات الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مؤسسة مناجم الفوسفات.

تصنيف JEL: M15 M12 D83

Abstract:

This research paper aims to know the reality of the application of electronic management through the human resources information system in economic institutions, and to achieve this, the descriptive analytical approach was adopted. And conducting an applied study at the level of the Tebessa Phosphate Mines Corporation by distributing a research form to a sample of workers that includes phrases related to the dimensions of each of the study variables. The results concluded that the Phosphate Mines Corporation relies on the human resources information system primarily in the application of electronic management of human resources, especially in the field of human resources planning and competency development, While it does not rely heavily on it to monitor the career path of its employees.

Keywords: Human Resources Information System, Electronic Management of Human Resources, Phosphate Mines Corporation

Jel Classification Codes : M15 M12 D83

1. مقدمة

يشهد العالم حاليا في ظل العولمة تطورا عميقا وسريعا على كل المستويات، ونتيجة لعمق هذا التطور وسرعته أصبحت للمعلومات مكانة هامة في جميع المجالات خاصة الإقتصادية منها، إذ نجد على مستوى كل مؤسسة أنظمة معلومات والتي تعتبر من الأساليب الإدارية الحديثة المساعدة على مواجهة التحديات في عصر يتسم بالتغير المستمر، إذ تمثل إدارة الموارد البشرية للمؤسسة الأكثر تأثيرا في الإنتاجية وبالتالي لا بد من إرساء نظام معلومات دقيق يستخدم في إدارة الموارد البشرية، فهذا النظام يعتبر أحد الأنظمة الوظيفية داخل المنظمة التي تساهم بشكل كبير في تحقيق أهدافها من خلال تجميع البيانات ومعالجتها وتوفيرها لإدارة الموارد البشرية، حيث تجدر الإشارة إلى أنه وفي ظل التطور التكنولوجي الحاصل أصبح بوابة الدخول إلى رقمنة الإدارة ككل، حيث سعت مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة إلى رقمنة الإدارة بكل وظائفها بداية بإدارة الموارد البشرية من خلال نظام معلومات متطور سهل عملية ربط الوظائف داخل المؤسسة بصورة فعالة أدت إلى تحقيق درجة عالية من الكفاءة، ومن خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هو دور نظام معلومات الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة؟

وللإجابة على إشكالية الدراسة يتم طرح الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام معلومات الموارد البشرية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة وتنبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام معلومات الموارد البشرية وتخطيط الموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة.
 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام معلومات الموارد البشرية والمسار المهني في المؤسسة قيد الدراسة.
 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام معلومات الموارد البشرية وتطوير الكفاءات في المؤسسة قيد الدراسة
- تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها

- توضيح مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية، والتعرف على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية،
- إبراز دور نظم معلومات الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة.

- منهج الدراسة: تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بغرض التعرف على المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة، كما تم الإعتماد على أسلوب الدراسة الميدانية من خلال استمارة الاستبيان التي تم توزيعها لإستقصاء آراء الموظفين عن متغيرات الدراسة

2. مدخل إلى نظام معلومات الموارد البشرية

1.2 مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

يعرف نظام المعلومات بأنه مجموعة من العناصر المؤلفة من الأفراد والبيانات والآلات التي تعالج البيانات وتحولها إلى معلومات تخدم أغراض الإدارة (عدنان ، 2011، صفحة 105)، و عرف أيضا على أنه مجموعة من الموارد المادية، البرامج، الأفراد، المعطيات والإجراءات التي تعمل على جمع، معالجة وتخزين المعلومات (peix, 2004, p. 03)، كما أن نظام معلومات الموارد البشرية داعم لإدارة الموارد البشرية، حيث يهدف إلى تحسين الأداء المهني وبالتالي تسهيل المشاركة في أنشطة الاستشارات الداخلية بالإضافة إلى أنه يوفر قيمة للمنظمة ويحسن مكانة متخصصي الموارد البشرية فيها، كما إدارة الموارد البشرية بحاجة إليه لتصبح شريكا إستراتيجيا في إتخاذ القرار (Hassan , Javad , & Alireza , 2011, pp. 81-87)

2.2 أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

يسعى نظام المعلومات البشرية إلى الأهداف التالية (عاطف ، 2014، الصفحات 87-88):
- جمع المعلومات عن كل الوظائف في المنظمة ومتطلبات كل وظيفة من الخبرات والمؤهلات وخرن القوانين والأنظمة والتعليمات ذات الصلة بتنظيم شؤون العاملين في المنظمة للرجوع اليها عند الحاجة؛
- تقديم تلك البيانات والمعلومات أمام الإدارة لمساعدتها في إعداد الخطط والسياسات والبرامج الخاصة بالإختيار والتعيين والتقييم والتدريب والتطوير والرواتب والأجور والحوافز؛
- تقديم تلك البيانات والمعلومات الضرورية إلى أقسام البحوث والدراسات في المنظمة بهدف إعداد البحوث والدراسات التي تتناول أنشطة إدارة الموارد البشرية، وتقييم أداء العاملين في المنظمة.

كما تسعى المؤسسة من خلال هذا النظام إلى تحقيق جلة أهداف أهمها (أيوب و خولة ، 2021 ، الصفحات 23-46): إعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية في المؤسسة، التنبؤ بالإحتياجات من الموارد البشرية، تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية، تقييم سياسات وممارسات وبرامج الموارد البشرية، إعداد التقارير الخاصة بإدارة الموارد البشرية، تدعيم الأنشطة اليومية الخاصة بإدارة العنصر البشري كتسجيل ساعات العمل والغياب.

3.2 مراحل نظام المعلومات الموارد البشرية

تتمثل في خمسة مراحل أساسية هي (خضير و ياسين ، 2007 ، الصفحات 234-244):

- **دراسات الجدوى:** وقد تضمنت التحول من النظام اليدوي لأنظمة الحاسوب من خلال: تشخيص المشكلات وتحديد دقة عالية، تحديد المشاكل العقبات الداخلية والخارجية المحتمل ظهورها في إستخدام أجهزة الحاسوب، تحديد أهداف استخدام الحاسوب، تحديد مستلزمات ومتطلبات التشغيل، تقديم التقرير الأولي لدراسة الجدوى المتعلقة بسبل الإستخدام الحاسوب في إدارة الموارد البشرية.
- **التصميم الأولي لنظام الموارد البشرية:** ويتحقق من خلال الأنشطة التالية: العرض التفصيلي لصورة النظام والمتوقعات التي سيكون عليها، عرض وتحديد البدائل التي سيكون عليها، النظام في ضوء الأهداف والمحددات، تقويم البدائل المتاحة للنظام، تقديم المقترحات والتوجيهات اللازمة لذلك.
- **الدراسات الهندسية:** ضمت الجوانب الأساسية التالية: عرض المتطلبات الهندسية للمكونات المادية للنظام، الدراسات الأولية والتفصيلية حول التكاليف والفعاليات لأنظمة التصميم الهندسي البديلة، إختيار التصميم المناسب والأكثر فاعلية وكفاءة، تقديم التوصيات والمقترحات، عند حصول الموافقة على ذلك يتم تقديم عرضاً مفصلاً لمتطلبات النظام من القوى البشرية.
- **إختيار النظام وتطبيقه:** وتتطوي على: إختيار الأنظمة الفرعية، إختيار النظام الكلي المقترح لنظام معلومات الموارد البشرية، تطبيق النظام وتشغيله.

- **متابعة وتقييم النظام:** وتتطوي هذه المرحلة على القيام بالأنشطة الضرورية التالية: قياس وتقديم الأداء المنجز، إتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، المتابعة المستمرة للنظام.

4.2 مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من: (رضوان ، 2016 ، الصفحات 36-58)

- **المدخلات:** عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف ذات العلاقة بالموارد البشرية ككل،

- العمليات: وهي النشاطات التشغيلية المتمثلة في العمليات التحليلية والحسابية والإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة وسهلة حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية بالشكل الجيد،
- المخرجات: وهي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها وعادة تشمل مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على ما يلي: بيانات ومعلومات عن الموظفين والوظائف، بيانات ومعلومات عن العمليات الإدارية من تخطيط وتوظيف، بيانات عن أوضاع العاملين حالياً سابقاً، ومستقبلاً. وأيضاً كل من عملية الرقابة والتغذية الراجعة لتصحيح الإنحرافات التي من المحتمل أن تقع في النظام وتتمثل في: (مؤيد السعيد و عادل ، 2009، الصفحات 266-270)
- الرقابة: وهو ذلك الجزء المتعلق بالتحكم بسير الخطوات كما هو مخطط ومرسوم مسبقاً، ويفترض أن تكون هناك وسيلة تنبيه عند حصول خطأ أثناء قيام البرنامج بالوظائف المحددة له، مما يتطلب إجراء عمل تصحيحي للمسار،
- التغذية الراجعة: عبارة عن إرشادات كيفية عمل النظام ومستوى أدائه ومدى رضى المستفيدين عن مخرجاته، ولها تأثير مهم على نظام معلومات الموارد البشرية حيث تمكن من معالجة المشكلات التي قد تعترض فعالية استخدام النظام، والتعرف على مواطن القوة والضعف في النظام مما يساعد على إجراء التحسينات المستمرة عليه.

5.2 تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية

- يمكن إيضاح بعض الجوانب من تطبيقات من خلال: (خيضر و ياسين ، 2009، الصفحات 254-258)
- تطبيقات التوظيف: تقديم الإشارة إلى السبل التي تعتمدها إدارة الموارد البشرية في عمليات الإختيار أو التعيين داخليا وخارجيا، وهذا يتطلب وفرة البيانات المتعلقة بالأفراد المراد إختيارهم للتوظيف أو التعيين طبقا لطبيعة المؤهلات والكفاءات أو القابليات والمهارات المطلوبة للعمل، ولذا فإن التطبيق الأمثل لمثل هذه البيانات يتم توفيرها في قاعدة البيانات أو المعلومات حيث تحتوي على كافة المعلومات المطلوبة بغية الدراسة والتحليل والمقارنة وإختيار المعلومات التي يتم في إطارها القرار المراد إتخاذها بشأن التعيين؛
 - تطبيقات إدارة الأداء: تعد عملية تطبيق وإدارة وتقييم الأداء من المهام المناطة في إدارة الموارد البشرية والتي تتطلب بلا أدنى شك سبل موضوعية في إعتداد تطبيق الحاسب الآلي لها لكي تحقق

معها كل سبل التقويم والإدارة الموضوعية والدقة العالية، وهذا من شأنه أن يتطلب بناء قاعدة معلومات واسعة من البيانات المتعلقة بطبيعة الأداء وسبل تقرير مستوى الإنجاز المتحقق للعاملين من خلال المقارنات القائمة بين المخطط والمتحقق فعلا في الأداء، ويمكن إيراد بعض الأمثلة، من البيانات المراد توفيرها بغية التعرف على مستوى الأداء الذي يتحقق على مستوى المنظمة وبالتالي إدارة الأداء العام للأفراد العاملين في المنظمة؛

- **تطبيقات التدريب والتطوير المهني:** إتخذت إدارة الموارد البشرية على عاتقها مهمة إعداد وتوفير الأفراد العاملين كما ونوعا لغرض الوفاء بالالتزامات إتجاه إنجاز العمليات الإنتاجية والخدمية في المنظمات الحديثة، ولكي يكون أسلوب التدريب والتطوير المهني قائما على الأبعاد الموضوعية في تحقيق الأداء لابد وأن يبرمج هذا النشاط إلكترونيا ولذا فإن تطبيق هذا النشاط التطويري والتدريبي يتطلب بناء قاعدة معلومات واسعة تتضمن جميع البيانات المتعلقة بالنشاطات الجارية في المنظمة ثم يتم في ضوءها إتخاذ القرار المتعلق بالعمليات التطويرية والتدريبية ومن الأمثلة؛

- **تطبيقات التعويضات:** إن نظام قاعدة البيانات التي ينبغي أن يصمم يعتمد على نوع التعويضات المطلوبة وتوفير البيانات المتعلقة بها، إذ أن التعويضات قد تتطوي على الرواتب والأجور والمكافآت والحوافز وغيرها من الجوانب المتعلقة بتعويضات العمل ولذا فإن قاعدة البيانات التي يجب أن تعتمد لغرض بناء تلك القاعدة تتطلب بيانات ومعلومات واسعة وشاملة، وترتبط بالعديد من الأنشطة المؤداة في المنظمة، لكي يتم من خلالها إمكانية تحقيق سبل الإستفادة من تلك البيانات.

- **تطبيقات التخطيط للموارد البشرية:** هناك نوعان من التطبيقات الحاسوبية المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية تخطيط التعاقب، وتحديد الإحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعا، حيث يؤكد تخطيط التعاقب أن المؤسسة لديها عمال لابد أن تعيدهم إلى المواقع التي تشغرها بسبب التقاعد والترقية، والتنقلات وإلغاء الخدمة أو التوسع في الأنشطة، لذلك فإنه لابد أن تكون هنالك العديد من الملفات تحدد إمكانية حركة العاملين، كما أنه بالإمكان الإستفادة منها في الحصول على ملفات أخرى، ومن أهمها ملف تحليل قوة العمل وتحليل حركية قوة العمل الذي يتضمن تحليل حركة العاملين من ترقيات، تنقلات، معدلان دوران وغيرها، ويمكن إستخدام البيانات الخاصة بحركية العاملين في التنبؤ بأثر التعيينات والإستغناء على قوة العمل المستقبلية، وتحليل قوة العمل يوفر المعلومات التالية: عدد العاملين الذين تحتاجهم المؤسسة مستقبلا، عدد التعيينات الجديدة، كذلك التنقلات والترقيات من قسم

إلى آخر، عدد العاملين الذين ستقدم المؤسسة مستقبلا لأي سبب من الأسباب كالنقاع والإستقالة
والتنقل (كسرى و إيصولاج ، 2013، الصفحات 198-199).

3. مدخل نظري للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

1.3 مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

- **تعريف الإدارة الإلكترونية:** تعرف على أنها إستراتيجية إدارية في عصر المعلوماتية، غايتها
التوظيف الأمثل للموارد المعلوماتية وفي إطار إلكتروني حديث، وفي ظل اعتبارات التشغيل السليم
للموارد البشرية والمادية وبالأسلوب الإلكتروني، ليصار إلى تحقيق الكفاءة في تسخير الجهود وإنفاق
الأموال لبلوغ الغايات المستهدفة من قبل المنظمة المعنية (مزهري و شوقي ، 2013، صفحة 33)،
كما يشير مفهوم الإدارة الإلكترونية إلى استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات، من خلال تفاعل
الأفراد والشركات مع الحكومة للمساهمة في عملية صنع القرار، وإيجاد سبل الوصول إلى المعلومات،
وزيادة الشفافية (عمر و قادة ، 2021، الصفحات 688-706)

- **تعريف الإدارة الإلكترونية:** تعرف بأنها عملية اللجوء إلى التكنولوجيا الويب في تنفيذ إستراتيجيات
إدارة الموارد البشرية، سياساتها، ممارساتها ووظائفها في المنظمة (Tanya & Huub , 2009, pp.
514-505) ، كما أنها تمثل التطبيقات ذات العلاقة بالموارد البشرية والتي يتم تنفيذها بالإعتماد على
تقنيات شبكة الانترنت وبالشكل الذي يساعد على توفير المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية
بأفضل شكل ممكن (محمد ، عادل ، و محمد ، 2017، الصفحات 147-160).

2.3 أسباب التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

إن التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ليس دربا من دروب الرفاهية وإنما حتمية
تقرضها التغيرات العالمية، ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات أصبحت أحد محددات النجاح
لأي مؤسسة وقد فرض التقدم العلمي والتقني والمطالبة المستمرة برفع جودة المخرجات وضمن سلامة
العمليات، كلها من الأمور التي دعت إلى التطور الإداري نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية،
ويمثل عامل الوقت أحد أهم مجالات التنافسية بين المؤسسات، فلم يعد من المقبول الآن تأخر تنفيذ
العمليات بدعوى التحسن وذلك لإرتباط الفرص المتاحة أمام المؤسسات بعنصر الوقت ويمكن تلخيص
أسباب التحول الإلكتروني للموارد البشرية في النقاط التالية (شيكري و قاشي ، 2018، الصفحات 64-
78):

- الإجراءات والعمليات المعقدة وأثرها على زيادة تكلفة الأعمال؛
- ضرورة توحيد البيانات على مستوى المؤسسة؛
- صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء؛
- ضرورة توفير البيانات المتداولة للعاملين في المؤسسة؛
- التوجه نحو استخدام التطور التكنولوجي والإعتماد على المعلومات في إتخاذ القرارات؛
- زيادة المنافسة بين المؤسسات وضرورة وجود آليات للتميز داخل كل مؤسسة؛

3.3 متطلبات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تتمثل في (بوخاري و لقراب ، 2017، الصفحات 63-76):

- نظام معلومات الموارد البشرية: وهو النظام الواجب توفره في كل مؤسسة والذي يعمل على جمع البيانات التي تصف الموارد البشرية، وتحويلها إلى معلومات ثم إعداد تقارير منها وتقديمها للمستفيدين، إذ يجب التفريق بين نظام معلومات الموارد البشرية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية حيث أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي المقاربة الإدارية التي تهدف إلى توفير خدمات إدارة الموارد البشرية ذات الصلة بالإنترنت، أما نظام المعلومات فهو تطبيق البرمجيات المتخصصة في جمع وتخزين، تحليل ونشر المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية؛
- البوابة الإلكترونية: إن أهم البوابات الإلكترونية التي تستخدمها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تتمثل في شبكة الأنترنت، الأنترنت، حيث أن استخدام الأنترنت في المنظمات يهدف إلى تسريع عملية تبادل المعلومات، وتسهيل الاتصالات، وكذلك التنسيق داخل المؤسسة الواحدة، أو بين المؤسسة من جهة وشركائها في الأعمال من جهة أخرى، أما الأنترنت فهي تستخدم في إدارة الموارد البشرية لعدة أغراض منها تحديث البيانات الشخصية للعاملين، متطلبات التوظيف الداخلي، المتطلبات التدريبية، الخدمة الذاتية للعاملين، تدفق العمل..؛
- رأس المال الفكري: حتى تحقق المؤسسة الأهداف المرجوة مع كل تغيير، يجب اتباع نهج شامل لإدارة الكفاءات، واكتساب وتعزيز المهارات الفردية والجماعية فالיום تعتبر إدارة الكفاءات عاملا استراتيجيا ومصدرا للميزة التنافسية، والتي تلعب دورا حقيقيا في نجاح المؤسسات.

4.3 دور نظام معلومات الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

لنظام معلومات الموارد البشرية دورا حيويا داخل المؤسسة خاصة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية، نظرا لما يقدمه من معلومات مفيدة لصناعة الإستراتيجيات وإتخاذ القرارات، وهنا سوف نعمل على إبراز هذه الأهمية من خلال توضيح العلاقة الوطيدة بينه وبين مختلف الوظائف لإدارة الموارد البشرية (شمس ، 2011، الصفحات 08-10)

- **نظام المعلومات وتخطيط الموارد البشرية:** إن لنظم المعلومات دورا كبيرا في هذا المجال نظرا لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية بالإعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية منها التي تساعد على تحليل البيانات الإحصائية؛

- **نظام المعلومات وعملية التوظيف:** إن المؤسسات تستقبل عدد كبير من طلب العمل يصعب معالجتها بالطرق التقليدية، وهذا من شأنه أن يخلق صعوبة في الإختيار، فنظم المعلومات اليوم تسمح بمعالجة ومتابعة هذه الطلبات بشكل منظم مع إحترام المعايير المتعلقة بالتوظيف، كما تسمح بإحصاء كافة الكفاءات والمناصب المتوفرة بالمؤسسة؛

- **نظام المعلومات وتطوير الكفاءات:** يعتبر ميدان تطوير الكفاءات من أهم مسؤوليات إدارة الموارد البشرية، ونظرا لأهميته هناك من يرى أن محور عمل إدارة الموارد البشرية هو تعجير الطاقات البشرية الكامنة وبرامج التدريب تعتبر أهم مدخل مستعمل في هذا المجال، حيث ظهرت العديد من الأنظمة التي تهدف إلى تنمية قدرات العاملين ومنها (Decide) (Dimension of leadership)؛

- **نظام المعلومات والمسار المهني:** تسمح نظم المعلومات بمتابعة المسار المهني للعامل بطريقة سهلة وأكيدة وبدون تكاليف عالية، إنطلاقا من الحاسوب إلى قاعدة العمليات المتاحة حول الأفراد العاملين، حيث يمكن معرفة قدرات وكفاءات كل عامل ومدى تطوره في أداءه، وماهي المناصب التي تقلدها، كما هناك بعض النظم التي تسمح للأفراد العاملين بصياغة مسارهم المهني والحكم عليه؛

- **نظام المعلومات والعلاقات العملية:** لقد ساعدت تكنولوجيا المعلومات على سرعة تفاعل ودوام العلاقات بين الأفراد وداخل المؤسسة وخارجها متحدية في ذلك حاجز الزمن والمكان، كما ساعدت الشبكة على تفعيل عمل المجموعات، وهذا يعزز العلاقات العملية بين الأفراد؛

- **نظام المعلومات والامن الصناعي:** ساعدت نظم المعلومات هنا في سرعة بث المعلومات عن المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة الإستعمال الخاطئ للمواد الكيميائية أو مواد معينة، حيث توفر

هذه المعلومات في قواعد بيانات يمكن للعامل الإطلاع عليها في أي وقت من خلال الشبكات المعلوماتية.

ونلاحظ أن تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والمتمثلة في التوظيف الإلكتروني، التكوين أو التدريب الإلكتروني، التسيير الإلكتروني للمسار المهني، التقييم الإلكتروني (فقاير ، 2020، الصفحات 126-142)، هي تقريبا نفسها تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية، أي أن هذا النظام يعتبر جزء لا يتجزأ من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أو يمكن القول بأنه أساس الإدارة الإلكترونية وأحد أهم متطلباتها ولا يمكن أن تقوم هذه الأخيرة دون نظام معلومات أساسي.

4. الإطار التطبيقي للدراسة

1.4 مجتمع وعينة الدراسة

تم حصر مجتمع الدراسة في الموظفين الإداريين في مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة، في حين أن عينة الدراسة تتكون من 40 موظف تم إختيارهم بطريقة عشوائية وزعت عليهم 40 استبانة تم استرجاع 31 منها صالحة للتحليل.

2.4 أداة الدراسة

تم الاعتماد على استبانة تضمنت قائمة من الأسئلة استنادا إلى التأطير النظري الذي تم اعتماده في الدراسة وذلك من أجل اختبار الفرضيات وتحقيق الهدف من الموضوع، وعليه فقد تضمنت الاستمارة 29 سؤالاً مقسمة إلى:

جزء خاص بالأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية وذلك للتعريف بالعينة.

جزء اشتمل على محورين أساسيين هما

المحور الأول: يشمل العبارات الخاصة بنظام معلومات الموارد البشرية، وتضمن 15 عبارة.

المحور الثاني: يشمل العبارات الخاصة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وتضمن 14 عبارة.

ولتحويل إجابات عينة الدراسة إلى بيانات كمية تم استخدام مقياس "ليكرت الخماسي"، ويمكن

توضيح الدرجات الخمس للموافقة في الجدول رقم (01) الآتي:

الجدول 1: طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي

الفئة الأولى	من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة	ضعيفة جدا
الفئة الثانية	من 1.81 إلى 2.60	غير موافق	ضعيفة
الفئة الثالثة	من 2.61 إلى 3.40	محايد	متوسطة

نظم معلومات الموارد البشرية كأساس لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة

نجوى نصره/ صورية بوظرفة

عالية	موافق	من 3.41 إلى 4.20	الفئة الرابعة
عالية جدا	موافق بشدة	من 4.21 إلى 5	الفئة الخامسة

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss v22

3.4 تحليل النتائج

1.3.4 قياس صدق أداة الدراسة

بهدف التحقق من صدق الأداة وفعاليتها للتحليل الإحصائي، تم الاعتماد على حساب معامل (Alpha Cronbach) وتتراوح قيمة هذا المعامل ما بين القيمتين 0-1 لتكون أصغر قيمة مقبولة للمعامل هي 0.6 أما معامل الصدق (validity) فيقصد به مدى اتساق العبارات المتعلقة بموضوع الدراسة مع الدرجة الكلية للمحور ككل، والذي يحسب من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات المتمثل في معامل ألفا كرونباخ لكل محور، وكانت النتائج مبينة في الجدول رقم (02) الموالي:

الجدول 2: نتائج اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

معامل	معامل الثبات	عدد العبارات	المحاور
0.716	0.514	15	نظام معلومات الموارد البشرية
0.680	0.463	14	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
0.823	0.678	29	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss v22

وتعتبر نتائج هذا الاختبار مقبولة، مما يشير إلى علاقة ثبات وترابط بين عبارات الاستبيان والوثوق في النتائج التي تم التوصل لها، كما تشير إلى إمكانية الحصول على نتائج نفسها فيما لو تم تكرار القياس في ظل ظروف مشابهة وباستخدام نفس الأداة.

2.3.4 تحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة

الجدول 3: الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

النسبة المئوية%	التكرار	الخصائص	
67.7%	21	ذكر	الجنس
32.3%	10	أنثى	
16.1%	5	أقل من 30 سنة	العمر
83.9%	26	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
0%	0	من 40 إلى أقل من 50 سنة	

نظم معلومات الموارد البشرية كأساس لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة

نجوى نصره/ صورية بو طرفة

0%	0	من 50 سنة فما فوق	المؤهل العلمي
32.3%	10	ثانوي	
3.2%	1	تقني سامي	
35.5%	11	ليسانس	
0%	0	ماستر	
0%	0	مهندس	
29.0%	9	ماجستير	
0%	0	أخرى	
64.5%	20	أقل من 05 سنوات	الخبرة المهنية
29.0%	9	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	
3.2%	1	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
3.2%	1	15 سنة فما فوق	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss v22

تبعاً للبيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد العينة تم الحصول على المعلومات الموضحة في الجدول أعلاه، والملاحظ منه أن نسبة توزيع الإناث تقدر بـ 32.30% تقريباً من العينة في حين شكلت نسبة الذكور 67.70%، وأن أغلب أفرادها من الفئة العمرية التي تتراوح بين 30 و40 سنة وذلك بنسبة 83.9%، وهو ما يدعم أن نسبة 64.5% من أفراد العينة يتمتعون بخبرة تقل عن 05 سنوات، كما توزعت العينة حسب مختلف المؤهلات العلمية، وكانت الأغلبية من الجامعيين بنسبة 64.5% بين الليسانس والماجستير، وهذا ما يؤكد التركيز على المؤهل العلمي الجامعي في الحصول على الوظائف المستهدفة في عينة الدراسة.

3.3.4 تحليل إجابات أفراد العينة أفراد العينة نحو متغير نظام معلومات الموارد البشرية

الجدول 4: إجابات أفراد العينة أفراد العينة نحو متغير نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
01	نظم معلومات الموارد البشرية أهمية في الإحتفاظ بالمعلومات اللازمة حول الأفراد وإسترجاعها عند الحاجة بالسرعة التي تتناسب مع متطلبات الحاجة الفعلية للقوى البشرية بمؤسستك	3.97	0.180	عالية

نظم معلومات الموارد البشرية كأساس لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة مناجم
الفسفات تبسة
نجوى نصره/ صورية بوظرفة

عالية	0.620	3.42	تساهم نظم معلومات الموارد البشرية في إجراء المقارنات الموضوعية مع المؤهلين للتعين ثم إتخاذ القرار الموضوعي المناسب إنسجاما مع المعلومات ودقتها حول المرشحين بمؤسستك	02
عالية	0.851	3.48	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية على إختيار القوى العاملة ذات المهارات والكفاءات العالية التي من شأنها تقديم الإضافة التي تحتاجها مؤسستك فعلا	03
عالية	0.677	3.52	تساهم نظم معلومات الموارد البشرية في التقليل من التكلفة والجهد والوقت بمؤسستك في عمليات التوظيف	04
	0.250	3.94	تعمل نظم معلومات الموارد البشرية بشكل كبير على دعم إدارة الإستقطاب، بالإضافة إلى الإختيار والتعيين بمؤسستك	05
عالية	0.515	3.66	الاختيار والتعيين	
عالية	0.715	3.61	تساهم نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب والمكافآت وصرفها في الأوقات المناسبة في مؤسستك	06
متوسط ة	0.670	3.13	توفر نظم معلومات الموارد البشرية التسهيلات اللازمة للإستقطاعات المطلوبة داخليا وخارجيا بمؤسستك	07
متوسط ة	0.910	3.19	لنظم معلومات الموارد البشرية في تسريع وتيرة إتخاذ القرارات التي تخص العلاوات والمكافآت والمستحقات للقوى العاملة في مؤسستك	08
متوسط ة	0.739	3.29	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في سهولة إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة للأجور والرواتب وإكتشاف الأخطاء والإنحرافات بالسرعة والدقة اللازمة بغية إتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها في مؤسستك	09
عالية	0.497	3.77	تساهم نظم معلومات الموارد البشرية في التقليل من التكلفة والجهد والوقت بمؤسستك في عمليات تسديد مستحقاتكم	10
متوسط ة	0.706	3.39	إدارة الأجور والحوافز	
عالية	0.617	3.77	تساهم نظم معلومات الموارد البشرية بشكل كبير في القيام بإعداد وسائل التقييم لأداء العاملين بموضوعية ودقة عالية	11

نظم معلومات الموارد البشرية كأساس لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة
نجوى نصره/ صورية بوظرفة

متوسط ة	0.706	2.97	تتسم نظم معلومات الموارد البشرية بقدرة عالية على تخزين البيانات والمعلومات وإسترجاعها بدقة وسرعة كبيرة عند الحاجة إليها في إتخاذ القرارات الإدارية المطلوبة بمؤسستك	12
متوسط ة	0.798	3.35	تعمل نظم معلومات الموارد البشرية على تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة خاصة معلومات تقييم الأداء في مؤسستك	13
متوسط ة	0.739	3.29	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية بمؤسستك في الكشف عن الأخطاء والمشاكل التي تؤثر في أدائكم	14
عالية	0.454	3.84	تساهم نظم معلومات الموارد البشرية في التقليل من التكلفة والجهد والوقت بمؤسستك في عمليات تقييم أدائكم	15
عالية	0.662	3.44	تقييم أداء العاملين	
عالية	0.627	3.50	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss v22

من خلال الجدول السابق يتضح أن إجابات أفراد العينة نحو نظام معلومات الموارد البشرية تتجه في الغالب نحو الموافقة بنسب عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال 3.50، كما تم تسجيل مستوى عالٍ فيما يتعلق بالمحور الفرعي الأول والثالث، وقد سجلت أكبر المتوسطات في محور الإختيار والتعيين بقيمة 3.66، وهو مستوى عالٍ، هذا المتوسط ينتمي للمجال الرابع في قيم المتوسطات المطبقة على سلم "ليكاتر الخماسي" 3.41-4.20، كما أن هناك فروق ضعيفة في إجابات أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لكافة فقرات المجال 0.627، مما يدل على وجود تشتت ضعيف للتقييم عن وسطها الحسابي، وهذا يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن نظام معلومات الموارد البشرية موجود في مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة

4.3.4 تحليل إجابات أفراد العينة أفراد العينة نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الجدول 5: إجابات أفراد العينة نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
01	تدعم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مؤسستك من خلال توفير معلومات مرتبة ومصنفة ودقيقة تساعد على قرارات أكثر فعالية	3.97	0.180	عالية
02	إن تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسستك يساعد في رفع معدلات أدائكم وتسهيل أداء وظائف إدارة مواردها البشرية	3.10	0.597	متوسطة
03	إن تبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يساعد مؤسستك في إعطاء دور إستراتيجي أكبر عن طريق تقليل الوقت المطلوب، ومن ثم توفير وقت أكبر للعاملين للقيام بأدوار أكبر فعالية	3.39	0.844	متوسطة
04	تسمح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تجاوز مشاكل الإدارة التقليدية التي تتميز بكثرة التكاليف وكثرة العمل الورقي	3.29	0.643	متوسطة
05	تعمل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على توفير وتداول المعلومات بين العاملين على إختلاف مستوياتهم داخل التنظيم، وإشراكهم في عمليات إتخاذ القرار فيما بينهم.	3.90	0.396	عالية
	تخطيط الموارد البشرية	3.53	0.532	عالية
06	تسمح الإدارة الإلكترونية بمتابعة المسار المهني للعامل بطريقة سهلة وأكيدة وبدون تكاليف عالية في مؤسستك	3.87	0.428	
07	تمكن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من معرفة قدرات وكفاءات كل عامل ومدى تطوره في أداءه وماهي المناصب التي تقلدها في مؤسستك	3.23	0.617	متوسطة
08	تمكن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من معرفة أهم نقاط القوة والضعف التي من شأنها التأثير على العاملين بمؤسستك	3.35	0.798	متوسطة
09	تساهم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بناء على ما توفر عليه من معلومات في مؤسستك	3.26	0.729	متوسطة

نظم معلومات الموارد البشرية كأساس لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة مناجم
الفوسفات تبسة
نجوى نصره/ صورية بوظرفة

عالية	0.653	3.68	تساعد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في معرفة قدرة وموهبة الفرد الموظف، ومعرفة الأعمال والوظائف المناسبة له، ومنها يميز الفرد بين الوظائف القادر على عملها والوظائف التي تحتاج إلى تدريب بمؤسستك	10
عالية	0.645	3.47	المسار المهني	
عالية	0.180	3.97	للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دور كبير في تجبير الطاقات البشرية الكامنة في مؤسستك من خلال مختلف البرامج التي تعتمد عليها في ذلك	11
متوسطة	0.541	3.32	تدعم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية العمل الجماعي وتخطي عقبات المكان والزمان وهذا ما من شأنه توسيع دائرة التعارف والخبرات وتبادلها بمؤسستك	12
عالية	0.653	3.68	توفر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إمكانيات في مجال تنمية و تثمين القدرات والكفاءات البشرية، حيث أتاحت خدمات التعلم والتكوين عن بعد، وذلك عن طريق الشبكات المعلوماتية وهذا يساعد في نشر المعرفة بين الأفراد العاملين في مؤسستك	13
عالية	0.551	3.65	الإهتمام بالتدريب المتخصص في مجال تقنية المعلومات والتقنية لجميع الموظفين وفق الإحتياج لها في كل قسم، والعمل على متابعتها وتطورها أصبح ضرورة حتمية بمؤسستك	14
عالية	0.481	3.65	تطوير الكفاءات	
عالية	0552	3.54	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثتين بالإعتماد على برنامج spss v22

يظهر الجدول أعلاه المبحوثين أن هناك مستوى مرتفع نسبيا فيما يتعلق بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور 3.54، هذا المتوسط ينتمي للمجال الرابع في قيم المتوسطات المطبقة على سلم "ليكارت الخماسي" 3.41-4.20، وهو مستوى عالٍ، كما تم تسجيل مستوى عالٍ فيما يتعلق بجميع المحاور الفرعية، وتبين النتائج المسجلة في الانحرافات المعيارية أن هناك فروق ضعيفة في إجابات أفراد العينة بمعنى أن إجاباتهم تتفق في مجملها، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لجميع فقرات المحور 0.552، مما

يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مطبقة في المؤسسة محل الدراسة.

4.4 اختبار الفرضيات

الجدول 6: تحليل تباين خط الانحدار للفرضيات الفرعية

مستوى الدالة sig	درجات الحرية (df)	قيمة F المحسوبة	قيمة t المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار a	ثابت الانحدار b	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.000	1	17.271	4.156	0.373	0.611	0.727	0.982	تخطيط الموارد البشرية	نظام معلوما ت
	29								
	30								
0.087	1	3.135	1.771	0.98	0.312	0.403	2.067	المسار المهني	الموارد البشرية
	29								
	30								
0.048	1	4.259	2.064	0.128	0.358	0.375	2.339	تطوير الكفاءات	
	29								
	30								

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss v22

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام معلومات الموارد البشرية وعملية تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة. يتضح من نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام معلومات الموارد البشرية على تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.727) في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.611)، وذلك يدل على وجود ارتباط بين نظام معلومات الموارد البشرية وتخطيط الموارد البشرية. أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.373) مما يعني أن نسبة 37.3% من التغيرات في بعد تخطيط الموارد البشرية تعود لنظام معلومات الموارد البشرية ويؤكد معنوية نموذج الانحدار قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (17.271) وهي دالة إحصائية حيث بلغ مستوى دلالتها (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)،

كما أنها أكبر من قيمة (F) الجدولية التي بلغت (4.18)، وبناء على هذه النتائج تقبل الفرضية الفرعية الأولى

- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام معلومات الموارد البشرية والمسار المهني في المؤسسة قيد الدراسة.

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم عدم وجود علاقة تأثير موجب ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام معلومات الموارد البشرية على المسار المهني في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.403) في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.312) وذلك يدل على وجود ارتباط ضعيف بين نظام معلومات الموارد البشرية والمسار المهني. أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.98). ويؤكد عدم معنوية نموذج الانحدار قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (3.135) وهي غير دالة إحصائياً حيث بلغ مستوى دلالتها (0.087) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، كما أنها أقل من قيمة (F) الجدولية التي بلغت (4.18). وبناء على هذه النتائج ترفض الفرضية الفرعية الثانية.

- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) نظام معلومات الموارد البشرية وتطوير الكفاءات في المؤسسة قيد الدراسة.

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام معلومات الموارد البشرية على تطوير الكفاءات في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.375) في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.358)، وذلك يدل على وجود ارتباط ضعيف بين المتغير والبعء، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.128) مما يعني أن نسبة 12.8% من التغيرات في بعد تطوير الكفاءات تعود لنظام معلومات الموارد البشرية. ويؤكد معنوية نموذج الانحدار قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (4.259) وهي دالة إحصائياً حيث بلغ مستوى دلالتها (0.048) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، كما أنها أكبر من قيمة (F) الجدولية التي بلغت (4.18)، وبناء على هذه النتائج تقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

الجدول 7: تحليل تباين خط الانحدار للفرضية الرئيسية

مستوى الدلالة sig	درجات الحرية (df)	قيمة f المحسو بة	قيمة t المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتب اط R	معامل الانحدار ر a	ثابت الانحدار b	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.001	1	14.40	3.795	0.332	0.57	0.511	1.757	الإدارة	نظام
	29	4						الإلكترو	معلوما
	30							ونية	ت
								الموارد	الموارد
								البشري	البشرية
								ة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v 22

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير بين نظام معلومات الموارد البشرية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة، وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغيرين في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (**0.511**) في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (**0.576**)، وذلك يدل على وجود ارتباط بين نظام معلومات الموارد البشرية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (**0.332**) مما يعني أن نسبة **33.2** % من التغيرات في بعد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تعود لنظام معلومات الموارد البشرية ويؤكد معنوية نموذج الانحدار قيمة (**F**) المحسوبة التي بلغت (**14.404**) وهي دالة إحصائية حيث بلغ مستوى دلالتها (**0.001**) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (**0.05**)، كما أنها أكبر من قيمة (**F**) الجدولية التي بلغت (**4.18**)، وبالتالي وبناءاً على النتائج السابقة تقبل الفرضية الرئيسية للدراسة "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين نظام معلومات الموارد البشرية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة"

5. خاتمة

إعتماداً على ما سبق يمكن القول أن المنظمات تسعى لمواكبة التطور التكنولوجي الحاصل، والذي ينعكس على الإدارات وأصبح لزاماً من خلاله التحول إلى الإدارة الإلكترونية الحديثة بصفة عامة

- ورقمنة إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة وهذا ما تسعى مؤسسة مناجم الفوسفات جاهدة إلى تحقيقه بصفة متكاملة وفعالة من خلال اعتمادها أساسا على نظام معلومات الموارد البشرية ذو كفاءة عالية تغطي جل أنشطة إدارة الموارد البشرية ومن أهم النتائج المتحصل عليها:
- يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية مصدرا للحصول على المعلومات الملائمة والدقيقة في إدارة الموارد البشرية في الوقت المناسب، حيث يعتبر ذلك من بين أهم محددات كفاءة النظام؛
 - يمثل نظام معلومات الموارد البشرية حجر الأساس لاعتماد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في أي مؤسسة؛
 - تعتبر مهمة رقمنة الإدارة بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة رهان المؤسسات حاليا وذلك لمواكبة التطور التكنولوجي؛
 - وجود ارتباط بين نظام معلومات الموارد البشرية وتخطيط الموارد البشرية، حيث أن التغيرات في بعد تخطيط الموارد البشرية تعود لنظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة مناجم الفوسفات في ولاية تبسة؛
 - وجود ارتباط جد ضعيف بين نظام معلومات الموارد البشرية والمسار المهني للعاملين، حيث أن المسار المهني للعاملين في مؤسسة مناجم الفوسفات لا يتأثر بنسبة كبيرة بنظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة؛
 - يتأثر تطوير الكفاءات بالمؤسسة قيد الدراسة بصورة كبيرة بنظام معلومات الموارد البشرية؛ في ظل النتائج التي تم التوصل إليها يمكن إدراج الإقتراحات التالية:
 - ضرورة إهتمام مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة- بتكوين جميع مواردها البشرية في مجال الإعلام والإتصال في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد ، باعتباره أهم مورد من موارد المؤسسة؛
 - يجب على مؤسسة مناجم الفوسفات-تبسة- إستخدام نظم المعلومات في جميع الوظائف والإدارات خاصة إدارة الموارد البشرية وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة؛
 - ضرورة الإهتمام بربط المسار المهني للموظفين بنظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة لأنه يساعدها في تحديد مستوى كفاءة موظفيها التي تعتبر عامل حاسم في تحسين أداءها؛
 - ضرورة تعزيز إدارة الموارد البشرية بالكفاءات خاصة التكنولوجية منها وذلك لتطبيق الإدارة الإلكترونية في.

6. قائمة المراجع

- Hassan , R., Javad , M., & Alireza , A. (2011, 03). The Impact of Human Resource Information system on strategic decisions in iran. *computer and information science*, 04(02), pp. 81 -87.
- peix, R. (2004). *Systèmes d'information et management des organisation* (éd. 5ème édition). paris: librairie vuibert.
- Tanya , B., & Huub , R. (2009). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(03), 505-514.
- الشيكري أيوب ، و مسراتي خولة . (2021, 12 31). أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات. *مجلة بحوث متقدمة في الاقتصاد وإستراتيجيات الأعمال، المجلد 02(العدد 02)*، الصفحات 23-46.
- الصيرفي محمد . (2008). *نظم المعلومات الإدارية* (الإصدار الطبعة 01). الاسكندرية: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع.
- أنساعد رضوان . (2016, 06 01). واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية - حالة: مؤسسة الزجاج الجديد بالشلف. *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 05(العدد 01)*، الصفحات 36-58.
- أيوب شيكر ، و خالد قاشي . (01 جوان, 2018). نظام معلومات الموارد البشرية الآلي كمجال لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دراسة تحليلية نظرية. *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات(العدد 07)*، الصفحات 64-78.
- ثلجة بوخاري ، و رفيقة لقراب . (2017). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونيكس. *مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة(العدد 03)*، الصفحات 63-76.
- جابر طه عاطف . (2014). *نظم المعلومات للموارد البشرية*. مصر: الدار الأكاديمية للعلوم.
- جاد الرب محمد السيد . (2009). *إدارة الموارد البشرية -مدخل إستراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية*. مصر: دون ذكر دار النشر.
- شعبان العاني مزهر، و ناجي جواد شوقي . (2013). *الإدارة الإلكترونية*. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ضيات خلفاوي شمس . (2011). متطلبات إدارة الموارد البشرية في عصر تكنولوجيا المعلومات . *ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الإقتصاديات الحديثة* (الصفحات 08-10). الشلف: جامعة الشلف.
- عواد الشوايكة عدنان . (2011). *دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في إتخاذ القرارات الإدارية*. الاردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

- فيصل فقاير . (13 أوت, 2020). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمة: مدخل نظري. مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد 03 (العدد 02)، الصفحات 126-142.
- قريشي محمد ، بومجان عادل ، ورشدي سلطاني محمد . (جوان, 2017). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة. مجلة العلوم الإنسانية(العدد 47)، الصفحات 147-160.
- كاضم حمود خيضر ، و كاسب الخرشة ياسين . (2007). إدارة الموارد البشرية- مدخل إستراتيجي (الإصدار الطبعة 01). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- كاضم محمد خيضر، و كاسب الخرشة ياسين . (2009). إدارة الموارد البشرية (الإصدار الطبعة 02). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- مسعود كسرى ، و زهية إيصولاج . (2013). تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والتجارة، المجلد 04 (العدد 28)، الصفحات 198-199.
- مولاي اممر، و يزيد قادة . (06 جوان, 2021). تطبيقات الإدارة الإلكترونية في القطاع العمومي خلال جائحة كورونا، دراسة تطبيقية بمديرية الإدارة المحلية بولاية سعيدة. مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 04 (العدد 01)، الصفحات 688-706.