

أثر الإدارة الإلكترونية على فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية (حالة جامعة باتنة)

زكية مقري
أستاذة التعليم العالي، جامعة باتنة 1
zakia.megri@univ-batna.dz

جمعة الطيب
أستاذ محاضر "أ"، جامعة باتنة 1
djemaa.tayeb@univ-batna.dz

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية e-HRM في الجامعة الجزائرية، واهتمت بتقدير أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الفعالية الإدارية وأهداف إدارة الموارد البشرية في جامعة باتنة. وتمّ تناول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من حيث ثلاث مُنْعَيَات، وهي: مُكوّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، استخدامات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية ومُعوّقات التطبيق.

وقد توصلت الدراسة إلى توفر مُقوّمات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في جامعة باتنة، غير أنه يوجد تباين في أهميتها إذ أعطيت الأولوية لمُكوّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، كما أكدت الدراسة وجود مُعوّقات في تطبيقها، خاصة ضعف الأمن المعلوماتي. وقد أثبتت الدراسة وجود أثر معنوي لإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. وذلك من خلال مُكوّنات واستخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بينما لا يوجد أثر معنوي للمُعوّقات على أهداف وفعالية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الفعالية الإدارية، جامعة باتنة.

Abstract

The study aimed to know the reality of the application of electronic human resources management (e-HRM) in the Algerian university, She was concerned with estimating the impact of e-HRM on the administrative effectiveness and human resource management goals in Batna University. E-HRM is studied here through three variables: components of information and communication technology (ICT), the uses of ICT in HRM and The barriers to the implementation.

The study found the availability of the elements of applying electronic managementof human resources at the University of Batna, but there is a discrepancy in its importance as priority was given to the components of information and communication technology, and the study confirmed the existence of obstacles in its application, especially the weakness of information security. The study proved the existence of a significant impact of integrating information and communication technology in the human resources management at the university and achieving the effectiveness and objectives of the electronic management of human resources, And that through the components and uses of information and communication technology, And that through the components and uses of information and communication technology, while there is no significant effect of obstacles on the objectives and effectiveness of electronic management of human resources.

Keywords

Information and communication technology (ICT), electronic human resource management, administrative effectiveness, Batna University

1. مقدمة

شهدت الأونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقة في كافة نواحي الحياة أبرز هذه التطورات والتي ميزت وقتنا الحالي، هي الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبتبها أو بما أصبح يعرف بتكنولوجيا المعلومات، والاعتماد المتزايد والمكثف نحو استعمالها وتوظيفها بقوة في جل الأنشطة البشرية. ففي خضم هذا الزخم الهائل من تراكم المعرفة ووسائل الحصول عليها وتداولها، أصبحت المعلومة هي المورد الأكثر أهمية مقارنة مع بقية الموارد الكلاسيكية، بالإضافة إلى انتقال الاقتصاد إلى اقتصاد رقمي واحترام المنافسة بين المؤسسات. وفي وقت عجزت فيه الوسائل التقليدية على التعامل مع هذا الفيض من المعلومات، كلها عوامل فرضت على المؤسسة الانفتاح على العالم ومواكبة هذا التطور.

وباعتبار المؤسسة نظام مفتوح تُؤثر وتتأثر بالمحيط الذي تعيش فيه، فإن إدارة الموارد تتأثر أكثر من غيرها من الوظائف وتؤثر فيهم، حيث تحتل عملية إدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة في جميع المؤسسات ومرد ذلك أهمية استخدام واستثمار اليد العاملة ورفع كفاءتها الإنتاجية باستمرار مما يستدعي على المؤسسات التماشي مع التطورات التكنولوجية وإدخال الأساليب والطرق الحديثة على جميع وظائف إدارة الموارد البشرية.

وفي ظل أهمية المورد البشري في عمل المنظمة الاقتصادية، تسعى المؤسسات التماشي مع تغيرات العصر ومواكبة التطورات التكنولوجية في إدارة الأفراد وإدخال الأساليب والطرق الحديثة على جميع أنشطة إدارة الموارد البشرية. من خلال دراسة مختلف تأثيرات هذه الثورة الرقمية على الخصائص النوعية للموارد البشرية من حيث التغيير في نوعية المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة للموارد البشرية، وكذلك في خصائص المديرين وأدوارهم، وفي أساليب القيادة والإشراف والتحفيز وتقييم الأداء، ومدى تبني الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات، والآثار السلوكية لها.

مشكلة الدراسة

استنادا إلى الطرح السابق أتت هذه الدراسة لتستفسر عن واقع تبني مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسات الجزائرية، وتم أخذ الجامعة

كواحدة من المؤسسات المهمة في القطاع الخدمي العمومي، لما يكرس لها من إمكانيات ضخمة عبر برامج حكومية متتالية، من حيث المكوّنات المادية والبشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وبناء عليه نحاول الإجابة على السؤال التالي: إلى أي مدى ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالجامعة الجزائرية في تحقيق فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية؟

ومنه يمكن طرح الأسئلة التالية:

• ما هو واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بجامعة باتنة؟

• ما أثر إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال (المكوّنات، الاستخدامات، المُعوّقات) في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؟

فرضيات الدراسة

سعى للإجابة على هذه الأسئلة انطلقنا من الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية

يوجد أثر معنوي بين إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

- الفرضية الفرعية الأولى

يوجد أثر معنوي بين مكوّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

- الفرضية الفرعية الثانية

يوجد أثر معنوي بين استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

- الفرضية الفرعية الثالثة

يوجد أثر معنوي بين مُعَوِّقات إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من عدة منطلقات هي:

- كونها زاوية من الزوايا التي تعالج موضوع تكنولوجيا المعلومات وأثرها على عالم الأعمال والخدمات العمومية، فهو تكملة لمواضيع أخرى لها صلة بالموضوع (تكنولوجيا المعلومات) كالتجارة الإلكترونية، التسويق الإلكتروني، الحكومة الإلكترونية، الإدارة الإلكترونية، نظم المعلومات... إلخ.

- نتائج الدراسة واستنتاجاتها قد تكون مفيدة وذات أهمية للطلبة والباحثين والمؤسسات.

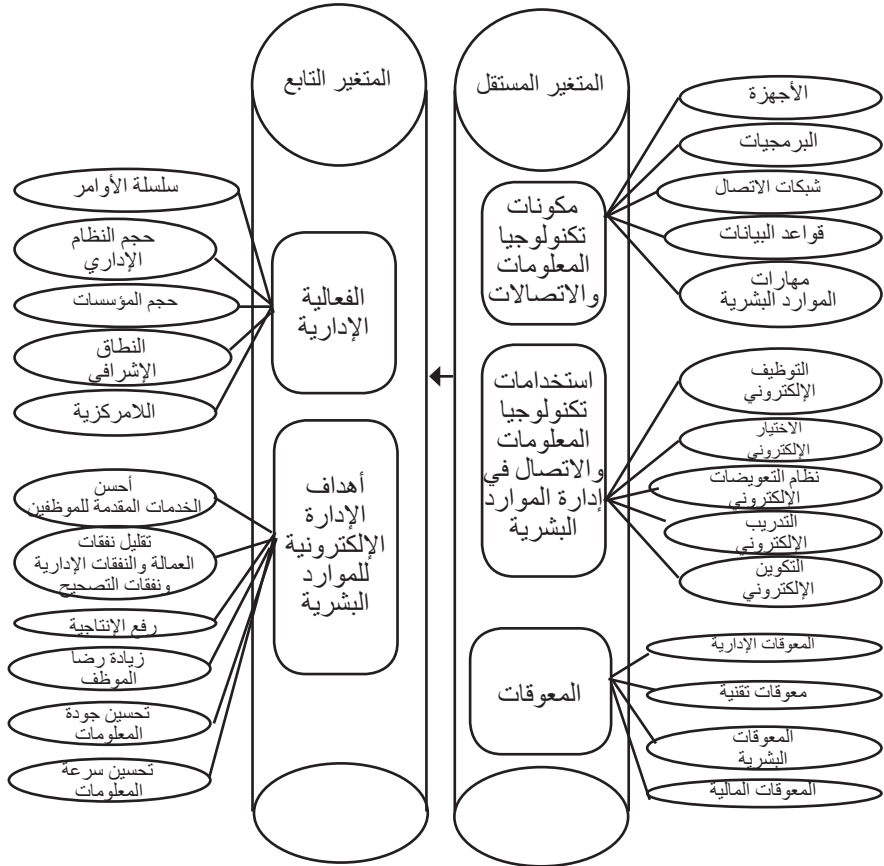
أهداف الدراسة

إن الأهداف المرجوة من هذه الدراسة هو الوقوف على مظاهر الثورة الجديدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظيفة أساسية وحساسة في المؤسسة ألا وهي وظيفة إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال معرفة أثر هذه التكنولوجيا على وظائفها.

نموذج الدراسة

للإجابة على مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها، تطلّب بناء نموذج شمولي مقترح لتشخيص أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية يوضحه الشكل أدناه، والذي اشتمل على ثلاث مُتغيّرات، وهي موضحة بالشكل أدناه.

الشكل رقم (1): نموذج الدراسة



يتضمن نموذج الدراسة نوعين من المتغيرات وهي:

المتغيرات المستقلة: وتدرج تحت مسمى تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتتمثل في أبعاد مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية، مؤشرات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

المتغيرات التابعة: وتتمثل في مُعَيَّر إدارة الموارد البشرية، ويشمل: الفعالية الإدارية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

2. الإطار النظري للدراسة

2.1. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

تعددت المصطلحات التي أطلقت على إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فهناك من يشير إليها بمصطلح E- HRM وهناك من يشير إليها بالمصطلح Web-Based HR. كما يطلق عليها Computer-Based HRM، وتسمى أيضا Virtual HRM. وان تعددت التسميات، فإن المعنى واحد. وتتفق على اعتبارها وظائف الموارد البشرية المدمجة بتكنولوجيا الاتصال، والاعتماد على الأنترنت والاكسترنت في ممارسة هذه الوظائف وذلك استجابة للمتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. (Schramm، 2006، ص. 21)

2.1.1. مكوّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

تتمثل البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في:

- المكوّنات المادية (الأجهزة): والتي تتأثر كافة المكوّنات المادية (الأجزاء الملموسة في النظام) والمستخدم في إدخال، ومعالجة، وإخراج البيانات، والمعلومات. (الطائي، 2005، ص. 152-156)

- البرمجيات: وهي الجانب المكمل لمنظومة الأجهزة والمكوّنات المادية، التي بدونها لا تعمل، وهي مجموعة من الأوامر والتعليمات المعدة من طرف الإنسان، والتي توجه المكوّنات المادية للحاسوب لغرض أداء مهمة ما أو للعمل بطريقة معينة، وفق تعليمات دقيقة خطة بخطوة للحصول على نتائج مطلوبة بشكل معين، وتشمل برمجيات التشغيل، وبرمجيات التطبيقات. (عباس، 2008، ص. 327)

- شبكات الاتصال: وتقوم بإرسال وتلقي البيانات والمعلومات عبر شبكة الاتصالات والتي تضم مجموعة من المحطات والكابلات والأسلاك وخطوط الهاتف، المايكروويف، الأقمار الصناعية وأجهزة التحكم المحطات الطرفية وشبكات الانترنت. (جيبوري، 2009، ص. 142) وعموما توجد ثلاث أنواع رئيسية من شبكات مستخدمة في المنظمة، وقد تتواجد كلها أو بعضها حسب إمكانيات كل مؤسسة، وهذه الشبكات هي: الأنترنت والإنترنت والإكسترنت.

- قاعدة البيانات: وتمثل مخزون في مكان مركزي في نظم دعم القرار. ويمكن تعريف قاعدة البيانات بأنها مجموعة من الملفات المتكاملة مع بعضها البعض تشمل كل من البيانات الداخلية التي تعبر عن العمليات الداخلية للمنظمة والتي يتم تجميعها من المجالات الوظيفية للمنظمة والبيانات الخارجية التي توضح علاقات المنظمة مع البيئة الخارجية مثل شكل أسواقها ومعدلات إنتاج الصناعة لنفس السلع المنتجة للمنظمة بجانب أي بيانات خاصة قد تؤثر على أداء المنظمة. (حسان، 2008، ص. 206)

- مهارات الموارد البشرية: تتمثل الموارد البشرية بمجموعة من المهارات والمعارف لإنجاز مهام المنظمة، ومن بين المهام الأساسية التي يجب أن تتوفر: (الرواحنة ع، 2013، ص. 28).

• مهارات المعارف الإلكترونية: مثل تقنية المعلومات في الحسابات الآلية وشبكات الاتصالات الإلكترونية والبرمجيات الخاصة بها والتعامل الجيد معها.

• مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين: حيث يتطلب هذا الأمر ضرورة تأسيس علاقات عمل جديدة من خلال استخدام جميع أنواع الاتصالات سواء كانت مكتوبة أو شفوية.

• مهارات إدارية: تتضمن مهارات تحفيز الأفراد الآخرين بالمنظمة نحو العمل الجماعي والتعاون بالإضافة إلى مهارات التخطيط والتنظيم والمتابعة والرقابة.

علاوة على ذلك، يتعين على القياديين والمديرين متابعة كل جديد في حقل التقنيات الإلكترونية وأن يتحلوا بثقة الإبداع والانفتاح والمرونة والتي تعد من ضروريات هذا العصر، لكي يتمكنوا من التخطيط السليم والجيد للدخول إلى عصر الثورة الرقمية والاستفادة من إمكاناته في تطوير أداء المنظمات ورفع كفاءتها الإنتاجية.

2.1.2. استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية

إن التحول من الإدارات التقليدية إلى الإدارات الإلكترونية ليس فقط أساسها الحاسبات وشبكة الأنترنت وشبكات الاتصالات وغيرها من الجوانب الفنية، ولكنها في الدرجة الأولى قضية إدارية تعتمد على فكر إداري متطور وقيادات إدارية. وعليه سوف ننظر إلى: التوظيف، الاختيار، التعويض، التكوين، التدريب الإلكتروني.

أ. التوظيف الإلكتروني

يقصد بالتوظيف الإلكتروني "استخدام الأنترنت والتقنيات الحديثة لإنهاء كافة الإجراءات المتعلقة بالتوظيف بدءاً من الإعلان عن الوظائف ومروراً بتعبئة نماذج طلب التوظيف ومتابعة الطلب إلكترونياً من قبل المتقدم والإستعلام عنه وإجراء المفاضلة إلكترونياً بين المتقدمين، وانتهاءً بإعلان النتائج في الموقع". (العبود، 2010)

والتوظيف الإلكتروني يشمل الإجراءات التالية: (الرواحنة ع، ص. 28-29)

- الإعلان عن الوظائف الشاغرة: من خلال شبكة الأنترنت الخاصة بالمؤسسة وذلك حسب طبيعة الوظائف وسياسة التوظيف الخاصة بالمؤسسة.

- توفير آليات البحث: تعد تقنية قياسية يمكن إلحاقها بسهولة بشبكات الأنترنت وتساعد تلك الآليات الموظفين في الحصول على الوظيفة المطلوبة.

- وجود روابط لأصحاب العمل السابقين والمؤسسات التعليمية.

- نظم متابعة المتقدمين للوظائف: وهي برامج مسح ضوئي للسير الذاتية تحتوي على إمكانيات OCP Optical Character Recognition.

- إجراءات اختبارات على الأنترنت: مما يفيد في عدم الحاجة إلى جميع المتقدمين للوظيفة بمكان محدد وإمكانية إجراء عملية التصفية لعدد ضخم من المتقدمين في الوقت نفسه.

تتمثل مزايا نظام التوظيف الإلكتروني فيما يلي: (نجم، 2004، ص. 282)

- توفير الوقت في عملية التوظيف: حيث يتم تحديد طبيعة الوظيفة والمواصفات للشخص المتقدم لشغلها ونشر الإعلان بشبكة الأنترنت وإرسال بريد إلكتروني إلى الأقسام المعنية وفرز طلبات العمل على الأنترنت وبدء عملية التقييم مثل نظام . My profile، My job، Market

- توفير في التكاليف: مما يوفر على الشركة المتعاقدة من دفع نفقات إضافية، للوسطاء، والأعمال الورقية، و تكاليف العمالة الإضافية..... الخ.

- توصيف الوظائف: وضع معايير لتوصيف الوظيفة والمواصفات المطلوبة بتحديد المهارات والمهام والواجبات بصورة أسرع، وتطوير نظم الحصول على

الأفراد ذوي المواصفات اللازمة، وتصميم مواقع سهلة الاستخدام للإعلان عن الوظائف يراعى فيها سهولة الوصول على قائمة بالوظائف المتاحة وتحديثها بصورة دورية مع وجود روابط تتيح للمقدمين مراسلة الأشخاص الذين تم اختيارهم للتعيين.

ب. الاختيار الإلكتروني

أنظمة الاختيار لها أهمية كبيرة جدا حيث أنها تمكن المنظمة من زيادة فرص الحصول على الأشخاص المؤهلين لشغل المناصب، وتعتمد هذه الأنظمة على مجموعة متنوعة من استراتيجيات معينة تشمل المقابلات، اختبارات القدرة، الاختبارات الشخصية وغيرها.

قد تستخدم هذه الأنظمة لقياس مدى ملائمة المتقدمين بطريقة قليلة التكاليف وذات كفاءة عالية، وبعض المنظمات تستخدم تلك الأنظمة لغرض إجراء اختبارات المحاكاة أو المقابلات، فعلى سبيل المثال، استخدمت شركة "Depot" الأمريكية العالمية في عام 2005، نظام الأكشاك في متاجرها لتمكين الأفراد من تقديم طلبات التوظيف والاختبارات عبر الأنترنت، مما ساهم في تقليص التكاليف الإدارية لكل متقدم بمقدار \$135 ، كما انخفض معدل دوران المتقدمين للعمل الذين أجروا الاختبار من خلال الكشك بنسبة 11 % . (Dianna L.Stone, 2006, p. 234).

بالرغم من المزايا التي توفرها تلك الأنظمة من توفير بالنفقات الإدارية وبنفقات التوظيف، (طبقت الحكومة الكندية نظاما لتصفية المتقدمين للوظائف عبر الأنترنت، مما ترتب عليه انخفاض في نفقات عملية التوظيف بنسبة تزيد عن 50 %)، إلا أنه هناك بعض المساوئ لهذه الأنظمة منها احتمالية إجراء شخص ما للاختبار بخلاف المتقدم الفعلي، وخاصة إذا تم الاختبار من قبل جهة خارجية . أيضا تحيز الاختبارات التي تتم عن طريق الأنترنت ضد الأفراد ذوي المهارات المحدودة في استخدام الكمبيوتر . بالإضافة إلى احتمال وجود تمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة. (ماركهام ه.، 2006، ص. 151).

ت. نظام التعويضات الإلكتروني

إن نظم التعويضات تستعمل لأغراض تطوير وتنفيذ أنظمة دفع الأجور في المنظمات، كما تقوم بالعديد من المهام، مثل مهام حساب المدفوعات الخاصة بالأجر والضريبة والتأمين، وبعضها يقوم بإصدار إيصالات الدفع ومنها ما يكون إلكترونياً. بالإضافة إلى ذلك تقوم نظم التعويضات بإخطار الموظفين بالعديد من الأمور المتعلقة بالجوانب المالية الخاصة بهم، كما تمكن المدراء من إجراء العديد من التقديرات، كتقدير النفقات المرتبطة بالأجور.

ويمكن لنظم e-HRM تدعيم نظم الأجور بطرق عديدة، ومنها: (ماركهام ه.، 2006، ص. 133).

- إيجاد تكامل أكبر بين نظم الأجور ونظم تسجيل الحضور والانصراف، وخاصة في الوظائف التي تعتمد على عدد ساعات العمل.

- تسهيل إدارة الإجراءات الخاصة بالرواتب، مثل إرسال إيصالات الدفع من خلال البريد الإلكتروني، وبالتالي توفير الكثير من النفقات الإدارية.

- سرعة الاستجابة لتغيير أوضاع الموظفين، كمنح الحوافز والمكافآت، وخاصة في ظل التوجهات الحديثة لربط الأجر بالأداء في كافة المنظمات.

- أتمتة نماذج النفقات الروتينية، كالتنقل والسفر وغيرها، حيث يصبح بإمكان الموظف تعبئة النموذج من خلال الأنترنت أو من خلال بوابة المنظمة، ويقوم بحساب قيمة تلك النفقات ثم يحولها إلى نظام الأجور إلكترونياً.

وأحد الأمثلة على تلك الأنظمة، هو نظام "Metro" الذي تستخدمه شركة سيسكو لإدارة الموارد البشرية إلكترونياً، من أجل أتمتة عملية طلب النفقات، حيث يقوم الموظفون العائدون من رحلات العمل بإدخال تفاصيل نفقات الرحلة إلى هذا النظام سواء دفعت نقداً أو من خلال بطاقات ائتمان، وذلك من خلال النموذج الموجود على الأنترنت، حيث يمكنهم استعادة تلك النفقات خلال 72 ساعة بعد أن كانت تستغرق تلك العملية بشكلها التقليدي ما بين 5 - 6 أيام.

ث. التدريب الإلكتروني

يعرف بأنه العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، والتي تمكن معلم الدراسات الاجتماعية من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان، ويتم تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني من خلال مراحل عدة نذكرها فيما يلي: (زارع، 2012، ص. 293-297)

- التخطيط للتدريب الإلكتروني: تتطلب تلك المرحلة تقدير الاحتياجات المستقبلية للمتدربين للعمل على إشباعها وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب ووضوحها ووضع السياسات والاستراتيجيات والإجراءات اللازمة؛

- التصميم للتدريب الإلكتروني التفاعلي: يقصد بها الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة السياسات والاستراتيجيات والإجراءات إلى تصميم أنشطة الدورات التدريبية، وتصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الأنترنت؛

- إعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني: ويشمل: تجهيز محتوى الدورات التدريبية، تصميم أنشطة الدورات التدريبية، وتصميم الموقع وتهيئة بيئة التدريب من خلال تصميم موقع خاص بالتدريب الإلكتروني يتضمن المحتوى التدريبي التفاعلي على هيئة دروس مدعوما بالوسائط المتعددة؛

- تنظيم التدريب الإلكتروني: تتمثل خطوات تنظيم التدريب الإلكتروني في تحديد المدة الزمنية للتدريب، اختبار نهاية الدورة التدريبية، الإشراف التدريبي حيث يتضمن الموقع نظاما فعالا للإشراف على التدريب يتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة واستخراج البيانات وكتابة التقارير.

- تنفيذ التدريب الإلكتروني التفاعلي وفيه يتم الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني لتشغيل برنامج Internet Explorer وكتابة عنوان الموقع عندئذ تظهر ص. التالية:

• صفحة تسجيل الدخول: حيث يقوم المتدرب بإدخال اسم المستخدم User Name وكلمة المرور Pass Word الممنوحة له بواسطة المدرب ثم الضغط على زر الدخول.

• الصفحة الرئيسية: وتتضمن العناصر التالية: محتوى التدريب – Courses
المحادثة Chat التقييم – Evaluation البريد – Mail ملفات التحميل – Down-
load البحث – Search .

• صفحة محتوى التدريب: تتضمن جدول المحتويات يوضح للمتدرب كيفية
استعراض المحتوى والتنقل عبر صفحاته كما تتضمن فهرس للمحتوى التدريبي.

• صفحة المدرب: تتضمن معلومات عن المدرب (الاسم – البريد الإلكتروني –
مواعيد تواجده بالموقع).

• صفحة التقييم الذاتي: توضح الإستراتيجية التي يتم من خلالها تقييم أداء
المتدرب.

• صفحة المتدربين: تضم قائمة بأسماء المتدربين المقيدين لدراسة محتوى
التدريب وبريدهم الإلكتروني ليتسنى لهؤلاء المتدربين مراسلة بعضهم البعض.

- تقييم التدريب الإلكتروني: تستند عملية التقييم التدريبي على عدد من الأسس
والمعايير منها: تحديد أهداف التدريب القريبة والبعيدة ووضوحها، وشمول عملية
التقييم واستمرارها، ترابط عناصر منظومة التدريب واتساقها، وتكامل جهود
التدريب السابقة واللاحقة وجودتها).

ج. التكوين الإلكتروني

وفي ظل التزايد الكبير في المعلومات وتقدم المعرفة، أصبح لزاما على
المجتمعات أن تطور طرقها وأساليبها التكوينية وأن تبتعد عن القوالب الجامدة
التقليدية، وأن تفكر بأنماط جديدة وأساليب حديثة لتكون بمثابة استجابة للمُتَغَيِّرات
المتسارعة ومواكبة للتطور والتقدم الذي يعيشه العالم في ضوء الطلب الكبير
من مجتمع المعلومات على التطبيقات التكنولوجية الحديثة التي تتصف بالمرونة
والكفاءة والتصميم الجيد. وتتوفر عدة تعارف نذكر منها: (عبو، 2008، ص. 8)

يمثل التكوين الإلكتروني مجموعة من المفاهيم والطرق والمناهج والوسائل
المستخدمة للتكنولوجيات الجديدة المتعددة الوسائط للانترنت بغية تطوير نوعية
التمهين عبر تحفيز وتفضيل الولوج إلى الموارد وإلى الخدمات وكذلك المبادلات
والتنسيق والتعاون الممكن عن بعد، وهو ما يعبر عنه بقرار المجلس الأوروبي
لسنة 2001.

يغطي التكوين الإلكتروني مجموع أشكال وأنماط التمهين المساعد بواسطة الأنترنت أي بواسطة الإعلام الآلي والحاسوب المصمم لأجل أن يكون مستخدماً على أساس شبكة للأنترنت أو أنترانت أو إكسترانت، وهذا النوع من التكوين المنجز يقوم ويرتكز على مزايا قوية مثل: تقليص التكاليف المتعلقة بالتكوين، والمرونة في ساعات العمل وأوقات العمل، وكذلك في مرونة توزيع والولوج الأكبر إلى التكوين كما يشير إلى ذلك.

2. 3.1. مَعَوِّقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

يمكن تصنيف مَعَوِّقات الإدارة الإلكترونية حسب آراء بعض الباحثين إلى عدة جوانب يمكن تلخيصها فيما يلي: (المسعودي)

أ. المَعَوِّقات الإدارية: وتشمل:

- تطبيق الدول النامية لبعض أساليب الإدارة التقليدية، وهي لا تتناسب مع متطلبات الإدارة الإلكترونية مثل الأسلوب البيروقراطي ؛
- إعتقاد غالبية المنظمات على الهياكل الهرمية التقليدية والتي تفت عبءة في تطبيق التقنيات الحديثة والاستفادة من معطياتها في تطوير منظماتها ؛
- ضعف الوعي الاجتماعي، نقص التمويل والكفاءات البشرية، المعلومات، التكنولوجيا، وتخلف التشريعات ؛
- نقص الدورات التدريبية للأفراد للتعامل مع معطيات العصر التقني.

ب. المَعَوِّقات التقنية

- هناك مجموعة من المعوقات التقنية التي تعيق الاستفادة من تطبيقات الإدارة الإلكترونية:
- عدم وجود بنية تحتية متكاملة على مستوى الدولة مما يعرقل تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسساتها ؛
 - اختلاف القياس والمواصفات بالأجهزة المستخدمة داخل المكتب الواحد مما يشكل صعوبة الربط بينها ؛

- عدم وجود وعي حاسوبي ومعلوماتي عند بعض الإداريين ؛

- حماية معلومات المنظمة واستراتيجياتها والحفاظ عليها والتعامل معها بشكل سري ووفق ضوابط محددة وذلك لحمايتها من الاختراقات ، فهناك عدة تقنيات حديثة تتخذ لحماية ممتلكات المنظمة من معلومات وبرامج، وبالتالي تساعد على تحقيق الأمن المعلوماتي وزيادة الثقة في كافة التعاملات الإلكترونية منها: جدار الحماية، التشفير (التعمية)، التوقيع الإلكتروني.

ت. المَعَوَّقات البشرية

- النقص في المورد البشري المؤهل للتعامل يعد عائقا يواجه المنظمات عند ممارستها للتكنولوجيا الحديثة ؛

- جهل عدد غير قليل من أفراد المجتمع بالتطورات التكنولوجية الحديثة وعدم معرفتهم التعامل معها واستخدامها وهذا ما يعرف بالأمية المعلوماتية ؛

- التباين من نظام لأخر مما يصعب مهمة تبادل الرسائل والملفات ؛

- الجهل نتيجة لعدم متابعة التطورات في مجال الحاسوب ؛

- البنية التحتية للشبكات المحلية وأنظمة الاتصالات ضعيفة وهزيلة، نظرا لِقَدَمِ المواصلات الهاتفية أو الأنظمة المستخدمة، أو لعدم وجود خدمات قوية مناسبة، ولعدم وجود صيانة أو تحديث مستمر للشبكة ؛

- عدم وجود مراكز بحوث عربية موثقة أو اعتمادها كمصدر متجدد للمعلومات على المستوى الإقليمي ؛

- اللغة من القيود التي تحد حاليا من انتشار استخدام الشبكة خاصة في العالم العربي ؛

- تعد مقاومة التغيير من أهم المَعَوَّقات التي تواجه معظم المنظمات.

ث. المَعَوَّقات المالية

- إن مشروع مثل مشروع الإدارة الإلكترونية يحتاج إلى أموال ضخمة تتلائم مع هذا الأسلوب التقني الحديث وتوفير كافة مستلزماته، لكن تعاني معظم المنظمات من النقص في الإمكانيات المادية اللازمة لمثل هذه المشاريع ؛

- ضرورة مشاركة القطاع الخاص في الاستثمار والتمويل من تحسين للبنية التحتية للشبكات والاتصالات والقيام بعمليات صيانة الأجهزة، وإنشاء معاهد التدريب الخاصة بالحاسب الآلي.

2.2. الفعالية الإدارية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأهدافها

2.2.1. الفعالية الإدارية

سيتم إعطاء فكرة عن الفعالية الإدارية كما يلي: (شقو، 2011، ص. 13-16)

أ. حجم النظام الإداري

هو النموذج الذي يعكس طبيعة التعامل والتنسيق المصمم من قبل الإدارة، من أجل الربط بين مهام الأفراد والجماعات في المنظمة بما يعمل على تحقيق أهدافها. وتعتبر التكنولوجيا من القوى المؤثرة في الهيكل التنظيمي حيث تحدد نوع الوظائف ومتطلبات العمل من إجراءات، آلات، أفراد، وكلما زاد الاعتماد على التكنولوجيا كان الهيكل التنظيمي كبير ومعقد وغير بسيط، والعكس صحيح.

ب. اللامركزية

يرتبط مفهوم اللامركزية بالسلطة والمسؤولية ودرجة التفويض والصلاحيات المخولة للآخرين، كما تعني تفويض السلطة إلى المرؤوسين وبالتالي تفويض اتخاذ القرارات على مستويات إدارية مختلفة.

ونظرا للدور الكبير الذي تلعبه التكنولوجيا من توفير المعلومات والأفكار للموظفين العاملين في مختلف الأقسام ومدى توفر الإمكانيات، أجهزة، مستلزمات، وأدوات لازمة للتقييم والمراقبة، فإن ذلك يساعد على المساهمة وسرعة اتخاذ القرارات وبالتالي يزيد تطبيق نظام اللامركزية.

ت. نطاق الإشراف

يمكن للمدراء في المستويات الإدارية العليا والوسطى الآن استخدام نظم المعلومات الإدارية التي تعتبر جزء من تكنولوجيا المعلومات ونظم دعم المديرين لمراقبة عمليات التشغيل اليومية، كما أن البريد الإلكتروني والأشكال الأخرى من

أثر الإدارة الإلكترونية على فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية
(حالة جامعة باتنة)

الاتصال الإلكتروني مثل شبكات الربط ساعد المديرين اليوم على توسيع نطاق الإشراف وعلى إدارة المنظمات والفروع والعاملين بغض النظر عن مواقعهم الجغرافية.

ث. سلسلة الأوامر

تعرفه السلطة بأنه الحق في اتخاذ القرارات التي تحكم تصرفات الآخرين. والسلطة الإدارية من أساسيات عمل المدير، وهو اليوم يستطيع أن يستخدم نظم المعلومات من أجل توزيع المهام على المرؤوسين ومنحهم مزيدا من السلطة والمسؤوليات وبالطبع فالأمر أصبح مختلفا عن قبل، حيث أصبح الموظفون يعملون في بيئة أعمال إلكترونية.

ج. حجم المؤسسات

لقد جعلت نظم المعلومات المنظمة أكثر تبسيطا وأقل تعقيدا، وأتت بتغيرات في إجراءات الإدارة، فالمنظمات الواسعة التي تم تطورها قبل التطور الذي حدث على أجيال الحواسيب هي في الغالب غير كفئة وبطيئة أمام الغير وأقل تنافسية من المنظمات التي وجدت حديثا، فبعض هذه المنظمات قلصت من حجمها وقللت من حجم العاملين وفي عدد المستويات الإدارية في هياكلها الإدارية والتنظيمية، كما مكنت وسائل الإتصال الحديثة كالبريد الإلكتروني أشكال أخرى على إدارة فروع المنظمة البعيدة.

2.2.2. أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

إن أهداف e-HRM نابعة من تكاملها مع أهداف الإدارة الإلكترونية، ومواكبتها للتغيرات في بيئة الأعمال، حيث حددت تلك الأهداف بزيادة التركيز على القضايا الاستراتيجية، زيادة مرونة الإجراءات والممارسات، زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية، تقليل التكاليف وأن تكون إدارة الموارد البشرية موجهة نحو خدمة الإدارة والعاملين في المنظمة. (Huub Ruel, 2007, p. 5)

إن تغيير القوى والعوامل المؤثرة على المنظمات وقضايا العولمة، تغيير النظرة من الوظيفة الآمنة إلى المهنة الآمنة، ارتفاع معدلات التعليم في العالم وتغيير نوعية قوى العمل المطلوبة، كل ذلك كان من أهم أسباب توجه المنظمات نحو e-HRM،

وذلك لتحقيق الأهداف الرئيسية التالية: (النجار، 2008، ص. 242)

- تحسين التوجه الإستراتيجي للموارد البشرية ؛
- تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية ؛
- تحقيق مكاسب من الموارد البشرية ؛
- تسهيل أداء وظائف إدارة HR ؛
- رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المنظمة ؛
- تنمية وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين ؛
- دعم أفضل للإدارة عبر أقسام الشركة ؛
- توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب ؛
- تحسين صورة الشركة .

3. الدراسة الميدانية

1.3. منهجية الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية

3.1.1. 1. مُجْتَمَع وَعَيِّنَةُ الدارسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين الدائمين بكليات جامعة الحاج لخضر باتنة بالإضافة لرئاسة الجامعة، أما عَيِّنَةُ الدارسة فشملت توزيع 150 استمارة، استرجع منها 127 استمارة صالحة للتحليل الإحصائي.

3.1.2. أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبيان، حيث يعتبر الاستبيان أحد وسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم. فالاستبيان يتألف من استمارة تحتوي على مجموعة من الفقرات يقوم كل مشارك بالإجابة عليها بنفسه دون مساعدة أو تدخل من أحد.

3.1.3. وصف الاستبيان

اعتمد في إعداد الاستبيان على سلم ليكرت ذو خمس مستويات (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق تماما). يتكون إستبيان الدراسة من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو عبارة عن السمات الشخصية عن المستجيب (الجنس- العمر- الشهادة- الحالة الاجتماعية- المنصب- سنوات الخبرة- الدخل- الكليات- التدريب).

- **القسم الثاني:** وهو عبارة عن مجالات الدراسة ويتكون الاستبيان من 30 فقرة موزعة على 4 مجالات رئيسة هي:

• **المجال الأول:** مكوّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة، وخصص لها (10) فقرات.

• **المجال الثاني:** استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة، ويتكون من (9) فقرات.

• **المجال الثالث:** مَعوّقات إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة ويتكون من (4) فقرات.

• **المجال الرابع:** فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: ويتكون من (7) فقرات.

3.1.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

- التحليل الوصفي المتمثل في التكرارات، والنسب المئوية للتعرف على البيانات العامة لنوع عينة الدراسة للوقوف على آراء موظفي جامعة باتنة ومدى إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى إدارة الموارد البشرية بمختلف كليات ورئاسة الجامعة ؛

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة المتوسط العام لإجابات المستجوبين على عبارات الاستبيان ؛

- اختبار الارتباط والانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية لها.

3.1.5. ثبات الإستبانة Reliability

يقصد بثبات الإستبانة أن تعطي هذه الإستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الإستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط خلال فترات زمنية معينة، وقد استخدمت طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (1).

الجدول(1): يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

معامل ألفا كرونباخ	المتغيرات
0.69	إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة (المستقل)
0.92	فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التابع)
0.92	الكلي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان ومخرجات برنامج spss.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة بالنسبة للمتغير المستقل (0,69) والمتغير التابع (0,92). وكانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبيان (0,92)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وبذلك قد تم التأكد من صدق وثبات استبيان الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

3.2. تحليل البيانات واختبار الفرضيات

3.2.1. الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص الديمغرافية

فيما يلي عرض لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية :

- النوع: أعلى نسبة كانت الإناث حيث قدرت بـ 72,4 % في حين بلغت نسبة الذكور 27,4 %.

أثر الإدارة الإلكترونية على فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية
(حالة جامعة باتنة)

- **العمر:** أعلى نسبة كانت للفئة العمرية أقل من 30 والتي قدرت بـ 50,4 %، وتأتي بعدها فئة بين 31-40 سنة بنسبة مئوية قدرها 36,2 % أما فيما يخص أقل نسبة فعادت لفئة 41 سنة فأكثر بنسبة 13,4 % في العينة.

- **الشهادة:** وعادت أعلى نسبة كانت لفئة ذوي المستوى الجامعي بنسبة 71,7 % ثم تأتي فئة ذوي شهادة عليا بنسبة 16,5 %، في حين عادت النسبة الأقل إلى فئة المستوى المتوسط والثانوي بنسبة 11,8 %.

- **المنصب:** أعلى نسبة كانت لفئة الموظف بنسبة 76,4 %، تليها فئة رئيس مصلحة بـ 11 % فئة مناصب أخرى بـ 8,7 %، وفي الأخير نسبة 3,9 % لرئيس مصلحة.

- **الحالة العائلية:** أعلى نسبة كانت لفئة العزاب حيث قدرت بـ 66,1 % وتأتي بعدها فئة المتزوجين بنسبة مئوية قدرها 33,9 %.

- **الدخل:** بلغت أعلى نسبة لفئة الدخل أقل من 20000 دج بنسبة 79 %، تلتها فئة ذوو الدخل بين 20000 - 40000 دج بنسبة 34 %، ثم فئة ذوو الدخل أكثر من 60000 دج بنسبة 7 % وفي الأخير 6 % لفئة ذوو الدخل بين 40000-60000 دج.

- **سنوات الخبرة:** بلغت أعلى نسبة لفئة أقل من 5 سنوات بنسبة 64,6 %، تلتها فئة 5-15 سنة بنسبة 22 %، ثم فئة 15-25 سنة بنسبة 8,7 % وفي الأخير 4,7 % لفئة ذوو أكثر من 25 سنة.

- **الكليات:** بلغت أعلى نسبة لكلية الاقتصاد بنسبة 11,8 % تلتها كلية البيطرة والري بنسبة 11 %، ثم كلية اللغات والإعلام الآلي والحقوق بنسبة 10,2 %، ثم كلية الري ورئاسة الجامعة بنسبة 8,7 % ثم كلية الوقاية 7,1 % وفي الأخير 1 % لكلية الأدب.

- **التدريب:** أعلى نسبة كانت لعدم تلقي التدريب حيث قدرت بـ 63 %، في حين بلغت نسبة تلقي التدريب بـ 35,4 %.

3.2.2. المقاييس الوصفية لمُتَغَيِّرِ تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومُتَغَيِّرِ فعالية وأهداف E-HRM

3.2.2.1. مُتَغَيِّرِ تكنولوجيا المعلومات والاتصال (المُتَغَيِّرِ المستقل)

يوضح الجدول (2) أن المتوسط الحسابي لمُتَغَيِّرَاتِ تكنولوجيا المعلومات والاتصال مجتمعة تساوي (3,83)، وهي قيمة إيجابية تشير إلى أن المُسْتَجِوِبِينَ يَقْرُونَ بتوفر الإمكانيات الكافية من تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى إدارة الموارد البشرية بجامعة باتنة، وبالنظر إلى النتائج المفصلة، نجد تباين، إذ أن أكبر متوسط حسابي كان لمُكَوَّنَاتِ تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تليها مُعَوِّقَاتِ تطبيق الإدارة الإلكترونية وأخيرا استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية وذلك بمتوسطات حسابية (4، 3,77، 3,42) على التوالي.

الجدول (2): المقاييس الوصفية لاستجابات عينة البحث تجاه تكنولوجيا المعلومات والاتصال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المُتَغَيِّرَاتِ
0.67	4.00	مُكَوَّنَاتِ تكنولوجيا المعلومات
0.71	3.42	استخدامات تكنولوجيا المعلومات إدارة الموارد البشرية
0.93	3.77	مُعَوِّقَاتِ تطبيق الإدارة الإلكترونية
0.56	3.71	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان ومخرجات برنامج spss

ويمكن تبيان النتائج الجزئية كما يلي:

أ. مُكَوَّنَاتِ تكنولوجيا المعلومات والاتصال

بههدف اختبار هذا المُتَغَيِّرِ وضع عدد من العبارات في الاستبيان وهي من (1 - 10):

أثر الإدارة الإلكترونية على فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية
(حالة جامعة باتنة)

- أكدت نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعينات المبحوثة أن تقييم المستجوبين لهذه العملية إيجابي، حيث تجاوزت كل العبارات المتوسط 3، وبمقارنة ترتيب العبارات الأكثر قبولا من طرف العينة نجد أن عبارة " استخدم برامج الخدمات المكتبية مثل word, excel للقيام في عملي" تأخذ أعلى تقييم بمتوسط (4,22) وذلك لكونها برامج بسيطة تستخدم لمعالجة النصوص والجداول المستخدمة في عمليات الإدارة، بينما تأخذ عبارة " استخدم تطبيقات (برامج) المالية والإدارية والتشغيلية لإتمام أعمال اليومية " أقل تقييم بمتوسط (3,75) وذلك لنقص الإطارات.

ب . استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية

بهدف اختبار هذا المُتغيّر وضع عدد من العبارات في الاستبيان وهي من (19-11):

يوافق أغلبية المستجوبين على استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية، حيث تجاوزت كل العبارات المتوسط 3، وبمقارنة ترتيب العبارات الأكثر قبولا من طرف العينة نجد أن عبارة " أدى استخدام التكنولوجيا الجديدة للمعلومات والاتصال إلى تمكين العاملين من معلومات الموارد البشرية وسهولة وصولهم إليها". بأعلى تقييم بمتوسط (3,75)، بينما تأخذ عبارة " يتم إخطار الموظفين إلكترونيا بالعديد من الأمور المتعلقة بالجوانب المالية الخاصة بهم" أقل تقييم بمتوسط (3.11) وذلك لعدم اطلاع الموظفين على المستجدات.

ت. مُعَوِّقات تطبيق الإدارة الإلكترونية

بهدف اختبار هذا المُتغيّر وضع عدد من العبارات في الاستبيان وهي من (23-20):

يوافق أغلبية المستجوبين على استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية، حيث تجاوزت كل العبارات المتوسط 3، وبمقارنة ترتيب العبارات الأكثر قبولا من طرف العينة نجد أن عبارة "ضعف الأمن المعلوماتي" بأعلى تقييم بمتوسط (4,18) وذلك لنقص برمجيات الأمن اللازمة، بينما تأخذ عبارة "نقص الإمكانيات المالية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية" أقل تقييم بمتوسط (3,57).

3.2.2.2. مُتَغَيِّر فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (المُتَغَيِّر التابع)

بهدف اختبار هذا المُتَغَيِّر تم تخصيص العبارات من (24-30):

جاءت آراء العينة المبحوثة إيجابية لكل المُتَغَيِّرَات المعتمدة، وذلك بمتوسط حسابي إجمالي (3,83) كما يوضحه الجدول (3)، وهذا يؤكد إدراك المبحوثين لفعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، من خلال إدراكهم لأهداف الإدارة الإلكترونية عن طريق (العبارات من 24 إلى 27) وتحقيق الفعالية الإدارية عن طريق (العبارات من 28 إلى 30).

الجدول (3): المقاييس الوصفية لاستجابات عينة البحث تجاه مُتَغَيِّر فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المُتَغَيِّرَات
0.76	3.83	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان ومخرجات برنامج spss.

3.2.3 اختبار الفرضيات

3.2.3.1 اختبار الفرضية الرئيسية

من أجل اختبار الفرضية الرئيسية نحتاج إلى وضع فرضيتين هما: فرضية العدم والفرضية البديلة، على اعتبار أن فرضية العدم خاضعة للاختبار أي أنها قد تكون غير صحيحة، مما يتطلب وضع الفرضية البديلة .

- فرضية العدم H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

- الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف

أثر الإدارة الإلكترونية على فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية
(حالة جامعة باتنة)

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

للتعرف على مدى وجود علاقة تأثيرية لعوامل مُتَغَيِّرٍ تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مُتَغَيِّرٍ فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ومن أجل اختبار قدرة النموذج على التفسير تم استخدام كل من معامل الارتباط (R)، معامل التحديد (R^2) ومعامل التحديد المعدل (R^2)، الذي يقدم تفسير أدق وأقرب للصحة وهذا ما يُبيِّنُه الجدول الموالي:

الجدول (4): ملخص نموذج الانحدار

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المعدل (R^2)	الخطا المعياري
0.60	0.36	0.35	0.61

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان ومخرجات برنامج spss.

يوضح الجدول أعلاه بأن معامل الارتباط قدر بـ (0,60) مما يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة وطردية بين كل من المُتَغَيِّرَات المستقلة والمُتَغَيِّر التابع. وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0,36) وهذا يعني أن المُتَغَيِّرَات المستقلة تفسر معا ما نسبته 36 % من التباين في المُتَغَيِّر التابع أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 0,64 فتعود إلى عوامل أخرى غير المدروسة.

الجدول (5): تحليل تباين الانحدار ANOVA

مستوى المعنوية	مجموع مربع التباين	درجات الحرية	متوسط مربع التباين	قيمة F	الانحدار
0.000	26.71	3	8.90		
	46.17	123	3.73		البواقي
	72.28	126			المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان ومخرجات برنامج spss.

يتضح من الجدول (5) أن قيمة F تقدر بـ (23,72) وقيمة مستوى المعنوية المحسوب المقابلة لها بلغت (0.000)، أي أن قيمة F معنوية إحصائياً، ويعني هذا رفض الفرضية الرئيسية الصفرية وقبول الفرضية البديلة الرئيسية القائمة على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

3.2.3. اختبار الفرضيات الجزئية

لاختبار الفرضيات الجزئية، يتم أولاً تحديد طبيعة العلاقة بين مُكوّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وفعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ثم تحليل علاقة التأثير بينهما.

- تحليل علاقة الارتباط

الجدول (6): علاقات الارتباط بين مُتغيّرات البحث

مستوى المعنوية	قيمة الارتباط	فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (المتغيّر التابع) تكنولوجيا المعلومات والاتصال (المستقل)
0.000	0.57	مُكوّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصال
0.000	0.47	استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية
0.01	0.22	مُعوّقات تطبيق الإدارة الإلكترونية
0.000	0.57	المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان ومخرجات برنامج spss.

يلاحظ من الجدول (6) أن علاقة الارتباط متباينة من حيث تكنولوجيا المعلومات والاتصال المعتمدة في الدراسة، أقواها كانت بين مُتغيّر مُكوّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبين فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمعامل ارتباط (0,57). تلتها العلاقة بين استخدامات تكنولوجيا المعلومات

أثر الإدارة الإلكترونية على فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية
(حالة جامعة باتنة)

والاتصال وبين فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (0,47)، ثم علاقة الارتباط بين مُتَغَيِّرِ مُعَوِّقَات تطبيق الإدارة الإلكترونية وبين فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمعدل (0,22).

- تحليل علاقة التأثير

من أجل اختبار الفرضيات الجزئية فقد تم اعتماد اختبار T، لاختبار معنوية كل معلمة من معاملات النموذج على حدى، وذلك عند مستوى معنوية $\alpha=5\%$ ، والجدول أدناه يوضح ذلك كالاتي:

الجدول رقم (7): اختبار معنوية معاملات الانحدار وفقا لإحصائية T_{-}

المُتَغَيِّرَات	معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري	الانحدار المعياري	اختبار (T)	مستوى المعنوية
الثابت	0.85	0.36	/	2.32	0.022
مُكَوِّنَات تكنولوجيا المعلومات والاتصال	0.48	0.10	0.43	4.79	0.000
استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية	0.21	0.09	0.20	2.32	0.022
مُعَوِّقَات تطبيق الإدارة الإلكترونية	0.07	0.06	0.09	1.28	0.200

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان ومخرجات برنامج spss.

من أجل تفسير نتائج الجدول أعلاه، لابد من تفصيل دقيق للفرضيات الجزئية الواجب اختبارها والتي سيتم عرضها فيما يلي:

أ- **الفرضية الفرعية الأولى:** يوضح الجدول (7) بأن قيمة معامل الانحدار بالنسبة لمُتَغَيِّرِ مُكَوِّنَات تكنولوجيا المعلومات والاتصال بلغت (0,48) وقيمة T المقابلة لهذه الأخيرة (4,79) وهي معنوية إحصائيا، حيث بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوب (SIG) القيمة (0.000)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين مُكَوِّنَات

تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: وعلى نفس المنوال وحسب نتائج الجدول أعلاه نرفض الفرضية الصفيرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

ت- الفرضية الفرعية الثالثة: كما نرفض الفرضية البديلة نقبل الفرضية الصفيرية التي تنص على أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين مُعَوَّقات إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

3.3. النتائج

لقد أسفرت المعالجة الإحصائية للبيانات التي تمت بالاعتماد على برنامج SPSS V20، على جملة من النتائج نذكر أهمها:

• قبول المستجوبين لتوفر مُعَوَّقات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وبالنظر إلى النتائج المفصلة، نجد تباين، إذ تعطى الأولوية إلى مُكوّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تليها مُعَوَّقات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأخيرا استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية.

• يؤكد أغلبية المستجوبين على وجود مُعَوَّقات لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية، خاصة ضعف الأمن المعلوماتي ونقص برمجيات الأمن اللازمة، بالإضافة إلى نقص الإمكانيات المالية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

• إدراك المبحوثين مرتفع لتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

• على المستوى الكلي، تؤكد النتائج وجود علاقة ارتباط متوسطة القوة بين مُتَغَيّر مُكوّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومُتَغَيّر فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

أثر الإدارة الإلكترونية على فعالية وأهداف إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية
(حالة جامعة باتنة)

• على المستوى الجزئي، يلاحظ أن علاقة الارتباط متباينة من حيث تكنولوجيا المعلومات والاتصال المعتمدة في الدراسة، أقواها علاقة الارتباط المسجلة بين مُتَغَيِّرِ مُكَوِّنَاتِ تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبين فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، تليها علاقة ارتباط بين مُتَغَيِّرِ استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبين فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وأخيرا علاقة الارتباط بين مُتَغَيِّرِ مُعَوِّقَاتِ تطبيق الإدارة الإلكترونية وبين فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

• على المستوى الكلي تم إثبات وجود تأثير بين إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

• على المستوى الجزئي يوجد تأثير بين كل من مُتَغَيِّرِ (المُكَوِّنَاتِ، الاستخدامات) وتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، بينما لا توجد علاقة تأثير معنوية بين المُعَوِّقَاتِ وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

4. الاقتراحات

بناء على نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات والإقتراحات التالية:

• يجب على المُسَيِّرِينَ مشاركة العنصر البشري بقوة في القرارات الإستراتيجية المتعلقة بالتكنولوجيا المراد إدماجها وهذا يسمح بتحقيق الأهداف المرجوة منها، فكل الجهود أو الإستراتيجيات التي تضعها المؤسسة تبقى مبتورة ما لم يشارك في صنعها الأفراد ؛

• تحفيز وتوعية الأفراد العاملين بأهمية هذه التكنولوجيا وأنها ليست تحدى لهم بقدر ما هي أداة فعالة للرفع من أدائهم وتسهيل مهامهم، فالإنسان بطبعه عدو لما يجهل خاصة وأن التكنولوجيا تعنى عادة التغيير ؛

• تعبئة وتجنيد الأفراد داخل الجامعة لاستعمال هذه التكنولوجيا بشكل مكثف وقوي ومنهجي عن طريق تكوينهم وتمكينهم في استعمالها، فنسبة الاستخدام الضئيلة لهذه التكنولوجيا داخل الجامعة لا تسمح بالاستفادة بشكل كبير من منافعها ؛

• اعتماد المراسلات الإلكترونية الداخلية بدلا من الورقية، مما يساهم بشكل كبير في تقليل النفقات المالية الإدارية، وسرعة إنجاز العمل ؛

- توفير الدعم المالي المقدم لمراكز تكنولوجيا المعلومات لأهميتها في عملية التغيير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في إدارة الموارد البشرية ؛
- التعلم والتدريب عن بعد هو أحد سمات العصر الحالي، وهو مجال واسع يفيد الموظف وعلى إدارة الجامعة التركيز على هذا المجال بشكل أوسع مما هو موجود حالياً.

5. الخاتمة

من خلال ما تقدم من تحليل حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال، ونتيجة للتأثيرات المختلفة للثورة الرقمية على الخصائص النوعية للموارد البشرية، تمّ الاعتماد المكثف والمتزايد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال لاستعمالها بقوة في جل الأنشطة البشرية. وذلك من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية في إدارة الأفراد، وإدخال الأساليب والطرق الحديثة على جميع أنشطة إدارة الموارد البشرية لتحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

فمن خلال هذه الدراسة تبيّن أن الثورة الجديدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال لها انعكاس كبير على وظيفة أساسية وحساسة في الجامعة وهي وظيفة إدارة الموارد البشرية، فقد أثبتت الدراسة توفر مُقَوِّمات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في جامعة باتنة، غير أن هناك تباين، إذ أعطيت الأولوية لمُكوِّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، كما بينت النتائج أن أهم مُعَوِّق في تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال هو نقص برمجيات الأمن اللازمة بالإضافة إلى نقص الإمكانيات المالية اللازمة.

كما خلصت الدراسة إلى أن إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بالجامعة أثرَ بطريقة ايجابية على فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. وذلك من خلال تأثير كل من مُكوِّنات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق فعالية وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، بينما لا توجد علاقة تأثير معنوية بين مُعَوِّقات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

6. المراجع

- Dianna L.Stone Eugene F.Stone Romero, Kimberly Lukaszewski. (2006). Factors Affecting the Acceptance and Effectiveness of Electronic Human Resource Systems. *Human Resource Management Review*: www.sciencedirect.com
- Jennifer Schramm. (2006). HR Technology Competencies : New Roles for HR Professionals. HR Magazine.
- Tanya Bondarouk, Mandy Van Der Velde Huub Ruel. (2007). The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness : Results from Quantitative Study in a Dutch Ministry, employee relation
- الأخصر عزي، جيلالي بن عبو. (2008). دور التكوين الإلكتروني في تطوير اتساعية وتعميق إدارة الأعمال الإلكترونية. المؤتمر الدولي حول تسيير المعرفة والفعالية الاقتصادية. باتنة، جامعة الحاج لخضر.
- حمد حسين عبد المعطي، أحمد زارع. (2012). التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية* (31)، 293-297.
- سميرة المسعودي. (بلا تاريخ). *مُعَوِّقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية*. تاريخ الاسترداد 02 14, 2021، من الرابط : www.abahe.co.uk/.../Obstacles-to-the-application-of-e-governance-in-the
- سهيلة محمد عباس. (2008). *إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)*، الطبعة الأولى. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- عبد الله عوده الرواحنة. (2013). *أثر جودة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين*. مذكرة ماجستير. الأردن: جامعة الشرق الأوسط.
- فريد النجار. (2008). *الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق*. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- فهد بن ناصر العبود. (2010, 06 19). *مُعَوِّقات التوظيف الإلكتروني*. تاريخ الاسترداد 02 23, 2021، من <http://www.alriyadh.com/2010/06//article536241.html>
- محمد أحمد حسان. (2008). *نظم المعلومات الإدارية*. الإسكندرية: الدار الجامعية.

- محمد الطائي. (2005). *مدخل إلى نظم المعلومات الإدارية*، الطبعة الثانية. الأردن: دار وائل للنشر.
- نجم عبود نجم. (2004). *الإدارة الإلكترونية*. الرياض: دار المريخ للنشر.
- ندى إسماعيل جبوري. (2009). *أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء المنظمي*. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (العدد 22).
- هبة شقور. (2011). *تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأنظمة الإدارية في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية*. مذكرة تخرج. فلسطين، جامعة النجاح الوطنية.
- هوبكنر، برايان، جيمس، ترجمة خالد العامري ماركهام. (2006). *الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية*. القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.