



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة بلحاج بوشعيب-عين تموشنت

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية



قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر اكايمي في علوم التسيير، تحت عنوان :

انعكاسات الادارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية في الجزائر

دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

تحت إشراف الاستاذة:

د. منقوري منال ابتسام

من إعداد الطلبة :

● محمدي اسامة

● مزوزي محمد أمين

أعضاء لجنة المناقشة :

رئيسا

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

- د. غلاي نسيمة

مشرفا

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

- د. منقوري منال ابتسام

ممتحنا

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

- د. لعربي مليكة

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا يليق بجلاله وعظمة صفاته، ونشكره عز جلاله، على ما وهبنا من نعمة في شتى صورها، وان كل خطوة في هذه الدراسة كانت بتوفيقه وتسخيره تعالى.

يطيب لنا بعد شكر الله أن نتقدم بالشكر والتقدير لجامعة بلحاج بوشعيب، وطاقم التدريس في كلية الاقتصادية و التسيير والعلوم التجارية – قسم علوم التسيير، الذين تعلمنا على أيديهم.

كما نتقدم بخالص الشكر والعرفان الى الدكتورة منقوري ابتسام منال، الأستاذ المشرف، وكل الأساتذة الذين لم ييخلوا علينا من علم.

كما يطيب لنا التقدم بجزيل الشكر الى أعضاء لجنة المناقشة.

كما وأتقدم بالشكر الى السادة المحكمين الذين شرفوني بتحكيم الاستبانة، ولم ييخلوا علينا بالتوجيهات والنصائح المفيدة، فلهم منا كل الشكر والعرفان.

كما نتقدم بالشكر لزملائنا الكرام الذين لم ييخلوا بما لديهم من علم وتشجيع، ولا يفوتنا أن نشكر كل الموظفين في إدارة كلية العلوم والاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية على جمال وكرم معاملتهم واستقبالهم الحسن، بارك الله فيكم.

وأخيرا نتقدم بالشكر لكل من كان له يد في هذا العمل، جزاكم الله خيرا.

والله ولي التوفيق...

الباحثين

مزوزي محمد أمين. محمدي أسامة.

الاهداء

اللهم صلي وسلم على خاتم الأنبياء والمرسلين.

الى من قال الله تعالى فيهما: ﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا﴾
(الاسراء, 23) ...

- ❖ الى الرجل الذي كان دائما سندي وخير سند لي في الحياة، أطال الله في عمره فيما يرضاه، وأدعو له الى يوم الدين أن يبقيه لي ذخرا قدوتا ونبراسا أبي الغالي.
- ❖ الى من ألبستني ثوب العلم، وضللت طريقي ببركة دعائها، والدتي الغالية، أطال الله في عمرها فيما يرضاه، وأدعو لها أن يبقيتها بركتنا ونورا في حياتي، أمي الغالية.
- ❖ الى جدتي الغالية التي تعمد الله روحها برحمته وأسكنها فسيح جنانه ان شاء الله.
- ❖ الى أختي الحبيبتين، والى خالي العطوف.
- ❖ والى كل من كان له حق علي.

اليكم جميعا...أهدي هذه الرسالة.

مزوزي محمد أمين.

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا وما كنا لنصل إليه لولا فضل الله علينا ميسر الأعمال الذي أنار لنا الدرب
وسخر لنا الأسباب ما يكفي لقطف ثمرة الجهد والاجتهاد اهدي هذا العمل إلى... .

إلى أغلى إنسانة في الوجود إلى من أمدني بالنصائح التي كانت لي نور وضياء طريقي، إلى من قدرها
الرحمان وجعل الجنة تحت أقدامها، إلى من سهرت لترى أبنائها بالمراتب العليا إلى بسمة الحياة وسر
الوجود إلى تلك المرأة التي كافحته بمعنى الكلمة إلى **أمي** الحبيبة.

إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى من كان بجانب حمايتي وتشجيعي
إلى من أنار لي الدرب وسهل لي سبل العلم والمعرفة وحرص على منذ صغري واجتهد في تربيته **أبي**
أطال الله في عمرك.

إلى من عشنا معا حلاوة الأسرة وتقاسمنا معا لحظات العمر، إلى أعز ما أملك اخوتي، كاملة أطال الله
في عمركم.

إلى من ربطتني بهم صلة الإخوة والصدقة، وإلى كل زملائي بدون استثناء.
إلى كل أساتذة وموظفي الكلية وكل طلبة علوم الاقتصاد والتسيير.

كل معاني الشكر لا تفيكم حقكم.

فهرس المحتويات

العنوان	رقم الصفحة
البسمة	
شكر وتقدير	
الاهداء	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال.	
الملخصات.	
مقدمة.	١ - ج
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية.	
تمهيد	
المبحث الأول: الادبيات النظرية لإدارة الالكترونية.	
المطلب الأول نشأة ومفهوم الإدارة الالكترونية.	02
أولا: نشأة وتطور الإدارة الالكترونية.	02
ثانيا: تعريف الإدارة الإللكترونية.	03
ثالثا: اهداف الادارة الالكترونية.	03
رابعا: اهمية الادارة الالكترونية.	04
المطلب الثاني: عناصر وخصائص الإدارة الالكترونية.	05
اولا: عناصر الإدارة الإللكترونية.	05
ثانيا: خصائص الإدارة الالكترونية.	06
المطلب الثالث: وظائف الإدارة الإللكترونية.	07
المبحث الثاني الادبيات النظرية لأداء الموارد البشرية .	09
المطلب الأول: مفهوم الأداء المورد البشرية.	09
أولا: مفهوم الأداء	09
ثانيا: تعريف أداء الموارد البشرية.	09

10	ثالثا: اهمية أداء الموارد البشرية.
10	المطلب الثاني: محددات أداء الموارد البشرية.
11	المطلب الثالث: تقييم أداء الموارد البشرية.
11	أولا: مفهوم تقييم أداء الموارد البشرية.
12	ثانيا: اهمية تقييم أداء الموارد البشرية
13	ثالثا: معايير تقييم أداء الموارد البشرية.
14	المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
14	المطلب الأول: دراسات سابقة متعلقة بأثر الإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية.
14	أولا: الدراسات المحلية.
15	ثانيا: الدراسات العربية.
18	ثالثا: الدراسات الأجنبية.
20	المطلب الثاني: الدراسات السابقة المشابهة المتعلقة استخدام الذكاء الالي بالإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية .
22	اولا: الدراسات العربية.
22	ثانيا: الدراسات الأجنبية.
23	المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة.
24	خلاصة الفصل.
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية.	
27	تمهيد.
28	المبحث الأول: التعريف بميدان دراسة.
28	المطلب الأول: تقديم كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب.
29	المطلب الثاني: عناصر الهيكل التنظيمي .
31	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة .
31	المطلب الأول: منهج وعينة الدراسة .
31	أولا: منهج الدراسة.

31	ثانيا: مصادر جمع البيانات
32	ثالثا: مجتمع وعينة الدراسة.
33	رابعا: فرضيات الدراسة..
33	المطلب الثاني: الأداة والطريقة المستخدمة في الدراسة
33	أولا: أداة الدراسة.
40	ثانيا: الطريقة المستخدمة في القياس.
40	المطلب الثالث: تحليل خصائص عينة الدراسة
40	أولا: الجنس.
41	ثانيا: العمر.
42	ثالثا: المؤهل العلمي.
44	رابعا: الخبرة المهنية.
45	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج للدراسة.
45	المطلب الأول: تحليل نتائج عبارات الاستبيان.
45	أولا: تحليل نتائج المحور الأول.
52	ثانيا: تحليل نتائج المحور الثاني.
53	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة .
53	أولا: اختبار الفرضية الرئيسية.
56	ثانيا: اختبار الفرضية الفرعية الأول.
57	ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية.
59	رابعا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.
61	خامسا: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة .
63	سادسا: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة .
65	المطلب الثالث: مناقشة نتائج اختبار الفرضيات.
67	خلاصة الفصل
68	الخاتمة العامة
	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم
30	درجات مقياس "ليكرث الحماسي".	01
31	يمثل الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والمستبعدة والمقبول	02
34	محاور الاستبيان.	03
35	معامل الارتباط بين عبارات استخدام التكنولوجيا والبعد الذي تنتمي اليه.	04
35	معامل ارتباط عبارات التخطيط الالكتروني والبعد الخاص بها	05
36	معامل ارتباط عبارات التنظيم الالكتروني والبعد الذي تنتمي اليه.	06
37	معامل ارتباط عبارات التوجيه الالكتروني والبعد الذي تنتمي اليه.	07
37	معامل ارتباط عبارات المراقبة الالكترونية والبعد الذي تنتمي اليه.	08
38	معامل ارتباط بين عبارات أداء الموارد البشرية.	09
39	اختبار الثبات.	10
39	الثبات الكلي للدراسة	11
40	تحليل التباين الاحادي	12
41	خصائص العينة حسب العمر.	13
42	خصائص العينة حسب المؤهل العلمي.	14
44	خصائص العينة حسب سنوات الخدمة.	15
45	تحليل نتائج عبارات المحور الأول "بعد التكنولوجيا المستخدمة".	16
47	تحليل نتائج عبارات المحور الأول "بعد التخطيط الالكتروني"	17
48	تحليل نتائج عبارات المحور الأول " بعد التنظيم الالكتروني"	18
50	تحليل نتائج عبارات المحور الأول "بعد التوجيه الالكتروني".	19
51	تحليل نتائج عبارات المحور الأول "بعد الرقابة الالكتروني"	20

52	تحليل نتائج عبارات المحور الثاني "أداء الموارد البشرية".	21
54	تحليل معامل الارتباط لأثر الإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية	22
54	تحليل التباين الأحادي (فرضيه رائييه)	23
55	تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر الإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية	24
56	تحليل معامل الارتباط لأثر التكنولوجيا المستخدمة على أداء الموارد البشرية.	25
56	تحليل التباين الأحادي (ف1)	26
57	تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر التكنولوجيا المستخدمة على أداء الموارد البشرية.	27
57	تحليل معامل الارتباط لأثر التخطيط الالكتروني على أداء الموارد البشرية.	28
58	تحليل التباين الأحادي (ف2)	29
58	تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر التخطيط الالكتروني على أداء الموارد البشرية.	30
59	تحليل معامل الارتباط لأثر التنظيم الالكتروني على أداء الموارد البشرية.	31
60	تحليل التباين الأحادي (ف3)	32
60	تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر التنظيم الالكتروني على أداء الموارد البشرية.	33
62	تحليل معامل الارتباط لأثر التوجيه الالكتروني على أداء الموارد البشرية.	34
62	تحليل التباين الأحادي (ف4)	35
62	تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر التوجيه الالكتروني على أداء الموارد البشرية.	36
64	تحليل معامل الارتباط لأثر الرقابة الالكترونية على أداء الموارد البشرية.	37
64	تحليل التباين الأحادي (ف5)	38
64	تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر الرقابة الالكترونية على أداء الموارد البشرية.	39

قائمة الأشكال.

رقم الصفحة	العنوان	رقم
ت	نموذج الدراسة.	01
41	تحليل خصائص عينة الدراسة - الجنس.	02
42	تحليل خصائص عينة الدراسة - العمر.	03
43	تحليل خصائص عينة الدراسة - المؤهل العلمي.	04
44	تحليل خصائص عينة الدراسة - سنوات الخدمة.	05

ملخص باللغة العربية

هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير الإدارة الالكترونية بأبعادها التي شملناها في (التكنولوجيا المستخدمة، التخطيط الالكتروني، التنظيم الالكتروني، التوجيه الالكتروني، الرقابة الالكترونية) على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة بلحاج بوشعيب. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، و تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين و طاقم تدريس الكلية، البالغ عددهم 166، و أخذنا عينة ممثلة للمجتمع عددها 40 موظفا ، حيث تم استرداد 36 استبانة ، بنسبة بلغت 90% استخدمت لأغراض التحليل وقد خلصت نتائج الدراسة الى وجود تقييم مرتفع لمستوى التخطيط الالكتروني و أيضا التوجيه الالكتروني و التنظيم الالكتروني ، بينما كانت نتائج الرقابة منحصرة في نوع واحد من الرقابة ما يد على نوع من التخلف عن الركب التكنولوجي في هذا المجال لدى كلية العلوم الاقتصادية و التسيير والعلوم التجارية، بينما فسرة النتائج المتضاربة للتكنولوجيا المستخدمة الى وجود فجوة من حيث العتاد الموجه للإداريين و الموجه للأساتذة ، حيث يوجد نقص في الوسائل التكنولوجية و توفر الأنترنت للأساتذة، و الذي يوجد نية بالفعل للتطوير، عكس المستوى الإداري.

الكلمات المفتاحية: E-HRM ، الإدارة الالكترونية، الأداء، التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، الذكاء الالي.

Abstract:

The study aimed to investigate the impact of electronic management in its dimensions (technology used, electronic planning, electronic organization, electronic guidance, electronic control) on the performance of human resources at the Faculty of Economic Sciences and Management, Belhaj Boushaib University. The study employed a descriptive analytical approach, relying on a questionnaire as a data collection tool. The study population consisted of employees and faculty members of the college, totaling 166 individuals. A representative sample of the population, consisting of 40 employees, was taken. A total of 36 questionnaires were retrieved, with a response rate of 90%, which were used for analysis purposes. The study's results concluded that there is a relatively high evaluation of the level of electronic planning, electronic guidance, and electronic organization. However, the results of electronic control were limited to a single type of control, indicating a form of technological lag in this area at the Faculty of Economic Sciences and Management. On the other hand, the conflicting results regarding the technology used were attributed to a gap in the equipment provided to administrators and teachers, with a shortage of technological resources and internet availability for teachers. There is already an intention for development, contrary to the administrative level.

Keywords: E-HRM, Electronica management, performance, planning, Organization, Guidance, Control, Artificial intelligence.

مقدمة

تمهيد:

تشهد الإدارة و مفاهيمها تغيرات يمكن القول أنها محورية و جذرية في بعض الأحيان ، بفضل مجموعة من العوامل التقنية ، التي غيرت الكثير من ما كان من المسلمات في علم الإدارة ، وفي إدارة الاعمال و إدارة الموارد البشرية في ظل صراع التنافسية الشديدة ، و التطورات اليومية التي تعمل على تقديم الأداء العالي في مقابل السرعة في اتخاذ القرار و المرونة في الاستراتيجية العامة و التكيف مع المتغيرات الانية ، و سرعة الاتصال في ما بين مختلف المستويات التنظيمية ، و ذلك من سرعة نقل للبيانات و فرزها و تحليلها و تطوير لنظم المعلومات .

ان ظهور الإدارة الالكترونية جاء بعد التطور السريع للتجارة الالكترونية و الاعمال الالكترونية و انتشار تطبيقات الانترنت و شبكة المعلومات العالمية ، بمعنى آخر انبثاق حقل الإدارة الالكترونية بعد الانتشار الواسع لنماذج الاعمال الجديدة و الاستخدام المكثف للأعمال الالكترونية ، و النمو الانفجاري للتجارة الالكترونية و الأنشطة الرقمية الأخرى يشير الى حاجة هذه المجالات و ما يرتبط بها من تكنولوجيا و نظم و أدوات الى إدارة حديثة تستند الى فكر اداري خلاق ، و منهج جديد في العمل ، و ممارسات مبتكرة ، و حلول شاملة للأعمال. (سعد، 2020)

يدخل مجال إدارة الموارد البشرية في مجال الاعمال الذكية حيث يبدو ان الابعاد البشرية و الرقمية و التقنية العالية قد تتلاقى بشكل متزايد، و من الضروري توقع مستقبل الموارد البشرية في ظل انترنت الأشياء (Parry, 2017)، و الذكاء الاصطناعي، التي تسهل بشكل كبير المهام الإدارية البسيطة و تستبدل في بعض الأحيان الحاجة الى العنصر البشري في القيام بها.

أن الإدارة الالكترونية قد ساعدة على مستوى العالم العربي في انجاز الاعمال، و تقديم الخدمات للمواطنين بطريقة الكترونية، تسهم بفعالية في حل العديد من المشكلات، التي من أهمها التزاحم و الوقوف في الطوابير (نجم، الادارة الالكترونية الاستراتيجية و الوظائف و المشكلات، 2004) ، و قد تبنت بعض الدول العربية استراتيجية واضحة في سبيل تطوير أساليبها، كدول الخليج العربي و على رأسهم الامارات و البحرين، لكن بقية الدول ما زالت تواجه تحديات عديدة في سبيل الحد من الفجوة لمواكبة التقنية. (المختار، 2018) ، و قد عرفت الجزائر في الآونة الأخيرة عصره في مختلف القطاعات و المؤسسات العمومية و ذلك من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في الإدارة من أجل تسهيل اجراء المعاملات، و تقديم خدمة أكثر سرعة و أقل تكلفة، و أكثر فعالية و التخلي عن الإدارة الورقية التي تميزت بانتشار البيروقراطية و الفساد الإداري و ضعف الخدمات المقدمة (أيوب، 2019).

وبناء على ما سبق تعد الإدارة الالكترونية نقلا نوعية في علم الإدارة الحديثة و دراساتها، و علاقتها بأداء الموارد البشرية المقدمة في الجامعات الجزائرية من الموضوعات الهامة، التي يجب القاء الضوء عليها و ذلك أن التحول نحو استخدام الإدارة الالكترونية لم يعد خيارا، بل بات حاجة ملحة للتكيف مع متغيرات العصر و مع عجلة التطور (عبيد، 2021)، و عليه

مقدمة عامة

وجدنا من الأهمية دراسة انعكاس الإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية في جامعة بلحاج بوشعيب، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية.

❖ إشكالية الدراسة

ومن هنا تتبلور إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى انعكاس الادارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم

التجارية لجامعة بلحاج بوشعيب؟

سنحاول الإجابة على هذا الاشكالية من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

✓ ما هو مستوى توفر خصائص الإدارة الالكترونية على مستوى جامعة بلحاج بوشعيب كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية؟

✓ ما مستوى جودة الخدمات من وجهة نظر العاملين؟

✓ ما هو مستوى تعامل الموارد البشرية مع الأدوات الالكترونية؟

✓ هل تؤثر الإدارة الالكترونية في تسهيل العمل الإداري في المؤسسة؟

✓ هل تسرع التكنولوجيا المستخدمة في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية بجامعة بلحاج بوشعيب من القيام بالمهام الإدارية؟

❖ فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

➤ H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية و

التسيير و العلوم التجارية لجامعة بلحاج بوشعيب.

➤ H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية و

التسيير و العلوم التجارية لجامعة بلحاج بوشعيب.

الفرضيات الفرعية

✓ الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%. .

✓ الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتخطيط الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%. .

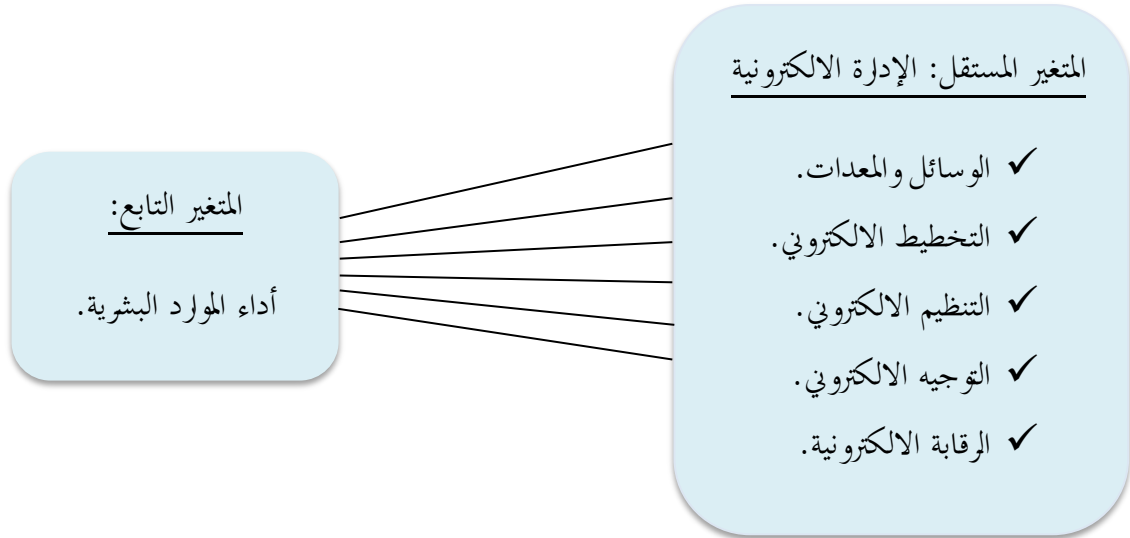
مقدمة عامة

- ✓ الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لتنظيم الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.
- ✓ الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتوجيه الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.
- ✓ الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرقابة الالكترونية على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.

❖ نموذج الدراسة:

يمثل الشكل التالي نموذج مقترح لتوضيح متغيرات الدراسة المتمثلة في: الإدارة الالكترونية والأداء الموارد البشرية.

الشكل رقم 1: نموذج الدراسة.



المصدر: من اعداد الطالبين.

❖ أهمية الدراسة:

- تعتبر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية (E-HRM (Electric, Human, Ressources, Management جزء مهما في السنوات القليلة الماضية من أجزاء أي مؤسسة لأنها تتعامل مع مورد حيوي "رأس المال البشري".
- يعتبر المجال التكنولوجي من أكثر ما يميز المستقبل القريب والذي تتطلع له كل القوى الرائدة على المستوى العالمي، ويسير نحو التطوير بشكل غاية في السرعة.

مقدمة عامة

- ان ذكاء الالي وتكنولوجيا نظم المعلومات شكلت قفزنا نوعية في تطوير مفاهيم علم إدارة الموارد البشرية وزيادة كفاءتها بشكل فعال بدرجة عالية من أداء.

❖ أهداف الدراسة:

تهدف من خلال الدراسة إلى ما يلي:

- ✓ ابراز أهمية الإدارة الالكترونية ونتائجها على الموارد البشرية.
- ✓ التعرف على أهم سمات الإدارة الالكترونية والنتائج المترتبة عنه.
- ✓ التعرف على رد فعل الموارد البشرية اتجاه عناصر الإدارة الالكترونية.
- ✓ التعرف على الإدارة الإلكترونية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة بلحاج بوشعيب.

❖ حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: العاملين في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية.
- الحدود الزمنية: أجريه هذه الدراسة في السداسي الثاني من السنة الجامعية 2022-2023.
- الحدود المكانية: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت.
- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة مفاهيم كل من الإدارة الالكترونية، الأداء الموارد البشرية، ودورها في تحسين جودة الخدمات.

❖ مصطلحات الدراسة

- الإدارة الالكترونية: تعرف بأنها: منظومة الاعمال التي يتم تنفيذها الكترونيا عبر الشبكات، حيث تقوم بإنجاز الوظائف الإدارية، من خلال استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات. (أسامة، 2017)
- أداء الموارد البشرية: هو القدرة على إنجاز المهام، تعكس هذه القدرة في إنجاز المهام ما تم تحقيقه من طرف الموارد البشرية في المؤسسة ومستويات ودرجات الانجاز لديهم. (مانع، 2015)

❖ منهج الدراسة:

- تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي في الفصل الأول، أما الفصل الثاني تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد أساسا على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، بالإضافة الى الاعتماد على المقابلة والملاحظة و الاستبيان كأدوات لجمع البيانات والمعلومات التي تم تحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS V28.

❖ هيكلية الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة المطروحة واختبار صحة الفرضيات قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين الفصل الأول خصصناه للأدبيات النظرية والتطبيقية حيث قسمناه إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول تطرقنا إلى الأدبيات النظرية المتعلقة بالإدارة الالكترونية من حيث (النشأة، المفهوم، الأهمية والوظائف) أما المبحث الثاني فقد تطرقنا إلى الأدبيات النظرية المتعلقة بأداء الموارد البشرية من حيث (المفهوم، المحددات، الأهمية وتقييم أداء المعايير المستعملة لتقييم أداء الموارد البشرية)، وفي المبحث الثالث تطرقنا إلى الأدبيات التطبيقية تم من خلاله عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالإدارة الالكترونية وأداء الموارد البشرية ومن ثم الدراسات السابقة التي جمعت بين المتغيرين (المتشابهة)، وأخيرا قمنا بالتعليق عليها من خلال ذكر أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

وتحور الفصل الثاني حول الدراسة الميدانية وتم فيه التعريف بميدان الدراسة من تقديم عام للكلية وهيكلها التنظيمي في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فقد تناولنا منهج وأداة الدراسة، والإطار الوصفي لمجتمع الدراسة، لنصل إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة في المبحث الثالث.

❖ أسباب اختيار الموضوع:

- ✓ حداثة الموضوع وأهميته نظرا للاستحداث الإدارية التي تقوم بها الجزائر في كل القطاعات.
- ✓ أهمية الموضوع وما له من أثر على حياتنا اليومية.
- ✓ تعتبر الإدارة الالكترونية نقلتنا نوعية في استحداث مفاهيم جديدة وتطوير علم الإدارة وتغيير كثير من القواعد التي ضللت ثابتة لمدة طويلة ونظرا لسرعة التطور في هذا المجال، فهو يعتبر حجر أساس قيام الكثير من المؤسسات اليوم، بل ويعتبر أداة أساسية لوجوده.

الفصل الأول:

الادبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

أحدث ظهور التكنولوجيا وانتشار استخدام الأنظمة الإلكترونية ثورة في مختلف جوانب الإدارة التنظيمية، بما في ذلك الموارد البشرية. تشمل الإدارة الإلكترونية، المعروفة أيضاً باسم الإدارة الإلكترونية أو الإدارة الرقمية، استخدام الأدوات والمنصات الرقمية لتبسيط عمليات الموارد البشرية وتحسين الأداء العام، آثار الإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية بعيدة المدى وقد غيرت الطريقة التي تدير بها المنظمات قوتها العاملة.

وسنتعرف من خلال هذا الفصل على مختلف الأدبيات النظرية المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري تم سنتطرق على مختلف الأدبيات النظرية فيما بعد الى الأدبيات التطبيقية المتمثلة في الدراسات السابقة التي اهتمت بهذا الموضوع.

المبحث الأول: الادبيات النظرية لإدارة الالكترونية.

يتركز هذا المبحث على الجوانب المتعلقة بنشأة الإدارة الإلكترونية ومحاولة توضيح التعاريف المختلفة المقدمة حولها، بالإضافة إلى تحديد العناصر الأساسية التي تشكلها، ودون تجاهل السمات الفريدة للإدارة الإلكترونية، مع التركيز على أهم أهدافها

المطلب الأول: نشأة ومفهوم الإدارة الالكترونية.

أولاً: نشأة وتطور الإدارة الالكترونية.

إن الإدارة الالكترونية بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة، وإنما هي نتيجة لعدد من التطورات والمراحل المتلاحقة التي شهدتها الإنسان عبر التاريخ، وهذا ما سيتم التعرف عليه من خلال هذا المطلب الذي يسعى إلى عرض أهم التطورات التي عرفها هذا المفهوم منذ بواكر بروزه.

مع مرور الزمن تطورت إدارة الإنسان البدائية لشؤون حياته على الأرض إلى أن أصبحت الإدارة أحد علوم العصر الحديث ، فظهرت الأنظمة أو المدارس التقليدية البيروقراطية ثم مدرسة العلاقات الإنسانية ، وبعدها توالى ظهور العديد من المدارس الإدارية ، (التي تناولت موضوع الإدارة التقليدية) في علم الإدارة ، وحقق الإنسان عبر هذه الأنظمة كثيراً من الانجازات ، وأرسى في ظلها من دعائم الفكر الإداري بشكل عام ، لكن الإنسان الكائن المفكر الذي لا حد لطموحه ظل يمارس انتفاضاته على كل قديم ، تلك الانتفاضات والثورات التي قام بها الإنسان على أكثر من جبهة تنموية ، منها : الثورة الزراعية ، والثورة الصناعية ، شملت أيضا الاتصالات ، فكانت الثورة المعلوماتية التي أعقبت اختراع الحاسوب الآلي (الحاسوب) ، ثم ظهور شبكة الحاسوب ، ثم الشبكات المحلية ، ثم شبكة (الانترنت) العالمية ، مما لفت انتباه علماء الإدارة إلى ظهور أداة جديدة يمكن أن تدار بها المؤسسات والمنظمات الحكومية والأهلية وتحمل عليها بياناتها ومعلوماتها ، ويتيح استدعاء تلك البيانات بسهولة وسرعة فائقتين ولن تكون مهمة تلك الآلة الجديدة التي ستقوم الإدارة بربط وحدات الإدارة أو أقسامها بعضها ببعض وحسب بل إن مهمتها ستتخطى ذلك إلى ربط الدائرة الإدارية في المؤسسة كلها بشبكة الإدارة حول العالم ، مما جعل علماء الإدارة يحملون بهذا اليوم الذي تربط العالم فيه دائرة إدارية واحد (عامر، 2019-2020)

إن أول ظهور للإدارة الإلكترونية كان سنة 1960 م عندما ابتكرت شركة (IBM) مصطلح معالج الكلمات على فعاليات طابعتها الكهربائية ، وكان سبب إطلاق هذا المصطلح هو لفت نظر الإدارة في المكاتب إلى إنتاج هذه الطابعات عند ربطها مع الحاسوب واستخدام معالج الكلمات ، وأن أول برهان على أهمية ما طرحته هذه الشركة ظهر عام 1964 م عندما أنتجت هذه الشركة جهازا طرحته في الأسواق أطلق عليه اسم (MT/ST الشريط الممغنط / جهاز الطابعة المختار) ، حيث كانت هذه الطابعة مع شريط ممغنط ، فعند كتابة أي رسالة باستخدام هذه الطابعة يتم تخزين

الكلمات على الشريط المغنط ، حيث بالإمكان طباعة هذه الرسالة بعد استرجاعها من الشريط على الطابعة بعد أن نطبع اسم وعنوان الشخص المرسل إليه ، وهذه العملية وفرت جهدا كبيرا وخاصة عندما يتطلب إرسال نفس الرسالة إلى عدد كبير من المرسل إليهم وتوالى ظهور العديد من التقنيات في المجال الإداري لتطبيقها في المؤسسات على اختلافها وصولا إلى الأهداف المنشودة بأقل التكاليف وجودة عالية في الأداء . (السلمي، 2003)

ثانيا: تعريف الإدارة الإلكترونية.

يعتبر مصطلح الإدارة الإلكترونية من المصطلحات العلمية المستحدثة تماما في مجال العلوم العصرية والتي أشار إلى موضوعاتها القليل جدا من البحوث والدراسات والكتابات العلمية السابقة بالرغم من حداثة مصطلح الإدارة الإلكترونية وفق ما تشير إليه أدبيات الفكر الإداري المعاصر، إلا أن هناك العديد من التعاريف التي قدمت لهذا المصطلح، وفيما يلي عرض لبعض من هذه التعاريف التي أعطيت للإدارة الإلكترونية:

عرفها سعد ياسين غالب الإدارة الإلكترونية باعتبارها منظومة متكاملة وبنية وظيفية وتقنية مفتوحة هي إطار يشمل كل من الأعمال الإلكترونية للدلالة على الإدارة الإلكترونية للأعمال والحكومة الإلكترونية للدلالة على الإدارة الإلكترونية العامة أو الإدارة الإلكترونية لأعمال الحكومة الموجهة للمواطنين، أو الموجهة للأعمال، أو الموجهة لمؤسسات ودوائر الحكومة الخطفة. (غالب، 2005)

وعرفها نجم عبود نجم بأنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف الشركة. (نجم، الادارة و المعرفة الالكترونية الاستراتيجية الوظائف و المجالات، 2008)

وعرفها مصطفى كافي علي إنها استراتيجية إدارية لعصر المعلومات، تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين والمؤسسات ولزبائنها مع استغلال أمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد المادية والبشرية والمعنوية المتاحة في إطار إلكتروني حديث من أجل استغلال أمثل للوقت والمال والجهد وتحقيقاً للمطالب المستهدفة وبالجودة المطلوبة مع دعم لمفهوم "ادخل على الخط ولا تدخل في الخط. (كافي، 2011)

ومن تعاريف السابقة نستنتج ان الإدارة الإلكترونية، هي عملية إنشاء المستندات والبيانات الرقمية وتخزينها وتنظيمها وإدارتها داخل المؤسسة باستخدام تطبيقات وأدوات البرامج. وهو يتضمن أتمتة المهام المتعلقة بالوثائق، وتمكين التعاون ومشاركة المعلومات، وتحسين الكفاءة والإنتاجية مع تقليل التكاليف وضمان الامتثال.

ثالثا: أهداف الإدارة الإلكترونية.

إن أهداف الإدارة الإلكترونية كثيرة وكلها ترمي إلى زيادة كفاءة وفعالية المنظمة من جهة، وتخفيض التكاليف من جهة أخرى، والآتي أهم هذه الأهداف: (خالصة، 2017-2018)

✓ تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز إجراءات العمل وبأقل تكلفة.

✓ إيجاد مجتمع قادر على التعامل مع معطيات العصر التقني.

✓ تعميق مفهوم الشفافية والمرونة.

✓ الحفاظ على سرية المعلومات وحقوق الموظفين من حيث الإبداع والابتكار.

✓ صغر المكان المجهز لحفظ المعلومات الإلكترونية.

تطوير الإدارة بشكل عام باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة، من حلول وأنظمة من شأنها تطوير العمل الإداري وبالتالي رفع كفاءة وإنتاجية الموظف وخلق جيل جديد قادر على التعامل مع التقنيات الجديدة والمتجددة، مما يؤدي تشجيع التعلم المستمر وبناء رأس المال الفكري وتطويره.

رابعا: أهمية الادارة الالكترونية.

تشير الإدارة الإلكترونية إلى استخدام التقنيات الإلكترونية مثل أجهزة الحاسوب والإنترنت والأجهزة المحمولة لإدارة وتنسيق مختلف جوانب العمليات التجارية. أصبحت الإدارة الإلكترونية ذات أهمية متزايدة في العصر الرقمي اليوم، حيث تحتاج الشركات من جميع الأحجام إلى التكيف مع المشهد التكنولوجي المتغير بسرعة.

فيما يلي بعض الأسباب التي تجعل الإدارة الإلكترونية مهمة: (لحول عبد القادر، 2021/2022)

✓ تقريب الإدارة للمواطن، وذلك من خلال تمكين المواطنين من إيجاد المعلومات والحصول على الخدمات في أماكن وجودهم من غير الحاجة إلى مراجعة الدوائر المعنية.

✓ تقلل من أعباء الأعمال الورقية، عن طريق تبني العمليات المنظمة التي تسمح بجمع البيانات مرة واحدة، من أجل استخدامات متعددة وتنظيم البيانات الفائضة.

✓ تسهيل عملية الحفظ والتوثيق، مما يؤدي إلى دعم الحاجة إلى أماكن للتخزين.

✓ تساعد في بناء الثقة بين الإدارة والموظف والمواطن، مما يؤدي إلى تحقيق الرضا العام.

- ✓ تساهم في تحقيق مرونة العمل الإداري والقضاء على الروتين، وذلك من خلال تسهيل وتبسيط العمل الإداري.
 - ✓ الإسهام في تحقيق اتصال أفضل وأسرع وأوسع.
 - ✓ تساعد المواطنين في الحصول على الخدمات العمومية عالية الجودة وبتكلفة أقل.
 - ✓ المساهمة في مكافحة الفساد، وهذا من خلال رصد وتسجيل ومتابعة علنية لكل العمليات الإدارية الإلكترونية.
- بشكل عام، تعتبر الإدارة الإلكترونية مهمة لأنها تتيح للمؤسسة العمل بشكل أكثر كفاءة، وتقليل التكاليف والتواصل بشكل أكثر فعالية، واتخاذ قرارات أكثر استنارة. من خلال تبني تقنيات الإدارة الإلكترونية يمكن للمؤسسة أن تظل قادرة على المنافسة في مشهد الأعمال سريع التغير اليوم.
- المطلب الثاني: عناصر وخصائص الإدارة الإلكترونية.**

اولا: عناصر الإدارة الإلكترونية.

تتكون الإدارة الإلكترونية من أربعة عناصر أساسية وهي: (ياسين، 2005)

- **عتاد الحاسوب:** يتمثل في المكونات المادية للحاسوب.
- **البرامج:** وهو الشق الذهني من نظم وشبكات الحاسوب وهي تتوزع على فئتين رئيسيتين هما برامج النظام وبرامج التطبيقات. تضم برامج التطبيقات العامة مستعرضات الويب، برامج البريد الإلكتروني وبرامج الدعم الجماعي Groupware، رسوم الحاسوب، الجداول الإلكترونية Spread Sheets وقواعد البيانات Databases .
- إما برامج التطبيقات الخاصة فتكون بحكم طبيعتها المتنوعة ومتباينة نذر منها البرامج المحاسبية، حزم البرامج المالية وبرامج التجارة الإلكترونية، برامج تخطيط موارد المنشأة، برامج إدارة المشروعات وغيرها، وفيما يخص برامج إدارة النظام فهي في الواقع أكثر تعقيدا من الناحية التقنية مقارنة بغيرها ومن هذه برامج نظام التشغيل نظم إدارة الشبكة مترجمات لغات البرمجة أدوات التدقيق البرمجة هندسة البرامج بمساعدة الحاسوب.
- **شبكة الاتصالات:** وهي عبارة عن الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج لشبكات الانترنت وشبكة الإكسترانت وشبكة الإنترنت وهي التي تمثل قيمة للمنظمة وإدارتها الإلكترونية.
- **صناع المعرفة:** هي الأهم في منظومة الإدارة الإلكترونية هو صناع المعرفة من القيادات الرقمية والمديرون الفرعيين والمحللون للموارد المعرفية ورأس مال الفكري للمنظمة ويتولى صناع المعرفة إدارة التعاضد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية من جهة وتغير طرق التفكير السائدة للوصول إلى ثقافة المعرفة. (غالب، 2005)

ثانيا: خصائص الإدارة الإلكترونية:

وتتميز الإدارة الإلكترونية بعدد من الخصائص يمكن إيجازها فيما يلي: (طارق عبد الرؤوف عامر، 2018)

- أنها عملية إدارية تهتم بتحديد الأهداف ورسم السياسات والاستراتيجيات وتوجيه الموارد وفق خيارات استراتيجية وعملية والرقابة عليها ومتابعتها.
- تعتمد على استخدام الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال وتتحدد هذه الإمكانيات المتميزة في التشابك الفائق والتفاعل الآني وعلى مدار الساعة وفي كل مكان والسرعة الفائقة والعمل عن بعد وبلا حدود.
- تتميز الإدارة الإلكترونية بأنها إدارة بلا أوراق وبلا حدود وقتية وهي إدارة بلا مكان تقليدية فلا حاجة إلى الغرف والمكاتب والدوايب الكثيرة لحفظ الأوراق وهي إدارة لا تحتاج إلى أعداد كبيرة من الموظفين وهي إدارة بلا هياكل تنظيمية تقليدية وهي إدارة بالمعرفة تتصف بالمرونة وسرعة الاستجابة.
- تسهم الإدارة الإلكترونية في تحقيق قدر كبير من الشفافية وسهولة الاتصال بين الأفراد داخل المنظمة وبينهم وبين عملاء المنظمة وتيسير تطبيق مبدأ المحاسبية والمساءلة للمنظمات.
- تستوعب التقنية وتتعامل معها من منطلق إداري يقوم على تحديد الأهداف الاستراتيجية للمنظمة واستكشاف التقنيات المناسبة القادرة على مساعدتها في تحقيق أهدافها ثم التخطيط الاستراتيجي لاقتناء تلك التقنيات وإعداد المنظمة لاستيعابها وتوظيفها بكفاءة وفعالية ثم العمل المستمر من أجل تطويع التقنية وتنسيق تواجدها مع مختلف العناصر التنظيمية والهياكل البشرية.
- تتحرر من قيود المكان والالتزام بالتواجد الجغرافي في مكان محصور والانطلاق لمباشرة العمليات في كل مكان والاستفادة في ذات الوقت من إمكانيات تقنيات الاتصالات والمعلومات وشبكة الانترنت وما تتيحه من قدرات غير مسبوقة في التواصل والتعامل والتفاعل مع الموظفين والعملاء في أي وكل مكان وفي أي وكل وقت.
- تدعم الإدارة الإلكترونية عملية حشد الطاقات والإمكانيات وتوظيفها بشكل متكامل ومتناسق لإحداث أقصى تأثير ممكن ولتحقيق التميز والتفوق المستمرين على المنافسين واستخدام استراتيجية تنافسية هجومية توظف كل قدرات المنظمة.

وهناك من يضيف خصائص أخرى للإدارة الإلكترونية نذكر منها:

- **السرعة والوضوح:** إن كثيرا من المعوقات الإدارية والعقبات التي ترسخت وبقيت لسنوات على حواجز البيروقراطية يمكن أن تتلاشى وتصبح ماضيا بفعل التحول إلى أسلوب الإدارة الإلكترونية التي تعطل قوانينها وظروف أعمالها

- الورقية إنجاز المعاملات. ففي الإدارة الإلكترونية لن تجد تلك الأوراق التي يحتاج إنجازها إلى وقت طويل، ليس إنجازها فحسب، بل أيضا نسخها أكثر من نسخة إذا استلزم الأمر، وحفظها وإرسالها إلى الجهة التي ستبت في أمرها، ثم انتظار عودتها وإمكان تكرار ذلك مرات ومرات في حالة وقوع خطأ ما. (عامر، 2019-2020)
- **عدم التقييد بالزمان والمكان:** مع الاعتماد على وسائل التكنولوجيا الحديثة تختفي فكرة العطل وأوقات الراحة للموظفين والفصول، بحيث تعمل الإدارة الافتراضية على مدار السنة وعلى مدار 24 ساعة. (شخاب، 2022)
 - **إدارة المعلومات لا الاحتفاظ بها :** لا تقوم الإدارة الإلكترونية على ممارسات الأفراد من موظفيها وجهدهم اليدوي في إدارة معاملاتها ، بقدر ما تقوم على إدارة المعلومات التي تحتفظ بها في دوائرها حسب برامج معينة ، ومن ضمن تلك البرامج ما يتيح للمراجع إنجاز معاملاته عبر شاشاتها وأزرارها وتبسيطها له بدرجة أشبه بالتعليمية ، كما تهتم بإدارة الملفات وليس الاحتفاظ بها وتكديسها فوق بعضها على أرفف أرشيف الإدارة ، ولا يعني هذا أن الإدارة الإلكترونية لا تحتفظ بالمعلومات والبيانات ، بل تضمن لها وسائل الحفظ الآمنة ، لكن تلك الملفات في ظل الإدارة الإلكترونية تتحول إلى معلومات تحتفظ بها الإدارة على شبكتها الإلكترونية. (عامر، 2019-2020)
 - **المرونة:** من خلال سرعة الاستجابة مع الأحداث والتجاوب معها. (شخاب، 2022)
 - **الرقابة المباشرة والصادقة:** من خصائص الإدارة الإلكترونية أنه أصبح بإمكانها أن تتابع مواقع عملها المختلفة عبر الشاشات والكاميرات الرقمية التي في وسع الإدارة الإلكترونية أن تسلطها على كل بقعة من مواقعها الإدارية وكذلك على منافذها وأجهزتها التي يتعامل معها الجمهور، ويصبح لدى الإدارة تلك أداة المضمونة الصادقة التي تقيم بها أنشطتها، وتتابع بها مواقعها باطمئنان، بعيدا عن أسلوب المتابعة بالمذكرات والتقارير التي يرفعها الأفراد في الإدارات التقليدية. (شخاب، 2022)

المطلب الثالث: وظائف الإدارة الإلكترونية.

أحدثت التطورات السريعة في العصر التكنولوجي الحالي، المعروف باسم الثورة التكنولوجية، تغييرات كبيرة في العمليات التقليدية. نتيجة لذلك، تحولت الإدارة نحو الوظائف الإلكترونية، مما ساعد على تحسين استخدام الوقت والجهد والمال والطاقة، تعتمد الإدارة الإلكترونية الآن بشكل كبير على أنظمة المعلومات للتخطيط وتصميم الهياكل التنظيمية وإدارة فرق العمل الجماعي وتحقيق التنسيق والتحكم عن بعد، وكل ذلك أصبح ممكناً من خلال تكنولوجيا المعلومات.

☒ التخطيط الإلكتروني:

ان التخطيط الإلكتروني يعتمد بصفة أساسية على استخدام التخطيط الاستراتيجي والسعي نحو تحقيق الأهداف الإستراتيجية، حيث تتسم القرارات التي تستخدم النظم الإلكترونية في تخطيط أعمالها بالشمولية لخدمة مختلف أقسام المنظمة وإدارتها، ويعتمد التخطيط الإلكتروني أيضا في ظل الثورة الإلكترونية على نظم جديدة للمعرفة كنظم دعم القرار،

والنظم الخبيرة، ونظم الشبكات العصبية الاصطناعية، كما يعتمد أيضا على تبسيط نظم وإجراءات العمل. (الواقي، 2018)

✘ التنظيم الإلكتروني:

يعتمد التنظيم الإلكتروني للمنظمات المعاصرة على إجراء تغييرات في مستويات وشكل الهياكل التنظيمية ، فيتم تحويلها من الشكل عمودي إلى الشكل أفقي ، وذلك اعتبار أن الهياكل الطويلة تتعدد مشكلاتها ، حيث تتعدد فيها المستويات الإدارية مما يترتب عليه زيادة في التكاليف ، كما تتباعد فيها أيضا المسافات بين الإدارة العليا والعاملين ، مما يخلق صعوبات في التنسيق وتتعقد عمليات الاتصال ، ولهذا يمكن استبدال الهياكل التنظيمية الطويلة باستخدام هياكل تنظيمية أخرى جديدة تميل إلى لتفرطح ، مما يؤدي إلى وجود تدفق أفضل للمعلومات ورفع كفاءة وفعالية عمليات الاتصالات بالمنظمة. (شخاب، 2022)

✘ التوجيه الإلكتروني:

في الدراسات الفكرية الإدارية يعتبر القائد في هو مركز التحكم والتوجيه الذي يقوم بتوزيع الأدوار بين العاملين ولديه السلطة في اتخاذ القرارات، ويتلخص دور العاملين في تنفيذ الأوامر، أما في القيادة الالكترونية فالموظف في الإدارة العمومية يعمل في نطاق الخدمة العمومية ليس في حاجة إلى الرجوع إلى الرؤساء، إنما يرجع إلى قاعدة البيانات الموجودة في جهة عمله، وتعد قائمة البيانات بمثابة تمكين إداري للموظف بأن يتخذ قراره في شأن الخدمة العمومية التي تتعلق بالجمهور.

ويمكن أن نقول إن القيادة هي وظيفة أساسية في الإدارة الإلكترونية ومن مسؤوليات كل قائد من موقعه، وقيامه بمهمة الاتصالات، بما يتيح له مناخ مناسب يوفر له إيصال رسائله للمعنيين عبر شبكة الاتصالات الإلكترونية، إضافة إلى قيامه بمسؤولية التحفيز المباشر، وبما أنه قائد فهو موجه بالضرورة للجماعة التي يقودها، من خلال إرشاد المرؤوسين وترغيبهم بالعمل للوصول إلى الأهداف. (الحول، 2021/2022)

✘ الرقابة الالكترونية:

يؤخذ على الرقابة التقليدية أنها تركز على الماضي لأنها تأتي بعد التخطيط والتنفيذ ، فإن الرقابة الالكترونية تسمح بالمراقبة الآنية من خلال شبكة المؤسسة أو الشبكة الداخلية ، مما يعطي إمكانية تقليص الفجوة الزمنية بين عملية اكتشاف الانحراف أو الخطأ وعملية تصحيحه ، كما أنها عملية مستمرة متجددة تكشف عن الانحراف أولا بأول وذلك من خلال تدفق المعلومات الشبكي بين المديرين والعاملين والموردين والمستهلكين فالجميع يعمل في الوقت نفسه وهو ما يؤدي إلى زيادة تحقيق الثقة الالكترونية والولاء الالكتروني سواء بين العاملين والإدارة أو بين المستفيدين والإدارة ، مما يعني أن الرقابة الالكترونية تكون أكثر اقترابا من الرقابة القائمة على الثقة. (الواقي، 2018)

المبحث الثاني: الادبيات النظرية أداء الموارد البشري.

أصبحت الموارد البشرية أحد أهم الموارد في العصر الحديث، حيث يعتمد نجاح أي منظمة على فعالية وكفاءة هذا العنصر، لذلك بدأ البحث في أفضل الطرق لاختيار وتقييم هذه المورد الهام بطريقة تضمن تحقيق أهداف وغايات المنظمات، في هذا المبحث سنناقش طبيعة أداء الموارد البشرية ومعايير تقييم هذا الأداء.

المطلب الأول: مفهوم أداء المورد البشري.

أولاً: مفهوم أداء.

المعنى اللغوي لكلمة " أداء ":

كلمة أداء في اللغة العربية هي ترجمة لكلمة (Performance) التي تستعمل في كلا اللغتين الفرنسية والإنجليزية، لكن بمعنيين مختلفين، ففي اللغة الفرنسية تستعمل كلمة أداء للتعبير عن المفخرة، أو الخاصية الاستثنائية للعمل المنجز من طرف شخص ما، في حين تستخدم كلمة أداء في اللغة الإنجليزية للتعبير عن الإنجاز، مهما كانت النتائج المحققة. بينما في اللغة العربية تعني كلمة أداء: إيصال الشيء، القيام به، إتمامه وإكماله (حيمر، 2018/ 2017)

المعنى الاصطلاحي لكلمة " أداء ":

فقد عرف على انه "ذلك المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وعلى كل فإن أداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال". (اكرام، 2019/2018)

ثانياً: مفهوم أداء الموارد البشري

سنحاول في ما يلي تقديم اهم التعاريف لأداء الموارد البشري حيث يعرف أداء الموارد البشري علي انه:

هو المستوى الذي يقدمه الفرد عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدمة من طرفه. (زاهية، 2021)
هو القدرة على إنجاز المهام، تعكس هذه القدرة في إنجاز المهام ما تم تحقيقه من طرف الموارد البشرية في المؤسسة ومستويات ودرجات الانجاز لديهم، الناتجة أساساً عن الانضباط والجدية في القيام بالمهام والمسؤوليات (مانع، 2015)
عرف جون بيرناردين Bernardin John: لأداء هو تحقيق للمخرجات عن طريق القيام بأعمال أو أنشطة خاصة، ضمن وظيفة معينة، خلال فترة زمنية محددة. ويرتبط أداء الوظيفي للموارد البشرية بثلاثة عناصر رئيسية هي: القدرة والجهد والفرصة المتاحة ويمكن قياس أداء من خلال المخرجات المحققة بواسطة تفاعل هذه العناصر فيما بينها. (Bernardin, 2007)

وعليه يمكن قول ان أداء الموارد البشري يعني قدرة على انجاز المهام المطلوب تعكس الجهد الذي يبذله المورد البشرية سواء من حيث الجهد الفكري أو الجهد البدني، من أجل انجاز المهام والأعمال الموكلة إليهم والتي يقتضيها منصبهم.

ثالثاً: أهمية أداء الموارد البشرية.

أداء الموارد البشرية له أهمية حيوية لنجاح ونمو المنظمات. يشير إلى الفعالية والكفاءة التي يدير بها قسم الموارد البشرية ويعزز رأس المال البشري للمؤسسة، في هذا الرد سوف أسلط الضوء على الأسباب الرئيسية التي تجعل أداء المورد البشرية أمراً مهماً:

- ✓ يضمن أداء الموارد البشرية المواءمة بين الأهداف العامة للمنظمة وإدارة قوتها العاملة، من خلال إدارة التوظيف والتدريب والتطوير بشكل فعال، يمكن لأقسام الموارد البشرية التأكد من أن المنظمة لديها الموهبة المناسبة لتحقيق أهدافها الإستراتيجية. (Rynes, 2002)
- ✓ يؤثر أداء الموارد البشرية بشكل مباشر على مشاركة الموظفين ومستويات الإنتاجية. تساهم ممارسات الموارد البشرية الفعالة، مثل توفير توقعات أداء واضحة، وتقديم فرص التطوير الوظيفي، والاعتراف بالإنجازات ومكافأتها، في مستويات أعلى من رضا الموظفين وتحفيزهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. (Macey, 2008)
- ✓ يلعب أداء الموارد البشرية دوراً مهماً في جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، من خلال تنفيذ استراتيجيات التوظيف الفعالة، وإنشاء علامة تجارية إيجابية لصاحب العمل، وتقديم حزم تعويضات ومزايا تنافسية، يمكن لأقسام الموارد البشرية جذب المرشحين ذوي الجودة العالية وتقليل معدلات الدوران. (Breugh, 2000)
- ✓ يؤثر أداء الموارد البشرية على ثقافة المنظمة ومناخها. يشكل متخصصو الموارد البشرية بيئة العمل من خلال وضع السياسات، وتعزيز التنوع والشمول، وتعزيز السلوك الأخلاقي، وإدارة علاقات الموظفين، تساهم الثقافة والمناخ الإيجابي في زيادة الرضا الوظيفي ومشاركة الموظفين والأداء التنظيمي العام. (Schneider, 2013)
- ✓ يضمن أداء الموارد البشرية الامتثال لقوانين ولوائح العمل والمعايير الأخلاقية، مسؤول الموارد البشرية المسؤولون عن الاحتفاظ بسجلات دقيقة للموظفين، والتعامل مع شكاوى ونزاعات الموظفين، وضمان المعاملة العادلة والمنصفة لجميع الموظفين. تحفف ممارسات المورد البشرية الفعالة من المخاطر القانونية والسمعة للمنظمات. (Budhwar, 2013)

بشكل عام، يعد أداء الموارد البشرية أمراً بالغ الأهمية لنجاح المؤسسة، يمكن أن يساعد في جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، وتعزيز الإنتاجية والكفاءة، ودعم الأهداف التنظيمية، وتخفيف المخاطر، وتحسين رضا الموظفين.

المطلب الثاني: محددات أداء الموارد البشرية.

يتأثر أداء الموارد البشرية بجملة من العوامل أهمها ما يلي: (حيمر، 2018/ 2017)

- التوقعات Expectations: تمثل أهداف أداء التي تسعى الموارد البشرية إلى تحقيقها.
- دوافع Inventives: تعني رغبة المورد البشرية في تحقيق الأهداف.
- الموارد Ressources: هي الوسائل والأدوات المستخدمة في العمل لبلوغ الأهداف.
- المهارات والمعارف Knowledge & Skills: يقصد بها مختلف المعارف الضرورية للقيام بالمهام وتنفيذ الأنشطة الوظيفية.
- التغذية العكسية Feedback: هي النتائج المترتبة عن أداء الموارد البشرية.
- المؤهلات Capacity: تمثل القدرات الفكرية والعضلية للموارد البشرية.
- تصميم العمل Design Job: يقصد به توزيع المهام والأنشطة المختلفة على الموارد البشرية.

المطلب الثالث: تقييم أداء الموارد البشري.

أولاً: مفهوم تقييم أداء الموارد البشري.

تعتمد المؤسسات على الموارد البشرية في أنشطتها المختلفة، لذا فإن نجاحها أو فشلها مرتبط بمستوى أدائها لذلك، تحاول المنظمات تحسين أدائها من خلال تقييمها، واكتشاف نقاط القوة والضعف في أداء كل مورد على حدة.

تعددت مفاهيم تقييم الأداء وتنوعت باختلاف نظرة الباحثين لعملية تقييم الأداء البشري، مما صعب من وجود تعريف شامل وموحد وفي ما يلي نعرض لبعض هذه التعريفات:

عرفه عبد الحميد خليل: ان تقويم الأداء هو نشاط شامل مستمر ومنظم يهد الي تحديد مدى صلاحية الفرد في أدائه للمهام الموكلة اليه ومستوى أدائه لهذه المهام ومدى التزامه بالمعايير التنظيمية خلال فترة زمنية معينة (الخليل، 2018).

عرف أيضا علي انه عملية تستطيع المنظمات من خلالها تقييم أداء للوظيفة وعندما يتم تقييم الأداء بطريقة سليمة يتحقق مزايا لكل من العاملين والرؤساء وإدارة الموارد البشرية والمنظمة ككل، فالعاملون يتعرفون على أدائهم ومدى النجاح في عملهم الحالي وكذلك هل يستمرون بنفس المعدل أم هناك إمكانية للنمو والتقدم لأدائهم ، أما الإدارة فهي ترغب في معرفة مستوى أداء العاملين وبالتالي تستطيع اتخاذ القرارات المناسبة التي تضمن لها تحقيق أهداف المنظمة وبين الإدارة والمرؤوسين هناك الرؤساء الذين يقومون بتقييم العاملين بهدف تحسين أدائهم وإنتاجهم (القحطاني، 2015).

وعرف أيضا على انها عملية التي بموجبها يتم تقييم فعالية الأداء والحصول على معلومات المرتدة حول هذه العملية واستخدامها لإبراز نقاط القوة والضعف ي أداء الافراد والجماعات والمؤسسات والتي على ضوئها يتم اتخاذ الكثير من القرارات التنظيمية (بربر، 2012).

بناء على التعريفات السابقة يمكن ان نقترح تعريف يكون أكثر شمولاً لتقييم أداء حيث هو عملية منهجية لتقييم وتقييم الأداء الوظيفي للموظفين داخل المؤسسة، الغرض من تقييم أداء الموارد البشرية هو قياس أداء الموظف مقابل معايير الأداء والأهداف والغايات المحددة مسبقاً، يوفر فرصة منظمة للمديرين أو المشرفين لمراجعة عمل الموظف، وتقديم ملاحظات حول نقاط قوتهم ومجالات التحسين، الأهداف لفترة الأداء التالي.

ثانياً: أهمية تقييم أداء الموارد البشرية.

يعد تقييم الأداء جانباً مهماً من جوانب إدارة الموارد البشرية لأنه يساعد في تقييم وتقييم أداء الموظفين في المؤسسة. إنها أداة مهمة لقياس إنتاجية الموظف، وتحديد مجالات التحسين، وتحديد الأهداف للمستقبل، في مايلي بعض الأسباب التي تجعل تقييم الأداء ضرورياً في الموارد البشرية:

- ✓ يوفر تقييم الأداء فرصة لتحديد نقاط القوة لدى الموظفين ومجالات التحسين، فهو يساعد في إنشاء خطط تطوير شخصية وبرامج تدريب وفرص توجيه لتعزيز مهارات الموظفين وكفاءتهم. (Stredwick, 2013)
- ✓ يساعد تقييم الأداء على مواءمة الأهداف الفردية مع الأهداف التنظيمية، من خلال تحديد توقعات الأداء والأهداف، يفهم الموظفون كيف يساهم عملهم في النجاح الشامل للمؤسسة، يعزز الشعور بالهدف ويساعد في تركيز الجهود على المهام الحرجة. (DeNisi A. S., 2017)
- ✓ يوفر تقييم الأداء هيكلًا رسميًا للمشرفين والموظفين للمشاركة في عملية التغذية الراجعة، يسمح بالتواصل المفتوح ومناقشة الأهداف والتوقعات ومجالات التحسين، هذا يسهل فهم أفضل للأداء الفردي والتنظيمي (Grote, 2016).
- ✓ توفر بيانات تقييم الأداء ومعلومات القيمة لاتخاذ قرارات مهمة تتعلق بالترقيات أو النقل أو تسريح العمال أو احتياجات التدريب، يساعد في تقييم إمكانات الموظف، وتحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية لتخطيط التعاقب، واتخاذ قرارات مستنيرة حول تخصيص الموارد. (Noe, 2019)
- ✓ يسمح تقييم الأداء للمؤسسات بتقدير ومكافأة الموظفين على إنجازاتهم ومساهماتهم، يساعد في تحديد أصحاب الأداء العالي والاعتراف بجهودهم وتقديم الحوافز المناسبة، مثل الترقيات أو المكافآت أو فرص التقدم الوظيفي هذا يمكن أن يعزز دافع الموظف والرضا الوظيفي.
- ✓ من خلال تقييم الأداء، حيث يمكن للموظفين تحديد نقاط القوة والضعف لديهم، وتلقي ردود فعل بناءة، ووضع أهداف للتحسين، يساعد في معالجة فجوات الأداء ويوفر فرصة للتطوير المهني والتدريب (DeNisi A. S., 2006).
- ✓ يمكن أن يوفر تقييم الأداء، عند إجرائه بشكل عادل وموضوعي، توثيقاً لأداء الموظف، وهو أمر ضروري لمعالجة المخاوف القانونية والأخلاقية، إنه يضمن أن القرارات المتعلقة بالأداء والمكافآت والترقيات تستند إلى معايير موضوعية وليست عوامل متحيزة أو تمييزية. (Schuler, 2011)

بشكل عام، يعد تقييم الأداء أداة مهمة لإدارة الموارد البشرية لأنه يساعد في تقييم أداء الموارد البشري، وتقديم الملاحظات، ودعم عمليات صنع القرار، وتشجيع التواصل، ومراقبة الأهداف.

ثالثاً: معايير تقييم أداء البشري.

في كل عملية من العمليات يجب وضع المعايير اللازمة لتحديد المستوى المقبول لأداء المورد البشري، التي تستمد أصولها من الأهداف الموضوعية في الخطة وتنفيد في الحكم على كفاءة الأداء، حيث صنفت معايير تقييم الأداء إلى ثلاث معايير أساسية كما يلي: (برسولي، 2017)

☒ **معايير تصف الخصائص الشخصية:** يقصد بها المزايا الشخصية الإيجابية التي يجب أن يتحلى بها المورد البشري أثناء أداءه لمهامه ضمن حدود وظيفته، حيث تمكنه من أدائه بنجاح وكفاءة ومثال على هذا الأمانة، الإخلاص، الولاء والانتماء، فالمورد البشري الذي يتحلى بأداءه بها ستعكس إيجابياً عليه، مما يساهم في تقييم هذا الأداء بشكل جيد.

إن تقييم الصفات مسألة ليست بالسهلة، حيث تتطلب من المقيم متابعة الأداء باستمرار ليتمكن من الكشف عن مدى وجودتها لديه، حيث يعود السبب في هذه الصعوبة إلى أنها غير ملموسة، لذلك يصاحب تقييمها عدم الدقة واحتمالية وجود تحيز بدرجة ما، لأن تقييمها يعتمد بشكل كلي على الرأي والحكم الشخصي للمقيم.

☒ **معايير تصف السلوك:** يقصد بالسلوك، السلوكيات الإيجابية التي تصدر عن المورد البشري الخاضع للتقييم، فتشير إلى نواحي جيدة في أدائه، من هذه السلوكيات مثلاً: التعاون، المواظبة على العمل، المبادرة، تحدي الصعاب والمشاكل، حسن التعامل مع الزبائن... الخ، إن تقييم هذه السلوكيات الإيجابية من قبل المقيم تحتاج أيضاً إلى متابعة مستمرة من قبله لأداءه من تقييم أداءه، بالتالي فإن تقييمها يتصف أيضاً بالصعوبة، لكن بدرجة أقل من تقييم الصفات.

☒ **معايير تصف النتائج:** توضح معايير النتائج ما يراد تحقيقه من قبل المورد البشري الذي يقيم أداءه من إنجازات يمكن قياسها وتقييمها من حيث الكم، الجودة، التكلفة، الزمن والعائد، حيث تمثل هذه الإنجازات الأهداف المطلوبة منه.

لا شك أن هذه المعايير أكثر دقة في وصف الأداء الجيد، إلا أنه من الصعوبة استخدامها في تقييم الموارد البشرية التي تؤدي أعمالاً ذات إنتاجية غير ملموسة كالأعمال الإدارية على سبيل المثال، ويتم تقييم النتائج المحققة من قبل المورد البشري عن طريق مقارنة إنجازاته الفعلي بما هو محدد فيها، فيتحدد مستوى هذا الإنجاز.

المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

المطلب الأول: دراسات سابقة متعلقة بأثر الإدارة الالكترونية على الموارد البشرية.

أولا - الدراسات المحلية:

1) دراسة حفيزة شخاب وشرف الدين زديرة 2022: دور الإدارة الالكترونية في تحسين إدارة الموارد البشرية.

منهج الدراسة وصفي اعتمد الباحث على مجموعة من المراجع للاستدلال وتفسير النتائج من اهم نتائج الدراسة، الوصول الى أنه الاعتماد على تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال الإداري للمؤسسات، يؤدي إلى تسهيل وظائف إدارة الموارد البشرية، وتحقيق خدمات أفضل للمستخدمين والمتعاملين من حيث الحصول على المعلومات والخدمات بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن، وهذا من خلال توظيف الموارد المادية والكوادر البشرية في بيئة إلكترونية.

تحتل الإدارة الإلكترونية مكانة كبيرة في إدارة الموارد البشرية فهي تساعد من خلال الأنظمة المعلوماتية على توثيق العقود، وتسجيل وحفظ العطل المرضية، وأصبح التوظيف إلكترونياً بإمكان طالبي الوظيفة أن يبحث على ما يتناسب مع مؤهلاته من بيته أمام شاشة الحاسوب، وكذلك مواكبة عمليات التقاعد.

ويترتب على تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال إدارة الموارد البشرية تقديم الخدمات بشكل مبسط ومباشر وسريع وتقليل الجهد وتحقيق الأهداف، وإرضاء العاملين بإعطائهم الفرصة في صياغة أعمال الموارد البشرية وإبراز رؤيتهم حول مستقبل المؤسسة وآفاقها.

2) دراسة وهي نور الدين 2018: أثر الإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية ببلدية أولاد

عدي لقبالة - المسيلة -.

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدم الباحث عينة متكونة من 40 موظفا من بلدية أولاد عدي لقبالة بالمسيلة و من اهم نتائج المتوصل اليها ، ابراز قدرة الإدارة الالكترونية في زيادة فعاليتها من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات ، والكشف عن الفوارق الموجودة في أثر الإدارة الالكترونية من حيث أثرها على أداء الموارد البشرية وفقا للمستوى التعليمي و الدرجة الوظيفية و الأقدمية و لمتغير الجنس و السن ، وتقدم الإدارة الالكترونية خدمات أفضل للمستخدمين ، و أداء أفضل للموظفين ، أيضا أحدث نمط الإدارة الالكترونية تحولا في وظائف الإدارة التقليدية من حيث التخطيط و التنظيم و الرقابة و القيادة و التخطيط ، ولأجهزة و الشبكات دور في تسهيل العمليات الإدارية و اتخاذ القرار بفعالية.

3) دراسة محمد قريشي عادل بوجمان، محمد رشدي سلطاني 2017: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية (مفاهيم، متطلبات، دورها في تطوير الإدارة).

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي ، و من أهم ما توصلت اليه الدراسة من استنتاجات الى أن الإدارة التي تعتمد على التقنية و نظم المعلومات تخلق تكاملا بين إدارة الموارد البشرية و تكنولوجيا المعلومات من أجل خلق قيمة للموظفين و أيضا للإدارة على مستوى المؤسسة ، و تساهم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تطوير العمل الإداري من حيث الفاعلية و كفاءة التسيير العمل التشغيلي و الفني و الاستراتيجي و ذلك من تخطيط و تنفيذ و رقابة على أداء الموارد البشرية ، أيضا تساهم في تحقيق أعلى درجات السرعة و المرونة و ذلك بتوفير أي حاجة في أي وقت و مكان باختلاف الطرق و أقل التكاليف و أفضل جودة ممكنة ، حيث تعزز جودة الخدمات التي تقوم بها الموارد البشرية في المؤسسة.

ثانيا - الدراسات العربية:

1) دراسة نور طاهر محمد الاقرع 2019: دور الإدارة الالكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية.

تم اعتماد المنهج الوصفي في التعامل مع المراجع والتعريف بالمفاهيم بالإضافة الى المنهج الاحصائي التحليلي من أجل معالجة بيانات مجتمع الدراسة تم اعتماد الدراسة على مستوى المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية و أخذ العينة من عاملين في المؤسسة مكونة من 50 موظف ، أهم نتائج الدراسة هي ضرورة تحول المؤسسات الحكومية الى الإدارة الالكترونية شرط أن يكون مدعوما بالموارد البشرية الكفؤة و الخبرة أيضا إقامة نظام تحفز و محاولة استقطابهم مع العمل على تكوين الموظفين الحاليين و الموارد المالية ذلك نظرا لرفها لمستوى الأداء بمؤشرات واضحة ، أيضا ضرورة موائمة البيئة القانونية في المؤسسات الحكومية بما يتلاءم مع تطبيق الإدارة الالكترونية تدريجا مع نظام للمتابعة و التقييم ، و مؤشرات قياس لضمان جودة التحول و مواجهة التحديات ، ومعالجة الانحرافات.

2) دراسة مازن الشبكي، سامي أبو ناصر، يوسف محمد أبو أمون 2017: إثر الإدارة الالكترونية لإدارة الموارد البشرية على تطوير الخدمات الجامعية في التعليم الالكتروني بجامعة الازهر بفلسطين.

استخدم الباحث المنهج التحليلي حيث قام بدراسة عينة من 35 موظف في التقنية الالكترونية و استخدم البرنامج الاحصائي SPSS في تحليل البيانات ، و من أهم ما توصل اليه الباحث أن توجه الجامعة نحو التدريس عن بعد يسرع

في عملية تحول الإدارة نحو الإدارة الالكترونية ، و قد أظهرت النتائج أن ما يحول دون ذلك رغم وجود الرغبة في ذلك هو نقص الموارد الالكترونية و التقنية على مستوى الجامعة ، و أوضحت الدراسة أنه هناك نقص في التدريب بشكل ملحوظ في ما يتعلق بتطبيقات برامج التعلم الالي المتعلقة بالأشياء ، و أوضحت الدراسة الإحصائية التأثير الإيجابي للإدارة الالكترونية على الخدمات الجامعية و إدارة الموارد البشرية .

(3) دراسة يوسف محمود أبو أمونة 2017: أنظمة جامعة إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية الالكترونية.

تم أخذ مجتمع الدراسة من جامعة الازهر حيث حدد ب 148 فردا من مختلف تخصصات الإدارة وتم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS في تحليل البيانات، من أهم ما توصل اليه البحث أن نظام إدارة الموارد البشرية بالجامعة يختلف بدرجات متفاوتة من جامعة الى أخرى وله تأثير كبير على اتجاه إدارة الموارد البشرية الالكترونية، وأكد البحث الى أن النتائج هي مؤشر للانتقال من الإدارة الورقية الى الإدارة الالكترونية حيث أثبت ارتفاع الأداء بشكل واضح.

(4) دراسة عبد الحكيم أحمد ربيع نجم وأحمد سليمان سعيد 2016: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية.

تم الاعتماد على المنهج التحليلي بالاستناد الى مجموعة من المراجع والبيانات وتحليلها تم أخذ عينة تتكون من 383 فرد من العاملين بمديرية الصحة بالدقهلية ، اتضح من النتائج وجود تأثير معنوي لأبعاد الإدارة الالكترونية ، ومن أهم النتائج المتوصل اليها أهمية زيادة الوعي بأهمية الإدارة الالكترونية التشغيلية لدى العاملين ، و ضرورة تعميق الاتجاه نحوها ، و ذلك من خلال انشاء أرشيف الكتروني بكل المستشفيات يوثق جميع الملفات و أن تعتمد الإدارة في قراراتها على البيانات التي توفرها الإدارة الالكترونية الموجودة في قواعد البيانات ، و أيضا ضرورة تكوين الموظفين و زيادة احتكاك العاملين لاكتساب المهارة اللازمة من أجل التعامل مع الإدارة الالكترونية.

(5) دراسة لبنة حسين الحموز 2016: أثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية على الأداء المنظمين، دراسة تطبيقية في المملكة الأردنية.

تم استخدام المنهج التحليلي حيث استخدم الباحث الأدوات الإحصائية ، أخذ الباحث عينة مكونة من 90 موظفا ، من أهم أهداف البحث التعرف على تأثير تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على أداء المؤسسة ، من أهم ما

توصل اليه الباحث هو مدى تقليل الأعباء و التكاليف عند استخدام الإدارة الالكترونية و تحسين الأداء و إعطاء المؤسسة نوع من الاستباقية في تمييز كل المتغيرات و المخاطر المحتملة ، و درج عالية من القدرة على التكيف مها ، و من أهم توصيات ضرورة تنمية ثقافة الإدارة الالكترونية لدى الموظفين و الذي سيحسن طرديا جودة الموارد البشرية ، و ضرورة البقاء على اطلاع مع المستجدات في المجال التقني و محاولة الريادة فيه.

(6) دراسة أسماء عطاء الله 2016: أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على التطور التنظيمي UNROWA

في قطاع غزة.

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، حيث استخدم أدوات إحصائية في تحليل البيانات ك spss ، بلغ مجتمع البحث 630 موظف يعملون في مكتب "الانروا" الميداني في غزة ، و تم استخدام عينة من 308 استبيان وقد استرد 308 استبيان أيضا ، من أهم نتائج الدراسة ، الموافقة على وجود تأثير إيجابي لمكونات ادارة الموارد البشرية الالكترونية على التطوير التنظيمي " للأنروا " ، و تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة وتنمية وتطوير الموظفين ، التوظيف الالكتروني و الاختيار الالكتروني لهما أثر على التطور التنظيمي "للأنروا" ، ومن أهم توصيات الباحث ، وجوب الموازنة بين أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية و استراتيجيا مع احتياجات الموارد البشرية ، خصوصا في المنظمات الكبيرة حيث توجد قوى متنوعة .

(7) دراسة أيسر محمد خشمان 2015: أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على أداء العمل في

فرع الاتصالات الأردني.

اعتمد الباحث على المنهج التحليلي حيث عرض عينة مكونة من 178 موظفا و قام بتحليل البيانات بواسطة البرنامج الاحصائي SPSS ، تقدم هذه الدراسة قياس الأداء التطبيقي في مختلف جوانب الإدارة الالكترونية من حيث الاستقطاب الالكتروني و التعيين الالكتروني و التدريب الالكتروني و الاتصال الالكتروني ، و من أهم العوامل المحددة لهذه الدراسة مدى جودة و مرونة الإدارة الالكترونية على مستوى مؤسسة الاتصال الأردنية ، من أهم نتائج الدراسة تأثير الإدارة الالكترونية بشكل ملحوظ على الأداء و الذي ساهم في تحسين الأداء و وقت الإنجاز بالإضافة الى تكاليف الإنجاز بشكل فعال.

ثالثا- الدراسات الأجنبية:

1) Alexis Megan Votto, Rohit Valecha , Peyman Najafirad , H. Raghav Rao 2021 : Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review

تم استخدام المنهج الوصفي الاحصائي حيث أسدل الباحث ببعض البيانات التي قام بتحليلها بواسطة أشكال بيانية. تم القيام باستطلاع رأي 210 مستجيبا بالإضافة الى اجراء مقابلات مع مجموعة من مدراء القطاع الطبي في المستشفيات خلال أزمة كوفيد 19, من أهم نتائج الدراسة ، جودة الذكاء الالي وخوارزمياته في تخفيف الأعباء الإدارية كاستخدام بوتات الذكاء الاصطناعي في التعامل خدماتي مع الأسئلة الشائعة من الزبائن ومعالجتها للبيانات التي تتعلق بشكل من أشكال الروتين أو كثرة تكرارها ، وقد قدمت البيانات بالاستناد الى XU أن استخدام محاكات الواقع الافتراضي المعزز بالذكاء الاصطناعي قد عزز التدريب الالزامي للموظفين ، و قد شهد اقبالا بنسبة 79% وقدرتها على تحسين الكفاءة و بالتالي تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات .

2) Hamid Agahi 2020: Employing Electronic Human Resources Management to Support Recruitment

أستخدم الباحث منهج وصفي معزز بالملاحظة مع الاستدلال بنتائج دراسات السابقة ، ومن أهم نتائج الدراسة أن عملية التوظيف الالكتروني والاختيار ، تعزز من قدرة خبراء الموارد البشرية ، أيضا تعزز المرونة من خلال منصات الانترنت ، حيث تساهم الإعلانات على المنصات الالكترونية وطرق جمع ملفات الموظفين المحتملين وأداة فرزهم وتقييمهم بشكل ذكاء ألي على اختيار أفضل الكفاءات نزولا عند معايير التوظيف ، ومن الواضح أن للتكنولوجيا دورا كبيرا في اكتشاف الوظائف الناقصة مما يساعد على ملا الفراغ الوظيفي بشكل أسرع واكتشاف الخلل في أداء العمل من أجل تحسينه بإعطاء نبذة عن المشكل بشكل مؤشرات.

3) Yaser Al-HAEAZNEH2020: The impact of e-HRM system on HRM Effectiveness and Organizational Outcomes: highlighting the Role of Top Management, HR Professionals and Line-Managers 2020.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة النهج التحليلي والوصفي، اعتمد الباحث في جمع البيانات على توزيع استبيان على عينة من 306 موظفا من مؤسسة الاتصالات في الأردن، ومن أهم النتائج وجود تأثير إيجابي قوي في إدارة الموارد البشرية عند اللجوء الى الإدارة الالكترونية، وجود رضا إيجابي لدى الموظفين في ضل استخدام الإدارة الالكترونية، ووجود تأثير إيجابي على سير السياسات الداخلية والأداء الفعلي للمؤسسة.

4) Junaid Zafar 2009: E-Human Resource Management: A case study of the State Bank in Pakistan.

قدمت هذه الدراسة بمنهج وصفي تجريبي حيث اعتمد الباحث على جمع البيانات وتحليلها وكذلك الاستدلال بمجموعة من المراجع. هدف البحث الى اظهار مدى فاعلية قواعد البيانات وتكنولوجيا المعلومات في التخزين وجمع البيانات وطرحها في تطوير قدرات بنك باكستان ودور نظم إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالتقنية في تطور مهامها وتسريع عمليات الاستقطاب والتوظيف.

5) MD. Tanjil Ahmed 2019: E-HRM Practices and its impact on Organizational Performance: A study on the Manufacturing industry in Bangladesh

أستخدم المنهج الوصفي في الجانب النظري حيث تم الاستدلال بمجموعة من المراجع والدراسات السابقة وتم استخدام المقابلة في جمع المعلومات من المؤسسة الوطنية للصناعة التحويلية في بنغلادش تم اجراء المقابلة على عشرة مدراء من عدة فروع. ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن المؤسسة تميل الى استخدام المزيد من التطبيقات كما يمكن أن يتجلى الاجهاد المفرط في مزايا الإدارة الالكترونية أحيانا نتائج سلبية، ومن أحد سلبياته التكاليف الباهظة، من جهة أخرى بعد العمل لوقت طويل لا يكون العمال متحمسون لم التفاصيل عبر النظام الالكتروني.

6) Anastasia Ravelli 2017: Tech Human Resources: a study on the impact of digital technologies on international HR startups .

استخدم منهج وصفي واستخدم الاستنتاج المبني على بيانات عامة تم أخذها من مجموعة من الشركات لإثبات النظريات المستنتجة تضم هذه الشركات حيث تم تحليل بيانات 619 شركة ناشئة بشكل مختصر.

أشاد البحث الى أن الذكاء الالي يمكن أن يستبدل العديد من الوظائف الإدارية ما يوضح نوعا من التهديد للموارد البشرية، وأيضاً أشاد الى ضرورة تمكن الموارد البشرية في القطاع الإداري الالكتروني من ضرورة تمتع هذا الأخير من مؤهلات خاصة في وقتنا الحالي كالمرونة مع التعامل مع المستجدات والسرعة في التعلم والتكيف، أيضاً أشاد الى ضرورة إعادة النظر الى الوصف الوظيفي وسوق العمل حيث شهد تغيرات جذرية تتطلب إعادة النظر.

7) Ebru Beyza Bayarçelik 2015: Ebru Beyza Bayarçelik, Exploring the outcomes of Electronic Human Resource Management E- HRM.

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي ، و قد اعتمد في ورقته البحثية على مجموعة من المقابلات مع بعض مسؤولي إدارة الموارد البشرية في القطاع الصناعي في تركيا ، و قد أظهره الدراسة أن إدارة الوقت يمكن بسهولة التحكم فيها بحيث

تسهل الإدارة الإلكترونية الوصول الى البيانات الشخصية للموظفين و العمال ، ما يسهل عمل متخصصين الموارد البشرية و يخفف تكاليف الأداء و تكاليف جمع البيانات بواسطة تطبيق هذا النوع من الإدارة ، و تسرع الإدارة الإلكترونية القيام بالمهام و ذلك من خلال تسهيل الاتصالات الداخلية من المدراء و المسؤولين نحو الموظفين .

8) Ruben Gonzalez, Daisaku Koizumi, Kinga Kusiak2011 : e-HRM and its outcomes A study of relational e-HRM in multinational companies

تم استخدام المنهج الوصفي حيث تم استخدام المقابلة في جمع البيانات والملاحظة والاستنتاج، تمت هذه الدراسة بالقيام بالمقابلة وجمعها من خمس شركات من أجل مقارنة النتائج، (Skype و NSK و Rafla tac UPM و LGD)، من أهم نتائج الدراسة تستخدم المزيد من الشركات حول العالم الأدوات الإلكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية الخاصة بهم. يجب أن يضعوا في اعتبارهم أنه من خلال تنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، يجب ألا يتجاهلوا التفاعل وجهها لوجه والتخصيص.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على الشركات التي تقوم بتنفيذ هذه الأشكال الجديدة من إدارة الموارد البشرية تقييم ما إذا كانت النتائج أكبر مما كانت عليه مع عمليات إدارة الأفراد السابقة. علاوة على ذلك، نود أن نوصي الباحثين المستقبليين بإكمال الدراسة بالطرق الكمية. علاوة على ذلك، ينبغي وضع تدابير لفعالية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وربما يجب أن يقرن بتوفير الوقت وخفض التكاليف مع عائد الاستثمار.

9) Alexis Megan Votto, Rohit Valecha , Peyman Najafirad , H. Raghav Rao 2021 : Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review

تم استخدام المنهج الوصفي الاحصائي حيث أسدل الباحث ببعض البيانات التي قام بتحليلها بواسطة أشكال بيانية. تم القيام باستطلاع رأي 210 مستجيباً بالإضافة الى اجراء مقابلات مع مجموعة من مدراء القطاع الطبي في المستشفيات خلال أزمة كوفيد 19، من أهم نتائج الدراسة ، جودة الذكاء الالي وخوارزمياته في تخفيف الأعباء الإدارية كاستخدام بويت الذكاء الاصطناعي في التعامل خدماتي مع الأسئلة الشائعة من الزبائن ومعالجتها للبيانات التي تتعلق بشكل من أشكال الروتين أو كثرة تكرارها ، وقد قدمت البيانات بالاستناد الى XU أن استخدام محاكات الواقع الافتراضي المعزز بالذكاء الاصطناعي قد عزز التدريب الالزامي للموظفين ، و قد شهد اقبالا بنسبة 79% وقدرت على تحسين الكفاءة و بالتالي تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات .

المطلب الثاني: الدراسات السابقة المشابهة المتعلقة باستخدام الذكاء الالي في الإدارة الالكترونية لأداء الموارد البشرية.

أولا - الدراسات العربية:

(1) دراسة مصطفى مفيد مصطفى عبيد 2021: دور الإدارة الالكترونية في تحسين جودة الخدمات المقدمة في هيئة التقاعد الفلسطينية.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والتحليلي حيث تم اجراء الدراسة على 142 موظفا من أهم النتائج المتوصل اليها استخدام الذكاء الالي هو وجود تقييم إيجابي مرتفع حول مستوى توافر معايير وجود الإدارة الالكترونية، وأشارت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطيه إيجابية بين توافر أبعاد الإدارة الالكترونية وتحسين جودة الخدمة المقدمة وأشار الباحث الى ضرورة اجراء تقييم لدرجة جودة الخدمة بصورة دورية.

ثانيا- الدراسات الأجنبية:

1- Je Van Der Colck 2010: THE ENACTMENT OH E-HRM IN A HEALTHCARE CONTEXT RESULT OF A QUALITATIVE STUDY AT MEDISCH SPECTEUM TWENTE

منهج الدراسة وصفي استقرائي استخدمت الأدوات الإحصائية في التعامل مع البيانات بالإضافة الى التحليل والتفسير والمقابلة وتمت الدراسة على مستشفى MST (Twente Spectrum Medisch)، المنتج النهائي لهذه الدراسة هو تقرير عن دراسة نوعية حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في "Twente Spectrum Medisch" يشرح التغييرات في مهام الموارد البشرية الناتجة عن تنفيذ إنترانت إدارة الموارد البشرية والطريقة التي يقوم بها المستخدمون بتفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية. يحتوي التقرير على منظور نظري وشرح تجريب ي لتطبيق E-HRM في MST. النتائج عبارة عن رؤى حول الميزات الخاصة لتنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

تتمثل إحدى نقاط النجاح في إدخال صنع السياسات داخل قسم إدارة الموارد البشرية، يجب أن يستفيد قسم إدارة الموارد البشرية من حماس المتخصصين ف ي الموارد البشرية للجمع بين المهام التشغيلية وصنع السياسات، تساهم مبادرة مدير الأعمال لبدء مشاريع صنع السياسات ف ي أداء إدارة الموارد البشرية على مستوى آخر، يرى مدير الأعمال وخبراء الموارد البشرية خيارات إدارة الموارد البشرية والقيمة التي يمكن أن تضيفها إلى المنظمة، عندما يتبع قسم إدارة الموارد البشرية ككل هذا الاتجاه، نتوقع نموا في ممارسة إدارة الموارد البشرية.

يمكن لمتخصصي الموارد البشرية إنشاء علاقة مع كل موظف، لذلك يمكن استخدام منصب المدير المباشر، يمكن للمديرين التنفيذيين نقل حماسهم فيما يتعلق بأنشطة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى الموظفين لذا يجب على قسم إدارة الموارد البشرية إرشاد المديرين التنفيذيين في هذا الأمر.

المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة

بعد استقراءنا للدراسات المحلية و العربية و الأجنبية والتي تناولت الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أو تأثيرها عليها و من خلال مقارنة هذه الدراسات مع دراستنا الحالية نلاحظ أوجه تشابه و أوجه اختلاف ، فهي تتفق مع الدراسات الأخرى (دراسة حفيزة شخاب 2022، دراسة وهي نور الدين 2018، دراسة نور طاهر الاقرع 2019 و دراسة مازن الشبكي 2017) من حيث اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي و تناولها نفس المتغيرات المعرفية تقريبا ، و اختلف مع (دراسة ديملي 2015) و دراسة (Anstasya Rafayely 2017) و دراسة (Je Van Der Clock 2010) من حيث المنهج و من حيث المتغيرات الدراسة .

ومن خلال مراجعة أدبيات الدراسات السابقة المتعلقة بأثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية، يمكن تلخيص ما ورد فيها في مجموعة من النقاط:

- ✘ فترت الدراسة: أجريت جميع الدراسات السابقة التي تناولتها الدراسة الحالية في الفترة الممتدة من 2010-2022 ، ما يدل على الاهتمام الكبير والمتزايد بموضوع الدراسة.
- ✘ بيئة الدراسة: الوزارات والمؤسسات والهيئات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية، والجامعات، والبلديات والمستشفيات والبنوك التجارية، ومؤسسات الاتصال.
- ✘ مجتمع الدراسة: تتكون مجتمعات الدراسة في الغالب من العاملين بالمؤسسات بكافة أنواعها.
- ✘ منهجية الدراسة: اعتمدت غالبية الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي، بينما استخدمت بعض الدراسات المنهج الاستنتاجي.
- ✘ أدوات الدراسة: استخدم معظم الدراسات السابقة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، بينما استخدم البعض المقابلة والبعض الآخر الملاحظة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

يمكن تحديدها في اثناء الإطار النظري للدراسة وتحديد متغيرات ومشكلة الدراسة وصياغة الفرضيات وتحديد المنهج المناسب للدراسة الحالية، أيضا الوصول لبعض المراجع والمصادر والبحوث.

أهم توصيات الدراسات السابقة:

- ✓ ضرورة تعريف وتكوين العاملين بشكل دوري على الإدارة الالكترونية وضرورة تطوير استراتيجيات تتلاءم مع عنصر التكنولوجيا كعنصر جوهري في التخطيط والإدارة.
- ✓ ضرورة مواءمة البيئة القانونية في المؤسسات الحكومية بما يتلاءم مع تطبيق الإدارة الالكترونية تدريجيا مع نظام للمتابعة والتقييم، ومؤشرات قياس لضمان جودة التحول ومواجهة التحديات
- ✓ وجوب المواءمة بين أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية واستراتيجيا مع احتياجات الموارد البشرية
- ✓ ضرورة تكوين الموظفين وزيادة احتكاك العاملين لاكتساب المهارة اللازمة من أجل التعامل مع الإدارة الالكترونية.
- ✓ ضرورة إعادة النظر الى الوصف الوظيفي وسوق العمل حيث شهد تغيرات جذرية تتطلب إعادة النظر.
- ✓ ضرورة الدعم المادي لجلب التقنيات الحديثة وتطوير الأساليب التقليدية وترقية البرامج وتحديثها.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بتوضيح أهم التطورات التي حدثت ولازالت تحدث في مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، كما عرضنا مجموعة من التعاريف لباحثين مختلفين وتناولنا مفهوم الإدارة الالكترونية وأداء كل على حدي وقمنا بعرض مجموعة من الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة مع الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، والذي يشكل المفهوم الحديث E-HRM مصطلحا ذو أثر مباشر على الأداء، وفي الفصل الثاني سيتم الحديث عن مجتمع ومنهجية هذه الدراسة والأداة المستخدمة في الدراسة.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد تطرقنا الى الجانب النظري من خلال الفصل الأول، حيث قمنا بتقديم أهم خصائص الإدارة الالكترونية ومدى أهميته بالنسبة للمؤسسات في الوقت الراهن، وتقديم أهم محددات أداء الموارد البشرية والتي تعتمد خصوصا على طبيعة العمل وأهميته ومعايير تقييمه، سنحاول في هذا الفصل التعرف على انعكاسات الإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة عين تموشنت، وذلك من خلال اختبار الفرضيات التي وضعناها.

المبحث الأول: ميدان الدراسة.

المطلب الأول: تقديم كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية (جامعة عين تموشنت "بلحاج بوشعيب").

جغرافيا: تقع جامعة عين تموشنت "بلحاج بوشعيب" في ولاية عين تموشنت طريق سيدي بلعباس، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي، ثقافي ومهني، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتتمحور الأهداف الأساسية لها في التكوين العالي، البحث العلمي والتطور التكنولوجي.

تاريخيا: أنشئت الجامعة عين تموشنت "بلحاج بوشعيب" بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08/205 المؤرخ في 09/07/2008 وفتح أبوابه في شهر نوفمبر من السنة الجامعية 2009/2010 بثلاثة معاهد وهي: معهد العلوم والتكنولوجيا، معهد العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ومعهد الآداب واللغات، وفي عام 2016 تم إعادة تقسيم معهد العلوم والتكنولوجيا إلى معهدين (العلوم – التكنولوجيا) وبالتالي أصبح عدد المعاهد 04 معاهد والمتكونة بدورها من عدة أقسام.

بعد صدور المرسوم التنفيذي 20-338 مؤرخ في ربيع الثاني عام 1442 الموافق 22 نوفمبر سنة 2020، وتطبيقا لأحكام المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 03/279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 أوت سنة 2003، الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم، نشأت مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية والاستقلال المالي تسمى "جامعة عين تموشنت – بلحاج بوشعيب".

والتي تتفرع إلى أربع كليات :

- ✓ كلية العلوم والتكنولوجيا.
- ✓ كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية .
- ✓ كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية وهي محل الدراسة .
- ✓ كلية الحقوق .

حسب إحصائيات العام الدراسي 2023/2022 يبلغ عدد الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التسيير والتجارة يبلغ عدد الطلبة حوالي 2230 طالب (ة) اما قيما يخص الأساتذة 144 أستاذ (ة) والإداريين 22 موظف (ة) والمتعاقدين 72 متعاقد (ة) بالنسبة للأقسام قسمت كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التسيير والتجارة الى ثلاثة اقسام.

➤ قسم العلوم التسيير.

➤ قسم العلوم الاقتصادية.

➤ قسم العلوم المالية والمحاسبة.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيم الإداري لكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية.

سنتطرق الي تنظيم الاداري للكلية وتبيان كل مصلحة من مصالحها التقنية وهذا بناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 شعبان عام 1425 هـ الموافق 26 سبتمبر 2004 م الذي نشر في الجريدة الرسمية سنة 2004 انظر الى الملحق رقم 2.

تتكون الكلية من العميد ونواب للعميد وأمانة العامة ورئيس قسم.

1. العميد.

2. نواب العميد :يساعد العميد كل من :

➤ نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة: حيث يساعده:

✓ رئيس مصلحة التدريس.

✓ رئيس مصلحة التعليم والتقييم.

✓ رئيس مصلحة الإحصائيات والإعلام والتوجيه

➤ نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية: يساعده:

✓ رئيس مصلحة متابعة التكوين فيما بعد التدرج

✓ رئيس مصلحة متابعة أنشطة البحث

✓ رئيس مصلحة التعاون والعلاقات الخارجية .

3. الأمانة العامة للكلية :يساعد الأمين العام للكلية :

➤ رئيس مصلحة المستخدمين: والذي بدوره يساعده:

✓ رئيس فرع الأساتذة.

✓ رئيس فرع المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح .

➤ رئيس مصلحة الميزانية والمحاسبة: ويساعده:

✓ رئيس فرع الميزانية.

✓ رئيس فرع المحاسبة .

➤ رئيس مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية .

➤ رئيس مصلحة الوسائل والصيانة: والذي يساعده:

✓ رئيس فرع الوسائل.

✓ رئيس فرع الصيانة .

4. رئيس القسم :والذي يساعده.

➤ مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج: يساعده:

✓ رئيس مصلحة التدريس.

✓ رئيس مصلحة التعليم والتقييم.

➤ مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي: يساعده:

✓ رئيس مصلحة التكوين العالي لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص.

✓ رئيس مصلحة متابعة أنشطة البحث.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

تناولنا في هذا المبحث منهج الدراسة، ومصادر جمع البيانات وعينة الدراسة ومختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، وأداة الدراسة من حيث الصدق والثبات.

المطلب الأول: منهج وعينة الدراسة .

أولاً: منهج الدراسة .

تم الاعتماد في هذا الجزء من الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يساعد على تحقيق أهداف الدراسة، والذي يهدف إلى توفير البيانات والمعلومات التي تم جمعها عن طريق توزيع الاستبيانات على أفراد العينة وتصنيفها وتحليلها لتحقيق تصور أفضل وأدق للموضوع محل الدراسة وهذا باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS. V. 28) .

ثانياً: مصادر جمع البيانات.

اعتمدنا في جمع البيانات الخاصة بالدراسة على مصادر التالية:

الاستبيان: لجأنا لمعالجة الجوانب التحليلية للدراسة للاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رسمية للبحث حيث قمنا بجمع البيانات من خلال تصميم استمارة تكونت من محورين ومعلومات شخصية أساسية.

وللإجابة على فرضيات الدراسة استعملنا مقياس "ليكرث الخماسي" لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان وكما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 1: درجات مقياس "ليكرث الخماسي".

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS .V28.

كما تم تحديد طول خلايا المقياس "ليكرث الخماسي" وذلك بحساب المدي $4 = 1 - 5$ تم تحديد طول الخلية عن طريق قسمة المدي على خلايا المقياس $4 \div 5 = 0,80$ بعد ذلك نضيف طول الخلية الي اصغر القيمة في المقياس وهي 1 وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا حتي نصل الي الحدود الدنيا والعليا لكل وتكون كما يلي:

- إذا كان المتوسط الحسابي تقع قيمته بين 1 و 1.80 يصنف في الخلية بدرجة استجابة موافق بشدة.
- إذا كان المتوسط الحسابي تقع قيمته بين 1.80 و 2.60 يصنف في الخلية بدرجة استجابة موافق.
- إذا كان المتوسط الحسابي تقع قيمته بين 2.60 و 3.40 يصنف في الخلية بدرجة استجابة محايد.
- إذا كان المتوسط الحسابي تقع قيمته بين 3.40 و 4.20 يصنف في الخلية بدرجة استجابة غير موافق.
- إذا كان المتوسط الحسابي تقع قيمته بين 4.20 و 5 يصنف في الخلية بدرجة استجابة غير موافق بشدة.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة .

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب باختلاف جنسهم ووظائفهم.

عينة الدراسة: بهدف إجراء الدراسة تم توزيع الاستبيان على مجموعة من أفراد مجتمع الدراسة والذين تم اختيارهم عشوائيا وبدون تحيز، حيث بلغ عددهم 40 موظفاً، وتمكنا من استرجاع 36 استبيان تام قابل للتحليل.

الجدول رقم 2: يمثل الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والمستبعدة والمقبولة

عدد الموظفين	الاستبيانات
40	الاستبيانات الموزعة
36	الاستبيانات المسترجعة
0	الاستبيانات المستبعدة
36	الاستبيانات المقبولة

المصدر: من اعداد الطالبين

رابعاً: فرضيات الدراسة.

الفرضية الرئيسية

➤ **H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية لجامعة بلحاج بوشعيب.

➤ **H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية لجامعة بلحاج بوشعيب.

الفرضيات الفرعية

✓ الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5% .

✓ الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتخطيط الإلكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5% .

✓ الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتنظيم الإلكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5% .

✓ الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتوجيه الإلكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5% .

✓ الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرقابة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5% .

المطلب الثاني: الأداة والطريقة المستخدمة في الدراسة.

أولاً: أداة الدراسة.

حتى تتمكن من تحقيق الدراسة ومعالجة الجانب التطبيقي اعتمدنا بجمع البيانات المتعلقة بالدراسة من خلال تصميم الاستبيان (انظر الي الملحق رقم 1) كأداة رئيسية للبحث الذي يتكون من أسئلة شملت متغيرات الدراسة وينقسم بدوره الي جزئين رئيسيين:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية لموظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التسيير والتجارة الذي يشمل

(الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية (عدد سنوات الخدمة).

الجزء الثاني: يتضمن محورين:

المحور الاول: يتضمن العبارات متعلقة بالإدارة الالكترونية.

المحور الثاني يتضمن العبارات متعلقة بأداء الموارد البشرية.

الجدول رقم 3: محاور الاستبيان.

الاسئلة	المحور الاول الادارة الالكترونية
من 1 الى 6	التكنولوجيا المستخدمة
من 1 الى 5	التخطيط الالكتروني
من 1 الى 5	التنظيم الالكتروني
من 1 الى 4	التوجيه الالكتروني
من 1 الى 3	الرقابة الالكتروني
الاسئلة	المحور الثاني
من 1 الى 9	اداء الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الطالبين

أ- صدق الاستبيان

الصدق: يقصد بصدق أداة الدراسة أن عبارات الاستبيان تقوم بقياس ما وضعت لأجله، حيث قمنا بالتأكد من الصدق الظاهري للاستبيان، حيث تم عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف ومجموعة من الأساتذة المحكمين، وبعد تصحيحه تم توزيعه على أفراد العينة.

اختبار صدق أداة الدراسة

الصدق الظاهري (للمحكمين): تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال صدق المحتوى وعرضه على مجموعة من الاساتذة المحكمين لأبداء آرائهم وملاحظاتهم، وبناء عليها وعلى اقتراحاتهم التي تركزت في مجملها على تغيير صياغة بعض الأسئلة، التنويه لبعض الأخطاء النحوية والمنهجية في طلب تعبئة الاستبيان وفي صياغة أسئلة

البيانات الشخصية وبعض متغيراتها، قمنا بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين ليكون الاستبيان في صيغته النهائية.

صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان من خلال حساب معدل الارتباط " بيرسون " بين درجة كل عبارة من عبارات المحور مع الدرجة الكلية لعبارات البعد الخاص بها.

وعليه نقوم بصياغة الفرضيات التالية

الفرضية H0: لا يوجد ارتباط بمعنى $r \neq [-1.1]$

الفرضية H1: يوجد ارتباط بمعنى $r = [-1.1]$

الجدول رقم 4: معامل الارتباط بين عبارات استخدام التكنولوجيا.

الارتباط	العبارات	الرقم
0,792**	يتوفر لدى المؤسسة الأجهزة الالكترونية اللازمة	1
0,498**	يتوفر لدى المؤسسة خدمة الانترنت	2
0,683**	تتوفر الأجهزة على البرامج المطلوبة لأداء المهام	3
0,735**	يوجد برامج حماية في الأجهزة	4
0,729**	يتم بصفة دورية تحديث البرامج	5
0,687**	يتم صيانة الأعطال بصفة دورية	6

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين عبارات بعد استخدام التكنولوجيا مع الدرجة الكلية للمحور (الإدارة الالكترونية) محصورة بين $r = [-1.1]$ ، اذن نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0 وعليه يمكن القول إن هناك ارتباط بين فقرات بعد المتغير المستقل والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه.

الجدول رقم 5: معامل ارتباط عبارات التخطيط الالكتروني والبعد الخاص بها.

الارتباط	العبارات	الرقم
0,786**	يوجد توجه لدى الجامعة للتحويل إلى الإدارة الالكترونية بشكل كامل	1

0,873**	يساعد التخطيط الالكتروني الجامعة في تحديد الحاجات المادية والبشرية	2
0,921**	يساعد التخطيط الالكتروني الجامعة على معرفة وضعها الحقيقي	3
0,885**	يساعد التخطيط الالكتروني الجامعة في التكيف مع المستجدات والطوارئ	4

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين عبارات بعد التخطيط الالكترونية مع الدرجة الكلية للمحور (الإدارة الالكترونية) محصورة بين $[-1.1]$ ، اذن نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0 وعليه يمكن القول إن هناك ارتباط بين فقرات بعد المتغير المستقل والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه.

الجدول رقم 6: معامل ارتباط عبارات التنظيم الالكتروني والبعد الذي تنتمي اليه.

الارتباط	العبارات	الرقم
0,745**	يساعد التنظيم الالكتروني الجامعة على تنفيذ المهام	1
0,604**	تساعد الأدوات الالكترونية المتوفرة الموظفين في التعاون لإنجاز المهام	2
0,439*	يتم تقديم الخدمات مثل معرفة عدد ساعات الإنجاز عبر تطبيقات أو مواقع الكترونية	3
0,685**	تساعد الإدارة الإلكترونية في تكوين أرشيف إلكتروني	4
0,701**	تساهم الإدارة الالكترونية في تقليل كم الأوراق، بالإضافة الى تخزين وحفظ البيانات بسهولة	5

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين عبارات بعد التنظيم الالكترونية مع الدرجة الكلية للمحور (الإدارة الالكترونية) محصورة بين $[-1.1]$ ، اذن نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0 وعليه يمكن القول إن هناك ارتباط بين فقرات بعد المتغير المستقل والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه.

الجدول رقم 7: معامل ارتباط عبارات التوجيه الالكتروني والبعد الذي تنتمي اليه.

الارتباط	العبارات	الرقم
0,605**	يوجد اتصال بين مختلف مستويات الإدارة.	1
0,874**	يتم بث تعليمات الكترونية لإعلام الموظفين بكل ما هو جديد	2
0,787**	يتم توجيه الموظفين الكترونيا لقيام بمهام جديدة	3
0,720**	يتم تحفيز الموظفين الكترونيا لتقديم المزيد	4

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين عبارات بعد التوجيه الالكتروني مع الدرجة الكلية للمحور (الإدارة الالكترونية) محصورة بين $[-1.1]$ ، اذن نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0 وعليه يمكن القول إن هناك ارتباط بين فقرات بعد المتغير المستقل والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه.

الجدول رقم 8: معامل ارتباط عبارات المراقبة الالكترونية والبعد الذي تنتمي اليه.

الارتباط	العبارات	الرقم
0,836**	يتم مراقبة سير المهام الكترونيا	1
0,824**	يتم مراقبة بيانات الموظفين على أجهزتهم الالكترونية	2
0,684**	يتم تنبيه الموظفين عبر رسائل الكترونية	3

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين عبارات بعد المراقبة الالكترونية مع الدرجة الكلية للمحور (الإدارة الالكترونية) محصورة بين $[-1.1]$ ، اذن نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0 وعليه يمكن القول إن هناك ارتباط بين فقرات بعد المتغير المستقل والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه.

الجدول رقم 9: معامل ارتباط بين عبارات أداء الموارد البشرية.

الارتباط	العبارات	الرقم
0,706**	يتم إنجاز العمل المطلوب بسرعة	1
0,453*	يتم إنجاز العمل في الوقت المطلوب بدون تأخر	2
0,751**	ألاحظ وجود تحسن في أداء الموظفين	3
0,750**	هناك دقة في إيصال المعلومة للموظفين مما يسهل عليهم تأدية مهامهم.	4
0,656**	يوجد تحسن في قنوات الاتصال ما بين الموظفين	5
0,724**	يمكنني التكيف مع المستجدات بسرعة دون التأثير على مستوى أدائي في العمل.	6
0,768**	ألاحظ أن هناك تراجع في معدل الأخطاء في الأداء العام للموظفين	7
0,636**	أهتم بالبرامج التدريبية لاستخدام الإدارة الإلكترونية لتطوير مستوى ادائي	8
0,633**	لقد تم التقليل من ضغط العمل بفضل استخدام الوسائل الالكترونية	9

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين عبارات المتغير التابع مع الدرجة الكلية للمحور محصورة بين $r = [-1.1]$ ، اذن نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0 وعليه يمكن القول إن هناك ارتباط بين فقرات المتغير التابع والدرجة الكلية للمحور.

ب- ثبات أداة الاستبيان.

قمنا بقياس أداة الدراسة باستخدام معامل الارتباط ألفا كرونباخ (alpha de Cronbach) الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس، وهناك فرضيتين بالنسبة لهذا المعامل وهما:

الفرضية H0: عدم مصداقية البيانات إذا كان $AC = [0 ; 6,1]$

الفرضية H1: هناك مصداقية البيانات إذا كان $AC \neq [0 ; 6,1]$

وكلما كان أكبر من 0,6 يعني أن الأداة تتمتع بثبات مقبول ويمكن توضيح ذلك من خلال توضيح اختبار الثبات من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 10: اختبار الثبات معامل ألفا كرونباخ.

المحاور	الابعاد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
الادارة الالكترونية	التكنولوجيا المستخدمة	6	0,760**
	التخطيط الالكتروني	4	0,888**
	التنظيم الالكتروني	5	0,663**
	التوجيه الالكتروني	4	0,737**
	الرقابة الالكترونية	3	0,667**
أداء الموارد البشرية		9	0,842**
المجموع الكلي		31	0,912**

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الثبات للاستبيان بلغ 0,912 وهي قيمة أعلى من 0,71 اذن نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0 اذن هذا ما يدل على ثبات أسئلة الاستبيان وصلاحيتها في تحليل البيانات.

الجدول رقم 11: الثبات الكلي للدراسة

عدد الاسئلة	معامل ألفا كرونباخ
35	0,884**

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل ألفا كرونباخ قيمته 0,884 أي أننا نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية العدمية H0، وهذا يدل على أن جميع المتغيرات تتمتع بثبات مقبول ويمكن الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية.

ثانياً: طرق المستخدمة في القياس.

التكرارات والنسب المئوية: من أجل التعرف على الصفات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة المدروسة، واطهار نسب اجابات افراد عينة الدراسة.

المتوسط الحسابي: من أجل التعرف او لمعرفة درجة موافقة على الاسئلة من طرف أفراد العينة المدروسة لكل فقرة.

الانحراف المعياري: من أجل التعرف على مدى انحراف إجابات أفراد العينة ومدى تشتتها أو تركيزها فكلما اقتربت قيمته من الصفر يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها.

معامل الثبات (ألفا كرومباخ): الهدف منه قياس مدى ثبات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان ويتمثل الحكم على درجة الثبات من خلال :

إذا كان معامل ألفا كرومباخ يتراوح بين (0.6 - 0.7) يدل على أن الدراسة تتمتع بثبات مقبول.

إذا كان معامل ألفا كرومباخ يتراوح بين (0.7 - 0.8) يدل على أن الدراسة تتمتع بثبات جيد.

إذا كان معامل ألفا كرومباخ أكبر من 0.8 فيدل هذا على أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.

معامل ارتباط بيرسون: لاختبار صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحاور مع الدرجة الكلية لمحور.

معامل بيرسون: لمعرفة مستوى الارتباط الاحصائي بين المتغيرين.

تحليل الانحدار البسيط: والذي يستخدم لمعرفة مدى تأثير متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد .

المطلب الثالث: تحليل خصائص عينة الدراسة.

أولاً: الجنس.

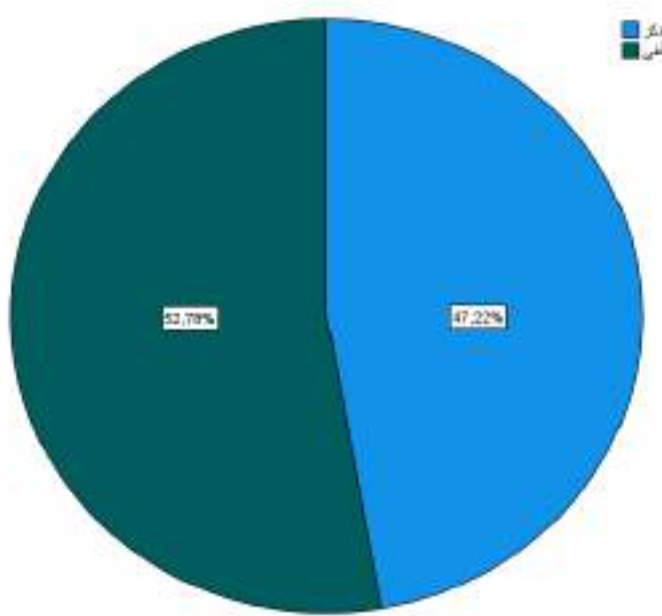
الجدول رقم 12: خصائص العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	17	47,2
أنثى	19	52,8
المجموع	36	100

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الاناث في العينة أكبر من عدد الذكور بقليل وذلك بنسب متقاربة تبلغ 52,8% بالنسبة للإناث، و 47,2% بالنسبة للذكور، و هذا توزيع طبيعي للغاية، و ترجى الزيادة البسيطة للإناث لطبيعة العمل الإداري الذي يلاحظ بشكل عام وجودا أكبر للإناث، و الشكل التالي يوضح توزيع هذه النسب على شكل دائرة نسبية:

الشكل رقم 02: تحليل خصائص عينة الدراسة - الجنس.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

ثانيا: العمر.

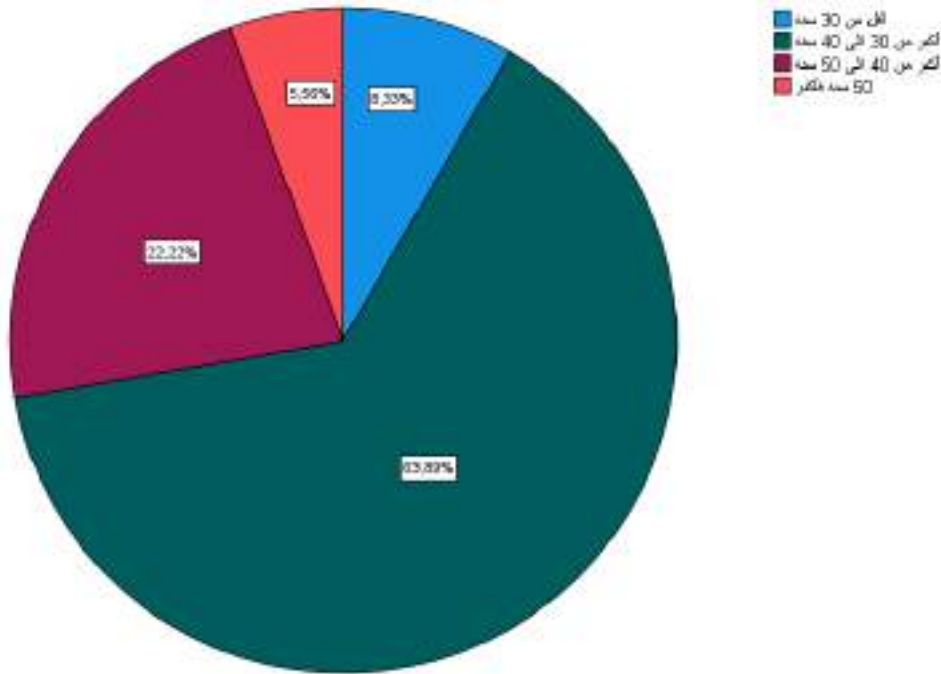
الجدول رقم 13: خصائص العينة حسب العمر.

النسب المئوية	التكرارات	الفئات العمرية
8,3	3	أقل من 30 سنة
63,9	23	من 30 الى 40 سنة
22,2	8	أكثر من 40 الى 50 سنة
5,6	2	أكثر من 50 سنة
100	36	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب أفراد عينة الدراسة تتراوح فئاتهم العمرية ما بين 30 الى 40 سنة، و ذلك بنسبة عالية بلغت 63,9%، ثم يتراوح من عمرهم أكثر من 40 الى 50 سنة بنسبة 22,2%، أما أقل من سنة 30 فبلغت 8,3%، بينما أكثر من 50 سنة فبلغت 5,6%، فقط ما يدل على وجود عدد كبير من الموظفين الكهول. والشكل التالي يوضح ذلك على شكل دائرة نسبية:

الشكل رقم 3: تحليل خصائص عينة الدراسة - العمر.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

ثالثا: المؤهل العلمي.

الجدول رقم 14: خصائص العينة حسب المؤهل العلمي.

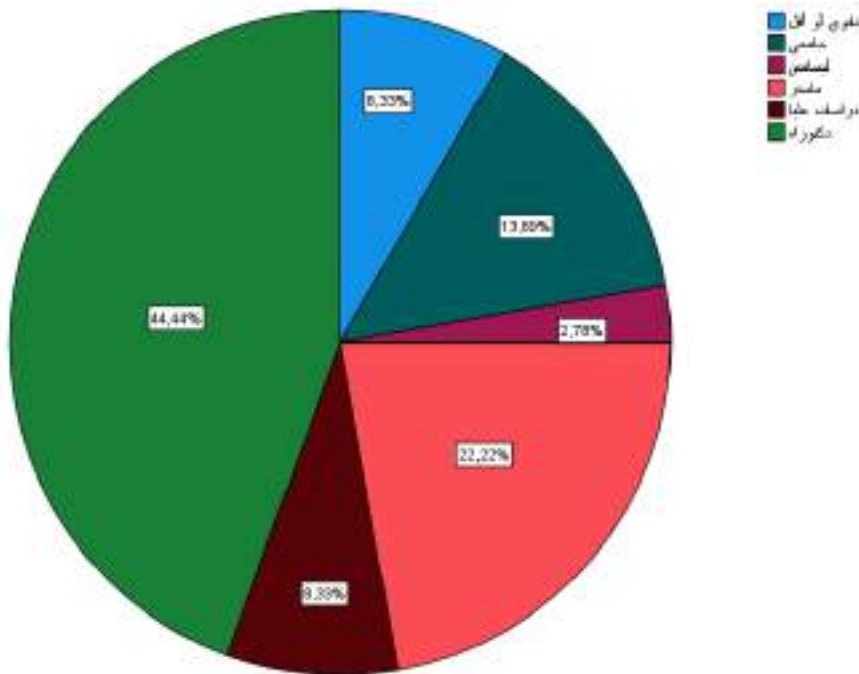
النسب المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
8,3	3	ثانوية أو أقل
13,9	5	جامعي
00	0	مهندس
2,8	1	ليسانس

22,2	8	ماستر
8,3	3	دراسات عليا
44,4	16	دكتوراه
100	36	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

نلاحظ من خلال الجدول أن ذوي مستوى الدكتوراه يشكلون أعلى نسبة مقارنة ببقية المستويات في عينة الدراسة، حيث بلغت نسبة الدكتوراه 44,4%، و تليها ذوي مستوى ماستر بنسبة 22,2%، ثم المستوى الجامعي بنسبة 13,9%، ثم 8,3% للدراسات العليا و 8,3% للثانوي فأقل، و هذا يدل على المستوى العلمي و التأهيلي العالي ووجود الكفاءات القادرة على تفعيل المعاملات الإدارية و التعامل مع التكنولوجيا و التقنية الحديثة.

الشكل رقم 4: تحليل خصائص عينة الدراسة – المؤهل العلمي.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

رابعاً: سنوات الخدمة.

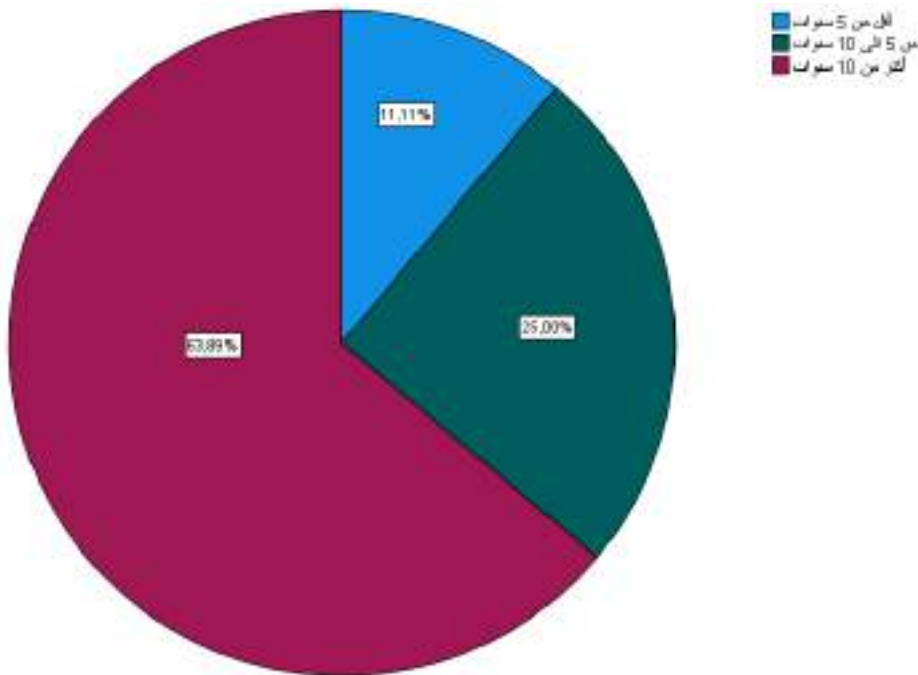
الجدول رقم 15: خصائص العينة حسب سنوات الخدمة.

النسب المئوية	التكرارات	سنوات الخدمة
11,1	4	أقل من 5 سنوات
25	9	من 5 الى 10 سنوات
63,9	23	أكثر من 10 سنوات
100	36	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الموظفين الذي تزيد سنوات الخدمة عن 10 سنوات يشكلون الغالبية بنسبة بلغت 63,9%، بينما بلغت من 5 الى 10 سنوات خدمة نسبة 25% وأقل من 5 سنوات خدمة 11,1%، وهذا يدل على وجود موظفين ذوي خبرة وأقدمية بعدد كبير يمثل الغالبية، والشكل التالي يوضح توزيع هذه النسب على شكل دائرة نسبية:

الشكل رقم 5: تحليل خصائص عينة الدراسة - سنوات الخدمة.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج.

يتضمن هذا المبحث كل من تحليل نتائج محاور الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة، ونتائج اختبار الفرضيات.

المطلب الأول: تحليل نتائج عبارات الاستبيان.

1. تحليل نتائج عبارات المحور الأول "بعد التكنولوجيا المستخدمة".

جدول رقم 16: تحليل نتائج عبارات المحور الأول "بعد التكنولوجيا المستخدمة".

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
01	التكنولوجيا المستخدمة يتوفر لدى المؤسسة الأجهزة اللازمة	1	2	3	4	5	3,17	1,134	5	غير موافق
		14	2	16	3	8,3				
02	يتوفر لدى المؤسسة خدمة الانترنت	3	16	1	11	5	2,97	1,298	6	موافق
		8,3	44,4	2,8	30,6	13,9				
03	تتوفر الأجهزة على البرامج المطلوبة لأداء المهام	11	0	4	16	5	3,42	1,079	4	غير موافق
		30,6	00	11,1	44,4	13,9				
04	يوجد برامج حماية في الأجهزة	3	0	8	18	7	3,81	0,856	1	غير موافق
		8,3	00	22,2	50	19,4				
05	يتم بصفة دورية تحديث البرامج	5	0	10	13	8	3,67	0,986	2	غير موافق
		13,9	00	27,8	36,1	22,2				
06	يتم صيانة الأعطال بصفة دورية	1	9	4	14	8	3,53	1,183	3	غير موافق
		2,8	25	11,1	38,9	22,2				
—	—	—	—	—	—	—	3,4259	0,74049	—	—

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

تحليل النتائج:

نلاحظ من خلال الجدول أن نتيجة البعد الأول "التكنولوجيا المستخدمة" كانت في اتجاه غير موافق بمتوسط

حسابي قدره 3,42 وانحراف معياري قدره 0,74، حيث:

- السؤال الأول المتعلق بتوفر الأجهزة الالكترونية بلغت نسبة الموافقة 38,9%، وبالمقابل بلغت أعلى نسبة وهي غير موافق 44,4%، وبعد اجراء مقابلة مع بعض الإداريين والأساتذة، اتضح أن الموافقين على الأسئلة هم الإداريين الذين بالفعل يتمتعون بكافة الأجهزة الالكترونية لمزاولة أعمالهم، ومن جهة أخرى فقد لاحظنا وجود نقص في العتاد الموجه للأساتذة للقيام بالتدريس مثل أجهزة العرض الضوئي والحواسيب.
 - السؤال الثاني المتعلق بمدى توفر خدمة الانترنت بلغت نسبة غير الموافقين 30,6% في مقابل اعلى نسبة للموافقين بلغت 44,4%، وبعد تحليل نتائج بعض المقابلات اتضح أن الأساتذة لا يتمتعون بالولوج الى شبكة الانترنت داخل كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ويكتفون عند الحاجة بشبكة الانترنت الشخصية التي توفره هواتفهم، أما في إدارة الكلية فشبكة الانترنت متوفرة بالفعل ويمكن الولوج اليها تقريبا من أي حاسب اداري، بالرغم من وجود بعض المكاتب التي تحتاج فقط صيانة لإدخال شبكة الانترنت.
 - السؤال الثالث المتعلق بتوفر البرامج المطلوبة لأداء المهام، بلغت نسبة الموافقين بشدة 30,6%، وبالمقابل بلغة نسبة غير الموافقين 44,4%، ومن نتائج المقابلة اتضح أيضا أن الأساتذة يعانون من نقص توفر البرامج ك SPSS و MATLAB وذلك من أجل التدريس بينما في الغالب لا يعاني الإداريين من نقص في البرامج عدا البرامج المرخصة.
 - السؤال الرابع المتعلق بمدى توفر برامج الحماية، أجابت الغالبية بغير موافق بنسبة 50%، دلالة على عدم توفرها.
 - السؤال الخامس المتعلق بتحديث البرامج بصفة دورية، أجابت الغالبية بنسبة بلغت 36,1%، دلال على عدم تحديث البرامج.
 - السؤال السادس المتعلق بصيانة الأعطال، أجابت الغالبية بنسبة 38,9%، بعدم الموافقة، وهذا راجع الى طبيعة بعض الأعطال التي تأخذ الكثير من الوقت لإصلاحها.
- واسقاطا على النتائج أعلاه يظهر أن كلية العلوم الاقتصادي وعلوم التسيير والتجارة في حاجة الى توفير متطلبات الإدارة الالكترونية الى الموارد البشرية (الأساتذة)، والى حاجة الى القيام بتحسينات فيما يتعلق بتوفير البرامج وإضافة مسؤول أمن سيرباني أو التفكير في تطوير حماية شبكتها.

2. تحليل نتائج عبارات المحور الأول "بعد التخطيط الالكتروني".

جدول رقم 17: تحليل نتائج عبارات المحور الأول "بعد التخطيط الالكتروني"

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
	التخطيط الالكتروني	1	2	3	4	5				
01	يوجد توجه لدى الجامعة للتحويل إلى الإدارة الالكترونية بشكل كامل	5	11	10	7	3	2,78	1,174	1	موافق
		13,9	30,6	27,8	19,4	8,3				
02	يساعد التخطيط الالكتروني الجامعة في تحديد الحاجات المادية والبشرية	5	13	9	7	2	2,67	1,121	3	موافق
		13,9	36,1	25	19,4	5,6				
03	يساعد التخطيط الالكتروني الجامعة على معرفة وضعها الحقيقي	4	15	8	6	3	2,69	1,142	2	موافق
		11,1	41,7	22,2	16,7	8,3				
04	يساعد التخطيط الالكتروني الجامعة في التكيف مع المستجدات والطوارئ	7	12	9	5	3	2,58	1,204	4	موافق
		19,4	33,3	25	13,9	8,3				
							2,6806	1,00465		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

تحليل النتائج

نلاحظ من خلال الجدول أن نتيجة بعد التخطيط الالكتروني كانت في اتجاه الموافقة بمتوسط حسابي قدره 2,68 وانحراف معياري قدره 1,004 مما يدل على تشتت نسبي لإجابات أفراد العينة، حيث:

- السؤال الأول المتعلق ب وجود توجه لدى الجامعة للتحويل إلى الإدارة الالكترونية بشكل كامل، بلغت أعلى نسبة للموافقين 30,6%، وهذا يدل على وجود توجه لدى الكلية للتحويل بشكل كامل الى الإدارة الالكترونية.
- السؤال الثاني المتعلق ب مساعدة التخطيط الالكتروني الجامعة في تحديد الحاجات المادية والبشرية، بلغت أعلى نسبة 36,1%، وهذا يدل على قدرة الإدارة الالكترونية على التسيير.

- في السؤال الثالث المتعلق بمساعدة التخطيط الإلكتروني الجامعة على معرفة وضعها الحقيقي، وبلغت أعلى نسبة للموافقين %41,7.
 - السؤال الرابع المتعلق بمساعدة التخطيط الإلكتروني الجامعة في التكيف مع المستجدات والطوارئ حيث بلغت أعلى نسبة وهي للموافقين %33,3.
- بناء على النتائج المتوصل إليها يتضح أن الموظفين يشعرون بمدى أهمية ومساعدة التخطيط الإلكتروني لهم في أداء مهامهم.

1. تحليل نتائج عبارات المحور الأول " بعد التنظيم الإلكتروني".

جدول رقم 18: تحليل نتائج عبارات المحور الأول " بعد التنظيم الإلكتروني".

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
	التنظيم الإلكتروني	1	2	3	4	5				
01	يساعد التنظيم الإلكتروني الجامعة على تنفيذ المهام	4	20	2	7	3	2,58	1,180	2	موافق
		11,1	55,6	5,6	19,4	8,3				
02	تساعد الأدوات الإلكترونية المتوفرة الموظفين في التعاون لإنجاز المهام	5	19	3	6	3	2,53	1,183	3	موافق
		13,9	52,8	8,3	16,7	8,3				
03	يتم تقديم الخدمات مثل معرفة عدد ساعات الإنجاز عبر تطبيقات أو مواقع الكترونية	2	5	15	10	4	3,25	1,025	1	محايد
		5,6	13,9	41,7	27,8	11,1				
04	تساعد الإدارة الإلكترونية في تكوين أرشيف إلكتروني	6	15	9	4	2	2,47	1,082	4	موافق
		16,7	41,7	25	11,1	5,6				
05	تساهم الإدارة الإلكترونية في تقليل كم الأوراق، بالإضافة الى تخزين وحفظ البيانات بسهولة	8	17	4	5	2	2,33	1,146	5	موافق
		22,2	47,2	11,1	13,9	5,6				

—	—	0,71793	2,6333	—	—	—	—	—		
---	---	---------	--------	---	---	---	---	---	--	--

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

تحليل النتائج:

نلاحظ من خلال الجدول أن نتيجة البعد الثاني " التنظيم الالكتروني " كانت في اتجاه موافق بمتوسط حسابي قدر ب 2,63 وانحراف معياري قدره 0,71، ومنه يمكن القول إن الإجابات في اتجاه واحد الى حد ما.

- السؤال الأول المتعلق بمدى مساعدة التنظيم الالكتروني الجامعة على تنفيذ المهام، بلغت أعلى نسبة للموافقين 55,6%، ما يدل على تأثير التنظيم الالكتروني على المهام الإدارية.
- السؤال الثاني المتعلق بمساعدة الأدوات الالكترونية الموظفين فقد بلغت أعلى نسبة وهي موافق 52,8%، ما يدل على تأثير الأدوات الالكترونية على أداء المهام الإدارية.
- السؤال الثالث المتعلق بمدى تقديم الخدمات مثل معرفة عدد ساعات الإنجاز عبر تطبيقات أو مواقع الكترونية، فقد بلغت أعلى نسبة وهي محايد 41,7%، حيث بعد اجراء مقابلة مع بعض أفراد العينة اتضح عزم الإدارة ووجود نية على تحقيق هذا المسعى لكنه لم يحقق بعد.
- السؤال الرابع المتعلق ب مساعدة الإدارة الإلكترونية في تكوين أرشيف إلكتروني، فقد بلغت أعلى نسبة للموافقة 41,7%، وهذا يدل على وجود أرشيف للبيانات.

2. تحليل نتائج عبارات المحور الأول " بعد التوجيه الالكتروني".

جدول رقم 19: تحليل نتائج عبارات المحور الأول " بعد التوجيه الالكتروني".

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
	التوجيه الالكتروني	1	2	3	4	5				
01	يوجد اتصال بين مختلف مستويات الإدارة.	8,3	38,9	19,4	25	8,3	2,86	1,150	3	موافق
02	يتم بث تعليمات الكترونية لإعلام الموظفين بكل ما هو جديد	11,1	36,1	19,4	22,2	11,1	2,86	1,222	3	موافق
03	يتم توجيه الموظفين الكترونيا لقيام بمهام جديدة	6,6	36,1	13,9	27,8	16,7	3,14	1,246	2	موافق
04	يتم تحفيز الموظفين الكترونيا لتقديم المزيد	5,6	22,2	22,2	19,4	30,6	3,47	1,298	1	غير موافق بشدة
							3,0833	0,92002		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

تحليل النتائج

نلاحظ من خلال الجدول أن نتيجة البعد المتعلق ب التوجيه الالكتروني كانت في اتجاه الموافقة بمتوسط حسابي قدره 3,08 وانحراف معياري قدره 0,92 ما يدل على تشتت نسبي لتوزيع الإجابات في اتجاه واحد.

- السؤال الأول المتعلق بوجود شبكت اتصال بين مختلف مستويات الإدارة بلغت الموافقة أعلى نسبة وصلت الى 38,9%، وهذا يدل على توفر شبكت اتصال داخلية، وهذا ما تأكدنا منه بعد اجراء بعض المقابلات حيث تم تأكيد وجود شبكة اتصالا بالفاكس وانترنت داخلية، بالإضافة الى استخدام الايميلات.

- السؤال الثاني المتعلق ببث تعليمات الكترونية لإعلام الموظفين بكل ما هو جديد بلغت الموافقة أعلى نسبة تقدر ب36,1%، وقد تم تأكيد ذلك حيث وضح لنا وجود موقع للجامعة يتم ابلاغ الاشعارات على مستواه بالإضافة الى شبكات التواصل الاجتماعي و ارسال التعليمات و الاشعارات عبر البريد الالكتروني.

- السؤال الثالث المتعلق بتوجيه الموظفين الكترونيا لقيام بمهام جديدة، تم تأكيد ذلك بنسبة موافقة بلغت 36,1%.

- السؤال الرابع المتعلق بتحفيز الموظفين الكترونيا لتقديم المزيد، تم تأكيد عدم تحفيز الموظفين الكترونيا حيث بلغت نسبة غير موافق بشدة %30,6، و غير موافق %19,4.

من خلال النتائج أعلاه يتضح مدى مساعدة التوجيه الالكتروني الموظفين وتحقيق الإدارة الالكترونية.

3. تحليل نتائج عبارات المحور الأول " بعد الرقابة الالكتروني".

جدول رقم 20: تحليل نتائج عبارات المحور الأول "بعد الرقابة الالكتروني"

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
01	يتم مراقبة سير المهام الكترونيا	1	7	8	12	8	3,53	1,134	1	غير موافق
		2,8	19,4	22,2	33,3	33,2				
02	يتم مراقبة بيانات الموظفين على أجهزتهم الالكترونية	1	5	12	11	7	3,50	1,056	2	محايد
		2,8	13,9	33,3	30,6	19,4				
03	يتم تنبيه الموظفين عبر رسائل الكترونيا	6	13	5	9	3	2,72	1,256	3	موافق
		16,7	36,1	13,9	25	8,3				
							3,2500	0,89221		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS. V28.

تحليل النتائج:

من خلال الجدول نلاحظ أن نتيجة بعد الرقابة الالكترونية كانت في اتجاه المعارضة بمتوسط حسابي قدره 3,25 وانحراف معياري قدره 0,89 ما يدل على تشتت نسبي لإجابات العينة في اتجاه ما بين غير موافق ومحايد.

- السؤال الأول المتعلق بمراقبة سير المهام الكترونيا بلغت غير موافق أعلى نسبة %33,3، ما يدل على عدم وجود مراقبة الكترونيا لسير العمل.

- السؤال الثاني المتعلق بمراقبة بيانات الموظفين على أجهزتهم الالكترونية بلغت أعلى نسبة محايد %33,3 و غير موافق %30,6، ما يدل على عدم مراقبة الإدارة لبيانات الموظفين و حتى لو تم ذلك عدم علمهم بالأمر.

- السؤال الثالث المتعلق بتنبيه الموظفين عبر رسائل الكترونية بلغت موافق أعلى نسبة 36,1% ما يدل على قيام الإدارة بأرسال تنبيهات للموظفين كشكل من المراقبة عبر البريد الالكتروني.

من خلال النتائج أعلاه يتضح أن المراقبة في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية محصورة فقط في ارسال اشعارات وتنبيهات الكترونية، وهذا يدفع الى ضرورة معالجة النقص الحاد في المراقبة الالكترونية.

4. تحليل نتائج عبارات المحور الثاني "أداء الموارد البشرية"

جدول رقم 21: تحليل نتائج عبارات المحور الثاني "أداء الموارد البشرية".

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
	أداء الموارد البشرية	1	2	3	4	5				
01	يتم انجاز العمل المطلوب بسرعة	6	15	5	9	1	2,56	1,132	5	موافق
		16,7	41,7	13,9	25	2,8				
02	يتم انجاز العمل في الوقت المطلوب بدون تأخر	5	14	4	11	2	2,75	1,204	3	موافق
		13,9	38,9	11,1	30,6	5,6				
03	ألاحظ وجود تحسن في أداء الموظفين	5	19	9	2	1	2,31	0,889	6	موافق
		13,9	52,8	25	5,6	2,8				
04	هناك دقة في إيصال المعلومة للموظفين مما يسهل عليهم تأدية مهامهم.	6	9	8	7	6	2,94	1,351	1	محايد
		16,7	25	22,2	19,4	16,7				
05	يوجد تحسن في قنوات الاتصال ما بين الموظفين	4	13	4	13	2	2,89	1,190	2	موافق
		11,1	36,1	11,1	36,1	5,6				
06	يمكنني التكيف مع المستجدات بسرعة دون التأثير على مستوى أدائي في العمل.	11	12	6	7	0	2,25	1,105	8	موافق
		30,6	33,3	16,7	19,4	00				
07		1	17	9	8	1	2,75	0,937	4	موافق

				2,8	22,2	25	47,2	2,8	ألاحظ أن هناك تراجع في معدل الأخطاء في الأداء العام للموظفين	
موافق	7	1,111	2,28	2	5	1	21	7	أهتم بالبرامج التدريبية لاستخدام الإدارة الإلكترونية لتطوير مستوى ادائي	08
				5,6	13,9	2,8	58,3	19,4		
موافق	4	1,339	2,75	4	9	4	12	7	لقد تم التقليل من ضغط العمل بفضل استخدام الوسائل الالكترونية	09
				11,1	25	11,1	33,3	19,4		
—	—	0,76451	2,6080	—	—	—	—	—		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

تحليل النتائج:

من خلال الجدول نلاحظ أن نتيجة المحور الثاني كانت في اتجاه الموافقة بمتوسط حسابي قدره 2,60 و انحراف معياري قدره 0,76 مما يدل على تشتت قليل نسبيا لإجابات العينة.

وبناء على النتائج أعلاه يظهر أن الموظفين يشعرون بتحسن كبير في الأداء باستخدام التكنولوجيا مقارنة مع عدم استخدامها، بالإضافة الى سرعة الإنجاز وارتفاع الدقة غي القيام بالمهام وتحسن واضح في الاتصال والاعلام، والاهتمام بالدورات التدريبية المتعلقة باستخدام البرامج الحاسوبية وانخفاض نسبي لضغط العمل.

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسة.

➤ H0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب عند مستوى معنوية 5%.

➤ H1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب عند مستوى معنوية 5%.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط للتحقق من وجود تأثير ذو دلالة إحصائية.

النموذج القياسي:

$$Y=B_0 + B_1X_1$$

حيث:

- Y : أداء الموارد البشرية (المتغير التابع).
- X : الإدارة الالكترونية (المتغير المستقل).
- B0, B1 : معاملات الانحدار.

جدول رقم 22: تحليل معامل الارتباط لأثر الإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,578 ^a	,334	,315	,63292

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R قدرت ب 0,578 وهي نسبة متوسطة، مما يدل على أن هناك ارتباط بين المتغير المستقل " الإدارة الالكترونية" والمتغير التابع "أداء الموارد البشرية"، أما بالنسبة لمعامل التحديد R-deux فقدره ب 0,334 أي أن 33,4% تفسره أبعاد الإدارة الالكترونية أما 66,6% تفسره عوامل أخرى لم تشملها الدراسة.

جدول رقم 23: تحليل التباين الاحادي

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	6,836	1	6,836	17,066	<,001 ^b
	De Student	13,620	34	,401		
	Total	20,456	35			

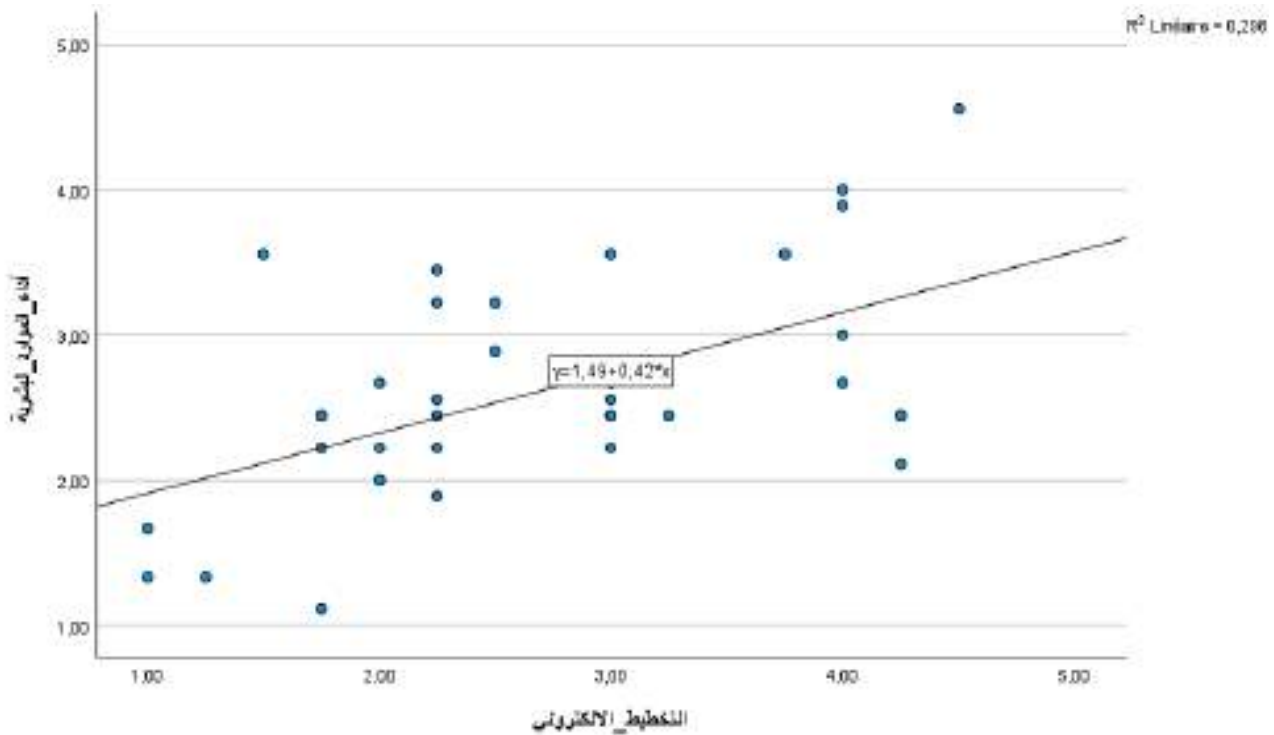
المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F هي 17,066 بمستوى دلالة $0,01 \leq 0,05$ و هذا الأخير أصغر من 0,05، ما يعني أن النموذج معنوي ذو دلالة إحصائية و يمكن الاعتماد على نتائجه، و بالتالي فلإدارة الالكترونية أثر على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية و التسيير والعلوم التجارية بجامعة بلحاج بوشعيب.

جدول رقم 24: تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر الإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية.

Coefficients ^a						
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	,485	,525		,924	,362
	الادارة الالكترونية	,702	,170	,578	4,131	<,001

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة T بلغت 4,131، أما مستوى الدلالة بلغ $0,05 < 0,001$ وهو أصغر من مستوى المعنوية 0,05، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب.

$$Y=0,485+0,702X \text{ (الإدارة الالكترونية)}$$

ثانيا: اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

- H0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.
- H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم 25: تحليل معامل الارتباط لأثر التكنولوجيا المستخدمة على أداء الموارد البشرية.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,139 ^a	,019	-,010	,76815

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R قدرت ب 0,139 وهي ضعيفة جدا، مما يدل على عدم وجود ارتباط بين المتغير المستقل "التكنولوجيا المستخدمة" والمتغير التابع "أداء الموارد البشرية"، أما بالنسبة لمعامل التحديد R-deux فقد ب 0,019 أي أن 19% تفسره التكنولوجيا المستخدمة، و 81% تفسره عوامل أخرى لم تشملها الدراسة. جدول رقم 26: تحليل التباين الأحادي.

ANOVA ^a						
	Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,394	1	,394	,668	,419 ^b
	De Student	20,062	34	,590		
	Total	20,456	35			

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F هي 0,668 بمستوى دلالة $0,05 \geq 0,419$ وهذا الأخير أكبر من 0,05، ما يعني أن النموذج غير معنوي ولا يمكن الاعتماد على نتائجه، و بالتالي فاستخدام التكنولوجيا ليس لها أثر على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية و التسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب .

جدول رقم 27: تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر التكنولوجيا المستخدمة على أداء الموارد البشرية.

Coefficients ^a						
Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés		t	Sig.	
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	2,117	,614		3,447	,002
	التكنولوجيا المستخدمة	,143	,175	,139	,818	,419

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة T بلغت 0,818 ، أما مستوى الدلالة بلغ $0,05 < 0,419$ وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وعليه نقبل الفرضية العدمية ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب.

$$Y = 2,117 + 0,143X \text{ (التكنولوجيا المستخدمة)}$$

الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

➤ H0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتخطيط الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية

العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.

➤ H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم

الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم 28: تحليل معامل الارتباط لأثر التخطيط الالكتروني على أداء الموارد البشرية.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,546 ^a	,298	,278	,64967

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R قدرت ب 0,546 وهي نسبة متوسطة، مما يدل على أن هناك ارتباط بين المتغير المستقل " التخطيط الالكتروني" والمتغير التابع "أداء الموارد البشرية"، أما بالنسبة لمعامل التحديد R-deux فقدرت ب 0,298 أي أن 29,8% تفسره بعد التخطيط الالكتروني، أما 70,2% تفسره عوامل أخرى لم تشملها الدراسة. جدول رقم 29: تحليل التباين الأحادي.

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	6,106	1	6,106	14,466	<,001 ^b
	De Student	14,351	34	,422		
	Total	20,456	35			

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

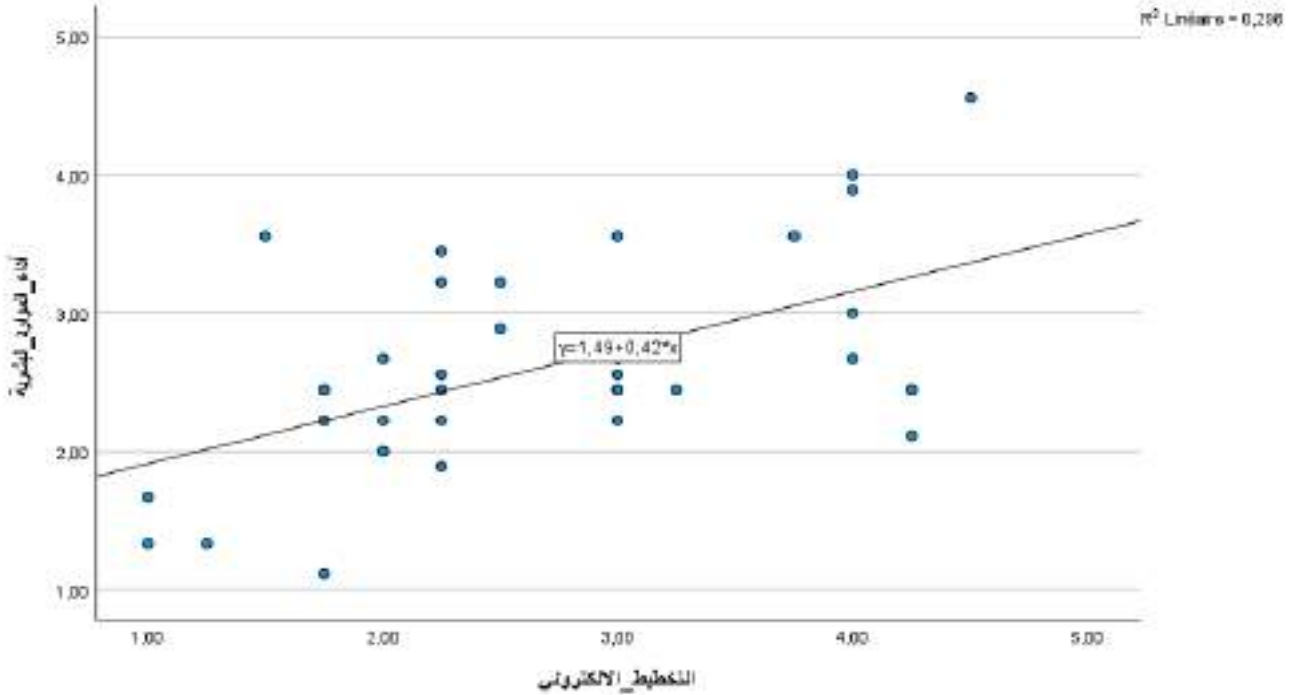
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F هي 14,466 بمستوى دلالة $0,05 \leq 0,001$ وهذا الأخير أصغر من 0,05، ما يعني أن النموذج معنوي ذو دلالة إحصائية و يمكن الاعتماد على نتائجه، و بالتالي فالتخطيط الإلكتروني يَأثر على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية و التسيير والعلوم التجارية بجامعة بلحاج بوشعيب.

جدول رقم 30: تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر التخطيط الالكتروني على أداء الموارد البشرية.

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,494	,312		4,782	<,001

التخطيط الالكتروني	,416	,109	,546	3,803	<,001
--------------------	------	------	------	-------	-------

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة T بلغت 3,803، أما مستوى الدلالة بلغ $0,05 < 0,001$ وهو أصغر من مستوى المعنوية 0,05، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط الالكتروني على أداء الموارد البرية في إدارة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير جامعة بلحاج بوشعيب.

$$Y = 1,494 + 0,416X \text{ (التخطيط الالكتروني)}$$

رابعا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

➤ H0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتنظيم الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم

الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.

➤ H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنظيم الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم

الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم 31: تحليل معامل الارتباط لأثر التنظيم الإلكتروني على أداء الموارد البشرية.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,537 ^a	,288	,267	,65437

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R قدرت ب 0,537 وهي نسبة متوسطة، مما يدل على أن هناك ارتباط بين المتغير المستقل " التنظيم الإلكتروني " والمتغير التابع "أداء الموارد البشرية"، أما بالنسبة لمعامل التحديد R-deux فقدرت ب 0,288 أي أن 28,8% من الأداء تفسره بعد التنظيم الإلكتروني أما 71,2% تفسره عوامل أخرى لم تشملها الدراسة. جدول رقم 32: تحليل التباين الاحادي.

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,898	1	5,898	13,773	<,001 ^b
	De Student	14,559	34	,428		
	Total	20,456	35			

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

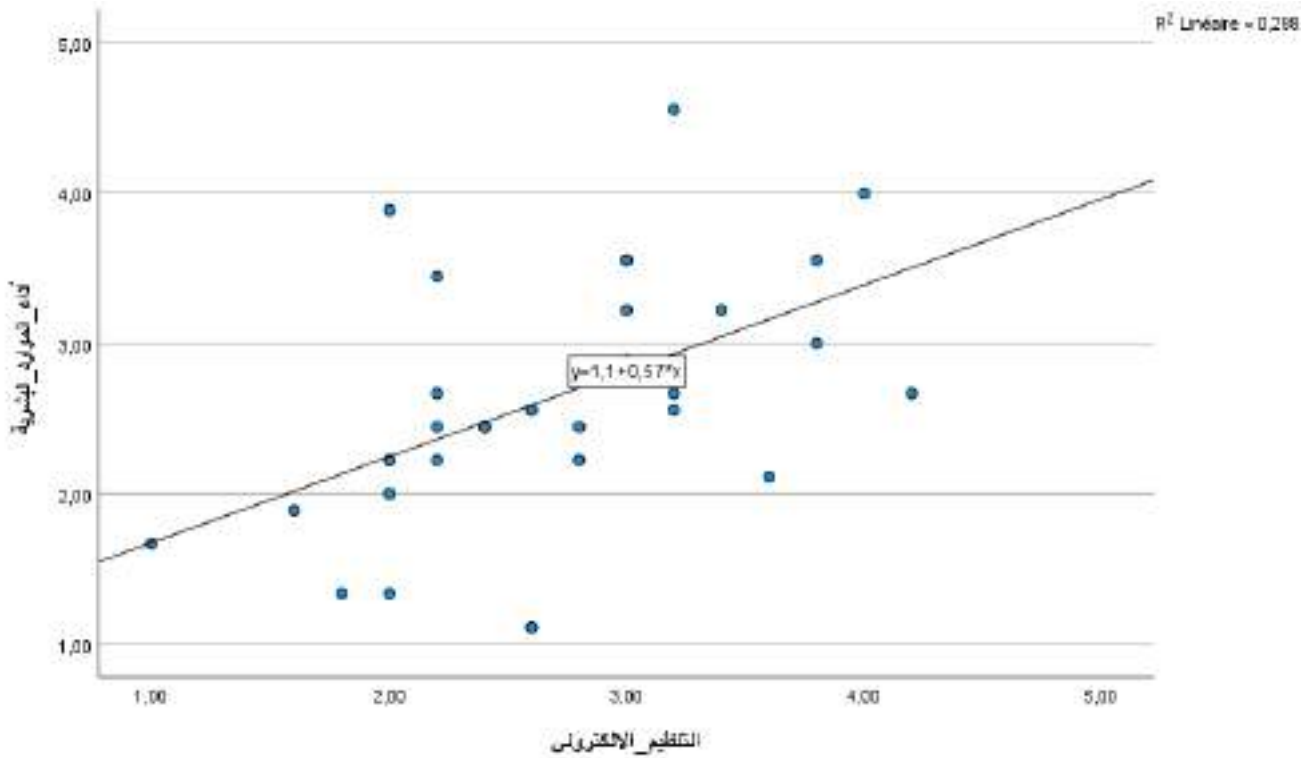
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F هي 13,773 بمستوى دلالة $0,05 \leq 0,001$ وهذا الأخير أصغر من 0,05، ما يعني أن النموذج معنوي ذو دلالة إحصائية ويمكن الاعتماد على نتائجه، وبالتالي فللتنظيم الإلكتروني أثر على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة بلحاج بوشعيب.

جدول رقم 33: تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر التنظيم الإلكتروني على أداء الموارد البشرية.

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	Constante	1,102	,420		2,624	,013

التنظيم الالكتروني	,572	,154	,537	3,711	<,001
--------------------	------	------	------	-------	-------

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة T بلغت 3,711، أما مستوى الدلالة بلغ $0,05 < 0,001$ وهو أصغر من مستوى المعنوية 0,05، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنظيم الالكتروني على أداء الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب.

$$Y = 1,102 + 0,572X \text{ (التنظيم الالكتروني)}$$

خامسا: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

➤ H0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتوجيه الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.

➤ H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجيه الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم 34: تحليل معامل الارتباط لأثر التوجيه الإلكتروني على أداء الموارد البشرية.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,540 ^a	,291	,270	,65298

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R قدرت ب 0,540 وهي نسبة متوسطة، مما يدل على أن هناك ارتباط بين المتغير المستقل " التوجيه الإلكتروني " والمتغير التابع "أداء الموارد البشرية"، أما بالنسبة لمعامل التحديد R-deux فقدرة ب 0,291 أي أن 29,1% تفسره بعد التوجيه الإلكتروني، أما 70,9% تفسره عوامل أخرى لم تشملها الدراسة. جدول رقم 35: تحليل التباين الأحادي.

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig
1	Régression	5,959	1	5,959	13,976	<,001 ^b
	De Student	14,497	34	,426		
	Total	20,456	35			

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

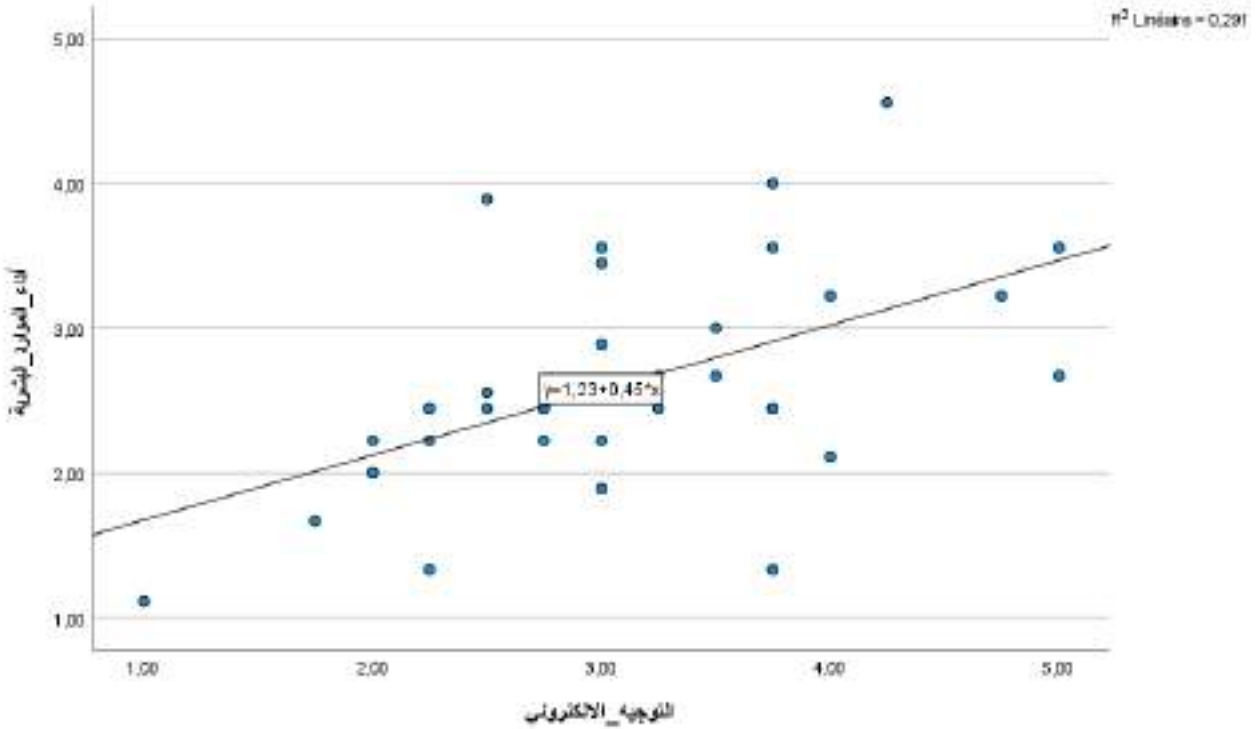
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F هي 13,976 بمستوى دلالة $0,05 \leq 0,001$ وهذا الأخير أصغر من 0,05، ما يعني أن النموذج معنوي ذو دلالة إحصائية ويمكن الاعتماد على نتائجه، وبالتالي فلتوجيه الإلكتروني أثر على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة بلحاج بوشعيب.

جدول رقم 36: تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر التوجيه الإلكتروني على أداء الموارد البشرية.

Coefficients ^a					
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,225	,386	3,177	,003

التوجيه الالكتروني	,449	,120	,540	3,739	<,001
--------------------	------	------	------	-------	-------

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة T بلغت 3,739، أما مستوى الدلالة بلغ $0,05 < 0,001$ وهو أصغر من مستوى المعنوية 0,05، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجيه الالكتروني على أداء الموارد البشرية في بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب.

$$Y = 1,225 + 0,449X \text{ (التوجيه الالكتروني)}$$

سادسا: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة.

➤ H0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرقابة الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية

العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.

➤ H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرقابة الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم

الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم 37: تحليل معامل الارتباط لأثر الرقابة الالكترونية على أداء الموارد البشرية.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,478 ^a	,229	,206	,68122

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R قدرت ب 0,478 وهي نسبة منخفضة، مما يدل على أن هناك ارتباط ضعيف بين المتغير المستقل " الرقابة الالكترونية " والمتغير التابع "أداء الموارد البشرية"، أما بالنسبة لمعامل التحديد R-deux فقدرت ب 0,229 أي أن 22,9% تفسره بعد الرقابة الالكترونية، أما 78,1% تفسره عوامل أخرى لم تشملها الدراسة. جدول رقم 38: تحليل التباين الاحادي

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4,678	1	4,678	10,081	,003 ^b
	De Student	15,778	34	,464		
	Total	20,456	35			

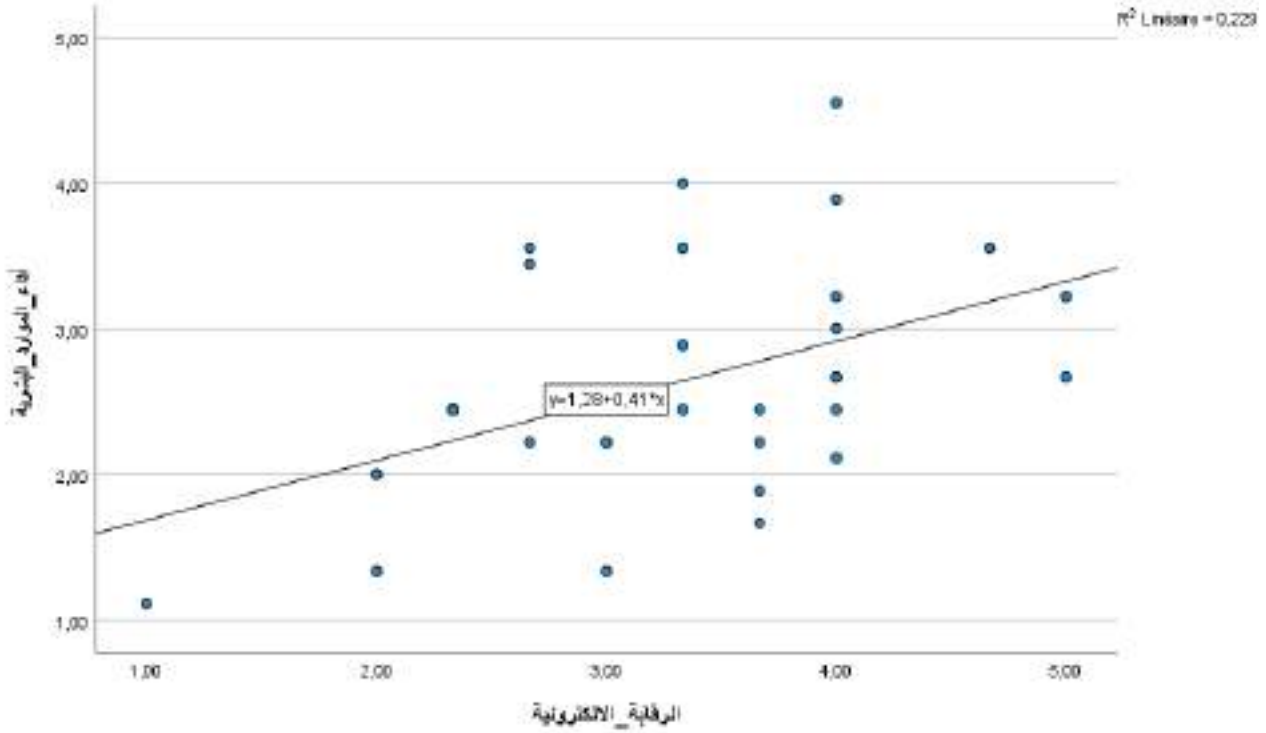
المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F هي 10,081 بمستوى دلالة $0,003 \leq 0,05$ وهذا الأخير أصغر من 0,05، ما يعني أن النموذج معنوي ذو دلالة إحصائية ويمكن الاعتماد على نتائجه، وبالتالي فلرقابة الإلكترونية أثر على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة بلحاج بوشعيب.

جدول رقم 39: تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر الرقابة الالكترونية على أداء الموارد البشرية.

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	Constante	1,276	,435		2,937	,006
	الرقابة الالكترونية	,410	,129	,478	3,175	,003

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.V28.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة T بلغت 3,175، أما مستوى الدلالة بلغ $0,05 < 0,003$ وهو أصغر من مستوى المعنوية 0,05، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الالكترونية على أداء الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب.

$$Y = 1,276 + 0,410X \text{ (الرقابة الالكترونية)}$$

المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات.

من خلال اختبار الفرضيات توصلنا الى:

- **الفرضية الرئيسية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب عند مستوى معنوية 5%، مما يعني أنه يتم تطبيق الإدارة الالكترونية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية حيث تؤدي الى ارتفاع الأداء لدى الموظفين.
- **الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%، وهذا كان راجعا لعدم تجانس عينة الدراسة من اداريين وأساتذة، حيث يحصل الإداريين على مجموعة من متطلبات الالكترونية للعمل هي غير متوفرة بعد للأساتذة.

- **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%، وهذا يدل على اطلاع الموظفين بالتوجه العام للكلية ومدى موثمة التخطيط الالكتروني في مساعدتهم على تقديم الأداء الأفضل.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنظيم الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%، وهذا يدل على مدى مساعدة الإدارة الالكترونية الموظفين في تقديم الدقة والسرعة في العمل والتعاون وتقليل الخطأ.
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجيه الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%، وهذا يدل على وجود منظومة عمل الكترونية متكاملة من أجل القيام بالمهام اليومية.
- **الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية 5%، بالرغم من وجود نقص في الرقابة الالكترونية، إلا أن هناك نوع من التحكم في سير وقت عمل الموظفين، والتعامل مع التأخير في شكل تنبيهات للموظفين للتركيز على مهام دون أخرى.

الخلاصة الفصل

لقد تعرفنا في هذا الفصل على كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بجامعة بلحاج بوشعيب محل الدراسة، حيث قدمنا تعريفها لها، وأوضحنا الهيكل التنظيمي الخاص بها، كما كشفنا المناهج والأدوات المتبعة لدراسة موضوع البحث، والذي يشمل المنهج الوصفي التحليلي، وأيضا أدوات الدراسة كالملاحظة و الاستبيان والمقابلة، كما قمنا بتحليل نتائج الاستبيان بالاعتماد على برنامج SPSS.V28 للتأكد من وجود أثر بين الإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية. بعد معالجة البيانات والمعلومات التي تحصلنا عليها من الاستبيان الموزع على عينة الدراسة، خلصت نتائج الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الالكترونية بأبعادها الخمسة (التكنولوجيا المستخدمة، التخطيط الالكتروني، التنظيم الالكتروني، التوجيه الالكتروني، الرقابة الالكترونية) على أداء الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة بلحاج بوشعيب.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة

لقد أسهمت الإدارة الالكترونية في الانتقال بالطرق الإدارية و الأهداف الى مستوى جديد يتسم بالسرعة و الجودة بالإضافة الى المرونة العالية في التخطيط و تنفيذ الاستراتيجيات ، والسرعة في التوجيه الانية في إيصال المعلومات و تداول البيانات بدقة و سهولة بين المستويات الإدارية ، بالإضافة الى الرقابة العالية و ما توفره التكنولوجيا في هذا المجال من إمكانيات للتحكم في جودة الأداء ، حيث أحدثت هذه التغييرات الجوهرية تحسينات عالية على مستوى أداء الموارد البشرية من سهولة التدريب و التعلم ، وسرعة الإنجاز والاتصال وتقليل من ضغط العمل وسرعة التكيف مع المستجدات.

النتائج:

أولاً: النتائج المتعلقة بمحور الإدارة الالكترونية وأبعادها:

أظهرت النتائج وجود تقييم إيجابي حول مستوى الموافقة في توافر الإدارة الالكترونية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة بلحاج بوشعيب، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,64 بوزن نسبي بلغ 50%، وقد تمثلت في خمسة أبعاد هي: (التكنولوجيا المستخدمة، التخطيط الالكتروني، التنظيم الالكتروني، التوجيه الالكتروني والرقابة الالكترونية).

ثانياً: النتائج المتعلقة بمحور أداء الموارد البشرية:

أشارت نتائج الدراسة الى وجود مستوى جيد من أداء الموارد البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة بلحاج بوشعيب، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,76 بمتوسط حسابي قدره 2,6 ليشير لمستوى الموافقة متوسط نسبياً.

ثالثاً: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات:

✓ أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عند مستوى معنوية $0,05 > 0,001$ ، حيث بلغ $T=4,131$ ، دلالة على رفع أداء الموارد البشرية بواسطة الإدارة الالكترونية.

✓ أظهرت النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية حيث بلغ مستوى الدلالة $0,05 < 0,419$ ، حيث أشارت المقابلة الى عدم توافر متطلبات بعد التكنولوجيا المستخدمة عند الأساتذة بينما تتوافر نسبياً عند الإداريين.

✓ أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، حيث بلغ مستوى الدلالة $0,05 > 0,001$ ، حيث أظهرت النتائج مدى وعي العينة بالمستوى التخطيطي للإدارة وتطلعاتها وسياستها، وحسب المقابلة التي أجريت فهناك سعي للتوسع في الإدارة الالكترونية وعصرنة القطاع بما يتطلبه الوقت الانى للتكنولوجيا.


✓ أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتنظيم الالكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، حيث بلغ مستوى الدلالة $0,05 > 0,001$ ، وهذا يدل على وجود تعاون بين مختلف المصالح والمستويات والمناصب واتصال فعال لتحسين الأداء.

الخاتمة العامة

- ✓ أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوجيه الإلكتروني على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، حيث بلغ مستوى الدلالة $0,05 > 0,001$ ، وهذا يدل على وجود تعليمات على شكل رسائل إلكترونية بالإضافة إلى اتصال داخلي، ومستوى عالي من التفاعل بين الإدارة العليا ومختلف المستويات.
- ✓ أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، حيث بلغ مستوى الدلالة $0,05 > 0,003$ ، وبالرغم من كون الرقابة لازالت محصورة في التنبيهات، إلى أنه أثناء تواجدها في المؤسسة لاحظنا وجود الرقابة التقليدية حيث يذكر الموظفون الأعمال المستعجلة لزملائهم ووجب الإشارة إلى ضعف تواجد الرقابة الإلكترونية.

التوصيات:

- يجب الاهتمام بالجانب العتاد وتوفيره بالإضافة لتوفير شبكة انترنت مجانية لجميع الموظفين، بالإضافة إلى شبكة انترنت داخلية خاصة بنقل البيانات.
- يجب الانتباه إلى صيانة الأجهزة وتوفيرها كخدمة بشكل دوري.
- يجب الاهتمام بجانب الحماية والعمل على توفير مسؤول أمن سيبراني فقد أصبح لا بد من حماية البيانات والمعلومات في ظل المخاطر العالية ونقص الحماية في شبكة الانترنت.
- يجب تحديث برامج الاعلام الآلي، وتقديم أحدث البرامج.
- يجب تسريع تنفيذ الخطط المتعلقة باستراتيجية صفر ورقة والتحول بالكامل إلى الإدارة الإلكترونية.
- لا بد من توفير تطبيقات خاصة بالكلية موجهة للموظفين لاطلاعهم بمعلوماتهم الشخصية تتضمن ساعات العمل والغيابات بالإضافة إلى الأجر والحالة الوظيفية ونقاط المردودية ومستوى الأداء.
- يجب الاستعانة ببرامج مراقبة أداء حديث، وبرامج إحصائية تجمع بيانات الأداء ووقت الإنجاز، بالإضافة إلى مراقبة بيانات من الأجهزة كل الموظفين وتحليلها، وإضافة لوحة تحكم إلكترونية من أجل تطبيق الشفافية والحوكمة.
- يجب الانتقال بالتكوين الإلكتروني إلى مستوى أعلى من أجل استغلال الوقت المهدور والتكاليف، بالإضافة إلى رفع جودة التكوين من أجل الحصول على الأداء.
- يجب تكوين الموظفين لاستعمال أدوات الذكاء الآلي، وإضافة اختصارات من أجل تسريع العمليات الإدارية الروتينية، وإدراجها في الخدمة للإجابة على تساؤلات الطلبة المتكررة لتخفيف ضغط العمل، ويجب البدء باستخدام أرشفة البيانات الإلكترونية لتكوين قاعدة بيانات إلكترونية يسهل على جميع الموظفين الولوج إليها بأمان.



قائمة المراجع والمصادر

قائمة المراجع والصادر

قائمة المراجع والمصادر

❖ المراجع باللغة العربية

1. الكتب:

- 1) ياسين سعد غالب. (2005). الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية. رياض، المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة، ص25.
- 2) ايهاب عيسى المصري طارق عبد الرؤوف عامر. (2018). الادارة الالكترونية (الإصدار 1). مصر: مؤسسة الطيبة للنشر والتوزيع، ص50-49.
- 3) غالب ياسين سعد. (2020). الادارة الالكترونية. المملكة الاردنية الهاشمية: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. ص1.
- 4) عبد الحميد الخليل. (2018). إدارة الموارد البشرية. منشورات الجامعة الافتراضية السورية، ص94.
- 5) علاء عبد الرزاق محمد السالمي وعلاء عبد الرزاق حسين السالمي. (2003). شبكات الإدارة الإلكترونية (الإصدار 1). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ص234.
- 6) محمد بن دليم القحطاني. (2015). إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل (الإصدار 4). الرياض، السعودية: دار العبيكان للنشر والتوزيع، ص162.
- 7) مصطفى يوسف كافي. (2011). الإدارة الالكترونية. دمشق، سوريا: دار رسلان لطباعة والنشر والتوزيع، ص71.70.
- 8) نجم عبود نجم. (2004). الادارة الالكترونية الاستراتيجيات والوظائف والمشكلات. الرياض، السعودية: دار المريخ للنشر والتوزيع. ص4.
- 9) نجم عبود نجم. (2008). الادارة والمعرفة الالكترونية الاستراتيجية الوظائف والمجالات. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ص120.
- 10) كامل بربر. (2012). ادارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات (الإصدار 1). بيروت، لبنان: دار المنهل اللبناني بيروت، ص183.182.

قائمة المراجع والصادر

2. الملتقيات المقالات والمجلات:

- (1) لطيفة كلاخي وتوأم زاهية. (2021). اثر الحوافز المادي والمعنوي في اداء الوظيفي. مجلة معهد علوم الاقتصادية، (01)24، ص 650.
- (2) شر الدين زديرة وحفيظة شخاب. (2022). دور الإدارة الالكترونية قفي تحسين إدارة الموارد البشرية. مجلة الحقوق والعلوم السياسية (المجلد 09. العدد 01)، ص 412.
- (3) الشيكري أيوب. (2019, 05 25). الادارة الالكترونية في الجزائر تطبيقات وتحديات. الجزائر: مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات. ص 231
- (4) ياسين أسامة. (2017). الخدمات الالكترونية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالميزة التنافسية للمدرسة. غزة، فلسطين: الجامعة الاسلامية. ص 671
- (5) وداد بن عبيد، مصطفى قبراظ. (2014). جودة الخدمات وأثرها على رضى الزبون 6 دراسة حالة البنك الخارجي الجزائري. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ص 180.
- (6) مصطفى مفيد مصطفى عبيد. (2021). دور الادارة الالكترونية في تحسين جودة الخدمات المقدمة في هيئة التقاعد الفلسطينية. غزة، فلسطين: جامعة الازهر. ص 3 ص 434

3. مذكرات والاطروحات:

- (1) بوعكاز عامر. (2019-2020). تطبيق الإدارة الالكترونية كالية لتحسين جودة الخدمات المصرفية. ص 8. لجلفة، الجزائر: أطروحة دكتوراه كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارة جامعة زيان عاشور الجلفة.
- (2) حمود حيمر. (2017-2018). تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة سنة جامعية. ص 87. سطيف، الجزائر: رسالة دكتوراه كلية علوم الاقتصادية والعلوم التسيير والتجارة جامعة سطيف.
- (3) رابح الوافي. (2018-2019). أثر استخدام الادارة الالكترونية علي جودة الخدمات في المؤسسات العمومية. ص 42-43. مسيلة، الجزائر: طروحة دكتوراه، كلية العلوم القصادية والعلوم التسيير والتجارة جامعة محمد بوضياف.
- (4) رابح الوافي. (2018). اثر استخدام الادارة الالكترونية علي جودة الخدمات في المؤسسات العمومية. ص 42-43. مسيلة، الجزائر: رسالة دكتوراه علوم التسيير. كلية علوم الاقتصادي و علوم التسيير والتجارة جامعة محمد بوضياف.

قائمة المراجع والصادر

- 5) زواوي خالصة. (2017-2018). تأثير الادارة الالكترونية للموارد البشرية علي تطوير راس المال الفكري.ص 8. سطيف ، الجزائر: رسالة دكتوراه كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارة جامعة فرحات عباس.
- 6) سبرينة مانع. (2015). أثر استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على أداء أفراد الجامعة.ص 208. بسكرة، الجزائر: اطروحة دكتوراه علوم التسيير كلية علوم الاقتصادية والعلوم التسيير والتجارة جامعة بسكرة.
- 7) عبد القادر لحول. (2021-2022). واقع تطبيقات الادارة الالكترونية في الجماعات الاقليمية و اتره علي تحسين جودة الخدمات العمومية في الجزائر.ص 119. الجلفة ، الجزائر: اطروحة دكتوراه كلية علوم التسيير كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارة جامعة زيان عاشور.
- 8) فوزية برسولي. (2017). اتر التمكين علي الأداء البشري.ص 108. بسكرة، الجزائر: رسالة دكتوراه قسم علوم التسيير كلية علوم اقتصادية والتجارة وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر.
- 9) قدارة اكرام. (2018-2019). اتر بيئة علي أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي.ص 48. ام البواقي، الجزائر: مذكرة ماستر كلية علوم اقتصادية و التجارية وعلوم التسييرجامعة ام البواقي
- 10) لحول عبد القادر. (2021-2022). واقع تطبيقات الادارة الالكترونية في الجماعات الاقليمية و اتره علي تحسين جودة الخدمات العمومية في الجزائر.ص 113. الجلفة ، الجزائر: اطروحة دكتوراه علوم التسيير كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارة جامعة زيان عاشور.
- 11) ولهي المختار. (2018). الادارة الالكترونية في الدول العربي. ص أ.المسيلة، الجزائر: رسالة دكتوراه كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارة جامعة محمد بوضياف.

❖ المراجع باللغة الأجنبية:

- 1) Bernardin, H. (2007). Human resource management (. 4th edition Ed). New York: Mc Graw-Hill education,179.
- 2) .Stredwick, J. (2013). Introduction to Human Resource Management. (3. Ed, Éd.) England: Oxford University Press,197
- 3) Noe, R. A. (2019). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. (1. edition, Ed.) McGraw-Hill Education.223.

- 4) Budhwar, P. &. (2013). Human resource management in developing countries.138.
- 5) DeNisi, A. S. (2017). Performance appraisal and performance management. The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection, 247-270.
- 6) Grote, D. (2016). Performance Appraisal Reengineering: A Guide to Overcoming Common Pitfalls. Harvard Business Review.76.
- 7) Macey, W. H. (2008). The meaning of employee engagement. 1(1), 3-30.
- 8) Parry, E. (2017). Electronic HRM in the Smart era Cranfield school of management.UK,98.
- 9) Rynes, S. L. (2002). HR professionals' beliefs about effective human resource practices: Correspondence between research and practice. Human Resource Management, 2(41), 149-174.
- 10) Schneider, B. E. (2013). Organizational climate and culture. Annual Review of Psychology (64), 361-388.
- 11) Schuler, R. S. (2011). Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. Journal of World Business, 46(4), 506-516.
- 12) DeNisi, A. S. (2006). Performance Appraisal, Performance Management, and Improving Individual Performance: A Motivation-Based Perspective. Human Resource Management Review. Human Resource Management Review, 16(2), 225.
- 13) Breugh, J. A. (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. Journal of Management, 3(26), 405-434

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم 01



جامعة - بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية

استبيان

أخي الموظف | اختي الموظفة

تحية طيبة وبعد

يقوم الباحثان بإجراء دراسة بعنوان: " انعكاس الإدارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية في جامعة بلحاج بوشعيب"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية.

ولتقّة الباحثين بأن الموظفين في الجامعة هم الأفراد الأكثر معرفة ودراية بالموضوع محل الدراسة، فإنه يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة للتكريم من حضرتكم بالمساعدة في الإجابة عن الأسئلة التي تتضمنها.

نرجو منكم الدقة والموضوعية، وذلك أملاً في الحصول على الإجابات التي تعكس واقع الموضوع محل الدراسة، مؤكداً لكم أن البيانات التي سنحصل عليها ستبقى سرية ولن تستخدم سوى لغرض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم واستجابتكم...

الباحثين/ مزوزي محمد أمين، محمدي أسامة

الملاحق

أولاً: البيانات الشخصية:

يرجى منكم التفضل ووضع إشارة "X" في المربع الذي يشير الى الإجابة المناسبة

1- الجنس: ذكر أنثى

2- العمر: أقل من 30 سنة من 30 الى 40 سنة
 من 40 الى 50 سنة 50 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي ثانوية أو أقل جامعي مهندس
 ليسانس ماجستير دراسات عليا دكتوراه

4- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 الى سنوات 10
 من 10 سنوات فأكثر

ثانياً: محاور الاستبانة

المحور الأول: الإدارة الالكترونية

المطلوب وضع علامة "X" أمام درجة موافقة سيادتكم على كل فقرة من الفقرات الخاصة بأبعاد الإدارة الالكترونية على مستوى الجامعة:

العنوان	#	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
التكنولوجيا المستخدمة	1	يتوفر لدى المؤسسة الأجهزة الالكترونية اللازمة					
	2	يتوفر لدى المؤسسة خدمة الانترنت					
	3	تتوفر الأجهزة على البرامج المطلوبة لأداء المهام					
	4	يوجد برامج حماية في الأجهزة					
	5	يتم بصفة دورية تحديث البرامج					
	6	يتم صيانة الأعطال بصفة دورية					

الملاحق

					يوجد توجه لدى الجامعة للتحويل إلى الإدارة الالكترونية بشكل كامل	1	التخطيط الالكتروني
					يساعد التخطيط الالكتروني الجامعة في تحديد الحاجات المادية والبشرية	2	
					يساعد التخطيط الالكتروني الجامعة على معرفة وضعها الحقيقي	4	
					يساعد التخطيط الالكتروني الجامعة في التكيف مع المستجدات والطوارئ	5	
					يساعد التنظيم الالكتروني الجامعة على تنفيذ المهام	1	
					تساعد الأدوات الالكترونية المتوفرة الموظفين في التعاون لإنجاز المهام	2	التنظيم الالكتروني
					يتم تقديم الخدمات مثل معرفة عدد ساعات الإنجاز عبر تطبيقات أو مواقع الكترونية	3	
					تساعد الإدارة الإلكترونية في تكوين أرشيف إلكتروني	4	
					تساهم الإدارة الالكترونية في تقليل كم الأوراق، بالإضافة الى تخزين وحفظ البيانات بسهولة	5	
					يوجد اتصال بين مختلف مستويات الإدارة.	1	
					يتم بث تعليمات الكترونية لإعلام الموظفين بكل ما هو جديد	2	التوجيه الالكتروني
					يتم توجيه الموظفين الكترونيا لقيام بمهام جديدة	3	
					يتم تحفيز الموظفين الكترونيا لتقديم المزيد	4	
					يتم مراقبة سير المهام الكترونيا	1	
					يتم مراقبة بيانات الموظفين على أجهزتهم الالكترونية	2	الرقابة الإلكترونية
					يتم تنبيه الموظفين عبر رسائل الكترونية	3	

الملاحق

المحور الثاني: أداء الموارد البشرية

العنوان	#	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
أداء الموارد البشرية	1	يتم انجاز العمل المطلوب بسرعة					
	2	يتم انجاز العمل في الوقت المطلوب بدون تأخر					
	3	ألاحظ وجود تحسن في أداء الموظفين					
	4	هناك دقة في إيصال المعلومة للموظفين مما يسهل عليهم تأدية مهامهم.					
	5	يوجد تحسن في قنوات الاتصال ما بين الموظفين					
	6	يمكنني التكيف مع المستجدات بسرعة دون التأثير على مستوى أدائي في العمل					
	7	ألاحظ أن هناك تراجع في معدل الأخطاء في الأداء العام للموظفين					
	8	أهتم بالبرامج التدريبية لاستخدام الإدارة الإلكترونية لتطوير مستوى ادائي					
	9	لقد تم التقليل من ضغط العمل بفضل استخدام الوسائل الالكترونية					

الملاحق

الملاحق رقم 02

قائمة بالأساتذة محكمين للاستبيان

رقم	اسم أستاذ (ة)	تخصص
01	<u>أستاذ مراد إسماعيل</u>	أستاذ قسم علوم التسيير
02	<u>أستاذة سيد حياة</u>	أستاذة قسم علوم التسيير
03	<u>أستاذة غلاي نسيمة</u>	أستاذة قسم علوم التسيير
04	<u>أستاذة لواتي خاتمة</u>	أستاذة قسم علوم التسيير

الملاحق



الملاحق 04



جامعة - بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية

مقابلة.

تم اجراء مقابلة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة بلحاج بوشعيب، مع بعض الإداريين والأساتذة للاستفسار حول نتائج الاستبيان وقد تمثلت أسئلة المقابلة فيما يلي:

- هل يتم صيانة الأجهزة وما المدة المستغرقة لذلك؟
- هل تتوفر الانترنت على مستوى الكلية؟
- هل تم تقليص التعاملات الورقية وهل هناك تحسن بعد انتهاء سياسة صفر ورقة؟

الطالبين

مزوزي محمد أمين، محمدي أسامة

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de L'enseignement Supérieur et de
La Recherche Scientifique
Université Ain Témouchent Belhadj Bouchalb
Faculté des Sciences Economiques
commerciales et Gestion.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم
التسيير

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لاتجاز بحث

القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية
ومكافحتها

أنا المعضي أسفله.

الطالب (ة): مزورزي محمد أمين

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 102992961 الصادرة في تاريخ: 23.01.2017

بولاية: عين تموشنت

والمسجل بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

شعبة: علوم التسيير تخصص: إدارة الموارد البشرية

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الموسومة بعنوان:

استخدام استراتيجيات الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية

الوارد البشرية

أصرح بشرفي أن التزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقية المهنية والتزامه الأكاديمية المطلوبة
في إنجاز مذكرة الماستر المذكورة أعلاه

عين تموشنت في: 21 من يناير 2023

امضاء المعني

مزورزي محمد أمين

102961

23.01.2017

عين تموشنت

21 من يناير 2023

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de L'enseignement Supérieur et de
La Recherche Scientifique
Université Ain Témouchent (Bouhadj Boucheb)
Faculté des Sciences Economiques
commerciales et Gestion



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت - بناح بوشعب
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم
التسيير

نموذج التصريح الشرطي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية
ومكافحتها

أنا المصفي أسفله.

الطابق (أ) مكودي أسامة

العام (ب) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 106735195 الصادرة في تاريخ: 24.11.2017

ولاية عين تموشنت

والتسجيل بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

في علوم التسيير

شعبة علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية

والتكفل بإنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الموسومة بعنوان:

إستراتيجيات الإدارة الالكترونية على أداء

الموارد البشرية

أصح شرطي أن التزم بعناية المعايير المتعلقة بالمنهجية ومعايير الأكاديمية المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة
في إنجاز مذكرة الماستر المذكورة أعلاه.

عين تموشنت في 24 11 2023

أعضاء المعنى

مكودي أسامة
106735195
24.11.2023
عين تموشنت

24 11 2023