



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي ، الطور الثاني

الميدان: علوم اقتصادية علوم التسيير علوم تجارية

الفرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

أثر نظم المعلومات الإدارية في تطبيق

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

(دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين)

(SAA_ورقلة)

من إعداد:

الهلة مارية

بن سكيريفة نور الهدى

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06/11

أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	أستاذ مساعد-جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د/قواميد بوبكر
مشرفا ومقررا	أستاذ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د/منيرة سلامي
مناقشا	أستاذ مساعد-جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د/مقراني قدور

2022/2021



قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي ، الطور الثاني

الميدان: علوم اقتصادية علوم التسيير علوم تجارية

الفرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

أثر نظم المعلومات الإدارية في تطبيق

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

(دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين)

(SAA_ورقلة)

من إعداد:

الهلة مارية

بن سكيريفة نور الهدى

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06/11

أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	أستاذ مساعد-جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د/قواميد بوبكر
مشرفا ومقررا	أستاذ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د/منيرة سلامي
مناقشا	أستاذ مساعد-جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د/مقراني قدور

2022/2021

الإهداء

إلى من تتسارع لها عبارات الحب والامتنان على ما قدمته لي لأكون حاضرة في
هذا المكان.... حبيبة الروح **أمي**

إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المستنير الذي كان له الفضل الأول في بلوغي
التعليم العالي.... **أبي**

إلى من تسابقوا وقدموا لي الدعم ريحانتاي أختاي... كريمة وصفية

إلى رفقاء المشوار من ساندوني في طريقي حفيظة، بهية، رقية، حبيبة، فاطمة الزهراء
طويل نور الهدى

إلى العائلة الكريمة بأكملها، إلى من نسيهم قلبي ولم ينسهم قلبي، إلى من كانوا
سندا ولا انسى من وجهني ودرسني

مارية

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى:

التي حملتني وهن على وهن وبكت من أجلي في صمت .. إلى رمز الحب
والعطاء، إلى بسمة الحياة وسر الوجود ... إلى من كان دعائها سر نجاحي ... إلى
من كانت تساندي في كل لحظة .. أطال الله في عمرك ودامك تاج فوق رؤوسنا

أمي الغالية

إلى صاحب القلب الطيب والبسمة الجميلة .. إلى من كلله الله بالهبة والوقار ...
أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول إنتظار **"أبي**

الغالي".

إلى إخوتي الأعزاء شيماء ... محمد ... أحمد ... وإلى جميع أفراد عائلتي فردا
فردا دون استثناء.

إلى كل من ساهم في هذا العمل العلمي من قريب ومن بعيد ... إلى كل من دعا
لي بالتوفيق والنجاح أهديهم هذا العمل.

نور الهدى

الشكر والتقدير

قال تعالى: (ومن شكر فإنما يشكر لنفسه ومن كفر فإن ربي غني كريم) (40 النمل)

قال صلى الله عليه وسلم (من لم يشكر الناس لم يشكر الله)

من لم يشكر الناس لم يشكر الله فالله الحمد والمنى للوصول إلى هذه المرحلة، وهذا من فضل ربنا ثم فضل كل من ساهم في هذا العمل من قريب وبعيد.

يسعدنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الكريمة سلامي منيرة على تكريمها والإشراف على هذا العمل التي لم تبخل علينا بالرأي والنصح والكلمة الطيبة... فلكي كل الامتنان والتقدير والاحترام.

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذة أعضاء اللجنة على مناقشتهم لهذا العمل... وإلى جميع الأساتذة الأفاضل الذين قدموا لنا يد المساعدة.

وإلى كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل وأبدى لنا النصح والإرشاد.

شكرا جزيلاً

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى الشركة الوطنية للتأمين SAA بورقلة، ومن أجل ذلك قمنا بدراسة ميدانية مست عينة من العاملين على مستوى المؤسسة قدرها 37 موظف، حيث تم استعمال أداة الاستبيان لجمع البيانات وتم تحليلها باستخدام مجموعة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS نسخة 26، وتم استخدام المنهج الوصفي لدراسة الموضوع.

حيث توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها رصد مستوى متوسط من توافر كل من أبعاد نظم المعلومات الإدارية وأبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، كما لمسنا وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بدرجة متوسطة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، كما توصلنا لكون بعد موارد الأفراد هو أكثر أبعاد نظم المعلومات الإدارية تأثيرا في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات، نظم معلومات إدارية، إدارة الكترونية، إدارة الكترونية للموارد البشرية.

Summary

This study aimed to find out the impact of the use of management information systems on the electronic management of human resources at the National Insurance Company SAA Paper, and for this we conducted a field study of 37 employees at the enterprise level, where the questionnaire tool was used to collect data and solved using the statistical package group for social sciences .SPSS version 26, and the descriptive approach was used to study the subject

The study found a number of results, the most important of which was to monitor an average level of availability of both the dimensions of management information systems and the dimensions of electronic human resources management in the institution under study, and we also saw a moderately positive correlation between the use of management information systems and the application of electronic management of human resources, and we also found that the distance of individual resources is the most influential dimensions of

administrative information systems in the electronic management of human
.resources in the institution in question

Keywords: Information systems, management information systems, electronic
.management, electronic human resources management

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
II	الإهداء
IV	الشكر والتقدير
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
أ_هـ	المقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول نظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات الإدارية
15	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية
36	المطلب الثالث: أثر نظم المعلومات الإدارية في تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
36	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية
36	المطلب الأول: الدراسات السابقة
37	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة ومجال الاستفادة من الدراسات
47	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لنظم المعلومات الإدارية وأثرها في تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
49	تمهيد
50	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية
50	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

56	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
58	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
58	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
76	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
79	خلاصة الفصل
80	الخاتمة
83	قائمة المراجع
88	الملاحق
98	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
27	الفرق بين التوظيف التقليدي و التوظيف الالكتروني	1.1
45	مقارنة الدراسة الحالية	2.1
54	يوضح توزيع عينة الدارسة	1.2
55	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	2.2
55	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	3.2
56	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	4.2
57	مقياس ليكارت الثلاثي	5.2
57	مجالات الدراسة	6.2
57	معامل الثبات الكلي للاستبيان	7.2
58	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء موارد الأجهزة	8.2
59	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء موارد الشبكات	9.2
60	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء موارد البرمجيات	10.2
61	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء موارد الأفراد	11.2
62	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء موارد البيانات	12.2
63	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحور نظم المعلومات	13.2

	الإدارية	
64	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء الاستقطاب	14.2
65	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء الاختيار لالكتروني	15.2
65	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء التوظيف الالكتروني	16.2
66	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء التدريب الالكتروني	17.2
67	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء تقييم الأداء الالكتروني	18.2
68	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء الأجر والتعويضات الالكترونية	19.2
69	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	20.2
70	العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة	21.2
71	نتائج تحليل الانحدار بين متغير نظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية	22.2
72	تحليل تباين خط الانحدار	23.2
72	المتغيرات المستقلة المتبقية في النموذج	24.2
73	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية و المتغير التابع	25.2
73	تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	26.2
74	معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise	27.2
75	اختبار T لمتغير المستوى الوظيفي	28.2
75	اختبار ANOVA لمتغير الخبرة	29.2
76	اختبار ANOVA لمتغير المؤهل العلمي	30.2

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
23	أهداف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	1
24	مجالات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	2
53	الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية	3

مقدمة

المقدمة:

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تطورات سريعة وهائلة في شتى المجالات، مما وضع المؤسسات في حالة من التحدي الذي يجتم عليها مواكبة هذه التغيرات لضمان الاستمرار خاصة في المجال الإلكتروني والتكنولوجي، ومن أجل ضمان البقاء والاستمرارية في خضم هذه التحولات والتحديات في بيئة الأعمال التي تمتاز بعدم الثبات وعدم الاستقرار، كان واجبا على المؤسسات إيجاد الطرق والأساليب ذات الفعالية والكفاءة لتحقيق ذلك، وفي هذا الإطار تعد الإدارة الإلكترونية كنمط حديث يعتمد على تكنولوجيا المعلومات لتسهيل تنفيذ مختلف مهام وأنشطة المؤسسة قصد تحقيق أهدافها في أقل وقت ممكن وبالتالي التمكن من البقاء والاستمرار في بيئة الأعمال الشرسية.

وباعتبار المورد البشري الورقة الراجحة لدى المؤسسات ومصدر قوتها، كان لزاما على هذه الأخيرة الإلمام بكافة الأساليب التي تزيد من فاعلية ووظيفة الموارد البشرية، التي تعد من أهم الوظائف بالمؤسسات لأنها تهتم بالمورد البشري الوحيد المفكر المبدع، مما استلزم البحث عن أساليب حديثة ومتطورة من أجل تحسين أدائه لوظيفته وتغييرها من شكلها التقليدي إلى وظيفة خالقة للقيمة، ومن هنا بدأ التفكير في استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الوظائف بغرض رفع الأداء وبقاء المؤسسات في إطار المنافسة الإيجابية وهذا ما أدى إلى ظهور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

ومن أجل ذلك فإن وجود نظام معلومات يتلاءم وطبيعة التطورات الحاصلة يعتبر ضروريا، حيث من شأنه أن يحقق للمنظمات الأهداف التي تصبو إليها من خلال توفير كافة المعلومات في الوقت المناسب. وذلك عن طريق الاستفادة من تطبيقات التكنولوجيات الحديثة كونها تشكل تلك القاعدة التقنية والبشرية لجمع ونقل المعلومات وإيصالها إلى مستخدميها بأكثر دقة ومصداقية وبأقل وقت وأكثر نوعية.

ومن خلال كل ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

"كيف يساهم استخدام نظم المعلومات الإدارية في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالشركة الوطنية للتأمين SAA بورقلة؟"

ومن خلال الإشكالية تتفرع لنا جملة من التساؤلات كما يلي:

1- ما المقصود بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وكيف تساهم نظم المعلومات الإدارية في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ؟

2- ما هو واقع استخدام الإدارة الإلكترونية في القيام بوظائف إدارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للشركة الوطنية للتأمين بولاية ورقلة ؟

- 3- ما هو مستوى توفر موارد نظم المعلومات الإدارية لدى المؤسسة محل الدراسة؟
- 4- هل هناك أثر لتوفير الموارد اللازمة لتشغيل نظم المعلومات الإدارية على تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة؟
- 5- هل يختلف تطبيق العمال للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية باختلاف المتغيرات الشخصية (الخبرة، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي)؟

فرضيات الدراسة:

وكإجابات مبدئية للأسئلة الفرعية يمكن وضع الفرضيات التالية:

- 1- هناك مستوى مرتفع للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الشركة الوطنية للتأمينات SAA بورقلة؛
- 2- تتميز الشركة الوطنية للتأمين SAA _ ورقة بمستوى مرتفع لاستخدام نظم المعلومات الإدارية ومواردها؛
- 3- يوجد أثر دال إحصائيا لأبعاد نظم المعلومات الإدارية على تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؛
- 4- يوجد فروق إحصائية بين تطبيق العمال للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية باختلاف المتغيرات الشخصية (الخبرة، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).

مبررات اختيار الموضوع: تم اختيار موضوع الدراسة راجع لجملة من الأسباب كما يلي:

- 1- حداثة موضوع الدراسة وقلة الدراسات التي تناولته في البيئة الجزائرية مما دفعنا للتساؤل حول مدى اهتمام المسيرين به حسب تصورنا؛
- 2- رصد الأساليب الحديثة المستخدمة في تطوير إدارة الموارد البشرية؛
- 3- الأهمية المتزايدة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ورغبتنا في التعرف على مدى اهتمام الإدارات الجزائرية بتطبيقها لتحسين الأداء؛
- 4- محاولة التعرف على نظم المعلومات ودورها في تسهيل تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالمؤسسات.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

- 1- التعرف على الموارد المؤثرة في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؛
- 2- التعرف بشكل دقيق على الموارد المستخدمة في تشغيل نظم المعلومات الإدارية بالمؤسسة محل الدراسة؛
- 3- استكشاف كيف يساهم استخدام موارد نظم المعلومات في تحسين أداء الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالشركة الوطنية للتأمين SAA.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من قيمة ومكانة المورد البشري في المنظمات، وعليه فلا بد من الاهتمام بهذا العنصر والبحث عن سبل تحسين أداءه الوظيفي، والكشف عن مدى مساهمة التكنولوجيات الحديثة في أداء مختلف الوظائف، ومن هنا ظهر أسلوب جدير في إدارة الموارد البشرية ألا وهو الإدارة الإلكترونية فتحوّلت وظائف هذه الأخيرة من وظائف بأساليب تقليدية إلى وظائف الكترونية ومن هنا ظهرت الحاجة لاستغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمتمثلة في نظم المعلومات الإدارية وهنا تتجلى أهمية الدراسة في كونها تتطرق إلى أي كيفية استغلال نظم المعلومات الإدارية بالكفاءة اللازمة للقيام بوظائف إدارة الموارد البشرية إلكترونياً.

حدود الدراسة:

وتتمثل حدود دراستنا فيما يلي:

- **الحدود المكانية:** من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة في شقها التطبيقي، تم تطبيق هذه الدراسة على عمال المديرية الجهوية بالشركة الوطنية للتأمين بورقلة.
- **الحدود الزمنية:** تم إنجاز دراستنا الميدانية من شهر مارس إلى شهر ماي من سنة 2022.

المنهج المتبع في الدراسة:

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا في الجانب النظري على المنهج الوصفي للتعرف على الأسس النظرية لموضوع الدراسة، أما الجانب التطبيقي فقد تم القيام بدراسة ميدانية على مستوى عمال المديرية العامة للشركة الوطنية للتأمين بولاية ورقلة، وذلك بالاعتماد على أداة الاستبيان والذي تمت المعالجة الإحصائية لنتائجه عن طريق برنامج SPSS نسخة 26.

مرجعية الدراسة :

من أجل جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة تمت الاستعانة بمجموعة من المراجع والمتمثلة في الكتب والمذكرات السابقة في الموضوع بالإضافة إلى المقالات والرسائل الجامعية.

هيكل الدراسة:

من أجل التعرف على أهمية استخدام موارد نظم المعلومات الإدارية في تسهيل تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالشركة الوطنية للتأمين، والإجابة على الإشكالية المطروحة، قمنا بتقسيم دراستنا لفصلين، الأول نظري حاولنا من خلاله الإلمام بكل الأطر النظرية للموضوع والتي تناولناها من خلال مبحثين، الأول حُصص لرصد

الأدبيات النظرية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية ، أما المبحث الثاني حاولنا من خلاله مسح لمختلف الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع ومتغيرات الدراسة، أما الفصل الثاني، فكان عبارة عن تلخيص لنتائج الدراسة الميدانية التي طبقناها على مستوى المديرية العامة للشركة الوطنية للتأمين، حيث فصلنا المنهجية المستخدمة في الدراسة وقمنا بعدها بعرض النتائج المتوصل إليها واختبار الفرضيات ومناقشتها.

صعوبات الدراسة:

كأي بحث علمي منجز، هناك جملة من الصعوبات التي واجهتنا أثناء إعداد هذه الدراسة، نذكر منها:

- 1- صعوبة جمع المعلومات المتعلقة بالجانب التطبيقي والتعرف على ممارسات المؤسسة في إطار تحسين إدارة الموارد البشرية وذلك نتيجة عدم التجاوب الفعال للمكلفين بمتابعة التربص على مستوى المؤسسة؛
- 2- عدم استجابة بعض العمال للرد على استبيان الدراسة مما انعكس على حجم العينة؛
- 3- التسرع في رد بعض العمال على الاستبيان وعدم جديتهم في الإجابات مما دفعنا لإلغائها من أجل إضفاء مصداقية لنتائج الدراسة.

الفصل الأول
الأدبيات النظرية
والتطبيقية حول نظم
المعلومات الإدارية
والإدارة الالكترونية للموارد
البشرية

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

تمهيد:

نظرا لظهور العولمة الاقتصادية التي حدثت من الاعتبار الجغرافي والزمني، ومع تزايد حجم المنظمات وما تتعامل فيه من بيانات أصبحت نظم معالجة البيانات غير قادرة على توفير احتياجات صانعي القرارات من المعلومات، لذلك اتجهت المنظمات إلى تبني نظم المعلومات الإدارية لتوفير كافة المعلومات التي تصف الأنشطة العامة لها، فهي تعمل كنسيج متماسك ومتكامل مع البيئة التنظيمية للمنظمة، وذلك لتلبية احتياجات الإدارة والمستفيدين من تلك المعلومات ذات القيمة المضافة.

وتعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات الإستراتيجية، حيث أصبح عمل المؤسسة يتحدد بناء على هذا العنصر، فكل جانب من جوانب أنشطة المؤسسة يتحدد بناء على فعالية مواردها البشرية ونظرا لأهميتها البالغة للمؤسسات والتطور الحاصل في شتى المجالات خاصة المجال التكنولوجي والتغيرات التقنية التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات أصبح من الضروري تحويل وظائف إدارة الموارد البشرية إلى وظائف إلكترونية.

ومن أجل الإلمام بهذا الموضوع سنسلط الضوء في هذا الفصل على المفاهيم النظرية المتعلقة بالموضوع، حيث سيتناول المبحث الأول الإطار النظري لكل من نظم المعلومات ونظم المعلومات الإدارية والمبحث الثاني كل ما يتعلق بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية، أما المبحث الثالث فسيتم التطرق فيه إلى الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

سنتناول في هذا المبحث بعض المفاهيم المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات الإدارية

الفرع الأول: ماهية نظم المعلومات

1) تعريف نظام المعلومات:

إن اختلاف تعريف نظام المعلومات راجع لاختلاف الخلفية العلمية والعملية لمقدميها، لذا ظهرت العديد من التعاريف نذكر منها :

يعرف نظام المعلومات بأنه " يتضمن عناصر الأفراد والإجراءات والطرق والتنظيم والبرامج والأجهزة الضرورية للحصول على البيانات وتخزينها وتحليلها واسترجاعها لكي يمكن التوصل للمعلومات منها"¹

كما يرى بعض الباحثين بأنه "النظام الذي يقوم بجمع المعلومات ومعالجتها وتخزينها وتحليلها وتوزيعها لغرض خاص. يتكون كل نظام معلومات من أجهزة وبرامج وبيانات وإجراءات وأفراد"²

في حين عرفها باحثون آخرون بأنها مجموعة من الإجراءات التي يتم من خلالها تجميع، واسترجاع، و تشغيل، وتخزين ونشر المعلومات بغرض عمليات صنع القرار وهي أيضا مجموعة من الإجراءات المنظمة التي يمكن من خلال تنفيذها توفير معلومات تستخدم لدعم عمليات صنع القرار.³

وكتعريف شامل لنظم المعلومات، يمكننا القول بأنها " مجموعة الموارد المادية كالأجهزة والموارد المعنوية كالأفراد والبرامج والإجراءات التنظيمية التي تعمل على جمع البيانات في شكلها الخام وتخزينها ثم معالجتها وتوزيعها على أعضاء المؤسسة لتحقيق مجموعة من الأهداف ودعم العمليات الإدارية "

¹محمد محمد الهادي ، نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة_ ط1، دار الشروق للنشر، القاهرة ، 1989، ص161

²Sevda Riazi ، Management Information system، functions، structure and its importance In Manager's Decision Making، INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS، VOL 4، NO 10،FEBRUARY 2013،p 992

³محمد بن أحمد بن تركي السديري ، نظم المعلومات الإدارية ، جامعة الملك سعود الرياض ، 2014، ص19

(2) أهمية وأهداف نظم المعلومات :

(أ) أهمية نظام المعلومات:

تعود أسباب وأهمية نظم المعلومات إلى:

- تنمية وتطوير شبكات الاتصال والمعالجة الدقيقة؛
 - تغيير مفهوم ودور المعلومات وتنامي هذا الدور في المؤسسات الحديثة؛⁴
 - التشارك بالمصادر المختلفة للمعلومات والمعرفة؛
 - الحاجة إلى طاقة معالجة عالية لتقديم إبداعات جديدة؛
 - الحاجة إلى التنوع والمرونة لتستطيع العمل ضمن التعقيدات والمتغيرات المختلفة؛⁵
- كما تبرز أهمية نظام المعلومات في :
- تطوير منشآت الأعمال ورفع إنتاجيتها إلى مستويات قياسية جديدة وفريدة؛
 - الارتقاء بالأداء لمتخذي القرار وذلك بإمداده بالمعلومات اللازمة في التوقيت المناسب؛
 - العمل على ربط أهداف النظم الفرعية للمؤسسة بالهدف العام لها، وبالتالي زيادة التنسيق بين الأهداف؛
 - ربط النظم الفرعية للمؤسسة مع بعضها في نظام متكامل بما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات بين تلك النظم مما يؤدي تحقيق التنسيق بين أنشطة تلك النظم؛⁶

(ب) أهداف نظام المعلومات:

- تحسين الفعالية: نظم المعلومات الفعالة يمكنها تحديث آلاف من سجلات الموظفين أو الطلاب في الثانية، وربما يمكننا القول بأن النظام المعلوماتي هو الذي يدعم الفعالية من خلال هيكل الأعمال والمهام في المنظمة.
- تحسين الكفاءة: فنظم المعلومات يمكنها مساعدة المديرين بكفاءة.
- زيادة القيمة المضافة: وتقاس قيمة المعلومات بمدى تغطية المنفعة الناتجة عنها لتكلفة إعدادها.⁷

⁴ بسود مبارك ، بوخي أمينة، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية_ جامعة أدرار ، مذكرة ماستر، جامعة أحمد دراية –أدرار، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019-2020، ص 12

⁵فايز جمعة النجار ، نازم محمود الأحمد ملكاوي ، نظم المعلومات و أثرها في مستويات الإبداع،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية العدد الثاني، المجلد 26،، 2010، ص261

⁶رزوق مريم ، أهمية نظام المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية، مذكرة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي ، 2011/2012، ص 44-45

⁷ محمد بن أحمد بن تركي السديري، مرجع سبق ذكره، ص23

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

الفرع الثاني: أنواع نظم المعلومات :

1) نظم المعلومات الإستراتيجية :

تعرف نظم المعلومات الإستراتيجية على أنها:

- "تلك النظم التي تقوم بدعم وتكوين الإستراتيجية التنافسية لمنظمة الأعمال، وتتميز هذه النظم بقدرتها الجوهرية على تغيير أسلوب أداء الأعمال التي يدعمها النظام"⁸
 - وفي تعريف آخر هو "عبارة عن نظم محوسبة تستخدم في أي مستوى المنظمة يكون قادر على دعم إستراتيجية المنظمة، ودعم العلاقات مع عناصر البيئة المؤثرة لتمكينها من الحصول على أولوية تنافسية"⁹
 - كما يمكن تعريفها على أنها "عبارة عن نظام يؤمل من مخرجاته أن تساهم في تشكيل الإستراتيجية التنافسية وتنفيذها باستخدام الحاسوب وإسناد قرارات الإدارة العليا في المنظمة بالمعلومات للحصول على تقدم في الموقف تنافسي"¹⁰
- من ما سبق فهو نظام يدعم إستراتيجية المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية وذلك باستغلال كافة المعلومات المتاحة داخل وخارج المنظمة.

2) نظام دعم القرار:

- يعرف على أنه "نظام قادر على دعم تحليل بيانات، وتقديم نماذج خاصة بموضوعات محددة بالذات وأنه موجه نحو التخطيط الاستراتيجي وطويل الأمد ويمكن على فترات منتظمة"¹¹
- وتعرف أنظمة دعم القرار كذلك على أنها: نظم حاسوبية تفاعلية تساعد الإدارة على اتخاذ القرارات المهيكلة وشبه المهيكلة و ذلك من خلال استخدام النماذج وقاعدة البيانات وواجهة مساعدة للمستخدم"¹²
- من خلال التعريفين السابقين نرى أن نظم دعم القرارات هي نظم موجهة نحو التخطيط الاستراتيجي تدعم القرارات المهيكلة وشبه المهيكلة للمنظمة باعتماد النظم الحاسوبية والنماذج وقواعد البيانات.

- ### 3) النظم الخبيرة: عرفت على أنها نوع من برامج الحاسب، التي يمكنها أن ترشد وتحلل وتدلل وتتصل وتشير وتصمم وتفحص وتشرح وتنبأ وتتصور وتعرف وتفسر وتحدد وتتعلم وتدبر وتمسح وتحفظ وتقدم وتجدد وتختبر وتعلم، وهي تستخدم في حل المشاكل التي تحتاج إلى خبراء لحلها"¹³

⁸ دن أحمد ، دور نظم المعلومات الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات ، مجلة البديل الاقتصادي جامعة زيان عاشور الجلفة ، العدد الثاني، ص141

⁹ خالد محمد علي الزويد ، أثر نظم المعلومات الإستراتيجية في تحقيق الأولويات التنافسية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الوسط ، 2013/2014، ص12

¹⁰ علي سويلم أجازي ، نظم المعلومات الإستراتيجية و دورها في تحسين جودة الخدمات الحكومية ، الطبعة الأولى، دار الخليج للنشر و التوزيع ، 2021، ص24

¹¹ خالد محمد عبد العزيز ، العلاقة بين نظم دعم القرارات و الفاعلية الإدارية المجلة العربية للإدارة ، العدد الأول مارس، 2018، المجلد38، ص 51

¹² منال محمد الكردي و جلال إبراهيم العبد ، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية النظرية. الأدوات. التطبيقات، الإسكندرية الدار الجامعية للنشر دون ذكر سنة النشر ، ص 192

¹³ على عبد الرحمان أبو زايد ، دور النظم الخبيرة في جودة اتخاذ قرارات الإدارة العليا في وزارة الصحة الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الأقصى فلسطين ،

2017م، ص20

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

كما عرفت "بأنها برامج حاسوب التي تستخدم المنطق البشري لحل المشاكل كما يفعل الإنسان، وان الفكرة وراء الأنظمة الخبيرة تكمن في تفعيل برنامج الحاسوب المعارف والمهارات الذي يستخدمها" فضلا عن أهمية الأنظمة الخبيرة التي تبرز من خلال كونها برامج تظهر مستويات عالية في الأداء ولها القابلية على اتخاذ قرار معين يخصص تطبيق معين باعتماد الخبرة المتوفرة لدى المتخصصين في مجال معين، إذ يتم عرض المشاكل وإعطاء البدائل لحل هذه المشاكل والتوصل إلى القرار الصحيح¹⁴

(4) نظم المعلومات الوظيفية:

أ- نظم المعلومات التسويقية :

هناك عدة تعريفات لنظم المعلومات التسويقية أهمها:

يعرف محمد علي شهيب نظم المعلومات التسويقية بأنه "ذلك النظام الفرعي الذي يختص بعمليات جمع وصب وتبويب وتحليل وتخزين واسترجاع البيانات والمعلومات التسويقية، ويعمل على انسيابها دون عوائق بما يمكن للمدير من أن يتدبر بحكمة ولياقة وظيفته الإدارية بما يساعد على تعميق ممارسته الإدارية والتسويقية، بتوجيهه نحو المخرجات أكثر من اهتمامه بالمدخلات"¹⁵

كما يعرف نظام معلومات التسويق بأنه "تكوين هيكل متفاعل من الأفراد والآلات والإجراءات ينتج عنه تدفق منتظم من المعلومات الهامة التي يتم الحصول عليها من كلا المصادر الداخلية والخارجية للشركة، والتي تستخدم كأساس لاتخاذ القرار في مواقع المسؤولية المختلفة في إدارة التسويق"¹⁶

نظام معلومات التسويق هو عبارة عن "شبكة معقدة من العلاقات المهيكلة أين يتدخل الأفراد، الآلات والإجراءات لتوليد تدفق منتظم من معلومات ذات قيمة نفعية قادمة من مصادر داخلية وخارجية للمؤسسة لخدمة القرارات التسويقية"¹⁷

إذا فهو نظام ناتج عن تفاعل الأفراد والآلات والإجراءات للحصول على كافة المعلومات التسويقية التي تخدم الإدارة التسويقية.

¹⁴ زينب شلال الجابر ،أمكانية تطبيق الأنظمة الخبيرة في الشركة العامة للأسمدة / المنطقة الجنوبية، مجلة العلوم الاقتصادية جامعة البصرة العراق ، العدد العشرون ،المجلد الخامس، 2008، ص118

¹⁵ العيد فراحتيه ، دور نظم المعلومات التسويقية في التخطيط للنشاط التسويقي والرقاب فعليه، رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2006/2005، ص 44

¹⁶ حازم محمد عبد الفتاح ، التسويق الصناعي ، الريادة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، 2020، ص164

¹⁷ هبة بوشوشة ، دور نظم المعلومات التسويقية في صنع القرارات التسويقية و دعم عملية الرقابة داخل وظيفة التسويق ، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية ، جامعة أم البواقي الجزائر ، العدد الثالث ، جوان 2015، ص198

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

ب- نظام المعلومات الحاسوبية:

اختلفت تعاريف نظام المعلومات الحاسوبية فقد يرى بعض الباحثين بأنها: "مجموعة من المكونات تمثل الوسائل الآلية والأوراق والمستندات والسجلات والتقارير والأفراد والإجراءات التي تتكامل مع بعضها البعض لتحقيق هدف المعالجة للبيانات الحاسوبية عن طريق التسجيل والتبويب والتلخيص و لتحويلها إلى معلومات حاسوبية"¹⁸ كما يمكن تعريفها على أنها "هيكل متكامل داخل الوحدة الاقتصادية يقوم باستخدام الموارد المتاحة والأجزاء الأخرى لتحويل البيانات الاقتصادية إلى معلومة حاسوبية بهدف إشباع احتياجات المستخدمين المختلفين من المعلومات"¹⁹ وهو نظام فرعي داخل المؤسسة يقوم بتجميع البيانات (المالية وغير المالية) وتحليلها وتبويبها ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات وتقديم هذه المعلومات إلى الأطراف مختلفة داخل المؤسسة وخارجها وذلك بهدف مساعدة الأطراف في اتخاذ القرار المتعلق بها"²⁰ وبناء على التعاريف السابقة نستخلص أن نظام المعلومات الحاسوبية هو نظام فرعي متكامل يعالج البيانات المالية والاقتصادية وتحويلها إلى معلومات حاسوبية للمساعدة في اتخاذ القرارات.

ج- نظم معلومات الموارد البشرية :

تعددت نظم معلومات الموارد البشرية ومن بين هذه التعريفات مايلي: يمكن تعريفه بأنه "نظام يعتمد على استعمال الحاسب الآلي لتجميع وتصنيف وحفظ وصيانة واسترجاع والتأكد من دقة صلاحيات بيانات محددة تحتاجها المنظمة بخصوص عاملها الحاليين والمتقدمين لشغل وظائفها وكذلك العاملين السابقين"²¹ ويمكن تعريفها بإيجاز على أنها "أنظمة متكاملة تستخدم لجمع وتخزين وتحليل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية"²²

كما يعرف بأنه ذلك "النظام المركب من شبكة قواعد البيانات وتطبيقات الكمبيوتر، والمكونات المادية والبرمجيات الضرورية لجمع وتسجيل، و تخزين وإدارة، وتسليم وتقديم ومعالجة بيانات الموارد البشرية."²³

¹⁸ شرفي سامية ، دور نظام المعلومات في تحقيق خاصية القابلية للمقارنة رسالة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2018/2017، ص4

¹⁹ محمد عبد الكافي أبكر و آخرون ، أثر التجارة الإلكترونية على تطوير نظم المعلومات الحاسوبية مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية ، العدد الرابع ديسمبر 2019، ص235

²⁰ حسين بلعجوز ، نظام المعلومات الحاسبي و دوره في اتخاذ القرارات الانتاجية ، مؤسسة الثقافة الجامعة ، الاسكندرية 2009، ص204

²¹ نزار عوي اللبدي ، إدارة الموارد البشرية و تنميتها ، الطبعة الأولى، دار دجلة للنشر و التوزيع الأردن، 2015، ص60-61

²² Nisha Aggarzar and mona Kapoor ، Human Resource Information Systems (HRIS) Its role and importance in Business Competitiveness ، GIAN JYITE_JOURNAL volume ، 2 Jan _Mar2012، p348

²³ صبري مقيّم و مروة شنتي ، مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصحية ، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات ، جامعة غرداية ، العدد الثاني، المجلد الرابع عشر ، ، 2021، ص 113

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

مما سبق يمكننا القول أن نظم معلومات الموارد البشرية هو النظام الذي يوفر كافة المعلومات التي تتعلق بالموارد البشرية الحالية أو المستقبلية باستخدام الوسائل التقنية والبرمجية.

د- نظام معلومات الإنتاج:

هو النظام الذي يتولى إمداد إدارة الإنتاج بمعلومات منظمة وكاملة ودقيقة عن التدفق الطبيعي للعمليات ولبواد والمنتجات من سلع وخدمات وكل الأنشطة الأساسية ذات العلاقة بالتخطيط والرقابة على الإنتاج والنقل والعمليات.²⁴

إذا فهو نظام يهتم بإدارة الإنتاج وكل العمليات التي تدعم نشاطاتها. وأهم وظائف هذا النظام هو :

تنظيم جداول الإنتاج، متابعة المشتريات، النقل، استقبال المشتريات، هندسة المنتجات والعمليات التشغيلية متابعة الجودة .²⁵

الفرع الثالث: ماهية نظم المعلومات الإدارية

1) مفهوم نظم المعلومات الإدارية

تختلف تعريف نظم المعلومات الإدارية باختلاف وجهات نظر المستفيدين ومن بين هذه التعريفات مايلي :
والتي غالبا ما يشار إليها systems information Management نظم المعلومات الإدارية : هي نظم محوسبة تم تطويرها لخدمة المنظمات، وهي إحدى المجالات العلمية التي تجمع بين MIS باسم أساليب الإدارة وتكنولوجيا المعلومات من خلال قواعد بيانات محوسبة للمعلومات الإدارية بشكل منظم ومبرمج وتساعد على إنتاج تقارير منتظمة عن العمليات لكل مستوى من مستويات الإدارة.²⁶

وفي تعريف آخر تعرف أنها "نظام فرعي من النظام الشامل للمؤسسة، يختص بجميع البيانات المتصلة بنواحي النشاط المختلفة للمؤسسة سواء من، داخلها أو من خارجها، ومعالجة هذه البيانات وتحويلها إلى معلومات مفيدة لحل المشكلات وصنع القرارات ولكافة المستويات الإدارية، مع ضرورة تمتع هذه المعلومات بالكمية والدقة المناسبين ووصولها في الوقت المناسب"²⁷

كما يعرف بأنه "نظام متكامل يتكون من مجموعة من الأفراد والأجهزة والإجراءات والأنظمة الفرعية للمعلومات وذلك بغرض تزويد الإدارة بكل ما تحتاجه من معلومات دقيقة وكافية عن الأنشطة الدقيقة

²⁴محمد زين مبارك حسن عانة الله ، تطوير نظم معلومات للإنتاج والتوزيع بالتطبيق على شركة جيايد للصناعات الحديدية ، مذكرة الماستر ، كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات، جامعة النيلين 2019، ص 21

²⁵أسهمان ماجد الطاهر .مها مهدي الخفاف ، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية ، الطبعة الثانية ، 2013، دار وائل للنشر عمان الأردن،ص71

²⁶رغدة سلامة السويطي، نظم المعلومات الإدارية المتبعة في شركة كهرباء الجنوب و سبل تطويرها ، مذكرة ماجستير كلية الدراسات العليا، فرع إدارة الأعمال ، جامعة الخليل فلسطين ، 2020،ص23

²⁷لامية دالي علي ، مساهمة لتصميم نظام معلومات فعال لتسيير الإنتاج في ظل اقتصاد المعرفة كلية العلوم الاقتصادية والإدارية وعلوم التجارة. ، رسالة الدكتوراه فرع علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015/2014، ص69

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

ومن أجل انجاز الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة واتخاذ قرارات شبه هيكلية بصورة كفؤ وفعالة.²⁸

من خلال التعريفات السابقة يمكننا استنتاج أن نظام المعلومات الإدارية هو نظام متكامل من الأفراد والأجهزة والإجراءات يختص بجمع البيانات من داخل وخارج المنظمة ومعالجتها من خلال الجمع بين الأساليب الإدارية وتكنولوجيا المعلومات لإنتاج التقارير وحل المشكلات والمساهمة في صنع القرارات في كافة المستويات الإدارية.

(2) وظائف نظم المعلومات الإدارية:

- تحديد الاحتياجات من المعلومات؛
- تجميع البيانات من مصادرها المختلفة؛
- معالجة البيانات وإعداد المعلومات للعرض والاستخدام؛
- إرسال المعلومات إلى مراكز اتخاذ القرارات، وإلى المستويات الإدارية المختلفة؛
- حفظ وتسجيل المعلومات؛
- تحديد المعلومات المطلوبة ومتابعة التغير فيها حتى تصبح قابلة للاستخدام على نحو مستمر؛²⁹

(3) أهمية وفوائد نظم المعلومات الإدارية :

أ- أهمية نظم المعلومات الإدارية:

تتجلى أهمية نظم المعلومات الإدارية فيما يلي :

- المساعدة والمساندة في عملية صنع واتخاذ القرار في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة في تلك القرارات وفي التوقيت المناسب؛³⁰
- زيادة المعرفة العلمية المتاحة للمدراء من أجل استخدامها في اتخاذ القرارات الإدارية؛
- استخدام التقنيات التكنولوجية باعتبارها وسيلة في معالجة البيانات وتخفيض التكلفة؛
- استخدام اللامركزية والحاجة إلى أساليب رقابية متقدمة في المنظمة؛³¹

²⁸الحارث عبد المنعم أحمد حمد النيل ، حل المشكلات الإدارية باستخدام نظم المعلومات الإدارية في البنوك الإسلامية رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، فرع إدارة الأعمال ، جامعة شندي السودان ، 2016، ص105

²⁹فؤاد خليل الشراي ، نظم المعلومات الإدارية ، الطبعة الأولى 2008، دار أسامة للنشر و التوزيع الأردن عمان ، ، ص23

³⁰أحمد فوزي ملوخية ، نظم المعلومات الإدارية ، الطبعة الأولى 2007، دار الفكر الجامعي للنشر الإسكندرية، ص73-74

³¹حسن حميد عبد الله ، دور نظم المعلومات الإدارية و الإدارة المعرفية في بناء القدرة التنافسية للمنظمات الإنتاجية مذكرة دكتوراه، جامعة سانت كليمنتس، فرع إدارة الأعمال ، العراق 2012، ص46

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

ب- فوائد نظم المعلومات الإدارية :

من أهم الفوائد التي تقدمها نظم المعلومات الإدارية هي :

- تقديم المعلومات المختصة بجميع الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة بمختلف المستويات الإدارية عند الحاجة لها؛
- دراسة وتقييم النشاطات التي تقوم بها المؤسسة، ومن ثم تقييم النتائج من أجل تصحيح الانحرافات التي قد تحصل في أحد مراحل الإنتاج؛
- المساعدة في التنبؤ بمستقبل المؤسسة وتوقع الاحتمالات لاتخاذ الاحتياطات اللازمة فيما إذا حدث خطأ في تحقيق الأهداف.³²
- تهيئة الظروف لاتخاذ قرارات فعالة عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر وفي وقت مناسب
- حفظ البيانات والمعلومات التاريخية الضرورية، والتي تعتبر أساس عمل المنظمة، وإتاحتها لمستخدميها عند الحاجة.³³

الفرع الرابع: مكونات نظم المعلومات الإدارية :

اختلف الباحثين في تحديد مكونات نظم المعلومات الإدارية وباستخدام مدخل النظم في تحليل مكونات نظام المعلومات الإدارية يمكن التمييز بين ثلاث عناصر مكونة له وهي:

- (1) المدخلات: تتكون من ثلاثة نظم فرعية هي نظام معالجة البيانات الذي يوفر بيانات تصف مجالات النشاط والعمليات الداخلية في المنظمة ككل، ونظام البحوث والدراسات المتخصصة الذي يتولى جمع البيانات من المصادر الخارجية وتحليلها والاستفادة منها، ونظام المخبرات الذي يهتم بدراسة البيئة الخارجية مع التركيز على المنافسين حيث يقوم بجمع وتحليل المعلومات استراتيجيات المنظمات المنافسة التي تصف تحركات وإستراتيجيات المنظمات المنافسة.³⁴
- (2) العمليات التشغيلية: ويقصد بها المعالجات التي تتم على البيانات التي تم الحصول عليها من مصادرها الداخلية والخارجية والتي تتمثل في تجميع وإعداد ومراجعة ومعالجة وتخزين البيانات وإعداد التقارير.
- (3) المخرجات: وتتكون المخرجات من ثلاثة نظم فرعية وهي :
■ مخرجات النماذج الرياضية والكمية لمحاكاة الواقع الفعلي؛

³²محمد محمود العلوان، زيد عيسى زيادات ، أثر نظم القرارات الإدارية على جودة صنع القرارات الإدارية من وجهة نظر متخذي القرارات في البنوك الأردنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة الحسين بن طلال الأردن ، العدد الثاني، المجلد 28، 2020، ص95

³³محمد علي وحيد، دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرار، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، 2018، ص56

³⁴مصعب عمر محمد أحمد التلب، دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية في الجامعات بولاية نهر النيل، رسالة الدكتوراه، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندي السودان، 2018، ص76

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

- التقارير الدورية وهي إما أن تكون على أساس يومي أو أسبوعي أو شهري أو نصف شهري، وذلك حسب توقيتات اتخاذ القرارات المبنية عليها؛
 - التقارير الخاصة وهي تلك التقارير التي تعد خصيصاً لموقف معين يحتاج فيه المديرين لمعلومات لا تحتويها التقارير الدورية.³⁵
- في حين يرى آخرون أن نظم المعلومات الإدارية تستلزم مكونات أساسية وهي :

1. الموارد البرمجية (البرمجيات) Resources Software

وتشمل لغات البرمجة التقليدية والحديثة بكل مستوياتها والبرامج التي تعد بها ونظم التشغيل المختلفة وقواعد البيانات ونظم دعم القرارات وصولاً إلى لغات الذكاء الاصطناعي وقواعد المعرفة، والنظم الخبيرة، والبرمجيات هي مجموعة من الأوامر والتعليمات المعدة من قبل الإنسان والتي توجه المكونات المادية للحاسوب لغرض أداء مهمة ما أو للعمل بطريقة معينة وفق تعليمات دقيقة للحصول على النتائج المطلوبة، وهي الجانب الذي بدونه لا تعمل الأجهزة والمكونات المادية. وتقسم البرمجيات عموماً إلى قسمين رئيسيين:

- أ- أنظمة التشغيل: وهي برمجيات تستخدم لغرض إعطاء الأوامر للأجزاء المختلفة من المكونات المادية للعمل وتنفيذ الإجراءات والعمليات الحسابية والمنطقية وللسيطرة على تدفق المعلومات واختزانها وحركتها في الذاكرة الرئيسية عند تلقي أداء معالجة أو تنفيذ أوامر محددة. ومن أشهرها حالياً Windows
- ب- برمجيات التطبيقات: وهي البرمجيات التي تعمل في بيئة برمجيات التشغيل، وهي عبارة عن أوامر وتعليمات لتنفيذ مهام معينة في تخصص أو موضوع مثل: ما يخص الإدارة، والعلوم الهندسية، والطب وغيرها.³⁶

2. الموارد المادية (الأجهزة) Resources Hardware :

ويقصد بها مجموعة الموارد ذات التقنية العالية والتي تساعد في استقبال ومعالجة وتخزين واسترجاع المعلومات، كما تشمل حوامل البيانات مثل الأقراص المضغوطة والضوئية والحواسيب وملحقاتها وأجهزة الفاكس والهواتف، فضلاً عن الأوراق والوثائق.

كما أنها قد تشمل الميزانيات الخاصة بالموارد وبالتالي فإن الموارد المادية تعبر عن القيم النقدية التي تتضمن قوائم التكاليف التفصيلية للتجهيزات والبرمجيات والأجور والتخطيط والمتابعة والبحث والتطوير والصيانة والتشغيل، وتعد الشبكات أيضاً من ضمن الموارد المادية حيث تربط الحاسبات مع بعضها البعض ومع الأجهزة الطرفية الأخرى

³⁵ محمد الصبري، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، 2005، ص 266-267

³⁶ مشعان ضيف الله، مقبل السلماني الشمري، تطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم للبنين بالملكة العربية السعودية، مذكرة دكتوراه، كلية التربية قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية، 1429هـ، 2008م، ص 101

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

المستخدمة في إطار نظم المعلومات بهدف تحقيق الموارد المتاحة والمعلومات الناتجة عن نظام المعلومات وتنوع طبقاً الشبكات.³⁷

3. الموارد البشرية (الأفراد) Resources Human :

تشمل الموارد البشرية عادة على:

- أ- **المستخدم النهائي:** الفرد الذي يستفيد من مخرجات نظام المعلومات وهذا يتطلب توفير وسيلة تخاطب سهلة معه مثل المديرين والمحاسبين ورجال البيع والموظفين وغيرهم.
- ب- **متخصصي نظم المعلومات:** الأشخاص الذين يقضون وقتاً كاملاً في تطوير أو تشغيل نظم المعلومات وهم:

- ✓ محلي النظام: أفراد متخصصون يدرسون مشاكل الأعمال ومتطلبات المعلومات والنظم ويعملون مع المستخدم في تطوير وتحسين نظم المعلومات.
- ✓ المبرمجين: متخصصي المعلومات يستخدمون الوثائق التي يقدمها محللو النظم لترميزها على برامج الحاسب وجعلها على شكل برامج وحلول فنية.
- ✓ المشغلين: الأفراد الذين يقومون بإدخال البيانات والمعلومات إلى الحاسب ويعملون على تشغيل النظام.³⁸

4. موارد الشبكات Resources Network :

أصبحت شبكات الاتصال مثل الإنترنت والإنترنت الأكسترنات ضرورية لقيام المنظمة بالتجارة والأعمال الإلكترونية؛ وتتكون شبكات الاتصالات من أجهزة ومشغل الاتصالات، وغيرها من الأجهزة المتصلة بوسائط الاتصالات والتي يتم التحكم فيها بواسطة برامج الاتصالات.³⁹

5. موارد البيانات وقواعد البيانات Resources Data&Data Base :

البيانات هي أكثر من أن تكون الموارد الأولية لنظم المعلومات، وتعتبر البيانات موارد ذات قيمة عالية في المنظمة، لذا ينبغي أن تستثمر وتدار بشكل فعال لكي تؤمن فائدتها للمستخدم النهائي في المنظمة، ومن

³⁷علي محسن حسين عشية ، دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، إدارة الأعمال ، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية اليمن 1438هـ/2018م، ص39/40

³⁸فايز جمعة النجار ، نظم المعلومات الإدارية منظور إداري ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2010م، ص57

³⁹محمد الكردي، جلال إبراهيم العبد، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية و التطبيقات، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2003ص34-35

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

ضمنها البيانات الألفبائية والرقمية التقليدية، التي تمثل وتوصف تعاملات الأعمال والأحداث والعناصر الأخرى.⁴⁰

قاعدة البيانات هي المخزن أو الوعاء الذي يحتوي على البيانات التي تصف العمليات والأحداث الجارية في المنظمة بكل التفاصيل المهمة الخاصة بنشاطها على شكل ملفات، هذه القاعدة تكون ورقية في النظام اليدوي، أو محوسبة أي مسجلة إلكترونياً في النظام الآلي وتكون وظيفة نظام المعلومات تحويل هذه البيانات إلى معلومات، لذلك لا يمكن لأي نظام معلومات أو أي مكونات حاسوبية أن تعمل دون قاعدة بيانات.⁴¹

الفرع الخامس: التحديات التي تواجه نظم المعلومات الإدارية ومعوقاتها وعوامل نجاحها

1- التحديات التي تواجه نظم المعلومات الإدارية

تحتاج المنظمات لأنواع مختلفة من نظم المعلومات لدعم اتخاذ القرارات ولتسهيل الأنشطة المختلفة التي تمارسها

المنظمة على جميع المستويات ولكافة الوظائف، وعليه فهي تواجه مجموعة من التحديات منها

أ- التكامل **Integration** بين نظم المعلومات: والتي تتمثل في جوانب عدة يمكن أن نحددها بالنقاط الثلاث الآتية :

- هناك نظم متعددة تخدم شتى أنواع الوظائف؛
- صعوبة الربط بين المستويات المتعددة للمنظمة؛
- التكاليف المالية التي تتحملها المنظمة في بناء نظم المعلومات.

ب- توسيع ماديات وآفاق التفكير الإداري **Enlarging Scope of management thinking**:

فمعظم المديرين كانوا قد تدربوا على إدارة خطوط الإنتاج، والأقسام، أو المكاتب، وإنهم نادراً ما تدبوا على جعل أداء المنظمة ككل ليكون إلى الكمال وغالبا ما يكونوا لا يملكون الوسائل للتحرك بهذا الاتجاه.⁴²

ج- التغيرات التكنولوجية: بالإضافة إلى التغير المستمر في بيئة الأعمال، فإن تكنولوجيا المعلومات لتسهيلاً لا

يقل عن نظيرتها، تشهد نمواً حيث يشهد العالم اليوم إصدار تطبيقات جديدة يومية العمليات الإدارية، لذلك فإن الشركات يجب أن تبقى على اتصال بأحدث التغيرات التكنولوجية والعمل على تطبيق المفيد منها والذي سيستخدم بشكل كبير نموها ونجاحها.

د- تغيير طبيعة قوى العمل: لا شك أن طبيعة قوى العمل قد تغير دورها وأصبحت تمثل تحدياً في الأعمال

الدولية والأزمات المستقبلية فهناك الخصائص للإدارة الإستراتيجية يزداد أثره وضوحاً الديمغرافية لقوى العمل

⁴⁰ عامر إبراهيم قندجلي. علاء الدين عبد القادر الجنابي ، نظم المعلومات الإدارية و تكنولوجيا المعلومات ، الطبعة الأولى 2005، دار المسيرة للنشر و التوزيع عمان الأردن ، ص46/45

⁴¹ غسان علي محمد هاشم ، أثر كفاءة نظم المعلومات في تحسين فاعلية عملية صنع واتخاذ القرارات أطروحة دكتوراه، جامعة سانت كليمينتس العالمية الجمهورية اليمنية ، 2013م، ص74

⁴² فؤاد خليل الشراي، مرجع سبق ذكره، ص62-63

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

وتوقعات العمالة وآمالها ومن الاستعداد للعمل وتغير المدى العمري، هذا إضافة إلى التغيرات الثقافية والاجتماعية، تمثل هذه الأمثلة للتحديات الناتجة عن قوى العمل أمام الإدارة الإستراتيجية.⁴³

2- معوقات نجاح نظم المعلومات الإدارية:

- الافتقار للموارد البشرية من المشكلات التي تواجه نظم المعلومات الافتقار للموارد البشرية اللازمة لتنفيذ أهداف ومعايير نظم المعلومات في المؤسسة؛
- عدم التواصل إن عدم وجود معلومات من المدراء والمستخدمين حول طريقة التعاون مع الفريق المختص بتصميم نظم المعلومات يعد من أكثر المشكلات التي تواجه المؤسسات؛
- التشارك والتواصل بين متخصصي تكنولوجيا المعلومات ومستخدمي النظام يجد المستخدمون صعوبة في نقل المعلومات لافتقادهم القدرة على بيان المشكلة بصورة تقنية لذلك يجب على نظام المعلومات أن يقوم بنقلها بصورة تقنية كي تكون الصورة أوضح لمختصي تكنولوجيا المعلومات.⁴⁴
- كما تعد من الصعوبات التي تحول دون نجاح نظم المعلومات الإدارية مايلي :
- صعوبة بناء وتطوير وتعديل نظم المعلومات المستندة إلى تكنولوجيا المعلومات؛
- الصعوبة التنظيمية ومشكلة التغيير وإعادة تصميم الهيكل التنظيمي؛
- صعوبة التنبؤ بالنتائج المستقبلية لتطبيق نظم المعلومات في المنظمة؛⁴⁵

3- مقومات (عوامل) نجاح نظم المعلومات الإدارية:

إن نجاح المعلومات الإدارية في تحقيق أهدافه يعتمد على توفير مجموعه من الخصائص التي تمكنه من إشباع حاجات المستفيد منه من خلال توفر المعلومات الخاصة بعملية اتخاذ القرار والتي بدورها تعكس نجاح نظام المعلومات الإدارية الذي يختلف من شخص لأخر بحسب الجهة المستفيدة والغرض المنشود للنظام.⁴⁶

ولعل من أبرز عوامل نجاح نظم المعلومات الإدارية ما يلي :

- **مستخدم النظام:** يتوقف إلى حد كبير نجاح نظام المعلومات على مستخدميه، فإذا كان مستخدم النظام مدركا بأي صورة في عملية تصميمه منذ البداية، فمن المتوقع في هذه الحالة احتمالات نجاح النظام.
- **مستوى التعقد و المخاطرة:** توجد علاقة عكسية بين نجاح تطبيق نظام المعلومات وبين كل من مستوى التعقد ودرجة المخاطرة التي تكثف تنفيذه فكلما ارتفعت درجة تعقد نظام المعلومات انخفضت بالتبعية

⁴³ هبة ديب قديح ، مدى تأثير نظم المعلومات الإدارية على تطبيق الإستراتيجية من وجهة نظر الإدارة العليا في المصارف العاملة في قطاع غزة - فلسطين، رسالة ماجستير، كلية التجارة، 2015، ص24

⁴⁴ فرح محمود يوسف شاهين ، درجة استخدام القادة الأكاديميين نظم المعلومات الإدارية و معوقات تطبيقها في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط عمان ، 2019، ص27

⁴⁵ محمد عبد الله عيسى بورو، دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير ،كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين ، 2017م، ص50

⁴⁶ نبال يونس آل مراد ، خصائص نظام المعلومات الإدارية وأثرها في مؤشرات نجاحه دراسة استطلاعية لأراء مسنولي الوحدات الإدارية في كليتي طب الأسنان والتربية، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية العراق ، العدد التسعون 2012، ص227

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

احتمالات نجاح تطبيقه لعدم قدرة مستخدميه على استيعابه، ومن ناحية ثانية، كلما ارتفعت درجة المخاطرة المتوقعة من تطبيق النظام، انخفضت بالتبعية احتمالات اتخاذ قرار بتنفيذ النظام في المنظمة لتخوف الإدارة العليا من هذا التطبيق.

- إدارة عملية التنفيذ: فكما أدرت هذه العملية بعناية ودراية أكبر تزايدت احتمالات نجاح تطبيق نظام المعلومات.⁴⁷

- دعم الإدارة العليا للنظام: ينعكس تدعيم الإدارة العليا للنظام على كل من المصممين والمستخدمين حيث يدرك الطرفان مشاركتهما في تطوير النظام ستكون موضع اهتمام والرعاية من الإدارة، كما أن مساندة الإدارة العليا تضمن توفير الموارد الكافية لضمان استمرار ونجاح النظام، وأخيراً فإن المتابعة والمراجعة المستمرة لأداء النظام بواسطة الإدارة العليا تعتبر هامة لضمان تطابق أهداف النظام مع استراتيجيات المنظمة.⁴⁸

كما تساهم مجموعة من العوامل الأخرى في نجاح نظم المعلومات الإدارية منها مايلي :

- توفر كميات كافية من المعلومات لتلبية كافة مستويات الإدارة في المنظمة ووظائفها الإدارية؛
- توفر الخبرات من القوى البشرية على استخدام نظم المعلومات؛
- قدرة الهيكل التنظيمي في المنظمة على احتواء متطلبات تطبيق نظم المعلومات؛⁴⁹

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

في ظل العصرية والتحول التي طرأت على الإدارة أدى إلى الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية، فلا بد كذلك من تحويل وظائف المؤسسة إلى وظائف إلكترونية تماشياً مع العولمة السائدة، من أجل تحسين المعاملات الإدارية وتسهيل وسرعة إجراءات العمل بها، فمع تطور وظيفة إدارة الموارد البشرية إلى حد كبير، فهي أصبحت مصدر لتحقيق الميزة التنافسية، وبذلك تم الانتقال من إدارة الموارد البشرية (HRM) إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (e-HRM)، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث، أولاً التعرف على الإدارة الإلكترونية بشكل عام ثم إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بشكل مفصل.

الفرع الأول: ماهية الإدارة الإلكترونية

الإدارة الإلكترونية عبارة عن أسلوب من الأساليب المعاصرة التي تسعى إلى تحويل وانتقال المؤسسات إلى مؤسسات إلكترونية، باعتبارها على الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات في جميع معاملاتها الإدارية.

⁴⁷ طاهر عمر يونس المغربي ، واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالمنظمات الفندقية اليبية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، فرع الإدارة جامعة بنغازي ، 2011م، ص69

⁴⁸ منال محمد الكردي و جلال ابراهيم العبد، مرجع سبق ذكره ص295

⁴⁹ محمد عبد الله عيسى بورو ، مرجع سبق ذكره، ص50

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

1- مفهوم الإدارة الإلكترونية

للإدارة الإلكترونية العديد من التعاريف نذكر منها:

الإدارة الإلكترونية مصطلح إداري يقصد به "عملية ميكنة جميع مهام المؤسسة الإدارية ونشاطاتها، بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية، للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة." ⁵⁰

الإدارة الإلكترونية هي "العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتنظيم وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف الشركة" ⁵¹

الإدارة الإلكترونية هي "تنفيذ كل الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر سواء من الأفراد أو المنظمات من خلال استخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية" ⁵²

الإدارة الإلكترونية هي منظومة إلكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصالات والمعلومات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال تنفذ بواسطة التقنيات الحديثة"

المفهوم الشائع للإدارة الإلكترونية على أنها "الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الإلكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات وتحويل الخدمات العامة إلى إجراءات مكتبية ثم معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة مسبقاً" ⁵³

ومن خلال التعاريف السابقة نرى: أن الإدارة الإلكترونية هي منظومة إلكترونية تعتمد على تكنولوجيا المعلومات في جميع مراحل العملية الإدارية وتحويلها من معاملات بالطريقة التقليدية إلى استعمال تقنيات إلكترونية حديثة بأقل جهد وتكلفة ووقت.

2- أهداف الإدارة الإلكترونية:

يوجد العديد من أهداف الإدارة الإلكترونية وضعها العديد من الباحثين ويمكن تصنيفها على النحو التالي:

أ- أهداف ذات صلة بزيادة وكفاءة وفعالية اتخاذ القرارات الإدارية وهي:

- المساعدة على التقليل من الأخطاء المرتبطة بالعامل الإنساني؛
- توفير المعلومات والبيانات بصورة فورية للمستفيد؛
- توفير المعلومات والبيانات بصورة فورية لمتخذي القرار؛
- تقليل معوقات متخذي القرار؛

⁵⁰ مزين علوطي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، بحوث اقتصادية عربية، المركز الجامعي يحي فارس بالمدينة الجزائر، العدد الثاني والأربعون، 2008، ص144.

⁵¹ نجم عبود نجم، الإدارة والمعرفة الإلكترونية. الإستراتيجية - الوظائف - المجالات، دار البازوي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص120

⁵² محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص43

⁵³ زرزاز العياشي، الإدارة الإلكترونية: نظرة جديدة لإدارة المنظمات، مجلة الحقيقة، العدد الثالث والثلاثون، ص. 150-151.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

ب- أهداف ذات صلة بزيادة قدرة المنظمة التنافسية محليا وعالميا وهي:

- التوافق مع بقية دول العالم التي تستعمل النشاط الإلكتروني؛
- تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات بمختلف أنواعها؛
- تقليل تأثير العلاقات الشخصية على انجاز العمل؛
- الحد من الفساد الإداري؛⁵⁴

كما تهدف الإدارة الإلكترونية إلى:

- التقليل من التعقيدات الإدارية وتنمية وتحسين أداء وقدرات الإدارة بالحصول على المعلومات وإيصالها خلال ثوان معدودة عن طريق شبكات الإدارة الإلكترونية؛
- ربط دوائر المؤسسة بوسائل اتصال إلكترونية تضمن سهولة التواصل فيما بينها وبالجهات الإدارية في المؤسسات الأخرى؛
- الحد من الأعباء الإدارية في الاعتماد على الورق وما يتبعه من عيوب في الحفظ والتوثيق؛⁵⁵

الفرع الثاني وظائف الإدارة الإلكترونية :

هناك أربع وظائف إدارية للإدارة الإلكترونية أساسية وهي كالآتي:

1) التخطيط الإلكتروني (E-Planning): يعتمد التخطيط الإلكتروني بصفة أساسية على التخطيط الاستراتيجي والأهداف الإستراتيجية، حيث تتسم القرارات التي تستخدم النظم الإلكترونية في تخطيط أعمالها بالشمولية لخدمة مختلف أقسام المنظمة وإداراتها، ويعتمد كذلك في ظل الثورة الإلكترونية على استخدام نظم جديدة للمعرفة كنظم دعم القرار، والنظم الخبيرة، ونظم الشبكات العصبية الاصطناعية، كما يعتمد ركز بصفة أساسية على استخدام نظم جديدة للمعرفة كنظم دعم القرار، والنظم الخبيرة، ونظم الشبكات أيضا العمل، وهناك ثلاث اختلافات أساسية بين التخطيط الإلكتروني والتقليدي وهي كالتالي:

- ✓ التخطيط الإلكتروني عملية ديناميكية متجددة متطورة متحولة بحسب الأهداف الواسعة المرنة والآنية وقصيرة الأمد القابلة للتطوير المستمر.
- ✓ أن المعلومات الرقمية دائمة التدفق تضمني استمرارية على كل شيء في المؤسسة بما فيها التخطيط مما يحوله من التخطيط الزمني المتقطع إلى التخطيط المستمر.

⁵⁴توحي أميرة، واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع التأمينات، مجلة الاقتصاد والاحصاء التطبيقي، جامعة الجزائر3، المجلد السابع عشر العدد الثالث، ديسمبر 2020، ص 311.

⁵⁵كبيش عبد الله، الإدارة الإلكترونية في عملية اتخاذ القرار، مجلة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد الثاني المجلد السابع، 2021، ص 713.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

✓ يعزز التخطيط الإلكتروني مبدأ المشاركة، فجميع العاملين يساهمون في عملية التخطيط في أي زمان ومكان مما يقلص المركزية بمختلف أشكالها وأدوارها، على خلاف التخطيط التقليدي الذي يعتمد على الهرمي في اتخاذ القرارات وتوزيع الأعمال.⁵⁶

(2) **التنظيم الإلكتروني (E-Organizing):** وهو الإطار الفضفاض لتوزيع واسع للسلطة والمهام والعلاقات الشبكية الأفقية التي تحقق التنسيق الآني وفي كل مكان من أجل إنجاز الهدف المشترك لأطراف التنظيم، إنه يتعامل مع مديريين وعاملين (إلكترونيين) في داخل المنظمة وزبائن وموردين (إلكترونيين) خارج المنظمة، فهو يعتمد على البريد الإلكتروني وقاعدة أو مستودع البيانات المشتركة وإدارة علاقات العاملين على أساس شبكي داخل الشركة وإدارة العلاقات الزبونية المتعلقة بالزبائن الإلكترونيين. كما يستخدم مصطلح التنظيم الإلكتروني لوصف التحول الإلكتروني للمنظمات في عصر الانترنت اليوم، بحيث تقديم تجارب افتراضية لمختلف الأنشطة التنظيمية بدلا من اللقاء الفعلي للقيام بذلك .

ويمكن توضيح مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير عملية التنظيم من خلال النقاط التالية:

- أ) التنظيم الإلكتروني هو تنظيم مرن يسمح بالاتصال والتعاون بين مختلف الأفراد؛
- ب) التشبيك الواسع بين جميع العاملين عن طريق الشبكة الداخلية "Intranet" وهذا ما يحقق الصلات القائمة في الوقت الحقيقي وفي كل مكان في المؤسسة؛
- ج) اعتمادا على شبكات الأعمال والانترانت أصبح بالإمكان تحقيق نمط جديد من المؤسسات يعمل على إنتاج سلع معينة كما هو الحال في المصنع الافتراضي، أو تقديم خدمات افتراضية عبر التوسط بين مؤسسات أخرى والزبائن؛

د) تحقيق تغييرات مهمة في قوى العمل مما ينعكس بشكل كبير على المؤسسة؛

- هـ) تحويل الزبائن من متلقين سلبيين إلى مشاركين فعالين وذلك من خلال مشاركتهم في تصميم المنتجات التي يطلبونها واختيار الخصائص وتوليقاتها التي يحددونها عبر الحاسوب فتقوم المؤسسة بإنتاجها.⁵⁷

(3) **القيادة الإلكترونية (E-Leadership):** وتعتمد القيادة الإلكترونية على القائد الإلكتروني ذي

الخصائص الأكثر ملائمة مع بيئة العمل الإلكترونية مهارات ومعارف تقنية، والقدرة على التعامل مع المعلومات والحسابات الآلية وشبكات الاتصال الإلكترونية، والبرمجيات الخاصة بها.⁵⁸

⁵⁶ عائشة بنت أحمد الحسيني، شذا بنت عبد المحسن الخيال، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد العاشر، يناير 2013، ص.ص 61-62.

⁵⁷ إلهام شيلي، واقع تطبيق وظائف الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الاقتصادية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس سطيف 1 بالجزائر، العدد الأول المجلد الثاني عشر، 2019، ص.ص 470-471.

⁵⁸ فقاير فيصل، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمة، مجلة الاقتصاد والبيئة، جامعة البليدة 2 بالجزائر، العدد الثاني المجلد الثالث، 2020، ص 131.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

4) الرقابة الإلكترونية (E-controlling): الرقابة الإلكترونية أو الرقابة بالحاسوب التي تعني اعتماد النظام الرقابي على استخدام الحاسوب في ممارسة العملية الرقابية، وفق برامج حاسوبية تعد خصيصا لهذا الغرض، بما يحقق الاقتصاد في الجهد و الوقت والتكلفة في الوصول إلى النتائج المطلوبة بأقل ما يمكن من المخاطر وبدقة أكبر. كما عرفت بأنها استخدام التكنولوجيا لمراقبة أداء الموظف والإشراف عليه وتقييمه بشكل مباشر وتتم الرقابة الإلكترونية وفق أساليب متعددة منها مراقبة المكالمات الهاتفية ومراقبة الموظفين بأجهزة الفيديو ومسح البريد الإلكتروني.⁵⁹

الفرع الثالث: ماهية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تمثل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مجموعة القواعد والهيكل والقرارات الإلكترونية المستخدمة في تطبيق ومزاولة وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، من حيث الاستقطاب والاختيار الإلكتروني والتوظيف الإلكتروني والتدريب الإلكتروني وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث.

1- تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أو إدارة الموارد البشرية إلكترونيا، هذا تعبير يحمل تعريفات ومسميات لها نفس المعنى، فهناك من يطلق عليه باللغة الأجنبية e-HRM (human resour management) أو HR electronic أو HR (web-Based)، وباحثون آخرون يطلقون عليه مصطلح آخر وهو Computer Based HRM بالإضافة إلى آخريين يطلقون عليه HR Portals (البوابات الإلكترونية للموارد البشرية)⁶⁰

ويمكن تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أنها "طريقة لتنفيذ استراتيجيات وسياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية وتنفيذها في المنظمة من خلال دعم موجه مباشر وواعي معتمدا على تقنيات الويب"⁶¹ وأيضا تعرف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية "هي إحدى أشكال تكنولوجيا المعلومات التي يستخدمها مدراء إدارة الموارد البشرية لكي يتمكنوا من دمج استراتيجياتهم مع إستراتيجية المؤسسة بغية تحقيق أهدافهم المتمثلة في تقديم أفضل الخدمات للعاملين بأقل التكاليف باستخدام الحاسوب والانترنت".⁶²

⁵⁹ خلاف وردة، دور الرقابة الإلكترونية في مكافحة الفساد الإداري، مجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 بالجزائر، العدد الثالث المجلد السادس، 2021، ص 60.

⁶⁰ حسين علي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية e-HRM كأحد مداخل إدارة المعرفة، مذكرة الماجستير، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2013/2014، ص 98.

⁶¹ Shashank Kumar Srivastava، Shaping Organization With E-HRM، International Journal of Innovation Management and technology، Vol1، No1، April 2010، P48.

⁶² محمد قريشي، عادل بوجمان ومحمد رشدي سلطاني، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد سبعة وأربعون، جوان 2017، ص 155.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

وتعرف كذلك على أنها: " منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستخدام الواعي لتكنولوجيا المعلومات في ممارسة وظائف الموارد البشرية، وتعتمد على أنظمة الحاسوب وشبكات الاتصال في تنفيذ استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية"⁶³

ومن خلال التعاريف السابقة نرى: أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي عبارة عن ترابط وتكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال المعتمدة في ذلك على تقنيات الويب بغية خلق القيمة للعاملين والمنظمة في حد ذاتها من أجل زيادة الفعالية والكفاءة.

2- أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تتمثل أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فيما يلي:

- تحقيق أعلى كفاءة إنتاجية ممكنة من خلال تخطيط احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية؛
- تحسين مستوى أداء المورد البشري من خلال الاهتمام بزيادة قدرة الأفراد على العمل وزيادة رغبتهم في أداء العمل عن طريق تنمية قدرتهم بالتدريب وتوفير المناخ المناسب للعمل؛
- مراعاة مصالح العاملين والتعبير عن اهتماماتهم وتوصيلها إلى الإدارة العليا للمؤسسة، وهذا باعتبار أن إدارة الموارد البشرية رائدة التطوير والتغيير ومصدر للأفكار الجديدة؛⁶⁴
- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي الأكثر فعالية وكفاءة لتسيير العمل التشغيلي والفني والإستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة على أداء عمل الموارد البشرية في المؤسسات؛
- إن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تعمل على تخفيض التكاليف وتعزيز الأداء وتحسين مستويات جودة الخدمات المقدمة للموارد البشرية؛⁶⁵
- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي ذلك المدخل الإداري الذي يقوم على توفير وتداول المعلومات بين العاملين على اختلاف مستوياتهم داخل التنظيم، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار وبالتالي تنمية درجة الإحساس بالمسؤولية نحو المنظمة؛

⁶³ خالصة زاوي، تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة سوق اهراس، العدد الأول المجلد الثامن، جوان 2017، ص116.

⁶⁴ باسي إهام، أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمة، المجلة المغربية للاقتصاد والمناجمنت، جامعة باجي مختار عنابة بالجزائر، العدد الأول المجلد الثامن، مارس 2021، ص 07

⁶⁵ عبد الله عودة الرواحن، أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، 2013، 16.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

➤ تحسين العلاقات بين الموظفين داخل التنظيم من إدارة عليا، مستخدم الحاسب الآلي، أو المتعاملين خارج المنظمة، فتحول مفهوم المدير من الشخص المكلف بإدارة العاملين إلى الشخص المسؤول عن تطبيق وأداء المعلوماتية؛⁶⁶

فمن هذا المنطلق يتجلى أن الإدارة الإلكترونية الأهمية البالغة التي تجعل منها القلب النابض لتحقيق أهداف المؤسسة كونها تشجع على التعاون بين مختلف الفاعلين عن بعد، تزرع ثقافة الابتكار، تشجع على تقاسم المعارف تقبل التغيير مقابل دعم المؤسسة وتعزيزها لها عبر توفير ما تحتاجه هذه الطريقة. وهذا التكامل بين الإدارة الإلكترونية ودعم المؤسسة لها يرفع من أداء هذه الأخيرة ويجعلها قادرة على مواجهة تحديات العصر.⁶⁷

الفرع الرابع الخصائص الإدارية الإلكترونية للموارد البشرية وأهدافها ومجالاتها

1- خصائص الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أسلوب جديد في المعاملات الإدارية من خلال التطورات السريعة، باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء المهام، ومن أهم خصائص الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فيما يلي:

- تبني مفاهيم الإدارة الإستراتيجية من حيث وضوح الرؤية والرسالة الأساسية للمنظمة وتحديد الأهداف الإستراتيجية للوظيفة.
- التعامل الفوري والإيجابي مع تحولات السوق وتطورات هيكل الموارد البشرية اللازمة للمنظمة.
- تيسير التعلم واستثمار الخبرات والمعرفة المتراكمة للموارد البشرية وتوظيفها لتنمية القدرات التنافسية للمنظمات.⁶⁸
- التطوير المستمر والسريع لإعادة هندسة الهياكل التنظيمية ونظم وإجراءات العمل وأسس اتخاذ القرارات وتوزيع الصلاحيات و المسؤوليات في شؤون إدارة الموارد البشرية لمواكبة التطورات التقنية.
- التعامل في سوق العمل العالمي بحثا عن الموارد البشرية الأفضل.
- الاعتماد على تكنولوجيا العصر الأساسية وهي الإعلام الآلي وتكنولوجيات المعلومات والاتصال وبخاصة منها شبكة الانترنت (internet) وشبكات الربط الداخلية (intranets) والتطبيقات المختلفة الناجمة عنها كالبريد الإلكتروني وتدفع العمل، والعمل الجماعي عن بعد... وغيرها؛⁶⁹

⁶⁶ جوي سعيدة، إدارة وتنمية الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الرقمية "الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية"، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي برلين ألمانيا، جامعة قسنطينة 3 بالجزائر، العدد الأول، ص 191.

⁶⁷ باسي إهام، مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار عنابة، العدد الأول المجلد الواحد والعشرين، 2021 ص 20

⁶⁸ سناء جبيرات، تقييم أثر نظم المعلومات الإدارية البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين، مذكرة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بيسكرة، 2014/2015، ص 272.

⁶⁹ حسين علي، مرجع سابق، ص 100

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

2- أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

إن الغرض من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هو دعم إدارة الموارد البشرية بشكل عام، وهناك ثلاث أهداف رئيسية تقدم ملخصاً مفيداً لما يهدف إليه تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وهي:

أ- **الأهداف التشغيلية:** حسب عدد الباحثين فإن إدارة الموارد البشرية قد دعمت فكرة تحسين الكفاءة أو تقليل التكاليف، ويمكن زيادة الكفاءة من خلال السماح للعديد من المعاملات أن تتم بأقل التكاليف، وتحقيق الكفاءة من تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يكون من خلال الحد من موظفي الموارد البشرية وزيادة في سرعة تنفيذ العمليات؛

ب- **الأهداف العلائقية:** من الأهداف العلائقية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على سبيل المثال: تمكين الموظفين والمديرين من الوصول عن بعد إلى معلومات الموارد البشرية، وزيادة قدرتهم على التواصل مع أجزاء أخرى من المنظمة وخارجها، حتى يتمكنوا من أداء أنشطة الموارد البشرية بأنفسهم، وهذا يعتمد على تقبل المديرين التنفيذيين والموظفين لاستخدام الإنترنت بدلاً من النظام الورقي، وفي رأي آخر فإن استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يمكن تحسين الخدمات المقدمة، وذلك من خلال زيادة دقة البيانات المقدمة أو عن طريق تبسيط العمليات؛

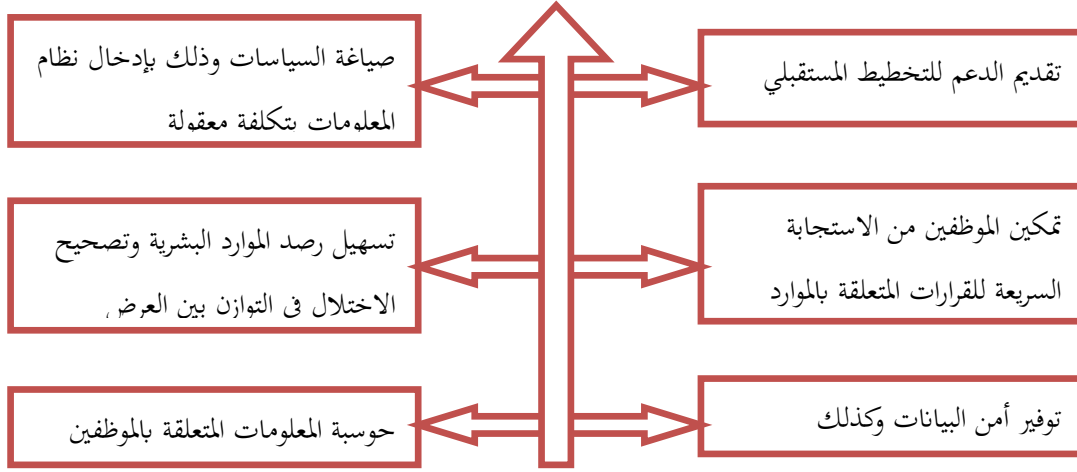
ج- **الأهداف التحويلية:** الدور التحويلي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يتيح للأفراد التواصل عبر الحدود الجغرافية وتبادل المعلومات، وبالتالي فإن هذا يلعب دوراً هاماً في دعم الفرق الافتراضية (Virtual teams)، كما اقترح البعض أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لديها القدرة على تحويل دور إدارة الموارد البشرية إلى دور استراتيجي، وذلك من خلال تنمية رأس المال البشري في المنظمة؛ وتهدف كذلك إلى مجموعة من الأهداف وهي:

- ✓ المساعدة على خفض تكاليف المعاملات، كما أنها تساعد على تخصيص الوقت الكافي لخبراء الموارد البشرية لمعالجة قضايا أكثر إستراتيجية، وهناك أهداف تنفيذية أخرى مثل إصدار كشف المرتبات،
- ✓ كما أنها تمكن إدارة الموارد البشرية من الحصول على المزيد من الصفقات مع عدد أقل من المشاكل؛
- ✓ تمكين الموظفين وكذلك المديرين من الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، وزيادة التواصل بين جميع أجزاء المنظمة والمنظمات الخارجية، هذا الربط يسمح بالتواصل على مختلف المستويات الجغرافية وتبادل المعلومات، وخلق فرق افتراضية؛⁷⁰

⁷⁰ بوخاري ثلجة، الثقافة التنظيمية مدخل لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، حالة الشركة ذات الأسهم كوندور الكترونيكس، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2015/2014، ص.ص 110-108.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الشكل رقم(1): أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية



International ' e-HRM Prospective in Present Scenario' Manisha D.Raj,Source: Pinki J.Nenwani
Journa
.P423,December 2013, No1, Vol1, Advance Research in Computer Science and Management Studies

3_مجالات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

- توضح مجالات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الأساسية الأربعة، والتي تتمثل في تقديم الخدمات الأساسية للموظفين، إدارة الأفراد، تسهيل التعاون والتدريب مع الموظفين والتواصل معهم وتحفيزهم، وتتمثل في:
- ✓ الخدمات الأساسية: فتتجلى أهم مخرجات التكنولوجيا على العاملين في المنظمة فيما يتعلق بالموارد البشرية، هو السماح لغير المختصين في مجال الموارد البشرية بالمشاركة وتنفيذ بعض المهام التي كانت تقليدياً من اختصاص العاملين في الموارد البشرية، كتطوير تطبيقات وتكنولوجيا الخدمات الذاتية للمدراء والعاملين.
 - ✓ مجال إدارة الأفراد: تمكين إدارة الأفراد بشكل أكثر فعالية من خلال تحويل أنشطة الموارد البشرية إلى أنشطة إلكترونية بالكامل، كالاستقطاب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني.⁷¹
 - ✓ مجال التعاون والتدريب: فتحت ثورة وسائل ICT والإنترنت، المجال واسعاً لتطبيقات عديدة، منها ما يختص بالتدريب والتطوير الإلكتروني أو عبر الشبكات، وأخرى بالتعلم الإلكتروني، وغيرها من وسائل والمشاركة داخل المنظمة وخارجها.
 - ✓ مجال تواصل الموظفين وتحفيزهم: يتناول المجال الأخير من استخدامات نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الطرق المختلفة التي يتم من خلالها استخدام الحلول البرمجية للنظام، والتي يمكن أن تكون بمثابة وسائل تحفيزية،

⁷¹ شاعو أسماء، تأثير الإدارة الإلكترونية على إدارة الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2017/2018، ص101.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

وتتمثل في تقديم مزيد من الخدمات والمعلومات للموظفين لتدعم حياتهم العملية بشكل أو بآخر ومن أهم تلك الوسائل:

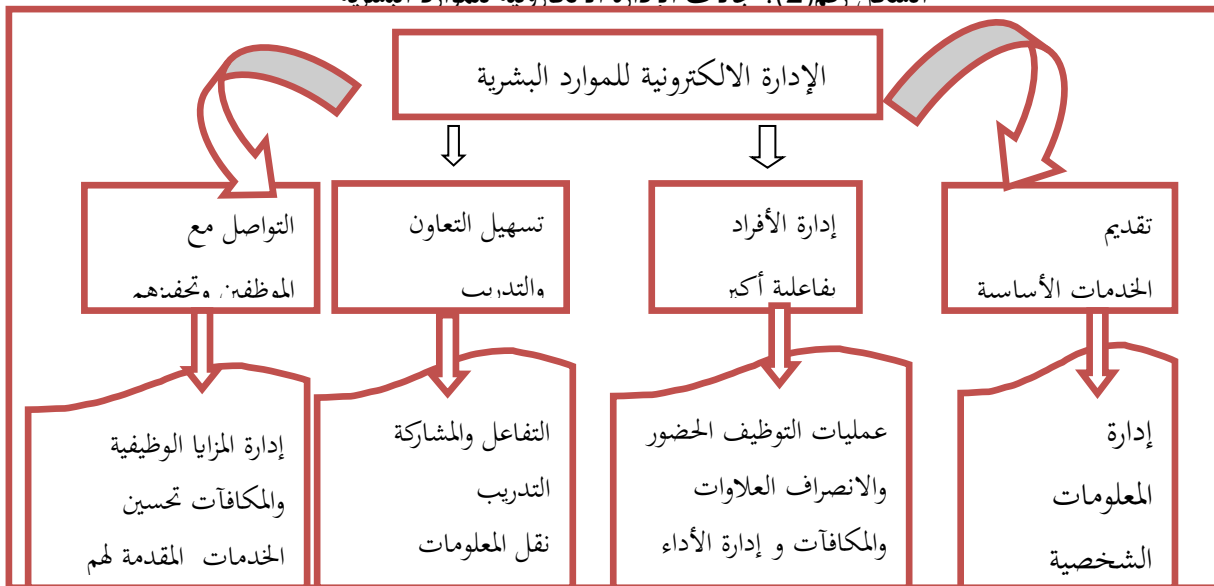
- (1) إجمالي الخدمات الوظيفية، والتي تتيح للموظفين التعرف بشيء من التفصيل على إجمالي المزايا، المقدمة لهم، والتي تضاف إلى راتبهم الصافي.
- (2) خدمات المزايا الوظيفية المتاحة على الإنترنت، حيث يمكن للعاملين الاختيار ما بين مجموعة من الخدمات الإضافية المقدمة لهم.

(3) الخدمات الخارجية المقدمة وغيرها من الخدمات الأخرى.⁷²

بالرغم من أن تلك المجالات قد تتداخل معا في الحياة العملية اليومية، فقد تختلف تماما الحلول البرمجية لكل منها، فاستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تنفيذ العمليات الخاصة بالموارد البشرية لا يعيني بالضرورة تقديم برامج التكوين عبر شبكات الإنترنت أو العكس .

هناك العديد من التطبيقات لكل مجال من هذه المجالات، ولكن قد لا يكون بعضها ملائما لجميع المنظمات، وقد لا تحتاج كثير من المنظمات الكبرى إلى استخدام كل التطبيقات المتاحة، فقد يكون لأحد النظم القدرة على تلبية معظم احتياجات المنظمة، ولكن ترى المنظمة أنها لا تحتاج لكل الإمكانيات التي يوفرها هذا النظام أو أنها تبحث لدى موردي التطبيقات عن تطبيق مخصص لعملها.⁷³ و الموضحة في الشكل التالي

الشكل رقم (2): مجالات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية



المصدر: فقاير فيصل، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمة، مجلة الاقتصاد والبيئة، جامعة البليدة 2 بالجزائر، العدد الثاني المجلد الثالث، 2020، ص 136.

⁷² يوسف محمد يوسف أبو أمونة، واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا e-HRM في الجامعة الفلسطينية النظامية، مذكرة دكتوراه، الجامعة الإسلامية غزة، كلية الدراسات العليا، 2009، ص 88-103.

⁷³ حسين علي، مرجع سابق، ص 104.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

مع تفعيل نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمة أدى إلى توحيد قسم الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، مما يؤدي إلى تحسين إدارة الموارد البشرية، والقيام بتطبيقات هذه المجالات بما يتناسب مع المنظمة وتلبية احتياجاتها للقيم بعملها.

الفرع الخامس: أنشطة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تقوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على مجموعة من الأنشطة الأساسية، من خلال تحويل إدارة الموارد البشرية إلى إدارة الإلكترونية للموارد البشرية نذكر منها الاستقطاب الإلكتروني و الاختيار الإلكتروني و التوظيف الإلكتروني والتدريب الإلكتروني.... وغيرها نذكرها بالتفصيل كالآتي:

1- الاستقطاب الإلكتروني: تتمثل أبسط صور الاستقطاب الإلكتروني في السماح للمتقدمين للعمل بتقديم

طلباتهم بشكل رقمي، أو عبر ملئ نموذج على موقع الإنترنت، حيث تلجأ المنظمات إلى إنشاء مواقع على الإنترنت يمكن من خلالها لراغبين بالعمل التقدم للوظائف المتاحة، أو حتى تقديم بياناتهم انتظاراً لتوفر وظيفة ملائمة مستقبلاً، إلا أن التحدي الأساسي في هذا المقام هو كيفية جذب متصفح الإنترنت للموقع.⁷⁴ ويقصد كذلك بالاستقطاب الإلكتروني عملية اجتذاب وإغراء القوى العاملة للتقدم لشغل وظائف عن طريق شبكة الإنترنت، حيث يتم مقابلة الباحثين عن العمل مع أصحاب الأعمال (أي الجهات المستقطبة) سواء من خلال هذه الجهات بذاتها من خلال مواقعها على الشبكة، أو من شركات ومؤسسات متخصصة في هذا المجال. في ضوء التعريف أعلاه فعملية الاستقطاب الإلكتروني تتم بـ:

- بطريقة مباشرة من خلال إعلان الوظائف الشاغرة على مواقع الشركات، والمؤسسات الطالبة كما تفعل بعض الشركات.

- وقد تكون عن طريق مؤسسات وشركات تعمل في هذا المجال وهي تعتبر مؤسسة افتراضية، وهي تقوم بدور الوسيط عن الباحثين عن عمل بين الجهات الطالبة نظير تقاضي رسوم معينة.

مقارنة بالاستقطاب (الإعلان: الإعلانات الداخلية، إعلانات بالصحف اليومية والدوريات، إعلانات من خلال الراديو والتلفاز أو دعوة المتقدمين لزيارة المنظمة أو التدريب الصيفي أو زيارة المدارس والجامعات) يحقق الاستقطاب الإلكتروني الذي يعتبر أسلوب حديث للاستقطاب بعض المزايا منها:

➤ السرعة الفائقة في مقابلة الباحثين عن العمل بأصحاب الأعمال والجهات الطالبة، وهذا يوفر الكثير من الوقت الذي يعتبر في عالم الأعمال له قيمة كبيرة، ولعل هذه هي أهم ميزة للاستقطاب الإلكتروني؛

⁷⁴ خالصة زواوي، غاجتي أحلام، تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة سوق اهراس، العدد الأول المجلد الثالث، جوان 2018، ص.ص 108-109.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

- تخفيض تكاليف الاستقطاب مقارنة بالطرق التقليدية، حيث لا حاجة إلى نشر إعلانات في الصحف والمجلات أو القيام بزيارات ميدانية للمؤسسات؛
- تخفيض حجم العمل الورقي والمكتبي حيث يمكن معالجة طلبات المتقدمين وسيرتهم الذاتية إلكترونياً حيث البرمجيات الخاصة بتسيير الموارد البشرية تمنح إمكانية تسيير طلبات المتقدمين وتسمح بالتخزين والمعالجة الجيدة لهذه الطلبات، دون الحاجة إلى الكثير من الأوراق كما هو الحال في المعالجة التقليدية؛
- يتفوق الاستقطاب الإلكتروني على الطرق التقليدية من حيث عدد من يتم استقطابهم حيث يمكن اجتذاب آلاف المتقدمين بسهولة الوصول إليهم من ناحية، وكذلك مخاطبتهم في الكثير من الدول على مستوى العالم ككل من ناحية أخرى؛
- يمكن عن طريق الاستقطاب الإلكتروني التغلب على معوقات المكان والزمان حيث يمكن استقطاب الموارد البشرية من مكان في العالم بسهولة بغض النظر عن الحواجز المتعلقة بالبعد الجغرافي وكذلك التوقيت بين الدول وذلك عن طريق إجراء المقابلات والاختبارات وتلقي السيرة الذاتية وطلبات التوظيف من خلال ما يسمى بالاتصال الجماعي عن بعد، كما ويقوم المسير المهتم بأحد المرشحين بتحديد موعد معه من خلال خدمة الدردشة حيث يتم اختباره بغرض حالات للحل، وبالتالي التحقق من توافق المرشح مع احتياجاته واتخاذ قرار ملاقاته شخصياً.⁷⁵

2- الاختيار الإلكتروني: له أهمية كبيرة حيث أنه يمكن المنظمة من زيادة فرص الحصول على الأشخاص المؤهلين لتغطية المناصب الشاغرة، ويعتمد على مجموعة متنوعة من استراتيجيات معينة تشمل المقابلات، اختبارات القدرة، الاختبارات الشخصية وغيرها، للحصول على تقدير سليم لقدرات وإمكانيات المتقدم للتوظيف ضمن المدى المطلوب للتغطية، يسمح هذا النظام للمتقدمين لتغطية الوظائف الشاغرة، ووضع سيرهم الذاتية أو إكمال تعبئة الطلب من خلال الإنترنت، كما يعطي المتقدمين نظرة شاملة عن الوظائف التي تناسبهم، ويسمح للمنظمة بفحص المتقدمين للتغطية وتصفيتهم.⁷⁶

إن الاختيارات التي تتم عن طريق الإنترنت، تشكل عاملاً هاماً في فرز المتقدمين للوظائف فليس بالضرورة استبعاد المتقدم في حال عدم ملائمتهم للتغطية، فبعض الأنظمة المتطورة لديها القدرة على تحويل الطلبات إلى وظائف ملائمة شاغرة، وأخرى في مستودع للبيانات تحتفظ ببيانات المتقدمين للرجوع إليها بشكل آلي في حال توفر فرص أخرى.⁷⁷

⁷⁵ مهيبل وسام، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2012/2011، ص.ص 118-119.

⁷⁶ حركات سعيدة، بن غيدة سارة، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، العدد الأول المجلد الخامس، جوان 2018، ص 259.

⁷⁷ عبد الفتاح علاوي، ناصر الهمامي، دور الإدارة الإلكترونية في تطوير وظيفة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر مديري ومسؤولي شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين، مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، جامعة نجران المملكة العربية السعودية، العدد السادس، مارس 2018، ص 27.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

3- التوظيف الإلكتروني: يعتبر التوظيف الإلكتروني من بين أهم الوظائف التي يمكن أن يتم فيها استخدام الإدارة الإلكترونية والذي يقصد به استعمال التقنية لجذب وتحديد مصادر المرشحين وإجراءات التوظيف ومن بين الوسائل المساعدة التي تستخدمها المنظمة في ذلك نجد موقع الويب الخاص بقاعدة البيانات للموصفات، ماكينة البحث، أجهزة الإعلام الاجتماعية، أرصفة ملئ المناصب الشاغرة، والتي يتم الإعلان عنها عن طريق الشبكة العنكبوتية، أين يقوم باحثو الشغل بإرسال ترشيحاتهم عن طريق البريد الإلكتروني ثم تقوم المنظمة باختيار المستخدمين المتوقعين من خلال طلباتهم.⁷⁸ وفيما يلي نلخص في الجدول الفرق بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني:

الجدول (1.1) الفرق بين التوظيف التقليدي و التوظيف الإلكتروني

سيرورات التوظيف	التوظيف التقليدي	التوظيف الإلكتروني
استقطاب المترشحين	استخدام مصادر غير تكنولوجية مثل الإعلان، النشرات، المتحدثون الرسميون.	عن طريق المواقع الإلكترونية
اختيار المتقدمين	الاختبارات الورقية	اختبارات متطورة وموحدة عبر الإنترنت حيث يتم تقليص (غربة) المتقدمين لعدد معقول.
طريقة الاتصال	عن طريق الهاتف أو عن طريق المقابلة وجها لوجه.	استخدام النظام الآلي لإدارة التوظيف في الاتصال بالمترشحين المرغوب فيهم بسرعة كبيرة قبل أن يتم استقطابهم من قبل مؤسسات أخرى.
إنهاء العملية (التعيين)	الهاتف، الاجتماع والاتفاق.	الهاتف، الاجتماع والاتفاق.

Source: Avinash S.Kapse and other, 'E-recruitment', International Journal of Engineering And Advanced Technology, Vo1, April 2012, P83.

يبين الجدول أعلاه الفرق بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني في جميع مراحل عملية التوظيف بدءاً من استقطاب الموظفين إلى غاية إنهاء العملية والقيام بالتعيين وكذلك الطرق المستخدمة في كل مرحلة، حيث نلاحظ وجود سهولة ومرونة في إجراءات التوظيف الإلكتروني مقارنة بالتوظيف التقليدي. وللتوظيف الإلكتروني ثلاثة أشكال وهي:

(أ) **موقع ويب المؤسسة:** انتشر استعمال موقع المؤسسة لإعلان المناصب الشاغرة، حتى لو كان في الوقت الحالي تلجأ إلى هذا الأسلوب المؤسسات الكبيرة خاصة، وميزته الأساسية هي تواضع تكلفته عكس الإعلانات المنشورة في الجرائد المكتوبة، إضافة لذلك سعر الإعلان لا يتأثر بحجمه، ولا توجد قيود فيما يخص حجم المعلومات التي يحتويها.

⁷⁸ وهيبه جليل، منير نوري، نظام الإدارة الإلكترونية ودوره في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية في قطاع التربية الوطنية، مجلة إليزا للبحوث والدراسات، جامعة حسنية بن بوعللي الشلف بالجزائر، العدد الأول المجلد السادس، 2021، ص 568.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

(ب) المواقع الحكومية: يعتبر التوظيف الإلكتروني عن طريق المواقع الإلكترونية أحسن طريقة للتوظيف في حالة توظيف مترشحين أقل خبرة.

(ت) المواقع الخاصة أو المتخصصة: العديد من المواقع الخاصة متخصصة في توظيف المستخدمين، والأسعار المطلوبة لنشر إعلان عادة ما يتمكن باحثي عمل عرض طلباتهم للعمل مجاناً وإعلاناتهم عادة ما تكون قصيرة.⁷⁹

أهمية إجراءات التوظيف الإلكتروني: للتوظيف الإلكتروني العديد من الإجراءات منها:

✓ الإعلان عن الوظائف الشاغرة: يتم غالباً إعلان المنظمات عن طريق الإعلان الإلكتروني عبر موقع المنظمة الإلكتروني على شبكة الإنترنت، أو من خلال قسم الوظائف بشبكة الإنترنت الخاصة بها وذلك حسب طبيعة تلك الوظائف وسياسة التوظيف الخاصة بالعمل، تجدر الإشارة أن نظام الإعلان الإلكتروني يساعد على توفير قدر كبير من الوقت للمتقدمين للوظائف فيما يخص جمع المعلومات التي يحتاجونها حول الوظائف الشاغرة.

✓ توفير آليات البحث: إن آليات البحث تمثل تقنية قياسية يمكن إلحاقها بسهولة بشبكات الإنترنت، وهي تساعد الموظفين في العثور على الوظيفة المطلوبة بسهولة وبوقت قياسي.

✓ نظم متابعة المتقدمين للوظائف: تقوم نظم متابعة المتقدمين لشغل الوظائف بمراقبة عملية التقدم للوظائف وإدارتها، ولتلك النظم العديد من السمات منها برامج المسح الضوئي للسير الذاتية، إنتاج رسائل معيارية للطباعة والإرسال أو للتوزيع عبر البريد الإلكتروني، إعداد جدول زمني للمشاركين في عملية اختيار الموظفين.

✓ إجراء اختبارات على الإنترنت: إن النظم المتاحة على الإنترنت أصبحت تستخدم بشكل متزايد في إجراء اختبارات للموظفين والمتقدمين للشغل الوظائف حيث يمكن من خلاله تحديد ما إذا كانت لديهم المهارات والمعلومات والمؤهلات المطلوبة لشغل تلك الوظيفة أم لا، كما يمكن عن طرق الإنترنت تقديم اختبارات القياسات النفسية، وعادة ما يوفر الخبراء البارزون في مجال اختبارات القياسات النفسية للمتقدمين للوظائف.⁸⁰

مزايا التوظيف الإلكتروني: للتوظيف الإلكتروني عدة مزايا منها:

- ✓ تسريع الإجراءات؛
- ✓ توسيع حقل بحث متعاونين جدد وعلى المستوى الدولي؛
- ✓ تكلفة متدنية؛
- ✓ السرعة في الإعلان؛

⁷⁹ مهيبل وسام، مرجع سابق، ص 117.

⁸⁰ فقير فيصل، مرجع سابق، ص 137-138.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

✓ قلة القيود فيما يخص حجم الإعلان؛

✓ أسلوب أكثر جاذبية للمرشحين الجيل الجديد؛⁸¹

4- التدريب الإلكتروني

يشير التدريب الإلكتروني إلى "أي نوع من التدريب المقدم في المنظمات عبر وسائل الإعلام الإلكترونية، والتي تشمل التعليم الذاتي عبر الشبكة الداخلية، التعليم من CD-ROM في العمل، التدريب المقدم من طرف المدربين والذي يث على شبكة الإنترنت، ودورات تدريبية مسجلة في الماضي ومتاحة للموظفين وغيرها"⁸².

يعرف كذلك التدريب الإلكتروني " العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، والتي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستوى الجودة من دون التقييد بحدود المكان والزمان"⁸³

وتتحدد أنواع التدريب الإلكتروني من خلال ثالث أساليب على النحو التالي:

➤ **التدريب المتزامن:** هو النشاط الذي يتم فيه الوقت الحقيقي تحت قيادة المدرب حيث يتواجد المدرب والمتدربين بنفس الوقت ويتواصلون مباشرة، ولكن ليس تواجدا فيزيائيا بنفس المكان، وهذا الأسلوب يضمن مرونة.

➤ **التدريب الإلكتروني غير المتزامن:** في هذا الأسلوب ليس من الضروري أن يتواد المدرب والمتدربين بنفس المكان. ومن الأمثلة على استخدام هذا الأسلوب: برمجيات إدارة المحتويات، البريد الإلكتروني ومنتديات النقاش.⁸⁴

والتدريب غير المتزامن يمكن المدرب من وضع مصادر مع خطة تدريب وتقوم على موقع التدريب، ثم يدخل المتدرب للموقع في أي وقت ويتبع إرشادات المدرب في إتمام التدريب دون أن يكون هنالك اتصال متزامن مع المدرب

➤ **التدريب المتمازج أو المدمج:** أي الدمج بين التدريب الشبكي والتدريب غير الشبكي، وهو نوع من التدريب الحديث يدمج المدرب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، ويقصد به أيضا التدريب الخليط عن طريق مزج أو خلط أدوار المدرب التقليدي في القاعات التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية والمدرب

⁸¹ مهيبيل وسام، نفس المرجع، ص 116.

⁸² بوخاري ثلجة، لقراب رفيقة، مرجع سابق، ص 69.

⁸³ بلحاج حبيبة، بوغازي فريدة، فعالية التدريب الإلكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات، مجلة الباحث الاقتصادي، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة بالجزائر، العدد

العاشر المجلد السادس، 2018، ص 111.

⁸⁴ بن دحمن خديجة، بلعور سليمان، التدريب الإلكتروني كأحد المسارات الحديثة لتنمية الموارد البشرية، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة جامعة غرداية، العدد الأول المجلد

الرابع، 2020، ص 148.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الإلكتروني، أي أنه يجمع بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، ولا تكمن أهمية التدريب المدمج في مجرد مزج أنماط نقل مختلفة، بل في التركيز على مخرجات التدريب.⁸⁵

مراحل العملية التدريبية:

✓ **مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:** يقصد بالاحتياجات التدريبية "حجم الفجوة ما بين الأداء الفعلي من قبل فرد معين (كما ونوعاً) وما يجب أن يكون عليه الأداء المطلوب وفقاً للمعايير والمقاييس والأهداف والخطط المعتمدة"

✓ **تحديد الأهداف من برامج التدريب:** تحديد الأهداف من برنامج التدريب يكون بشكل واضح وصحيح بحيث تساهم في تصحيح القرارات المستقبلية، وتكون هذه الأهداف في حد ذاتها معياراً يقاس عليه الأداء المطلوب بعد التدريب، كما تكون هذه الأهداف قابلة للقياس كما ونوعاً سواء من حيث الوقت أو التكلفة أو جودة الأداء.

✓ **مرحلة تنفيذ التدريب:** تتضمن هذه المرحلة ثلاث جوانب مترابطة متكاملة هي:

- تصميم البرنامج التدريبي؛
- إدارة البرنامج التدريبي؛
- تحديد الطرق المستخدمة في التدريب؛

✓ **مرحلة تقييم ومتابعة فعالية التدريب:** يمكن تعريف تقييم التدريب "الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من أجل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف المحددة، وقياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب فيهم، وكذلك قياس كفاءة المتدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي، وهناك أربعة معايير يمكن للإدارة استخدامها في تقييم مدى فعالية البرنامج التدريبي هي:

- ردود أفعال المتدربين؛
- التعلم الذي اكتسبه المتدرب؛
- سلوك المتدرب في العمل؛
- النتائج على مستوى المنظمة⁸⁶

مزايا التدريب الإلكتروني:

- ✓ توفير التعليم مجاناً وبدون قيود زمانية ومكانية؛
- ✓ تخفيض التكاليف بنوعها المباشر وغير المباشر؛

⁸⁵ فرخة ليندة، واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، جامعة محمد بوضياف المسيلة بالجزائر، العدد الثالث، 2017، ص

161-162

⁸⁶ مهيب وسام، مرجع سابق، ص 121-123.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

✓ واجهة تعليمية غنية؛

✓ يحتوي على برامج تدريبية شخصية

✓ التمكن من التدرب من مكان العمل وفي أوقات العمل⁸⁷

5- نظام الأجور والتعويضات الإلكتروني:

أن نظام التعويضات يقوم بالعديد من المهام مثل: مهام حساب المدفوعات الخاصة بالأجر والضريبة والتأمين، وبعضها يقوم بإصدار إيصال الدفع، ومنها ما يكون الكتروني، بالإضافة إلى ذلك يقوم نظام التعويضات بإخطار الموظفين بالعديد من الأمور المتعلقة بالجوانب المالية الخاصة بهم، كما تمكن المدراء من إجراء العديد من التقارير، كتقرير النفقات المرتبطة بالأجور.⁸⁸

تستعمل أنظمة التعويضات الإلكترونية لأغراض تطوير وتنفيذ أنظمة دفع الأجور في المؤسسات، وتقديم المنافع للمستخدمين وتقييم فعالية أنظمة التعويضات، حيث تكون هذه الأنظمة ذات كفاءة وقدرة على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.⁸⁹

ويمكن لنظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تدعيم نظم الأجور بطرق عديدة منها:

✓ إيجاد تكامل أكبر بين نظم الأجور ونظم تسجيل الحضور والانصراف، خاصة في الوظائف التي تعتمد

على عدد ساعات العمل.

✓ تسهيل إدارة الإجراءات الخاصة بالرواتب مثل: إرسال إجراءات الدفع عن طريق البريد الإلكتروني.

✓ سرعة الاستجابة لتغيير أوضاع الموظفين، كمنح الحوافز والمكافآت، وخاصة في ظل التوجهات الحديثة

لربط الأجر بالأداء في كافة المؤسسات، وربط الحوافز بتحقيق الأهداف المحددة، كالوصول إلى مستوى

معين من المعرفة والمهارة، ويتم التأكد من خلال اختبارات تقييميه مباشرة على الإنترنت، ترفع نتائجها

إلى المدير وعلى ضوءها يتم مكافأة الموظف وتعديل بياناته في قاعدة البيانات بشكل آلي.

وفي حال فشل الموظف في الاختبار فقد يكون النظام قادرا على توجيه الموظف على نقاط الضعف لديه، وتحديد

مجالات التدريب اللازمة له لتطوير معارفه.

6- تقييم الأداء الإلكتروني:

حسب ريني مولينييه "rene moulinier" عملية التقييم هي المفتاح الأساسي لإدارة الموارد البشرية، حيث تلعب

الدور المهم في العديد من ميادين تسيير الموارد البشرية، بدءا من التوظيف إلى غاية مكافأة الأفراد على الأداء الجيد،

⁸⁷ بوخاري ثلجة، مرجع سابق، ص 129.

⁸⁸ شاعو أسماء، مرجع سابق، ص 106.

⁸⁹ عبد الفتاح علاوي، ناصر الهمامي، دور الإدارة الإلكترونية في تطوير وظيفة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر مديري ومنسوبي شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة نجران، مجلة إضافات اقتصادية، جامعة غرداية الجزائر، المجلد الثالث العدد الأول، مارس 2019، ص 18.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

ومن وجهة نظر إدارة الموارد البشرية، فعملية التقييم تعتبر مصدرا ثميناً للمعلومات الخاصة بالكفاءات الفردية، وكذا تطوير المهنة وتنظيم العمل والحاجة إلى التكوين وتطوير الطاقات والكفاءات بهدف كشف ومعرفة قدراتهم.⁹⁰ في سبيل متابعة وتنفيذ أهداف عملية تقييم الأداء، تقوم الكثير من المنظمات بتوفير عملية تقييم أداء إلكترونية لتسهيل إدارة وتنفيذ عملية التقييم، وتساعد هذه الأنظمة المدراء على قياس الأداء، كتابة تقارير الأداء، وتوفير التغذية العكسية للعاملين، تستخدم أنظمة مراقبة الأداء المحوسبة CPM في تسهيل عملية قياس الأداء، وهي طريقة حديثة انتشرت بشكل واسع تعتمد على التقييم من خلال كل من له علاقة بالموظف سواء من داخل أو خارج المنظمة.⁹¹

ويرجع سبب زيادة استخدام أنظمة مراقبة الأداء المحوسبة، إلى قدرتها على زيادة نطاق الإشراف بشكل كبير وتخفيض الوقت المستغرق من قبل المدراء لمراقبة العاملين وسلوكهم وأدائهم.⁹² وتبرز هنا أهمية الانترنت لإجراء اختبارات التقييم الذاتي للموظف، حيث بإمكان الموظف إجراء التقييم لنفسه في أي وقت يراه مناسباً، وتوفر المنظمات التي تستخدم التقييم الإلكتروني للعاملين فيها نماذج إلكترونية، بالإضافة إلى مواقع إلكترونية عديدة تهتم بهذا المجال.⁹³

مزايا تقييم الأداء إلكترونياً:

- ✓ تسليط الضوء على نقاط القوة و الضعف لدى الموظفين؛
- ✓ يتمتع بالشفافية والسرية في التقييم؛
- ✓ تخفيض تكاليف المؤسسة؛
- ✓ تسريع عملية التقييم؛
- ✓ تسهل عملية المقارنة بين الأداء السابق والأداء الحالي للموظفين وذلك من خلال تخزين البيانات التاريخية وإمكانية الرجوع إليها بسهولة؛
- ✓ يحافظ على أمن المعلومات؛⁹⁴

⁹⁰ طراد خوجة سميرة، الإدارة لالكترونية للموارد البشرية: نحو إدارة جديدة في التسيير، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد الشريف مساعية سوق اهراس، المجلد الحادي عشر العدد الثالث، نوفمبر 2020، ص359.

⁹¹ عماري علي، خذري توفيق، مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات، مجلة المعيار، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الوئشريسسي تيمسسلت، العدد الرابع المجلد التاسع، ديسمبر 2018، ص.ص352-353.

⁹² شاعو أسماء، مرجع سابق؛ ص 107.

⁹³ يوسف محمد يوسف أبو أمونه، مرجع سابق، ص 95.

⁹⁴ e-HRM and its outcomes A study of relational e HRM in multinational & Kusiak & D. Koizumi & R. Gonzalez (Bachelor's thesis). Jönköping international business school: Jönköping University (23 May 2011).

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الفرع السادس: متطلبات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ونتائج تطبيقها

1- متطلبات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

هناك ترابط وثيق بين نظام المعلومات والإدارة الإلكترونية في جميع المستويات الإدارية، فإدارة الموارد البشرية بحاجة إلى نظام خاص بها، بالإضافة إلى شبكة الإنترنت والانترنت، وكذلك شبكة الويب وهي كالاتي:

أ- **نظام المعلومات الموارد البشرية (HRIS):** نظام المعلومات الموارد البشرية هو النظام الذي يجب توفره في كل مؤسسة، والذي يعمل على جمع البيانات التي تصف الموارد البشرية، وتحويلها إلى معلومات، ثم إعداد تقارير من هذه المعلومات وتقديمها للمستخدمين.⁹⁵

فلا بد من التطرق إلى الفرق بين نظام المعلومات الموارد البشرية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية حيث أن: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي المقاربة الإدارية التي تهدف إلى توفير خدمات إدارة الموارد البشرية ذات الصلة بالانترنت، وعادة ما تكون الشبكة الداخلية للمؤسسة (الانترنت)، أما نظام معلومات الموارد البشرية فهو تطبيق البرمجيات المتخصصة، في جمع وتخزين وتحليل ونشر المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية.

ب- **البوابة الإلكترونية (Electronic Portal):** إن أهم البوابات الإلكترونية التي تستخدمها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تتمثل في شبكة الانترنت، والانترنت، وخاصة شبكة الويب

✓ **الانترنت (Internet):** هي شبكة عامة تستخدم بروتوكول النقل والمراقبة، وبروتوكول الانترنت، اللذان يرمز لهما بالرمز TCP/IP لتأمين الاتصالات الشبكية، لذا فإنها أوسع شبكة حواسيب في العالم، تزود المستخدمين بالعديد من الخدمات كالبريد الإلكتروني، نقل الملفات، الأخبار، تمكن من الوصول إلى الآلاف من القواعد الإلكترونية والمكتبات الإلكترونية، وكذلك تمكن المستخدمين من الدخول في حوارات مع أشخاص من العالم، وغيرها من التطبيقات والخدمات.

عموما فإن استخدام الانترنت في المنظمات يهدف إلى تسريع عملية تبادل المعلومات، وتسهيل الاتصالات، وكذلك التنسيق داخل المؤسسة، أو بين المؤسسة من جهة وبين شركائها في الأعمال من جهة أخرى.

✓ **الانترانت (Intranet):** أنه نظام وثيق الصلة بالانترنت، يتكون من شبكة تعتمد على معايير وإجراءات مفتوحة معدة، أصلا للانترنت، ومن ذلك تبرز الصفة الخاصة بالانترانت من حيث كونه نظام خاصا لا يستطيع الوصول إليه إلا أشخاص محددين من داخل المؤسسة، وتكون فيه المعلومات محمية، وهذا الأمر يتطلب استخدام صفحات ويب داخلية مصممة في ضوء الحاجات المحددة للمؤسسة والتي تشكل في مجموعها النواة الأساسية لنظام الانترنت.

تستخدم الانترنت في إدارة الموارد البشرية لعدة أغراض منها:

⁹⁵ رائد عبد القادر حامد، إنعام عبد الجبار سلطان، توظيف ثقافة المعلومات في تصميم نظام معلومات الموارد البشرية المستند على الشبكة، مجلة الراصد لعلم الحاسوب والرياضيات، جامعة الموصل، العدد الأول، المجلد التاسع، 2012، ص 160

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

- تحديث البيانات الشخصية للعاملين؛
- متطلبات التوظيف الداخلي؛
- المتطلبات التدريبية؛
- إدارة الاتصالات والاستفسارات؛
- الخدمة الذاتية للعاملين "ESS" (تسمح للعاملين والمديرين من الوصول إلى المعلومات من أجل إدخالها أو اتخاذ قرارات خاصة بهم)، أو (Employee Self Service)
- الخدمة الذاتية للمديرين "MSS" أو (Manager Self Service)
- تدفق العمل (Workflow)؛

✓ الويب (web 2.0): ارتبط مصطلح الشبكة الاجتماعية على نطاق واسع مع مصطلح الويب، ويرجع هذا المصطلح إلى سنة 2004 (Tim O'Reilly) وهو مفهوم يتناقض مع الويب 1.0، لأنه مصمم للقراءة والكتابة " على شبكة الانترنت، يهدف إلى توفير بنية ديمقراطية للمشاركة، وتشجيع الناس على تبادل الأفكار، وقد وصف الويب 2.0 بأنها تعتبر الناس محور اهتمامها الذي يحفز على المناقشة والتواصل مع الآخرين، وينبغي أن يكون هذا كله في صلب فلسفة وممارسات إدارة الموارد البشرية.

ج- رأس المال الفكري: حتى تكون المؤسسة في أمان، وتستطيع تحقيق الأهداف المرجوة مع كل تغيير، يجب إتباع نهج شامل لإدارة الكفاءات، واكتساب وتعزيز المهارات الفردية والجماعية، واليوم تعتبر إدارة الكفاءات عاملا استراتيجيا ومصدرا للميزة التنافسية، وبالتالي وفقا للمقاربة المبنية على الموارد، فإن المؤسسة يجب أن تعرف بأن مواردها هي مجموعة فريدة (ملموسة وغير ملموسة)، وتمثل الموارد غير الملموسة في الكفاءات الأساسية والتميزة التي تلعب دورا حقيقيا في نجاح المؤسسات.

بالإضافة إلى ذلك، وحتى يكون تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية فعالا، لا بد من وجود وتوفير متطلبات أخرى، تتفاوت من مؤسسة لأخرى، نذكرها في النقاط التالية:

- تقبل المستخدمين واقتناعهم باستخدام النظام الجديد؛
- تدريب المستخدمين على النظام الجديد ضمن بيئة آمنة، تتيح لهم فهم أهمية النظام ومزاياه، وفهم أهمية التكنولوجيا للمؤسسة وللعاملين بها على كافة المستويات الإدارية؛
- سهولة استخدام النظام، مع تمتعه بالجودة العالية والأمان، مما يعزز عامل الثقة لدى المستخدمين ويزيد من كفاءة استخدام النظام؛
- توافق النظام مع الثقافة والهيكل التنظيميين بالمؤسسة، وبساطة النظام وخلوه من التعقيدات؛⁹⁶

⁹⁶ بوخاري ثلجة، لقراب رفيقة، مرجع سابق، ص.ص 66-68.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

2- نتائج تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

من نتائج تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية توجد نتائج بالنسبة للمنظمة ونتائج بالنسبة لإدارة الموارد البشرية تتمثل فيما يلي:

أ- نتائج تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بالنسبة للمنظمة:

يجب علينا التمييز بين أهداف e-HRM وبين النتائج المتوقعة من HRM نفسها، فحسب ما سبق فإن أهدافا e-HRM تسعى إلى زيادة التوجه الاستراتيجي لإدارة HR تحسين الخدمة الموجهة للعاملين، زيادة الرضا لديهم، تقليل النفقات وزيادة الكفاءة

بينما تكون النتائج المتوقعة للمنظمة ومن ضمنها ما سبق ذكره، النقاط التالية:

- ✓ الالتزام العالي، بحيث تكون القوى العاملة محفزة وقادرة على الفهم والتفاعل مع الإدارة للتغيير ضمن بيئة المنظمة، مما يؤدي إلى مستوى الثقة أكبر بين الإدارة والعاملين؛
- ✓ قدرات تنافسية عالية، تدل على قدرة العاملين لتعلم مهمات وواجبات جديدة إذا استدعت الظروف ذلك؛
- ✓ توفير التكاليف، عن طريق الأجور التنافسية وتقليل معدلات دوران العمل، وقدرة إدارة HR على أداء دور إداري مميز في سبيل تحقيق هدف المنظمة لتقليل التكاليف؛
- ✓ ملائمة عالية، ناتجة عن تشكيل البيئة الداخلية، نظام الأجور وإدارة الأفراد بما يلائم اهتمامات المتفاعلين كافة؛

ب- نتائج تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية:

إن e-HRM لا تعني التخلي عن دور إدارة الموارد البشرية، ولا تعني تركه كما هو، فمما سبق رأينا تقليصا للمهمات الإدارية لإدارة HR وبالتالي تقليص المناصب الإدارية، وزيادة في التركيز على الأهداف الاستراتيجية، وبالتالي سيكون طاقم عمل الإدارة من المفكرين والمبدعين.

إن التوجه العام لإدارة الموارد البشرية هو كونها شريك استراتيجي في تخطيط المنظمة، وذلك لقدرتها على تزويد المنظمة بمعلومات دقيقة وسريعة باستخدام التكنولوجيا، كما أصبحت موجهة لخدمة الزبون أكثر من ذي قبل نتيجة التكنولوجيا.

وفي الأخير النتائج المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بناء على توجهاتها المختلفة في النقاط التالية:

- ✓ المنظمات التي تعتمد التوجه التشغيلي باستخدام e-HRM، سيكون للعاملين ومدراء التشغيل دورا كبيرا في تنفيذ الخطط الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية والإجراءات والممارسات، مما يؤدي إلى طلب أقل على موظفي HR؛
- ✓ المنظمات التي تعتمد التوجه العلاقات باستخدام e-HRM، سيكون طاقم أصغر كافيا لإدارة الموارد البشرية، إذا استخدم العاملين ومدراء التشغيل الأدوات المزودة من قبل HR على شبكة الإنترنت؛
- ✓ المنظمات التي تعتمد التوجه التحويلي باستخدام e-HRM، سيكون من الضروري توفر خبراء في HR، وذلك لصياغة الخطط الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية؛⁹⁷

⁹⁷ يوسف محمد يوسف أبو أمونة، مرجع سابق، ص 108-109.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

المطلب الثالث: أثر نظم المعلومات الإدارية على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

فيما يلي سيتم التطرق لأثر نظم المعلومات الإدارية على الوظائف الإلكترونية للموارد البشرية، تعد نظم المعلومات والتكنولوجيا أحد العوامل الحاسمة لخلق الكفاءة والفاعلية التي تتطلع لها المؤسسات، فباتت المنطلق الأساسي لتحقيق الميزة التنافسية وبلوغ الريادة وبالأخص لمنظمات الأعمال، وذلك نظراً للفوائد التي تحققها و باعتبار المورد البشري العنصر الأساسي لتحقيق ذلك كان لابد من السعي لاستحداث وظائف هذا الأخير.

وتعتبر نظم المعلومات الإدارية تلك الأنظمة التي تجمع المعلومات وتعالجها ثم تقوم بتخزينها لتسهيل الوصول إليها و يمكن لهذه النظم أن تساعد المؤسسات من خلال أتمتة وظائف إدارة الموارد البشرية وذلك كما يلي:

- ✓ تقليل وقت جمع البيانات المتعلقة بمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية؛
- ✓ الشفافية في عملية التوظيف كما أنه يوفر كافة البيانات عن طالبي العمل ثم معالجتها و تصفيتها لضمان الحصول على الأفراد المؤهلين حسب متطلبات الوظيفة؛
- ✓ إمكانية إجراء المقارنات الموضوعية مع المؤهلين وذلك بالرجوع إلى البيانات المخزنة ثم اتخاذ قرار التعيين المناسب؛
- ✓ يمكن الإدارة من ملائمة المتطلبة المحددة مع الاحتياجات التدريبية للوظائف المتنوعة وذلك بالاستعانة ببرامج تقييم الأداء وكذا برامج التنمية؛
- ✓ توفير المعلومات اللازمة عن العاملين وعن أدائهم؛
- ✓ يسهل على العامل مراقبة تطور أدائه؛
- ✓ يساعد المدراء على فحص مخرجات التقييم والتأكد من مطابقتها للمعايير المسطرة؛
- ✓ المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات والمكافآت

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد

البشرية

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى بعض ما توصل مجموعة من الباحثين السابقين في مجال دراستنا لما له علاقة بها، فقد تم تقسيمه إلى مطلبين، المطلب الأول نتطرق فيه لبعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الموضوع و المطلب الثاني مقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

سوف نتناول في هذا المطلب مجموعة من الدراسات السابقة ومن مصادر مختلفة مذكرات ماجستير، مذكرات دكتوراه، ومجلات و مداخلات.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

الفرع الأول: الدراسات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية

(1) عمار ياسر حسين: أثر فعالية خصائص نظم معلومات الموارد البشرية في نجاح تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية دراسة حالة عملية مطبقة على العاملين في الهيئة العامة للإذاعة و التلفزيون رسالة ماجستير الجمهورية العربية السورية 2013.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى النجاح الذي حققته نظم معلومات الموارد البشرية، من خلال تقييم دورها في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإذاعة، بغرض الكشف عن الصعوبات التي تواجه تلك النظم وتحدد من كفاءتها وفعالية استخدامها في توفير المعلومات المطلوبة، ومن أجل ذلك تم القيام بدراسة ميدانية مست عينة حجمها (167) عاملا من مديرية الشؤون الإدارية في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون ومديرية التدريب ووحدة تنمية الموارد البشرية، وذلك بالاستعانة بأداة الاستبيان، حيث تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS V24.

وتوصلت الدراسة لجملة من النتائج أهمها: اتصاف نظام المعلومات بمستوى جودة مرتفع من حيث سهولة العمل؛ الاستخدام الجيد لنظام معلومات الموارد البشرية من قبل العاملين، وامتلاك العمال للقدره على مواكبة العمل في ظل تطبيق تكنولوجيا المعلومات؛ وأكدت النتائج على تحقيق النظام للهدف المرجو منه وهذا ما أثبتته النتائج من خلال وجود فرق واضح من خلال إنجاز المهام بسهولة أكثر وفي زمن أقل مع انخفاض نسبة الأخطاء، وزيادة في كل من إمكانية التحكم بالمعلومات والسرعة المطلوبة.

(2) أحمد توفيق الردايدة، حمزة محمد الحوامدة ومحمد علي خليل السميرت، "أثر نظم المعلومات الإدارية و كفاءتها على أداء الموارد البشرية مقال منشور ضمن المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية العدد الثاني المجلد (23) جامعة مؤتة - الأردن "2018".

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى كفاءة نظم المعلومات الإدارية في جامعة مؤتة والتعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في جامعة مؤتة وقد استخدم الباحث المصادر الأولية التي تتمثل في الاستبيان والثانوية التي تتمثل في الكتب والمجلات العلمية وتكون مجتمع الدراسة من عدد من العاملين في جامعة مؤتة و تألفت العينة من (86) مستجيبا وأهم ما جاءت به الدراسة إلى أن كفاءة وفعالية النظم الإدارية تلعب دورا في أداء الموظفين وأن جودة أداء وسرعة العمل يتوقف على مستوى كفاءة نظم المعلومات الإدارية.

(3) نجاة بن يحيى، دور نظم المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية ، دراسة حالة مؤسسة نفضال

فرع غاز البترول المميع GPL رسالة ماجستير في إدارة الأعمال جامعة الجزائر 2010/2011.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير و دور ومدى مساهمة نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي والتحليلي و أجريت الدراسة على مجموعتين المجموعة الأولى جميع موظفي مديرية الموارد البشرية و الذي يبلغ عددهم (26) موظف و المجموعة الثانية جميع موظفي فرقة الإعلام الآلي و الذي

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

يبلغ عددهم (23) موظف. وقد توصلت الباحثة وجود اختلاف في نظم المعلومات المستخدمة في مديرية الموارد البشرية في فرع GPL فهي تتراوح بين نظم تقليدية و أخرى الكترونية مثبتة على جهاز كل مستخدم و أنظمة أخرى خاصة، كما يظهر استخدام واسع لنظام المعلومات التقليدي في حين أن المؤسسة تتوفر على تسهيلات تكنولوجية وقانونية وإدارية لدعم نظام معلومات الموارد البشرية بفرع GPL رغم هذا فان نظام معلومات الموارد البشرية بفرع GPL يقدم معلومات بما بعض الأخطاء، و هذا في آجال مقبولة نوعا ما إلا أنه يمكن استعمالها فهي معلومات حديثة نسبيا.

4) قرقيط عمر، علاقة الكفاءات الإدارية للموارد البشرية بأداء المتعلق بنظم المعلومات الإدارية دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر _ فرع ولاية الجلفة مقال منشور ضمن مجلة تنمية الموارد البشرية الصادرة عن وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية العدد الثاني المجلد (16) جامعة محمد مين دباغين سطيف -الجزائر

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مدى اكتساب الموارد البشرية واستعمالهم انظم المعلومات الإدارية باستعمال المنهج الوصفي التحليلي، واعتماد الاستبيان كأداة للتحليل حيث شملت عينة الدراسة (74) فردا يمثلون الموظفين الذين الموظفين الدائمين الذين لديهم جهاز كمبيوتر ومربوط بشبكة معلوماتية ويعالجون البيانات والمعلومات، وأيضا قد خضعوا للتدريب في المنظمة.وأهم ماخلصت به أن هناك علاقة بين الكفاءات الإدارية للموارد البشرية المكتسبة عن طريق التدريب وبين مستوى الأداء المتعلق باستعمال نظم المعلومات الإدارية كما أن الكفاءات تساهم في تحسين مستوى الأداء المتعلق باستعمال نظم المعلومات الإدارية.

5) بن البار موسى،مداخلة بعنوان تقييم فعالية نظم المعلومات الإدارية من منظور بنيوي في جامعة المسيلة 12-13نوفمبر 2017 ملتقى التحول الرقمي للمؤسسات والنماذج التنبؤية على المعطيات الكبيرة جامعة محمد بوضياف المسيلة

تهدف هذه الدراسة إلى التطرق لأهم المفاهيم المتعلقة بنظم المعلومات ومكوناتها، وأهميتها بالنسبة للمؤسسات، وتقييم مدى فعالية استخدام مكونات نظم المعلومات الإدارية المتمثلة في(الأجهزة، البرمجيات، قواعد البيانات، العمليات، الأفراد)كما هدفت إلى التعرف على مستوى نظم المعلومات الإدارية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة حيث تم أخذ عينة من إداريي كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة واسترجاع 50 استمارة، وبعد اختبار فرضيات الدراسة اعتمادا على الأساليب الإحصائية المناسبة.

وقد أشارت نتائج الدراسة الميدانية أن استخدامات عناصر ومكونات نظم المعلومات الإدارية بشكل عام لا ترتقي إلى المستوى المطلوب في الكلية محل الدراسة، وذلك لاحتوائها على العديد من نقاط الضعف أبرزها عجزها عن غياب الوعي والتدريب المناسب لمستخدمي النظام بالإضافة إلى ضعف استغلالها لشبكات الاتصال كونها وسيلة تسمح بتسهيل عملية انتقال المعلومات بسرعة ، زيادة على ذلك

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

عدم وجود متابعة وعناية بالمعدات والأجهزة والأدوات المستعملة في الكلية وعدم إعداد دراسات لترشيد استعمال.

الفرع الثاني: الدراسات المتعلقة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

1) فرخة ليندة: دور تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات - دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج - جيجل - أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر. بسكرة، 2016/2017.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار دور تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات في الشركة الإفريقية للزجاج جيجل، ومن أجل ذلك تم القيام بدراسة ميدانية مست عينة حجمها (189) موظفا بالشركة خلال فترة زمنية ممتدة من أكتوبر 2015 إلى ماي 2016، باستعمال المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الإحصائي في جمع ومعالجة البيانات، باستعمال أدوات الدراسة هي: المقابلة، الملاحظة، وذلك بالاستعانة بأداة الاستبيان، حيث تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS).

وتوصلت الدراسة لجملة من النتائج أهمها: أن الشركة الإفريقية للزجاج تملك إدارة إلكترونية للموارد البشرية، لكنها لا تطبق أبعادها بنفس الأهمية، كما أن للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دور إيجابي في تنافسية الشركة وهذا يرجع إلى دور كل من التوظيف الإلكتروني، إدارة الأداء إلكترونيا، نظام المرتبات الإلكتروني والتدريب الإلكتروني في التنافسية، أما التسجيل الإلكتروني للحضور والانصراف فقد تبين أنه ليس له دور في تنافسية الشركة، كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتنافسية الشركة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية.

2) حسين علي: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية E-HRM كأحد مداخل إدارة المعرفة - دراسة حالة شركة جازي للاتصالات - مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2013/2014.

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على إدارة المعرفة وعملياتها بدراسة حالة شركة جازي للاتصالات بالجزائر، وأيضا إنتاج قيمة مضافة من خلال الوصول إلى بحث يساهم في إثراء معارف الباحثين في مجال إدارة المعرفة من جهة، وإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بثورة الإعلام والاتصال من خلال الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من جهة أخرى، ومن أجل ذلك تم القيام بدراسة ميدانية مست عينة حجمها (150) موظف، باستخدام مزيج من المنهج الوصفي، التحليلي، التاريخي، وأسلوب دراسة الحالة، باستعمال أدوات الدراسة هي: الاستبيان، الملاحظة.

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

وتوصلت الدراسة لجملة من النتائج أهمها: أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي طريقة جيدة لتنفيذ إستراتيجيات وإجراءات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة من خلال دعم موجه ومباشر معتمدا على تقنيات الويب، وأن الإدارة الإلكترونية هي العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المنظمة، وكذلك من نتائجها أنه هناك اختلاف جوهري بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و نظم معلومات الموارد البشرية، الأولى تقدم خدمات الموارد البشرية عبر الانترنت أو الانترنت للاستخدام من كافة العاملين في المنظمة، أما الثانية موجهة نحو خدمة إدارة الموارد البشرية.

3) بوخاري ثلجة، لقراب رفيقة: واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة- دراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونيكس- مقال منشور ضمن مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة العدد 03، جامعة محمد بوضياف المسيلة الجزائر

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة كوندور الكترونيكس، وكذلك تقديم اقتراحات مناسبة محل الدراسة، والتي ستساهم في تفعيل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة كوندور الكترونيكس، ومن أجل ذلك تم القيام بدراسة ميدانية مست عينة حجمها (44) موظفا بالمؤسسة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب دراسة الحالة، باستعمال أدوات الدراسة هي: الاستبيان، الملاحظة، المقابلة.

وتوصلت الدراسة لجملة من النتائج أهمها: تتوفر مؤسسة كوندور على البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، من بينها التدفق العالي لشبكة الانترنت والانترنت واعتمادها كقناة اتصال مفتوحة بين كافة الموظفين، توفير الحماية اللازمة للبيانات والأنظمة، توفير جميع الأجهزة اللازمة لذلك وخاصة رأس المال البشري المتمثل في الكفاءات المتوفرة في المؤسسة والقادرة على إنجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، تقوم مؤسسة كوندور الكترونيكس بتوظيف العاملين باستخدام الطرق التقليدية (السيارة الذاتية، وكالة التشغيل، الجامعات وغيرها... جنبا لجنب مع طرق التوظيف الإلكترونية، حيث بدأت المؤسسة في تطبيق هذا النظام سنة 2013، وقد شهدت نسبة التوظيف بالطريقة الكترونية سنة 2016، أكثر من 45% من نسبة التوظيف الكلية، حيث لم تعتمد المؤسسة حقيقة على نظام تقييم الأداء وتقديم الأجور والحوافز الكترونيا بجميع أبعاده، لأن التعامل في هذا المجال الكترونيا يتم في المراحل الأولى فقط وبين الموظفين الإطارات فقط، وكذلك يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في مؤسسة كوندور الكترونيكس إلكترونيا، وهو ما أكده أفراد العينة، غير أن المؤسسة لم تعتمد بعد نظام الدورات والمؤتمرات التدريبية والتعليمية عن بعد (باستخدام الفيديو وشبكة الانترنت)، ويقتصر الأمر على مبادرات شخصية من طرف الموظفين فقط، وأيضا تقوم مؤسسة كوندور بتخطيط المسار الوظيفي الكترونيا، كما أن الإحالة على

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

التقاعد تتم الكترونيا، وفي الأخير أن إثبات تبني مؤسسة كوندور الكترونيكس تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على غرار معظم المؤسسات الجزائرية.

4) يوسف محمد يوسف أبو أمونه: واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية - قطاع غزة- مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعات الإسلامية، غزة، 2009.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة، والتعرف على وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونيا لدى المستويات الإدارية المختلفة، ومعرفة مدى الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا للمساعدة على التحول إلى الإدارة الالكترونية، والتعرف على البنية التحتية لمراكز تكنولوجيا المعلومات ومدى جاهزيتها لإنجاز هذا التحول، وتهدف الدراسة أيضا إلى التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حاليا في الجامعات، وأنظمة الخدمات التعليمية الإلكترونية لما لهما من دور كبير نحو التوجه إلى الإدارة الالكترونية بشكل عام، وإدارة الموارد البشرية إلكترونيا بشكل خاص عن طريق استخدام أدوات ووسائل ICT في تلك الأنظمة، ومن أجل ذلك تم القيام بدراسة ميدانية مست عينة حجمها (183) موظفا من مجتمع الدراسة المتكون من المستويات الإدارية المختلفة في الجامعات، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وباستعمال أداة الدراسة هي: الاستبيان، حيث تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS).

وتوصلت الدراسة لجملة من النتائج أهمها: أن وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونيا ودعم الإدارة العليا متوفران ويساهمان بشكل كبير في عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية بشكل عام والإدارة الالكترونية للموارد البشرية بشكل خاص، كما تبين أن البنية التحتية لمراكز تكنولوجيا المعلومات تعتبر كافية عمليا لهذا التحول على الرغم من وجود عجز مالي لدى كافة الجامعات، واختلاف أولويات المراكز تبعا لسياسة الإدارة العليا وأولوياتها، وظهر من النتائج تميز الجامعة الإسلامية في هذا المجال، وأيضا من نتائجها فيما يخص نظام الجامعات في إدارة الموارد البشرية، فقد أظهرت النتائج وجود تطبيق لوظائف وأنشطة e-HRM، أما فيما يتعلق بنظام الجامعة في تقديم الخدمات التعليمية وربط تلك الخدمات بوظائف وأنشطة e-HRM، فقد أظهرت النتائج ضعف استعمال تلك الخدمات في بعض وظائف وأنشطة e-HRM بالرغم من توفرها.

5) بوخاري ثلجة: الثقافة التنظيمية مدخل لتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية- حالة الشركة ذات الأسهم كوندور الكترونيكس- مذكرة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2015/2014.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية عند تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في شركة كوندور الكترونيكس، ومن أجل ذلك تم القيام بدراسة ميدانية مست عينة حجمها (44) موظف، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب دراسة الحالة، باستعمال أدوات الدراسة هي: الملاحظة، المقابلة، الاستبيان، حيث تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS).

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

توصلت الدراسة لجملة من النتائج من أهمها: إن القيم التنظيمية الموجودة في شركة كوندور الكترونيكس تساهم في إنجاح تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية باعتبارها شركة تحفز وتشجع الإبداع والابتكار، فالشركة كذلك بداية من التوظيف الالكتروني تسعى إلى إدخال تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في جميع الوظائف ضمنا لخدمة أفضل مع الإشارة إلى أن هذا التطبيق لن يشمل عمال التنفيذ حاليا وهذا حسب المسؤولين في إدارة الموارد البشرية في الشركة وذلك لعدة أسباب أهمها الأسباب المالية حيث أن تدريب العاملين على النظام يحتاج إلى تكاليف مرتفعة، كما يعتقد العاملون في الشركة أن الانتقال من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارتها الكترونيا سيحسن من صورة الشركة ومكانتها وأن هذا الانتقال ضروري نتيجة للإمكانيات المتنوعة التي تتوفر عليها الشركة، حيث تتضمن أعراف وتقاليد شركة كوندور الكترونيكس تقديم التدريب للعاملين لتحسين وتطوير أدائهم في مجال العمل الالكتروني وتشجيعهم على تطوير خبراتهم ومهاراتهم، كما يتطلع الموظفون العاملون في الشركة إلى تحويل وظائف وأعمال مديرية الموارد البشرية من الشكل التقليدي إلى الشكل الالكتروني، كما أنهم يشجعون الشركة على أخذ هذه الخطوة وضمان نجاحها.

6) خالصة زاوي، غجاتي أحلام: تأثير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري - دراسة حالة المؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر- مقال منشور ضمن مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة العدد الأول المجلد 03، جامعة سوق أهراس الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى تأثير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري الذي يعتبر أساس الإبداع والابتكار، ومصدر الميزة التنافسية، لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر التي تعتبر من بين أهم المؤسسات في قطاع خدمة الهاتف النقال في الجزائر، ومن أجل ذلك تم القيام بدراسة ميدانية مست عينة حجمها (30) موظفا، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، باستعمال أدوات الدراسة: المقابلة، الاستبيان، حيث تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS).

توصلت الدراسة لجملة من النتائج أهمها: أكدت نتائج التحليل بأن الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تؤثر على تطوير رأس المال البشري بشكل إيجابي، وذلك من خلال تأثير وظائفها الثلاثة: التوظيف الالكتروني، التعليم الإلكتروني، بوابة الموارد البشرية، وذلك بنسب متفاوتة في التأثير حيث يمكن أن نلمس ذلك من خلال النقاط التالية:

- لقد أكدت نتائج التحليل فيما يخص تأثير التوظيف الالكتروني على تطوير رأس المال البشري، أين تم التوصل إلى أنه لا يؤثر على تطويرها الأخير، حيث نجد المؤسسة محل الدراسة تعتمد على الانترنت للحصول على مجموعة متنوعة من المرشحين، فقط لكنها لا تكمل إجراءات التوظيف الإلكتروني.
- أيضا تؤكد نتائج الدراسة على أنه لا يوجد أثر إيجابي للتعليم الالكتروني على تطوير رأس المال البشري، حيث نجد أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على أنظمة التعليم الالكتروني والتي تساعد في تطوير رأس المال

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

البشري من خلال جذب والاحتفاظ بالموظفين ومنحهم فرصة لمراقبة وتطوير كفاءتهم الفردية وإدارة حياتهم المهنية.

● كما تؤكد نتائج الدراسة على أنه يوجد تأثير إيجابي لبوابة الموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري، حيث نجد أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على بوابة للموارد البشرية تعتبر مصدر للمعلومات الخاصة بالموارد البشرية، تسمح للموظفين باكتساب كل ما هو جديد في مجال الموارد البشرية، وهي تؤثر بشكل كبير على تطوير البشري.

(7) القري عبد الرحمان، بن واضح الهاشمي: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مقال منشور ضمن مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية العدد الثاني، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

هدفت هذه الدراسة إلى أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية كأهم الوظائف في المؤسسة المعاصرة التي تعتبر المورد البشري الركيزة والميزة الأولى للتفوق، مؤسسة مطاحن الحضنة الرياض سطيف، ومن أجل ذلك تم القيام بدراسة ميدانية مست عينة حجمها (110) موظفا، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، مع استعمال أسلوب دراسة الحالة، حيث تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS).

توصلت الدراسة لجملة من النتائج أهمها: ضرورة الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسة، كذلك إمكانية تفعيل دور هذه الوظيفة (إدارة الموارد البشرية) بإدخال التكنولوجيا الجديدة، وأيضا تكنولوجيا المعلومات والاتصال تأتي بتسهيلات ومزايا تخدم المورد البشري، ومستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة مقبول لكن القيام بالاستفادة من هذه الأخيرة لم يرقى للمستوى المطلوب، وفي الأخير مصلحة إدارة الموارد البشرية لا تحظى بالمكانة التي تخولها اتخاذا لقرارات والمساهمة في زيادة تنافسية المؤسسة وخاصة ونحن مقبلون على التحولات التي تفرض على أي مؤسسة تسعى للارتقاء أن تكون في مستوى تطلعات المحيط.

8) K.REDDI SWAROOP، "Sri Venkateswara University Tirupati India ، *Asia Pacific Journal of Marketing & Management Review*

" E-HRM AND HOW IT WILL REDUCE THE COST IN ORGANISATION"

بعنوان الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وكيف يمكن أن تقلل من تكاليف المنظمة

ركزت هذه الدراسة على كيف ستكون الإدارة الالكترونية للموارد البشرية مفيدة في تقليل التكلفة في المنظمة؟

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيف ستقلل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من تكلفة المنظمة، كذلك معرفة فوائد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، و التعرف على مزايا الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، باستخدام المنهج الوصفي حيث تم الحصول على بيانات الدراسة من مجموعة من المراجع المختلفة الموجودة في هذا المجال. وتوصلت الدراسة لجملة من النتائج أهمها: أن الإدارة الالكترونية للموارد البشرية توفر البوابة تمكن المديرين والموظفين ومتخصص الموارد البشرية من عرض أو تغيير المعلومات الضرورية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، واتخاذ القرارات بسرعة، وقد ساعدت شبكة الويب العالمية في تعديل العديد من عمليات الموارد البشرية، بما في ذلك تخطيط الموارد البشرية والتوظيف والاختيار وإدارة الأداء وتدقيق العمل والتعويض، وقد مكنت هذه الأنظمة الجديدة المتخصصين في الموارد البشرية من تقديم خدمة أفضل لجميع أصحاب المصلحة فيها (على سبيل المثال، المتقدمون والموظفون والمديرون)، كما يمكن أن تقلل العبء الإداري في هذا المجال ومن التكلفة بطريقة فعالة جدا.

9) " A.Chamaru De Alwis," Journal E KONOMIE A MANAGEMENT "THE IMPACT OF ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGERS "

بعنوان: أثر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على دور مديري الموارد البشري

درست هذه الدراسة تأثير اعتماد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على وظيفة إدارة الموارد البشرية ومدى تأثيرها على تغيير دور مديري الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، دراسة مستوى وأنواع التقنيات المستخدمة في الموارد البشرية في سري لانكا والدوافع لاعتماد التكنولوجيا في سياق سري لانكا، وقد دعمت هذه الدراسة في البداية من خلال الأدبيات ذات الصلة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والعينة المدروسة بلغت 30 شركة كبيرة تم اختيارها عشوائياً عبر مختلف الصناعات، باستخدام المنهج الوصفي، وأداة الاستبيان، حيث تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS).

كانت هناك عدة أسباب لدفع المنظمات نحو اعتماد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية فيسري لانكا وأكثرها شيوعاً كان الرغبة في أن تكون منظمات رائدة، وقد كانت عوامل النجاح الحاسمة وراء التطبيق الناجح هي مواقف الموظفين والثقافة التنظيمية وخصائصها وطريقة التعاون مع الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات.

إن تبني الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لا ينبغي أن يتم بطريقة مخصصة، ويجب التخطيط لها وتنفيذها بطريقة مناسبة، حيث يجب أن تحدد المنظمة مدى ملائمة البرنامج المحدد من خلال التقييم المناسب ، لأنه يؤثر بشكل حاسم على ما بعد أداء النظام بأكمله.

الفصل الأول.... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

10) "KaurParveen "New Delhi Institution of Management OkhlaNew DelhiK،ANVESHANAM-ANATIONALJOURNAL OF MANAGEMENT "E-HRM: A BOON OR BANE"

بعنوان: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية نعمة أم نقمة

ركزت هذه الدراسة على مزايا وعيوب إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتناقش ما إذا كانت نعمة أو لعنة في سيناريو الشركة اليوم، وتوصلت الدراسة لجملة من النتائج أهمها: إلى أن التحول من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارتها إلكترونياً قد حولها إلى إدارة إستراتيجية، كما أن الموظف سوف يصبح وكيل تغيير وشريك استراتيجي، فالإدارة الالكترونية للموارد البشرية بمزاياها وعيوبها سوف تساهم في زيادة كفاءة الأداء .

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة ومجال الاستفادة منها

حاولنا في هذا المطلب تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة حيث سنوضح نقاط التشابه ونقاط الاختلاف كما سنتطرق لأهم النقاط التي استفدنا منها من خلال اطلاعنا عليها

الفرع الأول: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

جدول (2.1) مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئة عربية و أجنبية وكانت من سنوات 2009 إلى 2018 حيث شملت الدراسات الأماكن التالية:الأردن، سوريا، غزة، الجزائر سيريلانكا	أنجزت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2022/2021 أما بالنسبة للحدود المكانية فقد كانت في الشركة الوطنية للتأمينات SAA بورقلة	من حيث الزمان والمكان
ركزت كذلك معظم الدراسات السابقة على عينات عشوائية من الموظفين في المؤسسات محل الدرا	ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية وهي الموظفين في المؤسسة محل الدراسة بمختلف رتبهم	من حيث العينة
استخدمت معظم الدراسات الاستبيان والبرنامج الإحصائي للمعالجة Spss	حاولنا في دراستنا الاعتماد على الاستبيان وكذا الاعتماد على المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss	من حيث الأداة
تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها: - نظم معلومات الموارد البشرية ووظائف إدارة الموارد البشرية - نظم المعلومات الإدارية و كفاءة أداء	اعتمدت دراستنا على متغيرين ألا وهما: نظم المعلومات الإدارية و الالكترونية للموارد البشرية.	من حيث المتغيرات

الفصل الأول... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

<p>الموارد البشري</p> <p>- الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وإدارة المعرفة</p> <p>- الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والثقافة التنظيمية</p>		
<p>هدفت معظم الدراسات السابقة إلى معرفة مدى توفر نظم المعلومات الإدارية وكذا أثرها على الموارد البشرية بمختلف جوانبها</p>	<p>تهدف دراستنا إلى معرف أثر موارد نظم المعلومات الإدارية على تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية</p>	<p>من حيث الهدف</p>

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية

وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى:

- ضبط أبعاد قياس متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على تلك المستخدمة في مختلف الدراسات والمفاضلة بينها؛
- الاستفادة من نماذج الاستبيان المستخدمة في الدراسات السابقة من أجل تصميم نموذج دراستنا؛
- التعرف على النتائج المتوصل إليها في الدراسات السابقة لمقارنتها في مرحلة لاحقة مع النتائج التي سنتوصل إليها.

الفصل الأول.... الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم استعراضه في الفصل الأول تم التطرق للأدبيات النظرية والأدبيات التطبيقية لكل من نظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث حاولنا الامام بجميع المفاهيم المتعلقة بمتغيري الدراسة من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين الأول يخص الأدبيات النظرية والمقسم إلى ثلاثة مطالب، حيث المطلب الأول يخص الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات الإدارية حيث يتضمن على مفاهيم حول نظم المعلومات وماهية نظم المعلومات الإدارية منها تعريفه، وظائفه، أهميته وأهدافه، مكوناته، تحدياته ومقوماته وعوامل نجاحها والمطلب الثاني يخص الإطار المفاهيمي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث يتضمن مفاهيم حول الإدارة الالكترونية وماهية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية منها تعريفها، خصائصها، أهدافها، مجالاتها، أنشطتها، متطلباتها ونتائج تطبيقها والمطلب الثالث المتعلق بأثر نظم المعلومات الإدارية في تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية. أما المبحث الثاني يخص الأدبيات التطبيقية للمتغيرين حيث قمنا في المطلب الأول بتقديم ملخص لأهم الدراسات العربية والأجنبية السابقة التي توصلنا إليها لكلا المتغيرين وفي المطلب الثاني مقارنة دراستنا بالدراسات السابقة وكذا توضيح مجال الاستفادة منها.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لنظم

المعلومات

الإدارية وأثرها في تطبيق الإدارة

الإلكترونية للموارد البشرية في

الشركة الوطنية للتأمين

SAA ورقة

تمهيد:

بعد عرضنا للجزء النظري والذي تطرقنا فيه كل من نظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية، وذلك من خلال التعرف على المفاهيم الأساسية المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية وكذا أهم الدراسات السابقة التي تناول جوانب الموضوع ، سيتم من خلال هذا الفصل إسقاط الجانب النظري عينة من عمال الشركة الوطنية للتأمينات SAA بورقلة، عن طريق توزيع استمارة استبيان.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- في المبحث الأول يتم التطرق إلى: الطريقة و الأدوات المستعملة في الدراسة.
- وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى: عرض و مناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة وعرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات التي استخدمناها في جميع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

1- منهج الدراسة

من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعتمد المناهج التالية:

أولاً: المنهج الوصفي

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن ظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي يتم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، وذلك عن طريق استخدام أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات.

ثانياً: أساليب إحصائية

من أجل تقييم أثر نظم المعلومات الإدارية على الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، واختبار صحة الفرضيات، قمنا بتحليل البيانات المجمعة باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية معتمدين في ذلك على برنامج الحزم الإحصائية SPSS V26. وذلك عن طريق جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، ووزع على عينة من عمال المؤسسة.

2- المجتمع و عينة الدراسة:

قبل التطرق إلى مجتمع الدراسة سنحاول تقديم المؤسسة محل الدراسة ألا وهي الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة

1- تعريف الشركة الوطنية للتأمين

المؤسسة الوطنية للتأمين (المديرية العامة) شركة اقتصادية عمومية حي الأعمال باب الزوار تأسست في 12 ديسمبر 1963 وهي شركة مختلطة جزائرية مصرية (61 أسهم جزائرية و39 أسهم مصرية) من رؤوس الأموال على التوالي، وهذا نتيجة افتقار الجزائر عقب الاستقلال مباشرة للإطارات ذات الكفاءة في مجال التأمينات، بدأت المؤسسة في مزاولت نشاطها في سنة 1964 من قبل مؤطرين مصريين وعمال جزائريين. أصبحت شركة وطنية بتاريخ 27 ماي 1966، وذلك بصدور قانون 66/127 الخاص بإحتكار الدولة لعملية التأمين والقانون 66/129 المتعلق بتأميم الشركة الجزائرية للتأمين لتصبح جزائرية 100% بتاريخ 21 ماي 1975.

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة

بداية من 01 فيفري 1987 وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية ومرور المؤسسات إلى نظام التمويل الذاتي (I.autonomie) أصبحت الشركة الوطنية للتأمين شركة ذات أسهم "SPA" برأسمال يقدر بـ 80 مليون دج تمارس جميع أنشطة التأمين وتخضع للمنافسة مع بقية الشركات العامة في الجزائر.

2- تعريف المديرية الجهوية بورقلة

تعتبر من أقدم مؤسسات التأمين على المستوى الوطني وهي من بين المؤسسات العمومية الاقتصادية التابعة لوزارة المالية العامة، الكائن مقرها بساحة أول ماي بورقلة أنشئت في السبعينيات حيث كانت عبارة عن مندوبية تابعة لوحدة الأغواط أي لم تكن تتعامل مع المركز مباشرة، وفي سنة 1990 استقلت عن وحدة الأغواط وكانت تضم 13 وكالة موزعة على أربعة ولايات (ورقلة، غرداية، تمنراست، الوادي) لكنها بقيت تابعة للشركة الأم، وفي منتصف سنة 2004 تم ضم وحدة الأغواط وبعض الوكالات التابعة لوحدة بسكرة إلى وحدة ورقلة وأصبحت تسمى المديرية الجهوية بورقلة بدلا من وحدة ورقلة والتي أصبحت تضم 24 وكالة وهي:

*وكالة ورقلة"ب"	*وكالة بريان
*وكالة ورقلة"ج"	*وكالة اليزي
*وكالة المنبوعة	*وكالة تمنراست
*وكالة جانت	*وكالة تقرت
*وكالة عين أميناس	*وكالة قمار
*وكالة جامعة	*وكالة القرارة
*وكالة غرداية"ب"	*وكالة الدبيلة
*وكالة حاسي الرمل	*وكالة متليلي
*وكالة الحجيرة	*وكالة عين صالح
*وكالة حاسي مسعود	*وكالة الوداي
*وكالة ورقلة"أ"	*وكالة غرداية
*الوكيل العام	*وكالة المغير

3- الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية بورقلة

إن المديرية الجهوية لورقلة تتكون من عدة مصالح ودوائر وهي كالتالي:

➤ دائرة المحاسبة والمالية: تحتوي هذه الدائرة على مصطلحتين هما:

❖ مصلحة المالية: تكمن أهمية هذه المصلحة في المراقبة العامة لكل من تدفقات الموارد ورقم أعمال الوكالات، والمراقبة البنكية.

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

❖ مصلحة المحاسبة: تقوم هذه المصلحة بمراقبة عائدات ومصاريف المديرية من إداعات كل الوكالات التجارية التابعة لها والوكلاء العامين لعائدات أقساط التأمين وجدولتها في جداول خاصة وهذا لإعداد الميزانية المحاسبية وكذلك إنجاز ORASS.

➤ دائرة الإدارة العامة: تقوم بتسيير كل الأعمال والوظائف المنوطة بالوسائل المادية والبشرية قصد بلوغ أهداف مسطرة مع الإلتزام بالإستراتيجية العامة المسطرة من طرف المديرية أو الهيئات العليا للمؤسسة وهي تحتوي على مصلحتين هما مصلحة المستخدمين و مصلحة الوسائل العامة.

➤ دائرة تأمين السيارات: تقوم هذه المصلحة بمراقبة كل عقود التأمين الخاصة بتأمين الأشخاص والعمل على ترقية كل المنتجات المبدعة في هذا النوع من التأمين ويتم على مستواها دراسة ملفات الحوادث وتسويتها تسديد الضحايا في حالة حوادث مرور بما في ذلك التعويض عن المركبات الجانب المادي والجانب الجسماني وتضم هذه الدائرة عدة مصالح تتمثل في مصلحة الإنتاج ومصلحة الحوادث ومصلحة الحوادث المادية ومصلحة القيمة المسترجعة.

➤ دائرة الإعلام الآلي: يقوم بمهام وهي حفظ البيانات في المؤسسة والحفاظ على العتاد (صيانته وتوزيعه على المكاتب)، جلب بيانات الوحدات التابعة للشركة المساعدة في السير الحسن للملفات، تطوير برنامج همل للمؤسسة وذلك بتثبيت كل التحديات الواردة من المديرية العامة وتنقسم إلى مصلحتين مصلحة العتاد ومصلحة البرمجة.

➤ دائرة الحريق والأخطار المتعددة وتأمينات النقل: مراقبة مختلف العقود المنتجة عبر الوكالات لجميع الفروع التابعة لإدارة وإعداد الإحصائيات الدورية لكل فرع تسيير الحوادث للفروع التابعة لدائرة مساعدة الوكالات وفي كل مجالات التسيير (إنتاج وحوادث) التابعة لنشاط الدائرة وتضم هذه الدائرة عدة مصالح تتمثل في مصلحة الأخطار الصناعية ومصلحة الأخطار ومصلحة تأمينات النقل ومصلحة الحريق والأخطار المتعددة والكوارث الطبيعية ومصلحة تأمين الفلاحي.

➤ دائرة التسويق: ولها أهمية بالغة نظرا للمهام التي توكل لها إذ يرتبط نشاطها بمختلف المصالح الأخرى، متابعة العقود الجديدة والعقود القديمة وتضم مصلحتين مصلحة المتابعة والإحصائيات ومصلحة التجارة.

4- تعريف مصلحة المستخدمين محل الدراسة وهيكلها التنظيمي:

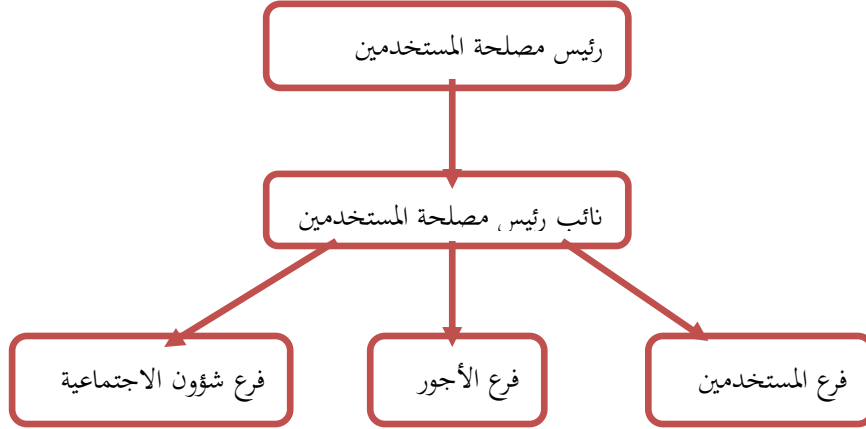
تسعى مصلحة إدارة الموارد البشرية إلى تطبيق الأحكام والقواعد التي نص عليها قانون إدارة الموارد البشرية، كما تهدف إلى استقطاب العناصر البشرية التي تساهم في تحقيق الرؤية الإستراتيجية للمجلس، وتهتم إدارة الموارد البشرية بتطوير المهارات والقدرات الوظيفية وتحقيق الرضا الوظيفي لهم.

2_2 تعريف مصلحة المستخدمين: المصالح في هيكلية المديرية نظرا لطبيعة المهام المنوطة بها والمتمثلة في تسيير الموارد البشرية، يشرف على تسييرها رئيس مصلحة لمتابعة جميع العمليات، فهي الإدارة التي تؤمن بأن الأفراد العاملين في مختلف المستويات هم أهم الموارد، من واجبها أن تحمل لتزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمال لما فيه

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

مصلحتها ومصلحتهم وأن تراقبهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحها وتحقيق المصلحة العامة وتؤدي هذه الإدارة التي يرمز لها (HRM) مجموعة من الأنشطة (الوظائف والمهام) والممارسات المتنوعة المتعلقة بالموارد البشرية وذلك في ظل إستراتيجية خاصة بها وتخدم رسالة وإستراتيجية الشركة.

الشكل رقم(4): الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية



المصدر: مصلحة الموارد البشرية SAA ورقة

رئيس مصلحة المستخدمين:

يقوم رئيس مصلحة المستخدمين بمجموعة من المهام وهي كالتالي:

- ✓ العمل كحلقة وصل بين الإدارة والموظفين أي التنسيق بين جميع فروع المصلحة؛
- ✓ مراقبة الأعمال الموكلة لجميع عمال المصلحة والحرص على تنفيذ المهام؛
- ✓ القيام بتقارير إحصائية على مسار العمال شهريا ثلاثيا سنويا؛
- ✓ الانتقال وتعيين الرجل المناسب في المكان المناسب؛
- ✓ إجراء مقابلات ختامية لتاركي العمل ومعرفة المشكلات التي أدت إلى تركهم العمل حتى لا يتكرر مع غيرهم.

نائب رئيس مصلحة المستخدمين:

أغلب المهام التي يقوم بها مساعدة رئيس المصلحة في جميع مهامه المذكورة أعلاه.

فرع تسيير المستخدمين:

- ✓ بهم متابعة شؤون العمال فيما يخص كل القرارات المتعلقة؛
- ✓ متابعة المسار المهني للموظف من البداية إلى النهاية؛
- ✓ تسيير جميع ملفات المستخدمين حسب الآتي:

● إنجاز قرارات التبرص؛

● إنجاز قرارات التثبيت؛

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

- التكفل، الشطب، الانتداب؛
- الإجازات، العقوبات؛
- التأهيل والترقية إلى المناصب العليا؛
- إنجاز مخطط التسيير وتنفيذ كتنظيم مسابق؛

فرع الأجور:

يقوم بضبط الراتب الشهري للموظف إن كانت هناك زيادة أو خصومات أو منح.... إلخ

فرع شؤون الاجتماعية:

يقوم بكل ما يخص العمال من ناحية صندوق الضمان الاجتماعي والتعويضات (العطل المرضية، حوادث العمل، عطلة الأمومة) وصندوق التقاعد مثلا (ملف الإحالة على التقاعد أو الوفاة) والتأمين الجماعي للعمال مثلا (التعويض 20% من تعويضات الأدوية).¹

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العمال في المؤسسة محل الدراسة والبالغ عددهم 50 عامل. من أجل جمع أكبر عدد من الإجابات، تم توزيع استبيان الدراسة على جميع عمال المؤسسة والمقدر عددهم بـ 50 عاملا، وتم استرجاع 42 استمارة منها (37) استمارة صالحة للتحليل، في حين تم استبعاد 05 استمارات نظرا لعدم جدية العاملين في ملئها خشية التأثير السلبي على مصداقية النتائج. والجدول أدناه يوضح توزيع عينة الدراسة، ونسبة الاستجابة لها.

(الجدول 1.2) يوضح توزيع عينة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزعة	الصالحة للتحليل	الغير مسترجعة	الغير صالح للتحليل
العدد	50	37	08	05
النسبة المئوية	100%	74%	16%	10%

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لتوزيع الاستبيانات

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة الاستجابة للدراسة قدرت بـ 84% وهي جد معتبرة، ويمكن القول أن العينة النهائية تعبر بشكل جيد عن مجتمع الدراسة.

3- خصائص عينة الدراسة:

من أجل رصد خصائص عينة الدراسة المستجوبة، حاولنا التعرف على المستوى الوظيفي لكل عامل، مدى خبرته في العمل والمؤهل العلمي الذي يمتلكه، وكانت النتائج كما يلي:

¹ مصلحة الموارد البشرية SAA ورقة.

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

1. متغير المستوى الوظيفي:

الجدول(2.2):توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

الفئة	التكرار	النسبة
رئيس مصلحة	12	32.4%
موظف إداري	25	67.6%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

تميزت عينة الدراسة بتشكيلها من (32.4%) من رؤساء المصالح وذلك بحجم قدره 12 رئيس مصلحة، أما النسبة المتبقية (67.6%) أي مايمثل (25) فرد تمثل فئة الموظفين الإداريين، لتتكون بذلك العينة المدروسة من عدد كبير جدا من الموظفين المنفذين لإجراءات العمل والذين لهم دور كبير في تنفيذ وتحقيق أهداف المؤسسة وذلك طبعا تحت إشراف رؤسائهم وتقييدا بتوجيهاتهم.

2. متغير الخبرة:

الجدول(3.2):توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

الفترة الزمنية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	3	8.1%
من 5 إلى أقل من 15 سنة	25	67.6%
أكثر من 15 سنة	9	24.3%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن الفئة الثانية كانت لها أكبر نسبة (67.6%) تليها الفئة الأخيرة ذوي الخبرة (أكثر من 15 سنة) بنسبة (24.3%) وكانت الفئة الأولى ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات) ذات أقل نسبة ب (8.1%) أي أن للمؤسسة محل الدراسة موظفين ذوي خبرة مهنية مقبولة إلى حد ما تمكنهم من المعرفة الجيدة بإجراءات وظروف العمل بالإضافة إلى إمكانية اعتماد المؤسسة على مساهمتهم في نقل خبراتهم للموظفين.

3. متغير المؤهل العلمي:

الجدول (4.2) توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ثانوي فأقل	6	16.2%
جامعي	24	64.9%
دراسات عليا	7	18.9%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

يبين الجدول الموضح أعلاه عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، حيث كانت أغلبية العينة من الحاصلين على الشهادة الجامعية وذلك بنسبة (64.9%) أي ما يمثل 24 فرد من إجمالي أفراد العينة، ثم تليها نسبة الحاصلين على شهادات عليا (18.9%)، أما الحاصلين على المؤهل الثانوي فبلغ عددهم (6) أفراد أي بنسبة (16.2%)، وهذا ما يمكننا من القول أن المؤسسة تعمل على توظيف ذوي الشهادات المتخصصة والشهادات الجامعية للرفع من مستوى كفاءة العاملين.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.

1) أداة الدراسة

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، وتم تصميمه حسب سلم لكارث الثلاثي، وتكون من الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يتضمن المتغيرات الشخصية والوظيفية والمتمثلة في المنصب الوظيفي، سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

الجزء الثاني: يتضمن دراسة متغيرة موارد نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة، حيث تم قياسها باستخدام خمسة أبعاد هي: موارد الأجهزة، موارد الشبكات، موارد البرمجيات، موارد الأفراد وموارد البيانات، حيث جاءت البنود المستخدمة لقياس الأبعاد في (26فقرة).

الجزء الثالث: يتضمن قياس متغيرة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث تم قياسها باستخدام ستة أبعاد وهي: الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الأجور والتعويضات الإلكترونية. حيث جاءت البنود المستخدمة لقياس الأبعاد في (23فقرة).

حيث تم استخدام مقياس لكارث الثلاثي في الإجابة على أسئلة الاستبيان، وذلك كما يلي

الجدول (5.2) مقياس لكارث الثلاثي

1	2	3
غير موافق	محايد	موافق

الجدول (6.2) مجالات الدراسة

[1_ 1.66]]2.33_ 1.66]	[3_ 2.33]
المستوى الأول (غير موافق)	المستوى الثاني (محايد)	المستوى الثالث (موافق)
مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع

(2) صدق أداة الدراسة:

من أجل التأكد من صدق أداة الدراسة تم اختيار بعض المقاييس المعتمدة لصدق أداة الدراسة وهي: **الصدق الظاهري**: للتأكد من صدق أداة الدراسة، تم عرضها أولاً على الأستاذ المشرف لمناقشة فقراتها المختلفة ثم على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الدراسة، وفي ضوء ما قدموه من توجيهات واقتراحات تم إجراء بعض التعديلات والتصحيحات الضرورية وبذلك خرج الاستبيان بصورته النهائية.

(3) ثبات الأداة:

الجدول (7.2): معامل الثبات الكلي للاستبيان

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات
.848	49

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقاً لمخرجات Spss نسخة 26

يلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل الثبات قدر ب 84.8% وهي نسبة مقبولة جداً، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية تفي بأغراض الدراسة. وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الاستبيان مرة أخرى أو بعبارة أخرى، في حالة إذا قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد وبنفس الظروف فإن (84.8%) من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج.

4) أساليب المعالجة الإحصائية:

- قمنا في هذه الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل الإجابة على الإشكالية ومناقشة صحة الفرضيات، و تتمثل هذه الأساليب في ما يلي:
1. معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات وصدق أداة الدراسة؛
 2. مقاييس الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية) وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها؛
 3. مصفوفة الارتباط سيرمان لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة ؛
 4. معامل الانحدار المتعدد وذلك لقياس أثر المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) على المتغير التابع (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية)؛

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة:

في هذا المبحث سيتم عرض نتائج الدراسة واختبار الفرضيات. وذلك وفق الترتيب الموالي:

المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض نتائج فرضيات الدراسة ثم تحليلها.

النتائج المتعلقة بالمتغير الأول نظم المعلومات الإدارية:

فيما يلي سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة والتي تقيس أبعاد نظم المعلومات الإدارية موضوع الدراسة.

البعد الأول: موارد الأجهزة

الجدول (8.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها موارد الأجهزة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
1	تتوفر في المؤسسة أجهزة حواسيب ملائمة لإنجاز العمل المطلوب	2.54	0.803	مرتفع
2	تتوفر الوسائل التقنية لادخال البيانات واسترجاعها من نظام المعلومات المطبق	2.62	0.594	مرتفع
3	تناسب كفاءة الأجهزة مع حجم العمل المطلوب إنجازه في المؤسسة	2.38	0.794	مرتفع
4	تتوفر داخل المؤسسة تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية	2.22	0.821	متوسط
5	يوفر النظام مساحة تخزينية كافية لعملية حفظ المعلومات إلكترونيا	2.59	0.599	مرتفع
	المعدل العام	2.47	0.48	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

من خلال الجدول (8.2) نلاحظ أن عينة الدراسة ككل متففين بدرجة مرتفعة على توفر الموارد المادية الكافية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية بالشكل الأمثل و التي يؤكدتها المتوسط الحسابي البالغ (2.47) بانحراف معياري قدره (0.48)، وقد تراوحت قيم المتوسط الحسابي للفقرات بين أعلى قيمة (2.62) التي تحصلت عليها الفقرة رقم (2) وهذا يدل على أن المؤسسة تتوفر على الوسائل التقنية لإدخال البيانات واسترجاعها من قاعدة البيانات الخاصة بنظام المعلومات الإدارية المطبقة، وأدنى قيمة (2.22) للفقرة رقم (4) أي أن المؤسسة لا توفر تقنيات الاتصال ذات الكفاءة العالية.

والنتائج تدل على أن المؤسسة تهتم بالجانب المادي لنظم المعلومات الإدارية بشكل جيد فهي تسعى لتوفير كافة المتطلبات اللازمة لتشغيل النظام.

البعد الثاني: موارد الشبكات

الجدول (9.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد موارد الشبكات

البعد الثاني موارد الشبكات				
الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
6	توفر شبكة نظم المعلومات المستخدمة قدرات كافية لتحقيق الغايات المنشودة من نظام المعلومات	2.24	0.760	متوسط
7	تناسب الشبكة العنكبوتية (الرقمية) المتوفرة مع احتياجات عمل نظم المعلومات الإدارية المطبقة	2.27	0.871	متوسط
8	تميز الشبكة الحاسوبية المستخدمة بالكفاءة وعدم الانقطاع أثناء سير العمل	2.32	0.747	متوسط
9	تعمل المؤسسة على حماية الشبكة وتحديث هذه الحماية بصفة مستمرة	2.41	0.832	مرتفع
	المعدل العام	2.31	0.48	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss

يتضح من الجدول رقم (9.2) أن بعد موارد الأجهزة على مستوى الشبكات محل الدراسة يتوفر بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.31) بانحراف معياري (0.48) ويتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية والتي جاءت في المرتبة الأولى العبرة رقم (9) والتي تنص على "تعمل المؤسسة على حماية الشبكة وتحديث هذه الحماية بصفة مستمرة" بمتوسط حسابي (2.41) وبانحراف معياري (0.83)، في حين أن أدنى قيمة كانت (2.24) كمتوسطها حسابي (0.76) كانحراف

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

معياري كانت للعبارة رقم (6) والتي تنص على " توفر شبكة نظم المعلومات المستخدمة قدرات كافية لتحقيق الغايات المنشودة من نظام المعلومات " وهذا يعني أن الشبكة المستخدمة لا تتمتع بالقدرات الكافية لتحقيق الغايات المنشودة من النظام حسب النتائج ونجد أن المتوسط العام لبعده موارد الشبكات متوسط في المؤسسة محل الدراسة وهذا يدل أن العمال يرون أن المؤسسة توفر الحماية اللازمة للشبكة المستخدمة مع ضمان التحديث بصفه مستمرة في حين أنهم غير راضيين على قدرتها للقيام بالوظائف المنشودة من النظام فجاءت نظرتهم لموارد الشبكات مقبولة ومتوسطة نوعا ما.

البعده الثالث: موارد البرمجيات

الجدول (10.2): قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده موارد البرمجيات

موارد البرمجيات				الرقم
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	مستوى القبول	
0.651	2.51	تتميز البرمجيات وتطبيقات الحاسوب بالسهولة في التعامل	مرتفع	10
0.753	2.35	البرمجيات المستخدمة (تطبيقات) تتلاءم مع كافة النشاطات والعمليات التي تقوم بها.	مرتفع	11
0.723	2.24	توفر المؤسسة على العدد الكافي والملائم من البرامج لاحتياجاتي في العمل	متوسط	12
0.727	2.16	توفر الإدارة المختصة البرمجيات الحديثة والمتوافقة مع متطلبات العمل	متوسط	13
0.751	2.14	توضح الإدارة المختصة التعليمات اللازمة لتشغيل البرمجيات التي أحتاجها في العمل	متوسط	14
0.691	2.46	تضمن البرامج المستخدمة بالمؤسسة أمن وسلامة البيانات والمعلومات الالكترونية	مرتفع	15
0.818	2.32	تحدث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل باستمرار	متوسط	16
0.44	2.31	المعدل العام	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

يظهر من خلال الجدول (8.2) أن بعدة موارد الأجهزة متوفر بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.31) وانحراف معياري (0.44)، و يتضح أن أكثر العبارات توفرا فالمؤسسة هي العبارات رقم (10)، (15) و (11) على التوالي بمتوسط حسابي للعبارة رقم (10) "تتميز البرمجيات وتطبيقات الحاسوب بالسهولة في التعامل" بمتوسط حسابي (2.51) و انحراف معياري (0.65) ثم العبارة " تضمن البرامج المستخدمة بالمؤسسة أمن وسلامة البيانات والمعلومات

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة

الالكترونية "بمتوسط حسابي (2.46) و انحراف معياري (0.69) و تليها العبارة " البرمجيات المستخدمة (تطبيقات) تتلاءم مع كافة النشاطات والعمليات التي تقوم بها" بمتوسط حسابي (2.35) وانحراف معياري (0.75) في حين أن العبارات الباقية تتوفر بشكل متوسط حسب تقدير أفراد العينة.

وحسب النتائج فنجد أن المتوسط العام لبعده موارد البرمجيات جاء بمستوى متوسط فالمؤسسة تمتلك برمجيات وتطبيقات سهلة الاستخدام كما أنها تضمن أمن وسلامة المعلومات والبيانات الالكترونية وتتلاءم مع كافة النشاطات والعمليات المطلوبة بشكل جيد، ويرى أفراد العينة أن الإدارة المختصة توفر البرمجيات المناسبة للقيام بالوظائف المطلوبة بشكل متوسط نوعا ما بالإضافة إلى أنها لا توضح التعليمات اللازمة لتشغيل البرمجيات بالشكل الكافي و على العموم فإن أفراد العينة يتفقون على توفر موارد البرمجيات بشكل مقبول.

البعده الرابع: موارد الأفراد

الجدول (11.2): قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده موارد الأفراد

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
17	مستخدمو نظم المعلومات الإدارية مؤهلون بالمهارات الكافية للعمل على النظام	2.16	0.800	متوسط
18	يشارك العاملون في الإدارة المختصة في تصميم النظام الإداري وتطويره	1.84	0.727	متوسط
19	تقوم المؤسسة بعمل دورات تدريبية دورية لكافة المتعاملين مع النظام الإداري المطبق	2.14	0.855	متوسط
20	تحافظ الإدارة المختصة بالنظام الإداري على مستوى جيد من الخدمات في جميع الأوقات	2.14	0.787	متوسط
21	تلتزم الإدارة المختصة بالنظام الإداري بما تعد به في الوقت المحدد بحسب الخطة السنوية	2.08	0.722	متوسط
22	يدرك العاملون بالإدارة المختصة بنظام المعلومات الإدارية احتياجاتي المختلفة من النظام	2.03	0.799	متوسط
23	يتم الاتصال مع الإدارة المختصة والمسئولة عن نظام المعلومات الإدارية بصورة مباشرة وغير مباشرة	2.16	0.834	متوسط
24	تعالج الإدارة المختصة بالنظام الإداري المشاكل والاستفسارات التي تواجهني في استخدام الشبكة أو النظام المطبق	2.30	0.702	متوسط
	المعدل العام	2.10	0.47	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة

يظهر من خلال الجدول (11.2) أعلاه الذي يمثل قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده موارد الأفراد أن العبارة رقم (17) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (2.16) وانحراف معياري (0.80) فيرى أفراد العينة أن "مستخدمو نظم المعلومات الإدارية مؤهلون بالمهارات الكافية للعمل على النظام" وتليها العبارة رقم (23) والتي تنص على أن "يتم الاتصال مع الإدارة المختصة والمسئولة عن نظام المعلومات الإدارية بصورة مباشرة وغير مباشرة" بنفس قيمة المتوسط الحسابي (2.16) وباختلاف في قيمة الانحراف المعياري (0.83) وكانت العبارة رقم (18) "يشارك العاملون في الإدارة المختصة في تصميم النظام الإداري وتطويره" أقل عبارة تحصلت على اتفاق بمتوسط حسابي (1.48) وانحراف معياري (0.72)

واستنادا للنتائج نجد أن المتوسط العام لبعده موارد الأفراد متوسط في المؤسسة محل الدراسة بمتوسط حسابي (2.10) وانحراف معياري (0.47) وهذا يدل على أن العمال يرون أنفسهم أنهم مؤهلون ويمتلكون المهارات الكافية بشكل مقبول للعمل على النظام فجاءت نظرتهم نظرة مقبولة و متوسطة نوعا ما.

البعده الخامس: موارد البيانات

الجدول (12.2): قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده موارد البيانات

موارد البيانات				الرقم
العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	
لدى كل موظف كلمة مرور وجهاز حاسوب خاص به للحد من الوصول إلى معلومات خاصة به أو بالمؤسسة	2.35	.824	مرتفع	25
تحديث قاعدة حفظ للبيانات في المؤسسة بشكل مستمر	2.38	.794	مرتفع	26
المعدل العام	2.36	0.68	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss

بالرجوع إلى الجدول (12.2) أعلاه نرى أن بعده موارد البيانات يتوفر بشكل مرتفع بمتوسط عام (2.36) و انحراف معياري عام (0.68) فجاءت العبارة رقم (26) "تحديث قاعدة حفظ للبيانات في المؤسسة بشكل مستمر" الأولى بمتوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (0.79) و تليها العبارة رقم (25) "لدى كل موظف كلمة مرور وجهاز حاسوب خاص به للحد من الوصول إلى معلومات خاصة به أو بالمؤسسة" بمتوسط حسابي (2.35) وانحراف معياري (0.82)

ووفقا للنتائج فإن بعده موارد البيانات يتوفر بشكل جيد ومرتفع و هذا يدل على أن المؤسسة تعمل على تحديث قاعدة البيانات بشكل مستمر كما أنها تسعى لتأمين المعلومات سواء الخاصة بالموظف أو المؤسسة بشكل جيد.

محو نظم المعلومات الإدارية:

من خلال ما سبق سنحاول تلخيص النتائج الخاصة بقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينه الدراسة لأبعاد نظم المعلومات الإدارية من خلال الجدول التالي ثم تحليلها.

الجدول (13.2) قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحور نظم المعلومات الإدارية

الرقم	البيان	المتوسط	الانحراف	مستوى الإجابة
1	موارد الأجهزة	2.47	0.48	مرتفع
2	موارد الشبكات	2.31	0.48	متوسط
3	موارد البرمجيات	2.31	0.44	متوسط
4	موارد الأفراد	2.10	0.47	متوسط
5	موارد البيانات	2.36	0.68	مرتفع
	المتوسط العام لمحور نظم المعلومات الإدارية	2.28	0.34	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

بناء على النتائج التي يوضحها الجدول (13.2) فإن الشركة الوطنية للتأمين SAA بورقلة تتوفر على الموارد المادية بدرجة مرتفعة (متوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (0.48) بالإضافة إلى موارد البيانات التي كانت متوفرة بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (0.68) إلا أنها لا تخلو من باقي الأبعاد المذكورة سلفا لكنها تتوفر بدرجة متوسطة فجاء كل من متوسطات موارد الشبكات وموارد البرمجيات وموارد الأفراد بدرجة متوسطة وهذا نتيجة الدرجات المتفاوتة لنظرة العمال لنظم المعلومات الإدارية ومواردها.

النتائج المتعلقة بالمتغير الثاني الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

فيما يلي سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة والتي تقيس أبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية موضوع الدراسة. وهي: الاستقطاب الالكتروني، الاختيار الالكتروني، التوظيف الالكتروني، التدريب الالكتروني، تقييم الأداء الالكتروني، الأجور والتعويضات الالكترونية

البعد الأول: الاستقطاب

الجدول (14.2): قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لبعد الاستقطاب

البعد الأول: الاستقطاب الالكتروني				الرقم
مستوى القبول	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	
مرتفع	0.728	2.43	يعمل توظيف العمالة الالكتروني على تخفيض التكاليف والتقليل من الوقت عكس التوظيف التقليدي للعمالة	1
متوسط	0.787	2.14	يوفر توظيف العمالة الالكتروني العدالة وعدم التحيز باختيار الموظفين	2
متوسط	0.763	2.03	التوظيف الالكتروني للعمالة يعمل على توزيع الجهود بشكل متساوي في العمل	3
منخفض	0.787	1.86	تعتمد المؤسسة على السرعة في الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المرشحين المؤهلين	4
متوسط	0.55	2.11	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات Spss نسخة 26

يبين الجدول (14.2) أعلاه قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الاستقطاب بمتوسط حسابي (2.11) وانحراف معياري عام (0.55)، كما يبين أكثر العبارات أهمية هي عبارة " يعمل توظيف العمالة الالكتروني على تخفيض التكاليف والتقليل من الوقت عكس التوظيف التقليدي للعمالة" بمتوسط حسابي (2.43) وانحراف معياري (0.72)، تليها عبارة " يوفر توظيف العمالة الالكتروني العدالة وعدم التحيز باختيار الموظفين" بمتوسط حسابي (2.14) وانحراف معياري (0.78) تليها عبارة " التوظيف الالكتروني للعمالة يعمل على توزيع الجهود بشكل متساوي في العمل" بمتوسط حسابي (2.03) وانحراف معياري (0.76) وكانت العبارة رقم (4) التي تنص على "تعتمد المؤسسة على السرعة في الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المرشحين المؤهلين" أقل اتفاقاً بالنسبة للمجيبين بمتوسط حسابي (1.86) وانحراف معياري (0.78) بالرجوع إلى النتائج الموضحة سلفاً نرى أن الاستقطاب الالكتروني لعمال أكثر توفيراً للوقت وأقل تكلفة بالنسبة للمؤسسة وهذا يدل على أن هناك استقطاب الالكتروني بشكل نسبي ومقبول.

البعد الثاني: الاختيار الالكتروني

الجدول (15.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الاختيار الالكتروني

البعد الثاني: الاختيار الالكتروني				الرقم
مستوى القبول	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	
متوسط	0.829	1.92	تعتمد المؤسسة على الأسلوب الالكتروني في اختيار الأشخاص المتميزين والمؤهلين	5
متوسط	0.829	1.92	يتم اختيار أصحاب الشهادات وجذبهم للعمل بطرق إلكترونية	6
متوسط	0.770	1.92	يضمن الاختيار الالكتروني للموظفين الحصول على أفراد مؤهلين	7
متوسط	0.55	1.91	المعدل العام	

المصدر من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن الاختيار الالكتروني لدى الشركة الوطنية للتأمين SAA بورقلة يتوفر بدرجة متوسطة عموما بمتوسط حسابي (1.91) وانحراف معياري (0.55) حيث كانت العبرة رقم (7) "يضمن الاختيار الالكتروني للموظفين الحصول على أفراد مؤهلين" أكثر اتفاقا لدى العمال بمتوسط حسابي (1.92) وانحراف معياري (0.77) وتطابقت العبارتين رقم (5) و(6) في درجة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ب (1.92) و(0.82) على التوالي.

واستنادا للنتائج المتحصل عليها من خلال الجدول نرى بأن الاختيار الالكتروني يتوفر بدرجة مقبولة نوعا ما فهو أسلوب تعتمد المؤسسة للحصول على الأفراد المؤهلين للمناصب الشاغرة

البعد الثالث: التوظيف الالكتروني

الجدول (16.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التوظيف الالكتروني

التوظيف الالكتروني				الرقم
مستوى القبول	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	
مرتفع	0.49	2.62	يكون الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلكترونيا، حسب طبيعة وسياسة عمل تلك الوظائف من خلال شبكة الإنترنت	8
متوسط	0.79	2.03	يتم تحديد طبيعة مواصفات المتقدمين لشغل الوظيفة بطريقة سريعة في عملية التوظيف	9
منخفض	0.79	1.62	تقوم المؤسسة بالمقابلات والاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف	10

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة

المعدل العام	2.09	0.39	متوسط
--------------	------	------	-------

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

بالاستناد إلى الجدول (16.2) نلاحظ ن بعد التوظيف الالكتروني بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.09) انحراف معياري (0.39) تراوحت مستويات الإجابة في هذا بين درجة (مرتفع) و(منخفض) وكانت العبارة رقم(8) " يكون الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلكترونيا، حسب طبيعة وسياسة عمل تلك الوظائف من خلال شبكة الإنترنت" نالت أعلى متوسط ب (2.26) وانحراف معياري (0.49)، تليها العبارة رقم (9) "يتم تحديد طبيعة مواصفات المتقدمين لشغل الوظيفة بطريقة سريعة في عملية التوظيف بمتوسط حسابي (2.03) وانحراف معياري (0.79) وكان أقل متوسط حسابي موافق للعبارة التي تنص على أن" المؤسسة تقوم بالمقابلات والاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف" بمتوسط حسابي (1.62) و انحراف (0.79) وحسب النتائج فان بعد التوظيف الالكتروني متوفر بدرجة مقبولة ومتوسطة عموما فالشركة الوطنية للتأمين تعتمد على التوظيف الالكتروني حسب طبيعة بعض الوظائف وذلك عن طريق نشر إعلانات التوظيف عن طريق وكالات التشغيل في حين أن بعض الوظائف تكون عن طريق عقود كما أن المقابلات لشغل المناصب تكون حضوريا وإجراء الاختبارات الكتابية والشفوية مباشرة مع طالب العمل.

البعد الرابع: التدريب الالكتروني

الجدول(17.2): قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعد التدريب الالكتروني

الرقم	التدريب الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
11	تنظم المؤسسة دورات تدريبية عن بعد للموظفين الجدد فقط	1.54	0.69	منخفض
12	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونيا	1.92	0.86	متوسط
13	يتم تدريب العمال باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والإنترنت وغيرها	2.46	0.76	مرتفع
14	يكون التدريب من خلال المحادثة المباشرة بين العامل ومدربه عبر شبكة الإنترنت	2.22	0.85	متوسط
15	يكون التدريب من خلال اللقاءات مع المدرب التقليدي وفي نفس الوقت استخدام شبكة الإنترنت	2.03	0.83	متوسط
	المعدل العام	2.03	0.42	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة

وفقا للجدول أعلاه نلاحظ أن بعد التدريب الإلكتروني متوفر بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.03) وانحراف معياري (0.42) و كانت العبارة رقم(13) " يتم تدريب العمال باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والإنترنت وغيرها "الأولى ترتيبا بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري(0.76) تليها العبارة رقم (14)" يكون التدريب من خلال المحادثة المباشرة بين العامل ومدربه عبر شبكة الإنترنت " بمتوسط حسابي (2.22) وانحراف معياري (0.85) بدرجة متوسطة، وكان أدنى متوسط موافق للعبارة" تنظم المؤسسة دورات تدريبية عن بعد للموظفين الجدد فقط"ب(1.54)

ومما سبق نرى أن بعد التدريب الإلكتروني يتوفر بشكل مقبول عموما فالمؤسسة محل الدراسة تستغل كافة التقنيات و الوسائل الحديثة لتدريب مواردها البشرية كما أن بعض الدورات التدريبية تكون عن بعد وبعضها يكون حضوري في حين أن الدورات التدريبية لا تشمل العمال الجدد فقط بل تشمل كذلك العمال القدامى مع صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية الكثرونيا.

البعد الخامس: تقييم الأداء الإلكتروني

الجدول(18.2):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء تقييم الأداء الإلكتروني

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات Spss

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
16	يتم تقييم الأداء في المؤسسة باستخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال	2.76	0.49	مرتفع
17	يتم الإبلاغ عن نتائج تقييم الأداء عبر البريد الإلكتروني	1.95	0.84	متوسط
18	تساعد طريقة التقييم الإلكتروني للأداء في تحديد الأداء المحتمل في المستقبل للموظف	2.81	0.39	مرتفع
19	تسهم عملية تقييم الأداء الإلكتروني في إعطاء مؤشرات الكفاءة في العمل	2.35	0.85	مرتفع
20	يخضع تقييم الأداء لقيود زمنية محددة وواضحة	2.46	0.76	مرتفع
	المعدل العام	2.46	0.33	مرتفع

المصدر من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

وفقا للجدول(18.2) فإن بعد تقييم الأداء الإلكتروني يتوفر بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري(0.33) نالت العبارة رقم(18)" تساعد طريقة التقييم الإلكتروني للأداء في تحديد الأداء المحتمل في المستقبل للموظف " أعلى درجة موافقة بمتوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري(0.39) تليها العبارة رقم(16)" يتم تقييم الأداء في المؤسسة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال " بمتوسط حسابي

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة

(2.76) وانحراف معياري (0.49) جاءت العبارة رقم(17) " يتم الإبلاغ عن نتائج تقييم الأداء عبر البريد الإلكتروني "أقل متوسط بنسبة (1.95) كمتوسط حسابي و (0.84) كانحراف معياري حسب نتائج الجدول الموضحة نجد أن بعد تقييم الأداء الإلكتروني متوفر بدرجة مرتفعة، حيث أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتاحة في عملية تقييم الأداء فمثلا يستطيع العامل تسجيل حضوره عن طريق جهاز يتعرف على بصمة العامل ويسجل تلقائيا حضوره، كما أن عملية التقييم الإلكتروني تسهل المقارنة بين الأداء السابق والأداء الحالي للموظفين وذلك عن طريق تخزين المعلومات المتعلقة بكل موظف ناهيك أنها تعطي مؤشرات الكفاءة في العمل في حين أن المؤسسة تبلغ عن نتائج التقييم عن طريق كشف الراتب

البعد السادس: الأجور والتعويضات الإلكترونية

الجدول(19.2) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الأجور و التعويضات الإلكترونية

الأجور والتعويضات الإلكترونية			
الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
21	تعتمد المؤسسة على تسجيل الإجراءات الخاصة بالرواتب إلكترونيا (تعويضات ساعات عمل إضافية)....	2.08	0.72
22	يتم الإطلاع على موعد وأوقات تسديد الرواتب بواسطة الشبكات الداخلية للمؤسسة	2.19	0.77
23	يتم الإطلاع على نسبة الخصومات والتعويضات الخاصة بمرتبك من خلال الشبكة الداخلية	1.95	0.78
	المعدل العام	2.07	0.53

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

من الجدول(19.2) يظهر أن بعد الأجور والتعويضات الإلكتروني متوفر بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي عام(2.07) وانحراف معياري (0.53) حيث كانت العبارة رقم (22) " يتم الإطلاع على موعد وأوقات تسديد الرواتب بواسطة الشبكات الداخلية للمؤسسة "الأولى ترتيبا بمتوسط حسابي (2.19) وانحراف معياري (0.77) تليها العبارة رقم(21) والتي تنص على أن المؤسسة " تعتمد المؤسسة على تسجيل الإجراءات الخاصة بالرواتب إلكترونيا) تعويضات ساعات عمل إضافية..) بمتوسط حسابي (2.08) وانحراف معياري (0.72) وكانت العبارة رقم (23)الأقل موافقة بالنسبة لبعده الأجور و التعويضات الإلكترونية في نظر أفراد العينة والتي تنص على أنه "يتم الإطلاع على نسبة الخصومات والتعويضات الخاصة بمرتبك من خلال الشبكة الداخلية" بمتوسط حسابي (1.95) وانحراف معياري (0.78) من النتائج المتحصل عليها نجد أن بعد الأجور و التعويضات الإلكترونية متوفر بدرجة مقبولة إلى حد ما.

محور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

مما سبق نلخص عرض النتائج الخاصة بقيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من خلال الجدول التالي ثم تحليلها

الجدول (20.2) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
1	الاستقطاب الالكتروني	2.11	0.55	متوسط
2	الاختيار الالكتروني	1.91	0.55	متوسط
3	التوظيف الالكتروني	2.09	0.39	متوسط
4	التدريب الالكتروني	2.03	0.42	متوسط
5	الأجور والتعويضات الالكترونية	2.07	0.53	متوسط
6	تقييم الأداء الالكتروني	2.46	0.33	مرتفع
	المعدل العام	2.13	0.27	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

بناء على نتائج الجدول (20.2) فإن الشركة الوطنية للتأمينات SAA-ورقة تعتمد طريق التقييم الالكتروني بشكل جيد، إلا أنها لا تخلو من الأبعاد المذكورة سلفا لكنها تتوفر بدرجة متوسطة فجاءت كل من متوسطات الاستقطاب الالكتروني والاختيار الالكتروني والتدريب الالكتروني والتعويضات والأجور الالكترونية بدرجة متوسطة أما المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية و أبعادها بشكل عام فكان بمتوسط حسابي (2.13) وانحراف معياري (0.27)

دراسة العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير التابع من خلال عرض النتائج سيتم عرض مصفوفة معاملات الارتباط في جدول يوضح العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة

(الجدول 21.2):العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة

المتغير	خامسا:	رابعا:	ثالثا:	ثانيا:	أولا:	نظم المعلومات الإدارية
المتغير المستقل	موارد	موارد	موارد	موارد	موارد الأجهزة	
نظم المعلومات الإدارية	البيانات	الأفراد	البرمجيات	الشبكات		

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

0.370	0.354	0.418	0.240	0.139	0.101	R	الإدارة الالكترونية
0.024	0.032	0.010	0.152	0.411	0.552	مستوى الدلالة Sig	للموارد البشرية
37	37	37	37	37	37	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات Spss نسخة 26

من خلال الجدول (21.2) نلاحظ وجود علاقة ارتباطيه بين المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) والمتغير التابع (الإدارة الالكترونية للموارد البشرية)

وكانت العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية ذات دلالة إحصائية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.370) وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة Sig=0.024 ويشير ذلك لوجود علاقة بين نظم المعلومات الإدارية بأبعادها والإدارة الالكترونية للموارد البشرية.

وكانت قيم الارتباط للأبعاد كما يلي:

1. **موارد الأجهزة:** بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "موارد الأجهزة" والمتغير التابع "الإدارة الالكترونية للموارد البشرية" (0,101) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند المستوى المقبول (0,05) (Sig=0.552) ويشير هذا إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين موارد الأجهزة والإدارة الالكترونية للموارد البشرية.

2. **موارد الشبكات:** بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "موارد الشبكات" والمتغير التابع "الإدارة الالكترونية للموارد البشرية" (0,139) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى المقبول (0,05) (Sig=0.411) ويشير هذا إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين موارد الشبكات والإدارة الالكترونية للموارد البشرية.

3. **موارد البرمجيات:** بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "موارد البرمجيات" والمتغير التابع "الإدارة الالكترونية للموارد البشرية" (0,240) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند المستوى المقبول (0,05) (Sig=0.152) ويشير هذا إلى عدم وجود دلالة إحصائية بين موارد البرمجيات والإدارة الالكترونية للموارد البشرية.

4. **موارد الأفراد:** بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "موارد الأفراد" والمتغير التابع "الإدارة الالكترونية للموارد البشرية" (0,418) وهي قيمة دالة إحصائيا عند المستوى المقبول

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة

(0,05)، (Sig=0.010) ويشير هذا إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين موارد الأفراد والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

5. موارد البيانات: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "موارد الأفراد" والمتغير التابع "الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية" (0,354) وهي قيمة دالة إحصائيا عند المستوى المقبول (0,05)، (Sig=0.032) ويشير هذا إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين موارد البيانات والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية والمتغير التابع الإدارة

الإلكترونية للموارد البشرية

يمكن اختبار ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام المربعات الصغرى Entry عند مستوى الدلالة 0.05 حيث المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) والمتغير التابع هو (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية)

أولا: عرض النتائج

الجدول (22.2): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية والمتغير التابع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.370 ^a	.137	.112	.25838

المصدر من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss نسخة 26

من خلال الجدول السابق قامنا بإجراء تحليل الانحدار الخطي وكانت النتائج كما بينها الجدول رقم (22.2) أن قيمة معامل الارتباط (R=0.370) والعلاقة طردية ومتوسطة لأن معامل الارتباط إشارته موجبة، أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت (R=0.137) مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) تفسر ما مقداره 11.2% من المتغير التابع (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى

تباين خط الانحدار: يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار

الجدول (23.2) تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA^a

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة

Modèle		Somme des carrés مجموع مربعات الانحدار	Ddl درجة الانحدار	Carré moyen معدل مربعات الانحدار	F قيمة اختبار تحليل التباين	Sig. مستوى الدلالة الانحدار
1	Régression الانحدار	.370	1	.370	5.539	.024 ^b
	De Student البقايا	2.337	35	.067		
	Total المجموع	2.706	36			

a. Variable dépendante : الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

b. Prédicteurs : (Constante)، نظم المعلومات الإدارية

المصدر: مخرجات Spss

يوضح الجدول أعلاه نتائج تحليل ANOVA ونلاحظ أن قيمة Sig=0.024 وهي أقل من مستوى الدلالة (0.050) وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل وهو أن الانحدار معنوي وبالتالي يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع من خلال هذه المتغيرات المستقلة.

الجدول (24.2) المتغيرات المستقلة في النموذج

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	موارد الأفراد		Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050، Probabilité de F pour éliminer \geq .100).

a. Variable dépendante : الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

المصدر: من من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات Spss نسخة 26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتغيرات المستقلة المتبقية في النموذج هي متغير موارد الأفراد فقط. معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية و المتغير التابع لنموذج الدراسة: سيتم في الجدول الموالي عرض نتائج معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية (موارد الأفراد) والمتغير التابع (الإدارة الالكترونية للموارد البشرية)

(جدول 25.2) معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية و المتغير التابع لنموذج الدراسة

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

1	.418 ^a	.174	.151	.25267
a. Prédicteurs (Constante) موارد الأفراد،				
b. Variable dépendante الإدارة الالكترونية للموارد البشرية				

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات Spss نسخة 26

من الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج 04 متغيرات مستقلة من النموذج حيث تم حذف المتغيرات المستقلة الأخرى لعدم تأثيرها في المتغير التابع (الإدارة الالكترونية للموارد البشرية) (موارد الأجهزة، موارد الشبكات، موارد البرمجيات، موارد البيانات) والاحتفاظ بمتغير مستقل واحد (موارد الأفراد).

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين موارد الأفراد والإدارة الالكترونية للموارد البشرية (41.8 %) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهما، كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R\text{-deux} = 0,174$) أي أن المتغير المستقل (موارد الأفراد) يفسر (17,4 %) من التباين الحاصل في متغير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى

تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

(الجدول 26.2) تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA ^a						
Modèle		مجموع المربعات	Ddl	متوسط المربعات	F	Sig.
1	الانحدار	.472	1	.472	7.390	.010 ^b
	de Student	2.235	35	.064		
	المجموع	2.706	36			
a. Variable dépendante : الإدارة الالكترونية للموارد البشرية						
b. Prédicteurs : (Constante)، موارد الأفراد،						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات Spss نسخة 26

يوضح الجدول نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار ونلاحظ أن قيمة $F(1, 33) = 7.390$ ، $P < .05$ ، وهي قيمة دالة إحصائياً عند المستوى المقبول (0.05) وهذا يؤكد معنوية الانحدار، بمعنى يوجد تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع من خلال المتغير المستقل.

معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

(الجدول 27.2) معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Corrélations		
	B	Erreur standard	Bêta			Corrélation simple	Partielle	Partielle
1 (Constante)	1.633	.191		8.568	.000			
موارد الأفراد	.240	.088	.418	2.718	.010	.418	.418	.418

a. Variable dépendante : الإدارة الالكترونية للموارد البشرية :

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات Spss نسخة 26

يقدم هذا الجدول السابق معاملات الانحدار المعيارية ، وغير المعيارية ، والخطأ المعياري ، وقيمة ت ودالاتها الإحصائية ، يضح من هذا الجدول إن قيمة الثابت قد بلغت (1,633)، وإن قيمة b للمتغير المستقل قد بلغت (0.240) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة إحصائية أقل من 0,001 ولهذا يمكن التنبؤ بالمتغير التابع من المتغير المستقل ، وتكون تكون معادلة الانحدار للتنبؤ هي:

$$Y=1.633+0.240x$$

من ذلك نستطيع أن نلخص نتائج الانحدار كما يلي:

معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته 0,174 ، ومعادلة انحدار للإدارة الالكترونية للموارد البشرية تساوى

$$. 0,240 + 1,633 (\text{موارد الأفراد}) .$$

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

كما اتضح من جدول تحليل التباين من قيمة "F" بلغت 7,39 عند درجات حرية (1 ، 35)وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة إحصائي أقل من $F(1 0,05)=7.39, (p<.05), 35)$ ، لذلك نستطيع أن نقرر إن الانحدار الخطي تنبأ بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية من موارد الأفراد وهذا يعني أن معدل زيادة 0,420 في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لكل وحدة زيادة في موارد الأفراد.

النتائج المتعلقة باختبار الفروق الإحصائية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإدارة الالكترونية للموارد

البشرية تعزى للمتغيرات الشخصية (المستوى الوظيفي ، سنوات الخبرة و المؤهل العلمي)

لاختبار هذه الفرضية تقوم الباحثة بتطبيق اختبار T (tast) في حالة المتغير يتحمل إجابتين واختبار ANOVA في حالة المتغير يحتمل أكثر من إجابة

(1) اختبار tمتغير المستوى الوظيفي

الجدول (28.2) اختبار T لمتغير المستوى الوظيفي

المتغير	F	T	SIG
المستوى الوظيفي	1.060	0.906	0.310

المصدر من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات Spss

توضح النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الإداريين ورؤساء المصالح في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.310وهو أكبر من 0.050مستوى الدلالة المعتمد.

(2) اختبار ANOVAمتغير الخبرة

الجدول(29.2)اختبار ANOVA لمتغير الخبرة

ANOVA					
	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.011	2	.005	.068	.934
Intragroupes	2.695	34	.079		
Total	2.706	36			

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

المصدر من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss

توضح النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حسب تغير الخبرات حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.934 وهو أكبر من 0.050 مستوى الدلالة المعتمد.

(3) اختبار ANOVA متغير المؤهل العلمي

الجدول (30.2) اختبار ANOVA لمتغير المؤهل العلمي

ANOVA					
الإدارة الالكترونية للموارد البشرية					
	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.156	2	.078	1.041	.364
Intragroupes	2.550	34	.075		
Total	2.706	36			

المصدر من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات Spss

توضح النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بتغير المؤهل العلمي حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب 0.364 وهو أكبر من 0.050 مستوى الدلالة المعتمد

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

سيتم في هذا المطلب مناقشة النتائج المتوصل إليها

اختبار صحة الفرضية الأولى:

أثبتت الدراسة أن هناك مستوى توافر لأبعاد نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة محل الدراسة بدرجة متوسطة من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد نظم المعلومات الإدارية على النحو التالي: (موارد الأجهزة بمتوسط حسابي 2.47)، (موارد الشبكات 2.31)، (موارد البرمجيات 2.31)، (موارد الأفراد 2.10)، (موارد البيانات 2.36) وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.28) وهو مستوى متوسط، وهذه النتائج تتفق مع دراسة (بن البار موسى 2007) وهذا ما يؤكد نفي الفرضية تتميز الشركة الجزائرية للتأمين SAA _ ورقة بمستوى مرتفع وجيد لنظم المعلومات الإدارية ومواردها

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة

ويرجع ذلك لاحتوائها على العديد من نقاط الضعف أبرزها الأداء المتوسط لشبكات الاتصال كونها الوسيلة الأساسية والمثل في نقل البيانات وكذا ضعف الشبكة المستخدمة، زيادة على غياب دور الإدارة المختصة بنظام المعلومات في إعطاء التعليمات اللازمة لتشغيل البرمجيات التي يحتاجها العمال في العمل، وعدم إدراكها لاحتياجاتهم المختلفة من نظام المعلومات.

اختبار صحة الفرضية الثانية:

أثبتت الدراسة أن هناك مستوى توافر للإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقلة بدرجة متوسطة من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والتي كانت على النحو التالي: الاستقطاب الالكتروني بمتوسط حسابي (2.11)، الاختيار الالكتروني بمتوسط حسابي (1.91)، التوظيف الالكتروني بمتوسط حسابي (2.09)، التدريب الالكتروني بمتوسط حسابي (2.03)، تقييم الأداء الالكتروني (2.46)، الأجور والتعويضات الالكترونية (2.07) وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.13) وهو مستوى متوسط، وهذه النتائج تتفق مع دراسة (القرى عبد الرحمان) وهذا ما يؤكد نفي فرضية هناك مستوى مرتفع للإدارة الالكترونية للموارد البشرية في الشركة الوطنية للتأمينات SAA بورقلة.

وهذا راجع لأن المؤسسة لا تكمل إجراءات التوظيف الإلكتروني وذلك من خلال عدم القيام بالمقابلات والاختبارات بشكل الكتروني نظرا لخصوصية المناصب الوظيفية فهي تعمل على جذب الكفاءات بطرق الكترونية ثم تتحول إلى التوظيف التقليدي زيادة على ذلك فان الإدارة الالكترونية على مستوى المؤسسة لا تساهم بالشكل الكافي في تحديد احتياجات التدريب اللازم للعمال

اختبار صحة الفرضية الثالثة:

أثبتت الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من خلال اختبار الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية والمتغير التابع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ويعزز هذا قيمة الارتباط قيمة معامل الارتباط (R=0.370) والعلاقة طردية ومتوسطة لأن معامل الارتباط إشارتها موجبة، أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت (R=0.112) مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) تفسر ما مقداره 11.2% من المتغير التابع (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى.

وهذا ما يدل على صحة الفرضية يوجد أثر دال إحصائيا لأبعاد نظم المعلومات الإدارية على تطبيق

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

ومن خلال تحليل الانحدار المتعدد التدريجي يتضح لنا بقاء بعد واحد فقط في المتغير المستقل (موارد الأفراد).

الفصل الثاني دراسة ميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA ورقة

كما تبين نتائج التحليل أن معامل الارتباط الخطي بين المتغير المستقل (موارد الأفراد) و المتغير التابع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين موارد الأفراد والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (41.8%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهما كما بلغت قيمة معامل التحديد (0,174) أي أن المتغير المستقل (موارد الأفراد) يفسر (17,4%) من التباين الحاصل في متغير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفي الأخير يمكن أن نستنتج أن هناك تأثير لبعده (موارد الأفراد) على (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية).

وهذا يوضح الدور الفعال لعنصر موارد الأفراد باعتباره رأس المال الفكري للمؤسسة وهو المستفيد الأول من نظام المعلومات سواء كمستخدم للنظام أو مختصين قائمين على تشغيله بالشكل الأمثل، الذي يسمح باستغلال موارده في تطبيق وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

اختبار صحة الفرضية الرابعة:

أثبتت الدراسة أنه لا يوجد اختلاف في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية حسب المتغيرات الشخصية وهذا ما يؤدي إلى نفي فرضية يوجد فروق إحصائية بين تطبيق العمال للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية باختلاف المتغيرات الشخصية (الخبرة، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).

مما يعني أن تطبيق الإدارة الإلكترونية لا يتحدد بإحدى المتغيرات المذكورة سلفاً فسياسات المؤسسة من برامج تدريبية وكذا انتقائها للكفاءات البشرية المؤهلة يعزز من قدرة هذه الأخيرة على استغلال الموارد المتاحة بالفعالية التي تضمن تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل للإجابة على تساؤلات الدراسة في الجانب الميداني، من خلال تجسيد كل ما هو نظري على الجانب التطبيقي بالشركة الوطنية للتأمين SAA بورقلة حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة شاملة للمجتمع والعينة والتحليل وتوضيح المنهج المتبع إضافة إلى متغيرات الدراسة ثم القيام باستعراض أدوات الدراسة وطرق جمع البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية وصدق وثبات الاستبيان وفي المبحث الثاني عرض ومناقشة نتائج الدراسة في أوله عرض النتائج وتم فيها عرض النتائج المتعلقة بالمتغيرين والتحليل الوصفي واختبار الفرضيات، ثم مناقشة تلك النتائج والعلاقة الارتباطية بين المتغيرين التابع والمستقل

إلى واقع نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بالشركة الوطنية للتأمينات SAA بورقلة، من خلال إعداد استبيان واقتصرت عملية التوزيع على عينة عشوائية تقدر ب(37)عاملا، وذلك من خلال تحليل الاستبيان باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) ثم تطرقنا إلى عرض النتائج ثم تحليلها وفي الأخير مناقشتها بغية التوصل إلى إثبات أو نفي فرضيات الدراسة.

- وجود مستوى متوسط لأبعاد نظم المعلومات الإدارية؛
- وجود مستوى إدارة الكترونية للموارد البشرية بدرجة متوسطة؛
- وجود علاقة طردية متوسطة بين نظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية؛
- هناك بعد واحد في المتغير المستقل ذي تأثير على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؛
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تعزى للمتغيرات الشخصية (المستوى الوظيفي، الخبرة، المؤهل العلمي).

الخاتمة

يعتبر تواجد نظم معلومات الإدارية لدى أي مؤسسة ضرورة حتمية خاصة في ظل التطورات الحاصلة في جميع نواحي الوظائف الإدارية، ويصاحب ذلك التطور الهائل الحاصل في جانب إدارة الموارد البشرية إلكترونيا مما يتطلب على الإدارة تعزيز هذا المفهوم من خلال توفير كافة المستلزمات و الموارد اللازمة لتشغيلها بالشكل الأمثل بغية تحقيق المنفعة المرجوة وقد تناولنا في بحثنا كيفية مساهمة استخدام نظم المعلومات الإدارية في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالشركة الوطنية للتأمين SAA بورقلة، وتمت معالجة هذه الإشكالية عبر فصلين حيث تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية المتعلقة بالموضوع من خلال الإطلاع على ما جاء في الكتب والمقالات والأطروحات وبعض الدراسات التي لها علاقة بالموضوع، والفصل الثاني الأدبيات التطبيقية وقمنا بدراسة الميدانية في الشركة الوطنية للتأمين SAA بورقلة.

نتائج الدراسة

➤ نتائج الدراسة النظرية:

- تعبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عن ذلك الترابط والتكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال المعتمدة في ذلك على تقنيات الويب بغية خلق القيمة للعاملين والمنظمة في حد ذاتها من أجل زيادة الفعالية والكفاءة
- تعمل نظم المعلومات الإدارية دراسة و تقييم النشاطات التي تقوم بها المؤسسة، ومن ثم تقييم النتائج من أجل تصحيح الانحرافات التي قد تحصل في أحد مراحل الإنتاج؛
- المساعدة في التنبؤ بمستقبل المؤسسة وتوقع الاحتمالات لاتخاذ الاحتياطات اللازمة فيما إذا حدث خطأ في تحقيق الأهداف؛
- تساعد نظم المعلومات في عملية صنع واتخاذ القرار في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة في تلك القرارات وفي التوقيت المناسب؛
- يكمن دور نظم المعلومات الإدارية ووظائف الإدارة الإلكترونية في كونه يضمن الشفافية في عملية التوظيف كما أنه يوفر كافة البيانات عن طالبي العمل ثم معالجتها و تصفيتها لضمان الحصول على الأفراد المؤهلين حسب متطلبات الوظيفة كما أنه يمكن الإدارة من ملائمة المتطلبات المحددة مع الاحتياجات التدريبية للوظائف المتنوعة وذلك بالاستعانة ببرامج تقييم الأداء وكذا برامج التنمية إضافة لمساهمته في باقي الوظائف مما يحسن أداء المورد البشري.

➤ نتائج الدراسة الميدانية:

بالنسبة للفرضية الأولى:

فقد تم التوصل من خلال نتائج اختبار هذه الفرضية أن هناك مستوى متوسط لنظم المعلومات الإدارية ويفسر هذا المتوسط الذي كانت قيمته (2.28) وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (بن البار موسى 2017) وبهذا يتم نفي الفرضية الأولى.

بالنسبة للفرضية الثانية:

تم التوصل من خلال نتائج اختبار هذه الفرضية أن هناك مستوى متوسط للإدارة الالكترونية للموارد البشرية ويفسر هذا المتوسط الذي كانت قيمته (2.13) وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (القرى عبد الرحمان) وبهذا يتم نفي الفرضية الثانية.

بالنسبة للفرضية الثالثة:

تم التوصل من خلال نتائج اختبار هذه الفرضية أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وبهذا يتم قبول الفرضية الثالثة. من خلال اختبار الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية و المتغير التابع الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ومن خلال تحليل الانحدار المتعدد التدريجي يتضح لنا بقاء بعد واحد فقط في المتغير المستقل (موارد الأفراد).

بالنسبة صحة الفرضية الرابعة:

أثبتت الدراسة أنه لا يوجد اختلاف في تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حسب المتغيرات الشخصية مما يعني أن تطبيق الإدارة الالكترونية لا يتحدد بإحدى المتغيرات المذكورة سلفا فسياسات المؤسسة من برامج تدريبية وكذا انتقائها للكفاءات البشرية المؤهلة يعزز من قدرة هذه الأخيرة على استغلال الموارد المتاحة بالفعالية التي تضمن تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

التوصيات

وفي ضوء النتائج المتوصل إليها خلال الدراسة يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات والاقتراحات وهي كما

يلي:

- ✓ تفعيل دور الإدارة المختصة بنظام المعلومات لتوضيح التعليمات الكافية والإجابة على استفسارات العمال؛
- ✓ ضرورة تحديث البرمجيات بما يتناسب ومتطلبات العمل؛
- ✓ توفير خطوط ثانوية لشبكات الاتصال المعتمدة في حالة انقطاع الشبكة الرئيسية أثناء العمل؛
- ✓ القيام بالدورات التدريبية الكافية لكافة المتعاملين مع النظام؛
- ✓ تامين دور نظام المعلومات وتوفير كافة المستلزمات للقيام بوظائف إدارة الموارد البشرية الكترونيا.

أفاق الدراسة:

يبقى مجال البحث مفتوحا لدراسات أعمق وأدق تستحق المزيد من البحث والدراسة بل وتساهم في إثراء نذكر منها:

- ❖ نظم المعلومات الإدارية وأثرها في كفاءة الأداء الإداري.
- ❖ دور نظم المعلومات الإداري في تحقيق التميز المؤسسي.

قائمة المراجع :

الكتب :

1. أحمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي للنشر الإسكندرية، الطبعة الأولى 2007.
2. أسمهان ماجد الطاهر .مها مهدي الخفاف، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر عمان الأردن الطبعة الثانية 2013.
3. حازم محمد عبد الفتاح ، التسويق الصناعي ، الريادة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2020.
4. حسين بلعجوز، نظام المعلومات المحاسبي ودوره في اتخاذ القرارات الإنتاجية، مؤسسة الثقافة الجامعة، الإسكندرية 2009.
5. زار عوني اللبدي، إدارة الموارد البشرية وتنميتها، دار دجلة للنشر والتوزيع الأردن، الطبعة الأولى، 2015.
6. علي سويلم أجازي ، نظم المعلومات الإستراتيجية ودورها في تحسين جودة الخدمات الحكومية ، دار الخليج للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2021
7. فايز جمعة النجار، نظم المعلومات الإدارية منظور إداري، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن 2010.
8. فؤاد خليل الشرايبي ، نظم المعلومات الإدارية، دار أسامة للنشر والتوزيع الأردن عمان، الطبعة الأولى 2008.
9. محمد الهادي، نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة، دار الشروق للنشر، ط1، القاهرة، 1989.
10. محمد الصيرفي ، نظم المعلومات الإدارية ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2005.
11. محمد الكردي. جلال إبراهيم العبد، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية والتطبيقات، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2003.
12. محمد بن أحمد بن تركي السديري ، نظم المعلومات ت الإدارية ، جامعة الملك سعود الرياض ، 2014.
13. محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
14. منال محمد الكردي و جلال إبراهيم العبد، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية النظرية .الأدوات التطبيقات، الإسكندرية الدار الجامعية للنشر.
15. نجم عبود نجم، الإدارة والمعرفة الإلكترونية. الإستراتيجية - الوظائف - المجالات، دار اليازوي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
16. يوسف مجدلاوي وآخرون، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع الأردن 2016

المجلات

16. خالد محمد عبد العزيز، العلاقة بين نظم دعم القرارات والفاعلية الإدارية دراسة حالة لشركة البوتاس العربية المساهمة العامة، المجلة العربية للإدارة العدد الأول مارس 2018.
17. دن أحمد، دور نظم المعلومات الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، مجلة البديل الاقتصادي، العدد 2.
18. زينب شلال الجابر، أمكانية تطبيق الأنظمة الخبيرة في الشركة العامة للأسمدة المنطقة الجنوبية، مجلة العلوم الاقتصادية العدد 20، 2008.
19. صبري مقيمح ومروة شنتي، مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصحية (دراسة ميدانية مؤسسات القطاع الصحي العمومي لولاية ميله)، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 14، العدد الثاني، 2021.
20. فايز جمعة النجار و نازم محمود الأحمد ملكاوي، نظم المعلومات و أثرها في مستويات الابداع (دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية العدد 2، 2010.
21. محمد عبد الكافي أبكر و آخرون، أثر التجارة الالكترونية على تطوير نظم المعلومات المحاسبية دراسة ميدانية على عينة مختارة من الشركات التجارية بولاية الخرطوم 2019، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الرابع ديسمبر 2019.
22. محمد محمود العلوان وزيد عيسى زيادات، أثر نظم القرارات الإدارية على جودة صنع القرارات الإدارية من وجهة نظر متخذي القرارات في البنوك الأردنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 28 العدد الثاني، 2020.
23. نبال يونس آل مراد، خصائص نظام المعلومات الإدارية وأثرها في مؤشرات نجاحه مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد التسعون 2012.
24. هبة بوشوشة، دور نظم المعلومات التسويقية في صنع القرارات التسويقية ودعم عملية الرقابة داخل وظيفة التسويق، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الثالث، جوان 2015.

الأطروحات

25. بسود مبارك ،بوخني أمينة، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية مذكرة ماستر ، فرع إدارة الأعمال ، جامعة أحمد دراية –أدرار، 2019-2020.
- 26.بوخاري ثلجة، الثقافة التنظيمية مدخل لتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2014/2015.
- 27.الحارث عبد المنعم أحمد حمد النيل ، حل المشكلات الإدارية باستخدام نظم المعلومات الإدارية في البنوك الإسلامية رسالة الدكتوراه فرع إدارة الأعمال ، جامعة شندي السودان ، 2016.
- 28.حسن حميد عبد الله ، دور نظم المعلومات الإدارية و الإدارة المعرفية في بناء القدرة التنافسية للمنظمات الإنتاجية، مذكرة الدكتوراه فرع إدارة الأعمال ، العراق 2012
- 29.حسين علي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية e-HRM كأحد مداخل إدارة المعرفة مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03 ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2013/2014.
- 30.خالد محمد علي الزيود ، أثر نظم المعلومات الإستراتيجية في تحقيق الأولويات التنافسية رسالة ماجستير ، فرع إدارة الأعمال ، جامعة الشرق الوسط ، 2013/2014.
- 31.رزوق مريم ، أهمية نظام المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية بمؤسسة الكهرياء و الغاز (أم البواقي) ، مذكرة ماجستير فرع التحليل القطاعي ، جامعة أم البواقي ، 2011/2012
- 32.رغدة سلامة السويطي، نظم المعلومات الإدارية المتبعة في شركة كهرياء الجنوب وسبل تطويرها ، مذكرة ماجستير فرع إدارة الأعمال ، جامعة الخليل فلسطين ، 2020.
- 33.سناء جبيرات، تقييم أثر نظم المعلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015.
- 34.شاعو أسماء، تأثير الإدارة الالكترونية على إدارة الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2017/2018.
35. شريف سامية ، دور نظام المعلومات في تحقيق خاصية القابلية للمقارنة مذكرة ماستر ، فرع دراسات محاسبية وجبائية معمقة ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2017/2018.
- 36.طاهر عمر يونس المغربي ، واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالمنظمات الفندقية الليبية دراسة ميدانية على الفنادق العاملة بمدينة بنغازي ، رسالة ماجستير في الإدارة جامعة بن غازي ، 2011.
37. عبد الله عودة الرواحن، أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، 2013.
- 38.على عبد الرحمان أبو زايد ، دور النظم الخبيرة في جودة اتخاذ قرارات الإدارة العليا في وزارة الصحة الفلسطينية،رسالة ماجستير في القيادة والإدارة ، جامعة الأقصى فلسطين ، 2017.

39. علي محسن حسين عشية ، دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية اليمن 1438هـ/2018.
40. العيد فراحتيه ، دور نظم المعلومات التسويقية في التخطيط للنشاط التسويقي و الرقابة عليه دراسة حالة شركة مطاحن الحضنة - الشركة الجزائرية للألمنيوم - شركة ملبنة الحضنة بالمسيلة ، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، فرع التسويق ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2006/2005.
41. فرح محمود يوسف شاهين ، درجة استخدام القادة الأكاديميين نظم المعلومات الإدارية ومعوقات تطبيقاتها في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، رسالة ماجستير في الإدارة و القيادة التربوية ، جامعة الشرق الأوسط عمان 2017.
42. لامية دالي علي ، مساهمة لتصميم نظام معلومات فعال لتسيير الإنتاج في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال بسكرة ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه فرع علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015/2014.
43. محمد زين مبارك حسن عانة الله ، تطوير نظام معلومات للإنتاج والتوزيع بالتطبيق على شركة جياذ للصناعات الحديدية ، مذكرة ماستر، كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات جامعة النيلين 2019.
44. محمد عبد الله عيسى بورو، دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة النيلين ، 2017.
45. مشعان ضيف الله مقبل السلماني الشمري ، تطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم للبنين بالمملكة العربية السعودية، مذكرة دكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط ، جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية ، 1429 ، 2008.
46. مصعب عمر محمد أحمد التلب ، دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية في الجامعات بولاية نهر النيل دراسة تطبيقية (2017/2007)، رسالة مقدمة دكتوراه في إدارة الأعمال ، جامعة شندي السودان، 2018.
47. مهيب وسام، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل إدارة الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2012/2011.
48. هبة ديب قديح ، مدى تأثير نظم المعلومات الإدارية على تطبيق الإستراتيجية من وجهة نظر الإدارة العليا في المصارف العاملة في قطاع غزة - فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. 2015.
49. يوسف محمد يوسف أبو أمونه، واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً e-HRM في الجامعة الفلسطينية النظامية، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، كلية الدراسات العليا، 2009.

50. Nisha Aggarzar and mona kapoor ,Human Resource Information Systems (HRIS)_Its role and importance in Business Competitiveness , GIAN JYITE_JOURNAL volume , 2 Jan _Mar2012
51. Sevda Riazi , Management Information system, functions, structure and its importance In Manager's Decision Making, INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, VOL 4, NO 10, FEBRUARY 2013
52. Avinash ,S.Kapse and other ,E-recruitment, International Journal of Engineering And Advanced Technology, Vo1, April 2012.
53. Gonzalez , R., Koizumi , D., & Kusiak , e-HRM and its outcomes A study of relational e HRM in multinational companies Jönköping international business school: Jönköping University 23 May 2011.
54. Shashank Kumar Srivastava, Shaping Organization With E-HRM, International Journal of Innovation Management and technology, Vol1, No1, April 2010.
55. Source: Pinki J.Nenwani, Manisha D.Raj, e-HRM Prospective in Present Scenario, International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, Vol1, No1, December 2013.
56. Source: Parveen Kaur, e-HRM: a Boon or Bane, Anveshanam- Anational Journal of management, New Delhi, JULY2013.
57. Steve Foster, An Exploratory Analysis of e-HRM in the Context of HRM Transformation, University of Hertfordshire, 2008.

الملحق رقم (1)

قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	جهة العمل
1	رجم خالد	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد لمين دباغين_ سطيف
2	طواهير عبد الجليل	أستاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح_ورقلة
3	حجاج عبد الرؤوف	أستاذ	جامعة قاصدي مرباح_ورقلة
4	الحاج عرابة	أستاذ	جامعة قاصدي مرباح_ورقلة



الملحق رقم (2)



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استبيان

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال تحت عنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين SAA - ورقلة"، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحضي بالأهمية البالغة لدينا ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة. ولكم منا كل الشكر والتقدير.

البريد الإلكتروني mariaelhella@gmail.com

ملاحظة: يرجى وضع علامة (X) في الخانة التي ترى أنها مناسبة

أولا: محور نظم المعلومات الإدارية

الرقم	الفقرات	سلم القياس		
		غير موافق	محايد	موافق
	البعد الأول: موارد الأجهزة			
01	تتوفر في المؤسسة أجهزة حواسيب ملائمة لإنجاز العمل المطلوب.			
02	تتوفر الوسائل التقنية لإدخال البيانات واسترجاعها من قاعدة البيانات الخاصة بنظام المعلومات الإدارية المطبقة.			
03	تتناسب كفاءة الأجهزة مع حجم العمل المطلوب إنجازها في المؤسسة			
04	تتوفر داخل المؤسسة تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية.			
05	يوفر النظام مساحة تخزينية كافية لعملية حفظ المعلومات إلكترونيا			
	البعد الثاني: موارد الشبكات			
06	توفر شبكة نظم المعلومات المستخدمة قدرات كافية لتحقيق الغايات المنشودة من نظام المعلومات.			
07	تتناسب الشبكة العنكبوتية (الرقمية) المتوفرة مع احتياجات عمل نظم المعلومات الإدارية المطبقة.			

			08	تميز الشبكة الحاسوبية المستخدمة بالكفاءة وعدم الانقطاع أثناء سير العمل.
			09	تعمل المؤسسة على حماية الشبكة وتحديث هذه الحماية بصفة مستمرة.
موافق	محايد	غير موافق		البعد الثالث: موارد البرمجيات
			10	تميز البرمجيات وتطبيقات الحاسوب بالسهولة في التعامل.
			11	البرمجيات المستخدمة (تطبيقات) تتلاءم مع كافة النشاطات والعمليات التي تقوم بها.
			12	توفر المؤسسة على العدد الكافي والملائم من البرامج لاحتياجاتي في العمل.
			13	توفر الإدارة المختصة البرمجيات الحديثة والمتوافقة مع متطلبات العمل.
			14	توضح الإدارة المختصة التعليمات اللازمة لتشغيل البرامج التي احتاجها في أداء الأعمال.
			15	تضمن البرامج المستخدمة بالمؤسسة أمن وسلامة البيانات والمعلومات الالكترونية.
			16	تحدث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل باستمرار.
موافق	محايد	غير موافق		البعد الرابع: موارد الأفراد
			17	مستخدمو نظم المعلومات الإدارية مؤهلون بالمهارات الفنية الكافية للعمل على النظام.
			18	يشارك العاملون في الإدارة المختصة في تصميم النظام الإداري وتطويره.
			19	تقوم المؤسسة بعمل دورات تدريبية دورية لكافة المتعاملين مع النظام الإداري المطبق.
			20	تحافظ الإدارة المختصة بالنظام الإداري على مستوى جيد من الخدمات في جميع الأوقات.
			21	تلتزم الإدارة المختصة بالنظام الإداري بما تعد به في الوقت المحدد بحسب الخطة السنوية.
			22	يدرك العاملون بالإدارة المختصة بنظام المعلومات الإدارية احتياجاتي المختلفة من النظام.
			23	يتم الاتصال مع الإدارة المختصة والمسؤولة عن نظام المعلومات الإدارية بصورة مباشرة وغير مباشرة
			24	تعالج الإدارة المختصة بالنظام الإداري المشاكل والاستفسارات التي تواجهني في استخدام الشبكة أو النظام المطبق.
موافق	محايد	غير موافق		البعد الخامس : موارد البيانات
			25	لدى كل موظف كلمة مرور وجهاز حاسوب خاص به للحد من الوصول إلى معلومات خاصة به أو بالمؤسسة.
			26	تحدث قاعدة حفظ للبيانات في المؤسسة بشكل مستمر.

ثالثا: محور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
01	يعمل الاستقطاب الالكتروني على تخفيض التكاليف والتقليل من الوقت عكس الاستقطاب التقليدي			
02	يوفر الاستقطاب الالكتروني العدالة وعدم التحيز باختيار الموظفين			
03	الاستقطاب الالكتروني يعمل على توزيع الجهود بشكل متساوي في العمل			
04	تعتمد المؤسسة على السرعة في الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المرشحين المؤهلين			

05	تعتمد المؤسسة على الأسلوب الإلكتروني في اختيار الأشخاص المتميزين والمؤهلين
06	يتم اختيار أصحاب الشهادات وجذبهم للعمل بطرق إلكترونية
07	يضمن الاختيار الإلكتروني للموظفين الحصول على أفراد مؤهلين
08	يكون الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلكترونياً، حسب طبيعة وسياسة عمل تلك الوظائف من خلال شبكة الإنترنت
09	يتم تحديد طبيعة مواصفات المتقدمين لشغل الوظيفة بطريقة سريعة في عملية التوظيف
10	تقوم المؤسسة بالمقابلات والاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف
11	تنظم المؤسسة دورات تدريبية عن بعد للموظفين الجدد فقط
12	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونياً
13	يتم تدريب العمال باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والإنترنت وغيرها
14	يكون التدريب من خلال المحادثة المباشرة بين العامل ومديره عبر شبكة الإنترنت
15	يكون التدريب من خلال اللقاءات مع المدرب التقليدي وفي نفس الوقت استخدام شبكة الإنترنت
16	يتم تقييم الأداء في المؤسسة باستخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال
17	يتم الإبلاغ عن نتائج تقييم الأداء عبر البريد الإلكتروني
18	تساعد طريقة التقييم الإلكتروني للاداء في تحديد الأداء المحتمل في المستقبل للموظف
19	تسهم عملية تقييم الأداء الإلكتروني في إعطاء مؤشرات الكفاءة في العمل
20	يخضع تقييم الأداء لقيود زمنية محددة وواضحة
21	تعتمد المؤسسة على تسجيل الإجراءات الخاصة بالرواتب إلكترونياً (تعويضات ساعات عمل إضافية (....)
22	يتم الإطلاع على موعد وأوقات تسديد الرواتب بواسطة الشبكات الداخلية للمؤسسة
23	يتم الإطلاع على نسبة الخصومات والتعويضات الخاصة بمرتبك من خلال الشبكة الداخلية

ثالثاً: محور المعلومات الشخصية

المستوى الوظيفي	رئيس مصلحة	موظف إداري	
مستوى الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 15 سنة	أكثر من 15 سنة
المستوى العلمي	ثانوي فأقل	جامعي	دراسات عليا

وشكراً جزيلاً لتعاونكم

الملحق رقم (3)

نتائج تحليل الاستبيان

معامل الاتساق ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.848	49

المستوى الوظيفي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	رئيس مصلحة	12	32.4	32.4	32.4
	موظف ادري	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

الخبرة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	3	8.1	8.1	8.1
	من 5 الى أقل من 15 سنة	25	67.6	67.6	75.7
	أكثر من 15 سنة	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

المستوى العلمي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي فأقل	6	16.2	16.2	16.2
	جامعي	24	64.9	64.9	81.1
	دراسات عليا	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Statistiques descriptive			
	N	Moyenne	Ecart type
تتوفر في المؤسسة أجهزة حواسيب ملائمة لإنجاز العمل المطلوب	37	2,54	.803
تتوفر الوسائل التقنية لإدخال البيانات واسترجاعها من قاعدة البيانات الخاصة بنظام المعلومات الإدارية المطبقة	37	2,62	.594
تتناسب كفاءة الأجهزة مع حجم العمل المطلوب إنجازه في المؤسسة	37	2,38	.794
تتوفر داخل المؤسسة تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية	37	2,22	.821
يوفر النظام مساحة تخزينية كافية لعملية حفظ المعلومات إلكترونياً	37	2,59	.599
توفر شبكة نظم المعلومات المستخدمة قدرات كافية لتحقيق الغايات المنشودة من نظام المعلومات	37	2,24	.760
تتناسب الشبكة العنكبوتية (الرقمية) المتوفرة مع احتياجات عمل نظم المعلومات الإدارية المطبقة	37	2,27	.871
تتميز الشبكة الحاسوبية المستخدمة بالكفاءة وعدم الانقطاع أثناء سير العمل	37	2,32	.747
تعمل المؤسسة على حماية الشبكة وتحديث هذه الحماية بصفة مستمرة	37	2,41	.832
تتميز البرمجيات وتطبيقات الحاسوب بالسهولة في التعامل	37	2,51	.651
البرمجيات المستخدمة (تتلاءم مع كافة النشاطات والعمليات التي تقوم بها).	37	2,35	.753
توفر المؤسسة على العدد الكافي والملائم من البرامج لاحتياجاتي في العمل	37	2,24	.723
توفر الإدارة المختصة البرمجيات الحديثة و المتوافقة مع متطلبات العمل	37	2,16	.727
توضح الإدارة المختصة التعليمات اللازمة لتشغيل البرامج التي احتاجها في أداء الأعمال	37	2,14	.751
تضمن البرامج المستخدمة بالمؤسسة أمن وسلامة البيانات والمعلومات الالكترونية	37	2,46	.691
تحدث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل باستمرار	37	2,32	.818
مستخدمو نظم المعلومات الإدارية مؤهلون بالمهارات الفنية الكافية للعمل على النظام	37	2,16	.800
يشارك العاملون في الإدارة المختصة في تصميم النظام الإداري وتطويره	37	1,84	.727
تقوم المؤسسة بعمل دورات تدريبية دورية لكافة المتعاملين مع النظام الإداري المطبق	37	2,14	.855
تحافظ الإدارة المختصة بالنظام الإداري على مستوى جيد من الخدمات في جميع الأوقات	37	2,14	.787
تلتزم الإدارة المختصة بالنظام الإداري بما تعد به في الوقت المحدد بحسب الخطة السنوية	37	2,08	.722
يدرك العاملون بالإدارة المختصة بنظام المعلومات الإدارية احتياجاتي المختلفة من النظام	37	2,03	.799
يتم الاتصال مع الإدارة المختصة والمسؤولة عن نظام المعلومات الإدارية بصورة مباشرة وغير مباشرة	37	2,16	.834
تعالج الإدارة المختصة بالنظام الإداري المشاكل والاستفسارات التي تواجهني في استخدام الشبكة أو النظام المطبق	37	2,30	.702
لدى كل موظف كلمة مرور وجهاز حاسوب خاص به للحد من الوصول إلى معلومات خاصة به أو بالمؤسسة	37	2,35	.824
تحدث قاعدة حفظ للبيانات في المؤسسة بشكل مستمر	37	2,38	.794
يعمل توظيف العمالة الالكترونية على تخفيض التكاليف والتقليل من الوقت عكس التوظيف التقليدي للعمالة	37	2,43	.728
يوفر توظيف العمالة الالكترونية العدالة وعدم التحيز باختيار الموظفين	37	2,14	.787
التوظيف الالكتروني للعمالة يعمل على توزيع الجهود بشكل متساوي في العمل	37	2,03	.763
تعتمد المؤسسة على السرعة في الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المرشحين المؤهلين	37	1,86	.787
تعتمد المؤسسة على الأسلوب الالكتروني في اختيار الأشخاص المتميزين والمؤهلين	37	1,92	.829
يتم اختيار أصحاب الشهادات وجذبهم للعمل بطرق إلكترونية	37	1,92	.829
يضمن الاختيار الالكتروني للموظفين الحصول على أفراد مؤهلين	36	1,92	.770
يكون الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلكترونياً، حسب طبيعة وسياسة عمل تلك الوظائف من خلال شبكة الإنترنت	37	2,62	.492
يتم تحديد طبيعة مواصفات المتقدمين لشغل الوظيفة بطريقة سريعة في عملية التوظيف	37	2,03	.799

تقوم المؤسسة بالمقابلات والاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف	37	1.62	.794
تنظم المؤسسة دورات تدريبية عن بعد للموظفين الجدد فقط	37	1.54	.691
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونياً	37	1.92	.862
يتم تدريب العمال باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والإنترنت وغيرها	37	2.46	.767
يكون التدريب من خلال المحادثة المباشرة بين العامل ومدربه عبر شبكة الإنترنت	37	2.22	.854
يكون التدريب من خلال اللقاءات مع المدرب التقليدي وفي نفس الوقت استخدام شبكة الإنترنت	37	2.03	.833
يتم تقييم الأداء في المؤسسة باستخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال	37	2.76	.495
يتم الإبلاغ عن نتائج تقييم الأداء عبر البريد الإلكتروني	37	1.95	.848
تساعد طريقة التقييم الإلكتروني للاداء في تحديد الاداء المحتمل في المستقبل للموظف	37	2.81	.397
تسهل عملية تقييم الاداء الالكتروني في إعطاء مؤشرات الكفاءة في العمل	37	2.35	.857
يخضع تقييم الاداء لقيود زمنية محددة وواضحة	37	2.46	.767
تعتمد المؤسسة على تسجيل الإجراءات الخاصة بالرواتب إلكترونياً) تعويضات ساعات عمل إضافية(....)	37	2.08	.722
يتم الإطلاع على موعد وأوقات تسديد الرواتب بواسطة الشبكات الداخلية للمؤسسة	37	2.19	.776
يتم الإطلاع على نسبة الخصومات والتعويضات الخاصة بمرتبك من خلال الشبكة الداخلية	37	1.95	.780
N valide (liste)	36		

Corrélations								
		موارد الأجهزة	موارد الشبكات	موارد البرمجيات	موارد الأفراد	موارد البيانات	نظم المعلومات الإدارية	إدارة الالكترونية للموارد البشرية
موارد الأجهزة	Corrélation de Pearson	1	.448**	.491**	.360*	.305	.733**	.101
	Sig. (bilatérale)		.005	.002	.028	.066	.000	.552
	N	37	37	37	37	37	37	37
موارد الشبكات	Corrélation de Pearson	.448**	1	.491**	.265	.351*	.669**	.139
	Sig. (bilatérale)	.005		.002	.112	.033	.000	.411
	N	37	37	37	37	37	37	37
موارد البرمجيات	Corrélation de Pearson	.491**	.491**	1	.308	.470**	.783**	.240
	Sig. (bilatérale)	.002	.002		.064	.003	.000	.152
	N	37	37	37	37	37	37	37

موارد الأفراد	Corrélation de Pearson	.360*	.265	.308	1	.242	.718**	.418*
	Sig. (bilatérale)	.028	.112	.064		.149	.000	.010
	N	37	37	37	37	37	37	37
موارد البيانات	Corrélation de Pearson	.305	.351*	.470**	.242	1	.573**	.354*
	Sig. (bilatérale)	.066	.033	.003	.149		.000	.032
	N	37	37	37	37	37	37	37
نظم المعلومات الإدارية	Corrélation de Pearson	.733**	.669**	.783**	.718**	.573**	1	.370*
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000		.024
	N	37	37	37	37	37	37	37
الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	Corrélation de Pearson	.101	.139	.240	.418*	.354*	.370*	1
	Sig. (bilatérale)	.552	.411	.152	.010	.032	.024	
	N	37	37	37	37	37	37	37
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).								
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).								

نتائج تحليل الانحدار

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.370 ^a	.137	.112	.25838

a. Prédictors : (Constante)، نظم المعلومات الإدارية

تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	.370	1	.370	5.539	.024 ^b
	de Student	2.337	35	.067		

Total	2.706	36			
a. Variable dépendante : الإدارة الالكترونية للموارد البشرية					
b. Prédicteurs : (Constante) نظم المعلومات الإدارية					

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الأفراد موارد	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire $\leq .050$, Probabilité de F pour éliminer $\geq .100$).
a. Variable dépendante : الإدارة الالكترونية للموارد البشرية			

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.418 ^a	.174	.151	.25267
a. Prédicteurs (Constante) موارد الأفراد،				
b. Variable dépendante الإدارة الالكترونية للموارد البشرية				

تباين خط الانحدار

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	.370	1	.370	5.539	.024 ^b
	de Student	2.337	35	.067		

Total	2,706	36			
a. Variable dépendante : البشرية للموارد الالكترونية الادارة :					
b. Prédicteurs : (Constante)، الادارية المعلومات نظم					

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardizes		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.473	.286		5.144	.000
	نظم المعلومات الادارية	.292	.124	.370	2.353	.024
a. Variable dépendante : الادارة الالكترونية للموارد البشرية						

الفهرس

رقم الصفحة	الفهرس
II	الإهداء
IV	الشكر والتقدير
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
أ_هـ	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول نظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات الإدارية
3	الفرع الأول: ماهية نظم المعلومات
5	الفرع الثاني: أنواع نظم المعلومات
8	الفرع الثالث: ماهية نظم المعلومات الإدارية
10	الفرع الرابع: مكونات نظم المعلومات
13	الفرع الخامس: التحديات التي تواجه نظم المعلومات الإدارية ومعوقاتهما وعوامل نجاحها
15	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للإدارة الالكترونية للإدارة الالكترونية للموارد البشرية
16	الفرع الأول: ماهية الإدارة الالكترونية
17	الفرع الثاني: وظائف الإدارة الالكترونية
19	الفرع الثالث: ماهية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
21	الفرع الرابع: خصائص الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأهدافها ومجالاتها
25	الفرع الخامس: أنشطة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

33	الفرع السادس: متطلبات الإدارة الالكترونية ونتائج تطبيقها
36	المطلب الثالث: أثر نظم المعلومات الإدارية في تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
36	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لنظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية
36	المطلب الأول: الدراسات السابقة
37	الفرع الأول: دراسات متعلقة بنظم المعلومات الإدارية
39	الفرع الثاني: دراسات متعلقة بإدارة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
45	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة ومجال الاستفادة من الدراسات
45	الفرع الأول: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
46	الفرع الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
47	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لنظم المعلومات الإدارية وأثرها في تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	
49	تمهيد
50	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية
50	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
50	منهج الدراسة
50	مجتمع الدراسة
50	تعريف الشركة الوطنية للتأمين
51	تعريف المديرية الجهوية Saa ورقلة
51	الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية بورقلة
52	تعريف مصلحة المستخدمين
53	الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية
54	مجمع وعينة الدراسة
54	خصائص عينة الدراسة
55	المستوى الوظيفي
55	الخبرة
56	المؤهل العلمي

56	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
56	أداة الدراسة
57	مقياس ليكارت الثلاثي
57	مجالات الدراسة
57	صدق الأداة
57	ثبات الأداة
58	أساليب المعالجة الإحصائية
58	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
58	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
58	النتائج المتعلقة بالمتغير الأول نظم المعلومات الإدارية
58	البعد الأول: موارد الأجهزة
59	البعد الثاني: موارد الشبكات
60	البعد الثالث: موارد البرمجيات
61	البعد الرابع: موارد الأفراد
62	البعد الخامس: موارد البيانات
63	محور نظم المعلومات الإدارية
63	النتائج المتعلقة بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية
64	البعد الأول: الاستقطاب
65	البعد الثاني: الاختيار الالكتروني
65	البعد الثالث: التوظيف الالكتروني
66	البعد الرابع: التدريب الالكتروني
67	البعد الخامس: تقييم الأداء الالكتروني
68	البعد السادس: الأجور والتعويضات الالكترونية
68	محور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
69	دراسة العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل بأبعاده والتابع
71	تحليل الإنحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية والإدارة الالكترونية للموارد البشرية

71	تباين خط الانحدار
72	المتغيرات المستقلة في النموذج
72	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية
73	تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise
74	معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise
75	النتائج المتعلقة باختبار الفروق الإحصائية
75	اختبار t لمتغير المستوى الوظيفي
75	اختبار ANOVA لمتغير الخبرة
76	اختبار ANOVA لمتغير المؤهل العلمي
76	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
76	اختبار صحة الفرضية الأولى
77	اختبار صحة الفرضية الثانية
77	اختبار صحة الفرضية الثالثة
78	اختبار صحة الفرضية الرابعة
79	خلاصة الفصل
80	الخاتمة
83	قائمة المراجع
88	الملاحق
98	الفهرس