

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري
دراسة حالة مؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر - الجزائر العاصمة-

د.عجاتي أحلام

جامعة فرحات عباس سطيف

د.خالصة زواوي

جامعة محمد بوقرة سوق أهراس

ملخص:تهدف هذه الورقة إلى دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية 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، بحيث تناولت الدراسة الجانب النظري لرأس المال البشري والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ثم تم إسقاط الدراسة النظرية على المؤسسة محل الدراسة.

لتحقيق أهداف الدراسة ولتحليل البيانات المجمع تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار 19 والذي يرمز له SPSS 19، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وقدمت بعض التوصيات لمسري المؤسسات محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، رأس المال البشري، الميزة التنافسية

رمز التصنيف Jel:M12,M15

Abstract:This paper aims to study the effect of electronic human resources management on the development of Human capital, which is the basis of creativity and innovation development, and the source of competitive advantage.

To achieve this purpose, we applied an empirical study on in Orascom Telecom Algeria, by using the Statistical package for social sciences version 19 (SPSS 19).

The study concluded to a set of results, and some recommendations directed to the managers of the enterprise under study.

Keywords: electronic human resources management, Human capital, Competitive Advantage.

Classification Jel Codes: M12,M15

مقدمة

لقد أصبح ربط المورد البشري بالاحتياجات الحقيقية لسوق العمل وتطوراتها، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء هذه الوظيفة تحديا رئيسيا ترفعه المنظمات، في القطاعات التجارية والصناعية والخدمية المختلفة، وفي تدعيم بقائها واستمرارها في إطار المنافسة الإيجابية، وهو ما أدى إلى ظهور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كتوجه ونمط جديد يقوم على الاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصال في ممارسة الوظائف الأساسية للموارد البشرية.

مع ظهور اقتصاد المعرفة وتساعد أهمية المعلومات، وتعاضم دور المعرفة كوحدة إنسانية للثورة القائمة على الأفراد وخبراتهم وقدراتهم على الابتكار وتوليد المعرفة الجديدة، فإن اكتشاف آخر أخذ طريقه إلى مركز الاهتمام والحديث عنه على نحو متزايد الا وهو رأس المال البشري الذي يعتبر اليوم قاعدة الثروة وهو التدفق الحيوي للقيمة وللأفكار والمنتجات والخدمات الجديدة.

إن إدارة رأس المال البشري أمر بالغ الأهمية والقدرة على تطوير والاحتفاظ بالموظفين يشكل تحديا كبيرا لخبراء الموارد البشرية، وهذا التحدي فرض على إدارة الموارد البشرية مهمات جديدة، لعل أهمها وأكثرها حرجا هو جذب واستقطاب نوعية جديدة من الموارد البشرية تتميز بدراية ومعرفة عالية، وقدرة متميزة، وهذا لا يتم إلا من خلال توجه إلكتروني لإدارة الموارد البشرية والتي تقدم حلول تقنية تغطي المهام المتعددة لوظيفة الموارد البشرية، ولهذه الأهمية سوف نحاول في هذه الدراسة معرفة ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر؟، وقد تم التركيز هنا على أكثر التطبيقات الإلكترونية للموارد البشرية تأثيرا على تطوير رأس المال البشري والتي تم حصرها في كل من التوظيف الإلكتروني، التعليم الإلكتروني، بوابة الموارد البشرية، ومعرفة مدى اعتمادها من قبل مؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر.

بناء على ما سبق سوف نعرض هذه الدراسة من خلال أربعة محاور، يتناول المحور الأول الإطار المنهجي للبحث، مع عرض بعض الجهود الفكرية السابقة، أما الثاني فسنعرض فيه الإطار النظري للبحث، أما الإطار العملي فسوف نعرضه في المحور الثالث، وفي الأخير سنخصص المحور الرابع للاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول: الإطار المنهجي للبحث والدراسات السابقة

1- الإطار المنهجي للبحث: سنحاول في هذا الجزء التعرف على المشكلة الرئيسية للدراسة، أهميتها وأهم الأهداف التي تسعى لتحقيقها، مع الفرضيات التي تقوم عليها، فضلا عن تحديد أهم الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات:

1-1 مشكلة البحث: جاءت هذه الورقة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري لمؤسسة

أوراسكوم تيليكوم الجزائر؟

ويندرج تحتها التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى تأثير التوظيف الإلكتروني على تطوير رأس المال البشري لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر؟

- ما مدى تأثير التعليم الإلكتروني على تطوير رأس المال البشري لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر؟

- ما مدى تأثير بوابة الموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر؟

1-2 أهمية الدراسة: تتجلى الأهمية العلمية للبحث في أهمية متغيراته، إذ يعتبر رأس المال البشري ممثلا حقيقيا لقدرة المنظمة على المنافسة وتحقيق النجاح.

- تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مدخلا جديدا يعتمد على تكنولوجيا المعلومات للحصول على المعرفة.

- فضلا على الأهمية التطبيقية التي تبرز من خلال محاولة تحديد طبيعة العلاقة ومعرفة تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري.

1-3 أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى:

- معرفة مدى اعتماد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر.

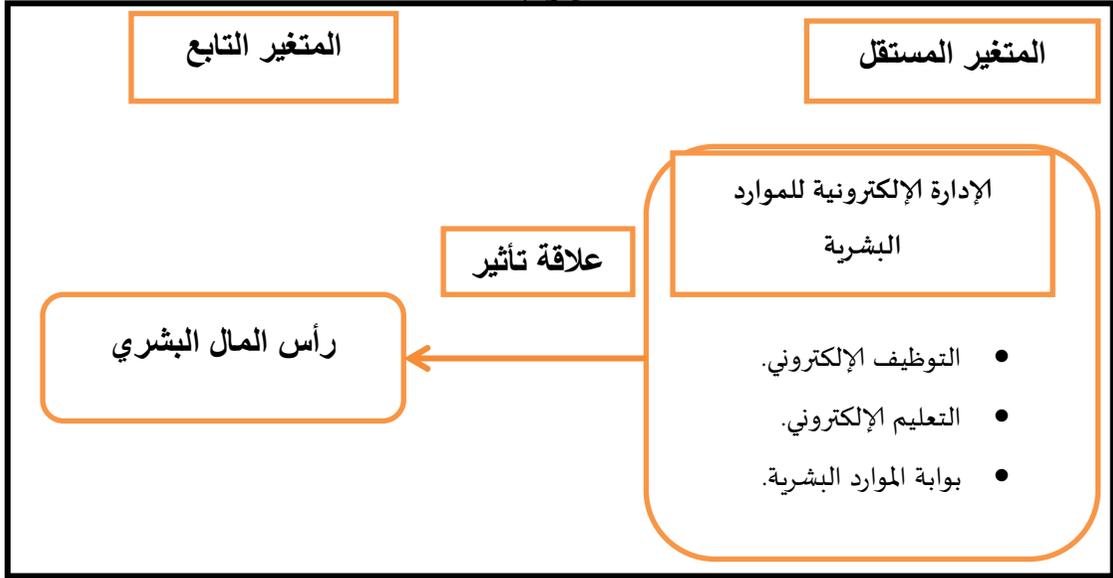
- معرفة مدى اهتمام مؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر برأس المال البشري.

- معرفة مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري في مؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر.

- الخروج بجملة من التوصيات والنتائج التي من شأنها تعزيز المعرفة في المجال المبحوث.

4-1 المخطط الفرضي للدراسة: يبين المخطط الفرضي توضيحا للفكرة الأساسية للدراسة، فضلا عن توضيح العلاقة بين المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والمتغير التابع رأس المال البشري، كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 01:



الفرضية الرئيسية: سنحاول الإجابة على الإشكالية من خلال الفرضية التالية: تؤثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إيجابيا على تطوير رأس المال البشري لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر.

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: يؤثر التوظيف الإلكتروني إيجابيا على تطوير رأس المال البشري لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر.

الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر التعليم الإلكتروني إيجابيا على تطوير رأس المال البشري لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر.

الفرضية الفرعية الثالثة: تؤثر بوابة الموارد البشرية إيجابيا على تطوير رأس المال البشري لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر.

4-1 منهجية الدراسة: بغية القيام بتحليل علمي ومنهجي لإشكالية تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر، ويهدف اختبار صحة الفرضية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والذي بواسطته تم إجراء دراستين الأولى نظرية

والثانية ميدانية، ففي الدراسة النظرية استندنا إلى مصادر عديدة بمختلف اللغات، أما في الدراسة الميدانية فقد تم جمع البيانات والمعلومات من مصادرها الأولى في الميدان العملي للمؤسسة المدروسة من خلال تصميم استبيان تضمن الجوانب الرئيسية لميدان الدراسة، وجرى تحليلها إحصائيا باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها.

5-1 مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي الموارد البشرية داخل المؤسسة والذي بلغ عددهم 30 فرد وهو المسح الشامل لوظيفة الموارد البشرية في مؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر.

6-1 مصادر جمع البيانات:

أ- الاستبيان: تم القيام بتصميم استبيان الدراسة لجمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة بعد مراجعة الدراسات السابقة في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ورأس المال البشري، وإجراء مقابلات عديدة مع الموظفين الذين لديهم علاقة بموضوع الدراسة من موظفي إدارة الموارد البشرية، لمعرفة الطريقة الأمثل لتصميم الاستبيان، حيث تم تصميم الاستبيان حسب مقياس ليكرت الخماسي مما يعطي للمبحوث مجال أوسع للإجابة.

ب- المقابلة: تم الاعتماد على المقابلة مع بعض موظفي الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، وذلك بهدف التعرف على طبيعة نشاطهم والوقوف على الحقائق التي تخدم الدراسة، إذ تعتبر المقابلة من الأساليب الفعالة في جمع البيانات والمعلومات، وكونها تتيح فرصة أكثر للحصول على المعلومات بشكل مباشر فضلا عن توضيح أبعاد فقرات الاستبيان ومضمونه والاستفسارات عن بعض العبارات.

7-1 أدوات التحليل: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار 19 والذي يرمز له SPSS19، وبالنظر إلى نموذج الدراسة فإن أنسب المقاييس التي تتطلبها الدراسة هي:

أ- اختبار ألفا-كرونباخ: لحساب معاملات ثبات الاستبانة، ومعامل ثبات كل محور من محاور الدراسة.

ب- اختبار One sample t test: لتحليل فقرات الاستبانة وفرضيات الدراسة.

ج- معادلات ونماذج الانحدار: تعبر هذه النماذج والمعادلات عن وجود الدلالة الإحصائية لتأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري، وهي أهم المقاييس التي اعتمدنا عليها لأنها تبين لنا بدقة أي من المتغيرات المستقلة تؤثر أكثر على المتغير التابع.

د- معامل التحديد (R^2): يبين لنا هذا المعامل النسبة التي يؤثر بها المتغير المستقل على المتغير التابع حيث كلما كانت هذه النسبة كبيرة كلما كانت المساهمة أكبر، وتعزى النسب المتبقية لمتغيرات أخرى خارج الدراسة وكذا الخطأ العشوائي..

2- بعض الدراسات السابقة: سيتم استعراض بعض الدراسات السابقة في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ورأس المال البشري وهي كالتالي:

الدراسات السابقة:

- دراسة ليوسف أبو أمونة بعنوان "واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيًا في الجامعات الفلسطينية النظامية (قطاع غزة)، 2009: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة، والتعرف على وضوح أهميتها لدى المستويات الإدارية المختلفة، وتكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية المختلفة في الجامعات، حيث بلغ عددهم 239 موظف، وبلغت نسبة استجابتهم 84.31%. وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن وضوح أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ودعم الإدارة العليا متوفران ويساهمان بشكل كبير في عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية بشكل عام والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بشكل خاص، حيث:

- فيما يخص نظام الجامعة في إدارة الموارد البشرية فقد أظهرت النتائج وجود تطبيق لوظائف وأنشطة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وقد كان التميز لصالح الجامعات الإسلامية، فيما يخص نظام الجامعة في تقديم الخدمات التعليمية، وربط تلك الخدمات بوظائف وأنشطة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، فقد أظهرت النتائج ضعف استعمال تلك الخدمات بالرغم من توفرها.

- دراسة لغانم أرزوق العزاوي، بعنوان: "استخدام أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري، دراسة استطلاعية لعينة من الموظفين في وزارة الصحة"، جامعة بغداد، 2014: هدفت الدراسة إلى معرفة كيف تؤثر أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في وزارة الصحة. وقد أشارت مشكلة البحث إلى وجود قصور واضح في استخدام أنظمة ذكاء الأعمال، والاستفادة من مزاياها في تطوير رأس المال البشري، وقد تم الاعتماد في ذلك لجمع البيانات على الاستبيان، وعلى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss، لتحليلها.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية بين أنظمة ذكاء الأعمال، وتنمية رأس المال البشري في المنظمة المبحوثة، كما توصلت أيضا إلى أن أنظمة ذكاء الأعمال تعد إحدى

المصادر الأساسية لتعزيز رأس المال البشري للمنظمة المبحوثة، والحفاظ عليه من خلال الميزات العديدة التي تقدمها.

- Ruel& others(2007) " The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness : Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry"

تناولت هذه الدراسة مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في كفاءة إدارة الموارد البشرية، من خلال دراسة كمية أجريت على وزارة الداخلية في هولندا، وهل كانت عملية التحول مفيدة للوزارة أم لا، وتوصلت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي للإلكترونية للموارد البشرية مرتبط بكفاءة إدارة الموارد البشرية، ومن خلال تحليل الانحدار توصل الباحث إلى أن جودة تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من حيث المحتوى والمضمون هي العامل التفسيري الأكثر الأهمية في كفاءة تكنولوجيا واستراتيجية الموارد البشرية.

- Olivas-Lujan & others (2007) "E-HRM in Mexico:Adapting Innovations for Global Competitiveness"

تناولت الدراسة التي أجريت في المكسيك دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية عالمية للشركات المكسيكية ضمن قطاع الخدمات الصناعية، وتوصلت إلى أن هذه الشركات حققت ميزة تنافسية عالمية من خلال تطبيقها لاستقطاب والتوظيف والتدريب الإلكتروني، كما أضافت الدراسة أنه من أهم أسباب تحقيق الميزة هو دمج المفهوم المحلي لتكنولوجيا المعلومات وتبني استراتيجيات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

كما أن سياسات العمل الديناميكية في المكسيك ساعدت على تطبيق استراتيجيات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وذلك بسبب تبنيها سياسة الباب المفتوح، مما شجع الكثير من المنظمات الدولية وخاصة الأمريكية والكندية على فتح أفرع لها في المكسيك، وبالتالي إجبار ملاك المنظمات على التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كتوجه عالمي يحقق ميزة تنافسية.

-(Cataldo Dino Ruta, 2009)Stady: " HR portal alignment for the creation and development of intellectual capital"

تهدف هذه الدراسة إلى دمج النظريات الاستراتيجية للموارد البشرية ومكونات رأس المال الفكري، واستكشاف مفهوم محاذاة بوابة الموارد البشرية، كمتغيرات أساسية لاستراتيجيات الموارد البشرية، وجاءت هذه الدراسة للإجابة على كيف يمكن لبوابة الموارد البشرية خلق وتطوير رأس المال الفكري؟، عن طريق دراسة حالة لشركة استشارية متعددة الجنسيات رائدة فيما يخص تطبيقها لبوابة الموارد البشرية، وقد توصلت الدراسة إلى أن اعتماد البوابة يمكن أن يرفع إلى حد كبير من فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية، وخاصة في تطوير رأس المال الفكري

من خلال اعتماد مجموعة محددة من التطبيقات الخاصة بالبوابة والتي تقدم مجموعة من البدائل للموظف الواحد.

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

1 - الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

1-1- تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عن شبكات الهياكل والقرارات والعلاقات الإلكترونية المستخدمة في تقديم ومزاولة وظائف إدارة الموارد البشرية، من حيث الاختيار والتوظيف الإلكتروني، بالإضافة إلى التنمية والتدريب باستخدام الانترنت والوسائط المتعددة والمحاكاة، ودفع الأجور والحوافز من خلال البنوك الإلكترونية والاتصالات والمفاوضات عن طريق شبكات الأعمال¹، كما أنها تعبر عن استعمال أنظمة الحاسوب، أجهزة الإعلام الإلكترونية، شبكات الاتصال لتنفيذ وظائف إدارة الموارد البشرية³، وهي طريقة لتنفيذ استراتيجيات وإجراءات وسياسات الموارد البشرية من خلال دعم موجه مباشر وواعي معتمدا على تقنيات الويب².
ومما سبق يمكن القول أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وما تقدمه من تسهيلات من خلال شبكات الأنترنت، الأنترنت، الإكسترنت، العلاقات الإلكترونية للقيام بوظائف إدارة الموارد البشرية.

1-2- أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تبرز أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من خلال أنها تساهم في⁴:

- تحسين جودة وسرعة توفير المعلومات.
 - تحسين الخدمات المقدمة للموظفين
 - إحداث تكامل في الوصول إلى قواعد البيانات وتوسيع نطاق المعلومات.
- بالإضافة فإن أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية برز من خلال وظائف الموارد البشرية المختلفة والتي تخدم الأفراد، وحسب تقرير (Chartered Institute of Personnel and Development) (CIPD) الذي اجري على المؤسسات البريطانية الكبيرة لعام 2005 حيث وجد أنها تستخدم التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية بشكل كبير في الوظائف التالية⁵:

- إدارة الغياب والحضور بنسبة 85%، والتدريب والتطوير بنسبة 75%،
- المكافآت والحوافز بنسبة 75، الاستقطاب والاختيار بنسبة 51%
- إدارة الأجور بنسبة 50%، وتقييم الأداء بنسبة 47%.
- تخطيط الموارد البشرية بنسبة 29%، وإدارة المعرفة بنسبة 25%.

1-3- وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

إن إدارة الموارد البشرية أصبحت أكثر كفاءة بعد ربط مختلف وظائفها بتكنولوجيا المعلومات، وتحويلها إلى وظائف إلكترونية والتي سوف يتم عرض فقط ما يخدم الدراسة في الآتي:
أ- الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني:

-الاستقطاب الإلكتروني:تمثل أبسط صور الاستقطاب الإلكتروني في السماح للمتقدمين للعمل بتقديم طلباتهم بشكل رقمي، أو عبر ملئ نموذج على موقع الأنترنت، حيث تلجأ المنظمات إلى إنشاء مواقع على الأنترنت يمكن من خلالها لراغبين بالعمل بالتقدم للوظائف المتاحة، أو حتى تقديم بياناتهم انتظارا لتوفر وظيفة ملائمة مستقبلا، إلا أن التحدي الأساسي في هذا المقام هو كيفية جذب متصفح الأنترنت للموقع، وهنا نطرح فكرة تظافر جهود مجموعات الشركات التي تعمل في مجالات مماثلة لبناء مواقع مشتركة للاستقطاب الإلكتروني، وإنشاء قاعدة بيانات الوظائف لكل منظمة والتي تحتوي على متطلبات كل وظيفة، من مؤهلات علمية، مهارات إضافية، خبرات مكتسبة، بحيث يتم الحجب المبدئي للمتقدمين بناء على مدى مطابقة مواصفاتهم للوظيفة المعنية.

التوظيف الإلكتروني: نشأ التوظيف الإلكتروني على شكل مستقل في الثمانينات (1980)، تحت اسم أنظمة لوحة التقارير عن موقع العمل، في الجامعات الأمريكية ومراكز الجيش الذي له إمكانية الدخول إلى الأنترنت، ثم دخول ثورة الجهاز المحمول في بداية التسعينات أين تم تغيير التصميم بشكل كامل، واليوم أكثر من ثلاثة أرباع المنظمات يستخدمون التوظيف الإلكتروني وحوالي 18 مليون شخص يرسلون ملخصاتهم على بوابات الأنترنت، وكمثال على ذلك Monster.com (أكبر موقع للتوظيف في الولايات المتحدة الأمريكية)⁶.

خطوات التوظيف الإلكتروني: يعتمد التوظيف على عدة خطوات⁷:
الخطوة الأولى: استقطاب أكبر قدر ممكن من المترشحين، وهذا يعتمد على سمعة المنظمة وصورة المنتج، تقنية الأنترنت، وطرق أخرى يمكن اعتمادها من قبل المنظمة لاستقطاب مقدمو الطلبات إلى موقع الويب الخاص بها، حيث هناك منظمات تزود الموقع الخاص بها بمعلومات عن وظائفها، مواردها البشرية، شروط العمل...

الخطوة الثانية: تقوم بتصنيف مقدمي الطلبات بشكل متطور من خلال عرض المترشحين على اختبار قياسي على الأنترنت بغرض التصفية، والحصول على عدد متميز من مقدمو الطلبات لسهولة قيادة عملية الاختيار.

الخطوة الثالثة: من خلال الأنترنت تكون هناك سرعة الرد من قبل المنظمة على المترشحين المرغوبين، أيضا وبالاعتماد على المصادر الإلكترونية الممكنة مع القدرة في التحكم في هذه المصادر تكون هناك سرعة أكثر في اقتناص فرصة أخذ المترشحين قبل المنظمات الأخرى.

4- هذه الخطوة لا تعتبر خطوة في التوظيف الإلكتروني، وإنما تعتبر ضرورية في كل خطوة فيه، وهي تتعلق بإتمام عملية التوظيف، وتركز على تدخل رأس المال البشري في نهاية عملية التوظيف، أين يتم الاعتماد عليه في عملية المقابلة الشخصية، وعقد الاجتماعات.

ب- التعليم الإلكتروني: تعود بدايات ظهور التعليم الإلكتروني في أوائل التسعينات على يد ستانفورد باتريك عالم نفس في كاليفورنيا، أين تم وضع أول برنامج تعليم ستانفورد للشباب الموهوب، ثم بعد ذلك تعامل ستانفورد مع BernardLuskin، (الذي قام في سنة 1963 بتكوين أول حاسوب)، وآخرون ووصلوا إلى ما يسمى بالحاسوب المساعد في سنة 1970، مبتكرين أنظمة تعلم إلكترونية، ونظام تدريب إلكتروني يقوم بنقل وتحويل المعرفة، وتشجيع التطوير المشترك للمعرفة⁸.

إن التعليم الإلكتروني هو التعليم باستخدام الحاسبات الآلية وبرمجياتها المختلفة، سواء على شبكات مغلقة أو شبكات مشتركة، أو شبكات الأنترنت⁹، التعلم الإلكتروني هو الحل التقني لمشكلة إيجاد أداة لتغطية حاجات مجموع المتعلمين، كما يعرف أيضا أنه تسليم كل الأنشطة ذات العلاقة بالتعلم والتفكير، لتعليم من خلال أجهزة الإعلام الإلكترونية المختلفة¹⁰، وهو عبارة عن مظلة تغطي كل أنشطة التعليم في أي وقت، وبأي مكان، على جهاز كمبيوتر موصول بشبكة¹¹.

وعموما يمكن استخلاص تعريف التعليم الإلكتروني بأنه التعليم الذي يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال وتلقي المعلومات وتخزينها وعرضها، واكتساب المهارات والتفاعل بين المعلم والمتعلم، سواء بوجود مكان مادي، أو مكان افتراضي لتبادل الخبرات، وذلك باعتماد الوسائط الإلكترونية والشبكات والبوابات المختلفة.

منافع التعليم الإلكتروني: إن الاستثمار في التعليم الإلكتروني يكسب المنظمات ثلاثة منافع¹²:
- سهولة إجراءات التعليم؛ وذلك من خلال ادخار التكاليف (تكاليف التعليم، تكاليف الفرصة البديلة، تكاليف إدارية، تكاليف التنقل،...)، أيضا تخفيض التكلفة والمرونة التي يمكن أن تكون على عدة أشكال، والشكل الرئيسي هو الوصول إلى أعلى مستوى من الفعالية، التعليم، والخبرة في نفس الوقت وفي آن واحد.

- جودة وفعالية التعليم؛ وذلك من خلال الوصول في الوقت المناسب إلى المعرفة والمعلومات، دون ضياع أي وقت أو تغيير في محتوى الفصول حسب متطلبات كل فرد مع التعليم داخل منصب العمل.

- التحفيز والاحتفاظ بالمستخدمين الموهوبين: وذلك من خلال التحوار والحصول على التعليم عند الحاجة، حيث يتم تسليم فصول التعليم عبر الأنترنت وبطريقة تلائم طالب التعليم، ومع الاختيار الحر لأسلوب التعليم، فيما يساعد على تطوير خدمة المستخدمين وكسب رضاهم. وعموما يمكن القول بأن التعليم الإلكتروني يعتبر أفضل ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، لأنه يمكن المنظمات من تلبية المتطلبات الجديدة للاستثمار في رأس المال البشري، والتي تتضمن تحسين الجودة من خلال التأثير في تطوير برنامج التعليم الإلكتروني، بشكل يساهم في تخفيض التكاليف وتجديد قاعدة المهارات في كافة المستويات داخل المنظمة، مع زيادة قابلية المنظمة للتعليم والتدريب الإلكتروني وإدارة المعرفة الاستراتيجية.

2- رأس المال البشري

1-2 تعريف رأس المال البشري: رأس المال البشري هو الذي يضع كل رؤوس الأموال التي تتحرك بها المنظمة نحو أهدافها، وتتفاعل بها مع بيئتها الداخلية والخارجية، ففعالية المنظمة هي إنتاج لفعالية رأس المال البشري الذي يجب أن يدار وفق أسس ومبادئ وقواعد علمية وموضوعية لا تتسم بالجمود، ولكن بالتكيف مع الموارد المتاحة والممكنة للمنظمة، وبأكبر قدر من التوازن بين جانبي بناء القدرات المكونة لرأس المال البشري.

برز مفهوم رأس المال البشري في إدارة الأفراد على يد الاقتصادي Becker، والذي يمكن تعريفه بأنه "مجموعة من المعارف والأفكار، المواهب والمواقف، سلوكيات الموظفين والمهارات الفردية التي لها القدرة على إنشاء خزائن المعرفة والخبرات من خلال التعلم الفردي¹³، كما اعتبره Kendrick بأنه يتمثل في رأس المال الفكري غير المادي وغير الملموس، والذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل¹⁴، وهو قوة عقلية مصادرها المعرفة، المهارات، الخبرات وجدارة العاملين داخل المنظمة¹⁵.

وعموما فإن رأس المال البشري للمنظمة يعبر عن المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة عند العاملين، التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة، والتعامل مع المخاطر، وعليه فهو يعكس فاعلية المنظمة في إدارة مواردها الملموسة وغير الملموسة، للحصول على الخبرة، الثقافة، والمعرفة اللازمة لخلق القيمة.

2 أهمية رأس المال البشري: ويمكن إبراز أهمية رأس المال البشري في:

- إن رأس المال البشري يتسم ببعدين، الرصيد (stock) أي قيمة رأس المال البشري المعنوية، أو المقدر في نهاية السنة أو في وقت معين، والتدفق (flow) أي القيمة الجديدة لرأس المال البشري المتولدة من أدائه في عمل الأفراد¹⁶.

--إن رأس المال البشري يتزايد بالاستخدام، ويميل للتوليد الذاتي (حيث المعرفة تكون عند الاستعمال مصدرا للمعرفة أفضل، أوسع، أعمق، أكثر كفاءة)¹⁷.

- إن دورة حياة رأس المال البشري (بغض النظر عن العمر الإنتاجي لصاحب المعرفة)، هي أطول من دورة حياة المنتج أو العملية أو التكنولوجيا في المنظمة، ويمكن تفسير ذلك بالتأكيد على أن المعرفة والخبرة المكونة لرأس المال البشري تنتقل بين أفراد المنظمة، مما يوفر فرص أفضل من أجل تجديد هذه المعرفة، لهذا يمكن تعريف التعلم (وخاصة من أفراد المعرفة ذوي الاقدمية senior إلى أفراد المعرفة الجدد orjuni)، بأنه عملية تجديد وإعادة توليد رأس المال البشري من جيل لجيل ومن فترة لأخرى لاستدامة مزايا المعرفة وخبرات المنظمة¹⁸.

إن الأهمية المتزايدة لرأس المال البشري وخاصة في الشركات القائمة على المعرفة، تجعل المنظمات أمام مسؤوليات¹⁹:

أ- استقطاب أفضل المواهب: وهذا يتطلب أن تكون المنظمة ذات نظام فعال في عملية اختيار واختبار واستخدام القادمين الجدد، وتكون ذات قدرة على تحفيز التعلم المتبادل بين القادمين الجدد والعاملين السابقين، والأهم أن تكون ذات ثقافة جوهرية في الاحتفاظ بالعاملين ورعايتهم وكأهم زبائنهم.

ب- اغناء رأس المال البشري: وذلك من خلال اعتماد برامج تحفيز التدريب والتعليم من جهة، والتعلم وتقاسم ونشر وتوزيع المعرفة من جهة أخرى.

ج- المحافظة على أفضل العاملين: وهذا يتطلب المزيد من برامج التمكين الإداري، ومفاهيم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة، والتحول من نمط الإدارة الأمرة إلى الإدارة الاستشارية التي تقدم خدمات حل المشكلات، وإزالة العقبات للعاملين الذين يمثلون رأس مال بشري للمنظمة للحد من عوامل عدم الرضا، وعموما فإن رأس المال البشري يظل الشكل الأرقى لرأس المال المنظمة القائمة على المعرفة، وهو الأكثر حيوية وقدرة على تجديد نفسه وتوليد قيمته المتجددة، وإن مخاطرته هي الأكثر تهديدا للمنظمة في حالة النقص، التسرب، عدم الولاء.

2-3 مكونات رأس المال البشري

يتكون رأس المال البشري من معرفة الأفراد، دراية الأفراد (معرفة كيف)، خبرات الأفراد، قدرة الأفراد على حل المشكلات، القدرة على الابتكار، القدرة على العمل الجماعي، قدرة الأفراد على إدارة التغيير، قدرة الأفراد على التعلم والتعليم، القدرة على القيادة والإدارة والإنتاجية، كل هذه المكونات تحدد قيمة المنظمة، كما تمثل العوامل الأساسية التي تدعم ديناميكية خلق القيمة باستمرار ومع مرور الوقت، وزيادة الأداء التنظيمي²⁰ كما يشير Lorthgren إلى أن رأس المال البشري يتكون من²¹:

1. الابتكار: ويقصد به المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلا من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر.
 2. المقدرة (الكفاءة التخصصية): وهي عبارة عن المستوى التعليمي والخبرة التي يمتلكها العاملین فضلا عن المعرفة المستخدمة لأداء الأعمال بشكل فعال.
 3. المقدرة الاجتماعية: وهي القدرة على التعامل والالتزان مع الآخرين، وهي ضرورية لتعاون الفرد مع الآخرين لتحقيق الأداء المرغوب.
- الجانب التطبيقي:

التوظيف الإلكتروني في اوراسكوم تيليكوم:²²

توفر جازي بوابة إلكترونية على موقعها الإلكتروني لتمكين الراغبين في التقدم للعمل لدى جازي من تقديم طلباتهم لدراستها من قبل مديرية الموارد البشرية للمنظمة، حرصا منها على القيام باختيار موضوعي وعادل تقوم جازي بضبط وتحديث نظامها لتقييم المهارات بانتظام عن طريق إدخال أحدث معايير الاختبار، وتجدر الإشارة هنا، إلى أن هذه الأنظمة التي تستعمل كذلك بغرض الترقيات الداخلية تشكل أداة علمية حقيقية لدعم اتخاذ القرار عند التوظيف، يخضع "مركز تقييم المهارات" لدينا لنفس مستوى تلك المراكز الموجودة في الشركات الأوروبية والأمريكية الكبرى.

مركز تقييم المهارات:

يسمح مركز تقييم المهارات، باعتباره محفزا كبيرا على التطوير الذاتي، بتقييم موضوعي وتعزيز مهارات وإمكانات الأفراد في بيئتهم المهنية، باستخدام مجموعة متكاملة من التقنيات، تسمح عملية التقييم بإعداد سجل كامل ودقيق، لذلك يعد حافزا قويا للتغيير وهو جزء من منطلق ديناميكية التنمية الفردية، ويستند هذا التقييم دائما على الكفاءة الشخصية فهو يحدد المهارات الأساسية التي يجب على الشخص أن يتحلى بها من أجل الأداء الصحيح للوظيفة الموكلة إليه داخل الشركة، من خلال الاختبارات والاستبيانات، والمقابلات التقييمية التي هي جزء من نهج فردي أو جماعي، يركز مركز تقييم المهارات على مراقبة السلوك الفعلي في الحالات الحرجة للتنبؤ بفرص نجاح الفرد في وظيفة معينة، أو تحديد حاجته إلى تدريب إضافي، لذلك يتم استخدامه كجزء من عملية التوظيف والتنقل الوظيفي (تحويل)، والتطوير الوظيفي (الترقية).

- التعليم الإلكتروني لدى أوراسكوم تيليكوم الجزائر²³

عندما يكون التركيز على توظيف وتدريب الموارد البشرية، تجدر الإشارة إلى أنه بالإضافة إلى أنها كانت أكبر شركة توظيف في عام 2010 في قطاع الاتصالات مع ما يقارب 1200 وظيفة، جازي تستخدم منذ عام 2009، كجزء من التدريب على التكنولوجيات الجديدة، منهاج التعلم

الإلكتروني لتوفير وإدارة التعلم عن بعد التي ينفذها موظفيها، حيث أولى السيد تامر المهدي الرئيس التنفيذي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر، اهتماما خاصا لهذا النوع من التدريب بقوله: "للبقاء دوما الأفضل، من الضروري أن يحصل موظفونا على أفضل تكوين، ويبدو لي أن التعليم الإلكتروني وسيلة فعالة لرفع مستوى مهارات الموارد البشرية لشركتنا"، تؤمن جازي أن تطوير المهارات هو محرك الأداء الجيد والدافع لتلبية الطلب المتزايد ويرجع ذلك إلى التطور السريع للتكنولوجيا في سوق الهواتف، بذلت شركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر منذ إطلاقها جهودا قيمة في مجال التنمية، فقد تم عرض أكثر من 8500 فرصة تدريب منذ إطلاق المنظمة، سواء كانت على المستوى المحلي أو في الخارج، منها ورشات عمل و ندوات وغيرها. يعد مفهوم التدريب لدى شركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر مفهوما كاملا، يركز على المهارات ويهدف إلى تعزيز المعارف ودعم الخطوط العريضة للتنمية، وبذلك السماح لجميع الموظفين بالانسجام مع التوجه الاستراتيجي للمنظمة، يوضع هذا البرنامج لخدمة جميع الموظفين بغرض تحقيق الكفاءة الوظيفية المتوقعة، ويتيح في الواقع لأي فرد منهم فرصة الاستغلال الكامل لإمكاناته داخل الشركة، تبقى أوراسكوم تيليكوم الجزائر مرجعا في هذا المجال مجموعة برامج وأدوات التطوير من جميع الأنواع، يتحلى التدريب داخل شركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر بأهمية استراتيجية في تطوير مهارات رأس المال البشري لها، كما أنها واحدة من الأدوات الرئيسية التي تقوم الشركة بتطوير ميزتها التنافسية كما يجب أن تظل جودة الخدمات المقدمة للعملاء بالنهاية الهدف الذي يطمح إليه كل الموظفون، وتطوير قدرات الموظفين للعمل من أجل مواكبة التكنولوجيات الجديدة التي كشفت عنها طبيعة النشاط للمنظمة، حيث رضا العملاء هو القضية الرئيسية وهو شرط ذو أهمية قصوى، وتجدر الإشارة هنا، أن جازي قد وفرت أكثر من 2000 درس عبر التعلم الإلكتروني منذ إطلاق هذا البرنامج، وتنوي توفير أكثر من 8400 خلال عام المقبل، إن التدريب من خلال التعلم الإلكتروني هو وسيلة فعالة جدا للتعلم ورفع مستوى مهارات الموارد البشرية للمنظمة، يتيح التعليم الإلكتروني ذو الفعالية المؤكدة، الفرصة لجميع المتعلمين للوصول إلى محطات العمل الخاصة بهم بغض النظر عن مواقعها الجغرافية والاطلاع على برامج التدريب عبر الإنترنت المتصلة بمجالات متنوعة مثل التشغيل الآلي للمكاتب، الاتصالات، التسويق، إدارة المشاريع، وتقييم الأداء...

المحور الثالث: الإطار العملي للدراسة:

1- اختبار صلاحية الأداة:

- اختبار الصدق: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانيا على بيانات العينة الكلية، ثم قامت بحساب معامل الارتباط $Kendall's\ Tau_b^*$ لمعرفة درجة الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتهي إليه، كما توضح ذلك الجداول التالية:

جدول 01: معاملات الارتباط $Kendall's\ tau_b$ لفقرات كل بُعد بالمحور الكلي التابع له

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
معامل ارتباط فقرات التوظيف الالكتروني ببعدها								
1	0.228	0.163	2	0.240	0.130	3	0.132	0.413
4	0.378	0.013	5	0.466	0.004	6	0.287	0.071
7	0.389	0.014	8	0.438	0.005			
معامل ارتباط فقرات التعليم الالكتروني ببعدها								
9	0.284	0.064	10	0.011	0.947	11	0.499	0.002
12	0.354	0.024	13	0.368	0.023	14	0.098	0.527
15	0.402	0.011	16	0.144	0.349			
معامل ارتباط فقرات بوابة الموارد البشرية ببعدها								
17	0.455	0.000	18	0.614	0.000	19	0.525	0.001
20	0.241	0.114	21	0.333	0.029	22	0.120	0.427
23	0.428	0.004	24	0.152	0.322			
معامل ارتباط فقرات تطوير الرأسمال البشري ببعدها								
25	0.527	0.001	26	0.427	0.005	27	0.190	0.226
28	0.448	0.004	29	0.590	0.000	30	0.574	0.000
31	0.664	0.000	32	0.352	0.023	33	0.371	0.014
34	0.200	0.184	35	0.410	0.007	36	0.263	0.086
37	0.403	0.008	37	0.325	0.031	39	0.248	0.105
40	0.413	0.006						

المصدر: اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS ibm 19

* يستعمل هذا المعامل في حالة المتغيرات النوعية حيث يعطي نتائج أدق من معامل بيرسون الخاص بالمتغيرات الكمية.

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط Kendall's tau_b لأغلب العبارات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل، مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

- اختبار الثبات (Reliability): لقياس مدى ثبات الاستبيان، تم حساب معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha) باستخدام برنامج SPSS، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول 2.

جدول 02: قيمة معامل الثبات (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة

اسم المتغير	الاستبانة ككل
معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	0.677

المصدر: اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS ibm 19

نلاحظ من الجدول 02 أن معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة مقبولة وهي أكبر من النسبة المقبولة إحصائياً: 0.60، حيث بلغ معامل الثبات لكافة فقرات الإستبانة 0.677 وهي نسبة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

2- تحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الأولى: يؤثر التوظيف الإلكتروني على تطوير رأس المال البشري.

جدول 03: نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار البسيط للمتغير التابع تطوير رأس المال البشري

معامل التحديد R ²	اختبار (t)		اختبار F		معادلة الانحدار		
	مستوى المعنوية Sig	T	مستوى المعنوية Sig	F	الخطأ المعياري	المعاملات B	
20.2%	0.003	3.211	0.294	0.147	0.914	2.935	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
	0.294	1.071			0.245	0.062	التعليم الإلكتروني

المصدر: اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS ibm 19

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول غير مقبولة إحصائياً حيث بلغت قيمة "F" (0,91)، حيث يتضح أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,29) للمتغير المستقل (التوظيف الإلكتروني) على المتغير التابع (رأس المال البشري) في المؤسسة محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة (1,07) وتشير قيمة المعامل "B" إلى أن التغير في قيمة المتغير المستقل (التوظيف الإلكتروني) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (0,06) في المتغير التابع (رأس

المال البشري)، أي أنه كلما اعتمدت المؤسسات على التوظيف الإلكتروني فإن هذا لا يؤدي إلى التطوير في رأس المال البشري، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R^2) المقدر بـ(20,2) من التباين في المتغير التابع، أي أن (20,2%) من التغيرات على مستوى رأس المال البشري سببه الثابت الموجود والذي يرجع إلى باقي العوامل الأخرى وعليه نرفض الفرضية التي تنص أنه يوجد أثر إيجابي للتوظيف الإلكتروني على تطوير رأس المال البشري.

اختبار الفرضية الثانية: "يؤثر التعليم الإلكتروني على تطوير رأس المال البشري".
وبعد إجراء الاختبارات اللازمة توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول 04: نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار البسيط للمتغير التابع تطوير الرأسمال البشري

معامل التحد يد R^2	اختبار (t)		اختبار F		معادلة الانحدار		
	مستوى المعنوية Sig	T	مستوى المعنوية Sig	F	الخطأ المعياري	المعاملات B	
%28.9	0.00	6.6 4	0.00	47.85	3.25	21.62	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
	0.00	6.9 1			0.19	1.37	التعليم الإلكتروني

المصدر: اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS ibm 19

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائياً حيث بلغت قيمة "F" (47.85) وهي دالة عند درجات الحرية (119) ومستوى الخطأ (0.05)، وبمستوى دلالة قدره (0.00)، أي هناك تأثير كبير للمتغير المستقل (التعليم الإلكتروني) على المتغير التابع (رأس المال البشري) في المؤسسة محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة (6.91) الدالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وتشير قيمة المعامل "B" إلى أن التغير في قيمة المتغير المستقل (التعليم الإلكتروني) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (1.37) في المتغير التابع (رأس المال البشري)، أي أنه كلما اعتمدت المؤسسة على التعليم الإلكتروني فإن هذا يؤدي إلى التطوير في رأس المال البشري، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R^2) المقدر بـ(28.9) من التباين في المتغير التابع، أي أن (28.9%) من التغيرات على مستوى رأس المال البشري سببه تغيرات على مستوى التعليم الإلكتروني، بالإضافة إلى تأثير الثابت الموجود والذي

يشير إلى باقي العوامل الأخرى التي لم تؤخذ في الدراسة عند مستوى دلالة (0.00) بقيمة "t" المحسوبة والمقدرة بـ(6.64).

إذا اعتماد المؤسسة للتعليم الإلكتروني يؤثر إيجابيا على تطوير رأس المال البشري. وعليه نقبل فرضية وجود تأثير إيجابي للتعليم الإلكتروني على تطوير رأس المال البشري بدرجة عالية.

اختبار الفرضية الثالثة: "تؤثر بوابة الموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري": وبعد إجراء الاختبارات اللازمة توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول 05: نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار البسيط للمتغير التابع تطوير الرأسمال البشري

معامل التحديد R ²	اختبار (t)		اختبار F		معادلة الانحدار		
	مستوى المعنوية Sig	T	مستوى المعنوية Sig	F	الخطأ المعياري	المعاملات B	
%68.7	.000	6.04	.000 ^b	87.2	2.01	12.17	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
	.000	16.09		8	.09	1.45	بوابة الموارد البشرية

المصدر: اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS19

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائيا حيث بلغت قيمة "F" (87.28) وهي دالة عند درجات الحرية (119) ومستوى الخطأ (0.05)، وبمستوى دلالة قدره (0.00)، أي هناك تأثير كبير جدا للمتغير المستقل (بوابة الموارد البشرية) على المتغير التابع (رأس المال البشري) في المؤسسة محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة (16.09) الدالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وتشير قيمة المعامل "B" إلى أن التغير في قيمة المتغير المستقل (بوابة الموارد البشرية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (1.45) في المتغير التابع (رأس المال البشري)، أي أنه كلما اعتمدت المؤسسات على بوابة الموارد البشرية فإن هذا يؤدي إلى التطوير في رأس المال البشري، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R²) المقدر بـ(68.7) من التباين في المتغير التابع، أي أن (68.7) من التغيرات على مستوى رأس المال البشري سببه تغيرات على مستوى بوابة الموارد البشرية، بالإضافة إلى تأثير الثابت الموجود والذي يشير إلى باقي العوامل الأخرى التي لم تعنى بالدراسة، عند مستوى دلالة (0.00) بقيمة "t" المحسوبة والمقدرة بـ(6.04).

إذا اعتماد المؤسسة لبوابة الموارد البشرية يؤثر إيجابا على تطوير رأس المال البشري. وعليه نقبل فرضية وجود تأثير إيجابي لبوابة الموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري بدرجة عالية.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

■ الاستنتاجات:

- أكدت نتائج التحليل بأن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تؤثر على تطوير رأس المال البشري بشكل إيجابي، وذلك من خلال تأثير وظائفها الثلاثة: التوظيف الإلكتروني، 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 الإلكتروني على تطوير رأس المال البشري، أين تم التوصل إلى أنه لا يؤثر على تطويرها الأخير، حيث نجد المؤسسة محل الدراسة تعتمد على الأنترنت للحصول على مجموعة متنوعة من المترشحين، فقط لكنها لا تكمل إجراءات التوظيف الإلكتروني، وهذا ما حال دون الاستفادة من مزاياه وهي الحصول على رأس مال بشري متميز، لذا توصلنا إلى عدم وجود تأثير للتوظيف الإلكتروني على تطوير رأس المال البشري.

- أيضا تؤكد نتائج الدراسة على أنه يوجد أثر إيجابي للتعليم الإلكتروني على تطوير رأس المال البشري، حيث نجد أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على أنظمة التعليم الإلكتروني والتي تساعد في تطوير رأس المال البشري من خلال جذب والاحتفاظ بالموظفين ومنحهم فرصة لمراقبة وتطوير كفاءاتهم الفردية وإدارة حياتهم المهنية، من خلال توفير بعض الكتب والمواد التعليمية إلكترونية على الشبكة الداخلية، وبعض البرامج التدريبية وأيضا خدمة المؤتمرات المرئية والتي تساهم أكثر في تحفيز التعلم الذاتي للموظفين، وهو ما ساهم بشكل كبير في تطوير رأس المال البشري.

- 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.

- وعموما يمكن تأكيد أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تؤثر على تطوير رأس المال البشري في التعليم الإلكتروني، وبوابة الموارد البشرية بشكل إيجابي، وعدم تأثيرها على تطوير رأس المال البشري في التوظيف الإلكتروني.

توصيات الدراسة:

- ضرورة زيادة اهتمام المؤسسات محل الدراسة بتطوير وتنمية رأس مالها البشري من خلال الاطلاع على المنظمات العالمية في الدول المتقدمة في هذا المجال، فضلا عن توفير الأطر المتخصصة في مجال استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- قيام المؤسسات خاصة العامة بالتوجه الرسمي والعملي نحو التطبيق العملي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وذلك باعتماد مؤسسات خاصة تهتم بكل ما يخص البرمجيات والنظم وكل ما هو جديد فيما يخص برامج الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- ضرورة قيام المؤسسة محل الدراسة بعملية تحسيسية توعوية كبيرة بأهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، من خلال استضافة خبراء ومتخصصين في أنظمة الإدارة الإلكترونية، والتي تعود فائدتها على كل المنظمة.
- خلق ودعم بيئات التعلم وممارسات رعاية التعلم هي جزء من العالم الجديد للتوجه الإلكتروني للتعليم، وتطوير رأس المال البشري داخل المنظمة مما يخلق تركيز قوي على التجديد المستمر وتنشيط المنظمة.

قائمة الهوامش المراجع:

1. فريد النجار، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية، 2007، ص: 357.
2. A,Sanayei End A,Mirzaei, Designing A Model For Evaluating The Effectiveness Of E-Hrm (Case Study:Iranian Organizations),International Journal Of Information Science And Technology,Volume 6, Number 2, University Of Isfahan, I. R. Of Iran, Department Of Management, July / December, 2008, P.80.
3. Jennifer Schramm, hr technology competencies: now roles for hr professionals, hr magazine, www.org/research.p.21.le 21-02-2014.
4. بريان هوبكنز، جيمس ماركهام، ترجمة خالد العامري، ، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ص: 24.
5. Emma Parry, Shauntyson, And Others, HR And Technology: Impact And Advantage, Www.Cpd, Co, UK, 2007, P.4.
6. PramilaRao, E-Recruitment In Emerging Economies www.lgi-global.Com/Ferms/Refer-database-Id:54795.
7. Carolienc.Handlogtem, Implementation Of E-Recruitment, University Twente, 29 May, 2008,P.18.
8. [Http://En.Wikipedia.Org/Wiki/E-Learning](http://En.Wikipedia.Org/Wiki/E-Learning), FromWikipedia, The Free Encyclopedia, Jam To: Navigation, Search, For The Term Online Learning,P.5.Le 29-08-2012.
9. Elib Cohen, Malgorzata And Others, E-Learning: An Informing Science Perspective, Interdisciplinary ,Journal Of Knowledge And Learning Objects, Volume 2, University Of Economics, Worclaw, Poland,2006,P.2.
10. أسامة أحمد بدر، تداول المصنفات عبر الأنترنت، مشكلات وحلول في ضوء حماية الملكية، دار الجامعة الجديدة، للنشر، الإسكندرية، 2004. –

11. Teresa Torres Coronas, Mario Arias-Oliva, e-HumanResourcesManagement: Managing Knowledge People, Idea Group Publishing, Hershey • London • Melbourne • Singapore, 2005,p.173.
12. Luiz Antonio Joia, Strategies For Information Technology And Intellectual Capital : Challenges And Opportunities, Information Science Reference, 701 E. Chocolate Avenue, Suite 200, Hershey PA 17033 ,Library Of Congress Cataloging-In-Publication Data, USA , 2007, P.28.
13. إيمان محمد فؤاد محمد، تكوين رأس المال البشري، المؤتمر العلمي الثاني والعشرون للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والاحصاء، القاهرة، 2000، ص:1.
14. Malhotray, Study, Measuring Knowledge Assets Of A Nation : Knowledge Systems For Development, United Nations Advisory Meeting Of The Department Of Economic And Social Affairs, New York 4-5 September, 2003, P.10.
15. -نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات، إدارة ما لا يقاس، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص:140
16. Lengnick-Hall, M., &Lengnick- Hall, C. Human Resource Management in the Knowledge Economy. San Francisco: Berrett-Koehler, (2003)p.50.
17. Kevin J, O'Sullivan, StratigicIntellectual Capital Management In Milti National Organizations, Sustainability And Succellmlications, Businees Science Refèrence, Hershey, New York, Library Of Congress, 2010, p .245
18. - نجم عبود نجم، مرجع نفسه، ص:145
19. Luiz Antonio Joia, Op.Cit, P.38.
20. Lothgren, Study ,The Legal Protection Of Structural Capital, Thesis In Low Of Economics And Comercial, School Of Economics And Comercial, 1999, P.215.
21. ياسمين بلعور، مسؤولية الموارد البشرية، في مؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر، الدار البيضاء، الجزائر العاصمة، 2015.
22. المرجع نفسه.