Available online at https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/85

مجلة الباحث الاقتصادي

Economic Researcher Review

المجلد10 ، العدد01 (2022)، ص ص 275- 289 ISSN: 2335-1748 EISSN: 2588-235X

واقع استخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسة.

دراسة حالة جامعة 20 اوت 1955 –سكيكدة

حنان براك [1]، بلال مسرحد[2].

[1] جامعة دالي إبراهيم الجزائر 3(الجزائر)، Barakh2010@yahoo.fr

[2] جامعة دالي إبراهيم الجزائر 3(الجزائر)، mecerhed.bilel@univ-alger3.dz

The reality of used the application of electronic management human resources in institutions- A field study at university of 20 August 1955 skikda

Hanane berrak [1], bilel mecerhed[2].

University dely Ibrahim alger 3 (Algeria)

University dely Ibrahim alger 3(Algeria)

تاريخ الاستلام: 2022/08/21 ؛ **تاريخ القبول**: 2022/12/27 ؛ **تاريخ النشر**: 2022/ 12/30

ملخص :

تهدف الدراسة إلى ابراز مستوى استخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بجامعة 20 اوت 1955 سكيكدة باعتبارها اتجاها حديثا يفرضه الواقع الحالي بشكل عام. وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية من موظفي جامعة سكيكدة (اداريين ومهندسين) متكونة من 37 فردا، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستمارة الالكترونية كأداة جمع البيانات وتمت المعالجة الإحصائية عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى ان هناك مستوى متوسط إلى ضعيف لاستخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بجامعة سكيكدة.

الكلمات المفتاح: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، التطبيقات الالكترونية للموارد البشرية.

تصنيف JEL : D80 ؛ L86 ؛ M150.

Abstract:

The study aims to highlight the level of using electronic human resources management applications at Skikda university as a modern trend imposed by the current reality generally, the study was conducted on a random sample of 37 staff from Skikda university (administrators and engineers), using an analytical descriptive approach and electronic form as a tool for collecting information. The statistical package for the social sciences was used for data processing.

The study results revealed that the use of electronic human resources management applications at Skikda university is moderate to low.

Keywords: electronic management human resources, application of electronic management human resources

Jel Classification Codes : D80 ؛ L86 ؛ M150.

براك حنان، مسرحد بلال (2022)، **واقع استخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسة . دراسة حالة جامعة 20 اوت 1955 –سكيكدة، مجلة الباحث الاقتصادي**، المجلد10 (العدد 02)، الجزائر: جامعة 20 اوت 1955 –سكيكدة–، ص ص 275 – 289 .

المؤلف المرسل: براك حنان ، الإيميل: Barakh2010@yahoo.fr

1. مقدمة.

في ظل مختلف التغيرات التي يمر بها الاقتصاد العالمي بجانب التغيرات التقنية التي اتاحتها تقنيات المعلومات والاتصالات وخاصة الانترنت والتطور في الفكر الإداري، فإن إدارة الموارد البشرية تعرف تغيير جدري في مفاهيمها وسياساتها واستراتيجياتها وممارساتها. فالوسيلة الأولى لحفظ البيانات كانت خزانة الملفات الورقية بقسم شؤون العاملين، وكانت عبارة عن أدراج مملوءة بملفات يتم ترتيبها ابجديا، فكلما حدث تغيير في بيانات أحد العاملين كانت هناك صعوبة في البحث والعثور على الملفات المراد تحديثها، وانحصر دور قسم شؤون العاملين في حفظ الملفات والسجلات الخاصة بالبيانات الأساسية للعاملين (البيانات الشخصية)، ومع اتساع نشاط المنظمة بوجود أفرع وأقسام أخرى أو تزايد عدد العاملين بها، بات هناك تعقدا أكثر في الأنشطة، وأصبح قسم شؤون العاملين يواجه صعوبة بالغة في تلبية احتياجات المنظمة والعاملين على حد سواء، وهو ما يعد تحديا كبيرا أمام هذا القسم.

1.1.إشكالية البحث

مع تطور تكنولوجيا المعلومات، وتعدد أساليب الاتصال في العقد الاخير، أوجدت كيانات تقوم على التكنولوجيا والتي لم يكن لها وجود من قبل، فتلك المنظمات تعتمد بشكل أساسي على استخدام التكنولوجيا، مثل المنظمات العالمية في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والتي تتسم بكثرة عدد العاملين بها، وانتشار فروعها على مستوى العالم وليس على مستوى دولة واحدة، تتطلب طبيعة تلك المنظمات طريقة مختلفة في أداء ممارسات إدارة الموارد البشرية، وهو ما قامت به بالفعل الكثير من تلك المنظمات، وذلك من خلال اعداد برامج خاصة تساعدها على اتمام مهام هذه الادارة، لذلك كانت هناك ضرورة ملحة في وجود تطبيقات الكترونية تساعد في تنفيذ مهام ادارة الموارد البشرية بالصورة المطلوبة. من هنا يمكن صياغة التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو واقع استخدام جامعة سكيكدة لتطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية؟

يقودنا السؤال الرئيسي للدراسة إلى طرح تساؤلات فرعية تساهم في دراسة مختلف جوانبها، هذه التساؤلات سيتمحور حولها البحث في جزئيه النظري والتطبيقي على النحو التالي:

- ما مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية؟
- ما مفهوم التطبيقات الالكترونية للموارد البشرية؟
- ما مستوى اعتماد المؤسسة محل الدراسة في انجاز اعمالها على تطبيقات وظائف الموارد البشرية (HRFA).
- ما مستوى اعتماد المؤسسة محل الدراسة في انجاز اعمالها على تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية (HRIA).
- ما مستوى اعتماد المؤسسة محل الدراسة في انجاز اعمالها على تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية (HREA).
- ما مستوى اعتماد المؤسسة محل الدراسة في انجاز اعمالها على تطبيقات مداخل الموارد البشرية(HRPA).
- ما مستوى اعتماد المؤسسة محل الدراسة في انجاز اعمالها على نظام معلومات الموارد البشرية.

فرضيات الدراسة: لمعالجة الاشكالية المطروحة، تم وضع الفرضية الرئيسية التالية:

تقوم جامعة سكيكدة بتطبيق جميع تطبيقات وبرامج الإدارة الالكترونية للموارد البشرية؟

يتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد مستوى قوي لاعتماد المؤسسة محل الدراسة في إنجاز أعمالها على تطبيقات وظائف الموارد البشرية (HRFA)
- يوجد مستوى قوي لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية (HRIA)
- يوجد مستوى قوي لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية (HREA)
- يوجد مستوى قوي لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على مداخل الموارد البشرية "
- يوجد مستوى قوي لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على نظام معلومات الموارد البشرية.

2.1. اهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى استخدام وتطبيق برامج وتطبيقات وظائف الموارد البشرية (HRFA).
- التعرف على مستوى استخدام وتطبيق برامج وتطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية (HRIA).
- التعرف على مستوى تطبيق برامج وتطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية (HREA).
- التعرف على مستوى تطبيق المؤسسة لبرامج وتطبيقات مداخل الموارد البشرية(HRPA).

3.1. منهجية الدراسة: في إطار القيام بتحليل ومعالجة إشكالية الدراسة وبهدف اختبار مدى صحة الفرضيات المقترحة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي بغرض تحليل واستنباط المفاهيم، ومن أجل الوقوف الميداني اعتمدنا على مختلف الأدوات كالملاحظة، الاستمارة الالكترونية، وجمع المعلومات، ثم تفريغ الإجابات ومعالجتها بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي spss.

2. الإطار النظري:

من خلال الإطار النظري سنحاول التعرف على مختلف المفاهيم المتعلقة بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية ومختلف التطبيقات الخاصة بها والذي يعتمد عليها بشكل أساسي من أجل تطوير المؤسسات والانتقال من الشكل التقليدي البسيط والروتيني إلى النمط الرقمي القائم على الانترنت.

1.2. مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

بدأت الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في الاستخدام لأول مرة سنة 1996، عندما بدأت التجارة الالكترونية تسيطر على الأعمال التجارية في العالم، وكان استخدام الحاسوب في إدارة الأعمال هو الخطوة الأولى للانتقال من النمط التقليدي إلى النمط الالكتروني ومن المتوقع أنها ستتحرر من قيود الإدارة وسوف تركز على تطوير رأس المال الفكري وإدارة المعرفة لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة.(Chamaru De alwis, 2010)

في حين هناك من يرجع بداية الادارة الالكترونية للموارد البشرية إلى قبل ذلك ويرى أن البداية كانت عندما اهتم (Desantis,1986) بإدارة الموارد البشرية القائمة على استخدام نظم المعلومات HRIS والذي عرفها بأنها " مجموعة من التطبيقات ونظم المعلومات المتخصصة في تحسين الوظائف التقليدية لإدارة الموارد البشرية، والتي تقوم بدعم الإدارة والتخطيط، وطرق صنع القرار، ووسائل رقابة أداء إدارة الموارد البشرية". (Desantics, 1986)وكان أول من عرف إدارة الموارد البشرية التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا، حيث كان هذا المفهوم هو السائد في تلك الفترة، وهو ما اتفق مع تعريف(Haines and petit,1997) لنظم معلومات الموارد البشرية HRIS، بأنها هي " التي تعتمد على نظم المعلومات في تخزين ومعالجة، وتحليل واسترجاع البيانات، وتوفير المعلومات الخاصة بالعناصر الخاصة بالمنظمة". (Haines & Petit , 1997)

لكن بمرور الوقت ومع التطورات المستمرة في التكنولوجيا، وتعدد الوسائل التي يمكن الاعتماد عليها لأداء ممارسات إدارة الموارد البشرية فقد قام (Lengnick-hall and Moritz,2003) بوصف ادارة الموارد البشرية القائمة على استخدام التكنولوجيا، بأنها أكثر من مجرد استخدام نظم المعلومات (IS)، حيث أنها تقوم على استخدام كافة الطرق والوسائل الالكترونية، ونظم المعلومات، والإنترنت لأداء وظائف إدارة الموارد البشرية، وهو ما يعتبر مفهوما أوسع لإدارة الموارد البشرية القائمة على استخدام التكنولوجيا. ومن هنا كان بداية ظهور مفهوم جديد يعرف بـ" الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ".(Lengnick & Moritz, 2003)

يشير مصطلح **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية** إلى الاتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المؤسسة والعاملين فيها بما يتعلق بإدارة الموارد البشرية.(Ruel & others, 2007)

كما يمكن تعريفها على أنها: " تطبيق أي تكنولوجيا تمكن المدراء والعاملين من الدخول المباشر إلى إدارة الموارد البشرية وخدمات المؤسسة الأخرى من أجل الاتصال، تقييم الأداء، إدارة الفرق، إدارة المعرفة والتعليم ولأغراض إدارية أخرى". (Strohmeir, 2007)

وعليه يمكن القول أن الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تشتمل في تعريفها على العناصر نفسها المكونة للإدارة الالكترونية، والتي تشمل دمج أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية بتكنولوجيا (TIC)، والاعتماد على الشبكات والإنترنت أو الأنترانت أو الإكسترانت، استجابة للتغيرات في بيئة الاعمال والبيئة الخارجية.

2.2. **أهمية الادارة الالكترونية للموارد البشرية:** تبرز أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عبر مساهمتها في:

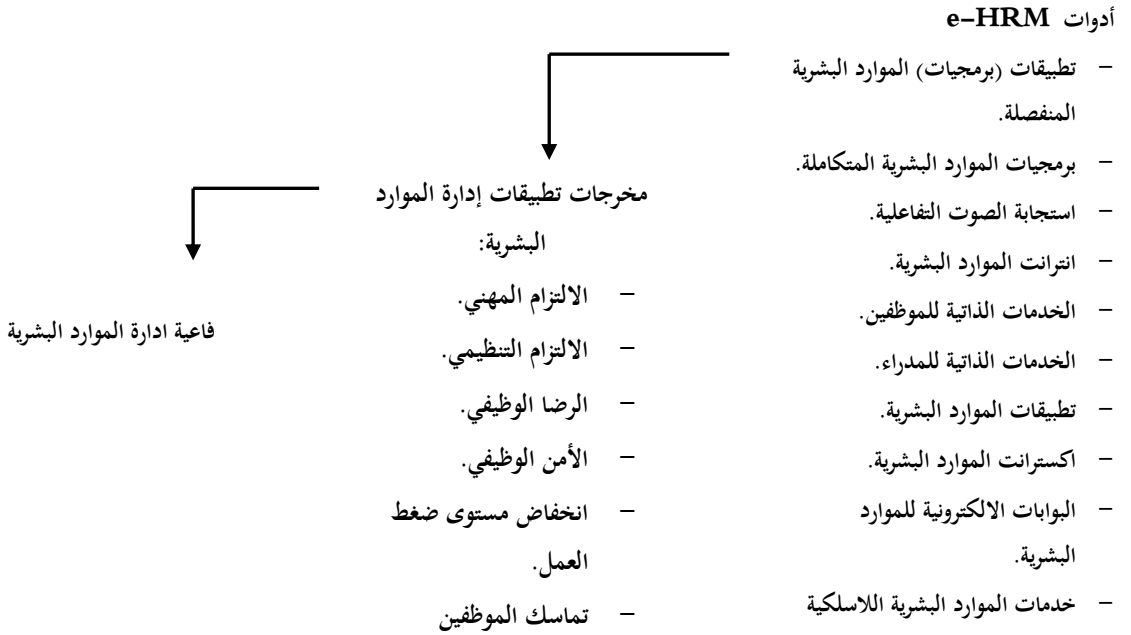
- تحسين جودة وسرعة توفير المعلومات.
- تحسين الخدمات المقدمة للموظفين، من خلال الاستثمار في التقنيات الرقمية المتاحة والكفاءات المدربة وذوي الخبرة من الموارد البشرية.
- إحداث تكامل في الوصول إلى قواعد البيانات وتوسيع نطاق المعلومات. (زواوي و غجاتي، 2018)
- زيادة امكانية وصول الموظفين إلى قواعد البيانات من خلال نموذج البوابات الالكترونية لإدارة الموارد البشرية بفعالية أكبر مثل عمليات التوظيف، تسجيل الوقت والحضور.
- تسهيل التعاون والتدريب والتفاعل والمشاركة ونشر المعلومات.
- التواصل مع الموظفين وتحفيزهم، إدارة المزايا الوظيفية، المكافآت وتحسين الخدمة المقدمة. (الابروي و بودبوس، 2015)
- تساهم في تحقيق شفافية المعلومات وتحقيق التنافسية بين الموارد البشرية في المؤسسة بالإضافة إلى قدرتها على تحقيق السرعة والمرونة العالية في الأداء
- تساهم في تخفيض التكاليف، وتعزيز الأداء وتحسين مستويات جودة الخدمات المقدمة للموارد البشرية
- تعتبر الادارة الالكترونية للموارد البشرية الاكثر فعالية وكفاءة لتسيير العمل التشغيلي والفني والاستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة على اداء عمل ادارة الموارد البشرية في المؤسسات. (قريشي و أخرون، 2017)

3.2. **تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:**

تتميز الإدارة الالكترونية للموارد البشرية عن إدارة الموارد البشرية بمفهومها التقليدي، في طريقة الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة، حيث أن الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تسهل من عملية نشر البيانات، الاطلاع عليها، تعديلها بسهولة وسرعة، ومثلما كان للإدارة الالكترونية للموارد البشرية مستويات ومراحل مختلفة للتطبيق، فلها برامج أو تطبيقات متنوعة للوفاء باحتياجات المستخدمين.
تعرف تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بأنها: " البرامج التي تقدم وسيلة الكترونية مفيدة وسهلة الاستخدام والتي يتم من خلالها انجاز أهداف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية عن طريق إجراء أنواع مختلفة من أنشطة الموارد البشرية لتسفر عن النتائج والفوائد المرجوة". (Zafar, 2009)
كما أن تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية توفر مجموعة متنوعة من الأنشطة المؤتمتة للموارد البشرية التي تزيد من مرونة وظائف هذه الموارد وتجعلها سهلة الاستخدام، وتحدد فائدتها في كونها بمثابة نظام تطبيقات محدد يزيد من الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، وأن هذه الأدوات البرمجية تزيد المخرجات التنظيمية من خلال جعلها أكثر التزاما بالأهداف المحددة في رسالة المنظمة، والتي تنعكس في زيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وتماسك الموظفين وانخفاض مستويات ضغط العمل ودوران العمل والتغيب.....الخ، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة فاعلية إدارة الموارد البشرية. (Davoudi & others, 2012)

ويبين الشكل التالي مختلف تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية المستخدمة من قبل مديري الموارد البشرية في أنشطتهم الروتينية اليومية والذي يبين العلاقة بين أدوات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وتطبيقاتها وفاعلية إدارة الموارد البشرية، وهذه الأدوات البرمجية تعزز المخرجات للموارد البشرية من خلال جعلها أكثر التزاما بالأهداف المعلنة في رسالة ورؤية المنظمة وزيادة الرضا والأمن الوظيفي وانخفاض مستويات ضغوط العمل وتماسك العاملين ....الخ، وهذا يؤدي إلى زيادة فاعلية إدارة الموارد البشرية.

شكل 01. تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية



Source: A.Sannaye, A.Miraei, Designing A Model For Evaluating The Effectiveness Of E-HRM (CASESTUDY:Iranian Organization),International Journal Of Information Science And Technology,Vol 06,N02,2008, pp 1-10.

يتضح من الشكل السابق تأثير أدوات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على سلوك الموارد البشرية ومن ثم فاعلية المنظمة ككل وتطوير ادائها. وحسب (bussler & Davis,2001/2002) فإن تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الأكثر شيوعا بالنسبة للموظفين هي: اتصالات الموارد البشرية الالكترونية، الفوائد، تحديثات البيانات الشخصية، الوظائف الشاغرة.

أما بالنسبة للمدراء فهي: التغييرات الشخصية، إجراءات الراتب وطلبات العمل.

كما تم تقسيم أنواع التطبيقات الالكترونية إلى نوعين طبقا لطبيعة المستخدم واحتياجاته، وذلك على النحو التالي: (Richard & Others, 2011)

- الخدمات الذاتية للعاملين(Employees Self-Services (ESS
- الخدمات الذاتية للمديرين(Managers Self-Services (MSS

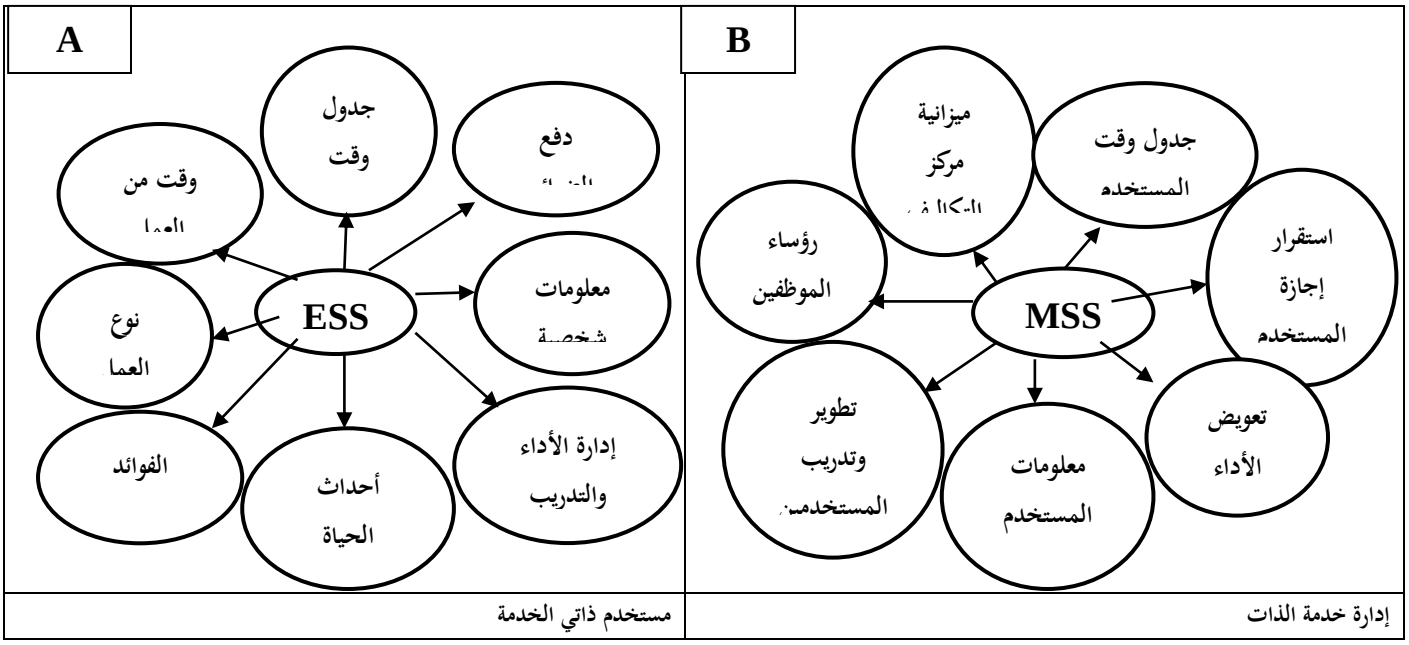
تعتبر الخدمة الذاتية كخيار لاحق في دورة انترانت إدارة الموارد البشرية و(ESS) عبارة عن نظام يسعى إلى " أفضل ممارسة للعمل" وهو يسمح للمستخدمين بتحديد سجلاتهم الفردية، حفظ التدريبات وتقييم الأداء، كما يسمح لهم بالدخول التلقائي والفوري إلى الموقع التنظيمي وتشكيل حزم من المستندات الخاصة بهم، أيضا إمكانية تقديم طلب للحصول على إجازة، ومعرفة التفاصيل عن الوظائف الشاغرة للتمكن من الترقية وحجز التدريبات (Sannaye & Miraei, 2008)، ولهذا النظام عدة منافع:

- تقليل تكاليف الإدارة العامة.
- توجه مسؤولي الموارد البشرية إلى نشاطات أخرى أكثر استراتيجية.
- تحسين وسلامة البيانات.
- منفعة فردية لكل مستخدم وعامة للمنظمة.
- تخفيف حدة المركزية والتوجه إلى اللامركزية.

- تخفيف وقت العمليات من يومين وثلاثة أيام إلى بضع ساعات.
- زيادة رضا المستخدم مما يساهم في زيادة الإنتاجية وتطوير رأس المال المعرفي للمنظمة، من خلال الوصول إلى المعلومات في الوقت المناسب مع تنفيذ ومعالة إجراءات العمل.

كما يقصد بتطبيقات الخدمات الذاتية للمديرين (MSS)بأنها مجموعة من التطبيقات صممت خصيصا للمديرين ورؤساء الأقسام، والتي تمكنهم من وضع خطط العمل، وتقييم أداء العاملين، وتقديم التقارير في الوقت المحدد، كما أنها تمكن المديرين من الاطلاع على البيانات اللازمة لصنع القرار.

شكل 2. أدوات خدمة الذات



Source: A.Sannaye, A.Miraei, Designing A Model For Evaluating The Effectiveness Of E-HRM (CASESTUDY:Iranian Organization),International Journal Of Information Science And Technology,Vol 06,N02,2008, pp 1-10.

حدد Sanayei and Mirzaei (2008) تطبيقات إدارة الموارد البشرية المختلفة، والتي يستخدمها مديرو الموارد البشرية في أعمالهم اليومية الروتينية، إذ تعمل أدوات البرمجة على زيادة المخرجات التنظيمية بالالتزام بالأهداف المحددة لرسالة المنظمة، وبالتالي انعكاسها على زيادة الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، مما يؤدي إلى زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية، ومن هذه الأدوات: (Sannaye & Miraei, 2008)

- تطبيقات إدارة الموارد البشرية المنفصلة.
- برمجيات الموارد البشرية المتكاملة.
- استجابة الصوت التفاعلية.
- انترانت (Intranet) الموارد البشرية.
- اكسترانت (Extranet) الموارد البشرية.
- الخدمات الذاتية للموظفين.
- الخدمات الذاتية للمدراء.
- تطبيقات الموارد البشرية.

- البوابات الالكترونية للموارد البشرية.
- خدمات الموارد البشرية اللاسلكية.

واستعرض Florkowski and Olivas-Lujan (2006) أنواعا مختلفة من تطبيقات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وهي كالآتي:(Florkowski & Lujan R, 2006)

❖ **تطبيقات الخدمات الذاتية (SSA)**: هي التطبيقات الأكثر ديناميكية، والتي تسمح بالدخول إلى البيانات الأساسية والشخصية للعاملين بشكل مباشر عبر شبكات الانترنت، فلا تحتاج تلك التطبيقات إلى تقابل المستخدم والمستفيد، حيث يمكن إتمام جميع مهام ووظائف إدارة الموارد البشرية عن بعد، فهي تمكن المستخدم من الوصول إلى ما يحتاج إليه من بيانات عن طريق الاتصال المباشر بالتطبيق دون الاستعانة بأي من العاملين بإدارة الموارد البشرية.

❖ **تطبيقات التفاعل الصوتي (IVR):** هي مجموعة من التطبيقات التي تستخدم تكنولوجيا الهواتف بشكل تفاعلي، حيث تسمح للعاملين بالدخول إلى بياناتهم وتحديثها بشكل مباشر عبر الهاتف، حيث يتم الضغط على (أزرار) بالهاتف ويتم التفاعل آليا، وقد استفادت إدارة الموارد البشرية من هذه التكنولوجيا، حيث استخدمت في تسجيل تدريب العاملين والدراسات الاستقصائية المتعلقة بالعمل...، كما تزايد الاعتماد عليها في الآونة الأخيرة في أوروبا وأمريكا على وجه الخصوص.

وتفيد هذه الأنظمة في:

- تسجيل وحفظ التدريبات
- تسجيل العلاقات الخاصة بالموظفين
- الاستطلاعات المتعلقة بالعمل. (Sannaye & Miraei, 2008)

❖ **تطبيقات وظائف الموارد البشرية (HRFA)**: هي مجموعة من التطبيقات المستخدمة لغرض تسهيل أداء مهام ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية وبمرور الوقت، قام مصممين البرامج بتطوير تلك التطبيقات لتشمل أداء مهام أوسع مثل إدارة الأداء، إدارة أصحاب المصلحة، إدارة المواهب.

كما تشير الدراسات إلى تزايد استخدام تلك التطبيقات لأنها تقوم بإتمام مهام إدارة الموارد البشرية بشكل أسرع وأدق وفي وقت أقل، كما أنها توفر المرونة المطلوبة لإتمام الجوانب المتخصصة في وظائف إدارة الموارد البشرية.

❖ **تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية** (HRIA): مع ظهور البريد الالكتروني والبرامج والتطبيقات المتنوعة سعت إدارة الموارد البشرية للاستفادة من هذه التكنولوجيا في إدخال بيانات مرتبات العاملين، إدارة التدريب، تحديث قواعد البيانات الكترونيا عن طريق الاتصال بشبكة الانترنت من داخل المنظمة، كما تساعد تلك التطبيقات في نشر الوثائق المتعلقة بالعمل، سياسات المنظمة، نشر الوظائف الحالية، نشر مهام أو مسؤوليات العاملين بإدارة الموارد البشرية.

❖ **تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية** (HREA): هي مجموعة من التطبيقات التي تعمل من خلال الشبكات الخارجية، وتعد أساسا في التجارة الالكترونية. وتساعد تلك التطبيقات في توفير المعلومات اللازمة للمديرين لتحقيق إدارة فعالة للعاملين وتحديث بياناتهم. كما أنها تسمح بمراجعة سجلات العاملين، الشكاوى المقدمة منهم، وذلك عن طريق الاتصال بشبكة الانترنت مع إمكانية الدخول إليها من خارج المنظمة.

❖ **تطبيقات مداخل الموارد البشرية:(HRPA)** هي تطبيقات معدة للعاملين، حيث تسمح بالدخول المباشر لجميع مصادر المعلومات عبر شبكة الانترنت عبر مدخل واحد فقط لجميع المستخدمين، كما أنها تسمح بالتفاعل المباشر مع البيانات. وهي عبارة عن موقع مصمم لدخول من يسمح لهم فقط أي بالاشتراك، على أن يكون متصلا بشبكة الانترنت، ويسمح الموقع بدخول أكثر من 1000 مستخدم في وقت واحد ومن أماكن متعددة.

3. الإطار التطبيقي للدراسة:

1.3. أداة الدراسة: تم الاعتماد في دراستنا على أداة الاستبيان. باعتبارها وسيلة من وسائل جمع البيانات، لذا تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين:

– القسم الأول: يضم المتغيرات الشخصية (الكيفية والكمية)، تتعلق بمعلومات الموظف المجيب، تتألف من عدة عناصر: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

– القسم الثاني: يتمثل في قياس مدى تطبيق واستخدام التطبيقات الالكترونية في انجاز المهام الإدارية في جامعة سكيكدة، حددت ب:34 عبارة. تم تقسيم هذا المتغير إلى 4 أبعاد هم: بعد تطبيقات وظائف الموارد البشرية (HRFA) يضم 7 عبارات، تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية (HRIA) يضم 8 عبارات، تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية (HREA) يضم 6 عبارات، بوابة الموارد البشرية يضم 8 عبارات، نظام معلومات الموارد البشرية يضم 5 عبارات، أيضا اعتمادنا في دراستنا على سلم ليكارث باعتباره من المقاييس الأكثر دقة، ويمكن توضيح محتواه في الشكل التالي:

جدول 01. مقياس ليكرث الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	05	04	03	02	01

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائجspss

تم حساب المدى لطول الخلايا لمقياس ليكارث الخماسي المستخدم في الاستبيان، وأصبح طول الفئة كالتالي:

- من [1 -1.8[: أي موافقة ضعيفة جدا.
- من[1.8 -2.6[أي موافقة ضعيفة.
- من[2.6 -3.4[أي موافقة متوسطة.
- من[3.4 الى 4.2[موافقة عالية.
- من[4.2 الى 5[موافقة عالية جدا.

2.3. مجتمع وعينة الدراسة: بعد تحديد الهدف، يتطلب الأمر تحديد المجتمع المشمول بالبحث الذي سنقوم بجمع المعطيات منه، ومع ضرورة معرفة حدوده. وقد تم تحديد الطريقة التي يمكن من خلالها سحب العينة وقد اعتمدنا على الطريقة العشوائية وهذا لكبر حجم المجتمع من جهة، ولتسهيل اختيار مفردات العينة من مجتمع الدراسة من جهة أخرى. تم توزيع استبيان الكتروني في مؤسسة جامعة سكيكدة، تم استرجاع 37 استبانة فقط.

3.3. صدق أداة الدراسة:

أ. **الصدق الظاهري لأداة الدراسة:** يقصد بالصدق الظاهري التأكد من شمول الاستبانة على كل العناصر المراد تحليلها، وللتأكد من ذلك تم عرضه على مجموعة من الأساتذة ذوي الاختصاص.

ب. ثبات الاستبيان (الفاكرونباخ): يعبر هذا المعامل على أنه حتى لو تم إعادة توزيع الاستبيان مرة أخرى سيعطينا نفس النتائج التالية:

الجدول رقم02: عامل الثبات لمحور الدراسة (الفاكرونباخ)

المحور	العبارات	المعامل
استخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	34	0.946

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائجspss

نلاحظ أن معامل الثبات لأداة الدراسة أكبر من المعامل المطلوب 70 %، وكما هو معمول به فإن النتائج الواقعة بين 0.7-0.9 تكون مقبولة جدا، حيث بلغ معامل الفاكرونباخ لاستخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية 94.6%، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويجعلها صالحة في تحليل البيانات.

4.3. عرض وتحليل نتائج الاستبيان:

أ. تحليل بيانات المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة: افرزت عملية تحليل إجابات المبحوثين النتائج التالية:

الجدول 03 البيانات الشخصية لعينة الدراسة

المتغير	نوعه	التكرارات المطلقة	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	21	%56.75
	انثى	16	% 43.2
السن	اقل من 35 سنة	08	%21.6
	أكبر من 35 واقل من 45 سنة	25	%67.6
	أكثر من 45 سنة	04	% 10.8
المؤهل العلمي	بكالوريا	01	% 2.7
	ليسانس او مهندس	23	% 62.2
	ماجستير	05	% 13.5
	دكتوراه	08	% 21.6
سنوات الحبرة	اقل من 5 سنوات	3	%8.1
	من 6 الى 10 سنوات	11	% 29.7
	من 11 الى 15 سنة	20	% 54.1
	أكثر من 15 سنة	3	% 8.1

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

ب. تحليل الجزء الثاني من الاستمارة (تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية): تم تقسيم هدا المتغير إلى 4 ابعاد هم: بعد تطبيقات وظائف الموارد البشرية (HRFA)، تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية (HRIA)، تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية (HREA)، بوابة الموارد البشرية، نظام معلومات الموارد البشرية.

بعد استرجاع الاستمارات وافراغها في برنامج التحليل الاحصائي spss واجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة، تم تحليل البيانات وذلك بهدف التعرف على مستوى استخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وذلك باستخدام مقاييس النزعة المركزية.

سجلت الدراسة النتائج كما يلي:

جدول 04. تطبيقات وظائف الموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	القرار
01	تعمل مؤسستكم على تسجيل ساعات العمل الكترونيا	3.57	1.25	1	قوي
02	تعمل مؤسستكم على ربط نظام الأجور بنظام تسجيل الحضور والانصراف	2.95	1.26	2	متوسط
03	تعمل مؤسستكم على تسجيل الإجراءات الخاصة بالرواتب الكترونيا (تعويضات، ساعات عمل إضافية)	2.41	1.14	5	ضعيف
04	تستعمل الجامعة الاختبار بالإنترنت عند اجراء مسابقات التوظيف	2.05	1.02	7	ضعيف
05	ترد مؤسستكم الكترونيا على نتائج التوظيف	2.86	1.13	3	متوسط
06	تعتمد مؤسستكم على أنظمة الكترونية لتقييم أداء موظفيها	2.03	0.92	8	ضعيف
07	تعتمد مؤسستكم على الانترنت لإجراء اختبارات التقييم الذاتي لموظفيها	2.14	1.11	6	ضعيف
المجموع		2.57	0.65	4	ضعيف

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه، أن هناك مستوى عام بلغ 2.57، مع تسجيل اغلب العبارات بمستوى ضعيف أي أن جل العبارات تدل على أن المؤسسة محل الدراسة لا تستخدم تطبيقات وظائف الموارد البشرية إلا في مجالات محددة تتعلق بتسجيل ساعات العمل والتي جاءت في المرتبة الأولى بمستوى قوي قدر بـــ: 3.57 وهذا راجع إلى توفير المؤسسة لأجهزة تسجيل الحضور والانصراف. كما أن أقل قيمة بلغت 2.03 والخاصة على مدى اعتماد المؤسسة على أنظمة الكترونية لتقييم أداء موظفيها.

- **مستوى استخدام تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية في المؤسسة المبحوثة:** يبرز الجدول ما يلي:

جدول 05. تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	القرار
08	تعتمد مؤسستكم على شبكة داخلية للموارد البشرية تسمح للموظفين بالوصول الى التعيينات الخاصة بالعمل	2.70	1.10	3	متوسط
09	تعتمد مؤسستكم على شبكة داخلية للموارد البشرية تسمح للموظفين بتعلم الخدمات المتوفرة حول إدارة الموارد البشرية	2.49	1.01	8	ضعيف
10	تعتمد مؤسستكم على شبكة داخلية للموارد البشرية توفر معلومات مفصلة للموظفين للقيام بمهامهم	2.65	1.16	5	متوسط
11	تعتمد مؤسستكم على شبكة داخلية للموارد البشرية تمكن الموظفين من إدخال بيانات مرتبات العاملين	2.59	0.98	6	ضعيف
12	تعتمد مؤسستكم على شبكة داخلية للموارد البشرية تسمح بتحديث قواعد البيانات الكترونيا عن طريق الاتصال بشبكة الانترنت من داخل المنظمة	2.73	1.07	2	متوسط
13	تعتمد مؤسستكم على شبكة داخلية للموارد البشرية تساعدها في نشر الوثائق المتعلقة بسياسة المنظمة	2.70	1.10	3	متوسط
14	تعتمد مؤسستكم على شبكة داخلية للموارد البشرية تساعد المنظمة في نشر الوثائق المتعلقة بالوظائف الحالية	2.95	0.94	1	متوسط
15	تعتمد مؤسستكم على شبكة داخلية للموارد البشرية تساعد المنظمة في نشر الوثائق المتعلقة بمهام أو مسؤوليات العاملين بإدارة الموارد البشرية	2.51	0.90	7	ضعيف
المجموع		2.66	0.79	4	متوسط

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال إجابات أفراد العينة حول العبارات المتعلقة بمدى تطبيق أو استخدام تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية في جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، يظهر أن هناك مستوى ضعيف ومتوسط للاستخدام حيث كان أعلى متوسط قدر بـ: 2.95 للعبارة رقم 14 والتي تنص: تعتمد مؤسستكم على شبكة داخلية للموارد البشرية تساعد المنظمة في نشر الوثائق المتعلقة بالوظائف الحالية، أما أقل متوسط والذي قدر بـ:2.49 والخاص بـــ: تعتمد مؤسستكم على شبكة داخلية للموارد البشرية تسمح للموظفين بتعلم الخدمات المتوفرة حول إدارة الموارد البشرية. أما المتوسط العام لتطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية بلغ: 2.66 أي متوسط. مما يدل على أن المؤسسة تملك شبكة داخلية تحصر استخدامها في مجالات معينة تقتصر على تنفيذ المهام الإدارية العادية والروتينية.

- **مستوى استخدام تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية في المؤسسة المبحوثة:** يبرز الجدول ما يلي:

جدول 06. تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	القرار
16	تعتمد مؤسستكم على شبكة خارجية للموارد البشرية تسمح باتصال الموظفين عبر مختلف الفروع	2.76	0.98	3	متوسط
17	تعتمد مؤسستكم على شبكة خارجية للموارد البشرية تسمح بربط وظيفة الموارد البشرية بأصحاب المصلحة (العملاء، الموردين، المساهمين)	2.68	1.20	4	متوسط
18	تعتمد مؤسستكم على شبكة خارجية للموارد البشرية توفر المعلومات اللازمة للمديرين لتحديث بيانات العاملين	2.78	1.10	2	متوسط
19	تعتمد مؤسستكم على شبكة خارجية للموارد البشرية تسمح للمدراء بمراجعة سجلات العاملين	2.84	1.19	1	متوسط
20	تمكن الشبكة الخارجية للموارد البشرية المدراء من تلقي ومراجعة الشكاوى المقدمة من الموظفين	2.43	1.04	7	ضعيف
21	توفر الشبكة الخارجية للموارد البشرية خاصية إمكانية الدخول إليها من خارج المنظمة	2.46	1.16	6	ضعيف
المجموع		2.65	0.86	5	متوسط

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

أظهرت بيانات هذا المحور أن هناك مستويات متوسطة في اغلب العبارات، قدر المتوسط العام بـ: 2.65 بانحراف معياري قدره: 0.86، مما يدل على أن هناك مستوى متوسط لاستخدام الشبكة الخارجية في انجاز المهام الإدارية، حيث كان أعلى متوسط للعبارة: " تعتمد مؤسستكم على شبكة خارجية للموارد البشرية تسمح للمدراء بمراجعة سجلات العاملين" بمتوسط قدر بـ: 2.84، أما أقل متوسط فقدر بـ: 2.43 للعبارة:" تمكن الشبكة الخارجية للموارد البشرية المدراء من تلقي ومراجعة الشكاوى المقدمة من الموظفين".

- **مستوى استخدام بوابة الموارد البشرية في المؤسسة المبحوثة:** يبرز الجدول ما يلي:

جدول 07. بوابة الموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	القرار
22	توفر مؤسستكم صفحة على انترنت تسمح بالوصول الى جميع المعلومات الهامة	3.49	1.09	1	قوي
23	توفر مؤسستكم صفحة على انترنت تسمح لجميع المستخدمين بالوصول الى المعلومات عبر مدخل واحد فقط	3.19	1.12	2	متوسط
24	تتوفر مجموعة من الكتب والتقارير على بوابة مؤسستكم	2.86	1.13	3	متوسط
25	توفر مؤسستكم بوابة فرعية مخصصة لاكتساب المعارف الجديدة من قبل الموظفين	2.46	0.98	8	ضعيف
26	تعتمد مؤسستكم على بوابة الموارد البشرية **une porte d'internet** تسمح بالوصول الى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية	2.81	0.99	4	متوسط
27	توفر مؤسستكم برامج خاصة على بوابة الموارد البشرية تمكن الموظفين من تحديد مساراتهم التدريبية	2.57	0.98	6	ضعيف
28	تعمل مؤسستكم على مواءمة بوابة الموارد البشرية مع استراتيجياتها العامة	2.51	0.87	7	ضعيف
29	تضم البوابة قاعدة بيانات ديناميكية لتدفق المعلومات تتضمن كل ما هو جديد في مجال الموارد البشرية	2.62	0.89	5	متوسط
المجموع		2.81	0.70	4	متوسط

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال النتائج نجد أن أغلب المتوسطات الحسابية للعبارات تتراوح بين 3.49 و2.46، واغلب العبارات تدل على امتلاك المؤسسة لبوابة الكترونية للموارد البشرية، لكن مستوى الاستخدام ومدى موائمة البوابة للاحتياجات الإدارية كان بدرجة متفاوتة بين المتوسطة والضعيفة، قدر المتوسط العام للعبارات بـ: 2.81. كما أن أعلى متوسط قدر بـ: 3.49 للعبارة: " توفر مؤسستكم صفحة على انترنت

تسمح بالوصول إلى جميع المعلومات الهامة" أي أن جامعة سكيكدة تملك صفحة خاصة بها على الانترنت تسمح للموارد البشرية من الوصول اليها واستخدامها والحصول على المعلومات.

- **مستوى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة المبحوثة:** يبرز الجدول ما يلي:

جدول 08. نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	القرار
30	تعتمد مؤسستكم على نظام يضم جميع البيانات الخاصة بالموارد البشرية	3.22	1.03	1	متوسط
31	تعتمد مؤسستكم على نظام يوفر المعلومات الأساسية الخاصة بالموارد البشرية	3.19	1.02	2	متوسط
32	تعتمد مؤسستكم على نظام يوفر المعلومات حول عدد العاملين والرواتب المدفوعة لهم	2.97	1.14	3	متوسط
33	تعتمد مؤسستكم على نظام يوفر معلومات عن تقارير تقييم الأداء كأساس لاتخاذ القرارات	2.62	1.01	5	متوسط
34	تعتمد مؤسستكم على نظام يوفر معلومات عن الاختلالات الموجودة	2.49	1.12	6	ضعيف
المجموع		2.89	0.88	4	متوسط

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

أظهرت بيانات هذا المحور أن هناك مستويات متوسطة في أغلب العبارات، قدر المتوسط العام بمستوى متوسط أيضا بـ2.89 وانحراف معياري 0.88. بقيمة أقل من المتوسط الفرضي (3)، أي تدل على أن جامعة سكيكدة تملك وتستخدم نظام معلومات في انجاز المهام الإدارية بدرجة متوسطة. قدرت أعلى قيمة للمتوسط بـــ: 3.22 للعبارة:" تعتمد مؤسستكم على نظام يضم جميع البيانات الخاصة بالموارد البشرية"، وذلك راجع لاعتماد المؤسسة على التطبيقات الالكترونية والتي تساهم في تخفيف الجهد المبذول من طرف المسؤولين اثناء عملية التقييم أو معالجة المسائل المتعلقة بالموظفين في أقل وقت، بالمقابل نجد أقل متوسط قدر بـ: 2.49 للعبارة: " تعتمد مؤسستكم على نظام يوفر معلومات عن الاختلالات الموجودة".

بعد ما تم عرض كل نتائج المحاور المكونة للاستبيان سابقا، اقرت النتائج أن المستوى الكلي لتطبيق جامعة سكيكدة لتطبيقات وبرامج الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بمستوى عام متوسط بـــ: 2.71 للمتوسط الحسابي، وانحراف معياري: 0.64 وهذا لاهتمام المؤسسة لاعتماد الأسلوب الرقمي ومواكبة التطور التكنولوجي على الرغم من ضعف الاستخدام أو التطبيق وهذا راجع لحداثة المفهوم من جهة وتطلب وجود تظافر عوامل أخرى من بينها توفر التجهيزات والمعدات، انترنت 24 ساعة، برامج حماية متطورة.....

تحليل النتائج: بعد تحليلنا بيانات الدراسة باستخدام مختلف الأدوات، قمنا باختبار الدراسة بناء على الفرضيات التي تم طرحها في الجانب المنهجي للدراسة:

- تنص **الفرضية الفرعية الأولى** على: " يوجد مستوى قوي لاعتماد المؤسسة محل الدراسة في انجاز اعمالها على تطبيقات وظائف الموارد البشرية (HRFA)" من خلال نتائج الدراسة المتعلقة بفرع تطبيقات وظائف الموارد البشرية من الاستمارة نجد أن المتوسط العام لهذا المحور في مجمله اقل من المتوسط الفرضي (3) أي مستوى ضعيف، وعليه نرفض الفرضية الفرعية الأولى ونستبدلها بما يلي: " يوجد مستوى ضعيف لاعتماد المؤسسة محل الدراسة في انجاز اعمالها على تطبيقات وظائف الموارد البشرية (HRFA).

- تنص **الفرضية الفرعية الثانية** على: " يوجد مستوى قوي لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية (HRIA)"، من خلال من خلال نتائج الدراسة المتعلقة بفرع تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية من الاستمارة نجد أن المتوسط العام لهذا المحور في مجمله أقل من المتوسط الفرضي (3) أي مستوى متوسط، وعليه نرفض الفرضية الفرعية الثانية ونستبدلها بما يلي: "يوجد مستوى متوسط لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية (HRIA)"

- تنص **الفرضية الفرعية الثالثة** على: " يوجد مستوى قوي لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية (HREA)"، من خلال من خلال نتائج الدراسة المتعلقة بفرع تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية من الاستمارة نجد أن

المتوسط العام لهذا المحور في مجمله أقل من المتوسط الفرضي (3) أي مستوى متوسط، وعليه نرفض الفرضية الفرعية الثالثة ونستبدلها بما يلي: " يوجد مستوى متوسط لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية (HREA)

– تنص **الفرضية الفرعية الرابعة** على: " يوجد مستوى قوي لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على بوابة الموارد البشرية" من خلال من خلال نتائج الدراسة المتعلقة بفرع بوابة الموارد البشرية من الاستمارة نجد أن المتوسط العام لهذا المحور في مجمله أقل من المتوسط الفرضي (3) أي مستوى متوسط، وعليه نرفض الفرضية الفرعية الرابعة ونستبدلها بما يلي: " يوجد مستوى متوسط لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على بوابة الموارد البشرية"

– تنص **الفرضية الفرعية الخامسة** على: " يوجد مستوى قوي لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها نظام معلومات الموارد البشرية " من خلال من خلال نتائج الدراسة المتعلقة بفرع نظام معلومات الموارد البشرية من الاستمارة نجد أن المتوسط العام لهذا المحور في مجمله أقل من المتوسط الفرضي (3) أي مستوى متوسط، وعليه نرفض الفرضية الفرعية الرابعة ونستبدلها بما يلي: " يوجد مستوى متوسط لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على نظام معلومات الموارد البشرية "

وعليه، ومن خلال اختبار الفرضيات الفرعية السابقة الذكر فإننا نقبل الفرضية الرئيسية الموضوعة والتي تجيب عن التساؤل الرئيسي لإشكالية الدراسة والتي تنص على: يتم تطبيق تطبيقات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في جامعة 20 اوث سكيكدة.

4. خاتمة:

بعد تناولنا لموضوع مدى تطبيق تطبيقات وبرامج الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بجامعة 20 اوث 1955 سكيكدة، تبين لنا أن هذه الاخيرة تحاول جاهدة العمل على مواكبة التطورات التكنولوجية واكتساب طرق حديثة تمكنها من تحسين التسيير وأداء وظائفها ومهامها لمواكبة التطور الحاصل في تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى وظائف وملفات الكترونية. ويمكن تلخيص النتائج في النقاط التالية:

– بينت الدراسة أن هناك مستوى ضعيف لاعتماد المؤسسة محل الدراسة في انجاز اعمالها على تطبيقات وظائف الموارد البشرية (HRFA)، وهذا راجع إلى حداثة المفهوم وكذا صعوبة تطبيق هذا الأسلوب دفعة واحدة لما يتطلب من برامج وتقنيات بالإضافة إلى الموارد المالية.....

– توصلت الدراسة أن هناك مستوى متوسط لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على تطبيقات الشبكات الداخلية للموارد البشرية (HRIA)"، مما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تملك شبكة داخلية تعتمد عليها بشكل أساسي في أداء اعمالها بما يحقق اهداف المؤسسة ككل أي ان المؤسسة تستخدم الشبكة على المستوى الكلي وليست متاحة لجميع الافراد.

– بينت الدراسة ان هناك مستوى متوسط لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على تطبيقات الشبكات الخارجية للموارد البشرية (HREA)، كون هذه التطبيقات صممت خصيصا للمديرين ورؤساء الأقسام، والتي تمكنهم من وضع خطط العمل، وتقييم أداء العاملين، وتقديم التقارير في الوقت المحدد، كما أنها تمكن المديرين من الاطلاع على البيانات اللازمة لصنع القرار.

– بينت الدراسة أن هناك مستوى متوسط لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على بوابة الموارد البشرية"، كون امتلاك المؤسسة لبوابة إدارة الموارد البشرية يسمح بالوصول إلى كل نقاط مصادر المعلومات مما يوفر على طالب الخدمة الوقت والجهد في الحصول على المعلومة، ويدل المستوى المتوسط للتطبيق إلى حاجة بوابة إدارة الموارد البشرية إلى أنظمة وأدوات لاستهلاك خدمات الموارد البشرية التي تعرض على الانترنت.

– توصلت الدراسة أيضا أن هناك مستوى متوسط لاعتماد المؤسسة في انجاز اعمالها على نظام معلومات الموارد البشرية "، أي يمكن اعتبار نظام معلومات الموارد البشرية القوة الدافعة لتحويل وظيفة الموارد البشرية، أي استعمال التقنية لتحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة استراتيجية عن الموارد البشرية باعتبارها المحرك الأساسي للمؤسسة.

بناء على ما سبق يمكن تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية:

- على جامعة 20 اوث 1955 سكيكدة إعادة النظر في مختلف الطرق والأساليب المعتمدة في انجاز مختلف المهام الإدارية.
- لابد من التركيز على شبكات الاتصال وتوفير عناصر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من عتاد، مسيرين، برمجيات...
- اعتماد وظائف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وخصوصا التدريب الالكترونية لتخفيض تكلفة النقل للمدرب والمتدرب....
- ضرورة توفير أنظمة الحماية بدرجة كبيرة، لتقليل مخاطر الامن المعلوماتي
- عدم الاعتماد على تطبيقات الشبكة الخارجية فقط والتي تخص تطبيقات المديرين فقط، وتفعيل الشبكة الداخلية واتاحتها أيضا للإداريين لتوفير الوقت.

4. قائمة المراجع:

- Strohmeir, S. (2007). Research in e-HRM : Review and implication. *Human Resource Management Review*, pp 19 37.
- Chamaru De alwis, A. (2010). The Impact of electronic human resource management on The Role of human resource Managers. Ekonomika *a Management*,, pp 47-49.
- Davoudi , S., & others. (2012). Electronic Human resource management:new avenues which leads to organizational success. *journal* of *Multidisciplinary Research*, pp75-87.
- Desantics, G. (1986). Human Resource Information Systems :A Currente Assessment. *mis quartely*, pp 15-27.
- Florkowski , W., & Lujan R, O. (2006). The Diffusion Of Human-Resource Information-Technology Innovations In Us And Non-Us Firms. *personnel review*, pp 684-710.
- Haines, V., & Petit , A. (1997). Conditions for Successful Human Resource Information Sustems. *Human resource management*, pp 261-275.
- Lengnick, H., & Moritz, S. (2003). The Impact of E-HR on The Human Resource Mnanagement Function. *Jouenal of labor research*, pp 365-379.
- Richard, D., & Others. (2011). Transformation Hr through Technology: The Use of E-HR and Hris in Organizations. USA: SHRM Foundation.
- Ruel , & others. (2007). The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness : Results from a Quantitative study in DutchMinistry. *Employee Relations*, p280 291.
- Sannaye, A., & Miraei, A. (2008). Designing A Model For Evaluating The Effectiveness Of E-HRM (CASESTUDY:Iranian Organization). *International Journal Of Information Science And Technology*, pp1-10.
- Zafar, J. (2009). E-Human resource management: a case study of the state bank pakistan, A thesis submitted to the college of Business in partial fulfillment of the requirement for the degree of master of human resource management. University Utara Malaysia Kedah, Malaysia.

- خالصة زواوي، و احلام. غجاتي. (2018). تاثيرالادارة الالكترونية للموارد البشرية على تطوير راس المال البشري دراسة حالة مؤسسة اوراسكوم تيليكوم الجزائرالعاصمة. *مجلة الدراسات التسويقية وادارة الاعمال*، ص ص177-198.
- راشد بن عبد الله الابروي، و سامي منصور بودبوس. (2015). ادارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجية وتطبيقات عملية حديثة. الاردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- محمد قريشي، و أخرون. (2017). الادارة الالكترونية للموارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات ودورها في تطوير الادارة. مجلة *العلوم الانسانية*، ص ص 147-160.

5. ترجمة المراجع:

-zwawi, khalssa, & ghajati, ahlem. (2018). impact of e-HRM on human capital development. *Journal of Marketing Studies and Business Administration*, 177-198.

(zwawi, khalssa, & ghajati, ahlem. (2018),

- quaraishi, mohamed. (2017). e-HRM: concepts, requirements and their role in the local administration development. *Journal of Humanity Sciences*, 147-160.
- el abaroui, rachid, & boudabouse, sami. (2015). *human resource management strategic vision and modern practical applications*. jordan: dar el jinane.