



واقع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر موظفي المركز الجامعي سي الحواس بركة

The reality of electronic management of human resources in the Algerian institution from the point of view of the employees of the Si El Hawass University Center of Barika

حاتم سماتي*، المركز الجامعي سي الحواس بركة (الجزائر)، hatem.smati@cu-barika.dz

تاريخ الارسال: 2023/12/23	تاريخ القبول: 2024/10/24	تاريخ النشر: 2024/11/03	المؤلف المرسل: حاتم سماتي
---------------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------------

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر موظفي المركز الجامعي سي الحواس بركة لاختبار تساؤلات الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من عمال إداريين البالغ (75) عامل ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بالاستعانة بأداة الدراسة المتمثلة في استبيان حول الإدارة الإلكترونية واشتمل على (20) فقرة موزعة على (5) أبعاد واستخدمنا كذلك برنامج الحزم الإحصائية لتحليل استجابات أفراد العينة SPSS وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة كان: ايجابي نحو تطبيق التوظيف الالكتروني؛ سلبى نحو مدى تطبيق تسجيل الحضور والانصراف الكتروني؛ سلبى نحو مدى تطبيق إدارة الأداء الكتروني؛ متوسط نحو مدى تطبيق نظام المرتبات الالكتروني؛ متوسط نحو مدى تطبيق التدريب الالكتروني.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، الموارد البشرية، المؤسسة الجزائرية

Abstract:

The study aimed to reveal the reality of electronic management of human resources in the Algerian institution from the point of view of the employees of the Si Hawass University Center in Barika. To test the questions of the study, we used the descriptive approach, and the study population consisted of (75) administrative workers. To achieve the objectives of the study, we used the study tool represented by a questionnaire about... The electronic administration included (20) items distributed over (5) dimensions. We also used the statistical packages program to analyze the responses of the sample members (SPSS).

The study concluded with a number of results, the most important of which are The attitudes of the workers of the Si Hawass Barika University Center have been: Positive towards the application of electronic employment; Negative towards the extent of implementing electronic attendance and dismissal registration; Negative towards the extent of application of electronic performance management; Intermediate towards the extent of implementation of the electronic payroll system; Intermediate towards the extent of application of electronic training.

Keywords: Electronic management, human resources, Algerian institution

* المؤلف المرسل: حاتم سماتي

1. مقدمة:

نتج عن التقدم العلمي والتقني وانتشار شبكة الانترنت بروز تأثيرات على طبيعة وشكل عمل النظم الإدارية، بحيث حدثت ثورة هائلة في مجال المعلومات والاتصالات التي ساهمت في تحويل الدول إلى مجتمعات الكترونية تعتمد بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات واتصالات في كافة الميادين.

فقد عرفت الإدارة الكترونية في جميع المؤسسات تطورا كبيرا، وأصبح التغير الإداري من أهم سمات الوقت الحاضر وخاصة في فترة جائحة كوفيد 19 أصبحت الإدارة الكترونية تستعمل في كل المؤسسات. نظر لأهميتها والتي تتمثل في السرعة والدقة في انجاز المعاملات، وتقليل الوقت والجهد والتكلفة بصورة غير مباشرة في منع التزاحم أمام مكاتب الموظفين مما يحقق التباعد الاجتماعي في ظل هذه الجائحة. وتسعي كذلك للقضاء على مشكلة تكديس الأوراق وغيرها من السلبات كما تهدف أيضا إلى رفع مستوى الأداء والكفاءة والإنتاجية وتطوير العمل الإداري وتقليص الإجراءات الإدارية وتقديم خدمات في وقت قياسي بأقل جهد ممكن.

1.1. طرح الإشكالية:

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات. حيث كان لتطور تقنيات ووسائل الاتصال دور كبير في بروز الإدارة الإلكترونية والتي هي في الأصل إدارة مثل باقي الإدارات التنظيمية إلا أن عملها إلكتروني رقمي أكثر منه ورقي. وتعتبر إستراتيجية إدارية لعصر المعلومات تعمل على تحقيق الأفضل للعمال والمؤسسات مع ظهور الانترنت وتطور تقنية الشبكات والانتشار الواسع والسريع للأعمال على شبكة الانترنت التي رافقها انبثاق نماذج الأعمال الكترونية ونضج مفهوم تكنولوجيا المعلومات ونظم الإدارة الإلكترونية اندمجت نظم المعلومات الإدارية مع أنشطة الأعمال الإلكترونية وأصبحت تلك النظم لا غنى عنها للتحويل من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية تختلف عن الأسلوب التقليدي من تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق واتخاذ القرارات. فلم تعد تلك العمليات وتنفيذها يتم بالطرق التقليدية من الأعلى إلى أسفل، لذلك لم يعد ثمة مجال للشك في ضرورة العمل الدؤوب للتحويل إلى ما يعرف بالإدارة الإلكترونية.

وتشتمل الإدارة الإلكترونية في جميع استعمالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على حواسيب وشبكات وأجهزة الفاكس وأجهزة إدخال المعلومات، وتعتبر الإدارة الإلكترونية كمدخل إداري معاصر يهدف إلى تخفيض النفقات المادية وترشيد العمل الإداري بالشكل الذي يضمن تحقيق الجودة الإدارية وصولا إلى تقديم الخدمات للعمال بالشكل و الوقت الذي يرغبون و المكان الذي يتواجدون فيه حيث تسعى الإدارة الإلكترونية إلى تحسين قدرات المنظمة علي استيعاب التغيرات ومواكبة التطور لحل المشكلات، والجزائر شأنها شأن الدول السائرة في طريق التقدم تسعى إلى تطوير عمل إدارتها . قامت بانتهاج العديد من السياسات والتنظيمات التي من شأنها تحسين الخدمة النوعية في إدارتها خاصة خلال انتشار جائحة كورونا (covid 19) ومن بينها الجامعة آخذت حظ كبير في استخدام الإدارة الإلكترونية بمختلف وظائفها؛ التوظيف الإلكتروني، تسجيل الحضور والانصراف وإدارة الأداء وذلك بهدف تقريب الإدارة الإلكترونية من العمال والأساتذة بهدف رفع الكفاءة الإدارية وتلبية حاجيات العمال. ولقد تم طرح تساؤل رئيسي يتمحور حول:

ما هي اتجاهات العمال نحو مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس بركة؟

واندرج تحت هذا التساؤل جملة من التساؤلات الفرعية هي:

- ما هي اتجاهات عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة نحو مدى تطبيق التوظيف الإلكتروني؟
- ما هي اتجاهات عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة نحو مدى تطبيق تسجيل الحضور
- و الانصراف الإلكتروني؟
- ما هي اتجاهات عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة نحو مدى تطبيق إدارة الأداء الإلكتروني ؟
- ما هي اتجاهات عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة نحو مدى تطبيق نظام المرتبات الإلكتروني ؟
- ما هي اتجاهات عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة نحو مدى تطبيق التدريب الإلكتروني ؟

2.1. فرضيات الدراسة :

1.2.1 الفرضية العامة : اتجاهات العمال نحو مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس بركة اتجاه إيجابي.

2.2.1 الفرضيات الجزئية:

- اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة هو اتجاه إيجابي نحو مدى تطبيق التوظيف الإلكتروني.
- اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة هو اتجاه إيجابي نحو مدى تطبيق تسجيل الحضور
- و الانصراف الإلكتروني .
- اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة هو اتجاه إيجابي نحو مدى تطبيق إدارة الأداء الإلكتروني
- اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة هو اتجاه إيجابي نحو مدى تطبيق نظام المرتبات الإلكتروني
- اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بركة هو اتجاه إيجابي نحو مدى تطبيق التدريب الإلكتروني

3.1. أهداف الدراسة

- كشف اتجاهات عمال نحو مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس بركة.
- كشف اتجاهات العمال نحو مدى تطبيق التوظيف الإلكتروني بالمركز الجامعي سي الحواس بركة
- التعرف على اتجاهات العمال نحو مدى تطبيق التسجيل الحضور والانصراف الإلكتروني في المركز الجامعي
- سي الحواس بركة .
- التعرف على اتجاهات العمال نحو مدى تطبيق إدارة الأداء الإلكتروني في المركز الجامعي سي الحواس بركة
- محاولة كشف اتجاهات العمال نحو مدى تطبيق نظام المرتبات الإلكتروني في المركز الجامعي سي الحواس بركة
- محاولة كشف اتجاهات العمال نحو مدى تطبيق التدريب الإلكتروني في المركز الجامعي سي الحواس بركة.

4.1. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة في معرفة اتجاهات العمال نحو مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس بركة تبين الفوائد العلمية الإيجابية التي تعود علي الإدارات الجزائرية من خلال تشخيص حالتها الإدارية . الاقتناع بأن الإدارة

الإلكترونية للموارد البشرية لها دور في نقل المعرفة و المساهمة في تحويل المنظمات من نطاق العمل التقليدي إلى نطاق العمل الإلكتروني و تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات والبيانات لمن أرادها.

5.1 المفاهيم الأساسية

- الإدارة الإلكترونية : هي الطريقة التي تتبعها إدارة الموارد البشرية بالمركز الجامعي سي الحواس بريقة في إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة عبر شبكة الانترنت والانترانات وذلك بدون اضطراب العمال و الأساتذة للانتقال بصفة شخصية إلى الإدارات لإنجاز معاملاتهم إلى جانب ما يرافق ذلك من إهدار الوقت والجهد والطاقات وسيتم جمع المعلومات من استبيان خاص بالإدارة الإلكترونية.

- الاتجاهات: الشعور أو حالة الاستعداد الذهني لدى عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة الايجابية أو السلبية المكتسبة والمنظمة من خلال الخبرة والتجربة والذي يحدث تأثير محدد في استجابة الفرد نحو الناس والأشياء والمواقف.

2. الإدارة الإلكترونية

1.2. نشأة الإدارة الإلكترونية :

إن نشأة الإدارة الإلكترونية كمفهوم حديث هي نتاج تطور نوعي افرازا ته تقنيات الاتصال الحديثة في ظل ثورة المعلومات وازدياد الحاجة إلى توظيف التكنولوجيا الحديثة في إدارة علاقات الموطن والمؤسسات وربط الإدارات العامة والوزارات عبر آليات التكنولوجيا وبالتالي التحول الجذري في مفاهيم الإدارة التقليدية وتطويرها (عشور، 2010، 12)

كما إن ظهور التطبيقات لإدارة الإلكترونية بهذا الشكل الواسع هو سبب الانجازات الهائلة في صناعة الحاسب وبرمجياته المختلفة وثورة الاتصالات وشبكة الانترنت وظهور أدوات تطوير نظم المعلومات وكثرة الشركات والمؤسسات أخذت علي عاتقها تطوير برمجيات الجاهزة والتي لها علاقة مع الإدارة الإلكترونية وبذلك نستطيع أن نقول إن البدايات الأولى للإدارة الإلكترونية أتمت المكاتب بدأت منذ سنة لقد كان تطبيق الإدارة الإلكترونية بصورة مصغرة وبأساليب بسيطة ولم تصل إلى الصور الرسمية إلا متأخر حيث بدأت بالظهور في أواخر عام 1995 ولاية فلوريد الأمريكية في هيئة البريد المركزي ومفهوم الإدارة الإلكترونية يدل علي أن كل شخص يستطيع الحصول علي الخدمات من خلال الحاسوب دون الذهاب إلى المؤسسة ومن ثم فإن الإدارة الإلكترونية هي محصلة للتقدم في المجالات التقنية والمعلوماتية وهو ما جعل الإدارات الحكومية ودوائر صنع القرار تعتمد وسائل تقنية متطورة تساعدهم علي انجاز المهام المناط بها وتنفذ علي أكمل وجه فعلي صعيد التجارب جاءت مبادرة الأمريكية في مجال الإدارة الإلكترونية مثل المملكة المتحدة والنمسا خلال العقد الأخير من القرن الماضي (عشور، 2010، ص21) 196 عندما ابتكرت شركة مصطلح معالج الكلمات wordprocessig.

أن أول برهان علي أهمية ما طرحته الشركة ظهر سنة 1964 عندما أنتجت هذه الشركة جهاز طرحته في الأسواق أطلق عليه MT/stMagnetic Tap/Selectric Typewrit وتعني الشريط المغنط وجهاز الطباعة المختار حيث كانت هذه الطباعة بعد أن يطبع اسم وعنوان الشخص المرسل إليه وعند النظر إلى الرسالة نجد أنها مطبوعة بشكل جيد وواضح بالتأكيد هذه العملية وفرت جهد كبير وخاصة عندما يطلب إرسال نفس الرسالة عدد كبير من المرسل إليهم (السالمي و السيلطي، 2008، ص32-33)

لقد كان تطبيق الإدارة الإلكترونية بصورة مصغرة وبأساليب بسيطة ولم تصل إلى الصور الرسمية إلا متأخر حيث بدأت بالظهور في أواخر عام 1995 ولاية فلوريد الأمريكية في هيئة البريد المركزي ومفهوم الإدارة الإلكترونية يدل على إن كل شخص يستطيع الحصول على الخدمات من خلال الحاسوب دون الذهاب إلى المؤسسة ومن ثم فإن الإدارة الإلكترونية هي محصلة للتقدم في المجالات التقنية والمعلوماتية وهو ما جعل الإدارات الحكومية ودوائر صنع القرار تعتمد وسائل تقنية متطورة تساعدهم على انجاز المهام المناط بها وتنفذ على أكمل وجه فعلي صعيد التجارب جاءت مبادرة الأمريكية في مجال الإدارة الإلكترونية مثل المملكة المتحدة والنمسا خلال العقد الأخير من القرن الماضي (عشور، 2010، ص21)

2.2. تعريف الإدارة الإلكترونية :

هي تنفيذ كل لأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر سواء من الأفراد أو المنظمات من خلال استخدام الاتصالات الإلكترونية (أحمد، 2009، ص43)

و تعرف الإدارة الإلكترونية: العملية الإدارية القائمة على لإمكانات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتنظيم وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة عرفت فناديلي بأنها هي إدارة بدون أوراق و زمان أو متطلبات جامدة حيث أنها تعتمد على الأرشيف الالكتروني والبريد الالكتروني ولإدالة المفكرات الالكترونية والرسائل الصوتية وهي مؤسسة شبكية ذكية تعتمد على عمال المعرفة (أحمد، 2009، ص43)

3.2. عناصر الإدارة الإلكترونية:

- إدارة بلا أوراق: حيث تتكون من الأرشيف الالكتروني والبريد الالكتروني لأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية
- إدارة بلا مكان: وتتمثل في التلفون المحمول والتلفون الدولي الجديد التل يدسك والمؤتمرات الإلكترونية والعمل عن بعد من خلال المؤسسات التخيلية
- إدارة بلا تنظيمات جامدة: فهي تعمل من خلال المؤسسات الشبكية والمؤسسة الذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة (الوليد، 2009، ص145)

4.2. سمات الإدارة الإلكترونية:

- عدم وجود علاقة مباشرة بين طرفي المعاملة
- عدم وجود وثائق ورقية ووجود وثائق الكترونية
- التفاعل الجمعي أو المتوازي
- إمكانية تنفيذ كافة المعاملات الكترونيا
- الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحويلها لتكوين الوسط أساس العمل

3. الجانب التطبيقي:

1.3. منهج الدراسة:

حتى تتصف دراسة مشكلة بالشمول والكمال وتكون النتائج التي يتوصل إليها البحث دقيقة ' ينبغي أن يستعين الباحث بأحد المناهج بحيث يعتبر المنهج مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظواهر موضوع الاهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية (عبيدات وأبو نصار 1999 ص35)

ونظر لطبيعة موضوعنا فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي يحاول استكشاف وجود هذه الظاهرة المرتبطة بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية والاجتماعية لأنه من الأهمية أن تتوفر لدى أي باحث وصف دقيق لما يقوم بدراسته من ظواهر قبل أن يمضي في خطوات واضحة لحل المشكلات التي اقتضت دراستها حيث يقوم المنهج علي البحث عن أوصاف دقيقة لظاهرة المراد دراستها (عوض و خفاجة، 2002، ص87)

2.3. مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل العمال الإداريين بالمركز الجامعي سي الحواس - بركة - باتنة، مجتمع الدراسة في بحثي هذا وبما أن موضوع الدراسة يتعلق بالتمكين الإداري، ومجتمع البحث يتكون من 75 عاملا، تم الاعتماد على طريقة الحصر الشامل لمجتمع البحث حيث تم توزيع 75 استبيان على العمال الإداريين وتم استرجاع 68 استبيان كانت كلها صالحة للدراسة وذلك بنسبة 90.66% من مجمل أفراد المجتمع الأصلي فقط، و هذا ما يوضحه الجدول رقم (01).

الجدول رقم 01: يبين كيفية تحديد عينة الدراسة

الاستبيانات الصالحة للدراسة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات الموزعة	المجتمع الأصلي	
68	68	75	75	العدد
90.66%	90.66%	100%	100%	النسبة

المصدر: من إعداد الباحث

كما توزع مجتمع الدراسة بالمركز الجامعي على مختلف مصالح و معاهد المركز، حيث بلغ عدد العمال بمديرية المركز 26 عاملا و ذلك بنسبة 38.2% و هي أكبر نسبة، اما أقل نسبة كانت بمصلحة الميزانية حيث قدرت بـ 10.3% من مجمل العمال بالمركز و ذلك بـ 07 عمال، و هذا ما يوضحه الجدول رقم (02).

الجدول رقم(02) بين توزيع العمال الإداريين حسب المصالح و المعاهد بالمركز

النسبة المئوية	التكرار	المصلحة / المعهد
1,19	13	معهد العلوم الانسانية و الاجتماعية
2,38	26	مديرية المركز
6,17	12	معهد الاداب و اللغات بالأجنبية
7,14	10	معهد الحقوق و الاقتصاد
3,10	7	الميزانية
0,100	68	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث

3.3. أداة الدراسة :

تختلف أدوات جمع البيانات من دراسة إلي أخرى الأمر الذي يتوقف علي طبيعة الموضوع ونوع البيانات المراد جمعها وأداة المستخدمة في دراستنا هو الاستئان تشمل هذا لاستئان علي (20) فقرة من عبارات موجبة وتندرج تحت (5) بدائل (موافق بشدة ، موافق ، محايد ، معارض ، معارض بشدة)

أما بالنسبة للأبعاد فكانت :

(1,2,3) التوظيف الإلكتروني

(4,5,6,8) تسجيل الحضور والانصراف الإلكتروني

(11، 7،9،10) إدارة الأداء الإلكتروني

(12،13،14) نظام المرتبات الإلكتروني

(15،16،17،18،19،20) التدريب الإلكتروني

وتتم الإجابة علي فقرات بوضع العلامة(X) في الخانة لمناسبة حسب البدائل

وقد بينت الدراسة أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات

ثبات الأداة: قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث تم حسابه على عينة قومها (30) عينة ب المركز

الجامعي سي الحواس بريقة حيث كانت نتائج كالتالي:

الجدول رقم (03) بين توزيع العمال الإداريين حسب المصالح و المعاهد بالمركز

البعد	ثبات ألفا كرونباخ
التوظيف الالكتروني	،607
تسجيل الحضور والانصراف	،635
إدارة الأداء الالكتروني	،741
نظام المرتبات الالكتروني	،837
التدريب الالكتروني	،837

المصدر: مخرجات spss

من خلال جدول نلاحظ معاملات الثبات متمثلة بالنسبة للأداة باستعمال معامل الفا كرونباخ حيث قدرت ما بين 0،63 0،74 0،83 من متوسطة إلى مرتفعة وعليه فان الأداة علي قدر من ثبات

طريقة المعالجة:

يتم حساب أقل علامة ممكن أن يتحصل عليها العامل من خلال إجابته على كل بعد، و أكبر علامة يمكنه الحصول عليها و تقسيمها إلى ثلاث فئات، و ذلك بهدف حصر اتجاهات العمال نحو مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة الجزائرية بين اتجاهات ايجابية و عادية و أخرى سلبية، لذلك فإنه سوف يتم المعالجة على النحو التالي:

بالنسبة للفرضية العامة:

أقل علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 20
أكبر علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 100
بذلك يكون تقسيم إجابات العمال بين الايجابية و العادية و السلبية على النحو التالي:

20	46	← اتجاه سلبي
46	72	← اتجاه عادي
72	100	← اتجاه ايجابي

بالنسبة للبعد الأول:

أقل علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 4
أكبر علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 20
بذلك يكون تقسيم إجابات العمال بين الايجابية و العادية و السلبية على النحو التالي:

04	09	← اتجاه سلبي
09	14	← اتجاه عادي
14	20	← اتجاه ايجابي

بالنسبة للبعد الثاني :

أقل علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 4
أكبر علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 20
بذلك يكون تقسيم إجابات العمال بين الايجابية و العادية و السلبية على النحو التالي :

04	← 09	اتجاه سلبي
09	← 14	اتجاه عادي
14	← 20	اتجاه ايجابي

بالنسبة للبعد الثالث :

أقل علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 3
أكبر علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 15
بذلك يكون تقسيم إجابات العمال بين الايجابية و العادية و السلبية على النحو التالي :

3	← 7	اتجاه سلبي
7	← 12	اتجاه عادي
12	← 15	اتجاه ايجابي

بالنسبة للبعد الرابع :

أقل علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 3
أكبر علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 15
بذلك يكون تقسيم إجابات العمال بين الايجابية و العادية و السلبية على النحو التالي :

3	← 7	اتجاه سلبي
7	← 12	اتجاه عادي
12	← 15	اتجاه ايجابي

بالنسبة للبعد الخامس :

أقل علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 6
أكبر علامة يمكن أن يحصل عليها العامل عند إجابته على الاستبيان هي : 30
بذلك يكون تقسيم إجابات العمال بين الايجابية و العادية و السلبية على النحو التالي :

6	← 14	اتجاه سلبي
14	← 24	اتجاه عادي
24	← 30	إيجابية

4. عرض النتائج:

1.4. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى : مفادها " اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة هو اتجاه

ايجابي نحو مدى تطبيق التوظيف الالكتروني "

الجدول رقم(04) بين توزيع اجابات العمال على الفرضية الأولى

العدد	الاتجاه	العبارات	البعد
49	ايجابي	يتم تخطيط القوى العاملة عن طريق إعداد قاعدة بيانات ونظام معلومات الموارد البشرية	التوظيف الالكتروني
28	سليبي		
23	عادي		
48	ايجابي	يتم تقديم طلبات التوظيف عبر بوابة الكترونية لشركة	
26	سليبي		
26	عادي		
45	ايجابي	توجد بوابة على انترانت لشركة لنشر إعلانات	
28	سليبي		
27	عادي		

المصدر: من إعداد الباحث

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية الموضحة في الجدول: أن معظم أفراد العينة ينحصر اتجاههم ايجابي نحو التوظيف الإلكتروني بنسبة (49) من أفراد العينة ونسبة 28 سلبيا و 23 عادي، ومنه نستنتج أن اتجاهاتهم ايجابية الذين يرون إن التوظيف الالكتروني لها تأثير ايجابي وهذا يدل علي إن اتجاهات العمال ايجابية نحو تطبيق التوظيف الالكتروني داخل المؤسسة و هذا ما يعني تحقق الفرضية. بالرغم من عدم امتلاك المؤسسة لموقع علي انترانت يقوم بنشر إعلانات الخاصة بالتوظيف ألا إن العمال موافقين علي تقديم طلبات التوظيف عن طريق إنشاء موقع خاص بتوظيف ويتم تخطيط القوى العاملة عن طريق إعداد قاعدة بيانات ونظام المعلومات في المركز الجامعي سي الحواس بريقة حول اتجاهات التوظيف الإلكتروني في مجال إدارة الموارد البشرية. حيث يركز التوظيف الإلكتروني على استخدام التكنولوجيا لتسهيل وتحسين عمليات التوظيف وإدارة الموارد البشرية. و يمكن أن تكون هذه الاتجاهات مفيدة لفهم كيف يتطور مجال التوظيف الإلكتروني وكيف يمكن للمؤسسات تحسين إدارة الموارد البشرية باستخدام التكنولوجيا

2.4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: مفادها " اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة هو اتجاه ايجابي

نحو مدي تطبيق تسجيل الحضور و الانصراف الالكتروني " .

جدول رقم (05): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية

العدد	الاتجاه	العبرة	البعد
36 53 11	ايجابي سليبي عادي	يتم تسجيل الحضور والانصراف الكترونيا	تسجيل الحضور والانصراف الالكتروني
46 39 15	ايجابي سليبي عادي	توجد قاعدة بيانات تحفظ فيها الحركة اليومية للموظفين وجدول عملهم	
43 27 30	ايجابي سليبي عادي	يتم حفظ بيانات الموظف كالاسم ورقم الهاتف المحمول والجنسية والوظيفة التي يشغلها في قاعدة بيانات	
30 55 15	ايجابي سليبي عادي	تتم مراقبة تحركات الموظفين من دخول وخروج عن طريق سحب أوتوماتيكي	

المصدر: من إعداد الباحث

ولقد خلصت الدراسة إلى النتائج التي يوضحها الجدول رقم (05) أن اتجاه إجابات أفراد العينة في تطبيق تسجيل الحضور والانصراف الكتروني بحيث كانت إجابات علي العبارة الأولى بنسبة 36 ايجابية، 53، سلبية و 15 عادي، فيما تتمثل نسبة العبارة الثانية 46 ايجابيا و 39 سلبيا و 15 عادي، وبلغت نسبة ل عبارة رقم (3) 43 ايجابيا و 27 سلبيا و 30 عادية، كما أظهر الجدول نسبة العبارة (06) بحيث كانت 30 ايجابية و 55 عادية ومنها نستنتج أن اتجاه لعمال كان سلبيا نحو تسجيل الحضور والانصراف الكتروني بحيث كانت اغلب النسب سلبية وهذا يدل على اتجاهاتهم سلبية اتجاه تطبيق تسجيل الحضور والانصراف في المركز الجامعي سي الحواس بريقة سلبيا، ومنه نستنتج عدم تحقق الفرضية بنسبة 55 برغم من وجود قاعدة بيانات تحفظ فيها بيانات جميع الموظفين وجداول عملهم وذلك يفسر عدم اهتمام المركز بمراقبة وضبط حركة الموظفين . كما أنها تحفظ فيها الحركة اليومية لهم مما يسمح بمراقبة تحركاتهم دخولا وخروجا عن طرق سحب البيانات أوتوماتيكيا أن اتجاه لعمال سلبيا و هذا يدل عدم اهتمام بهذه نظام وفي أخير نستنتج أن اتجاهات عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة سلبية نحو تطبيق تسجيل الحضور والانصراف الكتروني وبالتالي عدم تحقق الفرضية.

3.4. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: مفادها " اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة هو اتجاه ايجابي نحو مدى تطبيق إدارة الأداء الكترونيا "

جدول رقم (06) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

العدد	الاتجاه	العبارة	البعد
33 39 28	إيجابي سلي عادي	تتم توصيف الوظائف الكترونيا وتوضيح الخطة على شبكة انترانت	إدارة الأداء الالكترونيا
33 39	إيجابي سلي	تعلن الشركة معايير تقييم عمال الكترونيات	
34 52 14	إيجابي سلي عادي	يتم إعلامك بمواعيد الاجتماعات مع مسؤوليتك فيما يخص تقديم الأداء	
37 41 22	إيجابي سلبية عادي	تقوم بتقييم أدائك من خلال مقارنته بالخطة الموضوعية على انترانت	

المصدر: من إعداد الباحث

ولقد خلصت الدراسة إلى النتائج الموضحة في الجدول بين لنا نتائج اتجاهات لعمال نحو مدي تطبيق إدارة الأداء الكترونيا بحيث توصلنا إلى مايلي أن اغلب الباحثين إجابتهم سلبية بحيث كانت نسبة العبارة الأولى 33 ايجابيا و39 سلبيا و28 عادي العبارة الثانية 34 ايجابيا و52 سلبيا و14 عادي ونسبة عبارة الثالثة 34 ايجابيا و41 و25 عادي وعبارة الرابعة بلغت نسبة 37 ايجابيا و41 سلبيا و22 عادي ومن خلال هذه النسب نستنتج أن نستنتج أن اتجاه العمال سلبى نحو تطبيق إدارة الأداء الكترونيا و بالتالي عدم تحقق الفرضية.

لعل ما يفسر الاتجاهات السلبية من قبل العمال نحو إدارة الأداء الالكتروني هو قلة الخصوصية من جهة حيث يمكن أن يشعر بعض العمال بالقلق بشأن خصوصيتهم، خاصة عندما يتعلق الأمر بمراقبة أدائهم بشكل مستمر. يتساءل البعض عن مدى سرية المعلومات التي يتم جمعها وكيف يتم استخدامها. كما قد يكون السبب هو الضغط والتوتر حيث يمكن أن يؤدي التركيز المستمر على أداء العامل إلى زيادة الضغط والتوتر. قد يشعر بعض العمال بالضغط على أدائهم لتحقيق أهداف محددة، مما يمكن أن يؤثر سلبًا على رفاهيتهم النفسية. و من جهة أخرى قد يكون التوجه سلبيا بسبب القلق بشأن العدالة في التقييم يمكن أن يثير استخدام أنظمة إدارة الأداء الإلكترونية قلق العمال بشأن عدالة عمليات التقييم. قد يشعرون بأن الأنظمة غير عادلة في بعض الأحيان أو أنها قد تؤدي إلى التحيز. كما أنه من الممكن أن السبب هو حول مدى تأثير التحليلات على القرارات فبعض العمال قد يشعر بالقلق إزاء الاعتماد المتزايد على التحليلات والبيانات الضخمة في اتخاذ القرارات الإدارية، حيث يمكن أن يعتبروا ذلك بمثابة تقييم أو تصنيف آلي. و كسبب آخر قد يظهر أن للتوتر بسبب تكنولوجيا

الاتصال المستمر قد يكون التواصل المستمر من خلال تقنيات الإدارة الإلكترونية، مثل الرسائل الفورية والتقييمات المستمرة، مصدرًا للتوتر لدى بعض العمال الذين يحتاجون إلى فترات هدوء واستراحة.

من المهم عند تنفيذ أنظمة إدارة الأداء الإلكترونية أن تأخذ الشركات بعين الاعتبار هذه التحديات وتعمل على تحقيق توازن بين تحسين الأداء وضمان رفاهية ورضاهم عن العمل.

4.4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: مفادها هو " اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة هو اتجاه ايجابي نحو مدي تطبيق نظام المرتبات الكترونيا "

جدول رقم (8) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

العدد	اتجاه	العبارة	البعد
13	ايجابي	يتم استخدام الحاسب إلي في نظام المرتبات	نظام المرتبات الإلكتروني
26	سليبي		
61	عادي		
12	ايجابي	يتم لاطلاع على مقدار الخصومات أو استحقاقات	
36	سليبي	الخاصة بمرتبك الكترونيا	
52	عادي		
12	ايجابي	يتم الاطلاع على موعد تسديد المرتبات الكترونيا	
40	سليبي		
49	عادي		

المصدر: من إعداد الباحث

خلصت الدراسة إلى النتائج الموضحة في الجدول الذي يوضح اتجاه العمال نحو مدي تطبيق نظام المرتبات الكترونيا بحيث كانت نسبة العبارة الأولى 13 ايجابيا و26 سلبييا و61 عاديا وعبارة ثانية 12 ايجابية و36 سلبييا و52 عاديا و العبارة الثالث 49 عاديا ومن هنا نستنتج أن اكبر نسبة أجابت بعادية ومنها اتجاهات العمال نحو نظام المرتبات عادي، و من خلال كل تلك النتائج التي اتضحت من خلال الجدول يبدو ان عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة لا يهتمون كثيرا بنظام المرتبات الالكتروني، و بالتالي عدم تحقق الفرضية.

لعل ما يفسر هذا الاتجاه من طرف عمال المركز الجامعي هو قلق بشأن الأمان والخصوصية حيث يمكن أن يكون لدى بعض العاملين قلق بشأن أمان بياناتهم المالية والخصوصية عند استخدام نظم المرتبات الإلكترونية. يتساءلون عن مدى حماية النظام لبياناتهم الشخصية والمالية. و قد يكون لتأثير التأخير والأخطاء التقنية دورا كذلك في حال حدوث مشاكل تقنية، مثل تأخير في توزيع الرواتب أو حدوث أخطاء في النظام، قد يكون لذلك تأثير سلبي على رضا الموظفين وتوجيهاتهم نحو نظام المرتبات الإلكتروني. كما أن لتحديات التكامل مع النظم القائمة دورا في هذا الاتجاه حيث في حالة تحول من النظم الورقية التقليدية إلى نظم مرتبات إلكترونية، قد تواجه بعض الشركات تحديات في التكامل مع النظم الأخرى القائمة داخل الشركة،

مما يمكن أن يؤدي إلى تأثير سلبي على فعالية العمليات. و نعتبر أن تأثير الرفض والمقاومة دور كبير في ذلك حيث قد يعترض بعض الموظفين على التحول إلى نظم المرتبات الإلكترونية نتيجة للمقاومة للتغيير أو الرغبة في الاستمرار في الاعتماد على الطرق التقليدية.

5.4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: مفادها " اتجاه عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة هو اتجاه ايجابي نحو مدى تطبيق التدريب الالكتروني "

جدول رقم (9) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الخامسة

العدد	اتجاه	العبارة	البعد
31 38 30	ايجابي سلبي عادي	توفر المؤسسة خدمة التعليم عن بعد	التدريب الإلكتروني
35 38 30	ايجابي سلبي عادي	يتم تدريب العمال باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والانترنت ووسائله	
32 37 30	ايجابي سلبي عادي	يتم استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتدرب بأقل جهد وأكبر فائدة	
29 37 33	ايجابي سلبي عادي	توفر المؤسسة خدمة المحاضرة المتلفزة	
34 30 36	ايجابي سلبي عادي	يتم وضع برنامج تكوينية الكترونيا اطلاق عليها من طرف العمال	
34 44 21	ايجابي سلبي عادي	تعتمد الشركة التدريب عن بعد من خلال بوابة خاصة	

المصدر: من إعداد الباحث

وخلصت الدراسة نتائج الموضحة في الجدول : اتجاهات عمال نحو مدى تطبيق التدريب الإلكتروني من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام الذي يوضح اتجاهات عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة نحو مدى تطبيق التدريب الإلكتروني عادية نلاحظ من خلال الجدول أن اغلب المبحوثين كان اتجاههم ايجابي بنسبة لعبارة الأولي (51) أما الباقية كان

اتجاههم سلبي بنسبة (38) نحوى توفر المؤسسة لخدمة التعليم عن بعد وهذا يدل على رغبة لعمال نحو تطبيق هذه الخدمة أما بنسبة لعبارة الثانية (35) ايجابية و(37) عادية (28) سلبية نحو تدريب العمال باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والانترنت ومن هنا نستنتج أن اتجاههم سلبي أما بنسبة لعبارة (3) كانت سلبية بنسبة (52) وهذا يدل أنه نادرا ما يتم تدريب لعمال باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والانترنت ووسائله حيث أنه نادرا ما يتم استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتدرب بأقل جهد واكبر فائدة ولعبارة (4) كانت سلبية نحو خدمة المحاضرة المتلفزة برغم من توفر هذه الخدمة في المركز وكذلك بنسبة للعبارتين (5)(6) سلبية ومن هنا نستنتج بأن اتجاهات العمال عادية نحو تطبيق التدريب الإلكتروني ، و بالتالي عدم تحقق الفرضية .

ولعل ما يعزز هذه النتيجة هو تفضيل العمال للوسائط المتعددة حيث يتطلع العمال إلى تقديم التدريب بوسائط متنوعة مثل الفيديو، والصوت، والمحتوى التفاعلي، لتحسين تجربة التعلم وجعلها أكثر تشويقاً وتفاعلاً. كما يرى أن للتكامل التعلم مع العمل دور في ترسيخ هذا التوجه حيث يتوقع العمال أن يكون التدريب مرتبطاً بمتطلبات العمل الفعلية، ويسعون إلى تحسين مهاراتهم القابلة للتطبيق في بيئة العمل. كما تعتبر خاصية الوصول من أي مكان إلى محتوى البرنامج التدريبي مهمة جدا حيث يعتبر العمال إمكانية الوصول إلى المحتوى التعليمي من أي مكان باستخدام الأجهزة المحمولة والأجهزة اللوحية أمرا مهما.

استناد إلى ما توصلنا إليه من خلال مناقشة الفرضيات الجزئية قمنا بأجراء هذه الدراسة بهدف التعرف على اتجاهات عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة وقد تضمنت لعمال إداريين من الجنسين وبأعمار مختلفة، واعتمد جمع البيانات على أداة (استبان اتجاهات العمال نحو مدى تطبيق الإدارة الكترونية) جرى بناؤها لهذا الغرض، كما جرى التحقق من صدقها. وتفيد النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة بأن محصلة استجابات عمال المركز الجامعي سي الحواس بريقة إزاء الاتجاهات نحو تطبيق الإدارة الكترونية بحيث كانت اتجاهاتهم سلبية.

5. الخاتمة

ختاما اتسمت السنوات الأخيرة بتطورات وتحديات عديدة كان لهل تأثيرات مباشرة على الإدارة ومن أهم تلك التحديات استعمال الوسائل الكترونية الحديثة داخل المنظومة الإدارية بحيث اتفق الكثير من الخبراء على تفعيل الإدارة الإلكترونية وأصبحت مختلف المؤسسات تحرص على مواكبة التطور التكنولوجي من خلال توفير متطلبات تطبيق الإدارة الكترونية خاصة بعد (جائحة كوفيد19) أصبح من ضروري تطبيق الإدارة الكترونية في المؤسسة الجزائرية وهذا بهدف تقليل الوقت والجهد.

1.5. توصيات:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها يقترح الباحث بعض النقاط التي من شأنها أن تعزز استعمال الإدارة الإلكترونية وتساهم في تسهيل عملية إدارة الموارد البشرية ونذكر منها:

- المقابلات عبر الإنترنت: زيادة استخدام المقابلات عبر الفيديو أو الهاتف لتوفير وقت وتكاليف السفر، وتسهيل عملية التواصل مع المرشحين.
- تطبيقات الهواتف الذكية: تطوير تطبيقات للهواتف الذكية التي تسمح للمرشحين بتقديم طلباتهم ومتابعة حالة طلبهم بسهولة من أجهزتهم المحمولة.
- ربط نظام تسجيل الحضور والانصراف الإلكتروني مع الأنظمة أخرى: يمكن تكامل نظام تسجيل الحضور والانصراف الإلكتروني مع أنظمة أخرى في المؤسسة.
- تحديد أهداف واضحة: تحديد أهداف محددة وقابلة للقياس لكل موظف يساهم في تحقيق أهداف الشركة. يجب أن تكون هذه الأهداف محددة، قابلة للقياس، محددة زمنياً، ومتفق عليها.
- تقديم تقييمات منتظمة: يفضل تقديم تقييمات منتظمة ومستمرة على أداء الموظفين بدلاً من الانتظار لفترات الطويلة. ذلك يمكن أن يساعد على توجيه العمل وتحسين الأداء بشكل فوري.
- توفير رد فعل فوري: توفير نظام لتقديم ردود فورية حول الأداء، سواء كانت إيجابية أو تحتاج إلى تحسين. يمكن أن تساعد هذه الردود في تعزيز التحفيز وتحسين الأداء.
- تصميم محتوى تدريبي تفاعلي: عن طريق تصميم محتوى تدريبي يتيح للمتدربين التفاعل معه، مثل الوسائط المتعددة والأسئلة التفاعلية. ذلك يجعل عملية التعلم أكثر إشراكاً وتحفيزاً.

6. قائمة المراجع:

- احمد محمد سمير (2009)، الادارة الالكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- السامي علاء عبد الرازق . السليطي خالد إبراهيم(2009)، الادارة الالكترونية. دار وائل للنشر عمان: الأردن.
- عبيدات، محمد وأبو نصار، محمد، عقلة (2009) منهجية البحث العلمي القواعد والتطبيقات ط 2 دار وائل للنشر والتوزيع الأردن
- عشور عبد الكريم، (2010)، دور الادارة الكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر، رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة قسنطينة الجزائر.
- عوض فاطمة صابر و خفاجة ميرفت علي .(2002). أسس ومبادئ البحث العلمي. كلية التربية الرياضية. جامعة الاسكندرية.
- الوليد بشار يزيد (2009)، نظام المعلومات الإدارية دار الراية للنشر والتوزيع.