الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كمدخل لتحقيق الأداء المتميز للعاملين (دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجز ائر-فرع ورقلة-)

Electronic Human Resource Management as an entry point for achieving Outstanding Performance of Employees (Case study Algeria Telecommunication Corporation-Ouargla section)

فاطمة بن سليمان [1*]، سمية قداش [2]

[1] مخبر أداء المؤسسات والتنمية المستدامة جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)،
fatma.benslimane@univ-ouargla.dz

[2] مخبر أداء المؤسسات والتنمية المستدامة جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)،
keddechesoumia@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2024/11/05 تاريخ القبول: 2025/01/06 تاريخ النشر: 2025/01/31

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء المتميز للعاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة، وقد قامت على المنهج الوصفي التحليلي، ولتقييم مستوى أداء العاملين وواقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغت (82) عامل في مجال الإدارة، واعتمدت على برنامج *SPSS* لتحليل البيانات.

وقد أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء المتميز للعاملين، ومستوى مرتفع للأداء المتميز للعاملين لكن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ظهرت بمستوى متوسط في المؤسسة محل الدراسة.

كلمات مفتاحية: إدارة إلكترونية للموارد البشـرية؛ أداء متميز؛ إبداع؛ إدارة إلكترونية للمورد البشـرية تشغيلية.

***Abstract*:**

This study aims to investigate the impact of electronic Human Resource Management (e-HRM) on Outstanding Performance of Employees in Algeria telecommunications. corporation-Ouargla section. The methodology is based on the descriptive analytical approach. In order to evaluate employee's performance level, and the reality of e-HRM application, questionnaire was

* المؤلف المرسل

used as a main tool for data collection, from a sample with (82) employee in the field of administration, SPSS software was used for data analysis.

The results indicated there is a statistically significant effect of e-HRM on the outstanding performance of employees, a high level of outstanding performance of employees but the e-HRM appeared at an average level in the institution under study.

Keywords: *e-HRM; outstanding performance; creativity; Operational e-HRM.*

1. مقدمة:

يحاول العامل في السنوات الأخيرة المحافظة على مكانته في من خلال تحقيق التفوق في الأداء على مستوى المنظمات، خاصة بعد دخول تكنولوجيا المعلومات للإدارة وهيمنتها على أغلب العمليات التنظيمية والاعتماد الكبير عليها في مختلف الأقسام وصولا إلى دمجها في ممارسات وعمليات إدارة الموارد البشرية، وظهور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التي تعتمد على درجات عالية من المعرفة التقنية وشبكات الانترنت، والتي بالرغم من سعيها إلى تطوير الموارد البشرية وتسهيل المهام، إلا أنها قد تؤدي إلى تقليص الأيدي العاملة، مما ساهم في زيادة المنافسة بين الأفراد من حيث مستويات الأداء والسعي نحو التميز لضمان مكانتهم في سوق العمل.

1.1. مشكلة الدراسة: يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات على مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية من الأمور المكلفة التي تستوجب ضرورة دراستها ومدى الجدوى والقيمة المضافة المتأتية منها خاصة على مستوى المورد البشري، وهنا تكمن مشكلة الدراسة في البحث حول المساهمة التي تقدمها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد أوجه استخدام التكنولوجيا في المنظمة على مستوى أداء الأفراد، وماهي القيمة المضافة التي تعود على المنظمة من ذلك. وانطلاقا من ذلك يتم طرح الإشكالية التالية: **كيف تساهم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة؟**

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

-هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعادها مجتمعة والأداء المتميز للعاملين على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول الأداء المتميز للعاملين تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)؟

2.1 فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعادها

مجتمعة والأداء المتميز للعاملين على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة عند مستوى الدلالة (α=0.05)؛

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء المتميز للعاملين تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوى الدلالة (α=0.05)؛

3.1 أهمية الدراسة:

تسعى أغلب المنظمات إلى الرفع من مستوى أداء العاملين بها من خلال دفعهم إلى تحسين أدائهم والوصول إلى درجات التفوق ولأجل ذلك تستخدم كل الطرق من مادية ومعنوية، وبسبب تنامي استخدام التكنولوجيا وحتمية دمجها في الممارسات الإدارية خاصة على مستوى إدارة الموارد البشرية كان لابد من دراسة تأثير هذه التكنولوجيا وإمكانية جعلها كأداة لتحقيق التميز.

4.1 أهداف الدراسة:

زيادة الوعي بأهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأداة لتسهيل مهام الموارد البشرية، وتشخيص مستوى تطبيقها في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة، ودراسة الأداء المتميز للعاملين بالنظر لبعض الأبعاد والتي من بينها الكفاءة والجودة والاتقان.

5.1 حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة.

الحدود الزمنية: امتدت فترة الدراسة من 2023/11/06 إلى غاية 2024/02/27.

الحدود البشرية: تمثلت في جميع العمال الإداريين على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة والبالغ عددهم 82 عامل.

6.1 منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع، حيث تم الاطلاع على بعض الدراسات والمراجع ذات العلاقة بالموضوع لجمع المعلومات النظرية، ولجمع البيانات الميدانية تم تطوير استمارة استبانة ووزعت على عينة عشوائية من العمال الإداريين في المؤسسة محل الدراسة، أما تحليل البيانات فاستخدمت مجموعة من الأدوات الإحصائية.

7.1 الدراسات السابقة:

1-دراسة **(زيادة، 2021)** بعنوان: **المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الأداء الوظيفي المتميز (حالة دراسية) جامعة المنوفية من وجهة نظر الموظفين فيها.**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تواجد أبعاد المنظمة المتعلمة بجامعة المنوفية بمصر

من وجهة نظر العاملين فيها، وكذا مستوى الاهتمام بتحقيق الأداء الوظيفي المتميز بأبعاده (الكفاءة- الجودة- الإبداع)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات، حيث بلغت عينة الدراسة (384) مفردة، وبعد التوزيع استرجعت (349) استمارة صالحة للتحليل، وقد أظهرت النتائج أن هناك توفر ضعيف لأبعاد المنظمة المتعلمة في المؤسسة محل الدراسة، كما أن مستوى الأداء الوظيفي المتميز كان ضعيف، بينما كان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة المتعلمة مجتمعة وأبعاد الأداء الوظيفي المتميز، وقد أوصت الدراسة بزيادة مشاركة العاملين، ومنحهم فرص للتكوين والتعليم المستمر.

2-دراسة **(Nurshabrina & Adrianti, 2020)**(بعنوان: **The Effect of E-Human Resource Management (E-HRM) on Cost Efficiency and Productivity of Employees in the Company**

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر تطبيق أنشطة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مثل: التوظيف الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، على إنتاجية العاملين وتكلفة الكفاءة في شركات التصنيع في أندونيسيا، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الكمي و الاعتماد على طريقة SEM-PLS (المربعات الصغرى) وهي إحدى الطرق في التحليل المتعدد المتغيرات، وتم أخذ عينة قصدية من مديريات رأس المال البشري في شركات التصنيع PT Pertamina (persero) ، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي وذو دلالة لنشاطات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تكلفة الكفاءة بنسبة 70.10%، وتؤثر بنسبة 62% على إنتاجية العاملين، وأن هناك أثر إيجابي وذو دلالة للتعويضات الإلكترونية وتقييم الأداء الإلكتروني على تكلفة الكفاءة، أما التدريب الإلكتروني فله تأثير على إنتاجية العاملين، بينما لم يكن هناك تأثير للتوظيف الإلكتروني على تكلفة الكفاءة أو إنتاجية العاملين، وقد أضاف الباحثون بأن المنظمة بإمكانها التحكم في تكلفة الكفاءة من خلال تطبيق التعويضات وتقييم الأداء الإلكتروني، كما يمكنها تحسين إنتاجية العاملين بتطبيق التدريب الإلكتروني لأنه يجعل العمل أسهل ويمكّن العاملين من فهم واجباتهم.

3-دراسة **(Moulai & Yazid, 2021)** بعنوان: **'E-HRM Practices and its Impact on Employees' Performance in the Industrial Sector, An Applied Study on the Cement Company in Saida, Algeria**

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين في القطاع الصناعي واختارت شركة الإسمنت بسعيدة نموذجا، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة عشوائية بلغت (160) عامل من خلال توزيع (200) استمارة وبنسبة استرجاع بلغت 80%، وقد توصلت

الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لكل من تطبيق ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وكذا أداء العاملين في الشركة محل الدراسة، إضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أداء العاملين ويعزى التأثير إلى (التعويضات الإلكترونية، ونظام إدارة الأداء الإلكتروني، والاختيار والتوظيف الإلكتروني) حيث تفسر ما نسبته 69% من أداء العاملين، في حين لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصال والتدريب الإلكترونيين على أداء العاملين، وقد أوصى الباحثان بالتركيز على التدريب باستخدام البرامج الحديثة، إضافة لدعم التحول من المنهج التقليدي إلى الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تزايد اهتمام الباحثين في كل أنحاء العالم بموضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، نظرا لكونها نتيجة حتمية لدمج التكنولوجيا في الإدارة بسبب التغير التكنولوجي الذي طال كل المجالات، ولما لذلك من فوائد من ناحية تسهيل الأعمال وجعلها أكثر مرونة، وإدارة الكم الهائل من البيانات الخاصة بالموظفين والمراجعين على حد سواء وهذا ما أشارت إليه دراسة (Nurshabrina & Adrianti, 2020) ودراسة (Moulai & Yazid, 2021) ، وهذا على الرغم من محدودية الدراسات التي تم إجراؤها في العالم العربي فلم يتم تناول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بشكلها الصريح سوى في السنوات الأخيرة، على غرار دراسة (Moulai & Yazid, 2021) ، حيث كانت أغلب الدراسات تركز على نظم معلومات الموارد البشرية أو تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث المتغير المستقل وهو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، باستثناء دراسة (زيادة، 2021) التي أشارت إلى المنظمة المتعلمة وكيف يمكن من خلالها تحقيق الأداء المتميز للعاملين وهي بذلك تتفق مع الدراسة الحالية من حيث المتغير التابع، وما يميز الدارسة الحالية عن الدراسات الأخرى كونها درست ظاهرة التميز من ناحية المورد البشري وهو العامل الذي يشكل الأساس لخلق الإبداع وتحقيق التفوق، ومن حيث تأثر هذه الظاهرة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في ظل التغير التكنولوجي الذي دفع بالمؤسسات والعاملين إلى ضرورة تحسين مهاراتهم للتحكم الجيد بآليات هذه الإدارة، ومن حيث بيئة الدراسة فتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Moulai & Yazid, 2021) التي أجريت في بيئة جزائرية، كما تتفق مع كل الدراسات السابقة من حيث إجرائها في القطاع الاقتصادي.

2. التأصيل النظري للأداء المتميز للعاملين

1.2 مفهوم الأداء المتميز للعاملين والعوامل المؤثرة فيه

يستهدف التميز الوصول إلى تحقيق مستوى أداء غير مسبوق من شأنه تعزيز ورفع القيمة

للمنظمة وعملائها من الناحية الاقتصادية وبالتالي التفوق على المنافسين وذلك عبر امتلاك قدرات ومزايا تنافسية مستدامة **(Hadi & Salim, 2023, p. 152)** . ومن ناحية المصطلح فهو يشير إلى: "ما هو أبعد من النجاح أي أن يكون الموظف مبدع في إنجاز مهامه وبالتالي تجاوز مستويات الأداء المعتادة وتحقيق التفوق." (رحمة الله، أبو عفونة، و حمزة، 2023، صفحة 97). مما سبق يمكن تعريف الأداء المتميز للعاملين إجرائيا كما يلي:" هو امتلاك الفرد العامل لقدرات فكرية ومهارات ومعارف وسلوكيات تمكنه من إنجاز المهام بطرق إبداعية وتحقيق نتائج تفوق ما هو متوقع منه كما ونوعا، مما يرفع من مستوى أدائه ليتفوق على غيره من العاملين."

العوامل المؤثرة على الأداء المتميز للعاملين: إن اهتمام المنظمات بتوفير الوسائل اللازمة لاكتساب المعرفة وبناء قدرات عمالها وتعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم سيؤثر على جودة الأداء المحققة. (Jalloh & Ming, 2020, p. 31) وهذا الجانب له علاقة بالعوامل الداخلية الخاصة بالفرد كالقدرات والمهارات وبشكل أكثر شمولا فإن تعظيم مستويات الأداء الوظيفي يتطلب أيضا وجود اتصال وتفاعل مع المدير ومع الآخرين، وتوفير فرص التدريب والتحفيز، والقدرة على التكيف مع البيئة، وتفعيل العمل الجماعي. (العاني، الياس، و المندلاوي، 2019، صفحة 281)

2.2 أبعاد الأداء المتميز للعاملين ومعوقاته

تختلف أبعاد الأداء المتميز للعاملين باختلاف الدراسات وأراء الباحثين، وقد تم اختيار بعض الأبعاد التي تناولتها كل من دراسات (زيادة، 2021) و (روابحية و كورتل، 2016) و (بن سليمان و قداش، 2023) وهي (الكفاءة والفعالية، المبادرة والإبداع) كما ارتأت الباحثتان إضافة بعد (الدقة والإنجاز) لاعتباره مؤشر هام يساعد على قياس مدى التميز في أداء المورد البشري، كما أن كل الأبعاد المختارة هي تتلاءم مع المتغير المستقل وهو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وتم شرحها كالآتي:

الكفاءة والفعالية: تشير الكفاءة إلى القدرة على تحقيق أكبر قدر من النتائج بأقل تكلفة وأقل وقت وجهد، وتعود إلى حسن استغلال الموارد البشرية ومهاراتها، أما الفعالية فهي العلاقة بين الأهداف المحققة فعلا والنتائج المقدرة أي هي قدرة الموظف على بلوغ الأهداف المرجوة، وطبقا لما ذكر فإن الكفاءة والفعالية معا تمثلان تحقيق الأهداف المسطرة في أقل وقت وباستخدام أقل الموارد.

المبادرة والإبداع: يشير هذا البعد إلى اتباع الموظف أساليب مميزة لإنجاز الأعمال وتسهيل العمليات وتمكنه من طرح أفكار جديدة إبداعية واستثنائية، وبالتالي قدرته على المساعدة في تحسين أداء المنظمة وتطويرها. (بن سليمان و قداش، 2023، صفحة 908)

الدقة والإتقان: تمثل إنجاز الفرد لمهامه بشكل كامل وصحيح، وفق المعايير المحددة من خلال التركيز على أدق التفاصيل.

3. الجانب النظري للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

1.3 مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تشير إدارة الموارد البشرية إلى: "مجموعة من الأنشطة والممارسات المتعلقة باختيار وتعيين وتدريب وتطوير ومكافأة وتحفيز الموارد البشرية والحفاظ عليها ورعايتها، والتي تتم عبر عملية التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والهدف منها المساعدة في تحقيق أهداف المنظمة. (بصري، 2021، صفحة 4)، أما الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فهي: "عبارة عن أداء وظائف إدارة الموارد البشرية المرتبطة بأهداف المنظمة وغاياتها من خلال شبكة الانترنت وذلك بشكل أكثر فعالية." **(Karunarathn & Nanayakkar, 2020, p. 406)** و يمكن تعريفها إجرائيا كما يلي: " هي التطبيق الهادف والموجه لتقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية وضع وتنفيذ سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية."

2.3 تصنيف الإدارة الإلكترونية للمورد البشرية من حيث المستويات:

اتجه الكثير من الباحثين إلى تقسيم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة وفق ثلاثة مستويات بحسب ما يتم التركيز عليه في كل مستوى، وفيما يلي شرح لهذه المستويات.

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التشغيلية: وهي تتعلق بالمهام التقليدية الأساسية لإدارة الموارد البشرية مثل إدارة بيانات العاملين، كشف الرواتب، صيانة سجلات الإدارات والحفاظ عليها، لذلك فهي تساعد على خفض عبء العمل على موظفي الموارد البشرية، وتقليل حجم الأعمال الإدارية وتسريعها، وتسهيل معالجة الملفات، وتخفيض تكاليف الطباعة، وتوفير الوقت (جدي، 2023، الصفحات 286-287).

الإدارة الإلكترونية للمواد البشرية العلائقية: وهي أكثر تقدما من سابقتها حيث تركز على الأدوات المستخدمة في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مجال الاختيار، التدريب، الرقابة، التحفيز، والمكافآت والعقوبات (Kariznoee, Afshani, & Moghadam, 2012, p. 278). أي أنها تشتمل على تنفيذ وظائف إدارة الموارد البشرية بالاعتماد على برامج وأدوات إلكترونية، وتهدف إلى تطوير الموارد البشرية وزيادة مستويات التمكين وتحسين جودة خدمات الموارد البشرية.

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التحويلية: إن استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد البشرية قد ساهم في إبراز الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في المنظمة، حيث أصبحت أنشطة إدارة الموارد البشرية تتجه نحو إدارة المعرفة، وإدارة المعلومات، والإدارة الاستراتيجية (نجم و السعيد، 2017، صفحة 496). بالإضافة إلى إدارة التغيير واستراتيجيات التغيير التنظيمي وكل نشاط يخدم ويتوافق مع استراتيجية المنظمة.

وقد تم اعتماد مستويات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التشغيلية والعلائقية) كأبعاد في محور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الدراسة الميدانية، وهذا وفقا لبعض الدراسات كدراسة **(Kariznoee, Afshani, & Moghadam, 2012)**، و(جدي، 2023).

4. الطريقة والأدوات:

1.4 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع العمال الإداريين على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة (المديرية العملية للاتصالات بورقلة) والبالغ عددهم 82 عامل، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغت 67 عاملا.

2.4 مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والاجابة على أغلب الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة ومتغيراتها بالإضافة إلى المقابلة، وقد تم توزيع 67 استمارة على المبحوثين استرجعت منها 51 استمارة بنسبة استرجاع بلغت 76.11%، وهي نسبة مقبولة وبالإمكان اعتمادها في الدراسة الميدانية، حيث كانت منها 48 استمارة صالحة للتحليل الاحصائي.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي المتدرج من (لا أتفق تماما، لا أتفق، أتفق إلى حد ما، أتفق، أتفق تماما).

3.4 النتائج ومناقشتها:

صدق وثبات أداة الاستبيان: لقياس الصدق الظاهري للاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال تسيير وإدارة الموارد البشرية للتعرف على مقترحاتهم حول صلاحية ووضوح العبارات، وللتعرف على مدى ثبات الأداة تم استخدام مقياس ألفا-كرونباخ، والنتائج موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (01): اختبار ألفا-كرونباخ لصدق وثبا أداة الدراسة

المحور	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	الأداء المتميز للعاملين	الاستبيان
معامل الثبات	0.988	0.895	0.941

المصدر: إعداد الباحثتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **SPSS**

حسب الجدول رقم (01) أعلاه فإن قيمة معامل الثبات لمحور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هو (0.988) وهي قيمة مرتفعة، في حين بلغ معامل الثبات لمحور الأداء المتميز للعاملين (0.895) وهي أيضا قيمة مرتفعة، أما بالنسبة للاستبيان ككل فقد قدرت قيمته ب (0.941) وهي أعلى من (0.60)، مما يعني أن الأداة لها مصداقية عالية في القياس.

تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

خصائص عينة الدراسة:

أظهرت النتائج أن نسبة الذكور في العينة بلغت (77.1%) وهي أعلى من نسبة الإناث (22.9%)، أما فيما يخص أعمار أفراد العينة فقد حظيت فئة العمال أقل من 30 سنة بأقل نسبة وهي 8.3% وبعدها الفئة العمرية المحصورة بين 30 سنة إلى أقل من 40 سنة بنسبة 20.8%، بينما كان أغلب أفراد العينة أعمارهم تفوق 40 سنة بنسبة 70.8%، أما توزيع العينة من ناحية المستوى التعليمي فقد حظيت فئة بكالوريا أو أقل بأقل نسبة وهي 5 % تليها فئة ليسانس بنسبة 11% ثم بعدها فئة ماستر/مهندس بنسبة 14% وفي الأخير فئة تقني سامي بنسبة 18% وتدل هذه النتائج على أن عمال المؤسسة يمتلكون مؤهلات عالية وتكوين جيد، أما عن توزيع العينة من حيث المسمى الوظيفي فأظهرت النتائج تواجد نسبة عالية من الإطارات بلغت 64.6%، تليها فئة الموظفين بنسبة 33.3% وأقل نسبة هم الإطارات السامية حيث بلغت 2.1%، ومن ناحية الخبرة فتميزت عينة الدراسة بامتلاك معظم أفرادها لخبرة كبيرة تساوي أو تفوق 15 سنة وبنسبة 62.5%، أما الفئة المحصورة بين 10 إلى أقل من 15 سنة فبلغت نسبتها 14.6% وبعدها الفئة بين 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 12.5%، في حين أخذت فئة العمال ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات أقل نسبة وهي 10.4%.

عرض وتحليل نتائج محور الأداء المتميز للعاملين:

تظهر النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (02): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الثاني (الأداء المتميز للعاملين)

الأبعاد	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
الكفاءة و الفعالية	16	تساعدني عملية متابعة وتقييم أدائي في المؤسسة على زيادة كفاءتي	**3.45**	**1,110**	مرتفع	04
	17	يساعد الاعتماد على التكنولوجيا في مؤسستي على تخفيض التكاليف	**3.77**	**0.928**	مرتفع	03
	18	أحرص كعامل في المؤسسة على ضمان إنجاز المهام المسطرة وفق المواعيد المحددة	**4.08**	**0.709**	مرتفع	01
	19	أسعى كعامل على تحقيق أهدافي في العمل بغض النظر عن التحديات التي تواجهني	**3.89**	**0.856**	مرتفع	02
	20	تشجع مؤسستي على المنافسة الداخلية بين الأفراد والوحدات المختلفة	**3.10**	**1.096**	متوسط	05
		أطبق كعامل مهارات مختلفة لإنجاز مهامي بكفاءة برغم صعوبة وتعقيد هذه المهام	**3.89**	**0.904**	مرتفع	02
		إجابات أفراد العينة اتجاه بعد (الكفاءة والفعالية)	3.70	0.671	مرتفع	**02)**
المبادرة والإبداع	21	يتم تشجيعي لطرح الأفكار والمبادرات الجديدة	**2.93**	**1.156**	متوسط	06
	22	يسود في مؤسستي مناخ يسمح بالتعلم وتطوير الأداء	**3.35**	**1.120**	متوسط	04

	23	تساعد التكنولوجيا المتوفرة في مؤسستي على تطوير أساليب العمل	**3.50**	**1.071**	مرتفع	02
	24	أمتلك الشجاعة الكاملة لتحمل المخاطر المترتبة على تطبيق أفكاري الجديدة في العمل	**3.70**	**0.874**	مرتفع	01
	25	تسعى مؤسستي بشكل جاد إلى تطبيق التغيير في مختلف المجالات (الهياكل- التكنولوجيا...)	**3.45**	**1.009**	مرتفع	03
		تتم متابعة مدى تطبيق ما نقدمه من اقتراحات وأفكار في العمل	**3.25**	**1.139**	متوسط	05
	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد (المبادرة والإبداع)		3.36	0.864	متوسط	**03)**
الدقة والإتقان	**26**	تتوفر في مؤسستي التقنيات الحديثة لزيادة السرعة والدقة في إنجاز المهام	3.70	1.009	مرتفع	04
	27	أركز كعامل في إطار وظيفتي على إتمام العمل بشكل صحيح بغض النظر عن حجم العمل والإنتاج	3.97	0.729	مرتفع	01
	28	أقوم بتصحيح الأخطاء المرتكبة في العمل من طرفي وأستدرك النقائص في وقتها	3.91	0.678	مرتفع	02
	29	أحرص كعامل على إتمام العمل حتى لو اضطررت للعمل لساعات إضافية أو إتمامه في المنزل	3.87	1.064	مرتفع	03
	30	يتصف عملي بالإتقان الشامل الذي يخلو من الأخطاء والشوائب	3.58	0.794	مرتفع	05
	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد (الدقة والإتقان)		3.81	0.687	**مرتفع**	**01)**
إجابات أفراد العينة اتجاه المحور الثاني (الأداء المتميز للعاملين)			3.62	0.665	**مرتفع**	-

المصدر: إعداد الباحثتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **SPSS**

من خلال الجدول رقم (02) أعلاه: يلاحظ أن مستوى الأداء المتميز للعاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة كان مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (3.62) والانحراف المعياري (0.665)، وقد كان البعد السائد في المؤسسة هو بعد (الدقة والاتقان) حيث احتلت فقراته المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.81) وانحراف معياري قدره (0.687)، يليه بعد (الكفاءة والفعالية) بمتوسط حسابي قدره (3.70) وانحراف معياري قدره (0.671)، وفي الأخير بعد (المبادرة والإبداع) بمتوسط حسابي بلغ (3.36) وانحراف معياري بلغ (0.864) حيث يظهر الجدول أن فقرات هذا البعد جاءت بدرجات متأرجحة بين المتوسط والمرتفع، ويرجع ظهور الأبعاد بهذا الترتيب لطبيعة نشاط المؤسسة الذي يعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا وعمليات الاتصال وشبكة الأنترنت، وبالتالي ضرورة التركيز على الدقة في إنجاز المهام وتبادل المعلومات، والتركيز على عمليات التخطيط ووضع الأهداف وتحقيقها بكفاءة وفعالية لأن التعامل مع التكنولوجيات المتطورة يتطلب الحذر من وقوع الأخطاء أو الإهمال والعمل على التواصل الجيد مع الزبائن وسرعة الرد والاستجابة وهذا ما جعل الفقرة رقم (19) تحتل المرتبة الأولى بين كل الفقرات بمتوسط حسابي قدره (4.08) وانحراف معياري قدره (0.709)، وفي المرتبة الأخير كانت الفقرة رقم (21) بمتوسط حسابي بلغ (2.93)، وانحراف معياري بلغ (1.156)، ويدل ذلك على عدم وجود تحفيزات أو تشجيع للعاملين على المبادرة والإبداع بل هناك

اكتفاء بالتقييم على أساس مهام وواجبات العمل الروتينية والمحددة مسبقا حيث طبيعة العمل تؤكد على ضرورة التقيد بما هو مطلوب ولا تسمح بابتكار أساليب جديدة في العمل.

عرض وتحليل نتائج محور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

تتضح النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (03): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الأول (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية)

الأبعاد	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التشغيلية	1	تطبق مؤسستي نظام التسجيل الإلكتروني للحضور والانصراف	2.33	1.154	قليل	06
	2	تعتمد مؤسستي على التسيير الآلي للعطل وغيابات العمال	2.87	1.231	متوسط	04
	3	تعتمد مؤسستي التسجيل الإلكتروني للإجراءات الخاصة بالرواتب (تعويضات، ساعات عمل إضافية..)	3.29	1,383	متوسط	02
	4	تعتمد مؤسستي على الربط الآلي لنظام الأجور بنظام تسجيل الحضور والانصراف	2.81	1.347	متوسط	05
	5	تعتمد مؤسستي على الحواسيب والبرامج في إدارة ملفات الأفراد	3.83	1.038	مرتفع	01
	6	إمكانية الوصول لموقع الويب والشبكة الداخلية في مؤسستي متاحة لجميع الموظفين	2.89	1.356	متوسط	03
	7	تتوفر مؤسستي على نظام معلومات يسمح بالوصول للمعلومات الخاصة بالموارد البشرية	2.87	1.248	متوسط	04
		إجابات أفراد العينة اتجاه بعد (الإدارة الإلكترونية للموارد ب التشغيلية	**2.98**	**0.854**	متوسط	01))
الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية العلائقية	8	تستخدم مؤسستي الانترنت والمواقع الاجتماعية للإعلان عن الوظائف الشاغرة	2.62	1.141	متوسط	06
	9	تعتمد مؤسستي على المقابلات والاختبارات الإلكترونية في عملية الاختيار والتوظيف	2.77	1.189	متوسط	04
	10	تستقبل مؤسستي السير الذاتية للمترشحين للتوظيف عن طريق البريد الإلكتروني	2.62	1.064	متوسط	06
	11	تعتمد مؤسستي على تحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونيا	3.04	1.254	متوسط	02
	12	تقدم مؤسستي البرامج التدريبية عبر مختلف الوسائط الإلكترونية	3.20	1.184	متوسط	01
	13	تتم التغذية العكسية للمتدرب إلكترونيا	2.97	1.139	متوسط	03
	14	يوجد نظام في مؤسستي يوفر معلومات عن مستويات أداء الأفراد لتحديد المكافآت	2.70	1.254	متوسط	05
	15	تقييم أداء الفرد في مؤسستي يتم بشكل إلكتروني	2.56	1.236	منخفض	07
	16	تستخدم مؤسستي الانترنت لإجراء اختبارات التقييم الذاتي لموظفيها	2.52	1.148	منخفض	08
	17	تقوم مؤسستي بإبلاغ العمال بنتائج تقييم الأداء عبر البريد الإلكتروني	2.50	0.989	منخفض	09

إجابات أفراد العينة اتجاه بعد (الإدارة الإلكترونية للموارد ب (العلائقية)	2.75	0.841	متوسط	02))
إجابات أفراد العينة اتجاه المحور الأول (المتغير المستقل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية)	**2.87**	**0.737**	**متوسط**	-

المصدر: إعداد الباحثتين بالاعتماد على مخرجات برنامج**SPSS**

يظهر من الجدول رقم (03) أعلاه أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة كان متوسط من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث حقق هذا المتغير متوسط حسابي قدره (2.87) وانحراف معياري قدره (0.737)، وقد كان البعد السائد هو (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التشغيلية) رغم كونه ظهر بدرجة متوسطة فبلغ المتوسط الحسابي (2.98) والانحراف المعياري (0.854)، يليه بعد (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية العلائقية) بمتوسط حسابي قدره (2.75) وانحراف معياري قدره (0.841) والذي أخذت فقراته درجات تأييد متوسطة إلى منخفضة من قبل عينة الدراسة، وهذا يدل على أن هناك تطبيق ضعيف للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية خاصة العلائقية التي تشمل وظائف إدارة الموارد البشرية وهذا يتوافق مع آراء وأجوبة بعض المسؤولين في المقابلة، فكمثال على مجال التوظيف يرجح انخفاض مستوى تطبيق الأدوات الإلكترونية فيه لكون المؤسسة عمومية ولا تزال مرتبطة بمكاتب التشغيل في عملية الإعلان عن الوظائف، وقد احتلت الفقرة رقم (05) المرتبة الأولى بدرجة تأييد مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (3.83) وانحراف معياري قدره (1.038) وهذا يدل على توفر كل الأدوات والأجهزة والبرامج اللازمة للتطبيق الإلكتروني لمهام ووظائف إدارة الموارد البشرية، في حين احتلت الفقرة رقم (01) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.33) وانحراف معياري (1.154) والتي لاقت تأييد منخفض وهذا يرجع إلى أمرين أحدهما عدم تقبل العاملين للنظام الآلي لتسجيل الحضور والانصراف فحسب أجوبة من تم مقابلتهم أن هذا النظام يشكل تقييد لحرية الموظف ونوع من الضغط عليه لأن بعض المهام تتطلب تواجد ميداني للموظف، والأمر الآخر هو أن هذا النظام فعلا تم تطبيقه لكن مع التعطل المستمر تم إلغاؤه والعودة للتسجيل اليدوي للحضور والانصراف، كما يلاحظ أيضا من الجدول أن الفقرات رقم (15) و(16) و(17) كلها لاقت درجة تأييد منخفضة ويعود ذلك إلى صعوبة عملية تقييم الأداء في حد ذاتها فما بالك إذا كان التقييم يعتمد على برامج إلكترونية وهذه مشكلة حقيقية تواجه مسؤولي الموارد البشرية حسب ما ورد في أجوبة المقابلة.

اختبار الفرضيات:

- اختبار الفرضية الأولى العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع والتي نصت الفرضية الأولى على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعادها مجتمعة والأداء المتميز للعاملين على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة."

مدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

الجدول رقم (04): تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	**7.966**	1	**7.966**	**28.499**	**0.000b**
الخطأ المتبقي	**12.858**	46	**0.280**	-	-
المجموع	**20.823**	47	-	-	-

المصدر: إعداد الباحثتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **SPSS**

يتم ذلك من خلال إجراء اختبار تحليل التباين للانحدار (**Anova**) للتأكد من أن نموذج العلاقة ذو جودة ويمكن الاعتماد على نتائجه ومن أن نموذج العلاقة خطي ويصلح لاختبار الفرضية الأولى، وبالنظر لنتائج الجدول رقم (03) يتضح أن قيمة **F** المحوسبة هي (28.499) ومستوى الدلال **Sig** (0.000) أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، ومنه يتبين أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الأولى.

اختبار درجة الارتباط والعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

جدول رقم (05): تحليل درجة الارتباط بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء المتميز للعاملين

		e-HRM	e-HRM التشغيلية	e-HRM العلائقية
الأداء المتميز للعاملين	معامل الارتباط R	**0.619****	**0.458****	**0.620****
	مستوى الدلالة	**0.000**	**0.001**	**0.000**
	العينة	**48**	48	48

المصدر: إعداد الباحثتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **SPSS**

لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة يتم الاعتماد على معامل بيرسون (**Pearson**)، حيث يتضح من خلال الجدول رقم (05) أعلاه وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة القوة وذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء المتميز للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بينهما (**R=0.619**) بنسبة (61.9%).

-كما أن هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التشغيلية) و(الأداء المتميز للعاملين)، حيث بلغ معامل الارتباط (**R=0.458**) عند مستوى دلالة تساوي (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05).

-هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية العلائقية) و(الأداء المتميز للعاملين)، حيث بلغ معامل الارتباط (**R=0.620**) عند مستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05).

جدول رقم (06): تحليل الانحدار لاختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع

المتغير	المعاملات غير النمطية		المعاملات النمطية	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة	R^2
	B	الخطأ المعياري	Beta			
Constant ثابت	2.025	0.310	-	6.540	0.000	0.383
المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	0.558	0.105	0.619	5.338	0.000	

المصدر: إعداد الباحثتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

أما من ناحية تأثير المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية) على المتغير التابع (الأداء المتميز للعاملين) فيتم التأكد من عن طريق تحليل الانحدار، والجدول رقم(06) يوضح ذلك حيث تظهر قيمة (**T=5.338**) وقيمة (**B=0.619**) عند مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05)، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الأداء المتميز للعاملين، ومن خلال نفس الجدول يلاحظ أن قيمة معامل التفسير (**R2=0.383**)، بمعنى أن (38.3%) من مستوى الأداء المتميز للعاملين يعود إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأن النسبة الباقية (61.9%) ترجع لعوامل أخرى سواء عوامل عشوائية أو الخطأ، وطبقا لما سبق تثبت صحة الفرضية الأولى.

اختبار الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على:" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء المتميز للعاملين تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوى الدلالة (α=0.05).

وقد تم الاعتماد على اختبار (**T-test**) لمعرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء المتميز للعاملين تعزى لمتغير (الجنس)؛ والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (07): نتائج اختبار T-test حول الأداء المتميز للعاملين تبعا لمتغيرات (الجنس)

المتغير	المجموعة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
الجنس	ذكر	3.6393	0.344	6.046	0.733
	أنثى	3.5869			

المصدر: إعداد الباحثتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **SPSS**

من خلال الجدول رقم (07) أعلاه، بالنسبة لمتغير الجنس يتضح أن قيمة **T** قدرت ب (0.344) أما قيمة **Sig** فقدرت ب (0.733) وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05)، وهذا يشير إلى أن متغير الجنس (جنس العامل) لا يؤثر على مستوى الأداء المتميز للعاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة.

أما لمعرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء المتميز للعاملين تعزى لباقي المتغيرات الديمغرافية (العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة) فتم

استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول الموالي يوضح ذلك؛

الجدول رقم (08): نتائج اختبار التباين الأحادي حول الأداء المتميز للعاملين تبعا لمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
العمر	بين المجموعات	0.286	2	0.143	0.314	0.732
	داخل المجموعات	20.537	45	0.456		
	المجموع	20.823	47			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	1.180	3	0.393	0.881	0.458
	داخل المجموعات	19.643	44	0.446		
	المجموع	20.823	47	-		
المسمى الوظيفي	بين المجموعات	2.054	2	1.027	2.462	0.097
	داخل المجموعات	18.769	45	0.417		
	المجموع	20.823	47	-		
عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	0.223	3	0.074	0.159	0.924
	داخل المجموعات	20.601	44	0.468		
	المجموع	20.823	47	-		

المصدر: إعداد الباحثتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **SPSS**

يتضح من الجدول رقم (08) أعلاه ما يلي:

متغير العمر: يلاحظ أن قيمة (**F=0.314**) أما قيمة**Sig** فقدرت ب (0.732) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (**0.05**)، وذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الأداء المتميز للعاملين تعزى لمتغير العمر.

متغير المستوى التعليمي: يلاحظ أن قيمة (**F=0.881**) أما قيمة**Sig** فقدرت ب (**0.458**) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (**0.05**)، وذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الأداء المتميز للعاملين تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

متغير المسمى الوظيفي: يلاحظ أن قيمة (**F=2.462**) أما قيمة**Sig** فقدرت ب (**0.097**) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (**0.05**)، وذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الأداء المتميز للعاملين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

متغير عدد سنوات الخبرة: يلاحظ أن قيمة (**F=0.159**) أما قيمة**Sig** فقدرت ب (**0.924**) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (**0.05**)، وذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الأداء المتميز للعاملين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. **وبالنظر إلى ما سبق تثبت صحة الفرضية الثانية.**

5. خاتمة

تشكل رقمنة تسيير الموارد البشرية تحديا بالنسبة للمنظمات لكنها تحمل الكثير من المزايا فيما يخص تحسين أداء المورد البشري وتطويره وتعزيز الالتزام، وبالنسبة للدراسة الحالية فنتائجها كانت كما يلي:

- وجود مستوى مرتفع للأداء المتميز للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (3.62)، ويرجع ذلك إلى حرص المؤسسة والعمال على إنجاز الأهداف والمهام المسطرة بدقة وإتقان مع محاولة تفادي الأخطاء.
- تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كان بمستوى متوسط في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (2.87)، والسبب في ذلك هو أن تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية العلائقية التي تشمل وظائف إدارة الموارد البشرية كان ضعيف ولا تزال الأساليب التقليدية سائدة ، في حين كان تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التشغيلية مقبولا نوعا ما، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Moulai & Yazid, 2021).
- هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة القوة وذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء المتميز للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، فقد بلغ معامل الارتباط (0.619) عند مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من (0.05).
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة حول الأداء المتميز للعاملين تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة) في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة.

كما توصي الباحثتان: بتحقيق انتقال حقيقي وملموس من الممارسات التقليدية لإدارة الموارد البشرية إلى الممارسات الحديثة المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات وشبكة الأنترنت تفعيل عملية التوظيف الإلكتروني لأنها تساعد في استقطاب الكفاءات والمواهب التي تحتاجها المؤسسة.

زيادة على تقديم برامج تدريب عن بعد لتسهيل عملية التعلم وجعلها متاحة في كل وقت ومكان، وفتح المجال للإبداع وتشجيع العمال على طرح أفكارهم في العمل، وأيضا الاستعانة بخبراء للمساعدة على ابتكار أساليب حديثة في تقييم الأداء.

6. قائمة المراجع:

- Jalloh, A. A., & Ming, F. (2020, September). Determinants of Employees Outstanding Performance in Public Corporations: Strategic Human Resource Management Perspectives of Organisational Development and Sustainability. 5(1), p. 31. doi:DOI:10.35940/ijmh.A1125.095120
- Hadi, J. F., & Salim, S. (2023). Strategic intelligence and its role in achieving oustanding performance. 19(3), p. 152.
- Kariznoee, A., Afshani, M., & Moghadam, M. R. (2012, November). The Examine of effect of e-HRM on employee's job performance. Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS), 06, pp. 275-282.
- Karunarathn, T., & Nanayakkar, ,. (2020). Impact of Electronic Human Resource Management on Employee Job Performance in Multinational Entities in Colombo District, Sri Lanka. The Conference Proceedings of 11th International Conference on Business & Information ICBI (p. 406). Sri Lanka: University of Kelaniya.
- Moulai, A., & Yazid, K. (2021, 06 30). E-HRM Practices and its Impact on Employees' Performance in the Industrial Sector An Applied Study on the Cement Company in Saida. Journal of Managementand Economic Sciences Prospects, 05(01), pp. 417-435.
- Nurshabrina, N., & Adrianti, R. (2020). The Effect of E-Human Resource Management (E-HRM) on Cost Efficiency and Productivity of Employees in the Company. International Resource Journal of Advanced Engineering and Science, 5(1), pp. 212-215.
- أمير عباس رحمة الله، نور حمد أبو عفونة، ومحمد فليح حمزة. (1 6, 2023). دور الابداع الاداري في تحقيق الأداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة لعدد من الموظفين في الشركة العامة للمنتوجات الغذائية/المقر. 21(77)، صفحة 97. doi:DOI: https://doi.org/10.31272/.v21i77
- رانية محمد محمود زيادة. (جوان, 2021). المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الأداء الوظيفي المتميز (حالة دراسية) جامعة المنوفية من وجهة نظر الموظفين فيها. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، 6(15)، الصفحات 68-86..
- عبد الحكيم أحمد ربيع نجم، و أحمد سليمان السعيد. (31 ديسمبر, 2017). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة المديرية الصحة بمحافظة الدقهلية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 41(4)، الصفحات 491-521.
- عبد الله عوده الرواحنه. (2013). أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية **E-HRM** على كفاءة أداء العاملين (دراسة حالة في مجموعة الاتصالات الأردنية / أورنج. رسالة ماجستير، 15. عمان، الأردن: كلية الأعمال/ قسم الأعمال الإلكترونية جامعة الشرق الأوسط.

- علي فائق جميل العاني، سعد خضر الياس، و مصطفى صلاح كمر المندلاوي. (31 أوت, 2019). دور المقدرات الريادية في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز: دراسة استطلاعية في الدائرة الادارية لوزارة النفط العراقية. مجلة الادارة والاقتصاد، 42(121). **doi:http://doi.org/10.31272/JAE.42.2019.121.15**
- عيسى روابحية ، و فريد كورتل. (جوان, 2016). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية- دراسة ميدانية في مؤسستين اقتصاديتين -. مجلة الباحث الإقتصادي، 4(5)، الصفحات 35-57.
- فاطمة بن سليمان، و سمية قداش. (2023). أثر روحانية مكان العمل على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة). مجلة دفاتر اقتصادية، 14(01)، صفحة 908.
- فراس فرحان جدي. (2023). الابتكار ودوره في الممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة أسياسيل للاتصلات. 19(3)، الصفحات 286-287.
- وائل شحات بصري. (2021). تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء القوى العاملة في المناطق الريفية (منطقة المدينة المنورة). المجلة الأكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الإدارية، 3(1)، صفحة 4. تم الاسترداد من **Website: http://iajour.com/index.php/eas**