



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي سي الحواس-بريكة- باتنة

معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية  
قسم العلوم الاقتصادية

الرقم التسلسلي.....2022  
رقم التسجيل: .....

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر طور ثاني  
التخصص: تسيير موارد بشرية  
بعنوان:

واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسات الخدمية  
دراسة حالة المركز الجامعي - بريكة - باتنة

إعداد الطلبة:

دليح خولة

بوزيب لميس

نوقشت المذكرة يوم:

2022/...../.....

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	بن يحي إبراهيم
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "ب"	يخلف نجاح
ممتحنا	أستاذ محاضر "أ"	دعاس عز الدين

السنة الجامعية: 2022/2021





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي سي الحواس-بريكة-باتنة

معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية

قسم العلوم الاقتصادية

الرقم التسلسلي.....2022

رقم التسجيل: .....

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر طور ثاني

التخصص: تسيير موارد بشرية

بعنوان:

واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسات الخدمية

دراسة حالة المركز الجامعي - بريكة - باتنة

إعداد الطلبة:

دليح خولة

بوذيب لميس

نوقشت المذكرة يوم:

2022/...../.....

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	بن يحي إبراهيم
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "ب"	يخلف نجاح
ممتحنا	أستاذ محاضر "أ"	دعاس عز الدين

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# الإهداء

ما أجمل أن يجود المرء بأغلى ما لديه والأجمل أن يهدي الغالي للأغلى.

إلى الذي اشتاقت عيني لرؤيته واشتاقت أذني لسماع صوته واشتاقت قلبي لحبه وحنانه والذي عندما أفرح أشتاق له وعندما أحزن أشتاق له وعندما أحقق نجاحا أشتاق له ولآخر العمر أشتاق له الذي أفتقده اليوم أكثر من الأمس وفي الغد أكثر من اليوم إلى الكلمة التي أفتقدها بكل ما تحمله من معنى والتي لم يعد بإمكانني قولها

أبي

إلى روح أبي، اللهم إني لا أعترض على حكمك ولكن الشوق يغلبني فارحمه برحمتك وأسكنه الدرجات العلى من الجنة آمين.

إلى التي أنا جزء من قلبها وهي كل القلب، التي إلها أنتمي وبها أكتفي ودونها أنتهي والتي قدمها جنة، صوتها تلاوة، يديها رحمة وجهها نور،

أمي

غياب الأب يقسم الظهر وغياب الأم يطفئ العمر فلا تطفئ عمري يا الله اللهم لا ترني عمرا دون أمي ولا ترني فيها سوءا يا رب لا تحرمني منها وأحفظها لنا.

إلى الذين أشدد بهم أزرى والشموع المتقدة التي تنير ظلمة حياتي .... إخوتي أخواتي يا رب تخلمهم تاج فوق رأسي .

إلى ضياء البيت فرح /أنس /آدم، إلى كل أبناء أختاي خير الدين/أنفال/ بسمه/ إدريس/ رؤيا/ محمد

إلى اسم آخر للحب وقطعة من الأم عائلتي الثانية خالتي وزوجها وبناتها وأبنائها مهما أفعل لن أوفيكم حقكم فليرى الله خطاكم وليبارك مسعاكم بالأجر والثواب.

إلى الوريد الذي لا ينقطع توأم روجي راوية اللهم يسر لها أمورها ووفقها لما فيه خير.

إلى كل من تربطني بهم صلة الرحم.

إلى كل من ساندني في انجاز هذا العمل .

إلى كل أساتذة وطلبة قسم الاقتصاد تخصص تسيير موارد بشرية ودفعة 2022م.

إلى كل هؤلاء: أهدي هذا العمل، الذي أسأل الله أن يتقبله خالصا.....

خولة دليح

# الإهداء

أهدي عملي هذا لوالدي الغاليين اللذان بفضلهما وجهدهما أنا هنا أطال الله في عمرهما

أهديه لإخواني الكرام مسعود مهدي فؤاد سهيل

أهديه لأغلى صغيرين على قلبي أبناء أخي التوأمين تقي الدين ومحمد يمان

أهديه لجداتي وأجدادي وروح عبي الطاهرة

أهديه لخالاتي الغاليات أخوالي عماتي أعمامي الأعزاء

أهديه لكل من علمني حرفاً أساتذتي الأفاضل

لكل من دعمني وشجعني وحببني ويتمنى لي الخير

أهديه لكل طلاب العلم

أهديه لوطني العزيز.

# شكر وتقدير

نسجد لله حمداً وشكراً وتعظيماً الذي هدانا ويسر لنا أمورنا ومنحنا العزم والصبر والثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل.....

نتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير للأستاذة الفاضلة يخلف نجاح التي تفضلت بالإشراف على هذا العمل لما أبدته من جهود علمية وآراء سديدة أغنت البحث ليظهر بالصورة الحالية.....

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة، وأعضاء لجنة تحكيم لاستبانة الكرام..... وكما نرفع كلمة شكر إلى موظفي المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة محل الدراسة.....

نخصص الشكر إلى أساتذة قسم الاقتصاد تخصص إدارة الموارد البشرية كل باسمه حقا كانوا إخوانا وأخوات لنا ولم يبخلوا علينا مثقال ذرة.....

بكل ما تحمله كلمة الشكر والتقدير من معنى نقدمها إلى الأخ الأكبر الذي لم تلده أمهاتنا عمنا لخضر....

كما لا ننسى كل من ساهم في تعليمنا ولكل من ساعدنا من قريب أو من بعيد ولو بكلمة أو دعوة صالحة..... وفي الأخير لا يسعنا إلا أن ندعو الله عز وجل أن يرزقنا السداد والعفاف والغنى وأن يجعلنا هداة مهتدين.

الطالبان: خولة دليح وليمس بوزيب

## الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة، لهذا اتبع المنهج الوصفي، وقد تم تصميم استبانة خصيصا لهذا الغرض تم توزيعها على موظفي المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة من خلال عينة عشوائية بلغت (40) موظف من المجتمع الكلي البالغ عدده (85) موظفا حيث تم استرجاع (38) استبيان، وتم اختيار مقياس ليكارت الخماسي لأنه يعتبر من أكثر المقاييس استخداما لقياس الآراء ولسهولة فهمه وتوازن درجاته، حللت البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS23.

\_ حيث توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- ✓ إن مفتاح نجاح المنظمات وفعاليتها مرتبط بمدى تطبيقها لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- ✓ تعتبر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: الإدارة التي تعتمد على تطبيق الوسائل التكنولوجية في معاملات إدارة الموارد البشرية.
- ✓ يؤدي تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المنظمة.
- ✓ مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية غير واضح لبعض موظفي المركز الجامعي بركة.
- ✓ اتصال الانترنت المتوفرة حاليا لدى المركز الجامعي لا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية.
- ✓ لا زال المركز الجامعي سي الحواس بركة يعتمد على الأسلوب التقليدي في عرض طلبات التوظيف.
- ✓ لا زال المركز الجامعي سي الحواس بركة يعتمد على الأسلوب التقليدي في المقابلات، والاختبارات، وتسجيل الحضور والانصراف وتقييم الأداء.
- ✓ الموظفين بالمركز الجامعي سي الحواس بركة لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير.

\_ الكلمات المفتاحية: الإدارة، الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.



## **Abstract:**

The study aimed to identify the reality of the application of electronic human resources management in the University Center Si Al-Haouès Barika. The research follows a descriptive method to achieve the objectives of the study, we rely on a questionnaire which was designed and distributed to the employees of the University Center Si Al-Haouès Barika-Batna. The sample are 40 employees from a population of 85 employees, It uses a 5-point Likert scale.

Scale was chosen because it is considered one of the most widely used scales for measuring opinions and for its ease of understanding and the balance of its scores. The data were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences SPSS version 23.0.

The study reached the following most important results:

- ✓ The key to the success and effectiveness of organizations is related to the extent of their application of electronic human resources management.
- ✓ Electronic Human Resources Management: The administration that depends on the application of technological means in human resource management transactions.
- ✓ The application of electronic human resources management leads to raising the performance and productivity rates in the organization.
- ✓ The concept of electronic human resources management is not clear to some employees of the Barika University Center.
- ✓ The internet connection that is currently available at the university center is not considered sufficient in practice to implement the electronic management project.
- ✓ The University Center Si Haouès Barika still relies on the traditional method of presenting job applications.
- ✓ The University Center Si Haouès Barika still relies on the traditional method of interviews, tests, attendance and departure registration, and performance evaluation.
- ✓ The staff at Si Haouès Barika University Center have the willingness and ability to develop.

**Keywords:** administration, human resources, electronic management, electronic human resources management

فهرس

المحتويات

## قائمة المحتويات:

الصفحة	الموضوع
	البسمة
	الإهداء
	شكرو وتقدير
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
VIII	قائمة المحتويات
X	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XII	قائمة الملاحق
ب- هـ	مقدمة
	<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية</b>
19	تمهيد
20	المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
20	تمهيد
20	المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
20	أولاً: تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
21	ثانياً: أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
22	ثالثاً: أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
23	المطلب الثاني: مجالات ووظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
23	أولاً: مجالات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
25	ثانياً: وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
28	المطلب الثالث: نتائج وتحديات ومعوقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
28	أولاً: نتائج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
29	ثانياً: تحديات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
31	ثالثاً: معوقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
32	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
32	تمهيد
32	المطلب الأول: الدراسات العربية
34	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

36	خلاصة
	الفصل الثاني: الجانب التطبيقي -دراسة حالة المركز الجامعي سي الحواس بريكاة باتنة -
38	تمهيد
39	المبحث الأول: تقديم المركز الجامعي سي الحواس بريكاة باتنة
39	تمهيد
39	المطلب الأول: لمحة تاريخية عن المركز الجامعي سي الحواس بريكاة باتنة
40	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي سي الحواس بريكاة باتنة
41	المطلب الثالث: إدارة الموارد البشرية للمركز الجامعي سي الحواس بريكاة باتنة
42	المبحث الثاني: واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس بريكاة باتنة
42	المطلب الأول: إجراءات الدراسة
42	أولاً: مجتمع وعينة الدراسة
42	ثانياً: صدق وثبات أداة الدراسة
43	المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها واختبار الفرضيات
56- 43	أولاً: تحليل النتائج ومناقشتها
56	ثانياً: اختبار الفرضيات
63	خلاصة
64	خاتمة: النتائج والاقتراحات
69	قائمة المراجع
72	الملاحق

## قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المحور الأول: وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً لدى المستويات الإدارية المختلفة	42
02	يوضح معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المحور الثاني: توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي سي الحواس بركة	43
03	يوضح معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المحور الثالث: نظام المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة في إدارة الموارد البشرية	44
04	يوضح معاملات الارتباط كل فقرة من فقرات المحور الرابع: المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية في المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة	45
05	يوضح معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المحور الخامس: توجهات المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	45
06	يوضح معاملات الارتباط للمحاور	46
07	يوضح ثبات المحاور	46
08	يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب الجنس	47
09	يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب العمر	48
10	يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب المؤهل العلمي	49
11	يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب عدد سنوات الخبرة	50
12	يوضح الإحصاءات الوصفية للمحور الأول: وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة	51
13	يوضح الإحصاءات الوصفية للمحور الثاني: توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة	52
14	يوضح الإحصاءات الوصفية للمحور الثالث: نظام المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة في إدارة الموارد البشرية	53
15	يوضح الإحصاءات الوصفية للمحور الرابع: المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية بالمركز الجامعي سي الحواس بركة	54
16	يوضح الإحصاءات الوصفية للمحور الخامس: توجهات المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	55

57	يوضح نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	17
58	يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى	18
59	يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية	19
59	يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة	20
60	يوضح نتائج اختبار الفرضية الرابعة	21
61	يوضح نتائج اختبار الفرضية الخامسة	22

### قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
24	يوضح مجالات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الأساسية	01
40	الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي	02
47	يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب الجنس	03
48	يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب العمر	04
49	يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب المؤهل العلمي	05
50	يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب عدد سنوات الخبرة	06

## قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
72	الإستبيان الموجه للتحكيم	01
78	قائمة المحكمين	02
79	الإستبيان في صورته النهائية	03
83	الموافقة على إجراء التريص لإعداد مذكرة التخرج	04
84	مخرجات برنامج SPSS	05

# مقدمة



## 1. توطئة:

في ظل التطورات الراهنة التي يفرضها المحيط في العصر الحالي، جعل التقدم الوظيفي والإداري حتمية لا بد منها، ومطلباً ملحاً، ما دفع إلى السعي وراء تحسين الخدمات الوظيفية، التي تعكس مدى التطور الإداري، وقد أفرزت التحولات التكنولوجية الحاصلة، العديد من التغيرات على إدارة الموارد البشرية لتصبح إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، التي تعتمد على استخدام الوسائل التكنولوجية في معاملات إدارة الموارد البشرية.

## 2. الإشكالية والأسئلة الفرعية:

إن الاهتمام بإدارة الموارد البشرية على وجه العموم، باعتبارها المحرك الأساسي الأول والأخير لأي مؤسسة خدمية أو إنتاجية على حد سواء، وعلى وجه الخصوص إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وهذا الأخير يعتبر نقطة تحول وتقدم المؤسسات والمساهمة في نجاحها على المدى البعيد، وتقديم أفضل المنتجات والخدمات، ومن هنا انطلقت فكرة الاهتمام بضرورة تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفي ضوء ما تم طرحه يمكن تحديد الإشكالية في السؤال الرئيسي التالي:

\_ ما هو واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس بريكة؟

ولغرض الإلمام بموضوع الدراسة تدرج تحت الإشكالية المطروحة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة بالمركز الجامعي سي الحواس بريكة؟

- هل تتوفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة؟

- ما النظام المتبع للمركز الجامعي سي الحواس بريكة في إدارة الموارد البشرية؟

- ما هي المتطلبات البشرية اللازمة للتحول الإلكتروني للموارد البشرية للمركز الجامعي سي الحواس بريكة؟

- ما هي توجهات المركز الجامعي سي الحواس بريكة للتحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؟

## 3. الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية للدراسة:

من أجل الإجابة على إشكالية البحث، تمت صياغة الفرضية التالية:

يطبق المركز الجامعي سي الحواس بريكة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

وتتفرع الفرضية الرئيسية إلى فرضيات فرعية وهي كما يلي:

\_ يوجد وضوح لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة.

\_ تتوفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة - باتنة-.

\_ لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة باتنة نظام يقوم عليه في إدارة الموارد البشرية.

\_ توجد المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية في المركز الجامعي.

- توجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة توجهات للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

#### 4. متغيرات الدراسة:

احتوت الدراسة على متغير واحد فقط والذي هو إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لأن العنوان تمحور حول واقع

تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسات الخدمية -دراسة حالة المركز الجامعي بريكة -باتنة-

#### 5. أسباب اختيار الموضوع:

\_ معرفة مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في المركز الجامعي سي الحواس بريكة.

\_ وضوح العنوان وارتباطه بالتخصص.

- التوسيع المعرفي حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

- حداثة الموضوع نسبيا .

#### 6. أهمية الدراسة:

- تساهم الدراسة في توضيح أهمية التحول من إدارة الموارد البشرية إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

- تساهم في توضيح مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

#### 7. أهداف الدراسة:

- التعريف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأهميتها وأهدافها وكل الإطار النظري لها.

- معرفة مدى مواكبة المركز الجامعي سي الحواس بريكة للتطور التكنولوجي واستخدام البرمجيات المتطورة.

- التعرف على البنية التحتية لدى المركز الجامعي سي الحواس -بريكة-.

- تساهم الدراسة في تحديد واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس- بريكة - باتنة-.

- تحديد الثغرة الموجودة بإدارة الموارد البشرية للمركز الجامعي سي الحواس بريكة – باتنة- ومعالجتها.

#### 8. مرجعية الدراسة:

تم الاعتماد على مجموعة من المراجع والتي شملت الكتب والأبحاث العلمية والأطروحات والرسائل وغيرها لإعداد الأدبيات النظرية والتطبيقية كما عرضت بعض الدراسات السابقة حول الموضوع ضمن الأدبيات التطبيقية من المبحث الثاني للإطار النظري. والتي كانت المحور الأساسي لإعداد أداة الدراسة وتطبيقها على المركز الجامعي سي الحواس بريكة -باتنة-.

#### 9. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تمت الدراسة الميدانية في المركز الجامعي سي الحواس – بريكة- باتنة.

- الحدود الزمنية: لغرض الإلمام بالدراسة أو تغطية الجزء الأكبر منها قمنا بالتربص في المركز الجامعي سي الحواس -بريكة- باتنة لمدة شهر بدءا من 10 أفريل إلى 10 ماي من سنة 2022.

- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على موظفي المركز الجامعي سي الحواس بريكة -باتنة- .

- الحدود الموضوعية: التعرف على واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس بريكة - باتنة- وذلك من خلال موظفيها.

#### 10. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

- منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها والإجابة على الإشكالية واختبار صحة الفرضيات، والذي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، كيفيا وكميا.

- أدوات الدراسة: تم فيها الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات لأنه أكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة وتم الاعتماد أيضا على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتحليل البيانات.

#### 11. صعوبات البحث:

- قلة المراجع المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية لحدثة الموضوع نسبيا .

12. هيكل الدراسة: تناولت هذه الدراسة فصلين يتم عرضهما كالآتي:

\* الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حيث شمل مبحثين المبحث الأول تضمن ماهية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعرضنا من خلاله مفهوم ومجالات ووظائف ونتائج وتحديات ومعوقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والمبحث الثاني خصص للدراسات السابقة العربية منها والأجنبية.

\* الفصل الثاني: الجانب التطبيقي خصص لدراسة حالة المركز الجامعي سي الحواس بركة -باتنة- قسم بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول تضمن تقديم المركز الجامعي سي الحواس بركة -باتنة- ، حيث تم عرض لمحة تاريخية عن المركز الجامعي سي الحواس بركة - باتنة - والهيكل التنظيمي له وإدارة الموارد البشرية فيه، والمبحث الثاني كان واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس بركة- باتنة- والذي خصص لإجراءات الدراسة وعرض نتائجها ومناقشتها وأخيرا خاتمة مرفوقة بأهم النتائج ومجموعة من الاقتراحات.

# الفصل الأول

الأدبيات النظرية

والتطبيقية

تمهيد:

تعد إدارة الموارد البشرية الثروة الرئيسية التي يتوقف مستقبل المؤسسات على تطويرها، باستخدام أحدث التقنيات لتبسيط العديد من الوظائف، لهذا ظهرت في السنوات الأخيرة مفاهيم جديدة فرضت علينا نتيجة للتطور التكنولوجي، كمفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الذي شغل العديد من الباحثين في التوصل إلى صياغة مفهومه، وطبقا لهذا حدد هذا الفصل بعنوان الأدبيات النظرية والتطبيقية، وذلك ليمس كل الجوانب المتعلقة بهذا المفهوم، والدراسات التي تناولته مسبقا ضمن مبحثين والتي فصلت كما يلي:

المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

المطلب الثاني: مجالات ووظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

المطلب الثالث: نتائج وتحديات ومعوقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسات العربية

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

## المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

إن موضوع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من المواضيع المهمة التي تحظى باهتمام كبير من قبل الباحثين لما لها من تأثير في تحقيق أهداف المنظمة وقد أصبحت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الآن مطلب الساعة، وسلاح تنافسي لا يمكن تقليده وذلك باستخدام وسائل إدارية أكثر تطوراً.

## المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

قبل التطرق إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، يجب عرض بعض المفاهيم حول الإدارة و الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية والإدارة الإلكترونية.

- الإدارة: تعرف الإدارة على أنها "عملية اجتماعية مستمرة بقصد استغلال الموارد استغلالاً أمثل عن طريق التخطيط والتوجيه والرقابة للوصول إلى الهدف بكفاءة وفعالية". (حامد، 2015، صفحة 12)

\*الكفاءة: "الوصول إلى الهدف بأقل جهد وأقل تكلفة وأسرع وقت". (حامد، 2015، صفحة 13)

\*الفعالية: "الوصول إلى أفضل نوعية من المنتج سواء كانت سلعة أو خدمة". (حامد، 2015، صفحة 13)

- الموارد البشرية: هي تعبير عن الثروة الأساسية في أي منظمة إنتاجية أو خدمية، وتضم الموارد البشرية كل الأفراد العاملين في المنظمة من مختلف المستويات والجنسيات. (السلي، 1997، صفحة 47)

- إدارة الموارد البشرية: هي "وظيفة من الوظائف الإدارية تعنى بشؤون الأفراد، أي الاستخدام الأمثل للموارد البشرية على جميع المستويات، بغية المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة". (عليش، 2003، صفحة 27)

- الإدارة الإلكترونية: هي "عملية إدارية قائمة على الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في تخطيط، توجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المؤسسة". (عيدوني و بن حجوبة، 2017، صفحة 221)

## أولاً: تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

"إن مفهوم e-HRM له تعريفات ومسميات تحمل نفس المعنى، فمنهم من يطلق عليه في الدراسات الأدبية الأجنبية المصطلح e-HRM، أو Virtual HRM، وآخرون يطلقون عليه HR Intranet، أو Web-Based HR، وغيرهم من الباحثين يطلقون عليه مصطلح آخر يسمى Computer-Based HRM ويرمز له باختصار (CHRIS)، بالإضافة إلى آخرين يطلقون عليه HR Portals". (أبو أمونة، 2009، صفحة 72، 73)

أما بالنسبة لتعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يمكن عرض مجموعة من التعريفات كما يلي :

- يعرفها ( Strohmeier ): بأنها "عملية تخطيط وتنفيذ تكنولوجيا المعلومات لدعم على الأقل شخصين أو مجموعة من الأفراد للمشاركة في انجاز أنشطة الموارد البشرية". (أبو أمونة، 2009، صفحة 73)

- ويعرفها (Wyatt): بأنها "تطبيق أي تكنولوجيا تمكن المدراء والعاملين من الدخول المباشر إلى إدارة الموارد البشرية وخدمات المنظمة الأخرى من أجل الاتصال، تقييم الأداء، ولأغراض إدارية أخرى". (بن دحمان، 2017-2016، صفحة 47)

- كما تعرف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها "منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية لإدارة وتنمية الموارد البشرية". (طراد خوجة، 2020، صفحة 344)

"إن هذه المنهجية المستحدثة في إدارة الموارد البشرية؛ قادرة باستخدام كل الآليات الحديثة؛ من توفير وتسهيل كل الخدمات والوظائف داخلها، وكلما استغلت الإمكانيات الحقيقية للتكنولوجيا الحديثة جعل من تسيير الموارد البشرية على مستوى المؤسسة أمرا مبدعا ومتميزا؛ سواء في البحث عن الموارد البشرية المؤهلة، أو عند عملية الاختيار والتعيين أو التدريب والتقييم". (طراد خوجة، 2020، صفحة 345)

وبناء على التعاريف السابقة فإنه يمكن الخروج بتعريف شامل لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية

\_ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية : هي الإدارة التي تعتمد على تطبيق الوسائل التكنولوجية في معاملات إدارة الموارد البشرية.

ثانيا: أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

"إن تطبيق تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية متنوع وذو مدى واسع حسب حاجة المنظمة، فقد يقتصر على الجداول الإلكترونية، وقد يتعداه إلى الأنظمة المعقدة.

وهذا يعتمد بطبيعة الحال على الحلول التي تقدمها HRMIS فمنها ما يتعلق بحلول كاملة، لوظائف HR ومنها ما يتعلق بوظائف معينة كالاستقطاب، الاختيار، تقييم الأداء، التعويضات والأجور وغيرها من وظائف HR .

وهذا بطبيعة الحال يؤدي إلى تنوع أهمية e-HRM بناء على التطبيقات المستخدمة لأنظمة، معلومات الموارد البشرية HRMIS حسب التقرير الذي أجري على كبريات المؤسسات البريطانية واستغرق ثلاث سنوات، (2003-2006)، فإن هذه الأهمية قد ظهرت في المجالات (بن دحمان، 2016-2017، صفحة 53) التالية:

1-تحسين جودة توفر المعلومات بنسبة 91%



2-تحسين سرعة توفر المعلومات بنسبة 81%

3-تحسين الخدمات المقدمة إلى الموظفين بنسبة 56%.

4-تخفيض التكاليف والنفقات بنسبة 35%.

ثالثاً:أهداف إدارة الموارد البشرية إلكترونياً

"إن أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، نابعة من تكاملها مع أهداف الإدارة الإلكترونية ، ومواكبتها للتغيرات في بيئة الأعمال، حيث حدد(Lepak & Snell) تلك الأهداف بزيادة التركيز على القضايا الإستراتيجية، زيادة مرونة الإجراءات والممارسات، زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية، تقليل التكاليف وأن تكون إدارة الموارد البشرية موجهة نحو خدمة الإدارة والعاملين في المنظمة. (بن دحمان، 2017-2016، صفحة 51)

"إن تغير القوى والعوامل المؤثرة على المنظمات وقضايا العوالة، تغير النظرة من الوظيفة الآمنة إلى المهنة الآمنة، ارتفاع معدلات التعليم في العالم وتغير نوعية قوى العمل المطلوبة، كل ذلك كان من أهم أسباب توجه المنظمات نحوe-HRM، وذلك لتحقيق الأهداف الرئيسة" (الزهراني، 2020، صفحة 10) التالية:

1- تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية.

2- تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية.

3- تحقيق مكاسب من الموارد البشرية.

4- تسهيل أداء إدارة وظائف HR .

5- رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المنظمة.

\*إضافة إلى بعض الأهداف الأخرى (النجار، 2008، صفحة 242) :

1- تنمية وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين

2- دعم أفضل للإدارة عبر أقسام الشركة.

3- توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب.

4- تحسين صورة الشركة.

"وهي بهذا تهدف إلى تقديم خدمات HR بشكل فور، وإجراء معاملات HRM إلكترونياً، وهذا يتطلب مراجعة الأسلوب التقليدي لإدارة الموارد البشرية وإجراءاته المتبعة، وتحويله إلى نموذج متكامل عصري ضمن المفهوم الجديد e-HRM". (بن دحمان، 2016-2017، صفحة 51)

"لقد كانت أقسام الموارد البشرية في السابق تقليدية في عملها وتمثل عبئاً كبيراً على المنظمات، وليست عنصراً أساسياً ومؤثراً في نجاح العمل.

وأصبح هناك اعتقاد متزايد في الأعوام الأخيرة بأنه يمكن للمنظمة أن تكون لها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها، وذلك من خلال تطوير مواردها البشرية ويحدث ذلك بعدة وسائل نذكرها (هوبكنز و ماركهام، 2006، صفحة 24) كالآتي:

1- تنفيذ التدريب بشكل أسرع وتطبيق المهارات المكتسبة بشكل فعال.

2- اكتساب قدرات متميزة تميزها عن الآخرين.

3- تحسين العلاقات بين القطاعات الوظيفية المختلفة داخل المنظمة.

4- تحسين الخدمات المقدمة للعملاء.

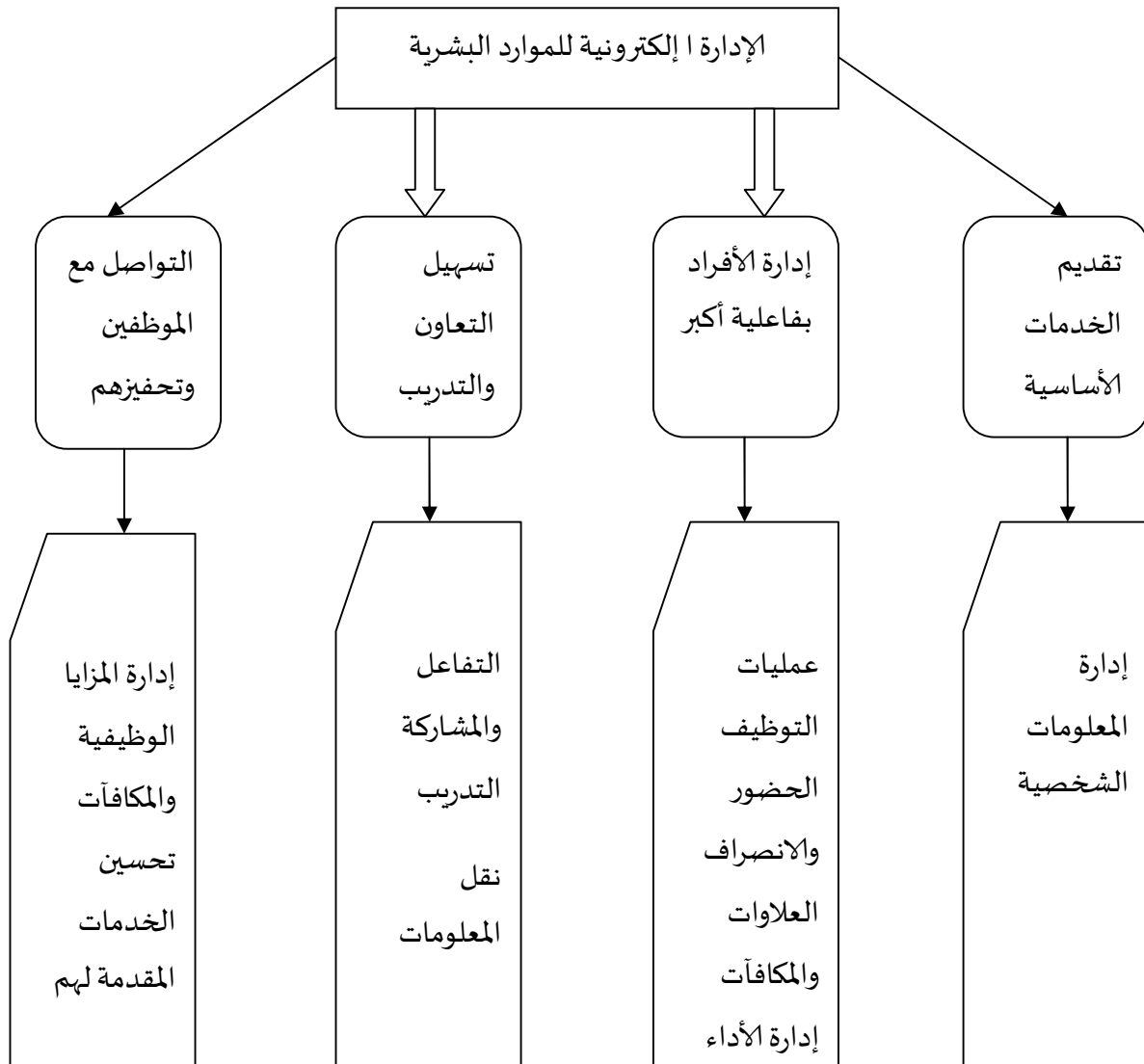
5- المرونة والاستجابة بشكل أفضل لمتغيرات السوق.

**المطلب الثاني: مجالات ووظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية**

**أولاً: مجالات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية**

يمكن تقسيم مجالات e-HRM الأساسية إلى أربعة، تشمل تقديم الخدمات الأساسية للموظفين، إدارة الأفراد، تسهيل التعاون والتدريب وأخيراً التواصل مع الموظفين وتحفيزهم، ويوضح الشكل التالي هذه المجالات الأربعة:

الشكل رقم (01) يوضح مجالات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الأساسية



المصدر: (أبو أمونة، 2009، صفحة 86)

نلاحظ من الشكل أعلاه أنه يتضمن المجال الأول والذي هو تقديم الخدمات الأساسية على إدارة المعلومات الشخصية، ويحتوي المجال الثاني الذي هو إدارة الأفراد بفاعلية أكبر على عمليات التوظيف الحضور والانصراف العلاوات والمكافآت وإدارة الأداء، كما يتضمن المجال الثالث الذي هو تسهيل التعاون والتدريب على التفاعل والمشاركة والتدريب وأيضا نقل المعلومات، وأخيرا المجال الرابع والذي هو التواصل مع الموظفين وتحفيزهم والذي يتضمن إدارة المزايا الوظيفية وتحسين الخدمات المقدمة لهم كما يتضمن أيضا على المكافآت.

## ثانيا: وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

لقد أصبحت الإدارة بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة تتبنى نمطا جديدا من الفكر التسييري والممارسة الإدارية الحديثة. يعكس طموحها لبلوغ ما وصل إليه العالم الرقمي المتسارع والاندماج في مختلف الممارسات الإلكترونية، فتحوّلت إلى نمط إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتصبح مسيرة لمختلف وظائفها وعملياتها بشكل آلي ومن أهم هذه الوظائف نذكر ما يلي:

## 1- البحث أو الاستقطاب الإلكتروني:

"أصبح البحث عن الموارد البشرية، بمواصفات معينة في أسواق العالم المختلفة عبر شبكة الانترنت، بما أصبح يعرف بالاستقطاب الإلكتروني " e-recrutig " حيث تعرض مختلف مواقع المؤسسات العالمية، تحدد من خلالها كل الشروط والمواصفات المؤهلة لقبول الفرد، مستعرضة كل المزايا والتحفيزات التي تستقطب من خلالها عددا كبيرا من المؤهلين ذوو الكفاءات على اختلاف ثقافتهم، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يفيد الاستقطاب الإلكتروني الحصول السريع على المعلومات، التي تساعد الأفراد في البحث عن وظيفة تناسب طموحاتهم، وبذلك فالانترنت وأهم مواقعها خاصة الفايسبوك تحقق مزايا لا توفرها طرق الاستقطاب التقليدية التي تعتمد على الإعلانات في الجرائد.

في هذا الصدد، أوجدت الدراسات بأن عملية الاستقطاب الحديثة، توفر وتخفض تكلفة الطباعة والإعلان والتوزيع والتصميم بنسبة لا تقل عن 80% من التكلفة الكلية، كما تساعد على سرعة الاستجابة لطلبات الأفراد إذا ما قورنت بالمعاملات الورقية". (طراد خوجة، 2020، الصفحات 345-355)

ولمعرفة أكثر كيفية تطبيق الاستقطاب الإلكتروني، في إدارة وتسيير الموارد البشرية، فقد استحدثت وسائل عدة لبلوغ هذا الهدف، الذي يرتقي بخدمات تسيير الموارد البشرية، وهي تتمثل فيما (طراد خوجة، 2020، الصفحات 356-357) يلي:

1- تتعاقد المنظمة مع خدمة استقطاب متخصصة، لتؤدي عددا من التسهيلات للمنظمات والباحثين عن الأعمال، الولوج والبحث فيها، هذه الوسيلة غير مباشرة لأنها تتعامل مع مؤسسات تخيلية، إذ تقوم بدور الوسيط بين الباحثين عن العمل وبين الجهات التي تتوفر فيها وظائف شاغرة، وهذا نظير تقاضي رسوم معينة.

2- تتولى المنظمة بنفسها إنشاء صفحات إلكترونية خاصة بها على الانترنت، لتعلن عن وظائفها، وهناك من المنظمات من تضع برنامج يسمى "اتخذ صديقا لك في المنظمة" وهو برنامج يتيح للباحثين عن العمل الاتصال بالموظفين داخل المنظمة نفسها، بهدف معرفة المنظمة وكيفية العمل فيها بشكل عميق، فهي طريقة مباشرة عكس الأولى، يتم من خلالها الإعلان عن الوظائف الشاغرة على المواقع الخاصة بالمنظمات على الانترنت.

3- الاعتماد على لوحات الإعلانات كوسيلة للاستقطاب الالكتروني، والتي يمكن استئجارها من بنوك المعلومات ومواقع الاستقطاب على شبكة المعلوماتية، إلا ما يعاب على هذه الوسيلة أنها مكلفة، وتستخدم في الغالب للتعريف العام بالمنظمة، أكثر منها لشغل وظائف شاغرة.

4- مجموعة الأخبار (News Groups) تتكون كل مجموعة من هذه المجموعات من أفراد لهم اهتمامات مشتركة وتبادلون المعلومات ذات العلاقة باهتمامهم عبر الانترنت.

5- استخدام برامج الحاسب الآلي، ما يطلق عليه اسم " الوكلاء الأذكياء للباحثين في الشبكة العنكبوتية" (smart Agents searching)، تتولى هذه البرامج البحث بصورة أوتوماتيكية عن السير الذاتية ذات النوعية العالية، وترتبها في قواعد المعلومات، وهناك برامج يمكنها الحصول على عناوين البريد الالكتروني للباحثين عن العمل، وإبلاغهم بالفرص الوظيفية المتاحة في المنظمة، لكن هذه التكنولوجيا لا تستخدم إلا في عدد محدد من المنظمات، وتتطلب خبراء في تكنولوجيا المعلومات.

## 2-الاختيارالالكتروني:

لقد أصبحت عملية المفاضلة والاختيار، من بين المتقدمين من أماكن ودول مختلفة، تتم عبر آليات حديثة أهمها " الاجتماع عن بعد" و"المؤتمرات عن بعد" بهدف الحصول على أفراد مؤهلين للعمل ذي كفاءات مناسبة، حيث يعرض طالبوا العمل سيرهم الذاتية على المواقع التي تخصصها المؤسسات المعنية بالاستقطاب. وبالطبع تتيح هذه الآلية الحديثة التواصل بين كل الأطراف المهتمة بالتوظيف، والاختيار يتم عبر عدة أشكال وآليات تكنولوجية حديثة نذكر (طراد خوجة، 2020، صفحة 357) منها:

1-2-البريد الالكتروني "Email":يساعد البريد الالكتروني، الاطلاع على آخر المستجدات من خلال إشعارات الرسائل في الوقت الفعلي، وتخزين الرسائل الالكترونية المهمة والبيانات بأمان.

2-2-اجتماعات الفيديو "Han gouts Meet": يمكن هذا التطبيق من عقد اجتماعات الفيديو مع المستخدمين داخل المؤسسة أو خارجها، وللتواصل مع فريق العمل من أي مكان، فهي تسهل عقد اجتماعات وجها لوجه، كما يتميز تطبيق " Meet " بأنه يمكن من الإنضمام إلى الاجتماعات مباشرة، سواء من جهاز كمبيوتر، أو هاتف، أو قاعة المؤتمرات.

2-3-تطبيق السكايب Skype:تطبيق يستخدمه ملايين الأشخاص من مختلف بلدان العالم، وذلك لما يقدمه من خدمات مجانية جعلته من أهم تطبيقات التواصل الاجتماعي. يتم استخدامه بكثرة في عمليات الاتصالات الصوتية، وهو يمتاز بنقاء الصوت والصورة إلى درجة كبيرة، مقارنة بالتطبيقات الأخرى الشبيهة، من أهم خصائصه إجراء المحادثات النصية أو الصوتية السريعة، إمكانية الاتصال الصوتي سواء بالصوت فقط أو

بالصوت والصورة، إضافة إلى ميزة الاتصال بأرقام الهواتف الأرضية والمحمولة، إمكانية إجراء محادثات جماعية، سواء صوتية أو مرئية وذلك بحد أقصى يبلغ خمسون مستخدم، ترجمة المكالمات والرسائل الفورية.

4-2- تطبيق زوم Zoom: وهي منصة الاتصال عبر الانترنت، تساعد على إجراء الاجتماعات عبر الانترنت.

من هنا يمكن القول؛ أن البحث عن مورد معين بمواصفات معينة، أصبح في متناول مختلف المؤسسات وإدارات الموارد البشرية، التي لا تقتصر على البحث في السوق المحلية، بل تتعداه إلى الأسواق العالمية بثقافاتها المتنوعة.

### 3-تقييم الأداء الالكتروني:

"في سبيل متابعة وتنفيذ أهداف عملية تقييم الأداء، تقوم كثير من المنظمات بتوفير عملية تقييم أداء الكتروني لتسهيل إدارة وتنفيذ عملية التقييم. وتساعد هذه الأنظمة المدراء على قياس الأداء، كتابة تقارير الأداء وتوفير التغذية الراجعة للعاملين.

تستخدم أنظمة مراقبة الأداء الحوسبة ( CPM ) في تسهيل عملية قياس الأداء عن طريق قياس متغيرات معينة مثل عدد الوحدات المنتجة، أو الوقت المستغرق لتنفيذ المهام أو معدل الأخطاء.

ومن أحد أسباب ازدياد استخدام أنظمة ( CPM ) هو قدرتها على زيادة نطاق الإشراف بشكل كبير وتخفيض الوقت المستغرق من قبل المدراء لمراقبة العاملين وسلوكهم وأدائهم.

كما تمكن النظم الالكترونية لتقييم الأداء من إجراء هذا التقييم أكثر من مرة في العام الواحد، وإمكانية إجراء التقييم على أكثر من معيار، وخاصة عند تقييم الوحدات المتشابهة كفرق العمل أو أفرع مصنع.

ومما يجب ذكره، هو أنه لا يجب أن تحل نظم e-HRM محل المواجهة المباشرة مع المشرف أو المدير التنفيذي، ولكن يمكن استغلال النظام من أجل وضع قالب محدد للاجتماع والحقول التي يمكن للمدير والموظف من خلالها تسجيل أهم النقاط التي أسفر عنها هذا الاجتماع، ويمكن وضع هذا القالب على الشبكة الداخلية للمنظمة، وبالتالي يستطيع الموظف أن يراجع ما تم خلال الاجتماع بدلا من أ، يشغل وقته في تسجيل الملاحظات.

وتبرز هنا أيضا أهمية الانترنت لإجراء اختبارات التقييم الذاتي للموظف ( Self-Appraisal ) حيث بإمكان الموظف إجراء التقييم لنفسه في أي وقت يراه مناسباً، وتوفر المنظمات التي تستخدم التقييم الالكتروني للعاملين فيها نماذج تقييم إلكترونية، بالإضافة إلى مواقع إلكترونية عديدة تهتم بهذا المجال" ( حراتي و شايب الدور، 2017-2016، صفحة 64).

## 4- التدريب الإلكتروني:

"يعتبر التدريب من أبرز الأساليب في إدارة الموارد البشرية بالمنظمة والتدريب الإلكتروني يعتمد على العديد من الوسائط مثل أسطوانات الليزر المدمجة، CDs والوسائط المتعددة Multimedia التي تستخدم الصوت وأفلام الفيديو وكذا البريد الإلكتروني والاجتماعات عن بعد، ومن أهم سمات هذه العملية أنها تتم بصورة متزامنة حيث يتواصل المدرب والمتدربين مباشرة online، مما يجعل جو العمل أقرب إلى الطريقة التقليدية كما قد يتم بصورة غير متزامنة؛ إذ تكون المادة المعروضة على الشبكة لكل شخص ليتعامل معها وفقاً لوقته وسرعته الشخصية، ولتقييم عملية التدريب كخطوة مهمة وأساسية ليعرف المدرب مدى استيعاب البرنامج المخطط له، استطاعت التكنولوجيا الحديثة التوصل إلى ذلك عبر شبكة الانترنت، من خلال تتبع ما يقدمه البرنامج التدريبي الذكي، باستخدام أساليب تتبع العمل flowwork بهدف قياس تدفق العمل قبل وبعد عملية التدريب ومن جانب آخر أستحدث تطبيق إدمودو Edmodo في عمليات التدريب، إن هذا التطبيق سيسمح من خلال اعتماده كآلية أساسية في تسيير الموارد البشرية، في عملية تدريب العاملين، وهم في بيوتهم دون عناء السفر والتنقل.

وبصفة عامة لقد وفر التدريب الإلكتروني الكثير من المزايا، أهمها التقليل من نفقات السفر والانتقال إلى مراكز التدريب البعيدة منها، وتدريب عدد كبير من العمال في الوقت ذاته؛ كما قلل من الغياب عن العمل بسبب الالتزام بوقت البرنامج التدريبي" (طراد خوجة، 2020، صفحة 361/360).

## المطلب الثالث: نتائج وتحديات ومعوقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

## أولاً: نتائج تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

## 1- نتائج تطبيق e-HRM بالنسبة للمنظمة

نحصر النتائج المتوقعة للمنظمة في النقاط (ديلمي، 2014/2015، صفحة 67) التالية:

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

## 2- نتائج تطبيق e-HRM بالنسبة لإدارة الموارد البشرية

إن e-HRM لا تعني التخلي عن دور إدارة الموارد البشرية، ولا تعني تركه كما هو، فإن التوجه العام لإدارة الموارد البشرية هو كونها شريك استراتيجي في التخطيط للمنظمة، وذلك لقدرتها على تزويد المنظمة بمعلومات دقيقة وسريعة باستخدام التكنولوجيا.

وتلخص هذه النتائج المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بناء على توجهاتها المختلفة (ديلي، 2014/2015، صفحة 68) كالآتي:

1- المنظمات التي تعتمد التوجه التشغيلي باستخدام e-HRM، سيكون للعاملين ومدراء التشغيل دورا كبيرا في تنفيذ الخطط الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية والإجراءات والممارسات، مما يؤدي إلى طلب أقل على موظفي HR.

2- المنظمات التي تعتمد التوجه العلاقتي باستخدام e-HRM، سيكون طاقم أصغر كافيا لإدارة الموارد البشرية، إذا استخدم العاملون ومدراء التشغيل الأدوات المزودة من قبل HR على شبكة الانترنت.

3- المنظمات التي تعتمد التوجه التحويلي باستخدام e-HRM، سيكون من الضروري توفر خبراء في HR، وذلك لصياغة الخطط الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

## ثانيا: تحديات تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونيا

"يتضمن التفاعل تقديم ابتكارات جديدة، ويتطلب الابتكار تجربة كل ما هو جديد وقد لا تعمل بعض تلك الأشياء الجديدة كما كان متوقعا لها في البداية، وكما هو معتاد سيتم التركيز على سلبياتها أكثر من ايجابياتها.

تبنت كثير من المؤسسات والشركات في العقود القليلة الماضية بعض الأفكار الجديدة التي لم تحقق جميع الأهداف المرجوة منها، على سبيل المثال، تغيير اسم قسم (شؤون العاملين) إلى الموارد البشرية (وذلك دون أن يلاحظ الكثير حدوث أي اختلاف)، وإعادة هيكلة العمليات . بالشركة وجدوى مقاييس التميز داخل الشركات (حيث لم يتم الالتزام بكثير منها) " (بلحمري و بوشيخي، 2013/2014، صفحة 94).

"الدور الآن على نظام الإدارة الالكترونية للموارد البشري، حيث سوف يتبين بمرور الوقت ما إذا كان هذا النظام يستحق كل الدعاية التي تمت له كغيره من الأفكار الجديدة أم لا، حيث من المتوقع أن يتم الترحيب به كثيرا في البداية، ثم يعقب ذلك حصر للأخطاء الناتجة عن تنفيذه، وأخيرا تأتي مرحلة محاولة التطوير وزيادة الإقبال عليه للمزايا التي يوفرها وإلى حد ما يمكن ملاحظة حدوث ذلك بالفعل.



الكثير من الرواد في مجال تنفيذ هذه النظم تعاملوا معها وعرفوا نقاط القوة والضعف، ويمكن للشركات التي ترغب الآن في تطبيق هذه النظم الاستفادة من تلك الخبرات.

يلعب مديرو أقسام الموارد البشرية دورا مهما في بيان مزايا هذا النظام للآخرين والتحديات التي يفرضها، ويجب أن تكون التوقعات من تلك النظم واقعية، حيث يشعر الكثيرون بالإحباط من الأفكار والنظم الجديدة بسبب أن الترويج المبالغ فيه لها جعل الناس يبالغون في انتظار تحقيق المزيد من الأهداف المرجوة منها.

إن من أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية إلى أنظمة e-HRM، والتي من الممكن أن تؤثر على نجاحها أو فشلها (هوبكنز و ماركهام، 2006، الصفحات 39-50) هي:

1-إلغاء الحدود بين قسبي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات الفاصلة حيث كان طاقم العمل بالقسم التكنولوجيا المعلومات في الشركات منعزلا إلا حد ما عن غيره من الأقسام الأخرى في الشركة.

بدأت التكامل بين أقسام تكنولوجيا المعلومات والقطاعات الإنتاجية الأخرى بالشركات في الأعوام الأخيرة يتحسن، حيث أدخلت التكنولوجيا الكومبيوتر بشكل كبير في كل أنشطة العمل اليومية، وأصبح العاملون بأقسام الموارد البشرية يدركون أهمية نظم الموارد البشرية المحسنة في توفير معلومات فعالة ومفيدة.

2- تحسين مكانة قسم الموارد البشرية، فعلى عكس نظم الإدارة الخاصة بالموارد البشرية السابقة التي كانت مستقلة بذاتها، وكان استخدامها مقتصرًا على العاملين فيها، تعد نظم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية متاحة للجميع كما يمكنها إحداث تكامل بينها وبين مختلف الجوانب الخاصة بنظم الشركة.

3- تحويل تركيز قسم الموارد البشرية إلى العملاء، حيث ينظر الكثيرون إلى مهام الموارد البشرية على أنها مهام تفعيلية وتقليدية أي أنهم لا يبادرون بالفعل إنما يستجيبون لرد فعل الآخرين. ويتطلب التنفيذ الصحيح لنظم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وتشغيلها تحولا في التركيز إلى العملاء، فيجب أن يتم تحديد العملاء المستفيدين واحتياجاتهم والخدمات التي يمكن تقديمها لهم، ويجب أن يكون لأقسام الموارد البشرية دورا أكثر فعالية، وأن تساهم بشكل أكبر في الأنشطة اليومية التي تزيد من أرباح الشركة.

4- حاجة العاملين في الموارد البشرية إلى فهم طبيعة عمل الشركة حيث يتطلب التكامل بين الموارد البشرية والعمل الذي يحتاج إلى نظام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية فهم طاقم العمل الجيد لطبيعة العمل

سيحتاج المتخصص الناجح في نظم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لمعرفة كيفية عمل القطاعات المختلفة مع بعضها البعض ودور الموارد البشرية في تحقيق ذلك وستكون هناك حاجة إلى انتقال المهام المختلفة من وإلى الموارد البشرية باستمرار .

- 5- النظر في احتياجات الشركة الفعلية ومعرفة مدى قدرة البنية التحتية الخاصة بها على تلبيتها واتخاذ القرار بشأن تنفيذ النظام الملائم الذي يمكن أن يحقق أقصى فائدة للعمل بالشركة.
- 6- الحفاظ على مستوى جودة الخدمة، فهناك احتمال لانخفاض مستويات جودة الخدمة نتيجة لتحويل النظام من تقليدي إلى الكتروني.
- 7- تأمين المعلومات، حيث يعد ذلك ضرورة قانونية وخاصة في ظل انتقال المسؤولية إلى الأفراد العاملين.
- 8- ضمان الوصول إلى النظام من قبل كافة العاملين، ومن قبل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 9- التوافق مع المعايير المتعارف عليها، وخاصة عند بناء صفحات الويب.
- 10- مراعاة اختلاف الجوانب الثقافية، وخاصة عند العمل في بيئة دولية.

### ثالثاً: معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية

"تخطو العديد من بلدان العالم العربي؛ خطوات رائدة بهدف الولوج لعالم التكنولوجيا الحديثة، وبالطبع بدرجات متفاوتة لخصوصية كل دولة وإمكاناتها البشرية والمادية، ومن الدول الرائدة في ذلك والتي بلغت درجة متقدمة من تسيير شؤونها إلكترونياً؛ دولة الإمارات العربية المتحدة كأفضل مثال عربي، والجزائر بدورها تتسابق في هذا المجال الرقمي كحتمية لمواكبة تغيرات العصر، وما يتجسد في السنوات الأخيرة على أرض الواقع يمثل إدارة قوية وطموحة للحاق بركب العالم الرقمي، وما تطبيق البطاقات المغناطيسية وبطاقات الشفاء، الجواز البيومترى لخير مثال إلا أنها خطوات أولى تحتاج لعناية أكبر بهدف رقمنة إدارتها بما في ذلك إدارة الموارد البشرية، وهذا ما تقره عديد الدراسات العلمية؛ حيث وجد أن الإدارات بالجزائر خاصة والعربية عامة لا زالت تسلك السبل التقليدية في العمل وفي تسيير مختلف شؤونها؛ لقلّة المعلومات أو عدم وجود بنك معلومات شامل للموارد البشرية وكذا الأمية الالكترونية التي يصعب القضاء عليها في ظل وجود الأمية الأبجدية.

ومن الصعوبات التي يجب الإشارة لها أيضاً؛ هو أن محاولة فرض التكنولوجيا الالكترونية في التسيير بصفة عامة، وفي تسيير خدمات ووظائف الموارد البشرية بصفة خاصة؛ ليس بالأمر الهين خاصة بمؤسساتنا ومنظمتنا العربية، حيث وجد أن عصنة المؤسسات لم يكن ناجحاً إذ تتراوح النتائج من النجاح البسيط إلى النتائج العكسية، والسبب في ذلك يعود إلى الاختلاف في الثقافات بين الدول التي ظهرت وتطورت فيها تقنيات التسيير، وتلك الدول التي استوردت هذه التكنولوجيا، ويمكن حصر أهم المعوقات التي تعترض الاستفادة الكاملة والرشيده من التكنولوجيا الالكترونية إلى مشكلات فنية وتكنولوجية، وأخرى متعلقة بإدارة الموارد البشرية، إذ تتعلق المعوقات الفنية والتكنولوجية فيما (طراد خوجة، 2020، الصفحات 262-263) يلي:

-المخاطر التي يتعرض لها الموقع على الانترنت؛ مثل تعرض البيانات للتخريب والتحويل أو استبدال البيانات.

-السطو على المعلومات الخاصة بطلاب الخدمة.

-غياب المستندات الورقية في بعض الخدمات المقدمة إلكترونياً، مما يثير مشكلة إثبات التعاملات وتوثيق الحقوق وإثبات صحة التوقعات.

أما عن المشكلات المتعلقة بالموارد البشرية؛ تتحدد في أن ممارساتها يغلب عليها الطابع التقليدي الذي لا يتماشى مع حجم التغيير الإلكتروني، حيث لا تلقى عملية الاستقطاب والاختيار العناية الكافية، إذ تقتصر عملية الاستقطاب على الإعلانات في الصحف أو مكاتب الاستخدام، أما عملية الاختيار تتم عن طريق المقابلات الشخصية غير المصممة بدقة، أضف إلى ذلك غياب استراتيجيات واضحة في تسيير الموارد البشرية؛ حيث يغلب عليها الاجتهاد الشخصي في اتخاذ القرارات، كما تأخذ نظم قياس وكفاءة وتقييم الأداء درجة عالية من الشكلية وعدم الموضوعية، وغيرها من المشكلات والعراقيل الذاتية والموضوعية. وأيضاً هناك عدة عراقيل تعيق حوسبة الإدارة والرقى بخدماتها، والتي تتمثل أساساً في عوائق تنظيمية وإدارية كغياب سياسة واضحة لتطبيق التكنولوجيا الحديثة، وعوائق بشرية أبرزها نقص المختصين في مجال تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة إلى عوائق تقنية كتعطيل الحاسوب نتيجة رداءته، وانقطاع التيار الكهربائي الذي يتسبب في فقدان ما أنجز ولم يحتاط للاحتفاظ به، في وسائط تخزين إلكترونية.

إن هذه المعوقات والعراقيل سواء الفنية والتكنولوجية؛ أو العراقيل المتعلقة بالموارد البشرية، تحد من الاستغلال الأمثل والرشيد للتكنولوجيا الحديثة بالدول النامية خاصة، رغم ما تخصص من ميزانيات وما يصرف من أموال لاقتناء هذه التقنية وأجهزتها؛ وربطها بالشبكات العالمية، هذا الأمر يفرض بالضرورة إعادة النظر في كل الخطط والآليات القديمة واستبدالها بأخرى تسير المستجدات التكنولوجية، بهدف تفعيل دورها الحقيقي في الإدارة عامة، وإدارة الموارد البشرية خاصة.

### المبحث الثاني: الدراسات السابقة

لاشك في أن دراستنا ليست أول وآخر دراسة تناولت موضوع واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسات، لذا يتم عرض جملة من الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية.

#### المطلب الأول: الدراسات العربية

##### الدراسة الأولى :

مذكرة بعنوان واقع إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية النظامية -قطاع غزة- من إعداد الطالب يوسف محمد يوسف أبو أمونه وهي مذكرة قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال -2009م - وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة، والتعرف على وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة، كما تهدف إلى معرفة نسبة الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا للمساعدة على التوجه نحو الإدارة الإلكترونية، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث قام بوصف واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة، وقام أيضا بوصف المستويات الإدارية المختلفة، كما تهدف إلى معرفة نسبة الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا للمساعدة على التوجه نحو الإدارة الإلكترونية، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث قام بوصف واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا بتحليل البيانات من مقارنة وتفسير وتقييم، ويضم مجتمع الدراسة موظفي الجامعات الإدارية والأكاديميين والعاملين في مراكز تكنولوجيا المعلومات حيث بلغ عددهم (239) موظفا وتمثلت عينة الدراسة في (148) موظفا، كما تمثل أداة الدراسة الاستبانة التي وزعت على أفراد العينة، وتمثلت نتائج الدراسة في أن هناك فهم لدى عينة الدراسة لأهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونيا وأن إدارة الجامعات تساعد في عملية تبني الإدارة الإلكترونية، وكانت التوصيات عبارة عن لجوء إدارات الجامعات إلى التوجه الرسمي والعلمي نحو الإدارة الإلكترونية و أنظمتها، التعاون والتنسيق بين الجامعات فيما يخص التوجه نحو الإدارة الإلكترونية للقيام بالبحث عن مصادر تمويل المشاريع التغيير إلى الإدارة الإلكترونية و إبرازها في أولويات الخطط الإستراتيجية للجامعات، مواكبة التغييرات التكنولوجية في مجال الإدارة الإلكترونية، القيام بالمراسلات الإلكترونية الداخلية بديلا عن الورقية.

#### الدراسة الثانية:

واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونيا E-HRM بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية للدكتورة نسرین عبد الله أرمنازي أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية، بحث علمي، كلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية، هدف البحث إلى دراسة واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا للأندية الرياضية بالإسكندرية من خلال معرفة توجه الأندية الرياضية لاستخدام الإدارة الإلكترونية، ومدى توفير بنية تحتية لإدارة الأندية لتطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونيا و تعيين المتطلبات البشرية الضرورية للتوجه إلى الإدارة الإلكترونية، و فيما يخص المنهج فقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة البحث وقامت بالاعتماد على الاستبيان كأداة للبحث من تصميمها حيث قامت باستخدام الأسلوب العلمي في إعدادها، وتمثلت العينة التي أجرت عليها الدراسة في 60 أخصائي رياضي بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الإسكندرية إلا أنه تم اختيار 10 أخصائي رياضي لإجراء المعاملات العلمية لتقنين استمارة الاستبيان وتمثلت الفئة التي استهدفتها الدراسة هي

الأندية الرياضية، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونياً يحقق ميزة تنافسية للأندية الرياضية ويخفض من الأخطاء البشرية ويزيد من كفاءة العمليات الإدارية و الخدمات المعطاة بالأندية الرياضية.

### الدراسة الثالثة :

دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة ، من إعداد الباحثة أمال ديلي دراسة حالة مؤسسة سونلغاز –وكالة أم البواقي –مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير- تخصص إدارة أعمال ، السنة الجامعية 2014-2015، لقد قامت الباحثة هنا باستخدام المنهج التحليلي الوصفي من أجل دراسة مفهوم كل من إدارة المعرفة و الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ونظراً لاتساع مجتمع الدراسة وصعوبة تتبع كل مفرداته فقد تقرر الاعتماد على أسلوب العينات إذ تم اختيار عينة عشوائية متمثلة في 50 فرداً (حيث وزعت 50 استمارة وأعيدت 40 استمارة)، وقد تم استعمال تقنية الاستبيان بغية جمع البيانات من أفراد العينة. وقد كانت الفئة المستهدفة هي موظفي مؤسسة سونلغاز –وكالة أم البواقي، ومن خلال النتائج التي وصلت إليها الدراسة برز بشكل علني أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لها دور في تعزيز إدارة المعرفة في مؤسسة سونلغاز –وكالة أم البواقي –و اتضح ذلك من خلال إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان المعدة لغرض الدعم في الربط بين متغيرات الدراسة.

### المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

#### الدراسة الأولى:

دراسة مانيشا مانشاندنا وجيوتسنا وصني أرورا، 2018، بعنوان: Measuring the Effectiveness of e-HRM in Selecte Service Organization : تهدف هذه الدراسة إلى إعطاء بعض الأفكار حول كيفية قياس فعالية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ،مقارنة فعالية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تقنيات Hcl & Xavient information system وتحسين نظام الموارد البشرية في المنظمة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على الإستبيان كأداة للدراسة، وقد كانت العينة كالتالي حيث شملت 76 موظفاً من Hcl Technologies وXavient و38 موظفاً من Hcl Technologies و38 موظفاً من Xavient information Systems، وقد كانت الفئة المستهدفة هي قطاع تكنولوجيا المعلومات في دلهي لغرض دراسة عينة من مؤسستين، وقد كانت أهم النتائج متمثلة في خفض التكلفة، مكاسب الكفاءة، تحسين خدمة العملاء، تسهيل الإدارة والموظفين، تحسين التوجه الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، السماح بدمج وظيفة الموارد البشرية المشتتة.

## الدراسة الثانية:

دراسة علي شيبي برزوقي وشيرين مزارش وشوكوفه مالكي، بعنوان Feasibility of Implementing Electronic Human Resource Management (E-HRM) – Case Study :Isfahan Municipality- الهدف من هذه الدراسة هو جدوى تنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودراسة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في بلدية أصفهان، وقد كان المنهج المتبع في الدراسة هو المنهج الوصفي المسحي وقد تم تصميم الإستبيان لجمع البيانات حيث بلغ حجم العينة الإحصائية 134 موظفا تم اختيارها بطريقة عشوائية، وكانت الفئة المستهدفة بلدية أصفهان وتمثل المجتمع الإحصائي لهذه الدراسة في موظفي وموظفات بلدية أصفهان، وتمثلت أهم النتائج في : يجب على هذه المنظمات تطوير بعض البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لتحديد الطلب والعرض إلكترونيا، ويجب أن تقوم هذه الجهات بتحديث بعض البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لتحديد متطلبات الوصف الوظيفي والتأهيل إلكترونيا، يجب على هذه المنظمات ترقية بعض البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لتحديد الإعلان عن الوظائف إلكترونيا، يجب على هذه المنظمات ترقية بعض البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لتصميم نظام الدفع الإلكتروني .

## خلاصة:

مما سبق يتضح بأن مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لقي اهتماما كبيرا، حيث تعد جميع التسهيلات التي تقدم للموظفين والعملاء من خلال استخدام الممارسات الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية من استقطاب إلكتروني، اختيار الكتروني، تقييم الأداء الكتروني، وتدريب الكتروني من ثمار المنجزات في العصر الحديث مما زاد من اعتماد المنظمات عليها ولإسقاط الجانب النظري على الواقع سنقوم بدراسة واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالمركز الجامعي سي الحواس بريكة باتنة ، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني.

# الفصل الثاني

الجانب التطبيقي

دراسة حالة المركز الجامعي سي

الحواس – بريكة-



تمهيد:

بعد ما تم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار النظري لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية من مفهوم، مجالات وظائف، نتائج، تحديات ومعوقات، إضافة للتطرق إلى بعض الدراسات السابقة حول الموضوع، ولإسقاط الجانب النظري على الواقع سيتم دراسة الجانب التطبيقي والذي يدرس حالة المركز الجامعي سي الحواس بريكّة - باتنة- حيث تم تقسيم الفصل إلى مبحثين رئيسيين كما يلي:

المبحث الأول: تقديم المركز الجامعي سي الحواس بريكّة - باتنة-

المطلب الأول: لمحة تاريخية عن المركز الجامعي سي الحواس بريكّة -باتنة-

الطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي سي الحواس بريكّة - باتنة-

المطلب الثالث: إدارة الموارد البشرية للمركز الجامعي سي الحواس بريكّة - باتنة-

المبحث الثاني: واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس بريكّة - باتنة-

المطلب الأول: إجراءات الدراسة

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

### المبحث الأول: تقديم المركز الجامعي سي الحواس -بريكة-

تعد المؤسسة الجامعية فضاء للتكوين والتعليم العالين، ومجالا للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، إذ تعمل على رفع المستوى العلمي والثقافي والمهني للطلاب لتكوين كفاءات وإطارات في كل الميادين، كما تسهم في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، وبهذه الكفاءات ترقى البلاد.

### المطلب الأول:لمحة تاريخية عن المركز الجامعي سي الحواس -بريكة-

تسميته المركز الجامعي لبريكة، وعنوانه طريق امدوكال بريكة 05001 ولاية باتنة.

بجانب مدينة طبنة الأثرية في بريكة التي شهدت في الأخير حضور أعتى وأزهى الحضارات، وكانت أحد أكبر الحواضر في المغرب الإسلامي خلال القرون الوسطى، تشهد الآن المدينة تأسيس صرح جامعي متمثلا في المركز الجامعي لبريكة الذي تأمل أسرته أن يكون نواة لنهضة علمية تستعيد أمجاد الماضي، وتؤسس لغد مشرق من خلال خدمة التعليم والتكوين وفرص البحث التي يوفرها المركز الجامعي لبريكة الذي هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تأسس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-146 المؤرخ في 23 ماي 2016 المتضمن إنشاء مركز جامعي ببريكة، يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 05-299 المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد مهام المركز الجامعي والقواعد الخاصة بتنظيمه وسيره، وكذا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 مارس 2006، الذي يحدد التنظيم الإداري للمركز الجامعي وطبيعة مصالحه التقنية المشتركة (النظام الداخلي للمركز الجامعي بريكة).

مقرر رقم 08 المؤرخ في 31 جانفي 2017 يتضمن تكريس تسمية المركز الجامعي ببلدية بريكة ولاية باتنة باسم الشهيد بن أحمد عبد الرزاق بن حمودة المدعو -سي الحواس-.

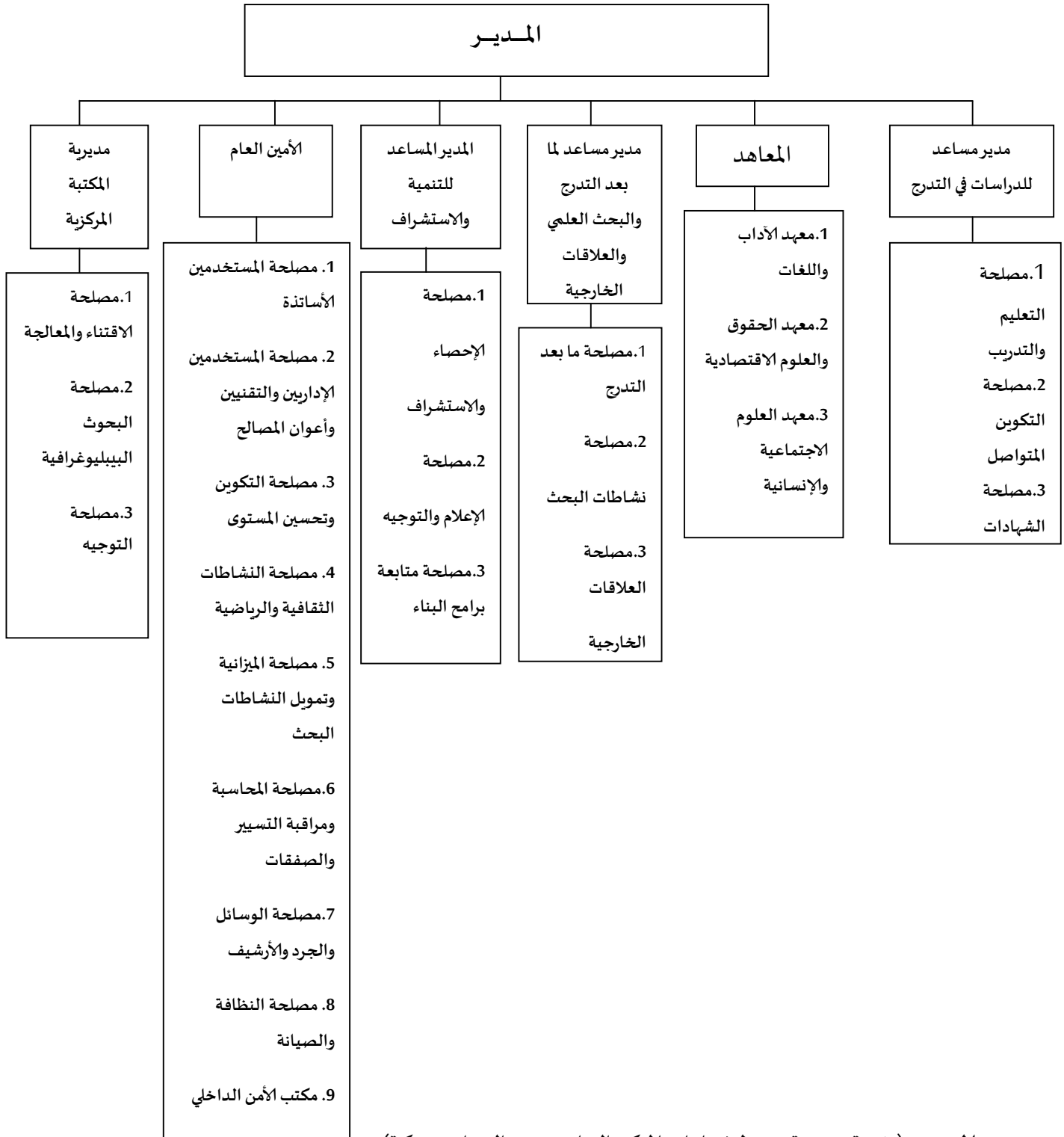
يرمز للمركز الجامعي لبريكة بالشعار التالي:



يدرج شعار المركز الجامعي لبريكة في جميع الوثائق لاسيما المراسلات الداخلية والخارجية للمركز، وفي جميع الوثائق الإدارية والبيداغوجية. (النظام الداخلي للمركز الجامعي بريكة)

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي سي الحواس-بريكة- باتنة

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي



المصدر: (وثيقة مقدمة من طرف إدارة المركز الجامعي سي الحواس بريكة)

## المطلب الثالث: إدارة الموارد البشرية للمركز الجامعي سي الحواس -بريكة-

إن إدارة الموارد البشرية للمركز الجامعي تسمى مديرية المستخدمين والتكوين والنشاطات الثقافية والرياضية بقرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 صفر عام 1427 الموافق 20 مارس 2006، يحدد التنظيم الإداري للمركز الجامعي وطبيعة مصالحه التقنية المشترك (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد30، 2006).

\_ وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05- 299 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 أوت سنة 2005 الذي يحدد مهام المركز الجامعي والقواعد الخاصة بتنظيمه وسيره (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد30، 2006).

\_ الذي يحدده القسم الثاني ليشمل على الأمين العام والمادة 7 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد30، 2006)منه:

والتي نصت على: يتكفل نائب مدير المستخدمين والتكوين والنشاطات الثقافية والرياضية بما يأتي:

\_ ضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي المركز الجامعي.

\_ وضع حيز التنفيذ برامج التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات للمستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح.

\_ ضمان تسيير تعداد المستخدمين والسهرة على توزيعهم المنسجم بين المعاهد.

\_ إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية ووضعه حيز التنفيذ.

\_ وضع حيز التنفيذ برامج النشاطات الثقافية والرياضية.

ويساعده كل من:

\_ رئيس مصلحة المستخدمين الأساتذة.

\_ رئيس مصلحة المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح.

\_ رئيس مصلحة التكوين وتحسين المستوى.

\_ رئيس مصلحة النشاطات الثقافية والرياضية.

## المبحث الثاني: واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس -بريكة-

### المطلب الأول: إجراءات الدراسة

#### أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

لتحقيق الهدف من الدراسة تم تصميم استبانة بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة، قسمت إلى خمس محاور. المحور الأول متعلق بوضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة يتكون من 6 عبارات، المحور الثاني متعلق بتوفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي ويتكون من 7 عبارات، أما المحور الثالث فهو متعلق بنظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية ويتكون أيضا من 7 عبارات، والمحور الرابع متعلق بالمتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية وتضمن 4 عبارات، أما عن المحور الخامس فكان حول توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وأخيرا تم إدراج المعلومات الشخصية والوظيفية، ومن جهة أخرى تم اعتماد سلم ليكارت الخماسي للإجابة على أسئلة الاستبانة. ليتم توزيعها على عينة الدراسة التي أخذت من مجتمع الدراسة المتمثل في موظفي المركز الجامعي سي الحواس بريكة - باتنة- والذي بلغ عددهم 85 موظفا؛ أما العينة فتمثلت في الموظفين الإداريين واختيرت عشوائيا؛ تم توزيع 40 استبانة على عينة من الموظفين الإداريين بالمركز الجامعي سي الحواس بريكة - باتنة- استرجع منها 38 استبانة أي نسبة مقدرة ب 95%.

#### ثانياً: صدق وثبات أداة الدراسة

للتحقق من صدق الأداة تم عرض الاستبانة على مجموعة من أساتذة المركز الجامعي سي الحواس بريكة - باتنة- لقسم الاقتصاد لتحكيمها، وبلغ عدد المحكمين (5) أساتذة ينظر الملحق رقم (02) وفي ضوء التوجيهات التي أبداها السادة المحكمون تم إجراء التعديلات التي اتفق عليها، سواء بتعديل الصياغة أو حذف بعض الفقرات حتى تم الحصول على الصورة النهائية للاستبانة فكانت نسبة الاستجابة 100% ينظر الملحق رقم (03)، وتم توزيعها على عينة الدراسة بعد طباعتها؛ زيادة على صدق المحكمين سيتم إجراء جملة من الاختبارات الإحصائية كما يلي:

#### 1. الاتساق الداخلي

الجدول رقم (01) يوضح معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المحور الأول: وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونيا لدى المستويات الإدارية المختلفة

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	مفهوم إدارة الموارد البشرية إلكترونيا واضح لديك	**0.656	0.00
02	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تخفض النفقات المالية الإدارية	0.887 **	0.00
03	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تجنب الأخطاء البشرية في الإدارة	0.667**	0.00
04	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تسهل التفاعل بين إدارات المركز الجامعي	0.906**	0.00
05	يساهم توفر إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في زيادة كفاءة العمليات الإدارية في المركز الجامعي	0.867**	0.00
06	يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونيا إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الانترنت	0.713**	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن هناك ارتباط معنوي قوي بين كل عبارات المحور الأول وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة للمركز الجامعي لأن معاملات الارتباط معنوية (مستوى الدلالة أقل من 0.05) وتتراوح بين أدنى قيمة 0.656\*\* وأعلى قيمة 0.906\*\* .

الجدول رقم (02) يوضح معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المحور الثاني: توفر بنية تحتية لدى المركز

الجامعي سي الحواس بريقة

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي	0.625**	0.000
02	الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على انجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية	0.614**	0.000
03	أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	0.703**	0.000
04	اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	0.685**	0.000
05	يساهم نظام PROGRESS في حفظ معلومات الموظفين	0.576**	0.000

0.000	0.625**	تتوفر التجهيزات والمعدات الإلكترونية اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة	06
0.000	0.606**	يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية	07

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن هناك ارتباط معنوي قوي بين كل عبارات المحور الثاني توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي لأن معاملات الارتباط معنوية (مستوى الدلالة أقل من 0.05) وتتراوح بين أدنى قيمة 0.576\*\* وأعلى قيمة 0.703\*\*

الجدول رقم (03) يوضح معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المحور الثالث: نظام المركز الجامعي سي الحواس بريقة باتنة في إدارة الموارد البشرية

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المركز الجامعي	0.569**	0.000
02	يقوم المركز الجامعي بعرض طلبات التوظيف إلكترونيا	0.631**	0.000
03	يستخدم المركز الجامعي المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف	0.808**	0.000
04	يستخدم المركز الجامعي الاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف	0.745**	0.000
05	تسجيل الحضور والانصراف يتم إلكترونيا في المركز الجامعي	0.589**	0.000
06	يتم في المركز الجامعي تقييم أداء الموظفين إلكترونيا	0.737**	0.000
07	يتم في المركز الجامعي تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة	0.844**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن هناك ارتباط معنوي قوي بين كل عبارات المحور الثالث نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية لأن معاملات الارتباط معنوية (مستوى الدلالة أقل من 0.05) وتتراوح بين أدنى قيمة 0.569\*\* وأعلى قيمة 0.844\*\* .

الجدول رقم (04) يوضح معاملات الارتباط كل فقرة من فقرات المحور الرابع: المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية في المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	الموارد البشرية الحالية لديها القدرة على الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية	0.822**	0.000
02	توافر الكفاءات للعمل بالأساليب والأجهزة الحديثة	0.824**	0.000
03	الموظفين بالمركز الجامعي لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير	0.637**	0.000
04	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للمركز الجامعي تحدد الاحتياجات المستقبلية من الموظفين بصورة دقيقة	0.873**	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن هناك ارتباط معنوي قوي بين كل عبارات المحور الرابع المتطلبات اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية لأن معاملات الارتباط معنوية (مستوى الدلالة أقل من 0.05) وتتراوح بين أدنى قيمة 0.637\*\* وأعلى قيمة 0.873\*\*.

الجدول رقم (05) يوضح معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات المحور الخامس: توجهات المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تعمل الإدارة العليا للمركز الجامعي على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	0.922**	0.000
02	تحرص الإدارة العليا على جذب واستقطاب المزيد من الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الأساليب الإلكترونية الحديثة في المركز الجامعي	0.815**	0.000
03	يعمل المركز الجامعي على رفع عبئ المعاملات الروتينية والورقية من على كاهل إدارة الموارد البشرية	0.900**	0.000
04	يتوفر لدى المركز الجامعي رؤية إستراتيجية واضحة لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	0.795**	0.000
05	يوجد مشروع قيد التنفيذ لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	0.617**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS



من الجدول أعلاه يتضح أن هناك ارتباط معنوي قوي بين كل عبارات المحور الخامس توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لأن معاملات الارتباط معنوية (مستوى الدلالة أقل من 0.05) وتتراوح بين أدنى قيمة 0.617\*\* وأعلى قيمة 0.922\*\*.

### 2. الاتساق البنائي

الجدول رقم (06) يوضح معاملات الارتباط للمحاور

الرقم	المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً لدى المستويات الإدارية المختلفة للمركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة	0.715**	0.000
02	توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة	0.819**	0.000
03	نظام المركز الجامعي سي الحواس بركة في إدارة الموارد البشرية	0.740**	0.000
04	المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية لدى المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة	0.768**	0.000
05	توجهات المركز الجامعي سي الحواس بركة باتنة إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	0.820**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ارتباط المحاور يتراوح بين أدنى قيمة 0.715\*\* وأعلى قيمة 0.820\*\* وعند مستوى دلالة أقل من 0.05 وهو دال معنوياً ويحقق الاتساق البنائي لجميع محاور الإستبيان.

### 3. ثبات الاستبيان

الجدول رقم (07) يوضح ثبات المحاور

المحاور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس	الإستبيان ككل
عدد الفقرات	06	07	07	04	05	29
ألفا كرونباخ	0.855	0.746	0.827	0.803	0.884	0.923
معامل الصدق	0.924	0.863	0.909	0.896	0.940	0.960

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن معاملات ثبات كل محاور الإستبيان أكبر من الحد الأدنى المتفق عليه، وهو أن يكون معامل الثبات أكبر من 0.6 بحيث تراوحت معاملات ثباتها بين 0.746 و0.884، في حين أن معامل الإستبيان ككل هو 0.923، وهو ما يبين أن الإستبيان صالح لأغراض الدراسة. وبما أن معامل الصدق عبارة عن الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ نلاحظ من الجدول أن قيم معامل الصدق تراوحت بين 0.863 و0.940 وعليه نحكم على صدق الإستبيان أي أنه يقيس ما وضع لقياسه.

### المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها واختبار الفرضيات

#### أولاً: تحليل النتائج ومناقشتها

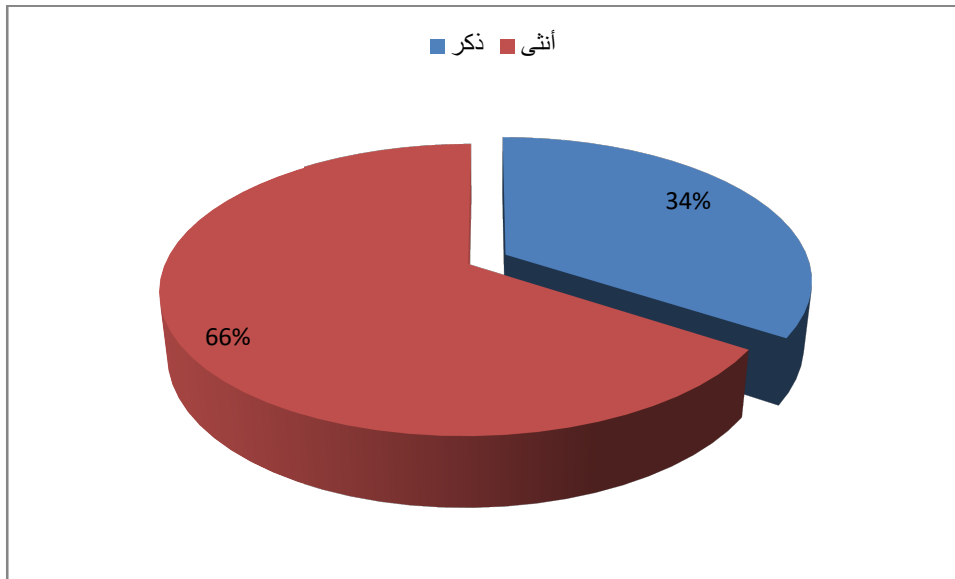
#### 1. نتائج الإحصائيات الوصفية للبيانات الشخصية

الجدول رقم (08) يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب الجنس

الجنس			
أنثى		ذكر	
%	العدد	%	العدد
66	25	34	13

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (03) يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج EXCEL

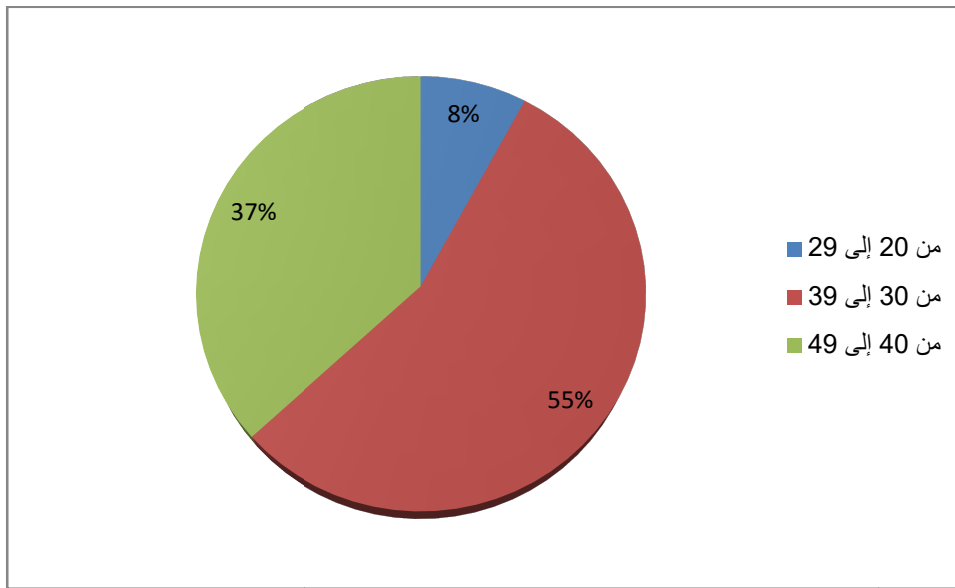
نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن: معظم أفراد عينة الدراسة هم إناث والبالغ عددهم 25 بنسبة تقدر 66% من حجم العينة، أما عدد الذكور قد بلغ 13 بنسبة مقدرة ب 34% من حجم العينة، وهذا لأن طبيعة نشاط المركز الجامعي والعمل الإداري فيه يتناسب مع عنصر الإناث لسهولة المهام.

الجدول رقم (09) يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب العمر

العمر							
من 50 إلى 60 سنة		من 40 إلى 49 سنة		من 30 إلى 39 سنة		من 20 إلى 29 سنة	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
0	0	37	14	55	21	8	3

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (04) يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج EXCEL

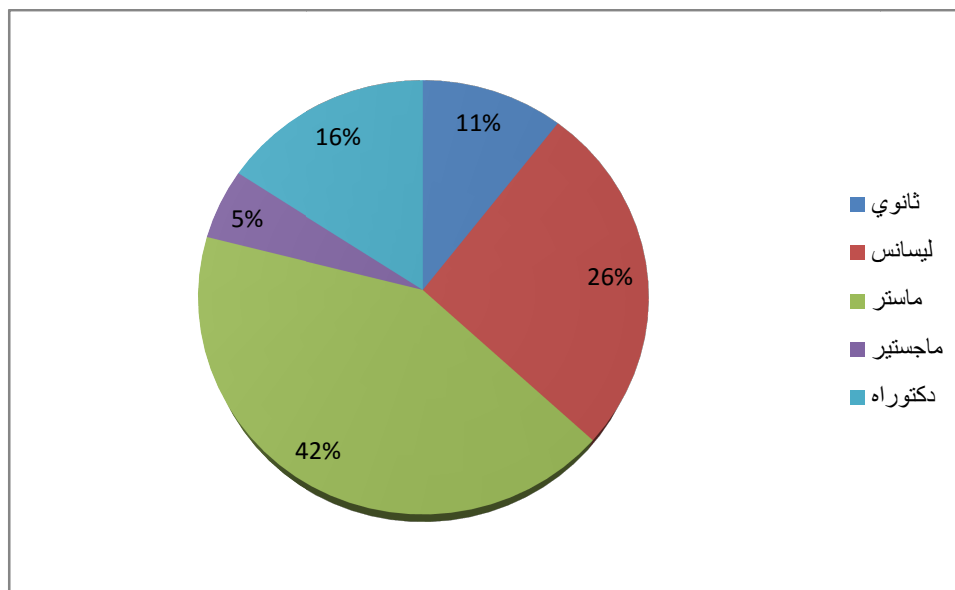
يتضح من خلال الجدول والشكل أن 3 من أفراد العينة أعمارهم تتراوح من 20 إلى 29 سنة أي بنسبة 8% من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى 39 سنة 21 فردا أي بنسبة 55% من الحجم الإجمالي للعينة، أما بالنسبة للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من 40 إلى 49 سنة فقد بلغ عددهم 14 شخصا أي ما نسبته 37% من مجموع أفراد العينة، في حين أنه لا توجد أي فئة تتراوح أعمارهم من 50 إلى 60 سنة، هذه النتيجة تدل على أن معظم الموظفين في المركز الجامعي سي الحواس بريقة تتراوح أعمارهم من 30 إلى 39 سنة هم الفئات الشبابية وهذا يعكس توجه المركز الجامعي نحو توظيف الفئات العمرية الشابة القادرة على التطور مستقبلا.

الجدول رقم (10) يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي									
دكتوراه		ماجستير		ماستر		ليسانس		ثانوي	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
16	6	5	2	42	16	26	10	11	4

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (05) يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج EXCEL

يتضح من خلال كل من الجدول والشكل أن معظم أفراد العينة مؤهلهم العلمي ماستر حيث بلغ عددهم 16 فردا من أفراد العينة أي ما نسبته 42% من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي ليسانس 10 أفراد بنسبة تقدر ب 26 % من إجمالي أفراد العينة، وبلغ عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي دكتوراه 6 أفراد من أفراد العينة أي بنسبة 16 % من الحجم الإجمالي للعينة، بينما بلغ عدد أفراد العينة الذين يملكون مؤهل علي ثانوي 4 أفراد أي ما نسبته 11 % من إجمالي العينة، أما عن عدد الأفراد الذي مؤهلهم العلمي ماجستير فردين (2) من أفراد العينة أي ما يعادل نسبة 5 % من الحجم الإجمالي للعينة، وهذا يدل على أن المركز الجامعي سي الحواس بريقة يعتمد على الموظفين ذو الكفاءات والدرجات العالية مما ينعكس إيجابيا على أدائها.

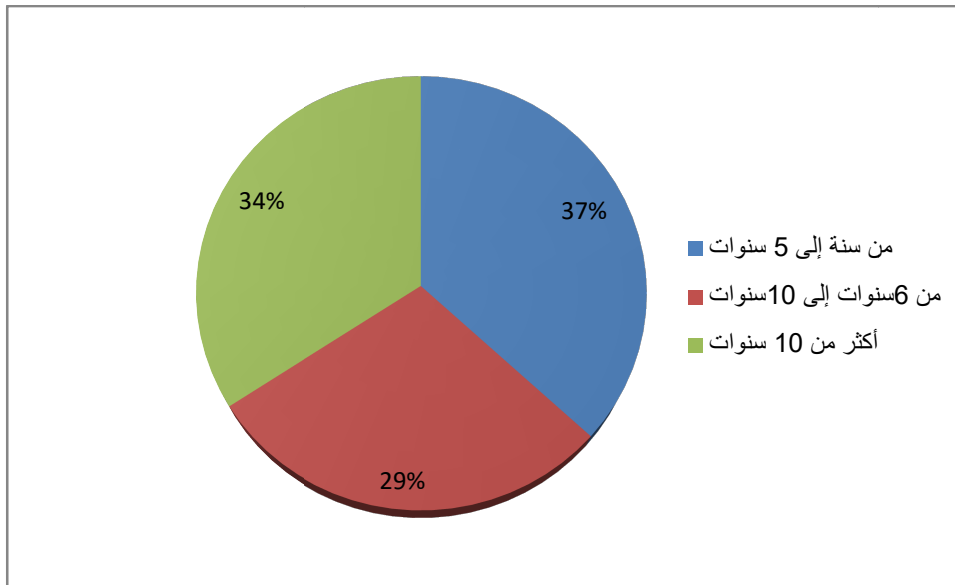
2. نتائج الإحصائيات الوصفية للبيانات الوظيفية

الجدول رقم (11) يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة							
أقل من سنة		من 5 سنة إلى 10 سنوات		من 6 إلى 10 سنوات		أكثر من 10 سنة	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
0	0	14	37	11	29	13	34

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (06) يوضح توزيع الأفراد المستجوبة حسب عدد سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS وبرنامج EXCEL

يتضح من خلال الجدول والشكل أن الفئة من سنة إلى 5 سنوات بلغ عدد أفرادها 14 فردا أي ما نسبته 37% من الحجم الإجمالي للعينة، لتلها الفئة أكثر من 10 سنوات الذي بلغ عددهم 13 فردا أي ما نسبته 34% من إجمالي العينة، بعدها الفئة من 6 سنوات إلى 10 سنوات الذي بلغ عددهم 11 فردا بنسبة تقدر 29% من إجمالي العينة، في حين لا يوجد أي فرد من الفئة أقل من سنة، فهذا يعني أن معظم موظفي المركز الجامعي سي الحواس بريقة ليس لهم الخبرة الكافية لتقديم أفضل الخدمات.

3. نتائج الإحصائيات الوصفية لمحاور الدراسة

كما تم تقسيم الفئات إلى ثلاثة أقسام على النحو التالي:

\_ من 1 إلى 2.49 تمثل درجة موافقة ضعيفة.

\_ من 2.5 إلى 3.49 تمثل درجة موافقة متوسطة.

\_ من 3.5 إلى 5 تمثل درجة موافقة عالية.

الجدول رقم (12) يوضح الإحصاءات الوصفية للمحور الأول: وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
1	مفهوم إدارة الموارد البشرية إلكترونياً واضح لديك	3.42	1.154	5	متوسط
2	إدارة الموارد البشرية إلكترونياً تخفف النفقات المالية الإدارية	4.08	0.882	3	عالي
3	إدارة الموارد البشرية إلكترونياً تجنب الأخطاء البشرية في الإدارة	3.84	0.945	4	عالي
4	إدارة الموارد البشرية إلكترونياً تسهل التفاعل بين إدارات المركز الجامعي	4.11	0.764	2	عالي
5	يساهم توفر إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في زيادة كفاءة العمليات الإدارية في المركز الجامعي	4.08	0.749	3	عالي
6	يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونياً إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الانترنت	4.16	0.789	1	عالي
المجموع					عالي
		3.9474	0.67906	/	عالي

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الأول وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة بالمركز الجامعي تراوحت بين 3.42 و4.16 وانحرافاتها المعيارية بين 0.749 و1.154 والتي نوضحها فيما يلي:

- الفقرة السادسة احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.16 وانحراف معياري 0.789 وهو ما يدل على اتجاه الباحثين إلى الموافقة على هذه الفقرة، تليها الفقرة الرابعة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.11 وانحراف معياري 0.764، ثم تليها الفقرة الثانية والخامسة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 4.08 وانحراف معياري 0.882 للفقرة الثانية وانحراف معياري 0.749 للفقرة الخامسة، وتليها الفقرة الثالثة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.84 وانحراف معياري 0.945، وتليها الفقرة الأولى في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 3.42 وانحراف معياري 1.154.

ويتضح لنا الاتجاه العام العالي لمحور وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة للمركز الجامعي لأن متوسطه الحسابي 3.947 أكبر من 3.5، كما أن انحرافه المعياري 0.679 يبين وجود اتفاق وانسجام في آراء أفراد العينة.

الجدول رقم (13) يوضح الإحصاءات الوصفية للمحور الثاني: توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي سي

الحواس بريقة باتنة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
1	يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي	3.79	0.843	2	عالي
2	الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على إنجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية	3.58	0.793	3	عالي
3	أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	3.37	1.025	4	متوسط
4	اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	2.45	1.155	7	ضعيف
5	يساهم نظام PROGRESS في حفظ معلومات الموظفين	3.89	0.831	1	عالي
6	تتوفر التجهيزات والمعدات الإلكترونية اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة	2.92	1.194	6	متوسط

متوسط	5	0.955	3.18	يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية	7
متوسط	/	0.61857	3.3120		المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الثاني توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي تراوحت بين 2.45 و3.89 وانحرافاتهما المعيارية بين 0.793 و1.194 والتي نوضحها فيما يلي:

- الفقرة الخامسة احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.89 وانحراف معياري 0.831 وهو ما يدل على اتجاه المبحوثين إلى الموافقة على هذه الفقرة، تليها في الفقرة الأولى في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.79 وانحراف معياري 0.843، ثم تليها الفقرة الثانية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.58 وانحراف معياري 0.793، وتليها الفقرة الثالثة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.37 وانحراف معياري 1.025 وتليها الفقرة السابعة في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 3.18 وانحراف معياري 0.955، تليها الفقرة السادسة في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 2.92 وانحراف معياري 1.194، تليها الفقرة الرابعة في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 2.45 وانحراف معياري 1.155.

ويتضح لنا الاتجاه العام المتوسط لمحور توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي لأن متوسطه الحسابي 3.312 من 2.5 إلى 3.49، كما أن انحرافه المعياري 0.618 يبين وجود اتفاق وانسجام في آراء أفراد العينة

الجدول رقم (14) يوضح الإحصاءات الوصفية للمحور الثالث: نظام المركز الجامعي سي الحواس بريقة باتنة في إدارة الموارد البشرية.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
1	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المركز الجامعي	3.74	1.005	1	عالي
2	يقوم المركز الجامعي بعرض طلبات التوظيف إلكترونيا	3.66	1.021	2	عالي
3	يستخدم المركز الجامعي المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف	2.18	0.801	5	ضعيف
4	يستخدم المركز الجامعي الاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف	2.26	1.005	4	ضعيف



5	تسجيل الحضور والانصراف يتم إلكترونياً في المركز الجامعي	2.00	0.805	7	ضعيف
6	يتم في المركز الجامعي تقييم أداء الموظفين إلكترونياً	2.11	0.953	6	ضعيف
7	يتم في المركز الجامعي تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة	2.68	1.188	3	متوسط
المجموع		2.6617	0.68425	/	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الثالث نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية تراوحت بين 2.00 و 3.74 وانحرافات المعيارية بين 0.801 و 1.188 والتي نوضحها فيما يلي:

- الفقرة الأولى احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.74 وانحراف معياري 1.005 وهو ما يدل على اتجاه الباحثين إلى الموافقة على هذه الفقرة، تليها في الفقرة الثانية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.66 وانحراف معياري 1.021، ثم تليها الفقرة السابعة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.68 وانحراف معياري 1.188، وتليها الفقرة الرابعة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.26 وانحراف معياري 1.005 وتليها الفقرة الثالثة في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2.18 وانحراف معياري 0.801 تليها الفقرة السادسة في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 2.11 وانحراف معياري 0.953، تليها الفقرة الخامسة في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 2.00 وانحراف معياري 0.805.

ويتضح لنا الاتجاه العام المتوسط لمحور نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية لأن متوسطه الحسابي 2.66 وهو ضمن الفئة من 2.5 إلى 3.49، كما أن انحرافه المعياري 0.684 يبين وجود اتفاق وانسجام في آراء أفراد العينة.

الجدول رقم (15) يوضح الإحصاءات الوصفية للمحور الرابع: المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية بالمركز الجامعي سي الحواس بركة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
1	الموارد البشرية الحالية لديها القدرة على الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية	3.47	0.830	2	متوسط

متوسط	3	0.889	3.42	توافر الكفاءات للعمل بالأساليب والأجهزة الحديثة	2
عالي	1	0.741	3.87	الموظفين بالمركز الجامعي لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير	3
متوسط	4	1.021	3.34	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للمركز الجامعي تحدد الاحتياجات المستقبلية من الموظفين بصورة دقيقة	4
عالي	/	0.69455	3.5263	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الرابع المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية تراوحت بين 3.34 و 3.87 وانحرافات المعيارية بين 0.741 و 1.021 والتي نوضحها فيما يلي:

- الفقرة الثالثة احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.87 وانحراف معياري 0.741 وهو ما يدل على اتجاه المبحوثين إلى الموافقة على هذه الفقرة، تليها في الفقرة الأولى في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.47 وانحراف معياري 0.830، ثم تليها الفقرة الثانية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.42 وانحراف معياري 0.889، وتليها الفقرة الرابعة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.34 وانحراف معياري 1.021.

ويتضح لنا الاتجاه العام عالي لمحور نظام المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية لأن متوسطه الحسابي 3.526 وهو ضمن الفئة من 3.5 إلى 5، كما أن انحرافه المعياري 0.694 يبين وجود اتفاق وانسجام في آراء أفراد العينة.

الجدول رقم (16) يوضح الإحصاءات الوصفية للمحور الخامس: توجهات المركز الجامعي سي الحواس بريقة باتنة للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
1	تعمل الإدارة العليا للمركز الجامعي على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	3.42	1.030	2	متوسط

عالي	1	0.976	3.58	تحرص الإدارة العليا على جذب واستقطاب المزيد من الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الأساليب الإلكترونية الحديثة في المركز الجامعي	2
متوسط	4	1.11	3.18	يعمل المركز الجامعي على رفع عيب المعاملات الروتينية والورقية من على كاهل إدارة الموارد البشرية	3
متوسط	2	0.889	3.42	يتوفر لدى المركز الجامعي رؤية إستراتيجية واضحة لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	4
متوسط	3	0.962	3.32	يوجد مشروع قيد التنفيذ لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	5
متوسط	/	0.86317	3.4013		المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الخامس توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تراوحت بين 3.18 و3.58 وانحرافاتها المعيارية بين 0.889 و1.11 والتي نوضحها فيما يلي:

- الفقرة الثانية احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.58 وانحراف معياري 0.976 وهو ما يدل على اتجاه الباحثين إلى الموافقة على هذه الفقرة، تليها في الفقرة الأولى والرابعة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.42 وانحراف معياري 0.889 للفقرة الرابعة وانحراف معياري 1.030 للفقرة الأولى، ثم تليها الفقرة الخامسة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.32 وانحراف معياري 0.962، وتليها الفقرة الثالثة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.18 وانحراف معياري 1.11.

ويتضح لنا الاتجاه العام المتوسط لمحور توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لأن متوسطه الحسابي 3.401 وهو ضمن الفئة من 2.5 إلى 3.49، كما أن انحرافه المعياري 0.863 يبين وجود اتفاق وانسجام في آراء أفراد العينة.

ثانيا: اختبار الفرضيات:

1- اختبار الفرضية الرئيسية:

تتمثل هذه الفرضية في: يطبق المركز الجامعي سي الحواس بريقة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

سيتم اختبار هذه الفرضية بصياغة الفرضيتين التاليتين:

H0\*: لا يطبق المركز الجامعي سي الحواس بريقة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

H1\*: يطبق المركز الجامعي سي الحواس بريقة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار one –sample T-Test كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(17) يوضح نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

القرار	Sig مستوى الدلالة	درجة الحرية df	اختبار t	الفرق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الفرضية
دال	0.001	37	3.778	0.328	0.539	3.32	38	يطبق المركز الجامعي سي الحواس بريقة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
قيمة T الجدولية: T=1.68 بدرجة حرية df=37 Test Value=3								

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتبين أن:

قيمة t المحسوبة بلغت 3.778 أكبر من قيمة T الجدولية 1.68 كما أن قيمة Sig أقل من مستوى الدلالة 0.05.

وبالتالي فإننا نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 القائلة: "يطبق المركز الجامعي سي الحواس بريقة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية".

2-اختبار الفرضيات الفرعية:

2-1-اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تتمثل هذه الفرضية في: يوجد وضوح لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة.

سيتم اختبار هذه الفرضية بصياغة الفرضيتين التاليتين:

H0\*: لا يوجد وضوح لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة.

H1\*: يوجد وضوح لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار one –sample T-Test كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(18) يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى

القرار	Sig مستوى الدلالة	درجة الحرية df	اختبار t	الفرق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الفرضية
دال	0.000	37	8.60	0.94	0.67	3.94	38	وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة
قيمة T الجدولية: T=1.68 بدرجة حرية df=37 Test Value=3								

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتبين أن:

قيمة t المحسوبة بلغت 8.60 أكبر من قيمة T الجدولية 1.68 كما أن قيمة Sig أقل من مستوى الدلالة 0.05.

وبالتالي فإننا نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 القائلة: " يوجد وضوح لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة."

## 2-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تتمثل هذه الفرضية في: تتوفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي بركة.

سيتم اختبار هذه الفرضية بصياغة الفرضيتين التاليتين:

\* H0: لا تتوفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي بركة.

\* H1: تتوفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي بركة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار one –sample T-Test كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(19) يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية

القرار	Sig مستوى الدلالة	درجة الحرية df	اختبار t	الفرق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الفرضية
دال	0.004	37	3.11	0.31	0.61	3.31	38	توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة - باتنة-
قيمة T الجدولية: T=1.68 بدرجة حرية df=37 Test Value=3								

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتبين أن:

قيمة t المحسوبة بلغت 3.11 أكبر من قيمة T الجدولية 1.68 كما أن قيمة Sig أقل من مستوى الدلالة 0.05.

وبالتالي فإننا نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 القائلة: "تتوفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي بريكة".

### 2-3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تتمثل هذه الفرضية في: يوجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة باتنة نظام يقوم عليه في إدارة الموارد البشرية.

سيتم اختبار هذه الفرضية بصياغة الفرضيتين التاليتين:

\*H0: لا يوجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة باتنة نظام يقوم عليه في إدارة الموارد البشرية.

\*H1: يوجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة باتنة نظام يقوم عليه في إدارة الموارد البشرية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار one –sample T-Test كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(20) يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة

القرار	Sig مستوى الدلالة	درجة الحرية df	اختبار t	الفرق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الفرضية
	0.004	37	-3.04	-0.33	0.68	2.66	38	لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة باتنة

								نظام يقوم عليه في إدارة الموارد البشرية
قيمة T الجدولية: T=1.68 بدرجة حرية df=37 Test Value=3								

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتبين أن:

قيمة t المحسوبة بلغت -3.04 أقل من قيمة T الجدولية 1.68 كما أن قيمة Sig أقل من مستوى الدلالة 0.05.

وبالتالي فإننا نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 القائلة: " يوجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بريقة باتنة نظام يقوم عليه في إدارة الموارد البشرية ".

#### 4-2- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

تتمثل هذه الفرضية في: توجد المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية في المركز الجامعي.

سيتم اختبار هذه الفرضية بصياغة الفرضيتين التاليتين:

\* H0: لا توجد المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية في المركز الجامعي .

\* H1: توجد المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية في المركز الجامعي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار one –sample T-Test كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(21) يوضح نتائج اختبار الفرضية الرابعة

القرار	Sig مستوى الدلالة	درجة الحرية df	اختبار t	الفرق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الفرضية
دال	0.000	37	4.67	0.52	0.69	3.52	38	تؤثر المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية تأثيرا ذو دلالة إحصائية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
قيمة T الجدولية: T=1.68 بدرجة حرية df=37 Test Value=3								

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتبين أن:

قيمة t المحسوبة بلغت 4.67 أكبر من قيمة T الجدولية 1.68 كما أن قيمة Sig أقل من مستوى الدلالة 0.05.

وبالتالي فإننا نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 القائلة: " توجد المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية في المركز الجامعي ".

#### 2-5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

تتمثل هذه الفرضية في: يوجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بريقة توجهات للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

سيتم اختبار هذه الفرضية بصياغة الفرضيتين التاليتين:

\* H0: لا يوجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بريقة توجهات للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

\* H1: يوجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بريقة توجهات للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار one –sample T-Test كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) يوضح نتائج اختبار الفرضية الخامسة

القرار	Sig مستوى الدلالة	درجة الحرية df	اختبار t	الفرق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الفرضية
دال	0.007	37	2.86	0.40	0.86	3.40	38	تؤثر توجهات المركز الجامعي سي الحواس بريقة باتنة للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تأثيرا ذو دلالة إحصائية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
قيمة T الجدولية: T=1.68 بدرجة حرية df=37 Test Value=3								

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتبين أن:



قيمة t المحسوبة بلغت 2.86 أكبر من قيمة T الجدولية 1.68 كما أن قيمة Sig أقل من مستوى الدلالة 0.05.

وبالتالي فإننا نرفض الفرضية H0 ونقبل الفرضية H1 القائلة: " يوجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بركة توجهات للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ".

## خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل التطبيقي إعطاء صورة لواقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالمركز الجامعي سي الحواس -بريكة- من خلال عرض وتحليل إجابات أفراد العينة المدروسة حول فقرات الإستبيان الموزعة عليهم وذلك بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS 23 وقد قمنا باختبار فرضيات الدراسة للتعرف على مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وقد تم التوصل إلى نتائج أثبتت وجود تطبيق لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسة محل الدراسة سواء من حيث وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة، وكذا توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي، ووجود نظام للمركز في إدارة الموارد البشرية، وكذا المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية، بالإضافة إلى وجود توجهات للمركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، حيث تم قبول الفرضية H1 في جميع الحالات عند مستوى الدلالة أقل من 0.05.

خاتمة

## النتائج:

## أولاً: النتائج النظرية

- ✓ إن مفتاح نجاح المنظمات وفعاليتها مرتبط بمدى تطبيقها لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- ✓ تعتبر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: الإدارة التي تعتمد على تطبيق الوسائل التكنولوجية في معاملات إدارة الموارد البشرية.
- ✓ يؤدي تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المنظمة.
- ✓ تعمل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين صورة المنظمة.
- ✓ غزت التكنولوجيا مختلف جوانب العمل الإداري وخاصة إدارة الموارد البشرية.
- ✓ يؤدي تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى استقطاب أفضل القوى العاملة.

## ثانياً: النتائج التطبيقية

- ✓ وجود ارتباط معنوي قوي بين كل عبارات المحور الأول: وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة.
- ✓ وجود ارتباط معنوي قوي بين كل عبارات المحور الثاني: توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي.
- ✓ وجود ارتباط معنوي قوي بين كل عبارات المحور الثالث: نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية.
- ✓ وجود ارتباط معنوي قوي بين كل عبارات المحور الرابع: المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية.
- ✓ وجود ارتباط معنوي قوي بين كل عبارات المحور الخامس: توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- ✓ الإستبيان صالح لأغراض الدراسة ويقاس ما وضع لقياسه.
- ✓ معظم أفراد عينة الدراسة إناث.
- ✓ معظم الموظفين في المركز الجامعي هم من الفئة الشبابية.
- ✓ معظم أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماستر.
- ✓ معظم موظفي المركز الجامعي لهم الخبرة الكافية لتقديم أفضل الخدمات.

- ✓ الاتجاه العام عالي للمحور الأول: وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة.
  - ✓ الاتجاه العام متوسط للمحور الثاني: توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي.
  - ✓ الاتجاه العام متوسط للمحور الثالث: نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية.
  - ✓ الاتجاه العام عالي للمحور الرابع: المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية.
  - ✓ الاتجاه العام متوسط للمحور الخامس: توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
  - ✓ مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية غير واضح لبعض موظفي المركز الجامعي بريكة.
  - ✓ اتصال الانترنت المتوفرة حاليا لدى المركز الجامعي لا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية.
  - ✓ يساهم نظام PROGRESS في حفظ معلومات الموظفين.
  - ✓ لا زال المركز الجامعي سي الحواس بريكة يعتمد على الأسلوب التقليدي في عرض طلبات التوظيف.
  - ✓ لا زال المركز الجامعي سي الحواس بريكة يعتمد على الأسلوب التقليدي في المقابلات، والاختبارات، وتسجيل الحضور والانصراف وتقييم الأداء.
  - ✓ الموظفين بالمركز الجامعي سي الحواس بريكة لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير.
  - ✓ تعمل الإدارة العليا للمركز الجامعي على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل متوسط.
- على ضوء النتائج المذكورة يمكن القول بأن المركز الجامعي سي الحواس بريكة يطبق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وهذا ما تم التوصل إليه من خلال تحليلنا للاستبيان وكذلك من خلال قيامنا باختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية الخمسة للدراسة حيث أثبتت الفرضية الرئيسية بأن المركز الجامعي سي الحواس بريكة يطبق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وكنتيجة للفرضيات الفرعية: يوجد وضوح لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة، وأنها تتوفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي بريكة، وأنه يوجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة باتنة نظام يقوم عليه في إدارة الموارد البشرية، وأنه توجد المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية في المركز الجامعي، وكذلك يوجد لدى المركز الجامعي سي الحواس بريكة توجهات للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

## الاقتراحات:

من النتائج السابقة يتم تقديم الاقتراحات التالية:

- ✓ الاهتمام بتعريف الموظفين بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال عرض منشورات بخصوص الموضوع.
- ✓ تزويد المركز الجامعي سي الحواس بريقة بشبكة عالية من الانترنت لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- ✓ مواكبة التطورات الحاصلة والخروج من الأسلوب التقليدي في عرض طلبات التوظيف.
- ✓ ضرورة الخروج من الأسلوب التقليدي في المقابلات، والاختبارات، وتسجيل الحضور والانصراف وتقييم الأداء.
- ✓ يجب على الإدارة العليا للمركز دعم الموظفين الذين لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير.
- ✓ تطوير نظام إدارة الموارد البشرية للمركز الجامعي ليرقى إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- ✓ يجب على الإدارة العليا تنفيذ المشروع لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية.
- ✓ يجب على المركز الجامعي سي الحواس استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في كافة الجوانب الإدارية لمواكبة العصر الحالي.

قائمة

المصادر

والمراجع

الكتب:

1. أحمد ماهر عليش (2003). إدارة الموارد البشرية (المجلد ط1). مصر. القاهرة، دار غريب للنشر والطباعة.
2. بريان هوبكنز، و جيمس ماركهام (2006). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، القاهرة، مصر، دار الفاروق للنشر والتوزيع.
3. علي السلمي. (1997). إدارة الموارد البشرية (المجلد الثانية). القاهرة: دار غريب.
4. فداء حامد. (2015). الإدارة الإلكترونية الأسس النظرية والتطبيقية (المجلد الأول). المملكة الأردنية الهاشمية: دار ومكتبة الكندي.
5. فريد النجار. (2008). الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيقية. مصر، الإسكندرية، الدار الجامعية.

رسائل جامعية وأطروحات:

1. أمال ديلمي. (2014/2015). دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - وكالة أم البواقي، مذكرة ماستر، إدارة أعمال المؤسسة، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، . مذكرة ماستر. أم البواقي.
2. أميرة حراتي، وسعدة شايب الدور. (2016-2017). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة إقتصادية جزائرية دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجزائر، جيجل، مذكرة ماستر، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل.
3. سلطانة الزهراني. (2020). أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة حالة على (أمانة مدينة جدة) مذكرة ماجستير كلية الأعمال جامعة جدة المملكة العربية السعودية. جدة، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية.
4. سمية بلحمري، و عائشة بوشيخي. (2013/2014). الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الجماعات المحلية - دراسة حالة بلدية وولاية الشلف-، مذكرة ماجستير، تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان. مذكرة ماجستير. تلمسان، جامعة أبي بكر بلقايد.
5. فتحي بن دحمان. (2016-2017). واقع إدارة الموارد البشرية الكترونيا E-HRM في المؤسسات الجزائرية"دراسة حالة مؤسسة ميناء مستغانم، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.



6. هشام عبد الدايم. (2017/ 2018). تنمية الموارد البشرية ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية بمدرية البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجية والرقمنة-أدرار- (مذكرة الماستر). جامعة احمد دراية أدرار- الجزائر.
7. يوسف أبو أمونة. (2009). واقع إدارة الموارد البشرية الكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية -قطاع غزة-. مذكرة الماجستير . غزة.

#### المجلات:

1. سميرة طراد خوجة. (03 نوفمبر، 2020). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: نحو إدارة جديدة في التسيير، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية.
2. كافية عيدوني، و حميد بن حجوبة. (العدد الثاني ديسمبر، 2017). الإدارة الإلكترونية في العالم العربي وسبل تطبيقها (واقع وآفاق). مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية

#### وثائق:

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد30. (2006).
2. النظام الداخلي للمركز الجامعي بريكمة. (بلا تاريخ).
3. وثيقة مقدمة من طرف إدارة المركز الجامعي سي الحواس بريكمة. (بلا تاريخ).

الملاحق



الملحق رقم 01: لإستبيان الموجه للتحكيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي سي الحواس - بريكة -

معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية

تخصص إدارة الموارد البشرية

قسم العلوم الاقتصادية

استبيان موجه لموظفي المركز الجامعي سي الحواس - بريكة

تحت عنوان واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسات الخدمية

موظفي المركز الجامعي سي الحواس - بريكة - نموذجًا -

الأخ الفاضل .....؛ الأخت الفاضلة.....؛

أرجو التفضل بإعطائنا جزءا من وقتكم الثمين للإجابة على أسئلة الاستبيان للتعرف على واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس-بريكة -وهي استكمال لمتطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية تحت تخصص إدارة الموارد البشرية من المركز الجامعي سي الحواس -بريكة-، نرجو من حضرتكم الموقرة توشي الصدق والصراحة في إجاباتكم وذلك بدقة وموضوعية، لأنها ستكون سببا في نجاح هذه الدراسة والوصول إلى نتائج مفيدة علميا وإداريا واقتصاديا، معتمدين في ذلك على خبرتكم في العمل، ولكم منا جزيل الشكر والعرفان.

إشراف الدكتورة:

- يخلف نجاح

إعداد الطالبتين:

- دليح خولة

- بوذيب لميس

هدف الدراسة:واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس-بريكة.

ملاحظة:البيانات الواردة في الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

السنة الجامعية: 2021-2022

بيانات المحكم:

اللقب والاسم	الدرجة العلمية	الدرجة الوظيفية	التخصص	المؤسسة الجامعية	تاريخ التحكيم

المحور الأول: المعلومات الشخصية

-يرجى تعاونكم في وضع علامة x في الخانة المناسبة:

1- الجنس:  ذكر  أنثى

2- العمر: من 20 إلى 29 سنة  من 30 إلى 39 سنة

من 40 إلى 49 سنة  من 50 فأكثر

3- المؤهل العلمي:  ثانوي  بكالوريا  ليسانس

ماجستير  ماستر  دكتوراه

4- عدد سنوات الخبرة: أقل من سنة  من سنة إلى 5 سنوات

من 6 إلى 10 سنوات  أكثر من 10 سنوات

## المحور الثاني: وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونيا لدى المستويات الإدارية المختلفة

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	مفهوم إدارة الموارد البشرية إلكترونيا واضح لديك					
02	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تخفض النفقات المالية الإدارية					
03	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تحقق مرونة أكبر في العمل					
04	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تجنب الأخطاء البشرية في إدارة الموارد البشرية					
05	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تسهل التفاعل بين إدارات المركز الجامعي					
06	يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلى سرعة الحصول على المعلومات الخاصة بالموظفين					
07	يساهم توفر إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في زيادة كفاءة العمليات الإدارية في المركز الجامعي					
08	يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونيا إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الانترنت					
09	تساعد إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في عملية اتخاذ القرارات					
10	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تحقق ميزة تنافسية للمركز الجامعي					

## المحور الثالث: نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المركز الجامعي					
02	يقدم طلبات التوظيف إلكترونيا					
03	يستخدم المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف					
04	يستخدم الاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف					
05	تسجيل الحضور والانصراف إلكترونيا					
06	يتم تقييم أداء الموظفين من قبل المشرف إلكترونيا					
07	يتم تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة					
08	يتم الإحالة للمعاش إلكترونيا					
09	إدارة خدمات موظفي المركز الجامعي تتم بطريقة إلكترونية من خلال بوابة خدمات الموظفين					
10	تتم التغذية الراجعة للموظف إلكترونيا					

## المحور الرابع: توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يتوفر لدى المركز الجامعي رؤية إستراتيجية واضحة لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارة إلكترونية					
02	يوجد لدى المركز الجامعي قرارات إدارية تتعلق بتطبيق الإدارة الإلكترونية					
03	يوجد مشروع قيد التنفيذ لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارة إلكترونية					
04	يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي					
05	الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على إنجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية					
06	أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية					
07	اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية					
08	تتوفر الحماية اللازمة للبيانات					
09	تتوفر التجهيزات اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة					
10	يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية					

## المحور الخامس: توجهات المركز الجامعي للتحول إلى إدارة الموارد البشرية إلكترونيا

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة بالمركز الجامعي					
02	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تساعد على زيادة كفاءة وفعالية العمل بالمركز الجامعي					
03	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تقلل من النفقات وحجم العمالة وتوفر الوقت والجهد					
04	يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونيا إلى مواكبة التطورات الحادثة في أساليب تنفيذ الأعمال المطلوبة					

					التحول إلى إدارة الموارد البشرية إلكترونيا يتناسب مع التطور الحادث بالمرافق الجامعية والجامعات الدولية والعالمية	05
					تعمل الإدارة العليا للمركز الجامعي على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	06
					تحرص الإدارة العليا على جذب واستقطاب المزيد من الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الأساليب الإلكترونية الحديثة	07
					تعمل إدارة الموارد البشرية إلكترونيا على زيادة التفاعل بين العاملين والهيئات ذات العلاقة بالمركز الجامعي	08
					تساهم إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في التغلب على معوقات العمل ( التداخل، التضارب الازدواجية)	09
					رفع عبئ المعاملات الروتينية والورقية من على كاهل إدارة الموارد البشرية	10

#### المحور السادس: المتطلبات البشرية اللازمة للتحول الإلكتروني للموارد البشرية

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يملك الموظفون بإدارة المركز الجامعي القدرات الإبداعية والابتكارية تستطيع خلق معرفة جديدة					
02	الموارد البشرية الحالية لديهم القدرة على التكيف والتطور المستمر الحادث على مستوى المراكز الجامعية والجامعات الأخرى					
03	الموارد البشرية الحالية لديها القدرة على الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية					
04	توافر الكفاءات للعمل بالأساليب والأجهزة الحديثة					
05	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تحدد الاحتياجات المستقبلية من الموظفين بصورة دقيقة					
06	تعمل إدارة الموارد البشرية إلكترونيا على تأهيل الموظفين من خلال عمليات التدريب المستمرة					
07	تسهم إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في تحفيز الموظفين على التطور المستمر لقدراتهم ورفع مستوى أدائهم					
08	الموظفون بالمركز الجامعي لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير					
09	تساعد إدارة الموارد البشرية إلكترونيا على زيادة الرضا الوظيفي لدى موظفي المركز الجامعي					
10	تساهم إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في تمكين الموظفين لاتخاذ القرار بشكل أمثل وبالسرعة المناسبة					



الملحق رقم 02: قائمة المحكمين

تاريخ التحكيم	المؤسسة الجامعية	التخصص	الدرجة الوظيفية	الدرجة العلمية	اللقب والاسم
2022/05/14	المركز الجامعي سي الحواس بريكة	الأساليب الكمية في التسيير	أستاذ مساعد "ب"	دكتوراه	بن قسي طارق
2022/05/15	المركز الجامعي سي الحواس بريكة	إدارة أعمال	أستاذ مساعد	دكتوراه	حذفاني أمير
2022/05/15	المركز الجامعي سي الحواس بريكة	علوم اقتصادية	أستاذ محاضر	دكتوراه	سلالي بوبكر
2022/05/15	المركز الجامعي سي الحواس بريكة	علوم اقتصادية	أستاذ محاضر	دكتوراه	ناصر سمية
2022/05/15	المركز الجامعي سي الحواس بريكة	اقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات	أستاذ محاضر	دكتوراه	يخلف نجاح



الملحق رقم 03: الإستبيان في صورته النهائية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي سي الحواس - بريكة -  
معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية

تخصص إدارة الموارد البشرية

قسم العلوم الاقتصادية

استبيان موجه لموظفي المركز الجامعي سي الحواس - بريكة

تحت عنوان واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسات الخدمية

موظفي المركز الجامعي سي الحواس - بريكة - أنموذجًا -

الأخ الفاضل .....؛ الأخت الفاضلة.....؛

أرجو التفضل بإعطائنا جزءا من وقتكم الثمين للإجابة على أسئلة الاستبيان للتعرف على واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المركز الجامعي سي الحواس- بريكة - وهي استكمال لمتطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية تحت تخصص إدارة الموارد البشرية من المركز الجامعي سي الحواس - بريكة-، نرجو من حضرتكم الموقرة توشي الصدق والصراحة في إجاباتكم وذلك بدقة وموضوعية، لأنها ستكون سببا في نجاح هذه الدراسة والوصول إلى نتائج مفيدة علميا وإداريا واقتصاديا، معتمدين في ذلك على خبرتكم في العمل، ولكم منا جزيل الشكر والعرفان.

ملاحظة: البيانات الواردة في الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

إشراف الدكتورة:

- يخلف نجاح

إعداد الطالبين:

- دليح خولة

- بوذيب لميس

السنة الجامعية: 2021-2022

-يرجى تعاونكم في وضع علامة x في الخانة المناسبة:

المحور الأول: وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونيا لدى المستويات الإدارية المختلفة

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	مفهوم إدارة الموارد البشرية إلكترونيا واضح لديك					
02	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تحفض النفقات المالية الإدارية					
03	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تجنب الأخطاء البشرية في الإدارة					
04	إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تسهل التفاعل بين إدارات المركز الجامعي					
05	يساهم توفر إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في زيادة كفاءة العمليات الإدارية في المركز الجامعي					
06	يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونيا إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الانترنت					

المحور الثاني: توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي					
02	الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على انجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية					
03	أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية					
04	اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية					
05	يساهم نظام PROGRESS في حفظ معلومات الموظفين					
06	تتوفر التجهيزات والمعدات الإلكترونية اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة					
07	يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية					

### المحور الثالث: نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير بشدة موافق
01	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المركز الجامعي					
02	يقوم المركز الجامعي بعرض طلبات التوظيف إلكترونياً					
03	يستخدم المركز الجامعي المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف					
04	يستخدم المركز الجامعي الاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف					
05	تسجيل الحضور والانصراف يتم إلكترونياً في المركز الجامعي					
06	يتم في المركز الجامعي تقييم أداء الموظفين إلكترونياً					
07	يتم في المركز الجامعي تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة					

### المحور الرابع: المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير بشدة موافق
01	الموارد البشرية الحالية لديها القدرة على الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية					
02	توافر الكفاءات للعمل بالأساليب والأجهزة الحديثة					
03	الموظفين بالمركز الجامعي لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير					
04	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للمركز الجامعي تحدد الاحتياجات المستقبلية من الموظفين بصورة دقيقة					

### المحور الخامس: توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية إلكترونياً

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير بشدة موافق
01	تعمل الإدارة العليا للمركز الجامعي على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية					
02	تحرص الإدارة العليا على جذب واستقطاب المزيد من الكوادر البشرية					

					المؤهلة للعمل باستخدام الأساليب الإلكترونية الحديثة في المركز الجامعي
					03 يعمل المركز الجامعي على رفع عيب المعاملات الروتينية والورقية من على كاهل إدارة الموارد البشرية
					04 يتوفر لدى المركز الجامعي رؤية إستراتيجية واضحة لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية
					05 يوجد مشروع قيد التنفيذ لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية

### المعلومات الشخصية والوظيفية:

1- الجنس:

أنثى

ذكر

2- العمر:

من 30 إلى 39 سنة

من 20 إلى 29 سنة

من 50 إلى 60 سنة

من 40 إلى 49 سنة

3- المؤهل العلمي:

ليسانس

ثانوي

دكتوراه

ماجستير

ماستر

4- عدد سنوات الخبرة:

من سنة إلى 5 سنوات

أقل من سنة

أكثر من 10 سنوات

من 6 إلى 10 سنوات

الملحق رقم 04: الموافقة على إجراء التريص لإعداد مذكرة التخرج

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'enseignement  
supérieur et de la recherche  
scientifique  
Centre Universitaire si elhouas -  
Barika



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي سي الحواس -بريكة

Institut de droit et de sciences économique  
Département des sciences économique

معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية  
قسم العلوم الاقتصادية

بريكة في: 2022/02/25

السنة الجامعية: 2021-2022

رقم: 08/01/2022

الى السيد:

الامين العام للمركز الجامعي سي الحواس -بريكة-

الموضوع: طلب اجراء تريص لاعداد مذكرة التخرج

نظرا لحاجة الطلبة المقبلين على التخرج لتريصات ميدانية من اجل انجاز بحوثهم العلمية وذلك لتحضير شهادة الماستر 2، لذا نرجوا من سيادتكم تقديم المساعدة للطلابتين: **بوسليمان بوسليمان** و **بوسليمان بوسليمان** والمسجل (ة) في السنة الثانية ماستر، تخصص: **العلوم الاقتصادية**...

وذلك بالسماح له (ها) بانجاز تريص قصير المدى لدى مؤسستكم، وذلك للفترة الممتدة

من: 2022/01/10 إلى: 2022/05/10

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

إدارة قسم العلوم الاقتصادية

المؤسسة المستقبلة



رئيس قسم العلوم الاقتصادية  
بمعهد الحقوق والعلوم الاقتصادية  
أ/ سلاوي بويكسر



## Correlations

### Notes

Output Created		06-JUN-2022 15:16:05
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 a</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\استبيان.sav

### Correlations

		مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية واضح لديك	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تخفض النفقات المالية الإدارية	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تجنب الأخطاء البشرية في الإدارة				
مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية واضح لديك	Pearson Correlation	1	,498**	,261				
	Sig. (2-tailed)		,001	,114				
	N	38	38	38				
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تخفض النفقات المالية الإدارية	Pearson Correlation	,498**	1	,437**				
	Sig. (2-tailed)	,001		,006				
	N	38	38	38				
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تجنب الأخطاء البشرية في الإدارة	Pearson Correlation	,261	,437**	1				
	Sig. (2-tailed)	,114	,006					
	N	38	38	38				
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تسهل التفاعل بين إدارات المركز الجامعي	Pearson Correlation	,408*	,830**	,585**				
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000				
	N	38	38	38				
يساهم توفر إدارة الموارد البشرية	Pearson Correlation	,430**	,809**	,514**				



إلكترونيا في زيادة كفاءة العمليات الإدارية في المركز الجامعي	Sig. (2- tailed)	,007	,000	,001				
	N	38	38	38				
يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونيا إلى توفير إمكانية العمل عن بعد خلال الانترنت	Pearson Correlation	,251	,642**	,324*				
	Sig. (2- tailed)	,128	,000	,047				
	N	38	38	38				
وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة	Pearson Correlation	,656**	,887**	,667**				
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000				
	N	38	38	38				

#### Correlations

		إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تسهل التفاعل بين إدارات المركز الجامعي	يساهم توفر إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في زيادة كفاءة العمليات الإدارية في المركز الجامعي	يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونيا إلى توفير إمكانية العمل عن بعد خلال الانترنت	
مفهوم إدارة الموارد البشرية إلكترونيا واضح لديك	Pearson Correlation	,408*	,430**	,251	
	Sig. (2-tailed)	,011	,007	,128	
	N	38	38	38	
إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تخفض النفقات المالية الإدارية	Pearson Correlation	,830**	,809**	,642**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	
إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تجنب الأخطاء البشرية في الإدارة	Pearson Correlation	,585**	,514**	,324*	

	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,047	
	N	38	38	38	
إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تسهل التفاعل بين إدارات المركز الجامعي	Pearson Correlation	1	,835**	,689**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	
	N	38	38	38	
يساهم توفر إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في زيادة كفاءة العمليات الإدارية في المركز الجامعي	Pearson Correlation	,835**	1	,573**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	
	N	38	38	38	
يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونيا إلى توفير إمكانية العمل عن بعد خلال الانترنت	Pearson Correlation	,689**	,573**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		
	N	38	38	38	
وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة	Pearson Correlation	,906**	,867**	,713**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	

### Correlations

		وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة
مفهوم إدارة الموارد البشرية إلكترونيا واضح لديك	Pearson Correlation	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	38
إدارة الموارد البشرية إلكترونيا تخفض النفقات المالية الإدارية	Pearson Correlation	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	38

إدارة الموارد البشرية إلكترونياً تجنب الأخطاء البشرية في الإدارة	Pearson Correlation	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	38
إدارة الموارد البشرية إلكترونياً تسهل التفاعل بين إدارات المركز الجامعي	Pearson Correlation	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	38
يساهم توفر إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في زيادة كفاءة العمليات الإدارية في المركز الجامعي	Pearson Correlation	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	38
يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونياً إلى توفير إمكانية العمل عن بعد خلال الإنترنت	Pearson Correlation	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	38
وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

### Notes

Output Created	07-JUN-2022 12:08:00
----------------	----------------------

Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7</p> <p>b</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,26

### Correlations

	يساهم	الكفاءات	أجهزة					
	المركز	البشرية	الحاسوب					
	الجامعي	المتوفرة	المتوفرة					
	بنشر الثقافة	قادرة على	حاليا تعتبر					
	الإلكترونية	انجاز	كافية عمليا					
	بين موظفي	مشروع	لتطبيق					
	المركز	التحول إلى	مشروع					
	الجامعي	الإدارة	الإدارة					
		الإلكترونية	الإلكترونية					

يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي	Pearson Correlation	1	,349*	,311					
	Sig. (2-tailed)		,032	,057					
	N	38	38	38					
الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على انجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	,349*	1	,429**					
	Sig. (2-tailed)	,032		,007					
	N	38	38	38					
أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	,311	,429**	1					
	Sig. (2-tailed)	,057	,007						
	N	38	38	38					
اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	,182	,241	,428**					
	Sig. (2-tailed)	,273	,146	,007					
	N	38	38	38					
يساهم نظام PROGRESS في حفظ معلومات الموظفين	Pearson Correlation	,160	,341*	,301					
	Sig. (2-tailed)	,336	,036	,067					
	N	38	38	38					
تتوفر التجهيزات والمعدات الإلكترونية اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة	Pearson Correlation	,305	,192	,245					
	Sig. (2-tailed)	,063	,247	,138					
	N	38	38	38					

يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	,587**	,355*	,399*					
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,013					
	N	38	38	38					
توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي	Pearson Correlation	,625**	,614**	,703**					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000					
	N	38	38	38					

### Correlations

		اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	يساهم نظام PROGRES في حفظ معلومات الموظفين	تتوفر التجهيزات والمعدات الإلكترونية اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة		
يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي	Pearson Correlation	,182	,160	,305		
	Sig. (2-tailed)	,273	,336	,063		
	N	38	38	38		
الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على انجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	,241	,341*	,192		
	Sig. (2-tailed)	,146	,036	,247		
	N	38	38	38		
أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	,428**	,301	,245		
	Sig. (2-tailed)	,007	,067	,138		
	N	38	38	38		

اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	Pearson	1	,332*	,359*		
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		,042	,027		
	N	38	38	38		
يساهم نظام PROGRESS في حفظ معلومات الموظفين	Pearson	,332*	1	,454**		
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,042		,004		
	N	38	38	38		
تتوفر التجهيزات والمعدات الإلكترونية اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة	Pearson	,359*	,454**	1		
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,027	,004			
	N	38	38	38		
يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية	Pearson	,340*	,025	,061		
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,037	,881	,718		
	N	38	38	38		
توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي	Pearson	,685**	,576**	,625**		
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		
	N	38	38	38		

### Correlations

	يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية		
	توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي		
يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي	Pearson Correlation	,587**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	38	38

الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على انجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	,355*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000
	N	38	38
أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	,399*	,703**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000
	N	38	38
اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	,340*	,685**
	Sig. (2-tailed)	,037	,000
	N	38	38
في حفظ معلومات PROGRESS يساهم نظام الموظفين	Pearson Correlation	,025	,576**
	Sig. (2-tailed)	,881	,000
	N	38	38
تتوفر التجهيزات والمعدات الإلكترونية اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة	Pearson Correlation	,061	,625**
	Sig. (2-tailed)	,718	,000
	N	38	38
يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية	Pearson Correlation	1	,606**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي	Pearson Correlation	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations



### Notes

Output Created	07-JUN-2022 12:10:29	
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,23

### Correlations

		يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المركز الجامعي	يقوم المركز الجامعي بعرض طلبات التوظيف إلكترونيا	يستخدم المركز الجامعي المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف				
يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المركز الجامعي	Pearson Correlation	1	,542**	,263				
	Sig. (2- tailed)		,000	,110				
	N	38	38	38				
يقوم المركز الجامعي بعرض طلبات التوظيف إلكترونيا	Pearson Correlation	,542**	1	,344*				
	Sig. (2- tailed)	,000		,035				
	N	38	38	38				
يستخدم المركز الجامعي المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف	Pearson Correlation	,263	,344*	1				
	Sig. (2- tailed)	,110	,035					
	N	38	38	38				
يستخدم المركز الجامعي الاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف	Pearson Correlation	,258	,327*	,744**				
	Sig. (2- tailed)	,118	,045	,000				
	N	38	38	38				
تسجيل الحضور والانصراف يتم إلكترونيا في المركز الجامعي	Pearson Correlation	,000	,099	,503**				
	Sig. (2- tailed)	1,000	,556	,001				
	N	38	38	38				

يتم في المركز الجامعي تقييم أداء الموظفين إلكترونيا	Pearson Correlation	,171	,233	,612**				
	Sig. (2- tailed)	,305	,160	,000				
	N	38	38	38				
يتم في المركز الجامعي تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة	Pearson Correlation	,449**	,466**	,603**				
	Sig. (2- tailed)	,005	,003	,000				
	N	38	38	38				

### Correlations

		يستخدم المركز الجامعي الاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف	تسجيل الحضور والانصراف يتم إلكترونيا في المركز الجامعي	يتم في المركز الجامعي تقييم أداء الموظفين إلكترونيا	
يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المركز الجامعي	Pearson Correlation	,258	,000	,171	
	Sig. (2-tailed)	,118	1,000	,305	
	N	38	38	38	
يقوم المركز الجامعي بعرض طلبات التوظيف إلكترونيا	Pearson Correlation	,327*	,099	,233	
	Sig. (2-tailed)	,045	,556	,160	
	N	38	38	38	
يستخدم المركز الجامعي المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف	Pearson Correlation	,744**	,503**	,612**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	
	N	38	38	38	
يستخدم المركز الجامعي الاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف	Pearson Correlation	1	,301	,394*	
	Sig. (2-tailed)		,067	,014	

N		38	38	38	
تسجيل الحضور والانصراف يتم إلكترونياً في المركز الجامعي	Pearson Correlation	,301	1	,810**	
	Sig. (2-tailed)	,067		,000	
N		38	38	38	
يتم في المركز الجامعي تقييم أداء الموظفين إلكترونياً	Pearson Correlation	,394*	,810**	1	
	Sig. (2-tailed)	,014	,000		
N		38	38	38	
يتم في المركز الجامعي تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة	Pearson Correlation	,637**	,367*	,532**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,001	
N		38	38	38	

#### Correlations

		يتم في المركز الجامعي تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة
يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المركز الجامعي	Pearson Correlation	,449**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	38
يقوم المركز الجامعي بعرض طلبات التوظيف إلكترونياً	Pearson Correlation	,466**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	38
يستخدم المركز الجامعي المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف	Pearson Correlation	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	38
يستخدم المركز الجامعي الاختبارات الإلكترونية في عملية	Pearson Correlation	,637**

التوظيف	Sig. (2-tailed)	,000
	N	38
تسجيل الحضور والانصراف يتم إلكترونياً في المركز الجامعي	Pearson Correlation	,367*
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	38
يتم في المركز الجامعي تقييم أداء الموظفين إلكترونياً	Pearson Correlation	,532**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	38
يتم في المركز الجامعي تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

### Notes

Output Created	07-JUN-2022 12:11:58
Comments	
Input	Data C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>

	N of Rows in Working Data File		38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		CORRELATIONS  /VARIABLES=D1 D2 D3 D4 d  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,03

### Correlations

		الموارد البشرية الحالية لديها القدرة على الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية	توافر الكفاءات للعمل بالأساليب والأجهزة الحديثة	الموظفين بالمركز الجامعي لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير		
الموارد البشرية الحالية لديها القدرة على الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية	Pearson Correlation	1	,638**	,324*		
	Sig. (2-tailed)		,000	,047		
	N	38	38	38		
توافر الكفاءات للعمل بالأساليب والأجهزة الحديثة	Pearson Correlation	,638**	1	,332*		
	Sig. (2-tailed)	,000		,042		
	N	38	38	38		

الموظفين بالمركز الجامعي لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير	Pearson Correlation	,324*	,332*	1		
	Sig. (2-tailed)	,047	,042			
	N	38	38	38		
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للمركز الجامعي تحدد الاحتياجات المستقبلية من الموظفين بصورة دقيقة	Pearson Correlation	,633**	,611**	,454**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004		
	N	38	38	38		
المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	Pearson Correlation	,822**	,824**	,637**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		
	N	38	38	38		

#### Correlations

	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للمركز الجامعي تحدد الاحتياجات المستقبلية من الموظفين بصورة دقيقة	المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية
الموارد البشرية الحالية لديها القدرة على الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,633** ,000 38
توافر الكفاءات للعمل بالأساليب والأجهزة الحديثة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,611** ,000 38
الموظفين بالمركز الجامعي لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,454** ,004 38
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للمركز الجامعي تحدد الاحتياجات المستقبلية من الموظفين بصورة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 ,873** ,000

دقيقة	N	38	38
المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	Pearson Correlation	,873**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

### Notes

Output Created	07-JUN-2022 12:13:26	
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.



Syntax	CORRELATIONS		
	/VARIABLES=E1 E2 E3 E4 E5 e		
	/PRINT=TWOTAIL NOSIG		
	/MISSING=PAIRWISE.		
Resources	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,03

### Correlations

		تحرص الإدارة العليا على جذب واستقطاب المزيد من الكوادر الجامعي على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	يعمل المركز الجامعي على رفع عبي المعاملات الروتينية والورقية من على كاهل إدارة الموارد البشرية			
تعلم الإدارة العليا للمركز الجامعي على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,692** ,000 38	,827** ,000 38			
تحرص الإدارة العليا على جذب واستقطاب المزيد من الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الأساليب الإلكترونية الحديثة في المركز الجامعي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,692** ,000 38	1 ,596** ,000 38			

يعمل المركز الجامعي على رفع عبي المعاملات الروتينية والورقية من على كاهل إدارة الموارد البشرية	Pearson Correlation	,827**	,596**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000				
	N	38	38	38			
يتوفر لدى المركز الجامعي رؤية إستراتيجية واضحة لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	Pearson Correlation	,627**	,521**	,630**			
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000			
	N	38	38	38			
يوجد مشروع قيد التنفيذ لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	Pearson Correlation	,544**	,405*	,576**			
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000			
	N	38	38	38			
توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	Pearson Correlation	,922**	,815**	,900**			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000			
	N	38	38	38			

### Correlations

	يتوفر لدى المركز الجامعي رؤية إستراتيجية واضحة لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	يوجد مشروع قيد التنفيذ لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
تعمل الإدارة العليا للمركز الجامعي على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	Pearson Correlation	,627**	,544**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	38	38
تحرص الإدارة العليا على جذب واستقطاب المزيد من الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الأساليب	Pearson Correlation	,521**	,405*
	Sig. (2-tailed)	,001	,012
	N	38	38

الإلكترونية الحديثة في المركز الجامعي	N	38	38	38
يعمل المركز الجامعي على رفع عبي المعاملات الروتينية والورقية من على كاهل إدارة الموارد البشرية	Pearson Correlation	,630**	,576**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	38	38	38
يتوفر لدى المركز الجامعي رؤية إستراتيجية واضحة لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	Pearson Correlation	1	,599**	,795**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	38	38	38
يوجد مشروع قيد التنفيذ لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	Pearson Correlation	,599**	1	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	38	38	38
توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	Pearson Correlation	,795**	,617**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	38	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlatio

### Notes

Output Created	02-JUN-2022 12:10:00
Comments	
Input	Data
	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data
	File
	38

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=a b c d e H</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,11

### Correlations

	وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة	توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي	نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية			
وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة	Pearson Correlation	1	,507**	,274		
	Sig. (2-tailed)		,001	,096		
	N	38	38	38		
توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي	Pearson Correlation	,507**	1	,484**		
	Sig. (2-tailed)	,001		,002		
	N	38	38	38		
نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية	Pearson Correlation	,274	,484**	1		

	Sig. (2-tailed)	,096	,002			
	N	38	38	38		
المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	Pearson Correlation	,395 <sup>+</sup>	,481 <sup>**</sup>	,659 <sup>**</sup>		
	Sig. (2-tailed)	,014	,002	,000		
	N	38	38	38		
توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	Pearson Correlation	,604 <sup>**</sup>	,621 <sup>**</sup>	,411 <sup>+</sup>		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010		
	N	38	38	38		
H	Pearson Correlation	,715 <sup>**</sup>	,819 <sup>**</sup>	,740 <sup>**</sup>		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		
	N	38	38	38		

### Correlations

		المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	H
وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة	Pearson Correlation	,395 <sup>+</sup>	,604 <sup>**</sup>	,715 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000
	N	38	38	38
توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي	Pearson Correlation	,481 <sup>**</sup>	,621 <sup>**</sup>	,819 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000
	N	38	38	38
نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية	Pearson Correlation	,659 <sup>**</sup>	,411 <sup>+</sup>	,740 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000
	N	38	38	38

المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	Pearson Correlation	1	,568**	,768**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	38	38	38
توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	Pearson Correlation	,568**	1	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	38	38	38
H	Pearson Correlation	,768**	,820**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	38	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

#### Frequencies

#### Notes

Output Created	27-MAY-2022 08:19:00
Comments	
Input	Data C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=الجنس  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN  /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\استبيان.sav

### Statistics

الجنس

N	Valid	38
	Missing	0
Mean		1,66
Std. Deviation		,481
Minimum		1

Maximum	2
---------	---

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	13	34,2	34,2	34,2
انثى	25	65,8	65,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

**Frequencies**

**Notes**

Output Created	27-MAY-2022 08:21:22	
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.



Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=العمر		
	/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN		
	/ORDER=ANALYSIS.		
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,15

### Statistics

العمر

N	Valid	38
	Missing	0
Mean		2,29
Std. Deviation		,611
Minimum		1
Maximum		3

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 20 الى 29	3	7,9	7,9	7,9
	من 30 الى 39	21	55,3	55,3	63,2
	من 40 الى 49	14	36,8	36,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

### Frequencies

**Notes**

Output Created	27-MAY-2022 08:23:04	
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	<pre> FREQUENCIES VARIABLES=المؤهل_العلمي /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN /ORDER=ANALYSIS. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,09

**Statistics**

المؤهل العلمي

N	Valid	38
	Missing	0
Mean		2,89
Std. Deviation		1,181
Minimum		1
Maximum		5

المؤهل العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي	4	10,5	10,5	10,5
ليسانس	10	26,3	26,3	36,8
ماستر	16	42,1	42,1	78,9
ماجستير	2	5,3	5,3	84,2
دكتوراه	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		27-MAY-2022 08:24:29
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		<p>FREQUENCIES</p> <p>VARIABLES=عدد_سنوات_الخبرة</p> <p>/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN</p> <p>/ORDER=ANALYSIS.</p>	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,03

### Statistics

عدد سنوات الخبرة

N	Valid	38
	Missing	0
Mean		2,97
Std. Deviation		,854
Minimum		2
Maximum		4

### Frequencies

### Notes

Output Created	05-JUN-2022 15:23:19	
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	<pre>FREQUENCIES VARIABLES=a /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

### Statistics

وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية  
لدى المستويات الإدارية المختلفة

N	Valid	38
	Missing	0

Mean	3,9474
Median	3,9167
Std. Deviation	,67906

وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,33	1	2,6	2,6	2,6
2,83	3	7,9	7,9	10,5
3,00	1	2,6	2,6	13,2
3,17	1	2,6	2,6	15,8
3,33	1	2,6	2,6	18,4
3,50	1	2,6	2,6	21,1
3,67	7	18,4	18,4	39,5
3,83	4	10,5	10,5	50,0
4,00	5	13,2	13,2	63,2
4,17	2	5,3	5,3	68,4
4,33	1	2,6	2,6	71,1
4,50	2	5,3	5,3	76,3
4,67	2	5,3	5,3	81,6
4,83	5	13,2	13,2	94,7
5,00	2	5,3	5,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

عدد سنوات الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid من سنة الى 5 سنوات	14	36,8	36,8	36,8
من 6 الى 10 سنوات	11	28,9	28,9	65,8
اكثر من 10 سنوات	13	34,2	34,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

## Frequencies

### Notes

Output Created		03-JUN-2022 09:00:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7  /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM  /ORDER=ANALYSIS.		
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\استبيان.sav

#### Statistics

	يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي	الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على انجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية	أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	يساهم نظام PROGRES في حفظ معلومات الموظفين		
N	Valid	38	38	38	38		
	Missing	0	0	0	0		
Mean		3,79	3,58	3,37	2,45	3,89	
Median		4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	
Std. Deviation		,843	,793	1,025	1,155	,831	
Sum		144	136	128	93	148	

#### Statistics



		يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية	تتوفر التجهيزات والمعدات الإلكترونية اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		2,92	3,18
Median		3,00	3,00
Std. Deviation		1,194	,955
Sum		111	121

## Frequency Table

يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
غير موافق	1	2,6	2,6	5,3
محايد	9	23,7	23,7	28,9
موافق	21	55,3	55,3	84,2
موافق بشدة	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على انجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
غير موافق	3	7,9	7,9	10,5
محايد	8	21,1	21,1	31,6
موافق	25	65,8	65,8	97,4
موافق بشدة	1	2,6	2,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	

أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
غير موافق	9	23,7	23,7	26,3
محايد	6	15,8	15,8	42,1
موافق	19	50,0	50,0	92,1
موافق بشدة	3	7,9	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	8	21,1	21,1	21,1

غير موافق	15	39,5	39,5	60,5
محايد	7	18,4	18,4	78,9
موافق	6	15,8	15,8	94,7
موافق بشدة	2	5,3	5,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

في حفظ معلومات الموظفين PROGRESS يساهم نظام

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
غير موافق	2	5,3	5,3	7,9
محايد	3	7,9	7,9	15,8
موافق	26	68,4	68,4	84,2
موافق بشدة	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

تتوفر التجهيزات والمعدات الإلكترونية اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	4	10,5	10,5	10,5
غير موافق	12	31,6	31,6	42,1
محايد	9	23,7	23,7	65,8
موافق	9	23,7	23,7	89,5
موافق بشدة	4	10,5	10,5	100,0

Total	38	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
غير موافق	8	21,1	21,1	23,7
محايد	15	39,5	39,5	63,2
موافق	11	28,9	28,9	92,1
موافق بشدة	3	7,9	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=a

/STATISTICS=STDDEV MEDIAN

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created	03-JUN-2022 09:00:55
Comments	

Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7  /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM  /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\استبيان.sav

### Statistics

		يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي	الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على انجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية	أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	يساهم نظام PROGRES في حفظ معلومات الموظفين		
N	Valid	38	38	38	38	38		
	Missing	0	0	0	0	0		
Mean		3,79	3,58	3,37	2,45	3,89		
Median		4,00	4,00	4,00	2,00	4,00		
Std. Deviation		,843	,793	1,025	1,155	,831		
Sum		144	136	128	93	148		

#### Statistics

		يتعاون المركز الجامعي مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية	تتوفر التجهيزات والمعدات الإلكترونية اللازمة لمواجهة الكوارث والأزمات الطارئة
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		2,92	3,18
Median		3,00	3,00
Std. Deviation		1,194	,955
Sum		111	121

#### Frequency Table

يساهم المركز الجامعي بنشر الثقافة الإلكترونية بين موظفي المركز الجامعي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
غير موافق	1	2,6	2,6	5,3
محايد	9	23,7	23,7	28,9
موافق	21	55,3	55,3	84,2
موافق بشدة	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على انجاز مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
غير موافق	3	7,9	7,9	10,5
محايد	8	21,1	21,1	31,6
موافق	25	65,8	65,8	97,4
موافق بشدة	1	2,6	2,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	

أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
غير موافق	9	23,7	23,7	26,3
محايد	6	15,8	15,8	42,1
موافق	19	50,0	50,0	92,1
موافق بشدة	3	7,9	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

اتصال الانترنت المتوفر حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	8	21,1	21,1	21,1
غير موافق	15	39,5	39,5	60,5
محايد	7	18,4	18,4	78,9
موافق	6	15,8	15,8	94,7
موافق بشدة	2	5,3	5,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

في حفظ معلومات الموظفين PROGRESS يساهم نظام

## Frequencies



**Notes**

Output Created		05-JUN-2022 10:41:19
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7  /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN  /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\استبيان.sav

### Statistics

	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة المركز الجامعي	يقوم المركز الجامعي بعرض طلبات التوظيف إلكترونياً	يستخدم المركز الجامعي المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف	يستخدم المركز الجامعي الاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف	تسجيل الحضور والانصراف يتم إلكترونياً في المركز الجامعي		
N	Valid	38	38	38	38	38	
	Missing	0	0	0	0	0	
Mean		3,74	3,66	2,18	2,26	2,00	
Median		4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	
Std. Deviation		1,005	1,021	,801	1,005	,805	

### Statistics

	يتم في المركز الجامعي تقييم أداء الموظفين إلكترونياً	يتم في المركز الجامعي تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة
N	Valid	38
	Missing	0
Mean		2,11
Median		2,00
Std. Deviation		,953

### Frequencies

### Notes

Output Created	05-JUN-2022 11:14:17
Comments	

Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre> FREQUENCIES VARIABLES=D1 D2 D3 D4  /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN  /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\استبيان.sav

### Statistics

		الموارد البشرية الحالية لديها القدرة على الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية	توافر الكفاءات للعمل بالأساليب والأجهزة الحديثة	الموظفين بالمركز الجامعي لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للمركز الجامعي تحدد الاحتياجات المستقبلية من الموظفين بصورة دقيقة
N	Valid	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,47	3,42	3,87	3,34
Median		4,00	4,00	4,00	3,00
Std. Deviation		,830	,889	,741	1,021

## Frequency Table

الموارد البشرية الحالية لديها القدرة على الاستخدام الفعال للأجهزة الإلكترونية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
غير موافق	3	7,9	7,9	10,5
محايد	13	34,2	34,2	44,7
موافق	19	50,0	50,0	94,7
موافق بشدة	2	5,3	5,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

توافر الكفاءات للعمل بالأساليب والأجهزة الحديثة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
غير موافق	5	13,2	13,2	15,8
محايد	11	28,9	28,9	44,7
موافق	19	50,0	50,0	94,7
موافق بشدة	2	5,3	5,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

الموظفين بالمركز الجامعي لديهم الاستعداد والقدرة على التطوير

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	2	5,3	5,3	5,3
محايد	7	18,4	18,4	23,7
موافق	23	60,5	60,5	84,2
موافق بشدة	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للمركز الجامعي تحدد الاحتياجات المستقبلية من الموظفين بصورة دقيقة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	5,3	5,3	5,3

غير موافق	4	10,5	10,5	15,8
محايد	16	42,1	42,1	57,9
موافق	11	28,9	28,9	86,8
موافق بشدة	5	13,2	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=E1 E2 E3 E4 E5

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created	05-JUN-2022 11:39:55		
Comments			
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	38	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	

	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=E1 E2 E3 E4 E5  /STATISTICS=STDDEV MEAN  /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,16

### Statistics

		تعمل الإدارة العليا للمركز الجامعي على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	تحرص الإدارة العليا على جذب واستقطاب المزيد من الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الأساليب الإلكترونية الحديثة في المركز الجامعي	يعمل المركز الجامعي على رفع عبئ المعاملات الروتينية والورقية من على كاهل إدارة الموارد البشرية	يتوفر لدى المركز الجامعي رؤية إستراتيجية واضحة لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية	يوجد مشروع قيد التنفيذ لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية
N	Valid	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,42	3,58	3,18	3,42	3,32
Std. Deviation		1,030	,976	1,111	,889	,962

### Frequency Table

تعمل الإدارة العليا للمركز الجامعي على توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق التحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	5,3	5,3	5,3
غير موافق	5	13,2	13,2	18,4
محايد	10	26,3	26,3	44,7
موافق	17	44,7	44,7	89,5
موافق بشدة	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

تحرص الإدارة العليا على جذب واستقطاب المزيد من الكوادر البشرية المؤهلة للعمل باستخدام الأساليب الإلكترونية الحديثة في المركز الجامعي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	5,3	5,3	5,3
غير موافق	3	7,9	7,9	13,2
محايد	8	21,1	21,1	34,2
موافق	21	55,3	55,3	89,5
موافق بشدة	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

يعمل المركز الجامعي على رفع عين المعاملات الروتينية والورقية من على كاهل إدارة الموارد البشرية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------



Valid	غير موافق بشدة	3	7,9	7,9	7,9
	غير موافق	8	21,1	21,1	28,9
	محايد	9	23,7	23,7	52,6
	موافق	15	39,5	39,5	92,1
	موافق بشدة	3	7,9	7,9	100,0
Total		38	100,0	100,0	

يتوفر لدى المركز الجامعي رؤية إستراتيجية واضحة لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
	غير موافق	5	13,2	13,2	15,8
	محايد	11	28,9	28,9	44,7
	موافق	19	50,0	50,0	94,7
	موافق بشدة	2	5,3	5,3	100,0
Total		38	100,0	100,0	

يوجد مشروع قيد التنفيذ لتحويل أنظمة المركز الجامعي الإدارية إلى أنظمة إدارية إلكترونية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	2,6	2,6	2,6
	غير موافق	7	18,4	18,4	21,1
	محايد	12	31,6	31,6	52,6
	موافق	15	39,5	39,5	92,1

موافق بشدة	3	7,9	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

## T-Test

### Notes

Output Created	08-JUN-2022 12:10:00		
Comments			
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	38	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	

Syntax		T-TEST	
		/TESTVAL=3	
		/MISSING=ANALYSIS	
		/VARIABLES=H	
		/CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\استبيان.sav

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
H	38	3,3285	,53593	,08694

### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
H	3,778	37	,001	,32849	,1523	,5046

### T-Test

**Notes**

Output Created		05-JUN-2022 15:02:45
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		<p>T-TEST</p> <p>/TESTVAL=3</p> <p>/MISSING=ANALYSIS</p> <p>/VARIABLES=a</p> <p>/CRITERIA=CI(.95).</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\استبيان.sav

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة	38	3,9474	,67906	,11016

### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	
وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة	8,600	37	,000	,94737	,7242	

### One-Sample Test

	Test Value = 3
	95% Confidence Interval of the Difference
	Upper
وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى المستويات الإدارية المختلفة	1,1706

# T-Test

## Notes

Output Created		05-JUN-2022 15:11:56
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		<p>T-TEST</p> <p>/TESTVAL=3</p> <p>/MISSING=ANALYSIS</p> <p>/VARIABLES=b</p> <p>/CRITERIA=CI(.95).</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,16

**One-Sample Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي	38	3,3120	,61857	,10035

**One-Sample Test**

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	
توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي	3,110	37	,004	,31203	,1087	

**One-Sample Test**

	Test Value = 3
	95% Confidence Interval of the Difference
	Upper
توفر بنية تحتية لدى المركز الجامعي	,5153

**T-Test**

**Notes**

Output Created		05-JUN-2022 15:14:42
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST  /TESTVAL=3  /MISSING=ANALYSIS  /VARIABLES=c  /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,10

**One-Sample Statistics**



	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية	38	2,6617	,68425	,11100

### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	
نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية	-3,048	37	,004	-,33835	-,5633	

### One-Sample Test

	Test Value = 3
	95% Confidence Interval of the Difference
	Upper
نظام المركز الجامعي في إدارة الموارد البشرية	-,1134

### T-Test

### Notes

Output Created	05-JUN-2022 15:16:32	
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	<pre>T-TEST /TESTVAL=3 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=d /CRITERIA=CI(.95).</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	38	3,5263	,69455	,11267

### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	
المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	4,671	37	,000	,52632	,2980	

### One-Sample Test

	Test Value = 3
	95% Confidence Interval of the Difference
	Upper
المتطلبات البشرية اللازمة للتحويل الإلكتروني للموارد البشرية	,7546

### T-Test

### Notes

Output Created	05-JUN-2022 15:19:23
Comments	
Input	Data C:\Users\user\Documents\استبيان.sav
	Active Dataset DataSet1

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax		T-TEST  /TESTVAL=3  /MISSING=ANALYSIS  /VARIABLES=e  /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
توجهات المركز الجامعي للتحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	38	3,4013	,86317	,14002

### One-Sample Test

	Test Value = 3	
--	----------------	--

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	
توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	2,866	37	,007	,40132	,1176	

#### One-Sample Test

	Test Value = 3
	95% Confidence Interval of the Difference
	Upper
توجهات المركز الجامعي للتحويل إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	,6850