



جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: تسيير الموارد البشرية

واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
دراسة ميدانية بمديرية نافطال بغرداية

أ.د/بلعور

- بن مسعود عبد الوهاب
سليمان

- عمير ياسين

الرقم	الاسم و اللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء	الصفة
01	أ د / لعمور رميلة	أستاذ	جامعة غرداية	رئيسا
02	أ د/ بلعور سليمان	استاد	جامعة غرداية	مشرفا و مقرر
03	/	/	جامعة غرداية	مشرف مساعد
04	د/ بلعربي محمد	استاد مساعد "ب "	جامعة غرداية	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021-2022



جامعة أردنية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



شعبة علوم التسيير
التخصص: تسيير الموارد البشرية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي بعنوان

من إعداد الطالبين:

- بن مسعود عبد الوهاب

- عمير ياسين

إشراف:

أ.د/ بلعور سليمان

واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية دراسة ميدانية بمديرية نفضال بغرداية

السنة الجامعية: 2021-2022

إهداء

الحمد لله الذي أروع بني آدم في تركيبه عقله فأعطاه بذلك القدرة
على جعل وسيلته الكفاح وغايته النجاح
قال تعالى: "وقضى ربك أن لا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا"
على ضوء هذه الآية
أهدي ثمرة جهدي إلى من كلله الله بالهبة الوقار
إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل إسمه بكل افتخار إلى من أشعل
مصباح عقلي و أطفأ ظلمة جهلي وكان لي خير مرشد الى من أنتظر ثمارا قد حان
قطافها بعد طول انتظار أن يرى فلذة كبده متخرج يخوض غمار الحياة أبي العزيز
أطال الله في عمره
إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب و الحنان إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من
كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب أمي الحبيبة
إلى الأعمدة التي أظل أرتكز عليها للصمود: في مجري الحياة إلى الشموع التي
تحترق لتضيئ للآخرين أحبكم حبا لو مر على أرض قاحلة لتفجرت منها ينبوع
...إخوتي

إلى الذين كانوا لي مصباحا ينير سواد ليلي وشموعا توضح منعطفات سبيلي إلى
أساتذتي المحترمين

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس الصافية إلى كل أصدقاء الطفولة والدرب
المدرسي

إلى كل الأصدقاء والزملاء في الحرم الجامعي

بن مسعود عبد الوهاب

إهداء

أشكر الله عز وجل الذي منحني الصبر والعطاء
وبقدراته أتممت هذا العمل . والحمد لله نطوي سهر
الليالي وتعب الأيام وخلاصة مشوارنا بين دفتي هذا
العمل المتواضع . أهدي إلى التي رفع الله مقامها
وجعل الجنة تحت أقدامها أولى الناس بصحبتني إلى
نبع الحنان الصافي ذلك القلب الكبير وتلك النعمة
الغالية الطاهرة صاحبة الفضل أمي العزيزة حفظها
الله وأطال في عمرها .

إلى الذي أحبني بلا مقابل وأنار لي طريق النجاح

أبي الغالي

وإلى اخوتي واخواتي

عمير ياسين

شكر و عرفان

الحمد لله والشكر لله سبحانه وتعالى على جميع نعمه وفضله الذي وفقنا وجمع شملنا و
سدد خطانا لإتمام هذا العمل المتواضع
في مثل هذه اللحظات يتوقف اليراع ليفكر قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات
ولا يبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليلاً
من الذكريات و صور تجمعنا برفاق كانوا إلى جانبنا
فواجب علينا شكرهم و نحن نخطو خطواتنا الأولى في غمار الحياة
نتقدم بأسمى عبارات التقدير و العرفان و أزكى معاني الشكر و الامتنان إلى الأستاذ
المشرف :

بلعور سليمان

الذي تكرم بإشرافنا و أشعل شمعة في دروب عملنا و على صبره معنا في تقديم النصح
و التوجيهات و الآراء النيرة طوال فترة الدراسة
و نخص بجزيل الشكر و العرفان إلى كل الأساتذة الأفاضل و كل من وقف على
المنابر و أعطى من حصيلة فكره لينير دربنا خير فلهم منا كل التقدير و الاحترام
و إلى كل الذين رافقونا في مشوارنا الدراسي أساتذة و أستاذات
وكل طاقم تخصص علوم التسيير بجامعة غرداية
ولا أنسى كل عمال المؤسسة نفضال وحدة غرداية من المدير إلى آخر عامل
و أحسنوا إلينا بعلمهم و كانت منا لا لآمالنا و طموحاتنا و سر بلوغنا لما نحن عليه، كما
لا يفوتنا أن ننوه بالذين كان لهم الفضل في إتمام مذكرتنا
و في الأخير نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من قدم لنا يد المساعدة في إنجاز هذا العمل
من قريب أو بعيد راجين من المولى عز و جل بأن نبليغ خاتمة جهدنا من الهدف
المقصود
و صلى الله و سلم على سيدنا محمد و على آله و صحابته أجمعين و الحمد لله رب
العالمين

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مديرية نפטال بغيرداية، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي في الجانب النظري ومنهج دراسة الحالة في الجانب الميداني، واستعملنا أداة الاستبانة للحصول على المعلومات اللازمة للدراسة، واستهدفنا عينة من العاملين في المديرية. وتوصلت الدراسة إلى إثبات تبني هذه المؤسسة تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على غرار معظم المؤسسات الجزائرية، وتوصي هذه الدراسة بضرورة رفع مستوى التوعية الثقافية بأهمية التحول إلى الإدارة الإلكترونية واستعمال أدواتها في العمل اليومي و ضرورة التوسع في استخدام النماذج الإلكترونية لإدارة شؤون الموظفين للاستفادة من مزاياها المتعددة كتقليل النفقات وتخفيض وقت إنجاز المعاملات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، نظام معلومات الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

Résumé:

This study aimed to know the reality of the application of electronic management of human resources in the Directorate of Naftal in Ghardaia, and we relied on the descriptive approach in the theoretical side and the case study approach in the field side, and we used the questionnaire tool to obtain the necessary information for the study, and we targeted a sample of employees in the Directorate. The study concluded that this institution has adopted electronic management applications for human resources, similar to most Algerian institutions. Such as reducing expenses and time to complete transactions.

Keywords: human resource management, human resource information system, electronic management of human resources.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	الإهداء
II	شكر و عرفان
III	الملخص
IV	الفهرس
IV	قائمة الجداول و الأشكال
IVIV	قائمة الاختصارات
VI	قائمة الملاحق
أ-ج	مقدمة عامة
الفصل الأول : الاطار النظري لواقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والدارسات السابقة	
9-3	المبحث الأول: ماهية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
6-3	المطلب الأول : مفهوم إدارة الموارد البشرية
9 -6	المطلب الثاني: مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
19-9	المبحث الثاني: دراسات السابقة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية
14-9	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
15-13	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
17-15	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات
الفصل الثاني : دراسة التطبيقية لمديرية نفطال بغرداية	
31-20	المبحث الأول: الإطار العام للمديرية نفطال بغرداية
28-20	المطلب الأول : نبذة تاريخية عن مديرية نفطال بغرداية
31-28	المطلب الثاني: لمحة عامة حول مؤسسة نفطال مقاطعة التسويق غرداية .
44-31	المبحث الثاني: تحليل نتائج الاستبيان
31-33	المطلب الأول : تصميم استمارة
40-31	المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة
44-40	المطلب الثالث : اختبار الفرضيات
55-53	الخاتمة
58-56	قائمة المراجع
الملاحق	

قائمة الجداول و
الاختصارات
والملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
10	دراسة إلهام باسي .	1-1
11	دراسة بوخاري ثلجة لقراب رفيقة	2-1
12-11	دراسة أميرة حراتي و سعدة شايبالدور.	3-1
13-12	دراسة وسف محمد يوسف.	4-1
14-13	دراسة Ophélie CASTILLO	1-2
15-14	دراسة Slimani Radia	2-2
16-15	مقارنة بين الدراسات الحالية و السابقة	1-3
32	مقياس ليكارت الخماسي لتحديد درجة العبارات	1-4
32	المرجح لمقياس ليكارت الخماسي	2-4
33-32	يبين صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان	3-4
33	يبين قيمة الترابط بين محور تطبيق الإدارة الإلكترونية والعبارات التي تمثلها	1-5
34	يبين قيمة الترابط بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والعبارات التي تمثلها	2-5
35	توزيع العينة حسب الجنس	1-6
36	توزيع العينة حسب الخبرة	2-6
37	توزيع العينة حسب المستوى	3-6
38	توزيع العينة حسب المهنة	4-6
39	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لأبعاد ومحاور الاستبيان	5-6
40	بين معامل الارتباط بين أبعاد تطبيق الإدارة الإلكترونية على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	1-7
41	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل البنية التحتية والمتغير التابع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	2-7
42	يبين معنوية النموذج الإرتباط بين البنية التحتية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	1-8
42	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل البرامج والمتغير التابع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	2-8
43	يبين معنوية النموذج الإرتباط بين البرامج والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	3-8

قائمة الجداول و الملاحق و الأشكال

43	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل الأشخاص مستخدمي البرامج والمتغير التابع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	4-8
44	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل الأشخاص مستخدمي البرامج والمتغير التابع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	5-8
44	يبين معنوية النموذج الارتباط بين الأشخاص مستخدمي البرامج والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	6-8

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
24	هيكل نفضال تاريخيا	1
30	مخطط الهيكل التنظيمي (S.P.A) NAFTAL	2
35	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	3
36	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	4
37	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى	5
38	توزيع عينة الدراسة حسب المهنة	6

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	استبيان
02	مخرجات SPSS

مقدمة

أ- توطئة

تسعى معظم الدول إلى تفعيل الإدارة الإلكترونية باعتبارها اتجاهاً جديداً في الإدارة المعاصرة .. وأصبحت تسود العالم حركة نشطة لاستثمار كل التقنيات الحديثة لنظم المعلومات والاتصالات المستحدثة في تطوير أعمال المنظمات سواءً كانت منظمات أعمال أو منظمات حكومية وتحويلها إلى منظمات إلكترونية تستخدم شبكة الإنترنت في إنجاز كل أعمالها ومعاملاتها الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وكذلك إنجاز كل وظائفها من تسويق وإنتاج وتمويل واستثمار وأعمال مكتبية وغير ذلك من أعمال ، بعقلية عالمية وبسرعة فائقة . ويتفق الكثير من الخبراء على أن تفعيل " الإدارة الإلكترونية" سيحل الكثير من المشاكل، بدءاً من الانتهاء من الإجراءات " البيروقراطية"، وتهيئة المجتمع إلى مرحلة متقدمة من التعاملات الإلكترونية، والتي تتسم بالجودة وسرعة الإنجاز دونما استهلاك للوقت وكذلك الورق، ويبدو أن الوقت لتطبيق ذلك، لاسيما وأن هناك الكثير من المقدمات سبقت هذا التفعيل، حيث تم تطبيقها في الكثير من الإدارات مثل "الجوازات" و "وزارة العمل"، إلى جانب العديد من الجهات الأخرى التي تم تطبيق التعاملات الإلكترونية فيها، وحققت الكثير من النجاحات في عوامل كثيرة، منها الوقت والكفاءة والحد من الإجراءات الروتينية، والتي عانى منها الكثير من الجهات والدوائر.

وتبدو الحاجة ملحة لتطبيق هذا النظام الجديد، لا سيما وأن السواد الأعظم من المواطنين مهينين تماماً لاستقبال الإدارة الإلكترونية، من خلال عدة نقاط مهمة، أولها أن الغالبية يستخدمون أجهزة الحاسب الآلي، مما يعني أن لا صعوبات في قدوم هذه التعاملات الجديدة، وكذلك نجاح التجارب السابقة في عدة جهات حكومية، غير أن هنالك العديد من المعوقات التي يجب تجاوزها بحسب الخبراء والمختصين، والذين شددوا على ضرورة زيادة الاستثمار في البنية التحتية، إضافةً إلى تظافر الجهود مع مقدمي الخدمة في المملكة، للوصول إلى خدمات جيدة تحقق الرضى التام عنها، مشددين على ضرورة تظافر الجهود مع مزودي الخدمة، للوصول إلى خدمات ترتقي إلى المأمول.

ب - إشكالية الدراسة: ومما سبق يمكننا صياغة الإشكالية الرئيسية التالية:

- ما علاقة تطبيق الإدارة الإلكترونية بمؤسسة نفطال بغرداية بإدارتها الإلكترونية للموارد البشرية ؟

و للإجابة على هذه الإشكالية نشق الأسئلة الفرعية التالية :

- 1- ما علاقة أبعاد تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة نفطال بغرداية ؟
- 2- ما علاقة تطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة نفطال بغرداية ؟
- 3- ما علاقة البنية التحتية بتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة "نفطال" بغرداية ؟
- 4- ما علاقة استخدام البرامج بتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة "نفطال" بغرداية ؟
- 5- ما علاقة الأشخاص مستخدمي البرامج بتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة "نفطال" بغرداية ؟

ت- فرضيات الدراسة:

بغية الإجابة عن التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية :
الفرضية الرئيسية:

- يوجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية و الإدارة الإلكترونية عند مستوى الدلالة 0.05.
ومن هذه الفرضية تتفرع الفرضيات الفرعية التالية :

- توجد علاقة موجبة بين أبعاد تطبيق الإدارة الإلكترونية و الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة نפטال بغرداية ؟
- توجد علاقة موجبة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية و الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة نפטال بغرداية ؟
- توجد علاقة موجبة بين البنية التحتية و تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة "نפטال" بغرداية ؟
- توجد علاقة موجبة بين استخدام البرامج و تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة "نפטال" بغرداية ؟
- توجد علاقة موجبة بين الأشخاص مستخدمي البرامج بتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة "نפטال" بغرداية ؟

ث- أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مديرية " نפטال" بغرداية .
- التعرف على أهم العوامل المساعدة على إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في مديرية "نפטال" بغرداية.
- التعرف على أبرز معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مديرية "نפטال" بغرداية.

ج - أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية دراستنا في ما يلي:
- تكمن أهمية الدراسة في أنها تعد من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة الحديثة .
- كون الدراسة تناقش موضوعا حديثا وحيويا الذي يتمثل في كيفية تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- إبراز أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية وذلك لإهمالهم من طرف الباحثين و الممارسين في المنظمات الادارية.
- الاستفادة من نتائج هذا البحث و توصياته من طرف الباحثين و المهتمين بهذا الموضوع.

ح - مبررات الدراسة:**1- الدوافع الذاتية :**

- التعرف على أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المديرية " نפטال" بغرداية .
- تقديم اقتراحات مناسبة لمديرية " نפטال" بغرداية التي ستساهم في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية للمواد البشرية .

2- الدوافع الموضوعية:

-الرغبة في تقديم معلومات حول تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في مديرية "نפטال" بغرداية .

-أهمية الموضوع بالنسبة للتخصص (إدارة الموارد البشرية).

خ - حدود الدراسة:

1. الحدود الجغرافية : تمت الدراسة في مديرية " نפטال " بغرداية
2. الحدود الزمنية : تمت الدراسة من بداية شهر مارس إلى نهاية شهر أفريل (3 أشهر).
3. الحدود البشرية : تمت الدراسة في مديرية " نפטال " بغرداية بفروعها الثلاثة .

د - منهج الدراسة و الادوات المستعملة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي في الدراسة النظرية حيث تم إجراء مسح نظري في الأدبيات المتعلقة بتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وعرض أهم الدراسات السابقة ومن أجل تحقيق نوع من الربط بين التراكم المعرفي (النظري والعملي و التطبيقي)، وفي الدراسة التطبيقية تم إ اعتماد منهج الوصفي في الجانب النظري وكذلك تم استعمال أسلوب التحليل باستخدام برنامج SPSS من أجل دراسة مختلف المؤشرات و تحليلها بغية التعرف على كيفية تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

ذ- تقسيمات البحث :

من أجل معالجة هذا الموضوع تم تقسيم هذه الدراسة على النحو الآتي :خصصنا الفصل الأول والمعنون ب: الإطار النظري والدراسات السابقة، بالتطرق إلى مبحثين رئيسيين، ففي المبحث الأول يتناول المفاهيم الأساسية لواقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية أما المبحث الثاني فهو تحت عنوان الدراسات السابقة، والذي تطرقنا من خلاله إلى الدراسات المحلية والدراسات الأجنبية السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، اجراء المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

. وا أما الفصل الثاني المعنون ب: دراسة التطبيقية لمديرية نפטال بغرداية وفي الأخير نختم موضوعنا هذا بتلخيص واختبار للفرضيات التي طرحت في مقدمة البحث، ثم عرض للنتائج المتوصل إليها، وأخيرا قمنا بتقديم اقتراحات بناء على النتائج المتوصل إليها، إضافة إلى أفاق البحث .

ر- نموذج الدراسة:

المتغير المستقل : الإدارة الالكترونية بإبعادها: بنية التحتية، البرامج، الأشخاص

المتغير التابع: تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

ز- صعوبات الدراسة:

- تعذر الوصول الى المراجع الخاصة بموضوعنا و ذلك بسبب البروتكول الصحي في ظل الوضع الصحي الراهن للبلاد .

- صعوبة توزيع الاستبيانات و استرجاعها و ذلك بحجة ضغط العمل وعدم توفر الوقت اللازم لدى العاملين.

الفصل الأول

الإطار النظري للإدارة الإلكترونية للموارد
البشرية والدارسات السابقة

تمهيد للفصل

مع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات والشركات أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، وأصبحت العلاقات بين أصحاب الأعمال والمديرين والعاملين تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية والانترنت، ومع تحويل وظائف التسويق والتمويل والمحاسبة والعمليات إلى أعمال إلكترونية، كان لزاماً أن تتحول إدارة الموارد البشرية إلى إدارة إلكترونية. فإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تكلف المال، ولكن تجاهل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يكلف ثروة، ويمكن أن تكون التقنية الحديثة مفيدة في إنشاء سياسة إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، وخفض التكاليف، وزيادة الإنتاجية، وزيادة جودة القوى العاملة لدى المؤسسة، ومسؤولية أكبر للمديرين والموظفين في تنفيذ مهام إدارة الموارد البشرية.

وهذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال الفصل الأول من الدراسة حيث يعالج هذا الفصل في المبحث الأول مفاهيم حول متغيرات الدراسة، أما المبحث الثاني فقد تم عرض أهم الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع الدراسة.

المبحث الأول: ماهية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

قبل التطرق لتعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، لا بد من ان نعرض على تعريف إدارة الموارد البشرية وتعريف الإدارة الإلكترونية والتي تعتبر من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة،

والذي ظهر نتيجة لتطورات كثيرة شهدها العالم المعاصر منذ الانتقال إلى مرحلة العمل الالكتروني بعيدا عن التعاملات الورقية

المطلب الأول : مفهوم إدارة الموارد البشرية

إن من الصعب إيجاد مفهوم عام وشامل لمصطلح (إدارة الموارد البشرية) لأن هنالك العديد من التعريفات لهذا المصطلح ومن وجهات نظر مختلفة. وسوف نستعرض في هذا المطلب ثلاثة فروع لإيضاح مفهوم إدارة الموارد البشرية كالآتي :

الفرع الأول : مفهوم الموارد البشرية

التعريف الأول : "هي النشاط الإداري المتصل بتحديد احتياجات المنظمة من القوى العاملة والعمل على توافرها بالأعداد والكفاءات التي تتناسب مع احتياجات المشروع والعمل على استخدام تلك الموارد استخداما فعالاً في تحقيق أهداف الكفاءة الإنتاجية"¹

التعريف الثاني : "وهي الإدارة المسؤولة عن زيادة فاعلية الموارد البشرية في المنظمة وذلك بهدف تحقيق أهداف الفرد والمنظمة والمجتمع. وأنها ذلك الجزء من المنظمة الذي يهتم بالناس وأبعادهم."²

التعريف الثالث "هي مجموعة شاملة من المهام والنشاطات الإدارية التي تهتم بالتوظيف والتطوير والتحفيز والمحافظة على قوى العمل (الموارد البشرية) بما يحقق الكفاءة والفاعلية"³.

من خلال التعاريف السابقة لإدارة الموارد البشرية نستخلص التعريف التالي : تمثل مجموعة أساسية من القواعد يجب تطبيقها وإتباعها من أجل تطوير الإدارات وكذلك تطوير الأداء لتحقيق مصلحة الأفراد والمنظمة فهي أنموذج متميز لإدارة البشر الذي يسعى لتحقيق الميزة التنافسية من خلال إستراتيجية الحصول على موارد بشرية تتميز بالالتزام والولاء

تعد إدارة الموارد البشرية من الوظائف الأساسية والضرورية لأي منظمة من أجل تحقيق أهدافها الإستراتيجية لذا يتوجب على المنظمة استقطاب هذه الموارد وتزويدها بالمهارات والقابليات اللازمة للأفراد العاملين من خلال الدورات التدريبية وتقديم المكافآت المالية والمعنوية وفقاً لأداء الأفراد.

الفرع الثاني:تعريف إدارة الموارد البشرية

تعددت تعريفات الباحثين لإدارة الموارد البشرية، حيث انتقل المفهوم بشكله التقليدي المُمثِّل بإدارة أفراد، إلى المفهوم الذي هو عليه الآن، وهو يعكس التكاملية، والشمولية بين عدّة وظائف

¹ عبد الحكم أحمد لخزامي، إدارة الموارد البشرية إلى أين التحديات التجارب التطلعات، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.

² حسن راوية محمد، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، ص34

³ ميسون علي حسين علي العبيدي، (إدارة الموارد البشرية) Human Resource Management التطور التاريخي للمصطلح، المفهوم، الأهمية، الأهداف، الكلية كلية الإدارة والاقتصاد ، القسم قسم الإدارة الصناعية ، الطبعة الأولى باللغة العربية ، ص 53.

متناغمة فيما بينها، كالخطيط، والتعيين، وتقييم الوظائف، والأجور، والتنمية، وغيرها من الأمور الأخرى⁴.

ومع ظهور التكنولوجيا القائمة على شبكة الانترنت، يتم تقديم مفهوم جديد لإدارة الموارد البشرية، ويعتبر تطوير إدارة الموارد البشرية الكترونياً (HRM-E) كـمجال مناسب لمهنيي الموارد البشرية مما يؤدي إلى تعزيز الكفاءات ولعب دور فعال⁵. وفي ما يأتي بعض التعريفات التي تمّ التوصل إليها:

التعريف الأول : تمثل إدارة الموارد لبشرية، كـممارسة ونشاط مجموعة وظائف وأنشطة وبرامج تتعلق بشؤون الموارد البشرية في المنظمة، وترمي إلى تحقيق أهداف الأفراد والتنظيم والمجتمع، وتشمل الوظائف والأنشطة والبرامج، وصنع الإستراتيجية للموارد البشرية، وتحليل الوظائف في التنظيم وتخطيط الموارد البشرية فيها، وتزويدها بالموارد البشرية المطلوبة كما ونوعاً، وتقييم أداء الموظفين في المنظمة وتدريبهم وتنميتهم لتنسيق أهدافهم وحاجاتهم وحاجيات التنظيم، وكل ذلك ضمن سياق تنظيمي ومجتمعي معين⁶.

التعريف الثاني: تعرف إدارة الموارد البشرية تعرف على أنها: "مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة الاقتصادية والأفراد الذين يعملون بها .

تعريف أخرى⁷:

- عرّفها د.مصطفى نجيب شاويش على أنّها: "النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة، وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المُحدّدة، وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة
- إدارة الموارد البشرية هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم.
- كما تعرف باختصار على انها عملية توفير العدد المناسب من الأفراد المناسبين و تعيينهم في الوظائف المناسبة في الوقت المناسب بالإضافة إلى تنميتهم وتطويرهم والحفاظ عليهم لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

⁴ وائل شحات بصري، تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية على أداء القوى العاملة في المناطق الريفية (منطقة المدينة المنورة) المجلة الأكاديمية العملية للاقتصاد والعلوم الإدارية. المجلد (3) العدد(1)،2021، ص ص 1-2 .

⁵ - السيد عبد العال على متولى جمعه، تقييم مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، المجلد 35 ، العدد 4 ، 2019، ص 201.

⁶ عبد الحميد الخليل، الإجازة في تقانة المعلومات، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2018 ، ص 8.

⁷ خالد رجم، إدارة الموارد البشرية، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، 2016-2017، ص11.

ومن خلال ما سبق، يمكن لنا تعريف إدارة الموارد البشرية على أنها: السياسات، والإجراءات ذات العلاقة باختيار العاملين، وتعيينهم، ووسائل التعامل معهم، وتنظيمهم داخل المنظمة، وتوفير صلات التعاون بينهم، وبين الإدارة، وذلك بزيادة الثقة فيما بينهم؛ مما يساعد على وصول المنظمة إلى المستويات الإنتاجية القصوى، وبما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة⁸.

الفرع الثالث: أهداف إدارة الموارد البشرية

وتنقسم الأهداف إدارة الموارد البشرية إلى نوعين من الأهداف التنظيمية المترابطة والتميزة أيضا ونذكرها في ما يأتي⁹:

-تعظيم إنتاجية التنظيم: والذي لا يعتبر هدف جديدا، فهو معروف منذ وقت بعيد كهدف رئيسي للمؤسسات الأخرى، وطالما أن أهداف إدارة الموارد البشرية مطابقة لأهداف باقي فريق الإدارة فإن الإنتاجية تصبح أيضا شاغلا رئيسيا للعاملين في حقل وظيفة الإدارة.

إن من مسؤولية مديري الموارد البشرية تطوير واقتراح السياسات والإجراءات التي تساهم في تحقيق هذا الهدف، والعمل على تقييم وتطبيق بعض البرامج و الطرق التي تتماشى مع الهدف، ولضرورة تطوير أساليب قياس درجة تأثير الأنشطة التي يقومون بها من أجل تحقيق هدف الإنتاجية، والذي من أجلها يجب تطوير طرق تقييم أداء العمل، وعلى ذلك فإنه يمكن تقييم مدى فاعلية إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة بمدى مساهمتها في تحقيق أهدافها.

- تحقيق الأداء الفعال: وهو من الأهداف الأساسية ، التي تركز عليها الإدارة ، من خلال تسييرها للموارد البشرية ، وهو الحصول على أعلى مستويات الأداء ، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل ، عند استخدام مصطلح الجهد والأداء ، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة ، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.

- تحقيق الكفاءة في الإنتاجية والفعالية: حيث تعتبر زيادة الإنتاجية لدى الفرد ، غاية تسعى إليها المؤسسة، ولهذا تعمل إدارة الموارد البشرية ، إلى إدخال أساليب أكثر فعالية في ممارسة الأفراد ، وأساليب الإنتاج الناجعة، التي تؤدي في النهاية، إلى تعظيم العوائد، وتحقيق أهداف الطرفين على السواء¹⁰.

وهناك هدف اجتماعي للموارد البشرية يتمثل في تحقيق أهداف المجتمع عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وفقا لكفاءتهم وقدراتهم بهدف تطوير المؤسسة بشكل خاص، وتطوير نمو المجتمع في جميع جوانبه، وتراعي إدارة الموارد البشرية بعض المحددات الاجتماعية والقوانين الخاصة بالعمل والعاملين.

8 - جعفري أسماء، العايب عبد الرحمن، المسؤولية الاجتماعية للشركات وممارسات إدارة الموارد البشرية - حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية- مجلة النمو الاقتصادي و المقاولاتية ، المجلد 5 ، العدد 1 ، 2020 ، ص62

9 - د أمين الساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، (القاهرة للنشر والتوزيع، مصر، 2001) ، ص ص 79،80.

10 - المسعودي، سميرة مطر.(2010). (معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع (15) الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتت أرضية الدولية، المملكة المتحدة ص44.

ومن الأهداف الوظيفية تتحقق هذه الأهداف من خلال إدارة الأفراد بالوظائف التشخيصية المتعلقة بالأفراد العاملين في جميع أجزاء المؤسسة وفقا لحاجاتها.¹¹

المطلب الثاني: مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

الفرع الأول: تعريف الإدارة الالكترونية

تعد الإدارة الالكترونية نتاجا لثورة المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة وأصبحت تمثل الاتجاه الجديد في الإدارة المعاصرة حيث يسود عالم اليوم حركة نشطة لاستثمار كل التقنيات الحديثة لتطوير أعمال المنظمات وتحويلها إلى منظمات الكترونية تستعمل شبكة الانترنت والتطبيقات المتطورة للحاسبات الآلية في انجاز جميع أعمالها ومعاملاتها الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وانجاز كل وظائفها من تسويق وتمويل واستثمار وأعمال مكتبية بسرعة ودقة فائقة لذا نجد التوجه العالمي نحو تطبيق الإدارة الالكترونية في المنظمات بشقيها العام والخاص لتحقيق السبق والزيادة في استثمار التقنية الالكترونية و تعرف الإدارة الالكترونية بالإدارة التي تستخدم شبكة الأنترنت وتكنولوجيا المعلومات و نظم الاتصالات الأخرى من خلال دمج عمليات المنظمة مع تطبيقات هذه التكنولوجيا، بهدف تحسين جودة الأداء وتحقيق الكفاءة والفعالية للمنظمة¹².

كما يمكن تعريف الإدارة الالكترونية بأنها إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة عبر شبكة الأنترنت، بدون أن يضطر العمال للانتقال إلى الإدارات شخصيا لإنجاز معاملاتهم، مع ما يترافق من إهدار للوقت والجهد والطاقات¹³.

وبالتالي فالإدارة الالكترونية هي الانتقال من إنجاز المعاملات وتقديم الخدمات العامة من الطريقة التقليدية اليدوية والورقية إلى الشكل الالكتروني، من أجل استخدام أمثل للوقت والمال والجهد¹⁴.

الفرع الثاني: تعريف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

- الإدارة الالكترونية للموارد البشرية هي تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ، والذي سيسهم مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى، في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات¹⁵.

11- ياسين، سعد غالب. (2005). الإدارة الالكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية. الرياض، المملكة العربية (11) السعودية: معهد الإدارة العامة، صص 23-25.

12 ناصر عويد عطية العقابي، خلود هادي عبود الربيعي، تحليل متطلبات الإدارة الالكترونية ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية بحث تطبيقي في شركة التأمين العراقية العامة، مجلة دراسات محاسبية ومالية المجلد 13 ، العدد 45 ، 2018 ، صص 61.

13 فائق محمد، طهار ناصر، مساهمة الإدارة الالكترونية في تحسين الخدمة العمومية – دراسة عينة من الدوائر (وهران)، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 3 ، العدد 2 ، 2020 ، صص 55.

14 العوض أحمد محمد احمد حسن، الإدارة الالكترونية المفاهيم، السمات، العناصر دراسة وثائقية، مداخلة في المؤتمر العالمي الأول لإدارة الالكترونية تواصل مع طفرة الاتصال والمعلومات في عاملنا المعاصر، طرابلس، الجماهيرية الليبية، جوان 2014.

15 - ب هويكنز ، ج ماركا هم، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008 ، صص 18.

- و عرفت الإدارة الالكترونية للموارد البشرية أيضا بأنها "عبارة عن استخدام التكنولوجيا في وظائف إدارة الموارد البشرية والاتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المؤسسة والعاملين فيها" 16 .

- وعرفت كذلك أنها "طريقة لتنفيذ استراتيجيات وإجراءات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة من خلال دعم موجه مباشر و واعي معتمدا على مختلف تقنيات الويب" 17 .

ومن خلال التعارف المذكورة فإننا نستخلص النقاط التالية :

1- تقوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية؛ كما تعتمد على التكنولوجيا وتطبيق التقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية.

2- تسهل الدخول والاطلاع على كل ماله عالقة بإدارة الموارد البشرية داخل منظمة، فهي نمط جديد يقوم على تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية ويساهم هذا النمط في تنمية وتطوير الموارد البشرية .

وبالتالي يمكننا أن نعرف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بأنها: أسلوب إداري حديث تقوم على استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في إدارة وتنمية الموارد البشرية داخل المنظمة بغية زيادة فعاليتها وكفاءتها، فهي إذا ذلك التكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات التي تخلق قيمة لإدارة من جهة والموظفين من جهة أخرى للمؤسسة.

الفرع الثالث : أهداف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

تتبع أهداف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من تكاملها مع أهداف الإدارة الالكترونية ومواكبتها، للتغيرات في بيئة الأعمال، حيث يمكن حصر أهم هذه الأهداف في النقاط التالية¹⁸ :

3- تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية وذلك من خلال .

4- تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية ورفع معدلات الأداء و الإنتاجية في المؤسسة .

5- تحقيق مكاسب من الموارد البشرية مع تنمية وتحسين عالقات العمل وإرضاء العاملين.

6- دعم أفضل للإدارة عبر أقسام المؤسسة وتوفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب.

7- تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية وتحسين صورة المؤسسة.

الفرع الرابع: أهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تطوير النظم الإدارية للمؤسسات

¹⁶ -E .Parry, S. Tyson(2007), D Selbie, Leighton Raymond Kenneth, HR and Technology (Impact and Advantages), Chartered Institute of Personnel and Development, London, p2.

¹⁷ - 9 J .Schramm,(2006) HR Tecnology Competencies (New Roles for HR Professionals), HR Magazine, Vol 51, iss 4, p3.

¹⁸ - محمد قريش ، عادل بومجان، محمد رشدي سلطاني، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 47، 2017، ص151.

إن التوجه العام لإدارة الموارد البشرية هو كونها شريك استراتيجي في التخطيط للمؤسسة مهما كان نشاطها وسواء كانت خاصة أو عامة، مؤسسة اقتصادية أو منظمة حكومية. وذلك لقدرتها على تزويد المؤسسة بمعلومات دقيقة وسريعة باستخدام التكنولوجيا، وعليه فإن هدف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية يتمثل في تقليص المهام الإدارية وزيادة التركيز على الأهداف الإستراتيجية.

وعليه سيكون طاقم عمل الإدارة من المفكرين والمبدعين، وتتمثل مساهمات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تطوير الإدارة فيما يلي 19 :

- 1- تعتبر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الأكثر فعالية وكفاءة التسيير العمل التشغيلي والفني والاستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة على أداء عمل إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.
- 2- تعمل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تحسين جودة المنتجات من خلال الاستثمار في التقنيات المتاحة والعقول الرقمية المدربة والخبيرة من الموارد البشرية .
- 3- قدرة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تحقيق أعلى درجات السرعة، الحركة والمرونة العالية التي تتجسد بتوفير أي شيء و في أي وقت ومكان وبأي طريقة .
- 4- تمتلك الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ثقافة راسخة تقوم على شفافية المعلومات والتنافسية بين الموارد البشرية في المؤسسات .
- 5- تعمل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تخفيض التكاليف وتعزيز الأداء وتحسين مستويات جودة الخدمات المقدمة للموارد البشرية²⁰ .
- 6- تتميز الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بأنها إدارة موارد معلوماتية تعتمد على الانترنت وشبكات الأعمال وتميل إلى تجريد وإخفاء الأشياء بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي – المعرفي – الفكري هو العامل الأكثر فعالية في تحقيق أهدافها والأكثر كفاءة في استخدام مواردها .
- 7- إن استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية له أثر كبير في تقليل التكاليف الإدارية الناتجة عن عمليات الأفراد ، تقليل فترة الاستقطاب والتعيين ، زيادة تفاعل الأفراد مع أنشطة مثل تحديد حزمة المنافع والتعويضات والتدريب من خلال الانترنت وغير ذلك من المنافع الكثيرة التي تتعلق بكافة وظائف الموارد البشرية.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية

سننتظر من خلال هذا المبحث إلى عرض أهم الدراسات السابقة التي لها عالقة بواقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من خلال دراسة تطبيق الإدارة الالكترونية ، بحيث اختلفت وتباينت الدراسات في معالجة مواضيعها بغية توصل إلى النتائج المرجوة. ومنه فتعتبر هذه الدراسة كمحاولة تكملة أو تطرق إلى بعض الجوانب التي لم يتم توصل إليها من خلال الدراسات السابقة.

19 - محمد قريش ، عادل بومجان، محمد رشدي سلطاني، نفس المرجع ، ص151.

20 صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات ، (الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001)، ص 31

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

حيث يركز هذا المطلب على أهم الدراسات المحلية والوطنية والتي لها علاقة بواقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الفرع الأول : دراسة إلهام باسي

الجدول رقم 1-1 دراسة إلهام باسي

الدراسة	إلهام باسي، (2021)
عنوان الدراسة	مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للمواد البشرية في المؤسسات الاستشفائية
نوع و مكان	دراسة حالة مصحة الفارابي، عنابة، مجلة العلوم الإنسانية المجلد 21، العدد 01.
إشكالية الدراسة	ما مدى اعتماد المصحة على تكنولوجيا المعلومات في سير أعمالها وتسييل الضوء على واقع الإدارة الإلكترونية بها ؟
أهداف الدراسة	- التعرف على مدى اعتماد المصحة على تكنولوجيا المعلومات في سير أعمالها وتسييل الضوء على واقع الإدارة الإلكترونية بها - التعرف على درجة اعتماد المصحة على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومدى مساهمتها في تحقيق الأهداف.
منهج الدراسة	قصد تحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لعرض النتائج ثم تحليلها وتفسيرها ،حيث تم توزيع 62 استبيان على مديري وموظفي إدارة الموارد البشرية بمصحة الفارابي ، ووفق للإجابات المحصل عليها تمت المعالجة الإحصائية. من خلال هذه الدراسة التي تناولت دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المصحة لمواجهة المنافسة.
نتائج الدراسة	هناك تطبيق (وجود) للإدارة الإلكترونية في المصحة وهذا يتضح من خلال اعتمادها على البرمجيات ،الشبكات ،صناع المعرفة. اذ يتم الاعتماد عليها في معالجة البيانات ،تحديد المواعيد للمرضى ،إعداد التقارير. وهذا بالرغم من انعدام تكوينات في مجال الإعلام الآلي ،الإدارة الإلكترونية غيرت نمط التنظيم في المصحة ،كما قلصت من الجهد ووقت العمل وبالتالي من تكاليف المصحة.

المصدر : من اعداد الطالبين بناء على معطيات دراسة إلهام باسي.

الفرع الثاني : دراسة بوخاري ثلجة لقراب رفيقة

الجدول رقم 1-2 دراسة بوخاري ثلجة لقراب رفيقة

الدراسة	بوخاري ثلجة لقراب رفيقة، (2017).
عنوان الدراسة	واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالمؤسسة، دراسة حالة مؤسسة كوندور
نوع و مكان	مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، العدد 03 جامعة محمد بوضياف- المسيلة.
إشكالية الدراسة	ما مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة كوندور ؟
أهداف الدراسة	- توضيح مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة كوندور
منهج الدراسة	الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي في تأصيل المفاهيم المتعلقة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، واعتمد منهج دراسة الحالة للإحاطة والتعمق أكثر بالحالة المدروسة وتوضيح مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة كوندور باستعمال برنامج Spss .
نتائج الدراسة	- تتوفر مؤسسة كوندور على البيئة التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من بينها توفير التدفق العالي لشبكة الانترنت والانترنت واعتمادها كقناة اتصال مفتوحة بين الأفراد - تقوم مؤسسة كوندور بتوظيف العاملين باستخدام الطرق التقليدية (السيرة الذاتية، وكالة التشغيل، الجامعات...الخ) جنبا لجنب مع طرق التوظيف الإلكترونية - لم تعتم المؤسسة حقيقة على نظام تقييم الأداء وتقديم الأجور والحوافز الكترونيا بجميع أبعاده، لأن التعامل في هذا المجال الكترونيا يتم في المراحل الأولى فقط وبين الموظفين الإطارات فقط.

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على بوخاري ثلجة لقراب رفيقة

الفرع الثالث : دراسة أميرة حراتي وسعدة شايبالدور

الجدول رقم 1-3 دراسة أميرة حراتي وسعدة شايبالدور

دراسة	أميرة حراتي و سعدة شايبالدور، (2017/2016)
عنوان	واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة اقتصادية جزائرية، دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجزائر
نوع و مكان	مذكرة ماستر في ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة

محمد الصديق بن يحي، جيغل.	
اشكالية	ما مدى توفر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال اللازمة لتنفيذ الممارسات الإدارية الإلكترونية للموارد البشرية ؟
اهداف الدراسة	معرفة مدى توافر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال اللازمة لتنفيذ ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التعرف على مستوى ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
منهج	منهج دراسة حالة منهج الوصفي أخرى بالفرضيات التي تستدرج لمعالجة الموضوع و تقديم الاعتماد في الجانب التطبيقي على الملاحظة أداة الاستبيان و تتم استخدام برنامج spss لمعالجة البيانات.
نتائج الدراسة	يعتبر المورد البشري محور عمل واهتمام أي منظمة أو مؤسسة، الإدارة الإلكترونية مفهوم واسع يشمل عدة أنظمة إلكترونية مختلفة و للتحويل إليها يلزم تغييرات واسعة بدء امن هيكل المنظمة وإجراءات العمل. تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دمج لوظائف إدارة الموارد البشرية بتكنولوجيا المعلومات و الاتصال بالاعتماد على شبكات الانترنت و الإنترنت و الإكسترنانت . استجابة للتغيرات في بيئة الأعمال والبيئة الخارجية، وضحت النتائج أن هناك تطبيق لممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على مستوى المؤسسة محل الدراسة.

المصدر : من اعداد الطالبين بناء على معطيات دراسة أميرة حراتي وسعدة شايبالدور.
الفرع الرابع : دراسة يوسف محمد يوسف

الجدول رقم 1-4 دراسة يوسف محمد يوسف

دراسة	يوسف محمد يوسف ، (2009)
عنوان دراسة	واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية -قطاع غزة -
مكان	مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال،كلية التجارة ،الجامعة الإسلامية ،غزة
إشكالية	ما أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونيا لدى المستويات الإدارية المختلفة ؟
أهداف	- التعرف على واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة - التعرف على وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونيا لدى المستويات الإدارية المختلفة

<p>- معرفة مدى الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا للمساعدة على التحول إلى الإدارة الإلكترونية</p> <p>- البنية التحتية لمراكز تكنولوجيا المعلومات ومدى جاهزيتها لإنجاز هذا التحول .</p>	
<p>المنهج الوصفي التحليلي في استخلاص النتائج</p>	<p>منهج الدراسة</p>
<p>توفر البنية التحتية اللازمة للتحول إلى الإدارة الإلكترونية بشكل كامل، إلا أنه لوحظ من الدراسة تباين واختلاف في تطبيق أنشطة و وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.</p>	<p>نتائج الدراسة</p>

المصدر : من اعداد الطالبين بناء على معطيات دراسة يوسف محمد يوسف

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

يحتوي هذا المطلب على بعض الدراسات الأجنبية ذات الصلة واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، والتي يمكن أن نلخصها في الجداول التالية :

الفرع الأول :دراسة Ophélie CASTILLO

الجدول رقم 1-2 دراسة Ophélie CASTILLO

<p>دراسة Ophélie CASTILLO,(2011-2012)</p>	<p>عنوان</p>
<p>Le Système d'Information des Ressources Humaines au sein des Petites et Moyennes Entreprises</p>	<p>عنوان</p>
<p>أطروحة نهاية الدراسة ، ماجستير في الإدارة الإستراتيجية للمنظمات ، كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية والإدارة ، جامعة ريمس شامبين ، أرودين.</p>	<p>مكان</p>
<p>ما مدى إنشاء نظام معلومات الموارد البشرية داخل الشركات الكبرى ؟</p>	<p>إشكالية</p>
<p>- إنشاء نظام معلومات الموارد البشرية حيث يمكننا العثور عليها داخل الشركات الكبرى</p> <p>- الحصول عليها أنه في مواجهة التغييرات الرئيسية التي تحدث في السوق</p>	<p>اهداف</p>
<p>المقابلات مع مديري الموارد البشرية إجراء مسح من خلال الاستبيان</p>	<p>منهج</p>
<p>- يتعين على الشركات الصغيرة و المتوسطة تطوير نظام معلومات الموارد البشرية من أجل ضمان استدامتها ومواجهة المنافسة.</p>	<p>نتائج</p>

المصدر : من اعداد طالبين بناء على معطيات دراسة Ophélie CASTILLO

الفرع الثاني : دراسة Slimani Radia

الجدول 2-2: دراسة Slimani Radia

دراسة	Slimani Radia,(2018/2019)
عنوان	تكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في وظيفة الموارد البشرية
مكان	مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ميرادي، بجاية، 2018-2019 .
اشكالية	ما كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وظيفة الموارد البشرية وما هو الدور الذي يلعبونه فيه ؟
اهداف	تحليل مستوى تكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ،من قبل شركة CEVITAL،كونها حاليًا واحدة من الشركات الرائدة في السوق الوطنية ذات الأبعاد الدولية.
منهج	دراسة الحالة
نتائج	استخدم بشكل مكثف تقنيات المعلومات والاتصالات (البرامج ،والبرمجيات، والإنترنت، والإنترنت، وما إلى ذلك) ؛مما جعل من الممكن تطوير هذه الوظيفة وتطويرها بمرونة قوية و استقلالية و تسهيل مهام الموظفين .

المصدر : من اعداد الطلبة بناء على المعطيات دراسة Slimani Radia.

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

يركز هذا المطلب على المقارنة بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من خلال ذكر أهم أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين دراستنا ودراسات السابقة التي تم ذكرها سابقا.

الفرع الأول: المقارنة بين الدراسة الحالية مع الدراسات المحلية

أجريت هذه الدراسات خلال الفترة (من 2009 إلى 2021) في بيئات مختلفة عن بعضها البعض بيئات محلية بيئات أجنبية إضافة إلى أنها أجريت في منظمات مختلفة.

فانقسمت هذه الدراسات إلى (4) دراسات عربية و(2) دراسات أجنبية وفي الجدول التالي نبين الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

وتم تلخيص أهم الفروقات بين دراستنا والدراسات الوطنية والمحلية في الجدول التالي:

الجدول رقم 3-1 : مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
دراسة بوخاري ثلجة لقراب رفيقة	المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة	-مقالة نشرت في مجلة علمية -تناولت واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بالمؤسسة. -تمت على مستوى مؤسسة كوندور بولاية المسيلة. -تمت في سنة 2017.
دراسة أميرة حراتي، سعد شايب الدور	-استخدمت منهج دراسة الحالة والمنهج الوصفي التحليلي.	-تناولت واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة اقتصادية جزائرية. -تمت على مستوى اتصالات الجزائر جيجل -تمت في سنة 2016/2017.
دراسة يوسف محمد يوسف	اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي	- مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال -تناولت واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية -تمت الدراسة في سنة 2009 -تمت الدراسة على مستوى الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة.
إلهام باسي	اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي	-تناولت واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية -تمت الدراسة في سنة 2009 -تمت الدراسة على مستوى الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة.
Ophélie CASTILLO	تم إجراء مسح من خلال الاستبيان والمقابلات شبه المنظمة مع مديري	-تناولت نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. -تمت الدراسة على مستوى تميل الشركات الصغيرة و المتوسطة

الموارد البشرية.	(SME) بالأردن. تمت الدراسة سنة 2011-2012.	
استخدام منهج دراسة الحالة	-تناولت تكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في وظيفة الموارد البشرية -تمت الدراسة على مستوى شركة CEVITAL الزراعية الغذائية -تمت الدراسة سنة 2018-2019	Slimani Radia

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

بناء على ما سبق نرى أنه من الأهمية الإشارة إلى النقاط التالية:

- أغلب الدراسات ركزت على الموارد البشرية وعلاقتها بمتغيرات أخرى (الأداء، إدارة التغيير، ..الخ)
- الاستفادة من الدراسات السابقة التي تناولت واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والاستفادة منهم في تحديد مفاهيم الإدارة الالكترونية والموارد البشرية.
- الاستفادة من الدراسات السابقة تحديد منهج الدراسة في تصميم أداة الدراسة (الاستبيان) من خلال الاطلاع على أدوات المستخدمة في الدراسات السابقة واختبار فرضيات والاستفادة من مناقشة وتحليل نتائج الأدوات القياس المناسبة وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات.
- ولذا جاءت هذه الدراسة الحالية لتطفي بضلالها منظوراً مختلفاً لإظهار الجانب العملي وتعد استكمالاً لمسيرة البحث في مجال واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

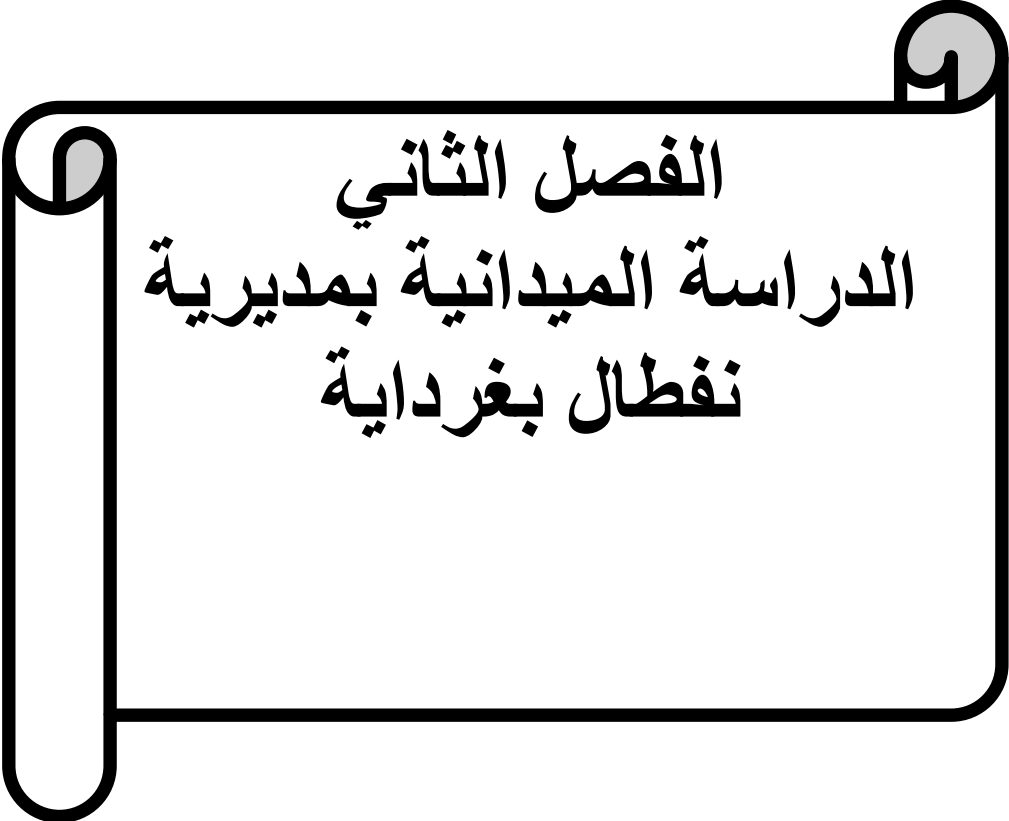
خلاصة الفصل

إن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي الإدارة التي تمارس عناصر الإدارة التقليدية بالوسائل الإلكترونية لضمان سرعة ودقة وتلقائية الإجراءات والأنشطة الخاصة بها. تعتبر هذه الإدارة إدارة بلا أوراق أي أنها تحويل لجميع العمليات الإدارية بالمؤسسة ذات الطبيعة الورقية إلى عمليات ذات طبيعة إلكترونية باستخدام التطورات التقنية الحديثة. تبرز أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في قدرتها على مواكبة التطور الكمي والنوعي في مجال تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عدة اتجاهات من بينها نذكر الأهم منها كإدارة العلاقة مع الزبون، إدارة سلسلة التوريد، تخطيط موارد المؤسسة وذكاء الأعمال. ولكل اتجاه من هذه الاتجاهات ماهيته الخاصة به تميزه عن الآخر وتعطيه صبغة جيدة في تغطية وظائف معينة في المؤسسة.

إن المؤسسات التي تمتلك مفاتيح الإدارة الإلكترونية للأعمال أو مفاتيح التسيير المتكاملة أو مفاتيح إدارة الأعمال بالنظم الإلكترونية هي المؤسسات المتميزة في الحصول على أعلى مستويات الميزة التنافسية وتكون قادرة على تفعيل التكنولوجيا والانتفاع بقدراتها إلى مدى أوسع وأرقى من خلال نظامها المعلوماتي الذي يصبح قائما على الحاسب والبرمجيات بدلا من القلم والورق ويؤدي بالتالي إلى ترشيد القرارات وإدارة العلاقات المتكاملة والمؤمنة رقميا بغية مواجهة التحديات.

لأجل ضمان أمن هذا النمط الإداري الجديد لا بد من تعزيز الأمن وتقويته في كافة هذه الاتجاهات الموجودة على مستوى نظام معلومات المؤسسة. وكل ما تتعرض له اتجاهات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من مخاطر، جرائم واعتداءات تتعلق بالجانب التنظيمي والإداري فقط كون أن هذه الإدارة تشمل التخطيط، التنظيم، التوجيه ومراقبة كل العمليات الإدارية ذات الطبيعة الإلكترونية.



الفصل الثاني
الدراسة الميدانية بمديرية
نفظال بغرداية

تمهيد

يتناول هذا الفصل الوصف التفصيلي لمنهجية البحث، والإجراءات التي اتبعتها لتنفيذ بحثها، حيث يتضمن منهج الدراسة، ومجتمعها ومفرداتها والعينة والأداة التي استخدمت والخطوات التي اتبعت وطريقة توزيع وجمع الإستبانة وتفسير النتائج والأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث، وذلك للتعرف على واقع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مديرية نفطال بغرداية .

المبحث الأول: الإطار العام لمديرية نفطال بغرداية

تعتبر شركة نفطال الوحيدة في تسويق وتوزيع المنتجات البترولية مهمتها توزيع و تسويق المنتجات البترولية على المستوى الوطني بدون منازع , حيث أنها تتكون من ثلاثة (03) فروع : فرع إنتاج , فرع نقل , فرع توزيع , ولكل فرع له فروع ومديريات ثانوية تابعة له , فبالنسبة لفرع التوزيع يحتوي على عدة مديريات موزعة على مستوى التراب الوطني , منها مديرية نفطال بغرداية , التي هي محل دراستنا .

المطلب الأول : نبذة تاريخية عن مديرية نفطال بغرداية

مؤسسة نفطال من أهم المؤسسات العمومية في الجزائر إذ تحتل المرتبة الثانية كأحسن مؤسسة عمومية بعد سونطراك

الفرع الأول : تقديم مؤسسة نفطال

هي مؤسسة تجارية ذات أسهم برأسمال يقدر بـ 40.000.000.000.00 دج تابعة لمجمع سونطراك المحتكر لسوق المحروقات في الجزائر

أنشأت بموجب المرسوم ر ق 87 - 89 في 1987/08/25 الذي بموجبه انحلت المؤسسة إلى الوطنية لتكرير المنتجات البترولية NAFTEC

و NAFTAL : المؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية مهمتها توزيع و تسويق المنتجات البترولية .

و كلمة نفطال هي تسمية مكونة من جزأين هما :

– نפט: لفظ عالمي للتعبير عن البترول « NAFT »

– ال: الحرفين الأولين لـ الجزائر « AL-Algérie »

و بالتالي، فإن كلمة نفطال تعني " نפט الجزائر "

إن مؤسسة نفطال تعتبر من أعمدة الاقتصاد الوطني باعتبار الدور الإستراتيجي الذي تلعبه، فهي تحتكر توزيع المواد البترولية في الوطن، و هذا ما جعلها القلب النابض للاقتصاد الوطني.

إن البنية التنظيمية لمؤسسة نفضال تعتمد على نظام المركز الرئيسي "SIEGE" و الذي يتمثل في 12 إدارة مركزية و التي تنقسم كما يلي:

* إحدى عشر (11) إدارة توظيف توجد كلها بالمركز الرئيسي بالشرافة و هي مكلفة بمراقبة و تنظيم نشاط الوحدات التي هي تحت سلطتها المباشرة.
* العمليات و المتمثلة في إدارة الطيران و البحرية الموجودة في دار البيضاء.
إلى جانب المركز الرئيسي للمؤسسة (57) وحدة تقسم حسب مهامها إلى :

* وحدات التوزيع و عددها (48) وحدة عبر كامل تراب الوطني.

* وحدات الموانئ و عددها (04) وحدات متمركزة في كل من " سكيكدة، بجاية، وهران و الجزائر العاصمة "

* وحدات الصيانة و عددها (04) وحدات و هي :

(1) وحدة الغرب (وهران).

(2) وحدة الشرق (قسنطينة).

(3) وحدة الوسط (الجزائر).

(4) وحدة الجنوب (حاسي مسعود).

* وحدة نفضال للإعلام الآلي (الجزائر العاصمة)

الفرع الثاني : تطور نظام مؤسسة نفضال وهيكلها التاريخي

1983 : إدخال مشاريع (GPL) الكربونات من سونطراك و تحويلها إلى نفضال

: 1984

– انشاء (48) وحدة لنفضال و هذا لتوزيع مختلف المنتوجات (UND)

– 21 District :CLP

– 19District :GPL

– إعادة تحديد مهام وحدات الصيانة UNM

– إعادة تجميع و تنظيم مهام العبور الدولي (TRASIT) إلى أربع 04

وحدات UNP

: 1987

– فصل نشاط التصفية، توزيع المواد البترولية على فرعين (02) :

* نافثاك: مكلفة بتصفية البترول و تكريره

* نفضال: مهمتها توزيع و تسويق المواد البترولية.

1989 : لا مركزية " النشاطات الاجتماعية و الثقافية للمؤسسة "

1992 : توحيد بعض وحدات نفضال إتباعا لدراسة شبكة المواد و وحدات متصلة.

: 1996

– لا مركزية نشاط " التكلفة و السعر "

– فصل مديرية الخارجية

– لا مركزية إعلام نشاط " المحركات، المبيعات و الزبائن "

: 1997

– إنشاء مديرية حماية العمال (DPP)

– إنشاء مخطط الحماية الداخلية على مستوى الوحدات.

– فصل وحدات نفضال المكلفة بالمهام الجمركية (UND)

: 1998

– إنشاء خلية للحماية الصناعية و إعادة تنظيم المديرية المركزية للمالية

(DCF)

– فصل المديريات (AVM, GPL, CLPB)

: 1999

– إنشاء مكاتب متصلة بالمديريات " مكلفة بالإتصال "

– إنشاء و تنظيم هيكل الأرشيف المركزي.

– تحويل نشاطات (LOG/END) إلى قسمين (GPL – CLPBGPL)

– ارتباط وحدتي (UND) بومراس و وحدة القاعدة (UND) الجزائر.

– ارتباط وحدتي (UNM) الشرق و وحدة (GPL) .

– ارتباط وحدتي (UNM) الجنوب و وحدة القاعدة (UND) ورقلة.

: 2000

– حل مركز الإعلام الآلي و خلق مركز لمعالجة الإعلام الآلي.

– تخطيط هيكل عام لقسم (CLP) لمناطق (CLP) .

– إعادة تنظيم المديرية الشؤون الإجتماعية و الثقافية (DAISC).

– إنشاء قسم الزفت.

: 2001

– خلق منصب عمل مكلف بالإتصال .

– التنظيم المفصل لقسم (CLP).

– التغيير في مقر قسم (CLP).

– التنظيم المفصل لقسم (GPL).

– التغيير في مقر قسم (GPL).

– التنظيم المفصل لقسم الزفت.

– التنظيم المفصل لمناطق (GPL) قرار رقم : 5-623 à 5-607 .

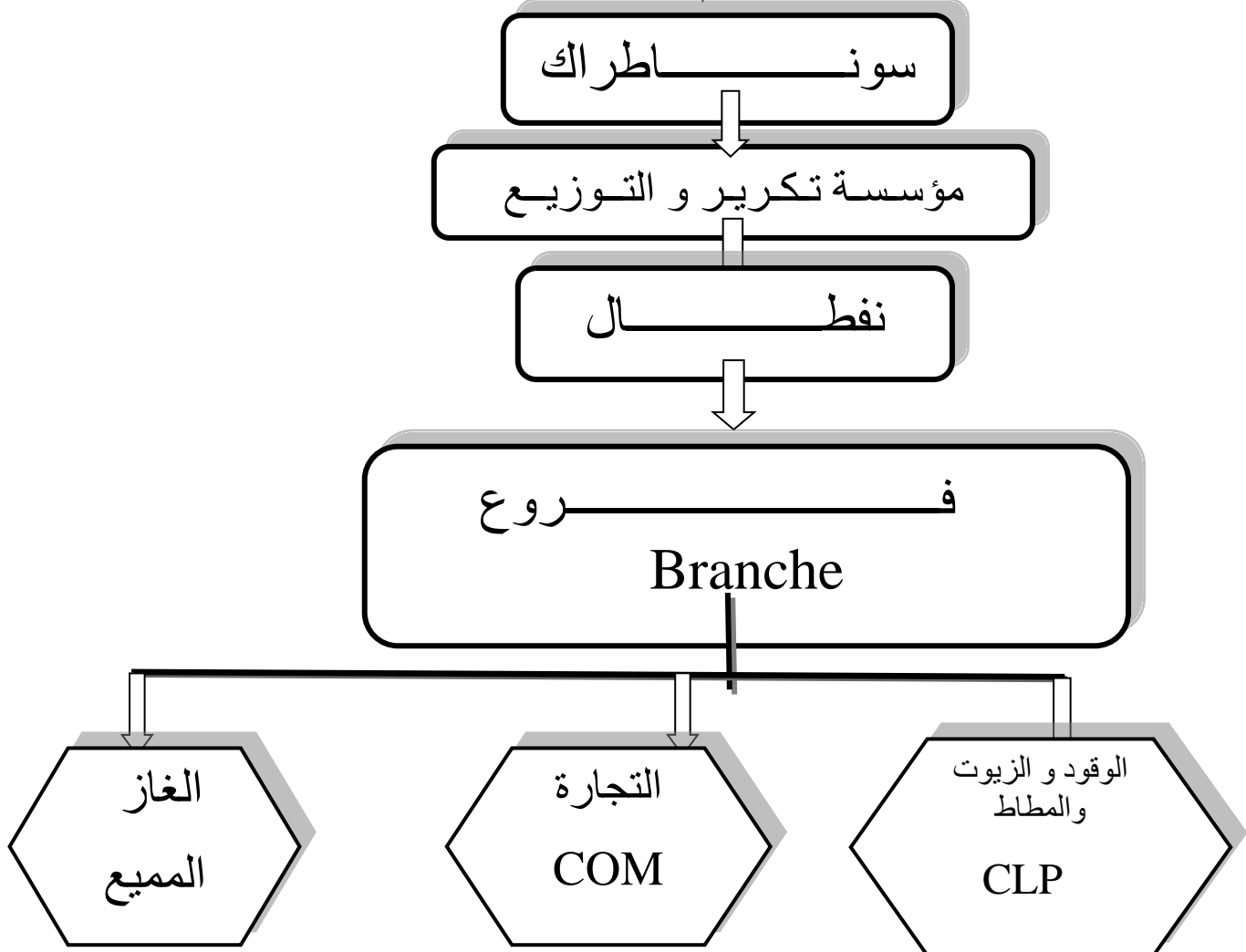
- التنظيم المفصل لمناطق () قرار رقم : 5-642 à 5-624 .
- ترتيب مناطق (GPL) في نوعين A و B .
- ترتيب مناطق (CLP) في نوعين A و B .
- إنشاء قسم (CLP) في كل من " برج بوعريريج، البويرة، بسكرة، و المدية "
- إعادة تنظيم مفصل لمديرية (ADM) .
- إنشاء تنظيم المديرية الإدارية و المالية و قسم الزفت.

: 2002

- إعادة تنظيم المديرية الإدارية و المالية و قسم الزفت.
- إعادة تنظيم مديرية المقر لقسم (GPL).

الهيكل التاريخي لمؤسسة نفضال

الشكل رقم 01: هيكل نفضال تاريخيا



المصدر: وثائق المؤسسة

الفرع الثالث : دور و مهام مؤسسة نفطال .

1- دور مؤسسة نفطال:

- * تنظيم و تطوير النشاط التجاري و توزيع المواد البترولية و مشتقاتها.
- * تخزين و نقل المنتجات البترولية لتسويقها على مستوى التراب الوطني.
- * السهر على تطبيق و احترام المقاييس المرتبطة بحماية الصناعة.
- * السهر على تنفيذ و احترام قوانين الحماية الداخلية للمؤسسة.
- * القيام بكل دراسات السوق بما فيها الاستعمال و الاستهلاك للمواد البترولية.
- * تأمين صيانة مؤسسة نفطال مكلفة داخل إطار الإقليم الوطني للتطور الاقتصادي و الاجتماعي بتوزيع و تسويق المنتجات البترولية بما في ذلك العتاد و التجهيزات.
- * الحرص على تحسين و مراقبة الكميات و المواد المتعلقة بها.
- و لقد وضعت شركة مجموعة من الوسائل و الإمكانيات تحت تصرف عمالها لتسهيل انجاز مهامها و هي كالتالي:

✓ 67 مركز و مستودع لتوزيع و تخزين الوقود و الزيوت و العجلات المطاطية.

✓ 44 مصنع لتعبئة غاز البترول.

✓ 16 وحدة لصنع الزيت.

✓ 55 مستودع لتموين المراكز البحرية.

✓ 59 مستودع متصلة بمصلحة تخزين الغاز و البترول المميع.

✓ 1576 محطة للخدمات منها: 901 محطة خاصة.

✓ 3250 سيارة نقل و توزيع و 1750 وسيلة للصيانة.

✓ 14550 محطة بيع للغاز و البترول المميع.

✓ 380 كلم طول أنابيب للمواد النصف مصنعة و غاز البترول المميع.

2- مهام الهيئات لشركة نفطال:

* اللجنة التنفيذية :

مكلفة بتحديد المحاور الإستراتيجية الكبرى الخاصة بتطور الشركة، خاصة في الميدان

التسيير " الشراكة، الاستثمار، الأمن "

* اللجنة المدبرة :

مكلفة بمساعدة المدير العام في تسيير و مراقبة أنشطة الشراكة.

* المستشارون و المساعدون :

مكلفون بمساعدة رئيس المدير العام في الوظائف التي فيها اتخاذ القرار الإستراتيجي فيما يخص

الأنشطة الدولية و العلاقات مع الصحافة و الإعلام.

1) المديرية التنفيذية :

* المديرية التنفيذية الإستراتيجية (DESPE) .

- التخطيط و وضع تنظيم خاص بالشركة.
- القيام بدراسات اقتصادية.
- مراقبة إستراتيجية.
- تسيير و متابع تطورات المشاريع.
- * المديرية التنفيذية المالية :
- تأمين السير لمحاسبة الشركة عن طريق التأكد من تسوية كل الحسابات و هذا بمراجعة نتائج الدورة و إعداد الميزانية.
- تأمين و متابعة الحالة المالية للشركة (الخزينة، المحاسبة العامة، الضرائب و التأمين).
- تأمين تحقيق برنامج الاستغلال و الاستثمار.
- محاولة تطبيق السياسات المالية و المحاسبة.
- * المديرية التنفيذية للموارد البشرية (DERH):
- وضع سياسات التسيير الموارد البشرية (برامج التكوين، قانون العمل... الخ)
- تنفيذ احتياجات الشركة للموارد البشرية بشكل عام.
- وضع أنظمة للتحفيز كترقية العامل و تقديم مكافآت.
- ربط و إحصاء برامج لتكوين الإطارات لمختلف المديريات حسب احتياجات الشركة.
- إجراء اختيار العمال للتشغيل أو تكوين إطارات الشركة أو القيام بالترقية و تكون مضبوطة بقوانين.

(2) المديرية المركزية :

- * المديرية المركزية للبحث و التطوير (DCES):
- القيام بعمليات البحث و التطوير في المجال التكنولوجي.
- القيام بدراسات أولية لمر دية مشاريع الشركة في ميادين " النقل، الصيانة، التوزيع... الخ "
- * المديرية المركزية لمراقبة و مراجعة الحسابات (DCASC)
- تنفيذ مهام المراقبة و مراجعة الحسابات من خلال مجمل هياكل الشركة و المساهمة في تحسين و تطوير أنظمة الإجراءات و النماذج.
- * المديرية المركزية للأمن الصناعي و المحيط (DCHSEQ):
- وضع قوانين و تعليمات خاصة بالأمن الصناعي خصوصا في مجال التخزين و توزيع المنتجات البترولية، بالإضافة إلى تحديد النماذج و الإجراءات المتعلقة بحماية المحط.
- * المديرية المركزية للشؤون الاجتماعية و الثقافية (DACASC)
- المشاركة في وضع سياسات الشركة في المجال الشؤون الاجتماعية و الثقافة.
- التطوير المستمر لوظائف الصحة، الرياضة، و الثقافة في الشركة بوضع برامج و استراتيجيات.
- تنمية السياسات الاجتماعية لتحسين الوضعية الاجتماعية للعمال.
- الحرص بصفة دائمة على الصورة الجيدة للشركة.

3) مديرية الدعم :

- * مديرية الإعلام و العلاقات العمومية (DCRP) القيام بدراسة السوق و تحديد جملة الأعمال المرتبطة بتطوير مبيعات المنتجات السوقية من طرف الشركة.
- * مديرية الإعلام و العلاقات العمومية (:): و تقوم بتسيير و مراقبة جميع الممتلكات التي بحوزة الشركة من مباني، المنشآت، سائل النقل و السهر على الحفاظ عليها و صيانتها.
- * مديرية الإدارة العامة : مهمتها تسيير الجيد لليد العاملة و وضع الوسائل و الإمكانيات الضرورية لتحقيق الأهداف المسطرة.
- توفير الوسائل الضرورية للسير الحسن للأنشطة و تميمتها.
- حظيرة السيارات.

4) الفروع :

❖ فروع الوقود (CRB):

يضم الموانئ و المطارات (AVM) و الزفت (BITUMES)

- ضمان تموين و تسويق عبر كافة التراب الوطني.
- تغطية الاحتياجات الوطنية بتموين و توزيع الوقود في أحسن الظروف.
- ربط و مراقبة وظائف التوزيع، التخزين، النقل، الصيانة و التموين في كل أنحاء الوطن.

❖ الفروع التجارية :

- ضمان تسويق المنتجات عبر كافة التراب الوطني.
- ربط و مراقبة وظائف التوزيع، التخزين، النقل، الصيانة و التموين في كل أنحاء الوطن.
- و هو الفرع الذي استقبلني من اجل القيم بالتربص التطبيقي و الذي خصت له دراسة تقديمية خاصة به في المبحث القادم.

❖ فروع غاز البترول المميع :

تقوم بتحليل و وضع سياسات و استراتيجيات خاصة بوظائف التموين، التخزين، التوزيع و بيع منتجات غاز البترول المميع.

❖ فرع النشاط الدولة :

يضمن حسن عمالات التسوق مع الدول الأجنبية.
تكون المحروقات الثروة الرئيسية الطبيعية للجزائر بفضل بترولها و غازها فلقد استطاع وطننا أن ينمو بفضل البترول و الغاز.
لذلك يجب أن ننتهز الفرصة التي أتاحت لنا بفضل هذه الثروات و ننمي كل الطاقات اللازمة للتسيير الصحيح لهذا القطاع. و في الإطار تحديدا، صار اختياريا متجها تلقائيا نحو مؤسسة نفضال.

و سنحاول من خلال هذه الدراسة ان نسقط الجانب النظري على الارض الواقع من خلال دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية لتكرير و توزيع الموارد البترولية (نפטال)
المطلب الثاني : لمحة عامة حول مؤسسة نפטال مقاطعة التسويق غرداية
نشأة مؤسسة نפטال:

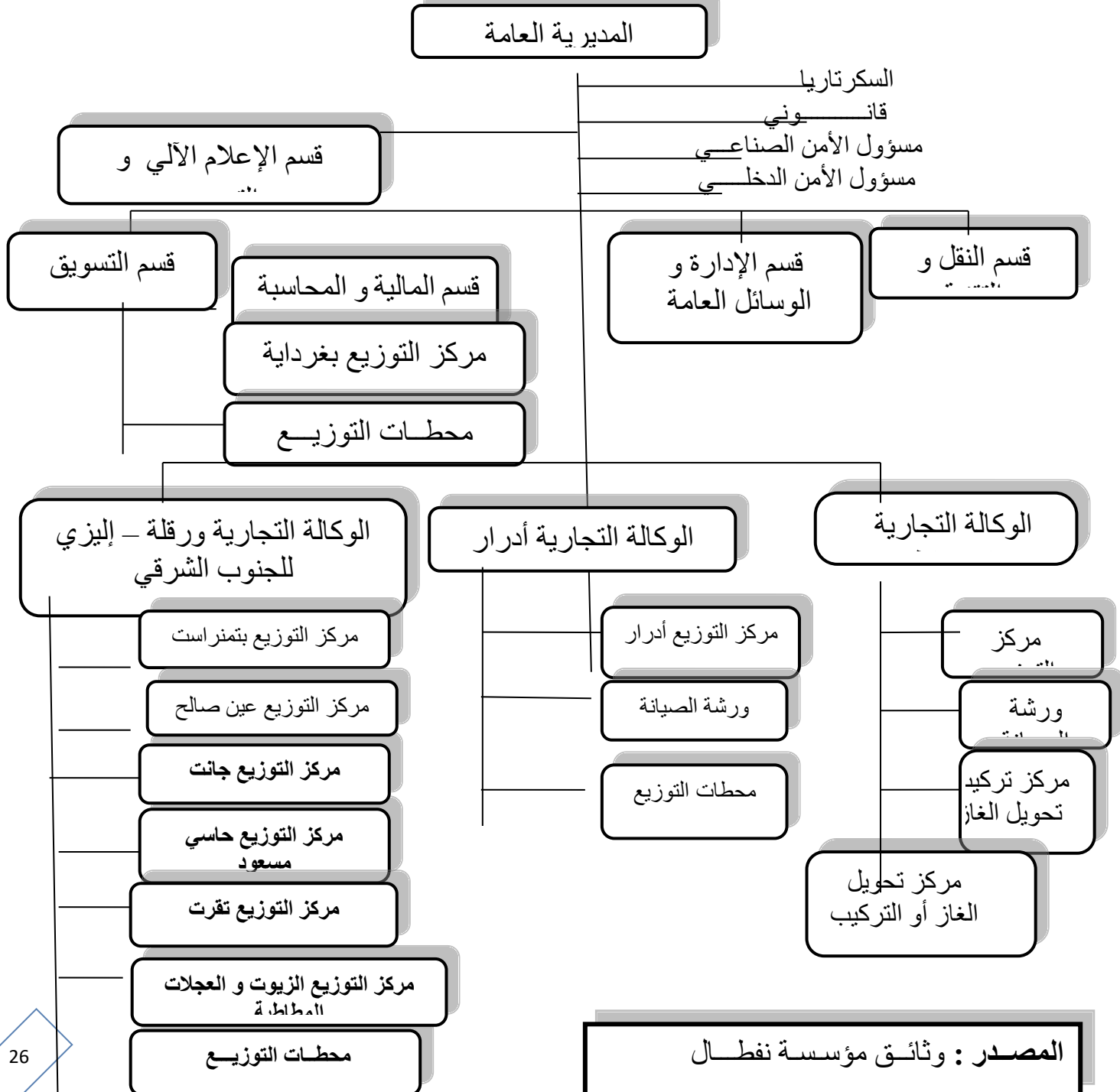
التعريف بالمؤسسة الأم : استقلت مؤسسة تسويق المواد البترولية عن المؤسسة الأم سونا طراك بموجب المرسوم 80/101 في أفريل 1981 و بدأت نشاطها في 01 جانفي، حيث اهتمت بتكرير و توزيع المواد البترولية تحت شعار نפטال NAFTALE ERAP و في 1987/08/25 تحت المرسوم (87-187) قامت المؤسسة بالفصل نشاط بين تكرير و نشاط توزيع البترولية و مشتقاتها، و في سنة 1998 أصبحت مؤسسة ذات أسهم بنسبة 100% و لها أساسية في توزيع و تسويق المواد البترولية في السوق الوطنية و تتمثل في:

- 1- تمبيع الغاز L'enfutage de GPL .
- 2- تكوين و معالجة الزفت La formation de bitume .
- 3- توزيع و تسويق الوقود Carburant الغاز - GPL.
- 4- الزفت Bitumes - المطاط Pneumatique - سير الغاز GPL Carburant
- المواد الخاصة Produit Spéciaux.
- 5- نقل المواد البترولية.

تعتبر شركة سونطراك المساهم الوحيد لهذه المؤسسة إذا بلغ رأسمالها 15 650 000 000 دج تحت إدارة و تسيير المديرية العامة الموجودة بالشرافة و مقسمة إلى فروع أهمها :

- 1- **فرع الغاز :** و مهمته توزيع و تسويق غاز البترول المميع GPL عبر كامل التراب الوطني.
 - 2- **فرع التسويق :** و مهمته تسويق و تزويد محطات البنزين بالمواد لضرورية و تكوين و تسويق الزفت المعالج.
 - 3- **فرع المحروقات:** و مهمته نقل و تخزين المحروقات عبر كامل التراب الوطني و تحت هذه الفرع مقطعات جهوية و من بين هذه المقاطعات مقاطعة التسويق بغرداية.
- المخطط التنظيمي :** بين المخطط في صفحة الموالية شركة نפטال تتكون من أربع أقسام حسب طبيعة المواد المسوقة : محروقات (A.U.M) (GPL) ، و مشروعين لقسمي الزيوت و العجلات المطاطية و الشبكة و يعني بها نقاط البيع و التوزيع و الخدمات. مخطط الهيكل التنظيمي NAFTAL (S.P.A)

شكل رقم 02 : مخطط الهيكل التنظيمي (S.P.A) NAFTA



1- نشاط المؤسسة و إمكانيتها :

-يتمثل نشاط المؤسسة في توزيع و تسويق المواد البترولية عبر كامل تراب الوطني و هذه المواد هي الزيوت بأنواعها، المطاط الزفت و الغاز بأنواعه، بإمكانياتها (المؤسسة) كالتالي :

- 67 مركز تخزين و توزيع الوقود و الزيوت و العجلات المطاطية.
- 55 مركز لتزويد الوقود الباخرات و الطائرات و نقاط البيع على السواحل.
- 16 وحدة لتهيئة الأسفلت.
- 59 مركز تخزين و توزيع لقاوورات الغاز.
- 1576 محطة خدمات منها 901 محطة تابعة للخواص.
- 380 كلم من الأنابيب الناقلة للوقود.

2- أهمية المؤسسة :

تلعب حاليا دورا بالغ الأهمية في مجال التنمية الاقتصادية فهي تساهم في :

- ❖ سد السكان التي تزداد باستمرار حسب ازدياد مداخلهم.
- ❖ كما لها دور كبير في جلب الإطارات و الكفاءات من اجل تحسين الأداء و تقديم أحسن الخدمات للزبائن.
- ❖ تسعى إلى الحاجات المحلية و الوطنية و المساهمة في إنعاش الاقتصاد.
- ❖ منافسة المؤسسات الوطنية.
- ❖ و تعتبر المساهم الكبير في انقاذ الاقتصاد الوطني و المضاعفة من مقدار الانتفاع بمنتوجها.

المبحث الثاني: تحليل نتائج الاستبيان

المطلب الأول: تصميم استمارة الاستبيان تم تصميم استمارة استبيان وتوزيعها على مستوى فرع الوقود و البنزين الموظفين في مديرية نفضال بغرداية وتم استرجاع 68 استبيان أي بنسبة استرجاع 97% وقد تضمن الاستبيان ما يلي: المحور الأول (تطبيق الإدارة الإلكترونية): يتكون من 9 أسئلة مقسمة على ثلاثة أبعاد كالتالي:

- البعد الأول(البنية التحتية): تضمن ثلاثة أسئلة.
- البعد الثاني(البرامج): تضمن ثلاثة أسئلة
- البعد الثالث (الأشخاص مستخدم و البرامج): تضمن ثلاثة أسئلة.
- المحور الثاني(الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية): تضمن 12 سؤالا.

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة

الفرع الاول : طريقة تحليل الاستبيان

لقد استعملنا مقياس ليكارت الخماسي لتحديد درجة كل عبارة:

جدول رقم 4-1 لمقياس ليكارت الخماسي لتحديد درجة العبارات

العبرة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
الوزن	1	2	3	4	4

المصدر : مخرجات spss مقياس ليكارت الخماسي لتحديد درجة العبارات

وإن الوزن المرجح لمقياس ليكارت الخماسي يكون كالتالي:

الجدول رقم 2-4 المرجح ليكارت الخماسي

اتجاه الرأي	المتوسط المرجح
غير موافق تماما	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
محايد	من 2.60 إلى 3.39
موافق	من 3.40 إلى 4.19
موافق جدا	من 4.20 على 5

المصدر : مخرجات spss مرجح مقياس ليكارت الخماسي

-ويكون مستوى الدالة الفرضي ألفا يساوي 0.05

الفرع الثاني : التأكد من الصدق والاتساق الداخلي للإستبيان عن طريق معامل ألفا كرومباخ:

إن الاستبيان المستخدم في الدراسة يتكون من محورين فالمحور الأول يحتوي على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية أما الثاني فيحتوي على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ولقد تحققنا من صدق الاتساق الداخلي عن طريق معامل ألفا كرومباخ الموضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 3-4 يبين صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان

المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرومباخ
محور تطبيق الإدارة الإلكترونية	9	0.990
محور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	12	0.94
المجموع	21	0.95

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

التعليق على النتائج:

من الجدول رقم 4-3 نلاحظ ان الصدق والاتساق الداخلي لمحور تطبيق الإدارة الإلكترونية بعدد فقرات 9 قد بلغ 0.990 وهو أكبر من 0.60 وهذا يدل على صدق وثبات المحور الأول، وأما صدق والاتساق لمحور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بعدد فقرات 12 أيضا قد بلغ 0.94 وهو أكبر من 0.60 وهذا يدل على صدق للمحور الثاني، معامل أداة الدراسة ككل قد بلغ 0.95 وذا يدل على صدق وثبات الاستبيان أي أنا لو وزعنا الاستبيان في مكانين وزمانين مختلفين فنتحصل على نفس الإجابات.

الفرع الثاني : معامل الارتباط:

الجدول 1-5 يبين قيمة الترابط بين محور تطبيق الإدارة الإلكترونية والعبارات التي تمثلها

المحور الأول	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
تطبيق الإدارة الإلكترونية	1	0.865	0.000	دال عند 5%
	2	0.865	0.000	دال عند 5%
	3	0.769	0.0000	دال عند 5%
	4	0.737	0.0000	دال عند 5%
	5	0.759	0.0000	دال عند 5%
	6	0.643	0.0000	دال عند 5%
	7	0.831	0.0000	دال عند 5%
	8	0.804	0.0000	دال عند 5%
	9	0.814	0.0000	دال عند 5%

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

التعليق على النتائج:

من الجدول رقم 5-1 نلاحظ أن عبارات من الجدول السابق نلاحظ أن جميع الأسئلة مرتبطة بمحو تطبيق الإدارة الإلكترونية بمعاملات ارتباط قوية وجيدة من حيث المعنوية. وهي دالة عند مستوى 0.05%
الجدول رقم 5-2 يبين قيمة الترابط بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والعبارات التي تمثلها

العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
----------	----------------	---------------	---------

المحور الثاني	1	0.806	0.000	دال عند 5%
الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	2	0.788	0.000	دال عند 5%
	3	0.884	0.0000	دال عند 5%
	4	0.754	0.0000	دال عند 5%
	5	0.969	0.0000	دال عند 5%
	6	0.638	0.0000	دال عند 5%
	7	0.820	0.0000	دال عند 5%
	8	0.638	0.0000	دال عند 5%
	9	0.820	0.000	دال عند 5%
	10	0.770	0.0000	دال عند 5%
	11	0.727	0.0000	دال عند 5%
	12	0.809	0.000	دال عند 5%

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

التعليق على النتائج:

من الجدول رقم 5-2 نلاحظ أن عبارات من الجدول السابق نلاحظ أن جميع الأسئلة مرتبطة ارتباطا وثيقا بمحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمعاملات ارتباط قوية وجيدة من حيث المعنوية. وهي دالة عند مستوى 0.05%.

الفرع الثالث : تحليل نتائج الدراسة:

للتأكد من صحة الفرضيات التي تم صياغتها استخدمنا البرنامج الإحصائي spss 22، وقد استخدمنا عدة أدوات بواسطته كالتالي:

- أ- التوزيعات التكرارية والنسب المؤوية؛ ب- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري؛ ث - معامل ثبات الدراسة ألفا كرونباخ؛ ب -معامل الارتباط بيرسون؛ ث- معامل الانحدار البسيط.

أ-البيانات الشخصية:

الجدول رقم 6-1 توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
100%	68	ذكر
00	00	أنثى
100	68	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

الشكل رقم 3 يبين توزيع العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

التعليق:

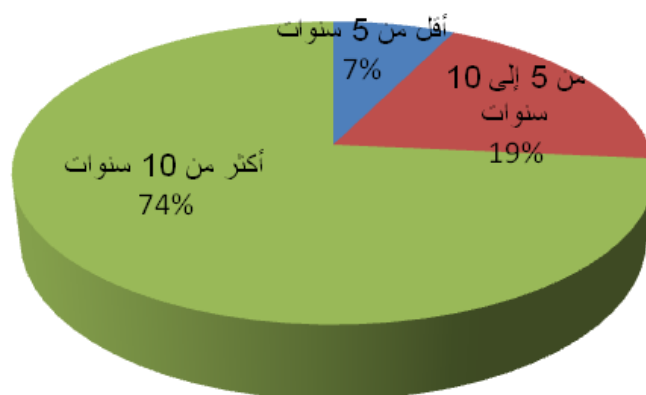
ما نلاحظه من الشكل أعلاه أن العمال في شركة نفضال مهم من فئة الذكور وقد بلغ عددهم 68 عاملا، ونسبتهم 100% بينما شركة نفضال لا تحتوي على العامل الأنثوي وذلك لطبيعة عمل الشركة وصعوبته على العنصر الأنثوي.

الجدول رقم 6-2 توزيع العينة حسب الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة
7	5	أقل من 5 سنوات
19	13	من 5 إلى 10 سنوات
74	50	أكثر من 10 سنوات
100	68	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

الشكل رقم 4 يبين توزيع العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

التعليق:

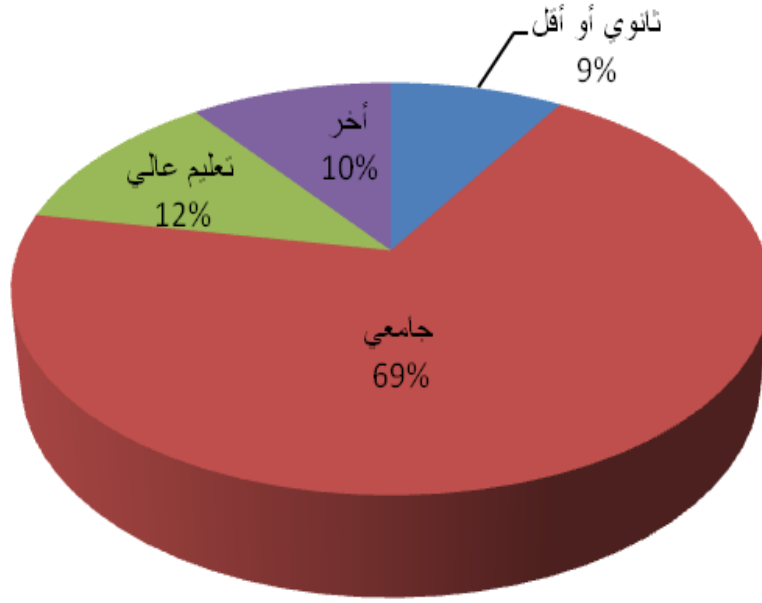
من الجدول رقم 6-2 نلاحظ أن أغلبية العاملين في شركة نفطال أكثر من 10 سنوات وذلك بتكرار قدره 50 ونسبة مئوية 74%، وهذا يعني أن مؤسسة نفطال تحتوي على عمال أكثر خبرة وقدرة على التحكم في مجال الإلكتروني الذي يساعد على الإدارة الجيدة للموارد البشرية، أما فئة أخرى من العمال فنتراوح خبرتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات وذلك بتكرار قدره 13 ونسبة مئوية قدرها 19%، وأخير نجد فئة من العمال لديها خبرة مهنية أقل من 5 سنوات وذلك بتكرار قدره 5 ونسبة مئوية قدرها 7%.

الجدول رقم 6-3 توزيع العينة حسب المستوى

المستوى	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي أو أقل	6	8.8
جامعي	47	69.1
دراسات عليا	8	11.8
أخرى	7	10.3
المجموع	68	100

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss 22

الشكل رقم 5 توزيع العينة حسب المستوى



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

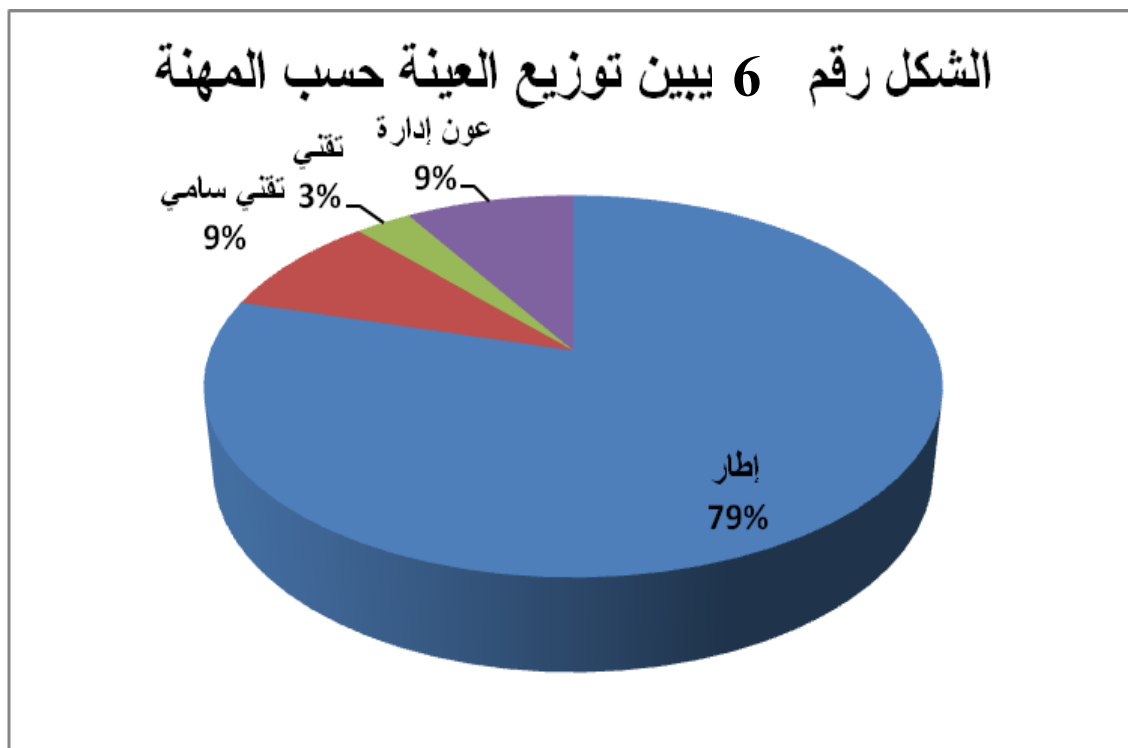
التعليق:

من الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية العمال في شركة نفظال لديها مستوى جامعي بتكرار قدره 47 ونسبة مئوية قدرها 69.9%، وهذا ما نفسره على أن هذه المؤسسة توظف خريجي الجامعات بصفة كبيرة لما لديهم من مستوى عالي وقدرة على التحكم في تقنيات الإعلام الآلي ودراستهم لبعض التخصصات الخاصة بالموارد البشرية ، تليها فئة أخرى من العمال لديها دراسات عليا مثل ماجستير أو دكتوراه وقد بلغت نسبتهم 11.8%، أما فئة أخرى نجد لديها مستوى آخر ممكن أن يكون تكوين في إحدى المعاهد وقد بلغت نسبتهم 10.3%، وفي الأخير نجد فئة من العمال لديها مستوى ثانوي أو أقل وقد بلغت نسبتها 8.8%.

الجدول رقم 4-6 توزيع العينة حسب المهنة

المهنة	التكرار	النسبة المئوية
إطار	54	79.4
تقني سامي	6	8.8
تقني	2	2.9
عون إدارة	6	8.8
المجموع	68	100

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

التعليق: من الجدول والشكل نلاحظ أن أغلبية العمال في مؤسسة نفاطل يشغلون منصب إطار وقد بلغ عددهم 57 ونسبتهم 79%، بينما نجد فئة أخرى من العمال تشغل منصب عون إدارة أو تقني سامي على التوالي وقد بلغ عددهم 6 ونسبتهم المؤوية 8.8%، وفي الأخير نجد فئة من العمال تشغل منصب تقني وقد بلغ عددهم 2 ونسبتهم 2.9%.

ب-تحليل البيانات: قمنا بالاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في تحليل كل بعد ومحور من محاور الاستبيان كما يلي:

الجدول رقم 5-6 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لأبعاد ومحاور الاستبيان

المعامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	البعد/المحور
1.03	1.01	3.514	3	البعد الأول(البنية التحتية)
0.67	0.82	3.64	3	البعد الثاني(البرامج)
1.17	1.08	3.05	3	البعد الثالث(مستخدم و البرامج)
0.754	0.868	3.40	9	المحور الأول

0.918	0.958	2.93	12	المحور الثاني
-------	-------	------	----	---------------

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

التعليق على النتائج:

من الجدول أعلاه نلاحظ من الجدول رقم 10 نلاحظ أن إجابات أفراد العينة نحو جميع عبارات المحور الأول تطبيق إدارة الموارد تدخل ضمن المتوسط المرجح الرابع لليكارت الخماسي بدرجة عالية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي له 3.51 و بانحراف معياري 1.01، وهذا يعني أن الموظفين لديهم درجة عالية من الرضا حول طبيعة تطبيق الإدارة الإلكترونية وقد توالت أبعاد هذا المحور كالتالي:

البعد الأول: بلغ متوسطه الحسابي 3.51 أما انحرافه المعياري قد بلغ 1.01 وهذا ما يفسر على أن الموظفين لديهم درجة عالية من الرضا حول محو البنية التحتية.

البعد الثاني: متوسطه الحسابي 3.60 أما انحرافه المعياري قد بلغ 0.82 وهذا ما يفسر على أن الموظفين لديهم درجة عالية من الرضا حول محو البرامج.

البعد الثالث: متوسطه الحسابي 3.05 أما انحرافه المعياري قد بلغ 1.01 وهذا ما يفسر على أن الموظفين لديهم درجة متوسطة من الرضا حول محو مستخدمو البرامج.

المحو الثاني: بلغ متوسطه الحسابي 2.93 و بانحراف معياري قدره 0.95 ويدخل المتوسط الحسابي ضمن المتوسط المرجح الثالث لمقياس ليكارت الخماسي وهذا يعني أن للموظفين درجة متوسطة من الرضا حول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

1- اختبار صحة الفرضية الرئيسية عند مستوى دلالة إحصائية 5%:

• توجد علاقة بين أبعاد تطبيق الإدارة الإلكترونية على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مديرية نفضال بغرداية.

الجدول رقم 7-1 بين معامل الارتباط بين أبعاد تطبيق الإدارة الإلكترونية على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

أبعاد تطبيق الإدارة الإلكترونية			معامل الارتباط بيرسون	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
الأشخاص مستخدم و الشبكة	البرامج	البنية التحتية		
0.679	0.487	0.656	معامل الارتباط بيرسون	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
0.0000	0.0000	0.0000	مستوى الدلالة	
68	68	68	N	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

التعليق على النتائج:

من الجدول رقم 7-1 نلاحظ ان جميع معاملات الارتباط بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأبعاد محور تطبيق الإدارة الإلكترونية أكبر من 0.5 وذلك بمعاملات ارتباط موجبة، مما يعني وجود علاقة قوية طردية بين كل بعد من أبعاد تطبيق الإدارة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ما عدا بعد البرامج فقد بلغ معامل ارتباطه 0.487 وهو أقل من 0.5 وهذا يعني أن البرامج المستخدمة ليس لها علاقة تقريبا بإدارة الموارد البشرية مما يستوجب على الإدارة إجراء تغيير فيها.

2- اختبار صحة الفرضيات الفرعية الثانية عند مستوى دلالة إحصائية 5%:

• توجد علاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مديرية نفطال بغرداية.

الجدول رقم 7-2 بين معامل الارتباط بين تطبيق الإدارة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الإدارة الإلكترونية		
0.62	معامل بيرسون للارتباط	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
0.000	مستوى الدلالة	
68	N	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين محور الإدارة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية قد بلغ 0.62 مما يدل على وجود علاقة قوية موجبة وطرديّة بينهما أي أنه كلما كانت الإدارة الإلكترونية جيدة ومتعلقة بالموارد البشرية ساعد ذلك على إدارتها بشكل جيد، وكما نلاحظ أن مستوى المعنوية بلغ 0.000 وهي أقل من المستوى الفرضي 0.05.

ومن خلال ما حصلنا عليه أكدنا صحة الفرضية الأولى أي يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عند مستوى دلالة 5% بين تطبيق الإدارة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

3- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة عند مستوى دلالة إحصائية 5%:

توجد علاقة بين البنية التحتية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مديرية نفطال بغرداية

الجدول رقم 8-1 نتائج الانحدار الخطي البسيط بين بعد البنية التحتية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

المعنوية	اختبر ستودنت	إختبار فيشر	متوسط الانحرافات	درجة الحرية	مجموع الانحرافات	C
0.000	7.06	11.28	40.08	10	40.88	داخل المجموعات
			0.36	57	20.65	خارج المجموعات
				67	61.53	المجموعات

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

جدول رقم 8-2 يبين معنوية النموذج الارتباط بين البنية التحتية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

المعنوية SIG	معامل المتغير B	معنوية النموذج
0.020	0.763	0.000
0.000	0.656	المتغير
		الثابت
		البنية التحتية

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

ويمكن أن نشكل معادلة الانحدار الخطي التي تعبر عن العلاقة بين البنية التحتية والإدارة

$$Y = 0.763 + 0.656x$$

نلاحظ من خلال الجداول السابقة أن معاملات النموذج معنوية، حيث أن قيمة معامل الانحدار موجبة بلغت 0.656، أما قيمة مؤشر فيشر f قد بلغت 11.28 وهي معنوية أيضا أما قيمة المعنوية في الجدول فهي قد بلغت 0.000 وهي أقل من 0.05.

من خلال ما سبق نستنتج أن الفرضية الفرعية الثالثة صحيحة أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

4- اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة عند مستوى دلالة إحصائية 5%:

• توجد علاقة للبرامج على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مديرية نفاط بغرداية.

الجدول رقم 8-3 نتائج الانحدار الخطي البسيط بين البرامج والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

المعنوية	اختبر ستودنت	إختبار فيشر	متوسط الانحرافات	درجة الحرية	مجموع الانحرافات	C
----------	--------------	-------------	------------------	-------------	------------------	---

0.000	4.525	6.153	3.49	8	27.98	داخل المجموعات
			0.56	59	33.54	خارج المجموعات
				67	61.53	المجموعات

جدول رقم 4-8 يبين معنوية النموذج الارتباط بين البرامج والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

معنوية النموذج		0.000
المتغير	B معامل المتغير	المعنوية SIG
الثابت	0.865	0.070
البنية التحتية	0.487	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

ويمكن أن نشكل معادلة الانحدار الخطي التي تعبر عن العلاقة بين البرامج والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كالتالي: $Y = 487x + 0.0865$ نلاحظ من خلال الجداول السابقة أن معاملات النموذج معنوية، حيث أن قيمة معامل الانحدار موجبة بلغت 0.487، أما قيمة مؤشر فيشر f قد بلغت 6.15 وهي معنوية أيضا أما قيمة المعنوية في الجدول فهي قد بلغت 0.000 وهي أقل من 0.05. من خلال ما سبق نستنتج أن الفرضية الفرعية الرابعة صحيحة أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

5- اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة عند مستوى دلالة إحصائية 5%

• توجد علاقة بين الأشخاص مستخدمي البرامج على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

الجدول رقم 5-8 نتائج الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل الأشخاص مستخدمي البرامج والمتغير التابع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

C	مجموع الانحرافات	درجة الحرية	متوسط الانحرافات	إختبار فيشر	إختبار ستودنت	المعنوية
داخل المجموعات	36.41	10	3.64	8.26	7.05	0.000

			0.441	57	25.123	خارج المجموعات
				67	61.53	المجموعات

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

جدول رقم 8-6 يبين معنوية النموذج الارتباط بين الأشخاص مستخدمي البرامج والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

معنوية النموذج		0.000
المتغير	B معامل المتغير	المعنوية SIG
الثابت	1.10	0.0000
الأشخاص مستخدمي البرامج	0.679	0.0000

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

ويمكن أن نشكل معادلة الانحدار الخطي التي تعبر عن العلاقة بين الأشخاص مستخدمي البرامج والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كالتالي: $Y=0.487+0.487x$

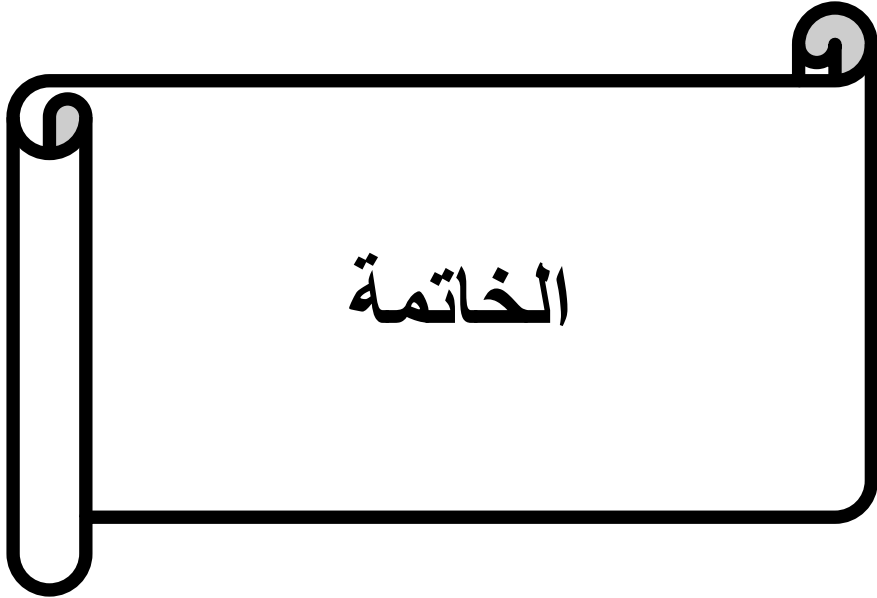
نلاحظ من خلال الجداول السابقة أن معاملات النموذج معنوية، حيث أن قيمة معامل الانحدار موجبة بلغت 0.487، أما قيمة مؤشر فيشر f قد بلغت 8.26 وهي معنوية أيضا أما قيمة المعنوية في الجدول فهي قد بلغت 0.000 وهي أقل من 0.05. من خلال ما سبق نستنتج أن الفرضية الفرعية الخامسة صحيحة أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأشخاص مستخدمي البرامج و الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

خلاصة الفصل

لقد قمنا في هذا الفصل بالدراسة الميدانية بشركة نفاط، ولقد وزعنا استبيانات على مجموعة من العمال فيها على مستوى المؤسسة، ولقد قمنا بتفريغ نتائج الأسئلة في البرنامج الإحصائي spss24 وذلك للتوصل إلى نتائج الدراسة واختبار الفرضيات المطروحة حيث توصلنا إلى ما يلي:

- أثبتنا صحة الفرضية الأولى يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق الإدارة الإلكترونية على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عند مستوى الدلالة 0.05.
- أما الفرضيات الفرعية أيضا هي صحيحة كالتالي:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عند مستوى الدلالة 0.05.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عند مستوى الدلالة 0.05.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأشخاص مستخدمي البرامج على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عند مستوى الدلالة 0.05.



من خلال دراستنا لموضوع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية نستخلص أن التطورات التكنولوجية التي أفرزت ظهور تكنولوجيا المعلومات قد ساهمت بشكل كبير في تغيير نمط الإدارة التي انتقلت من النمط التقليدي إلى النمط الحديث، حيث ظهر مصطلح الإدارة الالكترونية، التي تسابقت الدول من أجل تطبيق تقنياته ، وذلك بتوفير جميع الوسائل المادية و ذلك توفير جميع الوسائل المادية و البشرية و التقنية من أجل إنجاز هذا التغيير و تسريع العمل التكنولوجي عبر توفير بنية تحتية و إعداد كوادر بشرية متخصصة و مؤهلة لتسيير و تطبيق هذه التقنية .

و الجزائر من بين هذه الدول التي تقطنت إلى أهمية هذا النمط الإداري من أجل تحسين خدمات و تسهيل معاملات و إصلاح علاقتها بالمواطنين و يتجلى ذلك بوضوح في المجهودات التي قامت بها الجزائر من أجل توفير جميع الوسائل لإنجاح مشروع التحول إلى الإدارة الالكترونية ، وذلك في مساعد الموظف و المواطن على حد سواء في تحسين الخدمة و اقتصاد الوقت، حيث الموظف يقوم بعمله في وقت وجيز وكفاءة عالية و المواطن يتحصل خدمات جيدة بالاطافة إلى الفائدة التي تتحصل عليها المؤسسة و التي تتمثل في أرشيف الكتروني خاص بالمؤسسة

و من الأسباب الذي أدى اهتمام الجزائر بالتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية هو : ضغط الكبير على المواطن ، نقشي البيروقراطية ، رغبة الدولة باللاحاق بوكب الدول المتطور .

فبعد معالجتنا وتحليلنا لمختلف جوانب الموضوع النظرية والعملية إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي لواقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الذي هو محل الدراسة ومن أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية المطروحة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج.

أولاً: النتائج اختبار فرضيات الدراسة :

- 1- إن الإدارة الالكترونية تعتبر عنصرا هاما لدى أي مؤسسة فهي من العناصر التي تساعد المؤسسة على بلوغ أهدافها .
- 2- إن الإدارة الالكترونية تساعد لمديرية نפטال بغرداية
- 3- شعور العمال أنها تقلل من جهده في إدارة المؤسسة يقوي عزيمتهم واخلاصهم وينمي شعورهم بالانتماء اتجاه مؤسساتهم.
- 4- توفير ظروف المناسبة لعمل الموظفين .

ثانيا - النتائج العامة للدراسة :

من خلال هذه الدراسة الميدانية توصلنا إلى النتائج التالية:

- إن العمل بتقنيات تكنولوجيايات الأعمال بات ضرورة حتمية في المؤسسات وذلك من أجل مسايرة تطورات العصر-
- يعتبر موضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هاما جدا لاسيما في تنمية وتطوير المورد البشري -
- أهمية الإدارة الإلكترونية في الدور الذي تلعبه في العمليات والأنشطة الإدارية.
- الدور الواضح والتأثيرات التي تحدثه الإدارة الإلكترونية على الموارد البشرية.
- التغييرات والتطورات التي تحدثها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على قطاع العدالة

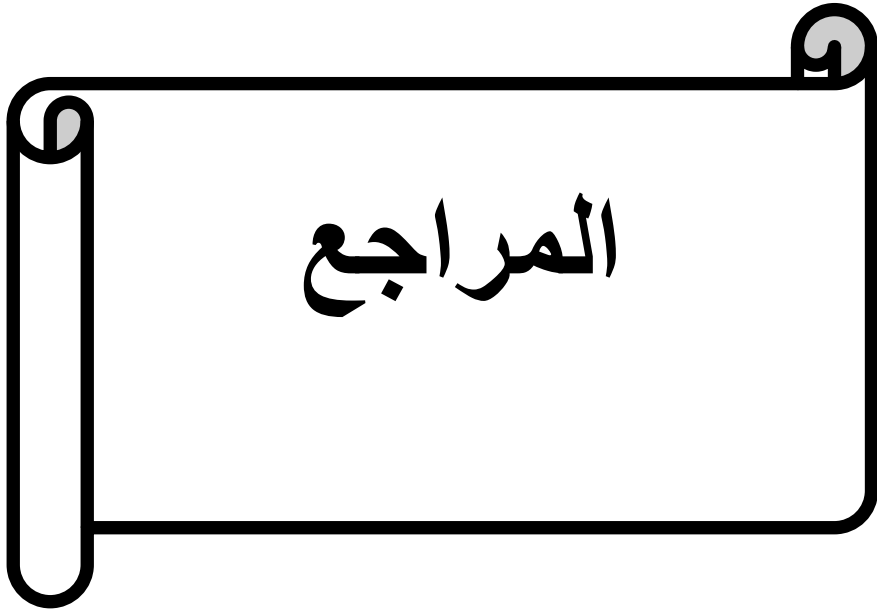
ثالثا - الاقتراحات :

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن صياغة الاقتراحات التالية:

- ضرورة مجارة التطورات الجديدة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطبيقها داخل المؤسسات .
 - السعي إلى توفير كافة الوسائل والموارد المادية والبشرية اللازمة لنجاح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومحاولة التطوير منها .
 - اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لسد النقص أو الفجوة الرقمية داخل المؤسسات.
 - إنجاح الإدارة الإلكترونية في الجزائر وتطبيقها في كافة المجالات.
 - تقليص ظاهرة الأمية التكنولوجية في المجتمعات ونشر الوعي والتفكير الإلكتروني.
 - إيجاد حلول بديلة من أجل التصدي لكل التحديات والصعوبات داخل المؤسسة ومحاولة الاستعانة بالدول المتقدمة وذلك بالطالع على تجاربها ومشاريعها الإلكترونية والاستفادة منها.
- رابعا: آفاق الدراسة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة الإلمام بجوانب الموضوع النظرية والميدانية قدر المكان، ومن أجل مواصلة البحث في هذا الموضوع نقترح بعض المواضيع كأفاق مستقبلية للدراسة و أهمها:

- اثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الخدمات .
- عوائق تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر .
- دور برامج في تطوير و تقديم الخدمات في المؤسسات الجزائرية .



المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

الكتب :

1. أمين الساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، (القاهرة للنشر والتوزيع، مصر، 2001).
2. ب هوبكنز ، ج ماركاهم، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008، ص18.
3. حسن راوية محمد، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999.
4. خالد رجم، إدارة الموارد البشرية، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، 2016-2017.
5. صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات ، (الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001).
6. عبد الحكم أحمد لخزامي، إدارة الموارد البشرية إلى أين التحديات التجارب التطلعات، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.

المذكرات :

7. المسعودي، سميرة مطر.(2010) ، معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع (15) (الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية الدولية، المملكة المتحدة .
8. ميسون علي حسين علي العبيدي، إدارة الموارد البشرية Human Resource Management (التطور التاريخي للمصطلح، المفهوم، الأهمية، الأهداف) الكلية كلية الإدارة والاقتصاد ، القسم قسم الإدارة الصناعية ، الطبعة الأولى باللغة العربية .
9. ياسين، سعد غالب. (2005). (الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية. الرياض، المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة.

مقالات :

10. عبد الحميد الخليل، الإجازة في تقانة المعلومات، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2018 .
11. العوض أحمد محمد احمد حسن، الإدارة الالكترونية المفاهيم، السمات، العناصر دراسة وثائقية، مداخلة في المؤتمر العالمي الأول لإدارة الإدارة الإلكترونية تواصل مع طفرة الاتصال والمعلومات في عالمنا المعاصر، طرابلس، الجماهيرية الليبية، جوان 2014.

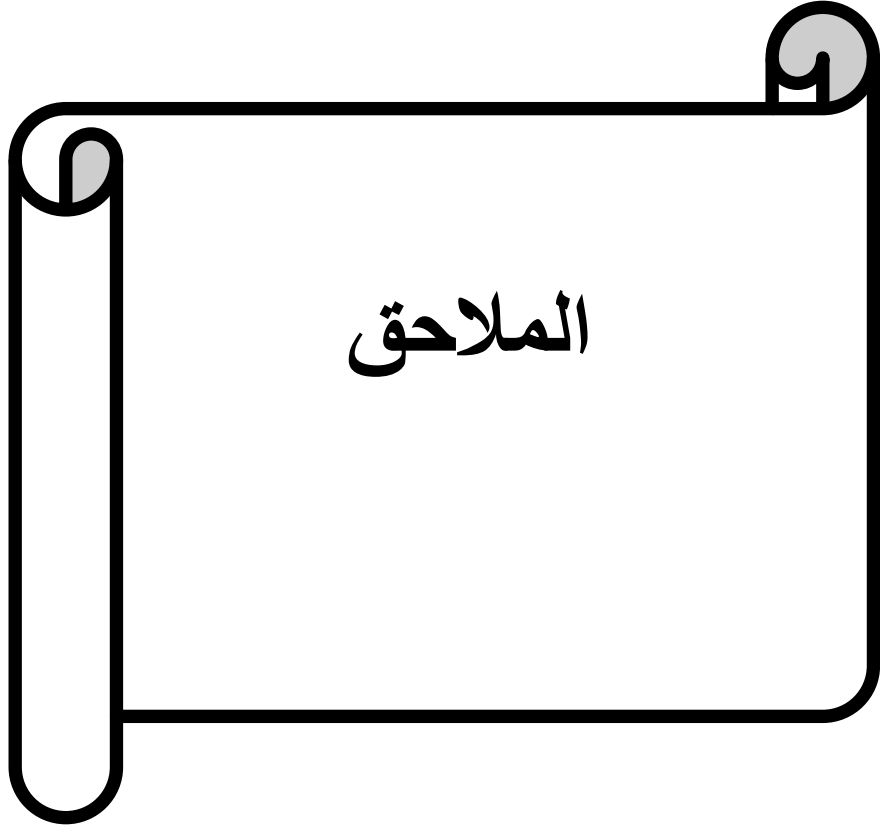
المقالات :

12. جعفري أسماء، العايب عبد الرحمان، المسؤولية الاجتماعية للشركات وممارسات إدارة الموارد البشرية – حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية- مجلة النمو الاقتصادي و المقاولاتية ، المجلد 5 ، العدد 1، 2020 .

13. السيد عبد العال على متولى جمعه، تقييم مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، المجلد 35 ، العدد 4 2019،
14. فائق محمد، طهار ناصر، مساهمة الإدارة الالكترونية في تحسين الخدمة العمومية – دراسة عينة من الدوائر (وهران)، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 3 ، العدد 2 ، 2020.
15. محمد قريشي، عادل بومجان، محمد رشدي سلطاني، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 47، 2017، ص151.
- ناصر عويد عطية العقابي، خلود هادي عبود الربيعي، تحليل متطلبات الإدارة الالكترونية ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية بحث تطبيقي في شركة التأمين العراقية العامة، مجلة دراسات محاسبية ومالية المجلد 13 ، العدد 45 ، 2018 .
16. وائل شحات بصري، تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية على أداء القوى العاملة في المناطق الريفية (منطقة المدينة المنورة) المجلة الأكاديمية العاملة للاقتصاد والعلوم الإدارية. المجلد (3) العدد(1)، 2021.
- المراجع بلغة الاجنبية :**

17.E .Parry, S. Tyson(2007), D Selbie, Leighton Raymond Kenneth, HR and Technology (Impact and Adventages), Chartered Institute of Personnel and Development, London, .

18.9 J .Schramm,(2006) HR Tecnology Competencies (New Roles for HR Professionals), HR Magazine, Vol 51, iss 4.





جامعة غرداية

الموسم الجامعي : 2021 / 2022

إستمارة حول



واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

السلام عليكم

يطيب لنا أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة لانجاز مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية بعنوان واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لذا فاني أرجو منكم التكرم بجزء من وقتكم الثمين لإبداء آرائكم حول العبارات الواردة في هذه الاستمارة وذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي تمثل رأيكم ونحيطكم علما أن المعلومات الواردة ستبقى سرا ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

شكرا على تعاونكم

الطالبة : بن مسعود عبد الوهاب و عمير ياسين

محور المعلومات الشخصية :

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- المركز الوظيفي : إطار تقني عو
- 3- الخبرة المهنية : أقل من 5 سن من 5 إلى 10 سن أكثر من 10 سن
- 4- المستوى التعليمي : ثانوي أو أقل جامعي دراسات عليا أخصم

المحور	الرقم	البنود	البدائل				
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الإدارة	01	يتوفر لدى المؤسسة إستراتيجية واضحة لتحويل الأنظمة الإدارية إلى أنظمة إدارة إلكترونية					
	02	تتوفر المؤسسة أجهزة حاسوب كافية لتطبيق الإدارة الإلكترونية					

الملاحق

					03	البرامج logiciels	
				تتوفر المؤسسة على أجهزة خادم كافية لتطبيق الإدارة الإلكترونية			
				أنظمة المعلومات الإدارية المتوفرة لدى المؤسسة كافية لبناء نظام الإدارة الإلكترونية	04		
				تتوفر المؤسسة على برامج لتطبيق الإدارة الإلكترونية	05	(مستعملو الأشخاص الشبكة)	
				برامج الإدارة الإلكترونية المطبقة في المؤسسة سهلة الاستعمال	06		
				يتوفر لدى المؤسسة كفاءات بشرية للتحويل إلى الإدارة الإلكترونية	07		
				يتلقى الأشخاص المعينون بالإدارة الإلكترونية تكوينات كافية بالخصوص	08		
				هناك وعي لدى مستعملي البرامج الإدارة الإلكترونية بجدوى هذا الأخير	09		
				تستخدم المؤسسة وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتخطيط الموارد البشرية	10	محور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	
				يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال موقع المؤسسة	11		
				تُقدم طلبات التوظيف المؤسسة الكترونيا	12		
				تستخدم المؤسسة المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف	13		
				تستخدم المؤسسة الاختبارات الإلكترونية في عملية التوظيف	14		
				تسجيل الحضور والانصراف في المؤسسة يتم الكترونيا	15		
				تقييم الأداء للموظفين من طرف المشرفين يتم الكترونيا	16		
				يتم تخطيط المسار الوظيفي للموظف الكترونيا	17		
				يتم تحديد الاحتياجات التدريبية الكترونيا	18		
				يتم تدريب الموظفين باستعمال وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة	19		
				إدارة خدمات الموظفين تتم الكترونيا من خلال موقع المؤسسة	20		
				يتم تزويد الموظفين بالتمارين الإلكترونية الخاصة بشؤون الموظفين من خلال موقع المؤسسة	21		

الملحق 02 : مخرجات SPSS

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,924	9

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,943	12

Corrélations

		تطبيق الإدارة الإلكترونية	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
تطبيق الإدارة الإلكترونية	Corrélation de Pearson	1	,692**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	68	68
الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	Corrélation de Pearson	,692**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	68	68

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ANOVA à 1 facteur

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	40,884	10	4,088	11,284	,000
Intra-groupes	20,653	57	,362		

الملاحق

Total	61,536	67			
-------	--------	----	--	--	--

ANOVA à 1 facteur

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	27,988	8	3,499	6,153	,000
Intra-groupes	33,548	59	,569		
Total	61,536	67			

ANOVA à 1 facteur

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	36,414	10	3,641	8,262	,000
Intra-groupes	25,123	57	,441		
Total	61,536	67			

Coefficients^a

	Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard			
1	(Constante)	,763	,320		2,384	,020
	البنية التحتية	,619	,088	,656	7,069	,000

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية a. Variable dépendante :

Coefficients^a

	Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.

الملاحق

		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,865	,469		1,842	,070
	البرامج	,569	,126	,487	4,527	,000

a. Variable dépendante : الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,107	,259		4,281	,000
	الأشخاص	,600	,080	,679	7,505	,000

a. Variable dépendante : الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الخبرة					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من خمسة	5	7,4	7,4	7,4
	من 5 إلى 10	13	19,1	19,1	26,5
	أكثر من 10	50	73,5	73,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

المستوى					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي أو أقل	6	8,8	8,8	8,8
	جامعي	47	69,1	69,1	77,9
	دراسات عليا	8	11,8	11,8	89,7
	أخرى	7	10,3	10,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

المركز					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

الملاحق

Valide	إطار	54	79,4	79,4	79,4
	تقني سامي	6	8,8	8,8	88,2
	تقني	2	2,9	2,9	91,2
	عون إدارة	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Statistiques

		البنية التحتية	البرامج	الأشخاص	تطبيق الإدارة الإلكترونية	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
N	Valide	68	68	68	68	68
	Manquante	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,5147	3,6471	3,0539	3,4052	2,9387
	Ecart-type	1,01634	,82031	1,08451	,86829	,95836
	Variance	1,033	,673	1,176	,754	,918

الملاحق

Corrélations

		س1	س2	س3	س4	س5	س6	س7	س8	س9	الإدارة تطبيق الإلكترونية
س1	Corrélation de Pearson	1	,808**	,535**	,658**	,764**	,569**	,543**	,601**	,697**	,865**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
س2	Corrélation de Pearson	,808**	1	,708**	,525**	,547**	,514**	,723**	,563**	,697**	,865**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
س3	Corrélation de Pearson	,535**	,708**	1	,446**	,449**	,311**	,771**	,577**	,570**	,769**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
س4	Corrélation de Pearson	,658**	,525**	,446**	1	,761**	,602**	,459**	,470**	,427**	,737**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
س5	Corrélation de Pearson	,764**	,547**	,449**	,761**	1	,545**	,450**	,522**	,493**	,759**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
س6	Corrélation de Pearson	,569**	,514**	,311**	,602**	,545**	1	,387**	,420**	,375**	,643**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,010	,000	,000		,001	,000	,002	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
س7	Corrélation de Pearson	,543**	,723**	,771**	,459**	,450**	,387**	1	,744**	,692**	,831**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
س8	Corrélation de Pearson	,601**	,563**	,577**	,470**	,522**	,420**	,744**	1	,733**	,804**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N			68	68	68	68	68	68	68	68
س9	Corrélation de Pearson	,697**	,697**	,570**	,427**	,493**	,375**	,692**	,733**	1	,814**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
الإلكترونية الإدارة تطبيق	Corrélation de Pearson	,865**	,865**	,769**	,737**	,759**	,643**	,831**	,804**	,814**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الصفحة	الموضوع
I	الإهداء
II	شكر و عرفان
III	الملخص
IV	الفهرس
55	قائمة الجداول و الأشكال
5555	قائمة الاختصارات
VI	قائمة الملاحق
أ-ج	مقدمة عامة
الفصل الأول : الاطار النظري لواقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والدارسات السابقة	
9-3	المبحث الأول: ماهية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
6-3	المطلب الأول : مفهوم إدارة الموارد البشرية
9 -6	المطلب الثاني: مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
19-9	المبحث الثاني: دراسات السابقة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية
14-9	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
15-13	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
17-15	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات
الفصل الثاني : دراسة التطبيقية لمديرية نفضال بغرداية	
31-20	المبحث الأول: الإطار العام للمديرية نفضال بغرداية
28-20	المطلب الأول : نبذة تاريخية عن مديرية نفضال بغرداية
31-28	المطلب الثاني: لمحة عامة حول مؤسسة نفضال مقاطعة التسويق غرداية .
44-31	المبحث الثاني: تحليل نتائج الاستبيان
31-33	المطلب الأول : تصميم استمارة
40-31	المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة

44-40	المطلب الثالث : اختبار الفرضيات
55-53	الخاتمة
58-56	قائمة المراجع
الملاحق	