



**Electronic management and its impact on human resources performance - a case study at  
the University's Future College**

**\*الادارة الالكترونية وأثرها على أداء الموارد البشرية - دراسة حاله في كلية المستقبل الجامعه**

**\*\*ا.م.د. محمد ملكي نيا**

**\*\*مصطفى عدنان مدلول البكري**

**Abstract**

The research aims to identify the impact of electronic management on the performance of human resources in the College of the Future University.

In order to achieve the goal of the research, data were collected by a questionnaire method from all directors and heads of departments working in the University College of the Future, numbering (30).

The results of the research indicated that the college applies electronic management at a high level, and that the performance paragraphs of human resources are also high.

The research also indicated that there is an impact of electronic management with its dimensions (efficiency, flexibility, creativity, cost) on the performance of human resources.

The study recommended that such studies be repeated in other colleges and that the comparison be made.

\*بحث مسئل

\*\*جامعة ازاد الاسلاميه فرع جنوب طهران

## الملخص

يهدف البحث الى التعرف على أثر الادارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية في كلية المستقبل الجامعة .

ومن أجل تحقيق هدف البحث تم جمع البيانات بطريقة الاستبانة من جميع المدراء ورؤساء الأقسام العاملين في كلية المستقبل الجامعة وعددهم (٣٠) ، وبعد ان تم التأكد من الصدق والثبات والتوزيع الطبيعي ، تم بيان علاقة الارتباط والاثر.

اشارت نتائج البحث ان الكلية تطبق الادارة الالكترونية بشكل مرتفع ، وان فقرات أداء الموارد البشرية هو الاخر مرتفع أيضا.

كما أشار البحث الى وجود اثر للادارة الالكترونية بأبعادها ( الكفاءة ، المرونة، الابداع، التكلفة) على أداء الموارد البشرية .

واوصت الدراسة على تكرار مثل هذه الدراسات على كليات أخرى واجراء المقارنة .

## المقدمة

ان تطور تكنولوجيا الاتصالات وإدارة الموارد المعلومات بشكل متسارع وفعال في جميع المجالات العلمية والعملية، اذ أصبح استخدامها جزء لا يتجزء من عمليات تطوير اعمال الإدارة.

ان الأداء الفعال للمنظمة يتحقق من خلال قدرتها على قيامها بإدارة مقدراتها الداخلية التي تمنحها القدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة بها من أجل الابتكار والتجديد بالشكل الذي يحقق أهدافها.

## أولاً: إشكالية البحث

من خلال عمل الباحث في كلية المستقبل الجامعة التي جرى تطبيق دراسة الحالة عليها، وجد ان الكلية تطبق الاعمال الالكترونية وتستخدم العديد من الأنظمة الالكترونية في إدارة اعمالها بشكل مباشر، الا انها تعاني من ضياع بعض الجهود لما يجب التركيز في استثمار وتطوير هذه الجهود . وبيان ماهي الحالات المؤثرة في الاعمال اليومية ؟ وما المطلوب ادائه في الاعمال الالكترونية لتعزيز قدراتها الإدارية ؟

لذا حاول البحث الإجابة على التساؤل الاتية:

-هل يوجد اثر الادارة الالكترونية في أداء الموارد البشرية؟

### ثانيا: هدف البحث

ان هدف البحث هو الإجابة على السؤال الرئيس ومعرفة اثر الادارة الالكترونية بابعادها على أداء الموارد البشرية .

### ثالثا: أهمية البحث

نكمن أهمية البحث بادراك دور الادارة الالكترونية وقيمتها في المنظمة المختارة لدراسة الحالة .

### رابعا: فرضيات البحث

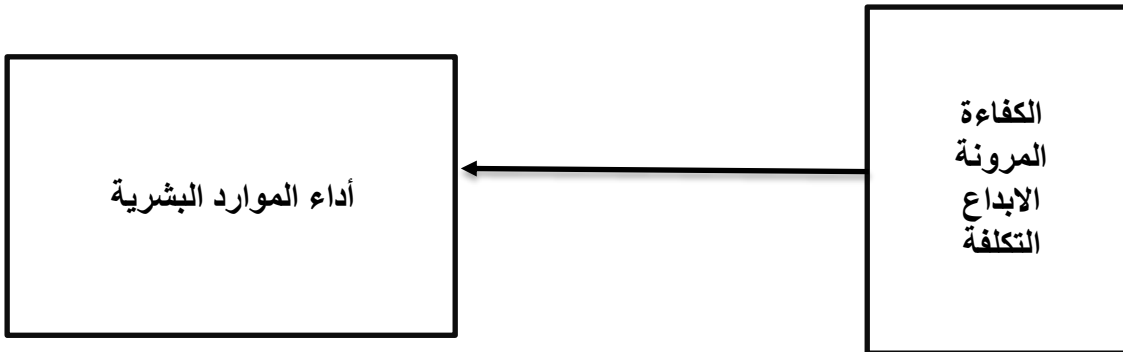
( لا يوجد أثر للادارة الالكترونية بابعادها ( الكفاءة، المرونة، الابداع، التكلفة) على أداء الموارد البشرية عند مستوى دلالة 0.05 ) .

### خامسا: انموذج البحث

المتغير المستقل

( الادارة الالكترونية)

( المتغير التابع )



شكل ( ١ ) المخطط الافتراضي للبحث

### سادسا: منهج البحث

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على سؤال البحث الرئيسي ( وهو اثر الادارة الالكترونية على أداء الموارد البشرية) .

## المبحث الاول - الإطار النظري

### أولاً: مفهوم الادارة الالكترونية

#### ١- تعريف الادارة الالكترونية

تعددت تعريفات الإدارة الالكترونية علي أيدي الكثير من الباحثين وركز كل تعريف علي وجهة نظر صاحبه وتصوره لمفهوم الإدارة الالكترونية وأبعادها المختلفة في نظره ، ولعله من المهم أن نستعرض بعض ما قدمه بعض المهتمين والباحثين حول تعريف هذا المفهوم ، فقد عرفت الإدارة الالكترونية بأنها (العملية الإدارية القائمة علي الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتوجيه والرقابة علي الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود من اجل تحقيق أهداف الشركة). (مختار ، ٢٠٠٧ : ١٢٧ )

كما عرفت بأنها ( مدخل ومنهجية إدارية جديدة تقوم علي الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في منظمات عصر العولمة والتغيير المستمر ). ( السلمي ، ٢٠٠٨ : ٢٠ )

وعرفت أيضا بانها ( الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الالكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات وتحويل الخدمات العامة إلي إجراءات مكتبية تم معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة مسبقا ) ( السلمي ، ٢٠٠٨ : ٣٢ ).

ويعرف الباحث الإدارة الالكترونية في التعليم بأنها الإدارة القائمة على استخدام التقنية الحديثة والمتمثلة في: استخدام الحاسب الآلي والشبكة الدولية للمعلومات

( الانترنت ) في أداء الأعمال الإدارية المختلفة ، لتحسين مستوى الأداء المؤسسة التعليمية ورفع كفايتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها

من خلال التعريفات السابقة يتضح لنا أن الإدارة الالكترونية من المفاهيم الجديدة التي طرأت على العمل الإداري، يتم من خلالها استخدام التقنيات الحديثة والإفادة منها في الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه وتقويم بحيث يكون العمل الإداري أكثر فعالية وعلي مستوى جودة عالي.

#### ٢- خواص الإدارة الالكترونية:

ان خواص الإدارة الالكترونية تتمثل فيما يأتي:

( الهيتي ، ٢٠٠٠ : ١١١ )

أ. إدارة بلا ورق: حيث يتم الاعتماد على الأرشيف الالكتروني والبريد الالكتروني والأدلة والمفكرات الالكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية.

ب. إدارة عن بعد: حيث الاتصال الالكتروني والمؤتمرات الالكترونية وغيرها من وسائل الاتصالات الحديثة.

ج. الإدارة بالزمن المفتوح: حيث العمل ٢٤ ساعة متواصلة دون الارتباط بالليل أو النهار.  
د. إدارة بلا تنظيمات جامدة: فالعمل يتم من خلال المؤسسات الشبكية والمؤسسات الذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة.

٣- وظائف الإدارة الالكترونية :-

تقوم الإدارة الالكترونية بإنجاز الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة واتخاذ القرارات من خلال نظم تكنولوجيا المعلومات في داخل المنظمة من ناحية ،كما تقوم بعمليات ربط المنظمة بفئة المؤثرين ( أجهزة وهيئات حكومية ) وذلك بهدف تطوير علاقات المنظمة مع بيئتها الخارجية.( زويلف ،٢٠٠٣، ٢٢)

و أن الثورة الرقمية قد أدت إلي تغييرات عميقة وواسعة في بيئة الأعمال وأساليبها وطريقة تنظيمها ومصادر ميزتها التنافسية وغير ذلك الكثير ويمكن ملاحظة هذه التغييرات من خلال الأتي :

(علواطي،٢٠٠٨، ١٤٨)

١. الانتقال من إدارة الأشياء إلى إدارة الرقميات.
٢. الانتقال من إدارة النشاط المادي إلى إدارة النشاط الافتراضي.
٣. الانتقال من إدارة المباشرة وجها لوجه إلى الإدارة عن بعد.
٤. الانتقال من التنظيم الهرمي القائم على سلسلة الأوامر إلى التنظيم الشبكي.
٥. الانتقال من القيادة المرتكزة على المهام أو المرتكزة على العاملين إلى القيادة المرتكزة على مزيج التكنولوجيا – المستفيد.
٦. الانتقال من الزمن الإداري إلى زمن الانترنت.
٧. الانتقال من الرقابة (مقارنة الأداء الفعلي مع المخطط) إلى الرقابة الآنية المباشرة أولا بأول.
٨. الانتقال من قيادة الأخر إلي قيادة الذات .

**ثانيا: مفهوم أداء الموارد البشرية**

إن إدارة الموارد البشرية هي عملية أداء الأنشطة بفاعلية والتي تتمثل في التخطيط والتنظيم والتطوير والقيادة، كما إنها الإدارة المعنية بتحفيز العاملين للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية بكفاءة وفاعلية والجمع بين الشركة والموظف في الاتجاه والمساهمة في تحقيق أهداف كل منهم وكذلك المساهمة في زيادة حصة الشركة في السوق والمحافظة عليها.( حميد ، ٢٠٠١، ٢٣٤)

كما تعتبر وظيفة تنظيمية تقوم بمهام التعامل مع المسائل ذات الصلة بالأف ا رد العاملين كمسائل التعويض والتوظيف وادارة الأداء وتطوير المؤسسة والسلامة الصحة المهنية والمستحقات، فضلاً عن مسائل تحفيز الموظفين وتواصلهم مع بعضهم البعض وادارتهم وتدريبهم.

بالإضافة إلى أن إدارة الموارد البشرية هي نهج استراتيجي شامل يسعى لإدارة الأفراد وثقافة مكان العمل وبيئته، ومن شأن إدارة الموارد البشرية الحقيقية تمكين الموظفين من الإسهام بشكل فعال ومثمر في الاتجاه الكلي للشركة وتحقيق أهداف المؤسسة وما تطمح في إنجازه .

كما تقوم إدارة الموارد البشرية بإدارة شئون العاملين المعيّنين في المؤسسة. بالرغم من أن البعض ينظر إليها أحياناً بأنها مهارة الإدارة "الفردية أو الشخصية"، إلا أن الممارسة الفعّالة داخل المؤسسة تتطلب تركيزاً استراتيجياً لضمان قدرة الموارد الخاصة بالأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية. (عباس، ١٩٩٩، ٤١٥).

أسس تقييم الأداء:

تتمثل أسس تقييم الأداء العاملين فيما يلي:

✓ استخدام مفاهيم و معايير موضوعية محددة لقياس و تقييم العاملين في العمل الواحد والمجموعة الوظيفية المتجانسة بما يكفل وحدة موضوعية القياس و التقييم .

✓ المقصود بالتقييم ليس تصيدا للأخطاء و اتهاما أو تجريحا لشخص الفرد إنما هو التعرف على نمط و مستوى أدائه الفعلي مقارنة بالأداء المستهدف أو المفترض لتحديد ما يتواجد من قصور و مساعدة الفرد على تداركه. ( Claude Levy-L, 2007, 54 )

✓ توفير نظام فعال بين الرؤساء و المرؤوسين على اختلافهم بما يتيح النقل الواضح و السليم لمفهوم و أهداف و معايير بأداء المرؤوسين و كذا نقل آراء و تبريرات المرؤوسين لرؤسائهم .

✓ إدراك الرؤساء و المرؤوسين لمفهوم و أهداف و معايير التقييم و إيمانهم بفعاليتهم في تنميتهم الذاتية. ( عقيلي، ٢٠٠٥، ٣٦٥ )

✓ إدراك و اعتبار كل الايجابيات و السلبيات بحيث لا يتم تغليب إحداها على الأخرى أو إدراك السلبيات دون الايجابيات أو العكس ومن ناحية أخرى يمكن تغليب الايجابيات ظلما لم يبدر الموظف (العامل) إخلالا ملموسا بموجبات و أخلاقيات العمل.

✓ انتقاء المعلومات عن أداء الأفراد و مصادرها الأصلية المعتمدة عليها مثل الفرد نفسه و رئيسه المباشر.

✓ المشاركة في عملية التقييم من خلال اشترك المرؤوسين في عملية تقييمه إما من خلال مقابلة التقييم مع رئيسه أو من خلال عرض تقييم الرئيس على رؤسائه الأعلى ، لعلاج ما قد يحدث من خطأ أو تحيز في التقييم.

## ٢ أنواع تقييم الأداء:

ينقسم الأداء إلى نوعين رئيسيين هما تقييم الأداء السلوكي و تقييم الأداء بالنتائج و يركز الأداء السلوكي على تقييم سلوكيات الأفراد بينما يركز تقييم الأداء للنتائج عن تقييم نتائج سلوكيات الأفراد من خلال ممارستهم للأعمال و النشاطات المسندة إليهم.

(أ-) نتائج الأداء السلوكي:

تعتمد طرق التقييم التقديرية أو الذاتية على تقييم الأداء السلوكي و تستخدم لهذا الغرض وسائل مقارنة ووسائل احتكام المعدلات المطلقة أو الثابتة لتقييم أداء الموارد البشرية تركز على وسائل المقارنة على أساليب ثلاث لتقييم أداء الأفراد ترتيبيا ( من الأفضل إلى الأسوأ) و هي كالتالي:

١- أسلوب الترتيب.

٢- أسلوب الترتيب المزدوج.

٣- أسلوب التوزيع الإلزامي. (Bernard CAILLOT,2006,25)

١- أسلوب الترتيب: مبدأ المقارنة بين الأفراد، إذ يرتب المقيم ( الرئيس)، المرؤوسين ترتيبيا تنازليا طبقا للمستوى العام لأداء مساهمات الأفراد من الأفضل إلى الأسوأ ، أو من الأعلى إلى الأدنى و يمتاز هذا الأسلوب بسهولة استخدامه كونه المقيم يقارن و يفاضل بين الأفراد وبلاستناد إلى لائحة تضم و على سبيل المثال جميع الأفراد الذين يعملون تحت إشراف رئيسهم المباشر ، ومن اللائحة يختار هذا الرئيس أفضل الأفراد رقم (١) و أسوأ الأفراد رقم (ن) ثم يختار هذا الرئيس ثاني أفضل رقم (٢) وثاني أسوأ الأفراد(ن-١) إلى أن يتم ترتيب جميع الأفراد الذين شملتهم اللائحة الواحدة.

٢- أسلوب الترتيب المزدوج: فيقوم على مبدأ المقارنة الزوجية بين الأفراد فيختار المقيم الأفضل بين زوجين (شخصين) و يضع كل شخص في ترتيب أو التصنيف الذي حصل عليه ، ثم يتم جمع عدد المرات التي حصل فيها هذا الشخص على الترتيب الأفضل نتيجة قيامه بوظيفة يتميز عن أقرانه وزملائه في العمل.

أما عدد المقارنات الزوجية التي يحتاج إليهم المقيم فيحدد من خلال المعادلة المبسطة التالية :

$$\frac{[n(n-1)]}{2}$$

عدد المقارنات الزوجية

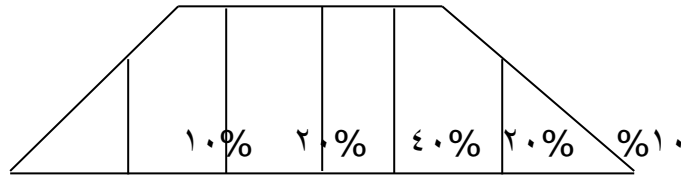
بحيث أن "ن" تمثل عدد الأفراد المطلوب تقييمهم.

وإذا فرضنا لدينا عشرة للتقييم : فيكون عدد المقارنات الزوجية التي يحتاج إليها المقيم هو ٤٥ مقارنة زوجية ، أي أن على المقيم أن يصدر ٤٥ حكما. ومن أبرز محاسن هذا الأسلوب أنه يساعد على وضع

الأفراد في مراتب بحيث يسهل على إدارة الموارد البشرية إعطاء الأفراد التفويضات على أساس المراتب التي حصلوا عليها ، إلا أن ما يعاب على هذا الأسلوب انه لا يقيس سلوكا وظيفيا محددًا كونه يركز على قاعدة التصنيف (من الأفضل) و بالتالي عرضه لتحديات قانونية. ( المرسى، ٢٠٠٣ ، ٤٨٢ )

٣- التوزيع الإلزامي: إذ يهدف هذا الأسلوب إلى دفع الترتيب ليكون طبيعيا أي بصورة أوضح في نهاية المطاف يتوزع أداء الأفراد توزيعا طبيعيا بالاستناد إلى الافتراض القائل بأن نسبة قليلة من الأفراد تحصل على الترتيب الأفضل، و نسبة قليلة أخرى منهم تحصل على الترتيب الأدنى ، بينما باقي الأفراد يحصلون على الترتيب الوسطي.

شكل (٢) نموذج عن التوزيع الإلزامي لأداء الأفراد



يبين الشكل المبين أعلاه نموذج التوزيع الإلزامي في تقييم أداء و هي موزعة كما يلي:

١٠ أداء مميز

٤٠ أداء وسطي ( المعدل )

١٠ أداء غير مقبول

٢٠ أداء دون الوسط

من الواضح أن أسلوب التوزيع الإلزامي قد ضعف (في المثال المعطى أعلاه) أداء العاملين في مراتب خمس و تجاوز مبدأ تجميع الأفراد في قمة أو في أسفل وسط التوزيع ، إلا أن هذا الأسلوب لا يمكن العمل به في حال أتى أداء المجموعات العاملة ككل أداء مميزا أو في حال أتى أداء غير مقبول بالمطلق تمتاز الوسائل الأولى من التقييم الذاتية ببعض المحاسن التي تتمحور حول سهولة استخدامها ونجاحها، كآلية رقابية سلوكية إلا أن لهذه الوسائل بعض المساوئ التي تأتي من الأحكام الذاتية التي يطلقها من يتولى تطبيقها ، و في شتى الأحوال فإن الجدول يبين أبرز محاسن و أبرز مساوئ هذه الوسائل الهادفة التي تقيم سلوك الأفراد بالمقارنة و ليس بالنتائج.



## جدول رقم (١) محاسن و مساوئ أداء سلوك الأفراد

المساوئ	المحاسن
<p>(١) تركيز على الآراء الذاتية للمقيمين و ليس على حقائق و ثوابت موضوعية .</p> <p>(٢) تتجاهل فروقات تصانيف أداء الأفضل .</p> <p>(٣) تتجاهل تقييم سلوكيات وظيفية محددة و تركز على سلوك الأفراد العام.</p> <p>(٤) تتجاهل تقييم نتيجة أدائهم و تركز على المقارنة بين الأفراد و ليس على تحسين أداء كل فرد من الأفراد على حدة</p>	<p>(١) سهولة الترويج و الاستخدام</p> <p>(٢) تساعد على اتخاذ القرارات المتعلقة بترقية و زيادة التعويضات للأفراد.</p> <p>(٣) استخدمت و مازالت من الآليات الرقابية المستخدمة في سلوكيات الأفراد</p>

المصدر: حسن إبراهيم بلوط ، إدارة الموارد البشرية من المنظور الاستراتيجي، دار النهضة العربية ، بيروت، ٢٠٠٢ ، ص ٣٧٦ .

بالاستناد إلى أساليب ووسائل المقارنة و الوسائل الثانية المستخدمة في تقييم الأداء السلوكي هي وسائل الاحتكام إلى معدلات أداء ثابتة إذ يتجدد المعدل الثابت للأداء الموظف على أساس هذا المعدل المحدد لكل نوع أو فئة و البروز حول أهمية استخدام هذه الوسائل الاحتكارية ، إذا صح التعبير ، و المشروطة بمعدلات أدائه الثابتة أنها تقارن أداء الأفراد العاملين في أقسام و وحدات مختلفة ، كما أنها تمكن المقيم من قياس أداء الأفراد بالاستناد إلى شروط وظيفية محددة تطلب منهم. ( بلوط ، ٢٠٠٢ ، ٣٧٦ )

### ثالثاً: العلاقة بين الإدارة الالكترونية و أداء الموارد البشرية

الإدارة الالكترونية هي منظومة الكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسوب وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت و بأقل التكاليف، الإدارة الالكترونية يمكن أن تشمل كلا من الاتصالات الداخلية و الخارجية لأي منظمة، والهدف من ذلك هو إدخال الشفافية الكاملة و المساواة مما يؤدي إلى تحسين الإدارة الالكترونية داخل أي منظمة، ففي ألمانيا، هذه المبادرة تستهدف بصورة خاصة المنظمات الحكومية.

تنفيذ أي حل لإدارة الكترونية ينبغي أن يلبي احتياجات العملاء بمرکزية أكبر من منظمة مركزية، و ينبغي إزالة الاعتماد على أفراد معينين، و يتطلب إدخال نظم الشفافية في العمل، و من أمثلة الإدارة

الالكترونية الجداول الزمنية على الإنترنت وحساب المصاريف، ويمكن استخدام هذه للمساعدة على خفض التكاليف لمنظمة ما. التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية

من أجل التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية لا بد من تحقيق المراحل التالية:

- ١- أتمتة مؤسسات الدولة وتحويل جميع معلومات الحكومة ووزارتها الورقية إلى معلومات الكترونية.
- ٢- تأمين البنية التحتية الضرورية لربط كافة مؤسسات الدولة بشبكة معلومات واحدة وتبادل المعلومات بين مختلف الجهات.

٤- تحديد جميع التعاملات بين المواطن وكل مؤسسة وتحويلها إلى تعاملات الكترونية.

### المبحث الثاني - الإطار العملي

عينة البحث : تكونت عينة البحث من (٣٠) رئيس قسم ومدير وكما يأتي:

#### جدول (٢) التوزيع الديمغرافي لافراد عينة البحث

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٢٠	
اناث	١٠	
المجموع	٣٠	

يظهر من الجدول (٢) ان نسبة الذكور اعلى من نسبة الاناث .

#### جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمتغير المستقل

ت	القدرات الالكترونية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التطبيق
١	الكفاءة	4.2	0.50	4	مرتفع
٢	المرونة	4.3	0.46	3	مرتفع
٣	الابداع	4.3	0.46	2	مرتفع
٤	التكلفة	4.4	0.51	1	مرتفع
	المتوسط العام	4.3	0.41		مرتفع

يتضح لنا من الجدول (٣) ان نتائج المتوسطات للمتغيرات يتراوح بين (4.2-4.4) والانحراف المعياري يتراوح بين (0.46-0.51) وهذا يدل على اتفاق المجيبين على التطبيق المرتفع لجميع المتغيرات الفرعية الخاصة بالقدرات الالكترونية ( المتغير المستقل ).

#### جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمتغير التابع ( اداء الموارد البشرية)

ت	اداء الموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التطبيق
١		4.2	0.67	مرتفع

يتضح لنا من الجدول (٤) ان المتوسط الحسابي لأداء الموارد البشرية هو (4.2) وبانحراف معياري بلغ (0.67) وهذا يدل على ان التطبيق مرتفع في اداء الموارد البشرية .

#### اختبار الفرضية البحث

#### جدول (٥) نتائج تحليل الانحدار لأثر القدرات الالكترونية في اداء الموارد البشرية

الارتباط	معامل التحديد	F المحسوبة	مستوى المعنوية
0.73	0.53	38.7	0.000

يتضح من الجدول (٥) ان القدرات التفسيرية للمتغير المستقل ( القدرات الالكترونية ) والمتغير التابع ( اداء الموارد البشرية) بلغ (53%) وهذا يوضح وجود اثر ذا دلالة احصائية للقدرات الالكترونية في اداء الموارد البشرية .

وبناء على ذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على :

(يوجد اثر ذا دلالة احصائية بين القدرات الالكترونية واداء الموارد البشرية عند مستوى دلالة ((0.05) .

تحليل المسار

$$\beta=0.79, t=11.2, p=0.000$$



شكل (٣) تحليل المسار لمتغيرات البحث

يتضح من الشكل (٢) ان معامل المسار ملائم ويساوي  $\beta=0.79$  للقدرات الالكترونية في اداء الموارد البشرية حيث بلغت قسمة  $t$  المحسوبة ( 11,2 ) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.96) ، و  $p=0.000$  وهي معنوية عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يدل على انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية للقدرات الالكترونية في اداء الموارد البشرية وتفسر ما قيمته ( $R^2=0.53$ ) من التباين في اداء الموارد البشرية.

## النتائج والتوصيات

### اولا: النتائج

- ١- ان القدرات الالكترونية التي تتمتع بها كلية المستقبل الجامعة جاءت مرتفعة بدرجة عالية من وجهة نظر افراد عينة البحث.
- ٢- ان قدرة المرونة التي تتمتع بها الكلية جاءت بدرجة مرتفعة والتي تمثل البعد الاساس للنجاح من خلال سرعة الاستجابة .
- ٣- بينت النتائج ان قدرة الابداع التي تتمتع بها الكلية جاءت بدرجة عالية وان الاعمال الالكترونية قللت التكلفة .
- ٤- ان نتائج اداء
- ٥- توصلت النتائج الى وجود اثر ذو دلالة احصائية للقدرات الالكترونية في اداء الموارد البشرية عند مستوى دلالة (0.05) ، حيث توجد تطبيقات الموارد البشرية الالكترونية من حيث المضمون هو العامل الاكثر اهمية في كفاءة هذه الموارد في الكلية المبحوثة.

### ثانيا : التوصيات

- ١- اجراء دراسات على اكثر من كلية لغرض المقارنة بينها .
- ٢- اجراء دراسة على عينة من الطلبة لبيان اثر الإدارة الالكترونية على المستوى التعليمي.

### المصادر

- ١- بلوط، حسين إبراهيم ، إدارة الموارد البشرية من المنظور الاستراتيجي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، ، ٢٠٠٢.
- ٢- حميد ، محمد اسماعيل ، إدارة الموارد البشرية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، ، ٢٠٠١.
- ٣- زويلف ، مهدي حسن ، إدارة الأفراد ، دار الصفاء للتوزيع و النشر ، ٢٠٠٣.

٤- السلمي، علاء عبد الرزاق السالمي والسليطي خالد إبراهيم، الإدارة الإلكترونية، دار وائل، عمان ٢٠٠٨.

٥- عباس، سهيلة محمد و علي حسن ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، ١٩٩٩ .

٦- عقيلي، عمر وصفي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر ، ط١، ٢٠٠٥،

٧- العلاق، بشير عباس ، الاتصالات التسويقية الإلكترونية، مدخل تحليلي تطبيقي، مؤسسة الوراق للنشر، عمان ٢٠٠٦.

٨- علواطي، لمين، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت العدد ٢٠٠٨.

٩- مختار ، حماد ، تأثير الإدارة الإلكترونية على إدارة المرفق العام وتطبيقاتها في الدول العربية، ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، ٢٠٠٧.

١٠- المرسي، جمال الدين ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الواحد والعشرين ، الدار الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٣.

١١- مصطفى، احمد سيد ، إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، دار الكتاب العربي، القاهرة، ٢٠٠٤.

١٢- الهيتي ، خالد عبد الرحيم ، إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي، دار حامد نعمان،الأردن،٢٠٠٠، ط١.

13- Bernard CAILLOT, Les Entretiens annuels d'évaluation, Médaille d'amour ou valorisation des compétences, Ed. Liaison , paris 2006,p.25 .

14- ClaudeLevy-Leboyer,Evaluationdu personnel,ed.EYROLLES,6°edition, Paris,2007,p.45