

مجلة جامعة الرازي للعلوم الإدارية والإنسانية RUHMS

عملية محكمة تصدر عن مركز البحث العلمي، وكلية العلوم الإدارية والإنسانية – جامعة الرازي

Print ISSN: 2791-3287 & Online ISSN: 2791-3295

جامعة الرازي
Äl-Razi University



جامعة الرازي
كلية العلوم الإدارية والإنسانية



ديسمبر 2023م

المجلد الرابع

العدد الثامن

الهيئة الاستشارية

الرقم	الاسم	التخصص	الجامعة	الدولة
1	أ. د / عبدالله عبدالله السنفي	إدارة أعمال	جامعة صنعاء	اليمن
2	أ. د / صالح حسن الحرير	إدارة أعمال	جامعة عدن	اليمن
3	أ. د / طلعت اسعد عبد الحميد	إدارة أعمال	جامعة المنصورة	مصر
4	أ. د / حسن عبد الوهاب حسن	إدارة أعمال	جامعة القران الكريم	السودان
5	أ. د / نجاة محمد جمعان	إدارة أعمال	جامعة صنعاء	اليمن
6	أ. د / احمد علي الحاج	تخطيط تربوي	جامعة صنعاء	اليمن
7	أ. د / محمد احمد الجلال	طرائق التدريس	جامعة ذمار	اليمن

الإشراف العام

د / طارق علي النهمي
رئيس مجلس الأمناء

رئيس التحرير

د / عبد الفتاح القرص
عميد كلية العلوم الإدارية والإنسانية

مدير التحرير

د / نجيب علي إسكندر
رئيس قسم الإدارة الصحية

هيئة التحرير

أ.د/ نبيل الربيعي
د/ تركي يحيى القباني
د/ عبد الفتاح على القرص
أ.د/ محمد محمد القطيبي
د/ محمد حسيني الحسيني
أ.م.د/ صالح علي النهاري
د/ أحمد محمد الحجوري

مجلة جامعة الرازي للعلوم الإدارية والإنسانية. المجلد (4)، العدد (8)، صفحة من 163 الى 182

مجلة جامعة الرازي - مجلة علمية محكمة - تهدف إلى إتاحة الفرصة للباحثين لنشر بحوثهم العلمية باللغتين

العربية والإنجليزية في مختلف العلوم الإدارية والإنسانية

مجلة جامعة الرازي للعلوم الإدارية والإنسانية

مجلة علمية محكمة تعنى بنشر البحوث في مجال العلوم الإدارية والإنسانية

تصدر عن مركز البحث العلمي، وكلية العلوم الإدارية والإنسانية - جامعة الرازي - اليمن

توجه المراسلات إلى رئيس التحرير على العنوان الآتي:

مجلة جامعة الرازي للعلوم الإدارية والإنسانية

ص.ب:.....، الرمز البريدي..... اليمن

هاتف : 216923 – 774440012

فاكس : 406760

البريد الإلكتروني: ruahms@alraziuni.edu.ye

صفحة الإنترنت: www.alraziuni.edu

دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل إدارة الموارد البشرية
(دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية)

درهم علي درهم القمش

Derhem Ali Derhem Al-gamish

قسم إدارة الأعمال - تخصص إدارة عامة - كلية التجارة والاقتصاد - جامعة عمران

Email:d201210@yahoo.com

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تطوير إدارة الموارد البشرية من خلال تحديث هذا المجال، حيث يعتبر ضرورة حتمية للمؤسسات لمواكبة احدث التطورات والتغيرات اللازمة لتحسين وظائف القطاعات العامة، ولأجل الإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان، وبعد تحليل البيانات المجمع باستخدام برنامج SPSS v26 ، وبعد الدراسة للموضوع توصلت الدراسة إلى إن للإدارة الإلكترونية دور كبير في تحسين وتطوير وتفعيل الوظائف المعاصرة لإدارة الموارد البشرية بمختلف إبعادها: (التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية،التوظيف الإلكتروني،تقييم الأداء الإلكتروني).

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية،الموارد البشرية،التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية،تقييم الأداء الإلكتروني.

Abstract: This study aimed to identify the role of electronic management in the development of human resources management through the modernization of this sector, where the latter is considered an imperative for institutions to keep pace with the developments and changes necessary to improve the functions of the public sectors, and in order to answer the problematic, the descriptive and analytical approach was adopted, and the data were collected using a questionnaire, and after analyzing the collected data using the SPSS V26 program, After an in-depth study in this subject, we concluded that e-management has a great role in the improvement and development of contemporary functions Human Resources Management, in its various dimensions: (E-Human Resources Planning , e-recruitment, E-performance evaluation).

Keywords: e-Management, Human Resources,E-performance evaluation , ehuman resources planning.

المقدمة

العمل على تطبيق الإدارة الإلكترونية يعد من أهم أسباب الرقي بالمؤسسة في وجود العولمة و إدارة المعرفة، وذلك لزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة، من خلال متطلبات المعلومات والبيانات والأنظمة والبرامج التكنولوجية الحديثة، وإن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية لا تحقق فاعليتها إلا بالاعتماد على موارد بشرية ذات مهارات فنية عالية متعددة الاختصاصات، من خلال إدارة وتنمية الموارد البشرية بصورة دائمة ومستمرة.

فالموارد البشرية وإدارتها تعتبر الركيزة الأساسية لأي نشاط أو مشروع، التطور الذي تشهده المجتمعات المتقدمة جعل التقدم الوظيفي والإداري حتمية لا بد منها، ومطلبا ملحا لتلك المجتمعات ما دفعها إلى السعي وراء تحسين الخدمات الوظيفية التي تعكس مدى التطور البشري في مجال الخدمات الإدارية، ما استوجب إعطاء العنصر البشري المهارة والكفاءة ضرورة العمل على تنمية إدارة الموارد البشرية اللازمة من أجل مواكبة هذه التحولات التكنولوجية، حيث وقد أفرزت التحولات التكنولوجية التي حصلت في أواخر القرن العشرين العديد من التغييرات على الجانب البشري والتقني والإداري، فتولد عن ذلك ما يسمى بالإدارة الإلكترونية التي تعتمد على التكنولوجيات الرقمية، ما يجعل عملها يتحول من العمل الورقي إلى العمل الإلكتروني الشبكي، وهذا يتطلب كافة التدريبات الخاصة للتطوير في الإمكانيات البشرية بمجال الإدارة الإلكترونية، فبين الدافعية إلى التطوير والتجديد للعمل الإداري، والتوجه نحو التقدم الاجتماعي والوظيفي للممارسات الإدارية وبين إدارة الموارد البشرية بما يتماشى مع متطلبات تفعيل الإدارة الإلكترونية، لا بد من تفعيل دور الموارد البشرية والرفع من أدائها ومهاراتها وكفاءتها ومعارفها من خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية، من خلال إدارة الموارد البشرية وسرعة الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة لأداء العمل، من حيث الحفظ أو التخزين أو الاسترجاع، وبالاعتماد على الوظائف الإلكترونية للموارد البشرية والتي سيتم حصرها في كلا من التخطيط الإلكتروني والتوظيف الإلكتروني والتدريب الإلكتروني والتقييم الإلكتروني للأداء، من هنا تم تقسيم الدراسة إلى **مبحثين نظري وتطبيقي، المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة وتم تقسيمه إلى مطلبين، المطلب الأول: (المفاهيم الأساسية للإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية)، المطلب الثاني: الوظائف العصرية وتفعيل عمل إدارة الموارد البشرية، المبحث الثاني: الدراسة العملية ممثلة في مطلبين، المطلب الأول: الطريقة والأدوات والنموذج المتبع، المطلب الثاني: عرض النتائج وتحليلها والوصول إلى إجابة نهائية.**

مشكلة الدراسة: تتضح إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما هو دور عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العامة للاتصالات اليمنية ؟
يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو دور عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل التخطيط الإلكتروني بالمؤسسة العامة للاتصالات؟
- ما هو دور عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل التوظيف الإلكتروني بالمؤسسة العامة للاتصالات؟
- ما هو دور عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل التقييم الإلكتروني بإدارة الموارد البشرية في المؤسسة العامة للاتصالات؟

- هل تعتمد إدارة الموارد البشرية على تطوير الكفاءات أم تقتصر على الوظائف التقليدية ؟

- هل تتحكم إدارة المؤسسة في نظم الإدارة الإلكترونية؟

- هل توفر إدارة المؤسسة نظام تعليمي إلكتروني لموظفيها؟

فرضيات الدراسة:

يمكن وضع فرضية رئيسية يتفرع منها عدة فرضيات وهي كالآتي:..

يوجد دور ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العامة للاتصالات اليمنية بشكل فعال.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1- يوجد دور ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل التخطيط الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العامة للاتصالات.

2- يوجد دور ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل التوظيف الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العامة للاتصالات.

3- يوجد دور ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل التقييم الإلكتروني بإدارة الموارد البشرية للمؤسسة العامة للاتصالات.

أهداف الدراسة

- التعرف على دور استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في التخطيط الإلكتروني بإدارة الموارد البشرية وتحسين كفاءتها وفعاليتها.

- التعرف على دور استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في التقييم الإلكتروني بتنظيم وتتبع المعلومات والبيانات المتعلقة بالموظفين والعمليات الإدارية.

- تقييم تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية على تجربة الموظفين وزيادة رضاهم.

- التعرف وتحليل كيف يمكن الاستخدام الفعال للإدارة الإلكترونية في تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في إلقاء الضوء على فوائد وتحديات استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية. من خلال فهم الأهمية والتأثيرات المحتملة للاستخدام الفعال للإدارة الإلكترونية، يمكن المؤسسة من تحسين كفاءة وفعالية في إدارة الموارد البشرية وتعزيز تجربة الموظفين، كما يمكن للبحث أن يسهم في تطوير استراتيجيات وأدوات جديدة لتحسين إدارة الموارد البشرية والتكيف مع التطورات التكنولوجية الحديثة.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية.

الحدود الزمنية: الربع الثاني من عام 2023.

الحدود البشرية: موظفي المؤسسة العامة للاتصالات.

منهجية الدراسة

نظرا لطبيعة الموضوع فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بشقية، الدراسة النظرية والتطبيقية، حيث اتبعنا المنهج الوصفي في المبحث الأول والمتعلق بالجانب النظري لكلا المتغيرين من خلال تناول مختلف المفاهيم والإبعاد الخاصة بكل متغير، إما المنهج التحليلي فقد استخدمناه في المبحث الثاني المتعلق بالدراسة التطبيقية في تحميل البيانات المستخرجة من برنامج SPSS ومنه الوصول إلى نتائج الدراسة.

الدراسات السابقة

دراسة مروه حداد، 2019-2020 بعنوان (دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية/دراسة حالة مؤسسة دائرة بسكرة).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية بمؤسسة دائرة بسكرة، وذلك من خلال التعرف على المفاهيم الأساسية حول الإدارة الإلكترونية ووظائف إدارة الموارد البشرية والوظائف المعاصرة لإدارة الموارد في ظل الإدارة الإلكترونية.

دراسة حمزة جهرة، 2018-2019 بعنوان (دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي/دراسة حالة على الولاية المنتدبة أولاد جلال).

هدفت الدراسة للتعرف على ماهية الإدارة الإلكترونية وأبعادها ومقوماتها وكيفية تطبيقها وتحسين الأداء الوظيفي، ودورها الإيجابي في الإدارة.

دراسة إيمان مفتي، 2018، بعنوان (دور الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية)دراسة تحليلية.

هدفت الدراسة إثبات تأثير الإدارة الإلكترونية لأغراض تنمية الموارد البشرية فردية أم جماعية، وضحت الدراسة أن إدخال الإدارة الإلكترونية أو التطبيقية إلى عدة قطاعات ليس مجرد مكننة إنما حقيقة جهود تبذل لتحسين الخدمات العامة والخاصة.

دراسة هشام عبدالدايم وإيمان بن بية، 2017-2018، بعنوان (تنمية الموارد البشرية ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية/دراسة ميدانية بمدينة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات بولاية أدرار).

هدفت الدراسة للتعرف على دور تنمية الموارد البشرية في تفعيل الإدارة الإلكترونية للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية وتوصلت لوجود ارتباط بين إبعاد متغير تنمية الموارد البشرية وإبعاد متغير الإدارة الإلكترونية.

وتعليقا على هذه الدراسات السابقة نجد التشابه في بعض الجزئيات كالمبحث في الأسس التي تحكم الإدارة الإلكترونية ومختلف أساسياتها وتبيان واقع هذا التحول الإلكتروني وأهم متطلباته والعوائق التي تحد من نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية وبعض الجزئيات كواقع الخدمات العامة وتحسينها، وآثار الإدارة الإلكترونية على إدارة الموارد البشرية وتنمية الموارد البشرية، من حيث المقومات والإبعاد والأداء الوظيفي، الاختلاف يكمن من حيث إنها دراسات جزئية، وبالنسبة لدراستنا تركز على استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية على تفعيل إدارة الموارد

البشرية كرافعة للإصلاح الإداري وتحسين وجودة الأداء وتأهيل العنصر البشري إلكترونيا في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

المطلب الأول: المفاهيم الأساسية للإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية.

أولاً: الإدارة الإلكترونية تعني: تحويل كافة الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية (الإجراءات الطويلة باستخدام الأوراق) إلى أعمال وخدمات إلكترونية تنفذ بسرعة عالية ودقة متناهية، باستخدام تقنيات الإدارة وهو ما يطلق عليه إدارة بلا أوراق (كافي، 2011، صفحة 45)⁽¹⁾.

البنك الدولي عرفها بأنها: مصطلح حديث يشير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل زيادة كفاءة وفعالية وشفافية ومسائلة الحكومة فيما تقدمه من خدمات إلى المواطن ومجتمع الأعمال، وتمكينهم من المعلومات، بما يدعم كافة النظم الإجرائية الحكومية، ويقضي على الفساد، وإعطاء الفرصة للمواطنين للمشاركة في كافة مراحل العملية السياسية والقرارات المتعلقة بها والتي تؤثر على مختلف نواحي الحياة (Bank World, 2015)⁽²⁾.

خصائص الإدارة الإلكترونية

تمثل الإدارة الإلكترونية مدخلا متكاملًا لاستثمار الجهد والوقت، وتحقيق مزيدًا من إنجاز المعاملات، والقيام بالوظائف الإدارية بشكل جيد في جميع مؤسساتها الحكومية، وزيادة المصداقية بالخدمة التي تقدمها، وتبرز الشفافية وتعزيز علاقة المواطن بالحكومة من خلال الخدمات العامة الإلكترونية، هكذا يمكن أن نخلص خصائص ومزايا الإدارة الإلكترونية كالتالي:

- **تحقيق الشفافية:** تعد الشفافية الكاملة داخل المنظمات الإلكترونية محصلة لوجود الرقابة الإلكترونية التي تضمن المحاسبة الدورية على كل ما يقدم من خدمات.

- **تبسيط الإجراءات:** الحاجة للتحديث الإداري حيث عملت كل الإدارات على إدخال المعلومات إلى مصالحتها وحرصت على استخدامها الاستخدام الأمثل لما لها من إمكانيات وقدرات في تلبية حاجات المواطنين بشكل بسيط وسريع.

- **تخفيض التكلفة:** الإدارة الإلكترونية في البداية تحتاج لمشاريع مالية كبيرة بهدف دفع عملية التحول؛ لأن انتهاء نموذج المنظمات الإلكترونية بعد ذلك سيوفر ميزانيات مالية ضخمة.

- **زيادة الإتقان:** الإدارة الإلكترونية آلية عصرية حديثة في عمليات تطوير العمل الإداري والتغيير التنظيمي، حيث تمثل منعطف حاسم في المهام والأنشطة الإدارية التقليدية، وتحوي مزايا من أهمها معالجة فورية للطلبات، كذلك الدقة والوضوح التام في إنجاز المعاملات والأعمال (عبد الكريم، 2010، ص 18-19)⁽³⁾.

عناصر الإدارة الإلكترونية وتقنياتها :

تتكون الإدارة الإلكترونية من العناصر الأساسية الآتية (ياسين، 2005، ص 23-25)⁽⁴⁾ :

١- **عتاد الحاسوب Hardware**: وهو الجزء المادي من الحاسبات ومنها: المعالج الدقيق واللوحة الرئيسية والقرص الصلب، إضافة إلى الملحقات من طابعات وسماعات وفأرة أو ماوس ولوحة المفاتيح وعصي الألعاب ومحرك القرص الصلب ومحرك القرص المرن... الخ.

٢- **البرمجيات Software**: وهي التعليمات التي تتحكم بالحاسبة وتضم الأجزاء الرئيسة التالية: **أنظمة التشغيل**: ووظيفتها الإشراف والتحكم لمعالجة البيانات وتوجيه الأعمال.

لغات البرمجة: لغة كتابة البرامج. **الأنظمة التطبيقية**: وهي برامج تؤدي نمطاً معيناً مثل برمجيات معالجة النصوص وتحريرها وبرامج التصميم والرسم. **البرامج**: وهي برامج خاصة تكتب من قبل العاملين على أجهزة الحاسوب في المؤسسات مثل برامج خاصة بنتائج اختبارات الطلبة في الجامعات، برامج خاصة بالقبول المركزي للطلبة في الجامعات، برامج احتساب الرواتب للموظفين، برامج خاصة بقواعد البيانات... وغيرها. **البيانات**: مجموعة من الحقائق الأزلية يمكن تحويلها على معلومات مصورة أو مكتوبة أو مسموعة .

3- **شبكة الاتصالات Network Communication**: وهي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الإنترنت Intranet وهي شبكة مستندة في عملها على الإنترنت وتستخدم خدمات الإنترنت وبروتوكولاته والفرق الوحيد بينهما أنها داخلية لا يسمح لأحد الدخول إليها من خارج المؤسسة.

والاكسترانت Extranet: وهي مجموعة شبكات إنترنت لها خصوصيتها بوصفها شبكة إنترنت وتشارك فيما بينها ببعض الخدمات والتطبيقات.

والإنترنت Internet: وهي شبكة اتصالية عالمية يستطيع جميع الأشخاص الدخول إليها والاستفادة من خدماتها ضمن بروتوكولات معينة ومن أكثر استخداماتها الشبكة العنكبوتية المعروفة بالرمز **www** والبريد الإلكتروني وغيرها .

٤- **صناع المعرفة Workers Knowledge**: وهم الخبراء والاختصاصيون العاملون في حقل المعرفة، وهم يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية، ويمثلون القيادات الرقمية Digital Leaderships والمديرين والمحليين للموارد المعرفية، ورأس المال الفكري في المنظمة، ويتولون إدارة التعاضد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية.

ثانياً: إدارة الموارد البشرية: هي الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية (ابو النصر، 2007، ص 23) (5).

وتعرف أيضا على أنها عملية توظيف وتطوير وتحفيز وتقييم الموظفين لتحقيق الأهداف التنظيمية (ماهر، 2004، ص 90) (6).

أهمية إدارة الموارد البشرية: تكتسب إدارة الموارد البشرية كإحدى وظائف المنظمة العصرية أهمية كبيرة في القرن الحادي والعشرين فهي إدارة الأهم والأعلى في أصول المنظمة، وأهميتها تكون على مستوى:

- أهميه على مستوى المنظمة: الموارد البشرية تتزايد قيمتها وإنتاجيتها بالخبرات المتراكمة مع مرور الوقت وبالتالي فهي تمثل أصول تتزايد قيمة وأهمية - تتبع أهميتها من ارتباطها الوثيق بالا دارت الأخرى داخل المنظمة.

- أهمية على المستوى الوطني: تفوق الدول يرجع إلى وجود عقول بشرية مبدعة وقدرات فنية عالية وسمات سلوكية ايجابية -الموارد البشرية تمثل أساسا للقوة الاقتصادية من خلال الإدارة الفعالة والأداء الجيد المثمر- هناك دورا هاما لإدارة الموارد البشرية تعمل من خلالها على استقطاب العاملين الأكفاء مع توفير المناخ المناسب لهم(القحطاني،2010،ص25-26)⁽⁷⁾.

- أهداف إدارة الموارد البشرية: دارة الموارد البشرية تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية(بلحمري وبوشيخي،2014،ص10)⁽⁸⁾: تنمية المهارات الإدارية في مجال الإشراف والقيادة وصيانة العنصر البشري -السعي نحو تحقيق الانسجام والترابط بين جموع العاملين بالمنظمة-الارتقاء بالإنتاجية من خلال تشجيعهم على العمل والإنتاج-حصول على الأفراد الأكفاء للعمال من اجل الإنتاج والعمل بأحسن الطرق-حماية العمال والدفاع عن حقوقهم-جذب المرشحين والاختيار منهم ودفعهم للعمل.

-وظائف إدارة الموارد البشرية: وظيفة تكوين الموارد البشرية ومنها: تصميم وتحليل العمل - تخطيط الموارد. -الاستقطاب والاختيار والتعيين:يركز على الكفاءات لشغل الوظائف،على عدة مراحل بدءا من: توصيف الوظائف، وتخطيط الموارد البشرية، وتوفير الموظفين من خلال الاستقطاب، ثم الاختيار فالتعيين. -التأهيل والتدريب: يعمل هذا النشاط على تدريب الموارد البشرية العديدة التي تم اختيارها وتعيينها تدريب أوليا من اجل مباشرة أعمالها بشكل جيد.

-وظيفة التعويضات: يجري وضع تعويضات ومكافآت للموارد البشرية التي تعمل في المؤسسة وذلك وفق أسس وقواعد موضوعية وعادلة.

بالإضافة إلى: تصميم نظام الأجور والحوافز - تقييم أداء العمال - إعداد خطة التدريب - صيانة ورعاية العاملين - تقديم الخدمات للعاملين.

المطلب الثاني: الوظائف العصرية وتفعيل عمل إدارة الموارد البشرية.

أولا: وظائف الإدارة الإلكترونية: توجد مجموعة من الوظائف الأساسية ويمكن إيجازها فيما(الطالب والزعاير،2019،ص48-49)⁽⁸⁾:

- التخطيط الإلكتروني: يعتمد التخطيط على التركيز بصفة أساسية على استخدام التخطيط الاستراتيجي والسعي نحو تحقيق الأهداف - خطط متعددة للاستجابة للظروف المختلفة-خطط قصيرة وانبية ،أمدها أيام، أسابيع، فصل، شهر-خطة القواعد بسيطة أو مبدأ عام واحد يرشد الاتجاه ولا يقيد-خطة مرنة جدا من أجل الالتزام بالاستجابة الديناميكية للتغيرات-خطة تركز على الأسواق المتغيرة والزبائن وحاجاتهم الآنية والمحتملة-المخاطرة تأتي من عدم القدرة على العمل خارج الخطة-الابتكار ضروري عند التنفيذ للاستجابة للظروف المتغيرة-المخططون هم المبادرون من المديرين والعاملين-الأهداف عامة، غامضة، واحتمالية بدرجة عالية-الوسائل

مفتوحة حسب الفرصة في السوق وحسب الزبائن-الثقة هي الأداة الرئيسية في ما هو مطلوب إنجاحه من أجل المؤسسة-تعتمد على شبكات الاتصالات الإلكترونية- تستخدم فيه جميع عناصر الإدارة الإلكترونية.

التنظيم الإلكتروني: يعتمد التنظيم الإلكتروني للمنظمات المعاصرة على إجراء تغييرات في مستويات وشكل الهياكل التنظيمية: تنظيم مصفوفي- هياكل قائمة على الفرق-تنظيم وحدات مصغرة - مخطط من اليمين إلى اليسار-مؤسسة بدون هيكل تنظيمي محدد، إما من حيث التقسيم الإداري: تقسيم إداري على أساس الفرق، من حيث سلسلة الأوامر: الوحدات المستقلة والفرق المدارة ذاتيا -سلطة استشارية،بالإضافة إلى تعدد مراكز السلطة. **الرقابة الإلكترونية:** الرقابة الإلكترونية تمثل الوسيلة الحديثة للمؤسسة في حل المشكلات التي تحول عن الوصول إلى الأهداف المطلوبة، حيث يتم الاستعانة بالوسائل الإلكترونية من أجل اكتشاف أخطاء التنفيذ بسرعة، و أخذ ما يلزم من الإجراءات لتصحيحها في نفس الوقت(شيلي،2019،ص471)⁽⁹⁾.

-الرقابة الإلكترونية تتوافق مع التخطيط بدرجة متكاملة- تستعمل الوسائل(عناصر الإدارة الإلكترونية) الرقمية- والتقارير الرقمية-درجة التنبؤ لفترة طويلة-برمجياتها جاهزة حسب التصميم-حساباتها تستخدم لحساب الانحراف والاسترجاع -اتصالاتها فورية-مقاييس تركيزها على المدى البعيد.

القيادة والتوجيه الإلكترونية: يعتمد التطبيق الكفاء والفعال للتوجه الإلكتروني بالمنظمات المعاصرة على وجود قيادات إلكترونية-السعي لتفعيل دور الأهداف الديناميكية-العمل على تحقيق الأهداف الديناميكية-تعامل القيادات مع مواقع المنظمات على شبكات الاتصالات الإلكترونية-القدرة على التحفيز والتعاون لانجاز الأعمال المطلوبة، أصبحت القيادة الذكية توازن بين التركيز على المهام والتكنولوجيا وبين التركيز على الزبون و العاملين في المؤسسة بما يتناسب وتحقيق أهدافها، وتساعد الإدارة الإلكترونية الإدارة العليا في عملية التوجيه من خلال التفاعل الآني والمباشر مع الموظفين والعملاء وعقد الاجتماعات بين الإدارات المتباعدة جغرافيا (الجلول،2012،ص31)⁽¹⁰⁾.

وتنقسم القيادة الإلكترونية إلى ثلاثة أنواع هي(عبان،2015-2016،ص83)⁽¹¹⁾:

- القيادة البشرية الناعمة: وتعتمد على ضرورة وجود قائد يمتاز بالحرفية، وتنتم بقدرتها على المنافسة والوصول إلى السوق وبالتركيز على عنصر التجديد وتوفير الخدمات للمتعاملين.

- القيادة الذاتية: تركز على جملة من المواصفات الواجب توفرها لدى القائد ضمن إدارة الأعمال عبر الأنترنت، وهو ما يجعلها تتصف بالقدرة على تحفيز النفس والتركيز على إنجاز المهمات والرغبة في المبادرة، إضافة إلى المهارات العالية، ومرونة التكيف مع مستجدات البيئة المتغيرة.

- القيادة التقنية العلمية: وهي القيادة التي تعتمد على استخدام تكنولوجيا الأنترنت لزيادة تدفق المعلومات مع سرعة توفيرها وتحسين جودتها، وهذه القيادة تسمح للقائد الإلكتروني أن يمتلك القدرة على تحسين أبعاد التطور التقني في الأجهزة وكما تكسبه سمات جديدة سرعة الحركة و الاستجابة المبادرة وتسيير الأعمال واتخاذ القرارات. -مميزات وصفات القائد الإلكتروني:لديه متغيرات وظيفية متعددة في اتجاهات عدة- أهدافه متتالية وقصيرة الأجل- يعتمد على عمله وجرأته- يميل إلى التمكين ويقبل التغيير ويستوعب المفاجآت- يرتبط بالعلاقات

والأفكار والشبكات- يهتم بالنتائج والصورة العامة والتركيز- يدير العمل بأفكاره المبتكرة ويجيد الإنصات- أسلوبه في الاتصالات وملاح لغته هي أهم أدواته الإدارية- عالمي، محلي- تواصلتي ومنفتح على مؤسسات الآخرين- محاور ومستمتع- مضطر إلى التعلم، ويتعلم بالعمد والاختيار-ينجز مهام متعددة وفي وقت واحد- أدواره هي: مدير معلومات وشبكات، وصانع معرفة.

ثانيا: تفعيل أداء إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية: يتم تفعيل الأداء من خلال مجالات إدارة الموارد البشرية إلكترونيا، بالإضافة إلى تقديم النموذج للتحويل للإدارة الإلكترونية.

- مجالات إدارة الموارد البشرية إلكترونيا: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تشمل جميع مجالات إدارة الموارد البشرية دون استثناء، وتركز على تطويرها عن طريق الشبكة الإلكترونية لضمان أفضل الخدمات للعاملين والموظفين والمدراء، وأصحاب المصلحة، حيث تشمل E-HRM برمجيات تخطيط موارد المؤسسة ERP خدمة الموارد البشرية، وبوابات الموظفين، حيث تتمثل أهم مجالات إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الخدمات الأساسية للموظفين، إدارة الأفراد بفاعلية أكبر، وتسهيل التعاون والتدريب، والتواصل مع الموظفين، وفيما يلي أهم التطبيقات المستخدمة في E-HRM:

- **التوظيف الإلكتروني:** حيث يتم اعتماد التوظيف الإلكتروني استجابة للعديد من احتياجات العمل، وذلك للحد من التكاليف وتسريع عملية التوظيف لتكون أكثر كفاءة، كما هو في العديد من دول العالم حيث يتم نشر إعلانات التوظيف عبر المنصات المهنية على شبكة الأنترنت وأشهرها هو الموقع المهني LinkedIn، حيث يسهل الوصول إلى طالبي العمل عبر مختلف دول العالم ومنه استقطاب أهم الكفاءات والمواهب.

- **الموظف الشخصي الإلكتروني:** حيث يكون لكل موظف في المنظمة ملف خاص به هو الملف الشخصي الإلكتروني الذي يتكون من المسار التعليمي، والشهادات، والخبرات السابقة، والكفاءة، ولوائح تعيين الموظفين، المهارات الواجبة، توفر الموظفين، استخدام الموظفين، الأدوات والمعلومات اللازمة للوظيفة، تفاصيل الخدمة (Pinki، 2013، ص425)⁽¹²⁾.

- **التعليم الإلكتروني:** التعليم الإلكتروني هو التعليم باستخدام مختلف الأجهزة الإلكترونية والتطبيقات والعمليات التي تؤدي زيادة وتحسين المعرفة لدى العمال والموظفين في المنظمة، وقد يتم هذا التعليم عن بعد عبر شبكة الأنترنت، أو يكون قائما على الحاسوب.

- **التدريب الإلكتروني:** التدريب الإلكتروني هو التدريب المقدم في المنظمة عبر الوسائط التكنولوجية الحديثة سواء كانت برامج تدريبية تتم عن بعد عبر هذه الوسائط، أو عن طريق الشبكة الداخلية، أو عبر فيديوهات مسجلة ومتاحة في موقع العمل.

- **حفظ المسار المهني الإلكتروني:** يتم عبر تطبيقات وبرامج مخصصة لذلك عبر أجهزة الحاسوب، حيث تضمن سهولة حفظ المسار المهني لكل عامل أو موظف بالمنظمة، وتسهل عمليات الحفاظ على الأجور والحوافز وتضمن نظام تعويضات عادل، وتسهل عمليات الترقية والتقاعد.

- نظام إدارة الأداء إلكترونيًا: نظام إدارة الأداء الإلكتروني هو النظام الذي يستخدم برمجيات معينة وشبكة الويب (الأنترنت والانترنت) لتقييم فعالية المهارات والمعرفة وأداء الموظفين (Ramayah، 2012، ص165) (14).

المبحث الثاني: الدراسة الميدانية:

المطلب الأول: الطريقة والأدوات والنموذج المتبع.

- الطريقة: تم تصميم استبيان وتوزيعه على بعض موظفي المؤسسة العامة للاتصالات العاملين ومن مختلف إداراتها وأقسامها حيث كان مجتمع الدراسة المستهدف .

أداة الدراسة: أعتمد الباحث على نوعين من البيانات: بيانات ثانوية: تمثلت في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العالقة، والدوريات والمقالات، والأبحاث والدراسات السابقة، والبحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة لمعالجة الإطار النظري للبحث، بيانات أولية: تمثلت في أداة الدراسة الرئيسية على الاستبيان في الجانب التطبيقي، مستخدما معامل ألفا كرونباخ على محورين أساسيين: المحور الأول (الإدارة الإلكترونية)، عدد أسئلة هذا المحور مكون من (16) ستة عشر سؤال، بينما اشتمل المحور الثاني على (14) أربعة عشر سؤال، ومقسم على ثلاثة أجزاء رئيسية في محوره الثاني: بإدارة الموارد البشرية (الوظائف المعاصرة)، منها (5) التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية و (5) للتوظيف الإلكتروني للموارد البشرية و (4) للتقييم الإلكتروني للموارد البشرية، وأصبح مجموع الأسئلة في المحورين (30) ثلاثون سؤال وفقرة.

- صدق وثبات مقياس الدراسة: تم عرض الاستبيان الذي اعد لجمع بيانات الدراسة على مجموعة من الباحثين والأكاديميين والمختصين، قبل أن يتم الاعتماد عليه في جمع البيانات المطلوبة، والذين قدموا بعض المقترحات والملاحظات والتي تم الاستناد عليها في تعديل الاستبيان للوصول للشكل النهائي لهذا الاستبيان. كما تم استخراج معامل الثبات وفقا لاختبار (ألفا كرونباخ) لمعرفة التناسق الداخلي لأسئلة و فقرات الاستبيان.

- العينة ومجتمع الدراسة : المجتمع الذي تم دراسته هم الموظفين ب (المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية) وتم توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة المختارة: (موظفين مختصين ، رؤساء أقسام، مدراء، نواب إدارات عامة، فنيين ومبرمجين حاسوب، ومهندسين حاسوب)، حيث تم توزيع عدد (50) خمسون استبيان، استرد منها (40) أربعون استبيان، وجرى الفحص عليها وتبين بأن (35) استبيان فقط صالح وقابل للتحليل.

- اختبار مصداقية الدراسة: للتحقق من ثبات كل جزء من أجزاء أداة الدراسة، حيث يعد اختبار المصدقية ألفا كرونباخ أفضل كلما اقترب المقياس من الواحد الصحيح وضعيفاً إذا كان أقل من (60%) ومقبولاً إذا كان بين (60% - 70%) وجيداً إذا كان بين (70% - 80%) وما زاد عن (80%) يعد ممتازاً.

الجدول رقم (1) اختبار مصداقية الدراسة

المتغير	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ
الإدارة الإلكترونية	16	0.856
إدارة الموارد البشرية (الوظائف المعاصرة)	14	0.870
المجموع	30	0.863

عند النظر إلى بيانات الجدول رقم (1) من الواضح أن القيمة الكلية لجميع الأسئلة الواردة في أداة الدراسة وفقاً لاختبار ألفا كرونباخ بلغت (0.863) وتعد نسبة ممتازة وهذا يدل على درجة عالية من المصداقية في إجابة مجتمع الدراسة.

الجدول رقم (2) خصائص الدراسة

المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	30
	أنثى	5
	المجموع	35
العمر	25 سنة وأقل	5
	26-37 سنة	11
	37-50 سنة	10
	أكثر من 50 سنة	9
	المجموع	35
المؤهل العلمي	ثانوية أو أقل	4
	دبلوم	10
	بكالوريوس	13
	ماجستير	2
	دكتوراه	1
	المجموع	35

مختص	3	8.6%	المهنة
رئيس قسم	5	14.3%	
نائب مدير عام	2	5.7%	
مدير عام	2	5.7%	
فنيين	7	20.0%	
مبرمجين	6	17.0%	
مهندسين	10	28.6%	
المجموع	35	100%	
5 سنوات وأقل	3	8.6%	مدة الخدمة
6-10 سنوات	7	20.0%	
11-20 سنة	15	42.9%	
20 سنة وأكثر	10	28.6%	
المجموع	35	100%	

الجدول رقم (2) يبين عدد الذكور أكثر من عدد الإناث بأجمالي (30) وبنسبة (85.6)، بينما من حيث العمر كان العدد الأكبر في عمر الشباب ما بين (26-37 سنة) وبأجمالي (11) وبنسبة (31.4%)، من حيث المؤهل العلمي نجد إعداد البكالوريوس هو الأكبر بأجمالي (13) فرد وبنسبة (37%)، ومن أصحاب المهنة نجد المختصين العدد الأكثر مشاركة بأجمالي (10) وبنسبة (28.6%)، وبلغ عدد من خبراتهم بين (11-20 سنة) (15) وبنسبة (42.9%) هم الأكثر شباباً ومشاركة في الاستبيان بالنسبة لعدد سنوات الخبرة.

المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة

يعرض هذا المبحث النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الميدانية من خلال التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من استبيان الدراسة واختبار الفرضيات، ومناقشتها وإيجادها باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري على مقياس ليكارت (1-5) للإجابة على جميع الأسئلة والفقرات الواردة في أداة الدراسة بمحورية: محور الدراسة الأول: في هذا المحور تم طرح أسئلة الإدارة الإلكترونية من (1 - 16)، تم احتساب الوسط الحسابي، والانحراف المعياري.

الجدول رقم(3) تحليل أسئلة وفقرات محور الإدارة الإلكترونية

الرقم	السؤال(الفقرة)	متوسط حسابي	انحراف معياري
1	تسهل الإدارة العليا للمؤسسة تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية.	4.20	0.906
2	تمتلك المؤسسة مختصين يتمتعون بمهارات فنية للتعامل مع الإدارة الإلكترونية	3.87	1.216
3	تعمل الإدارة العليا بالمؤسسة على تهيئة الموظفين نفسيا ومعنويا على استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية.	3.60	1.401
4	تدعم الإدارة العليا بالمؤسسة تطوير وتحديث البرمجيات والأجهزة الخاصة بالنظام الإلكتروني	3.82	0.869
5	يتوفر نظم وشبكات حاسوبية متميزة لتقديم خدماتها بجودة عالية بالمؤسسة	3.77	0.950
6	تستعين المؤسسة على اليد العاملة المؤهلة في تطبيق الإدارة الإلكترونية	4.05	0.970
7	توجد رقابة مستمرة من قبل الإدارة العليا لضمان سير الأعمال إلكترونيا	3.88	0.905
8	تتوفر لدى موظفي المؤسسة القدرة على التعامل مع الحاسوب و الانترنت	3.35	1.015
9	توفر المؤسسة برامج تدريبية لموظفيها في مجال تكنولوجيا المعلومات و شبكة الاتصالات.	3.10	1.192
10	يوجد مديرون مؤهلون لتدريب الموظفين على استخدام تقنية المعلومات بالمؤسسة	3.05	1.112
11	تقوم المؤسسة بحفظ المعلومات والسجلات الإدارية وأرشفتها إلكترونيا بما يخدم العودة إليها بأي وقت	3.06	1.422
12	يوجد خبراء لتصميم و تطوير البرامج الإلكترونية بالمؤسسة	3.03	1.109
13	تتوفر الأجهزة والحواسيب بشكل كافي في المؤسسة.	3.55	1.320
14	يوجد خطط حماية لأمن المعلومات وسريتها.	3.81	1.182
15	يوجد ربط بين شبكة المؤسسة و شبكة الانترنت.	3.53	1.371
16	يتوفر نظام معلومات يحوي كل البيانات التفصيلية لموظفي المؤسسة.	3.64	1.316
	المجموع الكلي	3.59	0.765

يتضح لنا من الجدول رقم(3) أن أسئلة وفقرات تطبيق الإدارة الإلكترونية على المؤسسة العامة للاتصالات كان له أثر على مختلف إدارات وأقسام المؤسسة، حيث جاءت قيم المتوسط الحسابي وجميعها تدل بشكل جيد على أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية من حيث اجتياز جميع الأسئلة المتوسط الحسابي الفرضي والذي يعد الحد الأدنى المقبول كدلالة على الفاعلية الجيدة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لأسئلة وعبارات المحور

الأول (3.59) وهو أكبر من (0.3) وانحراف معياري أجمالي (0.765)، هذا يعني أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة على ايجابية محور الإدارة الالكترونية، بشكل عام نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمحور الإدارة الالكترونية كان مرتفعا، وهو ما يؤشر إلى مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية.

محور الدراسة الثاني: اشتمل المحور الثاني على (14) أربعة عشر سؤال وفقرة ، وتم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء رئيسية في محوره الثاني: إدارة الموارد البشرية (الوظائف المعاصرة)، منها (5) التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية و(5) للتوظيف الإلكتروني للموارد البشرية و (4) للتقييم الإلكتروني للموارد البشرية، والتي تم حساب الوسط الحسابي وكذلك الانحراف المعياري .

الجدول رقم(4)الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأسئلة محور الدراسة الثاني.

الرقم	التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية	السؤال	متوسط حسابي	انحراف معياري
1	التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية	تدعم المؤسسة الرؤية الواضحة لعملية التخطيط للموارد البشرية والقدرات والمواهب المطلوبة.	3.62	1.215
2		تجمع معلومات وبيانات تخطيط إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بشكل الكتروني.	3.20	1.075
3		تحديث النظم والبرامج الالكترونية للموارد البشرية في إدارة المؤسسة بصورة دورية.	3.22	1.179
4		تتم عملية التخطيط للموارد البشرية مواكبة للتغيرات التكنولوجية.	3.21	1.035
5		يتم الاعتماد على الوسائل التكنولوجية في مختلف مراحل تخطيط للموارد البشرية.	3.00	1.095
المجموع				
6	التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية	تتم عملية الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر موقع المؤسسة الإلكتروني.	3.25	0.979
7		تتم عملية تقديم طلبات التوظيف للمؤسسة إلكترونيا.	3.41	1.234
8		تتم عملية الاستقطاب للمرشحين من خلال التوظيف الإلكتروني للمؤسسة.	3.01	1.346
9		تتم عملية اختيار المرشحين للوظيفة في المؤسسة إلكترونيا.	3.35	1.486
10		تتيح الإدارة الإلكترونية للمؤسسة أفضل الوسائل لجذب أكفاء الموارد البشرية.	2.95	1.478
المجموع				
11	التقييم الإلكتروني للموارد البشرية	التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية	2.90	1.422
12		تساعد البرامج المستخدمة لإدارة الموارد البشرية في الرقابة على أداء الموارد البشرية.	3.12	0.998
13		تتم عملية تقييم الأداء في المؤسسة إلكترونيا.	2.60	1.141
14		تتم عملية تقييم الأداء عبر المشرف الإلكتروني.	2.80	1.122
المجموع				
المجموع الكلي				
		تسهيل التطبيقات والأنظمة والبرامج الإلكترونية في الرفع من معدلات الأداء.	3.75	0.840
		التقييم الإلكتروني للموارد البشرية	4.00	0.717
			3.28	0.855
			3.22	0.944

الجدول (4) يوضح بأن هنالك توافق في الرأي من قبل عينة الدراسة على أن استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في المؤسسة العامة للاتصالات يسهم بتفعيل وتحسين عمل إدارة الموارد البشرية، حيث جاءت قيم المتوسط الحسابي جميعها دالة بشكل جيد على أسئلة إدارة الموارد البشرية (الوظائف المعاصرة للموارد البشرية) بكافة فروعها (التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية، التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية، التقييم الإلكتروني للموارد البشرية)، الكل اجتاز جميع أسئلة المتوسط الحسابي الكلي لأسئلة المحور الثاني (3.22) ويعد أكبر من (0.3) وبانحراف معياري (0.944)، اتجاهات أسئلة عينة الدراسة قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة على ايجابية محور الوظائف المعاصرة لإدارة الموارد البشرية في ظل استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية، وكان أكثر الإبعاد أهمية هو البعد الثالث (التقييم الإلكتروني للموارد البشرية) بمتوسط حسابي (3.28) وكان البعد الأقل موافقة هو الثاني (التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية) بمتوسط حسابي (3.12).

- تحليل النتائج واختبار الفرضيات:

- تحليل النتائج: العلاقة بين أبعاد نموذج الدراسة، باستخدام معمل الارتباط بيرسون لكل متغيرات نموذج الدراسة والجدول التالي يوضح مصفوفة الارتباط بين المتغيرات:

الجدول رقم (5) مصفوفة الارتباط بين المتغيرات

الإدارة الإلكترونية	إدارة الموارد البشرية (الوظائف المعاصرة)	
0.870**	معامل الارتباط	التخطيط الإلكتروني
	مستوى الدلالة	
	العدد	
0.914**	معامل الارتباط	التوظيف الإلكتروني
	مستوى الدلالة	
	العدد	
0.894**	معامل الارتباط	التقييم الإلكتروني
	مستوى الدلالة	
	العدد	
0.892**	معامل الارتباط	المجموع الكلي
	مستوى الدلالة	
	العدد	

الجدول رقم (5) يوضح الجدول استنتاج وجود دور إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.000) بين الإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية (الوظائف المعاصرة) بقيمة ارتباط (0.892) عند درجة معنوية اختبار (0.05) هذا يعني في حالة زيادة إحدى عشر درجة في استخدام الإدارة الإلكترونية فان ذلك يعني زيادة في ممارسة إدارة الموارد البشرية (الوظائف المعاصرة).

نتائج الفرضية الرئيسية:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العامة للاتصالات اليمنية بشكل فعال.

نتائج الدراسة الميدانية تشير إلى تحقق الفرضية الرئيسية، من خلال توفير المؤسسة العامة للاتصالات لكلاً من: الأجهزة والمعدات والبرامج والتطبيقات والأنظمة وشبكة الاتصالات الحديثة وصناعة المعرفة بشكل (جيد)، كما بينت الدراسة أن إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة تسعى إلى زيادة وتفعيل هذه العناصر الأساسية الداعمة لعناصر الإدارة الإلكترونية كماً ونوعاً، إما بالنسبة لاختبار الفرضيات الفرعية للدراسة فكانت على الشكل التالي:

- نتائج اختبار الفرضية الأولى:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل التخطيط الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العامة للاتصالات عند مستوى دلالة أقل من (0.05). نتائج الدراسة الميدانية أظهرت وجود دور ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل الزمن الخاص بالتخطيط الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية، حيث يظهر هذا الدور من خلال توفر البرامج والخطط الزمنية والتطبيقات، التي تسمح بتقديم خطط ذات جودة عالية مرتبطة بعنصر الزمن، فطالما اعتبر طول مدة الإجراءات المرحلية حاجزاً متيناً بين الإدارة والموظف والمواطن، وضوح الدور كان من خلال إتباعنا لاختبار الانحدار البسيط.

- تحليل الانحدار البسيط بين بعد التخطيط الإلكتروني والإدارة الإلكترونية الفرضية الأولى

الجدول رقم (6) تحليل الانحدار البسيط بين بعد التخطيط الإلكتروني والإدارة الإلكترونية للفرضية الأولى.

T	Sig	R	R2	F	B
3.432	.000	0.756	0.571	90.213	0.989

الجدول رقم (6) يتضح لنا من خلاله أن قيمة (F) تساوي (90.213) عند مستوى دلالة (0.01) ذلك يدل على وجود علاقة لنموذج الانحدار البسيط الذي تم توقيفه ب(التخطيط الإلكتروني) بدلالة (الإدارة الإلكترونية) عند دلالة (0.01)، ويتبين أيضاً أن قيمة معامل الارتباط (0.756) وعند تربيعها يصبح معامل التحديد (0.571) أي أن النموذج يقدم تفسير (75.0%) للمتغير التابع (التخطيط الإلكتروني) فالنموذج هنا مقبول، قيمة (t) بلغت (3.432) ومستوى دلالة (0.01) وهو أقل من (0.05)، أي أن الفرضية مقبولة.

- نتائج اختبار الفرضية الثانية:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل التوظيف الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العامة للاتصالات عند مستوى دلالة أقل من (0.05). الدراسة الميدانية أظهرت النتائج التي حصلنا عليها وجود دور ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية على عنصر المكان الخاص بالتوظيف الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية، فمجموعة العناصر الإلكترونية من شبكات وبرامج وأنظمة سمحت بإمكانية التوظيف إلكترونياً ومن كوادرات بشرية ذو كفاءته، من خلال عدم التلاعب بالوظائف الإدارية ومنها التوظيف على أساس القرابة والمحسوبية وعدم الكفاءة والخبرة (كانت متوفرة إلى حد ما).

الجدول رقم(7) تحليل الانحدار البسيط بين بعد التوظيف الإلكتروني والإدارة الإلكترونية للفرضية الثانية

T	Sig	R	R2	F	B
3.023	.000	0.914	0.835	110.325	0.925

يوضح الجدول رقم(7) أن قيمة(F) تساوي(110.325) عند دلالة(0.01) ما يدل على وجود علاقة لنموذج الانحدار البسيط الذي تم توقيفه بالمتغير التابع(التوظيف الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية)بدلالة (الإدارة الإلكترونية) عند مستوى دلالة (0.01)، كما يتبين لنا من معامل الارتباط الذي يبلغ(0.914) يوضح العلاقة الموجبة بين استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية التوظيف الإلكتروني ومستوى معنوية(0.01) وأن معامل التحديد في النموذج بلغ (0.835)، أي انه يفسر(83.5%) من التغير الكلي ل(التوظيف الإلكتروني) فالنموذج مقبول. أما (t) فبلغت(3.023) عند دلالة(0.01) وهو أقل من مستوى (0.05) وبالتالي تعتبر الفرضية قد تحققت.

- نتائج اختبار الفرضية الثالثة:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل التقييم الإلكتروني بإدارة الموارد البشرية للمؤسسة العامة للاتصالات.

الدراسة الميدانية أظهرت النتائج التي حصلنا عليها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل التقييم الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة، وذلك من خلال تأثير عناصر ومكونات الإدارة الإلكترونية على شفافية ودقة ومصداقية التقييم الإلكتروني بين الإدارة والموظفين، هذا ما يحقق رضا وارتياح لدى الموظفين، ما يسهم ويؤثر بشكل مباشر في جودة التقييم الإلكتروني.

الجدول رقم(8) تحليل الانحدار البسيط بين بعد التوظيف الإلكتروني والإدارة الإلكترونية للفرضية الثالثة

T	Sig	R	R2	F	B
3.179	.000	0.894	0.799	95.623	0.716

الجدول رقم(8) يشير إلى الارتباط بين الإدارة الإلكترونية وبين التقييم الإلكتروني، وأظهرت النتائج معامل الارتباط بلغ (0.894) عند مستوى دلالة (0.01) في حين بلغ معامل التحديد(0.799) مما يعني إن (79.9%) من التغير التقييم الإلكتروني جاء من التغير في الأنظمة والتطبيقات والبرامج الإلكترونية، النتائج في الجدول أيضا B بلغت(0.716) بمعنى أن الزيادة بقيمة واحدة بالاعتماد على الأنظمة الإلكترونية في المؤسسة يؤدي إلى أنه كلما زادت الجهود المبذولة لنجاح عملية تطبيق الإدارة الإلكترونية بوحدة واحدة يعقبها زيادة تحسین في التقييم الإلكتروني للموارد البشرية، بلغت قيمة (t) (3.179) عند دلالة(0.01) وهو أقل من(0.05) وهكذا فان الفرضية تكون مقبولة.

اختبار الفرضيات السابقة والوصول إلى النتائج الموضحة سابقاً، سمح لنا بالحكم على وجود دور لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل إدارة الموارد البشرية للمؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، كما يمكننا القول أن تأثير هذا الاستخدام كان على مختلف إبعاد إدارة الموارد البشرية.

النتائج والتوصيات:

- النتائج

- وجود أثر لاستخدام عناصر الإدارة الإلكترونية في تفعيل إدارة الموارد البشرية للمؤسسة العامة للاتصالات اليمنية بمختلف أبعادها.
- هناك اهتمام من قبل المؤسسة العامة للاتصالات بتطبيق الإدارة الإلكترونية في وظائف إدارة الموارد البشرية.
- نتيجة الدراسة الميدانية حول تطبيق المؤسسة العامة للاتصالات للتخطيط الإلكتروني للموارد البشرية جاءت مرتفعة، حيث بلغ متوسطه الحسابي 3.25 .
- نتيجة الدراسة الميدانية حول تطبيق المؤسسة العامة للاتصالات للتوظيف الإلكتروني للموارد البشرية جاءت مرتفعة، حيث بلغ متوسطه الحسابي 3.12 .
- نتيجة الدراسة الميدانية حول تطبيق المؤسسة العامة للاتصالات للتقييم الإلكتروني للموارد البشرية جاءت مرتفعة، حيث بلغ متوسطه الحسابي 3.28 .
- وجود دور ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية في تفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العامة للاتصالات عند مستوى الدلالة (0.05) أي وجود ارتباط قوي بين الإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية (الوظائف المعاصرة) بأبعادها المختلفة (التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية، التوظيف الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني).
- تسهم الإدارة الإلكترونية في المؤسسة العامة للاتصالات في تحسين عملية استخدام الموارد البشرية، من خلال تحسين مناخ العمل، وهو ما ينعكس على تفعيل أداء المورد البشري والرفع من مستواه، حيث تلعب عناصر الإدارة الإلكترونية دور المؤثر الإيجابي على أداء المورد البشري.

- التوصيات:

- المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية عليها تبني التحول الكامل للإدارة الإلكترونية.
- على المؤسسة زيادة الاعتماد في التوظيف على أصحاب الخبرة والكفاءة من خلال استخدام التقنية الحديثة بإدارة الموارد البشرية لديها.
- تحتاج المؤسسة زيادة في توظيف إعداد كبيرة من المهندسين والمبرمجين والفنيين لديها.
- إدارة المؤسسة تحتاج إلى تكثيف الدورات التدريبية للمستخدمين في مجال التقنيات الرقمية الحديثة قصد الرفع من أدائهم، مع ضرورة استخدام تقنيات الاتصال الحديثة في عملية التدريب والتي تسمح بإجراء العملية عن بعد وتكون مستمرة بما يتماشى مع أهداف المؤسسة.
- ضرورة توعية إدارة الموارد البشرية لمواردها البشرية على تبني ثقافة الإدارة الإلكترونية.
- حتمية تعميم تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسة في كافة وظائف إدارة الموارد البشرية.
- حرص المؤسسة على تصميم برامج إلكترونية خاصة بتقييم أداء الموارد البشرية.
- تحتاج المؤسسة لتحديث أجهزتها بصورة دورية.

- زيادة الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات بهدف تطوير العمل في قطاع الموارد البشرية في المؤسسة.
- التوسع في استخدام النماذج الإلكترونية لإدارة شؤون الموظفين للاستفادة من مزاياها المتعددة كتقليل النفقات وتخفيض وقت انجاز المعاملات.
- التحول نحو استخدام التوقيع الإلكتروني لمساعدة الموظفين في توثيق أعمالهم الإلكترونية.
- رفع مستوى البرنامج المستخدمة في دائرة الموارد البشرية لاستعادة الملفات في حال تم فقدانها.
- ضرورة قيام دائرة الموارد البشرية بالمراجعة الدورية لطرق وإجراءات العمل والعمل على تبسيطها.
- تهيئة البنية التحتية المناسبة لممارسة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسة.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو النصر، (2007)، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، ط1، مجموعة النيل العربية، مصر.
- الجلول، عبد الماجد شحدة خليل، (2012)، "مدى توافر نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجمعيات الخيرية الكبرى في قطاع غزة وأثارها على الاستعداد المؤسسي ضد الفساد"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الطالب والزعاير، غسان وراكن، (2019)، الإدارة الإلكترونية والتسويق الإلكتروني لمنظمات الأعمال المعاصرة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- القحطاني، محمد بن دليم، (2010)، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، ط4، دار الناشر، الرياض.
- بلحمري وبوشيخي، سميح وعائشة، (2013-2014)، "الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا العالم والاتصال في الجامعات المحلية" دراسة حالة بلدية والية الشلف، رسالة ماجستير في تسيير المالية العامة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
- شيلي، إلهام، (2019)، واقع تطبيق وظائف الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية سكيكدة. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر.
- عبان، عبد القادر، (2015-2016)، "تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر دراسة سوسيولوجية ببلدية الكاليتوس بالعاصمة"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير، بسكرة.
- عبد الكريم، عشور، (2010). "دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة والجزائر"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة.
- كافي، مصطفى يوسف، (2011)، الإدارة الإلكترونية إدارة بال أوراق، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا.
- ماهر، أحمد، (2004)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر.
- ياسين، سعد غالب، (2005)، الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

- Pinki J.Nenwani, M. D. (2013, 12). e-HRM Prospective in Present Scenario. International Journal of advance research in computer science and management studies.
- Thurasany Ramayah, a. o. (2012). An assessment of e-training effectiveness in multinational companies in malaysia. Retrieved 12 30, 2020, from <http://www.efets.info/journals/>.
- World Bank. (2015, 5 19). A definition of e – gouvernement. Retrieved 12 23, 2020, from: <https://www.worldbank.org/en/topic/digitaldevelopment/brief/egovernment>.