

أثر التخطيط والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على الأداء الوظيفي دراسة حالة: مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريرج

The Impact of Electronic Planning and Polarization for Human Resources on Functionality, Case Study: Condor company in of Bordj Bou Arreridj city

نوة بن يوسف¹ ، سناء رحمانى²

¹ جامعة محمد بوضياف - المسيلة (الجزائر)، naoua.benyoucef@univ-msila.dz

² جامعة محمد بوضياف - المسيلة (الجزائر)، sana.rahmani@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 2023/03/22 تاريخ قبول النشر: 2023/05/22 تاريخ النشر: 2023/06/30

المخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور عملية التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي المطبق على مؤسسة كوندور ببرج بوعريرج. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية قوامها (50) موظفاً من مؤسسة كوندور. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك دوراً واضحاً للتخطيط الإلكتروني وعملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي وفق المتغيرات الشخصية، وعليه، أوصت الدراسة بضرورة إدراك دور عملية التخطيط الإلكتروني الصحيحة والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي لمؤسسة كوندور. **الكلمات المفتاحية:** التخطيط الإلكتروني، الاستقطاب الإلكتروني، الموارد البشرية، الأداء الوظيفي. تصنيف JEL : M15, L86 , D80.

Abstract: The study aims to identifying the role of electronic planning process and electronic polarization for human resources in improving job performance, applied on the Condor company in Bordj Bou Arreridj. The study used the descriptive analytical method, and the questionnaire as a tool for collect data from a random sample of (50) employees of the Condor company. The results showed that there is a clear role for the electronic planning and electronic polarization process for human resources in improving job performance, according to the personal variables. Therefore, the study recommended that the role of correct electronic planning process and electronic polarization for human resources should be realized in improving job performance of Condor company.

Keywords: Electronic Planning, Electronic Polarization, Human Resources, Job Performance.

Jel Classification Codes: D80, L86, M15.

*المؤلف المرسل: نوة بن يوسف

1. مقدمة:

الموارد البشرية هي أساس سوق العمل وهي العمود الذي يبنى عليه الاقتصاد في أي دولة في العالم، لذلك أولت رؤية الدول أهمية كبيرة لدور الموارد البشرية في تحقيق أهدافها حيث ظهر الاهتمام بالموارد البشري، من ناحية أخرى فلقد أدركت المؤسسات وأصحاب العمل أن العنصر البشري هو المورد المحوري والاستراتيجي لقيامها، فالموارد المادية لا يمكن استغلالها لتسيير وتنمية المؤسسة بطريقة رشيدة الا في ظل وجود موارد بشرية تتمتع بالكفاءة التي تساعد على ذلك، ولقد أصبحت الحاجة الى إدارة تختص بشؤون العنصر البشري أمراً ضروريا للغاية (تيطراوي، 2016، صفحة 14).

ويتفق معظم الخبراء ان أول وظائف المؤسسة هي وظيفة التخطيط التي يقوم بها المدراء، حيث أن أهم عنصر من العناصر التي يوليها التخطيط القدر الكافي من الجهد ما يطلق عليه المورد البشري، ويعتبر تخطيط الموارد البشرية بكل أنواعه العادي والاستراتيجي والإلكتروني داخل المؤسسة، إحدى الدعائم الأساسية في تسييرها حيث أصبحت مفروضا عليها الربط بين جهود التخطيط للموارد البشرية وأداءها الوظيفي.

ومن جهة أخرى، فإن التغيرات والتطورات السريعة في هذا العصر، وزيادة حدة المنافسة وتنوعها، والسعي للمحافظة على استقرار المؤسسة ومكانتها إضافة الى ثورة تكنولوجيا المعلومات، والاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء الوظيفي في المؤسسة والتوجه نحو التميز المؤسسي، لذا ظهرت الحاجة الملحة لتطبيق بعض النظم الجديدة لتطوير الأداء والمتمثلة في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، من خلال التركيز على التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية.

1.1. إشكالية البحث:

تعد الموارد البشرية من أهم أصول المؤسسة التي لها الدور الأكبر في تحقيق أهدافها، لذلك تسعى المؤسسة للاهتمام بالموارد البشرية واستثمار مهاراتهم وتنمية كفاءاتهم، بإعدادهم وتحفيزهم والمحافظة عليهم، وذلك باعتبار أن الظروف المتغيرة التي تعيشها المؤسسات في عصر التكنولوجيا، تحتم عليها الاستجابة للمتغيرات بأسلوب يؤثر على تحسين الأداء الوظيفي والعاملين حتى يضمن بقاء المؤسسة واستمرارها.

وقد بات التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية واستقطابها الكترونيا من أهم المعايير التي تقيس مدى تطور وتقدم الهيئات والمؤسسات، وأصبح إلزاما على جميع المؤسسات والهيئات أن تتبنى استراتيجية ورؤية تتماشى مع التوجهات الدولية وفق أفضل الممارسات المتبعة في مجالات تكنولوجيا المعلومات. ومن هذا المنطلق جاءت هذه

الدراسة لتسلط الضوء على دور وأهمية تطبيق التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في تحقيق التميز للأداء الوظيفي. ومن خلال ما سبق يمكن طرح إشكالية الدراسة من خلال السؤال الجوهرى الآتى:

- ما هو دور التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء الوظيفي؟

وتنفرح هذه الإشكالية إلى جملة من الأسئلة الفرعية كالتالى:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توفر عناصر عملية التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية في مؤسسة كوندور وتحسين الأداء الوظيفي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين توفر عناصر عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في مؤسسة كوندور وتحسين الأداء الوظيفي؟

2.1. فرضيات البحث:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي.

3.1. أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- قياس العلاقة الترابطية بين التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي.
- قياس العلاقة الترابطية بين الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي.

- التعرف على طبيعة عملية التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريرج ومحاولة معرفة مدى اهتمام المؤسسة بعملية التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية ومدى اعتمادها للعمليات من أجل تحسين الأداء الوظيفي.

3.1. أهمية البحث:

تتبع أهمية الدراسة من كونها أحد الدراسات المهمة التي تناولت العلاقة بين التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي.

توفر الدراسة بيانات ومعلومات تعين متخذ القرار على تحسين الأداء الوظيفي انطلاقاً من تطبيق التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وإمكانية تطبيق ذلك في مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج.

5.1. منهجية البحث:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المطلوبة للإجابة عن تساؤلاتها وتحقيق أهدافها، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعبر عن الظاهرة المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً. مع استخدام أدوات القياس الكمي.

6.1. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال شهر فيفري سنة 2023.

7.1. الدراسات السابقة:

-دراسة فراس سليمان الشلبي (وآخرون) (2017): أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي: الدور المعدل لتكامل المعرفة "دراسة حالة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، وبيان الدور المعدل الذي يمكن أن يؤديه تكامل المعرفة في تلك العلاقة، وقد استخدمت استبانة تم توزيعها على الوظائف الإشرافية والرقابية في المؤسسة المبحوثة من خلال عينة عشوائية بلغت 119 من مجموعة المجتمع الكلي البالغ 144، وتم تحليل البيانات باستخدام وسائل الإحصاء الوصفي والاستدلالي بالاعتماد البرنامج الإحصائي SPSS. وقد توصلت الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر معنوياً من خلال أبعادها في كل من عناصر الأداء الوظيفي وكان لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية الإسهام الأكبر في هذا التأثير، وأوصت الدراسة إلى الاستفادة من التغيرات التنظيمية الخاصة بالموارد البشرية المنفذة بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في القرارات الإستراتيجية للموارد البشرية المرتبطة بها في تعزيز الشفافية والوضوح في المهام والواجبات المختلفة للعاملين وبما يرفع من نوعية الأداء.

_ تمارا فرحان أبورما ومنار إبراهيم القطاونة (2014): "أثر الإدارة الإلكترونية على تخطيط الموارد البشرية في الشركات الصناعية في محافظة البلقاء في الأردن"، هدفت

هذه الدراسة الى التعرف على اثر الإدارة الالكترونية على تخطيط الموارد البشرية في الشركات الصناعية في محافظة البلقاء، افترضت الدراسة وجود اثر إيجابي للإدارة الالكترونية متمثلة بأبعادها التالية: البنية الوظيفية، بنية النظام، البنية التقنية، البنية الإنسانية على تخطيط الموارد البشرية بأبعادها: تحليل البيئة، تحديد عرض الموارد البشرية، تحديد الطلب من الموارد البشرية واعداد خطة العمل. وقد اشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين في الشركات الصناعية في محافظة البلقاء والبالغ عددهم 1650 والموزعين على 15 شركة. وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لاختيار عينة الدراسة، اذ توزيع 458 استبيان وتمت استعادة 323 استبيان كان منها 303 استبيان صالح للتحليل وبنسبة استجابة فعلية 66%.

وتوصلت الدراسة إلى أن ادراك العاملين للإدارة الالكترونية لتخطيط الموارد البشرية جاء ضمن المستوى المرتفع. وأن هناك أثراً إيجابياً لإدراك العاملين للإدارة الالكترونية على تخطيط الموارد البشرية، أوصت الدراسة بضرورة تنمية وممارسة الإدارة الالكترونية لتحسين تخطيط الموارد البشرية عند العاملين في الشركات الصناعية في محافظة البلقاء.

يوسف محمد يوسف أبو أمونه (2009): "واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية - قطاع غزة"، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة والتعرف على وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً لدى المستويات الإدارية المختلفة، ومدى الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا للمساعدة على التحول إلى الإدارة الإلكترونية، وعلى البنية التحتية لمراكز تكنولوجيا المعلومات ومدى جاهزيتها لإنجاز هذا التحول، والتعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حالياً في الجامعات، وأنظمة الخدمات التعليمية الإلكترونية لما لهما من دور كبير في التوجه نحو الإدارة الإلكترونية بشكل عام، وإدارة الموارد البشرية إلكترونياً بشكل خاص عن طريق استخدام أدوات ووسائل ICT في تلك الأنظمة. ويتكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية المختلفة في الجامعات، حيث بلغ عددهم (239) موظفاً، ومن موظفي مراكز تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغ عددهم (35) موظفاً، تكونت عينة الدراسة من (148) فرداً من المستويات الإدارية المختلفة و(35) فرداً من مراكز تكنولوجيا المعلومات، وبلغت نسبة الاستجابة 84.31%، استخدم الباحث استبيان مكون من (88) فقرة كأداة للدراسة،

والمنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، كما تم استخدام برنامج (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً ودعم الإدارة العليا متوفران ويساهمان بشكل كبير في عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية بشكل عام و e-HRM بشكل خاص.

وما يميز دراستنا هذه عن الدراسات السابقة هي تركيزها على وظيفتين أساسيتين في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وهما التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني وأثرهما على الأداء الوظيفي، وفي حدود اطلاعنا لم نجد دراسة سابقة تناولت ذلك.

2. الإطار النظري للبحث:

للقيام بالدراسة الميدانية لابد من تسليط الضوء على مفهوم المتغيرات المستعملة في الدراسة والعلاقة بينها من خلال ما يلي:

1.2. التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية:

فيما يلي سنعرض مفهوم الت التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية وأهم متطلباته.

1.1.2. مفهوم التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية:

يقصد بالتخطيط الإلكتروني: "تحديد ما يراد عمله أنيا ومستقبلا باعتماد تدفق معلوماتي هائل من داخل المؤسسة ومن خارجها، ويتعاون مشترك بين القمة والقاعدة بالإفادة من الشبكة الإلكترونية، لمواجهة متطلبات الأسواق المتغيرة وحاجات الزبائن وتفضيلاتهم المحتملة، وفقا لخطة طويلة الأمد ذات مرونة عالية وتجزئة واضحة لخطة آنية وقصيرة الأمد (المفرجي وآخرون، 2007، صفحة 97).

ويعتمد التخطيط الإلكتروني على استخدام شبكات الإدارة الإلكترونية التي تجعل أداء الأعمال يتم لحظياً، ونظم الإدارة الإلكترونية كنظم دعم القرار، النظم الخبيرة، ونظم الشبكات العصبية الاصطناعية التي تؤدي إلى توظيف أساليب تخطيط جديدة ومبتكرة، وتحسن عمليات التنبؤ، وترفع من كفاءة التخطيط، وتزيد من فعالية صنع واتخاذ القرارات (غنيم، 2004، صفحة 59).

هناك استخدامان أساسيان لنظم المعلومات في مجال تخطيط الموارد البشرية هما التوظيف والتنبؤ بالاحتياجات من اليد العاملة، حيث يتمثل الهدف من تخطيط التوظيف في ضمان توفر العاملين الذين يمكنهم شغل المراكز الخالية، أما التنبؤ فيتضمن تقدير

عدد العاملين الذين قد تحتاج إليهم المؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة مستقبلا (زاوي وتومي، 2010، صفحة 374).

ولنظم المعلومات المحوسبة دور كبير في هذا المجال، نظرا لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية بالاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية منها، قد تكون هذه الخطط طويلة أو متوسطة أو قصيرة الأجل، حيث يوجد حاليا في الأسواق العديد من البرامج المعلوماتية تساعد في تحليل البيانات الإحصائية كبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، كما أن هناك بعض التطبيقات المفيدة جدا في مجال النظم الخبيرة مثل برامج التسيير التنبؤي للأفراد العاملين (Shimon L- Dolan et autres, 2002, p 606-615)

2.1.2. متطلبات تطبيق التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية:

اولا- **المتطلبات البشرية:** يعد توفر القوى البشرية القادرة على التعامل الإداري الإلكتروني من أهم الركائز في التحول الى التخطيط الإلكتروني. فهم يمثلون القيادات الرقمية والمديرين والمحللين للموارد المعرفية، ورأس المال البشري ويعلمون على التخطيط الإلكتروني وتطبيقها ويتطلب ذلك عناصر بشرية مدربة على مهارات فنية ومادية خاصة في التعامل مع الحاسوب، وطرق إدخال البيانات واسترجاعها وحفظها ونقلها وأرشفتها، وكذا التعامل مع برامج وأسابيل حماية البيانات ومتابعتها وطرق تطبيق التخطيط الإلكتروني، (الخطيب، 2018، الصفحات 25-26). ونلخص المتطلبات البشرية فيما يلي: (المسعودي، بدون سنة نشر، صفحة 44):

- تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الأفراد المؤهلين في نظم المعلومات والبرمجيات والعمل على الأنترنت.

- استقطاب أفراد ذو مهارة في مجالات نظم المعلومات والبرمجيات.

- إيجاد نظم فعالة لإبقاء الأفراد والمحافظة عليهم والعمل على تطوير مهارتهم وتحفيزهم.

- رغم ان العناصر البشرية تعد من أبرز العناصر التي تقود مجتمعاتها الى تحقيق التقدم والرقي في مختلف المجالات، إلا أن النقص في عدد الافراد المؤهلين للتأقلم مع البيئة الرقمية اصبح أمرا تعاني منه أغلب الدول وبالأخص الدول النامية، حيث أن النقص في الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع العصر الرقمي يعد عائقا يواجه المنظمات عن ممارستها للتكنولوجيا الحديثة (Leonard & Joseph, 2006, P.31).

ثانيا - المتطلبات التقنية والمالية: تطبيق التخطيط الإلكتروني يتطلب أجهزة علمية متطورة ومكلفة، فالأدوات والبرامج وتقنيات الاتصال الحديثة المسموعة منها والمرئية أصبحت أكثر من ضرورية لنجاح تطبيق التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية على أرض الواقع، وتتمثل المتطلبات التقنية فيما يلي:

-توفر الأجهزة الحاسوبية المتطورة.

-شبكات الحاسب الآلي المترابطة فيما بينها لتبادل المعلومات والبيانات وتأخذ الشبكات عدة أشكال:

-الشبكة الداخلية وتتكون من أجهزة الحاسوب الداخلية للمنظمة وموظفيها.

-الشبكة الخارجية وتقوم بربط مجموعة من المنظمات عن طريق الانترنت والتي تكون في إطار أعمال مشتركة من أجل تأمين تبادل المعلومات ورفع الأداء الوظيفي (القبيلات، 2014، الصفحات 28-29).

-الشبكة العالمية وهي الشبكة العنكبوتية العالمية، حيث ورغم كبر حجم الكرة الأرضية والامتداد الشاسع لها، استطاعت ان تقوم بتغطية أجزاء كبيرة منها وهي متاحة لجميع الأفراد في العالم (عمار، 2009، الصفحات 32-33).

ثالثا- متطلبات أمنية: على الرغم من كل المزايا التي يقدمها عصر المعلومات من خدمات وتسهيلات في جميع المجالات، إلا أن هناك العديد من التحديات والتي تدور مجملها حول سرية المعلومات سواء تعلق الأمر بحفظ المعلومات وتخزينها إلكترونيا، ويجب وضع جملة من الإجراءات منها:- تبنى إستراتيجية لأمن المعلومات وتمس كل القطاعات، ووضع السياسات الأمنية للمعلومات من سن القوانين واللوائح التنظيمية وفرض العقوبات في حالة المساس بالخصوصيات المعلوماتية(محمود، والبحيري، 2009، صفحة 155).

تحديد الحماية لنظم التشغيل والتطبيقات المختلفة مع آليات المراقبة.

-الاحتفاظ بنسخ احتياطية لنظم المعلومات بشكل آمن مع تشفير المعلومات المخزنة.

-تأمين استمرار عمل نظام حماية المعلومات (عمار، 2009، صفحة 77).

2.2. الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية:

1.2.2. مفهوم الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية:

هو نظام يستخدم على الإنترنت يسمح للباحثين عن عمل بالتسجيل داخله فيستطيع مسؤول الاستقطاب الإلكتروني بشركة التوظيف استعراض طلبات التوظيف وتحميل جميع الطلبات والسيرة الذاتية المرفقة داخل البرنامج الخاص بشركة التوظيف وغربلتها وإعداد قائمة بالمرشحين المناسبين للوظيفة الشاغرة وتقديمها إلى منظمة الأعمال التي لديها الوظيفة الشاغرة (السولية، 2015، صفحة 489).

فقد أصبحت طلبات التوظيف الإلكتروني تستخدم بشكل كبير بواسطة الكثير من المنظمات، وذلك لأنها تساعد على خفض تكلفة اختيار الأفراد وتزيد من فاعليته.

2.2.2. مراحل الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية:

أولاً-وضع أهداف الاستقطاب الإلكتروني: يتمثل الهدف الرئيسي للاستقطاب الإلكتروني في الإعلان عن الوظائف الشاغرة ومحاولة استقطاب أفضل العناصر البشرية من خلال استخدام الإنترنت، هذه الأخيرة التي تتميز بتدني تكلفتها مقارنة بالوسائل الأخرى التقليدية، هذا بجانب إطلاع عدد أكثر من الأشخاص على تلك الإعلانات عن الوظائف الشاغرة وفي أوقات مختلفة على مدار اليوم.

تبدأ عملية الاستقطاب الإلكتروني للمورد البشري بنشاط التوصيف الوظيفي للوظيفة الشاغرة، والذي يحتوي على أهم البيانات التي تخص الوظيفة من خلال السير الذاتية لهم، والتي يحدد من خلالها جودة المرشحين المحتملين إلكترونياً لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.

ثانياً. بناء استراتيجية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية: تقوم المنظمات التي تطبق أسلوب الاستقطاب الإلكتروني للمورد البشري في هذه المرحلة ببناء استراتيجية فعالة لعملية الاستقطاب الإلكتروني، حيث تستقبل مواقع شركات الاستقطاب الإلكتروني عدد كبير للغاية من طلبات التوظيف الإلكتروني، وبناءً على ذلك يمكن لتلك الشركات إجراء تصفية إلكترونية أولية بهدف رفض بعض المرشحين الذين لا تتوافر لهم الشروط الأساسية اللازم توافرها للوظيفة المعلنة. من خلال دراسة مختلف شركات التوظيف الإلكتروني.

ثالثاً. عملية الاستقطاب الإلكتروني: وبناءً على ذلك يقوم المسؤولين عن الاستقطاب الإلكتروني للمورد البشري باتخاذ قرار بخصوص استمرار المرشحين في باقي الخطوات،

فإنما أن يقرر المسؤولين أن يستكمل المتقدم للوظيفة باقي الخطوات والاختبارات، وإما أن يُصدر قراراً بعدم دخول أحد المتقدمين للاختبارات، والاحتفاظ بسيرته الذاتية وتخزينها لإمكانية الاستفادة منه في المستقبل.

رابعا. تقييم نتائج الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية: من خلال ممارسة نشاط الاستقطاب الإلكتروني للمورد البشري تقضي المنظمات على العديد من المعوقات التي تقلل من فعالية عملية الاختبار وتؤثر سلباً عليه، وللقضاء على كافة التحديات والمعوقات لابد من إجراء بعض الاختبارات الإلكترونية للمرشحين إلكترونياً لشغل الوظائف الشاغرة، وتحتوي تلك الاختبارات على تطبيق عدة مقاييس ومعايير تساهم في تحديد أفضل المتقدمين للوظائف.

3.2. مفهوم الأداء الوظيفي:

هو كل ما يتمتع به الأفراد العاملين من مهارات وقدرات وإمكانيات خدمية مميزة فإن كان الأداء مناسباً للوصف الوظيفي المطلوب فإنه يحقق غرضه، أما إذا كان الأداء لا يرقى إلى المستوى المطلوب فإن ذلك يتطلب تطوير مهارات العاملين لرفع كفاءاتهم وتحسين مستوى أدائهم بهدف الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء (الحميري والمومني، 2011، صفحة 207)

كما يعرف بأنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة العامل وهو غالباً يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها العامل متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الاداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد (حسن، 2001، صفحة 209).

وتستخدم أنظمة مراقبة الأداء المحوسبة في تسهيل عملية قياس الأداء عن طريق قياس متغيرات معينة مثل عدد الوحدات المنتجة، أو الوقت المستغرق لتنفيذ المهام أو معدل الأخطاء. ومن أحد أهم الأسباب ازدياد استخدام أنظمة (Computerized CPM) (performance monitoring) هو قدرتها على زيادة نطاق الاشراف بشكل كبير وتخفيض الوقت المستغرق من قبل المدراء لمراقبة العاملين وسلوك أدائهم (Dianna L.Stone and otherk,2006, pp. 229-244.)

3. الجانب التطبيقي للبحث:**1.3. التعريف بمؤسسة كوندور:**

"Antar Trad Condor" هو الإسم التجاري لمؤسسة كوندور، وهي مؤسسة خاصة، تختص بإنتاج وتسويق الأجهزة الإلكترونية والكهرومنزلية، تنتمي إلى مجمع بن حمادي والذي يتكون من:

1- مؤسسة Gemac لإنتاج البلاط ومواد البناء؛

2- مؤسسة Polyben لإنتاج الأكياس البلاستيكية؛

3- مؤسسة Gerbior لإنتاج القمح الصلب ومشتقاته؛

4- مؤسسة Argilor لإنتاج الأجرور؛

5- مؤسسة Hodna Métal تنشط في مجال المواد المعدنية؛

6- مؤسسة Condor لإنتاج وتسويق الأجهزة الإلكترونية والكهرومنزلية.

تحصلت المؤسسة على السجل التجاري في أبريل 2002، وبدأ نشاطها الفعلي في فيفري 2003، أصبح شكلها القانوني SPA أي مؤسسة خاصة ذات أسهم في جوان 2012.

ويوجد مقر المؤسسة بالمنطقة الصناعية لولاية برج بوعرييج على مساحة تقدر بـ 112559 م²، برأس مال قدره 2.450.200.000 دج، ويتمثل نشاطها الأساسي في إنتاج وتسويق وضمان خدمات ما بعد البيع للأجهزة الإلكترونية والكهرومنزلية وأجهزة الإعلام الآلي.

2.3. إدارة الموارد البشرية في مؤسسة كوندور:

لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة يتم القيام بوظائف عديدة بالاعتماد على طرق إلكترونية وأخرى تقليدية نذكر منها:

- تحليل العمل وتخطيط القوى العاملة: يقوم مدراء الوحدات بتخطيط احتياجاتهم من القوى العاملة وتحليل العمل وتوصيفه وتحديد مواصفات من يشغله، ثم يقوم مدير الوحدة بإعلام المسؤول عن مصلحة المستخدمين بالوحدة، هذا الأخير يتصل بمديرية الموارد البشرية لإعلامهم باحتياجاته، وعلى أساس هذه الاحتياجات يتم إنجاز مخطط التوظيف السنوي لبرمجة الوظائف المطلوبة.

- التوظيف: تعتمد المؤسسة في جذبها للأفراد على الاستقطاب الداخلي للاستفادة من الخبرات والقدرات التي تتراكم داخل المؤسسة، وكذلك على الاستقطاب الخارجي لتنويع الأفكار ووجهات النظر لتستفيد بها المؤسسة، وتركز في اختيار وتعيين أفرادها على أساس الكفاءة والمستوى التأهيلي (الشهادات) مع الأخذ بعين الاعتبار اعتمادها على التوظيف عن طريق المعارف والأصدقاء.

وتعتمد المؤسسة للإعلان عن الوظائف الشاغرة على عدة وسائل مثل الجرائد، وكالة التشغيل ANEM والإنترنت، كما تقوم المؤسسة كذلك بالمشاركة في صالونات التوظيف، وتجمع ما بين 2000 إلى 3000 سيرة ذاتية لطالبي العمل.

ويمثل الإعلان عبر الإنترنت حوالي 60% مقارنة بالطرق الأخرى، ويكلف المؤسسة ما بين 600.000,00 دج إلى 800.000,00 دج كاشتراكات سنوية في مواقع التوظيف الإلكتروني، كما تقوم المؤسسة بالإعلان عن الوظائف كذلك عبر موقعها الإلكتروني على الشبكة.

تصل نسبة السير الذاتية لطالبي العمل المرسلة عبر الإنترنت إلى حوالي 90% من إجمالي السير الذاتية، والتي يتم تحديث معطياتها باستمرار من قبل طالبي العمل.

أي أن المؤسسة تتجه نحو التوظيف الإلكتروني، وهو ما يوفر لها قاعدة بيانات معتبرة من السير الذاتية، مما يوسع أمامها مجال الاختيار بين طالبي العمل، خصوصا أن الجيل الحالي من الشباب جله يعتمد على الإنترنت في حصوله على المعلومات أكثر من الطرق التقليدية الأخرى، كما أن هذه الطريقة أقل تكلفة من الطرق التقليدية.

-**التدريب:** في حالة وجود نقص في أداء العامل يتم تدريبه وتطوير مهاراته داخل المؤسسة من طرف إطارات مختصة، وإن دعت الضرورة يتم إرسالهم إلى الخارج. ويتم عملية التدريب في المؤسسة بطرق تقليدية عن طريق التكوين داخل وخارج المؤسسة، والمؤتمرات أو الملتقيات، أما التدريب الإلكتروني فهو غائب حاليا عن المؤسسة، والسبب في ذلك حسب رئيسة مصلحة التكوين، راجع إلى عدم استجابة العمال أثناء التدريب التقليدي والذي يتم وجها لوجه، فحسب رأيها التدريب الإلكتروني سيكون أقل فعالية من التقليدي.

لكن بالمقابل لاحظنا من خلال زيارتنا للمؤسسة أنها تمتلك الإمكانيات والوسائل التي تتيح لها التعامل بالتدريب الإلكتروني، وعليها استغلالها للاستفادة من المزايا التي يمكن أن يوفرها هذا النوع من التدريب للمؤسسة مثل تقليل التكاليف، وتعميمه على أكبر عدد ممكن من المستفيدين.

- **التقييم:** يتم تقييم أداء العمال في المؤسسة على أساس العمل والسلوك، وبما أن المؤسسة إنتاجية فهي تعتمد على تحفيز القوى العاملة ماديا، لأن هذا التحفيز يعطي دفعا قويا للعمال ورفع روحهم المعنوية، ويتم تقييم أداء العامل وكفأته من طرف مسؤوله المباشر، أما الإداريين فيتم تقييمهم إلكترونيا، فكل موظف له جهاز حاسوب وكلمة مرور

خاصة به وبذلك يمكن متابعة ما أنجزه من مهام، أما الغيابات فيتم متابعتها عن طريق البصمة الإلكترونية.

1.3. إختبار الصدق والثبات الدراسة الاستبيان:

بعدها تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي لابد من إخضاعه لاختباري الصدق والثبات.

1.1.3. إختبار صدق الاتساق الداخلي: ويقصد به مدى اتساق جميع فقرات الاستبيان

مع المحور الذي تنتمي إليه أي أن العبارة تقيس ما وضعت لقياسه ولا تقيس شيء آخر. ومن شروط الصدق في هذا الاختبار للأداة أن تكون مستويات الدلالة لكل عنصر من العناصر أقل من أو تساوي مستوى دلالة (0.05) أو (0.01).

أولاً- الصدق الداخلي لعناصر المتغير المستقل (التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية)

قمنا بحساب معامل الارتباط "بيرسون" ومستوى المعنوية بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، والجدول التالي يوضح نتيجة التحليل.

الجدول 1: احتساب صدق المتغير المستقل الأول التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية

حجم العينة	مستوى معنوية	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة
34	0.000	0.629	اعتماد الادارة على قواعد البيانات للموظفين عزز قدرة المؤسسة على وضع الخطط وتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية.
34	0.000	0.585	تستخدم المؤسسة برامج معلوماتية للتنبؤ بالوظائف الشاغرة.
34	0.000	0.611	يوجد ربط بين المصالح الادارية المختلفة عبر شبكة الكترونية داخلية يمكن من خلالها تحليل مناصب العمل وتوصيفها.
34	0.000	0.640	ساعدت شبكات الاتصال داخل المؤسسة في تقليص مشاكل عملية التخطيط للموارد البشرية.
34	0.000	0.524	تضع مؤسستكم خطة واضحة لتوظيف الموارد البشرية.
34	0.001	0.530	ساعدت قواعد البيانات على تحديد الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ الأهداف في مؤسستكم.
34	0.000	0.717	تعتمد الادارة على ذوي الخبرة لشغل الوظائف المهمة.
34		1	التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية.

المصدر: من انجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSSV28).

يوضح الجدول أعلاه ان معاملات الارتباط للفقرات الاستبيان للمتغير المستقل التخطيط الإلكترونية للموارد البشرية دالة عند مستوى المعنوية (0.01)، وبذلك تعتبر عناصر التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية صادقة ويتم اعتمادها من قبل الباحثين.

ثانيا - الصدق الداخلي لعناصر المتغير المستقل (الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية)

الجدول 2: احتساب صدق المتغير المستقل الثاني الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية

حجم العينة	مستوى معنوية	معامل الارتباط برسون	الفقرة
34	0.003	0.491	تتبع مؤسستنا الطريقة العلمية في عملية الاستقطاب.
34	0.000	0.765	يتم الإعلان عن حاجة المؤسسة من القوى العاملة عبر وسائل الإعلام المختلفة بما فيها الموقع على شبكة الانترنت.
34	0.000	0.748	تراجع المؤسسة معايير الاستقطاب بصفة مستمرة كما تواكب التغيرات العالمية الحديثة في ذلك.
34	0.000	0.593	تلجأ المؤسسة إلى الاستقطاب من المصادر الداخلية.
34	0.006	0.464	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية مختلفة لاستقطاب أصحاب الخبرة والكفاءة من خارج المؤسسة.
34		1	محور الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية.

المصدر: من إنجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSSV28).

يوضح الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط للفقرات الاستبيان للمتغير المستقل الاستقطاب الإلكترونية للموارد البشرية دالة عند مستوى المعنوية (0.01)، بعد ما تم حذف أربع عبارات لم تكن ذا معنوية، وبذلك تعتبر عناصر الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية صادقة ويتم اعتمادها من قبل الباحثين.

ثالثا - الصدق الداخلي لعناصر المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

من نتيجة قياس عناصر المتغير التابع الأداء الوظيفي، وباستخدام البرنامج الاحصائي (SPSSV28) ومن الجدول التالي نقيس مستوى المعنوية فإذا كان مستوى المعنوية أقل من أو يساوي (0.05) يقبل العنصر، وإذا كان أكبر من ذلك المستوى فالقرار هو استبعاد العنصر والجدول التالي يوضح نتيجة التحليل:

الجدول 3: إحتساب صدق المتغير التابع الأداء الوظيفي

حجم العينة	مستوى معنوية	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة
34	0.001	0.538	استعمال التقنيات الحديثة في العمل يؤدي الى انجاز الواجبات والمهام المحددة في الوقت المحدد بمستوى أداء عالي.
34	0.015	0.413-	امتلاك القدرة على التكيف مع التغيرات الحاصلة دوريا داخل المؤسسة يساهم في زيادة الأداء الوظيفي.
34	0.013	0.420-	التركيز في العمل يؤدي الى تقليل الأخطاء في العمل
34	0.000	0.601	ضعف التفاعل بين الموظف والمسؤول يسهم في انخفاض مستوى الأداء الوظيفي.
33	0.018	0.409	الحصول على ترقيات في حالة الأداء الجيد للموظف.
34	0.012	0.426	حضورك لبرامج التدريب المتكررة يحسن من مستوى الأداء الوظيفي.
34	0.002	0.518	ساعدت عملية الرقابة المستمرة في المؤسسة الى التقليل من أخطاء الموظفين أثناء العمل.
34	0.004	0.482	الموظفون لهم القدرة على التعامل مع المواقف الحرجة.
34	0.034	0.364	التنسيق مع الآخرين في إنجاز الأعمال يزيد ويحسن مستوى الأداء الوظيفي.
34		1	محور الاداء الوظيفي.

المصدر: من انجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSSV28).

يوضح الجدول 3 أن معاملات الارتباط للفقرات الاستبيان للمتغير التابع الأداء الوظيفي دالة عند مستوى المعنوية (0.05)، حيث أن مستوى المعنوية لكل عنصر هو أقل من (0.05)، وبذلك يعتبر محور (الأداء الوظيفي) صادق ويتم اعتماده.

2.1.3. إختبار الثبات:

من الصفات الأساسية التي يجب توافرها أيضا في أداة جمع البيانات قبل الشروع في إستخدامها هي خاصية الثبات، ويقصد بالثبات هو أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، ولقياس ثبات الإستبيان تم إستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's). وفيما يلي نتائج إختبار الثبات لمحاور الدراسة:

الجدول 4: قيمة ألفا كرونباخ لمختلف محاور الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	قيمة معامل Cronbach's Alpha
التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية	7	0.670
الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية	5	0.694
الأداء الوظيفي	7	0.628
معدل الثبات الكلي	19	0.770

المصدر: من إنجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

2.3. نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لبيانات الدراسة:

1.2.3. التحليل الوصفي للبيانات الشخصية:

شملت الدراسة عينة عشوائية من الإداريين في مؤسسة كوندور بلغ عددهم 34 فرد، من أصل مجتمع كلي يضم 160 إداري موزعين بين أعمال سكرتارية، أعمال إدارية غير إشرافية، إدارية إشرافية، وقد تم تسليم 50 استمارة، أُسْتُرَج منها 42 استمارة، تم استبعاد 8 منها لعدم استيفائها لشروط المعالجة والتحليل.

وسنعرض هنا توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية، والمتمثلة في العمر، المستوى التعليمي، المنصب الحالي، الخبرة. حيث تحصلنا على مخرجات خاصة بخصائص أفراد العينة، والتي تم عرضها فيما يلي:

الجدول 5: خصائص أفراد العينة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية (%)
-العمر	أقل من 30 سنة	06	17.6%
	من 30 الى 39 سنة	10	29.4%
	من 40 الى 49 سنة	13	38.2%
	أكثر من 50 سنة	5	14.7%
-المستوى التعليمي	مستوى ثانوي	06	17.6%
	مستوى تقني	14	41.2%
	مستوى جامعي	14	41.2%
-الوظيفة	ادارة	19	55.9%
	مسؤول قسم /دائرة	08	23.5%
	مدير	07	20.6%
-الخبرة	أقل من 5 سنوات	08	23.5%
	5-10 سنوات	14	41.2%
	أكثر من 10 سنوات	12	35.3%
	المجموع	34	100%

المصدر: من إنجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

من خلال الجدول 5 نلاحظ أن توزيع أفراد العينة حسب العمر حيث تشكل الفئة من 40 الى 49 سنة النسبة الأعلى حيث بلغت 3.35% بتكرار 24 موظف في هذه الدراسة، تليها فئة الموظفين أقل من 30 سنة حيث بلغت نسبتهم 38.2%، ثم الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 39 سنة بنسبة 29.4% في حين أن نسبة الموظفين الأكثر من 50 سنة هي الأقل وبلغت 14.7%. أما المستوى التعليمي فنجد أن المستوى الجامعي والتقني بلغ نفس النسبة 41.2%، أما المستوى الثانوي فبلغ اقل نسبة 17.6% وهذا لأن التوظيف في مؤسسة كوندور يركز أكثر على الجامعي والتقني.

كذلك تم عرض الوظائف لموظفي مؤسسة كوندور في الجدول والتي وردت كما يلي: كانت نسبة موظف في الإدارة النسبة الأكبر وبلغت 55.9%، تليها مسؤول قسم أو دائرة بنسبة 23.5% أما نسبة مدير فبلغت 20.6%. كما تم عرض مدة الخدمة للموظفين في مؤسسة كوندور فكانت مدة الخدمة من 5-10 سنوات هي النسبة الأعلى حيث بلغت 41.2% تليها فئة الأكثر من 10 سنوات بنسبة 35.3%، ثم فئة الأقل من 5 سنوات وقدرت نسبتهم بـ 23.5% وهي نسب مقبول لأن عملية التخطيط والاستقطاب تحتاج الى خبرة.

2.2.3. التحليل الوصفي لفقرات محور التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية:

سيتم عرض وتحليل البيانات للمتغير المستقل التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية

خلال الجدول التالي:

الجدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور التخطيط

الإلكتروني للموارد البشرية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة العينة	اتجاه العينة
اعتماد الإدارة على قواعد البيانات للموظفين عزز قدرة المؤسسة على وضع الخطط وتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية.	3.44	1.10	2	موافق
تستخدم المؤسسة برامج معلوماتية للتنبؤ بالوظائف الشاغرة.	3.20	1.27	6	محايد
يوجد ربط بين المصالح الإدارية المختلفة عبر شبكة إلكترونية داخلية يمكن من خلالها تحليل مناصب العمل وتوصيفها.	3.38	1.18	3	محايد
ساعدت شبكات الاتصال داخل المؤسسة في تقليص مشاكل عملية التخطيط للموارد	3.58	0.924	1	موافق

البشرية.				
تضع مؤسساتكم خطة واضحة لتوظيف الموارد البشرية.	3.35	1.77	4	محايد
ساعدت قواعد البيانات على تحديد الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ الأهداف في مؤسساتكم.	3.32	0.97	5	محايد
تعتمد الإدارة على ذوي الخبرة لشغل الوظائف المهمة.	2.82	0.90	7	محايد
التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية.	23.11	4.84		

المصدر: من إنجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (6) الذي يشير الى نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لفقرات محور التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية، أن الفقرة التي جاءت في المرتبة الأولى وإتجاه موافق هي الفقرة الخاصة بشبكات الإتصال داخل المؤسسة والتي ساعدت وبشكل كبير في تقليص مشاكل عملية التخطيط للموارد البشرية، فالمكاتب الإدارية مزودة بهواتف نقالة، من علامة كوندور مع خط مع توفر شبكة الإنترنت على حواسيب الإطارات العليا والمديرين، خاصة إذا كانت الأنشطة تتطلب استخدام الإنترنت. أما عن المرتبة الثانية فرجعت إلى اعتماد الإدارة على قواعد البيانات للموظفين والتي عززت قدرة المؤسسة على وضع الخطط وتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية، فوجود قاعدة بياناتية للموارد البشرية داخل مؤسسة كوندور ساعد على معرفة المناصب الشاغرة واحتياج المؤسسة للموارد البشرية اما المرتبة السابعة فرجعت إلى اعتماد الإدارة على ذوي الخبرة لشغل الوظائف المهمة فمؤسسة كوندور تعتمد على الكفاءات البشرية المتميزة وليس الخبرة.

3.2.3. التحليل الوصفي لفقرات محور الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية:

سيتم عرض وتحليل البيانات بالنسبة لعناصر الأداء الوظيفي من خلال الجدول التالي:

الجدول 7: تحليل فقرات المتغير المستقل الثاني الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	اتجاه العينة
تتبع مؤسساتنا الطريقة العلمية في عملية الاستقطاب.	2.79	1.17	5	محايد
يتم الإعلان عن حاجة المؤسسة من القوى العاملة عبر وسائل الإعلام المختلفة بما فيها الموقع على شبكة الانترنت.	3.23	1.12	3	محايد
تراجع المؤسسة معايير الاستقطاب بصفة مستمرة كما تواكب التغيرات العالمية الحديثة	3.29	0.93	2	محايد

في ذلك.				
تلجا المؤسسة إلى الاستقطاب من المصادر الداخلية.	4	0.81	3.00	محاييد
تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية مختلفة لاستقطاب أصحاب الخبرة والكفاءة من خارج المؤسسة.	1	0.90	3.91	موافق
محور الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية.		4.00	29.73	

المصدر: من إنجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

من خلال الجدول رقم (7) يظهر لنا أن المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية هي متوسطات محايدة تقع كلها في مجال (2.61-3.40)، ما عدا العبارة في الرتبة الأولى حول تقديم المؤسسة للحوافز المادية والمعنوية المختلفة لاستقطاب أصحاب الخبرة والكفاءة من خارج المؤسسة، لهذا وجب على المؤسسة عدم إغفال هذا العنصر والسعي لتطويره أكثر فأكثر، باستقطاب أصحاب الكفاءات من الخارج والاستمرار بتدريبهم وتكوينهم الدائم لمواكبة كل ما هو جديد في عالم الأعمال، للنهوض بالمؤسسة أكثر.

4.2.3. التحليل الوصفي لعناصر المتغير التابع الأداء الوظيفي

الجدول 8: تحليل فقرات المتغير التابع الأداء الوظيفي:

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	اتجاه العينة
استعمال التقنيات الحديثة في العمل يؤدي الى انجاز الواجبات والمهام المحددة في الوقت المحدد بمستوى أداء عالي.	3.73	0.99	3	موافق
ضعف التفاعل بين الموظف والمسؤول يسهم في انخفاض مستوى الأداء الوظيفي.	3.61	0.49	5	موافق
الحصول على ترقية في حالة الاداء الجيد للموظف.	4.09	0.76	1	موافق
حضورك لبرامج التدريب المتكررة يحسن من مستوى الأداء الوظيفي.	2.52	0.86	7	محاييد
ساعدت عملية الرقابة المستمرة في المؤسسة الى التقليل من اخطاء الموظفين اثناء العمل.	3.38	0.92	6	محاييد
الموظفون لهم القدرة على التعامل مع المواقف الحرجة.	3.79	0.68	2	موافق
التنسيق مع الاخرين في انجاز الاعمال يزيد ويحسن مستوى الأداء الوظيفي.	3.64	0.69	4	موافق
محور الأداء الوظيفي.	41.35	2.61		

المصدر: من إنجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

من خلال الجدول 8 الذي يشير الى نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لفقرات الأداء الوظيفي، حيث جاءت فقرة الترقية في حالة الأداء الجيد للموظف في المرتبة الأولى واتجاه موافق، فهي تمثل حافز مادي يزيد من أداء الموظف. وجاءت فقرة الموظفين لهم القدرة على التعامل مع المواقف الحرجة في المرتبة الثانية فمؤسسة كوندور تهتم بعنصرها البشري من خلال تدريبه وتكوينه، مما يرفع من كفاءة أداءه الوظيفي واتخاذ القرارات في جميع المواقف.

وجاء عنصر التدريب في فقرة حضورك لبرامج التدريب المتكررة يحسن من مستوى الأداء الوظيفي، في المرتبة السابعة باتجاه محايد وذلك لأن حسب رأي الموظفين في مؤسسة كوندور أن حضور التدريب الذي لا يكون معه حوافز مادية ومعنوية لن يحسن من مستوى الأداء بالصورة المطلوبة.

3.3. الإحصاء التحليلي الاستدلالي لبيانات الدراسة واختبار فرضياتها:

سوف يتم اختبار الفروض المحددة لهذه الدراسة، باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية التي سوف نختصرها فيما يلي:

1.3.3. التأكد من شرط التوزيع الطبيعي

في هذا العنصر نقوم باختبار طبيعة توزيع المتغيرين المستقلين والتابع، وذلك اعتماداً على اختبار "كولموجوروف-سميغوروف K-S"، والذي يعد ضروري كون دراسة علاقة الارتباط بمعامل بيرسون، اختبار (t) وتحليل التباين الأحادي "One Way Anova" كلها تتطلب أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، وهذا ما سيتم التعرف عليه حسب قاعدة القرار التالية:- إذا كانت قيمة (Z) المحسوبة بإحتمال أقل أو يساوي مستوى المعنوية (0.05)، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة؛

- إذا كانت قيمة (Z) المحسوبة باحتمال أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، فإننا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية؛

بإجراء إختبار (Kolmogorov-Smirnova) واختبار (Shapiro-Wilk) عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 بناءً على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS_{v28}).

تحصلنا على الجدولين التاليين:

الجدول 9: إختبار طبيعة التوزيع للمتغيرين المستقلين التخطيط الإلكتروني للموارد

البشرية والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية

اختبار (Shapiro-Wilk)			اختبار (Kolmogorov-Smirnova)			التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية
المعنوية الاحصائية	حجم العينة	القيمة الاحصائية	المعنوية الاحصائية	حجم العينة	القيمة الاحصائية	
0.109	34	0.948	0.065	34	0.160	التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية
0.093	34	0.946	0.098	34	0.138	عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية

المصدر: من إنجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

أولاً- متغير التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية

- يظهر جدول 9 النتائج أن قيمة (sig) في اختبار (Kolmogorov-Smirnova) تساوي (0.065) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

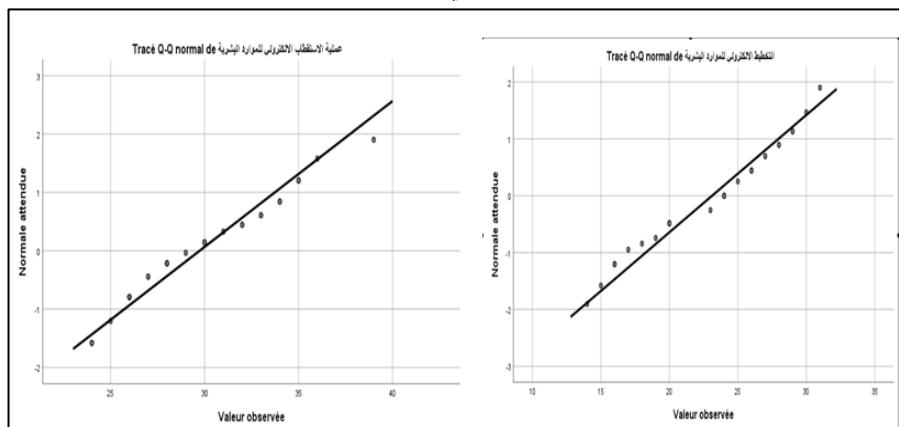
- يظهر جدول 9 النتائج أن قيمة (sig) في اختبار (Shapiro-Wilk) تساوي (0.109) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، نأخذ هذه القيمة لأن حجم العينة أقل من 50.

ثانياً- متغير الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية

- يظهر جدول 9 النتائج أن قيمة (sig) في اختبار (Kolmogorov-Smirnova) تساوي (0.098) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

- يظهر جدول 9 النتائج أن قيمة (sig) في اختبار (Shapiro-Wilk) تساوي (0.093) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، نأخذ هذه القيمة لأن حجم العينة أقل من 50. أي أن قيمة (sig) تقع في منطقة القبول، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة بتوزيع البيانات طبيعياً، ونرفض الفرضية البديلة القائلة بأن البيانات لا تتوزع طبيعياً، أي أن بيانات هذا المتغير تتبع التوزيع الطبيعي. وهذا ما يؤكد شكل انتشار التوزيع التالي:

الشكل 1: تحقق التوزيع الطبيعي لبيانات المتغيرين المستقلين



المصدر: من إنجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

ثالثاً- متغير الأداء الوظيفي:

الجدول 10: إختبار طبيعة التوزيع للمتغير التابع الأداء الوظيفي

إختبار (Shapiro-Wilk)			إختبار (Kolmogorov-Smirnova)			الأداء الوظيفي
المعنوية الاحصائية	حجم العينة	القيمة الاحصائية	المعنوية الاحصائية	حجم العينة	القيمة الاحصائية	
0.104	34	0.948	0.059	34	0.147	

المصدر: من إنجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

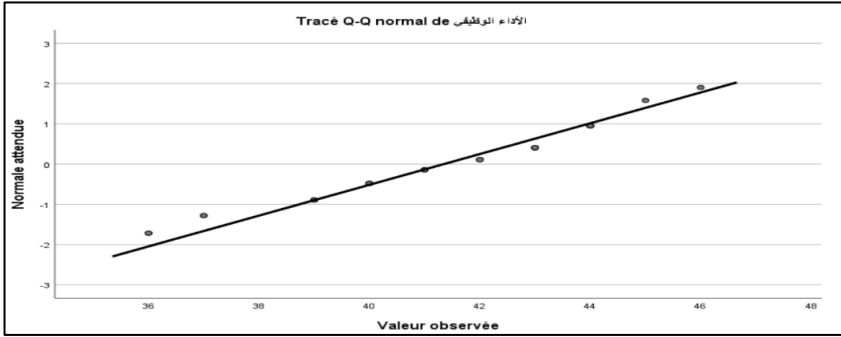
يظهر جدول 10 النتائج أن قيمة (sig) في اختبار (Kolmogorov-Smirnova) تساوي (0.059) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

يظهر جدول النتائج أن قيمة (sig) في اختبار (Shapiro-Wilk) تساوي (0.104) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، نأخذ هذه القيمة لأن حجم العينة أقل من 50.

أي أن قيمة (sig) تقع في منطقة القبول، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة بتوزيع البيانات طبيعياً، ونرفض الفرضية البديلة القائلة بأن البيانات لا تتوزع طبيعياً، أي ان بيانات هذا المتغير الأداء الوظيفي تتبع التوزيع الطبيعي. وهذا ما يؤكد شكل انتشار

التوزيع التالي:

الشكل 2: تحقق التوزيع الطبيعي لبيانات المتغير التابع



المصدر: من إنجاز الباحثين بإستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

2.3.3. التأكد من شرط ملائمة النموذج لتفسير المتغير التابع

الجدول 11: ملائمة النموذج للاختبار من خلال معامل R^2

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,374 ^a	,140	,084	2,50276

a. Prédicteurs : (Constante), عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية، التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية

b. Variable dépendante : الأداء الوظيفي

المصدر: من إنجاز الباحثين بإستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

من خلال النظر إلى نتيجة الإنحدار المتعدد المتعلق ببيانات المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي نجد أن قيمة (R Square) بلغت (14%)، وهذا يعني قدرة المتغيرين التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على تفسير متغير الأداء الوظيفي بلغت (14%)، أما النسبة المتبقية 86% وهي نسبة معتبرة يتم تفسيرها من عوامل أخرى تؤثر في الأداء الوظيفي غير التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية.

4.3. تحليل الأثر بين التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية والأداء الوظيفي

لمعرفة درجة تأثير المتغيرين المستقلين التخطيط والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على المتغير التابع الأداء الوظيفي تم استخدام أسلوب الإنحدار الخطي المتعدد الذي يمكن تلخيص أهم نتائجه في الجدول رقم (12).

الجدول 12: نتائج تحليل الإنحدار الخطي المتعدد للكشف عن أثر التخطيط الإلكتروني

والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي		المتغير التابع
الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية	التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية	المتغيرات المفسرة
	0.374	R
	0.14	R ²
	4.52	F
	0.007	مستوى دلالة F
0.201	0.241	B
0.308	0.446	B معيارية
2.53	2.219	قيمة T
0.033	0.034	مستوى دلالة T
1.459	1.459	معامل تضخم التباين

المصدر: من إنجاز الباحثين باستخدام مخرجات برنامج (SPSS_{v28}).

من أجل معرفة العلاقة بين الأداء الوظيفي والمتغيرات المفسرة التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية، تم استخدام نموذج الإنحدار الخطي المتعدد الجدول رقم (12) والذي اعتبر فيه التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية كمتغيرات تفسيرية ومتغير الأداء الوظيفي كمتغير تابع، أظهرت نتائج نموذج الإنحدار أن نموذج الإنحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (4.52) بدلالة (0.007) أصغر من مستوى المعنوية (0.05)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر 14 % من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R²، كما جاءت قيمة (β) التي توضح العلاقة بين الأداء الوظيفي والتخطيط الإلكتروني للموارد البشرية بقيمة (0.241).

ذات دلالة إحصائية حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (t) والدلالة المرتبطة بها. كذلك جاءت قيمة (β) التي توضح العلاقة بين الأداء الوظيفي والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية بقيمة (0.201) دالة إحصائياً فكلما تحسن الاستقطاب الإلكتروني للموارد

البشرية تحسن الأداء الوظيفي ب(0.201). كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية حيث كشفت النتيجة ان معامل تضخم تباين النموذج كان (1.459) أصغر من (3) مما يشير الى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج، كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار للأداء الوظيفي (Y) على التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية (X1) والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية (X2) محل الدراسة كالتالي:

$$Y=41.76+0.241 X1+0.201X2$$

4. خاتمة:

مما سبق تبين أن المنافع التي تتحقق من تطبيق التخطيط والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية تشمل جميع المستويات: الفرد والمنظمة، وتشمل كافة المنظمات باختلاف أحجامها ومستوياتها، حيث أن أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تتكامل مع وظيفة التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية وكذلك الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية، حيث كل منهما يواكب تطور التكنولوجيا في إنجاز الأعمال، وبالتالي يجب على المنظمات الاعتماد على إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتحقيق التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية الذي يزيد من فاعلية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية، وتحقيق إيجابيات وكفاءة العمل وتخفيض التكاليف، والوصول السريع من خلال نظام التخطيط والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية من المعاملات والبيانات، وتقليل الأخطاء المتعلقة بالمعلومات، وتحسين تتبع ومراقبة إجراءات الموارد البشرية، كما يحسن من التوجه الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وبما ينعكس في تحسين الأداء الوظيفي.

إن عمليتي التخطيط والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية من شأنه أن يقدم العديد من الفوائد والمزايا للمديرين، حيث يساعد على تخفيض نفقات وتكاليف إجراءات تقييم الأداء، عن طريق إنشاء برامج تدريبية تساعد على تحسين الأداء، مما يحقق رضا العاملين داخل المنظمة، لأنه يؤمن كمية وفيرة من المعلومات والملاحظات التي تستخدمها الإدارة لتحسين بيئة، علاوة على ذلك يتيح الحصول على التغذية الراجعة في التوقيت المناسب ومتابعة أداء القسم الوظيفي، ويسهم في زيادة فعالية وكفاءة عملية تقييم الأداء الوظيفي.

1.4. نتائج البحث: بناءً على الدراسة الميدانية التي قمنا بها وهي علاقة التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية بالأداء الوظيفي لدى

موظفي مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج، بعد التحليل وتفسير البيانات خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج كما يلي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط الإلكتروني للموارد البشرية على الأداء الوظيفي: من خلال ما سبق يمكن القول أن التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية له أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي في مؤسسة كوندور عند مستوى معنوية (0.05) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية. حيث أن مؤسسة كوندور حريصة على عملية التخطيط الإلكتروني بغية تحسين أدائها الوظيفي.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على الأداء الوظيفي: من خلال ما سبق يمكن القول ان الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية له أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي في مؤسسة كوندور عند مستوى معنوية (0.05) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية. حيث أن مؤسسة كوندور تعمل على استقطاب أفضل الموارد البشرية بغية تحسين أدائها الوظيفي.

- البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة كوندور مناسبة لتطبيق التخطيط والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية.

- تحتل أجهزة الحاسوب وملحقاته المرتبة الأولى من حيث درجة التوفر في مكونات العنصر التقني تليها البرمجيات، ثم شبكات الاتصال، وفي الأخير قواعد البيانات.

- سهل استعمال الأنترنت بالمؤسسة على الموظفين الكثير من الأمور فقد منحهم الوقت في أدائهم لأعمالهم كما ساهم في تبادل المعارف فيما بينهم؛

- تمتلك مؤسسة كوندور أفراد مختصين في إدارة وتخطيط الموارد البشرية بالطرق الإلكترونية؛

- الاستقطاب يتم بالطرق التقليدية والإلكترونية، فالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت يمثل حوالي 60% مقارنة بالطرق الأخرى، ويتم تلقي 90% من إجمالي السير الذاتية لطالبي العمل عبر الإنترنت.

- عملية تقييم الاستقطاب الإلكتروني تتم من طرف الإداريين إلكترونياً، فكل موظف له جهاز حاسوب وكلمة مرور خاصة به.

-استقطاب أصحاب الخبرات والمهارات في مجال العمل الإلكتروني هو من أولويات المؤسسة، من خلال توظيفها لمهندسين قادرين على تطوير البرمجيات وصيانة أجهزة الحاسوب المستعملة في المؤسسة.

على ضوء النتائج المذكورة يمكن القول بأن التخطيط والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية لهما دور في تحسين الأداء الوظيفي لمؤسسة كوندور بولاية برج بوعرييج.

2.4.4. إقتراحات البحث: في ضوء النتائج السابقة خلص هذا البحث إلى الإقتراحات التالية: -يتوجب على مؤسسة كوندور التركيز على كافة المتطلبات الإلكترونية وتفعيلها لتعزيز أداء الموارد البشرية فيها.

-يتوجب على مؤسسة كوندور زيادة التركيز على التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني بتوسيع هذا المجال مع مؤسسات ومراكز متخصصة.

-توسيع استخدام شبكة الانترنت في تطوير الموارد البشرية وفي عملية الاستقطاب الإلكتروني وعدم اقتصرها على بعض المصالح فقط بل يجب استغلالها بشكل كلي.

-التركيز على الابتكار والإبداع الإلكتروني لتحسين أداء الموارد البشرية.

-يتوجب التركيز على قدرة التخطيط والاستقطاب الإلكتروني على خفض التكاليف لتعزيز الأداء الوظيفي من خلال أداء الموارد البشرية.

- إدخال تقنيات التخطيط الإلكتروني والاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية، وإعتبارها عنصرا مهما لتحسين الأداء الوظيفي.

-إيجاد حوافز مالية مخصصة لتعزيز المتميزين في مجال الاستقطاب الإلكتروني.

5. قائمة المراجع:

زاوي صورية وتومي ميلود، (2010)، دور نظم المعلومات في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، العدد السابع.

حمدي القبيلات، (2014)، قانون الإدارة العامة الإلكترونية، ط1، دار وائل للنشر، عمان.

موفق عدنان عبد الجبار الحميري أمين أحمد محبوب المومني، (2011)، هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق اعاكار حديثة ورؤية مستقبلية، ط1، دار الإثراء للنشر، عمان.

محمد احمد عبد العزيز محمد الخطيب، (2018)، دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الابداع الإداري: دراسة تطبيقية في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، رسالة ماجستير تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.

محمد جمال أكرم عمار، (2009)، مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين بمكتب غزة الإقليمي ودورها في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماجستير إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.

محمد صبري حافظ محمود، السيد محمود البحيري، (2009)، اتجاهات معاصرة في إدارة المؤسسات التعليمية، دار عالم الكتاب، الرياض.

محمد أحمد غنيم، (2004)، الإدارة الإلكترونية (أفاق الحاضر وتطلعات المستقبل)، المكتبة العصرية، مصر.

سامح محمد السيد السولية، (2015)، دور الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في تحقيق كفاءة عملية اختيار العاملين: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئة، المجلد 6، العدد 3، جامعة قناة السويس، مصر، الصفحات (484-506)

سميرة مطر المسعودي، معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية الدولية، المملكة المتحدة.

عادل حرحوش المفرجي وآخرون، (2007)، الإدارة الإلكترونية (مرتكزات فكرية ومتطلبات تأسيس عملية)، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

راوية حسن، (2001)، ادارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر.
Shimon L- Dolan et autres, (2002), la gestion des ressources humaines « Tendances, enjeux et pratiques actuelles », éditions village mondiale, 3^e édition, Paris, France.

Dianna L. Stone and other, (2006), Factors Affecting the Acceptance and Electronic Human Resource Systems, Human Resource Management Review, Vol. (16), Issue (2). www.sciencedirect.com,

Jessup, Leonard & Valacich, Joseph. (2006). Information systems today: managing in the digital world, Pearson Education, 2nd Ed, New Jersey.