

معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية  
دراسة تطبيقية على كلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة  
الأهلية

د/ حسن منصور السيد عوض الباز

مدرس إدارة الأعمال بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة  
الأهلية المملكة العربية السعودية

**الملخص :**

هدف البحث إلى التعرف على معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية والتي ربما تتمثل في معيار الدخول أو الخروج من النظام من داخل او خارج المنظمة، و معيار الدخول على النظام الإلكتروني على مدار ٢٤ ساعة، و معيار توفير النظام مصادر المعلومات ، و معيار إدارة العمل بكفاءة وفعالية، و معيار تحسين الاداء الكلي للمنظمة. وكذلك التعرف على الاتفاق أو الاختلاف حول ترتيب المعايير التي تحدد كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية من وجهة نظر عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية المختلفة بكلية العلوم الإدارية والإنسانية.

توصلت الدراسة إلى أن هناك معايير لا بد من توافرها في النظام الإلكتروني الذي سوف تطبقه المنظمات،، وكذلك قبول الفرض الأول، و رفض فرض العدم الثاني، حيث توجد علاقة موجبة تتراوح بين قوية ومتوسطة بين معايير الكفاءة وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية .



**Abstract:**

This research aimed to identification of Efficiency standards electronic systems for human resources, these standards are: Standard enter or exit the system from within or outside the organization, standard access to the electronic system, standard system providing sources of information, standard performance management efficiently and effectively , standard improvement the total performance of the organization, agreement or Disagreement about the order of standard which determined Efficiency standards electronic systems for human resources.



### أولاً : مقدمة البحث .

يمر العالم اليوم بمرحلة مليئة بالتطورات والتحديات الهامة نتيجة لتحولات الكبرى في مختلف المجالات وأهم ما يميز التغيرات والتحولات العظمى التي يشهدها القرن الحادي والعشرين هو تطور الفكر الإداري العالمي، من النظر إلى العنصر البشري باعتباره مجرد أيدي عاملة في بداية القرن العشرين إلى الاهتمام بالعقول البشرية باعتبارها مصدر المعرفة والإبداع التي تمثل محور ارتكاز أي عمل تطويري، في هذا البحث يتناول الباحث معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث وجد الباحث أن معظم البحوث تناولت متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية، لذلك يهتم هذا البحث ، بالمواصفات التي يجب توافرها في هذه الإدارة الإلكترونية، وتتمثل أهمية البحث في تقديم الإطار الفكري والفلسفي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وكذلك أهمية تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على إحداث تغييرات في الهيكل التنظيمي للمنظمة.

كما يتناول البحث الإطار النظري ، حيث يتم تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ومنظومة إدارة المعلومات الجامعية، وكذلك نظام سبيرا للإدارة المكتبة الرقمية، كما تناول الباحث مشكلة وفروض البحث وأهدافه ، وكذلك أسلوب الدراسة من تحديد مجتمع وعينة البحث ووحدة المعاينة ، واسلوب جمع البيانات، واختبار الفروض ، والنتائج والتوصيات التي توصل إليها البحث حيث توضح توصيات البحث معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية، فليس المهم هو تطبيق الإدارة الإلكترونية ، ولكن الأهم هو ما هي المعايير التي يجب توافرها في هذه الأنظمة حتي يتم إدارة الأنشطة داخل المنظمات بكفاءة وفعالية.

### ثانياً : أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في النقاط التالية:



أ- الأهمية العلمية للبحث :-

1. تقديم الإطار الفكري والفلسفي لموضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الجامعات عموماً، وكلية العلوم الإدارية و الإنسانية بكليات بريدة الاهلية خصوصاً. والدراسات على حد علم الباحث تناولت متطلبات تطبيق
2. معظم البحوث الإدارة الإلكترونية، وأن أي منها لم يتناول معايير كفاءة الإنظمة الإلكترونية.
3. معظم البحوث والدراسات على حد علم الباحث تناولت الإدارة الإلكترونية، أو الحكومة الإلكترونية ، وأن أي منها لم يتناول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
4. أهمية تكنولوجيا المعلومات وما ينتج عنها من تغيير في الهيكل التنظيمي للمنظمة، وبما يؤدي إلي التأثير علي كفاءة أداء الجامعات وتطورها بشكل عام، سواء الحكومية أو الأهلية.

ب- الأهمية العملية للبحث:-

1. توضح الدراسة ما هي المعايير التي تعتمد عليها المنظمات للتحول من نظام الكتروني إلى نظام الكتروني آخر، ( حيث تحولت كليات بريدة من نظام الكتروني قديم إلى نظام الكتروني جديد وهو منظومة إدارة المعلومات الجامعية E . Register ، وكذلك نظام سيرر للمكتبة الإلكترونية الرقمية).

ثالثاً : الإطار النظري للبحث.

سوف يتناول الإطار النظري للبحث النقاط التالية :

1. نظام منظومة إدارة المعلومات الجامعية. E . Register .
2. نظام سيرر لإدارة المكتبة الإلكترونية الرقمية.
3. مفهوم الإدارة الإلكترونية.
4. مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.



٥. معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية.

١- نظام منظومة إدارة المعلومات الجامعية. E . Register.

يشتمل نظام " منظومة إدارة المعلومات الجامعية " E. Register على

النظم التالية:-

أولاً: نظم معلومات الطلبة، ويحتوي على: نظام الشئون الأكاديمية، القبول والتسجيل، الإجراءات الأكاديمية للطلاب، رصد الدرجات واحتساب المعدلات، نظام محاسبة الطلبة، والخدمات الإلكترونية.

ثانياً : نظم تخطيط الموارد ERP ويحتوي على : نظام الإدارة المالية، الموارد البشرية، نظام إدارة المواد ( المستودع ).

ثالثاً: الخدمات الإلكترونية، ويحتوي على: البوابة الإلكترونية، بوابة النظام الأكاديمي والتي تقدم خدمات الكترونية للطلاب من تقديم القبول والتسجيل، وتعديل وحذف المواد ومتابعة السجلات والحركات الأكاديمية.

٢- نظام سبيرا لإدارة المكتبة الإلكترونية الرقمية.

تم تصميم نظام سبيرا ليتجاوز المهام التقليدية للمكتبات الأكاديمية والبحثية ، وليمكن أخصائي المكتبات من تحقيق مهامهم الاستراتيجية ممثلة في تقديم خدمة معرفية متفوقة للمستخدمين. كما يتيح نظام سبيرا لإدارة المكتبات أحدث خيارات التشغيل، وقواعد البيانات، وتصميم البرمجيات المفتوحة، وذلك من أجل توفير نظام متكامل من شأنه تسهيل القيام بالمهام اليومية، وجعلها أكثر فاعلية وتكاملاً مع الأنظمة الأخرى. وفيما يلي أهم مزايا النظام:

- نظام إدارة المصادر الإلكترونية.

- التقارير الإحصائية والمراجعات.

- المساعدة في اتخاذ القرار.



- البحث والاستكشاف.

- الفهارس الموحدة والاعارة التبادلية.

### ٣- مفهوم الإدارة الإلكترونية.

تختلف الآراء الاتجاهات حول مفهوم الإدارة الإلكترونية فمنهم من يرى أنه مصطلح حديث ظهر نتيجة الثورة المعرفية في المعلومات و الاتصالات التي عمت سماء العالم الذي نعيش فيه وخصوصا بعد ظهور ما يسمى بمفهوم الثورة الرقمية ، لذلك تتعدد تعريفاتها فقد عرفها ( المغربي، ٢٠٠٤ ) على أنها " القيام بمجموعة من الجهود التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات لتقديم المنتجات لطلابها من خلال الحاسب الآلي والسعي لتخفيف حدة الأداء التنظيمي".

كما عرفها ( علي السلمي، ٢٠٠١ ) على أنها " منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في منظمات عصر العولمة والتغيير".

### ٤- مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

يعرفها ( بريان هوبكنز، وجيمس ماركام، ٢٠٠٦ ) على أنها " تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية، والذي سيسهم ، مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات "ويمكن تعريفها أيضاً بأنها" مزج مجموعة الموارد البشرية والمعلوماتية والتكنولوجية والآلية المزيج المناسب لتقديم الخدمة الإلكترونية"



- مزايا نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

١. يمكن للعاملين بمختلف أقسام الشركة الوصول وبشكل مباشر إلى أي معلومات تتناسب مع مسؤولياتهم الوظيفية وموقعهم في العمل، مما يوفر للمديرين المعلومات التي يحتاجونها ويسهل من طبيعة العمل بالنسبة للموظفين.
٢. سيساعد الربط بين النظم ومصادر المعلومات المختلفة في القيام بالعديد من العمليات التي لم يكن من الممكن القيام بها من قبل .

مثال: البوابة الإلكترونية للموظف

يمكن للموظف من خلالها أن يقوم بالآتي:

- إدارة المستندات. - المعلومات المتعلقة بالشركة. - تسجيل الوقت والحضور.
- المعلومات الخاصة بالرواتب. - المعلومات الخاصة بالمزايا الوظيفية. - البيانات الشخصية.
- نظم التقدم للوظائف. - المعلومات الخاصة بالتدريب.

كما أن هناك مزايا أخرى للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ويمكن تحديدها في الست نقاط رئيسية هي:..

١. إعطاء دور أكثر استراتيجية للموارد البشرية.
٢. دعم أكبر و أفضل للإدارة عبر أقسام الشركة.
٣. توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب.
٤. تحسين صورة الشركة.
٥. تقليل النفقات الإدارية.
٦. إرضاء العاملين.



التحديات التي يفرضها نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

هذه التحديات تتمثل في الآتي :

- ١- احتمال عدم تحقيق العوائد المنتظرة.
- ٢- إلغاء الحدود بين قسمي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات. يعتقد قسم الموارد البشرية أنه مسؤول عن الأفراد ، في حين يعتقد قسم تكنولوجيا المعلومات أن اهتمامهم الأول هو التعامل طول الوقت مع أجهزة الكمبيوتر. لذلك لا بد من تغيير تنظيمي يؤدي إلي قسم جديد يجمع بين مهارات قسمي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات.
- ٣- تحسين مكانة قسم الموارد البشرية.
- على عكس الإدارة الخاصة بالموارد البشرية السابقة التي كانت مستقلة بذاتها وكان يستخدمها العاملون بأقسام الموارد البشرية فقط، تعد نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية متاحة للجميع.
- ٤- تحويل تركيز قسم الموارد إلي العملاء.
- ٥- حاجة العاملين بالموارد إلي فهم طبيعة عمل الشركة. المتخصص الناجح في نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يحتاج إلي معرفة كيفية عمل القطاعات المختلفة بالشركة مع بعضها البعض ودور الموارد البشرية في تحقيق ذلك.
- ٦- فقد العاملين بالموارد البشرية للاتصال مع الأفراد. يحتمل في أية عملية أتمته تقليل أهمية العنصر البشري والتواصل بين الأفراد .
- ٧- الحفاظ على مستوى جودة الخدمة. هناك احتمال لانخفاض مستويات جودة الخدمة مع تنفيذ أي نظام عمل جديد يتضمن تفويض السلطات.
- ٨- زيادة أهمية مسألة تأمين المعلومات.

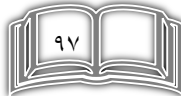




- ٩- التأكد من قدرة ذوي الاحتياجات الخاصة على الدخول على النظام.  
١٠- احتمالية حدوث مشكلات اخلاقية عند تنفيذ النظام بسبب حدوث تغيير في العمليات المختلفة.  
١١- صعوبة الاخذ في الاعتبار الاختلافات الثقافية بين البلدان المختلفة.  
كيفية تحقيق افضل استفادة من نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.  
هناك ثلاث عوامل أدت إلي نجاح العديد من الشركات في تنفيذ هذا النظام، وهي:

- العامل الأول: وضع استراتيجيه لتنفيذ النظام.  
الشركات الناجحة وضعت خطوات استراتيجيه تناولت الآتي:  
١/١ تحديد النظم التي ستقوم بإدخالها ومتي سيتم ذلك.  
١/٢ الحصول على دعم وتأييد الإدارة العليا.  
١/٣ نوع الأجهزة والبرامج المطلوبة.  
١/٤ كيفية التعامل مع المشاكل التنظيمية الطارئة.  
١/٥ كيفية التعامل مع المشكلات التكنولوجية التي قد تنشأ من تنفيذ هذا النظام وتحديد المسؤول عن ذلك.  
١/٦ تحديد مقاييس نجاح النظم الجديدة وكيفية الاستفادة منها في توجيه تنفيذ النظام وتطويره.

- العامل الثاني: إعداد دراسة حالة.  
العامل الثالث: تحديد أفضل الخيارات المتاحة.  
تحديد نوع ديد نوع النظام إلي تحديد مجالات استخدام نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، وتحقيق أقصى استفادة من النظام الجديد . فقد تلجأ بعض الشركات إلى تطبيق هذا النظام بهدف الموضه ومجاراة السوق دون تحقيق أي فوائد للمنظمة. فلا يجب الاكتفاء فقط بأداء العمليات بطريقة آلية ، ولكن يجب تطوير أداء العمليات وتحسن مستويات هذا الأداء.



شكل ( ١ ) عملية اختيار نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

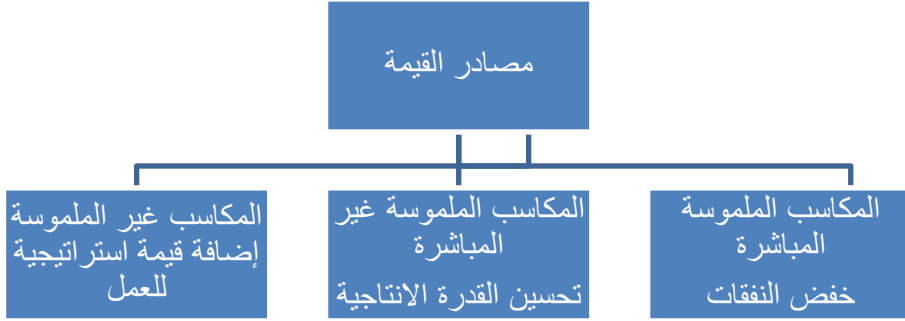


١. تحديد دور المورد البشري وأسلوب إدارتها.  
يتطلب ذلك الإلمام بالعديد من الأمور مثل:
  - مكانة قسم الموارد البشرية بالمنظمة.
  - الأعمال الناجحة أو غير الناجحة التي تمت بالقسم مؤخراً.
  - دور القسم في سياق العمل بالمنظمة.
  - تحديد الأقسام الأخرى بالمنظمة التي يجب الدخول في تنافس استراتيجي معها.
  - سياسة المنظمة ودلالاتها عند تنفيذ نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
  - مدى تقدم العمل بالمنظمة ودلالة ذلك بالنسبة للموارد البشرية.

٢. تحديد المجالات التي يمكن أن تحقق فيها الموارد البشرية فائدة أكبر للمنظمة.  
وتحدد تلك المجالات عن طريق تحديد " سلسلة القيمة الخاصة بالشركة value chain "  
ويمكن تعريفها بأنها " مجموعة الأنشطة التي يتم القيام بها لتصميم المنتج الأساسي للمنظمة وإنتاجه وتسويقه وتقديمه ودعمه"
  - هذه الأنشطة تنقسم إلى أنشطة أساسية وأنشطة مساعدة.
  - المكاسب الثانية والثالثة تمثل " إضافة قيمة للعمل.
  - سلسلة القيمة هي التي توضح مصادر القيمة للعمل، كالتالي:



شكل ( ٢ ) مصادر سلسلة القيمة



المجالات التي يمكن أن تحقق فيها الموارد البشرية فائدة اكبر للمنظمة هي كالتالي:

١. إدارة المعلومات الشخصية ، من خلال ما يسمى بالإدارة الذاتية . فعندما يغير الموظف عنوان سكنه من خلال الطريقة التقليدية الورقية فإن ذلك يستغرق وقتاً وتكلفة اكبر من تغيير العنوان عن طريق الموظف ومن خلال الانترنت ، ويمكن معرفة الفرق في التكلفة بين الطريقتين عن طريق أسلوب " تقدير التكلفة على اساس النشاط"
٢. تدعيم المشاركة. تتمثل المشاركة في الاجتماعات التي يعقدها الموظفون ورؤساءهم وتعتبر الاجتماعات محصلة لخبرات مجموع القائمين عليها وهي ذات أهمية في حالة القرارات المهمة والتي تحتاج الى معلومات لها جوانب متعددة . الا انها في نفس الوقت تعتبر مكلفة ومضيعة للوقت ، لذلك فإن استخدام احد أدوات المشاركة عن طريق الانترنت تعتبر أفضل.
٣. نشر المعلومات. من يمتلك المعلومة يمتلك مصدرا من مصادر القوة لذلك يجب أن يتشارك العاملون بالمنظمة المعلومات، وتوفر شبكة الانترنت وسيلة جيدة لنشر المعلومات بشكل أكثر فاعلية.



٤. تخطيط الموارد. تمتلك المنظمات العديد من الموارد ، وأفضل هذه الموارد هو العنصر البشري، ويوفر نظام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية أدوات اساسية تساعد على تسهيل جمع المعلومات حول المهارات وخبرات جميع الموظفين بالمنظمة وتخزينه واطاحتها عند الطلب ، وهذا ما يسمى بمخزون المهارات.
٥. التوظيف. هناك تكاليف كثيرة تتحملها المنظمة في سبيل تعيين موظفين جدد منها، نفقات الاعلان ، نفقات السفر والانتقال، اتعاب شركات التوظيف. ويمكن من خلال الانترنت تقليل نفقات الاعلان ، وكذلك تقليل الوقت المستغرق لشغل الوظيفة من خلال المراحل التالية لكل من التوظيف الالكتروني ، والتوظيف التقليدي . ( تحليل الوظيفة – الاعلان عن الوظيفة – بدء عمليات فرز طلبات العمل – بدء عملية تقييم المتقدمين للوظيفة )
٦. تسجيل الوقت والحضور. يجب عرض انماط الغياب بشكل مباشر على شاشة الكمبيوتر المكتبي للمدير التنفيذي ( مديري الأقسام )حتى يتمكن هذا المدير من متابعة الغياب والتعامل معه على الفور.
٧. إدارة برامج التدريب. اذا كان التدريب التقليدي مكلف حيث نفقات الانتقال والاقامة بالإضافة لتكاليف التوقف عن العمل . فإن التدريب الالكتروني يمكن ايضاً ان يكون مكلفاً الا انه له العديد من المزايا مثل يمكن ان يعطى لعدد اكبر من المتدربين ، التعليم من خلال شاشات الكمبيوتر مما يوفر نفقات الاقامة والمعيشة وتكاليف التوقف عن العمل. ويمكن لنظم ادارة التعلم خفض النفقات عن طريق تبسيط الاجراءات الادارية ، والأهم من ذلك ، تسهيل إيجاد برامج التدريب المناسب واطاحتها على الفور ، ومن ثم يكتسب الموظفون المهارات الاساسية المطلوبة بشكل اسرع ، مما يتيح للمنظمات الاستجابة للمتغيرات الخارجية بشكل اسرع.



٨. إدارة برامج التقييم. تتنوع اشكال برامج التقييم واحجامها ، ولكنها تهدف الى ايجاد وسائل مختلفة يمكن للأفراد من خلالها العمل على تطوير أداء الشركات التي يعملون بها. عن طريق جمع المعلومات وتسجيلها . هنا تكمن المشكلة في نظم تقييم الاداء وهي صعوبة الحصول على المعلومات، او قد لا تتوافر المعلومات بالقدر المطلوب. تقوم نظم الادارة الالكترونية للموارد البشرية بإدخال البيانات الخاصة بعملية التقييم حتى يقوم المديرين بالاستفادة من هذه البيانات في تقييم الأداء.

المجالات الأساسية لنظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

١. إدارة المعلومات الشخصية وتقديم الخدمات الأساسية.
٢. إدارة الأفراد بفاعلية أكبر ،مثل عمليات التوظيف وتسجيل الوقت والحضور وإدارة العلاوات الأداء.
٣. تسهيل التعاون والتدريب والتفاعل والمشاركة ونشر المعلومات.
٤. التواصل مع الموظفين وتحفيزهم وإدارة المزايا الوظيفية والمكافآت وتحسين الخدمة المقدمة لهم.

مفهوم نظام الإدارة الذاتية للموارد البشرية:

تتيح نظم الإدارة الذاتية للموارد البشرية للموظفين إدارة معلوماتهم الشخصية بأنفسهم ويستطيع الموظفون الدخول إلى نظم الإدارة الذاتية من خلال البوابة الإلكترونية التي تعمل كمدخل لخدمات نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الأخرى.

ويمكن أن يتم تخفيض البوابات طبقاً للشخص الذي يقوم بتسجيل الدخول ومن ثم يمكن توفير الإمكانيات الوظيفية المناسبة له.

مزايا نظام الإدارة الذاتية للموارد البشرية:

١. حفظ البيانات بطريقة أكثر دقة.



٢. خفض المصاريف الإدارية الخاصة بقسم الموارد البشرية.
٣. خفض نفقات استخدام الورق في العمليات الإدارية.
٤. زيادة تفاعل نظم الموارد البشرية.
٥. تحسين كفاءة المعلومات الإدارية.
٦. إمكانية مراقبة سير العمل.
٧. توافق أكبر مع قانون حماية البيانات.

#### إدارة الرواتب والمزايا الوظيفية:

١. تكامل أفضل مع نظم تسجيل الوقت والحضور.
٢. تسهيل الإجراءات الخاصة بالرواتب.
٣. سرعة الاستجابة لتغير أوضاع الموظفين.
٤. خفض النفقات الإدارية.

#### التوظيف الإلكتروني:

- يتضمن عددا من العمليات المرتبطة بعمليات التوظيف مثل :
١. الإعلان عن الوظائف الشاغرة: من خلال الوظائف بشبكة الإنترنت الخاصة بالشركة وذلك حسب طبيعة تلك الوظائف وسياسة التوظيف الخاصة بالعمل.
  ٢. توفير آليات البحث: تعد تقنية قياسية يمكن إلحاقها بسهولة بشبكات الإنترنت وتساعد تلك الآليات الموظفين في العثور على الوظيفة المطلوبة.
  ٣. وجود روابط لأصحاب العمل السابقين والمؤسسات التعليمية.
  ٤. نظم متابعة المتقدم للوظائف: وهي برامج مسح ضوئي للسير الذاتية تحتوى على إمكانيات OCR (optical character Recognition)



٥. إجراء اختبارات على الإنترنت: مما يفيد في عدم الحاجة إلى جمع المتقدمين للوظيفة بـمكان محدد وإمكانية إجراء عملية التصفية لعدد ضخم من المتقدمين في الوقت نفسه.

مزايا نظام التوظيف الإلكتروني:

١. الإسراع من إيقاع عملية التوظيف: حيث يتم تحديد طبيعة الوظيفة ومواصفات الشخص المتقدم لشغلها ونشر الإعلان بشبكة الإنترنت وإرسال بريد إلكتروني إلى الأقسام المعنية وفرز طلبات العمل على الإنترنت وبدء عملية التقييم. مثل نظام 'My profile، My Job Market.

٢. إلغاء دور الوسطاء: مما يوفر على الشركة المتعاقد من دفع نفقات إضافية.

كيفية إنجاح نظام التوظيف الإلكتروني:

١. وضع معايير لتوصيف الوظيفة والمواصفات المطلوبة.
  ٢. اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف بشكل سريع.
  ٣. تطوير نظم العثور على الأشخاص الملائمين لشغل الوظائف.
  ٤. تصميم مواقع سهلة الاستخدام للإعلان عن الوظائف ويراعى سهولة الوصول إليها ووجود قائمة بالوظائف المتاحة يتم تحديثها بشكل دائم ووجود روابط تتيح للمتقدمين مراسلة الأشخاص المعنيين.
- تطوير الخدمات المقدمة للموظفين إجمالى الخدمات الوظيفية: تتيح تطبيقات إجمالى الخدمات الوظيفية التعرف على الخدمات التي يقدمها لهم صاحب العمل وعرض كل الاحتمالات الممكنة. كما تتيح بعض التقنيات الحديثة التي تقدمها الشركات والمؤسسات للعاملين عبر شبكات الإنترنت والتي وقد تشمل علي خدمات مثل:
- التعامل مع وكالات السفر.





- إمكانية التسوق عبر الإنترنت من أحد المتاجر الكبرى وشركات التأمين والعديد من الخدمات المالية الأخرى.
- كذلك تقديم خدمات أو إمكانات وظيفية بسيطة لجذب الموظفين مثل: قيام بعض الموظفين بتركيب كاميرات ويب بالحضانة الملحقة بالشركة ليستطيع الآباء الاطمئنان على أطفالهم – ويمكن تنظيم منديات بغرف المدرسة ولوحات الإعلانات التي يمكن للأفراد من خلالها إجراء محادثات على الإنترنت أو إعلان سياراتهم للبيع.
- ٥- معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية .
- تتعدد آراء واتجاهات الكتاب نحو كفاءة الانظمة الإلكترونية للموارد البشرية على النحو التالي:
- يرى ( رضوان، ٢٠٠٩ ) أن أبعاد الإدارة الإلكترونية تتمثل في العناصر التالية:
١. إدارة بلا أوراق: حيث يتم الاعتماد على الارشيف الإلكتروني والبريد الإلكتروني والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية.
  ٢. إدارة عن بعد: حيث الاتصال الإلكتروني والتليفون المحمول والتليفون الدولي الجديد والمؤتمرات الإلكترونية، وغيرها من وسائل الاتصال الحديثة.
  ٣. الإدارة بالزمن المفتوح: حيث العمل ٢٤ ساعة متواصلة دون الارتباط بالليل أو النهار.
  ٤. إدارة بلا تنظيمات جامدة: فالعمل يتم من خلال المؤسسات الشبكية والمؤسسات الذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة.
- وتري ( مسفرة، ٢٠٠٩ ) أن أسباب استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية هي: عدم التقيد بعامل الزمان والمكان، إمكانية تحميل وطباعة البيانات، سهولة البحث والاسترجاع، جودة المعلومات.



- يرى الباحث أن معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية تتمثل في الآتي:
١. إمكانية الوصول إلى النظام الإلكتروني للموارد البشرية من داخل أو خارج المنظمة.
  ٢. إمكانية الوصول إلى النظام الإلكتروني للموارد البشرية في أى وقت ليلاً أو نهاراً على مدار ٢٤ ساعة.
  ٣. يجب أن يوفر النظام الإلكتروني للموارد البشرية مصادر المعلومات عن طريق تخزين واسترجاع المعلومات.
  ٤. إمكانية أن يدير النظام الإلكتروني للموارد البشرية كافة الأعمال داخل المنظمة بكفاءة وفعالية.
  ٥. إمكانية أن يحسن النظام الإلكتروني للموارد البشرية الأداء الكلي للمنظمة.

#### رابعاً: الدراسات السابقة

##### أولاً : الدراسات العربية:

#### ١- دراسة (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، ٢٠٠٤)

هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتقديم الخدمة بميناء دمياط، كذلك ترتيب هذه المتطلبات بحسب أهميتها من وجهة نظر العاملين بالأجهزة المختلفة بالميناء ، وقياس الأهمية النسبية لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية محل الدراسة. وتحليل اتجاهات العاملين والإدارة العليا بالأجهزة المختلفة بالميناء للوقوف على العوامل المحددة لتلك الاتجاهات وتفسيرها.

توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات حول ترتيب متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين والإدارة العليا في المستويات المختلفة بميناء دمياط. كما أن الاتجاهات الايجابية للعاملين تزيد من فرص



تطبيق الإدارة الإلكترونية بالميناء ، إلا أنه لا يوجد اتفاق حول العناصر التي تؤيد تلك الاتجاهات.

## ٢- دراسة ( حاتم سعد الدين محمد حمدي، ٢٠٠٧ )

هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة الزقازيق .

وتوصلت الدراسة إلى انخفاض جودة الخدمات التي تقدمها الجامعة للمستفيدين، وتضخم الهيكل التنظيمي بالجامعة حيث تشمل الجامعة على ٢٢ إدارة عامة، و ١٩ كلية ومعهد، ١٢ وحدة ومركز، وتضم الجامعة ٩٥٩٧ عامل . الارتفاع النسبي في تكلفة الخدمات المقدمة من قبل الجامعة للمستفيدين، حيث تمارس الجامعة أعمالها الإدارية بطريقة تقليدية روتينية ، افتقار الجامعة إلى نظام التعليم عن بعد وكذلك التعليم الإلكتروني، تستخدم إدارات الجامعة وكلياتها حتي الان الصادر والوارد ولم تستخدم البريد الإلكتروني في المراسلات الوظيفية، عدم ربط نظم المعلومات مركز الحاسب بالجامعة وبين الإدارات من خلال قواعد البيانات المركزية والمشاركة، وعدم قيام إدارة المشتريات والمخازن بالجامعة بالإعلان عن المناقصات والممارسات والنشرات الخاصة بالجامعة بطريقة الكترونية بموقع الجامعة على شبكة الأنترنت وعدم استخدام مكاتب الجامعة النظم الآلية لتنظيم العمل في مختلف اقسامها بما في ذلك عمليات الفهرسة والتزويد والاستعارة الداخلية والخارجية وليس لها موقع على الأنترنت.

## ٣- دراسة ( مسفرة بنت دخيل الله الخثعمي، ٢٠٠٩ )

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام اعضاء هيئة التدريس لمصادر المعلومات الالكترونية، والتعرف على مصادر المعلومات الالكترونية، وعلى اسباب استخدام مصادر المعلومات الالكترونية، وعلى اسباب عدم استخدام



مصادر المعلومات الإلكترونية، التعرف على أكثر أشكال مصادر المعلومات الإلكترونية التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس.

توصلت الدراسة إلى أن أهم أسباب استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية هي: سرعة الوصول على المعلومات، حداثة المعلومات، عدم التقيد بعامل المكان والزمان، إمكانية تحميل وطباعة البيانات، سهولة البحث والاسترجاع ، جودة المعلومات ، وأن مجتمع البحث يستخدمون مصادر المعلومات في شكلها الإلكتروني أكثر من مصادر المعلومات المطبوعة.

#### ٤- دراسة ( عبد الرشيد بن عبد العزيز حافظ، ٢٠٠٩ )

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الوسائل التي يتعرف من خلالها الطلاب إلى المصادر الإلكترونية. والتعرف إلى المصادر الإلكترونية التي يستخدمها الطلاب للأغراض الأكاديمية. والتعرف إلى مواقع الانترنت التي يلجأ إليها الطلاب للأغراض الأكاديمية.

توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة أو تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين الكلية وأغراض استخدام المصادر الإلكترونية للطلاب وتتمثل في إعداد البحوث، أداء التكاليفات، استذكار الدروس، أخرى، أكثر من غرض.

#### ٥- دراسة ( محمد ماهر، خميس محمد، ٢٠١٠ )

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية في التعليم الثانوي في الأردن من خلال التعرف على الواقع الفعلي للإدارة الحالية ومبررات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالتعليم الثانوي الاردني ، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالتعليم الثانوي الاردني.

توصلت الدراسة إلى ضرورة توفير الامكانيات الفنية والبشرية التي يتطلبها تطبيق التصور المقترح من قبل إدارات مدارس التعليم الثانوي الاردني، ضرورة الاهتمام بوضع التصور المقترح موضع التنفيذ، ومتابعة التطبيق



والتنفيذ، وادخال التعديلات. كما توصلت الدراسة إلى أن متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المدارس الثانوية بالتعليم الثانوي الاردني مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب وجهة نظر العاملين بها كما يلي: توفير نظام أمني لحماية كافة المعلومات و البيانات الخاصة بتعاملات المدارس ، تليها توفير عدد كاف من أحدث اجهزة الحاسبات الآلية والنظم واللوائح، وتوفير خدمة الانترنت للعاملين بالمدارس، و ايجاد نظام احتياطي للعمل الإداري في حالة تعطل النظام الإلكتروني، ثم وضع خطط فرعية لمشروع الإدارة الإلكترونية.

#### ٦-دراسة ( على محمد العضائلة، فهد حمدان العبيري ٢٠١٠ )

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى وضوح الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر المديرين في الإدارات الحكومية بمنطقة المدينة المنورة حول الامكانيات المتاحة للتطبيق ووسائل التفعيل والمحددات الراهنة التي يمكن أن يواجهها تطبيق مشروع الحكومة الإلكترونية.

توصلت الدراسة إلى وجود اتجاهات ايجابية لدى الفئة المبحوثة نحو الوعي بمفهوم الحكومة الإلكترونية ودعم الإدارة العليا ومدى توافر وسائل التفعيل. اظهر البحث وجود معوقات تعترض التطبيق كما اشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المديرين نحو المفهوم ودعم الإدارة العليا وتوافر وسائل التفعيل ومعوقات التطبيق تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

#### ٧-دراسة ( عمر عبد الله عمر نصيف، ٢٠١٢ )

هدفت الدراسة إلى التعرف على كل من كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات في منظمات الاعمال، ومدى دعم والتزام الإدارة العليا بكفاءة استخدام نظم المعلومات الإدارية، ومدى مساهمة سياسات التدريب المتبعة في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال، ومدى



مساهمة استراتيجيات الموارد البشرية في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال، وتطبيقات نظم المعلومات المتوفرة، ومدى مساهمتها في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال، ومدى مساهمة الثقافة التنظيمية السائدة في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

توصلت الدراسة الى إمكانية تطبيق نظم المعلومات الإدارية بكفاءة وفعالية من خلال توفير متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية، كما أنه توجد علاقة متوسطة وموجبة ما بين الالتزام والدور الفعال للإدارة العليا، وسياسات التدريب المتبعة، واستراتيجيات الموارد البشرية، وتوفير متطلبات تطبيق نظم المعلومات، والثقافة التنظيمية، وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة.

#### ٨- دراسة ( السيد أحمد عبد الغفار حسنين، ٢٠١٢ )

هدفت الدراسة إلى الوقوف على أهداف الإدارة الالكترونية وأهميتها ووظائفها ، والتعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية ( إدارية، وبشرية، تقنية، ومالية ) ومدى مساهمتها في تجويد العمل الإداري في إدارة المدارس الثانوية الفنية نظام السنوات في مصر .

توصلت الدراسة إلى أن متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في مدارس التعليم الثانوي الفني جاءت بدرجة موافقة (كبيرة) من وجهة نظر أفراد عينة البحث في جميع محاور الإدارة الالكترونية التي تم اعتمادها في هذه الدراسة ، حيث بلغ المتوسط العام لتطبيق مجالات الإدارة الالكترونية ( ٢،٦٠ )، كما اتفقت وجهة نظر أفراد العينة على ترتيب محاور مجالات الإدارة الالكترونية من حيث متطلبات التطبيق كالتالي، المتطلبات التقنية، البشرية، المالية، الإدارية، كما اظهرت الدراسة درجة مساهمة تطبيق الإدارة الالكترونية في



تجويد العمل الإداري بمدارس التعليم الثانوي جاءت بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد العينة في كل محاور الإدارة الإلكترونية.

#### ٩- دراسة ( أحمد عبد الحسين الامارة، ٢٠١٢ )

هدفت الدراسة إلى التعرف بالدور والمنافع التي يمكن تحقيقها تمهيداً لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات قيد الدراسة، وتحديد نقاط القوة والضعف التي يمكن استثمارها لصالح تطبيق الإدارة الإلكترونية والعمل علي معالجة نقاط الضعف، وحشد الجهود والطاقات التي تمتلكها الجامعة لإنجاح مشروع الإدارة الإلكترونية.

توصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية تمثل منعطفاً أساسياً نحو استثمار التقنية لإعادة هيكلة العملية الإدارية، و أن الإدارة الإلكترونية تساعد الإدارة علي اداء الأعمال بشكل أفضل، وأن القيادة العليا في الجامعة تملك التوجهات القيادية التي تعتبر عاملاً أساسياً ومهماً في تطبيق الإدارة الإلكترونية، وان الإدارة الإلكترونية تستطيع توفير المعلومات الكمية والنوعية والوقت المناسب من وإلى الجهات المستفيدة، وان الكوادر البشرية تحتاج إلى مزيد من البرامج التدريبية والتطويرية، وان المستلزمات التقنية المتوفرة حالياً بالجامعة غير كافية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالمستويات المطلوبة كما ونوعاً.

#### ١٠- دراسة ( عبد الله بركات، وآخرون، ٢٠١٢ )

هدفت الدراسة إلى المساهمة في تطبيق آلية قياس جديدة لمستوى حاكمية تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان من خلال تقديم إطار عمل الذي يطلق عليه " أهداف الرقابة للمعلومات والتكنولوجيا" المرتبطة بها بأبعاده الأربعة) التخطيط والتنظيم، الامتلاك والتنفيذ، والدعم والتواصل، والمتابعة والتقييم) ، وقياس مستوى حاكمية



تكنولوجيا المعلومات باستخدام هذا الاطار، وقياس مستوى حاكمية تكنولوجيا المعلومات.

توصلت الدراسة إلى وجود مستوى جيد من الحاكمية، وقد أوصى الباحثون بان يتم تطبيق إطار العمل كأداة لقياس مستوى حاكمية تكنولوجيا المعلومات.

#### ١١- دراسة ( محمد سعيد العمري، ٢٠١٢ )

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف علي واقع تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر مدراء إدارات الموارد البشرية في منظمات الأعمال السعودية. ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع عدد ٤٠٠ استبانة على أفراد العينة، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية للإجابة عن أسئلة الدراسة. توصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج من أهمها:

١. وظائف إدارة الموارد البشرية يتم تطبيقها من قبل منظمات الأعمال السعودية المبحوثة بدرجة عالية عدا أنشطة التوظيف، نظام التعويضات والحوافز نظام الترقيات العلاقات الإنسانية فيتم تطبيقها بدرجة متوسطة.
٢. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى للعوامل الديموغرافية (المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة في الشركة- عدد سنوات الخبرة في العمل الحالي).
٣. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى للعوامل الديموغرافية (طبيعة عمل الشركة- العمر).





## ١٢- دراسة ( غنيم حمود الطشة، ٢٠١٣ )

هدفت الدراسة إلى معرفة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين بها.  
توصلت الدراسة إلى أن ترتيب المتطلبات على النحو التالي، المتطلبات الإدارية، المتطلبات المادية، المتطلبات الفنية، المتطلبات البشرية.

### ثانياً: الدراسات الاجنبية:

#### ١- دراسة ( Douglas A. , 2002 )

تهدف هذه الدراسة إلى التوصل إلى الأسباب التي تؤدي إلى نجاح ودعم مجتمع المعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى إرساء مبدأ هام وهو: إذا كانت الحكومات تسعى إلى نشأة مجتمع المعلومات الإلكتروني، وتطبق الحكومة الإلكترونية، فلا بد أن تبدأ بنفسها في المقدمة وهذا يعني إعادة تصميم الاتصالات الحكومية بداية من الإدارات الدنيا إلى الإدارات العليا بطريقة تمكن الأفراد من التواصل معها. وأوضحت الدراسة أن مبادئ الحكومة لا بد أن تكون مصممة لتهيئة بيئة مناسبة للصناعات الصغيرة والمتوسطة واقترحت الدراسة ستة عوامل مشجعة لنشأة صناعات إلكترونية جديدة وركزت تحديداً على مجموعات قياس تستلزم لمعرفة دور الحكومة في توفير بيئة مناسبة لصناعات إلكترونية إيجابية.

#### ٢- دراسة ( Bernoider and Alexander, 2005 )

هدفت المؤسسة إلي تقديم نظرة عامة على حاكمية تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات من خلال ما يسمى ( التخطيط لموارد المؤسسة ) ، والذي يحتوي على التخطيط الإستراتيجي لحاكمية تكنولوجيا المعلومات وكذلك التخطيط إلى تناسق وتكامل الأعمال في المؤسسات من أجل خلق قيمة جديدة للمؤسسة.



توصلت الدراسة إلى أن معظم المؤسسات التي اجريت بها الدراسة والتي تشكل ٨٣% من المؤسسات عينة الدراسة تعتقد أن التخطيط لموارد المؤسسة بشكل جيد يساعد المنظمات لكسب تفوق نسبي، من خلال إعادة تنظيم تكنولوجيا . توصلت الدراسة إلى أن معظم المؤسسات التي اجريت بها الدراسة والتي تشكل ٨٣% من المؤسسات عينة الدراسة تعتقد أن التخطيط لموارد المؤسسة بشكل جيد يساعد المنظمات لكسب تفوق نسبي، من خلال إعادة تنظيم تكنولوجيا المعلومات والقيام بحاكميتها والسيطرة عليها، وان تطبيق هذا التخطيط يعمل على زيادة دخل المؤسسات ،وتقليل عدد العاملين بها مما يقلل التكلفة ويوجد قيمة مضافة للمؤسسة.

### ٣ – دراسة (Strohmeier,2007)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات في حياتنا ، وكيفية الاتصال والتعلم والعمل، وكيفية تغيير الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات لنمط حياة الإنسان الاجتماعية وطريقة تفكيره ، أثر ذلك التغيير على العمل وإدارة الموارد البشرية.

وتوصلت الدراسة إلى أن الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات يستخدمان بشكل كبير في المجالات التالية: أنماط عمل جديدة نشأت بفعل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT مثل العمل من خلال المنزل ( عن بعد ) Tel working والمشاريع القيادة في المنظمات وزيادة التفويض، تغيير هيكلية المنظمات نتيجة التوجه نحو تخفيض حجم القوى العاملة والتسطح، استخدام واسع لعمليات الاستقطاب والاختيار للموظفين، تغيير وظائف الأفراد وإجراءات العمل، وتغيير طرق السيطرة والرقابة على الموظفين، وتغيير طرق إدارة المعلومات واستغلال المعرفة.



#### ٤- دراسة ( Okpara and Wynn, 2008 )

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق إدارات الموارد البشرية في المنظمات بنيجيريا لمختلف الممارسات في مواجهة التحديات المتوقعة، وركزت على دور وظائف إدارة الموارد البشرية التقليدية في مواجهة التحديات المتوقعة. توصلت الدراسة إلى أن التدريب ، الاستقطاب، التعويضات، تقييم الاداء، ونظام المكافآت هي الوظائف الأكثر شيوعاً وتطبيقاً. وأوصت الدراسة مديروا إدارات الموارد البشرية أن يولون اهتماماً لأنشطة الموارد البشرية الأخرى.

#### ٥- دراسة ( Reddick, 2009 )

هدفت الدراسة إلى دراسة فعالية منظومة الحكومة الالكترونية في الولايات المتحدة من خلال مديري تكنولوجيا المعلومات في الحكومة الالكترونية وفحص فعاليتها من خلال متغيرات القدرة الإدارية ، وأمن المعلومات والخصوصية والتعاون . توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيري الامن والخصوصية على فعالية الحكومة الالكترونية.

#### ٦- دراسة ( Lonpump, 2009 )

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الحكومة الالكترونية في تحسين الخدمات المقدمة إلى ساكني المناطق الحضرية في رومانيا. توصلت الدراسة إلى أن خدمات الحكومة الالكترونية كانت وسيلة أساسية في تطوير الخدمات الحكومية المقدمة لمواطن المناطق الحضرية. وقد اعتمدت الدراسة على التقارير والأنظمة والخبرات الوطنية في مجال تطوير خدمات الحكومة المقدمة لمتلقي الخدمة.



٧- دراسة ( Tarek Mohamed, 2010 )

هدفت الدراسة إلى بحث أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية ( كمتغير وسيط) في العلاقة بين خصائص نظام معلومات للموارد البشرية ( كمتغير مستقل) وقدرة المنظمة على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في السوق ( كمتغير تابع ).

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ، ودالة إحصائياً بين خصائص نظام معلومات الموارد البشرية بالمنظمة من حيث شمولية قاعدة البيانات، تكامل أجزاء النظام وكل من ممارسات إدارة الموارد البشرية وقدرة المنظمة على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في سوق المحمول في مصر.

٨- دراسة ( Tadas Limba, 2011 )

هدفت الدراسة إلى تطوير نموذج متكامل شمولي لخدمات الحكومة الإلكترونية، حيث يمكن التأكد من كفاءة تكامل خدمات الحكومة الإلكترونية في مستوي الحكم الذاتي المحلي .

توصلت الدراسة إلى ان التحليل المقارن المنهجي الذي قامت به الدراسة ، وكذلك تقييم فرص تطبيقها في مستوى الحكم المحلي فقد تم تمييز ست مجموعات اثنان منها من النماذج الشائعة الرئيسية من خدمات الحكومة الإلكترونية لديها مميزات تمكن من تطوير نماذج جديدة من خدمات الحكومة الإلكترونية التي تستهدف اكثر التغيرات التي تحدث في الاحتياجات العامة ، وداخل العمليات التنظيمية ، وهذا مما يدل على اصالة البحث.

٩- دراسة ( Olaf Winkel, 2015 )

هدفت الدراسة إلى أن أهمية خلق أمن الشبكات يشكل تحدياً بالغا لأهمية ليس فقط في مجال الحكومة الإلكترونية ، ولكن أيضاً في مجتمع المعلومات



بشكل عام. كما هدفت الدراسة إلى أنه لا يمكن معالجة المشاكل ذات الصلة بنجاح التدابير الفنية وحدها ، حيث أن ذلك يتطلب حلاً أكثر شمولية. توصلت الدراسة إلى أن نقطة الانطلاق المناسبة لعملية أمن المعلومات تكون من خلال وحدة اجتماعية تمثل سلطة عامة كذلك التصميم الرشيد للعمليات الامنية ، والثقافة الامنية المناسبة.

### التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتاحة للباحث وجد الباحث التالي:

1. أن معظم الدراسات السابقة ركزت على دراسة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية، والاتجاهات نحوها.
2. معظم الدراسات السابقة ركزت على الإدارة الإلكترونية وما تفرع عنها من دراسة الحكومة الإلكترونية، والتجارة الإلكترونية، وكذلك دراسة تكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الأعمال داخا المنظمات.
3. معظم الدراسات السابقة على حد علم الباحث لم تتناول معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث لم يتناول أي منها الشروط الواجب توافرها في الأنظمة الإلكترونية التي يجب أن تقوم بإدخالها المنظمات لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

وهذا ما سعى إليه الباحث لتوضيح معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية والتي تتمثل في سهولة الدخول إلى النظام من داخل أو خارج المنظمة، والدخول على النظام في أي وقت على مدار ٢٤ ساعة، وإمكانية أن يوفر النظام المعلومات اللازمة لجميع اصحاب المصالح في المنظمة، وان يزيد النظام من كفاءة وفعالية الاداء داخل المنظمة، كذلك يحسن النظام من الاداء الكلي للمنظمة، كما تهتم الدراسة الحالية بترتيب هذه المعايير من وجهة نظر عينة البحث.



### ثالثا: مشكلة البحث.

- يمكن عرض مشكلة البحث من خلال التساؤلات البحثية التالية:
١. ما مدي معيار الدخول أو الخروج من النظام من داخل او خارج المنظمة ، كمعيار من المعايير التي تحدد كفاءة النظام الإلكترونية للموارد البشرية؟
  ٢. ما مدي الدخول على النظام الإلكتروني على مدار ٢٤ ساعة كمعيار من المعايير التي تحدد كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية؟
  ٣. ما مدي معيار توفير مصادر المعلومات كمعيار من المعايير التي تحدد كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ؟
  ٤. ما مدي معيار إدارة العمل بكفاءة وفعالية كمعيار من المعايير التي تحدد كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ؟
  ٥. ما مدي معيار تحسين الاداء الكلي للمنظمة كمعيار من المعايير التي تحدد كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ؟
  ٦. ما مدي وجود اتفاق أو اختلاف حول ترتيب المعايير التي تحدد كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية ؟

### رابعا: فروض البحث .

- في ضوء مشكلة البحث تم صياغة فروض البحث كالتالي:
- أ- توجد اختلافات احصائية ذات دلالة معنوية بين اراء عينة الدراسة حول ترتيب معايير كفاءة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بحسب الأقسام العلمية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.
  - ب- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية، وبين كفاءة استخدام الانظمة الإلكترونية للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.



ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:-

١. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إمكانية الوصول إلى النظام الإلكتروني للموارد البشرية من داخل أو خارج الكلية، وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.
٢. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إمكانية الوصول إلى النظام الإلكتروني للموارد البشرية في أى وقت وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية . بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة
٣. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفير النظام الإلكتروني للموارد البشرية مصادر المعلومات وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.
٤. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة النظام الإلكتروني للموارد البشرية للأفراد بفاعلية، وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.
٥. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تحسين أداء الكلية وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.

#### خامساً: أهداف البحث.

١. التعرف إلى ماهية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية .
٢. التعرف على معيار الدخول أو الخروج من النظام من داخل او خارج المنظمة ، كمعيار من المعايير التي تحدد كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية .



٣. التعرف على معيار الدخول على النظام الإلكتروني على مدار ٢٤ ساعة كمعيار من المعايير التي تحدد كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية .
٤. التعرف على معيار توفير النظام مصادر المعلومات كمعيار من المعايير التي تحدد كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية .
٥. التعرف على معيار إدارة العمل بكفاءة وفعالية كمعيار من المعايير التي تحدد كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية
٦. التعرف على معيار تحسين الاداء الكلي للمنظمة كمعيار من المعايير التي تحدد كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية .
٧. التعرف على الاتفاق أو الاختلاف حول ترتيب المعايير التي تحدد كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية من وجهة نظر عينة البحث حسب الأقسام العلمية.

#### سادسا: أسلوب الدراسة.

تم الاعتماد على أسلوبى الدراسة النظرية والدراسة الميدانية لتحقيق أهداف البحث كما يتضح على النحو التالي :

١. الدراسة النظرية " المكتبية " .  
اعتمد الباحث في تكوين الإطار النظري للدراسة على الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، هذا بالإضافة إلى الاستعانة بالكتب العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث أو أحد جوانبه، بالإضافة لما سبق فقد اعتمد الباحث على النشرات والتقارير والإحصاءات التي تصدرها كليات بريدة وتعرضها على الموقع الإلكتروني الخاص بها.





## ٢. الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد على قوائم الاستقصاء في جمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية، بالإضافة إلى إجراء بعض المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

المقابلات الشخصية:

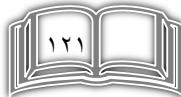
تم إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع بعض أعضاء الإدارة العليا، وأعضاء هيئة التدريس والفئة المعاونة لها، حيث تم إجراء مقابلات مع كل من:

- مسئول النظام الإلكتروني الجديد بكليات بريدة.
- مدير الشؤون التعليمية بكليات بريدة.
- مدير القبول والتسجيل بكليات بريدة.
- بعض المهندسين الفنيين في النظام الإلكتروني .

## الملاحظة :

حيث لاحظ الباحث التوجه الجديد لدى كليات بريدة الأهلية بصفة عامة ، وكلية العلوم الإدارية والإنسانية بصفة خاصة وهذا التوجه يتمثل في إلغاء النظام الإلكتروني القديم وتركيب نظام الإلكتروني جديد على مستوى كليات بريدة الأهلية. كما ان كلية العلوم الإدارية والإنسانية اهتمت اهتمام كبير بالموقع الإلكتروني للكلية ، وتكوين موقع لكل عضو هيئة تدريس يكون بمثابة نقطة تواصل بينه وبين طلابه .

وقامت كلية العلوم الإدارية والإنسانية بإطلاق مبادرة الريادة لأعضاء هيئة التدريس بالكلية يتسابق فيها أعضاء هيئة التدريس على القاء محاضرات عامة تستهدف الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ويتم وضعها على الموقع الإلكتروني للكلية.



### حدود البحث.

- تم إجراء هذا البحث في إطار الحدود التالية :
1. الحدود البشرية : أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.
  2. الحدود المكانية: كلية العلوم الإدارية والإنسانية، بكليات بريدة الأهلية.
  3. الحدود الزمانية : وهي الفترة التي سوف تستغرقها الدراسة، وهي الفترة من ١٠ / ١٢ / ١٤٣٤ إلى ١٠ / ٣٠ / ١٤٣٦ هـ.

### منهج البحث.

اعتمد الباحث علي أكثر من منهج من مناهج البحث، فقد اعتمد بصفة أساسية علي المنهج الاستنباطي deductive approach الذي يقوم علي أساس المراجعة للدراسات النظرية والدراسات السابقة التي تتعلق بمشكلة البحث وتحديد الأسباب والأبعاد المختلفة للمشكلة وصياغتها في إطار مجموعة من الفروض التي تقبل البحث والدراسة ثم تجميع البيانات عن الواقع لاختبار صحة هذه الفروض باستخدام المقاييس الإحصائية فإذا ثبت عدم صحة هذه الفروض يعاد صياغتها مرة أخرى، وفي حالة ثبوت صحتها فإنها تضاف إلي المعرفة النظرية ، ويعتمد هذا المنهج علي استخدام أساليب معينة في تجميع البيانات والتي أهمها أسلوب قائمة الاستقصاء كما اعتمد الباحث إلي جانب ذلك علي المنهج الاستكشافي Exploratory approach بهدف تحديد المشكلة تحديداً دقيقاً وتحديد أبعادها ومعالمها و تكوين الفروض عن مسببات مشكلة البحث.

والبحث الاستطلاعي هو أحد الأشكال المعروفة للبحوث ، حيث يتم تصميمه وتنفيذه في المراحل المبكرة لعملية اتخاذ القرارات الخاصة بمشكلة أو فرضية معينة ، وهذا الشكل من البحوث يتم عادة تصميمه بغرض الحصول علي بيانات استكشافية حول الموقف موضوع القرار، ولمساعدة الباحث في



تحديد وبلورة مشكلة البحث، وإمكانية بناء فروض البحث كما يساعد البحث الاستطلاعي أيضا في تكوين متغيرات البحث المرتبطة بمشكلة البحث. مجتمع البحث.

تحدد مجتمع البحث بأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية والإنسانية، والتي تحتوي على خمس أقسام علمية ، وبلغ مجتمع البحث عدد ( ٩٠ ) مفردة ، ولما كان مجتمع البحث محدد أي له إطار ، لذلك أمكن للباحث إختيار عينة عشوائيو طبقية .

### جدول رقم ( ١ )

مجتمع البحث بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة

الكلية	القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس
كلية العلوم الإدارية والإنسانية	الموارد البشرية	١٧
	الحقوق	١٥
	المحاسبة	٦
	اللغات والترجمة	٢٥
	التربية الخاصة	٢٧
	الاجمالي	٩٠

المصدر: شؤون أعضاء هيئة التدريس بكليات بريدة الأهلية .  
عينة البحث ووحدة المعاينة.

تم تحديد عينة البحث من خلال المعادلة، (دراسة ، عمر نصيف ،  
٢٠١٢ ) التالية :

الأمريكية باستخدام المعادلة التالية:

$$X^2 \times N \times K (1 - K)$$

= n

$$\{ \delta (N1-) + X^2 \times K (1 - K) \}$$



حيث:

$n$  = تمثل الحد الأدنى لحجم العينة الواجب سحبه.

$N$  = حجم المجتمع المستهدف وهو ٩٠ مفردة.

$K$  = نسبة حدوث الظاهرة محل الدراسة في المجتمع، وحددت بالقيمة ٠.٥.

$\delta$  = تمثل أكبر خطأ للتقدير يسمح به عند تقدير نسبة حدوث الظاهرة في

المجتمع ، وتساوي (٠.٥).

$X^2$  = قيمة جدولية تأتي بها من جدول كاي تربيع عند درجة حرية واحدة،

ومستوى الثقة المرغوب ( ٩٥% ) وبالتالي تكون قيمة كاي تربيع ( ٣,٤١٨ ).

أو أن يكون مساوياً ( ٩٩% ) ، وبالتالي فإن قيمة كاي تربيع الجدولية

( ٦,٣٥٦ ).

وقد قام البحث بتطبيق المعادلة السابقة عند مستوى ثقة ( ٩٥ % )

وحصل على الحد الأدنى المناسب لحجم العينة مساوياً ( ٦٥ ) مفردة، ووحدة

المعاينة هي عضو هيئة التدريس.

الجدول التالي يوضح مجتمع البحث والذي يحتوي على ٥ أقسام علمية

بحجم ٩٠ مفردة، والأهمية النسبية لحجم مفردات كل قسم من الأقسام العلمية،

مقارنة بحجم المجتمع الكلي.

وكذلك حجم عينة البحث لكل قسم والاستبانات الموزعة على الأقسام

العلمية، وكذلك نسبة الردود المتمثلة في عدد الاستبانات المجمع من كل قسم

من الأقسام العلمية، وكذلك نسبة الردود.



الجدول رقم ( ٢ )

مجتمع وعينة البحث والاستبانات الموزعة ونسبة الردود

القسم	حجم المجتمع	الأهمية النسبية	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المجمعة	نسبة الردود
إدارة الموارد البشرية	١٧	%١٩	١٢	١٠	%٨٣
الحقوق	١٥	%١٧	١١	١٠	%٩١
المحاسبة	٦	%٧	٥	٥	%١٠٠
اللغات والترجمة	٢٥	%٢٧	١٨	١٦	%٨٩
التربية الخاصة	٢٧	%٣٠	١٩	١٧	%٨٩
المجموع	٩٠	%١٠٠	٦٥	٥٨	%٨٩

المصدر: من إعداد الباحث.

قائمة الاستقصاء.

المراحل التي مر بها تكوين هذا الاستقصاء، مر إعداد قائمة الاستقصاء

بمرحلتين هما:

المرحلة الأولى: مرحلة الإعداد.

حيث قام الباحث بإعداد قائمة الاستقصاء مكونة من ثلاثة أجزاء

كالتالي:

الجزء الأول : المعلومات العامة التي تصف مفردات عينة البحث .



الجزء الثاني : وفيه يطلب من مفردات عينة البحث ترتيب معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية ترتيباً تنازلياً، وعدد هذه المعايير خمسة المعيار، الأول في الترتيب يأخذ الرقم ( ١ ) والمعيار الأخير في الترتيب يأخذ الرقم ( ٥ ).

الجزء الثالث: ويتكون من ٥ معايير وهي المعايير المقترحة من الباحث لتحديد كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية ، وتحت كل معيار العبارات التي يحتويها هذا المعيار على النحو التالي:

المعيار الأول: إمكانية الوصول إلى النظام من داخل وخارج الكلية،

ويشمل العبارات من ١ إلى ٤ .

المعيار الثاني: إمكانية الدخول على النظام في أي وقت على مدار اليوم.

ويشمل العبارات ٥ ، ٦ .

المعيار الثالث : إدارة الأنشطة داخل الكلية بكفاءة وبفاعلية.

ويشتمل على العبارات من ٧ إلى ١٦ .

المعيار الرابع : توفير مصادر للمعلومات.

ويشتمل على العبارات من ١٧ إلى ٢١ .

المعيار الخامس : تحسين الأداء الكلي للكلية. ويشتمل على العبارات من ٢٢ إلى

٣٠ .

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، والذي يتضمن موافق تماماً ٥ درجات، موافق ٤ درجات، ومحايد ٣ درجات، غير موافق ٢ درجات، وغير موافق تماماً ١ درجة واحدة.

المرحلة الثانية: مرحلة التقنين.

وتتكون هذه المرحلة من الخطوات الآتية :-

أولاً: صدق المقياس ، وقد اعتمد الباحث في التحقق من صدق المقياس علي نوعين أساسيين من الصدق هما:



١. الصدق المنطقي، وقوامه صدق عناصر المقياس، حيث تمت صياغة عناصر المقياس وأبعاده الأساسية من واقع الكتب والدراسات والبحوث الميدانية التي تناولت موضوع البحث.
  ٢. الصدق اللغوي (اللفظي)، ويقوم هذا النوع من الصدق على عرض المقياس على مجموعة من المحكمين في صورته الأولية في صورة تحكم على مدي صدق أبعاد وعبارات المقياس والتأكد من وضوح ما ورد به.
- وكان من نتيجة ذلك ان قام الباحث بتعديل في بعض العبارات وإعادة صياغتها وإضافة عبارات أخرى وحذف بعض العبارات حتى أصبحت أكثر تعبيراً عن المفاهيم التي يود الباحث قياسها. وبالتالي أمكن الاطمئنان على مدي قدرة الاستقصاء على تحقيق أهداف الدراسة وتوفير آراء ذات قيمة موضوعية تفيد في توضيح جوانب وأبعاد هذه الدراسة.

ثانياً: ثبات المقياس.

تم اختبار ثبات المقياس من خلال توزيع قوائم الاستقصاء على عينة ميسرة من مجتمع البحث لتقرير درجة الثقة والمصدقية & reliability validity وكذلك تقييم درجة الثقة والثبات لقائمة الاستقصاء.

ويتم اختبار درجة الثقة والثبات للمقياس للتأكد ان هذا المقياس يحتوي على درجة بسيطة من أخطاء القياس العشوائية أو المتغيرة، ويمكن التحقق من صدق المقياس أيضا عن طريق بعض الأساليب الإحصائية مثل أسلوب الفا كرونباخ، حيث تم استخدام معامل الفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي ( $\alpha$ ) لعبارات المقياس وكانت النتائج كالتالي:



الجدول رقم ( ٣ )

معمل الفا كرونباخ لإختبار درجة الثبات لقائمة الاستقصاء

م	المحور	عدد الفقرات	قيمة معامل الفا كرونباخ
١	ترتيب معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية	٥	٠,٨١٣
٢	إمكانية الوصول إلى النظام من دخل وخارج الكلية	٤	٠,٧٣٦
٣	إمكانية الدخول على النظام في أي وقت على مدار اليوم	٢	,٦٣٦
٤	إدارة الأنشطة داخل الكلية بكفاءة وفعالية	١٠	٠,٧٩٥
٥	توفير مصادر للمعلومات	٥	٠,٩٥٥
٦	تحسين الأداء الكلي للكلية	٩	,٩١٩

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الفا لكل المحاور لا تقل عن ٠,٦٣٦ ، وهي نسبة مقبولة، وهي تدل على توفر درجة كبيرة من الثبات في الاجابات.

التحليل الإحصائي.

لاختبار فروض البحث اعتمد الباحث على الحزمة الاحصائية للعلوم

الاجتماعية ( SPSS ) وتضمنت ما يلي:

المقاييس المتعلقة بالاحصاء الوصفي ، مثل مقاييس النزعة المركزية و مقاييس التشتت ( المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية، التكرارات ، والانحرافات المعيارية).

كما استخدم الباحث معامل الفا كرونباخ لتحقيق من ثبات أداة المقياس.

كما اعتمد الباحث على بعض اساليب الاحصاء الاستدلالي مثل ، اختبار





الانحدار البسيط Simple Regression ، ومعامل الاختلاف ( CV ) لبيان تشتت البيانات وأهميتها، كما تم استخدام اختبار كروسال وليز.

نتائج البحث واختبار الفروض.

أولاً: المعلومات العامة ( خصائص عينة البحث )

١- توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الأقسام العلمية

#### جدول رقم ( ٤ )

أعضاء هيئة التدريس حسب الأقسام العلمية

النسبة	التكرار	القسم
١٩%	١٧	الموارد البشرية
١٧%	١٥	الحقوق
٧%	٦	المحاسبة
٢٧%	٢٥	اللغات والترجمة
٣٠%	٢٧	التربية الخاصة
١٠٠%	٩٠	الإجمالي

نلاحظ من الجدول السابق ان اكبر نسبة لأعضاء التدريس في قسم التربية الخاصة يليه قسم اللغات والترجمة وان أقل قسم به أعضاء هيئة تدريس هو قسم المحاسبة.

توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الفئة العمرية.



### الجدول رقم ( ٥ )

توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الفئة العمرية

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
١٧	١٠	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة
٤٧	٢٧	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة
٣١	١٨	من ٥٠ إلى ٥٩ سنة
٥	٣	من ٦٠ إلى ٧٠
%١٠٠	٥٨	المجموع

من الجدول السابق يتضح أن أكبر فئة عمرية هي الفئة من ٤٠ إلى ٤٩ ، وأن أقل فئة هي الفئة العمرية من ٦٠ إلى ٧٠ ، وهذا يدل على أن الفئة الغالبة على أعضاء هيئة التدريس هي فئة الشباب.

٢- توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب عدد سنوات الخبرة

### جدول رقم (٦)

أعضاء هيئة التدريس حسب عددهم سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	عدد سنوات الخبرة
١٧	١٠	أقل من ٥ سنوات
٨٦	٥٠	من ٥ إلى ١٠ سنوات
٧	٥	من ١١ سنة فأكثر
%١٠٠	٥٨	المجموع



من الجدول السابق يتضح تميز أعضاء هيئة التدريس بالكلية بالخبرة الأكاديمية ، وأن هناك نسبة تمثل ١٧% لديها خبرة أقل من ٥ سنوات ثانياً: اختبار الفرض الأول: وينص علي "توجد اختلافات احصائية ذات دلالة معنوية بين اراء عينة الدراسة حول ترتيب معايير كفاءة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حسب الأقسام العلمية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة".

### جدول رقم (٧)

نتائج التحليل الاحصائي لأراء عينة البحث حسب الأقسام العلمية حول ترتيب معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية

المعايير		الموارد البشرية		الحقوق		المحاسبة		اللغات والترجمة		التربية الخاصة	
متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف
٤,٥١	٥	٤,٩٢	٦	٤,١٧	٦	٤,١٧	٦	٤,١٧	٦	٤,٩٠	٦
٤,٨٠	٥٦	٤,٥٠	٥١	٤,٩٠	٤٣	٤,١٠	٤٦	٤,٤٦	٣,٥٠	٢,١٠	٢,٥٠
٤,٥٠	١,٢٠	٤,٨٠	١,١٠	٤,٨٠	٨٢	٤,٨٠	٢,٠٩	٤,٨٠	٤,٥٠	٦٥	٤,٥٠
٤,٨٠	٢,٢٠	٣,٩٠	٣,٥٠	٤,٥٠	١,٠١	٣,٩٠	٦٥	٣,٩٠	٤,٨٠	٧٠	٤,٨٠
٣,٩٠	٣,٥٠	٤,٦٠	٤,٤٠	٣,٩٠	٩٣	٤,٥٠	٨٠	٤,٥٠	٤,٩٠	٦٨	٤,٩٠



يتضح من هذا الجدول السابق أن ترتيب معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية من وجهة نظر قسم الموارد البشرية كانت مرتبة كالتالي:

١. الوصول إلى النظام من داخل وخارج الكلية.
٢. الدخول على النظام في أي وقت.
٣. توفير مصادر للمعلومات.
٤. إدارة الأنشطة بفعالية.
٥. تحسن الأداء الكلي للكلية.

وبالنسبة لقسم الحقوق فإن معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية كانت مرتبة

كالتالي:

١. الوصول إلى النظام من داخل وخارج الكلية.
٢. إدارة الأنشطة بفعالية.
٣. تحسن الأداء الكلي للكلية.
٤. الدخول على النظام في أي وقت.
٥. توفير مصادر للمعلومات.

وبالنسبة لقسم المحاسبة فإن معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية كانت

مرتبة كالتالي:

١. إدارة الأنشطة بفعالية.
٢. توفير مصادر للمعلومات.
٣. تحسن الأداء الكلي للكلية.
٤. الوصول إلى النظام من داخل وخارج الكلية.
٥. الدخول على النظام في أي وقت.



وبالنسبة لقسم اللغات والترجمة فإن معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية كانت مرتبة كالتالي:

١. إدارة الأنشطة بفعالية.
٢. تحسن الأداء الكلي للكلية.
٣. الوصول إلى النظام من داخل وخارج الكلية.
٤. توفير مصادر للمعلومات.
٥. الوصول إلى النظام من داخل وخارج الكلية.

وبالنسبة لقسم التربية الخاصة فإن معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية كانت مرتبة كالتالي:

١. تحسن الأداء الكلي للكلية.
٢. توفير مصادر للمعلومات.
٣. إدارة الأنشطة بفعالية.
٤. الوصول إلى النظام من داخل وخارج الكلية.
٥. الدخول على النظام في أي وقت.

لإختبار معنوية الفرق بين الوسط الحسابي لأراء عينة البحث بحسب الأقسام العلمية، حول ترتيب معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية، تم استخدام اختبار كروسال وليز، كما هو موضح بالجدول التالي.



### جدول رقم ( ٨ )

نتائج اختبار كروسال وليز لأراء عينة الحث  
بحسب الأقسام العلمية حول ترتيب معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد  
البشرية

المعنوية	P – Value	كروسال وليز	امعايير
معنوي	...	٦٥,٣٢٣	الوصول إلى النظام من داخل وخارج الكلية
معنوي	...	٥٠,٦٤٥	الدخول على النظام في أي وقت
معنوي	...	٤٣,٤٦١	إدارة الأنشطة بفعالية
معنوي	...	٢٠,٧٨٤	توفير مصادر للمعلومات
معنوي	...	٨,١١٢	تحسن الأداء الكلي للكلية

من الجدول السابق يتضح معنوية الفروق بين ترتيب المعايير حسب الأقسام العلمية عند مستوى معنوية ٥% ، حيث P- Value أقل من مستوى المعنوية، وفي ضوء ذلك يتضح صحة الفرض الأول "توجد اختلافات احصائية ذات دلالة معنوية بين اراء عينة الدراسة حول ترتيب معايير كفاءة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية حسب الأقسام العلمية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة "

ثالثاً : اختبار الفرض الثاني والذي ينص علي "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية، وبين كفاءة استخدام الانظمة الإلكترونية للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة". والفرض الثاني يتفرع عنه ٥ فروض فرعية.



اختبار الفرض الفرعي الأول : لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إمكانية الوصول إلى النظام الإلكتروني للموارد البشرية من داخل أو خارج الكلية، وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.

### جدول رقم ( ٩ )

نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرض الفرعي الأول

معامل الارتباط	نتيجة الفرض العدمي	SIG	F الجدولية	F المحسوبة
٤٢،	رفض	0.000	٢,٠٠٢٤	٤,٨٥٧

من الجدول السابق تظهر العلاقة بين معيار إمكانية الوصول إلى النظام من داخل وخارج الكلية وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ، متوسطة وموجبة، حيث كان معامل الارتباط  $R = ٤٢$  ، ولما كانت F المحسوبة اكبر من F الجدولية ، فإن هذا يعني توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إمكانية الوصول إلى النظام الإلكتروني للموارد البشرية من داخل أو خارج الكلية، وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.

اختبار الفرض الفرعي الثاني: لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إمكانية الوصول إلى النظام الإلكتروني للموارد البشرية في أى وقت وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية . بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة .



جدول رقم ( ١٠ )

نتائج الانحدار البسيط لاختبار الفرض الفرعي الثاني

معامل الارتباط	نتيجة الفرض العدمي	SIG	F الجدولية	F المحسوبة
٤٧١،	رفض	0.000	٢,٠٠٣٢	٤,٩٢٦

من الجدول السابق تظهر العلاقة بين معيار إمكانية الوصول إلى النظام في أى وقت وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ، متوسطة وموجبة، حيث كان معامل الارتباط  $R = ٤٧١$  ، ولما كانت F المحسوبة اكبر من F الجدولية ، فإن هذا يعني توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إمكانية الوصول إلى النظام الإلكتروني للموارد البشرية في أى وقت ، وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة. اختبار الفرض الفرعي الثالث: - لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفير النظام الإلكتروني للموارد البشرية مصادر المعلومات وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة

جدول رقم ( ١١ )

نتائج الانحدار البسيط لاختبار الفرض الفرعي الثالث

معامل الارتباط	نتيجة الفرض العدمي	SIG	F الجدولية	F المحسوبة
٤٨،	رفض	0.000	٢,٠٠٢٤	٤,٥٥٤

من الجدول السابق تظهر العلاقة بين معيار توفير النظام الإلكتروني للموارد البشرية مصادر المعلومات وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ، متوسطة وموجبة، حيث كان معامل الارتباط  $R = ٤٨$  ، ولما كانت





F المحسوبة اكبر من F الجدولية ، فإن هذا يعني توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفير النظام الالكتروني للموارد البشرية مصادر المعلومات وبين كفاءة النظام الالكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة

اختبار الفرض الفرعي الرابع: لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة النظام الالكتروني للموارد البشرية للأفراد بفاعلية، وبين كفاءة النظام لالكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.

### جدول رقم ( ١٢ )

نتائج الانحدار البسيط لاختبار الفرض الفرعي الرابع

معامل الارتباط	نتيجة الفرض العدمي	SIG	F الجدولية	F المحسوبة
٠,٦٣٥	رفض	0.000	٢,٠٠٢٤	٦,٥٤٣

من الجدول السابق تظهر العلاقة بين معيار إدارة النظام الالكتروني للموارد البشرية للأفراد بفاعلية وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ، قوية وموجبة، حيث كان معامل الارتباط  $R = ٠,٦٣٥$  . ولما كانت F المحسوبة اكبر من F الجدولية ، فإن هذا يعني توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة النظام الالكتروني للموارد البشرية للأفراد بفاعلية، وبين كفاءة النظام لالكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.

اختبار الفرض الفرعي الخامس: لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تحسين أداء الكلية وبين كفاءة النظام الالكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة.



جدول رقم ( ١٣ )

نتائج الانحدار البسيط لاختبار الفرض الفرعي الرابع

معامل الارتباط	نتيجة الفرض العدمي	SIG	F الجدولية	F المحسوبة
.٧٧٠	رفض	0.000	٢,٠٠٣٠	٤,٩٠٠

من الجدول السابق تظهر العلاقة بين معيار تحسين أداء الكلية وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ، قوية وموجبة، حيث كان معامل الارتباط  $R = ٧٧٠$  . ولما كانت F المحسوبة اكبر من F الجدولية ، فإن هذا يعني توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تحسين أداء الكلية وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكلية بريدة.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج.

١. توصلت الدراسة إلى أن هناك معايير لابد من توافرها في النظام الإلكتروني الذي سوف تطبقه المنظمات، فليس المهم هو التقليد ومجاراة السوق في التحول نحو الإدارة الإلكترونية، ولكن لابد لهذه الإدارة الإلكترونية أن تساهم في رفع كفاءة الأداء داخل المنظمات، وذلك من خلال معايير معينة يجب توافرها في هذه لأنظمة الإلكترونية.
٢. توصلت الدراسة إلى قبول الفرض الأول والذي ينص على " توجد اختلافات إحصائية ذات دلالة معنوية بين آراء عينة الدراسة حول ترتيب معايير كفاءة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية حسب الأقسام العلمية حيث اختلف ترتيب ومن ثم أهمية هذه في الأقسام العلمية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكلية بريدة".



٣. توصلت الدراسة إلى رفض فرض العدم الثاني والذي ينص على أنه "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية، وبين كفاءة استخدام الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية بكلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة". وقبول الفرض البديل، وبالنسبة للفروض الفرعية توصلت الدراسة إلى التالي:
٤. توجد علاقة متوسطة وموجبة بين معيار إمكانية الوصول إلى النظام من داخل وخارج الكلية وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ، حيث تبين أن النظام الجديد لديه الإمكانيات لدعم كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية من خلال:
- أ- يستطيع الأفراد الدخول على النظام الجديد من داخل وخارج الكلية .
- ب- يستطيع الأفراد إجراء جميع العمليات من داخل الكلية، وأداء بعضها من خارج الكلية.
- ت- يقتصر الدخول على النظام من خارج الكلية على بعض العمليات فقط
- ث- يمكن النظام العاملين بمختلف أقسام الكلية من الوصول إلى المعلومات التي تتناسب مع مسؤولياتهم الوظيفية.
٥. توجد علاقة متوسطة وموجبة بين معيار إمكانية الوصول إلى النظام في أي وقت وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية حيث تبين أن النظام الجديد لديه الإمكانيات لدعم كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية من خلال:
- أ- يستطيع الأفراد الدخول على النظام الإلكتروني في أي وقت على مدار ٢٤ ساعة.



ب- يستطيع الأفراد الدخول على النظام الإلكتروني في جميع أيام الأسبوع بما فيها أيام العطلات والأجازات والأعياد.

٦. توجد علاقة متوسطة وموجبة بين معيار توفير النظام الإلكتروني للموارد البشرية مصادر المعلومات وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ، حيث تبين أن النظام الجديد لديه الامكانيات لدعم كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية من خلال:

أ- يمكن النظام الأفراد من القيام بعمليات لم تكن باستطاعتهم القيام بها من قبل ( إدارة المستندات، تسجيل الوقت والحضور والإنصراف، المعلومات الخاصة بالرواتب..... الخ.

ب- يعطي النظام دور أكثر استراتيجية للموارد البشرية.

ت- يساهم النظام في خفض المصاريف الإدارية.

ث- النظام الجديد يساهم في مراقبة سير العمل.

ج- يمكن استخدام النظام في الإعلان عن الوظائف الشاغرة على شبكة الانترنت.

ح- يوفر النظام ، نظم متابعة المتقدم للوظائف.

خ- يمكن النظام من اجراء الاختبارات للمتقدمين للوظائف على الانترنت.

د- يقوم النظام بتصميم مواقع للإعلان عن الوظائف الخاصة الكلية.

ذ- يوفر النظام إمكانية عرض الوظائف المتاحة باستمرار مع وجود روابط تتيح للمتقدمين مراسلة الاشخاص المعنيين.

٧. توجد علاقة قوية وموجبة بين معيار إدارة النظام الإلكتروني للموارد البشرية للأفراد بفاعلية وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ،



- حيث تبين أن النظام الجديد لديه الامكانيات لدعم كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية من خلال:
- أ- يقوم النظام بحفظ البيانات بطريقة أكثر دقة.
  - ب- يقوم النظام بحفظ كافة المعلومات بحيث يمكن الرجوع إليها بعد فترات طويلة.
  - ت- يوفر النظام سرية وتأمين المعلومات.
  - ث- يوفر النظام الجديد فرص أكبر للمشاركة والتدريب ونشر المعلومات.
  - ج- يحسن النظام الجديد من كفاءة المعلومات الإدارية.

٨. توجد علاقة قوية وموجبة بين معيار تحسين أداء الكلية وبين كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية ، حيث تبين أن النظام الجديد لديه الامكانيات لدعم كفاءة النظام الإلكتروني للموارد البشرية من خلال:
- أ- النظام الجديد يوفر دعم أفضل للإدارة عبر أقسام الكلية.
  - ب- يتوفر للنظام الجديد قدرة أكبر على تقديم الخدمات الأساسية.
  - ت- يوفر النظام الجديد الفرصة لإرضاء العاملين وجميع أصحاب المصالح المرتبطة بالكلية.
  - ث- يحافظ النظام على جودة الخدمة المقدمة.
  - ج- يوفر النظام الإلكتروني بوابة الكترونية لأعضاء هيئة التدريس يتم من خلالها معظم أنشطة عضو هيئة التدريس.
  - ح- يعمل النظام على زيادة تفاعل نظم الموارد البشرية بالكلية.
  - خ- تحديد صلاحيات لأفراد على النظام حسب المستوى التنظيمي من اسباب تحسين الأداء الكلي.
  - د- تحديد مستويات تصحيح الأخطاء على النظام من اسباب تحسين الأداء الكلي.



### ثانياً : التوصيات

١. الاهتمام بمعايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية ، لما لها من أهمية في تحقيق إدارة الأنشطة داخل المنظمات بفعالية، وتحسين الأداء الكلي.
٢. يوصي الباحث بأن يمكن النظام الجديد من وصول الأفراد إليه من داخل وخارج الكلية.
٣. يوصي الباحث بأن يمكن النظام الجديد من إجراء جميع العمليات من داخل الكلية، ومن خارج الكلية أيضاً.
٤. يوصي الباحث بأن لا يقتصر الدخول على النظام من خارج الكلية على بعض العمليات فقط
٥. يوصي الباحث بأن يمكن النظام العاملين بمختلف أقسام الكلية من الوصول إلى المعلومات التي تتناسب مع مسؤولياتهم الوظيفية.
٦. يوصي الباحث بأن يمكن النظام الإلكتروني من الوصول إليه في أي وقت على مدار ٢٤ ساعة، و في جميع أيام الأسبوع بما فيها أيام العطلات والأجازات والأعياد.
٧. يوصي الباحث بأن يمكن النظام الأفراد من القيام بعمليات لم تكن باستطاعتهم القيام بها من قبل ( إدارة المستندات، تسجيل الوقت والحضور والانصراف، المعلومات الخاصة بالرواتب..... الخ. وأن يكون هناك ربط بين تسجيل الحضور والانصراف للعاملين وبين أعداد مسيرات الرواتب والأجور ، حيث توجد بعض الأنظمة التي تعجز عن هذا الربط.
٨. يوصي الباحث بأن يعطي النظام دور أكثر استراتيجية للموارد البشرية.
٩. يوصي الباحث بأن يمكن استخدام النظام في الإعلان عن الوظائف الشاغرة على شبكة الانترنت من خلال تصميم مواقع للإعلان عن الوظائف الخاصة الكلية . ومن خلال نظم متابعة المتقدم للوظائف، و



- من اجراء الاختبارات للمتقدمين للوظائف على الانترنت، حيث أن هناك قصور في بعض هذه الجوانب بالكلية.
١٠. يوصي بأن يوفر النظام إمكانية عرض الوظائف المتاحة باستمرار مع وجود روابط تتيح للمتقدمين مراسلة الاشخاص المعنيين.
١١. يوصي الباحث بأن يقوم النظام بحفظ كافة المعلومات بحيث يمكن الرجوع إليها بعد فترات طويلة، مع الدقة في الحفظ ، وسرية و تأمين المعلومات.
١٢. يوصي الباحث بأن يوفر النظام الجديد فرص أكبر للمشاركة والتدريب ونشر المعلومات.
١٣. يوصي الباحث بأن يحسن النظام الجديد من كفاءة المعلومات الإدارية.
١٤. يوصي الباحث بأن يوفر النظام الجديد دعم أفضل للإدارة عبر أقسام الكلية.
١٥. يوصي الباحث بأن يتوفر للنظام الجديد قدرة أكبر على تقديم الخدمات الاساسية.
١٦. يوصي الباحث بأن يحافظ النظام على جودة الخدمة المقدمة.
١٧. يوصي الباحث بأن يوفر النظام الإلكتروني بوابة الكترونية لأعضاء هيئة التدريس يتم من خلالها معظم أنشطة عضو هيئة التدريس،
١٨. يوصي الباحث بأن يعمل النظام على زيادة تفاعل نظم الموارد البشرية بالكلية.
١٩. يوصي الباحث بأن تحديد صلاحيات لأفراد على النظام حسب المستوى التنظيمي سلاح ذو حدين و ربما يؤثر سلباً على تحسين الأداء الكلي للمنظمة.
٢٠. يوصي الباحث بتحديد مستويات تصحيح الاخطاء على النظام لأن ذلك يمكن من مراقبة سير العمل و تحسين الأداء الكلي.



## المراجع:

### أولاً : المراجع العربية:

١. أحمد عبد الحسين الامارة، " متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في قطاع التعليم العالي دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الكوفة"، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، كلية الاقتصاد والإدارة، ٢٠١٢، ص ص ٧١: ٩٢ .
٢. بريان هويكنز، وجيمس ماركهام، ترجمة د. خالد العمري، " الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية" ، الطبعة الأولى ( دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة، ٢٠٠٦).
٣. ثابت عبد الرحمن إدريس، " بحوث التسويق أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض"، ( الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥ )
٤. حاتم سعد الدين محمد حمدي،" متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية كمدخل لتحسين فعالية المنظمات الحكومية المصرية دراسة تطبيقية على جامعة الزقازيق" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال.
٥. رأفت رضوان، التصدي لمشاكل البيروقراطية من خلال الحكومة الإلكترونية، مؤتمر الأعمال الإلكترونية والتنمية، (القاهرة، فبراير، ٢٠٠١).
٦. السيد أحمد عبد الغفار حسانين،" متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية بمدارس الثانوي الفني نظام السنوات الثلاث في مصر ومدى مساهمتها في تجويد العمل الإداري – دراسة ميدانية – " ، مجلة مستقبل التربية العربية، (المجلد التاسع عشر، العدد ٧٥ يناير، ٢٠١٢)، ص ص : ١٨٥ : ٢٠٨ .
٧. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي " متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية لتقديم الخدمة واتجاهات العاملين نحوها – دراسة تطبيقية على ميناء دمياط"، المؤتمر السنوي (جامعة المنصورة، ٢٠٠٤ )، ص ص : ١ - ٤٥ .
٨. عبد الرشيد بن عبد العزيز حافظ، " اتجاهات طلاب المرحلة الجامعية الأولى نحو استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية " مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد السادس عشر، ( العدد الأول، ديسمبر ٢٠٠٩ م – يونيو ٢٠١٠ ). ص ص : ٤٠ – ٦٤ .





٩. عبد الله بركات، وآخرون، " قياس مستوى حاكمية تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية باستخدام إطار عمل " أهداف الرقابة للمعلومات والتكنولوجيا المرتبطة بها" دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الأردنية) ، مجلة جامعة الملك سعود، ( م٢١ ، العلوم الإدارية (٢)، الرياض، ٢٠١٢ ، ص ص ١٨٣ : ٢١٣ .
١٠. علي السلمي، " خواطر في الإدارة المعاصرة" ، ( القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠١ )، ص ٣٢٣ .
١١. علي محمد العضائلة، فهد حمدان العبيري، " اتجاهات مديري الإدارات الحكومية نحو تطبيق الحكومة الالكترونية بالمدينة المنورة – دراسة ميدانية"، مجلة جامعة الملك سعود، ( م٢١ ، العلوم الإدارية (١) (٢) الرياض، ص ص ٢٩ : ١ .
١٢. عمر عبد الله عمر نصيف، " دور متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تحقيق كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال" ، مجلة جامعة الملك سعود، ( م٢٤ ، العلوم الإدارية ( ١ )، الرياض، ٢٠١٢ ) ص ص ٦٣ : ٨٦ .
١٣. غنيم حمود الطشة، " متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها" مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ( العدد السابع والثلاثون، الجزء الأول، ٢٠١٣ ) ص ص ٤٠٠ : ٤١٨ .
١٤. محمد ماهر محمد، خميس محمد خميس، " متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية بالتعليم الثانوي الاردني في ضوء التحديات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية بنها، ( العدد ٨٢، ج٢ ، ابريل ٢٠١٠ ) ص ص ٨٩ : ١ .
١٥. محمود صادق بازرة، "بحوث التسويق للتخطيط واتخاذ القرارات التسويقية" ، ( مكتبة العبيكان، غير مبين مكان النشر، ١٩٩٦ ) .
١٦. مسفرة بنت دخبل الله الخثعمي، " مدى استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية – دراسة حالة لأعضاء هيئة التدريس بكلية علوم الحاسب والمعلومات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض" مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد السادس عشر، ( العدد الأول، ديسمبر ٢٠٠٩ م – يونيو ٢٠١٠ ) . ص ص : ١١٣ – ١٢٩ .



### ثانياً: المرجع الأجنبية:

1. Bernoider Alexander, (2005 ) " Progress in Electronic Service Delivery by English District councils. International Journal of Public Sector Management " Vol. 14, No. 7.
2. Douglas A. " Supporting the e – business: Electronic Networking Application and policy, Vol. 12, No.2, 2002.
3. Ernani Marques dos Santos, " Implementing Interoperability Standards for Electronic Government: An Exploratory Case Study of the E-PING Brazilian Framework" International Journal of Electronic Government Research,2008, Volume 4, Issue 3.
4. Lompump, A.Z.,( 2009 ) Improving Urban Management through E- Government Experience, Romanian service: the theoretical and Empirical Researches in Urban Management.,Iss.13,1.
5. Okpara and Wynn , ( 2008 ) "contribution of organizational Factors in the success of electronic government commerce. International Journal of Public Administration" Vol. 25, No. 2..
6. Olaf Winkel, " Electronic government andnetwork security: a viewpoint " 2015 ,www.emeraldinsight.com/1750-6166.htm.
7. Reddick C.,GK., (2009 ) " factors that explain the perceived effectiveness of E – Government: Survey of united state city Government Information Technology Direction " international Journal of Electronic Government Research, Vol. 5, Iss.2. Strohmeier, " Research in e – HRM: Review and Implication " 2007 .
8. Tarek M., Ali " the impact of HRM practices on the relationship between using HRIS gaining a sustained competitive advantage " 2010.

