جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الموضوع

ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

من إعداد الطالبين:

بوخنوفة عبد المالك

بوكلا جمال

تحت إشراف الأستاذ:

د. حمر العين عبد الرزاق

السنة الجامعية: 2024/2023

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الموضوع

ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

من إعداد الطالبين:

بوخنوفة عبد المالك

بوكلا جمال

تحت إشراف الأستاذ:

د. حمر العين عبد الرزاق

السنة الجامعية: 2024.2023

شكر وتقدير

{يرفع الله الَّذين آمنُوا منكم والَّذين أُتوا العِلمَ دَرجَات والله بِما تَعملُونَ خَبيرٌ} سورة المجادلة (11)

نحمد الله عز وجل على جوده ، ومنه ، وفضله ، وإحسانه ،

بتوفيقه لنا بانجاز هذا العمل المتواضع

ونتقدم بخالص الشكر والامتنان اعترافا منا بالجميل لجهوده الطيبة ،

نخص بالذكر أستاذنا الفاضل

"د. عبد الرزاق حمر العين"

الذي كان مشرفنا لنا ، والذي له الفضل في رؤية هذا العمل النور ، وذلك بتقديم العلم والنصح والإرشاد ،

كما نشكر أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو ، وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد

الحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح ، بفضله تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا لدربي.

أهدي هذا العمل إلى إخوتي وكل من ساندني كلٌ باسمه وإلى عائلتي الكريمة ، وإلى زملائي في الدراسة اللهم سهل لهم طريق العلم

إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم إلى كل من علمني حرفا وأنار دربي

أهدي هذا العمل إلى كل من ساعدني على إتمام هذا العمل وقدم لي العون سواء من قريب أو من بعيد

والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

بوكلا جمال

إهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون ما لم يكن الحلم قريبا ، لم يكن الطريق محفوفا بالتسهيلات لكنني فعلتها فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات

أهدي ثمرة جهدي المتواضعة إلى من أحمل اسمه بكل فخر ، الذي ساندني وعلمني أن الحياة صراع وسلاحها العلم ، الذي علمني الصبر والاستمرار رغم الصعاب ، الذي لطالما حفتني دعواته ، الذي فارقني قبل أن يرافقني في نجاحي هذا

أبي الغالي

إلى الغالية التي كانت أملي بقلبها الحنون والشمعة التي كانت نوراً لي في الليالي المظلمة ، التي ساندتني طوال مسيرتي وهونت عليا صعاب الطريق ، التي لعبت الدورين في حياتي

أمي الغالية

إلى ضلعي الثابت وأماني أيامي إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع أرتوي منها

إلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد ومن بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها

إلى من عرفت معهم معنى الحياة

إخوتي الغاليين

إلى أصدقاء السنين وأصحاب الشدائد وملهمين نجاحي إلى من مدوا لي يد العون

عند حاجتي إلى الشموع التي تنير طريقي

أصدقائي العمر

بوخنوفة عبد المالك

فهرس المحتويات

شكر وتقدير..... أ

إهداء..... **ب- ت**

فهرس المحتويات..... **ث - د**

فهرس الجداول..... **ذ**

فهرس الملاحق..... ر

ملخص الدراسة باللغة العربية..... ز

ملخص الدراسة باللغة الفرنسية..... **س**

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية ..... **ش**

الموضوع	الصفحة
المقدمة	2-1
الفصل الأول الإطار العام للدراسة	
1. إشكالية الدراسة	7-5
2. فرضيات الدراسة	7
1.2. الفرضية الرئيسية	7
2.2. الفرضيات الفرعية	8
3. أسباب اختيار الموضوع	8
1.3. الأسباب الذاتية	8
2.3. الأسباب الموضوعية	8
4. أهداف الدراسة	9
5. أهمية الدراسة	10
1.5. الأهمية العلمية	10
1.5. الأهمية التطبيقية	10
6. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة	11

1.6. المفهوم الإجرائي للممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	11
2.6. المفهوم الإجرائي لجودة الحياة في العمل	11
7. الدراسات السابقة	12
1.7. الدراسات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	12
1.1.7. الدراسات المحلية	12
2.1.7. الدراسات العربية	15
2.7. الدراسات المتعلقة بجودة الحياة في العمل	17
1.2.7. الدراسات المحلية	17
2.2.7. الدراسات الأجنبية	20
8. التعقيب على الدراسات السابقة	22
1.8. أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات	23
2.8. الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية	23
3.8. جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة	24
الفصل الثاني ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	
تمهيد	27
1. مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	28
2. الانتقال من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الالكترونية	29
3. أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	30
4. وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	31
1.4. التخطيط الإلكتروني	31
2.4. التوظيف الإلكتروني	31
3.4. التكوين الإلكتروني	31
4.4. تقييم الأداء الإلكتروني	32
5.4. الترقية الإلكترونية	32
5. متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	32

1.5. متطلبات على المستوى الإداري	32
2.5. متطلبات على المستوى التقني	32
3.5. متطلبات على المستوى البشري	32
4.5. متطلبات على المستوى الأمني	33
6. الآثار الإيجابية للرقمنة على إدارة الموارد البشرية	33
7. مزايا إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	33
8. تحديات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	34
1.8. إلغاء الحدود بين قسمي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات	35
2.8. تحسين مكانة قسم الموارد البشرية	35
3.8 تحويل تركيز قسم الموارد البشرية إلى العملاء	36
4.8. حاجة العاملين بالموارد البشرية إلى فهم طبيعة عمل الشركة	36
5.8. فقد العاملين بالموارد البشرية للاتصال مع الأفراد	36
6.8. النظر في احتياجات الشركة	36
7.8. الحفاظ على مستوى جودة الخدمة	37
8.8. تأمين المعلومات	37
خلاصة الفصل	38
الفصل الثالث جودة الحياة في العمل	
تمهيد	41
1. تعريف جودة الحياة في العمل	42
2. أبعاد جودة الحياة في العمل	42
3. أهمية جودة الحياة في العمل	44
4. أهداف جودة الحياة في العمل	44
1.4. أهداف شخصية	44
2.4. أهداف تنظيمية	45
5. نظريات جودة الحياة في العمل	45
6. عوائق تطبيق جودة الحياة في العمل	46
1.6. موقف الإدارة	46
2.6. موقف الاتحادات والنقابات العمالية	46

3.6. التكلفة المالية	46
7. طرق وممارسات تحسين جودة الحياة في العمل	47
8. قياسات جودة الحياة في العمل	48
خلاصة الفصل	50
الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	53
1. الدراسة الاستطلاعية	54
2. حدود الدراسة	54
1.2. الحدود المكانية	54
2.2. الحدود الزمانية	54
3.2. الحدود البشرية	55
3. منهج الدراسة	55
4. مجتمع وعينة الدراسة	55
1.4. مجتمع الدراسة	55
2.4. عينة الدراسة	56
3.4. خصائص عينة الدراسة	56
1.3.4. حسب الجنس	56
2.3.4. حسب السن	56
3.3.4. حسب الدرجة العلمية	57
4.3.4. حسب الأقدمية المهنية	58
5. أدوات الدراسة	58
1.5. الاستبيان	58
1.1.5. تقسيم الاستبيان	59
2.1.5. تنقيط الاستبيان	59
3.1.5. الخصائص السيكومترية للعينة	60
1.3.1.5. صدق الاستبيان	60
2.3.1.5. ثبات الاستبيان	64
2.5. المقابلة	65
6. الأساليب الإحصائية	65

خلاصة الفصل	66
الفصل الخامس عرض وتحليل نتائج الدراسة	
تمهيد	69
1. الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة	70
1.1. الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التوظيف الإلكتروني	70
2.1. الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الترقية الإلكترونية	71
3.1. الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التكوين الإلكتروني	73
4.1. الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور جودة الحياة في العمل	75
2. اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	78
3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية	78
4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى	79
5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية	79
6. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة	80
خلاصة الفصل	82
الفصل السادس تفسير ومناقشة نتائج الدراسة	
تمهيد	85
1. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية	86
2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى	87
3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية	88
4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة	89
5. الاستنتاج العام للدراسة	90
6. اقتراحات الدراسة	91-90
خاتمة	92
قائمة المراجع	96-93
الملاحق	

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	56
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	56
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية	57
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	58
05	يوضح مقياس ليكرت الخماسي	59
06	يوضح إجابات الأساتذة المحكمين على بنود الاستبيان	60-64
07	يوضح قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ	64
08	يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات عينة الدراسة حول محور التوظيف الإلكتروني	70
09	يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات عينة الدراسة حول محور الترقية الإلكترونية	72
10	يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات عينة الدراسة حول محور التكوين الإلكتروني	74
11	يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات عينة الدراسة حول محور جودة الحياة في العمل	76
12	يوضح نتائج اختبار كلموغروف سميرنوف لتوزيع الطبيعي للبيانات	78
13	يوضح نتائج معامل الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل	79
14	يوضح نتائج معامل الارتباط بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة في العمل	79
15	يوضح نتائج معامل الارتباط بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل	80
16	يوضح نتائج معامل الارتباط بين التكوين الإلكتروني وجودة الحياة في العمل	81

فهرس الملاحق

رقم الملحق	العنوان
الملحق (1)	يمثل الهيكل التنظيمي للكلية
الملحق (2)	يمثل التكرارات والنسب المئوية لخصائص العينة
الملحق (3)	يمثل نموذج الاستبيان
الملحق (4)	يمثل أسماء الأساتذة المحكمين
الملحق (5)	يمثل معاملات الثبات ألفا كرونباخ
الملحق (6)	يمثل نموذج المقابلة
الملحق (7)	يمثل الإحصاءات الوصفية للدراسة
الملحق (8)	يمثل اختبار كلموغروف سميرنوف لتوزيع البيانات
الملحق (9)	يمثل نتائج معامل الارتباط سبيرمان

ملخص الدراسة

هدفت دراستنا إلى معرفة مدى وجود علاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وبعد الإحاطة بالجانب النظري للموضوع جاءت الدراسة الميدانية والتي استخدما فيها المنهج الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من 293 أستاذ من الكلية، كما قمنا بالاعتماد على الطريقة العشوائية لاختيار العينة التي استقرت على 87 أستاذ، وبعد تصميم استبيان الدراسة واعتمادا على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وبعد عرض وتحليل نتائج الدراسة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ومعامل الارتباط سبيرمان توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان 0.368، وقيمة sig بلغت 0.000.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان 0.212، وقيمة sig بلغت 0.048.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان 0.185، وقيمة sig بلغت 0.087.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التكوين الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان 0.561، وقيمة sig بلغت 0.000.

الكلمات المفتاحية: ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؛ التوظيف الإلكتروني؛ الترقية الإلكترونية؛ التكوين الإلكتروني؛ جودة الحياة في العمل.

Résumé de l’étude

Notre étude visait à déterminer dans quelle mesure les pratiques de gestion électronique des ressources humaines ont une relation avec la qualité de vie au travail par les professeurs de la Faculté des sciences humaines et sociales de l’Université Mouloud Mammeri Tizi ouzou et après avoir pris note de l’aspect théorique du sujet est venu l’étude de terrain dans laquelle ils ont utilisé le programme descriptif, Il comprenait une communauté d’étude de 293 professeurs de faculté et nous nous sommes également appuyés sur la méthode aléatoire de sélection de l’échantillon qui s’est fixé sur 87 professeurs, Après avoir conçu le questionnaire de l’étude et s’être appuyé sur des études antérieures pertinentes au sujet de l’étude et après avoir présenté et analysé les résultats de l’étude sur la base du programme statistique de Science Social SPSS et du coefficient de corrélation Spearman, nous avons atteint les résultats suivants :

- Il existe une corrélation statistiquement significative au niveau 0.05 entre les pratiques de gestion électronique des ressources humaines et la qualité de vie au travail des professeurs de la Faculté des sciences humaines et sociales de l’Université Mouloud Mammeri Tizi ouzou. la valeur du coefficient de Spearman était de 0,368 et sig de 0,000.

- Il existe une corrélation statistiquement significative au niveau 0.05 entre le recrutement électronique et qualité de vie au travail des professeurs de la Faculté des sciences humaines et sociales de l’Université Mouloud Mammeri Tizi ouzou. La valeur du coefficient de Spearman était de 0,212 et sig de 0,048.

- Il n’existe pas de corrélation statistiquement significative au niveau 0.05 entre la promotion électronique et la qualité de vie au travail des professeurs de la Faculté des sciences humaines et sociales de l’Université Mouloud Mammeri Tizi ouzou. La valeur du coefficient de Spearman était de 0,185 et sig de 0,087.

- Il existe une corrélation statistiquement significative au niveau 0.05 entre la formation électronique et la qualité de vie au travail des professeurs de la Faculté des sciences humaines et sociales de l’Université Mouloud Mammeri Tizi ouzou, La valeur du coefficient de Spearman était de 0,561 et la valeur symbolique de 0,000.

Mots-clés : Pratiques de gestion des ressources humaines électroniques; recrutement électronique; Promotion électronique; formation électronique; Qualité de vie au travail.

Abstract

Our study aimed to find out the extent to which e-HRM practices have a relationship with quality of life at work by professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University Mouloud Mammeri Tizi ouzou, and after taking note of the theoretical aspect of the topic came the field study in which they used the descriptive curriculum, It included a study community of 293 faculty professors And we also relied on the random method of selecting the sample that settled on 87 professors, After designing the study questionnaire and drawing on previous studies relevant to the study's topic and after presenting and analysing the results of the study based on the SPSS Social Science Statistical Package Programme and the Spearman correlation coefficient, we have reached the following results:

• There is a statistically significant correlation at level 0.05 between e-HRM practices and quality of life at work by professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University Mouloud Mammeri Tizi ouzou. The Spearman coefficient was 0.368 and sig was 0.000.

• There is a statistically significant correlation at level 0.05 between e-employment and quality of life at work among professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University Mouloud Mammeri Tizi ouzou. The Spearman coefficient was 0.212 and sig was 0.048.

• There is no statistically significant correlation at level 0.05 between e-promotion and quality of life at work by professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University Mouloud Mammeri Tizi ouzou. The Spearman coefficient was 0.185 and sig was 0.087.

• There is a statistically significant correlation at level 0.05 between electronic composition and quality of life at work by professors of the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University Mouloud Mammeri Tizi ouzou, the value of the Spearman coefficient was 0.561, and the sig value was 0.000.

Keywords: electronic human resources management practices; e-employment; Electronic promotion; Electronic composition; Quality of life at work.

مقدمة

تعتبر الموارد البشرية أغلى الموارد للمنظمات ومصدر مهم لتحقيق المزايا التنافسية لها، إذ أصبح الاستخدام الأمثل لهذه الموارد يعتمد على التدابير التي يمكن اتخاذها لحماية العاملين، حيث يعيش عالم اليوم على واقع التغيرات من كل النواحي. وبالتالي فإن المنظمة الناجحة اليوم هي التي تكون قادرة على فهم وإدراك التغيرات، وذلك من خلال عصرنة الإدارة.

كما ظهرت في العقود الأخيرة مصطلحات تبنت التطور في استخدام التقنيات التكنولوجيا والآليات الرقمية التي وظفها الإنسان لصالحه، وتحقيق منفعته وتحسين حياته المعيشية، ونتج عن هذا التقدم العلمي والتقني انتشار استخدام التكنولوجيات الحديثة والمتطورة وبروز تأثيرات عديدة على طبيعة وشكل عمل النظم الإدارية والتي تراجعت معها أشكال الخدمة التقليدية وتحولها للنمط الجديد والذي يرتكز على البعد التكنولوجي والمعلوماتي.

وفي ظل توفر هذا التقدم التكنولوجي وثورة الاتصالات وتطور نظام المعلومات أخذت الأنشطة الإدارية تتحول تدريجيا من أنشطة عادية إلى أنشطة إلكترونية للاستفادة من مميزات هذه الأنشطة في مجال تقديم الخدمات الإدارية أو ما يطلق عليه بإدارة الموارد البشرية الالكترونية، فهي إدارة مثل باقي الإدارات التنظيمية إلا أن عملها كان تقليدي ورقي بحت وأصبح إلكتروني ككل أو جزءا منه. إذ تعتبر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أحد أهم العوامل المساهمة في النهوض بالعنصر البشري، ومقياسا لمدى نجاح الفرد داخل المؤسسة والمجتمع، وخيارا لرفع التحدي ومواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي، حتى تتمكن المؤسسة من تحسين أدائها، الرفع من مردوديتها، المحافظة على جودة مخرجاتها من جهة، ومن جهة أخرى منح فرص للموظفين تمكنهم من تحسين مستواهم العلمي والمهني للوصول إلى المستوى المرغوب من جودة الحياة في العمل.

إن استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مطلب لاغنا عنه في كافة المؤسسات، لما تحققه من نتائج ايجابية في ما يخص تحسين جودة الحياة في العمل داخل المؤسسة، والذي مازال محل جدل كبير في الأوساط الإدارية وذلك لما له من أهمية كبيرة، فهو يعبر بشكل كبير عن المجهودات المبذولة من طرف المؤسسة لخلق و فرض بيئة تسودها جودة الحياة في العمل في سبيل الحفاظ على عمالها الأكفاء. وهذا في ظل بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة واقل تكلفة (مادية/بشرية) ممكنة.

وعلى هذا الأساس جاءت دراستنا الحالية تحت عنوان ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، والتي تضمنت جانبين، جانب نظري وتضمن ثلاث فصول، الفصل الأول الذي شمل الإطار العام للدراسة وتطرقنا فيه إلى طرح إشكالية الدراسة مع تقديم الفرضيات، كما قمنا بضبط وتحديد المفاهيم الإجرائية وذكر أسباب اختيار الموضوع والهدف منه بالإضافة إلى أهمية الدراسة كما حاولنا عرض بعض من الدراسات السابقة التي عالجت المتغيرين أو أحدهما، والفصل الثاني استعرضنا فيه مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية و الانتقال من التقليدي إلى الإلكتروني، وذكر أهميتها وهدفها بالإضافة إلى إدراج بعض الوظائف التي تحتوي عليها، مع التطرق إلى متطلبات تطبيقها على أرض الواقع أخيرا عرجنا إلى آثارها والمزايا التي تمتاز بهم والتحديات التي تواجهها، وفصل ثالث جاء فيه أهم العناصر المتعلقة بالمتغير التابع جودة الحياة في العمل بداية بتعريفها وأبعادها، مع ذكر الأهمية والأهداف التي تميزها كموضع للدراسة، حيث ارتأينا أن نذكر البعض من النظريات التي تخدم جودة الحياة في العمل، ثم بعض العوائق لتطبيقها، مما يجعل طرق وممارسات تحسينها عنصراً لا غنا عنه، أخيراُ تطرقنا لذكر قياساتها. وجانب تطبيقي اشتمل على ثلاث فصول، فصل رابع قمنا بالإجراءات المنهجية للدراسة من دراسة استطلاعية، ميدان الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، خصائص العينة، أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية، وفصل خامس يتضمن الإحصاءات الوصفية لمحاور الدراسة، وعرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة. كما اختتم الجانب التطبيقي على فصل سادس تمحور حول تفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

الـفصـل الأول

الإطــار الـعـام للـدراسـة

فهرس الفصل الأول

1. إشكالية الدراسة.

2. فرضيات الدراسة.

3. أسباب اختيار الموضوع.

4. أهداف الدراسة.

5. أهمية الدراسة.

6. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة.

7. الدراسات السابقة.

8. التعقيب على الدراسات السابقة.

1. إشكالية الدراسة:

يشهد العصر الحديث تحولات جذرية مست جميع القطاعات خاصة المؤسسات والمنظمات كونها النواة الأساسية لأي مجتمع، وهذا ما دفع معظم تلك المؤسسات إلى زيادة الاهتمام بالمورد البشري إذ يعتبر مصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها، وتوفير مجموعة من الأبعاد الأساسية التي تتمثل في توفير وإيجاد بيئة عمل أمنة وصحية ومناسبة تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة، اتخاذ القرار. حيث أصبحت التكنولوجيا الرقمية تلعب دوراً حيوياً في تطوير أساليب الإدارة. ونظراً للتغير السريع والمستمر في بيئة العمل وظهور العديد من التحديات العالمية المتمثلة في التطور التقني والاهتمام بالبيئة المحيطة والعمل الجماعي أدى إلى زيادة الحاجة إلى مهارات إدارية جديدة قادرة على الأداء المتميز وزيادة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية. وهذا ما جعل المؤسسات والمنظمات أمام حتميات التكيف مع التطورات التكنولوجية والتوجه الرقمي.

حيث أصبحت المؤسسات تعتمد على الأساليب الإلكترونية عن طريق استغلال الإمكانات الإلكترونية والمتاحة في إدارة الموارد البشرية بطرق تعزز كفاءة عملها وتساعدها في توفير الوقت والتكاليف في اتخاذ القرارات وتجنيد أفضل الموظفين وتدريبهم باستخدام أساليب تكنولوجيا حديثة. وتساعد على توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب، وإن المجالات الأساسية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تتمثل في إدارة المعلومات الشخصية وإدارة الأفراد بفاعلية أكبر مثل عملية التوظيف، الترقية، التكوين، وقت الحضور، إدارة العلاوات والأداء، فتسهل التعاون والتفاعل والتدريب والمشاركة ونشر المعلومات، وتؤدي إلى التواصل مع الموظفين وتحفيزهم وإدارة المزايا الوظيفية والمكافآت وتحسين الخدمة المقدمة لهم. (الباز، حسن منصور السيد عوض، 2016، ص89-146). كما أن حتمية التكيف مع الإدارة الإلكترونية واعتماد أغلب المؤسسات على ذلك زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع حيث نجد دراسة قندح، ميساء سلمان، 2014، توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في القدرات التعليمية والتنظيمية في البنوك التجارية العاملة في الأردن. ودراسة علي أحمد، إبراهيم سرحان، 2019، أثبتت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة ايجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (الاختيار الإلكتروني، نظام التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني) وتحقيق الاستدامة التنافسية للجامعة. هذا ما يبرز أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لما توفره من مزايا على العمل والموارد البشرية.

فهذه الدراسات أو الاهتمامات تتفق على أهمية الإدارة الإلكترونية وانعكاساتها الإيجابية على العمال والمؤسسة من خلال إمكانية زيادتها للجودة الحياة في العمال.

حيث تعتبر جودة الحياة في العمل كمصطلح حديث يواكب سياسات التغير والتطوير التنظيمي كون أن المنظمات تعمل في بيئة تتسم بالتعقيد والمنافسة الشديدة وهذا ما أدى إلى التركيز والاهتمام نحو نشر جودة كخيار استراتيجي تستند إليه منظمات الأعمال للتحقيق كفاءة وفعالية أفضل في الأداء. (محمد عبد الوهاب محمد أبو العينين، 2019، ص3). لذا فإن اتجاه المنظمات نحو تبني برامج نوعية للجودة الحياة في العمل بأبعادها المختلفة يجسد أهم مميزات النجاح الوظيفي داخل منظمات الأعمال والتي تستهدف تحقيق الضبط الإيجابي للروابط المعنوية والسلوكية التي تجمع بين احتياجات الموظف وأهداف عمله ورضاه الوظيفي. فنظم الأجور والمكافآت الجيدة مع توفر الأمن والصحة المهنية للعمال وإعطائهم مجال للمشاركة في اتخاذ القرارات الهامة داخل مكان عمله الذي يتسم بالاستقرار والتحفيز للترقي والتقدم للوظائف وفي ظل تتبع برامج للتدريب والتعلم، ويتزايد الاهتمام بالتوازن بين حياته الشخصية والوظيفية هذا في وجود فريق عمل منسجم ومتكامل بعيداً عن كل النزاعات، ستسمح بالتأثير الإيجابي على طاقات الكامنة للعمال وتحقيق شعور الرضا لديهم ورغبتهم بالاستقرار بمنظمتهم.(خالد بن خليفة، لطفي عشور، معراج شريفي،2022، ص1). حيث اهتمت العديد من الدراسات بجودة الحياة في العمل كما نجد دراسة الحنفي، إيهاب، 2016، وقد أشارت النتائج إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة في العمل على الأداء التنظيمي للبنوك المصرية محل الدراسة. ودراسة بن حمد سيدي محمد، تربش محمد، 2021، ومن أهم النتائج أن الكفاءات هي أساس تحقيق التميز وتحسين الجودة المهنية من خلال التفعيل المستمر للأداء بناءاً على الدراسة النظرية والتطبيقية التي تمت بالمركز الجامعي بمغنية.

كما أدركت معظم الدول ضرورة تجسيد الإدارة الإلكترونية في كل القطاعات والميادين بما فيها قطاع التعليم العالي. تعد الجامعات من المؤسسات الرائدة في تبني الأنظمة والمفاهيم الحديثة حتى تحقق الميزة التنافسية وتخرج مختصين مواكبين للتطورات العصر وقادرين على المساهمة في عملية تنمية الموارد البشرية والمجتمع. (مرجع سابق، ص89-149). وهذا ما تسعى إليه الجزائر من خلال إجراءات وممارسات للتعميم الإدارة الإلكترونية في قطاع التعليم العالي والمؤسسات الجامعية. بناءاً على ما سبق سوف نستعرض بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في الجزائر، نجد دراسة لمين علوطي، 2008،

وقد تمثلت أهم نتائجها في أن هناك أثر واضح لاقتصاد المعرفة في تحقيق القدرة التنافسية للمؤسسات. ودراسة لطفي دنبري، 2011، فقد توصلت الدراسة إلى أن طريقة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، ماهي إلا الطريقة الكلاسيكية التي أسنتها مبادئ المدرسة الكلاسيكية المتعمقة بالوظائف الأساسية التقليدية في إدارة الأفراد. فبناءاً على ما تم استعراضه سنحاول إسقاط تلك الحقائق على واقع جامعتنا، فقد تبلورت مشكلة دراستنا من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي: **هل توجد علاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو؟**

كما نشتق من التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية:

1. هل توجد علاقة بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو؟
2. هل توجد علاقة بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو؟
3. هل توجد علاقة بين التكوين الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو؟

2. فرضيات الدراسة:

من أجل الوصول لأهداف الدراسة وللمعرفة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، فقد قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

1.2. الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

2.2. الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التكوين الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

3. أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار الموضوع من جانب الباحث إنما يقوم دوماً وغالباً على عدة أسباب تعتبر بمثابة مبررات للدراسة هذا الموضوع دون غيره، وهي خطوة أساسية في إعداد البحوث العلمية، وبناءاً على ذلك فقد تلخصت أسباب دراسة هذا الموضوع في:

1.3. الأسباب الذاتية:

- رغبة الباحثان الشخصية وميولاته للقيام بالبحث.
- تفتح آفاق جديدة من الدراسات لكل من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل.
- كون هذا الموضوع لم يتم التطرق له مسبقاً لحداثته ومدى أهميته في البحث العلمي.
- رغبة الباحث في دراسة هذا الموضوع وتحليل مختلف جوانبه ومعرفة ماهية العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل.

2.3. الأسباب الموضوعية:

- علاقة الموضوع وتوافقه بتخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.
- علاقة الموضوع بتخصص إدارة الأعمال.
- ملاحظة مدى تقدم مؤسسات التعليم العالي في مواكبة التطورات الحديثة وتحقيق أفضل لجودة الحياة في العمل.

- اعتبار الموضوع من أهم المواضيع الحديثة الذي يفرض نفسه على الساحة العلمية والذي يواكب التطورات الحديثة.
- أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق جودة الحياة في العمل داخل الجامعة.

4. أهداف الدراسة:

تسعى أي دراسة إلى تحقيق الوصول إلى أهداف واضحة ودقيقة لذا تتركز هذه الدراسة على مجموعة من الأهداف هي:

- معرفة مدى وجود علاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.
- معرفة مدى وجود علاقة بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.
- معرفة مدى وجود علاقة بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.
- معرفة مدى وجود علاقة بين التكوين الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.
- الوصول إلى عدد من الاقتراحات والحلول التي يمكن أن تفيد القيادات الإدارية في المنظمات والمؤسسات لمواكبة التطورات والتخلي عن النظام الكلاسيكي التقليدي.
- تسليط الضوء على جودة الحياة في العمل لدى شريحة أساسية ومفتاحية في قطاع التعليم العالي ألا وهي فئة الأساتذة.

5. أهمية الدراسة:

يكتسي موضوعا ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقته بجودة الحياة في العمل أهمية بالغة، وبالتالي فأهمية هذا الموضوع تنقسم إلى قسمين هما أهمية علمية وتطبيقية:

1.5. الأهمية العلمية:

- تتمثل أهمية الدراسة من الناحية العلمية في سد الفجوة البحثية التي تم التوصل إليها من الدراسات السابقة التي تناولت جانباً من هذه الدراسة، كما أن الدراسة الحالية تعتبر امتداد للدراسات السابقة التي تناولت موضوعا ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أو جودة الحياة في العمل، كما تعد الدراسة استجابة لما طالبت به الدراسات السابقة من ضرورة إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث العلمية الخاصة بهذه المواضيع ودورها في دعم فاعلية الموارد البشرية.
- كما تتمثل أهمية الدراسة في أن الموضوع يعد موضوعا حيويا وجديداً، في إثراء المكتبة العربية ومراكز البحث العلمي وخاصة المهتمة بالدراسات الإدارية في الموارد البشرية حيث توفر هذه الدراسة قاعدة بيانات لمساعدة الباحثين والدارسين لإجراء مزيد من الأبحاث في هذا المجال.
- أهمية نتائج الدراسة بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وذلك في تحقيق التميز المؤسسي بما يعطيها صورة واضحة عن الجوانب التي يجب الاهتمام بها وإعطائها الأولوية مع السعي في تحسينها.
- معرفة الأساليب الناجعة والجيدة لتحقيق مستوى عالي من جودة الحياة في العمل للأساتذة.

2.5. الأهمية التطبيقية:

- تستقي أهميتها من أهمية الموضوع نفسه لأن تحويل ممارسات إدارة الموارد البشرية من النظام التقليدي الورقي إلى النظام الحديث الإلكتروني يخلق بعض الصعوبات والتعقيدات هذا ما يؤثر سلباً على جودة الحياة في العمل.
- تقييم مدى فعالية أنظمة ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق جودة الحياة في العمل في جامعة مولود معمري بتيزي وزو.
- أهمية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في عمليات التطوير التنظيمي والتحسين المستمر في المؤسسات الجامعية وبالتالي رفع مستوى القطاع و مستوى جودة الحياة في العمل.

- تحقيق التوازن التنظيمي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل.

6. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

سوف نتطرق في هذا العنصر إلى تحديد أهم مفاهيم الدراسة الأساسية إجرائيا:

1.6. المفهوم الإجرائي للممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تعرف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها تطبيق تكنولوجيا المعلومات لكافة القطاعات بداخل المنظمة، ويتم دعم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل متزايد من خلال برامج محددة يتم إنتاجها من قبل مبرمجين متخصصين.(مازن، حسام محمد، 2001، ص3)

أما إجرائياً فنقصد بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها إجابات أفراد العينة على استبيان إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

2.6. المفهوم الإجرائي لجودة الحياة في العمل:

تعرف جودة الحياة في العمل على أنها ظروف عمل جيدة وإشرافا جيد، ومرتبات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتحقق جودة الحياة في العمل من خلال فلسفة علاقات الموظفين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة في العمل لإعطاء الموظفين فرصا أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل. (المغربي عبد الحميد، 2004، ص1)

أما إجرائيا فنقصد بجودة الحياة في العمل على أنها إجابات أفراد العينة على استبيان جودة الحياة في العمل.

7. الدراسات السابقة:

لابد لكل دراسة حديثة أن ترتكز على دراسات سابقة وإن اختلفت في مضمونها وشكلها لكن هذا لا ينبغي وجود بعض العناصر القبلية الشبيهة لهذه الدراسة والتي يمكن أن تتفق معها في أحد متغيراتها أو كلها، الأمر الذي يبين أن البحث العلمي له خاصية تراكمية وتابعية، حيث أن كل دراسة تكمل دراسات سابقيها وتفتح المجال لإشكاليات جديدة تأتي من بعدها حتى تواصل مسيرة البحث العلمي، فالمعلومات تتجدد بتجدد الظواهر التي تتأثر بخاصيتي الزمان والمكان، لهذا سيتم التطرق في هذا العنصر إلى سرد الدراسات سوءا منها الوطنية أو الأجنبية والتي لها صلة مباشرة بأحد متغيرات هذه الدراسة، على أن يتم ذكر الدراسات وفق التسلسل الزمني التصاعدي أي من الدراسة الأقدم إلى الأحدث ليكون كمعيار محدد لتوظيف الدراسات السابقة في هذه الدراسة.

1.7. الدراسات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

1.1.7. الدراسات المحلية:

- **دراسة لمين علوطي 2008** بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير مولود معمري بتيزي وزو الجزائر، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأهمية الحالية لمجتمعي المعلومات والمعرفة وتأثيرها على المؤسسة بصفة عامة، ومواردها البشرية بصفة خاصة، والتعرف كذلك على طبيعة وخصائص هذه الموارد، كما تسلط الضوء على أهمية تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي والاستنباطي، مع استخدام أساليب الدراسة التحليلية والوصفية وعلى بعض الأمثلة التطبيقية لتأكيد الجوانب النظرية لهذه المؤسسة، تمثلت أهم نتائج هذه الدراسة في أن هناك أثر واضح لاقتصاد المعرفة في تحقيق القدرة التنافسية للمؤسسات، وذلك من خلال التركيز على خلق القدرة الإبتكارية، وتوطين التكنولوجيا، وإعداد رأس المال البشري، والبنية التحتية التكنولوجية، وذلك بإعادة النظر في التطبيقات الحالية لنظم المعلومات الإدارية، وتبني رؤية إستراتيجية واضحة في تصميم نظم المعلومات الإدارية، وبناءها وتطبيقها في المؤسسات مع تعزيز عملية استيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وإتاحتها للاستخدام الذي يستهدف التميز في الأداء ومواكبة عمليات التحديث الإداري، والذي يقتضي التحول نحو الإدارة الرقمية أو الإلكترونية،

من خلال تبني عمليات التحول وآليات التنفيذ، وصياغة الرؤى التي من شأنها أن تعكس استراتيجيات الإعداد لهذا التحول ومستلزمات تنفيذه، وتوفر المنطلقات الفكرية والنماذج التطبيقية التي ترشد القائمين على تخطيط استراتيجيات التحول وتنفيذها واستنباط معايير تقويم التحول.

- **دراسة عبان رمضان عبد القادر 2016** بعنوان تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر، دراسة سوسيولوجية ببلدية الكاليتوس بالعاصمة، وقد تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في قياس درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر تحديداً على مستوى البلديات الجزائرية مع البحث في متطلبات ومعوقات التطبيق، وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج الكمي الإحصائي، بينما تمثلت عينة الدراسة في عينتين تمثلان جزءاً من المجتمع الإحصائي، العينة الأولى تعتبر عينة عشوائية لأنها تمثل عينة الموظفين الإداريين في البلدية وقدر حجم العينة ب162 فرد بينما العينة الثانية فهي عينة قصدية لأنها تمثل مجموع الأفراد الذين يقصدون البلدية محل الدراسة ولهذا تم أخذ 32فرد، كما أن هذه الدراسة قد توصلت إلى مجموعة من النتائج فمن خلال اختيار الفرضيات، تبين لنا أن هناك العديد من التحديات التي تواجهها الإدارة الإلكترونية في الجزائر حتى تساهم في عصرنة الإدارة التقليدية، ومنها التحديات البشرية، والتي تخص عدم توفر اليد العاملة المؤهلة إلكترونيا، والتحديات التنظيمية، والتي تخص نقص الإجراءات والإستراتيجيات الإدارية، والتحديات الاجتماعية والتي تخص انخفاض وعي المواطنين بالتكنولوجيا الحديثة، والتحديات التقنية، والتي تخص عدم توفر الأجهزة الإلكترونية بالشكل اليسير الذي من شأنه أن يساهم في توفير جو مريح وبناء بنية تحتية للإدارة الإلكترونية، ما جعل الإدارة الجزائرية لا زالت تعاني من مخلفات العمل التقليدي، ولا زالت رهينة الإجراءات التقليدية.
- **دراسة إيمان آيت مهدي 2018** بعنوان تسيير الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية، أجريت هذه الدراسة بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع سطيف، تحديداً المديرية العامة وثلاث وكالات على مستوى وسط المدينة، لقد تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في الكشف عن طبيعة تأثير الإدارة الإلكترونية في التسيير الفعال للموارد البشرية، تمثلت عينة الدراسة في 108 مفردة من مجتمع البحث المقدر بـ170 موظفاً، لقد اعتمد الباحث في جمعه للمعلومات على مجموعة من الأدوات التي تمثلت في الملاحظة المباشرة، أداة المقابلة كأداة تدعيمية،

بالإضافة لاستبيان على شكل مقياس، للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار الفرضيات، تم اعتماد مجموعة أساليب إحصائية تمثلت في الأساليب الإحصائية الوصفية، الأساليب الإحصائية الاستدلالية المتمثلة في أسلوب تحليل الانحدار تحديداً (الانحدار الخطي البسيط)، اختبارات لعينتين مستقلتين، تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كما توصلت هذه الدراسة لعدة نتائج أهمها التأثير الفعال والجوهري للإدارة الإلكترونية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، والذي يقابله ضرورة السعي الحثيث نحو توفير الدعم، والتوعية بضرورة الانطلاق من أرضية إدارية وتنظيمية صلبة، لقيام إدارة موارد بشرية إلكترونية فعالة، مرتكزة على أسس سليمة وناجحة، فنجاح أي مؤسسة أو منظمة فيما تصبو إليه متوقف على مدى وعيها بحجم أهدافها، والتي قد تتخطى عتبة قدراتها، إن لم تحدد حجماً يتناسب واتساع أفق مخططاتها، فالتخطيط الجيد المحكم، والاستشراف الدقيق المتوازن ومحاولة الإحاطة بكافة متطلبات مختلف المراحل الانتقالية للإدارة، كفيل بوضع هذه المؤسسة أو المنظمة على أهبة الاستعداد لأية نقلة أو تحول.

- **دراسة بن ساعد يمينة 2019** بعنوان إدارة الموارد البشرية المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، دراسة حالة سوناطراك فرع تكرير البترول –الجزائر–، إن هذه الدراسة هدفت إلى توضيح الدور الفعال الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية، وإلى تسليط الضوء على واقع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، لقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التطبيقي المتمثل في دراسة حالة، كما اعتمد على المقابلة والاستبيان والملاحظة كأداة للجمع البيانات والمعلومات، لأغراض التحليل واختبار الفرضيات قام الباحث بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تمثلت في التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل الارتباط آلفا كرونباخ، تحليل الانحدار، ولقد تمثلت عينة الدراسة في 170 فرد من فئات مختلفة بإدارة الموارد البشرية تشمل (إطارات سامية، إطارات، أعوان إدارية)، ومن خلال ما توصلت إليه الدراسة من مجموعة النتائج تبلورت حول أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أهم وسيلة لمواجهة صعوبات الاتصال وانتقال المعلومات داخل المنظمة، تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أتمتة وظائف إدارة الموارد البشرية، ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين خدمة إدارة الموارد البشرية باعتبارها وسيلة تسهل معالجة الإجراءات الإدارية، خلقت شكلاً جديداً لإدارة الموارد البشرية تقوم على

اللامركزية وإلغاء التسلسل الهرمي لها، ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية من خلال تطوير الكفاءات الجماعية باعتبارها أداة تطوير عن طريق أسلوب العمل التعاوني.

2.1.7. الدراسات الأجنبية:

- **دراسة يوسف محمد يوسف أبو أمونة 2009** بعنوان واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا، وقد تم إجراء الدراسة الميدانية في الجامعات النظامية الفلسطينية (ثلاث جامعات)، حاول الباحث من خلال بحثه التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة، وقد اعتمد الباحث في بحثه المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن نظام الجامعة في تقديم الخدمات التعليمية الإلكترونية له تأثير على وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، خاصة في مجالات التدريب والتطوير، الاتصال والتعلم الإلكتروني، كما تعتبر أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة كافية للبدء في مشروع التحول إلى الإدارة الإلكترونية، وكذا الخدمات التعليمية الإلكترونية التي هي واقع العصر الحالي تعد مهمة للتعليم النظامي في عصر تكنولوجيا المعلومات وثورة المعلومات، ويمكن الاستفادة من مزاياها بشكل واسع في بعض أنشطة الموارد البشرية كالتعلم الإلكتروني والتدريب عن بعد.
- دراسة ناظم 2018 بعنوان دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في استدامة رأس المال المعرفي بحث ميداني في جامعة بابل، هدفت الدراسة إلى إبراز دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في استدامة رأس المال المعرفي باعتباره أحد عوامل نجاحها، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، كما تمثلت عينة الدراسة في 150 فرد، ومن أهم النتائج التي قدمتها الدراسة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها دور فعال ومؤثر في استدامة رأس المال المعرفي في جامعة بابل.
- **دراسة Shaibu، Yammama، Umar 2020** بعنوان الآثار المترتبة على اعتماد وتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

The implications of adopting and implementing electronic human resource management practices on job performance.

هدفت هذه الدراسة لدراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي،

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم الاعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات وتم توزيعها على 214 عضو أكاديمي وغير أكاديمي في خمس مؤسسات تعليم عالي في نيجيريا، ومن أهم النتائج التي قدمتها الدراسة أن بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر بشكل إيجابي في الأداء الوظيفي.

- **دراسة د.وائل محمد ثابت و م.إيمان "محمد نجيب" الشوا 2022** بعنوان ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء المنظمي، دراسة تطبيقية مولود معمري بتيزي وزو فلسطين، أن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة يتمثل في معرفة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الأداء المنظمي في جامعة فلسطين، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، اعتمد الباحثين في هذه الدراسة على 40 فرد من الموظفين العاملين في الوظائف الإشرافية في جامعة فلسطين، كما اعتمدا على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات للدراسة، اعتمد الباحثان في تحليل البيانات مجموعة من الاختبارات الإحصائية منها التحليل العاملي، مؤشر ألفا كرونباخ، أميجا الموزونة، التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، معامل الارتباط بيرسون، اختبار الانحدار الخطي البسيط، اختبار الخطي المتعدد، في هذه الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج وكانت أهمها: أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة موافقة مرتفعة حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بوزن نسبي 75.6%، وجود درجة موافقة مرتفعة حول تحسين الأداء المنظمي بوزن نسبي % 73.6، وجود دور إيجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الأداء المنظمي في جامعة فلسطين حيث بلغ حجم التأثير 75.4%، يوجد دور سلبي للتوظيف الإلكتروني على الأداء المنظمي في جامعة فلسطين، لا يوجد دور للتدريب والتطوير الإلكتروني على تحسين الأداء المنظمي في جامعة فلسطين، يوجد دور إيجابي لكل من تقييم الأداء الإلكتروني والتعويضات الإلكترونية على تحسين الأداء المنظمي في جامعة فلسطين.

2.7. الدراسات المتعلقة بجودة الحياة في العمل:

1.2.7. الدراسات المحلية:

- **دراسة ساخي أبوبكر 2016** بعنوان تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، التي تم إجراءها بولاية وهران، كما هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر التمكين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء أثر الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، حيث تم استخدام المنهج الوصفي والاستدلالي، كما تكونت عينة الدراسة من 1475 فرد من الحماية المدنية، حيث تم توزيع 739 استبانة ثم استرجاع 686 استبانة، 586 منها قابلة للتحليل، واستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود علاقة موجبة بين تمكين العاملين والثقة التنظيمية، وبين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية، وأن العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية تختلف باختلاف الثقة التنظيمية كمتغير وسيط.
- **دراسة معراجي سالم 2017** بعنوان جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي والتي أجريت بمؤسسة سونلغاز بالجزائر، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة القائمة بين جودة حياة العمل والولاء التنظيمي داخل مؤسسة سونلغاز الجزائر، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من 160 عامل وعاملة، وقد تم الاعتماد على مقياسين الأول لجودة حياة العمل والثاني للولاء التنظيمي، كما توصلت الدراسة إلى النتائج عديدة منها، مستوى جودة حياة العمل لدى أفراد عينة الدراسة جاءت مرتفعة، مستوى الولاء التنظيمي لأفراد عينة الدراسة جاء مرتفع، توجد علاقة إرتباطية موجبة وضعيفة بين جودة حياة العمل والولاء التنظيمي، لاتوجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في جودة حياة العمل تعزي لمتغير الخبرة المهنية، لاتوجد فروق أفراد عينة الدراسة في الولاء التنظيمي تعزي لمتغير الخبرة المهنية.
- **دراسة إسناد دلال 2017** بعنوان جودة حياة العمل وأثرها على حوادث العمل، بمركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس، كما تهدف هذه الدراسة إلى معرفة اتجاه ونوع العلاقة التي تربط بين حوادث العمل وتحسين جودة حياة العمل، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الملاحظة المباشرة، المقابلة والاستبيان كأدوات للدراسة، ولقد اعتمد في تحليل ومعالجة البيانات بنظام SPSS، وحيث تم الوصول إلى مجموعة من النتائج منها، تهتم المؤسسة بتوفير الظروف المادية المحيطة والملائمة للعمل من ضوضاء،تهوية،نظافة،غبار إضافة إلى معرفة العمليات الأساسية وتوزيعها

الزمني والتجهيزات المطلوبة ووسائل الأمن والوقاية، ترجع تقارير المؤسسة معظم حوادث العمل إلى العنصر البشري بحد ذاته إلا أن هذا لا يعنيها في تحمل مسؤوليتها، الاتصال غير رسمي في أوقات العمل بين العمال يقلل من تركيز في العمل وقد يكون سبب في حوادث العمل، قلة أوقات الراحة التي تسبب التعب والإرهاق وبالتالي احتمال وقوع حوادث العمل، هناك بعض فقرات في الاستبيان كانت الإجابة عليها متساوية بين الموافقين والرافضين مما يعكس عدم وجود سياسة واضحة خاصة بجودة حياة العمل وحوادث العمال، وهذا ما يخلق انقساما في الآراء واختلاف المبادئ المتعلقة بها مما يستدعي عملاً جاد لخلق توجه واحد يجمع العمال ويوحدهم حول برنامج حديث وفعال لتحسين جودة حياة العمل.

- **دراسة بركبية ثورية 2017** بعنوان إدراك الأساتذة لجودة حياة العمل في ظل المتغيرات الديمغرافية، التي أجريت بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى إدراك الأساتذة لجودة حياة العمل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بورقلة، حيث تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، كما شملت عينة الدراسة 94 أستاذ جامعي، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، وحيث توصلت نتائج الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها، توجد فروق في مستوى إدراك الأساتذة لجودة حياة العمل تعزي لعامل الدرجة العلمية، توجد فروق في مستوى إدراك الأساتذة لجودة حياة العمل تعزي لعامل الخبرة المهنية، لاتوجد فروق في مستوى إدراك الأساتذة لجودة حياة العمل تعزي لعامل الحالة الاجتماعية.
- **دراسة فوطيمة محمد 2018** بعنوان الاتصال التنظيمي وتأثيره على جودة الحياة لدى معلمي التعليم الابتدائي، التي أجريت ببعض مدارس التعليم الابتدائي بولاية مستغانم، وحيث هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الاتصال التنظيمي على جودة الحياة لدى المعلمين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، كما شملت عينة الدراسة قوامها 300 معلم ومعلمة يدرسون بالمؤسسات التربوية بولاية مستغانم، وتمثلت أداة الدراسة في مقياسين الأول للاتصال التنظيمي والثاني لجودة الحياة، وقد تم التوصل إلى أهم النتائج والتي أظهرت بأن: لا يؤثر الاتصال التنظيمي على جودة حياة لدى معلمي التعليم الابتدائي.
- **دراسة عمار بن محمد العيد حمامة 2019** بعنوان علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي، وتم إجراء الدراسة مولود معمري بتيزي وزو حم لخضر بالوادي، وحيث هدفت إلى معرفة أثر كل من الجنس والرتبة الأكاديمية والأقدمية في العمل لدى أساتذة جامعة حم لخضر بالوادي، وتم

استخدام المنهج الوصفي التحليلي مستعينا بأسلوب المسح الشامل، كما تكونت عينة الدراسة من 776 أستاذ وأستاذة، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة التي تم توزيعه على مجتمع الدراسة 776 وتم استرجاع 351 منها قابلة للتحليل، وتمثلت الأساليب الإحصائية برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، كما توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: عدم وجود فوارق بين الأساتذة في تقديرهم لتوافر جودة الحياة الوظيفية وكذلك تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي بالجامعة تبعا لمتغيرات كل من الجنس ومدة الأقدمية والرتبة الأكاديمية، كما دل معامل الارتباط R2 على قوة المتغيرات (أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة ومجالات كل من الجوانب التنظيمية، وبيئة العمل المادية والمعنوية وجوانب التحفيز في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي).

- **دراسة جمعة خير الدين وأحلام خان 2020** بعنوان جودة الحياة الوظيفية على الالتزام الوظيفي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي، تم إجرائها بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة(عمر برناوي) ببسكرة، وحيث هدفت الدراسة إلى بيان أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام الوظيفي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وحيث شملت عينة الدراسة 56 باحث، حيث تم استخدام أداة الاستبانة للدراسة وتم استرجاع 36 إستبانة صالحة، وتم استخدام حزمة SPSS كأسلوب إحصائي، وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية على الالتزام الوظيفي محل الدراسة، وجود أثر للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية في الالتزام التنظيمي محل الدراسة، في حين لا وجود لأي أثر بين باقي أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الأمان، الاستقرار، الأجور، المكافآت، الترقية، التقدم الوظيفي، ظروف العمل المادية، التكوين والتعلم، الالتزام الوظيفي).
- **دراسة بن حامد سيدي محمد وتربش محمد 2021** بعنوان تحسين الكفاءات كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية، حيث أجريت الدراسة على مستوى المركز الجامعي بمغنية، تهدف هذه الدراسة إلى توضيح وفهم العلاقة بين تطوير الكفاءات بأبعادها (المعارف، المهارات، العلاقات الإنسانية) وجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الالتزام من قبل العاملين، مشاركة في اتخاذ القرارات، علاقة العمل وظروفها، الاستقرار والأمن الوظيفي)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تتكون عينة الدراسة من الهيئة الإدارية وأعوان المصالح والتي بلغ عددهم إجمالاً 166، حيث تم توزيع 142 استبانة وتم استرداد 116 منها قابلة للمعالجة والتحليل، كما تم الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد أصفرت الدراسة عدة نتائج أهمها أن الكفاءات هي أساس تحقيق التميز

وتحسين الجودة المهنية من خلال التفعيل المستمر للأداء بناء على الدراسة النظرية والتطبيقية بالمركز الجامعي بمغنية.

- **دراسة زكية العمراوي ونورة تمرابط 2021** بعنوان التحليل السوسيولوجي لعلاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي، حيث أجريت الدراسة في المؤسسة العمومية الجزائرية إحدى بلديات ولايات أم بواقي، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين كل مؤشرات جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرارات، نمط الإشراف، العلاقات اجتماعية، الأجور والمكافآت، السلامة المهنية) والالتزام الوظيفي، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي للدراسة، كما شملت عينة الدراسة 38 مفردة، وتصميم أداة الاستبيان باستخدام مقياس ليكارت الثلاثي، ولقد كشفت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرارات، نمط الإشراف، العلاقات الاجتماعية، السلامة المهنية) والالتزام التنظيمي لدى الموظفين، في حين توجد علاقة ارتباطية بين الأجور والمكافآت والالتزام التنظيمي.

2.2.7. الدراسات الأجنبية:

- **دراسة أسامة زياد البليسي 2012** بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين، تم إجراء الدراسة بالمنظمات الغير حكومية بغزة، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الغير حكومية في غزة، أما عينة الدراسة تكونت من 265 بصورة عشوائية للعاملين، وتمثلت أداة الدراسة من استبانة حيث تكونت من جزأين جزء أول معلومات شخصية للموظف والثاني جزء جودة الحياة الوظيفية، كما توصلت نتائج الدراسة إلى نتائج أهمها: أن منظمات غير حكومية في قطاع غزة تتمتع بحياة وظيفية ذات جودة جيدة، كما أن أداء العاملين في المنظمات غير حكومية في قطاع غزة يمتاز بالكفاءة العالية والمستوى الراقي وكذلك علاقة ايجابية بين جودة حياة وظيفية داخل المنظمات الغير حكومية في غزة والأداء الوظيفي لعامليها.
- **دراسة Le Diana xhakollori 2013** بعنوان Quality of work life of mental health professional، والتي تمت إجرائها في قطاع الصحة النفسية بألبانيا، كما هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع قياس جودة الحياة الوظيفية لمحترفي وموظفي الصحة النفسية والرضا العام عن أبعاد ومكونات جودة الحياة لديهم، كما تكونت عينة الدراسة من 231 موظف، والاستعانة على نموذج والتون، كما توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن أكثر الأبعاد جدلاً بين الموظفين هي (عدالة الأجور

والمكافآت، الأمان في بيئة العمل، الفرص المستقبلية المتاحة)، توصلت الدراسة إلى 18% فقط من الموظفين راضون بشكل عام عن معدلات الأمان والحماية الفردية والجماعية التي تنفذها المؤسسة.

- **دراسة Fapohunda, Tinuk 2013** بعنوان An evaluation of the preception and experience of quality of work life والتي تم إجرائها في شركة لاغوس النيجيرية، كما تهدف هذه الدراسة إلى تقييم وقياس أبعاد الحياة الوظيفية للعاملين، حيث كانت عينة الدراسة من 300 عامل، ومن أهم نتائج الدراسة أظهرت وجود اختلاف وتباين بين الرجال والنساء في درجة الرضا والارتياح عن بعض مؤشرات جودة الحياة الوظيفية (الحوافز، التزام تنظيمي، الرضا الوظيفي، ثقافة تنظيمية) وذلك لصالح النساء.
- **دراسة السويطي 2016** بعنوان أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي، والتي تم إجرائها في الوزارات الفلسطينية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي للموظفين في الوزارات الفلسطينية، كما تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة 264 عامل واختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدام استبيان كأداة للدراسة، كما أصفرت نتائج الدراسة إلى مايلي أن الوزارات الفلسطينية لا تشعر الموظفين لديها بعدالة واحترام وبشكل إنساني، ويوجد ضعف في التكامل التنظيمي، وعدم كفاية الرواتب والأجور، وعدم حصول الموظفين على حوافز تلاءم إنجازاتهم، وأوصت الدراسة على ضرورة اهتمام الوزارات الفلسطينية بأبعاد جودة الحياة في العمل والمحافظة على الروح المعنوية للموظفين وضرورة عقد ورشات عمل للتعاطي مع برامج جودة الحياة في العمل ووضع سياسات واستراتيجيات لها.
- **دراسة أبو عدة، محمود إسماعيل 2018** بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي، التي تم إجرائها في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، وتهدف الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بغزة، وتم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، وتمثلت عينة الدراسة من 255 من أصحاب الوظائف الإشرافية في منظمات مجتمع مدني، وتمثلت أداة الدراسة من استبانة مكونة من 60 فقرة موزعة على 9 محاور، ولقد كشفت نتائج الدراسة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من (الأجور والمكافآت العادلة، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، ظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، التقدم والترقي الوظيفي، برامج التدريب والتكنولوجيا المستخدمة) وتحقيق التميز المؤسسي في منظمات مجتمع مدني بقطاع غزة.

- **دراسة القرشي سوزان والقحطاني سامية 2019** بعنوان أثر جودة حياة العمل على ممارسات إدارة الموارد البشرية، والتي تم إجرائها في مستشفى القوات المسلحة بجنوب المملكة العربية السعودية، وحيث هدفت الدراسة لتحديد أثر جودة حياة العمل على ممارسات إدارة الموارد البشرية، والاعتماد على المنهج الوصفي التحليل في الدراسة، ويتكون المجتمع المستهدف للدراسة من 262 شخص بالاعتماد على العينة العشوائية، واستعمال استبيان كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها، يتمتع مستشفى القوات المسلحة بجنوب المملكة العربية بجودة مرتفعة في حياة عمل الإداريين، وأن أعلاها جودة ظروف العمل المعنوية، بينما كانت المشاركة في القرارات أقل جودة، يمارس مستشفى القوات المسلحة إدارة الموارد البشرية على نحو مرتفع، إن ممارسة تقييم أداء الموارد البشرية يعتبر أكثر اهتمام، بينما الأجور والمكافآت أقل اهتمام.

8. التعقيب على الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل وتناولته من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية. ولقد استعرضت هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها، مع تقديم تعليقاً عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية، ويود الباحث أن يشير إلى أن الدراسات التي تم استعراضها جاءت في الفترة الزمنية بين 2008 و 2022، وشملت جملة من الأقطار والبلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني والجغرافي.

هذا وقد تم تصنيف هذه الدراسات حسب المتغيرات الرئيسية للدراسة وحسب كونها دراسات عربية أو أجنبية إلى أربعة تصنيفات هي: الدراسات المحلية التي تناولت محور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والدراسات الأجنبية التي تناولت ذات المحور، ثم الدراسات المحلية التي تناولت محور جودة الحياة في العمل، والدراسات الأجنبية التي تناولت ذات المحور. وفيما يلي نقدم عرضاً لهذه الدراسات، ثم نبين جوانب الاتفاق والاختلاف بينها، ثم نوضح الفجوة العلمية من خلال التعرف على اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وأخيراً جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية.

1.8. أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسات السابقة للمحور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على هدف مشترك وهو معرفة واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، باستثناء دراسة ناظم 2018 التي هدفت إلى إبراز دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في استدامة رأس المال المعرفي باعتباره أحد عوامل نجاحها.
- اتفقت الدراسات السابقة للمحور جودة الحياة في العمل على هدف مشترك هو دراسة أثر وعلاقة جودة الحياة في العمل مع مجموعة من المتغيرات الأخرى.
- اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث تطبيق الدراسة على عينة من عمال مؤسسات اقتصادية وأساتذة جامعيين، باستثناء دراسة ساخي أبوبكر 2016 التي طبقت على أفراد الحماية المدنية.
- استخدمت الدراسات السابقة أداة الاستبيان لجمع البيانات باستثناء دراسة معراجي سالم 2017 التي اعتمدت على المقياس كأداة لجمع البيانات.
- وظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي باستثناء دراسة لمين علوطي 2008 التي استخدمت المنهج الاستقرائي الاستنباطي.

2.8. الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية:

من خلال استعراض أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة نشير أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيسي وهدفها العام إلا أنها تختلف عنها في عدة جوانب تمثل الفجوة العلمية التي تعالجها هذه الدراسة وهي:

- تضمنت هذه الدراسة ربط للمشكلة البحثية بالمتغيرات المعاصرة.
- اعتمدت هذه الدراسة على عدم الاقتصار على عينة من تخصص واحد بل تنوع تخصص الأساتذة محل الدراسة.
- تعددت أداوت هذه الدراسة حيث شملت الاستبيان والمقابلة كداعم وذلك من أجل جمع البيانات بدقة أكبر.

ومن العرض السابق يتضح أن هذه الدراسة عالجت فجوة علمية متعددة الجوانب بتطرقها لموضوع ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بجودة الحياة في العمل وشمول عينتها لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتعدد أدواتها بين استبيان ومقابلة واستخدامها لمنهج وصفي.

3.8. جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

مما لاشك فيه أن الدراسة الحالية استفادت كثيراً مما سبقها من دراسات، حيث حاولت أن توظف كثيراً من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة ومعالجتها بشكل شمولي، ومن جوانب الاستفادة العلمية من الدراسات السابقة ما يلي:

- الوصول إلى ضبط دقيق لموضوع الدراسة وصياغة للعنوان البحثي الموسوم بممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بجودة الحياة في العمل لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.
- استفدنا من جميع الدراسات السابقة في الوصول للمنهج الملائم لهذه الدراسة.
- وظفنا توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها.
- استفدنا من جميع الدراسات السابقة في صياغة أدوات الدراسة.
- استفدنا من جميع الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري.
- استفدنا من جميع الدراسات السابقة في صياغة التصور المقترح.
- استفدنا من جميع الدراسات السابقة في التحديد الجيد لفرضيات الدراسة.

الـفصل الـثانـي

مـمـارسـات إدارة الـمـوارد الـبـشـريـة الإلـكـتـرونـيـة

فهرس الفصل الثاني

تمهيد

1. مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

2. الانتقال من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

3. أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

4. وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

5. متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

6. الآثار الإيجابية للرقمنة على إدارة الموارد البشرية.

7. مزايا إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

8. تحديات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

خلاصة الفصل

تمهيد

تعتبر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM من الممارسات الحديثة التي تستخدم التكنولوجيا الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات والشركات. ومن خلال هذا المنطلق سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهومها ثم ندرج الانتقال الذي حصل من التقليدية إلى الإلكترونية، بعد ذلك نذكر أهمية وأهداف هذه الإدارة مع التعرف على أهم الوظائف لها، كما نستعرض المتطلبات اللازمة لتطبيقها، والآثار الإيجابية للرقمنة على إدارة الموارد البشرية، وأخيرا نعرج إلى ذكر مزاياها والتحديات التي تواجهها.

1. مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM:

إن مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM له تعريفات ومسميات كثيرة ومختلفة لكنها تحمل نفس المعنى، فهنالك من يطلق عليه في الدراسات الأدبية الأجنبية مصطلح VIRTUAL HRM أو E-HR وآخرون يطلقون عليه WEB-BASED HR أو HR INTERNET وغيرهم من الباحثين يطلقون عليه مصطلح أخر يسمى COMPUTER-BASED HRM ويرمز له باختصار CHRIS بالإضافة إلى آخرون يطلقون عليه HR PORTALS (Ruel Jan, Tanya, 2004, p305)

إن المورد البشري هو الأساس الذي لا تقوم أي منظمة بدون وجوده، لذلك لابد من وجود إدارة متخصصة لهذا المورد حتى يتم استغلاله بالطريقة المثلى. ومع التطور التكنولوجي كان من الضروري استغلال هذا التطور في عملية إدارة الموارد البشرية. (الرواحنة، 2013، ص77)

لذا لم نجد هناك تعاريف موحدة له، ارتأينا أن نستعرض أهم التعاريف للإدارة الموارد البشرية الإلكترونية كما يلي:

- يعرفها هوبكنز وجيمس 2006 على أنها تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية، والذي سيساهم مع بغض التغييرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع، كذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات. (هوبكنز برايان وجيمس، 2006، ص18)
- يعرفها النجار وفايز جمعه 2007 على أنها التطبيق العلمي لإستراتيجيات وسياسات وممارسات المنظمة في الموارد البشرية عن طريق الدعم الموجه والاستقلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية والدولية فهي طريقة لأداء وظائف HRM. (بن جمان فتحي، 2017، ص47)
- يعرفها Chamaru Dealwis 2010 على أنها نظام إلكتروني متكامل على مستوى إدارة الموارد البشرية، الذي يتضمن مجموعة من الأجزاء ذات الصلة التي تتفاعل وتتناسق فيما بينها والتي تتمثل في البيانات والمعلومات، الخدمات، الأدوات، التطبيقات التكنولوجية، والمعاملات التي تتوفر في أي وقت للعاملين ومدراء إدارة الموارد البشرية. (فقاير فيصل، 2020، ص133)

- يعرفها Tayson, parry 2011 على أنها وسيلة لتنفيذ استراتيجيات وسياسات وممارسات الموارد البشرية في المنظمات. من خلال الدعم الكافي والموجه للاستفادة من تكنولوجيا الإنترنت التي تهدف إلى خلق القيمة داخل المنظمات. (Tayson, Parry, 2011, p3)
- وتعرفها سمية بلحمري 2014 على أنها تطبيق أي تكنولوجيا تمكن المدراء والعاملين من الدخول المباشر إلى إدارة الموارد البشرية وخدمات المنظمة الأخرى من أجل الاتصال، تقييم الأداء، إدارة الفرق، إدارة المعرفة، التعليم والأغراض الإدارية الأخرى. (سمية بلحمري، 2014، ص80)

وفي دراسة أجريت في جامعة ميشيغان بالولايات المتحدة الأمريكية، توصلت إلى أن العوامل ذات الميزة التنافسية لإدارة الموارد البشرية تتكون من:

1. تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية.
2. المساهمة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.
3. الاعتمادية الشخصية.
4. التواصل الجيد. (مرجع سابق، ص50)

2. الانتقال من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

إن التسارع في التطور الإلكتروني الحاصل كان من أبرز العوامل التي دعت المنظمات للبحث عن الأساليب الحديثة لإدارة هذه الموارد. كما وأن ندرة توفر الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والتي يتوفر لديها العديد من المهارات والمواهب وتوجه العاملين لإيجاد أساليب وطرق جديدة لمواجهة التحديات تعد من أبرز العوامل التي دفعت المنظمات إلى إيجاد طرق إدارية حديثة لإدارة هذه الموارد. (Trevor, Nyberg, 2008, 259)

فكانت عملية جذب المواهب تتم من خلال إتاحة الفرص لأصحاب المواهب الباحثين عن العمل من خارج المنظمة، وأن تبقى الخيار الأول للعاملين فيها، وبعد ذلك يتم استقطاب هذه المواهب من خلال استقبال الطلبات الخاصة بالوظائف من خارج المنظمة وداخلها ثم يتم اختيار المواهب بناءاً على ما تتطلبه الوظيفة وعلى أساس من الكفاءة والعدالة، ثم تقوم المنظمة بتدريب هذه المواهب داخلياً من خلال البرامج التدريبية والتعليمية التي من شأنها تطوير هذه المهارات. وأخيراً، يتم تطوير الخطط والبرامج التي

من شأنها الحفاظ على ديمومة هذه المواهب داخل المنظمة لدرجة من شأنها أن يصل الموظف إلى درجة الولاء تجعله يمتنع عن تقديم سيرته الذاتية إلى أي منظمة أخرى.

وبتطبيق المنظمة للتطور التكنولوجي، فإن المنظمات أصبحت تتوسع من منظور إدارة الموارد البشرية التقليدية بمراحلها المتتابعة إلى استخدام الإنترنت والتكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في عملية إدارة الموارد كاستخدام عملية جذب الباحثين عن العمل عن طريق الإنترنت واستقطابهم إلكترونيا (E-recruiting) وانتقالاً بين المراحل وصولا إلى عملية التدريب والتطوير الإلكتروني. (Eckhardt, Laumer, 2008, P38)

3. أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تعتبر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM أداة مهمة تساعد المنظمات في إدارة وظائف الموارد البشرية بشكل أكثر فعالية. تهدف أهداف E-HRM إلى تحقيق عدة مزايا، منها تحسين الأداء الوظيفي، توفير التكاليف، تقليص من الملفات الورقية، كما تساعد أنظمتها على تحسين التواصل مع الموظفين وإدارة سجلاتهم بشكل فعال. وبالتالي تعتبر جزءاً مهما من إستراتيجية إدارة الموارد البشرية لأي منظمة، لذا سوف نستعرض جزء من الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

- تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية.
- تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية.
- تحقيق مكاسب من الموارد البشرية.
- تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.
- رفع معدل الأداء والإنتاجية في المنظمة.
- تنمية وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين.
- دعم أفضل للإدارة عبر أقسام الشركة.
- توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب.
- تحسين صورة الشركة.
- التقليص من النمط التقليدي والملفات الورقية.
- تسهيل التعامل والوصول لبيانات الموظفين. (مرجع سابق، ص51)

4. وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

إن وظائف إدارة الموارد البشرية لم تتغير ضمن مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لكن تغيرت الطرق والأساليب المستخدمة في تلك الوظائف، بحيث أصبحت تعتمد بشكل رئيسي على تكنولوجيا المعلومات، وكذلك تغير دور الأفراد في المؤسسات بحيث أصبحوا مشاركين في وظائف تلك الإدارة بشكل أكثر فعالية مما سبق. ومن بين تلك الوظائف مايلي: (هدى بصاشي وسلام عبد الرزاق، 2019، ص457)

1.4. التخطيط الإلكتروني: هو عبارة عن تحديد ما يراد عمله آنياً ومستقبلاً باعتماد تدفق معلوماتي هائل من داخل المنظمة وخارجها اعتماداً على الشبكة الإلكترونية.

2.4. التوظيف الإلكتروني: إن إدخال التكنولوجيا الجديدة على عملية التوظيف داخل المنظمة أدى إلى القضاء على الحواجز البيروقراطية وخلق علاقة مباشرة مابين المنظمة أو المدير المكلف بعملية التوظيف والشخص المتقدم بشغل المنصب من خلال استخدام شبكة الإنترنت حيث يمكن لهذا الأخير الدخول إلى الموقع الإلكتروني للمنظمة والاتصال مباشرة بالمدير المسؤول عن عملية التوظيف بطريقة سهلة وسريعة، وبالتالي فإن التوظيف الإلكتروني يمنح للمسؤولين المكلفين بعملية التوظيف أداة تساعدهم في التسيير الكلي لمختلف عمليات التوظيف التقليدية.

3.4. التكوين الإلكتروني: يتم باستخدام الوسائل التكنولوجيا وشبكة الإنترنت المعتمدة على بث ونشر المحتويات في أشكال مختلفة، إدارة العملية التكوينية ومجموعة المتدربين عبر الشبكة، وجود مختصين في تطوير وتنمية المحتويات، فعملية التكوين الإلكتروني تزيد من إمكانية وصول الموظفين إلى التكوين والتعلم بطريقة سريعة وبتكلفة منخفضة بالإضافة إلى إشراكهم في العملية التكوينية.

4.4. تقييم الأداء الإلكتروني: تستخدم أنظمة خاصة لمقارنة الأداء لتسهيل عملية قياس الأداء عن طريق قياس متغيرات معينة مثل عدد الوحدات المنتجة أو الوقت المستغرق لتنفيذ المهام أو معدل الأخطاء.

5.4. الترقية الإلكترونية: ترقية العمال هي عملية تحسين مستوى الوظيفة والراتب للعاملين في المؤسسات والشركات. كما تساعد الأنظمة الإلكترونية المستعملة على تحديد مهارات وكفاءات الموظفين

وتقييم أدائهم بشكل أكثر دقة وفعالية، وتساعد على تحسين التواصل مع الموظفين وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة بشأن ترقية العمال. (بوزورين فيروز، 2022، ص405)

5. متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

إن متطلبات تطبيقها عديدة، لذا سوف نحاول الإلمام بمجموعة من تلك المتطلبات الأساسية:

1.5. متطلبات على المستوى الإداري: وتتمثل هذه المتطلبات في القيادة والدعم الفني، بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي المرن الذي يسمح بتطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً، والتعليم ونوعية التثقيف للإداريين داخل التنظيم الإداري وتهيئة المؤسسات لعمليات الانتقال من إدارة الأعمال بصورة تقليدية إلى إدارة الأعمال بصورة إلكترونية، وأخيراً وضع التشريعات الملائمة وفقاً للمتغيرات. (عمار، 2009، ص41)

2.5. متطلبات على المستوى التقني: يشير نجم إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تحتاج إلى أجهزة ومعدات وبرمجيات، ومن أهم هذه الأجهزة والمعدات توفر المعدات المادية (HARDWARE) للأعمال الإلكترونية، وتوفر البنية التحتية البرمجية (SOFTWARE). (نجم عبود، 2004، ص7)

3.5. متطلبات على المستوى البشري: مهما تطورت العلوم يبقى العنصر البشري هو العنصر الأكثر تأثيراً في أي منظمة، وبالتالي فإن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية طورت من أجل تحقيق أهداف العنصر البشري، فهي تقوم على الكادر البشري المؤهل وتدريبه باستمرار في مجال تطبيقات الإدارة الإلكترونية ورفع مستوى ثقافته التقنية مما يزيد من نجاح إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. (القحطاني علي وأحمد محمد، 2010، ص110)

4.5. متطلبات على المستوى الأمني: وتتمثل هذه الإجراءات في حماية المعلومات وتقليل القرصنة الإلكترونية، التي تهدف إلى سرقة البيانات أو تدميرها، وتطوير هذه الإجراءات بشكل دائم ومستمر لمواكبة التطورات في هذا المجال. (بسيسو محمد، 2010، ص62)

6. الآثار الإيجابية للرقمنة على إدارة الموارد البشرية:

إن لتبني الرقمنة في إدارة الموارد البشرية العديد من الإيجابيات بالنسبة للمنظمة من جهة وبالنسبة للعمال من جهة أخرى، ومن بين الآثار الإيجابية:

- زيادة مردودية العاملين في المنظمة، فبالنسبة للعاملين بإدارة الموارد البشرية بفضل الرقمنة يتم إعفاؤهم من المهام الإدارية المتكررة، أما بالنسبة لباقي الموظفين، تمكنهم من قضاء وقت أقل في صياغة طلباتهم.
- تطوير الاتصال وتوزيع المعلومات، فمع رقمنة كشوف الأجور والإجازات وإدارة الوقت، يمكن للعاملين الحصول على المعلومات التي يحتاجونها ومتابعة حالة طلباتهم بنقرة واحدة.
- الحد من أخطاء إدخال المعلومات والنسيان، فمن خلال أتمتة العديد من المهام الإدارية يتم إزالة الخطأ البشري من المعادلة.
- تحسين إجراءات التوظيف عبر الإنترنت وطرق الاحتفاظ بالموظفين.
- إمكانية متابعة الموظفين لدورات تدريبية عبر الإنترنت لم يكن بإمكانهم متابعتها بالطرق التقليدية. (طوايبية جليلة، 2022، ص44)

7. مزايا إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

من أهم المزايا لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية مايلي:

- زادت الحاجة للعاملين في ظل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بسبب السهولة، المنافسة، والبحث عن الوظائف البديلة.
- تستخدم المؤسسات البوابات الإلكترونية لزيادة مراكزها التنافسية ومن ثم زيادة الإنتاجية الكلية والنوعية.
- ربط قواعد البيانات المختلفة داخل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مع بعضها ثم برمجيات الأداء وإتاحتها على مواقع الإنترنت لكل من العاملين والمديرين.
- كتابة التقارير الفورية عن العاملين من بوابة الشركة على الإنترنت باستخدام المعايير مما يوفر للمديرين القدرات الموضوعية.

- لقد كانت أقسام الموارد البشرية التقليدية في عملها تمثل عبئاً كبيراً على المؤسسات وليس عنصراً أساسيا ومؤثرا في نجاح العمل، ولكن أصبح هناك اعتقاد متزايد في الأعوام الأخيرة بأنه يمكن للمؤسسات أن تكون لها ميزة تنافسية عن غيرها، وذلك من خلال تطوير مواردها البشرية، ويحدث ذلك بعدة وسائل منها:
  - تنفيذ التدريب بشكل أسرع وتطبيق المهارات المكتسبة بشكل فعال.
  - اكتساب قدرات متميزة تميزها عن الآخرين.
  - تحسين العلاقات بين القطاعات الوظيفية المختلفة داخل المؤسسة.
  - تحسين الخدمات المقدمة للعملاء.
  - المرونة والاستجابة بشكل أفضل لمتغيرات الشوق. (فريد النجار، 2008، ص248)

كما يرى كل من هوبكنز برايان وجيمس ماركهام 2007، أن تكنولوجيا الإنترنت تقدم العديد من الوسائل التي يمكن من خلالها إدارة الخدمات الخاصة بالموارد البشرية وتطويرها، ويمكن تحديدها في ست نقاط رئيسية وهي:

- إعطاء دور أكثر استراتيجي للموارد البشرية.
- دعم أفضل للإدارة عبر أقسام المؤسسة.
- توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب.
- تحسين صورة المؤسسة.
- تقليل النفقات الإدارية.
- إرضاء العاملين. (أميرة حراتي وسعدة شايب الدور، 2017، ص55)

8. تحديات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

يرى أبو أمونة 2009، أن الكثير من المؤسسات والشركات تبنت في العقود القليلة الماضية بعض الأفكار الجديدة التي لم تحقق جميع الأهداف المرجوة منها، على سبيل المثال تغير اسم قسم "شؤون العاملين" أو "مصلحة الأفراد" إلى "إدارة الموارد البشرية" (وذلك دون أن يلاحظ الكثير حدوث أي اختلاف)، وإعادة هيكلة العمليات بالشركة وجدوى مقاييس التميز داخل الشركات (حيث لم يتم الالتزام بكثير منها). الدور الآن على نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث سوف يتبين بمرور الوقت ما

إذا كان هذا النظام يستحق كل الدعاية التي تمت له كغيره من الأفكار الجديدة أم لا، حيث من المتوقع أن يتم الترحيب له كثيراً في البداية، ثم يعقب ذلك حصر للأخطاء الناتجة عن تنفيذه، وأخيراً تأتي مرحلة التطوير وزيادة الإقبال عليه للمزايا التي يوفرها وإلى حد ما يمكن ملاحظة حدوث ذلك.

يلعب مديرو أقسام الموارد البشرية دوراً مهما في بيان مزايا هذا النظام للآخرين والتحديات التي يفرضها، ويجب أن تكون التوقعات من تلك النظم واقعية، حيث يشعر الكثيرون بالإحباط في الأفكار والنظم الجديدة بسبب أن الترويج المبالغ فيه لها جعل الناس يبالغون في انتظار تحقيق المزيد من الأهداف المرجوة. (آمال ديلمي، 2015، ص69)

ومن أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية عند التحول إلى أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مايلي:

1.8. إلغاء الحدود بين قسمي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات:

حيث كان طاقم العمل بقسم تكنولوجيا المعلومات في الشركات منعزلا إلى حد ما عن غيره من الأقسام الأخرى في الشركة.

بدأ التكامل بين أقسام تكنولوجيا المعلومات والقطاعات الإنتاجية الأخرى بالشركات في الأعوام الأخيرة بالتحسن. حيث أدخلت تكنولوجيا الكمبيوتر بشكل كبير في كل أنشطة العمل اليومية، وأصبح العاملون بأقسام الموارد البشرية يدركون أهمية نظم الموارد البشرية المحسنة في توفير معلومات فعالة ومفيدة.

2.8. تحسين مكانة قسم الموارد البشرية:

فعلى عكس نظم الإدارة الخاصة بالموارد البشرية السابقة التي كانت مستقلة بذاتها، وكان استخدامها مقتصراً على العاملين فيها، تعد نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية متاحة للجميع كما يمكنها إحداث تكامل بينها وبين مختلف الجوانب الخاصة بنظم الشركة.

3.8. تحويل تركيز قسم الموارد البشرية إلى العملاء:

حيث ينظم الكثيرون إلى مهام الموارد البشرية على أنها مهام تفعيلية تقليدية أي أنهم لا يبادرون بالفعل إنها يستجيبون فقط لرد فعل الآخرين.

ويتطلب التنفيذ الصحيح لنظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتشغيلها تحولاً في التركيز إلى العملاء، فيجب أن يتم تحديد العملاء المستهدفين واحتياجاتهم والخدمات التي يمكن تقديمها لهم، ويجب أن يكون لأقسام الموارد البشرية دور أكثر فعالية، وأن تساهم بشكل أكبر في الأنشطة اليومية التي تزيد من أرباح الشركة.

4.8. حاجة العاملين بالموارد البشرية إلى فهم طبيعة عمل الشركة:

حيث يتطلب التكامل بين الموارد البشرية والعمل الذي يحتاج إلى نظام للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فهم طاقم العمل الجيد لطبيعة العمل.

سيحتاج المتخصص الناجح في نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لمعرفة كيفية عمل القطاعات المختلفة مع بعضها البعض ودور الموارد البشرية في تحقيق ذلك، وستكون هناك حاجة إلى انتقال المهام المختلفة من وإلى الموارد البشرية باستمرار.

5.8. فقد العاملين بالموارد البشرية للاتصال مع الأفراد:

ضمن المحتمل في أي عملية أتمتة تقليل أهمية العامل البشري والتواصل بين الأفراد. قد يتسبب إدخال نظم الكمبيوتر في الأعمال التي تتم بين الموظفين وأقسام الموارد البشرية في فقد العاملين بهذه الأقسام الاتصال بالأفراد الذين يهتمون بأمرهم في المقام الأول، وربما يشعر الموظفون أن الشركة قد قللت من اهتمامها بالعنصر البشري وتعد من بين بعض الأمور التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تخطيط النظام وتنفيذه.

6.8. النظر في احتياجات الشركة الفعلية ومعرفة مدى قدرة البنية التحتية الخاصة بها على تلبيتها واتخاذ القرار بشأن تنفيذ النظام الملائم الذي يمكن أن يحقق أقصى فائدة للعمل بالشركة.

7.8. الحفاظ على مستوى جودة الخدمة:

فهناك احتمال لانخفاض مستويات جودة الخدمة نتيجة لتحويل النظام التقليدي إلى الإلكتروني.

8.8. تأمين المعلومات:

حيث يعد ذلك ضرورة قانونية وخاصة في ظل انتقال المسؤولية إلى الأفراد العاملين.

- ضمان الوصول إلى النظام من قبل كافة العاملين ومن قبل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- التوافق مع المعايير المتعارف عليها وخاصة بناء صفحات الويب.
- مراعاة اختلاف الجوانب الثقافية، وخاصة عند العمل في بيئة دولية.

كما أكد التقرير السنوي لليونسكو 2001 على لسان "مانسيل" و "وين" اللذان لخصا التجربة الحالية بقولهما: "هناك دلائل قوية على أنه إذا لم تعكس التطبيقات التكنولوجية احتياجات المستخدم أو تتضمنها عملية التنمية فإنها ببساطة لن تأتي بالفوائد المتوقعة، بل يحتمل أن تثير مشكلات جديدة تكلف مواجهتها الكثير، وإذا لم تجمع الظروف الاقتصادية والاجتماعية الخاصة، وخبرة والتزام المستخدمين، ومقومات البنية التحتية فإن تطبيقات تقنيات الإعلام والاتصال سوف تفشل في أن تثمر أي فوائد. (مرجع سابق، 2014، ص94-95)

خلاصة الفصل

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل من معلومات ، يمكننا أن نستنتج أن عملية إدخال التكنولوجيا الجديدة في مجال الإعلام والاتصالات تؤثر على وظائف الإدارة داخل المنظمة. ومن هنا تبرز الحاجة إلى إعادة النظر في دور ووظيفة إدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمة. يتطلب ذلك تحديث طريقة تنفيذ الأنشطة من تقليدية ورقية إلى إلكترونية مبرمجة، نظراً للفوائد التي تقدمها هذه الإدارة للموارد البشرية، حيث تهدف إلى تعظيم استفادة تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تبسيط الإجراءات الإدارية. ويتعين على المنظمات توفير التدريب المستمر لموظفيها لمجابهة أحدث التكنولوجيات، مع مراعاة سرعة تغيرها والضرورة الحتمية للتغيرات المفروضة من البيئة الخارجية.

الـفصـل الثـالـث

جـودة الـحيـاة فـي الـعـمـل

فهرس الفصل الثالث

تمهيد

1. تعريف جودة الحياة في العمل.

2. أبعاد جودة الحياة في العمل.

3. أهمية جودة الحياة في العمل.

4. أهداف جودة الحياة في العمل.

5. نظريات جودة الحياة في العمل.

6. عوائق تطبيق جودة الحياة في العمل.

7. طرق وممارسات تحسين جودة الحياة في العمل.

8. قياسات جودة الحياة في العمل.

خلاصة الفصل

تمهيد

تعتبر جودة الحياة في العمل من الفلسفات الإدارية المعاصرة التي أخذت مكانا متميز في إدارة الموارد البشرية، ومن هذا المنطق سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى موضوع جودة الحياة في العمل والتعرف على تعريفها، أبعادها، أهميتها وحتى على أهدافها، كما سنذكر البعض من نظريات جودة الحياة في العمل مع استعراض مختلف العوائق لتطبيقها، وذلك من خلال إدراج طرق وممارسات التحسين والقياسات.

1. تعريف جودة الحياة في العمل:

يعرفها Surya and Shani 2013 بأنها درجة التميز الناجمة عن ظروف العمل والعلاقة بين العامل والبيئة، مضافا إليها البعد الإنساني والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتطوير الأداء على حساب مستوى الفرد ومن ثم على مستوى المنظمة ككل. **(عبد الحفيظ حرز الله، 2019، ص19)**

كما عرفها سيد محمد جاد الرب جودة الحياة في العمل بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. **(محمد بوديسة، 2015، ص8)**

ويمكن تعريف جودة الحياة في العمل بأنها مجموعة من الأنشطة التي تؤدي إلى المحافظة على رأس المال البشري وتنميته وتطويره والمتمثلة في ظروف العمل المناسبة والأمان الوظيفي ونظام الأجور والحوافز العادلة والمنافع والخدمات المتميزة والمشاركة في اتخاذ القرارات. **(الأشول وشاوش عبد الله وزايد ناجي، 2018، ص29)**

2. أبعاد جودة الحياة في العمل:

اختلف العلماء والباحثين في تحديد أبعاد جودة الحياة في العمل حسب الأهداف التي أنشئت من أجلها كل دراسة، وتتمثل أهم الأبعاد فيما يلي:

- **بيئة العمل:** تتكون بيئة العمل في المنظمة من شقين هما: بيئة العمل المادية والتي تشمل الظروف المناخية السائدة في العمل داخل المنظمة، كالتهوية والإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، عدد ساعات العمل. هذه الظروف لها انعكاسات وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها. أما الشق الثاني فيتمثل في بيئة العمل النفسية والاجتماعية والتي تشتمل على المناخ الاجتماعية العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية والصراعات التنظيمية الموجودة بين العمال.
- **فرق وجماعات العمل:** هو عبارة عن مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفرق تجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، إضافة إلى وجود عمل مشترك للعمل فيما بينهم. ولذا فهي جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة

تتطلب التنسيق، التكامل والتفاعل بين أعضاء الفريق ويعتبر الأعضاء مسؤولون عن تحقيق الهدف، حيث تعتبر محور هام في الحياة الوظيفية للفرد والمنظمة ككل.

- **نظام الأجور والمكافآت:** تعد الأجور التي يحصل عليها العمال في المنظمة بمثابة العوامل والدوافع الذاتية التي توفر الشعور الإيجابي لديهم وتعطيهم فرص للتطور الشخصي بما يدفعهم للمزيد من العمل ولتحسين الإنتاجية وتقليل حالة عدم الرضا والإضراب عن العمل.
- **الأمان الوظيفي:** يعد بمثابة الأمر الحيوي للعاملين، حيث يعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات ومكانة اجتماعية وليس فقط مصدر الدخل. فالأمان الوظيفي هو بقاء الفرد موظف في نفس المنظمة بدون إنقاص من الأقدمية أو الأجر أو حقوق المعاش، مما له أثر إيجابي على الإنتاجية، كما أنه يربط برفاهية العمال الجسدية والنفسية.
- **أسلوب الإشراف:** يجب على القيادة والمشرفين في المؤسسة أن يتحلوا بالسلوكيات الحسنة في التعامل مع الموظفين أثناء تقديمهم للتوجيهات وإصدار الأوامر، فأسلوب القيادة السليم يوفر بيئة عمل مناسبة للقيام بالواجبات المهنية، فهو يؤثر بشكل كبير على سلوك العمال ويدفعهم إلى بذل قصارى جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة.
- **فرص الترقي والتقدم الوظيفي:** يمثل هذا البعد مدى وجود مجال لتطوير الفرد أو الحصول على القيمة الاجتماعية الحقيقية من خلال التميز فيها، كما يمثل الفرصة الكبرى لظهور مهارات الفرد، فضلا عن الارتقاء بمستويات أعلى بالتنظيم داخل المنظمة كلا على أساس مهاراته فيها، وبالتالي فهذا البعد يوفر الفرص للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لإظهار مهاراتهم فيها.
- **الأمن والصحة المهنية:** تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العمال من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، وتكمن أهمية الأمن والصحة المهنية في تقليل تكاليف العمل، توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر، توفير نظام العمل المناسب، تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين.
- **المشاركة في اتخاذ القرارات:** تنبع أهمية المشاركة وبخاصة في اتخاذ القرارات كعامل تحفيزي معنوي من خلال ما تتضمنه من أساليب متعددة من شأنها أن تساعد على تحسين أداء العاملين وتتيح لهم فرص إبداء آرائهم وطرح أفكارهم ، وهو الأمر الذي يزيد من تحسين طرق العمل وخفض الصراع بين العاملين والإدارة والرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل. **(أحمدتي وبوبكر نعرورة، 2021، ص.105)**

3. أهمية جودة الحياة في العمل:

يمكن تحديد أهمية جودة الحياة في العمل من خلال المنافع التي تعود على المؤسسة من خلال توفيرها، وحيث تكمن هذه الأهمية فيما يلي:

- تساعد العاملين على تحقيق التوازن بين بيئة العمل والحياة الخاصة، وتشجيعهم للاستفادة من الفراغات الممنوحة لهم لتخفيف مشاكل الحياة.
- توفير ظروف عمل جيدة ومهمة للعمال وتوسيع فرص العمل ومن ثم قوة اقتصادية للمنظمة.
- حل المشكلات جميعا سواء التي تواجه العمال أو المتعلقة بأسلوب المشاركة.
- توفر مستوى عالي من الدافعية والارتياح والالتزام في العمل.
- تصميم أنظمة الأجور والمكافآت مما تجعل العمال أكثر رضا عن عملهم وتحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل والحفاظ على سلامة العمال في المنظمة.
- تقليل الصراعات بين العمال عن طريق مناخ تنظيمي يسود فيه العلاقات الاجتماعية وروح التعاون.
- تهيئة تنظيمية تحفز العمال وتحسن صحتهم العقلية وتشجيعهم على التعاون في اتخاذ القرارات وزيادة الإبداع.
- الاهتمام بحقوق العمال من خلال إيجاد بيئة عمل آمنة.
- مشاركة العمال وتقييم أفضل لأداء الأفراد وفقا لأهداف المنظمة واحترام التجربة الفردية في عملهم.
- تساعد على فتح الاتصالات داخل وخارج المنظمة.
- تحسين أداء العمال مما يحسن أداء المنظمة.
- إعادة هيكلة أنشطة ليصبح العمل أكثر رضا للعمال. **(حرمة الضاوية، 2021، ص. 7)**

4. أهداف جودة الحياة في العمل:

يمكن تقسيم أهداف جودة الحياة في العمل إلى قسمين:

1.4. أهداف شخصية:

يمكن تحديد أهداف العمال من تطبيق فيما يلي:

- تقلد وظائف تتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية وتنمية الخبرات والقدرات للعمال.
- الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي بما يحقق الذات.

- الحصول على مستوى مناسب من الأجور والعلاوات.
- إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية، وحاجة المكانة والتقدير.

2.4. أهداف تنظيمية:

إن الأهداف من الممكن حصرها في عدد من الأهداف التنظيمية فيما يلي:

- العمل على استقطاب العمال ذوي الكفاءات العالية.
- الحفاظ على العمال الماهرة في المنظمة.
- زيادة الإنتاجية والفعالية التنظيمية.
- خفض التكاليف التنظيمية.
- كيفية تصميم العمل بكل جوانبه من حيث التنظيم.

تقليل معدل دوران العمل. **(سجي نذير، 2018، ص. 225)**

5. نظريات جودة الحياة في العمل:

لقد اهتمت بعض المدارس في تقديم نظريات مفسرة لجودة حياة العمل منها:

- **نظرية التحليل النفسي:** صاحب نظرية التحليل النفسي هو "فرويد" التي تنص على أن جودة الحياة في العمل في الشعور بالسرور والسعادة، وتخفيف الآلام وهو هدف أساسي لسلوك البشري داخل بيئة العمل، وأيضا تعني إشباع الغرائز إذ أن مبدأ اللذة المسيطرة على عملية الجهاز النفسي، كما يعتقد أن الحياة الوظيفية مليئة بالضغوطات والتوترات النفسية نتيجة على عدم قدرة الفرد على إشباع حاجاته مما يتولد عنها الصراعات والتوترات النفسية المتعددة.
- **المدرسة الإنسانية:** صاحب هذه النظرية "إبراهيم ماسلو" 1908-1970 يعد "ماسلو" زعيم المدرسة الإنسانية والمنظر الرئيسي فيها، إذ تزعم هذا الاتجاه الجديد في علم النفس وأطلق عليها القوة الثالثة بين التحليل النفسي والسلوكي وهو يؤكد على القيمة الذاتية لحياة العامل الوظيفية.

  وإن جودة الحياة في العمل تتوقف على مستوى إشباع الحاجات العليا للفرد كتحقيق الأمن والثقة بالذات فيؤدي ذلك به إلى الشعور بالسعادة الوظيفية العميقة وإثراء حياة الفرد الداخلية.
- **إيريك فروم (1900-1980):** أشار أن جودة الحياة في العمل للموظف تنشأ من إنتاجه وإحساس الفرد بالواقع الملموس وإتحاده مع زملاء العمل مع احتفاظه بخصائص شخصية في آن واحد، وجودة الحياة في العمل هي إحساس الفرد العامل بالطاقة الحيوية التي تنجم عن ارتباطه بالعالم الخارجي الذي يتمثل في المؤسسة أو المصنع ارتباطا منتجا. وأكد على الجانب الاجتماعي للعامل

إذ أنه أساس جودة الحياة في العمل وسعادته إذ يرى أن الإنسان اجتماعي بطبعه وأن غالبية مشاكله ناتجة عن انفصاله وتفرده في مجتمعه والشخصية السوية هي التي تكون اجتماعية ومنتجة وتوفر المتعة النفسية. **(أحمد بوجمعة، 2018، ص .13-14)**

6. عوائق تطبيق جودة الحياة في العمل:

1.6. موقف الإدارة:

يتطلب تطبيق جودة الحياة في العمل إتاحة الديمقراطية في مكان العمل وبالتالي شيوع الرغبة في مشاركة العمال في اتخاذ القرارات ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم، إلا أن ذلك يعوقه رفض المشرفين التخلي عن جزء من صلاحيتهم لاعتباره تهديد لوجودهم، كما أن الإدارة تعتقد في بعض الأحيان بأن جودة الحياة في العمل المتوفرة في المنظمة مرضية ولا حاجة للمزيد من إجراءات تحسينها نظرا لعدم قدرتها على قياسها وقياس أثرها على إنتاجية المنظمة.

2.6. موقف الاتحادات والنقابات العمالية:

قد يتولد عن هذه الأخيرة شعور بأن برامج جودة الحياة في العمل تسعى إلى تسريع أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع أي عوائد كافية للعمال، أي أن برامج جودة الحياة في العمل ما هي إلى وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء والإنتاجية للعاملين، ولإزالة هذه المخاوف يجب على المدراء القيام بعملية ترويج لبرامج جودة الحياة في العمل يفسرون فيها أهداف هذه البرامج والفوائد المرجوة التي ستعود على العمال من جراء تطبيق هذه البرامج.

3.6. التكلفة المالية:

ترى الإدارة بأن التكلفة الرأسمالية والمصاريف المالية اليومية التشغيلية لبرامج جودة الحياة في العمل ضخمة تفوق قدرة المنظمات. علاوة على أنه لا يوجد ما يضمن فعالية ونجاعة تطبيق هذه البرامج مما يدعو صاحب العمل الذي يعاني شح في مصادر التمويل إلى التفكير مرارا قبل توفير ظروف عمل جيدة ومنح أجور جيدة وتنفيذ برامج جودة الحياة في العمل. وللرد على هذه المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية ضمن ميزانية محددة مسبقا للوصل للنتائج المرجوة.

ويمكن تلخيص أهم معوقات تطبيق جودة حياة العمل فيما يلي:

- الضوضاء والتشويش الذي يحد نتيجة التداخل الوظيفي.
- الافتقار إلى الاتصالات الفعالة بين الوظائف داخل المنظمة.
- الاتجاهات الغير إيجابية لدى إدارة المنظمة اتجاه عملية التوظيف.

- الافتقار إلى وجود إستراتيجية واضحة لجودة الحياة في العمل. **(أحمد محمد الدمرداش،2018، ص21)**

7. طرق وممارسات تحسين جودة الحياة في العمل:

يمكن استخدام مجموعة من الأساليب والنظم والبرامج لتحسين جودة الحياة في العمل وبعض هذه البرامج لا تزال لم تظهر نتائجه، ومن أهم هذه الأساليب ما يلي:

- **إعادة تصميم العمل:** وذلك من خلال تكبير الوظائف أو إثرائها لأنه يساعد في تلبية الاحتياجات من خلال توفير التحدي والاهتمام والتحفيز للعمل.
- **التطوير الوظيفي:** بإتاحة الفرص للتقدم الوظيفي، ونمو الشخصية حيث أن ذلك يزيد من درجة الالتزام والتخطيط الوظيفي، وتقديم المشورة للآخرين، فهذا يساعد على تحقيق توقعات الأفراد.
- **فرق العمل ذاتية الإدارة:** من خلالها يتم إعطاء العمال الحرية في اتخاذ القرار، حيث يخططون لأنفسهم ويقومون بالتنسيق والرقابة على أعمالهم، فالمجموعة ككل تكون مسؤولة عن النجاح أو الفشل.
- **الإدارة بالمشاركة:** يرغب العمال في المشاركة في تحديد المسائل التي تؤثر على حياتهم وتعتبر الإدارة بالأهداف، وأشكال أخرى من هذه النظم التي تساعد العمال على مشاركة الإدارة لتحسين جودة الحياة في العمل.
- **الأمان الوظيفي:** يجعل العمال أكثر ارتباطا بوظائفهم ومنظماتهم، كما أن المنظمة تكون ملتزمة بتوفيره لجميع عمالها الذين تخشى من أذيتهم اجتذابهم إلى المنظمات المنافسة الأخرى.
- **العدالة الإدارية:** ينبغي تطبيق مبادئ العدالة والإنصاف في الإجراءات التأديبية، وإجراءات التظلم والترقيات والتنقلات والإحالة على التقاعد، والإجازات وليس مجرد أن توجد لوائح تقرر ذلك، بل الأهم هو التطبيق الذي يرسخ تلك القواعد.
- **وحدات الجودة:** تستخدم لتوفير آلية لإطلاق العنان للقدرات في المشاركة، كما أنها تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية الخاصة بزيادة الإنتاجية، وتقليل التكلفة وتحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة. **(مرجع سابق، ص. 28-29)**

8. قياسات جودة الحياة في العمل:

اهتمت مجموعة من الدراسات والبحوث في قياس جودة الحياة في العمل، وإن كانت قد اختلفت كل دراسة عن الأخرى في معايير قياس جودة الحياة في العمل في منظمات الأعمال وحيث نجد منها:

- اعتبرت دراسة **Islam, M, Z et Sienghtai, S** أنه يمكن قياس جودة الحياة في العمل في المنظمة من خلال عوامل "هيرزنبرج الصحية" والمتمثلة بالمقاييس التالية:
  - معدلات الأداء الوظيفي.
  - درجة الرضا الوظيفي للعاملين.
  - سياسة الأجور.
  - سياسة الشركة.
  - مدى نجاح نقابات واتحادات العاملين.
- بينما ترى دراسة **Garg. C.P et al, 2012** أنه يمكن قياس جودة الحياة في العمل من خلال مقاييس كمية من جانب ومقاييس وصفية من جانب آخر، وكانت هذه المقاييس على النحو التالي:
  - معدل دوران العمل.
  - معدل الغياب الطويل.
  - إنتاجية العاملين.
  - درجة الرضا الوظيفي. **(خليل إسماعيل ماضي، 2014، ص70)**
- وتشير دراسة **Elise Ramstad** أن قياس جودة الحياة في العمل تتم من خلال المقاييس التالية:
  - جودة السلع والخدمات المقدمة.
  - مدى المرونة في أساليب العمل.
  - سهولة وسلاسة العمليات.
  - تطوير المهارات المتعددة.
  - إنتاجية العمل.
- بينما توصل دراسة **جاد الرب 2008**، إلى وجود مستويات عالية لجودة الحياة في العمل سوف يقلل من المعايير غير المرغوب فيها ويعظم المعايير المرغوب فيها، وحيث تتمثل هذه المعايير فيما يلي:
  - معدلات حوادث العمل.

- معدلات الشكاوي.
- معدلات الإضراب والتجمهر والامتناع عن العمل.
- معدلات الغياب والتغيب.
- معدلات دوران العمل. **(جاد الرب وسيد محمد، 2008، ص29)**

نلاحظ أن معايير قياس جودة الحياة في العمل تختلف بين الباحثين طبقا للهدف الذي تسعى دراسة كل باحث للوصول إليه والنتائج المراد الحصول عليها، ولطبيعة عمل كل منظمة تطبق بها الدراسة.

خلاصة الفصل

بعد التطرق إلى المفاهيم حول جودة حياة العمل والعناصر المتعلقة بها، اتضح أن جودة حياة العمل هي مجموعة من الممارسات التي تتبناها إدارة الموارد البشرية التي تستهدف حياة العاملين داخل المنظمة بهدف زيادة رضاهم في العمل، وذلك في سبيل تحسين ولائهم التنظيمي داخل منظمتهم.

وهذا من خلال إحداث تغييرات إيجابية بكل ما يتعلق بالمورد البشري وكذا تحقيق التوازن بين متطلبات العامل ومتطلبات الوظيفة وهذا ما سنحاول إسقاط الضوء عليه في الجانب الميداني.

الـفصـل الـرابـع

الإجـراءات الـمنـهـجـيـة للـدراسـة

فهرس الفصل الرابع

تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية.

2. حدود الدراسة.

3. منهج الدراسة.

4. مجتمع وعينة الدراسة.

5. أدوات الدراسة.

6. الأساليب الإحصائية.

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد التطرق إلى الجانب النظري من الدراسة سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الجانب الميداني وذلك بتوضيح الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال التعرف على الدراسة الاستطلاعية وبعدها حدود الدراسة ثم منهج الدراسة. وبعد ذلك، مجتمع وعينة الدراسة مع ذكر أدوات الدراسة وأخيرا الأساليب الإحصائية.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر أهم عنصر وأساس جوهريا لبناء البحث العلمي، حيث يقوم الباحث من خلالها بالتعرف على إجراءات الجانب الميداني للدراسة ليتمكن لاحقا من التحكم وضبط هذا بالإطلاع على العينة وكذا التأكد من صلاحية الأداة وجاهزيتها للتطبيق من خلال التأكد من صدقها وثباتها. (كمال زيتون، 2004، ص32)

تم التوزيع على أساتذة قسم علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، وقد كانت الدراسة الاستطلاعية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، حيث كانت في الفترة مابين 5 و7 ماي 2024، وقد هدفنا من خلالها إلى:

- الحصول على بعض الوثائق التي تخدم الدراسة.
- التحقق من صدق أداة الدراسة.
- التحقق من ثبات أداة الدراسة.
- التعرف على الصعوبات التي تعيق الدراسة.
- التمكن من التدريب على الدراسة الميدانية.
- إجراء مقابلة مع مصلحة المستخدمين بغية تزويدنا ببعض المعلومات.

2. حدود الدراسة:

تضمنت حدود دراستنا على:

1.2. الحدود المكانية:

تمت الدراسة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري والواقعة بتامدة التابعة إداريا لبلدية واقنون ولاية تيزي وزو.

2.2. الحدود الزمنية:

تم تطبيق الدراسة في الفترة الممتدة من 8 ماي 2024 إلى 23 ماي 2024.

3.2. الحدود البشرية:

شملت حدود دراستنا البشرية أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، والتي قدر عددهم ب293 أستاذ بمختلف التخصصات والرتب.

3. منهج الدراسة:

يعرفه تركي رابح 1984 على أنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر التعليمية أو النفسية أو الاجتماعية. (شيخي محند السعيد وعويشة منوار، 2016، ص73)

كما تعتمد الدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية على تحديد نوع المنهج الذي يتبعه الباحث إلى نتائج علمية دقيقة قابلة للتغيير والتحليل لإعطائها صبغة علمية قائمة على أسس منهجية، وقد اعتمدنا في دراستنا هاته على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لوصف حقائق الدراسة والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا.

4. مجتمع وعينة الدراسة:

يعتبر الاختيار الدقيق لمجتمع الدراسة وعينته أمراً حيويا في البحث العلمي، كما يجب أن تكون العينة ممثلة بشكل جيد للمجتمع المعني. تحديد مجتمع وعينة الدراسة يشمل الخطوات الاستقصائية والإحصائية لضمان الدقة العلمية والمنهجية. وعليه سوف نستعرض مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

1.4. مجتمع الدراسة:

لقد تم إجراء الدراسة على مجتمع يتمثل في جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تامدة ولاية تيزي وزو، والبالغ عددهم 293 أستاذ وأستاذة بمختلف التخصصات والرتب والمستويات.

2.4.عينة الدراسة:

شملت عينة دراستنا 90 أستاذ بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو بمختلف التخصصات والرتب، فبعد توزيع 90 استبيان استرجعنا 87 استبيان مَثّلت عينة دراستنا النهائية بنسبة 29.6% من المجتمع الأصلي، حيث تم اختيارها بطريقة عشوائية.

3.4. خصائص عينة الدراسة:

تتمثل خصائص عينة دراستنا في ما يلي:

1.3.4. حسب الجنس:

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	38	%43.7
الإناث	49	%56.3
المجموع	87	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن أغلبية جنس العينة من الإناث حيث قدر ب49 أستاذة بنسبة 56.3%، أما جنس الذكور فقد قدر ب38 أستاذ بنسبة 43.7%، ربما يعود تفوق جنس الإناث إلى طبيعة العمل كأساتذة فهو عمل محبوب ومرغوب من طرف النساء، كما أن غالبية الأساتذة في الكلية نساء ما يفسر ذلك التفوق.

2.3.4. حسب السن:

الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	7	%8
من 30 إلى 40 سنة	53	%60.9

من 41 إلى 50 سنة	23	%26.4
أكثر من 50 سنة	4	%4.6
المجموع	87	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن أعلى نسبة حسب السن تتراوح أعمارهم مابين الفئة العمرية 30 إلى 40 سنة بنسبة 60.9% من أفراد العينة، تليها الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة بنسبة 26.4% من أفراد العينة، ثم تليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 8% من أفراد العينة، أما أخيراً نجد الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بنسبة 4.6%.

نلاحظ أن الفئة العمرية الغالبة على عينة الدراسة هي الفئة ما بين 30 إلى 40 سنة، حيث يعد هذا مؤشر جيد بالنسبة للكلية، لأن غالبية أساتذة الكلية شباب ذوي دراسات عليا مما يجعل الكلية داعما قوية لتوفير المناصب الشاغرة للجامعيين حديثي التخرج.

3.3.4. حسب الدرجة العلمية:

الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ مساعد ب	37	%42.5
أستاذ مساعد أ	9	%10.3
أستاذ محاضر ب	22	%25.3
أستاذ محاضر أ	12	%13.8
أستاذ التعليم العالي	7	%8
المجموع	87	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن درجة أستاذ مساعد ب تمثل نسبة 42.5% وفي أعلى نسبة، تليها درجة أستاذ محاضر ب بنسبة 25.3%، ثم تليها درجة أستاذ محاضر أ بنسبة 13.8%، ثم تليها درجة أستاذ مساعد أ بنسبة 10.3%، أما أخيرا نجد درجة أستاذ التعليم العالي بنسبة 8%.

نلاحظ كذلك من خلال هذه النسب المئوية أن أولوية سياسة التوظيف في الكلية تصب في صالح الجامعيين الحاصلين على شهادات عليا حديثا، حيث أن الكلية تعمل دائما على التجديد وذلك بهدف الاستفادة من قدراتهم ومهاراتهم لصالح الكلية.

4.3.4. حسب الأقدمية المهنية:

الجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية المهنية	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 5 سنوات	30	%34.5
من 5 إلى 15 سنة	50	%57.5
من 16 إلى 25 سنة	5	%5.7
أكثر من 25 سنة	2	%2.3
المجموع	87	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن فئة من 5 إلى 15 سنة تمثل نسبة 57.5% وهي أعلى نسبة، تليها فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 34.5%، ثم تليها فئة من 16 إلى 25 سنة بنسبة 5.7%، وأخيرا نجد فئة أكثر من 25 سنة بنسبة 2.3%.

نلاحظ كذلك أن مؤشر الأقدمية في الكلية عالي جدا وهذا مؤشرا جيد يوضح مدى الاستقرار الذي تحظى به الكلية ومدى استثمارها بتكوين الأساتذة.

5. أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد في دراستنا على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، كما تم الاعتماد أيضا على المقابلة كأداة داعمة للأداة الأساسية.

1.5. الاستبيان:

تم الاعتماد في دراستنا هاته على الاستبيان باعتباره وسيلة هامة للحصول على المعطيات والمعلومات.

1.1.5. تقسيم الاستبيان:

يتكون الاستبيان من قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: يتكون من البيانات الشخصية لعينة الدراسة وتتكون من 4 عناصر (الجنس، السن، الدرجة العلمية، الأقدمية المهنية).

القسم الثاني: هو عبارة عن محاور الدراسة، ويتكون من 69 بند موزعة على جزئين رئيسيين هما:

الجزء الأول: حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ويتكون من 48 بند مقسمة على 3 أبعاد:

بُعد التوظيف الإلكتروني، يتكون من 14 بند.

بُعد الترقية الإلكترونية، يتكون من 17 بند.

بُعد التكوين الإلكتروني، يتكون من 17 بند.

الجزء الثاني: حول جودة الحياة في العمل، يتكون من 21 بند.

2.1.5. تنقيط الاستبيان:

تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابة المبحوثين لفقرات الاستبيان، حيث تساوي درجة 5 موافق بشدة ودرجة 1 غير موافق بشدة، كما هو موضح في الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5) يوضح مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

3.1.5. الخصائص السيكومترية للاستبيان:

1.3.1.5. صدق الاستبيان:

تفيد عملية التحكيم في التحقق من الصدق الظاهري للاستبيان،كما يعد صدق المحكمين أمراً أساسياً في عملية البحث العلمي، حيث يضمنون تقييم أداة الدراسة بموضوعية ودقة، مما يساهم في بناء الثقة في النتائج وتقدم المعرفة العلمية. وبناءاً على ملاحظات المشرف وعرض الاستبيان على 7 أساتذة محكمين من قسم علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية وذوي خبرة كبيرة، تم إجراء التعديلات اللازمة وإعادة صياغة بعض البنود حتى استقر الاستبيان بصورته النهائية. كما اعتمدنا على معادلة لوشيه من أجل معرفة مدى قياس بنود الاستبيان لما وضعت من أجله.

معادلة لوشيه: $\frac{ن1-ن2}{ن}$ حيث أن 1ن تمثل عدد الأساتذة المحكمين الذين أجابوا بتقيس و2ن تمثل عدد الأساتذة الذين أجابوا بلا تقيس أما ن فهي العدد الكلي للأساتذة المحكمين. والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (6) يوضح إجابات الأساتذة المحكمين على بنود الاستبيان

الرقم	البنود	الأساتذة الذين أجابوا بتقيس	الأساتذة الذين أجابوا بلا تقيس	نسبة الموافقة على البند
محور التوظيف الإلكتروني				
01	إجراءات التوظيف الإلكتروني واضحة لديك	7	0	%100
02	تقوم مصلحة المستخدمين بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر مواقع إلكترونية خاصة بالجامعة	7	0	%100
03	تقوم مصلحة المستخدمين بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر مواقع إلكترونية خاصة بالتوظيف	7	0	%100
04	تقدم طلبات التوظيف إلكترونيا	7	0	%100
05	تشترط الجامعة مهارة استخدام الحاسوب في التوظيف	5	2	%71.4

06	تلجأ الجامعة إلى الاستقطاب الإلكتروني لجلب أشخاص ذو كفاءات عالية	7	0	%100
07	تلجأ الجامعة للاختيار الإلكتروني لطلبات التوظيف المقدمة	7	0	%100
08	تستخدم الجامعة المقابلة الإلكترونية مع المترشحين	7	0	%100
09	الإمكانات التقنية المتوفرة كافية للقيام بإجراءات التوظيف الإلكتروني	7	0	%100
10	لدى الجامعة خط إلكتروني يربطها بالوزارة الوصية من أجل التوظيف	7	0	%100
11	يتم تحديد احتياجات الجامعة إلكترونيا لمعرفة المناصب الشاغرة	7	0	%100
12	أحدث التوظيف الإلكتروني تغييراً جذريا في عملية التوظيف	7	0	%100
13	يسمح التوظيف الإلكتروني بتحليل بيانات أكثر دقة لتحسين عمليات الاختيار والتوظيف	6	1	%85.7
14	تسهل تقنيات التوظيف الإلكتروني على الجامعة متابعة حالة الطلبات بشكل فوري	4	3	%57.1
	مجموع المحور ككل	92	6	%93.8
	محور الترقية الإلكترونية			
15	تساهم الترقية الإلكترونية في تحسين أداء العمل	7	0	%100
16	تمتلك الجامعة نظاماً إلكترونيا لإدارة عمليات الترقية	7	0	%100
17	الترقية الإلكترونية أكثر شفافية من الترقية التقليدية	7	0	%100
18	تواجه الجامعة تحديات تبني تقنيات الترقية الإلكترونية في بيئة العمل الحالية	7	0	%100
19	تساهم الترقية الإلكترونية في تعزيز رضا الأساتذة في العمل	7	0	%100
20	تساعد الترقية الإلكترونية في تجاوز تعقيد الإدارة التقليدية	7	0	%100
21	يعتمد على نظام تقويم فعال مرتبط بعمليات الترقية الإلكترونية	7	0	%100
22	تؤثر الترقية الإلكترونية على التواصل بين الأساتذة والإدارة	7	0	%100
23	يتم تطوير نظام الترقية الإلكترونية بانتظام تماشيا مع التطور التكنولوجي	6	1	%85.7

24	يضمن نظام الترقية الإلكترونية الحفاظ على أمان المعلومات	5	2	%71.4
25	توجد لدى الجامعة خطط لتطبيقها في الترقية الإلكترونية	7	0	%100
26	توجد لدى الجامعة استراتيجيات لمعالجة التحديات التقنية المحتملة في عمليات الترقية الإلكترونية	7	0	%100
27	تعتبر الترقية الإلكترونية وسيلة فعالة لتطوير كفاءات الأساتذة	5	2	%71.4
28	تساهم الترقية الإلكترونية في تعزيز المساواة في فرص الترقية	7	0	%100
29	تتيح سياسات الترقية الإلكترونية مرونة أكبر للأساتذة لتقديم طلبات الترقية	7	0	%100
30	هناك حاجة إلى توعية أكبر حول الترقية الإلكترونية للأساتذة	6	1	%85.7
31	تسعى الجامعة للترويج للترقية الإلكترونية بين الأساتذة	7	0	%100
	مجموع المحور ككل	113	6	%94.9
	محور التكوين الإلكتروني			
32	إجراءات التكوين الإلكتروني واضحة لديك	7	0	%100
33	تعتمد مصلحة المستخدمين على التكوين الإلكتروني من أجل تكوين الأساتذة	7	0	%100
34	يتم تطوير مهارات الأساتذة تماشيا مع التطورات التكنولوجية	7	0	%100
35	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية إلكترونيا	7	0	%100
36	يتوافق التكوين الإلكتروني المقترح مع متطلبات منصبك	7	0	%100
37	يتم استخدام وسائل التكوين الإلكتروني من أجل عملية التكوين الإلكتروني	7	0	%100
38	توفر الجامعة الوسائل اللازمة من أجل التكوين الإلكتروني	5	2	%71.4
39	توفر الجامعة الموارد المالية اللازمة لتكوين الأساتذة إلكترونيا	7	0	%100
40	التكوين الإلكتروني يخفض التكاليف أفضل من التكوين التقليدي	4	3	%57.1
41	التكوين الإلكتروني يخفض الوقت أفضل من التكوين التقليدي	7	0	%100
42	التكوين الإلكتروني أفضل من التكوين التقليدي	7	0	%100
43	ساهم التكوين الإلكتروني في تحسين أساليب العمل	7	0	%100
44	هناك حاجة لمزيد من التحسينات في تكوين الأساتذة إلكترونيا	7	0	%100
45	لديك إمكانية الوصول إلى دورات تكوينية إلكترونية بشكل دوري	4	3	%57.1

46	تعزز تكنولوجيا التكوين الإلكتروني التفاعل خلال منصات التعلم الافتراضية	7	0	%100
47	يعزز التكوين الإلكتروني تفاعل الأساتذة الجامعيين مع التحديات الحديثة في التعليم العالي	7	0	%100
48	يعزز التكوين الالكتروني للأساتذة الجامعيين جودة التعليم العالي	7	0	%100
	مجموع المحور ككل	111	8	%93.2
	محور جودة الحياة في العمل			
49	أعمل في مناخ يتسم بالثقة المتبادلة	6	1	%85.7
50	أتمتع بحرية العمل في وظيفتي	7	0	%100
51	توجد صداقات بيني وبين زملائي في العمل	7	0	%100
52	حجم العمل في وظيفتي مناسب	7	0	%100
53	أنا سعيد تماما بما أحصل عليه من دخل من عملي	7	0	%100
54	أشعر بجودة التعامل مع زملائي في الجامعة	6	1	%85.7
55	أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به	7	0	%100
56	يعاملنا المسؤولون بعدالة	6	1	%85.7
57	يشجعك المسؤولون على المشاركة في اتخاذ القرارات	6	1	%85.7
58	يوضح لك المسؤولون أهداف العمل بشكل محفز	7	0	%100
59	أشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي	7	0	%100
60	أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي	7	0	%100
61	هناك تواصل فعال بين الأساتذة ومصلحة المستخدمين	6	1	%85.7
62	هناك استجابة فعالة من مصلحة المستخدمين لاحتياجاتكم كأساتذة	5	2	%71.4
63	هناك ضرورة تحسين التواصل بين الأساتذة ومصلحة المستخدمين لتعزيز جودة الحياة في العمل	5	2	%71.4
64	تقدم مصلحة المستخدمين برامج تحفيزية فعالة لزيادة معنوياتك في العمل	5	2	%71.4
65	تعتبر الإشادة بالأداء من قبل الإدارة محفزاً قوياً للعمل بجدية	6	1	%85.7
66	يمكن للمكافآت المعنوية أن تعزز من رغبتي في تحقيق الأهداف المهنية	4	3	%57.1
67	يعتبر تطوير المسار المهني هدفاً لتحسين جودة الحياة في العمل	7	0	%100

68	تنظم مصلحة المستخدمين فرص ترقية داخليا بشكل دوري	6	1	%85.7
69	تمثل الترقية دافعاً قويا لتطوير مهاراتي جديدة في مجالي المهني	4	3	%57.1
مجموع المحور ككل		128	19	%87

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على معادلة لوشيه

من خلال الجدول (6) نجد أن نسبة الموافقة لأساتذة المحكمين على بنود الاستبيان تراوحت ما بين 85.7% و 94.9% وهذا يؤكد ملائمة وصلاحية الاستبيان.

2.3.1.5. ثبات الاستبيان:

يفيد ثبات أداة الدراسة في معرفة مدى قياس الاستبيان للعوامل المراد قياسها والتثبت من صدقها، حيث تم اختيار مدى الاتساق الداخلي للفقرات، إذ تم تقييم تماسك القياس بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (07) يوضح قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ

المحاور الأبعاد		عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ	الثبات
المحور الأول		48	0.910	0.953
الأبعاد	**التوظيف الإلكتروني**	14	0.554	0.744
	الترقية الإلكترونية	17	0.838	0.915
	التكوين الإلكتروني	17	0.852	0.923
المحور الثاني		21	0.905	0.951
الاستبيان ككل		69	0.939	0.969

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي وبرنامج الحزمة الإحصائية spss

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ للاستبيان ككل بلغت 0.939 وهي قيمة عالية جدا، وتشير إلى صدق الاستبيان بدرجة عالية بالنظر إلى المحاور، رغم ما يعيبها من نقص في بعد التوظيف الإلكتروني الذي بلغت قيمته 0.554، والذي نفسره بنقص البنود حول هذا البعد وعدم التوفيق في صياغة أسئلة واضحة ومفهومة لأفراد العينة، كما قد يكون بسبب قلة ثقافة التوظيف الإلكتروني لدى الأساتذة. كما تدل معاملات الثبات (هي الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ) على تمتع

أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات مرتفع مما يؤشر على قدرتها على تحقيق أغراض الدراسة والاعتماد عليها في الدراسة الحالية.

2.5. المقابلة:

حيث تم الاعتماد على المقابلة كأداة داعمة للأداة الأساسية والتي كان لها دور كبير في فسح المجال لاستكشاف ميدان الدراسة والتعرف على الفروع والهياكل والمصالح، وذلك من خلال الزيارات والتنقلات لمكتب مصلحة المستخدمين الخاصة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، والتي سمحت لنا بالتعرف على عدد الأساتذة بالكلية ومختلف رتبهم وتخصصاتهم مع الإطلاع على هيكل التنظيمي للكلية.

6. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الاعتماد في تحليل البيانات على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وهو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة ومنها التطبيقات الإحصائية، وعموما اعتمدنا في دراستنا على الأساليب الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب خصائص العينة، وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبيان.
- اختبار كلموغروف سميرنوف (Kolmogorov Smirnov) لحساب التوزيع الطبيعي للبيانات.
- معادلة لوشيه لحساب صدق المحكمين.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات فقرة الاستبيان.
- معامل الارتباط سبيرمان براون.

خلاصة الفصل

لقد قمنا في هذا الفصل بالتطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث احتوى على الدراسة الاستطلاعية، ميدان الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، خصائص العينة، الخصائص السيكومترية للاستبيان، أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية. كما اعتمدنا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لحساب خصائص العينة وثبات الاستبيان، في حين اعتمدنا على معادلة لوشيه من أجل حساب صدق المحكمين.

الـفصـل الـخامـس

عـرض وتـحـلـيـل نـتـائـج الـدراسـة

فهرس الفصل الخامس

تمهيد

1. الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة.

2. اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية.

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى.

5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية.

6. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.

خلاصة الفصل

تمهيد

سنستعرض في هذا الفصل الخامس الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الدراسة، وبعد ذلك تم التطرق لاختبار التوزيع الطبيعي للبيانات. ثم سوف نقوم بعرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة، بداية بالفرضية الرئيسية، ثم الفرضية الفرعية الأولى، وبعدها الفرضية الفرعية الثانية، ختاما بالفرضية الفرعية الثالثة.

1. الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة:

سنقوم في هذا العنصر باستعراض الإحصاءات الوصفية لدراستنا حسب متغيرات الدراسة:

1.1. الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التوظيف الإلكتروني:

انطلاقا من إجابات أفراد العينة وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وبحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور التوظيف الإلكتروني توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات عينة الدراسة حول محور التوظيف الإلكتروني:

العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة			
01	21	24.1%	38	43.7%	17	19.5%	10	11.5%	1	1.1%	3.78	0.982	04
02	24	27%	51	58.6%	7	8%	3	3.4%	2	2.3%	4.06	0.840	01
03	16	18.4%	51	58.6%	11	12.6%	7	8%	2	2.3%	3.83	0.905	03
04	19	21.8%	44	50.6%	17	19.5%	5	5.7%	2	2.3%	3.84	0.913	02
05	15	17.2%	25	28.7%	21	24.1%	20	23%	6	6.9%	3.26	1.196	11
06	9	10.3%	29	33.3%	30	34.5%	16	18.4%	3	3.4%	3.29	0.999	10
07	9	10.3%	35	40.2%	26	29.9%	15	17.2%	2	2.3%	3.39	0.969	08
08	2	2.3%	14	16.1%	14	16.1%	37	42.5%	20	23%	2.32	1.073	13
09	4	4.6%	15	17.2%	20	23%	33	37.9%	15	17.2%	2.54	1.108	12
10	14	16.1%	43	49.4%	21	24.1%	6	6.9%	3	3.4%	3.68	0.946	07
11	14	16.1%	25	28.7%	27	31%	19	21.8%	2	2.3%	3.34	1.066	09
12	18	20.7%	39	44.8%	19	21.8%	8	9.2%	3	3.4%	3.70	1.013	06
13	19	21.8%	36	41.4%	21	24.1%	7	8%	4	4.6%	3.68	1.051	07
14	13	14.9%	52	59.8%	10	11.5%	9	10.3%	3	3.4%	3.72	0.961	05

المحور ككل	1.74	0.70

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

بناءاً على الجدول رقم (08) يتضح أن العبارة رقم 02 احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 4.06 والانحراف المعياري 0.840. ثم العبارة رقم 04 احتلت المرتبة الثانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.84 والانحراف المعياري 0.913. ثم العبارة رقم 03 احتلت المرتبة الثالثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 3.83 والانحراف المعياري 0.905. ثم العبارة رقم 01 احتلت المرتبة الرابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 3.78 والانحراف المعياري 0.982. ثم العبارة رقم 14 احتلت المرتبة الخامسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 3.72 والانحراف المعياري 0.961. ثم العبارة رقم 12 احتلت المرتبة السادسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.70 والانحراف المعياري 1.013. ثم العبارة رقم 13 و 10 احتلتا المرتبة السابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهما 3.68 واختلفا في الانحراف المعياري حيث كانت قيمته في العبارة رقم 13 ب1.051 وفي العبارة رقم 10 ب0.946. ثم العبارة رقم 07 احتلت المرتبة الثامنة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.39 والانحراف المعياري 0.969. ثم العبارة رقم 11 احتلت المرتبة التاسعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.34 والانحراف المعياري 1.066. ثم العبارة رقم 06 احتلت المرتبة العاشرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.29 والانحراف المعياري 0.999. ثم العبارة رقم 05 احتلت المرتبة الحادي عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.26 والانحراف المعياري 1.196. ثم العبارة رقم 09 احتلت المرتبة الثانية عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.54 والانحراف المعياري 1.108. ثم العبارة رقم 08 احتلت المرتبة الثالثة عشر، وهي المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 2.32 والانحراف المعياري 1.073. كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور التوظيف الإلكتروني ككل 1.74 والانحراف المعياري 0.70.

2.1. الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الترقية الإلكترونية:

انطلاقا من إجابات أفراد العينة وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وبحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الترقية الإلكترونية توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الترقية الإلكترونية

العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة			
01	17	19.5%	42	48.3%	22	25.3%	2	2.3%	4	4.6%	3.76	0.952	08
02	10	11.5%	35	40.2%	24	27.6%	11	12.6%	7	8%	3.34	1.098	14
03	21	24.1%	41	47.1%	16	18.4%	5	5.7%	4	4.6%	3.80	1.021	05
04	15	17.2%	48	55.2%	18	20.7%	2	2.3%	4	4.6%	3.78	0.920	06
05	15	17.2%	41	47.1%	19	21.8%	10	11.5%	2	2.3%	3.66	0.974	11
06	19	21.8%	43	49.4%	12	13.8%	9	10.3%	4	4.6%	3.74	1.062	09
07	05	5.7%	30	34.5%	31	35.6%	16	18.4%	5	5.7%	3.16	0.987	17
08	09	10.3%	34	39.1%	21	24.1%	20	23%	3	3.4%	3.30	1.047	15
09	17	19.5%	39	44.8%	20	23%	9	10.3%	2	2.3%	3.69	0.980	10
10	17	19.5%	50	57.5%	13	14.9%	7	8%	00	00	3.89	0.813	04
11	14	16.1%	24	27.6%	39	44.8%	9	10.3%	1	1.1%	3.47	0.920	13
12	06	6.9%	27	31%	38	43.7%	15	17.2%	1	1.1%	3.25	0.866	16
13	21	24.1%	36	41.4%	20	23%	9	10.3%	1	1.1%	3.77	0.973	07
14	21	24.1%	41	47.1%	20	23%	5	5.7%	00	00	3.90	0.836	03
15	22	26.3%	46	52.9%	16	18.4%	3	3.4%	00	00	4.00	0.762	02
16	35	40.2%	36	41.4%	11	12.6%	4	4.6%	1	1.1%	4.15	0.896	01
17	17	19.5%	30	34.5%	27	31%	9	10.3%	4	4.6%	3.54	1.065	12
المحور ككل											**2.25**	**0.87**	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

بناءاً على الجدول رقم (09) يتضح أن العبارة رقم 16 احتلت المرتبة الأولى، من إجابات أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 4.15 والانحراف المعياري 0.896. ثم العبارة رقم 15 احتلت المرتبة الثانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.00 والانحراف المعياري 0.762. ثم العبارة رقم 14 احتلت المرتبة الثالثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.90 والانحراف المعياري 0.836. ثم العبارة رقم 10 احتلت المرتبة الرابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.89 والانحراف المعياري 0.813. ثم العبارة رقم 03 احتلت المرتبة الخامسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.80 والانحراف المعياري 1.021. ثم العبارة رقم 04 احتلت المرتبة السادسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.78 والانحراف المعياري 0.920. ثم العبارة رقم 13 احتلت المرتبة السابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.77 والانحراف المعياري 0.973. ثم العبارة رقم 01 احتلت المرتبة الثامنة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.76 والانحراف المعياري 0.952. ثم العبارة رقم 06 احتلت المرتبة التاسعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.74 والانحراف المعياري 1.062. ثم العبارة رقم 09 احتلت المرتبة العاشرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.69 والانحراف المعياري 0.980. ثم العبارة رقم 05 احتلت المرتبة الحادي عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.66 والانحراف المعياري 0.974. ثم العبارة رقم 17 احتلت المرتبة الثانية عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.54 والانحراف المعياري 1.065. ثم العبارة رقم 11 احتلت المرتبة الثالثة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.47 والانحراف المعياري 0.920. ثم العبارة رقم 02 احتلت المرتبة الرابعة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.34 والانحراف المعياري 1.098. ثم العبارة رقم 08 احتلت المرتبة الخامسة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.30 والانحراف المعياري 1.047. ثم العبارة رقم 12 احتلت المرتبة السادسة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.25 والانحراف المعياري 0.866. ثم العبارة رقم 07 احتلت المرتبة السابعة عشر، وهي المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3.16 والانحراف المعياري 0.987.كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور الترقية الإلكترونية ككل 2.25 والانحراف المعياري 0.87.

3.1. الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التكوين الإلكتروني:

انطلاقا من إجابات أفراد العينة وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وبحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور التكوين الإلكتروني، توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التكوين الإلكتروني

العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة			
01	13	14.9%	27	31%	26	29.9%	17	19.5%	04	4.6%	3.32	1.094	13
02	14	16.1%	29	33.3%	28	32.2%	14	16.1%	02	2.3%	3.45	1.020	09
03	15	17.2%	31	35.6%	24	27.6%	13	14.9%	04	4.6%	3.46	1.087	08
04	08	9.2%	31	35.6%	31	35.6%	16	18.4%	01	1.1%	3.33	0.923	12
05	12	13.8%	31	35.6%	27	31%	15	17.2%	02	2.3%	3.41	1.006	11
06	09	10.3%	43	49.4%	18	20.7%	15	17.2%	02	2.3%	3.48	0.975	07
07	07	8%	26	29.9%	20	23%	25	28.7%	09	10.3%	2.97	1.156	14
08	08	9.2%	19	21.8%	29	33.3%	23	26.4%	08	9.2%	2.95	1.109	15
09	18	20.7%	48	55.2%	11	12.6%	07	8%	03	3.3%	3.82	0.971	03
10	21	24.1%	48	55.2%	07	8%	08	9.2%	03	3.3%	3.87	0.998	02
11	22	25.3%	27	31%	21	24.1%	13	14.9%	04	4.6%	3.57	1.158	06
12	24	27.6%	29	33.3%	24	27.6%	08	9.2%	02	2.3%	3.75	1.37	04
13	36	41.4%	44	50.6%	06	6.9%	00	00	01	1.1%	4.30	0.704	01
14	11	12.6%	35	40.2%	24	27.6%	15	17.2%	02	2.3%	3.44	0.997	10
15	14	16.1%	43	49.4%	22	25.3%	07	8%	01	1.1%	3.71	0.375	05
16	19	21.8%	44	50.6%	13	14.9%	11	12.6%	00	00	3.82	0.922	03
17	22	25.3%	44	50.6%	10	11.5%	10	11.5%	01	1.1%	3.87	0.962	02
المحور ككل											**2.02**	**0.83**	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

بناءاً على الجدول رقم (10) يتضح أن العبارة رقم 13 احتلت المرتبة الأولى، من إجابات أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها 4.30 والانحراف المعياري 0.704. ثم العبارة رقم 17 و 10 احتلتا المرتبة الثانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهما 3.87 واختلفا في الانحراف المعياري حيث بلغت قيمته في العبارة رقم 17 ب0.962 وفي العبارة رقم 10 ب0.998. ثم العبارة رقم 16 و 09 احتلتا المرتبة الثالثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهما 3.82 واختلفا في الانحراف المعياري حيث بلغت قيمته في العبارة رقم 16 ب0.922 وفي العبارة رقم 09 ب0.971. ثم العبارة رقم 12 احتلت المرتبة الرابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.75 والانحراف المعياري 1.37. ثم العبارة رقم 15 احتلت المرتبة الخامسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.71 والانحراف المعياري 0.375. ثم العبارة رقم 11 احتلت المرتبة السادسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.57 والانحراف المعياري 1.158. ثم العبارة رقم 06 احتلت المرتبة السابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.48 والانحراف المعياري 0.975. ثم العبارة رقم 03 احتلت المرتبة الثامنة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.46 والانحراف المعياري 1.087. ثم العبارة رقم 02 احتلت المرتبة التاسعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.45 والانحراف المعياري 1.020. ثم العبارة رقم 14 احتلت المرتبة العاشرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.44 والانحراف المعياري 0.997. ثم العبارة رقم 05 احتلت المرتبة الحادي عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.41 والانحراف المعياري 1.006. ثم العبارة رقم 04 احتلت المرتبة الثانية عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.33 والانحراف المعياري 0.923. ثم العبارة رقم 01 احتلت المرتبة الثالثة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.32 والانحراف المعياري 1.094. ثم العبارة رقم 07 احتلت المرتبة الرابعة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.97 والانحراف المعياري 1.156. ثم العبارة رقم 08 احتلت المرتبة الخامسة عشر وهي المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 2.95 والانحراف المعياري 1.109. كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور التكوين الإلكتروني ككل 2.02 والانحراف المعياري 0.83.

4.1. الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور جودة الحياة في العمل:

انطلاقا من إجابات أفراد العينة وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وبحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور جودة الحياة في العمل، توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور جودة الحياة في العمل

العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة			
01	09	10.3%	40	46%	16	18.4%	17	19.5%	05	5.7%	3.36	1.089	15
02	16	18.4%	47	54%	09	10.3%	12	13.8%	03	3.4%	3.70	1.036	11
03	17	19.5%	57	65.5%	08	9.2%	03	3.4%	02	2.3%	3.97	0.799	06
04	14	16.1%	55	63.2%	08	9.2%	09	10.3%	01	1.1%	3.83	0.865	10
05	14	16.1%	33	37.9%	13	14.9%	18	20.7%	09	10.3%	3.29	1.257	17
06	20	23%	41	47.1%	18	20.7%	08	9.2%	00	00	3.84	0.888	09
07	45	51.7%	38	43.7%	03	3.4%	01	1.1%	00	00	4.46	0.625	01
08	11	12.6%	36	41.4%	24	25.6%	13	14.9%	03	3.4%	3.45	1.009	14
09	06	6.9%	29	33.3%	31	35.6%	16	18.4%	05	5.7%	3.17	1.002	19
10	06	6.9%	28	32.2%	32	36.8%	14	16.1%	07	8%	3.14	1.036	20
11	19	21.8%	47	54%	12	13.8%	08	9.2%	01	1.1%	3.86	0.904	08
12	38	43.7%	41	47.1%	06	6.9%	01	1.1%	01	1.1%	4.31	0.752	02
13	13	14.9%	38	43.7%	20	23%	14	16.1%	02	2.3%	3.53	1.010	13
14	10	11.5%	29	33.3%	32	36.8%	12	13.8%	04	4.6%	3.33	1.008	16
15	25	28.7%	41	47.1%	12	13.8%	05	5.7%	04	4.6%	3.90	1.035	07
16	08	9.2%	13	14.9%	32	36.8%	26	29.9%	08	9.2%	2.85	1.084	21
17	22	25.3%	30	34.5%	21	24.1%	10	11.5%	04	4.6%	3.64	1.120	12
18	25	28.7%	47	54%	08	9.2%	03	3.4%	04	4.6%	3.99	0.970	05
19	35	40.2%	44	50.6%	04	4.6%	04	4.6%	00	00	4.26	0.754	03
20	08	9.2%	33	37.9%	24	27.6%	13	14.9%	09	10.3%	3.21	1.132	18

04	0.896	4.18	2.3%	02	2.3%	02	11.5%	10	42.5%	37	41.4%	36	**21**
	0.91	**2.02**	**المحور ككل**										

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

بناءاً على الجدول رقم (11) يتضح أن العبارة رقم 07 احتلت المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.46 والانحراف المعياري 0.625. ثم العبارة رقم 12 احتلت المرتبة الثانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.31 والانحراف المعياري 0.752. ثم العبارة رقم 19 احتلت المرتبة الثالثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.26 والانحراف المعياري 0.754. ثم العبارة رقم 21 احتلت المرتبة الرابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.18 والانحراف المعياري 0.896. ثم العبارة رقم 18 احتلت المرتبة الخامسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.99 والانحراف المعياري 0.970. ثم العبارة رقم 03 احتلت المرتبة السادسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.97 والانحراف المعياري 0.799. ثم العبارة رقم 15 احتلت المرتبة السابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.90 والانحراف المعياري 1.035. ثم العبارة رقم 11 احتلت المرتبة الثامنة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.86 والنحراف المعياري 0.904. ثم العبارة رقم 06 احتلت المرتبة التاسعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.84 والانحراف المعياري 0.888. ثم العبارة رقم 04 احتلت المرتبة العاشرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.83 والانحراف المعياري 0.865. ثم العبارة رقم 02 احتلت المرتبة الحادي عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.70 والانحراف المعياري 1.036. ثم العبارة رقم 17 احتلت المرتبة الثانية عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.64 والانحراف المعياري 1.120. ثم العبارة رقم 13 احتلت المرتبة الثالثة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.53 والانحراف المعياري 1.010. ثم العبارة رقم 08 احتلت المرتبة الرابعة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.45 والانحراف المعياري 1.009. ثم العبارة رقم 01 احتلت المرتبة الخامسة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.36 والانحراف المعياري 1.089. ثم العبارة رقم 14 احتلت المرتبة السادسة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.33 والانحراف المعياري 1.008. ثم العبارة رقم 05 احتلت المرتبة السابعة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.29 والانحراف المعياري 1.257. ثم العبارة رقم 20 احتلت المرتبة الثامنة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.21 والانحراف المعياري 1.132. ثم العبارة رقم 09 احتلت المرتبة التاسعة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.17 والانحراف المعياري 1.002. ثم العبارة رقم 10 احتلت المرتبة عشرون، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.14 والانحراف المعياري 1.032. ثم العبارة رقم

16 احتلت المرتبة الحادي وعشرون وهي المرتبة الأخيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.85 والانحراف المعياري 1.084. كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور جودة الحياة في العمل ككل 2.02 والانحراف المعياري 0.91.

2. اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

اختبار توزيع البيانات الطبيعي يستخدم لتقييم مدى انحراف البيانات عن التوزيع الطبيعي المتوقع في العينة. لتأكد من مدى إتباع بيانات الدراسة لتوزيع الطبيعي لغرض اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب تم الاعتماد على اختبار كلموغروف سميرنوف، والجدول رقم (12) يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار كلموغروف سميرنوف لتوزيع الطبيعي للبيانات

قيمة اختبار كلموغروف سميرنوف	الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة
3,061	0.000	0.05

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج برنامج الحزمة الإحصائية SPSS

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية sig بلغت 0.000، وبالتالي البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي الاختيار اللابرمتري سبيرمان براون هو الأنسب لدراسة.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية:

توقعنا في الفرضية الرئيسية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو. وللتأكد من هذا تم الاعتماد على معامل الارتباط سبيرمان والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح نتائج معامل الارتباط سبيرمان بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل

المتغيرات	معامل الارتباط سبيرمان	قيمة sig	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	0.368	000	0.05	دالة
جودة الحياة في العمل				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بلغت 0.368، في حين بلغت قيمة sig 0.000 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة 0.05، فبالتالي نقول أن الفرضية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، تحققت.

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

توقعنا في الفرضية الفرعية الأولى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو. كما يوضح الجدول رقم (14) نتائجها:

الجدول رقم (14) يوضح نتائج معامل الارتباط سبيرمان بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة في العمل

المتغيرات	معامل الارتباط سبيرمان	قيمة sig	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
التوظيف الإلكتروني	0.212	0.048	0.05	دالة
جودة الحياة في العمل				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بلغت 0.212، في حين أن قيمة sig بلغت 0.048 وهي قيمة أصغر من مستوى دلالة 0.05، فبالتالي نقول أن الفرضية التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، تحققت.

5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

توقعنا في الفرضية الفرعية الثانية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، كما يوضح الجدول رقم (15) نتائجها:

الجدول رقم (15) يوضح نتائج معامل الارتباط سبيرمان بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل

المتغيرات	معامل الارتباط سبيرمان	قيمة sig	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
الترقية الإلكترونية	0.185	0.087	0.05	غير دالة
جودة الحياة في العمل				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بلغت 0.185، في حين أن قيمة sig بلغت 0.087 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0.05، فبالتالي نقول أن الفرضية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، لم تتحقق، وعلى هذا الأساس نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

6. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

توقعنا في الفرضية الفرعية الثالثة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التكوين الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، كما يوضح الجدول رقم (16) نتائجها:

الجدول رقم (16) يوضح نتائج معامل الارتباط سبيرمان بين التكوين الإلكتروني وجودة الحياة في العمل

المتغيرات	معامل الارتباط سبيرمان	قيمة sig	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
التكوين الإلكتروني	0.561	000	0.05	دالة
جودة الحياة في العمل				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بلغت 0.561، في حين أن قيمة sig بلغت 000 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة 0.05، فبالتالي نقول أن الفرضية التي مفادها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التكوين الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، تحققت.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم إدراج الإحصاءات الوصفية لمحاور الدراسة عبر الجداول، وتم عرض وتحليل البيانات الميدانية، بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وقمنا بتحليلها بناءاً على المعطيات التي تحصلنا عليها. كما سوف نفسرها ونناقشها في الفصل الموالي.

الـفصـل الـسادس

تـفـسـيـر ومـنـاقـشـة نـتـائـج الـدراسـة

فهرس الفصل السادس

تمهيد

1. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية.

2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.

3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.

4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.

5. الاستنتاج العام للدراسة.

6. اقتراحات الدراسة.

تمهيد

في هذا الفصل سوف نتطرق إلى تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية، ثم تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى، وبعد ذلك الفرضية الفرعية الثانية، والفرضية الفرعية الثالثة. ختاماً، سوف تقدم الدراسة استنتاجاتها النهائية مع تقديم بعض الاقتراحات للبحوث المستقبلية وإدارة الكلية.

1. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية:

توصلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية لدراستنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية و جودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو. بمعنى آخر كلما زادت ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية زادت جودة الحياة في العمل لدى عينة الدراسة. ويمكن إرجاع وجود هذه العلاقة القوية إلى أن الاعتماد على التكنولوجيا والممارسات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة الحياة في العمل، سواء عبر زيادة الكفاءة في العمل، تحسين التواصل والتفاعل بين الموظفين، أو توفير بيئة عمل أكثر مرونة وتواصلاً. أو شعور أساتذة الكلية بالرضا التام حول ما تقدمه مصلحة المستخدمين بالكلية من ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وبوجود ممارسات قوية وفعالة تقدمها المصلحة. استخدام التكنولوجيا يمكن أن يقلل من الجهد البدني والذهني المطلوب في العمل، مما يساهم في راحة الموظفين وزيادة رضاهم عن جودة الحياة في العمل. كما يمكن أن تعمل أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كجسر بين الموظفين والإدارة، حيث يسهل الوصول السريع إلى المعلومات والاتصال الفوري والتواصل الفعال وتعزيز التفاعل في بيئة العمل.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة Ruel et al 2007، والتي توصلت إلى أن جودة تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية من حيث المضمون هو العامل الأكثر أهمية في كفاءة الموارد البشرية في المنظمة. ودراسة وسام مهيبل 2012، والتي توصلت إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمة سيؤدي إلى تقوية العلاقة والتفاعل بين الموظف ومدير إدارة الموارد البشرية. ويتم من خلالها الانتقال من منطق التسيير إلى منطق التسويق. حيث يصبح الموظف زبون لدى مديرية الموارد البشرية يراد الاحتفاظ به. ودراسة سيد عبد الرسول حسام وخالد نعمة الله 2013، التي توصلت إلى أن تحسين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية سيؤدي إلى زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. ودراسة محمد عبد الوهاب محمد أبو العينين 2019، والتي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية. كما أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية 0.05 لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية في قطاع المصارف الإسلامية في مصر.

فحين اختلفت مع دراسة الرواحنة 2013، والتي توصلت إلى أن جودة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية ليس لها تأثير واضح على كفاءة الأداء.

2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

توصلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى لدراستنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو. بمعنى آخر كلما زاد التوظيف الإلكتروني زادت جودة الحياة في العمل لدى عينة الدراسة. ويمكن إرجاع وجود هذه العلاقة إلى أن التوظيف الإلكتروني يمكن أن يساهم في تبسيط وتسريع عملية التوظيف، مما يقلل من التأخير ويساهم في إدخال الموظفين المناسبين في الوقت المناسب، وبالتالي يؤثر إيجاباً على جودة الحياة في العمل. كما يمكن زيادة الشفافية والمساواة في الفرص الوظيفية عن طريق التوظيف الإلكتروني وذلك بتحسينه لمستوى الشفافية في عمليات التوظيف، مما يزيد من الثقة ويقلل من الاحتمالات لظهور التحيز ويعزز المساواة في فرص الوظائف، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة في العمل. وربما لأنه يتيح لأساتذة الكلية إمكانية التقدم للوظائف وتقديم الطلبات في أي وقت ومن أي مكان، مما يزيد من مرونتهم ويوفر الوقت والجهد اللازمين للبحث عن فرص العمل، مما يؤدي إلى جودة حياتهم في العمل.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة Olivas-Lujan et al 2007، والتي توصلت إلى أن تطبيق الاستقطاب والتوظيف والتدريب الإلكتروني يحقق ميزة تنافسية لهذه الشركات. ودراسة الحريرات 2021، والتي توصلت إلى أن وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) على أداء العاملين. ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) على الدقة في العمل. ودراسة أبو جمعة 2021، والتي توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني) في تطبيق إدارة المواهب البشرية بأبعادها (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، والاحتفاظ بالمواهب) في شركات التوظيف الأردنية الست محل الدراسة.

3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

توصلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية لدراستنا إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو. وبما أن قيمة sig بلغت 0.087 فإنها تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين غير معبرة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتاد 0.05. ويمكن إرجاع عدم وجود علاقة بنقص أو عدم تساوي فرص الترقية لأساتذة الكلية من طرف مصلحة المستخدمين، أو قد تكون هناك عوامل أخرى تؤثر على جودة الحياة في العمل بشكل أكبر من الترقية الإلكترونية، مما يجعل من الصعب تحديد تأثيرها الفعلي. قد تختلف تجارب الأفراد في بيئات العمل، وقد لا تكون الترقيات الإلكترونية لها نفس التأثير في كل الحالات. قد تكون هناك عدة عوامل خارجية تؤثر على العلاقة بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل، مثل الظروف الاقتصادية العامة أو السياسات المنتهجة بالكلية. كما قد يكون هناك تأثير للثقافة المؤسسية للترقيات الإلكترونية، مما يؤثر في نوعية حياتهم المهنية. حيث يمكن أيضا أن تكون هناك عوامل فردية تؤثر على كيفية استقبال الموظفين للترقيات الإلكترونية وتأثيرها على جودة حياتهم في العمل، مثل مستوى التحفيز الشخصي أو التفضيلات المهنية، ويمكن وجود تأثير لتوازن الحياة العملية على العلاقة بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل، حيث يمكن أن تؤثر الترقيات الإلكترونية على هذا التوازن بطرق مختلفة. أو عدم التطبيق الفعلي للترقية الإلكترونية بالكلية.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة الأشقر حسام 2014، والتي توصلت إلى أن نظام تقييم الأداء الإلكتروني يفتقر إلى استخدام وسائل متنوعة لجمع المعلومات اللازمة لعملية التقييم مما يؤثر سلباً على كمية المعلومات ونوعيتها. ودراسة Apak et al 2016، والتي توصلت إلى أنه لا يمكن تحقيق موارد بشرية قوية إلا من خلال تقييم أداء كفء.

وقد اختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة أبو معالي هناء 2014، والتي توصلت إلى أن التجديد التكنولوجي له أثر كبير في زيادة الأداء داخل المؤسسة محل الدراسة، وأن المؤسسة تولي اهتماماً كبيراً في عمليات التجديد التكنولوجي.

4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

توصلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة لدراستنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التكوين الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو. بمعنى آخر كلما زاد التكوين الإلكتروني زادت جودة الحياة في العمل لدى عينة الدراسة. ويمكن إرجاع وجود هذه العلاقة القوية إلى أن التكوين الإلكتروني يمكن أن يؤدي إلى تحسين الوصول إلى الموارد التعليمية والمعلومات، مما يزيد من رضا الأساتذة وبالتالي يساهم في تحسين جودة الحياة في العمل، كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى تعزيز التواصل والتفاعل بين الأساتذة ومصلحة المستخدمين، مما يخلق بيئة عمل أكثر ديناميكية وتفاعلية لتعزيز جودة حياتهم المهنية. يمكن أن يؤدي التكوين الإلكتروني إلى زيادة رضا الأساتذة عن وظائفهم، نظراً لتوفير فرص تطوير مهني وتحسين فعالية التدريس، مما يسهم في تحسين جودة الحياة المهنية بشكل عام، أو توفير مصلحة المستخدمين لبرامج تكوينية كثيرة ذات مستوى لأساتذة الكلية.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة فونغ 2019، والتي توصلت إلى أن المعلمين الذين شاركوا في برامج تدريب عبر الإنترنت أبدوا تحسين في ممارساتهم التعليمية ورضاهم عن تجربة التدريب. ودراسة بن عروس محمد وطيبي عمار 2021، والتي توصلت إلى أن لتدريب الإلكتروني دور فعال في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة. ودراسة بوحلالة صليحة وبويدية نرجس 2022، والتي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وأبعاده على الأداء الوظيفي. ودراسة عابد سليم شويني خالد 2023، والتي توصلت إلى أن التدريب الإلكتروني له فائدة كبيرة في أداء ومهارات الأستاذ الجامعي، والتي تمكنه من التحكم في التقنيات الجديدة.

5. الاستنتاج العام للدراسة:

هدفت دراستنا إلى معرفة مدى وجود علاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وبعد الإحاطة بالجانب النظري للموضوع جاءت الدراسة الميدانية والتي استخدما فيها المنهج الوصفي، حيث شملت مجتمع دراسة مكون من 293 أستاذ من الكلية، كما قمنا بالاعتماد على الطريقة العشوائية لاختيار العينة التي استقرت على 87 أستاذ، وبعد تصميم استبيان الدراسة واعتمادا على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وبعد عرض وتحليل نتائج الدراسة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ومعامل الارتباط سبيرمان توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان 0.368، وقيمة sig بلغت 0.000.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان 0.212، وقيمة sig بلغت 0.048.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين الترقية الإلكترونية وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان 0.185، وقيمة sig بلغت 0.087.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين التكوين الإلكتروني وجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان 0.561، وقيمة sig بلغت 0.000.

6. اقتراحات الدراسة:

بعدما قمنا بدراسة موضوع ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو. واستنادا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن أن نتقدم بمجموعة من الاقتراحات والتي يمكن إيجازها في:

- تطوير نظم التوظيف الإلكتروني لتعزيز الشفافية والفعالية في عمليات التوظيف.

- توفير الموارد والدعم اللازم لتنفيذ برامج التكوين الإلكتروني بشكل فعال.
- تطوير برامج تدريبية إلكترونية مخصصة لأساتذة الكلية لتعزيز مهاراتهم الأكاديمية والتقنية.
- منح فرص ترقية على أسس وقواعد واضحة حتى لا يشعر الأساتذة بالظلم، مما يضمن تحقيق أهداف الكلية بشكل جيد، وتلبية طموحات الأساتذة.
- توفير التدريب والدعم الفني لضمان استخدام فعال لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- تشجيع إجراء المزيد من الدراسات والبحوث لفهم تأثيرات الترقية الإلكترونية وتحدياتها في بيئة العمل الأكاديمية.
- على الكلية العمل على تطوير التكوين الإلكتروني لأساتذة والذي يهتم برفع مستوى جودة الحياة في العمل.
- توفير خطة واضحة لإدارة الموارد البشرية تشمل برامج وسياسات وتكون محددة بأهداف واضحة حول استقطاب الموارد البشرية إلكترونيا.
- توفير منهجية واضحة لتحديد الاحتياجات التكوينية لأساتذة الكلية وذلك بالاعتماد على البرامج الإلكترونية الحديثة.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتقليل من إجراءات التوظيف.

خاتمة

حولنا من خلال هذه الدراسة الموسومة بممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، التطرق لأهم أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وربطها بجودة الحياة في العمل لدى أساتذة الكلية. كما تطرقت دراستنا في جانبها النظري الذي يضم في طياته كل ما هو مرتبط بمتغيرات الدراسة بشكل أشمل وأوسع، ومعرفة الخصائص والوسائل اللازمة لإيجاد العلاقة بينها.

وعن طريق الدراسة الميدانية تبين من خلال النتائج السابق ذكرها مدى المساهمة الكبيرة لممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق جودة الحياة في العمل لدى أساتذة الكلية، كما تبين مدى تحقيق مصلحة المستخدمين لتلك الممارسات بشكل متطور يخدم مصلحة الأساتذة مما يوفر لهم المستوى المطلوب من جودة الحياة في العمل.

كما تحفز النتائج المستنتجة من هذه الدراسة على اقتراح مسارات للدراسات المستقبلية أو تطبيقات عملية. بناءاً على الأدلة التي تم جمعها وتحليلها، يمكن لهذه النتائج أن تساهم بشكل فعال في تحسين جودة الحياة في العمل، ومن المقرر أن يؤدي هذا التقدم إلى تحسين في الممارسات الحالية وتطوير تقنيات جديدة. وفي النهاية، يجب على الباحثين والمهتمين بهذا المجال استخدام هذه النتائج كأساس لبناء الدراسات المستقبلية وتطبيقاتها العملية، مع الإشارة إلى أهمية العمل المستمر لتعزيز فهمنا وتطويرنا في هذا المجال المعرفي المهم.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

1) أحمد الدمرداش، (2018)، ***جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي***، مصر: دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع.
2) أحمد بوجمعة، (2019)، ***أثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل***، جامعة محمد خيضر بسكرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر.
3) أحمدتي، بوبكر نعرورة، (2021)، ***أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية***، مجلة Revue Algérienne d'économie de gestion جامعة الشهيد حمه ، المجلد 15، العدد (01)، الجزائر.
4) آمال ديلمي، (2015)، ***دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة***، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بوكالة أم بواقي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر.
5) الباز حسن منصور والسيد عوض، (2016)، ***معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية***، دراسة تطبيقية على كلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة الأهلية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية (كلية التجارة) جامعة قناة السويس، المجلد 07، العدد (02)، مصر.
6) برايان هوبكنز وجيمس ماركهم، (2006)، ***الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية***، ترجمة خالد العامري، مصر: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
7) بسيسو محمد، (2010)، ***أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على كفاءة العمليات الإدارية في مشروع مسح سجلات اللاجئين الفلسطينيين***. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر.
8) بن دحمان فتحي، (2017)، ***واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا E-HRM في المؤسسات الجزائرية دراسة حالة بمؤسسة ميناء مستغانم***.
9) بوديسة محمد، (2015)، ***جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الرضا المهني لدى أساتذة التعليم العالي بتطبيق معيار والتون***، دراسة حالة المركز الجامعي بوشعيب بلحاج عين تموشنت، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر.
10) بوزورين فيروز، (2022)، ***متطلبات ومعوقات التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الجزائر***، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية –بحوث ودراسات–، المجلد 09، العدد (01)،الجزائر.

11) جاد الرب وسيد محمد، (2008)، ***جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية***، مصر.

12) حرز الله عبد الحفيظ، (2019)، ***أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة العطل المرضية***، دراسة حالة الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بولاية بسكرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر.

13) حرمة الضاوية ومنال خليل، (2021)، ***جودة حياة العمل وأثرها على تحسين أداء الموارد البشرية***، جامعة أحمد درارية أدرار، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر.

14) خالد بن خليفة ولطفي عاشور ومعراج شريفي، (2022)، ***جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية***، دراسة حالة مؤسسة ورود للروائح والعطور بالوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

15) خليل إسماعيل وإبراهيم ماضي، (2014)، ***جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين***، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال.

16) الرواحنة عبدالله عوده (2013)، ***أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين دراسة حالة في مجموعة الاتصالات الأردنية أورنج***، كلية الأعمال قسم الأعمال الإلكترونية جامعة الشرق الأوسط، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر.

17) سبحي نذير وحميد الصراف، (2018)، ***تشخيص أبعاد جودة حياة العمل***، مجلة العلوم الاقتصادية جامعة الموصل، المجلد 24، العدد (108)، العراق.

18) سمية بلحمري، (2014)، ***الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الجماعات المحلية***، دراسة حالة بلدية وولاية الشلف، جامعة العلوم التجارية وعلوم التسيير بتلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر.

19) طوايبية جليلة، 2022، دور الرقمنة في إدارة الموارد البشرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي.

20) عمار محمد وجمال أكرم، (2009)، ***مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية بوكالة غوث بمكتب غزة الإقليمي ودورها في تحسين أداء العاملين.***

21) فريد النجار، (2008)، ***الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق***، مصر: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.

22) القحطاني علي وأحمد محمد، (2010)، **مجالات تطبيق التعاملات الإلكترونية ومعوقاتها في إمارة منطقة الرياض**، السعودية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر.

23) كمال عبد الحميد زيتون، (2004)، ***منهجية التربوي والنفسي***، ط1 مصر: دار النشر عالم الكتب.

24) مازن وحسام محمد، (2001)، ***التكنولوجيا المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات الحديثة وعلاقتها بمنظومة مستقبلية لمواجهة الثورة المعرفية***، المؤتمر العلمي الثالث عشر: مناهج التعليم والثورة المعرفية التكنولوجيا، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، جامعة عين الشمس، مصر.

25) محمد عبد الوهاب ومحمد أبو العينين، (2019)، ***أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية***، دراسة ميدانية في قطاع المصارف الإسلامية، كلية التجارة جامعة عين شمس مصر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه.

26) محمد عبدالله الشاوش، (2018)، ***تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي في جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا***، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية فلسطين (قطاع غزة)، مجلد 2، العدد (12)، اليمن.

27) ميرة حراتي وسعدة شايب الدور، (2017)، ***واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة اقتصادية جزائرية***، دراسة حالة الوحدة العلمية لاتصالات الجزائر بجيجل.

28) نجم عبود نجم، (2004)، ***الإدارة الإلكترونية***، السعودية: دار المريخ للنشر.

29) هدى بصاشي وسلام عبد الرزاق، (2019)، ***الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بتطوير العمل الإداري***، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد15، العدد (21)، الجزائر.

30) وراس أمينة، (2021)، ***أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة***، مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية جامعة وهران2، المجلد 10، العدد (02)، الجزائر.

المراجع باللغة الأجنبية:

31) Eckhardt A, and S Laumer, (2008), ***An IT-Architecture to align E-Recruiting and retention processe***, International journal of E-Service and mobile application 1 (2).

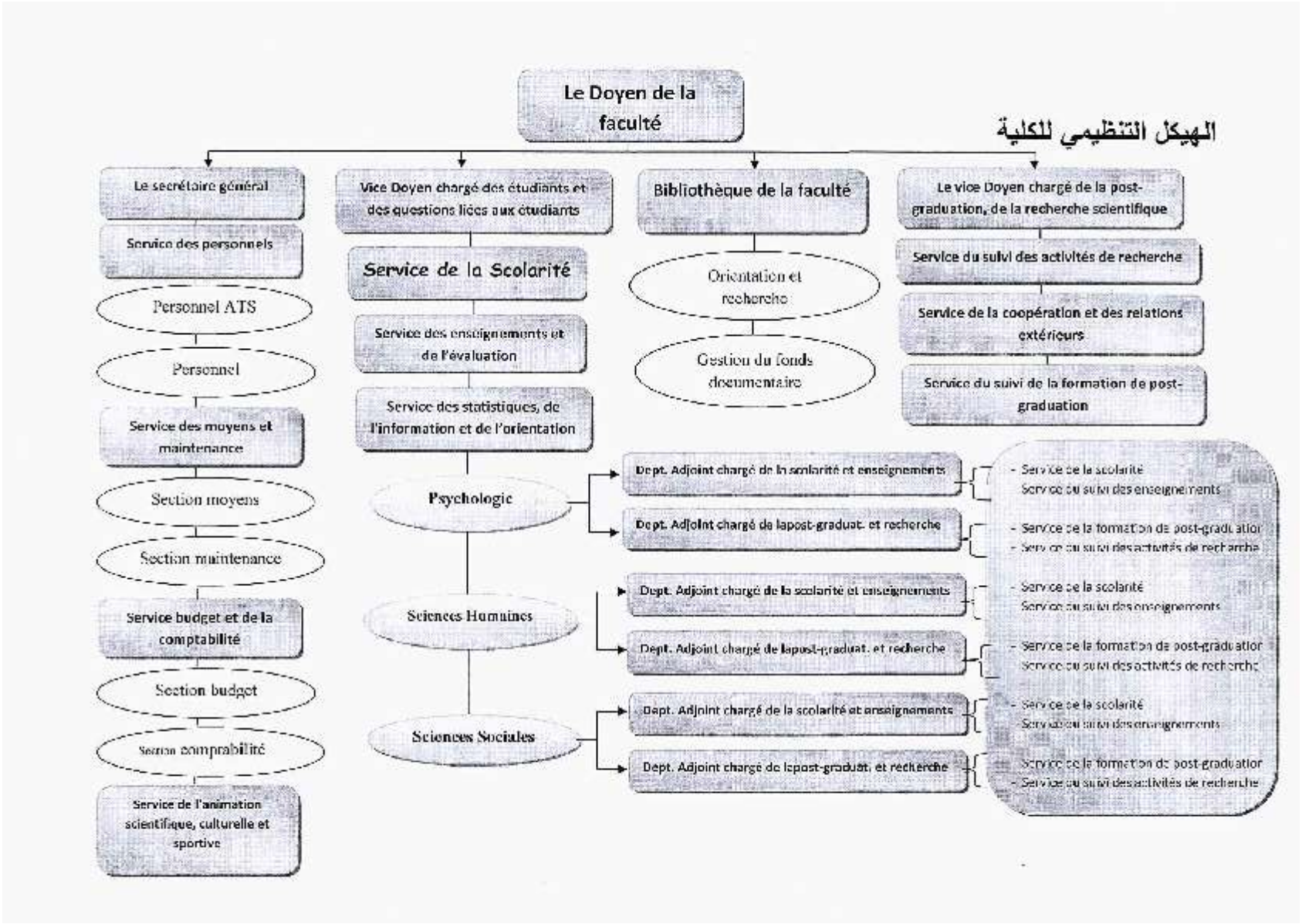
32) Trevor C and A.J.Nyberg, (2008), ***keeping your headcount when all about you are losing theirs: Downsizing voluntary turnover rates and the moderating role of HR practices***, Academy of management journal 51 (2).

33) Tyson S and Parry E, (2011), ***Desired goals and actual outcomes of E-HRM***, Human resources management journal 3(10).

34) Rual H and Jan K and Tanya L, (2004)***, E-HRM: Innovation or Irritation***.

الملاحق

الهيكل التنظيمي للكلية



الملحق (2) يمثل التكرارات والنسب المئوية لخصائص العينة:

Effectifs

[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav

Statistiques					
		gendr	age	grade	anct
N	Valide	87	87	87	87
	Manquante	0	0	0	0
Moyenne		1,56	2,28	2,34	1,76
Somme		136	198	204	153

حسب الجنس:

gendr					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	homme	38	43,7	43,7	43,7
	femme	49	56,3	56,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

حسب السن:

âge					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	-30ans	7	8,0	8,0	8,0
	30/40ans	53	60,9	60,9	69,0
	41/50ans	23	26,4	26,4	95,4
	+50ans	4	4,6	4,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

حسب الدرجة العلمية:

grade					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	assistantb	37	42,5	42,5	42,5
	assistanta	9	10,3	10,3	52,9
	profcourb	22	25,3	25,3	78,2
	profcoura	12	13,8	13,8	92,0
	proffesseur	7	8,0	8,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

حسب الأقدمية:

anct					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	-5ans	30	34,5	34,5	34,5
	5/15ans	50	57,5	57,5	92,0
	16/25ans	5	5,7	5,7	97,7
	+25ans	2	2,3	2,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

الملحق (3) يمثل نموذج الاستبيان:

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

استبيان

تحية طيبة، وبعد:

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة، حيث يقوم الطالب بدراسة ميدانية حول:"**ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بجودة الحياة في العمل لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو**" وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية مولود معمري بتيزي وزو مولود معمري تيزي وزو. لذا يرجى التكرم بتعبئة هذا الاستبيان كاملا بوضع علامة(X) أمام كل عبارة في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك.

الباحثان: بوخنوفة عبد المالك وبوكلا جمال

أولا/ البيانات الشخصية

1/الجنس : ذكر□ أنثى □

2/السن:

أقل من 30 سنة□ من30 إلى 40 سنة□ من41 إلى 50 سنة□ أكثر من 50 سنة□

3/الدرجة العلمية:

أستاذ مساعد ب□ أستاذ مساعد أ□ أستاذ محاضر ب□ أستاذ محاضر أ□ أستاذ التعليم العالي □

4/الأقدمية المهنية:

أقل من 5 سنوات□ من 5 سنوات إلى15 سنة□ من 16 سنة إلى 25 سنة□ أكثر من 25 سنة□

المحور الأول/ ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

الرقم	البنود	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	إجراءات التوظيف الإلكتروني واضحة لديك					
02	تقوم مصلحة المستخدمين بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر مواقع إلكترونية خاصة بالجامعة					
03	تقوم مصلحة المستخدمين بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر مواقع إلكترونية خاصة بالتوظيف					
04	تقدم طلبات التوظيف إلكترونيا					
05	تشترط الجامعة مهارة استخدام الحاسوب في التوظيف					
06	تلجأ الجامعة إلى الاستقطاب الإلكتروني لجلب أشخاص ذو كفاءات عالية					
07	تلجأ الجامعة للاختيار الإلكتروني لطلبات التوظيف المقدمة					
08	تستخدم الجامعة المقابلة الإلكترونية مع المترشحين					
09	الإمكانات التقنية المتوفرة كافية للقيام بإجراءات التوظيف الإلكتروني					
10	لدى الجامعة خط إلكتروني يربطها بالوزارة الوصية من أجل التوظيف					
11	يتم تحديد احتياجات الجامعة إلكترونيا لمعرفة المناصب الشاغرة					
12	أحدث التوظيف الإلكتروني تغييراً جذريا في عملية التوظيف					
13	يسمح التوظيف الإلكتروني بتحليل بيانات أكثر دقة لتحسين عمليات الاختيار والتوظيف					

14	تسهل تقنيات التوظيف الإلكتروني على الجامعة متابعة حالة الطلبات بشكل فوري					
15	تساهم الترقية الإلكترونية في تحسين أداء العمل					
16	تمتلك الجامعة نظاماً إلكترونيا لإدارة عمليات الترقية					
17	الترقية الإلكترونية أكثر شفافية من الترقية التقليدية					
18	تواجه الجامعة تحديات تبني تقنيات الترقية الإلكترونية في بيئة العمل الحالية					
19	تساهم الترقية الإلكترونية في تعزيز رضا الأساتذة في العمل					
20	تساعد الترقية الإلكترونية في تجاوز تعقيد الإدارة التقليدية					
21	تعتمد الجامعة على نظام تقويم فعال مرتبط بعمليات الترقية الإلكترونية					
22	تؤثر الترقية الإلكترونية على التواصل بين الأساتذة والإدارة					
23	يتم تطوير نظام الترقية الإلكترونية بانتظام تماشيا مع التطور التكنولوجي					
24	يضمن نظام الترقية الإلكترونية الحفاظ على أمان المعلومات					
25	توجد لدى الجامعة خطط لتطبيقها في الترقية الإلكترونية					
26	توجد لدى الجامعة استراتيجيات لمعالجة التحديات التقنية المحتملة في عمليات الترقية الإلكترونية					
27	تعتبر الترقية الإلكترونية وسيلة فعالة لتطوير كفاءات الأساتذة					
28	تساهم الترقية الإلكترونية في تعزيز المساواة في فرص الترقية					
29	تتيح سياسات الترقية الإلكترونية مرونة أكبر للأساتذة لتقديم طلبات الترقية					
30	هناك حاجة إلى توعية أكبر حول الترقية الإلكترونية بالنسبة للأساتذة					
31	تسعى الجامعة للترويج للترقية الإلكترونية بين الأساتذة					
32	إجراءات التكوين الإلكتروني واضحة لديك					
33	تعتمد مصلحة المستخدمين على التكوين الإلكتروني من أجل تكوين الأساتذة					
34	يتم تطوير مهارات الأساتذة تماشيا مع التطورات التكنولوجية					
35	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية إلكترونيا					
36	يتوافق التكوين الإلكتروني المقترح مع متطلبات منصبك					
37	يتم استخدام وسائل التكوين الإلكتروني من أجل عملية التكوين الإلكتروني					

38	توفر الجامعة الوسائل اللازمة من أجل التكوين الإلكتروني					
39	توفر الجامعة الموارد المالية اللازمة لتكوين الأساتذة إلكترونيا					
40	التكوين الإلكتروني يخفض التكاليف أفضل من التكوين التقليدي					
41	التكوين الإلكتروني يخفض الوقت أفضل من التكوين التقليدي					
42	التكوين الإلكتروني أفضل من التكوين التقليدي					
43	ساهم التكوين الإلكتروني في تحسين أساليب العمل					
44	هناك حاجة لمزيد من التحسينات في تكوين الأساتذة إلكترونيا					
45	لديك إمكانية الوصول إلى دورات تكوينية إلكترونية بشكل دوري					
46	تعزز تكنولوجيا التكوين الإلكتروني التفاعل خلال منصات التعلم الافتراضية					
47	يعزز التكوين الإلكتروني تفاعل الأساتذة الجامعيين مع التحديات الحديثة في التعليم العالي					
48	يعزز التكوين الالكتروني للأساتذة الجامعيين جودة التعليم العالي					

المحور الثاني/ جودة الحياة في العمل

الرقم	البنود	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أعمل في مناخ يتسم بالثقة المتبادلة					
02	أتمتع بحرية العمل في وظيفتي					
03	توجد صداقات بيني وبين زملائي في العمل					
04	حجم العمل في وظيفتي مناسب					
05	أنا سعيد تماما بما أحصل عليه من دخل من عملي					
06	أشعر بجودة التعامل مع زملائي في الجامعة					
07	أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به					
08	يعاملنا المسؤولون بعدالة					
09	يشجعك المسؤولون على المشاركة في اتخاذ القرارات					
10	يوضح لك المسؤولون أهداف العمل بشكل محفز					
11	أشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي					
12	أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي					
13	هناك تواصل فعال بين الأساتذة ومصلحة المستخدمين					
14	هناك استجابة فعالة من مصلحة المستخدمين لاحتياجاتكم كأساتذة					
15	هناك ضرورة تحسين التواصل بين الأساتذة ومصلحة المستخدمين لتعزيز جودة الحياة في العمل					

16	تقدم مصلحة المستخدمين برامج تحفيزية فعالة لزيادة معنوياتك في العمل					
17	تعتبر الإشادة بالأداء الجيد من قبل الإدارة محفزاً قوياً للعمل بجدية					
18	يمكن للمكافآت المعنوية أن تعزز من رغبتي في تحقيق الأهداف المهنية					
19	يعتبر تطوير المسار المهني هدفاً رئيسيا لتحسين جودة الحياة في العمل					
20	تنظم مصلحة المستخدمين فرص ترقية داخليا بشكل دوري					
21	يمثل الحصول على ترقية دافعاً قويا لتطوير مهاراتي جديدة في مجالي المهني					

الملحق (4) يمثل أسماء الأساتذة المحكمين:

الرقم	أسماء الأساتذة المحكمين	الرتبة	التخصص
02	إيدير عبدالرزاق	أستاذ التعليم العالي	علم النفس عمل وتنظيم
06	لحسن حمزة	أستاذ التعليم العالي	علم النفس عمل وتنظيم
03	سعودي مالحة	أستاذ محاضر أ	علم النفس عمل وتنظيم
04	عثمان قدور	أستاذ محاضر أ	علم النفس عمل وتنظيم
07	كلتين أحلام	أستاذ محاضر ب	علم النفس عمل وتنظيم
05	بوزوران فريدة	أستاذ مساعد ب	علم النفس عمل وتنظيم
01	نانش فريد	أستاذ مساعد ب	علم النفس عمل وتنظيم

الملحق (5) يمثل معاملات الثبات ألفا كرونباخ:

معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=r1 r2 r3 r4 r5 r6 r7 r8 r9 r10 r11 r12 r13 r14 p15 p16 p17 p18
p19 p20 p21 p22 p23 p24 p25 p26 p27 p28 p29 p30 p31 f32 f33 f34 f35 f36 f37
f38 f39 f40 f41 f42 f43 f44 f45 f46 f47 f48
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

```
[DataSet0] C:\Users\Lyes\Desktop\base des données.sav
```

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,910	48

معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور التوظيف الإلكتروني:

Fiabilité

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=r1 r2 r3 r4 r5 r6 r7 r8 r9 r10 r11 r12 r13 r14
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
 [DataSet0] C:\Users\Lyes\Desktop\base des données.sav
```

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,554	14

معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الترقية الإلكترونية:

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22 p23 p24 p25 p26 p27 p28 p29
p30 p31
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

```
[DataSet0] C:\Users\Lyes\Desktop\base des données.sav
```

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,838	17

معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور التكوين الإلكتروني:

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=f32 f33 f34 f35 f36 f37 f38 f39 f40 f41 f42 f43 f44 f45 f46
f47 f48
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

```
[DataSet0] C:\Users\Lyes\Desktop\base des données.sav
```

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,852	17

معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور جودة الحياة في العمل:

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18
q19 q20 q21
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

```
[DataSet0] C:\Users\Lyes\Desktop\base des données.sav
```

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,905	21

الملحق (6) يمثل نموذج المقابلة مع مصلحة المستخدمين:

01. كم عدد الأساتذة بالكلية؟

.....

02. كم عدد التخصصات الموجودة في الكلية؟

.....

03. ماذا يحتوي الهيكل التنظيمي للكلية؟

.....

04. ما هي الأجنحة البيداغوجية التابعة للكلية؟

.....

05. ما هو العمل الذي تقوم به مصلحة المستخدمين مع الأساتذة؟

.....

الملحق (7) يمثل الإحصاءات الوصفية للدراسة:

الإحصاء الوصفي لمحاور الدراسة ككل:

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=recrutement promotion formation DRHGLBL QUALITI
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

```
[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav
```

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
recrutement	87	1,00	4,00	1,7471	,70246
promotion	87	1,00	5,00	2,2529	,87893
formation	87	1,00	5,00	2,0230	,83495
DRHGLBL	87	1,00	4,00	1,5402	,64348
QUALITI	87	1,00	4,00	2,0230	,91470
N valide (listwise)	87				

الإحصاء الوصفي لمحور التوظيف الإلكتروني:

```
FREQUENCIES VARIABLES=r1 r2 r3 r4 r5 r6 r7 r8 r9 r10 r11 r12 r13 r14
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Effectifs

```
[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav
```

Tableau de fréquences

r1

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	1	1,1	1,1	1,1
	nodaccord	10	11,5	11,5	12,6
	ntr	17	19,5	19,5	32,2
	daccord	38	43,7	43,7	75,9
	ttafaitdaccord	21	24,1	24,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r2					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	3	3,4	3,4	5,7
	ntr	7	8,0	8,0	13,8
	daccord	51	58,6	58,6	72,4
	ttafaitdaccord	24	27,6	27,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r3					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	7	8,0	8,0	10,3
	ntr	11	12,6	12,6	23,0
	daccord	51	58,6	58,6	81,6
	ttafaitdaccord	16	18,4	18,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r4					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	5	5,7	5,7	8,0
	ntr	17	19,5	19,5	27,6
	daccord	44	50,6	50,6	78,2
	ttafaitdaccord	19	21,8	21,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r5					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	6	6,9	6,9	6,9
	nodaccord	20	23,0	23,0	29,9
	ntr	21	24,1	24,1	54,0
	daccord	25	28,7	28,7	82,8
	ttafaitdaccord	15	17,2	17,2	100,0

	Total	87	100,0	100,0	

r6					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	3	3,4	3,4	3,4
	nodaccord	16	18,4	18,4	21,8
	ntr	30	34,5	34,5	56,3
	daccord	29	33,3	33,3	89,7
	ttafaitdaccord	9	10,3	10,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r7					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	15	17,2	17,2	19,5
	ntr	26	29,9	29,9	49,4
	daccord	35	40,2	40,2	89,7
	ttafaitdaccord	9	10,3	10,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r8					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	20	23,0	23,0	23,0
	nodaccord	37	42,5	42,5	65,5
	ntr	14	16,1	16,1	81,6
	daccord	14	16,1	16,1	97,7
	ttafaitdaccord	2	2,3	2,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r9					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	15	17,2	17,2	17,2
	nodaccord	33	37,9	37,9	55,2

	ntr	20	23,0	23,0	78,2
	daccord	15	17,2	17,2	95,4
	ttafaitdaccord	4	4,6	4,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r10

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	3	3,4	3,4	3,4
	nodaccord	6	6,9	6,9	10,3
	ntr	21	24,1	24,1	34,5
	daccord	43	49,4	49,4	83,9
	ttafaitdaccord	14	16,1	16,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r11

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	19	21,8	21,8	24,1
	ntr	27	31,0	31,0	55,2
	daccord	25	28,7	28,7	83,9
	ttafaitdaccord	14	16,1	16,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r12

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	3	3,4	3,4	3,4
	nodaccord	8	9,2	9,2	12,6
	ntr	19	21,8	21,8	34,5
	daccord	39	44,8	44,8	79,3
	ttafaitdaccord	18	20,7	20,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r13					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	7	8,0	8,0	12,6
	ntr	21	24,1	24,1	36,8
	daccord	36	41,4	41,4	78,2
	ttafaitdaccord	19	21,8	21,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

r14					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	3	3,4	3,4	3,4
	nodaccord	9	10,3	10,3	13,8
	ntr	10	11,5	11,5	25,3
	daccord	52	59,8	59,8	85,1
	ttafaitdaccord	13	14,9	14,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
r1	87	1	5	3,78	,982
r2	87	1	5	4,06	,840
r3	87	1	5	3,83	,905
r4	87	1	5	3,84	,913
r5	87	1	5	3,26	1,196
r6	87	1	5	3,29	,999
r7	87	1	5	3,39	,969
r8	87	1	5	2,32	1,073
r9	87	1	5	2,54	1,108
r10	87	1	5	3,68	,946
r11	87	1	5	3,34	1,066
r12	87	1	5	3,70	1,013
r13	87	1	5	3,68	1,051

r14	87	1	5	3,72	,961
N valide (listwise)	87				

الإحصاء الوصفي لمحور الترقية الإلكترونية:

```
FREQUENCIES VARIABLES=p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22 p23 p24 p25 p26 p27
p28 p29 p30 p31
  /STATISTICS=STDDEV SEMEAN MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Effectifs

```
[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav
```

Tableau de fréquences

p15					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	2	2,3	2,3	6,9
	ntr	22	25,3	25,3	32,2
	daccord	42	48,3	48,3	80,5
	ttafaitdaccord	17	19,5	19,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p16					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	7	8,0	8,0	8,0
	nodaccord	11	12,6	12,6	20,7
	ntr	24	27,6	27,6	48,3
	daccord	35	40,2	40,2	88,5
	ttafaitdaccord	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p17					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	5	5,7	5,7	10,3
	ntr	16	18,4	18,4	28,7
	daccord	41	47,1	47,1	75,9
	ttafaitdaccord	21	24,1	24,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p18					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	2	2,3	2,3	6,9
	ntr	18	20,7	20,7	27,6
	daccord	48	55,2	55,2	82,8
	ttafaitdaccord	15	17,2	17,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p19					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	10	11,5	11,5	13,8
	ntr	19	21,8	21,8	35,6
	daccord	41	47,1	47,1	82,8
	ttafaitdaccord	15	17,2	17,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p20					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	9	10,3	10,3	14,9
	ntr	12	13,8	13,8	28,7
	daccord	43	49,4	49,4	78,2
	ttafaitdaccord	19	21,8	21,8	100,0

	Total	87	100,0	100,0	

p21					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	5	5,7	5,7	5,7
	nodaccord	16	18,4	18,4	24,1
	ntr	31	35,6	35,6	59,8
	daccord	30	34,5	34,5	94,3
	ttafaitdaccord	5	5,7	5,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p22					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	3	3,4	3,4	3,4
	nodaccord	20	23,0	23,0	26,4
	ntr	21	24,1	24,1	50,6
	daccord	34	39,1	39,1	89,7
	ttafaitdaccord	9	10,3	10,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p23					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	9	10,3	10,3	12,6
	ntr	20	23,0	23,0	35,6
	daccord	39	44,8	44,8	80,5
	ttafaitdaccord	17	19,5	19,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p24					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccord	7	8,0	8,0	8,0
	ntr	13	14,9	14,9	23,0

	daccord	50	57,5	57,5	80,5
	ttafaitdaccord	17	19,5	19,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p25					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	1	1,1	1,1	1,1
	nodaccord	9	10,3	10,3	11,5
	ntr	39	44,8	44,8	56,3
	daccord	24	27,6	27,6	83,9
	ttafaitdaccord	14	16,1	16,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p26					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	1	1,1	1,1	1,1
	nodaccord	15	17,2	17,2	18,4
	ntr	38	43,7	43,7	62,1
	daccord	27	31,0	31,0	93,1
	ttafaitdaccord	6	6,9	6,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p27					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	1	1,1	1,1	1,1
	nodaccord	9	10,3	10,3	11,5
	ntr	20	23,0	23,0	34,5
	daccord	36	41,4	41,4	75,9
	ttafaitdaccord	21	24,1	24,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p28					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccord	5	5,7	5,7	5,7
	ntr	20	23,0	23,0	28,7
	daccord	41	47,1	47,1	75,9
	ttafaitdaccord	21	24,1	24,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p29					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccord	3	3,4	3,4	3,4
	ntr	16	18,4	18,4	21,8
	daccord	46	52,9	52,9	74,7
	ttafaitdaccord	22	25,3	25,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p30					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	1	1,1	1,1	1,1
	nodaccord	4	4,6	4,6	5,7
	ntr	11	12,6	12,6	18,4
	daccord	36	41,4	41,4	59,8
	ttafaitdaccord	35	40,2	40,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

p31					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	9	10,3	10,3	14,9
	ntr	27	31,0	31,0	46,0
	daccord	30	34,5	34,5	80,5
	ttafaitdaccord	17	19,5	19,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Descriptives

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
p15	87	1	5	3,76	,952
p16	87	1	5	3,34	1,098
p17	87	1	5	3,80	1,021
p18	87	1	5	3,78	,920
p19	87	1	5	3,66	,974
p20	87	1	5	3,74	1,062
p21	87	1	5	3,16	,987
p22	87	1	5	3,30	1,047
p23	87	1	5	3,69	,980
p24	87	2	5	3,89	,813
p25	87	1	5	3,47	,926
p26	87	1	5	3,25	,866
p27	87	1	5	3,77	,973
p28	87	2	5	3,90	,836
p29	87	2	5	4,00	,762
p30	87	1	5	4,15	,896
p31	87	1	5	3,54	1,065
N valide (listwise)	87				

الإحصاء الوصفي لمحور التكوين الإلكتروني:

f40					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	3	3,4	3,4	3,4
	nodaccord	7	8,0	8,0	11,5
	ntr	11	12,6	12,6	24,1
	daccord	48	55,2	55,2	79,3
	ttafaitdaccord	18	20,7	20,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

f41					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	3	3,4	3,4	3,4
	nodaccord	8	9,2	9,2	12,6
	ntr	7	8,0	8,0	20,7
	daccord	48	55,2	55,2	75,9
	ttafaitdaccord	21	24,1	24,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

f42					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	13	14,9	14,9	19,5
	ntr	21	24,1	24,1	43,7
	daccord	27	31,0	31,0	74,7
	ttafaitdaccord	22	25,3	25,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

f43					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	8	9,2	9,2	11,5
	ntr	24	27,6	27,6	39,1
	daccord	29	33,3	33,3	72,4
	ttafaitdaccord	24	27,6	27,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

f44					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	1	1,1	1,1	1,1
	ntr	6	6,9	6,9	8,0
	daccord	44	50,6	50,6	58,6
	ttafaitdaccord	36	41,4	41,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

f45					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	15	17,2	17,2	19,5
	ntr	24	27,6	27,6	47,1
	daccord	35	40,2	40,2	87,4
	ttafaitdaccord	11	12,6	12,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

f46					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	1	1,1	1,1	1,1
	nodaccord	7	8,0	8,0	9,2
	ntr	22	25,3	25,3	34,5
	daccord	43	49,4	49,4	83,9
	ttafaitdaccord	14	16,1	16,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

f47					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccord	11	12,6	12,6	12,6
	ntr	13	14,9	14,9	27,6
	daccord	44	50,6	50,6	78,2
	ttafaitdaccord	19	21,8	21,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

f48					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	1	1,1	1,1	1,1
	nodaccord	10	11,5	11,5	12,6
	ntr	10	11,5	11,5	24,1
	daccord	44	50,6	50,6	74,7

	ttafaitdaccord	22	25,3	25,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
f32	87	1	5	3,32	1,094
f33	87	1	5	3,45	1,020
f34	87	1	5	3,46	1,087
f35	87	1	5	3,33	,923
f36	87	1	5	3,41	1,006
f37	87	1	5	3,48	,975
f38	87	1	5	2,97	1,156
f39	87	1	5	2,95	1,109
f40	87	1	5	3,82	,971
f41	87	1	5	3,87	,998
f42	87	1	5	3,57	1,158
f43	87	1	5	3,75	1,037
f44	87	1	5	4,31	,704
f45	87	1	5	3,44	,997
f46	87	1	5	3,71	,875
f47	87	2	5	3,82	,922
f48	87	1	5	3,87	,962
N valide (listwise)	87				

الإحصاء الوصفي لمحور جودة الحياة في العمل:

q11					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	1	1,1	1,1	1,1
	nodaccord	8	9,2	9,2	10,3
	ntr	12	13,8	13,8	24,1
	daccord	47	54,0	54,0	78,2
	ttafaitdaccord	19	21,8	21,8	100,0

	Total	87	100,0	100,0	

q12					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	1	1,1	1,1	1,1
	nodaccord	1	1,1	1,1	2,3
	ntr	6	6,9	6,9	9,2
	daccord	41	47,1	47,1	56,3
	ttafaitdaccord	38	43,7	43,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

q13					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	14	16,1	16,1	18,4
	ntr	20	23,0	23,0	41,4
	daccord	38	43,7	43,7	85,1
	ttafaitdaccord	13	14,9	14,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

q14					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	12	13,8	13,8	18,4
	ntr	32	36,8	36,8	55,2
	daccord	29	33,3	33,3	88,5
	ttafaitdaccord	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

q15					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	5	5,7	5,7	10,3

	ntr	12	13,8	13,8	24,1
	daccord	41	47,1	47,1	71,3
	ttafaitdaccord	25	28,7	28,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

q16					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	8	9,2	9,2	9,2
	nodaccord	26	29,9	29,9	39,1
	ntr	32	36,8	36,8	75,9
	daccord	13	14,9	14,9	90,8
	ttafaitdaccord	8	9,2	9,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

q17					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	10	11,5	11,5	16,1
	ntr	21	24,1	24,1	40,2
	daccord	30	34,5	34,5	74,7
	ttafaitdaccord	22	25,3	25,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

q18					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	4	4,6	4,6	4,6
	nodaccord	3	3,4	3,4	8,0
	ntr	8	9,2	9,2	17,2
	daccord	47	54,0	54,0	71,3
	ttafaitdaccord	25	28,7	28,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

q19					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccord	4	4,6	4,6	4,6
	ntr	4	4,6	4,6	9,2
	daccord	44	50,6	50,6	59,8
	ttafaitdaccord	35	40,2	40,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

q20					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	9	10,3	10,3	10,3
	nodaccord	13	14,9	14,9	25,3
	ntr	24	27,6	27,6	52,9
	daccord	33	37,9	37,9	90,8
	ttafaitdaccord	8	9,2	9,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

q21					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nodaccordplus	2	2,3	2,3	2,3
	nodaccord	2	2,3	2,3	4,6
	ntr	10	11,5	11,5	16,1
	daccord	37	42,5	42,5	58,6
	ttafaitdaccord	36	41,4	41,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
q1	87	1	5	3,36	1,089
q2	87	1	5	3,70	1,036
q3	87	1	5	3,97	,799
q4	87	1	5	3,83	,865

q5	87	1	5	3,29	1,257
q6	87	2	5	3,84	,888
q7	87	2	5	4,46	,625
q8	87	1	5	3,45	1,009
q9	87	1	5	3,17	1,002
q10	87	1	5	3,14	1,036
q11	87	1	5	3,86	,904
q12	87	1	5	4,31	,752
q13	87	1	5	3,53	1,010
q14	87	1	5	3,33	1,008
q15	87	1	5	3,90	1,035
q16	87	1	5	2,85	1,084
q17	87	1	5	3,64	1,120
q18	87	1	5	3,99	,970
q19	87	2	5	4,26	,754
q20	87	1	5	3,21	1,132
q21	87	1	5	4,18	,896
N valide (listwise)	87				

الملحق (8) يمثل اختبار كلموغروف سيمرنوف لتوزيع البيانات:

```
  FILE='C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=DRHGLBL QUALITI
  /MISSING ANALYSIS.
```

Tests non paramétriques

```
[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav
```

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon			
		DRHGLBL	QUALITI
N		87	87
Paramètres normaux[a,b]	Moyenne	1,5402	2,0230
	Ecart-type	,64348	,91470
Différences les plus extrêmes	Absolue	,328	,213
	Positive	,328	,213
	Négative	-,234	-,168
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,061	1,988
Signification asymptotique (bilatérale)		,000	,001

a. La distribution à tester est gaussienne.
b. Calculée à partir des données.

الملحق (9) يمثل نتائج معامل الارتباط سبيرمان:

نتائج معامل الارتباط سبيرمان لمحور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=DRHGLBL QUALITI
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

```
[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav
```

Corrélations

			DRHGLBL	QUALITI
Rho de Spearman	DRHGLBL	Coefficient de corrélation	1,000	,368**
		Sig. (bilatérale)	.	,000
		N	87	87
	QUALITI	Coefficient de corrélation	,368**	1,000
		Sig. (bilatérale)	,000	.
		N	87	87

**. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

نتائج معامل الارتباط سبيرمان لمحور التوظيف الإلكتروني:

```
  /VARIABLES=recrutement QUALITI
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

```
[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav
```

Corrélations

			recrutement	QUALITI
Rho de Spearman	recrutement	Coefficient de corrélation	1,000	,212*
		Sig. (bilatérale)	.	,048
		N	87	87
	QUALITI	Coefficient de corrélation	,212*	1,000
		Sig. (bilatérale)	,048	.
		N	87	87

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

نتائج معامل الارتباط سبيرمان لمحور الترقية الإلكترونية:

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=promotion QUALITI
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

```
[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav
```

Corrélations

			promotion	QUALITI
Rho de Spearman	promotion	Coefficient de corrélation	1,000	,185
		Sig. (bilatérale)	.	,087
		N	87	87
	QUALITI	Coefficient de corrélation	,185	1,000
		Sig. (bilatérale)	,087	.
		N	87	87

نتائج معامل الارتباط سبيرمان لمحور التكوين الإلكتروني:

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=formation QUALITI
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

```
[DataSet1] C:\Users\Lyes\Desktop\87 qstnr.sav
```

Corrélations

			formation	QUALITI
Rho de Spearman	formation	Coefficient de corrélation	1,000	,561**
		Sig. (bilatérale)	.	,000
		N	87	87
	QUALITI	Coefficient de corrélation	,561**	1,000
		Sig. (bilatérale)	,000	.
		N	87	87

**. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).