

أثر تطبيق الحكومة الإلكترونية في استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية

شروق الهاشم

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر تطبيق الحكومة الإلكترونية بأبعادها (السرعة، والأمان والخصوصية، والموثوقية) على استراتيجية إدارة الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والاختيار، والتدريب والتطوير، والمحافظة على المورد البشري) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية. كما هدفت أيضا للتعرف إلى مستوى تطبيق الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية، والتعرف إلى مستوى استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية. وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال أداة الدراسة الاستبيان، وبلغت عينة الدراسة والتي سحبت من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة (188) موظفا من العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية، وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية جاء مرتفعاً، كما أن مستوى استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية جاء متوسط، وبينت النتائج أيضاً أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الحكومة الإلكترونية بدلالة أبعادها (السرعة، الأمان والخصوصية، الموثوقية) في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية؛ وقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات، ومنها: العمل على تعزيز استراتيجية إدارة الموارد البشرية في الجامعات الحكومية الأردنية من خلال عقد رفع وزيادة كفاءة عمليات الاستقطاب والاختيار للعاملين، وزيادة الدورات المقدمة لهم في مجال تطوير الأداء، والعمل الدائم على المحافظة على المورد البشري.

الكلمات المفتاحية: الحكومة الإلكترونية، استراتيجية إدارة الموارد البشرية.

مقدمة

وضعت التطورات العلمية والتكنولوجية في مجال المعلومات والاتصالات معظم المجتمعات ومنظوماتها أمام مجموعة من التحديات، وكيفية مواجهة هذه التحديات، ومن ذلك العمل على تحقيق اتصال المواطنين بالإنترنت، والعمل على الحد من اتساع الفجوة الرقمية المعرفية في المجتمع تفاعلياً لخطر التهميش والتخلف في عالم أخذ يديره الذكاء الصناعي؛ لذلك عملت الحكومات في العالم أجمع على وضع وتسهيل الوصول إلى المعلومات ذات الأهمية للمواطنين، من خلال التفاعل إلكترونيًا بين المواطنين والمؤسسات الحكومية المختلفة (العبيدي وأنور، 2021)، حيث تم تحويل معظم أنشطة الحكومة من الأساليب والطرق التقليدية ذات الطابع البيروقراطي لخدمات إلكترونية تتسم بالديناميكية والتفاعلية، وهو ما عرف بالحكومة الإلكترونية، كما أن هذا التحول كان له تأثير قوي على تخطي كافة المستويات الحرجة المتعلقة بمجموعة من الاعتبارات الإدارية مثل اقتصاد المعرفة، ومن الأمور التي من الممكن أن تؤثر على طبيعة عمل المؤسسات ومستوى الأداء فيها مثل استراتيجية إدارة الموارد البشرية (فرحات وطحان، 2020).

حيث يعد العنصر البشري في المؤسسة مكون رئيسي وجزء مهم، حيث يمثل هذا المورد قدرة المؤسسة على الاختراع والابتكار والتجديد والتطوير على الخدمات المقدمة، وهو ما يمكن المؤسسة من مواجهة ندرة الموارد الطبيعية، ويساعدها على النمو والتقدم من خلال الاستغلال الأفضل ان لم يكن الأمثل للطاقات العلمية والانتاجية والاستثمارات المتاحة (حمادي وخضر، 2020).

مشكلة الدراسة

تواجه اقتصاديات العديد من دول العالم مجموعة من التحديات وبخاصة ما ظهر منها في ظل أزمة كوفيد-19 والتي اختفت استجابات الدول من دولة لأخرى، وذلك تبعاً لمواردها وأساليب إدارتها، كما أن هناك مجموعة من التحديات مثل ضعف توازن هياكل الإنتاج، وعدم التنوع في أوقلة الموارد فيها، مع سوء إدارة واستخدام الموارد، إضافة لضعف الاستقرار في معدلات النمو وكثرة القيود والتعقيدات الإدارية؛ وهو ما تطلب إعادة تقييم الأداء الحكومي والقطاع العام لوضع أسس استراتيجية جديدة لعمل الحكومات والمؤسسات المختلفة في الدولة لمواجهة هذه التحديات، ولتطوير الأداء عبر زيادة الفعالية والكفاءة وتخفيض التكاليف وذلك من خلال التوجه إلى الحكومة الإلكترونية التي سهل إيجادها

وتعزيز عملها وجود الثورة التكنولوجية، مع عمل المؤسسات في القطاع العام (العبيدي وأنور، 2021)، وحيث أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية من الأمور التي تميز المؤسسات عن غيرها، فاستراتيجية إدارة الموارد البشرية تهدف إلى تكامل الأنظمة الإدارية في المؤسسات، مما يساعدها على تمكينها وإيجاد الحلول عند ظهور المشكلات أو الأزمات؛ بالإضافة إلى أنه يعمل على تطوير المؤسسة ويمكنها من القيام بواجباتها بالطريقة المثلى، وتأسيساً على ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال التالي:

- ما مستوى تطبيق الحكومة الإلكترونية وأثرها على استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية؟

وفي ضوء السؤال الرئيس، تفرع عدد من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

- ما الأهمية النسبية لتطبيق الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية؟
- ما الأهمية النسبية لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية؟

أهداف الدراسة

هذه الدراسة تهدف إلى ما يلي:

- التعرف إلى أثر تطبيق الحكومة الإلكترونية (السرعة، والأمان والخصوصية، والموثوقية) على استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية. ويتفرع من هذا الهدف عدة أهداف فرعية هي:
- التعرف إلى مستوى تطبيق الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.
- التعرف إلى مستوى استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة الحالية من خلال تركيزها على مستوى تطبيق الحكومة الإلكترونية وأثرها في استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية، لذلك يمكن توضيح أهمية الدراسة من الناحية العلمية والعملية، وذلك على النحو الآتي:

أ- الأهمية العلمية

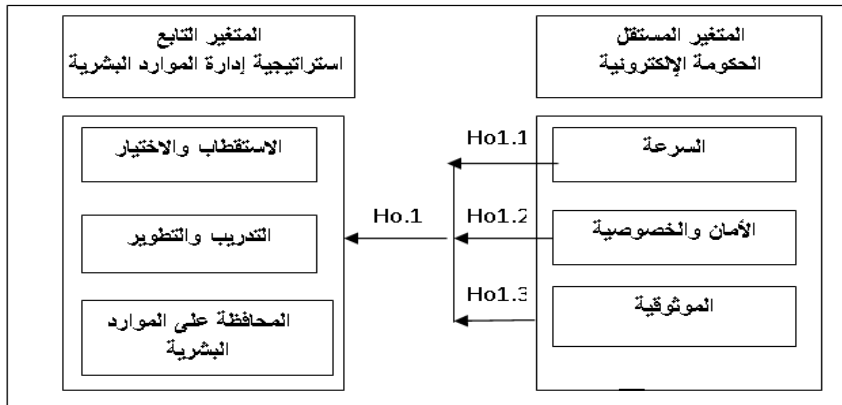
من المتوقع أن تكون هذه الدراسة ذات أهمية لمعظم الباحثين والمحللين والمهتمين بموضوع الدراسة، بحيث يتم تناول تطبيق الحكومة الإلكترونية وتأثيرها على استراتيجية إدارة الموارد البشرية، لذلك سوف تقدم هذه الدراسة نتائج حديثة توضح أهمية الحكومة الإلكترونية ومفهومها، وعناصرها والقدرة على ربط كافة النتائج بأحداث وأدلة واقعية، لذلك نأمل بأن تكون هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة للباحثين والمهتمين بموضوع الدراسة والحصول على نتائج حديثة متعلقة بالموضوع.

ب - الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في معرفة أثر تطبيق الحكومة الإلكترونية بأبعادها (السرعة، والأمان والخصوصية، والموثوقية) في استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية، لما لذلك من أثر على القطاع العام، وهو ما يُعد عماد الاقتصاد في دول العالم والاستفادة من تطبيق نتائج هذه الدراسة في عمل المؤسسات الحكومية المتنوعة، وإضافة قيمة علمية وتقديم التوصيات بناء على هذه النتائج، ومن المتوقع أن تكون النتائج التي سيتم إدراجها في الدراسة ذات أهمية في كل من مواضيع الدراسة الحكومة الإلكترونية، واستراتيجية إدارة الموارد البشرية.

أنموذج الدراسة

تم إعداد النموذج الخاص بالدراسة من خلال تحديد متغيرات الدراسة وعناصر كل متغير، وذلك على النحو الآتي:



شكل (1) أنموذج الدراسة: اعداد الباحثة اعتمادا على الأدب النظري والدراسات السابقة.

فرضيات الدراسة

سعت هذه الدراسة لاختبار الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى

Ho.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الحكومة الإلكترونية بأبعادها (السرعة، الأمان والخصوصية، الموثوقية) في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى عدد من الفرضيات الفرعية، وكما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى:

Ho1.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للسرعة من تطبيق الحكومة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

الفرضية الفرعية الثانية

Ho1.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأمان والخصوصية من تطبيق الحكومة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

الفرضية الفرعية الثالثة

Ho1.3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للموثوقية من تطبيق الحكومة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

التعريفات الإجرائية

- الحكومة الإلكترونية: استخدام الوسائل والتقنيات الإلكترونية بكافة أشكالها، لتنظيم العمل والإجراءات الإدارية والخدمات العامة (العبيدي وأنور، 2021).

الحكومة الإلكترونية إجرائيا: هو نظام حديث تقوم به الحكومات عبر استخدام الإنترنت لربط مؤسساتها ببعضها البعض، وربط مختلف خدماتها المقدمة من هذه المؤسسات بالمواطنين مباشرة، وإتاحة المعلومات للجمهور، بهدف الارتقاء بجودة الأداء والخدمات المقدمة للمواطنين بسرعة وكفاءة وفاعلية عالية، والتي تم قياسها من خلال أداة الدراسة.

- استراتيجية إدارة الموارد البشرية: عملية التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية المستقبلية للمنظمات بعد تحليل الموارد البشرية الحالية للمنظمة وسوق العمل الخارجي وبيئة الموارد البشرية المستقبلية التي تعمل فيها المنظمة (حمادي وخضر، 2020).
وتعرف إجرائيا: بأنها العملية التي تقوم من خلالها الجامعات الحكومية الأردنية باستقطاب واختيار العاملين وتدريبهم والمحافظة عليهم لزيادة كفاءة وفاعلية الأداء في العمل، والتي تم قياسها من خلال أداة الدراسة.

حدود الدراسة ومحدداتها

هنالك مجموعة من المحددات المكانية والزمانية والموضوعية والبشرية الخاصة بالدراسة، وفما يلي توضيح لكل منها:

الحدود المكانية: الجامعات الحكومية الأردنية.

الحدود الزمانية: الفترة الواقعة ما بين (2021-2022).

الحدود البشرية: العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

- الحدود الموضوعية: معرفة أثر تطبيق الحكومة الإلكترونية على استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

الدراسات السابقة

فيما يلي عرضا لأهم الدراسات السابقة من الأحدث إلى الأقدم، وتم عرضها من خلال جزئين على النحو التالي:

الدراسات باللغة العربية

دراسة العبيدي وأنور (2021) والتي هدفت التعرف إلى نشأة الحكومة الإلكترونية وتطورها، والتركيز على أهمية الحكومة الإلكترونية وأهدافها وفوائدها في المنظمات الحكومية، وتحديد أنواع القروض العامة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية، من خلال استمارة الاستبيان وتم تطبيقها على عينة من الأفراد المقترضين حيث بلغ عددهم

(40) مقترضاً حسب نتائج الاستبانات الصالحة للأساليب الإحصائية لبرنامج (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: وجود مبادرة إلكترونية رشيدة توافر بنية تحتية تكنولوجيا وكفاءة بشرية تتأثر بمبادئ الحكومة الإلكترونية وينعكس ذلك إيجابياً على تحسين إجراءات تحصيل القروض.

دراسة فرحات وطحان (2020) والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الحكومة الإلكترونية والفساد الإداري في الإدارات العامة في لبنان. ولتحقيق هذه الأهداف صُمم استبيان لغرض جمع البيانات المطلوبة وجرى اختيار عينة الحصر الشامل، بحيث تكونت عينة الدراسة من جميع الموظفين الذين يعملون على تقديم الخدمات إلكترونياً في الوزارات التي تطبق الحكومة الإلكترونية، وقد أُسترجع (21) إجابة من أفراد العينة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج: هناك ارتباط بين توفر صانعي المعرفة والحد من ظاهرة الفساد الإداري. لا يوجد ارتباط بين توفر البرمجيات والشبكات والحد من ظاهرة الفساد الإداري. لا يوجد ارتباط بين توفر الأجهزة المعدات والحد من ظاهرة الفساد الإداري.

دراسة حمادي وخضر (2020) والتي هدفت إلى اختبار علاقة وتأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية كمتغير مؤثر في إدارة الازمة كمتغير مستجيب، في دوائر وزارة الكهرباء، اعتمد المنهج الوصفي التحليلي وشمل البحث (المدراء العاميين، معاونو المديرين العاميين، رؤساء الاقسام، مدراء المحطات، معاونو مدراء المحطات) وجمعت البيانات من (448) مستجيباً يمثلون مجتمع البحث بشكل حصري وشامل باعتبارهم الأكثر تخصصاً في مجال استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وإدارة الازمة، وقد توصلت الدراسة الى وجود ارتباط وتأثير عالي لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في إدارة الازمة، فضلاً عن الضعف في استراتيجيتي التوظيف والتعويضات في وزارة الكهرباء ودوائرها المبحوثة.

دراسة عبدالله ومحمود وخلف (2019) والتي هدفت إلى بيان استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وانعكاسها الثقافية التنظيمية لعينة من القيادات الأكاديمية في الجامعات العراقية، باستخدام الاستبانة والمكونة من (40) فقرة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (48) فرداً من المدراء في المستويات الوسطى في بعض الجامعات العراقية وهي الجامعات (الانبار، الفلوجة، تكريت، الموصل، كلية المعارف الجامعة) كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي

(SPSS) للوصول الى النتائج، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها، وجود علاقة ارتباط معنوية بين استراتيجيات ادارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية، كما اوصى البحث بضرورة تبني استراتيجيات داعمة للثقافة التنظيمية من خلال اعتماد نظرة استراتيجية شمولية تساعد الجامعات في توفير ثقافة تنظيمية ملائمة للعمل داخلها.

الدراسات باللغة الأجنبية

دراسة Ali and Anwar (2021) هدفت هذه الدراسة الى تحليل العوامل المؤثرة في قبول المواطنين للحكومة الإلكترونية في إقليم كردستان العراق. طور الباحث ست فرضيات بحثية. طريقة كمية استخدمت لتحليل هذه الدراسة في إقليم كردستان العراق. اقتصرت الدراسة الحالية على 256 وحدة من المواطنين الأكراد تم اختيارهم. طريقة أخذ العينات التركيز المستخدمة لتحليل هذا البحث من خلال التركيز على تصورات الطلاب. استخدم الباحث تحليل الانحدار الفردي للتحقيق في نموذج قبول التكنولوجيا وعلاقته بالحكومة الإلكترونية في إقليم كردستان العراق. لقد وجد أن. من المتوقع أن تكون هذه الرسالة ممتعة لمستشاري نظم المعلومات والخبراء والمتخصصين الذين يقدمون ويدرسون العوامل التي تؤثر على قبول المستهلكين لخدمات الحكومة الإلكترونية. أيضاً، قد يكون مثيراً للاهتمام للأكاديميين والباحثين الذين يبحثون عن العوامل التي تؤثر على المواطنين في تنفيذ الحكومة الإلكترونية.

دراسة Antoni, Akbar, & Fatoni (2018) والتي هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى الاستفادة من خدمات الحكومة الإلكترونية، وذلك من خلال تطوير نموذجاً للحكومة الإلكترونية لـ (RT) استناداً إلى ثمانية عوامل تتكون من موفري المحتوى، والتعامل المباشر مع المستهلك، وتكامل شبكة القيمة، ومقدمي الخدمات الكاملة، ومقدمي خدمات البنية التحتية، والسوق، التعاون والمجتمعات الافتراضية. تم استخدام البحث الكمي لجمع البيانات من خلال مقابلة مع 24 مشاركاً بما في ذلك رئيس قسم الحكومة الإلكترونية والمواطن والمكتب الإقليمي للموظفين في باليمبانج. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن نموذج RT للحكومة الإلكترونية كان مطلوباً لمساعدة حكومة باليمبانج على تلبية احتياجات المواطن، مما كان له آثار لتحسين الخدمات على مستويات المجتمع بأكملها.

دراسة Walford and Scott (2018) والتي هدفت إلى دراسة الفرص التي تم إنشاؤها من خلال التقدم التكنولوجي في صناعة اكتساب المواهب وكيف يرتبط هذا بإستراتيجية إدارة الموارد البشرية واستراتيجية العمل. اعتمدت الدراسة مزيجاً من البيانات النوعية والكمية التي تم جمعها من خلال المقابلات والاستبيانات عبر الإنترنت ومراجعة الأدبيات للبيانات الثانوية ذات الصلة. كان مبرر منهجية البحث الأولية هو جمع بيانات صحيحة وموثوقة لإبلاغ القرارات ومعالجة سؤال البحث. يُظهر تحليل البيانات تحسناً ملحوظاً في جميع المقاييس الرئيسية المتعلقة بعملية اكتساب المواهب بعد تنفيذ نموذج "صعود المواهب". لقد تغير دور الموظف وفريق اكتساب المواهب بشكل جذري وأصبح الآن شريكاً استراتيجياً داخلياً له اهتمامات متوافقة ، ومستشاراً للمؤسسة. هناك زيادة في استخدام وسائل الإعلام / التكنولوجيا الجديدة لجذب المرشحين ومع الزيادة في عدد المرشحين من جيل الألفية الذين يدخلون القوى العاملة ، ستزداد أهمية وسائل التواصل الاجتماعي في الترويج للمواهب وجذبها ؛ الجيل الرقمي الافتراضي موجود هنا بالفعل. تم إنشاء نموذج "صعود المواهب" وتصميمه خصيصاً ليتم استخدامه من قبل الآخرين؛ المنظمات والأكاديميين وصانعي السياسات. إنه نموذج مكسب تقني "التوصيل والتشغيل" والذي يمكن استخدامه كقائمة انتقائية تعتمد على المتطلبات الفعلية (شهية الاستثمار) لكل مؤسسة.

مفهوم الحكومة الإلكترونية

هناك تعريفات مختلفة لمفهوم الحكومة الإلكترونية، وقد عرفها Ali and Anwar (2020) بأنها منظومة الخدمات والمعلومات التي تعتمد عليها الحكومة، وتقوم بتقديمها لأصحاب المصلحة، من مواطنين ومنظمات أعمال ومنظمات حكومية مختلفة، وموظفيها، عبر شبكة الإنترنت، لتسهيل مهمتهم، وتسريع عملية إنجاز طلباتهم.

وأشار فرحات وطحان (2020) إلى أن الحكومة الإلكترونية هي وسيلة تستخدم لرفع مستوى الأداء والكفاءة عبر إيجاد إدارة بلا ورق تعتمد على البرامج الإلكترونية في أداء الأعمال كالأرشيف الإلكتروني والأدلة والمدونات الإلكترونية والمراسلات الصوتية.

كما أنها عبارة عن استراتيجية إدارية في عصر المعلومات، تقوم بتحقيق خدمات أكثر كفاءة للمواطنين والمؤسسات، إضافة للاستغلال الأمثل لمصادر المعلومات والبيانات المتاحة عن طريق توظيف الموارد المادية والبشرية المتوفرة ضمن أطر إلكترونية

مستحدثة، وذلك للحد من الهدر في الوقت والمال والجهد وتحقيقاً للمطالب المنشودة وبالجودة المطلوبة (Antoni, Akbar & Fatoni, 2018).

مببرات التحول إلى الحكومة الإلكترونية

تعد الحكومة الإلكترونية حلاً للكثير من المشاكل والتحديات التي تواجهها المؤسسات في أداء الأعمال، وتمثل ذلك فيما يأتي (العبيدي وأنور، 2021)؛

- زيادة تكاليف العمل، وتعقيد الاجراءات.
- توحيد البيانات والمعلومات على مستوى المؤسسة الحكومية ومع كافة المؤسسات الحكومية..
- اعتماد معدلات لقياس الأداء.
- زيادة حدة المنافسة بين المنظمات، والافتقار إلى الآليات الخاصة بالتميز في المؤسسة والمحفزة على التنافس.
- العمل على توظيف التقنيات التكنولوجية والاعتماد على المعلومات المتوفرة بالسرعة والحقبة اللازمة في اتخاذ القرارات.
- التوجه نحو استحداث خدمات جديدة تعتمد على التطور التكنولوجي.

استراتيجية ادارة الموارد البشرية

أشار عبدالله ومحمود وخلف (2019) إلى أنها عملية تخطيط وتوجيه العاملين وفقاً لأهداف الإدارة في المنظمة وهو مت يعمل على تحقيق الانتاجية.

ووضحها حمادي وخضر (2020) بأنها دراسة احتياج العاملين في المنظمة في الحاضر والمستقبل عن طريق تقييم الأداء، ومنحهم التدريب والتأهيل اللازم لاستمرار العمل والمحافظة على الانتاجية والكفاءة والفعالية في العمل.

كما أنها خطة معاصرة طويلة المدى، تتضمن سياسات وخطط تتعامل عن طريقها المنظمة مع المورد البشري في العمل، وتتفق وتتكامل وتتناسق هذه الخطط والسياسات مع الاستراتيجية العامة للمنظمة، في ظل متغيرات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة (Walford and Scott, 2018).

ممارسات استراتيجيات الموارد البشرية

تتعدد ممارسات وأبعاد استراتيجيات ادارة الموارد البشرية، على النحو الآتي:

أولاً: الاستقطاب والاختيار

تتبنى عملية الاستقطاب والاختيار في المنظمة على أساس جذب العنصر البشري الذي يمتاز بتعدد المهارات والمواهب والقدرات، والتي تمكنه من العمل في وظائف محددة في المنظمة، فأساليب العمل الحديثة تقوم على العمل الجماعي عبر فرق العمل (الشرييني، 2021)، وتعرف عملية الاستقطاب والاختيار بأنها العملية التي تهتم بالبحث عن الموارد البشرية المناسبة، وعملية جذبهم من بين الموارد البشرية المؤهلة والمرشحة لشغل الوظائف المعلن عنها حتى تكتمل عملية الاختيار (Walford and Scott, 2018).

ثانياً: التدريب والتطوير

أشار الطاهر وتريمه (2021) إلى أن التدريب والتطوير يعني جميع الجهود المخططة والمنفذة بقصد تنمية القدرات والمهارات والمعارف للعاملين على تنوع التخصصات والمستويات، لتعزيز كفاءة الأداء، وتحقيق ذاتهم.

ويوضح لعباضي وبن سايح والعيداني (2021) أن هناك مجموعة من الاتجاهات الخاصة بعملية التدريب والتطوير، ومنها: بيان أهمية ودور الإدارة في النمو الاقتصادي على المستوى المحلي والعالمي، وتمكين العاملين لمواجهة أية متغيرات وإدارة المخاطر، وتحسين مستوى المهارات في ميادين الإدارة الاستراتيجية من خلال التخطيط والتنظيم والرقابة، والتأكيد على العمل في إطار فرق العمل بصورة شاملة ومتكاملة، والتركيز على إدارة الإبداع والابتكار والقدرة على التطوير والتغيير، وتطوير المهارات الخاصة بتحليل التقارير واستخلاص النتائج وكتابة التقارير.

ثالثاً: المحافظة على الموارد البشرية

ان من أحد متطلبات كفاءة وفاعلية المنظمة ونموها هو الحفاظ على الموارد البشرية، ويتم ذلك من خلال (Walford and Scott, 2018):

(أ) التأهيل المستمر: وذلك عن طريق التدريب ضمن خطة واضحة وبشكل دوري، والمشاركة في المؤتمرات والندوات، والمشاركة في لجان و فرق عمل، وتوفير المراجع والدوريات.

ب) التفويض وذلك عن طريق: إعداد تعليمات و دليل تفويض الصلاحيات، وتفويض الإشرافيين في المواقع المختلفة للمنظمة، وتفويض العاملين ذوي العلاقة مع الجمهور، وتوفير المعلومات، والمتابعة المستمرة.

ج) التقدير وذلك عن طريق: استحداث جائزة الموظف المثالي، وقياس رضا العاملين، ونظام التقييم من الرؤوسين لرؤسائهم، وتوفير نظام الشكاوى والاقتراحات، وتفعيل نظام الحوافز الخاص بتقييم الأداء.

منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته لطبيعة وأهداف الدراسة، حيث تم وصف متغيرات الدراسة المتمثلة بتطبيق الحكومة الإلكترونية كمتغير مستقل، واستراتيجية إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع، ومن ثم تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة في الجامعات الحكومية الأردنية على استبانة الدراسة لاختبار فرضياتها والإجابة عن أسئلتها.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية ويوضحه جدول رقم (1) الآتي:

جدول (1) مجتمع الدراسة

الجامعة	عدد الموظفين
الجامعة الأردنية	923
الجامعة الألمانية الأردنية	397
الجامعة الهاشمية	918
جامعة آل البيت	599
جامعة البلقاء التطبيقية	2893
جامعة الحسين بن طلال	882
جامعة الطفيلة	655
جامعة العلوم والتكنولوجيا	2091
جامعة اليرموك	1433
جامعة مؤتة	1324
المجموع	12115

المصدر: إعداد الباحثة، اعتماداً على التقرير السنوي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2019/2020 .

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة لغايات تمثيل مجتمع الدراسة، وتمثلت العينة النهائية بـ (188) استبانة.

طرائق جمع البيانات

لقد اعتمدت الدراسة الحالية على طرائق عدة لجمع البيانات، والتي تمثلت بما يلي:

- المصادر الثانوية: تم جمع البيانات الثانوية المتعلقة بالدراسة من خلال الكتب والمؤلفات والمجلات العلمية المحكمة، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة ومتغيراتها.
- المصادر الأولية: تم جمع البيانات الأولية من خلال إجراء دراسة ميدانية وبالا اعتماد على "استبانة" تم تطويرها خصيصاً لغايات الدراسة الحالية.

أداة الدراسة

لجأت الباحثة إلى الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، وتم الاسترشاد بمتغيرات الدراسة ومقاييسها، إضافة إلى الاسترشاد بالمصادر والدراسات السابقة المشابهة التي تتعلق بمتغيراتها.

صدق أداة الدراسة

لضمان صدق أداة الدراسة تم عرضها على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية لتحكيمها وإبداء آرائهم فيها ومدى ملائمة ووضوح فقراتها للبعد التي تنتمي إليه، بالإضافة إلى قابليتها للتحليل الإحصائي، وبناءً على آرائهم ومقترحاتهم وتعديلاتهم؛ تم تعديل عدداً من الفقرات. وبالنتيجة تكونت أداة الدراسة من (30) فقرة، وبخصوص صدق البناء: فإن الاستبانة تتصف بالصدق البنائي إذا كانت فقراتها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه. وذلك من خلال استخراج معامل ارتباط (Pearson) لهذه الغاية اعتماداً على (Sekaran, 2016) كما هو موضح في الجدولين الآتيين:

الجدول (2) معاملات ارتباط فقرات الأداة ضمن محور تطبيق الحكومة الإلكترونية

البعد	الفقرة	معامل الارتباط على المحور	معامل الارتباط على البعد	البعد	الفقرة	معامل الارتباط على البعد	معامل الارتباط على المحور
السرعة	1	.737'	.853**	الجودة	11	.785**	.808**
	2	.681'	.794**		12	.727**	.796**
	3	.733'	.855**		13	.655**	.790**

.804**	.676**	14	.818**	.727'	4	الأمان والخصوصية
.795**	.683**	15	.644'	.583'	5	
			.796**	.663'	6	
			.753**	.689'	7	
			.758**	.691'	8	
			.763**	.667'	9	
			.721**	.721**	10	

❖ الارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.001

يتبين من الجدول أعلاه، أن معاملات ارتباط الفقرات على أبعادها الرئيسة، وعلى إجمالي محور الأداة الذي يمثل تطبيق الحكومة الإلكترونية، هو ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.001، وبالتالي فإن مؤشرات صدق بناء الأداة مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة بموجب معامل ارتباط (Pearson) كالآتي:

الجدول (3): معاملات ارتباط فقرات الأداة ضمن محور استراتيجية إدارة الموارد البشرية

معامل الارتباط على المحور	معامل الارتباط على البعد	الفقرة	البعد	معامل الارتباط على البعد	معامل الارتباط على المحور	الفقرة	البعد
.766**	.684**	26	الحافزة على الموارد البشرية	.683**	.575**	16	الاستقطاب والاختيار
.809**	.729**	27		.722**	.596**	17	
.846**	.789**	28		.832**	.710**	18	
.813**	.710**	29		.817**	.707**	19	
.819**	.775**	30		.779**	.689**	20	
				.807**	.727**	21	التدريب والتطوير
				.859**	.732**	22	
				.892**	.719'	23	
				.823**	.680'	24	
				.887**	.779**	25	

❖ الارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.001

يتبين من الجدول أعلاه، أن معاملات ارتباط الفقرات على أبعادها الرئيسية، وعلى إجمالي محور الأداة الذي يمثل استراتيجية إدارة الموارد البشرية، هو ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.001، وبالتالي فإن مؤشرات صدق بناء الأداة مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة.

ثبات أداة الدراسة

تم التأكد من مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات (الاستبانة)، من خلال احتساب قيمة معامل (Cronbach's Alpha) بالاستعانة ببرمجية SPSS، حيث تكون النتيجة مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمة المعامل أكبر أو تساوي (0.60) (Sekar, 2016)، وكلما اقتربت القيمة من (1) أي 100%، دل ذلك على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة، وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (4) نجد أن معامل الثبات العام (كرونباخ ألفا) لأبعاد الاستبانة مرتفع حيث بلغ (0.874). لإجمالي الفقرات فيما تروح ثبات الأبعاد كل على حدا بين (0.811) كحد أدنى و (0.949) كحد أعلى. وذلك يعني أن أداة الدراسة (الاستبانة) تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

الجدول (4): نتائج اختبار كرونباخ ألفا لفقرات الاستبانة

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
تطبيق الحكومة الإلكترونية	15	.923
السرعة	5	.846
الأمان والخصوصية	5	.811
الموثوقية	5	.857
استراتيجية إدارة الموارد البشرية	20	.949
الاستقطاب والاختيار	5	.826
التدريب والتطوير	5	.907
الحفاظة على الموارد البشرية	5	.869
الكلية	30	.874

اختبار التوزيع الطبيعي

قامت الباحثة بإجراء اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات التي تم جمعها؛ للتأكد من أنها تتبع منحني التوزيع الطبيعي، حيث تم استخراج معامل الالتواء (Skewness)، حيث تم استخراج معامل التفلطح (Kurtosis)، والذي يفترض أنه إذا كانت قيم الالتواء

والانفلاتح أقل من (2) فهذا يعني أن البيانات موزعة طبيعياً وبثقة (95%). وبناء على معلومات الاختبار الموضحة في الجدول (5) والتي تشير أن توزيع البيانات كان طبيعياً، حيث بلغت قيم معامل الالتواء أقل من (1.960) لجميع متغيرات الدراسة

الجدول (5): التوزيع الطبيعي للبيانات بالاعتماد على معامل الالتواء

نوع المتغير	المتغيرات والأبعاد	معامل الالتواء	الانحراف المعياري	قيمة الالتواء	معامل التفلاتح	الانحراف المعياري	قيمة التفلاتح
البيانات المستقلة	طبق الحكومة الإلكترونية	-0.073	.177	-0.412	-.207	.353	-0.586
	السرعة	-0.337	.177	1.903	-.141	.353	-0.399
	الأمان والخصوصية	-0.127	.177	-0.717	-.351	.353	-0.994
	الموثوقية	-0.063	.177	-0.355	-.691	.353	-1.957
البيانات التابعة	مترابجية إدارة الموارد البشرية	.116	.177	0.655	-.408	.353	-1.155
	الاستقطاب والاختيار	.046	.177	0.259	-.524	.353	-1.484
	التدريب والتطوير	-0.034	.177	-0.1920	-.614	.353	-1.739
	الحفاظة على الموارد البشرية	-.236	.177	-1.333	-.144	.353	-0.407

ويشير الجدول (6) إلى إختبار (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

لتوضيح التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

الحفاظة على الموارد البشرية	التدريب والتطوير	الاستقطاب والاختيار	استراتيجية إدارة الموارد البشرية	الأمان والخصوصية	السرعة	تطبيق الحكومة الإلكترونية
.985	.949	1.135	.955	.960	1.617	.482
.287	.329	.152	.321	.316	.011	.974
Kolmogorov-Smirnov Z						
Asymp. Sig. (2-tailed)						

يتبين من الجدول (6) أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب اختبار (Kolommogorv-Smirnonz) وتحقق ذلك حيث بلغت جميعها من (.482 إلى 1.617) حيث كانت قيمة (Sig) أكبر من (0.05) وهو مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) المعتمد في حال المعالجة الإحصائية لهذه الدراسة (Gujarati, Porter and Sangeetha, 2017).

عرض نتائج تحليل البيانات واختبار الفرضيات

وصف الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

يستعرض هذا الجزء وصفاً للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، والتي اشتملت على النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة العملية. والجدول (7) يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي.

1. النوع الاجتماعي

جدول (7) التكرارات والنسب المئوية المحددة لعينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
72.3	136	ذكر
27.7	52	أنثى
100.0	188	المجموع

يتضح من نتائج الجدول (7) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع الاجتماعي؛ حيث أن الفئة الأكبر من أفراد العينة هم الذكور وبلغت نسبتهم (72.3%) وبعدها (136) موظفاً. عدد سنوات الخبرة

جدول (8) التكرارات وكذلك النسب المئوية لعينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	الخبرة العملية
7.4	14	أقل من 10 سنوات
38.8	73	من 10-15 سنوات
36.7	69	من 15-20 سنة
17.0	32	أكثر من 20 سنة
100.0	188	المجموع

أظهرت نتائج الجدول (8) أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة قد حازت الفئة 5 - أقل من 10 سنوات على الفئة الأكبر بنسبة (38.8%) وبعدها (73)، بينما جاءت الفئة أقل من 10 سنوات بأقل عدد حيث بلغ (14) فرداً وبنسبة (7.4%) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

يستعرض هذا الجزء إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة المتعلقة بأبعاد تطبيق الحكومة الإلكترونية (السرعة، الأمان والخصوصية، الموثوقية) كمتغير مستقل، وأبعاد استراتيجية إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) كمتغير تابع، من خلال قياس الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة على حداً.

أولاً: وصف أبعاد تطبيق الحكومة الإلكترونية

جدول (9) : وصف أبعاد تطبيق الحكومة الإلكترونية

نوع المتغير	الأبعاد	المتوسط الحسابي	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
الاستقلالية	السرعة	3.7798	1	مرتفعة
	الأمان والخصوصية	3.7287	2	مرتفعة
	الموثوقية	3.7191	3	مرتفعة
	تطبيق الحكومة الإلكترونية	3.7426		مرتفعة

يتبين من الجدول (9) أن مستوى تطبيق الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية جاء مرتفعاً؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال تطبيق الحكومة الإلكترونية ككل (3.7426)، كما يتبين من الجدول أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال تطبيق الحكومة الإلكترونية تراوحت ما بين (3.7798 - 3.7191) بدرجة تقييم مرتفعة لجميع الأبعاد، وجاء بالمرتبة الأولى بُعد "السرعة" بوسط حسابي (3.7798)، بدرجة تقييم مرتفعة في حين جاء بالمرتبة الأخيرة "الموثوقية" بوسط حسابي (3.7191) بدرجة تقييم مرتفعة.

أولاً: بعد السرعة

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة

لفقرات (السرعة)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
1	يمكن التعرف على إجراءات الدوائر الحكومية بسرعة كبيرة	3.8936	.84611	2	مرتفعة
2	استخدم تطبيق الحكومة الإلكترونية لإنجاز المعاملات بسرعة أكبر	3.9947	.78418	1	مرتفعة
3	باستطاعتي دفع رسوم/غرامات تترتب على المعاملات بسرعة	3.5638	.93715	5	متوسطة
4	يمتاز تطبيق الحكومة الإلكترونية بسرعة التصفح من خلاله	3.7606	.87211	3	مرتفعة
5	يمتاز تطبيق الحكومة الإلكترونية بسرعة التحميل	3.6862	.98785	4	مرتفعة
	إجمالي السرعة	3.7798	.69913	مرتفعة	

يشير الجدول (10) إلى أن المؤشر العام قد بلغ (3.7798) من مساحة المقياس الكلي للسرعة وهو يعكس مستوى مرتفع من الأهمية، وذلك من وجهة نظر المبحوثين، ويلاحظ من الجدول (10) إلى أن الفقرة (2) والتي تنص على "استخدم تطبيق الحكومة الإلكترونية لإنجاز المعاملات بسرعة أكبر" قد جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (3.9947) وبانحراف معياري مقداره (0.78418). وهو يعكس مستوى مرتفع من الأهمية، ومن ناحية أخرى حصلت الفقرة (3) والتي تنص "باستطاعتي دفع رسوم/ غرامات تترتب على المعاملات بسرعة" على أقل المتوسطات الحسابية والذي بلغ (3.5638) وبانحراف معياري مقداره (0.93715). وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية.

ثانياً: بعد الأمان والخصوصية

تعد الأمان والخصوصية أحد أبعاد تطبيق الحكومة الإلكترونية، حيث تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات تطبيق الحكومة الإلكترونية في الجامعات الحكومية الأردنية.

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (الأمان والخصوصية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
6	أشعر بطمأنينة بأن الأنظمة التكنولوجية كافية لحمايتي عند استخدام التطبيق	3.9255	0.93350	1	مرتفعة
7	أشعر بطمأنينة بأن الأنظمة القانونية كافية لحمايتي عند استخدام التطبيق	3.5745	1.03407	5	متوسطة
8	في رأيي الشخصي، تطبيق الحكومة الإلكترونية جدير بالثقة	3.7766	0.81633	2	مرتفعة
9	يمتاز تطبيق الحكومة الإلكترونية بوجود ضمانات للحماية	3.6809	0.86788	4	مرتفعة
10	أثق بأن تطبيق الحكومة الإلكترونية يقدم الأفضل لي	3.6862	0.98242	3	مرتفعة
	إجمالي الأمان والخصوصية	3.7287	0.70219		مرتفعة

يشير الجدول (11) إلى أن المؤشر العام قد بلغ (3.7287) من مساحة المقياس الكلي للأمان والخصوصية وهو يعكس مستوى مرتفع من الأهمية، وذلك من وجهة نظر

المبحوثين، ويلاحظ من الجدول (11) إلى أن الفقرة (6) والتي تنص على " أشعر بطمأنينة بأن الأنظمة و التكنولوجيا كافية لحياتي عند استخدام التطبيق" قد جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (3.9255) وبانحراف معياري مقداره (93350). وهو يعكس مستوى مرتفع من الأهمية، ومن ناحية أخرى حصلت الفقرة (7) والتي تنص "أشعر بطمأنينة بأن الأنظمة القانونية كافية لحياتي عند استخدام التطبيق" على أقل المتوسطات الحسابية والذي بلغ (3.5745) وبانحراف معياري مقداره (1.03407) وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية.

ثالثاً: بعد الموثوقية

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة

لفقرات (الموثوقية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
11	عزز تطبيق الحكومة الإلكترونية لدي في الثقة الالكترونية لجميع التطبيقات الحكومية	3.6383	.98492	5	متوسطة
12	أثق في قدرة المسؤولين عن تطبيق الحكومة الإلكترونية على التطوير المستمر	3.7340	1.03081	4	مرتفعة
13	أستخدم تطبيق الحكومة الإلكترونية للحصول على معلومات احتاجها	3.7713	.90502	2	مرتفعة
14	لن أتردد في تقديم أي معلومات عبر تطبيق الحكومة الإلكترونية	3.7766	.89746	1	مرتفعة
15	استخدم تطبيق الحكومة الإلكترونية للإستفسار ومعرفة المزيد عن الاجراءات الحكومية المتعددة.	3.6755	.90515	3	مرتفعة
	إجمالي الموثوقية	3.7191	.75449		مرتفعة

يشير الجدول (12) إلى أن المؤشر العام قد بلغ (3.7191) من مساحة المقياس الكلي للموثوقية وهو يعكس مستوى مرتفع من الأهمية، وذلك من وجهة نظر المبحوثين، ويلاحظ من الجدول (5-8) إلى أن الفقرة (14) والتي تنص على " لن أتردد في تقديم

أي معلومات عبر تطبيق الحكومة الإلكترونية" قد جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (3.7766) وبانحراف معياري مقداره (0.89746). وهو يعكس مستوى مرتفع من الأهمية، ومن ناحية أخرى حصلت الفقرة (11) والتي تنص " عزز تطبيق الحكومة الإلكترونية لدي في الثقة الإلكترونية لجميع التطبيقات الحكومية " على أقل المتوسطات الحسابية والذي بلغ (3.6383) وبانحراف معياري مقداره (0.98492). وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية.

ثانياً: وصف أبعاد استراتيجية إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع)

يتمثل المتغير التابع في الدراسة باستراتيجية إدارة الموارد البشرية، ولتحديد الأهمية النسبية للأداء التشغيلي بأبعاده (الاستراتيجية المحددة، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية)، وللإجابة على سؤال الدراسة الثاني وهو: ما الأهمية النسبية لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية؟ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن

أبعاد استراتيجية إدارة الموارد البشرية

نوع المتغير	الأبعاد	المتوسط الحسابي	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
١٣ ١٢ ١١ ١٠	الاستقطاب والاختيار	3.6053	1	متوسطة
	التدريب والتطوير	3.3479	3	متوسطة
	المحافظة على الموارد البشرية	3.4383	2	متوسطة
	استراتيجية إدارة الموارد البشرية	3.4638	متوسطة	

يتبين من الجدول (13) أن مستوى استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية جاء متوسط؛ إذ بلغ الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال استراتيجية إدارة الموارد البشرية ككل (3.4638)، كما يتبين من الجدول أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال استراتيجية إدارة الموارد البشرية تراوحت ما بين (3.3457 - 3.6053) بدرجة تقييم من متوسطاً لجميع الأبعاد، وجاء بالمرتبة الأولى بعد " الاستقطاب

والاختيار" بوسط حسابي (3.6053)، بدرجة تقييم متوسط في حين جاء بالمرتبة الأخيرة "التدريب والتطوير" بوسط حسابي (3.3479) بدرجة تقييم متوسط. للتعرف إلى مدى أهمية كل بُعد من أبعاد استراتيجية إدارة الموارد البشرية في الجامعات الحكومية الأردنية حسب الفقرات المنتمية لها، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وفيما يلي هذه النتائج.

الاستقطاب والاختيار

يعد الاستقطاب والاختيار أحد أبعاد استراتيجية إدارة الموارد البشرية، حيث تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستقطاب والاختيار من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (الاستقطاب والاختيار)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
16	يتم استقطاب العاملين للوظائف الجديدة تبعاً لمؤهلاتهم وخبراتهم	3.7660	.86433	2	مرتفعة
17	تهتم الجامعات في عملية جمع البيانات عن المتقدمين لشغل الوظيفة للمفاضلة بينهم	3.7819	.88378	1	مرتفعة
18	تعتمد الجامعات معيار الجدارة في عملية الاختيار.	3.5266	1.02082	3	متوسطة
19	يشارك رؤساء الأقسام والمدراء مع مدير الموارد البشرية في عملية الاستقطاب والاختيار	3.5106	.97832	4	متوسطة
20	يشترط في المتقدم لشغل الوظيفة القدرة على العمل ضمن فرق العمل	3.4415	1.05048	5	متوسطة
	إجمالي الاستقطاب والاختيار	3.6053	.73925		متوسطة

يشير الجدول (14) إلى أن المؤشر العام قد بلغ (3.6053) من مساحة المقياس الكلي للاستقطاب والاختيار، وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية، وذلك من وجهة نظر المبحوثين، ويلاحظ من الجدول (5-10) إلى أن الفقرة (17) والتي تنص على " تهتم الجامعات في عملية جمع البيانات عن المتقدمين لشغل الوظيفة للمفاضلة بينهم " قد جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (3.7819) وبانحراف معياري مقداره

(88378). وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية، ومن ناحية أخرى حصلت الفقرة (20) والتي تنص " يشترط في المتقدم لشغل الوظيفة القدرة على العمل ضمن فرق العمل " على أقل المتوسطات الحسابية والذي بلغ (3.4415) وبانحراف معياري مقداره (1.05048) وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية.

التدريب والتطوير

يعد التدريب والتطوير أحد أبعاد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، حيث تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات التدريب والتطوير من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية. جدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة

لفقرات (التدريب والتطوير)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
21	تعمل البرامج التدريبية على زيادة الانتاجية لدى العاملين	3.4255	.96450	1	متوسطة
22	يتم اعتماد برامج تدريبية للعاملين الجدد لتأهيلهم للعمل	3.3404	1.01910	3	متوسطة
23	يخضع العاملون في كل قسم في كل سنة لـ 20 ساعة تدريبية.	3.2766	1.03835	4	متوسطة
24	تساعد برامج التدريب والتطوير بتخفيض دوران العاملين في الدوائر المختلفة	3.4202	1.04396	2	متوسطة
25	تعزز البرامج التدريبية من فرص النمو الوظيفي	3.2766	1.06880	5	متوسطة
	إجمالي التدريب والتطوير	3.3479	.87731		متوسطة

يشير الجدول (15) إلى أن المؤشر العام قد بلغ (3.3479) من مساحة المقياس الكلي التدريب والتطوير، وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية، وذلك من وجهة نظر المبحوثين، ويلاحظ من الجدول (15) إلى أن الفقرة (21) والتي تنص على " تعمل البرامج التدريبية على زيادة الانتاجية لدى العاملين " قد جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (3.4255) وبانحراف معياري مقداره (.96450) وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية، ومن ناحية أخرى حصلت الفقرة (25) والتي تنص " تعزز البرامج التدريبية من فرص النمو الوظيفي " على أقل المتوسطات الحسابية والذي بلغ (3.2766) وبانحراف معياري مقداره (1.06880) وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية.

المحافظة على الموارد البشرية

تعد المحافظة على الموارد البشرية أحد أبعاد استراتيجية إدارة الموارد البشرية، حيث تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

جدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لفقرات (المحافظة على الموارد البشرية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرات	مستوى التقييم
26	تولي الجامعة أهمية خاصة للمؤهلات المميزة للاحتفاظ بهم	3.5213	1.03137	2	متوسطة
27	تحتفظ الجامعة بالعاملين فيها لاستدامة العمل	3.5691	.96489	1	متوسطة
28	يعد معدل الدوران منخفضاً في الجامعة	3.4043	1.05789	3	متوسطة
29	يتم تشجيع العاملين على اخذ الاجازات لكسر الروتين اليومي في العمل	3.3936	1.04158	4	متوسطة
30	يشعر العاملون بتساوي الفرص بينهم	3.3032	1.07404	5	متوسطة
	إجمالي المحافظة على الموارد البشرية	3.4383	.83827	متوسطة	

يشير الجدول (16) إلى أن المؤشر العام قد بلغ (3.343147) من مساحة المقياس الكلي المحافظة على الموارد البشرية ، وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية، وذلك من وجهة نظر المبحوثين، ويلاحظ من الجدول (16) إلى أن الفقرة (27) والتي تنص على تحتفظ الجامعة بالعاملين فيها لاستدامة العمل" قد جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (3.5213) وبانحراف معياري مقداره (1.03137) وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية، ومن ناحية أخرى حصلت الفقرة (30) والتي تنص " يشعر العاملون بتساوي الفرص بينهم" على أقل المتوسطات الحسابية والذي بلغ (3.3032) وبانحراف معياري مقداره (1.07404) وهو يعكس مستوى متوسط من الأهمية.

اختبار فرضيات الدراسة :

قامت الباحثة باختبار فرضيات الدراسة باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، الذي يقوم على اختبار أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد، وكذلك أسلوب تحليل الانحدار المتعدد، الذي يقوم على اختبار أثر متغيرين مستقلين أو أكثر على متغير تابع واحد، كما يتضح في الخطوات التالية :

أولاً : اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

الفرضية الرئيسية :

H01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الحكومة الإلكترونية بدلالة أبعادها (السرعة، الأمان والخصوصية، الموثوقية) في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

قبل البدء باختبار الفرضيات وإجراء تحليل الانحدار لا بد من اختبار مدى صلاحية البيانات للتحليل الإحصائي، وعدم وجود مشكلة التعددية الخطية (multicollinearity problem) بين المتغيرات المستقلة، فتم إخضاعها لاختبار التعددية الخطية الذي يحسب مؤشرين مهمين هما :

- معامل تضخم التباين (VIF) Variance Inflation Factor : حيث يكون هناك تضخم إذا كانت قيمة (VIF) تساوي 10 أو أكثر.
- معامل القدرة على التحمل (Tolerance) : ويجب أن تكون قيمته 0.1 فأكثر.

جدول رقم (17) : اختبار معامل تضخم التباين ومعامل القدرة على التحمل

Coefficients ^a		Model
Collinearity Statistics		
VIF	Tolerance	
2.153	.464	السرعة
2.634	.380	الأمان والخصوصية
2.170	.461	الموثوقية

a. Dependent Variable: E-government

جدول رقم (18) : ملخص النموذج الخطي للعلاقة بين تطبيق الحكومة الإلكترونية

واستراتيجية إدارة الموارد البشرية

Model Summary ^b					
Durbin-Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
1.884	.49032	.546	.553	.744 ^a	1
ANOVA ^a					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
		18.278	3	54.835	Regression
.000 ^b	76.027	.240	184	44.237	Residual
			187	99.071	Total
Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients Std. Error	B	Model
.003	2.999	.217	.075	.226	السرعة
.153	1.435	.115	.083	.119	الأمان والخصوصية
.000	6.788	.493	.070	.475	الموثوقية

1

a. Dependent Variable: استراتيجية إدارة الموارد البشرية

يظهر من الجدول (18)، أن هناك علاقة طردية لاختبار الفرضية الرئيسية لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الحكومة الإلكترونية بدلالة أبعادها (السرعة، الأمان والخصوصية، الموثوقية) في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية. إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (.744a) وهي قيمة دالة إحصائياً وتدل على درجة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وبلغت قيمة (R -square) وهي قيمة دالة إحصائياً تفسر قدرة أبعاد تطبيق الحكومة الإلكترونية في التأثير على استراتيجية إدارة الموارد البشرية حيث بينت معامل الدلالة الإحصائية (0.000) بمعنى أن أبعاد تطبيق الحكومة الإلكترونية تفسر ما قيمته (55.3%) من التغير الحاصل في استراتيجية إدارة الموارد البشرية، وبلغت قيمة الاختبار (76.027) (F) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً تدل على وجود تباين في قدرة المتغيرات المستقلة على التأثير في المتغير التابع، من خلال الجدول المعاملات فقد أظهر أن قيم (B) عند بُعد السرعة قد بلغت (.226)، وأن قيمة (t) عنده هي (2.999) وبمستوى

دلالة (0.003)، وهذا يشير أن البُعد معنوي، وأن قيمة (B) عند بُعد الأمان والخصوصية قد بلغت (0.119)، وأن قيمة (t) عنده هي (1.435) وبمستوى دلالة (0.153)، وهذا يشير أن البُعد غير معنوي، وأن قيمة (B) عند بُعد الموثوقية قد بلغت (0.475)، وأن قيمة (t) قد بلغت (6.788) بمستوى دلالة (0.000).

وهذا يشير أن البُعد معنوي. بالتالي ترفض الفرضية الرئيسية بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الحكومة الإلكترونية بدلالة أبعادها (السرعة، الأمان والخصوصية، الموثوقية) في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

الفرضية الفرعية الأولى:

H01.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للسرعة في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

جدول (19) اختبار الفرضية الفرعية الأولى

Model Summary ^b					
Durbin-Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
1.863	.57889	.367	.371	.609 ^a	1
ANOVA ^a	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
Sig. F	36.741	1	36.741	Regression	
.000 ^b	109.639	186	62.330	Residual	1
		187	99.071	Total	
Coefficients ^a					
Sig. t	Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients Std. Error	B	Model	
.000	4.460	.233	1.038	الثابت	
.000	10.471	.609	.634	السرعة	

a. Dependent Variable: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

يظهر من الجدول رقم (19)، أن هناك علاقة طردية لاختبار الفرضية الفرعية الأولى لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للسرعة في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية. إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (609a). وهي قيمة دالة إحصائياً وتدل على درجة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وبلغت قيمة (R-square) (371). وهي قيمة دالة إحصائياً تفسر قدرة بعد السرعة في التأثير على استراتيجية إدارة الموارد البشرية حيث بينت معامل الدلالة الإحصائية (0.000) بمعنى أن بعد السرعة تفسر ما قيمته (37.1%) من التغير الحاصل في استراتيجية إدارة الموارد البشرية، وبلغت قيمة الاختبار (F) (109.639) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً تدل على وجود تباين في قدرة المتغيرات المستقلة على التأثير في المتغير التابع، من خلال الجدول المعاملات فقد أظهر أن قيم (B) عند بُعد السرعة قد بلغت (634)، وأن قيمة (t) عنده هي (10.471) وبمستوى دلالة (0.000).

وهذا يشير أن البُعد معنوي، بالتالي ترفض الفرضية الرئيسية بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للسرعة في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

الفرضية الفرعية الثانية:

H01.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والتطوير في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

جدول (20) اختبار الفرضية الفرعية الثانية

Model Summary ^b							
Durbin-Watson		Std. Error of the Estimate		Adjusted R Square	R Square	R	Model
1.818		.57279		.381	.384	.620 ^a	1
ANOVA ^a							
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model		

		38.047	1	38.047	Regression	1
.000 ^b	115.968	.328	186	61.024	Residual	
			187	99.071	Total	
Coefficients^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients Std. Error	B	Model	
.000	4.591		.226	1.039	الثابت	
.000	10.769	.620	.060	.642	الأمان والخصوصية	1

a. Dependent Variable: استراتيجية إدارة الموارد البشرية

يظهر من الجدول (20)، أن هناك علاقة طردية لاختبار الفرضية الأولى لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والتطوير في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية. إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (.620a) وهي قيمة دالة إحصائياً وتدل على درجة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وبلغت قيمة (R-square) (.384) وهي قيمة دالة إحصائياً تفسر قدرة بعد الأمان والخصوصية في التأثير على استراتيجية إدارة الموارد البشرية حيث بينت معامل الدلالة الإحصائية (0.000) بمعنى أن بعد الأمان والخصوصية تفسر ما قيمته (38.4%) من التغير الحاصل في استراتيجية إدارة الموارد البشرية، وبلغت قيمة الاختبار (115.968) (F) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً تدل على وجود تباين في قدرة المتغيرات المستقلة على التأثير في المتغير التابع، من خلال الجدول المعاملات فقد أظهر أن قيم (B) عند بُعد الأمان والخصوصية قد بلغت (.642)، وأن قيمة (t) عنده هي (10.769) وبمستوى دلالة (0.000).

وهذا يشير أن البعد معنوي، بالتالي ترفض الفرضية الرئيسية بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والتطوير في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

الفرضية الفرعية الثالثة

Ho1.3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للموثوقية في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

جدول (21) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

Model Summary ^b						
Durbin-Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model	
1.813	.51309	.503	.506	.711 ^a	1	
ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
		50.104	1	50.104	Regression	1
.000 ^b	190.316	.263	186	48.967	Residual	
			187	99.071	Total	
Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients Std. Error	B	Model	
.000	4.678		.189	.883	الثابت	1
.000	13.796	.711	.050	.686	الموثوقية	

a. Dependent Variable: استراتيجية إدارة الموارد البشرية

يظهر من الجدول رقم (21)، أن هناك علاقة طردية لاختبار الفرضية الفرعية الأولى لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للموثوقية في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية. إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (.711a) وهي قيمة دالة إحصائياً وتدل على درجة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وبلغت قيمة (R -square) (.506) وهي قيمة دالة إحصائياً تفسر قدرة بعد الموثوقية في التأثير على استراتيجية إدارة الموارد البشرية حيث بينت معامل الدلالة الإحصائية (0.000) بمعنى أن بعد الموثوقية تفسر ما قيمته (71.1%) من التغير الحاصل في استراتيجية إدارة الموارد البشرية، وبلغت قيمة الاختبار (F) (190.316) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً تدل على وجود تباين في قدرة المتغيرات

المستقلة على التأثير في المتغير التابع، من خلال الجدول المعاملات فقد أظهر أن قيم (B) عند بُعد الموثوقية قد بلغت (686)، وأن قيمة (t) عنده هي (13.796) وبمستوى دلالة (0.000).

وهذا يشير أن البُعد معنوي، بالتالي ترفض الفرضية الرئيسية بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للموثوقية في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

النتائج والتوصيات

النتائج:

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج الآتية:

أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية جاء مرتفعاً، كما يتبين من الجدول أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال تطبيق الحكومة الإلكترونية جاءت على التوالي بالمرتبة الأولى بُعد " السرعة " بدرجة تقييم مرتفعة، وثانياً البعد الأمن والخصوصية بتقييم مرتفع، في حين جاء بالمرتبة الأخيرة " الموثوقية " وبدرجة تقييم مرتفعة. وقد يعزى ذلك لدرجة أهمية الحكومة الإلكترونية وتطبيقها بشكل جاد من خلال ممارسة كافة الخدمات التي تتعلق بالحكومة الإلكترونية، وذلك لأهميتها في الحصول على الخدمة، مع ضمان الأمان والخصوصية بشكل كبير، والمحافظة على الموثوقية.

كما أظهرت النتائج أن مستوى استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية جاء متوسط؛ كما يتبين أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال استراتيجية إدارة الموارد البشرية تراوحت ما بين (3.6053 - 3.3457) بدرجة تقييم من متوسطاً لجميع الأبعاد، وجاء بالمرتبة الأولى بُعد " الاستقطاب والاختيار بدرجة تقييم متوسط، وثانياً جاء المحافظة على الموارد البشرية بتقييم متوسط في حين جاء بالمرتبة الأخيرة " التدريب والتطوير "

بدرجة تقييم متوسط. ويمكن تفسير ذلك إلى طبيعة عمل الجامعات الأردنية وعملها على رفع مستوى أداؤها من خلال استراتيجية إدارة الموارد البشرية ومستوى أداؤها، وبالتالي فإن استراتيجية إدارة الموارد البشرية يؤدي لرفع مستوى عمل الدائرة بشكل ينسجم مع رؤيتها وأهدافها.

وبينت النتائج أيضاً أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الحكومة الإلكترونية بدلالة أبعادها (السرعة، الأمان والخصوصية، الموثوقية) في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية؛ ولعل ذلك يعود إلى أنه يوجد مستوى مرتفع من تطبيق الحكومة الإلكترونية وبالتالي فإن ذلك سينعكس بشكل إيجابي على عملية استراتيجية إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية، حيث إن السرعة تحافظ على تقديم الخدمات بالوقت المناسب وبالتالي رفع مستوى استراتيجية إدارة الموارد البشرية، كما أن عنصر الأمان والخصوصية يؤدي على نحو مباشر وسريع لتحقيق أعلى مستويات استراتيجية إدارة الموارد البشرية وبأقل التكاليف؛ كما أن عنصر الموثوقية يعد من العناصر المهمة لنجاح تطبيق الحكومة الإلكترونية وبالتالي تحقيق استراتيجية إدارة الموارد البشرية.

وكشفت النتائج أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للسرعة في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

وأظهرت النتائج أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والتطوير في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

كما أظهرت النتائج أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للموثوقية في استراتيجية إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة

(الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، المحافظة على الموارد البشرية) من وجهة نظر العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية.

التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي بما يلي:

- ضرورة المحافظة على تطوير وتجويد الخدمات المقدمة من من خلال الحكومة الإلكترونية لما تتمتع له من سرعة وأمان وموثوقية عند الجمهور.
- اعداد وإجراء الدورات والندوات وورش العمل اللازمة بشكل دوري ومستمر لدى الموظفين وخاصة فيما يتعلق بالتطورات الحاصلة في تطبيق الحكومة الإلكترونية.
- العمل على تعزيز استراتيجية ادارة الموارد البشرية في الجامعات الحكومية الأردنية من خلال عقد رفع وزيادة كفاءة عمليات الاستقطاب والاختيار للعاملين، وزيادة الدورات المقدمة لهم في مجال تطوير الأداء، والعمل الدائم على المحافظة على المورد البشري.
- إجراء الدراسات المستقبلية الخاصة بتطبيق الحكومة الإلكترونية وانعكاساتها على استراتيجية إدارة الموارد البشرية في قطاعات مختلفة مثل شركات التأمين ومصانع الأدوية والمستشفيات الخاصة.
- تقترح الدراسة إجراء دراسات مستقبلية توضح أثر كل من تطبيق الحكومة الإلكترونية في إدارة الأزمات، وكذلك أثر استراتيجية ادارة الموارد البشرية في ادارة الأزمات.

المراجع

- حمادي، انتصار وخضر، رائد (2020)، أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في ادارة الازمة بحث تحليلي في دوائر وزارة الكهرباء / العراق، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (60)، 129-182.
- الشريبي، عادل (2021)، أثر تطبيق إدارة المعرفة في دعم إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على قطاع البتروكيماويات بمحافظة الاسكندرية، مجلة الدراسات المالية والتجارية، (3)، 1-38.
- الطاهر، عراز وتريمه، ايمان (2021)، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وفق منظور الجودة الشاملة، مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، 4 (1)، 129-147.
- عبد الله، حيدر ومحمود، خوام، وخلف، ياسر (2019)، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وانعكاسها في الثقافة التنظيمية بحث استطلاعي لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في الجامعات العراقية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15 (47)، 71-87.
- العبيدي، ارادن وأنور، شهد (2021)، اعتماد مبادئ الحكومة الإلكترونية في تحسين إجراءات تحصيل القروض دراسة تطبيقية في صندوق الإسكان العراقي، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، (49)، 73-87.
- فرحات، محمد وطحان، أليسا (2020)، دور الحكومة الإلكترونية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري - دراسة استطلاعية لآراء العاملين على الخدمات الإلكترونية في الإدارات العامة في لبنان، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 16 (65)، 164-200.
- لعياضي، عصام وبن سايح، سمير والعيداني، فؤاد (2021)، بعض استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالرفع من أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريش، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، 6 (2)، 116-135.
- النجار، فايز جمعة، النجار، نبيل جمعة، والزعبي، ماجد راضي (2018). أساليب البحث العلمي - منظور تطبيقي (ط5). الاردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية

- Ali, Bayad Jamal and Anwar, Govand (2021), Factors Influencing the Citizens' Acceptance of Electronic Government. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5 (1), <https://ssrn.com/abstract=3824642>
- Antoni, D., Akbar, M., & Fatoni, F. (2018). Electronic Government Rukun Tetangga Model. *Jurnal Sistem Informasi*, 14(2), 64–73. <https://doi.org/10.21609/jsi.v14i2.661>
- Gujarati D, Porter, D, and Sangeetha, G. (2017). *Basic Econometrics (5th) edition*, USA, New York: The Mc Graw- Hill Gunasekar.
- Hair, J, F, Black, W. C, Babin, B. J, Anderson, R, E, and Tatham, R, L. (2018). *Multivariate Data Analysis (8th) edition*, Cengage Learning EMEA.
- Sekaran, U., & Bougie, R., (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, (7th) edition*, NY: John Wiley & Sons Inc, New York.
- Walford-Wright, G. and Scott-Jackson, W. (2018), Talent Rising; people analytics and technology driving talent acquisition strategy, *Strategic HR Review*, 17 (5,) 226-233. <https://doi.org/10.1108/SHR-08-2018-0071>

