

أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة
-دراسة حالة مصحة الفارابي-(عنابة)

**THE IMPORTANCE OF (E-HRM)ELECTRONIC MANAGEMENT
OF HUMAN RESOURCES IN ACHIEVING THE GOALS OF THE
INSTITUTION
- AL FARABI CLINIC CASE STUDY- (ANNABA)**

باسي إلهام

جامعة باجي مختار عنابة/

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم

التسيير / المخبر LARIEF

الجزائر

البريد الإلكتروني

ilhembaci@gmail.com

المؤلف المرسل: باسي إلهام، الإيميل: ilhembaci@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/10/30 تاريخ القبول: 2021/04/03 تاريخ النشر: 2021/06/09

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة، و قد تمت الدراسة الميدانية على مستوى مصحة الفارابي، و هذا نظرا للدور الذي أصبح يلعبه هذا النمط في حياة المؤسسات للارتقاء بأدائها وتحقيق غاياتها. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن للمصحة وعي بأهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق أهدافها، حيث أثبتت النتائج أن هذه الأخيرة تقلل من التكاليف، تحسين من أداء المصحة بدرجة عالية، و هذا بالرغم من عدم تأهيل كل أفراد المصحة على استخدام التقنيات.

الكلمات المفتاحية :

تكنولوجيا المعلومات، الإدارة الإلكترونية، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، أهداف المؤسسة، مصحة الفارابي.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the importance of electronic management of human resources in achieving the goals of the institution, and the field study was done in Al-Farabi clinic, and this is due to the role that plays this method to improve performance and achieve goals of institutions.

The study reached a set of results, the most important of it was that the clinic has an awareness of the importance of electronic management of human resources in achieving its goals. The results demonstrated that this latter reduces costs, improved the performance of the clinic to high degree, Although some workers are not qualified to use these technologies.

Keywords: Information technology (IT); electronic management(e-management); electronic management of human resources(E-HRM); institution goals ; Al-Farabi clinic.

Jel classification code:

1. المقدمة :

في ظل التحديات و التطورات التي يتميز بها العصر الراهن و أمام متطلبات العولمة و الثورة التكنولوجية، أصبح بقاء المؤسسات و استمرارها هدفا إستراتيجيا، يتوقف على مدى استجابة هذه الأخيرة لمتطلبات العصر، وقدرتها الابتكارية للتحسين المستمر. حيث تغير أساس الابتكار من الابتكار في المنتجات و العمليات إلى التقنيات و الطرق الحديثة، التي من شأنها الارتقاء بأداء المؤسسة، و تحقيق أهدافها. و في هذا الإطار تعد الإدارة الإلكترونية كنمط حديث يعتمد على تكنولوجيا المعلومات لتسهيل تنفيذ مختلف مهام و أنشطة المؤسسة، قصد تحقيق أهدافها في أقل وقت ممكن. و بالتالي التمكن من البقاء و الاستمرار في بيئة الأعمال الشرسية. و لا يقتصر تبني تكنولوجيا المعلومات على وظيفة في المؤسسة فقط، بل يمس جل وظائفها لأجل تحقيق الغاية من استخدامها. و من بين هذه الوظائف نجد وظيفة الموارد البشرية، التي تعد من أهم الوظائف بالمؤسسات كونها تهتم بالمورد الوحيد المفكر و المبدع. و في هذا الصدد تعتبر تكنولوجيا المعلومات المحرك

الأساسي لتغيير وظيفة الموارد البشرية من وظيفة تقليدية إلى وظيفة خلاقة للقيمة، من شأنها تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

وفي هذا الإطار تأتي هذه الدراسة، لتبين الأهمية البالغة التي تلعبها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، لمواجهة تحديات العولمة. من هذا المنطلق تتمحور إشكالية الدراسة في

ما أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق أهداف مصحة الفارابي؟
فرضية الدراسة:

قصد الإجابة عن إشكالية الدراسة تم وضع الفرضية التالية :

الفرضية الرئيسية:

يؤدي تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلى تحقيق غايات و أهداف مصحة الفارابي.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من النقاط، يمكن ادراج أهمها فيمايلي:

➤ تسليط الضوء على مدى مواكبة المؤسسات الاستشفائية للتقدم التكنولوجي؛

➤ التعرف على مدى اعتماد المصحة على تكنولوجيا المعلومات و التقنيات الحديثة؛

➤ التعرف على مدى أهمية الإدارة الإلكترونية في المؤسسة محل الدراسة؛

➤ التعرف على درجة اعتماد المصحة على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و أهميتها في تحقيق أهداف المؤسسة و الرفع من أداها؛

➤ تقديم مجموعة من الاقتراحات في هذا المجال.

منهج الدراسة:

قصد تحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لعرض النتائج ثم تحليلها وتفسيرها، وهذا بالاستعانة باستبيان تم تصميمه لهذا الغرض. حيث تم الاعتماد على المسح الشامل، من خلال توزيع 26 استبيان على كل مديري وموظفي ادارة الموارد البشرية بمصحة الفارابي، ووفقا للإجابات المحصل عليها تمت المعالجة الإحصائية.

2. الجانب النظري للدراسة

1.2 الإدارة الإلكترونية ومميزاتها:

يعتبر مصطلح الإدارة الإلكترونية أحد المصطلحات الإدارية الحديثة، التي برزت نتيجة للثورة الهائلة لشبكات المعلومات والاتصالات. حيث تشير الإدارة الإلكترونية إلى استغلال الإدارة لتكنولوجيا المعلومات لتدبير و تحسين و تطوير العمليات الإدارية المختلفة داخل المؤسسة¹. وهي مدخل يقوم على استخدام المعرفة و المعلومات، و نظم البرامج المتطورة و الاتصالات للقيام بالوظائف الإدارية و إنجاز الأعمال التنفيذية، و اعتماد الإنترنت و الشبكات الأخرى في تقديم الخدمات و السلع بصورة إلكترونية². وتشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز، إلا إنها تتميز بقدرتها على تخليق المعرفة بصورة مستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف. وتعتمد على جميع استعمالات تكنولوجيا المعلومات بصورة تحقق تكامل الرؤية ومن ثم أداء الأعمال³.

من خلال ما سبق، يمكن استخلاص أن الإدارة الإلكترونية مدخل اداري معاصر يعتمد على تكنولوجيا المعلومات قصد تحقيق الهدف المنشود، تعمل على تقليص الوقت و الجهد و الاستفادة المثلى من المعلومات، تشجع على السلوك الابتكاري كونها تتميز بالقدرة على تخليق المعرفة و تطوير البنية المعلوماتية للمؤسسة.

وتتميز الإدارة الإلكترونية بأنها نمط و أسلوب عصري يناسب ظروف و متطلبات العصر الحالي، حيث تعمل على تجاوز الحدود و المسافات و فتح الأبواب المختلفة باستمرار، و إضافة مزايا عديدة للمؤسسات، يمكن تحديدها في الآتي:

- تنفيذ كافة العمليات الإدارية والتنظيمية إلكترونياً بسهولة و بسرعة؛
- زيادة القدرة على الابتكار والتجديد لمواكبة التغيرات⁴؛
- تتميز بالتفاعل الآني و على مدار الساعة؛
- تحقق أهداف التميز التنظيمي بل يعتبر شرط لتحقيقها، حيث تتمكن المؤسسات انطلقاً من تبنيها تحقيق مستويات الأداء المتميز و تحقيق النتائج المتميزة و بالتالي القيمة المضافة؛
- متابعة الإدارات المختلفة للمؤسسة و كأنها وحدة مركزية⁵؛
- تقليص دورة العمل و سرعتها؛
- تحسين فن تنظيم وصيانة المعلومات⁶؛

- زيادة القدرة التنافسية، و خوض غمار الأسواق المحلية و العالمية؛
- تقليل معوقات اتخاذ القرار⁷.

و يتم الاعتماد على الإدارة الإلكترونية بغية تحقيق⁸:

- التوجه للمستقبل: بمعنى الكشف عن الفرص الجديدة و العمل على استثمارها بتقديم منتجات و خدمات جديدة، و مبتكرات غير مسبوقة في أساليب العرض و التواصل مع العملاء؛
- التوجه للتكامل: حيث تقوم على تنمية علاقات لتشابك و التكامل سواء بين وحدات و مستويات المؤسسة ذاتها أو فيما بين المؤسسة و غيرها؛
- التوجه للتطوير المستمر: و ذلك في المنتجات، و الآليات و الهياكل و الموارد و التقنيات على كافة المستويات؛
- التوجه التقني: حيث تستوعب التقنية كعنصر رئيسي في البناء الإداري و ليست مجرد عامل خارجي مضاف، بل عنصر مندمج في نسيج المؤسسة و بنائها الإداري و الانتاجي.

2.2 دواعي التحول إلى الإدارة الإلكترونية:

لا يتوقف التحول على اقتناء تكنولوجيا المعلومات والاتصال فحسب، بل يتعداها إلى وجود كفاءات، و أساليب، و تنظيم، و قيادة، و ثقافة، و سلوك ابتكاري، كون أساس التنافس قد تغير من التركيز على القيم المالية إلى القدرة على الابتكار. و يمكن توضيح أهم مبررات التحول فيما يلي:

- التطور الديناميكي لتكنولوجيا المعلومات؛ لما لها من أهمية في رفع أداء المؤسسة، و الحفاظ على الميزة التنافسية و ذلك من خلال تسريع الابتكار عن طريق توفير إمكانات إعادة الحساب والتصميم وتعديله بسرعة فائقة، و إتاحة التعاون وتهيئة البيئة اللازمة لتبادل المعلومات عن بعد في تنفيذ المشاريع، و مساعدة المؤسسات على إدارة البيانات و المعلومات رقمياً و بكفاءة كبيرة⁹. كذلك عن طريق دورها في تسهيل نقل، و بث و توزيع المعلومات في المؤسسة، و تنوع مصادرها و تسهيل تداولها عبر شبكة الإنترنت، تغذية و تحيين نظام المعلومات باستمرار¹⁰. إضافة إلى تسريعها

- للوقت الذي يتترجم بسرعة القرارات، و وضع شبكات أكثر تلبية الحاجات المتزايدة من المعلومات، و تغييرها الشامل للمؤسسات و التنظيمات¹¹؛
- الإجراءات والعمليات المعقدة و أثرها على زيادة تكلفة الأعمال؛
 - القرارات والتوصيات الفورية التي من شأنها إحداث عدم توازن في التنفيذ؛
 - ضرورة وجود آليات للتمييز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس؛
 - صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء؛
 - حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل؛
 - العولة و الانفتاح العالمي على الأسواق الجديدة، و ترابط المجتمعات الإنسانية.

3.2 الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

1.3.2 مفهومها

لقد مرت إدارة الموارد البشرية بتطورات مهمة منذ ظهورها. و أمام تحديات العولة و التطورات التي شهدتها البيئة الاقتصادية و التكنولوجية، كان لزاما على هذه الوظيفة استغلال ابتكارات التكنولوجيا ومزجها بتقنيات التسيير قصد الرفع من الأداء و تحقيق أهداف المؤسسة. فالابتكار في مجال إدارة الموارد البشرية يرتبط بإدخال برامج و تقنيات وممارسات، و نظم جديدة تعمل على التأثير في سلوك العاملين.

تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تطبيقا للإدارة الإلكترونية في مجال الموارد البشرية، و لقد تعددت تعاريفها اذ تعد كاستعمال تكنولوجي للمعلومات و الاتصال لتحسين سيرورات الموارد البشرية في المراحل الي تميز حياة العامل كالتوظيف، ادارة الشؤون، الأجور، تسيير الكفاءات(التكوين و المسارات) و التقاعد¹².

كذلك تعتبر تطبيقا متميزا للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية والذي سيسهم مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع و توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات¹³. كما عرفت على أنها تطبيق تكنولوجي للمعلومات لدعم و ربط فاعلين على الأقل أو جماعة لممارسة أنشطة الموارد البشرية¹⁴.

فقصدها تلبية متطلبات العصر أصبحت تكنولوجيا المعلومات شريكا إستراتيجيا لوظيفة الموارد البشرية، وهذا ما بدوره أجبر هذه الوظيفة على ابتكار تقنيات و وسائل اتصال حديثة، ترفع من أدائها و تحقق أهداف المؤسسة.

وتهتم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أساسا بثلاث جوانب رئيسية¹⁵ فالجانب التشغيلي يركز على العمليات الإدارية إذ يتضمن الأنشطة الأساسية لإدارة الموارد البشرية المتمثلة في إدارة شؤونهم (الاهتمام بملفاتهم وحفظها، إجراءات العطل، حل النزاعات..). أما الجانب العلاقائي فهو يتعلق بالتوظيف و التكوين الإلكتروني، إدارة الأداء و المكافآت. أما الجانب التحويلي فهمهم بأنشطة و انشغالات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية كسيرورة التغيير التنظيمي، إعادة التوجه الإستراتيجي، التسيير الإستراتيجي للكفاءات و المعارف.

2.3.2 أهميتها:

يمكن تناول أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فيمايلي¹⁶:

- تعزيز الأداء التنظيمي و السيطرة على جميع البيانات و المعلومات المتعلقة بالموظفين و مهاراتهم و التأكيد على جودة الأداء و تحقيق نتائج أفضل للمؤسسة؛
تحقيق أعلى كفاءة إنتاجية ممكنة من خلال تخطيط احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية؛

تحسين مستوى أداء المورد البشري من خلال الاهتمام بزيادة قدرة الأفراد على العمل و زيادة رغبتهم في أداء العمل عن طريق تنمية قدراتهم بالتدريب و توفير المناخ المناسب للعمل؛

➤ -تدعيم درجة الولاء و الانتماء من خلال وضع هيكل مناسب للأجور و الحوافز، و العمل على تدعيمها؛

➤ -مراعاة مصالح العاملين و التعبير عن اهتماماتهم و توصيلها إلى الإدارة العليا للمؤسسة، و هذا باعتبار أن إدارة الموارد البشرية رائدة التطوير و التغيير و مصدر للأفكار الجديدة؛

➤ -التقارب بين رأس المال البشري و العمليات و البيانات و الأدوات كمحفز لتحقيق إستراتيجيات أعمال المؤسسة.

➤ تقوم بتحويل وظيفة الموارد البشرية إلى وظيفة خلاقة للقيمة¹⁷ عبر تغذية و تغيير نظام معلومات الموارد البشرية، ابتكار طرق عمل جديدة¹⁸ تسرع من التعلم¹⁹ و تمكن من تطوير و تنمية الكفاءات عبر تشجيع على العمل الجماعي و تقاسم

المعارف خاصة عبر شبكات الأنترانات كونها القاعدة الأساسية لتسيير الموارد البشرية و ذلك لخدمتها الفرد، الفريق و المؤسسة ككل. إضافة إلى هذا فهي ترفع من الفاعلية، تقلص من التكاليف و تجعل الموارد البشرية شريكا إستراتيجيا في تحقيق الأهداف التنظيمية.²⁰

فمن هذا المنطلق يتجلى أن للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الأهمية البالغة التي تجعل منها القلب النابض لتحقيق أهداف المؤسسة كونها تشجع على التعاون بين مختلف الفاعلين عن بعد، تزرع ثقافة الابتكار، تشجع على تقاسم المعارف تقبل التغيير مقابل دعم المؤسسة و تعزيزها لها عبر توفير ما تحتاجه هذه الطريقة. و هذا التكامل بين الإدارة الإلكترونية عموما و الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية خصوصا و دعم المؤسسة لها، يرفع من أداء هذه الأخيرة و يجعلها قادرة على مواجهة تحديات العصر .

3. الجانب الميداني للدراسة حول أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق أهداف مصحة الفارابي(عنابة):

1.3 لمحة عن مصحة الفارابي:

تأسست مصحة الفارابي في 1995 وبدأت في مزاولة نشاطها بداية سنة 1996 ، تعد مصحة الفارابي أحد أهم المؤسسات الاستشفائية الخاصة بولاية عنابة، حيث تغطي العديد من الخدمات الطبية (استعجالات، جراحة، فحوصات مختلفة)، هدفها ضمان و توفير الرعاية الجيدة للمرضى. تقع في قلب مدينة عنابة، و هذا لتسهيل الوصول إليها دون عناء. وتعتبر الأولى على مستوى إفريقيا في اقتناء أحدث المعدات. و لقد وقع الاختيار عليها كونها السباقة في مجال التقنيات من أجل مواكبة تغيرات العصر الراهن.

2.3 منهج الدراسة،مجتمعها وأداتها:

قصد تحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لعرض النتائج ثم تحليلها وتفسيرها. حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، و قد تم الاعتماد على المسح الشامل في هذه الدراسة نظرا لصغر حجم المجتمع المدروس، حيث توزع 26 استبيان على كل مديري وموظفي إدارة الموارد البشرية بمصحة الفارابي ، ووفقا للإجابات المحصل عليها تم التحليل.

3.3 خطوات اجراء الدراسة:

اشتمل الاستبيان على (26) سؤال مغلق دارت حول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، و تسع عبارات بها عدة اختيارات و على المجيب اختيار الأنسب منها.

لتحليل نتائج الاستبيان، تم تقسيمه إلى جزئين أساسيين قصد تحقيق غاية الدراسة.

➤ احتوى الجزء الأول على 26 سؤال تعلقت بأهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة. و قد تم تقسيمه الى أربعة أبعاد البعد الأول متعلق بوجود الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، البعد الثاني متعلق بدورها، البعد الثالث بتقييمها، و البعد الرابع حول تعزيز و دعم المصحة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

➤ والجزء الثاني احتوى على عبارات تؤكد و تدقق في استخدامات المصحة المذكورة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

حيث تم التحليل وفقا لنسب الموافقة، قيم المتوسطات والانحرافات. وتم استخدام المدى لحساب مجالات المتوسط كمايلي:

حساب المدى = اعلى قيمة لمقياس LIKERET - أدنى قيمة لمقياس LIKERET

$$\text{المدى} = 3 - 1 = 2$$

طول الفئة = المدى / عدد الفئات

$$\text{طول الفئة} = 3/2 = 0.66$$

والجدول التالي يوضح درجات مقياس ليكارت الثلاثي

الجدول 1 : مجالات ودرجات المتوسطات الحسابية

الإجابة	لا	لا ادري	نعم
الدرجة	1	2	3
مجالات المتوسط الحسابي	من 1 الى أقل من 1.66	من 1.66 الى أقل من 2.32	من 2.32 الى 3
نسبة الموافقة	غير موافق	موافق بحذر (نوعا ما)	موافق

المصدر: (الهادي بقلقول، 2013، ص 45).

وعلى هذا الأساس سيتم التحليل

4. تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.4 الجزء الأول المتعلق بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

الجدول 2: عبارات أبعاد الادارة الالكترونية للموارد البشرية

العبارة	موافق	غ.موافق	حيادي	X	الانحراف	Cv	الأبعاد
هناك تطبيق للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المصحة	%73.08	%19.23	%7.69	2.65	0.3801	0.1434	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
هناك قرارات رسمية تنص على ذلك	%65.38	%15.38	%19.23	2.46	0.6331	0.2573	
الموارد البشرية مؤهلة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للم الب	%53.85	%38.46	%7.69	2.46	0.4023	0.1635	
هناك وعي باهميتها	%76.92	%19.23	%3.69	2.73	0.2736	0.1002	
هذه الادارة تحسن من الاداء	%92.31		%7.69	2.84	0.2840	0.1	
وجود الكفاءات الضرورية للتكم في التقنيات	%53.85	%30.77	15.38%	2.38	0.5444	0.2287	
قاعدة الم الب دقيقة	%34.62	%46.15	%19.23	2.84	1.2298	0.4330	
هناك تطوير للبرمجيات	%57.69	%30.77	%11.54	2.46	0.4792	0.1947	
كثرة تعطل المعدات	%26.92	%73.07		2.26	0.1968	0.0870	
تثق الم الب في التحول الإلكتروني	%57.69	%34.62	%7.69	2.5	0.4038	0.1615	
الم الب تقاوم التغيير	%26.92	%57.69	15.38%	2.11	0.4097	0.1941	

0.0926	0.2130	2.30		%69.23	%30.77	هناك تخوف من زيادة الأعباء
0.1008	0.2440	2.42		%57.69	%42.31	الا الالم الب تقلل من الموظفين
0.1201	0.3136	2.61	%3.85	%30.77	%65.38	تقلل من مراقبة الم الب
0.0853	0.2263	2.65		%34.62	%65.38	تقلص ايضا التكاليف
0.0829	0.2323	2.80	%3.85	%11.54	%84.62	تقلص حجم الاطباء
0.1551	0.3506	2.26	%7.69	%57.69	%34.62	هناك ندوات حول الا الالم الب
0.2287	0.5444	2.38	%15.38	%30.77	%53.85	الهيكل تتماشى مع النمط
0.0458	0.1302	2.84		%15.38	%84.62	هناك مختصين في الاعلام الالي
0.1199	0.313	2.61	%3.85	%30.77	%65.38	هناك مخصصات مالية لافتناء التقنيات
0.0982	0.2485	2.53		%46.15	%53.85	هناك مخصصات مالية للتكوين
0.0643	0.1776	2.76		%23.07	%76.92	تشجع المصححة على الابتكار
0.0354	0.1020	2.88		%11.54	%88.46	توفر مناخ تعلم مستمر
0.0791	0.2130	2.69		%30.77	%69.23	هناك شجيع للأفكار الجديدة
0.1286	0.3255	2.53	%3.85	38.46%	%57.69	هناك تقاسم معارف

/المصدر: من اعداد الباحثة انطلاقا من نتائج الاستبيان.

- يبين تحليل نتائج الجدول أن للجانب المتعلق بوجود الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على تطبيق المصحة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إذ تتراوح نسب العبارات بين (53.85% و76.92%)، حيث نجد (76.92%، 2.73، 0.2736، 0.1002) توافق على وجود وعي بأهمية هذه الإدارة في المصحة، وتليها نسبة الموافقين على تطبيقها في المصحة ب(73.08%، 2.65، 0.1434، 0.3801). أيضا يظهر من الجدول أن نسبة 53.85% توافق على وجود موارد بشرية مؤهلة على تطبيق استراتيجية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و(38.46%، 2.46، 0.1635، 0.4023) لا تعتقد ذلك. فكما يبدو فنسبة عدم الموافقة في هذه العبارة ليست ضئيلة مقارنة بنسبة القبول و هذا ما يؤكد نتيجة الجدول الأول فيما يخص عدم وجود تكوين في مجال الإعلام الآلي.
- أسفرت أيضا النتائج ان جانب دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية احوى على عبارتين تندرجان في إطار هذا الجانب ، حيث توضح نتائج هذا الجدول ان للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أهمية كبيرة خاصة فيما يتعلق برفع أداء المصحة، إذ نجد نسبة (92.31%، 2.84، 0.2840، 0.1) توافق على ذلك. و (53.85%، 2.38، 0.5444، 0.2287) تعتقد أن لدى المصحة الكفاءات و المعارف الضرورية للتحكم في هذا النمط ونسبة 30.77% لا ترى ذلك، أما نسبة 15.38% فهي لا تدري عن ذلك و هو ما يطابق التحاليل السابقة.
- و فيما يخص الجانب المتعلق بتقييم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فيشير التحليل أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية نالت تقبل معتبر من الموارد البشرية التي تعمل في المصحة، إذ تراوحت نسب القبول بين (26.92% و 84.62%). احتلت الصدارة العبارة 40"تقلص الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من حجم الأخطاء البشرية" ب (84.62%، 2.80، 0.2323، 0.0829) من الموافقة، و أن (57.69%، 2.5، 0.4038، 0.1615) موافقة على انه لدى الموارد البشرية الثقة التامة في التحول الإلكتروني، و نفس النسبة ترى وجود متابعة و تطوير مستمر للبرمجيات. يلاحظ كذلك أن نسبة 42.31% توافق على تقليل إستراتيجية هذه الإدارة عدد الموارد البشرية العاملة بالمصحة مقابل (57.69%، 2.42، 0.2440، 0.1008)، لا تعتقد ذلك و تليها نسبة 34.62% من الموافقين على

وجود قاعدة بيانات للموارد البشرية دقيقة مقابل (2.84، %46.15)،
 (1.2298، 0.4330) غير موافقة على ذلك، و هي تعتبر نسبة كبيرة مقارنة مع
 الموافقة، مما يعني عدم دقة قاعدة بيانات الموارد البشرية. كما يظهر أن
 نسبة (30.77%، 2.30، 0.02130، 0.0926) موافقة على وجود تخوف من زيادة
 المهام إثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، أما نسبة 69.33% لاتوافق
 على ذلك، أي أن الأغلبية ترى أن هذا الأسلوب لا يزيد من الأعباء بل بالعكس من
 ذلك فهو يعمل على تسهيل سير المهام و الأنشطة.

● كما أصفرت النتائج فيما يتعلق بالجانب الذي يخص تعزيز و تدعيم المصححة
 للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أن المصححة تشجع و تعزز على تبني الإدارة
 الإلكترونية للموارد البشرية و ذلك واضح من خلال نسب الموافقة التي تتراوح
 بين (34.69% و 88.64%)، حيث تحتل المرتبة الأولى نسبة (88.46%
 ، 0.0354، 2.88، 0.01020) من الموافقين على توفير المصححة مناخ تعلم مستمر،
 تليها (84.62%، 2.84، 0.1302، 0.0458) من الموافقين على وجود مختصين في
 الصيانة و الإعلام الآلي و ذلك ما يتماشى و الواقع، و إلا لأدى ذلك إلى عدد مرتفع
 من العطل و عرقلة السير. وكذلك نسبة (53.85%، 2.53، 0.2485، 0.0982) من
 المستجوبين موافقين على وجود مخصصات مالية للتكوين المستمر بينما نسبة
 46.15 لا تتفق معها، و هي تمثل نسبة الذين لم يتم بعثهم إلى دورات تكوينية،
 ذلك لاعتبار أن المصححة تقوم ببعث المصالح الفعالة فيها. وكأقل نسبة موافقة في
 هذا الجدول تقدر بـ 34.62% للمستجوبين فيما يخص وجود فرص لمصلحة الموارد
 البشرية لحضور ندوات حول الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مقابل نسبة
 57.69% التي لا توافق على ذلك، و يدعم ذلك بأصغر متوسط (2.26) و هذا ما
 يطابق الواقع كون المصححة و كما سبقت الإشارة تهتم إلا بالجانب الصحي (الطبي).
 و على أساس ما سبق يمكن تحديد أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفقا لتوجهات
 المستجوبين حسب الجدول التالي:

الجدول 3 : أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية حسب آراء المستجوبين

الأبعاد	نسبة الموافقة %	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
وجود الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	67.30%	2.57	0.42	0.16	2
دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	73.08%	2.61	0.41	0.15	1
تقييم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	49.23%	2.49	0.38	0.15	3
تعزيز و دعم المصحة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	64.95%	2.61	0.27	0.10	1
أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مصحة الفارابي	63.64%	2.57	0.37	0.14	مجمل الأبعاد

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج الاستبيان

تشير النتائج أن للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المصحة أهمية بالغة. حيث أسفر تحليل العبارات وفقا لآراء المستجوبين أنها تقع في فئة الموافقة (من 2.32 إلى 3) حيث تراوحت متوسطاتها بين (2.49-2.61). و قدر متوسطها الاجمالي بـ 2.57 و هو بطبيعة الحال يقع في ذات الفئة بانحراف معياري قدر بـ 0.37 و هو يدل على تمركز في الاجابات.

2.4 الجزء الثاني: أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة

➤ أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

أظهرت النتائج أن تحسين الأداء و تسهيل تنفيذ العمليات ، نال أكبر نسبة موافقة قدرت بـ 100%، و يليه تحسين الجودة بين العمليات بـ 90.05% بتحقيق جودة أفضل و تحسين الاتصال قد حظيا بنسبة 71.14% ، كذلك نجد أن تسهيل حركة و انتقال المعلومات قدرت نسبة موافقة المستجوبين عليه بـ 66.67%، و حظي العمل الجماعي و ربح الوقت بنسبة موافقة تقدر بـ 61.19%، قدرت نسبة الموافقة على تحسين أداء الموارد البشرية بـ 57.71% . كذلك تبين أن أقل نسبة 28.86% هي التي تظن أن السبب هو تحقيق الميزة التنافسية و هذا

يعود لكون المصححة هي الرائدة في مجالها فهي تحقق الميزة دون وضعها كهدف أساسي لتبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

➤ التغيرات التي أحدثتها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

من خلال تحليل النتائج يبدو أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية قد احدثت عدة تغيرات، إذ احتل الصدارة التغيير في نمط التنظيم، كذلك في إجراءات العمل، إضافة إلى التشجيع على العمل الجماعي، و خلق المناخ المناسب و التفاهم بين مختلف الفاعلين بنفس النسبة لكل منهم و التي تقدر بـ 88.40%، يليها في طرق تسيير الموارد البشرية بنسبة 60.85%، و نسبة نمط الرقابة 45.30%، أما نسبة 33.87% ترى أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كثفت من الاتصالات، و هي نسبة ضئيلة مقارنة مع باقي التغيرات التي أحدثتها الإدارة الإلكترونية.

➤ مجالات وبرمجيات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المصححة:

يوضح التحليل أن مجال حركة الموظفين نال موافقة المستجوبين بنسبة 80.5%، أيضا أن كل من مجالي الأجور و إدارة شؤون الموارد البشرية قدرت نسبة الموافقة عليهما بـ 75.03%، أما كل من برمجية التوظيف و تسيير المسارات فقد قدرت بأقل نسبة مثلت 20.68%. فأغلبية المستجوبين يوافقون على أن أهم برمجيات تعتمد عليها المصححة هي الأجور و حركة الموظفين و ذلك ما يتطابق و الواقع.

و انطلاقا من كل النتائج السابقة يتم قبول فرضية الدراسة التي مفادها تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يحقق غايات و أهداف مصححة الفارابي.

5. الخاتمة

من خلال هذه الدراسة التي تناولت أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المصححة لتحقيق أهدافها، يمكن استخلاص جملة من الاستنتاجات وهي:

➤ تعتمد المصححة على الإدارة الإلكترونية، وهذا يتضح من خلال استخدامها البرمجيات، الشبكات، صناعات المعرفة. إذ يتم الاعتماد عليها في معالجة البيانات، تحديد المواعيد للمرضى، إعداد التقارير.. وهذا بالرغم من إنعدام تكوينات في مجال الإعلام الآلي؛

- تعتمد المصحة على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و ذلك نظرا لوجود وعي بأهميتها ، و هذا بالرغم من عدم تأهيل كل أفراد المصحة على استخدام التقنيات؛
- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تساعد في تحقيق اهداف المصحة و تحسن من أداءها بدرجة عالية، بالرغم من عدم الوصول إلى توفير الكفاءات الضرورية للتحكم في التقنيات؛
- تقييم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وضح أن قاعدة بيانات الموارد البشرية لا تتميز بالدقة المطلوبة، كذلك تبين أن المصحة لم تصل بعد إلى الحد الأقصى من متابعة و تطوير البرمجيات بالرغم من وثوق الموارد البشرية فيما كونهم لا يقاومون التغيير و لا يخشون زيادة الأعباء عند تبني هذا النمط؛
- بالرغم من عدم وجود تكوينات في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لموظفي مصحة الموارد البشرية إلا أن المصحة تعمل على تعزيز هذا النمط، عبر توفير مختصين في مجال الصيانة و الإعلام الآلي، توفير مخصصات مالية لإدخال التقنيات، و للقيام بالدورات التكوينية، كذلك تشجيعها للابتكار و توفير مناخ مناسب للعمل الجماعي و تقاسم المعارف و المعلومات.

الاقتراحات:

- من خلال النتائج السابقة يمكن وضع بعض الاقتراحات للعمل بها ، تتمثل في الآتي:
- ضرورة زيادة استخدام الشبكات لدى المؤسسة المدروسة؛
- عدم الاقتصار في الاعتماد على البرمجيات في بعض المجالات و ترك البقية ؛
- تدريب و تطوير مهارات الموارد البشرية باستمرار في مجال الإعلام الآلي للتحكم أكثر في التقنيات .

6. المراجع

- ¹ حامد، فداء ، (2015)، الإدارة الإلكترونية الأسس النظرية و التطبيقية، عمان- الأردن، دار و مكتبة الكندي للنشر و التوزيع، ص203.
- ² فاضيلة، معمر قوادري و مزريق، عاشور ، (13 و 14 مارس 2012)، تأثيرات التحول إلى الاقتصاد الافتراضي على إدارة التغيير الإستراتيجي للموارد البشرية، ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى العلمي الدولي الخامس حول الاقتصاد الافتراضي وانعكاساته على الاقتصاديات الدولية، المركز الجامعي خميس مليانة، عين الدفلى الجزائر، ص 10.
- ³ العياشي، زرزار ، (2013)، أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على كفاءة العمليات الإدارية ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 15، العدد 1، ص 30.(28-41)
- ⁴ رضوان، محمود عبد الفتاح ، (2012)، الإدارة الإلكترونية و تطبيقاتها الوظيفية ، القاهرة- مصر، المجموعة العربية للتدريب و النشر، ص20.
- ⁵ الألفي، محمد محمد، غنام، غريب جبر، الألفي، ريم، حسن، ايمان صالح ، و هلالى ، حسين مصطفى (2010)، الإدارة الإلكترونية، القاهرة- مصر، دار السحاب للنشر و التوزيع، ص79.
- ⁶ توفيق ، عبد الرحمان، (2007)، الإدارة الإلكترونية في الشؤون الإدارية، ط2، القاهرة- مصر، خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة، ص32.
- ⁷ مسعداوي، يوسف ، (2013)، أساسيات في إدارة المؤسسات ، الجزائر، دار هوامه للنشر و التوزيع و الطباعة، ص 533
- ⁸ الألفي ، مرجع سبق ذكره، ص 81.
- ⁹ عبد الواحد، محمد نجيب، (2006)، التجديد والابتكار التقاني بين المعلوماتية و الجامعات ، مجتمع المعرفة - العدد (9) ، تم الاطلاع على الموقع <http://infomag.news.sy/index>
- ¹⁰ Henri ,I,(2003) , *E-management , concepts et méthodologie. in Le e-management: quelles transformations pour l'entreprise ? , ouvrage collectif, paris- France, édition liaison, p32.*
- ¹¹ Bouloc, P, (2003), *Les NTIC nouvelles technologies de l'information et de la communication – comment en tirer profit ? exemples dans l'agroalimentaire, ouvrage collectif, paris-france, editor Ria, p 108.*
- ¹² Romanet, M, Ridet, F , Prousi ,M,A, Merck,B, Fabre,M , (2003), *Équipes RH acteurs de la str@tégie- L'e-RH : mode ou révolution ? Préface de Michel BON, paris France, Éditions d'Organisation ,p66*
- ¹³ ماركهام ، جيمس، و هوبكنز، بريان . (2006)، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، القاهرة- مصر، دار الفاروق، ص18.

¹⁴ Mete2, M, and Ünal ,Ö,(May 31 - June 01 2012), *The Impact Of Information Technology On Human Resource Practices And Competencies, 3rd International Symposium on Sustainable Development, , Sarajevo, la Bosnie-Herzégovine, p289.*

¹⁵ Zafar , J, (2010), *An Analysis of E-Human Resource Management Practices: A Case Study of State Bank of Pakistan, European Journal of Social Sciences – Vol15, Number 1, p20.(18-26)*

¹⁶ بيومي، هشام محمد، عبد العليم، أسامة محمد، و أبو هاشم الشريف، عمر أحمد، (2013)، الإدارة الإلكترونية مدخل إلى الإدارة التعليمية الحديثة، عمان-الأردن، دار المناهج للنشر و التوزيع، ص ص 283-284.

¹⁷ Harfouche ,A ,(2007) : *De l'entreprise à l'entreprise virtuelle, Proche Orient Etude en Management, Numéro 19 ,p4, consulté sur le site : <http://www.fgm.usj.edu.lb/files/a82007.pdf>,consulté le30/03/2019 a20.30.*

¹⁸ op.cit Martine Fabre, P68.

¹⁹ Martineau ,R ,Hullin, A, Brillet, F (2010), *La gestion des compétences à l'épreuve du E-RH : de l'adoption à l'appropriation des outils , revue management et avenir, vol37, N°7,p246 (240-262)*

²⁰ Balasubramanian,S. and Joe Raja ,Antony,V, (2011), *E-HRM in software organizations International Journal of Management Research and Development,(IJMRD), Volume 1, Number 1,p p21,23. (20-24)*