

مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الإستشفائية:
دراسة حالة مصحة الفارابي / عنابة

**The extent of application of electronic management of human
resources in hospital institutions: a case study of Al-Farabi Clinic
/ Annaba**

إلهام باسي¹

¹ جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر)، ilhembaci@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/04/15 تاريخ القبول: 2021/06/05 تاريخ النشر: 2021/06/08

Abstract:

This study aims to determine the extent of the application of electronic management of human resources in the clinic- Al Farabi, and this is due to the great importance that characterized this pattern in lifting performance and meet the challenges of globalization. To achieve this objective we analyzed the theoretical and field study. In order to identify the validity of hypotheses, we have relied on an analysis of the results of the questionnaire and statistical tests proportions.

Key words: information and communication technology ;electronic management ;electronic management of human resources ;the performance of the institution; Al Farabi clinic.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الإستشفائية، و قد تمت الدراسة الميدانية على مستوى مصحة الفارابي، وهذا نظرا للأهمية الكبرى التي تميز بها هذا النمط في الرفع من الاداء ومواجهة تحديات العولمة. و لتحقيق هذه الغاية تم القيام بتحليل نظري و دراسة ميدانية . و قصد التعرف على مدى صحة فرضيات الدراسة تم الاعتماد على تحليل لنتائج الإستبيان بالنسب و الاختبارات الاحصائية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات و الاتصال؛ الإدارة الإلكترونية؛ الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؛ أداء المؤسسة؛ مصحة الفارابي.

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

1. مقدمة:

يعتبر بقاء المؤسسة في بيئة الأعمال هدف إستراتيجي، و لأجل تحقيق ذلك أصبح الابتكار أساسيا إذ المؤسسة التي لها القدرة الإبتكارية و التحسين المستمر هي التي ستتمكن من تحسين أدائها و مواجهة تحديات العولمة. ولم تعد تقتصر أشكال الابتكارات على المنتج بل تعدت العملية كذلك إلى الطرق و التقنيات الحديثة.

ومن بين هذه الأخيرة نجد الإدارة الإلكترونية كنمط حديث يعتمد على تكنولوجيا المعلومات لتسهيل تنفيذ مختلف مهام و أنشطة المؤسسة، قصد تحقيق أهدافها في أقل وقت ممكن. وبالتالي التمكن من البقاء و الاستمرار في بيئة الأعمال الشرسة. وتعتبر تكنولوجيا المعلومات المحرك الأساسي لتغيير وظيفة الموارد البشرية من وظيفة تقليدية إلى وظيفة خلاقة للقيمة.

ففي هذا الإطار تأتي هذه الدراسة لتبين الدور الذي تلعبه الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية لمواجهة تحديات العولمة. من هذا المنطلق تتمحور إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

**ما مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمات الاستشفائية؟
فرضيات الدراسة:**

قصد الاجابة عن إشكالية الدراسة تم وضع فرضية رئيسية تنبثق منها فرضيات فرعية متمثلة فيما يلي:

الفرضية الرئيسية:

تعتمد مصحة الفارابي على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية قصد تحقيق أهدافها و تبعا لذلك يمكن أن نثبت الفرضيات الفرعية وفقا للإستبيان الذي تم إعداده:

الفرضيات الجزئية:

- تعتمد المصحة على الإدارة الإلكترونية لتحقيق أهدافها.
- تطبق المصحة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في عدة مجالات قصد الرفع من أدائها.

أهداف الدراسة: مما تهدف إليه هذه الدراسة مايلي:

- التعرف على مدى اعتماد المصحة على تكنولوجيا المعلومات في سير أعمالها و تسليط الضوء على واقع الإدارة الإلكترونية بها.
- التعرف على درجة اعتماد المصحة على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و مدى مساهمتها في تحقيق الأهداف.

منهج الدراسة:

قصد تحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لعرض النتائج ثم تحليلها وتفسيرها، حيث تم توزيع 26 إستبيان على مديري وموظفي إدارة الموارد البشرية بمصحة الفارابي، ووفقا للإجابات المحصل عليها تمت المعالجة الإحصائية.

2. الإدارة الإلكترونية:

1.2 مميزات الإدارة الإلكترونية:

قبل التطرق إلى مميزات الإدارة الإلكترونية تجدر الإشارة إلى مفهومها، حيث قد نجد أن الإدارة الإلكترونية تشير إلى منهجية جديدة تقوم على أساس الاستيعاب الشامل، الاستثمار والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة على مختلف المستويات التنظيمية في المنظمات المعاصرة. وتشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز إلا أنها تتميز بقدرتها على تخليق المعرفة بصورة مستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف. وتعتمد على تطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تحقق تكامل الرؤية ومن ثم أداء الأعمال (رأفت، 2004، صفحة 3). وتعتبر الإدارة الإلكترونية تلك الإدارة المتكونة من البرمجيات، المكونات المادية، الشبكات، وصناع المعرفة و التي تقوم بالتخطيط و التنظيم و القيادة والرقابة الإلكترونية وفقا لمتطلبات المواكبة والاستخدام الكفاء والفعال لتكنولوجيا المعلومات (قريشي، 2011، صفحة 90).

من خلال ما سبق، يمكن استخلاص أن الإدارة الإلكترونية عملية و منهجية ادارية عصرية تتكون من برمجيات، مكونات مادية، شبكات، وصناع المعرفة حيث تعتمد 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.
و تتميز الإدارة الإلكترونية بالسرعة والوضوح، عدم التقيد بالزمان والمكان، إدارة المعلومات لا الاحتفاظ بها، المرونة، السرية والخصوصية، الرقابة المباشرة والصادقة (العاجز، 2012، صفحة 36) و بتتظيم ديناميكي متطور ومتفاعل باستمرار مع المتغيرات الخارجية والداخلية وهيكل تنظيمي منفتح.

2.2 أهداف الإدارة الإلكترونية

يمكن تلخيص أهم أهداف الإدارة الإلكترونية في النقاط التالية:

- تقديم الخدمات للمستفيدين بصورة مرضية خلال 24 ساعة وطيلة أيام الأسبوع؛
- تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز العمل وبتكلفة مناسبة؛
- إيجاد مجتمع قادر على التعامل مع متغيرات العصر التكنولوجي؛
- تعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية؛
- الحفاظ على أمن و سرية المعلومات و تقليل مخاطر فقدانها (قريشي، 2011، صفحة 89)؛
- تعمل على تدعيم اتخاذ القرارات (السالمي، 2005، صفحة 131)؛
- تقليل التكاليف والحد من استخدام الملفات الورقية التي تأخذ حيز كبير في المؤسسة؛
- تحسين الكفاءة وزيارة الفعالية عبر القيام بالأعمال المطلوبة بالطريقة الصحيحة والتنسيق بين المصالح الإدارية المختلفة؛
- تحديد قنوات الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة (عطيه، 2012، صفحة 322)؛
- تبادل المعارف و تشجيع التعلم المستمر؛
- وتطوير نظم فعالة ومرنة في مجالات إدارة الموارد البشرية والمالية والرقابة تتناسق مع معطيات التقنية العالية وضغوط الوقت والمنافسة.

من خلال ما سبق يتجلى أن الهدف الأساسي من الاعتماد على الإدارة الإلكترونية هو إيجاد وسيلة سريعة ومبتكرة لمشاركة العاملين في كافة الأحداث و العمل على رفع الأداء للحفاظ على الميزة التنافسية. وحتى تتمكن المؤسسات من إنجاح نمط الإدارة الإلكترونية فهي مجبرة على تلبية المتطلبات الإدارية، التقنية، البشرية، والأمنية (قريشي، 2011، الصفحات 90-92).

3. الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

3.1 مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تطبيقاً للإدارة الإلكترونية في مجال الموارد البشرية، و لقد تعددت تعاريفها إذ تعد كاستعمال تكنولوجيا للمعلومات و الاتصال لتحسين سيرورات الموارد البشرية في المراحل الي تميز حياة العامل كالتوظيف،إدارة الشؤون،الاجور،تسيير الكفاءات(التكوين و المسارات) و التقاعد (Romanet, 2003, p. 66). كذلك تعتبر تطبيقاً متميزاً 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 المعلومات (ماركهام، 2006). كما عرفت على أنها تطبيق تكنولوجيا المعلومات لدعم و ربط فاعلين على الأقل أو جماعة لممارسة أنشطة الموارد البشرية (Ömer Faruk Ünal1, 2012, p. 289).

لقد جعلت متغيرات العصر من تكنولوجيا المعلومات شريكاً استراتيجياً لإدارة الموارد البشرية،فمستوى تبني هذه التقنيات يحدد هيكل العمل،القدرات والمؤهلات التي تتماشى مع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (Lin, 2011, p. 253). فوظيفة الموارد البشرية تطورت و كانت مجبرة على ابتكار تقنيات تسيير و اتصال حديثة تعتمد على التكنولوجيا، فهي بهذا قد غيرت بطريقة إيجابية من نمط تسييرها قصد رفع أدائها و تحقيق أهداف المؤسسة و بالتحديد التماشي مع متطلبات العولمة. إذ الابتكار في الموارد البشرية يمكن المؤسسات من التميز،و بإمكانه ان يصبح محدد هام للنجاح التنظيمي، فهو يتعلق بإدخال برامج، سياسات، ممارسات أو نظم جديدة مصممة للتأثير على سلوك العاملين بهدف زيادة كفاءة العمل.

مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية: دراسة حالة مصحة الفارابي /عنابة

مما سبق يبدو جليا أن كل التعاريف السابقة تشترك في أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي اقتران بين تكنولوجيا المعلومات و وظيفة الموارد البشرية، أي أنها تغيير ايجابي و ابتكار في طرق العمل والتسيير، السلوكات، الاتصال لمواكبة متطلبات البيئة.

2.3 أهميتها:

تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عامل تطور وابتكار لما لها من أهمية حيث تقوم بزيادة إمكانية وصول الأفراد إلى قواعد البيانات بالدقة و السرعة المطلوبة، مما يحدث تكامل في الوصول لقواعد البيانات وبذلك يتم توسيع نطاق المعلومات مما يعمل على تحسين جودة قرارات الموارد البشرية. كما تساعد على التوقع و التنبؤ أكثر (تسهيل تسيير المسارات المهنية) و تسهل من إجراء اختيار الموظفين من القوائم ذلك عبر تسريع العملية و زيادة درجة الشفافية (ISABELLE, 2003, p. 2043) وهذا بعد توفير معلومات عن أسواق العمل وفرص التوظيف (النجار، 2007، صفحة 253). كذلك تقوم بتحويل وظيفة الموارد البشرية إلى وظيفة خلاقة للقيمة، عبر تغذية و تغيير نظام معلومات الموارد البشرية، ابتكار طرق عمل جديدة تسرع من التعلم وتمكن من تطوير و تنمية الكفاءات عبر تشجع 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 الى هذا فهي ترفع من الفاعلية، تقلص من التكاليف و تجعل الموارد البشرية شريكا استراتيجيا في تحقيق الأهداف التنظيمية (Balasubramaniant, 2011, pp. 21,23).

فمن هذا المنطلق يتجلى أن للإدارة الإلكترونية 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 و دعم المؤسسة لها يرفع من أداء هذه الأخيرة ويجعلها قادرة على مواجهة تحديات العصر .

3.3 مجالات تطبيقها:

يمكن تصنيف مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلى ثلاثة جوانب:

- ❖ الجانب التشغيلي: الذي يركز على العمليات الإدارية إذ يتضمن الأنشطة الأساسية لإدارة الموارد البشرية المتمثلة في إدارة شؤونهم (اهتمام بملفاتهم وحفظها، إجراءات العطل، حل النزاعات..)
- ❖ الجانب العلاقتي: الذي يقوم أساسا على أدوات الموارد البشرية التي تدعم سيرورة الأعمال، و بالضبط يتعلق هذا الجانب بالتوظيف و التكوين الإلكتروني، إدارة الأداء و المكافآت.
- ❖ الجانب التحويلي: يهتم بأنشطة و انشغالات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، و المتمثلة في: سيرورة التغيير التنظيمي، إعادة التوجه الاستراتيجي، التسيير الاستراتيجي للكفاءات و المعارف. (shaukat, 2010, p. 20)

4. الدراسة الميدانية و تحليل النتائج:

1.4 منهج الدراسة:

قصد تحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لعرض النتائج ثم تحليلها وتفسيرها، حيث تم توزيع 26 إستبيان على مديري وموظفي إدارة الموارد البشرية بمصحة الفارابي، ووفقا للإجابات المحصل عليها تمت المعالجة الإحصائية. و قد اشتمل الإستبيان على أربعين سؤال مغلق دارت حول الإدارة الإلكترونية و الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، و تسع عبارات بها عدة اختيارات و على المجيب اختيار الأنسب منها. قدرت نسبة الإجابة عن العبارات التسعة بـ 49.04% ، 55.12% ، 41.66% ، 40.86% ، 42.30% و 34.61%.

2.4 خطوات إجراء الدراسة:

لتحليل نتائج الإستبيان تم تقسيمه الى ثلاثة اجزاء أساسية تهدف إلى تحقيق غاية البحث حيث اشتمل الجزء الأول على 14 سؤال خصت الإدارة الإلكترونية في المصحة موضوع الدراسة الميدانية. واحتوى الجزء الثاني 26 سؤال تعلقت بأهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة، والجزء الثالث احتوى على عبارات تؤكد و تدقق في استخدامات المصحة المذكورة للإدارة الإلكترونية.

مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية: دراسة حالة مصحة
الفارابي /عنابة

فالبعد الأول تم تجزئته كذلك إلى 3 جوانب أساسية A1 A2 A3 . أما البعد الثاني فقد اشتمل على 4 جوانب تتمثل في A4 A5 A6 A7 ، و هي موضحة كما في الشكل التالي،حيث أن a_{ij} هو تمثيل عدد الاجابات للسؤال المتعلق بالعنصر أو الموضوع ج.

الشكل 1: نموذج بناء فرضيات الدراسة

	A1	$A_{1j}, a_{2j}, \dots, a_{6j}$
	A2	A_{1j}, a_{2j}
	A3	$A_{1j}, a_{2j}, \dots, a_{5j}$
	A4	$A_{1j}, a_{2j}, \dots, a_{4j}$
	A5	A_{1j}, a_{2j}
	A6	$A_{1j}, a_{2j}, \dots, a_{10j}$
	A7	$A_{1j}, a_{2j}, \dots, a_{9j}$

المصدر: من اعداد الباحثة

لقد بنيت الفرضية على أساس الجزء الأول للإستبيان المكون من أربعين سؤال، و منها انبثقت فرضيتان جزئيتان حيث تم تقسيم كل فرضية جزئية الى فرضية فرعية. و للتأكد من مدى صحة الفرضية السابقة تم الاعتماد على تحليل اجابة مجموع العبارات الملخص في 4 جوانب و التي تتعلق بالجزء الثالث.

كما اعتمدنا على اجراء اختبار احصائي مناسب قصد اتخاذ القرار المناسب. و في الجزء الثالث قصد تحديد اذا ما كان للفرق بين مختلف النسب المسجلة و النظرية لمختلف العبارات مدلول احصائي تم اجراء اختبار حول هذا الفارق كالاتي:

- بالنسبة للعبارة الأولى:النسبة المسجلة تقدر بـ 29.43% ، و النظرية $(1/4)0.25$

$$0.0443 = 0.25 - 0.2943 *$$

$$0.085 = \sqrt{(26/1) \times 0.75 \times 0.25} *$$

وهي نتيجة تدخل في مجال القبول المحصور $0.5212 = 0.085 / 0.0443 *$

بين $(-1.96$ و $1.96)$ بمعامل $2/\alpha = 2.5\%$

- و تم اتباع نفس الخطوات لاختبار صحة الاجابات في العبارات الأخرى حيث كانت النسب وفق الترتيب التالي:

النسب المسجلة (% 29.31، % 11.69، % 36.36، % 18.82، % 18.46، % 32.55، % 41.18) النسب النظرية المتوقعة (3/1، 1/4، 6/1، 8/1، 1/4، 6/1، 6/1، 1/4) والنتائج (0.8487، 0.8891، 0.2454، 0.9744، 0.09744، 1.3372، -0.6809، 1.7299، -0.3274) فهي تقع كلها في مجال القبول و بالتالي الفروق ليس لها معنوية إحصائية.

3.4 تحليل نتائج الدراسة و مناقشتها:

بعد تحليل النتائج المتعلقة بالجزء الأول تبين أنه يمكن إعادة ترتيب الاجابات على أساس ثلاث فئات اساسية فئة موافقة قدرت بنسبة 65.10 %، فئة غير موافقة بـ 30.10 % و فئة لا تدري وهي التي كانت حيادية و قدرت نسبتها بـ 4.80 % .

✓ الجزء الأول: الإدارة الإلكترونية

✓ الجانب الأول:

تم تناول ست عبارات لقياس و توضيح الجانب الأول المتمثل في وجود او عدم وجود الإدارة الإلكترونية في المصحة ، و تمثلت العبارات في (1،2،3،5،6،7)، و يبين الجدول رقم (01) مدركات أفراد العينة لهذا العنصر.

الجدول 1: يوضح الجانب الأول (A1) المتعلق بوجود الإدارة الإلكترونية في المصحة

العبارة	موافق	غ.موافق	حيادي	X	الانحراف	Cv
التجهيز بالمعدات كافي	53.85%	38.46%	7.69%	2.46	0.4023	0.1635
تعتمد المصحة على الشبكات	53.85%	46.15%		2.53	0.2488	0.0982
هناك تكوين في مجال المعلوماتية	38.46%	61.54%		2.38	0.2367	0.0994
تحسنت مكتسبات الأفراد في مجال المعلوماتية منذ دخولهم المصحة	76.92%	19.23%	3.85%	2.73	0.2736	0.1002
تستخدم المصحة برمجيات	96.15%	3.85%		2.96	0.0396	0.0124
لدى المصحة موقع الكتروني	84.62%	15.38%		2.84	0.1302	0.0525

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقا من نتائج الإستبيان

مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية: دراسة حالة مصحة
الفارابي /عنابة

يتضح من الجدول السابق أن نسبة موافقة المستجوبين تتراوح بين 38.46% كأدنى حد و 96.15% كأقصاه، حيث احتلت العبارة " تستخدم المصحة برمجيات في انجاز مهامها" المرتبة الأولى بنسبة 96.15% ، بمتوسط(2.96)، انحراف معياري(0.0396) و معامل اختلاف(0.0124). و بقيت العبارات الأربعة تجاوزت نسبة الموافقة 53%،بينما احتلت العبارة الثالثة وجود تكوين في مجال الاعلام الآلي المرتبة الاخيرة بنسبة لم تتعدى (39%)، 2.38، 0.23670.0994).و يعني ذلك اجماليا موافقة من طرف المستجوبين فيما يخص وجود الإدارة الإلكترونية في المصحة.

-فيما يخص نسبة عدم موافقة المستجوبين فتراوحت بين (3.85% الى 54.61%)،فنسبة العبارات الثلاث الأولى تتطابق و الواقع،خاصة الثالثة باحتلالها المرتبة الأولى تدل فعلا على عدم وجود تكوينات في مجال الاعلام الآلي،و لكن التكوين في المصحة يقتصر على المجال الطبي أساسا.

✓ الجانب الثاني:

الجدول 2: يوضح الجانب الثاني (A2) تأثير التقنيات الحديثة على المصحة

العبارة	موافق	غ.موافق	حيادي	X	الانحراف	Cv
غيرت التقنيات من نمط التنظيم	%88.46	%11.54		2.88	0.1020	0.0354
توفر التقنيات الوقت و الجهد	%84.62	%7.69	%7.69	2.76	0.2123	0.0769

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقا من نتائج الإستبيان

من خلال نتائج العبارتين(13،8) يبدو جليا ان هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا على احداث التقنيات لعدة تعبيرات على مستوى المصحة،اذ نجد (88.46،0.0354،0.1020،2.88) توافق على تغيير التقنيات لنمط التنظيم ، ايضا يتضح ان نسبة (84.62%، 0.0769،0.2123، 2.76) توافق على أن للتقنيات أثر ايجابي فيما يخص تقليص الوقت والجهد، وبقية النسب لا تؤثر على نسبة الموافقة على تأثير التكنولوجيا.

✓ الجانب الثالث:

الجدول 3: يوضح الجانب (A3) المتعلق بدعم المصحة للإدارة الالكترونية

العبارة	موافق	غ.موافق	حيادي	X	الانحراف	Cv
لدى المصحة موقع الكتروني	84.62%	15.38%		2.84	0.1302	0.0525
غيرت التقنيات من نمط التنظيم	88.46%	11.54%		2.88	0.1020	0.0354
توفر التقنيات الوقت و الجهد	84.62%	7.69%	7.69%	2.76	0.2123	0.0769
هناك تنسيق بين المصالح	84.62%	15.38%		2.84	0.1302	0.0458
اهداف المصحة مرنة	76.92%	15.38%	7.69%	2.69	0.3668	0.1363
للمصحة مشاريع ادخال تقنيات جديدة	92.31%	3.85%	3.85%	2.88	0.1790	0.0621
هناك تخطيط سليم للتحويل الى الإدارة الإلكترونية	57.69%	34.62%	7.69%	2.5	0.4038	0.1615
يتم الاعتماد على الاسلوب الورقي و المحسوب	69.23%	30.70%		2.69	0.2130	0.0791

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من نتائج الإستبيان

اشتمل الجدول على خمس عبارات (09،10،11،12،14)، اذ توضح النتائج ان هناك دعم للإدارة الالكترونية بدرجة كبيرة اذ تتراوح نسب موافقة المستجوبين بين (57.69% و 92.31%)، حيث نجد العبارة (11) " لدى المصحة مشاريع مستقبلية لادماج التكنولوجيا الجديدة" تحتل المرتبة الأولى بأقصى نسبة للموافقة و يدعم ذلك بمتوسط (2.88)، انحراف معياري (0.1790) و معامل اختلاف (0.0621)، و هذا ما ينطبق على الواقع.

من خلال تحليل الجداول السابقة يتضح أن الجوانب A1,A2,A3 تثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى "تعتمد المؤسسة على الإدارة الإلكترونية لتحقيق أهدافها"

➤ الجزء الثاني: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

✓ الجانب الرابع:

الجدول 4: يوضح الجانب (A4) المتعلق بوجود الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

العبارة	موافق	غ.موافق	حيادي	X	الانحراف	Cv
هناك تطبيق للإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المصحة	73.08%	19.23%	7.69%	2.65	0.3801	0.1434

مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية: دراسة حالة مصحة الفارابي /عنابة

0.2573	0.6331	2.46	%19.23	%15.38	%65.38	هناك قرارات رسمية تنص على ذلك
0.1635	0.4023	2.46	%7.69	%38.46	%53.85	الموارد البشرية مؤهلة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للم الب
0.1002	0.2736	2.73	%3.69	%19.23	%76.92	هناك وعي بأهميتها

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقا من نتائج الإستبيان

احتوى الجدول على أربعة عبارات (15،16،17،20) تدخل في سياق الجانب الرابع، حيث يبين التحليل أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على تطبيق المصحة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية إذ تتراوح نسب العبارات بين (53.85% و76.92%)، حيث نجد (0.1002، 0.2736، 2.73، %76.92) 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 ان 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 الاعلام الآلي.

✓ الجانب الخامس:

الجدول 5: يوضح الجانب (A5) المتعلق بأهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

العبارة	موافق	غ.موافق	حيادي	X	الانحراف	Cv
هذه الإدارة تحسن الاداء	%92.31		%7.69	2.84	0.2840	0.1
وجود الكفاءات الضرورية للتحكم في التقنيات	%53.85	%30.77	15.38%	2.38	0.5444	0.2287

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقا من نتائج الإستبيان

تضمن هذا الجدول عبارتين تتدرجان في اطار الجانب الخامس و المتعلق بأهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث توضح نتائج هذا الجدول ان لإدارة الإلكترونية للموارد البشرية اهمية كبيرة خاصة فيما يتعلق برفع أداء المصححة، اذ 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 المصححة 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.

✓ الجانب السادس:

الجدول 6: يوضح الجانب (A6) المتعلق بتقييم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

العبارة	موافق	غ.موافق	حيادي	X	الانحراف	Cv
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
تنق 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
هناك تخوف من زيادة الأعباء	%30.77	%69.23		2.30	0.2130	0.0926
الا الا للم الب تقلل من الموظفين	%42.31	%57.69		2.42	0.2440	0.1008
تقلل من مراقبة الم الب	%65.38	%30.77	%3.85	2.61	0.3136	0.1201
تقلص ايضا التكاليف	%65.38	%34.62		2.65	0.2263	0.0853
تقلص حجم الاخطاء	%84.62	%11.54	%3.85	2.80	0.2323	0.0829

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقا من نتائج الإستبيان

اشتمل هذا الجدول على 10 عبارات (22،23،25،26،27،28،29،38،39،40) و التي تتطوي تحت الجانب السادس ، حيث يتضح من التحليل أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية نالت تقبل معتبر من الموارد البشرية التي تعمل في المصححة، اذ تراوحت نسب القبول بين(26.92% و 84.62%). احتلت الصدارة العبارة 40"تقلص الإدارة الإلكترونية

مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية: دراسة حالة مصحة
الفارابي /عنابة

للموارد البشرية من حجم الأخطاء البشرية" ب(0.0829، 0.2323، 2.80، %84.62) من الموافقة، و ان (0.1615، 0.4038، 2.5، %57.69) موافقة على انه لدى الموارد البشرية الثقة التامة في التحول الالكتروني، و نفس النسبة ترى وجود متابعة و تطوير مستمر للبرمجيات. يلاحظ كذلك ان نسبة 42.31% توافق على تقليل استراتيجية 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 (46.15%، 2.84، 0.4330، 1.2298) غير موافقة على ذلك، و هي تعتبر نسبة كبيرة مقارنة مع الموافقة، مما يعني عدم دقة قاعدة بيانات الموارد البشرية. كما يظهر ان نسبة (30.77%، 2.30، 0.2130، 0.0926) موافقة على وجود تخوف زيادة المهام إثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، اما نسبة 69.33% لاتوافق على ذلك، أي ان الأغلبية ترى ان هذا الأسلوب لا يزيد من الاعباء بل بالعكس من ذلك فهو يعمل على تسهيل سير المهام و الانشطة.

✓ الجانب السابع:

الجدول 07: يوضح الجانب (A7)المتعلق بتعزيز و تدعيم المصحة لهذا النمط

العبارة	موافق	غ.موافق	حيادي	X	الانحراف	Cv
هناك ندوات حول الال للم الب	%34.62	%57.69	%7.69	2.26	0.3506	0.1551
الهيكل تتماشى مع النمط	%53.85	%30.77	%15.38	2.38	0.5444	0.2287
هناك مختصين في الاعلام الالي	%84.62	%15.38		2.84	0.1302	0.0458
هناك مخصصات مالية لاقتناء التقنيات	%65.38	%30.77	%3.85	2.61	0.313	0.1199
هناك مخصصات مالية للتكوين	%53.85	%46.15		2.53	0.2485	0.0982
تشجع المصحة على	%76.92	%23.07		2.76	0.1776	0.0643

الإبتكار					
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 تشجيع للأفكار
0.1286	0.3255	2.53	%3.85	38.46%	هناك تقاسم معارف

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من نتائج الإستبيان

يحتوي الجدول على 9 عبارات (19،21،24،31،32،34،35،36،37) حيث أصفرت النتائج على تعزيز المصحة للإدارة 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%، 2.88، 0.1020، 0.0354) من الموافقين على توفير المصحة مناخ تعلم مستمر، تليها (84.62%، 2.84، 0.1302، 0.0458) من الموافقين على وجود مختصين في الصيانة و الاعلام الآلي و ذلك ما يتماشى و الواقع، و إلا لأدى ذلك الى 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 الى دورات تكوينية، ذلك لاعتبار ان المصحة 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 المصحة و كما سبقت الإشارة تهتم إلا بالجانب الصحي (الطبي).

*تحليل الجداول 4،5،6،7 المتعلقة بالجوانب A4, A5, A6, A7 يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية "تطبيق المصحة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في عدة مجالات قصد الرفع من أدائها"

➤ الجزء الثالث:

✓ أهداف و دواعي اللجوء الى الإدارة الإلكترونية

شكل رقم (01): أهداف و دواعي اللجوء الى الإدارة الإلكترونية

دواعي داخلية:	
- تسهيل حركة و انتقال المعلومات	مشاركة:
(6.67%)، تسهيل تنفيذ	- تحسين
المهام (10%)	الاتصال (7.62%)
- العمل الجماع (6.19%)	

-دواعي خارجية:

- تحسين أداء الموارد البشرية (5.71%)
- تحقيق جودة أفضل للمريض (7.14%)
- تحسين أداء المصحة (10%)
- مواكبة التطورات البيئية (4.28%)
- تحقيق الميزة التنافسية (2.86%)

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقاً من نتائج الإستبيان

أظهرت النتائج أن تحسين الأداء و تسهيل تنفيذ العمليات ، نال أكبر نسبة موافقة قدرت بـ10%، يليه تحسين الجودة بين العمليات بـ9.05% بتحقيق جودة افضل و تحسين الاتصال قد حظيا بنسبة 7.14% ، كذلك نجد ان تسهيل حركة و انتقال المعلومات قدرت نسبة موافقة المستجوبين عليه بـ6.67%، و حظي العمل الجماعي و ربح الوقت بنسبة موافقة تقدر بـ6.19%، قدرت نسبة الموفقة على تحسين أداء الموارد البشرية بـ5.71% . كذلك تبين أن أقل نسبة 2.86% هي التي تظن أن السبب هو تحقيق الميزة التنافسية و هذا يعود لكون المصحة هي الرائدة في مجالها فهي تحقق الميزة دون وضعها كهدف أساسي لتبني الإدارة الإلكترونية.

✓ التغييرات التي أحدثتها الإدارة الإلكترونية

من خلال تحليل النتائج يبدو أن الإدارة الإلكترونية قد احدثت عدة تغييرات، اذ احتل الصدارة التغيير في نمط التنظيم، كذلك في اجراءات العمل، اضافة الى التشجيع على العمل الجماعي ، و خلق المناخ المناسب و التفاهم بين مختلف الفاعلين بنفس النسبة لكل منهم و

التي تقدر بـ 12.40%، يليها في طرق تسيير الموارد البشرية بنسبة 10.85%، و نسبة نمط الرقابة 9.30%، أما نسبة 3.87% ترى ان الإدارة الإلكترونية كثفت من الاتصالات ، و هي نسبة ضئيلة مقارنة مع باقي التغييرات التي أحدثتها الإدارة الإلكترونية.

✓ مجالات و برمجيات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المصحة

يوضح التحليل أن مجال حركة الموظفين نال موافقة المستجوبين بنسبة 12.5%، أيضا ان كل من مجالي الأجور و إدارة شؤون الموارد البشرية قدرت نسبة الموافقة عليهما بـ 11.03%، أما كل من برمجية التوظيف و تسيير المسارات فقد قدرت بأقل نسبة مثلت 3.68%. فأغلبية المستجوبين يوافقون على ان أهم برمجيات تعتمد عليها المصحة هي الاجور و حركة الموظفين و ذلك ما يتطابق و الواقع.

✓ أسباب تعطل المعدات

ان التحليل يبين ان كثرة الاستعمال احتلت الرتبة الأولى كسبب حدوث عطل المعدات و الحواسيب بنسبة تقدر بـ 33.33%، و تليها نسبة 22.22% لكل من اهمال المستخدمين ، لاجودة المعدات و الأدوات و الاستعمال السيء للمعدات . فتحليل النتائج السابقة يؤكد صحة الفرضية الرئيسية للدراسة "تعتمد مصحة الفارابي على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية قصد تحقيق أهدافها"

5. خاتمة:

من خلال هذه الدراسة التي تناولت دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المصحة لمواجهة المنافسة ،يمكن استخلاص جملة من الاستنتاجات وهي:

1- هناك تطبيق (وجود) للإدارة الالكترونية في المصحة وهذا يتضح من خلال اعتمادها على البرمجيات، الشبكات، صناعات المعرفة. اذ يتم الاعتماد عليها في معالجة البيانات، تحديد المواعيد للمرضى، اعداد التقارير.. وهذا بالرغم من انعدام تكونات في مجال الاعلام الالي

2- الإدارة الإلكترونية غيرت من نمط التنظيم في المصحة، كما قلصت من الجهد و وقت العمل و بالتالي من تكاليف المصحة

مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية: دراسة حالة مصحة الفارابي /عنابة

- 3- المؤسسة تدعم تبني نمط الإدارة الإلكترونية عبر اعتمادها على التقنيات اضافة الى الأسلوب الورقي ، ووضعتها لأهداف مرنة و استراتيجيات قائمة على الاتصال و التعاون بين مختلف المصالح، اضافة الى تخطيطها لإدخال تقنيات جديدة في المستقبل
 - 4-تعتمد المصحة على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و ذلك نظرا لوجود وعي بأهميتها، و هذا بالرغم من عدم تأهيل كل افراد المصحة على استخدام التقنيات .
 - 5- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تحسن من أداء المصحة بدرجة عالية بالرغم من عدم الوصول الى توفير الكفاءات الضرورية للتحكم في التقنيات
 - 6-تقييم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و ضح ان قاعدة بيانات الموارد البشرية لا تتميز بالدقة المطلوبة،كذلك تبين ان المصحة لم تصل بعد الى الحد الأقصى من متابعة و تطوير البرمجيات بالرغم من وثوق الموارد البشرية فيها كونهم لا يقاومون التغيير و لا يخشون زيادة الأعباء عند تبني هذا النمط
 - 7-بالرغم من عدم وجود تكوينات في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لموظفي مصلحة الموارد البشرية الا ان المصحة تعمل على تعزيز هذا النمط ، عبر توفير مختصين في مجال الصيانة و الاعلام الالي،توفير مخصصات مالية لإدخال التقنيات، و للقيام بالدورات التكوينية،كذلك تشجيعها للابتكار و توفير مناخ مناسب للعمل الجماعي و تقاسم المعارف و المعلومات
- * فمما تم استنتاجه أعلاه تبين ان D1و D2 مكملان لبعضهما البعض من خلال:
- انعدام التكوين في مجال الاعلام الالي جعل من المصحة تعاني من عدم توفر الكفاءات الضرورية للتحكم في التقنيات سواء الكفاءات التي تخص الإدارة الإلكترونية او التي تتعلق بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
 - تقليل التكاليف و تحسين الاداء
 - تشجيع الاتصال و التعاون يخلق المعارف و يزيد من الابتكارات
- *اوضحت كذلك الدراسة انه لدى المصحة مخصصات مالية للتكوين الا انها تقوم بالتكوين إلا في المجال الطبي ،وكذلك لا توجد رؤية موحدة ،فبالرغم من تعاملهم في نفس الوحدة

غير انه هناك مجالات مغطاة و اخرى لا، لكن كل هذا لم يمنع من وجود روح المبادرة و الابتكار لدى الموارد البشرية في المصحة،الجانب الذي يفتح أفاق بحوث أخرى في كيفية عدم قتل هذه الروح و السلوك الابتكاري بالرغم من عدم وجود رؤية موحدة.

الاقتراحات:

- توسيع استخدام الشبكات لدى المصحة
- زيادة الاعتماد على البرمجيات في كل مجالات المصحة و ليس الاقتصار على بعضها
- القيام بإعداد الموارد البشرية للتحكم أكثر في التقنيات عبر تدريبات دورية مستمرة في مجال الاعلام الالي
- التشجيع و التحفيز أكثر على تقاسم و نشر المعارف في المصحة

6. قائمة المراجع:

المراجع العربية

المؤلفات:

- بريان هويكنز و جيمس ماركهام. (2006). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري. القاهرة-مصر: دار الفاروق.
- علاء عبد الرزاق محمد حسن السالمي. (2005). الإدارة الإلكترونية. عمان - الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع.
- فايز جمعه النجار. (2007). نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثانية . عمان ، الأردن : دار الرؤية للنشر و التوزيع.

المقالات

- العربي عطيه. (المجلد10،العدد10, 2012). أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية دراسة ميدانية في جامعة قاصدي ورقلة. مجلة الباحث ، الصفحات 321-332.
- موسى عبد الناصر و محمد قريشي. (المجلد09، العدد09, 2011). مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي(دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة - بسكرة - الجزائر. مجلة الباحث ، الصفحات 87-100.
- يوسف بحر و إيهاب فاروق مصباح العاجز. (المجلد20،العدد02،جويلية, 2012). دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية" دراسة تطبيقية على وزارة التربية

مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية: دراسة حالة مصحة
الفارابي / عنابة

والتعليم العالي- محافظات غزة ". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ،
الصفحات 27-82.

المداخلات:

- رضوان رأفت. (2004). الإدارة الإلكترونية. الملتقى الإداري الثاني للجمعية السعودية
للإدارة تحت عنوان الإدارة و المتغير العالمية الجديدة . مركز المعلومات و دعم اتخاذ القرار ،
مصر .

المراجع الأجنبية:

Ouvrages :

- Romanet, M. F.-A. (2003). *Équipes RH acteurs de la str@tégie- L'e-RH : mode ou révolution ?* paris France: Éditions d'Organisation.

Articles et séminaires:

- Balasubramaniant, A. J. (2011). E-HRM IN SOFTWARE ORGANIZATIONS. *International Journal of Management Research and Development* , pp. 20-24.
- ISABELLE, P. (2003). NOUVELLES SITUATIONS, NOUVELLE GRH ? EXEMPLE DES "EQUIPES A DISTANCE". *congré de l AGRH*, (pp. 2042-2054). PARIS
- Lin, L.-H. (2011, Vol. 22, No. 2, January). Electronic human resource management and organizational innovation: the roles of information technology and virtual organizational structure. *The International Journal of Human Resource Management* , pp. 235-275.
- Ömer Faruk Ünall, M. M. (2012, May 31 - June 01). The Impact Of Information Technology On Human Resource Practices And Competencies. *3rd International Symposium on Sustainable Development, May 31 - June 01 2012, Sarajevo* , Sarajevo
- shaukat, J. Z. (2010, Volume 15, Number 1 july). An Analysis of E-Human Resource Management Practices: A Case Study of State Bank of Pakistan. *European Journal of Social Sciences* , pp. 18-26. .