

العلاقة بين تطبيقات الإدارة الالكترونية وآليات تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات
الصحية الجزائرية: دراسة حالة مستشفى سيدي عيسى بالمسيلة - الجزائر -
**The relationship between E-Management Applications and Human Resource
Development Mechanisms in Algerian health institutions:
A Case study of Sidi Issa Hospital in M'sila - Algeria -**

بن البار موسى¹، شريف حمزة²

¹ جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر ، benelbarmoussa2@gmail.com

² جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر ، cherifhamza337@gmail.com

تاريخ النشر: 2021-06-03

تاريخ القبول: 2021-05-22

تاريخ الاستلام: 2021-05-05

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين تطبيقات الإدارة الالكترونية وآليات تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بسيدي عيسى بالمسيلة، ومن أجل تحقيق ذلك فقد تم تناول أهم الأسس النظرية المتعلقة بالإدارة الالكترونية و آليات تنمية الموارد البشرية. تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال الاستمارة كأداة رئيسة لجمع المعلومات، وقد تم التوصل إلى وجود علاقة متوسطة في معظمها بين مختلف تطبيقات الإدارة الالكترونية وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة. ولذا يوصى بتوفير متطلبات الإدارة الالكترونية وتنمية الموارد البشرية للتعامل مع تلك المتطلبات بشكل إيجابي.

الكلمات المفتاحية: إدارة الكترونية؛ موارد بشرية.

تصنيف JEL : M1 ؛ M12 ؛ M15 ؛ M5 .

Abstract:

The study aimed to identify the nature of the relationship between the applications of E-Management and the mechanisms of human resource development in the public hospital in Sidi Issa in M'sila, And in order to achieve this, the most important theoretical foundations related to electronic management and Human Resource Development Mechanisms .

The descriptive approach through the questionnaire was relied upon as a main tool to collect information,. It was found that there is mostly a moderate relationship between the various applications of electronic management and human resources development mechanisms in the hospital under study. Therefore, it is recommended to provide the requirements of electronic management and human resources development to deal with these requirements positively.

Keywords: E-Management; Human Resources.

JEL Classification Codes : M1 ; M12 ; M15 ; M51.

1. مقدمة:

لقد أدت التطورات الحديثة في التكنولوجيا إلى إحداث تغييرات جذرية على مستوى المجتمعات والأفراد والمؤسسات، بل إن تلك التطورات التكنولوجية طالت حتى المفاهيم والمصطلحات، فعلى مستوى المؤسسات أصبحت الممارسات التقليدية الإدارية لارتباطها بتكنولوجيا المعلومات وما تتضمنه من مكونات مادية وبرمجية وأفراد صانعين للمعارف تعرف بالإدارة الالكترونية بالمعنى الواسع. وفي ظل تلك التغييرات والتطورات تشهد المؤسسات المعاصرة توجهات استراتيجية للاهتمام بمواردها البشرية لقناعتها بضرورة الاستثمار في مواردها البشرية كأحد الموارد الأساسية لاكتساب الميزة التنافسية، فعمدت تطويرها وتنميتها وفق العديد من الأساليب والآليات. وتعتبر المؤسسات الخدمية بما فيها القطاع العمومي من بين المؤسسات المعاصرة التي حذت على هذا النحو لتأثرها بثورة تكنولوجيا المعلومات واهتمامها بتنمية مواردها البشرية، ولهذا جاءت هذه الدراسة لتشخيص طبيعة العلاقة بين تطبيقات الإدارة الالكترونية في إحدى المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية ومستوى اهتمامها بتنمية مواردها البشرية، وكان السؤال الرئيس لهذا البحث يتمثل فيما يلي:

1.1 إشكالية الدراسة:

هل توجد علاقة بين تطبيقات الإدارة الالكترونية وآليات تنمية الموارد البشرية

بمستشفى سيدي عيسى بالمسيلة؟

2.1. فرضية الدراسة :

للإجابة على إشكالية الدراسة تم اعتماد الفرضية التالية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين تطبيقات الإدارة الالكترونية

وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.

ولاختبار هذه الفرضية فقد تم تجزئتها إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين تطبيقات الأجهزة وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين تطبيقات البرمجيات وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين تطبيقات شبكات الاتصال وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين تطبيقات قواعد البيانات وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين المورد البشري وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.

3.1. دراسات سابقة:

فيما يلي عرض بعض الدراسات السابقة:

- دراسة بعنوان "اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية" في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء بتيارت. قامت بها طويهي فاطمة للحصول على شهادة ماجستير في إدارة الأعمال تخصص تسويق بجامعة وهران 2 محمد بن أحمد، (2015/2014)

وقد هدفت الدراسة إلى تحديد الأثر الذي تصنعه تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية شركة إنتاج الكهرباء بتيارات خاصة أن تبني، تكنولوجيا المعلومات والاتصال يعكس الصورة الحقيقية لها.

وقد توصلت الدراسة لنتائج منها يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال شركة إنتاج الكهرباء بتيارات العامل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه.

- دراسة بعنوان " واقع ادارة الموارد البشرية إلكترونيا E-HRM"، في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة. قام بها يوسف محمد يوسف أبو أمونه للحصول علي درجة الماجستير في إدارة الأعمال الجامعة الإسلامية - غزة كلية الدراسات العليا، (2009).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على وضوح أهمية الإدارة الإلكترونية كمفهوم إداري حديث لدى المستويات الإدارية المختلفة في الجامعات الفلسطينية، ومعرفة مدى توفر بنية تحتية لدى مراكز تكنولوجيا المعلومات اللازمة لتطبيق استخدام الموارد البشرية إلكترونياً، معرفة مدى توفر الكوادر البشرية اللازمة لهذا التحول.

وقد توصلت الدراسة لنتائج وهي وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً ودعم الإدارة العليا متوفران، ويساهمان بشكل كبير في عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية بشكل عام و E-HRM بشكل خاص، كما تبين أن البنية التحتية لمراكز تكنولوجيا المعلومات تعتبر كافية عمليا لهذا التحول.

- دراسة تحت عنوان "متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية" دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملك البحرين. قام بها دراسة إيهاب خميس أحمد المير خيرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الإدارية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، (2007). تهدف هذه الدراسة لي تحديد سياسات تنمية الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملك البحرين، والتعرف على الخطط والبرامج المخصصة لتنمية الموارد البشرية اللازمة لتهيئة تطبيق العمل بالإدارة الإلكترونية.

توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن أفراد عينة الدراسة موافقين على سياسات تنمية الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين؛

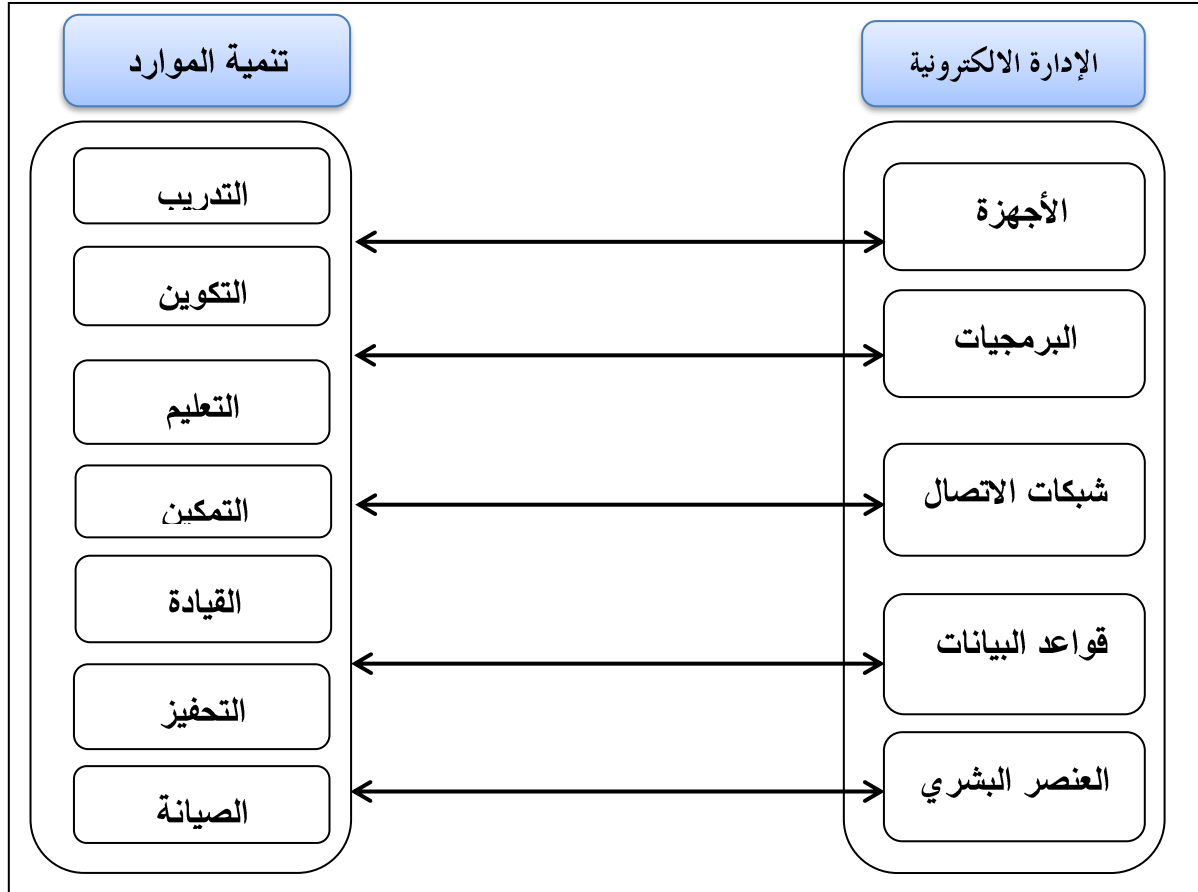
وأن هناك تخطيط يشمل " خطط وبرامج" لتنمية الموارد البشرية اللازمة لتهيئة تطبيق العمل بالإدارة الإلكترونية؛

أما هذه الدراسة تتناول موضوع الإدارة الإلكترونية من خلال مكوناتها ومدى تأثيرها على تنمية الموارد البشرية من خلال العديد من الآليات الحديثة و على مستوى مؤسسة عمومية.

4.1. نموذج الدراسة

الشكل 1:

نموذج الدراسة النظري



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماد على الدراسات السابقة

5.1. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- دراسة العلاقة بين أبعاد الإدارة الإلكترونية والأبعاد المعتمدة في هذه الدراسة لتنمية الموارد البشرية في المستشفى محل الدراسة.

- تقديم الاقتراحات المناسبة لإدارة المؤسسة في ضوء النتائج المتوصل إليها.

6.1. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الميدانية على المؤسسة العمومية الاستشفائية كويشي بالعيش بدائرة سيدي عيسى ولاية المسيلة.

- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة متغيرين أساسيين يمثل الأول في الإدارة الالكترونية ومكوناتها (أجهزة الحاسوب وملحقاته، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات، العنصر البشري) و متغير تنمية الموارد البشرية وأبعاده (التدريب، التكوين، التعليم، التمكين، القيادة، التحفيز، الصيانة).

7.1. منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي لملاءمته وذلك من خلال الأسلوب المسحي عن طريق الاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات من قبل عينة الدراسة، والأسلوب العلائقي بغرض دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

2. الإطار النظري للدراسة

في هذا الجانب سيتم تناول المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة من خلال التطرق إلى ماهية الإدارة الالكترونية وعناصرها، ومفهوم تنمية الموارد البشرية وآلياتها.

1.2. ماهية الإدارة الالكترونية

يعتبر مصطلح الإدارة الالكترونية من المصطلحات الحديثة التي جاءت نتيجة التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات، ولهذا سيتم تناول مفهومها بالإضافة إلى العناصر التي تتضمنها.

1.1.2 مفهوم الإدارة الالكترونية

توجد العديد من التعريفات للإدارة الالكترونية نذكر منها:

- " مفهوم يتعدى بكثير مصطلح المكنية بإدارة العمل داخل المؤسسة إلى مفهوم تكامل البيانات والمعلومات بين الإدارات المختلفة والمتعددة واستخدام تلك البيانات في توجيه سياسة وإجراء عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أو الخارجية" (إبراهيم، 2010، صفحة 47).

- " العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للأنترنت وشبكة الأعمال في تخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف الشركة. " (الوادي و بلال ، 2011، صفحة 290)

- الإدارة الالكترونية هي: " تنفيذ كافة المعاملات و الخدمات الحكومية المقدمة للمواطن أو قطاعات الأعمال من خلال شبكات المعلومات و قواعد البيانات باستخدام وسائل الاتصال الحديثة للإنترنت الهواتف بما يدعم كفاءة وفاعلية الأداء في إطار من التفاعل بين طالب الخدمة ومقدمها." (مختار، 2007، صفحة 9)

مما سبق نستنتج أن مفهوم الإدارة الالكترونية يتضمن العناصر التالية:

- ربط مختلف مصالح المؤسسة أو إداراتها ببعضها البعض؛
- توفير قاعدة بيانات موحدة؛
- توفير بنية اتصال وفق شبكات الأعمال المتاحة؛
- توفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة؛

- تحقيق أهداف المؤسسة.

2.1.2. عناصر الإدارة الإلكترونية

تتكون الإدارة الإلكترونية من خمسة عناصر أساسية هي (ياسين، الإدارة الإلكترونية، 2010، صفحة 30):

- الأجهزة والمعدات Hardware؛
 - البرمجيات Software؛
 - شبكة الاتصالات Communication Network؛
 - قواعد البيانات Data Bases؛
 - صناع المعرفة (العنصر البشري) People.
- سنطرق إلى ماهية كل عنصر بإيجاز وفق ما يلي:
- **الأجهزة والمعدات:** هي أجزاء أو أجهزة مادية قابلة للمس، تتكون من وحدة النظام ، المدخلات / المخرجات ، التخزين الثانوي وأجهزة الاتصال (Gebriel, 2006, p. 8).
 - **البرمجيات :** المعدات التي تعالج البيانات لإنشاء المعلومات تسمى الأجهزة. وهي تتضمن لوحة المفاتيح والماوس والشاشة ووحدة النظام والأجهزة الأخرى. يتم التحكم في الأجهزة بواسطة البرامج (Jamison, , 2004, p. 5). وهي تشمل كل التعليمات والأوامر التي تسيطر على الحاسوب، إضافة إلى تأدية المهام والأعمال المختلفة (جواد و مزهر، 2008 ، صفحة 153).
 - **شبكات الاتصال:** تعتبر شبكة الاتصالات عنصر مهم و أساسي في تطبيق الإدارة الإلكترونية، والشبكة هي مجموعة من الحواسيب مرتبطة ببعضها البعض ، والتي تسمح لمستخدميها مشاركة الموارد المتاحة ، وتتضمن شبكات الأعمال (الانترانت، الاكسترانت، الانترنت). (ياسين، الإدارة الإلكترونية ، 2010، صفحة 88).
 - **قواعد البيانات:** تشير البيانات إلى الأشياء الحوادث النشاطات والمبادلات التي يتم تسجيلها و تخزينها (سنا، 2016/2017، الصفحات 68-70).
 - **صناع المعرفة (المورد البشري)** الأهم في منظومة الإدارة الإلكترونية هو صناع المعرفة من القيادات الرقمية و المديرين و المحللون للموارد المعرفية ورأس المال الفكري في المنظمة، ويتولى صناع المعرفة تغيير التفكير السائد للوصول إلى ثقافة المعرفة (ياسين، 2005 ، الصفحات 31-32).

2.2. ماهية تنمية الموارد البشرية

سيتم تناول مفهوم تنمية الموارد البشرية والآليات التي يمكن أن تمثل أبعاد

1.2.2. مفهوم تنمية الموارد البشرية

توجد العديد من التعريفات التي تناولت هذا المصطلح من بينها:

- "عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغيرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع، تحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم و نوعية الموارد المتاحة للمجتمع ، وذلك لرفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فعالية أفرادها في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى" (النصر، 2011، صفحة 18)؛

- "عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية وإكسابها معارف وسلوكيات ومهارات جديدة في المستقبل، بالتالي التأقلم و التعايش مع أي مستجدات في البيئة تؤثر في نشاط المنظمة" (الرحمان، 2010، صفحة 19)؛

- "عملية تعزيز و تدعيم فعالية الفرد الحالية و المستقبلية و تغيير كل من سلوك واتجاهات الفرد في العمل بما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التنمية، التي تستلزم تعديل كلا منا لإدراك و المهارات حسب المسار الوظيفي" (احمد، 2014، صفحة 77).

من خلال التعريفات السابقة يمكن أن نشير إلى أن مفهوم تنمية الموارد البشرية يتضمن العناصر التالية:

- عملية تتضمن تغييرات تحسينية؛
- تشمل مجموعة برامج مصممة؛
- تهدف إلى تعليم الموارد البشرية.
- تدعم فعالية الفرد في المؤسسة ؛
- تعدل مهارات الفرد ومعارفه بما يتلاءم مع المستجدات الحاصلة؛
- ترتبط بأهداف المؤسسة.

2.2.2. أهداف تنمية المورد البشري

تتمثل أهداف تنمية الموارد البشرية على مستوى الفرد في ما يلي (السالم و صالح، 2009، الصفحات 133-134):

- تساعد الموارد البشرية على اتخاذ أفضل القرارات، كما تزيد من قابليتهم ومهاراتهم في حل المشكلات التي تواجههم في بيئة عملهم، تعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والانجاز؛
- تحفيز الموارد البشرية وتوفير الدوافع الذاتية للعمل، عن طريق مدهم بالمهارات والقدرات التي تساعدهم على القيام بمهامهم وتؤهلهم للارتقاء واستلام وظائف عليا؛
- الاستمرار الثبات في حياة العاملين الوظيفية وكبر رغبتهم في خدمة المؤسسة والإخلاص لها؛
- مساعدة المورد البشري في التخطيط السليم لمستقبلهم الوظيفي في الأجلين القصير والطويل.

3.2.2. آليات تنمية الموارد البشرية

تعتبر آليات تنمية المورد البشري على الوسائل والأدوات التي تساعد المستخدم في حل مشاكل العمل وحسن تسير أموره الإدارية المتعلقة بالعمل. وفي هذه الدراسة تم اعتماد مجموعة من الآليات المشار إليها في أنموذج الدراسة والتي تم استخراجها من الدراسات السابقة، حيث اشتملت على : التدريب، التكوين، التعليم، التحفيز، القيادة، التمكين، الصيانة البشرية.

وسيتم تعريف كل منها فيما يلي:

1.3.2.2. التدريب

يعتبر التدريب من الأنشطة التي ترفع القدرات والمهارات للعاملين فالتدريب يركز على زيادة الكفاءة و القدرة في أداء العمل محدد كما يمكن اعتبار التدريب على أنه " تأقلم مع العمل" أو "تغيير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله تمهيداً لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل" (ماهر، 2008، صفحة 453)

2.3.2.2 التكوين:

يعرف التكوين كما يلي: (بوحفص، 2010، صفحة 37)

هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات للمعارف والمهارات و الاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي، وتحقيق فاعلية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية.

وأيضاً هو عبارة عن:

- عملية منظمة؛
- تهدف إلى إحداث تغييرات؛
- يكون التغييرات مرغوب فيها ؛
- تؤدي هذه التغييرات إلى التطور الكامل للشخصية من اجل التكيف.

3.3.2.2 التعليم

التعلم هو عملية اكتساب معارف أو تغييرها، لهذا فإن الفرد الذي يتعلم هو في حقيقة الأمر يكتسب معلومات ومعارف جديدة عن تنظيم محيطه وعن نتائج أفعاله وسلوكه وعن مكونات هذا المحيط (بوحفص، 2010، صفحة 43).

4.3.2.2 التحفيز

"تعتبر الحوافز بمثابة المقابل للأداء المتميز ويفترض هذا التعريف إن الأجر قادر على الوفاء بقيمة الوظيفة، كما يفترض إن الحوافز تركز على مكافأة العاملين عن تميزهم في الأداء ، وان الأداء الذي يستحق الحافز هو أداء غير عادي (ماهر، 2008، صفحة 348).

5.3.2.2 القيادة

عرفها (ليكرت) بأنها المحافظة على روح المسؤولية بين أفراد الجماعة وقيادتها لتحقيق أهدافها المشتركة (العجمي، 2008، صفحة 57).

6.3.2.2 التمكين

إن مفهوم التمكين هو جزء من تغيير شامل ويتكبر مفتاحاً أساسياً يؤشر صفة ممارسة ديمقراطية في المنظمات ، تتجسد من خلال تطبيق منطق الإدارة الذاتية للعمال على شكل فريق عمل، وهو

عملية تساعد المدراء لاكتساب واستخدام القوة التي يحتاجونها لاتخاذ القرار الذي له تأثير عليهم وعلى العمل. (الدوري، و احمد ، 2009، صفحة 27).

7.3.2.2 الصيانة البشرية:

الصيانة البشرية هي حالة يشعر بها العامل في مكان عمله إذا توافرت في هذا المكان ظروف وشروط تحقق له الحماية والمحافظة على نفسه و الوقاية والرعاية الصحية الصيانة البشرية هي التي توفر وقاية للموارد البشرية من أخطار وحوادث العمل و التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الأخطاء المختلفة التي يتعرض لها الموظف في موقع العمل (حافظ، 2011، صفحة 7) .

3. الإطار التطبيقي للدراسة

1.3. منهجية الدراسة والتعريف بالمجتمع والعينة.

سيتم تناول منهج الدراسة الذي تم استخدامه في البحث، وبيبين مجتمع الدراسة و حدودها وكيفية اختيار العينة، كما يظهر كيفية بناء أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة البيانات.

1.1.3. منهجية الدراسة وأدواتها

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي لاستخدامه في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وأشكالها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة في ذلك، ولتحقيق ذلك فقد تمت الاستعانة بالعديد من مصادر البيانات الثانوية من المراجع والدراسات السابقة لبناء الخلفية النظرية لهذه الدراسة من خلال المسح المكتبي، وتصفح المواقع الالكترونية المتخصصة ذات الصلة بموضوع الدراسة. أما مصادر البيانات الأولية المتعلقة بالدراسة الميدانية فتتمثل في الاستمارة.

وفيما يلي نتطرق إلى الآلية التي تم بها تصميم الاستمارة، إضافة إلى مدى صدقها وثباتها.

1.1.3.1. تصميم الاستمارة

من أجل اختبار فرضية البحث فقد تم تصميم الاستبيان على شكل عبارات تتدرج ضمن أسئلة محددة مستوحاة من الأدبيات المتخصصة بالإضافة إلى الاسترشاد ببعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

وتم تقسيم الاستمارة إلى قسمين كالتالي :

القسم الأول: يحتوي على المعلومات العامة لعينة الدراسة والتي تتعلق ببيانات الأفراد، حيث تشمل بيانات الأفراد على الجنس و العمر سنوات الخبرة و المستوى التعليمي والمنصب الحالي وكذا المؤسسة المشرفة وعدد التربصات.

القسم الثاني: يتكون من محورين أساسيين حيث يتناول المحور الأول عناصر الإدارة الإلكترونية أما المحور الثاني فيتضمن عناصر تنمية الموارد البشرية.

1.1.3.2. صدق الاستمارة

لقد قمنا بعرض الاستبيان بما يحتويه من محاور على مجموعة من المحكمين، والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد.

بناء على الملاحظات والتوجيهات التي أقرها المحكمون تم إجراء التعديلات التي انفق عليها معظم المحكمين لتكون الاستمارة في صورتها النهائية.

3.1.1.3. ثبات الاستمارة

حتى نتأكد من ثبات الاستبيان ومحاوره واختبار صلاحيته تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول 1:

ثبات الاستبيان

الرقم	المحور	معامل الثبات	معامل الصدق
1/2	الإدارة الإلكترونية	0,933	0,965
2/2	تنمية الموارد البشرية	0,981	0,990

المصدر: مستنتجة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

من خلال الجدول نجد أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من الحد الأدنى (0.6) في محوري الاستبيان، مما يدل على ثبات أداة الدراسة، ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة تمتاز بالثبات، وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

2.1.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية إلى جانب اختبار كولموغروف سميير نوف الذي يكشف عن طبيعة البيانات عندما يتجاوز حجم العينة 50 مفردة. كما تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان الذي يستخدم في حالة اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، ومعامل بيرسون الذي يستخدم في دراسة العلاقة بين المتغيرات في حالة اتباع بياناتها للتوزيع الطبيعي.

3.1.3. التعريف بمجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في عاملي مستشفى سيدي عيسى ولاية المسيلة، حيث تم استهداف مصالح إدارية وطبية للمستشفى محل الدراسة من خلال توزيع استمارة الاستبيان وتم استرجاع 59 استمارة من أصل 65.

2.3. اختبار الفرضيات وتحليل نتائجها

قبل اختبار فرضيات الدراسة سيتم اختبار معلمية بيانات الأبعاد اعتمادا على اختبار كولموغروف سميير نوف من أجل تحديد الاختبار المناسب وفق ما يلي:

الجدول 2:
اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد متغيرات الدراسة

طبيعة التوزيع	اختبار كولموغوروف سمير نوف Kolmogorov-Smirnov			
	Sig.	df	Statistic	
غير طبيعي	0.020	59	0.126	الأجهزة
غير طبيعي	0.000	59	0.235	البرمجيات
طبيعي	0.184	59	0.103	الشبكات
غير طبيعي	0.018	59	0.127	قواعد البيانات
طبيعي	0.087	59	0.108	العنصر البشري

المصدر: مستنتجة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح بأن قيم مستويات الدلالة لعناصر الإدارة الالكترونية المتمثلة في الأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات اقل من 0.05 مما يدل على ان بياناتها لا تتبع التوزيع الطبيعي، أما قيم مستوى الدلالة لكل من الشبكات والعنصر البشري فقد تجاوزت قيمها 0.05 مما يدل على أن بياناتها تتبع التوزيع الطبيعي.

اما الجدول الموالي فيبرز طبيعة بيانات أبعاد آليات تنمية الموارد البشرية

الجدول 3:

اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد آليات تنمية الموارد البشرية

طبيعة التوزيع	اختبار كولموغوروف سمير نوف Kolmogorov-Smirnov			
	Sig.	df	Statistic	
غير طبيعي	0.008	59	0.137	التدريب
غير طبيعي	0.005	59	0.142	التكوين
غير طبيعي	0.012	59	0.133	التعليم
طبيعي	0.074	59	0.110	القيادة
طبيعي	0.195	59	0.102	التمكين
طبيعي	0.068	59	0.111	التحفيز
غير طبيعي	0.001	59	0.154	الصيانة

المصدر: مستنتجة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

يبين الجدول السابق أن مستوى الدلالة لكل من بينات القيادة والتمكين والتحفيز فاقت 0.05 مما يعني أنها طبيعية أما الأبعاد الأخرى فإن قيم مستوى الدلالة كانت أقل من 0.05 مما يدل على أنها لا تتبع التوزيع الطبيعي.

0.05 وبالتالي فإن بياناتها تتبع التوزيع الطبيعي.

1.2.3 . اختبار الفرضيات الفرعية:

تم اختبار كل فرضية فرعية حسب طبيعة بيانات متوسط كل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة كما أشرنا سابقا في الأساليب الإحصائية المستخدمة، والجدول الموالي يلخص اختبار كل فرضية والقرار المتخذ بشأنها:

الجدول 4:
نتائج اختبار فرضيات الدراسة

رقم الفرضية الفرعية	البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الارتباط	قيمة مستوى الدلالة	القرار
1	الأجهزة	3.745	0.947	سبيرمان	0.540	0.000	قبول الفرضية
2	البرمجيات	3.627	1.172	سبيرمان	0.557	0.000	قبول الفرضية
3	شبكات الاتصال	3.665	0.894	بيرسون	0.701	0.000	قبول الفرضية
4	قواعد البيانات	3.501	0.931	سبيرمان	0.543	0.000	قبول الفرضية
5	العنصر البشري	3.589	0.981	بيرسون	0.693	0.000	قبول الفرضية

المصدر: مستنتجة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

2.2.3 . تحليل نتائج اختبار الفرضيات الفرعية:

من أجل تحليل نتائج اختبار هذه الفرضيات سيتم دراسة العلاقات بين مختلف أبعاد متغيرات الدراسة كما يلي:

الجدول 5:

الارتباطات بين عناصر الإدارة الإلكترونية و آليات تنمية الموارد البشرية

الصيانة	التحفيز	التمكين	القيادة	التعليم	التكوين	التدريب	
0,566**	0,425**	0,455**	0,483**	0,486**	0,461**	0,581**	الحاسوب وملحقاته
0,653**	0,553**	0,552**	0,598**	0,669**	0,648**	0,745**	البرمجيات
0,452**	0,401**	0,538**	0,511**	0,550**	0,504**	0,570**	الشبكات
0,620**	0,474**	0,542**	0,593**	0,717**	0,644**	0,769**	قواعد البيانات
0,486**	0,320*	0,506**	0,474**	0,570**	0,602**	0,582**	العنصر البشري

المصدر: مستنتجة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية SPSS

*دالة عند مستوى 0,05 المساحة المضللة: معاملات ارتباط بيرسون.
**دالة عند مستوى 0,01 المساحة غير المضللة: معاملات ارتباط سبيرمان

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية متوسطة تتراوح بين (0,425**) و (0,581**) بين أجهزة الحاسوب وملحقاته ومختلف أبعاد التنمية البشرية وخاصة مع التدريب والتعليم وهذا دليل على وجود برامج تدريب وتعليم جيد على استعمال الحاسوب وملحقاته، حيث توجد علاقة قوية بين التدريب وأجهزة الحاسوب وملحقاته، أما علاقة التكوين والتعلم والقيادة والتمكين فالتحفيز فهيا متوسط كما توجد علاقة قوية بين أجهزة الحاسوب وملحقاته والصيانة بمقدار (0,566**).

توجد علاقة قوية جدا بين البرمجيات والتدريب بمقدار (0,745**) وهذا يفسر على أن المؤسسة تقوم بدورات تدريبه على كيفية استعمال البرمجيات المتاحة والعمل بها وهناك علاقة قوية بين البرمجيات والتكوين والتعلم بمقدار (0,648**-0,669**) على التوالي والذي يوضح أن المؤسسة تتبع برامج جيدة تسهر على تكوين وتعليم المورد البشري المستخدم، بالإضافة إلى وجود علاقة قوية تتراوح بين (0,552**) و (0,653**) البرمجيات وباقي الأبعاد.

وجود علاقة قوية بين شبكة الاتصال والتدريب والتكوين والتعلم والقيادة بالإضافة إلى التمكين بمقدار يتراوح بين (0,504**) و (0,570**) والذي يفسر المنهجية الجيدة المتبعة من طرف المؤسسة وقدرة وكفاءة مستخدميها جراء خضوعهم لبرامج التدريب والتكوين التي مكنتهم من تسير شبكة الاتصال بكفاءة كما توجد علاقة متوسطة بين شبكة الاتصال والتحفيز والصيانة بمقدار (0,401**) و (0,452**) على التوالي.

يوجد ارتباط يتراوح بين (0,474**) و (0,769**) بين قواعد البيانات وأبعاد تنمية الموارد البشرية، ونقول إن هناك علاقة ارتباط قوية جدا بين قواعد البيانات والتدريب والتعليم بمقدار (0,769**) و (0,717**) على التوالي والذي يوضح نجاح المؤسسة في تكوين وتدريب إطارات تسهر على صيانة وتحديث قواعد البيانات الخاصة بالمؤسسة كما توجد علاقة ارتباط قوية بين قواعد البيانات

والتكوين و القيادة والتمكين والصيانة بمقدار يتراوح بين ($0,542^{**}$) و ($0,644^{**}$) وهذا راجع لناجحة السياسة القيادية وحسن التصرف أثناء العمل وكذا جعل المستخدم ذا مسؤولية واستقلالية في العمل الذي اظهر نتائج جيدة في العمل، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط متوسط بين قواعد البيانات و التحفيز تقدر ب ($0,474^{**}$).

توجد علاقة ارتباطيه بين العنصر البشري و أبعاد تنمية الموارد البشرية بمقدار يتراوح ب ($0,320^{*}$) و ($0,602^{**}$)، ومنه توجد علاقة قوية بين العنصر البشري و (التدريب و التكوين والتعلم فا التمكين) بمقدار يتراوح بين ($0,506^{**}$) و ($0,602^{**}$) وهذا دليل على كفاءة العنصر البشري وفوائد البرامج التدريبية والتكوينية والتعليمية المقدم له والتي توضح استفادته منها في حل مشاكل العمل وزيادة المهارات وحسن التعامل معها والقدرة على مواجهتها أي أصبح الفرد العامل ممكن وقادر على تسيير أمور عمله بشكل جيد، كما هناك علاقة ارتباطيه متوسط بين العنصر البشري و (القيادة ، والصيانة) بمقدار يتراوح على التوالي ($0,474^{**}$) و ($0,486^{**}$)، وهنا نجد أيضا علاقة ضعيفة بين العنصر البشري و التحفيز بمقدار ($0,320^{*}$) والذي يرجع سببه لنقص الميزانية المالية المتاحة أو المستغل في الإنفاق على برامج التدريب والتكوين والتعلم.

4. خاتمة

تتجه مؤسسات اليوم باختلاف أنشطتها نحو تطبيقات الإدارة الالكترونية لما تقدمه من مزايا، كما أن الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتها وتطويرها يرتبط بمدى تفاعلها مع أدوات تكنولوجيا المعلومات وما توفره من وسائل، ومن خلال تناولنا للإطار النظري المتضمن لمفاهيم الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية، والدراسة الميدانية التي تم إجراؤها على إحدى المؤسسات الاستشفائية الجزائرية والمتمثلة في مستشفى سيدي عيسى بالمسيلة، وبعد اختبار فرضية الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين تطبيقات الأجهزة وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.
- توجد علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين تطبيقات البرمجيات وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.
- توجد علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين تطبيقات شبكات الاتصال وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.
- توجد علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين تطبيقات قواعد البيانات وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.
- توجد علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين المورد البشري وآليات تنمية الموارد البشرية بالمستشفى محل الدراسة.

أكدت نتائج اختبار هذه الفرضية على وجود علاقة متوسطة بين عناصر الإدارة الالكترونية ومختلف الآليات المعتمدة لتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، خاصة فيما يتعلق بين وسائل الاتصال الحديثة وبعض الآليات كالتعليم والتحفيز.

بناء على النتائج المتوصل إليها في الدراسة الميدانية تم تقديم الاقتراحات التالية:

- توفير شبكة انترانت وإكسترنانت تربط الأطراف ذات المصلحة الخارجية والداخلية ومصالح المؤسسة بصفة خاصة.
- اعتماد نظام هيكل مرن لأجهزتها وملحقاتها ليتواءم مع التغيرات التكنولوجية .
- استعمال مواقع التواصل الاجتماعي لتبادل المعلومات بين المستخدمين.
- على المستشفى تحديد احتياجات الموظفين للتدريب وفق منهج مدروس بدقة.
- توفير برامج تدريب لكافة المستخدمين وإعلامهم بالسياسات التدريبية المتاحة.
- على المستشفى إعداد برامج التدريب وفق بطاقات تقييم الأداء (المرادودية) وإجراء تعديل في برامج التدريب عند الحاجة.
- الاستعانة بأطراف خارجية وإطارات متخصصة تسهر على تكوين مستخدميها.
- توفير ميزانية كافية لتغطية نفقات التكوين المستفاد.
- مشاركة المستخدمين في صنع القرار و مراعاة المرونة في التعامل مع المستخدمين.

5. قائمة المراجع

1.5. قائمة المراجع باللغة العربية.

- احمد ماهر. (2008). إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية: الدار الجامعية.
- بن عنتر عبد الرحمان. (2010). إدارة الموارد البشرية - المفاهيم والأسس - الأبعاد - الاستراتيجية. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- حماد مختار. (2007). تأثير الإدارة الالكترونية على إدارة المرافق العامة. الجزائر: (رسالة ماجستير)، كلية العلوم السياسية، جامعة يوسف بن خده.
- خالد ممدوح إبراهيم. (2010). الإدارة الالكترونية. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
- رحماني سناء. (2016/2017). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين تسير المؤسسة، دراسة حالة، أطروحة دكتوراه. جامعة المسيلة، الجزائر،: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير.
- زكريا مطلق الدوري،، و صالح علي احمد . (2009). إدارة التمكين اقتصاديات الثقة. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
- سعد غالب ياسين. (2005). الإدارة الإلكترونية و آفاق تطبيقاتها العربية. الرياض: مركز البحوث.

- سعد غالب ياسين. (2010). الإدارة الإلكترونية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
- عبد الكريم بوحفص. (2010). التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- عطا الله "محمد تيسير" الشرعة، و غالب محمود سنق. (2015). إدارة الموارد البشرية، الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة. عمان: الدار المنهجية للنشر و التوزيع.
- محمد حسنين العجمي. (2008). القيادة الإدارية والتنمية البشرية. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة.
- محمد عبده حافظ. (2011). صيانة الموارد البشرية. القاهرة: دار الفجر للنشر و التوزيع.
- محمد موسى احمد. (2014). إدارة الأفراد الموارد البشرية. الإسكندرية: مكتبة الوفاء القانونية.
- محمود حسين الوادي، و محمود الوادي بلال . (2011). المعرفة والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها المعاصرة. عمان: دار صفاء للنشر.
- مدحت محمد أبو النصر. (2011). إدارة وتنمية الموارد البشرية-الاتجاهات المعاصرة. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- مؤيد سعيد السالم، و عادل حرحوش صالح. (2009). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية ا -مدخل استراتيجي. الاردن: عالم الكتب الحديث.
- وشوقي ناجي جواد، و العاني شعبان مزهر. (2008). العملية الإدارية وتكنولوجيا المعلومات. عمان، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

2.5. المراجع باللغة الأجنبية

- Jamison, M. (2004). *Information technology , the internet and you*. The McGraw-Hill Companies.
- Mihreteabw/ Gebriel .(2006 /02/27) .*Enterprise IT* .Bahirdar university :institute of technology.