

دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في مصحة الفارابي

(دراسة ميدانية في مصحة الفارابي)

الباحثة: الهام باسي ، جامعة عنابة، الجزائر

الملخص:

إن الدور الفعال الذي تمارسه تكنولوجيا المعلومات في بيئة الأعمال، جعل منها مركز اهتمام المؤسسات و أساس تنافسها. تأتي هذه الدراسة بغية تبين دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في مصحة الفارابي، وقد تم الاعتماد على تحليل نتائج الاستبيان لتحديد العلاقة و الخروج بتوصيات، بعد تحليل نظري حول الموضوع.

Abstract :

The effective role played by information technology in the business environment, makes it the center of attention of institutions and the basis of their competition. This study comes in order to show the role of information technology in improving the management of human resources in the Farabi sanatorium: we relied on the analysis of the questionnaire results to determine the relationship and come up with recommendations, after a theoretical analysis on the topic.

إن التطورات و التغيرات الي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات في بيئة الأعمال غيرت من أساس تطوير و تحسين مكانة المؤسسات، حيث جعلت هذه الأخيرة من اهتمام المؤسسات ينصب على تطبيق التقنيات في تسيير مختلف وظائفها قصد الاستفادة القصوى مما تقدمه لرفع الأداء و مواكبة الأحداث التكنولوجية الشيء الذي من شأنه تحسين تنافسيتها.

وباعتبار إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف المؤسسة، كونها تهتم بأثمن مورد يرتكز و يتوقف عليه عملها و سيرها، فهي مجبرة على تغيير و تحديث أسلوب تسيير هذه الموارد بما يتماشى مع متطلبات العصر. فهي بهذا مضطرة الى تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية، كونها أصبحت ضرورة حتمية و سلاح استراتيجي لمواجهة التحديات العصرية، و قد ازدادت أهميتها لاعتمادها على الشبكات التي سهلت و بسطت من إجراءات هذه الوظيفة، الشيء الذي بدوره يحسن من أدائها و بالتالي تحقيق أهداف المؤسسة ككل. ومن هذا المنطلق تتبلور معالم إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

ما دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية؟

و سيتم تناول موضوع الدراسة وفق الخطة التالية:

1. أساسيات تكنولوجيا المعلوماتي.

2. ادارة الموارد البشرية.

3. دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية.

فرضيات الدراسة: قصد الإجابة عن هذا التساؤل تمت صياغة الفرضيات التالية:

➤ كلما كانت دوافع/دواعي الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات كثيرة كلما أدى ذلك إلى زيادة استعمال الشبكات.

➤ تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في عدة مجالات يؤدي الى الاعتماد على عدة برمجيات.

➤ تطبيق تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية يطور من إدارتها .

❖ أهمية الدراسة: يمكن تحديد أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

▪ تكتسب الدراسة أهميتها من الأهمية البالغة التي تميزت بها كلا من تكنولوجيا المعلومات و إدارة الموارد البشرية في العصر الحالي.

▪ تكمن أهمية هذه الدراسة في اثراء موضوع تكنولوجيا المعلومات الذي أصبح له مكانة هامة في المؤسسات حاليا

▪ تستمد الدراسة كذلك أهميتها كونها من الدور الفعال الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية

▪ تسمح هذه الدراسة بفتح المجال أمام دراسات أخرى في هذا الميدان.

❖ أهداف الدراسة: يمكن ايجاز الأهداف المرجوة من دراسة هذا الموضوع فيمايلي:

▪ إبراز أهمية إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة والعمل على زيادة فعاليتها .

▪ تسليط الضوء على واقع تطبيق المصححة(المؤسسة محل الدراسة) لتكنولوجيا المعلومات و بالتالي التعرف على مدى إدراك أهميتها.

▪ محاولة التعرف على الدواعي التي قادت بالمؤسسة محل الدراسة إلى تبني تكنولوجيا المعلومات.

▪ توضيح الدور الفعال الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في إضافة قيمة لإدارة الموارد البشرية عبر تحسينها.

▪ تقديم توصيات مناسبة في هذا المجال.

الحدود المكانية:

بغرض دراسة الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، قد اختيرت مصحة الفارابي و ذلك لما لهذا القطاع من أهمية، كونه يقوم على تقديم الموارد البشرية بخدمات لأفراد المجتمع.

الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفترة 2013/01/15 - 2013/06/20.

1. الاطار النظري و المفاهيمي:

1.1. تكنولوجيا المعلومات:

لقد ازداد اهتمام المؤسسات في الآونة الأخيرة بتكنولوجيا المعلومات، وهذا لما لها من دور حيوي في الرفع من أداء المؤسسة و تحقيق الميزة. وقد أدى هذا الإهتمام الى تعدد تعاريف تكنولوجيا المعلومات. ومن بينها أنها تعني جميع الوسائل والأجهزة التي يستخدمها الأفراد في المنظمة من أجل الحصول على البيانات والمعلومات ومعالجتها لغرض تخزينها و الرجوع لها عند الحاجة⁽¹⁾، و هناك من يرى أنها تشير إلى جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني، وتشمل تكنولوجيا المعلومات وسائل الاتصال وشبكات الربط وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الاتصالات⁽²⁾، كذلك تعتبر أداة تعتمد على الحاسوب، و التي تساعد الأفراد على الاعتماد على العمل مع المعلومات⁽³⁾.

فتكنولوجيا المعلومات تتمثل إذن في مختلف الأجهزة و الامكانيات المادية، البشرية، المعلوماتية و الشبكية التي يتم استخدامها لتحصيل، جمع تخزين البيانات الكترونياً، نقلها و استرجاعها كلما استوجب الأمر و معالجتها لتصبح

معلومات مفيدة يركز عليها في اتخاذ القرارات السليمة التي من شأنها تحسين أداء المؤسسة.

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد مكونات تكنولوجيا المعلومات فيما يلي:

➤ المكونات المادية: تتمثل في الأجهزة و الوسائل الملموسة، اذ يعد الحاسوب ركيزة أساسية في المكونات المادية للبنية التحتية وهو من أهم المستجدات التقنية التي انتشرت بعد النصف الثاني من القرن الماضي، وأخذت تأثيراته تدخل إلى مختلف مجالات الحياة. وهناك أنواع عديدة من الحواسيب (عملاقة، كبيرة، متوسطة، صغيرة) ⁽⁴⁾، وأهمية الحاسوب تعود بالدرجة الأولى إلى دوره في معالجة و عرض المعلومات.

➤ مهارات الموارد البشرية: تعد تهيئة مهارات الموارد البشرية من ذوي الخبرة والكفاءة إحدى متطلبات تطبيق تكنولوجيا ⁽⁵⁾، كون المورد البشري المدرب و المؤهل هو المسؤول عن سيطرة، إدارة وتشغيل المكونات الأخرى. و في هذا الإطار هناك نوعان من الموارد البشرية المختصون و المستعملون النهائيون.

➤ البرمجيات: مجموعة مفصلة من التعليمات والأوامر المعدة من قبل الموارد البشرية، و هي التي توجه المعدات المادية للحاسوب للعمل بطريقة معينة للحصول على نتائج محددة ⁽⁶⁾، ويمكن تصنيفها الى برمجيات النظم و برمجيات التطبيقات.

➤ شبكات الاتصال: إذ يتم إرسال و تلقي البيانات والمعلومات عبر شبكة الاتصالات والتي تضم مجموعة من المحطات والكابلات والأسلاك وخطوط الهاتف، و شبكات الانترنت، الأنترانات، الاكسترنات ⁽⁷⁾. وهذا مع العلم أن للشبكات أهمية بالغة في تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة و بالأخص شبكة الأنترانات في مجال ادارة الموارد البشرية.

➤ الإجراءات: وهي مجموعة من التعليمات عن كيفية دمج الأجهزة والبرمجيات والبيانات والشبكة لغرض معالجة البيانات وتوليد المخرجات.

➤ قاعدة البيانات: وهي مجموعة من البيانات المترابطة والمخزنة في أجهزة خزن البيانات، وقد تمثل قاعدة البيانات مخزن سجلات المنظمة، معايير الوقت لمختلف عمليات المنظمات، بيانات الكلفة أو معلومات تخص طلب الزبون⁽⁸⁾ و قد تأخذ شكل الكتروني أو ورقي بشرط أن تؤدي الغاية من وجودها.

إن الشيء البارز بعد تحديد المكونات انه بالرغم من أهمية الحاسوب، البرمجيات قواعد البيانات و الشبكات إلا أنها لا تؤدي الغاية من وجودها في غنى عن الموارد البشرية كونها العنصر الوحيد القادر على التشغيل، المعالجة و التحكم في هذه المكونات.

○ فوائدها: لقد تحولت العديد من المؤسسات الى مؤسسات أعمال الكترونية تستخدم الشبكات التي تعتمد عليها تكنولوجيا المعلومات⁽⁹⁾. وهذا التطور يعود إلى الأهمية البارزة لهذه التقنيات، إذ يمكن تحديد فوائدها فيمايلي:

▪ توفر تكنولوجيا المعلومات كما هائلا من المعلومات بطريقة سريعة ودقيقة على الصعيدين الداخلي والخارجي للمنظمة على كافة مستوياتها، مما يمكن من اتخاذ القرارات الفعالة وفي الوقت المناسب.

▪ تسهل القيام بعملية التخطيط والرقابة والتوجيه، كما أنها توفر مجموعة من نظم المعلومات الوظيفية التي يمكن أن تساهم في إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهداف المنظمة بطريقة أفضل⁽¹⁰⁾.

▪ تساهم تكنولوجيا المعلومات في تطوير الثقافة⁽¹¹⁾، وتقبل التغيير.

▪ زيادة كفاءة وفاعلية الأفراد العاملين كمجموعات في مكان واحد أو في مواقع مختلفة.

- تعرض المعلومات بسرعة وصورة واضحة تتحدى العقل البشري⁽¹²⁾.
- تسهل الحصول و إدارة المعلومات التي تعتبر عامل أساسي في التنافسية⁽¹³⁾.
- لها تأثير ايجابي على مستويات الأداء بالمؤسسات بشرط وجود درجة من التوافق بين ظروف المؤسسة و استراتيجيات تطبيق تكنولوجيا المعلومات.
- تهتم بتعريف العاملين بما يدور حولهم و إمدادهم بصورة مستمرة بالتطورات التي تحيط بهم⁽¹⁴⁾.
- الاعتماد على التكنولوجيا يمكن من التحول من التنظيم الهرمي القائم على تشدد السلطة الى تنظيم شبكي مرن.
- ترفع من درجة التنسيق بين مختلف المصالح وتعمل على تنميط النتائج⁽¹⁵⁾.

إن التطلع على التغيرات و التطورات التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات على مستوى المؤسسة و بيئة أعمالها يبين أن لهذه الأخيرة دور فعال في الرفع من أداء المؤسسة و تحسين تنافسياتها باعتبار أن التنافس أصبح يعتمد على استخدام التقنيات الحديثة أحسن استخدام في عدة مجالات.

2.1 إدارة الموارد البشرية:

إن بقاء المؤسسة و استمرارها، مرهون بمدى كفاءة مواردها البشرية، لأن الإنسان هو الذي يفكر ويخطط ويراقب، وهو بما يملكه من قدرات ومهارات يعتبر العنصر الحاسم في تفعيل الموقع التنافسي للمؤسسة.

فعلى هذا الأساس تعتبر الموارد البشرية مزيجا من المعارف، المهارات، الكفاءات و الاتجاهات، تستخدمها المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها. وقد تختلف هذه الموارد من مؤسسة إلى أخرى من حيث الخصائص بمقدار التباين في مستويات عناصر المزيج أعلاه⁽¹⁶⁾. فنظرا للأهمية البالغة التي يتميز بها هذا المورد يتوجب

على المؤسسة إيلاؤه الاهتمام الكافي عبر إدارته بشكل أمثل. و لقد تعددت تعاريف إدارة الموارد البشرية نظرا لاختلاف وجهات نظر الباحثين و التطورات التي مرت بها هذه الوظيفة تماشيا مع متطلبات العصر لضمان بقاء المؤسسة و استمراريتها.

حيث تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة لتحقيق أهدافها، وهذا يشمل اقتناء هذه الموارد، الإشراف على استخدامها، صيانتها والحفاظ عليها، وتوجيهها لتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها⁽¹⁷⁾، كما تعتبر هذه الإدارة مجموع الأنشطة الهادفة الى تسيير المهارات و طاقات الأفراد، قصد إنجاز مهمة، رؤية و استراتيجية المؤسسة⁽¹⁸⁾.

إن إدارة الموارد البشرية لا تختلف عن الوظائف الأخرى فيما تمارسه من حيث المهام الإدارية كالتخطيط، التنظيم، التحيز و الرقابة⁽¹⁹⁾، بل إضافة عنها أنها تتسم بالقيام بمختلف الأنشطة الوظيفية المتعلقة بالعاملين في المنظمة منذ دخولهم الى حين تقاعدهم و بالتحديد تهتم هذه الوظيفة بتخطيط الموارد البشرية، تحليل و تصنيف الوظائف، توظيف الموارد المؤهلة و الكفوة، تصميم أنظمة الأجور و تحديد الحوافز، إعداد خطط التدريب، تقييم الأداء، ترقية و صيانة الموارد، تقديم الرعاية و الخدمات اللازمة قصد الحفاظ عليها. فكلما امتلكت المؤسسة القدرة على تحقيق هذه المهام بكفاءة و فعالية كلما أدى ذلك لتحقيق أهدافها بنجاحة.

3.1 دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية :

إن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات لا يقتصر أثره على وظيفة محددة فقط بل تشمل كل وظائف المؤسسة و من بينها إدارة الموارد البشرية. و يسمى استعمال التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية قصد تحسينها بالإدارة الالكترونية

للموارد البشرية⁽²⁰⁾. حيث تمس تكنولوجيا المعلومات كل وظائف إدارة الموارد البشرية بهدف تطويرها وخدمة أهداف المؤسسة، إذ تتغير المهام إلى الكترونية: التخطيط الالكتروني، التوظيف الالكتروني، تسيير الأجور الكترونياً، التدريب الالكتروني..

و يمكن تحديد أهم التغيرات و التطورات التي تحدثها تكنولوجيا المعلومات لتحسين هذه الوظيفة فيمايلي:

- تضع معلومات الموارد البشرية في قاعدة بيانات عوض عدة سجلات التي قد تتميز بتكرار عدة معطيات.
- تطبق المعالجة الآلية على مستوى الأجور من خلال احتساب معدلات الأجور، عدد ساعات العمل، و كل المحددات التي تدخل في الأجر مما يؤدي إلى ربح الوقت و تقليل الأخطاء⁽²¹⁾.
- تساعد المسير على انتقاء الموارد البشرية المؤهلة بالرجوع إلى قاعدة البيانات المتوفرة في المؤسسة.
- الاعتماد على الشبكات يسهل من إجراءات التوظيف و يسرعها و يقلل من تكاليفها.
- الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في التدريب يقلل من الوقت و الإجراءات و التكاليف المتعلقة به، الشيء الذي يحفز المؤسسة على القيام به باستمرار لمواكبة التطورات، وتحقيق الميزة التنافسية⁽²²⁾.
- تمكن من الحصول على معلومات الموارد البشرية دون اللجوء الى الإدارة(دون اللجوء إلى الإدارات الوسطى).
- الشبكات خاصة الانترانات منها تشجع على تبادل المعارف و تدعيم الابتكار و التعلم

- تعمل على تكثيف الاتصال بين مختلف الفاعلين، كما تعمل على تشجيع التعاون و العمل الجماعي مما يطور و يضيف من قيمة وظيفة الموارد البشرية.
- يبدو جليا مما سبق أن لتكنولوجيا المعلومات دورا حيويا في إحداث تغيرات إيجابية على إدارة الموارد البشرية، من خلال تقليل التكاليف، زيادة الاتصالات، تسهيل إجراءات العمل، تحصيل المعلومات الدقيقة و المفيدة واستعمالها في القرارات باستقلالية، الشيء الذي بدوره يرفع من أدائها، و بالتالي يحسن من إدارتها و يجعلها خلاقة للقيمة.

2. الإطار الميداني (الجانب الميداني) :

بعد التطرق إلى الإطار النظري المتعلق بدور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية بعد التعرض إلى المفاهيم المرتبطة بها، تم اسقاط ذلك على واقع مؤسسة (مصحة) في القطاع الصحي (الخدماتي) الخاص كونها السبابة في مجال التقنيات، و هذا للتعرف على مدى اعتمادها عليها و خصوصا الدور الذي تلعبه في تطوير إدارة الموارد البشرية الشيء الذي بدوره سيرفع من أداء المؤسسة و ميزتها التنافسية.

1.2 منهج الدراسة: لقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الهدف العام من الدراسة، عبر عرض النتائج ثم تحليلها وتفسيرها و اختبار مدى صحة الفرضيات، وهذا بالاستعانة باستبيان تم تصميمه لهذا الغرض. و في التحليل تم استخدام نظم الحزم الاحصائية SPSS

- مجتمع و عينة الدراسة : استندت الدراسة على آراء مديري و موظفي إدارة الموارد البشرية بمصحة الفارابي البالغ عددهم 26 عامل. و تم توزيع استبيانات بقدر عدد الموظفين الذين ينطبق معهم موضوع الدراسة، و على هذا الأساس تمت المعالجة الإحصائية و اختبار مدى صحة الفرضيات بناء على ذلك.
- أداة الدراسة : اشتمل الاستبيان على نوعين من الأسئلة موضحة فيما يلي:

1. الجزء الأول اشتمل على أربعين سؤال مغلق تدور حول تكنولوجيا المعلومات و الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
2. الجزء الثاني اشتمل على تسعة عبارات بها عدة اختيارات و على المجيب اختيار الأنسب منها.

• المعالجة الإحصائية:

حساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات، الانحرافات المعيارية، معاملات الاختلاف للتأكد من اعتماد المصحة على التقنيات عموما و خصوصا في إدارة الموارد البشرية.

حساب درجة الارتباط بين مختلف العبارات لاختبار الفرضيات.

2.2 تحليل النتائج : لتحليل نتائج الاستبيان تم تقسيمه الى ثلاثة أجزاء أساسية :

- جزء أول اشتمل على 14 سؤال تخص استخدام المصحة لتكنولوجيا المعلومات D1.
- جزء ثاني تناول 25 سؤال تتعلق بمدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية D2
- جزء ثالث احتوى على عبارات تؤكد و تدقق في استخدامات المصحة للتكنولوجيا عموما و في مجال الموارد البشرية خصوصا.
- و بعد تحليل النتائج المتعلقة بالجزء D1 و D2 تبين لنا أنه يمكن إعادة ترتيب الإجابات على أساس ثلاث فئات أساسية فئة موافقة التي أجابت ب "نعم" و التي قدرت بنسبة 65.10%، فئة غير موافقة (أجابت ب "لا") مثلت نسبة 30.10% و فئة حيادية و قدرت نسبتها ب 4.80%.

أولا الجزء D1 و D2

وفقا للنسب المئوية، المتوسطات، الانحراف المعياري و معاملات الاختلاف المعتمد عليها حسب هذا الترتيب في إجابات المستجوبين على D1 (14 سؤال) تبين أن إجابات الموافقة تتراوح بين (38.46%، 2.38، 0.2367 و 0.0994)، كأدنى حد (عبارة "وجود تكوينات و تدريبات في مجال الاعلام الآلي")

و(96.15%، 2.96 ، 0.0396 و 0.0124) كأقصاه (ممثل في عبارة" تستخدم المصححة برمجيات في أنجاز مهامها) و يعني ذلك إجماليا موافقة من طرف المستجوبين على اعتماد المصححة على تكنولوجيا المعلومات.

فيما يخص تحليل الإجابات المتعلقة بـD2 يتبين أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على تطبيق المصححة لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية(الإدارة الالكترونية للموارد البشرية) إذ تتراوح الإجابات بين (26.92%، 2.11 ، 0.4097 و 0.1941) و(92.31%، 2.84، 0.2840 و 0.1) لكل من العبارة" وجود مقاومة لهذا التغيير (ادخال التقنيات)" كأدنى حد، و العبارة" للإدارة الالكترونية للموارد البشرية أهمية كبيرة خاصة فيما يتعلق برفع أداء المصححة" كأقصاه .

ثانيا الجزء الثالث:

بما أن هذا الجزء مبني على عبارات بها عدة اختيارات(بنود) و على أساسه بنيت الفرضيات فقد تم إجراء مقارنة بين نسب الإجابات المتوقعة النظرية و النسب العملية المرجحة و من ثم حساب متوسطات كل عبارة كما هو موضح فيمايلي:

بالنسبة للعبارة الأولى: النسبة النظرية $104/51=49.04\%$ ، أما القيمة المرجحة قدرت بـ $96/51=53.12\%$

فانطلاقا من الإجابات هناك من أجاب على بند او بندين او أربعة او لم يجب إطلاقا فمثلا في هذه العبارة يمكن تحديد المتوسط كما يلي:

لدينا X_i البنود (1،2،3،4) و تكراراتهما بالترتيب n_i التكرارات (11،4،4،5)،
 $X_i * n_i$ (11،8،12،20) و المجموع 51، و منه المتوسط يقدر بـ $24/51=2.125$
 $X=$

- و قد تم اتباع نفس الخطوات في بقية العبارات:

الإجابات النظرية (55.12%، 49.04%، 41.66%، 40.86%، 42.30%، 34.61%) . الإجابات المرجحة (59.72%، 53.12%، 45.13%، 44.27%، 45.83%، 53.47%، 40.27%، 37.5%).

المتوسطات (2.125، 1.791، 2.708، 3.541، 1.833، 3.208، 2.416، 1.5)، و قصد تحديد إذا ما كان للفرق بين مختلف النسب المسجلة و النسب النظرية الموقعة لمختلف العبارات معنوية في هذا الجزء تم إجراء اختبار حول هذا الفارق كما هو موضح فيمايلي:

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

$$* 0.449 = 0.25 - 0.2943$$

$$* 2.2079 = \sqrt{26 \times 0.75 \times 0.25}$$

* $0.203 = 2.2079 / 0.449$ وهي نتيجة تدخل في مجال القبول المحصور بين (+1.96 و -1.96) بمعامل $\alpha/2 = 2.5\%$

- و قد تم اتباع نفس الخطوات لاختبار صحة الإجابات في العبارات الأخرى حيث كانت النسب المسجلة، النظرية المتوقعة و النتائج وفق الترتيب التالي:

النسب

المسجلة (41.18%، 32.55%، 18.46%، 18.82%، 36.36%، 11.69%)،

النسب النظرية المتوقعة (3/1، 1/4، 6/1، 8/1، 1/4، 6/1، 6/1، 0.051، 0.035، 0.013، 0.072، -0.0017)، النتائج (0.071، -0.012، -0.022، 0.071، -0.012). فكما هو مبين، النتائج كانت في مجال القبول و بالتالي لا يوجد اختلاف , أي أن الفروق ليس لها مدلول او معنوية إحصائية.

3.2 مناقشة الفرضيات:

بالنسبة للفرضية الأولى:

تبين من مصفوفة الارتباط أن دواعي تبني تكنولوجيا المعلومات ترتبط باستعمال الشبكات طريا و بشدة، إذ تقدر قوة الارتباط بينهما بـ 0.899 و ذلك عند مستوى دلالة جد مرتفع 0.01α ، أي كلما زادت الدواعي كلما أدى ذلك استعمال الشبكات أكثر. فهذه النتائج توضح أن الفرضية الأولى " كلما كانت دوافع/ دواعي الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات كثيرة كلما أدى ذلك الى زيادة استعمال الشبكات." مؤكدة و هذا اعتمادا على قوة الارتباط الجد مرتفعة (شديدة) بين المتغيرين.

2. الفرضية الثانية:

لوحظ أن هناك ارتباط طردي و قوي بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية (تطبيق تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية) و استخدام البرمجيات فيها، إذ قدرت قوة الارتباط بـ 0.740 عند مستوى 0.01α ، أي أن زيادة تطبيق تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة استخدام برمجيات الموارد البشرية. أي أن الفرضية الثالثة "تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في عدة مجالات يؤدي إلى الاعتماد على عدة برمجيات" مؤكدة.

3. الفرضية الثالثة

في هذا الإطار تبين أن ما تسمح به تكنولوجيا المعلومات يحسن من مجالات إدارة الموارد البشرية، حيث قدر الارتباط في دور تكنولوجيا المعلومات و مجالات الموارد البشرية 0.628 عند مستوى دلالة 0.01α . و اتضح أيضا أن خلق تكنولوجيا المعلومات للميزة يعود إلى توسيع مجالات تطبيقها في إدارة الموارد البشرية، و قدرت قوة الارتباط بـ 0.563 عند مستوى دلالة 0.01α . فهذه النتائج تؤدي إلى إثبات صحة الفرضية الرابعة "تطبيق تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية يطور من إدارتها"

الخاتمة:

في ضوء عرض و تحاليل نتائج هذه الدراسة يمكن أن نلخص جملة من الاستنتاجات :

- أظهرت النتائج أن المصحة تعتمد بدرجة عالية على تكنولوجيا المعلومات في مختلف أنشطتها، إلا أنها لا تقوم بتكوينات في هذا المجال بالرغم من توفر مخصصات مالية.
- اتضح أن المصحة تستخدم تكنولوجيا المعلومات في إدارة موارد البشرية عبر الاعتماد على البرمجيات و الشبكات.
- بينت النتائج وجود ارتباط قوي بين دوافع اللجوء إلى تكنولوجيا المعلومات و استعمال الشبكات.
- دلت النتائج أن استخدام الشبكات يحسن من دور تكنولوجيا المعلومات.
- أن تكنولوجيا المعلومات تخلق ميزة تنافسية للمصحة عبر تسهيل اجراءات العمل و الرفع من أدائها.
- أن تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في عدة مجالات يؤدي إلى الاعتماد على عدة برمجيات.
- أن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يحسن من أدائها و يعمل على تطويرها من خلال جعلها خلاقه للقيمة.

❖ الاقتراحات: في ظل هذه الاستنتاجات يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- حث المصحة على القيام بدورات تكوينية في مجال المعلوماتية لتطوير كفاءة و مواردها لمواجهة التحديات.
- توسيع الاعتماد على الشبكات و البرمجيات في مجال إدارة الموارد البشرية.

❖ هوامش البحث

(1) ندى اسماعيل جبوري: أثر تكنولوجيا المعلومات في الاداء المنظمي دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، جامعة بغداد، 2009، العدد الثاني والعشرون، ص 141.

(2) بن بريكة عبد الوهاب وبن التركي زينب: أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال في دفع عجلة التنمية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2009- 2010، العدد 07، ص 245.

- (3) ملين علوطي: أثر تكنولوجيا المعلومات على ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2008، ص 49.
- (4) سعيد عبدالله محمد وآخرون: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعزيز الذكاء الاستراتيجي دراسة استطلاعية لأراء عينة من مدراء الاقسام والوحدات الادارية في مستشفى السلام بمدينة الموصل، مداخلة مقدم ضمن فعاليات المؤتمر العلمي السنوي ذكاء الأعمال واقتصاد المعرفة، بجامعة الزيتونة الأردنية ،كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية عمان – الأردن، 23-26 نيسان(أفريل)، 2012، المؤتمر العلمي الحادي عشر، ص 512.
- (5) يسرى محمد حسين: تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في تحسين مستوى أداء دراسة الخدمة الفندقية (تطبيقية في فندق السدير) ، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد ،العدد الخامس والثمانون، 2010، ص329.
- (6) يحيوي مفيدة و سطحاوي عبد العزيز: دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في اتخاذ القرارات الادارية في المؤسسات-دراسة حالة بعض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، بحث منشور في الأنترنت، ص6 على <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2010/03/محميله%20في%2031%2003%202013.pdf>
- (7) ندى اسماعيل جبوري، مرجع سبق ذكره، ص142.
- (8) يسرى محمد حسين، مرجع سبق ذكره ص330.
- (9) نهال فريد مصطفى و نبيلة عباس: أساسيات الأعمال في ظل العولمة، الدار الجامعية، 2005، ص356.
- (10) محمد بن صالح بن عبدالله الحماد: دور تقنية المعلومات في تحسين أداء منسوبي وكالة وزارة الداخلية للأحوال المدنية في المملكة العربية السعودية -الرياض ، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير قي العلوم الإدارية(غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2011، ص21.

(11) علاء محمد حمدان و آخرون: أثر هيكل الملكية في مستوى الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وأثرها في أداء المصارف الأردنية: دراسة تحليلية للفترة 2003-2008، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، يونيو 2012، ص 386.

(12) يسرى محمد حسين، مرجع سبق ذكره ص 324

(13) Le rôle des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans l'amélioration des chaînes de valeur agricole, e-agriculture, <http://www.fao.org/docrep/017/ap851f/ap851f.pdf>, consulté le 22/06/2013 à 13.00h.

(14) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: الاتجاهات الحديثة في دراسات و ممارسات ادارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية، 2009، مصر، ص 423.

(15) Olfa ben fadhel : l'impact socio-organisationnel des NTIC :cas de la tunisie, revue francophone de e-management, n°12 janvier 2005, p3, p4.

(16) الداوي الشيخ: تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، عدد 06، 2008، ص 10.

(17) حمداوي وسيلة : إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر بجامعة قالة، 2004، ص 28.

(18) Shimon et d'autre(2002): la gestion des ressources humaines ,3^e edition, pearson education, France paris ,p5.

(19) فهيمة بديسي: ادارة الموارد البشرية و دورها في خلق ميزة تنافسية ،الإقتصاد و المجتمع نخب البحث : المغرب الكبير الاقتصاد و المجتمع ،جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، ص 228.

(20) Martine Fabre Et d'autres : **Équipes RH acteurs de la str@tégie- L'e-RH : mode ou révolution ?** Préface de Michel BON, Éditions d'Organisation, paris France, 2003,p66.

(21) يجاوي مفيدة، مرجع سبق ذكره، ص11.

(22) بوتين محمد، أثر تكنولوجيا المعلومات على عملية اتخاذ القرارات و الأداء -واقع المؤسسة الجزائرية، بحث منشور في الأنترنت، ص 13،
[http://www.sarambite.com/exposeco2.htm], 2006على
(10/10/2007).