

اثر تطبيق نظم الادارة الالكترونية في تطوير أداء موظفي التموين الطبي بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن

سلطان عبدالله صائل الحربي

وليد بن عشوي بن خليف الشمري

عبدالله كويكب مسير العريفي الظفيري

إدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على اثر تطبيق نظم الادارة الالكترونية في تطوير أداء موظفي التموين الطبي بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن. تكون مجتمع الدراسة من منسوبي إدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن، والبالغ عددهم (590). عينة عشوائية بسيطة مكونة من (132) من منسوبي إدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن. توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيرًا واضحًا للمتطلبات الإدارية على مستوى الأداء لدى العاملين بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن ، حيث بلغت قيمة (ت) (648.11) بمستوى دلالة (0.001)، هناك تأثيرًا واضحًا للمتطلبات البشرية على مستوى الأداء لدى العاملين ، حيث بلغت قيمة (ت) (15.204) بمستوى دلالة (0.001)، هناك تأثيرًا واضحًا للمتطلبات المالية على مستوى الأداء لدى العاملين منسوبي إدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن ، حيث بلغت قيمة (ت) (15.110) بمستوى دلالة (0.001)، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام القيادات بتوفير بنية تنظيمية حديثة لما لها من انعكاسات إيجابية على جميع العمليات التي تتم داخل المؤسسة، بما يُعزز من مستوى الأداء لدى منسوبي إدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن. دعم الإدارة للتمكين الإدارية للعاملين بنظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية.

الكلمات المفتاحية: نظم الادارة الالكترونية ، الأداء الوظيفي ، إدارة الامداد والتموين الطبي .

Abstract

The current study aimed to identify the impact of the application of electronic management systems in developing the performance of medical supply staff in the Medical Supply and Supply Department in Hafr Al-Batin. The study population consisted of (590) employees of the Medical Supply and Supply Department in Hafr Al-Batin. A simple random sample consisting of (132) employees of the Medical Supply and Supply Department in Hafr Al-Batin. The study found that there is a clear impact of administrative requirements on the level of performance of workers in the Medical Supply and Supply Department in Hafr Al-Batin, where the value of (T) reached (11.648) with a significance level of (0.001). There is a clear impact of human requirements on the performance level of workers, reaching The value of (T) (15.204) at the level of significance (0.001), there is a clear impact of the financial requirements on the level of performance of the employees of the Medical Supply and Supply Department in Hafr Al-Batin, where the value of (T) reached (15.110) at the level of significance (0.001), and the study recommended the necessity of The leadership's interest in providing a modern organizational structure because of its positive repercussions on all operations that take place within the institution, thus enhancing the level of performance of employees of the Medical Supply and Supply Department in Hafr Al-Batin. Administration support for administrative empowerment of employees in the electronic human resources management system.

Keywords: *electronic management systems , job performance , medical supply management.*

مقدمة الدراسة

المقدمة :

يمر العالم اليوم بمرحلة مليئة بالتطورات والتحديات الهامة نتيجة التحولات الكبرى في مختلف المجالات وأهم ما يميز التغيرات والتحولات العظمى التي يشهدها القرن الحادي والعشرين هو تطور الفكر الإداري العالمي، من النظر إلى العنصر البشري باعتباره مجرد أيدي عاملة في بداية القرن العشرين إلى الاهتمام بالعقول البشرية باعتبارها مصدر المعرفة والإبداع التي تمثل محور ارتكاز أي عمل تطويري. (الباز, 2016: ص91)

نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية والعولمة أصبحت لنظم المعلومات مكانة واسعة ذات أهمية في كل المجالات وخاصة في المجالات الإدارية، حيث تطورت نظم المعلومات بخطى سريعة وتعددت تطبيقاتها في جميع المستويات الإدارية، هذه الأنظمة التي كما ذكرها المغربي بأنها "تعد من أنجح الوسائل التي تواجه بها المنظمات تحديات العصر إذ إنها تمثل تلك الأنشطة المتكاملة التي تهدف إلى الحصول على المعلومات والمعرفة بوسائل تكنولوجية. (علي, 2015: ص479).

فقد أصبح الاعتماد على تقنية المعلومات والاتصالات أحد أهم الركائز التي تنطلق منها الإدارة الحديثة إذ أصبحت سمة تتميز بها المنظمات المعاصرة والتي يطلق عليها منظمات القرن الحادي والعشرين نتيجة استناد أنشطتها إلى المعرفة المعلوماتية في إطار ما يعرف بالإدارة الإلكترونية التي أسست لواقع إداري جديد يناهض المبادئ والأسس الإدارية التقليدية تجلت مظاهره في سقوط كثير من المفاهيم الفكرية والمنظومات التي اعتمدت عليها الدراسات الإدارية سابقا، وحققت نقلة فكرية نوعية، جعلت الأساليب الإدارية الحديثة تكاد لا تمت بصلة لما كان عليه واقع الفكر الإداري وتطبيقاته خلال العقد الفائت، ويفعل ذلك فقد تأثرت المنظمات المعاصرة وتغيرت هياكلها ومعاملاتها ومعايير أدائها على نحو يساعدها على تحقيق التميز ومن ثم تعزيز مستوى أداء الأعمال الذي أضحي يمثل احد أهم الرهانات الأساسية لتحقيق الاستمرارية في منظمات الأعمال. (عبدالعزيز, 2018: ص64)

مشكلة الدراسة :

حولت تقنية المعلومات طريقة ومخطط عمل الخدمات الصحية وساعدت على تقديم خدمات بطريقة أفضل وأسرع. وتعتبر العلاقات مع العملاء والمرضى القوة المحركة لهذا التغيير. والمجتمعات الطبية في عدد من الدول لا زالت متماسكة في رفضها لإستخدام الوسائط الرقمية في الطب. ومقارنة مع الولايات المتحدة، فإن بيئة الخدمات الصحية في أوروبا تتباطأ في تطبيق واستخدام الإنترنت أو ما يعرف بالثورة الإلكترونية وليس مستغرباً أن يتسرب هذا التباطؤ إلى الكثير من دول العالم النامي. وقد كشفت دراسة (السديري, 2014). أنه رغم التقدم الملحوظ في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية وحصول بعض المستشفيات على اعتراف دولي، إلا أنه لا يوجد تقدم في مجال نظم الادارة الالكترونية ، والتي تمثل ضرورة من ضروريات المستشفيات لتحسين مستوى الأداء و نوعية الرعاية الصحية وخفض التكاليف والوقت اللازمين لتقديم الرعاية الصحية. ومن هنا تظهر مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل التالي :

ما هو اثر تطبيق نظم الادارة الالكترونية في تطوير أداء موظفي التموين الطبي بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن ؟

ويتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية :

1. ما هو واقع نظم الإدارة الإلكترونية في العملية الإدارية بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن ؟
2. ما هو أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن ؟
3. ما مدى توفر التسهيلات اللازمة بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن لدعم نظم الإدارة الإلكترونية ؟
4. ما هي معوقات تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية بفاعلية بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن ؟
5. ما مدى فعالية أنظمة الإدارة الإلكترونية بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن ؟

أهمية البحث :

ترجع أهمية البحث العلمية إلى :

أ- الأهمية العلمية:

1. تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال تناولها أحد الموضوعات الحديثة التي مازال مجال البحث فيها محدوداً وإمكانية تناوله من وجهة النظر الإدارية من خلال دراسة اثر تطبيق نظم الادارة الالكترونية في تطوير الأداء المؤسسي لدى موظفي التموين الطبي بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن .
2. تقدم الدراسة فائدة علمية أكاديمية بما يتوقع أن تضيقه نتائجها لمزيد من الاهتمام بتطبيقات الادارة الالكترونية لما لها من دور وأثر متوقع على الأداء الوظيفي، وزيادة في أدبيات البحث العلمي والوصول إلى إطار علمي لبناء أساس متين لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بالقطاع الصحي .
3. المساهمة في زيادة الإثراء المعرفي بالحقول الدراسية المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية و الادارة الالكترونية وإدارة الموارد البشرية من خلال الأداء الوظيفي أصولها ونشأتها لما قد تشكله نتائج هذه الدراسة من حافز قوي للقيام بدراسات مكمله لهذه الدراسة مستقبلا.

ب- الأهمية العملية:

تتلخص الأهمية العملية في التالي :

1. تزداد أهمية البحث في إسهامه في تطوير استخدامات نظم الإدارة الإلكترونية في القطاع الصحي وتحسين الأداء.
2. يعين هذا البحث متخذي القرار في القطاع الصحي من أجل الإصلاح وتقويم نظم الإدارة الإلكترونية وتقديم الخدمات المرجوة لتحسين أداء المؤسسات.

أهداف البحث :

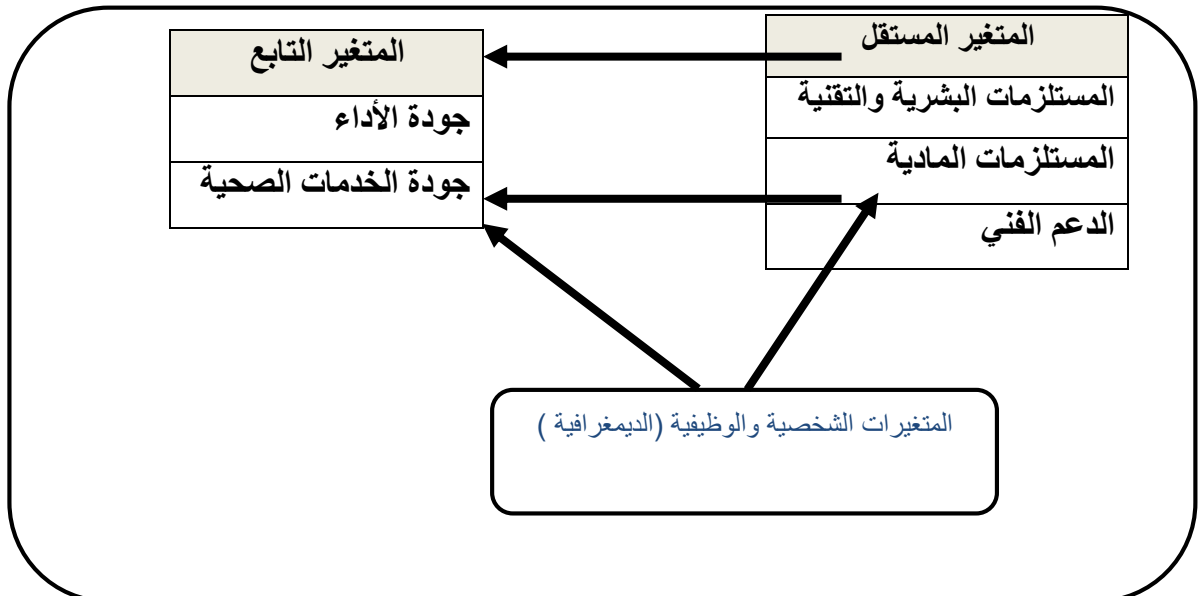
1. التعرف على واقع نظم الإدارة الإلكترونية في العملية الإدارية بإدارة الامداد والتمويل الطبي بمحافظة حفر الباطن .
2. التعرف على أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل بإدارة الامداد والتمويل الطبي بمحافظة حفر الباطن .
3. التعرف على مدى توفر التسهيلات اللازمة بإدارة الامداد والتمويل الطبي بمحافظة حفر الباطن لدعم نظم الإدارة الإلكترونية.
4. التعرف على معوقات تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية بفاعلية بإدارة الامداد والتمويل الطبي بمحافظة حفر الباطن .
5. قياس مدى فعالية أنظمة الإدارة الإلكترونية بإدارة الامداد والتمويل الطبي بمحافظة حفر الباطن .

نموذج ومتغيرات البحث:

يتكون نموذج الدراسة بناء على الدراسات السابقة من المتغيرات المستقلة والتابعة كما يلي :

المتغير المستقل : نظم الإدارة الإلكترونية (المستلزمات البشرية والتقنية – المستلزمات المادية – الدعم الفني)

المتغير التابع : أداء العاملين .(جودة الأداء –جودة الخدمات الصحية)



فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$). بين أثر تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية على الأداء بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن تبعاً للمتغيرات الديموغرافية .

ويشتق من هذه الفرضية الفرعية التالية :

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$). بين أثر تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية على الأداء بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن تبعاً لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$). بين أثر تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية على الأداء بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن تبعاً للعمر.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.05$). بين أثر تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية على الأداء بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية .

تصميم البحث :

تم اختيار تصميم البحث من خلال الفروض لأنها الأكثر تناسب معه وستطبق ذلك على عينة عشوائية من العاملين من خلال استخدام الاستبانة وتحليل البيانات الإحصائية.

حدود الدراسة :

تتحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

الحدود الموضوعية:

ستركز الدراسة على دراسة دور اثر تطبيق نظم الادارة الالكترونية في تطوير أداء موظفي التموين الطبي بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن.

الحدود البشرية:

منسوبي إدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن.

الحدود المكانية:

سوف يتم إجراء الدراسة في إدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن.

الحدود الزمنية:

سوف تجرى الدراسة خلال العام الدراسي 1444هـ/2022م.

مصطلحات البحث

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية :

تعرف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها : استخدام التكنولوجيا القائمة على شبكة الإنترنت لإدارة الموارد البشرية والسياسات، وتعتبر حاليا العملية الرئيسية التي تمكن إدارة الموارد البشرية لتصبح شريك حقيقي في حين أن إدارة الموارد البشرية هي مصطلح يستخدم لتمثيل ذلك الجزء من أنشطة المنظمة المعنية بتوظيف وتطوير وإدارة العاملين. (جمعة 2019، ص199).

التعريف الإجرائي : تخطيط وتنفيذ واستخدام نظم المعلومات والتكنولوجيا الحديثة في إدارة أعمال قسم الموارد البشرية بمنظمات الأعمال .

الأداء الوظيفي :

أصل مصطلح الأداء لاتيني أي تأدية عمل، أو القيام بمهمة، أو إنجاز نشاط، ومن ثم فالأداء من الناحية الإدارية هو القيام بأعباء وظيفية من المسؤوليات والواجبات من قبل الموظف الكفؤ المدرب. (المجلة العلمية للإدارة، 2015: ص 94).

التعريف الإجرائي : الأداء يعد نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسة هي: الدافعية الفردية، ومناخ أو بيئة العمل، والقدرة على إنجاز العمل.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً : الإطار النظري للبحث :

التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

تعتبر من الإدارات القديمة بالمنظمات وقد عرفت الحضارات القديمة ويشهد على ذلك بناء الأهرامات والمعابد المصرية القديمة. وظهرت حركة الإدارة العلمية لتايلور الذي إهتم بالعنصر البشري ورفع كفاءة أدائه من حيث الاختيار والتدريب والإشراف والحوافز وقوانين العمل المختلفة التي تنظم العمل على مر العصور ما هي إلا قوانين التنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية في المقام الأول. وظهر دولة الإسلام ورسالة السامية في تنظيم حياة الناس والمجتمع وتقديسة للعمل والعاملين وبناء رسالة على العلم والعلماء وأثمرت جهود ألتون مايو بمصانع هاوثورن 1932م في دراسة السلوكيات والجوانب الإنسانية والمعاملة والإشراف وأثرها على دفع العاملين للإنتاج ومثلت هذه المدرسة السلوكية الجانب الإنساني وأثرة في دفع القوى البشرية للعمل. وصاحبها بعد النظريات الإدارية الحديثة في مجال القيادة واتخاذ القرارات. كما أحدثت نظم المعلومات الإدارية أيضاً طفرة في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية وربطها بكل أجزاء المنظمة، وتحولت رساله النقابات من إدارة للمطالبة بحقوق العاملين والصراع مع الإدارة إلى إدارة مشاركة وداعمة للإدارة وتحولت العلاقة بين العاملين والمنظمات من إجراء إلى شركاء واصبحت العلاقة بالمشروعات علاقة أبدية تبني على الإستقرار وتوحدت مجهودات العاملين والإدارة لتحقيق أهداف المنشأة. (مدني, 2018:ص64)

تعريف إدارة الموارد البشرية :

تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها: "تلك الإدارة المسؤولة عن اتخاذ القرارات التي تحدد رؤية وأهداف الموارد البشرية بالمنظمة، بما يضمن لها الاستخدام الفعال لهذه الموارد، من أجل السعي إلى تأكيد فعالية المنظمة داخل بيئتها التنظيمية" (الطائي والعبادي، ٢٠١٠م، ٢٩).

كما تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها: "العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق أهدافهم". (التويم, 2020:ص19).

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية :

يعتبر التطور التكنولوجي وظهور الانترنت من العوامل التي ساهمت بشكل كبير في تحسين وسائل الاتصال وذلك من خلال تحويل أغلب الأعمال التقليدية الى اعمال الكترونية ومع هذا التطور السريع والهائل في تكنولوجيا المعلومات اصبح من الضروري انتقال هذا التطور الى الوظائف والممارسات في الأعمال لتصبح وظائف وممارسات الكترونية من خلال تحويل الملفات الورقية الى الكترونية لاسيما أن العلاقات بين الحكومة ومنظمات الأعمال على اختلافها اصبحت تنظم وتدار من خلال شبكات الانترنت الداخلية والخارجية لقد اجتاحت التطور في تكنولوجيا المعلومات العديد من الوظائف والممارسات مثل التجارة الالكترونية والتسويق الالكتروني والصيرفة الالكترونية فكان من الطبيعي أن تتأثر بها وظائف وممارسات ادارة الموارد البشرية حيث أصبح يطلق عليها مصطلح الادارة الالكترونية للموارد البشرية E-HRM والذي يعبر عن استخدام ادارة الموارد البشرية لوسائل التكنولوجيا الحديثة في ممارسة وظائفها. (العتار, 2019: ص418).

الوظائف الجديدة لإدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية.

من بين هذه الوظائف الجديدة التي صارت تقوم بها إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية ما يلي: (بن مرزوق, 2019: ص26)

1- التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية:

توفر نظم المعلومات المحوسبة دورا كبيرا في تخطيط الموارد البشرية لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية بالاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الاحصائية منها، وقد تكون هذه الخطط قصيرة المدى أو متوسطة أو طويلة.

2- التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية:

يقصد بالتوظيف الإلكتروني بأنه "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما فيها الانترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة" أو هو مجموعة من الأدوات ذات الطبيعة الإلكترونية وتعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم على مقابلة كل من جانبي الطلب والعرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن. ويكون التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية وفق ثلاثة أشكال.

■ **مواقع الشركات الكبرى :** فأغلب الشركات الكبرى تستقبل طلبات التوظيف من الراغبين بالعمل عبر مواقعها الخاصة على شبكة الانترنت حيث غالبا ما تخصص هذه الشركات بمواقعها الإلكترونية قسما خاصا للتوظيف تعلن فيه عن الوظائف الشاغرة وتستقبل فيه السير الذاتية للراغبين بالحصول على الوظيفة الشاغرة.

■ **المواقع الوسيطة :** هناك مواقع متخصصة للبحث عن الوظائف الشاغرة في تخصصات عدة فهذه المواقع التي تلعب دور الوسيط بين الباحث عن وظيفة والشركة تقدم قائمة بأهم الوظائف المتوفرة حيث غالبا ما تخصص قسما منفصلا للوظائف المتوفرة في كل دولة الأمر الذي يسمح للراغبين بالبحث عن وظائف بدول أخرى غير بلدانهم.

- **مواقع متخصصة :** وهناك مواقع أخرى أكثر تخصصاً، حيث لا تعلن عن الوظائف المتاحة في الشركات إلا في دولة معينة، فهي تفتح خدمات موقعها فقط أمام الشركات في دولة محددة.

اختصار الوقت في التوظيف:

حيث أن التوظيف الإلكتروني أسرع بمعدل 70% من وسائل التوظيف التقليدية.

تكاليف توظيف منخفضة:

إن تكلفة الإعلان عن الوظائف والبحث عن الأشخاص المناسبين في بوابات التوظيف يمكن أن تكون كلفتها أقل بنسبة 90 % من التكلفة التي تنتج عن استخدام شركات البحث أو وسائل الإعلان التقليدية.

المحافظة على السرية:

وفرت مواقع التوظيف الإلكترونية إمكانية الحفاظ على السرية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل. ويستطيع أصحاب العمل البحث عن السير الذاتية في قاعدة البيانات دون الإعلان عن الوظيفة إذا كانت ذات طبيعة حساسة، أو يمكن لهم الإعلان عنها مع إبقاء اسم الشركة خفياً .

يفتح المجال لبناء قاعدة بيانات مرجعية:

يستطيع أصحاب العمل حفظ السير الذاتية المتميزة التي حصلوا عليها من خلال عملية البحث التي أجريت البناء قاعدة بيانات خاصة بهم تضم أصحاب أفضل الكفاءات الذين تمت غربلة سيرهم الذاتية بهدف أي استخدام مستقبلي.

دور نظم الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي:

تكمّن أهمية نظم المعلومات الإدارية في قدرتها على تحقيق الكثير من الفوائد للمنظمة مثل المرونة والسرعة وضبط المخزون ومراقبة الإنتاج، وكذلك تحسين الأداء من خلال زيادة سرعة إنجاز المعاملات ودقتها، وتقديم خدمات الزبائن بما يتلاءم مع حاجاتهم ورغباتهم، كما تساعد من خلال التقارير التي توفرها في دعم عملية اتخاذ القرارات، وبالتالي تحسين نوعية القرارات وزيادة قيمتها وإنتاجيتها المعتمدة على المعلومات المقدمة، ولا يقتصر استخدام هذه الأنظمة على مجال دون آخر، بل تستخدم في المنظمات على مستوى الإدارة العليا آخذة البعد الاستراتيجي والتنافسي، وعلى مستوى الإدارة الوسطى حيث تفيد في عمليات التنفيذ. وتوصف المعلومات هنا بأنها تكتيكية يغلب عليها طابع التكرار، كما تستخدم على مستوى الإدارة التنفيذية بما يعزز من عملية المراقبة والإشراف المباشر على سير العمليات المتكررة. وقد أُنقّق الباحثون في هذا العالم على أن الجهود يجب أن تنصب لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية الذي يؤدي بدوره لتحسين الأداء الوظيفي (Tasi, 2017: 157)

ونظرا لأن نظام المعلومات هو عبارة عن آلية تسمح بجمع وتصنيف ومعالجة واسترجاع معلومات مخزونة في ملفات، بصورة يدوية أو ميكانيكية سابقا، والإلكترونية حاليا، إضافة إلى بناء وإنتاج معلومات جديدة من المعلومات السابقة والموجودة أصلا في النظام بعد معالجتها، ونظرا لما توفره الحواسيب الإلكترونية من تسهيلات لا يمكن تجاوزها في نظم المعلومات المعاصرة، لذا فإن التفكير الجدي في بناء نظام للمعلومات يعتمد على الحاسب الآلي، أصبح من الضروري بناء نظام معلوماتي يعتمد على الآتي: (Lee, 2020: 17)

1-السرعة: الإجراءات التوثيقية المطلوبة للمعلومات تكون أسرع بكثير وخاصة بالنسبة لاسترجاع المعلومات.

2- الدقة: يكون الحاسوب بنفس الفاعلية والدقة بغض النظر عن ومدة العمل وظروفه.

3 توفير الجهود: الجهد البشري في النظم التقليدية هو أكبر من الجهد المبذول في النظام الذي يعتمد على الحاسب الآلي.

4-كمية المعلومات: أن حجم المعلومات والوثائق المخزونة بالطرائق التقليدية محدودة قياساً بالإمكانات الكبيرة والمتنامية الذاكرة الحواسيب، ووسائل الحفظ وغيره.

5- الخيارات المتاحة في الاسترجاع: إن خيارات استرجاع المعلومات أوسع وأفضل وأسرع في النظم الإلكترونية عنها في النظم التقليدية.

ثالثاً: الدراسات السابقة :

دراسة (شعيب, 2021). بعنوان : أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات: دراسة تطبيقية.

تهدف الدراسة إلى تحديد أثر تفعيل دور نظم المعلومات الإلكترونية لتحسين أداء العاملين في وزارة الحرس الوطني في المملكة العربية السعودية. ومعرفة مدى توافر متطلبات تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية، وتحديد أثر التطبيق على تحسين أداء العاملين في فترات الأزمات والأوبئة. كل ذلك، بهدف تحسين العمليات الإدارية في المؤسسات وتحديد العلاقة بين استخدام المعلومات الإدارية الإلكترونية وتحسين أداء الموظفين. وقد توصلت الدراسة إلى: -أن متطلبات تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية التي تتكون من (عناصر تنظيمية، برامج تشغيل النظام، عناصر المادية، موارد البشرية) متوافرة لدى وزارة الحرس الوطني السعودي. - تعمل متطلبات التنفيذ على تحسين أداء الموظفين من خلال تطوير مهاراتهم في التواصل مع الآخرين. - إن تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية يزود الموظفين بالكثير من المعلومات حول المنظمة وعملياتها التشغيلية. -إن تطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية يزيد المنافسة في أداء العاملين ويمنحهم المهارة في حل المشكلات. -وجود علاقة طردية بين تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية وتحسين أداء العاملين. توصى الدراسة ب: - استكشاف الأساليب العلمية والعملية لاتخاذ القرارات من خلال (تحديد المشكلة، جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة، تقديم عدة حلول للمشكلة، تقييم كل الحلول، اختيار أفضل الحلول، اتخاذ القرار، تحديث المعلومات باستمرار). -توفير برامج الحماية لشبكات الحاسوب والاتصال، لحمايتهم من القرصنة والفيروسات.

دراسة (جمعة, 2019). بعنوان : تقييم مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية، وكذلك مدى الاختلاف بين هذه الجامعات في تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بسبب اختلاف العوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)، وتم مسح مجتمع الدراسة والمكون من العاملين في الموارد البشرية في الجامعات السعودية، وطبقت الدراسة على (265) من العاملين بالموارد البشرية بتلك الجامعات. وذلك من خلال استبانة لقياس متغيرات الدراسة وكانت مقبولة من ناحيتي الصدق والثبات، كما أنه تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من البرنامج الإحصائي SPSS، مثل استخدام معادلة كرونباخ-ألفا (Cronbach Alpha) لتقييم معاملات الثبات واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالجامعات السعودية، واستخدام اختبار الانحدار المتعدد لاختبار صحة الفروض، واستخدم تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعزي للاختلاف بين الجامعات السعودية. أشارت النتائج إلى أن تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (تحسين الكفاءة التشغيلية، وتمكين المديرين، وزيادة التوجه الاستراتيجي لوظيفة الموارد البشرية) يؤثر على أداء استقطاب وتعيين الموارد البشرية وتدريب الموارد البشرية، كما أشارت النتائج إلى أن تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (تمكين المديرين، وزيادة التوجه الاستراتيجي لوظيفة الموارد البشرية) يؤثر على أداء تحفيز الموارد البشرية.

دراسة (الشبلي, 2015). بعنوان : جودة نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على الأداء الوظيفي : دراسة ميدانية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مجموعة الاتصالات الأردنية شركة أورانج ((Orange في الأردن. وتم اختيار عينة عشوائية طبقية موزعة على دوائر وأقسام المجموعة وبذلك تكونت عينة الدراسة 200 موظف، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات لغرض التحليل الإحصائي وكانت 180 استبانة صالحة لذلك. وتم استخدام الإحصاء الوصفي ومعامل ارتباط بيرسون للإجابة على أسئلة الدراسة، بينما تم استخدام تحليل الانحدار لفحص الفرضيات. وأشارت نتائج الدراسة أن مجموعة الاتصال الأردنية تطبق بشكل مرتفع فقرات جودة النظام وجودة الخدمات وجودة المعلومات. وأن هناك علاقات قوية ما بين جميع متغيرات نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين العاملين في دائرة الموارد البشرية. كما أشار النتائج إلى وجود أثر لجودة النظام ولجودة الخدمات على أداء الموظفين العاملين في دائرة الموارد البشرية، وأنه لا يوجد أثر لجودة الخدمات في أداء العاملين في مجموعة الاتصالات الأردنية. كما أوصت الدراسة بإجراء دراسات مماثلة على شركات الاتصالات الأردنية الأخرى، وعلى الصناعات الأردنية الأخرى، وعلى الدول الأخرى وخاصة العربية منها كونها تتشابه من الناحية الثقافية والاجتماعية مع الأردن، ويمكن عندئذ مقارنة عناصر هذه الدراسة مع الدول العربية الأخرى. وأخيرا قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لصناعة الاتصالات في الأردن.

منهجية الدراسة والاجراءات

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي، وذلك للاستفادة منه في التعرف على اثر تطبيق نظم الادارة الالكترونية في تطوير أداء موظفي التموين الطبي بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من منسوبي إدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن، والبالغ عددهم (590)

عينة الدراسة:

عينة عشوائية بسيطة مكونة من (132) من منسوبي إدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

يتصف أفراد الدراسة بعدد من الخصائص الاجتماعية والوظيفية تتمثل في: العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والجداول التالية تتناول تلك المتغيرات، وذلك على النحو التالي:

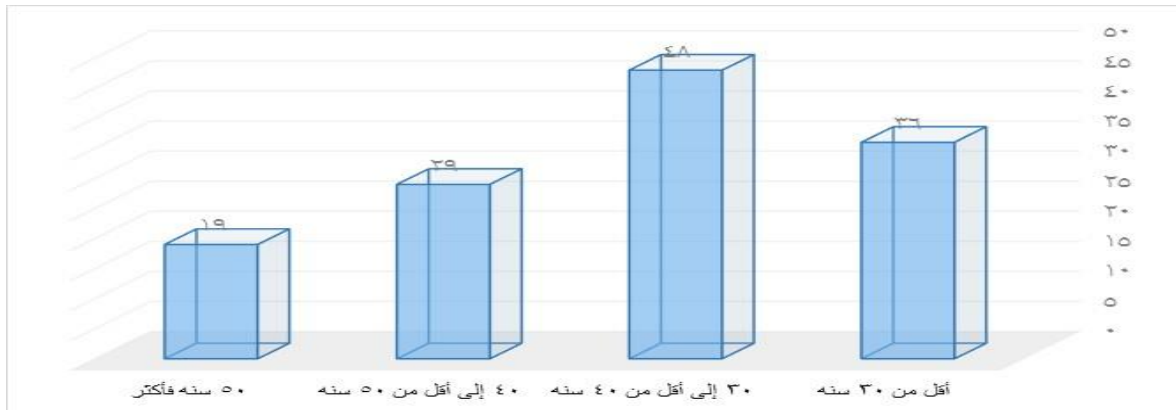
1- العمر

جدول رقم (1)

يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة المئوية	التكرارات	العمر
27.3	36	أقل من 30 سنة
36.4	48	30 إلى أقل من 40 سنة
22.0	29	40 إلى أقل من 50 سنة
14.4	19	50 سنة فأكثر
100.0	132	الإجمالي

يوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير العمر، حيث أن هناك (48) موظف بنسبة (36.4%) عمرهم بين (30 إلى أقل من 40 سنة)، كما أن هناك (36) موظف بنسبة (27.3%) عمرهم أقل من (30) سنة، في حين أن هناك (29) موظف بنسبة (22.0%) عمرهم بين (40 إلى أقل من 50 سنة)، وفي الأخير فإن هناك (19) من أفراد الدراسة بنسبة (14.4%) عمرهم (50 سنة فأكثر)..



شكل رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

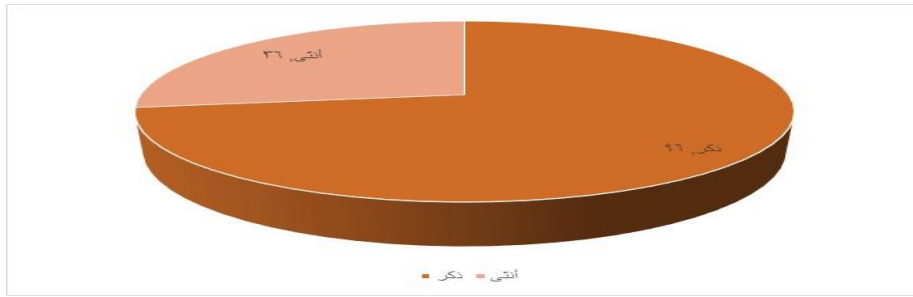
2- النوع

جدول رقم (2)

يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

النسبة المئوية	التكرارات	النوع
72.7	96	ذكر
27.3	36	أنثى
100.0	132	الإجمالي

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة من الذكور بتكرار (96) موظف وبنسبة (72.7%)، في حين أن هناك (36) من أفراد الدراسة بنسبة (27.3%) من الإناث.



شكل رقم (2) يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

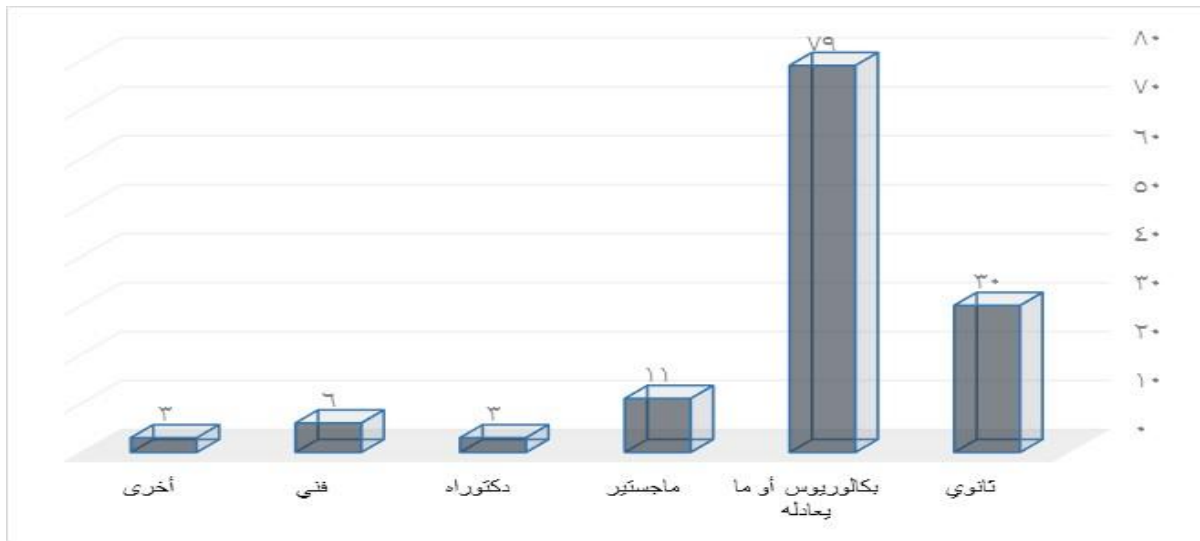
3- المستوى التعليمي

جدول رقم (3)

يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
22.7	30	ثانوي
59.8	79	بكالوريوس أو ما يعادله
8.3	11	ماجستير
2.3	3	دكتوراه
4.6	6	فني
2.3	3	أخرى
100.0	132	الإجمالي

يوضح الجدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، حيث أن ما يزيد على نصف أفراد الدراسة مستواهم التعليمي بكالوريوس أو ما يعادله بتكرار (79) موظف وبنسبة (59.8%)، في حين أن هناك (30) من أفراد الدراسة بنسبة (22.7%) مستواهم التعليمي ثانوي، كما أن هناك (11) موظف بنسبة (8.3%) مستواهم التعليمي ماجستير، إضافة إلى أن هناك (6) من أفراد الدراسة بنسبة (4.6%) مستواهم التعليمي فني، وفي الأخير فإن هناك (3) من أفراد الدراسة بنسبة (2.3%) مستواهم التعليمي (دكتوراه ، أخرى).



شكل رقم (3) يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

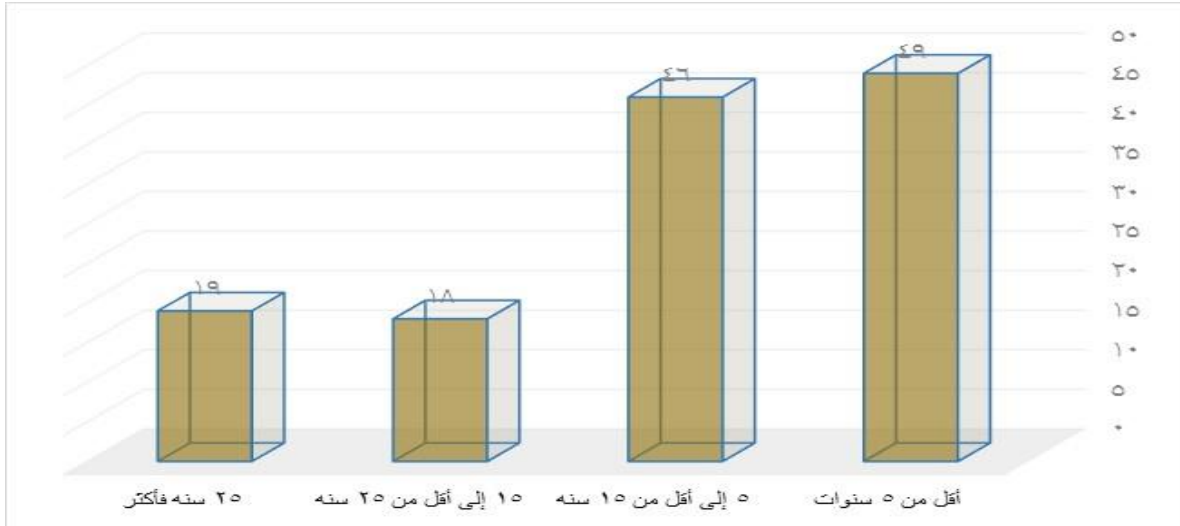
4- سنوات الخبرة

جدول رقم (4)

يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة
37.1	49	أقل من 5 سنوات
34.8	46	5 إلى أقل من 15 سنة
13.6	18	15 إلى أقل من 25 سنة
14.4	19	25 سنة فأكثر
100.0	132	الإجمالي

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن هناك (49) من أفراد الدراسة بنسبة (37.1%) خبرتهم أقل من (5) سنوات، في حين أن هناك (46) من أفراد الدراسة بنسبة (34.8%) خبرتهم بين (5) إلى أقل من (15 سنة)، وفي الأخير فإن هناك (19) من أفراد الدراسة بنسبة (4.14%) خبرتهم (25) سنة فأكثر، وفي الأخير فإن هناك (18) من أفراد الدراسة بنسبة (13.6%) خبرتهم بين (15) إلى أقل من (25 سنة).



شكل رقم (4) يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة"، وقد تم تصميم أداة الدراسة بالاعتماد على الإطار النظري والدراسات السابقة، وكذلك استشارة المختصين والمهتمين في مجال البحث العلمي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)

خلاصة الدراسة:

احتوت الدراسة على خمسة فصول بالإضافة إلى المراجع والملاحق، وتناول الفصل الأول كمدخل للدراسة مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها، والتساؤلات التي تجيب عنها، وأهم المصطلحات التي استخدمها الباحث في دراسته.

وتناول الباحثون في هذا الفصل مفاهيم الدراسة وحددت أهداف دراستها، والتي تمثلت في التعرف على اثر تطبيق نظم الادارة الالكترونية في تطوير أداء موظفي التمويين الطبي بإدارة الامداد والتمويين الطبي بمحافظة حفر الباطن .

أما الفصل الثاني فقد ناقش الإطار النظري للدراسة، كما اشتمل الفصل الثاني على الدراسات السابقة للدراسة .

وتناول الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها، وقد استخدمت الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأوضح الباحث مجتمع الدراسة المستهدف والمتمثل في منسوبي موظفي التمويين الطبي بإدارة الامداد والتمويين الطبي بمحافظة حفر الباطن ، وأوضح الباحثون بعد ذلك إجراءات صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) بعرضها في صورتها الأولية على المشرف ومجموعة من المحكمين وفي ضوء آرائهم قامت الباحث بتطبيق أداة دراستها، وحددت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

أما الفصل الرابع فقد تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة متناولاً الإجابة على أسئلتها ومناقشة نتائجها، وربطها مع نتائج الدراسة السابقة، وفي الفصل الخامس من هذه الدراسة قامت الباحثة بتلخيص الدراسة، وعرض أهم نتائجها، واقترح أبرز توصياتها.

ثانياً: نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

1. أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على المتطلبات الإدارية لتطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، وذلك يتمثل في موافقة أفراد الدراسة على كل من (توفر رؤية استراتيجية لدى القيادات فيما يخص الإدارة الإلكترونية، وكذلك أن الإدارة تسعى إلى التحول الرقمي في أنظمة العمل داخل مؤسستكم، إضافة إلى أن الإدارة تراعي التغيير في الانظمة التكنولوجية الحديثة).
2. أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على المتطلبات البشرية لتطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، وذلك يتمثل في موافقة أفراد الدراسة على كل من (أن الإدارة تعمل على استقطاب الموارد البشرية المؤهلة للأنظمة الإلكترونية، وكذلك أن الإدارة توفر الفرصة للعاملين للتعامل مع المتغيرات في البيئة الإلكترونية، إضافة إلى أن الإدارة توفر الخبراء والمختصين في عملية التدريب من أجل فاعلية التدريب).
3. أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على المتطلبات المالية لتطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، وذلك يتمثل في موافقة أفراد الدراسة على كل من (أن الإدارة توفر احتياجات العاملين من التطبيقات الإلكترونية والبرامج الحديثة، وكذلك أن الإدارة تدعم وتخصص ميزانية كافية ومناسبة للبحث والتطوير، إضافة إلى أن الإدارة توفر الدعم المالي المناسب لعمليات الصيانة الدورية للأنظمة المتوفرة).
4. أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على المتطلبات التقنية لتطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، وذلك يتمثل في موافقة أفراد الدراسة على كل من (توفر أنظمة حماية للبيانات داخل العمل، وكذلك توفر قواعد بيانات إلكترونية خاصة بالعاملين، إضافة إلى توفر البنية التحتية المناسبة لطبيعة الاعمال في المؤسسة).
5. أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على متطلبات تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، حيث تأتي المتطلبات الإدارية بمتوسط حسابي (3.75) وبانحراف معياري

- (0.70)، يليها المتطلبات البشرية بمتوسط حسابي (3.68) وبانحراف معياري (0.84)، وبالمرتبة الثالثة تأتي المتطلبات التقنية بمتوسط حسابي (3.63) وبانحراف معياري (0.86)، وفي الأخير تأتي المتطلبات المالية كأقل متطلبات تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية .
6. أن هناك تأثيرًا واضحًا للمتطلبات الإدارية على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين ، حيث بلغت قيمة (ت) (11.648) بمستوى دلالة (0.001)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن زيادة أو انخفاض المتطلبات الإدارية يؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين، وبلغت نسبة التأثير (51.1%).
7. أن هناك تأثيرًا واضحًا للمتطلبات البشرية على مستوى الأداء لدى العاملين ، حيث بلغت قيمة (ت) (15.204) بمستوى دلالة (0.001)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن زيادة أو انخفاض المتطلبات البشرية يؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الأداء، وبلغت نسبة التأثير (64.0%).
8. أن هناك تأثيرًا واضحًا للمتطلبات المالية على الأداء لدى العاملين ، حيث بلغت قيمة (ت) (15.110) بمستوى دلالة (0.001)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن زيادة أو انخفاض المتطلبات المالية يؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين ، وبلغت نسبة التأثير (63.7%).
9. أن هناك تأثيرًا واضحًا للمتطلبات التقنية على مستوى الأداء الإداري لدى العاملين حيث بلغت قيمة (ت) (10.677) بمستوى دلالة (0.001)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن زيادة أو انخفاض المتطلبات التقنية يؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين ، وبلغت نسبة التأثير (46.7%).
10. أن هناك تأثيرًا واضحًا لمتطلبات تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على مستوى الأداء لدى العاملين ، حيث بلغت قيمة (ت) (14.987) بمستوى دلالة (0.001)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن زيادة أو انخفاض تلك المتطلبات يؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الأداء، وبلغت نسبة التأثير (63.3%).

ثالثاً: توصيات الدراسة

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

1. اهتمام القيادات بتوفير بنية تنظيمية حديثة لما لها من انعكاسات إيجابية على جميع العمليات التي تتم داخل المؤسسة، بما يُعزز من مستوى أداء العاملين بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن.
2. دعم الإدارة للتمكين الإدارية للعاملين بنظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية، وإعطاء العاملين الصلاحيات اللازمة لأداء مهام عملهم.
3. الحرص على توفير ميزانية خاصة للموارد البشرية الإلكترونية، بما يُساهم في تعزيز تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن.
4. تعزيز البنية التحتية من خلال توفير الأدوات التقنية اللازمة، وتوفير خطة اتصالات سريع، مما يُعزز من قدرة المؤسسة على استخدام نظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية.

رابعاً: مقترحات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها تقدم الباحثة بعض المقترحات لدراسات مستقبلية، وذلك على النحو التالي:

1. إجراء دراسة تتناول دور نظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تعزيز الإبداع الإداري بمؤسسات أخرى وبمناطق أخرى.
2. إجراء دراسة تتناول التحديات التي تواجه نظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية في أداء العاملين بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن.
3. إجراء دراسة تتناول دور نظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الامداد والتموين الطبي بمحافظة حفر الباطن.

المراجع :

أولاً المراجع العربية :

الباز، حسن منصور السيد عوض. (2016). معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على كلية العلوم الإدارية والإنسانية بكليات بريدة الأهلية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية، مج7، ع2 ، 89 - 146.

بن مرزوق، عنتره. (2019). تأثير الإدارة الإلكترونية على وظائف إدارة الموارد البشرية. مجلة الناقد للدراسات السياسية، مج3، ع2 ، 59 - 70.

التويم، لطيفة بنت ناصر، الدوسري، نجود بنت محمد، و التويجري، فاطمة بنت عبدالعزيز. (2020). دور إدارة الموارد البشرية في بناء الصف الثاني من القيادات في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض: الجامعة السعودية الإلكترونية أنموذجاً. مستقبل التربية العربية، مج27، ع126 ، 11 - 54.

خليفة، هاني عبدالمنعم محمد حسن، الكتبي، محسن علي عبده، و السعيد، هاني محمد. (2012). الإدارة الإلكترونية وجودة الخدمات. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج3، ع1 ، 339 - 351.

الشبلي، هيثم حمود، النعيمات، صالح منصور، طويقات، أمجد فهد نهار، و الشرباتي، عبدالعزيز أحمد. (2015). جودة نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. المؤتمر العلمي الدولي الأول: منظمات الأعمال - الفرص والتحديات والتطلعات: جامعة البلقاء التطبيقية و مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح، الأردن: جامعة البلقاء التطبيقية - الاردن، 1 - 20.

شعيب، حنين محمد. (2021). أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات: دراسة تطبيقية. المجلة العربية للإدارة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج41، ع1 ، 257 - 272.

الطائي، يوسف والعبادي، هاشم (٢٠١٠م). إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

العباني، حنان معمر أبو عجيلة. (2020). الإدارة الإلكترونية وأثرها على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية في شركة ليبيا للتأمين. مجلة جامعة الزيتونة، ع33 ، 172 - 195.

العزيز، سلمى عشبى. (2018). الإدارة الإلكترونية: مدخل لتميز أداء الإدارة العامة. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية: جامعة زيان عاشور بالجلفة، مج11، ع1 ، 63 - 78.

العتار، عبدالإله، و الصلاحين، أسامة سليمان علي. (2019). واقع تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية "E-HRM" في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن من وجهة نظر الموظفين: دراسة ميدانية. مجلة البوغاز للدراسات القانونية والقضائية، ع1 ، 415 - 453.

علاقي، مدني (٢٠١٩م). إدارة الموارد البشرية. طه، جدة: خوارزم العملية للنشر والتوزيع.

على، رحاب محمد. (2015). أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين: دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات بطرطوس. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية: جامعة تشرين، مج37، ع5 ، 477 - 494. 1- الأعر، علاء عبدالمجيد مصطفى، و الشورة، محمد سليم خليف. (2020). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الإبداع التكنولوجي: الدور الوسيط لاستدامة الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

مدني، سناء عبدالله عباس، و عبدالرحمن، عمر تاج السر محمد. (2018). أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية: بالتطبيق علي الجامعات الخاصة السودانية 2006 - 2016 م (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- Lee, Sang. (2020). An Enterprise-wide Knowledge Management System. pp. 17-25.

- Tasi, Yao-Chuan. (2018). «Comparative Analysis of Model Management and Relational Database Management», Omega, Vol. 29, No. 2, pp. 157-170.