





جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي
تيسمسيلت-

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "

في الآداب، الحقوق والعلوم السياسية، العلوم الاقتصادية
والعلوم الإنسانية والاجتماعية

المجلد الخامس عشر العدد 01 جوان 2024

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "



جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت - الجزائر -

شروط النشر وضوابطه

-المعيار مجلة علمية مصنفة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.

- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة بتيسمسيلت. الجزائر.

- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.

- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.

- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.

- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.

- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (15)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).

- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).

- تكون الهوامش والإحالات على طريقة أسلوب APA

- لا يقل حجم البحث عن 08 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.

- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسئولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسنول عن النشر

أ. د. عيساني محمد.

المعيار

المجلد الخامس عشر العدد 1 جوان 2024

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

تصدر عن جامعة تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

جامعة تيسمسيلت. الجزائر.

البريد الإلكتروني: www.cuniv.tissemsilt.dz

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دهوم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:

أ. د. عيساني محمد

رئيس التحرير:

أ. د. مرسي رشيد.

نواب رئيس التحرير:

أ. د. واضح أحمد الأمين، أ. د. علاق عبد القادر، أ. د. العيداني الياس، أ. د. عطار خالد،

أ. د. لكحل فيصل، أ. د. قاسم قادة، د. دهقاني أيوب، أ. د. بوسكرة عمر.

سكرتيرة المجلة:

عرجان نورة

هيئة التحرير:

أ.د. غربي بكاي، أ.د. قاسم قادة، أ.د. عطار خالد، د. صالح ربوح، أ.د. مصايح محمد، د. بن رابح خير الدين، أ.د. بوسيف إسماعيل، أ.د. بوراس محمد، أ.د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، أ.د. روشو خالد، أ.د. العيداني إلياس، أ.د. فايد محمد

الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ.د. بشير دردار، أ.د. بن فريجة الجلاي، أ.د. أحمد واضح أمين، أ.د. تواتي خالد، د. ربوح صالح، أ.د. غربي بكاي، أ.د. بوركبة ختة، أ.د. طعام شاحنة، أ.د. شريف سعاد، أ.د. يعقوبي قدوية، أ.د. مرسل مسعودة، أ.د. بن علي خلف الله، أ.د. رزايقية محمود، أ.د. بوغاري فاطمة، أ.د. قردان ميلود، أ.د. يونس محمد، أ.د. فتوح محمود، أ.د. عيسى حورية، د. بوضوار صورية، د. وسواس نجاة، أ.د. بوزيان أحمد، من جامعة صفاقس، تونس: أ.د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بوبكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد شرارش، من الجامعة الأردنية، الأردن: أ.د. صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة ملين دباغين، سطيف: أ.د. د بوطالي بن جدو، من جامعة وهران: أ.د. د. مخطط حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ.د. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجحي، من جامعة تلمسان: أ.د. د. محمد عباس، أ.د. د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ.د. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، د. علة مختار، عروي مختار، من جامعة حسية بن بوعلي، شلف: أ.د. د حفصاوي بن يوسف، أ.د. د موسى فريد، أ.د. د بوراس محمد، أ.د. د. علاق عبد القادر، أ.د. د. روشو خالد، أ.د. د. مرسي مشري، د. لعروسي أحمد، د. قززان مصطفى، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة، أ.د. العيداني إلياس، د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجيلالي، د. ضويفي حمزة، د. كروش نور الدين، د. بوكريدي عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت: أ.د. د. عليان بوزيان، أ.د. د. فتاك علي، أ.د. د. بو سماحة الشيخ، أ.د. د. بن داود إبراهيم، أ.د. د.

شريط عابد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE

Mensson

كلمة العدد

وكالعادة تواصل مجلة المعيار مسارها العلمي دون توقف، وقد بلغت العدد الأول من المجلد الخامس عشر من سنة 2024، حيث وصل عدد المقالات الى 123، وتبقى المجلة وفية لخطها العلمي ومرافقة الطلبة الأساتذة الباحثين.

وقد احتوى هذا العدد على دراسات وأبحاث متنوعة، شملت كل التخصصات، فتناول المواضيع الأدبية والتاريخية والفلسفية، وقضايا المجتمع وأبحاث في النشاطات البدنية والرياضية. دون أن ننسى ذكر الدراسات والأبحاث العلمية ذات الطابع الاقتصادي والقانوني، بالإضافة إلى دراسات أخرى بلغات اجنبية. وأبحاث أخرى من خارج الوطن. نذكر منها جمهوريتي مصر والسودان.

ونبقى في انتظار كل الباحثين المهتمين بالبحث العلمي للتواصل معنا.

المدير المسؤول عن النشر
أ.د. عيساني محمد

محتويات العدد

الرقم	الموضوع	الصفحة
	كلمة العدد أ. د. عيساني امحمد	هـ
01	استثمار لسانيات المدونات في الدرس اللغوي العربي كلال زهرة، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر. / عماري عز الدين، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر.	11-1
02	اشتغال خطاب التاريخ والذاكرة في رواية "غرفة الذكريات" لبشير مفتي د. دقي حياة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر.	25-12
03	"الإسهامات الجمالية في الفكر الإسلامي عند أبي نصر الفارابي" نحو تأسيس تكامل فني بين الموسيقى والشعر غانم حنان، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله، بوزريعة - الجزائر. / أولوفريدة، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله، بوزريعة - الجزائر.	36-26
04	الاقتراب التداولي بين المنجزين اللغويين: الغربي والعربي - وقفة تصورية من جهة التقاطع أ. د. لزعر مختار، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، - الجزائر.	52-37
05	الخطاب المقدماتي في الشعر الصوفي الجزائري المعاصر ياسين بن عبيد أنموذجا ط. د. بن حميي إلياس، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر / د. زوقاي محمد2 جامعة يحي فارس المدية، الجزائر	61-53
06	القيمة الجمالية والدلالية لتأليف الأصوات وتناسبها عند البلاغيين بن فريحة جيلالي، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي- تيسمسيلت- الجزائر.	72-62
07	المرجعيات الفكرية للنقد المغاربي ما بعد الحداثة بوخالفة إبراهيم، المركز الجامعي مرسلني عبد الله بتيبازة، الجزائر.	88-73
08	آليات قراءة التراث النقدي عند جابر عصفور: مقارنة معرفية عميرات أسامة، المدرسة العليا للأساتذة مسعود زغارسطيف، الجزائر.	99-89
09	انفتاح النص الشعري العربي المعاصر بين التجريب والشعرية والنقد - قراءة في قصيدة النثر - وسواس نجاة، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي- تيسمسيلت- الجزائر.	108-100
10	تعليم النحو في الجامعة الجزائرية قسم اللغة العربية بجامعة قسنطينة أنموذجا صبياحي بلال، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر	117-109
11	تمثّلات العنف في الخطاب ما بعد الكولونيالي للمسرح الزنجي بأمريكا مقارنة ثقافية في مسرحية " العبد" لأميري بركة موسود رقية، المركز الجامعي مرسلني عبد الله - تيبازة- الجزائر / جميلة مصطفى الزقاي، المركز الجامعي مرسلني عبد الله - تيبازة- الجزائر	133-118
12	تيمة الثّورة في الرواية الجزائرية المعاصرة رواية أنا وحاييم للحبيب السناح أنموذجا ط. د حسين عبد الحكيم، المركز الجامعي الشريف بوشوشة، أفلو/ د. بوصبع رايح، المركز الجامعي الشريف بوشوشة، أفلو	141-134
13	جماليات أسلوب التورية شارف عبد الكريم، المركز الجامعي نورالبيشر، البيض، الجزائر	154-142
14	جماليات الخطاب في خطب أبي عبيدة الغزاوي رواق عثمان، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة - الجزائر	169-155
15	جمالية النص النثري في كتاب التفسير المحيط لأبي حيان الأندلسي "دراسة أسلوبية بلاغية" ط. د بلبال بنعليه، جامعة يحي فارس المدية/ د. زوقاي محمد، جامعة يحي فارس المدية	181-170
16	دلالة النكتة في مسرحية "رحلة حنظلة" لسعد الله ونوس لاطرش كريمة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر	193-182
17	دور الأداء الصوتي في التعبير عن المعاني زهور حميدي، جامعة وهران 1 أحمد بن بلة (الجزائر)	202-194
18	صراع الأنوثة والقصيدة في شعر قاسم شيوخاوي قراءة في ديوان "الشمس اليتيمة" وقصائد أخرى د. عبد القادر كباس، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي- تيسمسيلت- الجزائر.	217-203
19	قضية اللفظ والمعنى عند اللغويين والبلاغيين (الجاحظ وابن جني وابن رشيق القيرواني أنموذجا) ط. د. غافل فاطنة، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر. / د. سيدي امحمد بن كعبة، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر،	227-218

243-228	Action culturelle pour enfants dans les bibliothèques publiques algériennes : Explorer des tendances à la bibliothèque principale de lecture publique de Tizi-Ouzou Hassena Ourdia, Université Abou El Kacem Saâdallah Alger2, Algérie	20
251-244	Ce que peut la folie dans Une Valse de Lynda Chouiten. What madness can achieve in the Novel "Une Valse" by Lynda Chouiten LATACHI Imene, Université Abdelhamid Ibn Badis-Mostaganem, Algérie./ MOUSSEDEK Leila, Université Abdelhamid Ibn Badis-Mostaganem, Algérie.	21
266-252	Does Every Student Matter?: Distance Learning in Algerian Universities and Digital Equity Brahmi Mohamed, ENS Mostaganem, Algeria	22
281-267	Educational Reform in Algeria: Between Preserving National Identity and the Challenges of Cultural Globalization Mada Samia , university of abou elkacem saad allah Algiers 2, algeria-/ Ben zeroug layachi, university of abou elkacem saad allah Algiers 2, algeria	23
296-282	L'écrit pour les filières « Sciences et Techniques », une nécessité ou un atout secondaire pour la réussite ? BOUCHERIT Salah, doctorant université Oran 2, Algérie / ADIB Yasmine, Université De Tissemsilt, Algérie	24
305-297	Meursault, contre-enquête de Kamel Daoud et L'Étranger d'Albert Camus : des textes palimpsests BENSAID Ourida, Université de Tissemsilt, Algérie.	25
320-306	Subjectivity and Death in the Time of Ecological Devastation in Don DeLillo's Zero K Faiza Fatma Zohra Hadji, Ali Lounici, Blida 2 University, Algeria/ Dr. Fethi Haddouche, Ali Lounici, Blida 2 University, Algeria.	26
331-321	Support pédagogique hybride dédié à l'enseignement de la littérature et de la culture : Le booktubing en classe de FLE LARADJI Sara Manal, Université Abdelhamid Ibn Badis, Mostaganem, Algérie / KHAFAGUE Soumia, Université Djilali Liabes, Sidi Bel Abbes, Algérie	27
344-332	أثر التبليغ القضائي الإلكتروني على سير إجراءات الدعوى الجزائية بن طيبة شفيق، جامعة يحي فارس المدية-الجزائر/ د-العاقر هية، المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو الجزائر	28
359-345	التقاضي الإداري الإلكتروني في الجزائر بين النص القانوني والتطبيق الميداني بوسيف مصطفى، جامعة أحمد زبانة غليزان، الجزائر / أ. بوجانة محمد، جامعة أحمد زبانة غليزان، الجزائر	29
374-360	التكييف الجنائي للأفعال المجرمة خلال عمليات نقل الدم لحول مراد، كلية الحقوق جامعة صفاقس، تونس / بوشيخي عصام كلية الحقوق جامعة صفاقس، تونس	30
388-375	الحرية كمدخل للأمن والتنمية في منطقة الساحل الأفريقي عيسات فضيلة، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف،	31
399-389	الشهادة بواسطة تكنولوجيات الربط عن بعد أمام المحكمة الجنائية الدولية ط.د. عبد الحي محمد، جامعة عباس الغرور خنشلة-الجزائر- / بدرالدين خلاف، جامعة عباس الغرور خنشلة-الجزائر-	32
414-400	العقوبة الدولية د. عبد المالك عرفة، جامعة عين شمس-القاهرة (مصر)	33
429-415	المستحدث في تسوية البناءات غير الشرعية بموجب المرسوم التنفيذي 55-22 حميداني نذير، المركز الجامعي مرسلني عبد الله تيبازة، الجزائر / بوط سفيان، المركز الجامعي مرسلني عبد الله تيبازة، الجزائر	34
445-430	المسؤولية الإدارية بدون خطأ عن أعمال مرفق الشرطة ط.د. تواب حبيب، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان-الجزائر- / العربي وردية	35
461-446	حظر خطابات الكراهية ضد الأقليات الدينية في القانون الدولي ط.د. معروف يحي، المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو-الجزائر- / أ. ورنيني شريف، المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو-الجزائر-	36
477-462	دور الهيئات اللامركزية الإقليمية في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر "المعوقات والحلول المقترحة" بن شهرة العربي، جامعة أحمد بن يحي الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر	37
493-478	سبل حماية الأعيان الثقافية الفلسطينية في ظل حرب طوفان الأقصى طراح فتحي، جامعة الزيتونة، تونس	38
509-494	ظاهرة التنمر في القانون الجزائري والمسؤولية الجزائية القائمة حولها بوخاري مصطفى أمين، جامعة غليزان، الجزائر	39

522-510	تأثير الحمل التدريبي خلال شهر رمضان على أداء الارتقاء العمودي (CMJ) والقدرة على تكرار السرعة (RSA) لدى لاعبي كرة القدم قاضي جيلالي، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / بارودي محمد أمين، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / مازوز غوثي، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / واضح أحمد الأمين. جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	40
539-523	تأثير وحدات تعليمية مقترحة لتطوير بعض المهارات الأساسية للتلاميذ في كرة اليد باستعمال الأسلوب التبادلي (12-14 سنة) كحلي أحمد، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت-الجزائر-	41
554-540	دور النشاط الرياضي الترويحي في الوقاية من السمنة لدى تلاميذ الطور الابتدائي. دراسة ميدانية بوزيان بوعلام، جامعة زيان عاشور الجلفة، -الجزائر- / أ. د شرفي عامر، جامعة زيان عاشور الجلفة، -الجزائر-	42
568-555	فاعلية استخدام التصور العقلي على تحسن أداء مهارة التصويب لدى لاعبي كرة القدم (أقل من 17 سنة) بلقادة هواري، جامعة وهران-الجزائر- / بن زيدان حسين، جامعة مستغانم -الجزائر- / مقراني جمال، جامعة مستغانم -الجزائر-	43
584-569	فعالية برنامج إحماء وقائي قائم على FIFA 11 في الحد من حدوث الإصابات العضلية لدى لاعبي كرة القدم الشباب عيموش بلال، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / نغال محمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / محجوب عرايبي لحسن، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	44
596-585	فعالية بروتوكول تدريبي مقترح قائم على الفترتي مرتفع الشدة (HIIT) باستعمال بعض التمارين البليومترية في فقدان الوزن والتقليل من محيط البطن عند المتدربين في قاعات الجيم بردي طه إلياس، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	45
611-597	مدى فعالية مقياس فوستر لتقدير الجهد (RPE s) في تقنين الأحمال التدريبية ومستوى التعب لدى لاعبي كرة القدم هواة خلال مرحلة المنافسة بن زهرة بوعلام، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / خروبي محمد فيصل، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / واضح أحمد الأمين، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	46
626-612	ممارسة الأنشطة البدنية الرياضية الترويحية ومساهمتها في تعزيز التكيف الاجتماعي لدى براعم ذوي طيف التوحد ط. د مساح بلقاسم، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر / أ. د حفصاوي بن يوسف، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر	47
641-627	ممارسة الأنشطة الترويحية ودورها في الحفاظ على الجانب النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي شتوي نور الدين، -جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف-الجزائر- / دردون كثر، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف-الجزائر-	48
655-642	Degrees of optimism among students about to graduate in the sports training major Soufi Rachid, University of Djelfa / Hannat Abdelkader, University of Djelfa / Chekraoui Fethia, University of Media/ Nadir abdelkader, Blida 2 University (Lounici Ali)	49
671-656	The extent to which students of physical education and sports institutes are interested in entering the world of sports entrepreneurship Doc, Boumezrag Cheikh, Université de Tissemsilt, Algérie. / pro, Boumaza Med lamine, Université de Tissemsilt, Algérie. / Garmat Mostafa, lagouat, Algeria	50
685-672	أدوات الثورة الصناعية الرابعة ودورها في تمكين الاقتصاد الدائري في منظمات الأعمال دراريحي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، الجزائر	51
702-686	استخدام نظرية الاصطفاف في قياس جودة الخدمات المصرفية ميدون العربي، جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس-، الجزائر/ بودالي مخطار، جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس-، الجزائر	52
713-703	الاتجاهات الحديثة للمؤسسات الجزائرية لتحقيق الأداء المتميز في ظل المتغيرات البيئية المعاصرة طويبري فاطمة، جامعة تلمسان، -الجزائر-	53
724-714	الحوكمة والإدارة المالية من منظور المؤسسات الوثائقية: دراسة في المفاهيم والعلاقة وطرق التطبيق لعابنية رجاء، جامعة 8 ماي 1945 قالمة (الجزائر)	54
738-725	المؤسسات الزراعية الناشئة في الجزائر بين الواقع والمأمول دراسة حالة مؤسسة AKT-FARMS مزارع تكنولوجيات المعرفة الجزائرية ط. د. شعشوع عبد الله، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر/ عناني عبد الله، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر	55
754-739	دراسة استكشافية لمدى قابلية ادماج تقنية الذكاء الاصطناعي في مهنة المحاسبة في الجزائر عباس بن العربي، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر/ موسى مرفوعة، جامعة غرداية، الجزائر	56
769-755	دور الاستثمار في الأصول غير الملموسة في تحسين الأداء المالي لشركات التقنية والبرمجيات – دراسة حالة شركة ميتا FB/META – فوضيل لحسن، جامعة الشلف، -الجزائر- /خنوسة عديلة، جامعة الشلف، -الجزائر-	57
783-770	مشكلة الطاقة في الجزائر، بين الواقع والتوقعات المستقبلية د، بدري عبد العزيز، جامعة تيسمسيلت، الجزائر	58
795-784	Analysis of the impact of innovation on Business performance of Algerian Economic companies Benfattoum Fathi, University of Laghouat, Algeria / Benmouiza Ahmed, University of Laghouat, Algeria	59

811-796	Early Warning System IRIS as a Tool for Assessing Financial Performance of Insurance Companies “A Case Study of Algerian Insurance Company (CAAT)” DEBOUB Ouissam, Tissemsilt University, Algeria // BOUKREDID Abdelkadir, Tissemsilt University, Algeria	60
826-812	Former and present public economic institution of Algeria Nadir Guemra, University of M’sila, Algeria	61
839-827	Green Marketing Strategic Approaches Brahimi Farouk, Mohamed Khider University-Biskra- Algeria	62
851-840	The role of startups in the field of technology and financial services in promoting financial inclusion phd Student MERABET Abdeldjelil, University of Ibn Khaldoun-Tiaret, Algeria / Professeur. Mokhtar, University of Ibn Khaldoun-Tiaret, Algeria	63
867-852	أبعاد توظيف النص القرآني عند الشيخ أبي طالب المكي (ت 386هـ) قوت القلوب في معاملة المحبوب ووصف طريق المريد إلى مقام التوحيد أنموذجا ليلى معاش، جامعة غرداية-الجزائر-	64
883-868	أثر المقاصد في نوازل كورونا -نماذج مختارة- ط:د: صديقة عبد الباقي، جامعة عمارثليجي بالأغواط –الجزائر-د: مايدي عيد الرحمن، جامعة عمارثليجي بالأغواط –الجزائر-	65
896-884	أثر تغير الفتوى بتغير المكان _ المهجر نموذجا _ حرير محمد أمين، جامعة غرداية، -الجزائر- / شويفر عبد العالي، جامعة غرداية، -الجزائر-	66
912-897	أزمة الضمير وضرورة العودة إلى التفكير ربيع أسماء، جامعة الجزائر 2 –الجزائر- / بن دودة مليكة، المركز الجامعي مرسللي عبد الله –تبيازة-	67
925-913	استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في أرشفة البيانات: برنامج ArcMate Capture نموذجا حموي نور الهدى، جامعة جيلالي لباس-سيدي بلعباس-الجزائر-	68
942-926	الأخلاق من أحكام الثنائية إلى أحكام التعددية حمدي شهرزاد، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2-الجزائر- / عامر إيمان، جامعة 8 ماي 1945 قالمة-الجزائر-	69
958-943	الأسرة الجزائرية والنسق القرابي عبد اللاوي عمر، المركز الجامعي الشريف بوشوشة أفلو-الجزائر- / ميطر عائشة، المركز الجامعي الشريف بوشوشة أفلو-الجزائر-	70
972-959	الإنسان والعالم قراءة تأويلية في تفعيل الفهم والقدرة د. محمدي بلخير، جامعة مولود معمري تيزي وزو	71
986-973	التأويل ودلالته بين علم الكلام والتصوف ط. د. عقابة أنيسة، جامعة بن خلدون –تيارت- / أ د بلخير خديجة، جامعة بن خلدون –تيارت-	72
1001-987	التخطيط المعماري للمسكن بمدينة شرشال خلال العهد العثماني يوسفي ياسين، المركز الجامعي مرسللي عبد الله –تبيازة- / عبد القادر دحدوح، المركز الجامعي مرسللي عبد الله –تبيازة-	73
1016-1002	التنمية المحلية بين واقع السياسات الاجتماعية وآمال المجتمع المحلي تجاديت إدري، جامعة الجزائر 03-الجزائر-	74
1031-1017	الحراك النسوي في السودان والتغير الاجتماعي: الإنجازات المتحققة والتحديات د. فيصل محمد عبد الباري توتو، جامعة النيلين -كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية – قسم علم الاجتماع -السودان	75
1046-1032	الحملات الإعلامية كاستراتيجية لتغيير سلوك العنف في الملاعب الجزائرية عبر الشبكات الاجتماعية دراسة ميدانية على عينة من شباب مستخدمي صفحات الفاسبوك - مهراوي نصر الدين، جامعة قسنطينة 3، الجزائر	76
1062-1047	السلطة العارية (الجانب الخفي للدكتاتوريات الاخضاعية) معافة فطيمة جامعة الحاج لخضر بنة 1-الجزائر-	77
1075-1063	الطب النسائي في الغرب الإسلامي خلال العصر الوسيط ق4-7هـ / 10-13م د بزة نوال، جامعة باتنة 1-الجزائر- / أ. د عشي علي، جامعة باتنة 1 –الجزائر-	78
1085-1076	العصبية الرقمية: الماهية، الأسباب ونتائجها على الفرد والمجتمع بن عودة موسى، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر،	79
1098-1086	العلمانية كمنهج لقيام نهضة عربية في العصر الحديث "شيلي شميل وفرح أنطون" بن هبري حليم، جامعة مولود معمري تيزي وزو	80

1117-1099	القياس التصويري لرقمنة المواقع الأثرية كخطوة أولى لإعادة تصورها -الجامع الكبير بمدينة المنصورة الأثرية بتلمسان أنموذجا بكاركمال، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر- /أ. د. بلجوزي بوعبد الله، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	81
1131-1118	الكتاب الأبيض للثورة الجزائرية ورد فعل فرنسا تجاهه 1956 – 1960 عيسى حمري، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة –الجزائر/ بن عبد الله بدر، جامعة يحي فارس المدينة-الجزائر	82
1146-1132	المحددات الاجتماعية لتطوير أداء القيادات في ضوء الإدارة الموقفية وتحقيق التنمية المستدامة د، وليد محمد عبد الحليم محمد عاشور، دكتوراه جامعة سوهاج واستشاري تعليم	83
1162-1147	المسؤولية الأخلاقية لممارسة مهنة الصحافة الاستقصائية في ضوء موثيق الشرف الدولية سعيد فارق، جامعة باجي مختار عنابة -الجزائر-	84
1179-1163	المعانية في البحث السوسولوجي. تصورات نظرية ونماذج تطبيقية د. حميداني خاليدة، جامعة لونيبي علي –البلدية، الجزائر،	85
1193-1180	الهجرة والرحلة الجزائرية إلى الحجاز ودورها في تثبيت الهوية العربية الإسلامية خلال القرنين 18 و19م رشيد ولد بوسيافة، جامعة يحي فارس المدينة الجزائر	86
1208-1194	انعكاسات متابعة مؤثري تيك توك على الهوية عند الشباب الجزائري د. رفيق بلعبيدي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر،	87
1223-1209	أهمية إعلام المؤسسة في تحقيق جودة التكوين في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية باباوا عمر عبد الرحمان، جامعة غرداية -الجزائر-	88
1236-1224	بناء اختبار تحصيلي في مقياس القياس التربوي وبناء الاختبارات المدرسية للسنة الثانية علوم التربية وفق النظرية الكلاسيكية للقياس د. هاني دانه، جامعة محمد خيضر، بسكرة -الجزائر- /أ. د شفيقة كحول، جامعة محمد خيضر، بسكرة -الجزائر-	89
1253-1237	تأثير التنشئة الاجتماعية والثقافة الصحية على نمط الرضاعة المتبع عند المرأة غير العاملة -دراسة ميدانية لعينة من النساء في ولايتي الجزائر والبويرة- ط. د. خالد عبد الرحمان، جامعة الجزائر 02 -الجزائر- /د. كواش زهرة، جامعة الجزائر 02 -الجزائر-	90
1267-1254	تشخيص فرعون موسى عليه السلام من خلال الوصف القرآني والمُعطى الأثري قلمام لويذة، جامعة أبو القاسم سعد الله بوزريعة -الجزائر- / بلقاسم رحمان، جامعة أبو القاسم سعد الله بوزريعة -الجزائر-	91
1278-1268	تطور الإذاعة السرية في الثورة الجزائرية من خلال تقارير وزارة التسليح والاتصالات العامة ديسمبر 1959 أوت 1961 أ. د احمد مسعود سيد علي، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر-	92
1292-1279	تمثيلات الحصان ورمزيتها التاريخية من خلال الأنصاب الرومانية للغرب الجزائري بلواضح أمجاد، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر -الجزائر- /مضوي خالدية، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر -الجزائر-	93
1307-1293	حركة الوصول الحر للمعلومات وتفعيلها بالمكتبات: التحديات والتحديات ط. د سعودي مقداد، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2 -الجزائر- /أ. د قموح ناجية، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2 -الجزائر-	94
1322-1308	دراسات الجدوى للمشاريع المقاولاتية -نموذج روضة أطفال- بلواضح حسينة، جامعة محمد بوضياف مسيلة-الجزائر- /مخلوف ناجح، جامعة محمد بوضياف مسيلة-الجزائر-	95
1336-1323	دراسة العلاقة بين نوعية حياة الأطفال الأقل من 5 سنوات وبعض المؤشرات الاجتماعية والصحية في الجزائر صيدون جهيد، جامعة لونيبي علي البلدة 2-الجزائر- /درديش أحمد، جامعة لونيبي علي البلدة 2-الجزائر-	96
1352-1337	درجة تقدير مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمربي المدمجين لسلوكيات التمر الوظيفي الممارس ضدهم- دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة لكحل نجمة، جامعة باتنة 1-الجزائر- /شوشان عمار 2، جامعة باتنة 1-الجزائر-	97
1366-1353	دور المكتبات في الرفع من فاعلية البحث عن المعلومات لدى الطلبة في ظل جائحة كوفيد-19 دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة محمد خيضر بسكرة زميري خولة، جامعة الجزائر 2 -الجزائر-	98
1376-1367	رحلة المقرئ (ت 1041هـ/ 1631م) ودورها في التواصل الثقافي بين الجزائر والحجاز سماعيل فتحي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر / بن حامد سعدية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر	99
1388-1377	سوسيولوجيا المواطنة وإشكالية المقاربة السياحية عرباوي نصيرة، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر،	100
1401-1389	صورة العرب قبل الإسلام في السينما العربية دراسة نقدية لفيلم "فجر الإسلام" منير طيبي، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي –تبسة، الجزائر	101
1413-1402	علاقة إدارة الألم بالرعاية النفسية لدى مرضى ألم أسفل الظهر المزمن –دراسة ميدانية بمصلحة الطب الفيزيائي وإعادة التربية الوظيفية بالمستشفى الجامعي فرانز فانون- عيسو عبد الحق، جامعة مولود معمري-تيزي وزو-، الجزائر، / نايت عبد السلام كريمة، جامعة مولود معمري-تيزي وزو-، الجزائر،	102

1429-1414	فاعلية الوسائط التكنولوجية في تحسين تعليمية اللغة العربية في الجامعة أ.د. عبد الحفيظ تحريشي، جامعة محمد طاهري بشار، الجزائر	103
1448-1430	قراءة سوسيولوجية في ثقافة المقالة في الجزائر ط.د. ليامين عكاشة، / جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، د. ليليا حفيظي، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.	104
1463-1449	كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية (رؤية مستقبلية للتحديات والفرص) أولاد النوي محمد، جامعة غرداية، الجزائر. / زرياني محمد مصطفى، جامعة غرداية، الجزائر.	105
1479-1464	محمد إقبال وعبد الحميد بن باديس، تقاطعات الرؤى في صناعة الإنسان د. غنية ضيف، جامعة الجزائر 02، الجزائر	106
1491-1480	مراكز التعليم والثقافة بالمغرب الإسلامي من القرن الأول وحتى القرن الخامس الهجري د / محمد ساكو، المدرسة العليا للأساتذة مبارك بن محمد الميلي الجزائري – بوزريعة (الجزائر)	107
1503-1492	مرجعيات الثقافة الجزائرية وراهنها محمد بوحجلة، جامعة حسية بن بوعلي، الشلف، الجزائر	108
1520-1504	مسألة الحرية في الفكر العربي الباحثة سفيان فاتن، قسم الفلسفة المركز الجامعي نورالبشير البيض. الجزائر	109
1537-1521	ميراث المرأة القبائلية بين خضوعها لأعراف وتقاليد المجتمع والحاجة المادية ميلودي حسينة، جامعة العقيد ألكي محند أولحاج بالبويرة، الجزائر	110
1548-1538	نقد العقل الإسلامي عند أركون حسين حيمر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة تلمسان، الجزائر	111
1565-1549	واقع اللغة العربية في الخطاب الإشعاري الحلول والافاق دراسة تطبيقية لنماذج إشعارية العربي بوعمران بوعلام، جامعة خميس مليانة، الجزائر / عيوش نعيمة، جامعة خميس مليانة، الجزائر	112
1580-1566	Bullying and Its Impact on the Psychosocial Adjustment of Hearing-Impaired Children Integrated into regular Schools Abdelkarim Yahiaoui, Abu Al-Qasim Saadallah University, Algeria2/ Farid Ben Guesmia, Abderrahmane Mira University, Bejaia	113
1595-1581	Cyber space as existential threat to cultural security in Algeria Nouri Aziz, Abbas Laghrour University –khenchela / Slimane Samira, Salah Boubnider Constantine 3 University	114
1604-1596	Digital media between moral responsibility and practice Omar Reikia, University of Algiers 3. Algeria	115
1619-1605	Exploring the Impact of Psychological Capital on Work-Related Quality of Life: A Case Study of Saidal Group Employees in the Algerian Pharmaceutical Industry Mohammed Mansouri, Djillali Liabes University of Sidi Bel Abbes, /Algeria Hana Bouhara, Djillali Liabes University of Sidi Bel Abbes	116
1634-1620	L'ignorance sacrée et l'ignorance institutionnalisée chez Mohammed Arkoun: Analyses philosophiques de deux concepts controversés dans la pensée islamique Mahrez BOUICH, Université Abderrahmane Mira- Bejaia	117
1646-1635	Repenser la raison avec Gaston Bachelard HADDOUCHE Zahir, Université A.Mira-Bejaia (Algerie)	118
1659-1647	Teachers' social representations towards modern media and communication technology Ferkous Nadira, Badji Mokhtar University – Annaba – Algeria	119
1675-1660	The Competency-Based Approach: Between Theoretical Foundations and Epistemological Differences hamouche moslem, Mouloud Mammeri University of Tizi Ouzou / farid_boutaba, Mouloud Mammeri University of Tizi Ouzou	120
1692-1676	The effectiveness of digital communication in achieving creativity in Algeria's emerging institution Field study of the Yassir Algiers Foundation Bahoussi nour el houda khadidja, Abdel Hamid ibn badis Mostaganem (Algeria) / Baali mohamed said, Abdel Hamid ibn badis Mostaganem (Algeria)	121
1709-1693	The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region Haderbache Bachir, University Abderrahmane Mira of Bejaia /Maiga Hadiaratou Idrissa, University Abderrahmane Mira of Bejaia	122

1723-1710	The State of School Librarians Training in Educational Institutions: A Field Study of a High Schools Sample in M'Sila Dr. Belabbas Abdelhamid, Mohamed Boudiaf University of M'sila	123
-----------	--	-----

كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية (رؤية مستقبلية للتحديات والفرص) "The Efficiency of Human Resource Management in Health Crises (A Future Vision of Challenges and Opportunities)"

أولاد النوى محمد^{1*}، زرباني محمد مصطفى²

¹ جامعة غرداية، الجزائر.

مخبر السياحة، الإقليم والمؤسسات.

Ouladnaoui.mohammed@univ-ghardaia.dz.

² جامعة غرداية، الجزائر.

Zerbani.mohamed@univ-ghardaia.dz.

تاريخ الإرسال: 2024/03/27 تاريخ القبول: 2024/04/26

ملخص:

مع تزايد التحديات الوبائية، تصبح كفاءة الإدارة البشرية أمراً حاسماً في التصدي للأزمات الصحية. يتطلب ذلك رؤية مستقبلية لتحليل المستجدات والاستفادة من الفرص المتاحة. في هذا السياق، تهدف الدراسة إلى تقديم نظرة شاملة للوضع التي تواجه الإدارة في خضم هذه الحالات، كما تسعى إلى تسليط الضوء على تطوير القوى العاملة الرقمية وتكنولوجيا المعلومات. ومن الجانب الآخر، تتيح هذه التطورات فرصاً لتحسين التواصل وإدارة الموارد بفعالية أكبر، كما تساهم في تعزيز التفاعل بين الفرق وتحفيزها. لذلك، يعتبر تطوير استراتيجيات مبتكرة ضروريا لرفع من كفاءة الإدارة البشرية فتأقلم مع الاحتمالات المستقبلية واستغلال الفرص المتاحة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية-الكفاءة الإدارية-الأزمات الصحية – كفاءة الإدارة البشرية.

Abstract:

As health challenges escalate, the efficiency of human resource management becomes critical in addressing health crises. This requires a forward-looking vision to analyze challenges and capitalize on available opportunities. In this context, the study aims to provide a comprehensive overview of the challenges facing human resource management amidst these crises, aiming to highlight the development of digital workforces and information technology. On the other hand, these developments provide opportunities to improve communication and manage resources more effectively, as well as contribute to enhancing team interaction and motivation. Therefore, developing innovative strategies to enhance the efficiency of human resource management is essential to adapt to future challenges and exploit available opportunities.

Key words: Human Resources- Managerial Efficiency- Health Crises- Efficiency of Human Resource Management.

* المؤلف المراسل : أولاد النوي محمد

مقدمة:

في ظل التحديات المعقدة التي تفرضها الأزمات الصحية على المؤسسات الصحية، تبرز أهمية الكفاءة الإدارية البشرية كعامل حاسم في تحقيق الاستدامة والنجاح. حيث يتطلب التعامل مع هذه التحديات رؤية مستقبلية تسعى لتحقيق النجاعة والفاعلية في إدارة الموارد البشرية وتنمية القدرات الإدارية. فالأزمات الصحية تعتبر فرصة لاختبار قدرة المؤسسات الاستشفائية على التكيف والابتكار، وهي تركز تطوير استراتيجيات جديدة تراعي التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المستجدة. فتعزيز كفاءة الإدارة البشرية يتطلب اهتمامًا بتحسين بيئة العمل وتعزيز القدرات القيادية والإدارية، بالإضافة إلى تبني استراتيجيات مبتكرة لتنظيم وتنسيق الجهود. من الضرورة الاستثمار في تطوير المهارات والقدرات الفنية والإدارية للعاملين في القطاع الصحي، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر والابتكار.

فتحقيق الكفاءة الإدارية البشرية في الأزمات الصحية يتطلب أيضًا تبني نهج متكامل يجمع بين العناصر الفنية والإدارية والقيادية، ويضع في الاعتبار تعدد الجوانب التي يمكن أن تؤثر على الكفاءة مثل الجوانب النفسية والاجتماعية والاقتصادية. فتحقيقها يمثل تحديًا مستمرًا يتطلب التطوير والابتكار والتكيف المستدام مع التحولات والمتغيرات المحيطة، وهو جزء أساسي من الاستعداد الفعال لمواجهة الأزمات الصحية في المستقبل.

وانطلاقًا مما سبق يمكن صياغة إشكالية هذه الدراسة على النحو التالي:

الإشكالية:

إلى أي مدى يمكن القول بأن كفاءة الإدارة البشرية تؤدي وظيفتها وتساهم في مواجهة الأزمات الصحية؟

التساؤلات الفرعية:

- ما هي التحديات التي تواجه الكفاءة الإدارية البشرية في خضم الأزمات؟
- ما هي الاستراتيجيات التي من شأنها تعزيز كفاءة الإدارة البشرية أثناء الأزمات الصحية؟

فرضيات الدراسة:

- نقص المورد البشري وضغوط العمل والتغيرات التكنولوجية، من أهم التحديات التي تواجه كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية.
- تطوير الخطط وتعزيز التواصل وتطبيق التكنولوجيا الحديثة، من أهم الاستراتيجيات التي تحتاجها كفاءة الإدارة البشرية أثناء الأزمات الصحية.

لتحقيق الفرضيات وضعنا محورين أساسيين، الأول يتعلق بتحديات تحسين كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية. والثاني تم تخصيصه للبحث في استراتيجيات تعزيز كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية.

المبحث الأول:

-تحديات تحسين كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية.

تحسين كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية يواجه العديد من المواقف التي تتطلب اهتمامًا خاصًا وتدخلًا فعالًا من قبل الإدارة والقيادة الصحية. حيث تعتبر الأزمات الصحية، مثل جائحة (كوفيد-19)، تحديًا هائلًا نظرًا لتعقيداتها وتأثيراتها المتعددة على البشرية والاقتصاد. ومن أبرزها التي تواجه تحسين كفاءة الإدارة البشرية في مثل هذه الظروف وهي ضرورة التكيف السريع مع التغيرات المستمرة، وتحقيق التوازن بين استجابة الطوارئ وضمان استمرارية الخدمات الصحية الأساسية، وتحفيز العاملين ودعمهم نفسيًا واجتماعيًا في ظل الحالات الصعبة، وتوفير الدعم اللازم للقيادات الصحية لاتخاذ القرارات الصائبة والفعالة، بالإضافة إلى ضمان التواصل والتنسيق الفعال بين جميع الجهات المعنية. ومن أبرز هذه التحديات نقص المورد البشري الكفاء وضغوط العمل المصاحبة لنشوء الأزمات والتغيرات التكنولوجية المستمرة والمفاجئة.

المطلب الأول: نقص الموارد البشرية:

نقص المورد البشري يعد من أبرز التحديات التي تواجه كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية، حيث يؤثر هذا النقص على قدرة تقديم الخدمات الصحية بكفاءة وفعالية. ويعزى هذا النقص إلى عدة عوامل مثل نقص التمويل، والزيادة الديموغرافية مثل التقدم في العمر، وتحولات سوق العمل، وعدم توافر التدريب والخبرات اللازمة.

وفي سياق الأزمات الصحية، يزيد الطلب على الخدمات الصحية بشكل ملحوظ، مما يجعل نقص المورد البشري أكثر تأثيرًا على كفاءة الإدارة، فهو يؤدي إلى زيادة الضغط على الموظفين المتبقين، مما قد يزيد من تعيهم وانخفاض كفاءتهم، ويمكن أن ينجم عنه عدة أخطاء طبية وإدارية.

كما أن المستشفيات تواجه تحديات كبيرة في جذب واستقطاب الموظفين المؤهلين والمتخصصين في مجالات مختلفة مثل الأطباء والممرضين والتقنيين الطبيين. يعتبر نقص الموظفين هاجسًا كبيرًا يؤثر على قدرة المستشفى على تقديم الرعاية الصحية اللازمة وقد يؤدي إلى زيادة العبء على الموظفين الحاليين. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب التعامل مع تعقيدات التوظيف واختيار المرشحين المناسبين وإجراء عمليات التوظيف بشكل فعال جهودًا كبيرة وموارد وقت إضافية (https://magohcm.com، 2024). وهو ما قد يطلق عليه في بعض الأحيان بعرض العمل، فالمنظمات بأنواعها المختلفة قد تواجه نقص في مواردها البشرية اللازمة من تخصصات ومهارات معينة بسبب توسع حجم الإنتاج فيها أو نتيجة لدوران العمل العالي نسبيًا أو استخدامها تقنية مغايرة لتلك المستخدمة سابقًا مما يجعلها بحاجة ماسة إلى اللجوء

إلى سوق العمل للبحث عن التخصصات والمهارات المطلوبة بعد قيامها بتحديد الهيكلية المناسبة للعمل في ضوء محتوى الوظائف ومهامها وتحديد أهمية كل عمل أو وظيفة في تحقيق أهداف المنظمة وعملياتها الإنتاجية (العزاوي، 2020، صفحة 120).

الفرع الأول: أسباب نقص الموارد البشرية:

ميزت الجمعية الفرنسية لمديري إدارة الموارد البشرية بين نوعين من العوامل المؤثرة على نقص الموارد البشرية. الأولى عوامل خارجية ذات أبعاد اقتصادية، تكنولوجية، اجتماعية، ثقافية، سياسية وقانونية، أما الثانية فهي عوامل داخلية تنظيمية متعلقة بالأفراد، حيث يمكن تلخيصها كما يلي (roques., 2014, p. 04).

أولاً: العوامل الخارجية: وتنقسم إلى أربع عناصر أساسية:

أ) -العوامل الاقتصادية:

وتشكل جزءاً أساسياً من سياق إدارة الموارد البشرية، حيث تؤثر في صياغة السياسات والاستراتيجيات التي تتبناها المؤسسة، وتحقيق التوازن بين متطلبات السوق واحتياجات العاملين.

ب) -العوامل الاجتماعية والثقافية:

مثل الثقافة المؤسسية، والقيم، والتقاليد على سلوكيات وأداء العاملين. تلعب هذه العوامل دوراً حيوياً في تشكيل بيئة العمل وتحديد العلاقات بين الفريق العامل، وبالتالي تؤثر في الفعالية العامة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

ج) -العوامل التكنولوجية:

تعتبر أساسية في سياق إدارة الموارد البشرية، حيث تؤثر على العديد من جوانب إدارة الموارد البشرية مثل عمليات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء. وتتطلب هذه العوامل من الإدارة القدرة على مواكبة التطورات التكنولوجية واستخدامها بفعالية لتحسين أدائها وتعزيز التفاعل بين العمليات الإدارية والتكنولوجية في المؤسسة.

د) -العوامل القانونية:

تشمل العوامل القانونية التشريعات واللوائح التي تحكم علاقة العمل وحقوق العاملين، وتلتزم بها المؤسسات لضمان التوافق مع القوانين والتشريعات المحلية والدولية.

هـ) -العوامل السياسية:

العوامل السياسية، تتضمن السياسات الحكومية والقرارات السياسية التي يمكن أن تؤثر على بيئة العمل وتوجهات إدارة الموارد البشرية ويتعين على المؤسسات مراعاتها والتكيف معها لضمان استمرارية عملياتها بكفاءة وفعالية.

ثانياً: العوامل الداخلية وتتكون من ثلاث عناصر أساسية:

(أ) - استراتيجية المنظمة:

توفر الإطار اللازم لتوجيه وتطوير القوى العاملة. تتنوع هذه الاستراتيجيات بين النمو، والثبات، والتحسين، والملائمة، والجودة، والريادة، والتكيف، وتختلف تأثيراتها على الإدارة الناجحة للموارد البشرية. وبالرغم من هذا التنوع، تهدف جميعها إلى تعزيز أداء العمل وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

(ب) - الهيكل التنظيمي:

يحدد توزيع السلطة والمسؤوليات داخل المؤسسة. ويتضمن عناصر مثل الهيئات، والوظائف، والعلاقات الهرمية، ويمكن أن يكون مرناً أو صارماً وفقاً لاحتياجات المؤسسة. وبالتالي، يؤثر على كيفية تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وكيفية استخدامها بكفاءة داخل المؤسسة.

(ج) - الثقافة التنظيمية:

ثقافة المؤسسة تلعب دوراً أساسياً في تحديد سلوك العاملين وأدائهم، حيث تعكس القيم والمعتقدات التي تساهم في تشكيل بيئة العمل. كما تؤثر على كيفية تنفيذ سياسات إدارة الموارد البشرية واستجابة العاملين لها، مما يجعلها عنصراً أساسياً في تحقيق أهداف المؤسسة. وبالتالي، فهم الثقافة التنظيمية والعمل على تعزيزها يساهم في ومواجهة التحديات التي قد تعترض تطبيق السياسات والإجراءات بفعالية.

الفرع الثاني: إدارة نقص المورد البشري:

إدارة نقص المورد البشري تُعتبر تحدياً كبيراً يواجه العديد من المؤسسات والمنظمات في مختلف القطاعات. فهذا النقص قد ينجم عن عوامل متعددة مثل الاستقالات المتكررة، وصعوبة جذب الكوادر المؤهلة، والتغيرات الديمغرافية. وبالتالي، يصبح من الضروري للمؤسسات والمنظمات تطوير استراتيجيات فعّالة لتعويض هذا النقص وضمان استمرارية العمل بكفاءة.

(أ) - الاستقطاب والتعيين:

الاستقطاب والتعيين يمثلان جزءاً أساسياً من إدارة الموارد البشرية. حيث يهدفان إلى جذب واختيار الكفاءات المناسبة لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسات. يتضمن الاستقطاب استخدام مجموعة من الوسائل لجذب المتقدمين (حسن، 2004، صفحة 99). بينما يركز التعيين على اختيار الأفراد الأنسب لتلك الوظائف وتوظيفهم. ويشمل مجموعة من العمليات (الترقية - النقل الوظيفي - مخزون المهارات - الإعلان الداخلي - عن طريق الزملاء والمعارف..).

(ب) -التدريب والتطوير:

التدريب والتوظيف عمليات مختلفة في إدارة الموارد البشرية، حيث يهدف التدريب إلى تطوير وتعزيز مهارات وقدرات العاملين الحاليين في المؤسسة، بينما يهدف التوظيف إلى اختيار وتعيين الأفراد الجدد لشغل الوظائف الشاغرة. "وتساعد هذه الاستباقية في زيادة الاحتفاظ بالموظفين وتخفيض تكاليف إعادة التوظيف وإعادة التدريب (بصبوص، 2003)".

(ج) -نظام التعويض والحوافز:

هو نظام يهدف إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق أهداف محددة من خلال تقديم مكافآت مالية أو غير مالية. يتمثل الهدف الرئيسي لنظام التعويض في تعزيز الأداء والإنتاجية وتحفيز العاملين على تحقيق الأهداف المؤسسية. يمكن أن تأخذ المكافآت شكل مكافآت مالية مثل الزيادات في الراتب أو المكافآت السنوية، أو يمكن أن تكون مكافآت غير مالية مثل الإجازات الإضافية أو الاعتراف العام بالإنجازات. تعتبر استراتيجيات التعويض والحوافز جزءًا أساسيًا من إدارة الموارد البشرية لأي منظمة تسعى لجذب والاحتفاظ بالمواهب وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

(د) -مشاركة العاملين:

مشاركة العاملين هي تشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات وتحقيق أهداف المنظمة، مما يزيد من انخراطهم، ويحسن أداء المؤسسة ويساهم في الشعور بالانتماء ويعزز الاحتفاظ بهم.

المطلب الثاني: ضغوط العمل:

ضغوط العمل تشير إلى الشعور بالضغوط النفسية الناتجة عن مجموعة من العوامل في بيئة العمل. هذه العوامل قد تكون متعلقة بالمواعيد النهائية الصارمة، والمسؤوليات الكبيرة، وحجم العمل الهائل، والتحديات الفنية أو الاجتماعية، وعدم اليقين في العمل، وعدم القدرة على التحكم في العمل، والعلاقات السيئة مع زملاء العمل أو الرؤساء. تكون ضغوط العمل عاملاً مهماً في تحديد مدى رضا الموظف عن عمله. عرف بارون (Baron) ضغط العمل على أنه استجابة جسمية ونفسية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطلباتها الحالية أكبر من قدرات الأفراد على التأقلم معها (Baron, 1983, p. 305).

وصف (بارون) في هذا التعريف الضغط على أنه استجابة شاملة تشمل الجوانب الجسدية والنفسية والسلوكية للأفراد عندما تكون متطلبات الوضع الحالي أعلى من قدراتهم على التأقلم معها. ويعبر هذا التعريف عن فكرة أساسية في دراسة ضغوط العمل، حيث يؤكد على أن الضغط ليس مجرد تحديات خارجية ولكنه يمتد ليشمل ردود الأفراد على هذه التحديات من حيث تأثيرها على جسمهم، عقولهم، وسلوكهم.

وعرفه برودزنسكي وآخرون (Brodziniski and other) أن ضغط العمل يعتبر تفاعل بين الفرد والبيئة ينتج عنه تغيرات جسمية ونفسية تحدث انحرافات في أداء الفرد الطبيعي (Brodziniski, 1994, p. 77). يرى (برودزنسكي) أن ضغط العمل يشير إلى التفاعل بين الفرد والبيئة العملية، يؤدي إلى تغيرات جسدية ونفسية تسبب انحرافات في أداء الفرد عن أدائه الطبيعي. هذا التعريف يبرز العلاقة التفاعلية بين الفرد وبيئته العملية، حيث يتأثر الفرد بتلك البيئة ويظهر ذلك في تغيرات في أدائه وسلوكه. ضغط العمل يعبر عن اختلال التوازن بين حجم وارتفاع نسبة العمل المطلوب وبين قدرة أداء الفرد واستطاعته العملية، مما يشكل تأثيرات نفسية وجسدية تعمل على تدني فاعلية الفرد وتراجع نسبت أدائه. مما يشكل تحدياً بالنسبة للمنظمة يفاقم من تحدياتها خاصة أثناء نشوء الأزمات. ويساهم في انحراف الوضع الكلي.

الفرع الأول: مصادر ضغوط العمل:

يختلف الباحثون والمفكرون في مجال الإدارة والفكر التنظيمي في تركيزهم على مصادر أو متغيرات ضبط العمل فمنهم من أكد عليها بنمطين هما: المصادر التنظيمية والتي مثلت بغموض الدور وصراع الدور وعبء العمل ومستقبل الوظيفي ضعف المشاركة في اتحاد القرارات والمسؤولية عن الأفراد. ومصادر أو متغيرات الفردية ومثلت بنمط الشخصية القدرات والحاجات ومعدل التغيرات في حياة الفرد، وآخرين قسمها إلى أربع مجاميع رئيسية هي: (الكريم، 2012، صفحة 155).

- عوامل ضغط بيئة العمل مثل (الضوضاء-الإزعاج-الحرارة-التلوث).
- عوامل ضغوط جماعية مثل (ضعف العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين أو بين المرؤوسين أنفسهم)
- عوامل ضغوط فردية (عبء العمل-صراع الدور وغموض الدور).
- عوامل ضغوط تنظيمية (ضعف تنظيم الهيكل التنظيمي وعدم وجود سياسات موحدة).

الفرع الثاني: إدارة ضغوط العمل:

إدارة ضغوط العمل هي عملية متعددة الأبعاد تهدف إلى فهم، تقييم، وتنظيم التأثيرات النفسية والجسدية الناتجة عن ضغوط العمل، واتخاذ الخطوات الفعالة للتعامل معها بشكل مناسب. تُعد إدارة ضغوط العمل جزءاً أساسياً من إدارة الوقت والموارد البشرية في أي بيئة عمل، حيث تساهم في تعزيز الصحة النفسية والعملية للأفراد وتحسين أدائهم وكفاءتهم. وتتضمن إدارة ضغوط العمل تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع هذه الضغوط، مثل تحديد الأولويات، وتنظيم الوقت، وتقليل الإجهاد، وتعزيز مهارات التواصل وحل المشكلات، وتعزيز التفاعل الإيجابي مع الضغوطات. كما تشمل أيضاً تعزيز

مهارات التكيف والمرونة، والبحث عن الدعم الاجتماعي والمهني، والاستفادة من الفرص التدريبية والتطويرية.

المطلب الثالث: التغيرات التكنولوجية:

التغيرات التكنولوجية تعتبر واحدة من أهم التحديات التي تواجه المنظمات في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية خلال الأزمات. فعلى الرغم من أن التكنولوجيا تقدم فرصًا كبيرة لتحسين إدارة الموارد البشرية، إلا أن تبنيها وتكييفها خلال الأزمات يتطلب تحديات تقنية وثقافية. يجب على المنظمات توظيف التكنولوجيا بشكل فعال لتمكين العمل عن بعد، وتوفير أدوات التواصل الافتراضي، وتوفير التدريب عن بُعد، وإدارة الأداء عن بعد. بالإضافة إلى ذلك، يتعين على المنظمات الاستثمار في تقنيات تحليل البيانات لفهم احتياجات ومتطلبات الموظفين وتحقيق أقصى استفادة من مهاراتهم. تتطلب هذه التحديات من المنظمات إعادة النظر في استراتيجياتها التكنولوجية وتوجيه الاستثمارات نحو الحلول التقنية التي تدعم العمل في ظل الأزمات بفعالية. فتقنية المعلومات ضرورية أيضًا لتنمية الموارد البشرية في المجتمع والتنظيم وتحديد مبدأ تنمية الموارد البشرية وفقًا لمتطلبات الموظفين والمجتمع. تساعد تقنية المعلومات في تنميتها من خلال تطوير القدرات البشرية والجودة بشكل مستمر. في عملية تكنولوجيا المعلومات. يتم دائمًا إنتاج المعلومات وتوزيعها ومعالجتها وإدارتها وبالتالي ستكون تكنولوجيا المعلومات الحل للمشاكل عندما يتم الجمع بين تدريب الموظفين والقدرات البشرية وبالتالي تطوير وتحسين الإنتاجية (فطاسة، 2019، صفحة 06).

الفرع الأول: أثار التغيير التكنولوجي:

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تقدم العديد من المزايا للمنظمات، ولكنها تثير أيضًا نقاط ضعف مهمة. فزيادة استخدام تكنولوجيا المعلومات قد تؤدي إلى تقليص فرص العمل للموظفين وعدم قدرتهم على مواكبة التكنولوجيا يمكن أن يؤدي إلى فقدان الوظائف. بالإضافة إلى ذلك، بناء نظام جديد لتكنولوجيا المعلومات قد يكون مكلفًا، وقد تسبب التقنيات الجديدة في مخاطر أمنية للبيانات. كما يمكن أن تؤدي بيئة العمل التكنولوجية إلى إحساس الموظفين بالإحباط والعزلة بسبب صعوبة مواكبة التكنولوجيا. ومن الجدير بالذكر أن استخدام تكنولوجيا المعلومات لأغراض شخصية خلال ساعات العمل يمكن أن يؤدي إلى تقليل كفاءة الموظفين (فطاسة، 2019، صفحة 08).

الفرع الثاني: إدارة التغيير التكنولوجي:

تقوم ثورة المعلومات والتكنولوجيا بتأثير عميق في أساليب الإدارة والتصنيع والخدمات، فضلًا عن البيع والشراء. وتتصاعد هذه التأثيرات بشكل متسارع في جميع النواحي. وتعتبر تقنية المعلومات جزءًا من الاتجاه الهادف إلى إنجاز المهام المتداولة بفعالية أكبر. وعلى سبيل المثال التحكم في المخزون

باستعمال لوحة التحكم، وكذلك لإنجاز أغراض جديدة وتحقيقها. ويحتاج المديرون إلى تقنية المعلومات للتنافس من أجل البقاء. ولذلك فإنه يجب إتباع سياسة الباب المفتوح حيال التطورات التكنولوجية، حيث إن التقنيات الحديثة التي تبدو غير ملائمة وغير ذات جدوى في بداية الأمر قد تكون فرس الرهان فيما بعد (بريس، 2001، صفحة 06). إن هذه القوى والتغيرات التكنولوجية والانفجارات العلمية وسرعة توالها تؤثر بدرجة كبيرة في إطار الإدارة في مجالات متعددة منها التخطيط ووضع الاستراتيجيات والأهداف وخلق تخصصات جديدة وتغير الطلب على المهارات القائمة وبالتالي حدوث تغيرات تنظيمية هيكلية في العديد المستويات التنظيمية وفي الأدوار ومحتويات الوظيفة ونتيجة لكل ذلك تشتد الحاجة لإدارة التغيير من أجل توافق أنشطة المنظمة المختلفة وأساليب وطرق عملها ومواقعها مع متطلبات التغيرات التكنولوجية والتكيف معها في مجالاتها كافة (البلوي، 2005، صفحة 43).

إدارة التغيير التكنولوجي تشير إلى عملية تخطيط وتنفيذ التغيرات التكنولوجية في منظمة ما بطريقة فعالة ومنهجية، بهدف تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز أدائها. تتضمن إدارة التغيير التكنولوجي عدة خطوات، مثل تحليل الوضع الحالي، وتحديد الحاجات، وتصميم الحلول التكنولوجية، وتنفيذ التغيرات، ومراقبتها وتقييمها. تعتبر إدارة التغيير التكنولوجي جزءاً هاماً من استراتيجية المنظمة للابتكار والنمو في عصر التكنولوجيا الحديثة. وتعزيز كفاءة المورد البشري والعمل على الاحتفاظ به.

المبحث الثاني: استراتيجيات تعزيز كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية.

تواجه المؤسسات الصحية في العديد من البلدان تحديات كبيرة في إدارة الأزمات الصحية، وخاصةً في ظل التطورات السريعة للأمراض المعدية وزيادة الطلب على الخدمات الصحية. يهدف هذا العنصر إلى استعراض الاستراتيجيات التي يمكن تبنيها لتعزيز كفاءة الإدارة البشرية في المؤسسات الصحية أثناء الأزمات. تعتبر فعالية الإدارة البشرية أمراً حاسماً في التصدي لتلك التحديات وتحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة، ويأتي ذلك من خلال تطوير خطط الطوارئ والاستجابة، وتقييم القدرات والاحتياجات، وتعزيز التواصل والتنسيق، وتحسين ظروف العمل والدعم النفسي، والتعلم والتحسين المستمر.

المطلب الأول: تطوير الخطط:

تطوير خطط الطوارئ يعد عنصراً أساسياً في تعزيز كفاءة الإدارة البشرية في المؤسسات الصحية خلال الأزمات. تهدف هذه الخطط إلى توضيح الإجراءات والموارد اللازمة للتصدي للأزمات وتخفيف تأثيرها على المؤسسة والعاملين بها. من خلال تحسينها، يمكن للمؤسسات الصحية تعزيز استعدادها

وقدرتها على التصدي للأزمات بفعالية، مما يرفع من كفاءة إدارتها ويحافظ على سلامة وصحة العاملين والمرضى.

الفرع الأول: أثار تطوير الخطط:

عرفه بعض الباحثين بأنه " التدخل لإجراء تغيير في التنظيم الإداري نتيجة لعدم الرضا عن الأداء الحالي للمؤسسة، مما يتطلب وضع استراتيجية لتحريك القوى الدافعة في التنظيم مع الاعتماد على الأساليب والوسائل التي تساعد على إسراع إحداث التغيير في الجهاز الإداري والتقليل من نقاط الضعف فيه" (حسن، 2021، صفحة 06). فإهمال تطوير الخطط في المؤسسات الصحية يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات سلبية على العديد من الجوانب، بما في ذلك المؤسسة نفسها والموارد البشري. من الناحية المؤسسية، قد يؤدي نقص التخطيط إلى عدم القدرة على التصدي بفعالية للأزمات الصحية، مما يمكن أن يؤثر على جودة الرعاية الصحية المقدمة ويؤدي إلى فقدان ثقة المرضى والمجتمع في المؤسسة. من جهة أخرى، يؤثر نقص التخطيط على المورد البشري في المؤسسة، حيث يمكن أن يزيد من ضغوط العمل على العاملين في المجال الصحي ويؤدي إلى تدهور الأداء وارتفاع معدلات الاستقالة والاحتراق الوظيفي. كما يمكن أن يؤدي نقص التخطيط إلى عدم كفاية التدريب والتأهيل للعاملين، مما يقلل من قدرتهم على التعامل مع الأوضاع الطارئة بفعالية.

الفرع الثاني: إدارة تطوير الخطط:

إدارة تطوير الخطط تعتبر جزءاً أساسياً من عملية التخطيط الإداري، حيث تهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة للمؤسسة أو المشروع بأقل تكلفة وجهد ممكنين. تشمل هذه العملية تحليل الوضع الحالي، وتحديد الأهداف المستقبلية، ووضع الخطط اللازمة لتحقيقها، وتنفيذها بشكل فعال، ومراقبتها وتقييمها لضمان تحقيق النتائج المرجوة. تُعد إدارة تطوير الخطط أحد العوامل الرئيسية في نجاح المؤسسات والمشاريع، حيث تساعد على تحقيق الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد وتحقيق الأهداف المحددة. أما في سياق الأزمات الصحية فتعتبر أمراً حيوياً، حيث تهدف إلى تحقيق الاستعداد الكافي والاستجابة السريعة والفعالة للتحديات الصحية المفاجئة. تعتمد هذه الإدارة على وضع خطط استعدادية وتنفيذها بشكل محكم، بالإضافة إلى تقييم النتائج وضبط الخطط لضمان التعامل الفعال مع الأزمة والحد من تأثيرها السلبي. وبالنسبة في مجال الموارد البشرية تلعب دوراً حيوياً في ضمان كفاءة واستجابة فعالة للموارد البشرية خلال الأزمات الصحية. تركز هذه الإدارة على تحليل الاحتياجات الفردية والجماعية، وتوجيه العمل لتلبية هذه الاحتياجات، بالإضافة إلى تطوير خطط للتعامل مع الأزمات وضمان استدامة أداء الموارد البشرية. تشمل الإدارة الفعالة للموارد البشرية توجيه وتطوير

الموظفين، وتعزيز العمل الجماعي، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين، وتقديم التدريب والتوجيه اللازم للتأقلم مع التحديات المتغيرة.

المطلب الثاني: تعزيز التواصل:

تشير الاتصالات من الناحية التنظيمية إلى كافة الأنشطة المتعلقة بنقل وتبادل المعلومات والأفكار بين أفراد التنظيم وقد تكون هذه الاتصالات داخلية حيث تتم فيها الاتصالات بين العاملين داخل المنظمة أو اتصالات خارجية وتنشأ ما بين المنظمة وعناصر البيئة المحيطة كالعملاء والمنافسين وجهات الحكومية وتتم هذه الاتصالات من خلال قنوات الاتصال تتكون من وسائط ووسائل يتم من خلالها نقل الرسائل الاتصالية (الطبيب، 2008، صفحة 37). فتعزيز التواصل يعتبر أمراً حيوياً خلال الأزمات، حيث يساهم في بناء جسور الثقة بين الفرق الطبية والإدارية والمرضى، ويعزز التفاهم والتعاون الفعال. ويتطلب استخدام وسائل رئيسية مثل الاجتماعات الدورية، والاتصالات الإلكترونية، والتدريب على مهارات الاتصال. ففي خضم الأزمات الصحية، يكون تعزيز التواصل أكثر أهمية لتحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الصحية. فبالتواصل الجيد، يمكن تبادل المعلومات الحيوية بسرعة، وتوجيه الجهود نحو الأولويات الصحية الرئيسية، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للفرق الطبية المشاركة في مكافحة الأزمة. بشكل عام فهو يعزز الروح الجماعية والمشاركة الفعالة للمورد البشري، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء المؤسسات الصحية والتعامل الأمثل معها.

الفرع الأول: إشكالية تعزيز التواصل:

لا يقتصر التواصل على ما هو ذهني معرفي، بل يتعداه إلى ما هو وجداني وما هو حسي حركي وآلي. أي أن التواصل ليس مجرد تبليغ المعلومات بطريقة خطية أحادية الاتجاه، ولكنه تبادل للأفكار والأحاسيس والرسائل التي قد تفهم وقد لا تفهم بنفس الطريقة من طرف كل الأفراد المتواجدين في وضعية تواصلية. ومن هنا، فالتواصل هو عبارة عن تفاعل بين مجموعة من الأفراد والجماعات يتم بينها تبادل المعارف الذهنية والمشاعر الوجدانية بطريقة لفظية وغير لفظية (الحتوك، 2022، صفحة 99). فإشكالية تعزيز التواصل تمثل تحدياً أساسياً في العديد من المجالات، خاصة في البيئات الصحية والإدارية. فعلى الرغم من أهمية التواصل الفعال في تحقيق الأهداف وتجنب الخطأ، إلا أن هناك عدة تحديات قد تعوق عملية تعزيز التواصل بشكل فعال ومن بينها ما يلي:

- التحديات الرئيسية هي التفاوت في الخبرات والمهارات بين الأفراد، مما قد يؤدي إلى فهم مختلف المعلومات والتوجيهات. على سبيل المثال، قد يجد بعض الأفراد صعوبة في فهم اللغة الطبية المستخدمة في البيئة الصحية، مما يزيد من فرص حدوث سوء التفاهم والأخطاء.

- التحديثات الدورية في التكنولوجيا والنظم الإلكترونية يمكن أن تكون مصدر إضافي للتشتت والعوائق في التواصل. فالاعتماد المتزايد على الأنظمة الإلكترونية قد يؤدي إلى انعدام التواصل الشخصي والمباشر بين الأفراد، مما يؤثر سلبًا على جودة الاتصالات.
- التحديات الثقافية والاجتماعية يمكن أن تلعب دورًا كبيرًا في تقديم عقبات أمام عملية تعزيز التواصل. فالاختلافات في القيم والعادات والتقاليد بين الأفراد قد تؤثر سلبًا على فهم المعلومات والرسائل المرسل.

الفرع الثاني: إدارة تعزيز التواصل:

- تتضمن إدارة تعزيز التواصل مجموعة من الإجراءات والسياسات التي تهدف إلى تحسين جودة التواصل وتعزيزه بين الأفراد والأقسام المختلفة. من أهم عناصر إدارة تعزيز التواصل ما يلي:
- وضوح الرؤية والأهداف: يجب أن تكون رؤية وأهداف المؤسسة واضحة لجميع الأعضاء، ويجب على الإدارة توضيح هذه الرؤية بشكل دوري واستخدام وسائل التواصل المناسبة لضمان فهمها الصحيح.
- توفير قنوات تواصل فعالة: يجب توفير مجموعة متنوعة من القنوات للتواصل، سواء كانت قنوات داخلية مثل الاجتماعات والبريد الإلكتروني، أو قنوات خارجية مثل وسائل التواصل الاجتماعي، لتمكين التواصل الفعال بين الأفراد.
- توجيهات واضحة: يجب أن توفر الإدارة توجيهات واضحة للعاملين حول كيفية التعامل مع المعلومات والتواصل مع الآخرين، ويجب أن تكون هذه التوجيهات موجهة لتحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال.
- تشجيع التواصل الثنائي: يجب تشجيع التواصل الثنائي بين الإدارة والموظفين، وبين الزملاء، من خلال توفير بيئة مفتوحة ومشجعة للحوار وتبادل الآراء والملاحظات.
- تقييم الأداء وتحفيز الإنجاز: يجب أن تقوم الإدارة بتقييم أداء العاملين بشكل منتظم وتقديم التحفيز والتقدير للإنجازات المميزة، مما يعزز الرغبة في التواصل الفعال وتحقيق الأهداف المشتركة.

المطلب الثالث: تطبيق التكنولوجيا الحديثة:

- تعد التكنولوجيا الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي وتقنيات التشغيل الآلي والتحليل الضخم للبيانات، أدوات حيوية في تحسين كفاءة إدارة الأزمات الصحية. يمكن لهذه التقنيات تحسين قدرة الجهات الصحية على التنبؤ بانتشار الأمراض والاستجابة لها بشكل أسرع وأكثر فعالية. على سبيل المثال،

يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات الطبية الكبيرة واكتشاف الاتجاهات والأنماط التي يمكن أن تساعد في اتخاذ قرارات أفضل خلال إدارة الأزمات الصحية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام التكنولوجيا الحديثة في تحسين التواصل وتبادل المعلومات بين الفرق الطبية والإدارية، مما يسهل التنسيق والتعاون.

الفرع الأول: أهمية تطبيق التكنولوجيا الحديثة:

- تطبيق التكنولوجيا الحديثة يُعتبر ذا أهمية بالغة في إدارة الأزمات الصحية لعدة أسباب من أهمها:
- تحسين الاستجابة السريعة: يمكن للتكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة مساعدة المؤسسات الصحية في تحليل المعلومات بشكل أسرع واتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة.
 - تحسين التواصل والتنسيق: تسهل التكنولوجيا الحديثة التواصل وتبادل المعلومات بين الفرق الطبية والإدارية مما يعزز التنسيق والتعاون في إدارة الأزمات الصحية.
 - زيادة كفاءة المورد البشري: يمكن لتطبيقات إدارة الموارد البشرية الحديثة تحسين تخطيط وتنظيم الفرق الصحية وتوجيه الموارد البشرية بشكل أفضل.
 - تعزيز تقديم الرعاية الصحية: يمكن للتكنولوجيا الحديثة مساعدة في تحسين جودة الرعاية الصحية وتحسين تجربة المرضى من خلال تطبيقات الرعاية الصحية الذكية والمتطورة.
 - تعزيز الشفافية والإبلاغ: يمكن للتكنولوجيا الحديثة تسهيل عمليات الشفافية والإبلاغ، مما يساعد في تقييم أداء النظام الصحي خلال الأزمات الصحية وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

الفرع الثاني: إدارة التكنولوجيا الحديثة:

هي منهج إداري حديث يقوم على الاستيعاب والاستخدام لتقنيات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في ممارسة الوظائف الأساسية الإدارية وتقديم الخدمات والأنشطة في منظمات عصر العولمة والتغيير المستمر (عباس، 2022، صفحة 54). فإدارة تطبيق التكنولوجيا الحديثة في الأزمات الصحية تتطلب النظر إلى عدة جوانب كالآتي :

- التخطيط وتنفيذ: يجب وضع خطة متكاملة لتطبيق التكنولوجيا الحديثة تشمل تحليل الاحتياجات، واختيار الحلول المناسبة، وتخطيط عملية التنفيذ بشكل فعال.
- تدريب وتأهيل الكوادر: يجب تدريب وتأهيل الكوادر الصحية والإدارية على استخدام التكنولوجيا الحديثة وفهم كيفية تطبيقها في سياق الأزمات الصحية.

- ضمان الجودة والأمان: يجب وضع سياسات وإجراءات لضمان جودة وأمان تطبيق التكنولوجيا الحديثة، مع مراقبة ومتابعة أدائها بشكل دوري.
- تقييم الأثر: يجب تقييم أثر تطبيق التكنولوجيا الحديثة على إدارة الأزمات الصحية، وتحديد النقاط القوة والضعف لتحسين الأداء المستقبلي.
- التحديث وتطوير: يجب الاستمرار في تحديث وتطوير التكنولوجيا المستخدمة بناءً على التجارب والتقنيات الجديدة لتعزيز كفاءة التطبيق.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة يمكننا القول أن للكفاءة البشرية دور في تعزيز أداء المؤسسات الاستشفائية خلال فترات الأزمات الصحية. من خلال تحليل البيانات ومراجعة شاملة للأدبيات ذات الصلة، فهناك عدة عوامل رئيسية تؤثر بشكل كبير على كفاءة الموارد البشرية، بما في ذلك التدريب المهني المستمر، والاتصال الفعال بين جميع المستويات التنظيمية، وآليات إدارة الضغوط بكفاءة، ووجود نظم تحفيزية مناسبة، وتعزيز ثقافة العمل الجماعي وبناء فرق عمل متماسكة. كما أن النتائج الوظيفية تشير إلى أن تحسين الكفاءة البشرية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي ملموس على النتائج الصحية، حيث يساهم في تقليل المضاعفات والأخطاء الطبية، مما يؤدي إلى تحسين جودة الرعاية المقدمة للمرضى. علاوة على ذلك، يمكن أن تؤدي الكفاءة البشرية المحسنة إلى خفض التكاليف التشغيلية من خلال تحسين الإنتاجية، وكذلك زيادة رضا المرضى والموظفين عن المؤسسة الصحية. وهو ما يحتم على المسؤولين، اعتبار الكفاءة البشرية عنصراً أساسياً ومركزياً في استراتيجيات إدارة الأزمات الصحية للمؤسسات الاستشفائية، مع تخصيص الموارد اللازمة لتعزيزها وتطويرها باستمرار. فآلية رفع إدارة الكفاءة البشرية داخل المؤسسات يتطلب نوع من الاستراتيجية التشغيلية الحديثة في ظل التحديات التي تواجهها خاصة القطاع الصحي ، لما له من أهمية بالغة، ومن أهم هذه الاستراتيجيات ما يلي :

- التدريب والتطوير المستمر للموارد البشرية.
- الرقابة وتقييم الأداء المستمر والآلي.
- تخفيف الضغوط وإدارتها وتعزيز التوازن الوظيفي.
- التحفيز والتشجيع المستمر.
- تطوير القيادات.
- اعتماد التكنولوجيا الحديثة.
- تحسين بيئة العمل وتوجيه السياسات.

قائمة المصادر والمراجع:

- أمل أحمد عبدريه بصبوص. (/، /، 2003). اثر التدريب والتطوير في الموارد البشرية . المجلة العربية للنشر العلمي ، صفحة 120.
- ايهاب محمد عايش الطيب. (/، /، 2008). أثر المناخ الوظيفي على رضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية دراسة حالة . بحث لاستكمال الحصول على درجة الماجستير جامعة الاسلامية غزة ، صفحة 37.
- بورك بريس. (2001). التغيير لمجابهة المتغيرات ط1. لبنان: مكتبة لبنان ناشرون بالتعاون مع دولنغ كندر سولي.
- حسن..ر. (2004). ادارة الموارد البشرية. مصر: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- زين العابدين رياض عباس. (/، /، 2022). دور الادارة التكنولوجية الحديثة في تعزيز أداء المورد البشري في المصارف . مجلة جامعة البعث ، صفحة 54.
- سميرة فراطسة. (/، /، 2019). تكنولوجيا المعلومات وأثرها على مردودية المورد البشري في المؤسسة . مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية بحوث ودراسات ، صفحة 08.
- سميرة فطراسة. (/، /، 2019). تكنولوجيا المعلومات وأثرها على مردودية المورد البشري في المؤسسة. مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية بحوث ودراسات جامعة بليدة ، صفحة 06.
- صلاح بن فالج عبد الله البلوي. (/، /، 2005). اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي . دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية ، صفحة 43.
- عبد الله الحتوك. (/، /، 2022). اشكالية التواصل والاركانا العلمية التواصلية . مجلة القضايا لغوية جامعة سيدي محمد بن عبد الله فاس ، صفحة 99.
- محمد بخاري حسن. (01 30، 2021). أثر التخطيط على تطوير أداء الموارد البشرية (دراسة تطبيقية على شركة المناع للتجارة والاستثمار والمقاولات والبناء 2020). مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية فلسطين ، صفحة 06.
- مؤيد عبد الكريم. (/، /، 2012). العوامل التنظيمية المسببة لضغط العمل وعلاقتها بالانتماء الوظيفي (دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصحية الانبار). مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية ، صفحة 155.
- نجم العزاوي. (2020). الوظائف الاستراتيجية في ادارة الموارد البشرية المعاصرة ص 120. الاردن: العلمية للنشر والتوزيع .
- <https://magohcm.com>. (02 18، 2024). مشاكل الموارد البشرية في المستشفيات. /، /، /.

المراجع الأجنبية:

- Baron. (1983). *Behaviorn organnization* :/ . mass allyn and baron.
- Brodziniski. (1994 ، / /). *work place stress .prrrsonal administration* p77.
- moultte.p& roques. (2014). *Gestions des ressources humaines* .paris: dunod.p04. .