

Everyone's Smart University

College of Management

Master of Management



Impact of quality MI systems on performance of Human Resources Management staff at Riyadh Security Forces Hospital

Team leader:

Mohammed Almuhanha

Team members:

Abdulrahman Albhairi

Abdullah almunajem

Advisor:

Dr. Walid Soliman

2023

أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في
مستشفى قوى الأمن بالرياض

**Impact of quality MI systems on performance of Human Resources
Management staff at Riyadh Security Forces Hospital**

قائد الفريق:

محمد المهنا

أعضاء الفريق:

عبد الرحمن البحيري

عبد الله المنجم

المشرف:

د. وليد سليمان

2023

Contents

7	المقدمة
9	مشكله البحث
9	اهميه البحث
9	اهميه البحث العلمية
10	اهميه البحث التطبيقية
12	المتغير الأول للدراسة
12	مفهوم نظم المعلومات الإدارية
13	اهميه نظم المعلومات الإدارية
13	دور نظم المعلومات الإدارية
15	عمليات نظم المعلومات الإدارية
15	العوامل التي تؤثر على جوده المعلومات الإدارية
16	تأثير التكنولوجيا الحديثة على جوده نظم المعلومات الإدارية
19	المتغير الثاني للدراسة
19	إدارة الموارد البشرية
20	اهميه إدارة الموارد البشرية
20	التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية
22	أفضل الممارسات لتحسين جوده نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية
24	الآثار المتوقعة لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية
25	نظم المعلومات الإدارية تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية
27	يوفر نظام المعلومات الإدارية في المستشفى ميزة تنافسية في سوق العمل وتحسين سمعة المستشفى
30	منهجه البحث
30	فرضيات البحث
31	التوصيات
31	أداه البحث
32	استبيان لتقييم جوده نظم المعلومات الإدارية على اداء موظفي إدارة الموارد البشرية
34	تحليل محاور الاستبانة
45	النتائج والاستنتاجات
47	المراجع العربية
50	المراجع الأجنبية
54	الملخص
55	Abstract

قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول
33	جدول 1: نتائج الاستبيان بناء على النوع
33	جدول 2: نتائج الاستبيان بناء على العمر
33	جدول 3: نتائج الاستبيان بناء على المستوى التعليمي
33	جدول 4: نتائج الاستبيان بناء على سنوات الخبرة
34	جدول 5: تأثير نظم المعلومات الإدارية في مستشفى قوى الأمن بالرياض على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية
34	جدول 6: مساعدة نظام المعلومات الإدارية في تحسين تجربة الموظفين والمتقدمين للوظائف في إدارة الموارد البشرية
34	جدول 7: مساعدة نظام المعلومات الإدارية في توفير الوقت والجهد في الإدارة وتنظيم العمليات الإدارية
34	جدول 8: تمتع نظم المعلومات الإدارية بالمرونة الكافية لتلبية احتياجات إدارة الموارد البشرية
35	جدول 9: مساهمة نظم المعلومات الإدارية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية
35	جدول 10: تلقى الموظفين التدريب اللازم على استخدام نظام المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية
35	جدول 11: توفير نظام المعلومات الإدارية في المستشفى ميزة تنافسية في سوق العمل وتحسين سمعة المستشفى
35	جدول 12: مساهمة نظام المعلومات الإدارية في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في المستشفى
36	جدول 13: توثيق وحفظ بيانات الموظفين بشكل دقيق ومنظم في نظام المعلومات الإدارية
36	جدول 14: تفاعل وتعاون بين موظفي إدارة الموارد البشرية ومسؤولي نظم المعلومات الإدارية لتحسين جودة الخدمات والأداء

قائمة الرسم البياني

الصفحة	اسم الشكل البياني
37	رسم بياني 1: رسم بياني بناء على النوع
37	رسم بياني 2: رسم بياني بناء على العمر
38	رسم بياني 3: رسم بياني بناء على المستوى التعليمي
38	رسم بياني 4: رسم بياني بناء على سنوات الخبرة
39	رسم بياني 5: تأثير نظم المعلومات الإدارية في مستشفى قوى الأمن بالرياض على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية
39	رسم بياني 6: مساعدة نظام المعلومات الإدارية في تحسين تجربة الموظفين والمتقدمين للوظائف في إدارة الموارد البشرية
40	رسم بياني 7: مساعدة نظام المعلومات الإدارية في توفير الوقت والجهد في الإدارة وتنظيم العمليات الإدارية
40	رسم بياني 8: تمتع نظم المعلومات الإدارية بالمرونة الكافية لتلبية احتياجات إدارة الموارد البشرية
41	رسم بياني 9: مساهمة نظم المعلومات الإدارية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية
41	رسم بياني 10: تلقى الموظفين التدريب اللازم على استخدام نظام المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية
42	رسم بياني 11: توفير نظام المعلومات الإدارية في المستشفى ميزة تنافسية في سوق العمل وتحسين سمعة المستشفى
42	رسم بياني 12: مساهمة نظام المعلومات الإدارية في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في المستشفى
43	رسم بياني 13: توثيق وحفظ بيانات الموظفين بشكل دقيق ومنظم في نظام المعلومات الإدارية
43	رسم بياني 14: تفاعل وتعاون بين موظفي إدارة الموارد البشرية ومسؤولي نظم المعلومات الإدارية لتحسين جودة الخدمات والأداء

الفصل الاول

المقدمة

تعتبر الإدارة المستدامة والفعالة للموارد البشرية في المؤسسات الصحية من أهم الأسس التي تساعد على تحقيق الأهداف والرؤى المتعلقة بالجودة والإنتاجية والتميز. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، يعتمد المسؤولون في المؤسسات الصحية على نظم المعلومات الإدارية التي توفر لهم المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات السليمة والمناسبة. (عزيز، 2014)

ومن هذا المنطلق، تأتي أهمية هذا البحث الذي يهدف إلى دراسة أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض. حيث يتعلق هذا البحث بأحد المجالات الحيوية في المؤسسات الصحية، وهو إدارة الموارد البشرية، والذي يتطلب توافر معلومات دقيقة ومحدثة عن الموظفين والعمليات الإدارية. (المطيري، 2019)

ويستند هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات من خلال استبيان يتم توزيعه على عينة عشوائية من موظفي إدارة الموارد البشرية في المستشفى. ومن المتوقع أن يساهم هذا البحث في الكشف عن مدى تأثير جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في المستشفى، وتحديد العوامل المؤثرة في جودة هذه النظم. (الجابر، 2020)

ويتوقع من هذا البحث أيضًا تقديم مقترحات وتوصيات تساعد إدارة المستشفى على تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية وبالتالي تحسين أداء موظفي إدارة الموارد البشرية وتحقيق الأهداف المرجوة. وستكون نتائج هذا البحث مفيدة للمؤسسات. سيفيد هذا البحث أيضًا الأطراف الأخرى المعنية بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية والمهتمين بالجودة والإدارة الإلكترونية، حيث سيوفر لهم فهمًا أفضل لدور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الموظفين وزيادة الكفاءة في المؤسسات الصحية. (غامدين، 2016)

وسوف يؤدي هذا البحث إلى فهم أفضل للمشكلات والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المستشفيات وتحديد الخطوات الضرورية للتحسين. وبالتالي، سيساعد هذا البحث على تعزيز موارد المؤسسات الصحية وزيادة كفاءتها وجودتها، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين رعاية المرضى وتلبية احتياجاتهم الصحية. (الزهرى، 2014)

بشكل عام، فإن هذا البحث سيساهم في فهم أفضل للدور الحاسم الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الموظفين في مجال إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية، وتحديد العوامل المؤثرة في جودتها. ونتمنى أن يكون هذا البحث مفيداً للباحثين والمهتمين في هذا المجال ولجميع المعنيين بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية.

وتُعد جودة المعلومات الإدارية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء المؤسسات والمنظمات، ولاسيما فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية. فعلى سبيل المثال، فإن الحصول على معلومات دقيقة وموثوقة حول الموارد البشرية، مثل عدد الموظفين وخبراتهم وكفاءتهم وأدائهم، يمكن أن يساعد في تحسين عمليات اختيار العاملين وتدريبهم وتقييم أدائهم. (العتيبي، 2018)

ويأتي هذا البحث لدراسة أثر جودة المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض. ويهدف البحث إلى تحليل كيفية تأثير جودة المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في المستشفى، وذلك من خلال دراسة عينة من الموظفين وتحليل البيانات المتاحة بطريقة إحصائية. (الشمري، 2021)

ومن المهم معرفة هذا الأثر بالنسبة لإدارة المستشفى، حيث يمكن تحسين جودة المعلومات الإدارية بطريقة ملائمة لتحسين العمليات الإدارية، وبالتالي تحسين أداء موظفي إدارة الموارد البشرية ورفع كفاءتهم في القيام بالمهام المختلفة الموكلة إليهم، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات التي تقدمها المستشفى للمرضى والمراجعين.

تعتبر جودة المعلومات الإدارية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء المؤسسات والمنظمات، وتلعب دوراً حيوياً في اتخاذ القرارات وإدارة الموارد البشرية. وفي ظل الطفرة التي شهدتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العقد الأخير، أصبحت العديد من المؤسسات والمنظمات تستخدم النظم المعلوماتية لجمع وتخزين وتحليل البيانات، وتحسين جودة المعلومات الإدارية. (الجميل، 2017)

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر جودة المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض. يعتبر هذا الموضوع مهماً نظراً لأهمية الإدارة الفعالة للموارد البشرية في المؤسسات الصحية، وتأثير جودة المعلومات الإدارية على أدائها. وتهدف الدراسة إلى تقديم توصيات واقتراحات لتحسين جودة المعلومات الإدارية في مستشفى قوى الأمن وبالتالي تحسين أداء إدارة الموارد البشرية. (المرزوقي، 2016)

مشكله البحث

مشكلة البحث هي التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض وكيفية تأثير جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء موظفي هذه الإدارة. وتشمل هذه التحديات قلة الكفاءات الوظيفية، وعدم توافر بيانات دقيقة وموثوقة، وصعوبة في تنظيم المعلومات والبيانات، وصعوبة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج الدقيقة والمفيدة. وبالتالي، يحاول البحث الإجابة على السؤال حول كيفية تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض من خلال تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في هذه الإدارة.

اهمية البحث

تعد جودة نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية من العوامل المؤثرة بشكل كبير على أداء الموظفين والتحسين المستمر في الخدمات التي يتم تقديمها للمرضى في المستشفى. وبالتالي، فإن فهم أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء إدارة الموارد البشرية يمكن أن يساعد على تحديد العوامل التي تؤثر على تحسين الأداء والجودة في المستشفى وبالتالي تحسين تجربة المرضى والموظفين.

كما أن البحث في هذا المجال يساعد إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض على تحديد الممارسات الفعالة والمبتكرة في تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية، وتحسين الأداء العام للموظفين، وتحسين تجربة المرضى والموظفين. وبالتالي، يمكن لهذا البحث أن يساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية في المستشفى وزيادة رضا المرضى وتحسين صحة وسلامة المجتمع بشكل عام.

اهمية البحث العلمية

- يساهم البحث في تعزيز فهم العلاقة بين جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء موظفي إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية.
- يتيح البحث فرصة للتحقق من فعالية نظم المعلومات الإدارية في تعزيز أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض، مما يمكن إدارة المستشفى من تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
- يساهم البحث في تطوير وتحسين نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الصحية، وبالتالي تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في هذه المؤسسات.

- يعزز البحث الأدلة العلمية حول أهمية جودة نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، وبالتالي يمكن استخدام هذه الأدلة لتحسين الأداء في المؤسسات الصحية الأخرى.
- يساهم البحث في تعزيز الوعي بأهمية توظيف التكنولوجيا ونظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية، وبالتالي تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.

اهمية البحث التطبيقية

- تتمثل أهمية البحث التطبيقي حول أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض في النقاط التالية:
- تسليط الضوء على أهمية نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية وتحسين تقديم خدمات الرعاية الصحية في المستشفى.
 - تقديم دليل عملي وواضح لإدارة المستشفى والموظفين حول كيفية الاستفادة الأمثل من نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء العام للإدارة.
 - توفير الدراسات السابقة التي أجريت في هذا المجال والتي يمكن استخدامها كمرجع للمستقبل في تحسين نظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في المستشفى.

الفصل الثاني

المتغير الأول للدراسة

المتغير الأول لهذه الدراسة هو "جودة نظم المعلومات الإدارية" في مستشفى قوى الأمن. ويمكن تحديد هذا المتغير عن طريق دراسة المؤشرات المختلفة لجودة النظم المعلوماتية في المستشفى، مثل سرعة الاستجابة، والدقة، والموثوقية، وسهولة الاستخدام، والتوافر، والأمان، وغيرها من المؤشرات المهمة. ويمكن أيضاً تحديد هذا المتغير بواسطة الاستبيانات والمقابلات مع الموظفين في إدارة الموارد البشرية، حيث يتم سؤالهم عن تجربتهم في استخدام نظم المعلومات الإدارية في المستشفى، وما إذا كانت تلبي احتياجاتهم وتساعدهم في القيام بمهامهم بشكل أفضل أم لا.

ويمكن أيضاً تحديد جودة نظم المعلومات الإدارية في مستشفى قوى الأمن عن طريق تحليل البيانات المتاحة، مثل عدد الشكاوى المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية، وعدد الأخطاء في البيانات المدخلة، ومدة الوقت اللازمة لإنجاز المهام الإدارية، وعدد الاستفسارات التي تلقاها إدارة الموارد البشرية من الموظفين والعملاء.

باختصار، يمكن تحديد المتغير الأول في هذه الدراسة "جودة نظم المعلومات الإدارية" بواسطة مجموعة من الأساليب، بما في ذلك دراسة المؤشرات المختلفة للجودة، والاستبيانات والمقابلات، وتحليل البيانات المتاحة.

مفهوم نظم المعلومات الإدارية

نظم المعلومات الإدارية (Information Systems) هي مجموعة من التقنيات والأدوات والمعدات التي تهدف إلى جمع وتخزين ومعالجة ونشر المعلومات في سياق إداري معين، سواء كانت هذه المعلومات متعلقة بالعمليات الإدارية أو المالية أو الموارد البشرية أو أي مجال آخر. ويهدف نظام المعلومات الإدارية إلى تسهيل الإدارة وتعزيز الفعالية والكفاءة في العمل، وذلك بتحسين عمليات اتخاذ القرار والتخطيط والتحليل والتنظيم والرصد والتقييم، وبالتالي يساعد نظام المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري وتحقيق الأهداف المنشودة. ويتضمن نظام المعلومات الإدارية العديد من المكونات الأساسية مثل قواعد البيانات، والبرمجيات، والشبكات، والأجهزة، والأنظمة المختلفة، ويتم تصميمها وتطويرها وتنفيذها وصيانتها بما يتناسب مع احتياجات الإدارة ومتطلبات العمل. (الجزاوى، 2015)

اهمية نظم المعلومات الإدارية

- تعد أنظمة المعلومات الإدارية من العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء المؤسسات والمنظمات. وتتمثل أهمية هذه الأنظمة في العديد من النقاط، ومنها:
- تحسين جودة المعلومات: فهي تساعد في توفير معلومات دقيقة ومحدثة عن المؤسسة، مما يساعد في اتخاذ القرارات الصحيحة والفعالة.
- تحسين تخطيط الموارد: حيث تمكن الأنظمة الإدارية من تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية والموادية والمالية، ومن تخطيطها وإدارتها بشكل أفضل.
- زيادة كفاءة العمل: حيث تساعد أنظمة المعلومات الإدارية على تقليل الوقت والجهد اللازمين لإنجاز المهام الإدارية، وتحسين تنظيم العمل وتحسين التواصل بين أفراد المؤسسة.
- توفير الوقت والجهد: حيث تقلل أنظمة المعلومات الإدارية من الوقت والجهد اللازمين لإنجاز المهام الإدارية والتي قد تستغرق وقتاً طويلاً إذا تم القيام بها يدوياً.
- التحكم في تدفق المعلومات: فهي تمكن من إدارة تدفق المعلومات بين أقسام المؤسسة ومنع فقدانها أو سرقتها أو تلفها.

دور نظم المعلومات الإدارية

تعتبر نظم المعلومات الإدارية من العناصر الحيوية في إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة أو منظمة، حيث تلعب دوراً مهماً في تحسين أداء الموظفين وتطوير عمليات الإدارة الحديثة. فعلى سبيل المثال، يمكن لنظام متكامل لإدارة الموارد البشرية استخدام التقنيات الحديثة لإدارة البيانات وتتبع الأداء والأهداف الفردية والمؤسسية، كما يساعد على تسهيل عمليات الاختيار والتوظيف والتدريب والتطوير وتقييم الأداء.

ويتيح نظام المعلومات الإدارية لإدارة الموارد البشرية إمكانية الوصول إلى معلومات محدثة ودقيقة عن الموظفين، مثل المهارات والخبرات والشهادات العلمية والتدريب المتلقي، وذلك يساعد في اتخاذ القرارات الصحيحة بشأن التوظيف والتدريب والترقيات وتحسين الأداء. كما يساعد أيضاً في تحسين عمليات التواصل والتفاعل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين، وتقليل الأخطاء وتحسين جودة البيانات والتقارير والإجراءات الإدارية.

وبالإضافة إلى ذلك، يعمل نظام المعلومات الإدارية كأداة لتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بأداء الموظفين والإدارة الحديثة، وتحديد المشكلات والفرص التحسينية، وتطوير الاستراتيجيات والخطط العملية اللازمة لتطوير وتحسين أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية. وبذلك، فإن نظام المعلومات الإدارية يلعب دورًا حيويًا في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

تعد إدارة الموارد البشرية من الأقسام الحيوية في المستشفيات، حيث تهتم بجميع العمليات المتعلقة بالموظفين والموارد البشرية وتقوم بتوفير الدعم اللازم لهم لتحقيق الأهداف المؤسسية. ومن أجل تحسين الأداء وتعزيز الفاعلية في إدارة الموارد البشرية، يأتي دور نظم المعلومات الإدارية (MIS) ليساهم في ذلك.

تعتبر نظم المعلومات الإدارية بمثابة أداة تقنية حديثة وفعالة، تمكن إدارة الموارد البشرية من التعامل مع البيانات بكفاءة وسرعة عالية، وذلك يعزز القدرة على اتخاذ القرارات السريعة والفعالة في المستشفى. ويساعد نظام المعلومات الإدارية في توحيد البيانات وتنظيمها وإدارتها، مما يجعل الوصول إلى المعلومات أسهل وأكثر فاعلية، وبالتالي يعمل على تحسين الأداء وتعزيز الكفاءة في إدارة الموارد البشرية.

علاوة على ذلك، يوفر نظام المعلومات الإدارية المستخدم في المستشفى قدرات مختلفة مثل إدارة الرواتب والإعانات والتدريب وإدارة أسطول السيارات والعديد من الوظائف الأخرى، مما يسهل العمل ويقلل من الجهد المبذول من قبل الموظفين، ويتيح لهم القدرة على تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أكبر.

ويعزز نظام المعلومات الإدارية التواصل بين موظفي إدارة الموارد البشرية، حيث يتم تنظيم وتوحيد البيانات والمعلومات بين الفروع المختلفة في المستشفى، مما يسمح بالتنسيق الفعال والتعاون فيما بينهم

عمليات نظم المعلومات الإدارية

تتضمن عمليات نظم المعلومات الإدارية عدة إجراءات وعمليات، منها:

- جمع البيانات: حيث يتم جمع المعلومات الخاصة بالموظفين والعاملين في المؤسسة والتي تشمل البيانات الشخصية والتعليمية والخبرات العملية والتقييمات السابقة وغيرها من البيانات اللازمة.
- تخزين البيانات: حيث يتم حفظ البيانات المجمعة في قاعدة بيانات مركزية تسمح بسهولة الوصول إليها وتحديثها.
- تحليل البيانات: حيث يتم تحليل البيانات المجمعة لاستخراج المعلومات الضرورية لإدارة الموارد البشرية، مثل مستوى الأداء ومتوسط الأجر ونسبة الانتظام في العمل والتدريب والتطوير وغيرها من البيانات الأخرى.
- تصميم التقارير: حيث يتم إنشاء تقارير مخصصة لإدارة الموارد البشرية تشمل معلومات مثل تقييم أداء الموظفين وتكاليف الموارد البشرية وخطط التدريب والتطوير وغيرها.
- التخطيط والتنظيم: حيث يتم استخدام البيانات والتقارير المتاحة لتخطيط وتنظيم العمليات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، مثل توظيف الموظفين وتطويرهم وتقييم أدائهم.
- التواصل والتنسيق: حيث يمكن استخدام نظم المعلومات الإدارية لتسهيل التواصل والتنسيق بين أعضاء فريق إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا والموظفين.

العوامل التي تؤثر على جودة المعلومات الإدارية

- جودة التصميم: يجب أن يتم تصميم نظام المعلومات الإدارية بشكل جيد ليكون سهل الاستخدام وفعال في تلبية الاحتياجات المطلوبة، بما في ذلك الأداء والأمان والمرونة والتوافق.
- جودة البرمجيات: يجب أن يتم استخدام برمجيات موثوقة ومناسبة للغرض المطلوب، وذات جودة عالية وقابلة للصيانة والتحديث والتوافق مع نظم المعلومات الأخرى.
- جودة البيانات: يجب أن تكون البيانات المدخلة في نظام المعلومات الإدارية دقيقة وموثوقة ومحدثة بانتظام، حتى يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات وتحليل البيانات.

- جودة الإدارة: يجب أن تكون الإدارة مسؤولة عن الحفاظ على جودة نظام المعلومات الإدارية وتحسينه بشكل مستمر، بما في ذلك التدريب والتطوير وتعزيز الوعي باستخدام الفعال لنظام المعلومات الإدارية.
- جودة الاتصالات: يجب أن تكون الاتصالات بين أنظمة المعلومات الإدارية وبين مستخدميها سلسلة وسهلة، ويجب أن تكون هناك آليات للتواصل والتفاعل مع المستخدمين وتحليل احتياجاتهم.
- جودة البنية التحتية: يجب أن تكون البنية التحتية المستخدمة في نظام المعلومات الإدارية متكاملة وموثوقة ومناسبة للغرض المطلوب، ويجب أن تكون هناك إجراءات لتحسين الأداء وضمان استمرارية الخدمة.
- جودة الأمن: يجب أن يكون هناك اهتمام كبير بجودة الأمن في نظم المعلومات الإدارية، حيث يجب أن تكون هناك إجراءات للحماية من الاختراقات والاحتيايل والفيروسات والبرامج الخبيثة، ويجب أن يكون هناك تحديث وتطوير مستمر لإجراءات الأمن لمواكبة التهديدات الجديدة. كما يجب أن يكون هناك توعية للمستخدمين حول أهمية الأمن وأساليب الحماية اللازمة للحفاظ على سرية وأمان المعلومات.

تأثير التكنولوجيا الحديثة على جوده نظم المعلومات الإدارية

يجب الاهتمام بتدريب الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة والأنظمة الذكية، وتحديث نظم المعلومات الإدارية بشكل دوري لتواكب التطورات التقنية وتلبي احتياجات المستشفى والموظفين والمرضى.

ومن الممكن أيضاً استخدام التقنيات الحديثة لتحسين تجربة المرضى في المستشفى، مثل استخدام الروبوتات للتفاعل مع المرضى وتقديم الخدمات الطبية الأساسية، وتوفير تطبيقات الصحة الذكية لتتبع صحة المرضى وتحسين جودة الرعاية الصحية.

يمكن أيضاً استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مثل استخدام أنظمة التعيين الإلكترونية لتسهيل عمليات التوظيف والتعيين وتحسين إدارة الموارد البشرية، واستخدام برامج التدريب الإلكترونية لتطوير مهارات ومعارف الموظفين.

بشكل عام، يمكن القول إن تأثير التكنولوجيا الحديثة على جودة نظم المعلومات الإدارية في مستشفى قوى الأمن بالرياض يمكن أن يكون كبيراً وإيجابياً، ويمكن أن يؤدي إلى تحسين العمليات الإدارية وجودة الخدمات المقدمة للمرضى وتحسين أداء الموظفين.

ومن أجل الحصول على أقصى استفادة من التكنولوجيا الحديثة، يجب أن تكون هناك استراتيجية واضحة لتحسين نظم المعلومات الإدارية واستخدام التكنولوجيا الحديثة بطريقة فعالة. وفيما يلي بعض الخطوات التي يمكن اتخاذها لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية باستخدام التكنولوجيا الحديثة:

- تحليل الاحتياجات: يجب تحليل احتياجات المستشفى والموظفين والمرضى لتحديد النظم المعلوماتية الأكثر أهمية والأنسب لتلبية احتياجات المستشفى.
- تحديث الأنظمة الحالية: يجب تحديث الأنظمة الحالية بشكل دوري وتحسينها لتلبي احتياجات المستخدمين والتطورات التقنية الحديثة.
- تدريب الموظفين: يجب تدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة المعلوماتية الجديدة لتحسين فعالية العمل وتحسين جودة الخدمات المقدمة.
- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي: يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين عمليات الإدارة الإدارية والتعامل مع البيانات الكبيرة بشكل فعال.
- التركيز على الأمن والخصوصية: يجب الاهتمام بأمن البيانات والخصوصية لحماية المعلومات الحساسة وضمان سلامتها.
- تحسين تجربة المرضى: يمكن استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين تجربة المرضى في المستشفى وتوفير خدمات صحية عالية الجودة.

الفصل الثالث

المتغير الثاني للدراسة

المتغير الثاني لهذه الدراسة هو "أداء موظفي إدارة الموارد البشرية" في مستشفى قوى الأمن. ويمكن تحديد هذا المتغير عن طريق دراسة العديد من المؤشرات المختلفة، مثل نسبة التوظيف والاحتفاظ بالموظفين، وتحليل مدى تحقيق الأهداف المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وتقييم مستوى رضا الموظفين عن إدارة الموارد البشرية، وتحليل مدى توفير فرص التدريب والتطوير، وغيرها من المؤشرات الأخرى المرتبطة بأداء الموظفين في إدارة الموارد البشرية.

كما يمكن تحديد هذا المتغير بواسطة إجراء المقابلات والاستبيانات مع الموظفين في إدارة الموارد البشرية، حيث يمكن سؤالهم عن مدى تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، ومدى رضاهم عن بيئة العمل والثقافة التنظيمية، ومدى استخدامهم لنظم المعلومات الإدارية في إنجاز المهام الإدارية، وغيرها من الأسئلة المرتبطة بأداء الموظفين.

باختصار، يمكن تحديد المتغير الثاني في هذه الدراسة "أداء موظفي إدارة الموارد البشرية" بواسطة مجموعة من الأساليب، بما في ذلك دراسة المؤشرات المختلفة للأداء، والاستبيانات والمقابلات مع الموظفين، وغيرها من الأساليب البحثية.

إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية (Human Resource Management) هي علم وفن في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات والمنظمات، وتشمل جميع العمليات والنشاطات التي تتعلق بإدارة وتطوير وتحفيز وتنظيم الموظفين والعمال في المؤسسة. وتهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق أهداف المؤسسة ومتطلباتها من خلال تطوير سياسات وإجراءات توظيف وتدريب وتطوير وتقييم وتحفيز الموظفين بشكل مستمر، وتعمل على إدارة وتوظيف وتطوير الكوادر البشرية الملائمة لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية. (زكريا، 2006)

وتتضمن إدارة الموارد البشرية العديد من المجالات والنشاطات مثل تحليل الوظائف والتخطيط للاحتياجات الوظيفية وتوظيف الموظفين وتقديم التدريب والتطوير وإدارة الأداء والتواصل مع الموظفين وإدارة المخاطر الاجتماعية والعمل على توفير بيئة عمل صحية وآمنة. وتساعد إدارة الموارد البشرية على تحقيق الاستدامة والنمو المستدام للمؤسسة وتعزيز القدرة على المنافسة من خلال توظيف وتطوير

واحتفاظ بالموظفين الذين يتمتعون بالمهارات والكفاءات المطلوبة والتي تساهم في تحقيق الأهداف المسترجعة للمؤسسة. (احمد حمدان، 2018)

اهمية إدارة الموارد البشرية

- تحسين أداء الموظفين: تساعد إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين من خلال توفير التدريب والتطوير المستمر وإدارة أدائهم بشكل فعال، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.
- الحفاظ على الموظفين: يعتبر الحفاظ على الموظفين الكفاء من أهم مهام إدارة الموارد البشرية، حيث يتم التركيز على توفير بيئة عمل جيدة ومناسبة للموظفين وتوفير فرص التطوير والترقية.
- تحسين الاتصال والتواصل: تعتبر إدارة الموارد البشرية الوسيط الأساسي بين الموظفين وإدارة الشركة، وتساعد في تحسين الاتصال والتواصل بينهما، مما يساعد في تحسين العلاقات العامة للشركة.
- تحسين صورة الشركة: يلعب دور إدارة الموارد البشرية في تحسين صورة الشركة أمام الموظفين والجمهور بشكل عام، من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وتوفير فرص التطوير والترقية، مما يساعد على جذب المواهب الجديدة والحفاظ على الموظفين الحاليين.
- الامتثال للقوانين واللوائح: تضطلع إدارة الموارد البشرية بدور مهم في ضمان امتثال الشركة للقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالعمل والموظفين، مما يحمي الشركة من المخاطر القانونية والمالية.

التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية

بعض التحديات التي قد تواجه إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض تشمل:

- نقص في الكوادر الطبية: يمكن أن يؤثر نقص في الكوادر الطبية على جودة الرعاية الصحية التي يتلقاها المرضى وعلى أداء الموظفين في إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن.

- تطوير المهارات والقدرات: يجب على إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض تطوير مهارات وقدرات الموظفين بشكل مستمر لمواكبة التغييرات التي تطرأ في مجال الرعاية الصحية.
- الإدارة المالية والموازنة: يمكن أن يواجه مستشفى قوى الأمن تحديات مالية وميزانية في ضوء التكاليف العالية للمعدات الطبية والتكنولوجيا الحديثة والبرامج التدريبية والتعليمية.
- تحسين بيئة العمل: يجب على إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن العمل على تحسين بيئة العمل وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة للموظفين لتعزيز الإنتاجية والكفاءة.
- الإدارة التنظيمية: يمكن أن يؤثر نقص الإدارة التنظيمية على قدرة إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض على تنظيم العمليات وتطبيق سياسات الموارد البشرية بشكل فعال.

التعامل مع هذه التحديات يتطلب تنفيذ استراتيجيات وحلول فعالة ومستدامة من قبل إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض.

يمكن التغلب على هذه التحديات عن طريق

- يمكن اتخاذ عدد من الخطوات للتغلب على التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض، ومن هذه الخطوات:
- جذب الموظفين المؤهلين: يمكن للمستشفى جذب المزيد من الموظفين المؤهلين عن طريق تحسين برامج التوظيف والتدريب والتطوير، وتوفير بيئة عمل تحفز الموظفين للبقاء في العمل والتطوير المهني.
- التعاون مع المؤسسات التعليمية: يمكن للمستشفى التعاون مع المؤسسات التعليمية لتوفير فرص التدريب والتعليم للموظفين الموهوبين، وتشجيعهم على التحسين المستمر للمهارات والمعرفة.
- تحديث الأنظمة واللوائح: يجب على إدارة الموارد البشرية العمل على تحديث الأنظمة واللوائح للامتثال للمتطلبات الحالية والمستقبلية.

- توفير بيئة عمل صحية: يمكن للمستشفى تحسين بيئة العمل وتوفير ظروف صحية وآمنة للموظفين، وذلك عن طريق توفير الأدوات والمعدات اللازمة للحماية من الأمراض والحوادث المهنية.
- إدارة التغيير بشكل فعال: يجب على إدارة الموارد البشرية العمل على إدارة التغيير بشكل فعال، وتوفير التدريب والتوجيه اللازم للموظفين لضمان استيعابهم للتغييرات المستمرة.
- تطوير برامج التدريب والتطوير: يجب على إدارة الموارد البشرية تحديث برامج التدريب والتطوير بشكل دوري، وتوفير الدعم اللازم للموظفين لتحسين مستواهم المهني والتعليمي.

أفضل الممارسات لتحسين جوده نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية

- تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية يمكن القيام بها من خلال اتباع بعض الممارسات المفيدة، ومن أهم هذه الممارسات:
- اختيار البرمجيات والأنظمة الإدارية المناسبة التي تتوافق مع احتياجات الإدارة وتتميز بالسهولة في الاستخدام والتكامل مع الأنظمة الأخرى.
- التدريب والتوعية للموظفين حول استخدام الأنظمة الإدارية الجديدة وتعليمهم المهارات والأدوات اللازمة للاستخدام الفعال لهذه الأنظمة.
- تطوير برامج والتحديث المستمر لنظم المعلومات الإدارية بما يتوافق مع التطورات التقنية والمتطلبات المتغيرة للإدارة.
- توفير الأمن والحماية للمعلومات الإدارية من خلال وضع سياسات أمنية صارمة واعتماد تقنيات الحماية المناسبة.
- توفير الدعم الفني للموظفين في حال وجود أية مشاكل تقنية أو استفسارات حول استخدام الأنظمة الإدارية.
- استخدام تحليل البيانات والتقارير للتحكم في جودة البيانات المدخلة والمخرجة ومعرفة مدى تحقيق الأهداف المرجوة وتحسين الأداء.

- التعاون مع مقدمي الحلول التقنية ومشاركة الخبرات مع الشركات والمؤسسات الأخرى المتخصصة في هذا المجال لتحديث وتطوير نظم المعلومات الإدارية.
- توفير نظام مراقبة ومتابعة دقيق لجودة البيانات والمعلومات المدخلة والمخرجة من النظام الإداري، وذلك من خلال فحص البيانات وتصحيح الأخطاء والتأكد من صحة البيانات والتقارير.
- توفير نظام تحليل وتقييم لأداء نظم المعلومات الإدارية وقياس جودتها وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها.
- إدارة التغيير بشكل جيد لتحديث وتطوير نظم المعلومات الإدارية، وذلك من خلال إجراءات تخطيطية وتنفيذية منظمة واستخدام أساليب الاتصال الفعالة مع الموظفين والأطراف المعنية الأخرى.
- تطبيق معايير وأسس التخزين والنسخ الاحتياطي للبيانات المهمة والمعلومات الحساسة، وضمان استرداد البيانات والمعلومات في حالة فقدانها أو تلفها.
- تحديد مسؤوليات وصلاحيات المستخدمين للوصول إلى البيانات والمعلومات، وضمان عدم تدخل الصلاحيات والمهام بين المستخدمين.
- استخدام التقنيات الحديثة والمتطورة في مجال الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية وتحسين أداء العمليات الإدارية.
- توفير خدمات الدعم الفني المتخصصة لمستخدمي نظم المعلومات الإدارية، وذلك لحل المشاكل التقنية وتوفير المساعدة اللازمة لحل المشكلات التي يواجهونها.
- تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة واستخدام أساليبها في تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية، وذلك من خلال التحليل الدوري للأداء وتطبيق مراجعات داخلية وخارجية للنظام.
- توفير قاعدة بيانات متكاملة تحوي جميع البيانات والمعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية، وذلك لتحسين دقة وسهولة الوصول إلى المعلومات.

- تعزيز التعاون والتنسيق بين الأقسام والموظفين المختلفين في المستشفى، وذلك لتحسين استخدام وإدارة نظم المعلومات الإدارية.

الآثار المتوقعة لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية

يمكن أن تؤدي تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية بمستشفى قوى الأمن بالرياض إلى العديد من الآثار الإيجابية على أداء الموظفين، بما في ذلك:

- زيادة الكفاءة والإنتاجية: عندما تكون البيانات المتعلقة بالموارد البشرية متاحة ومنظمة بشكل صحيح، يمكن للموظفين العمل بشكل أكثر فعالية وإنتاجية.
- تحسين جودة الخدمة: يمكن للموظفين في إدارة الموارد البشرية أن يوفر خدمات عالية الجودة للموظفين والمرضى عندما يكون لديهم البيانات الدقيقة والمتاحة على الفور.
- توفير الوقت: يمكن لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية توفير الوقت بسبب تحسين دقة وفعالية العمليات الإدارية وتقليل الوقت الذي يستغرقه الموظفون في البحث عن المعلومات.
- تحسين اتخاذ القرارات: يمكن للموظفين في إدارة الموارد البشرية اتخاذ قرارات أفضل وأكثر دقة واستنادًا إلى البيانات المتاحة.
- تحسين مهارات الموظفين: من خلال التدريب والتطوير المستمر على استخدام نظم المعلومات الإدارية بشكل فعال، يمكن للموظفين تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم.
- تقليل الأخطاء: عندما تكون البيانات المتعلقة بالموارد البشرية متاحة ومنظمة بشكل جيد، يمكن تقليل الأخطاء التي يمكن أن تحدث بسبب البيانات غير الدقيقة أو الناقصة.
- تحسين رضا الموظفين: بفضل الممارسات في تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية، يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة رضا الموظفين، حيث يشعرون بالثقة في البيانات التي يعملون عليها ويعتبرون أنها دقيقة وموثوقة.

- تحسين الرقابة والمراقبة: يمكن لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية تحسين القدرة على مراقبة أداء الموظفين وتتبع العمليات الإدارية بشكل أكثر فعالية.
- زيادة الشفافية والمساءلة: يمكن للبيانات الدقيقة والموثوقة أن تزيد من شفافية ومساءلة عمليات إدارة الموارد البشرية، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام للإدارة.
- تقليل التكاليف: يمكن لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية تقليل التكاليف بسبب تحسين فعالية العمليات الإدارية وتقليل الأخطاء التي تحدث بسبب البيانات غير الدقيقة أو الناقصة.

بشكل عام، يمكن القول إن تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام للموظفين والإدارة والمؤسسة بأكملها. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تبني الممارسات الفعالة والمناسبة والتي تتناسب مع احتياجات المؤسسة ومتطلباتها وتوجهاتها المستقبلية.

نظم المعلومات الإدارية تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية

نظام المعلومات الإدارية يساعد في تحسين الكفاءة وتنظيم العمليات الإدارية في المستشفى، حيث يتمكن العاملون من تسجيل وتحديث المعلومات والبيانات بشكل أسرع وأكثر دقة، وبالتالي يمكنهم الاطلاع على هذه المعلومات بشكل سهل وفعال. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لنظام المعلومات الإدارية تحسين إجراءات التدريب والتطوير لموظفي الإدارة وتسهيل الوصول إلى المعلومات الهامة المتعلقة بالموظفين مثل سجلات التوظيف والرواتب والمكافآت.

باستخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الحوسبة السحابية وتقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، يمكن تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية في مستشفى قوى الأمن بالرياض، وتحقيق تحسينات في الكفاءة والإنتاجية وتحسين خدمة المرضى وتجربة المرضى وتعزيز الشفافية والمساءلة في عمليات الإدارة.

كما أن تكنولوجيا المعلومات تساعد في تقليل الأخطاء الإدارية والإدارة الفعالة للموارد البشرية، حيث يمكن استخدام النظام الإلكتروني لتتبع الحضور والانصراف وإدارة الإجازات والعطلات والتقارير الإدارية. كما يمكن أيضاً استخدام تقنيات المحادثة الفورية والبريد الإلكتروني والتطبيقات الهاتفية لتسهيل التواصل والتنسيق بين موظفي الإدارة وتقليل الوقت المستغرق في التنسيق والتواصل.

بشكل عام، تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية باستخدام التكنولوجيا الحديثة في مستشفى قوى الأمن بالرياض يمكن أن يؤدي إلى تحسين كفاءة الإدارة والإنتاجية والجودة والرضا العام وتعزيز تجربة المرضى وتوفير الوقت والجهد والموارد.

يمكن لنظام المعلومات الإدارية (MIS) أن يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض، وذلك من خلال العديد من الطرق، مثل:

- تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية: يمكن لنظام MIS تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في المستشفى من خلال تحسين عملية تسجيل وتحديث البيانات الشخصية للموظفين والإدارة المالية والتحكم في توزيع العمل ومراقبته وإدارة الأجور والرواتب والتأمين الصحي والاجتماعي.
- تحسين عملية اتخاذ القرار: يمكن لنظام MIS تحسين عملية اتخاذ القرار من خلال توفير معلومات دقيقة وموثوقة عن الموارد البشرية والأداء الفردي والجماعي ومعلومات حول التعيينات والترقيات والتدريب والتطوير والاحتفاظ بالموظفين.
- تعزيز التواصل والتفاعل: يمكن لنظام MIS تعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين والإدارة من خلال توفير منصات تفاعلية مثل البريد الإلكتروني والمنشآت والدراسة المباشرة والتطبيقات الذكية.
- توفير البيانات والتقارير: يمكن لنظام MIS توفير البيانات والتقارير المفصلة عن الموارد البشرية والأداء والتدريب والتطوير والتعيينات والرواتب والإجازات وغيرها من المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية.

بالتالي، يمكن لنظام المعلومات الإدارية أن يساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض، من خلال تحسين الكفاءة والفعالية في إدارة الموارد البشرية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمستشفى، مثل زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف وتحسين جودة الخدمات الصحية والعناية بالمرضى وزيادة رضا الموظفين وتعزيز الأداء الفردي والجماعي للموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن لنظام MIS أن يساعد في التعرف على المشكلات والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المستشفى وتحديد الحلول المناسبة لها، كما يمكن أيضاً استخدام نظام MIS لتحليل بيانات الموارد البشرية والتنبؤ بالمشاكل المستقبلية واتخاذ الإجراءات اللازمة لتجنبها.

وبشكل عام، يعتبر نظام المعلومات الإدارية أداة قوية لإدارة الموارد البشرية في المستشفيات، ويمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين كفاءة وفعالية العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية وتطوير العملية الإدارية بشكل مستمر.

يوفر نظام المعلومات الإدارية في المستشفى ميزة تنافسية في سوق العمل وتحسين سمعة المستشفى

يساعد نظام المعلومات الإدارية في المستشفى على تحقيق ميزة تنافسية في سوق العمل عن طريق تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية وجعلها أكثر تحكماً ودقة، مما يعني توفير المزيد من الوقت والجهد في تنظيم العمليات الإدارية، وهذا يساعد في جعل المستشفى أكثر جاذبية للعملاء والمرضى وحتى العاملين. وبالتالي، فإن نظام المعلومات الإدارية الجيد يمكن أن يؤدي إلى تحسين سمعة المستشفى وزيادة رضا العملاء والمرضى، مما يعني زيادة الإيرادات والأرباح.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن لنظام المعلومات الإدارية أن يساعد في تحليل البيانات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المستشفى، والتي يمكن استخدامها لاتخاذ القرارات الاستراتيجية المهمة، مثل تطوير برامج تدريب للعاملين، وتقييم أداء العاملين، وإدارة الموارد المالية للمستشفى، والتخطيط للمستقبل.

ومن خلال تحليل هذه البيانات، يمكن أن تعمل إدارة المستشفى على تحسين العمليات الداخلية للموارد البشرية، وزيادة الكفاءة والفعالية في الأداء. وهذا يؤدي إلى تحسين النتائج والإنجازات في المستشفى، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية والمستشفى ككل.

وبشكل عام، يمكن القول أن نظام المعلومات الإدارية يمثل عاملاً مهماً في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في المستشفى، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمرضى والعلماء، مما يساعد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية والرؤية المستقبلية للمستشفى.

يساعد نظام المعلومات الإدارية في المستشفى على تحقيق ميزة تنافسية في سوق العمل عن طريق تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية وجعلها أكثر تحكماً ودقة، مما يعني توفير المزيد من الوقت والجهد في تنظيم العمليات الإدارية، وهذا يساعد في جعل المستشفى أكثر جاذبية للعملاء والمرضى وحتى

العاملين. وبالتالي، فإن نظام المعلومات الإدارية الجيد يمكن أن يؤدي إلى تحسين سمعة المستشفى وزيادة رضا العملاء والمرضى، مما يعني زيادة الإيرادات والأرباح.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن لنظام المعلومات الإدارية أن يساعد في تحليل البيانات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المستشفى، والتي يمكن استخدامها لاتخاذ القرارات الاستراتيجية المهمة، مثل تطوير برامج تدريب للعاملين، وتقييم أداء العاملين، وإدارة الموارد المالية للمستشفى، والتخطيط للمستقبل.

ومن خلال تحليل هذه البيانات، يمكن أن تعمل إدارة المستشفى على تحسين العمليات الداخلية للموارد البشرية، وزيادة الكفاءة والفعالية في الأداء. وهذا يؤدي إلى تحسين النتائج والإنجازات في المستشفى، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية والمستشفى ككل.

وبشكل عام، يمكن القول إن نظام المعلومات الإدارية يمثل عاملاً مهماً في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في المستشفى، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمرضى والعملاء، مما يساعد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية والرؤية المستقبلية للمستشفى.

أيضاً، يساعد نظام المعلومات الإدارية على تحليل البيانات المتعلقة بالموظفين والتوظيف والتدريب والأداء والمكافآت والإنجازات، مما يساعد في اتخاذ القرارات الأكثر فاعلية والموضوعية والمبنية على الأدلة. ويتيح النظام أيضاً الوصول السريع والسهل إلى المعلومات الحاسمة لإدارة الموارد البشرية ومشاركتها مع الموظفين والإدارات الأخرى في المستشفى. وبالتالي، يمكن لإدارة الموارد البشرية في المستشفى الاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات الموظفين والمستشفى والعملاء، وتحقيق الأهداف المستهدفة.

ويمكن لنظام المعلومات الإدارية أيضاً تحسين الاتصال والتواصل داخل المستشفى وخارجه، من خلال توفير البيانات والمعلومات الدقيقة والموثوقة. وبذلك، يمكن لإدارة الموارد البشرية التواصل مع الموظفين والمستشفى والشركاء التجاريين والعملاء بطريقة أفضل وأسرع، وتحسين العلاقات وبناء الثقة والولاء.

الفصل الرابع

منهجه البحث

- تحديد الهدف الرئيسي للبحث وصياغة الأسئلة البحثية المرتبطة به
- إجراء مراجعة شاملة للأدبيات والمصادر المتاحة حول موضوع البحث
- تحديد عينة الدراسة التي سيتم تحليلها في البحث واختيار الطريقة المناسبة لجمع البيانات مثل الاستبيانات أو المقابلات أو الملاحظات الميدانية
- تحليل وتفسير النتائج التي تم الحصول عليها من خلال مراجعة وتحليل البيانات المجمعة
- استخلاص الاستنتاجات العامة والملاحظات المرتبطة بموضوع البحث
- إعداد التقرير النهائي للبحث وتقديم النتائج والتوصيات المستندة إلى البيانات والمعلومات المجمعة.

فرضيات البحث

- توجد علاقة إيجابية بين جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض..
- يؤثر استخدام نظم المعلومات الإدارية عالية الجودة بشكل إيجابي على فاعلية مهام إدارة الموارد البشرية في المستشفى..
- يزيد توفر المعلومات الدقيقة والمحدثة بشكل دوري من قدرة إدارة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الصائبة والتحسين المستمر في المستشفى..
- تساهم جودة نظم المعلومات الإدارية في زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم لتحسين أدائهم والإسهام بشكل فعال في تحقيق أهداف المستشفى.
- يؤدي تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية في المستشفى إلى زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية وتخفيض النفقات التشغيلية.
- يتعرض أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في المستشفى للتأثير السلبي في حال وجود أخطاء أو انقطاع في نظم المعلومات الإدارية.

يمكن تحسين جودة خدمات المستشفى وزيادة رضا المرضى والموظفين من خلال تطوير نظم المعلومات الإدارية لتصبح أكثر دقة وفاعلية وسهولة الاستخدام.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة والتحليل الذي تم إجراؤه، يمكن تقديم عدة توصيات لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض، ومنها:

- ضرورة التركيز على تطوير نظم المعلومات الإدارية وتحديثها بشكل دوري لضمان جودتها ودقتها، وتوفير التدريب والدعم اللازم للموظفين لتحسين استخدامهم للنظام.
- تعزيز ثقافة العمل الجماعي والتعاون بين مختلف أقسام المستشفى لتحسين جودة المعلومات المدخلة في النظام وتحسين العمليات الإدارية.
- تطوير سياسات وإجراءات واضحة ومحددة لإدارة المعلومات والاستخدام الصحيح للنظم الإدارية، وضمان تطبيقها بشكل صارم وفعال.
- الاستفادة من التقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي في تطوير نظم المعلومات الإدارية وتحسين دقتها فاعليتها.
- تعزيز التواصل والتفاعل مع المرضى والموظفين لجمع الملاحظات والاقتراحات حول جودة النظام وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.
- الاستثمار في التدريب المستمر للموظفين في إدارة الموارد البشرية وتعزيز مهاراتهم وقدراتهم الفنية والإدارية.

أداه البحث

يمكن استخدام أدوات البحث المختلفة للبحث عن دراسات وأبحاث تتعلق بأثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض، ومن بين هذه الأدوات:

- Google Scholar: حيث يمكن الوصول إلى الأبحاث والدراسات العلمية المنشورة في المجالات العلمية والمؤتمرات.

- EBSCO: قاعدة بيانات البحث الأكاديمية، وهي تحتوي على الكثير من الدراسات والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية والمؤتمرات.
- ProQuest: قاعدة بيانات أخرى تشتمل على الأبحاث العلمية في مختلف المجالات بما في ذلك إدارة الموارد البشرية.
- ResearchGate: هي منصة اجتماعية للباحثين والعلماء، حيث يمكن العثور على الدراسات العلمية والبحوث المنشورة في المجالات العلمية.
- Academia.edu: موقع آخر يتيح للباحثين والعلماء نشر ومشاركة الأبحاث والدراسات العلمية.
- مكتبة الملك فهد الوطنية: تحتوي على العديد من الدراسات والأبحاث في مختلف المجالات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات.
- المكتبة الرقمية السعودية: تتضمن العديد من الدراسات والأبحاث والرسائل الجامعية التي تتعلق بمختلف المجالات، بما في ذلك الإدارة والتقنية.
- منصة الباحث العلمي: تقدم خدمات النشر العلمي والتواصل بين الباحثين وتوفر العديد من الأبحاث والدراسات في مختلف المجالات

استبيان لتقييم جوده نظم المعلومات الإدارية على اداء موظفي إدارة الموارد البشرية

يهدف هذا الاستبيان إلى تقييم جودة نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية بمستشفى قوى الأمن في الرياض وتأثير ذلك على أداء الموظفين. سيتم جمع البيانات من خلال إجراء مقابلات مع الموظفين واستخدام استبيان يركز على جودة النظم المعلوماتية وتأثيرها على أداء الموظفين. ومن خلال تحليل البيانات المجمعة، سنتمكن من تحديد ما إذا كانت جودة النظم المعلوماتية تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى. سيتم استخدام نتائج هذا الاستبيان لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية والحد من أي تأثير سلبي على أداء الموظفين.

اضع بين ايديكم استبانة بعنوان (اثر جوده نظم المعلومات الإدارية على اداء موظفي إدارة الموارد

البشرية) <https://forms.gle/K4YsSYQyRPk7qbBx6>

الفصل الخامس

يتناول هذا الفصل الإطار التطبيقي للدراسة من خلال تحليل محاور الدراسة واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة .

تحليل محاور الاستبانة

فيما يلي نستعرض العرض الجدولية والبياني لأفراد عينه الدراسة

Frequency Table

جدول 1

النوع				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	ذكر	57	56.4	56.4
	انثى	44	43.6	43.6
	Total	101	100.0	100.0

جدول 2

العمر				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	أقل من 30	40	39.6	39.6
	من 30 الى 39	34	33.7	33.7
	من 40 الى 49	17	16.8	16.8
	أكثر من 50	10	9.9	9.9
	Total	101	100.0	100.0

جدول 3

المستوى التعليمي				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	ثانوي	28	27.7	27.7
	دبلوم	15	14.9	14.9
	بكالوريوس	51	50.5	50.5
	ماجستير فأعلى	7	6.9	6.9
	Total	101	100.0	100.0

جدول 4

سنوات الخبرة				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	2-3	37	36.6	36.6
	3-5	6	5.9	5.9
	5-10	19	18.8	18.8
	أكثر 10	39	38.6	38.6
	Total	101	100.0	100.0

جدول 5

تعتقد أن نظم المعلومات الإدارية في مستشفى قوى الأمن بالرياض تؤثر إيجاباً على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	اوافق	41	40.6	40.6
	اوافق	42	41.6	41.6
	محايد	18	17.8	17.8
	Total	101	100.0	100.0

جدول 6

نظام المعلومات الإدارية يساعد في تحسين تجربة الموظفين والمتقدمين للوظائف في إدارة الموارد البشرية				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	اوافق	50	49.5	49.5
	اوافق	44	43.6	43.6
	محايد	6	5.9	5.9
	ارفض بشده	1	1.0	1.0
	Total	101	100.0	100.0

جدول 7

نظام المعلومات الإدارية يساعد في توفير الوقت والجهد في الإدارة وتنظيم العمليات الإدارية				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	اوافق	49	48.5	48.5
	اوافق	48	47.5	47.5
	محايد	4	4.0	4.0
	Total	101	100.0	100.0

جدول 8

تتمتع نظم المعلومات الإدارية بالمرونة الكافية لتلبية احتياجات إدارة الموارد البشرية				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	اوافق	46	45.5	45.5
	اوافق	40	39.6	39.6
	محايد	14	13.9	13.9
	ارفض	1	1.0	1.0
	Total	101	100.0	100.0

جدول 9

نظم المعلومات الإدارية تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	اوافق	48	47.5	47.5
	اوافق	41	40.6	40.6
	محايد	12	11.9	11.9
	Total	101	100.0	100.0

جدول 10

تلقى الموظفين التدريب اللازم على استخدام نظام المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	اوافق	46	45.5	45.5
	اوافق	32	31.7	31.7
	محايد	20	19.8	19.8
	ارفض	3	3.0	3.0
	Total	101	100.0	100.0

جدول 11

يوفر نظام المعلومات الإدارية في المستشفى ميزة تنافسية في سوق العمل وتحسين سمعة المستشفى				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	اوافق	47	46.5	46.5
	اوافق	38	37.6	37.6
	محايد	13	12.9	12.9
	ارفض	2	2.0	2.0
	ارفض بشده	1	1.0	1.0
	Total	101	100.0	100.0

جدول 12

يساهم نظام المعلومات الإدارية في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في المستشفى				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	اوافق	51	50.5	50.5
	اوافق	39	38.6	38.6
	محايد	11	10.9	10.9
	Total	101	100.0	100.0

جدول 13

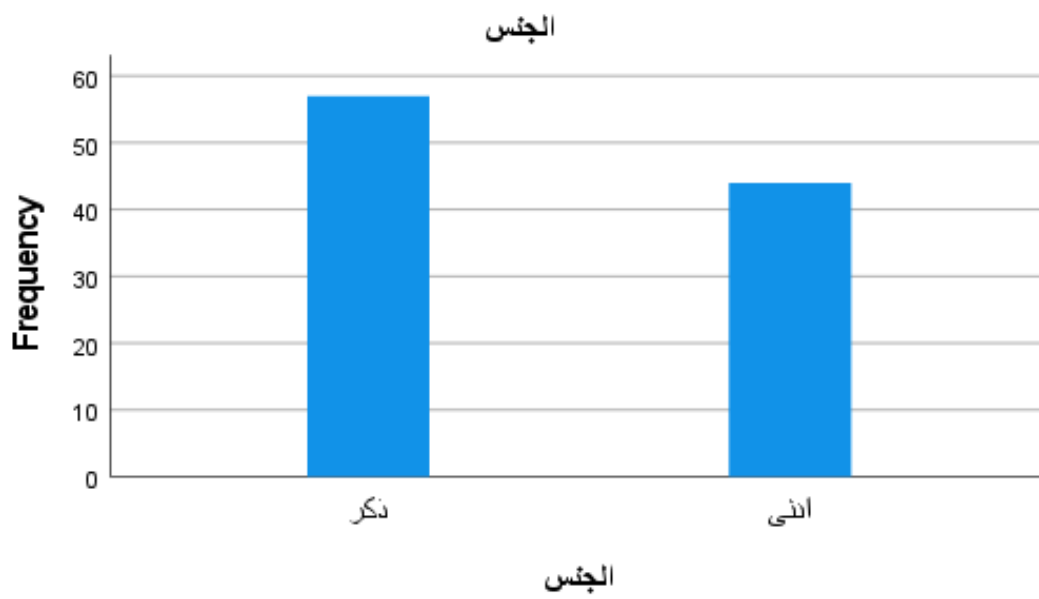
توثيق وحفظ بيانات الموظفين بشكل دقيق ومنظم في نظام المعلومات الإدارية				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	اوافق	52	51.5	51.5
	اوافق	35	34.7	34.7
	محايد	13	12.9	12.9
	ارفض	1	1.0	1.0
	Total	101	100.0	100.0

جدول 14

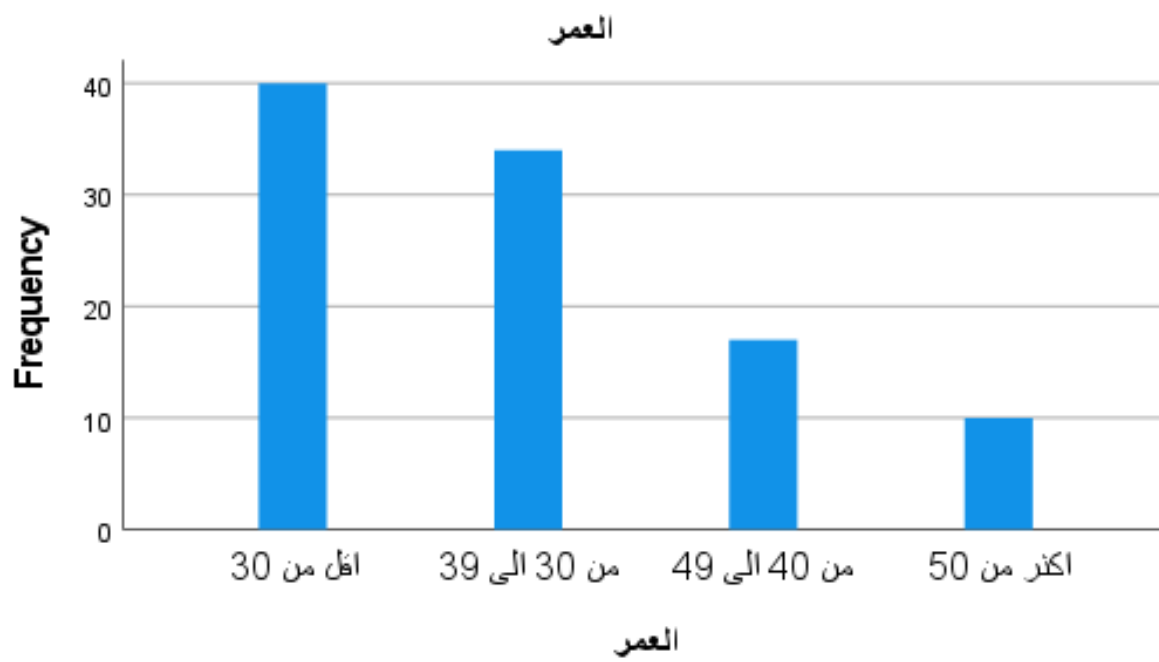
يوجد تفاعل وتعاون بين موظفي إدارة الموارد البشرية ومسؤولي نظم المعلومات الإدارية لتحسين جودة الخدمات والأداء				
		Frequency	Percent %	Valid Percent
Valid	اوافق	38	37.6	37.6
	اوافق	41	40.6	40.6
	محايد	19	18.8	18.8
	ارفض	2	2.0	2.0
	ارفض بشده	1	1.0	1.0
	Total	101	100.0	100.0

Bar Chart

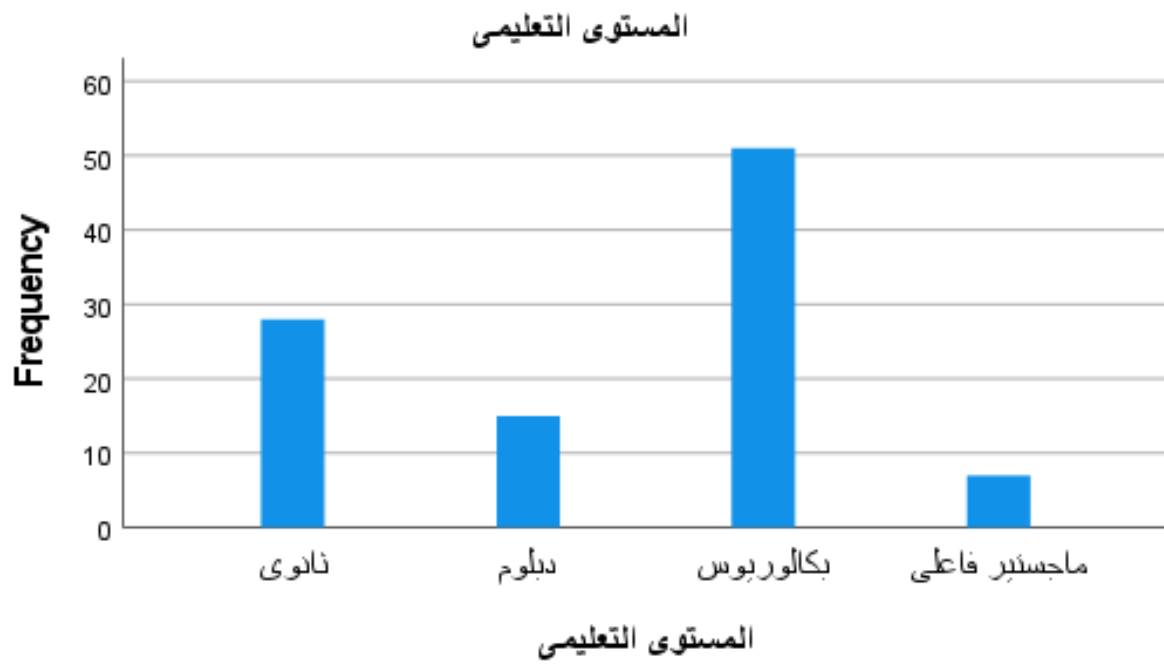
الشكل البياني 1



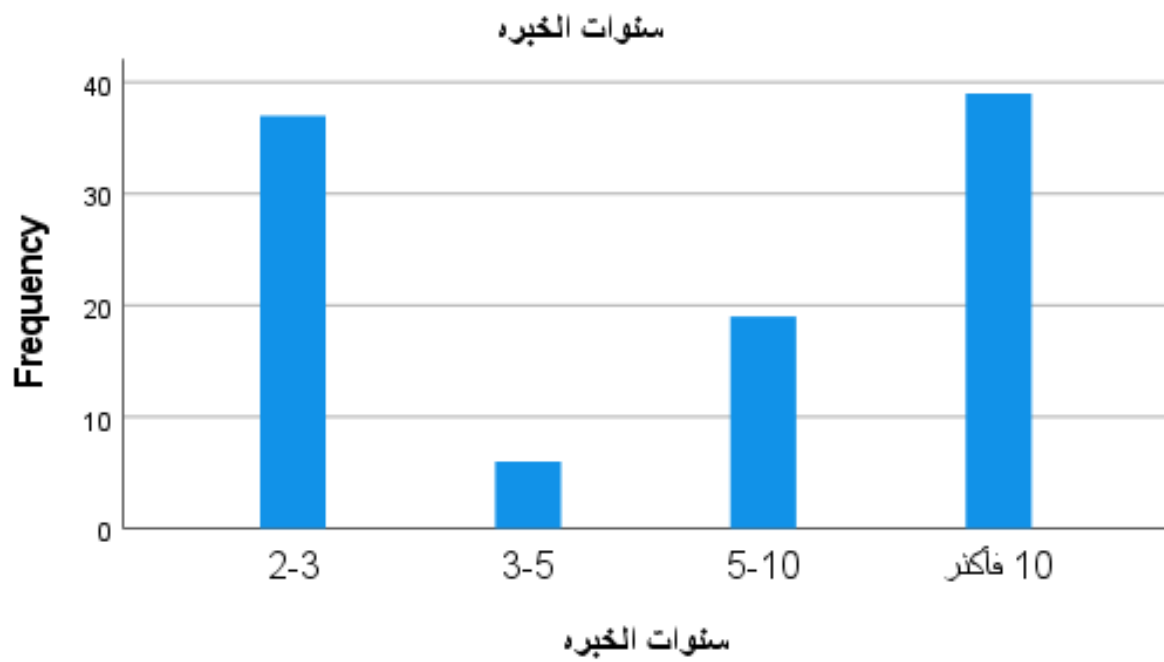
الشكل البياني 2



الشكل البياني 3

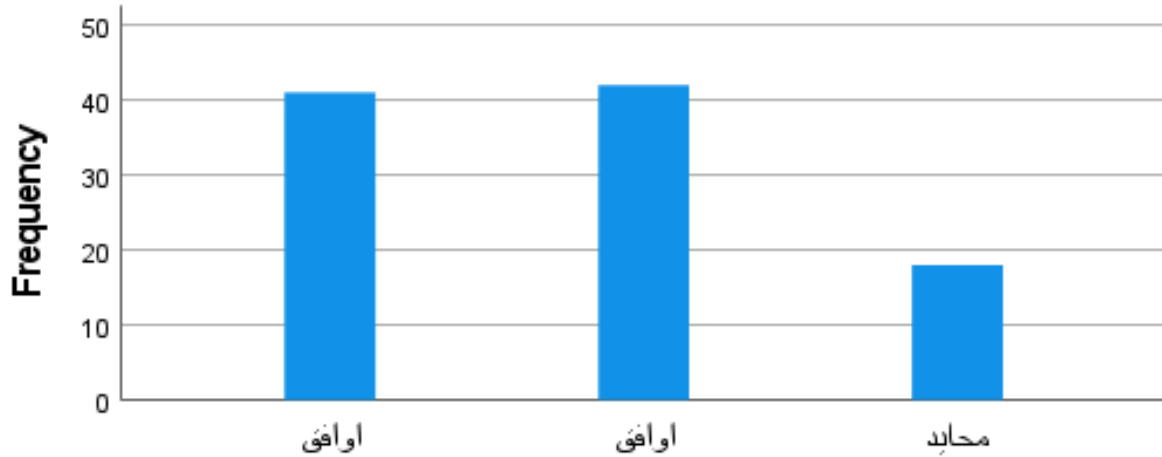


الشكل البياني 4



الشكل البياني 5

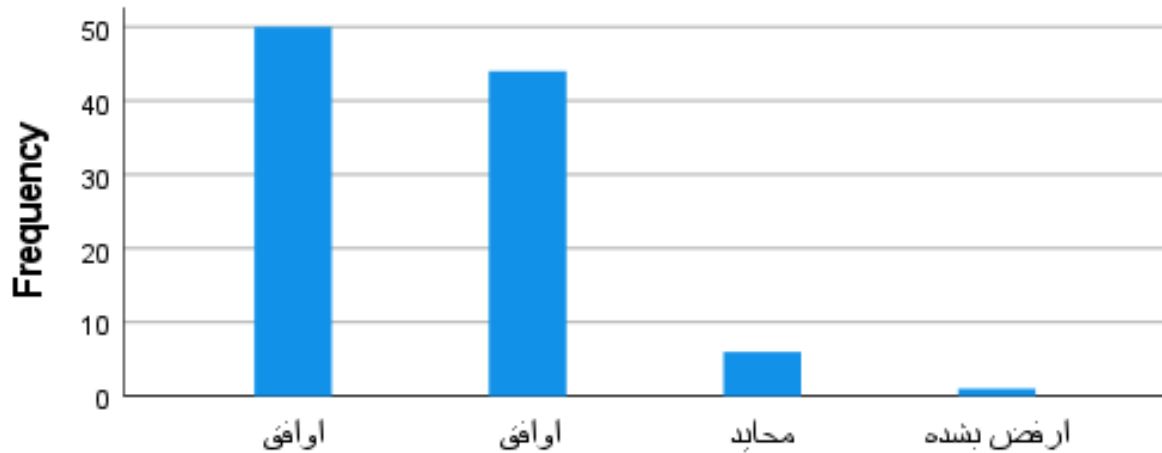
تعتقد أن نظم المعلومات الإدارية في مستشفى قوى الأمن بالرياض تؤثر إيجاباً على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية



تعتقد أن نظم المعلومات الإدارية في مستشفى قوى الأمن بالرياض تؤثر إيجاباً على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية

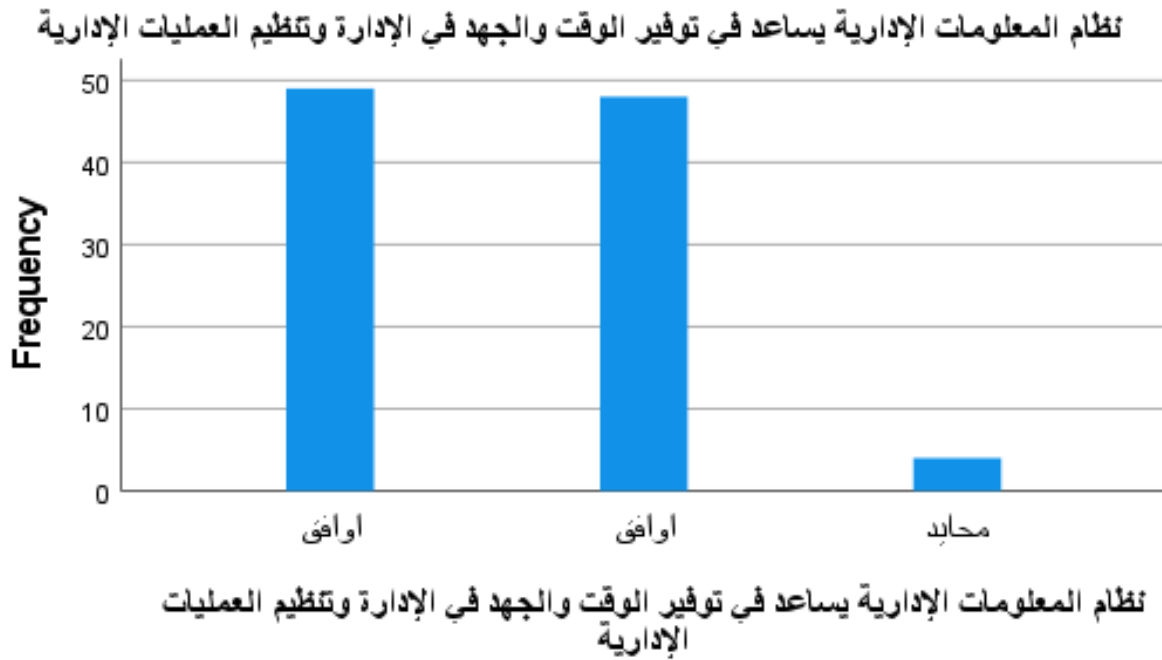
الشكل البياني 6

نظام المعلومات الإدارية يساعد في تحسين تجربة الموظفين والمتقدمين للوظائف في إدارة الموارد البشرية

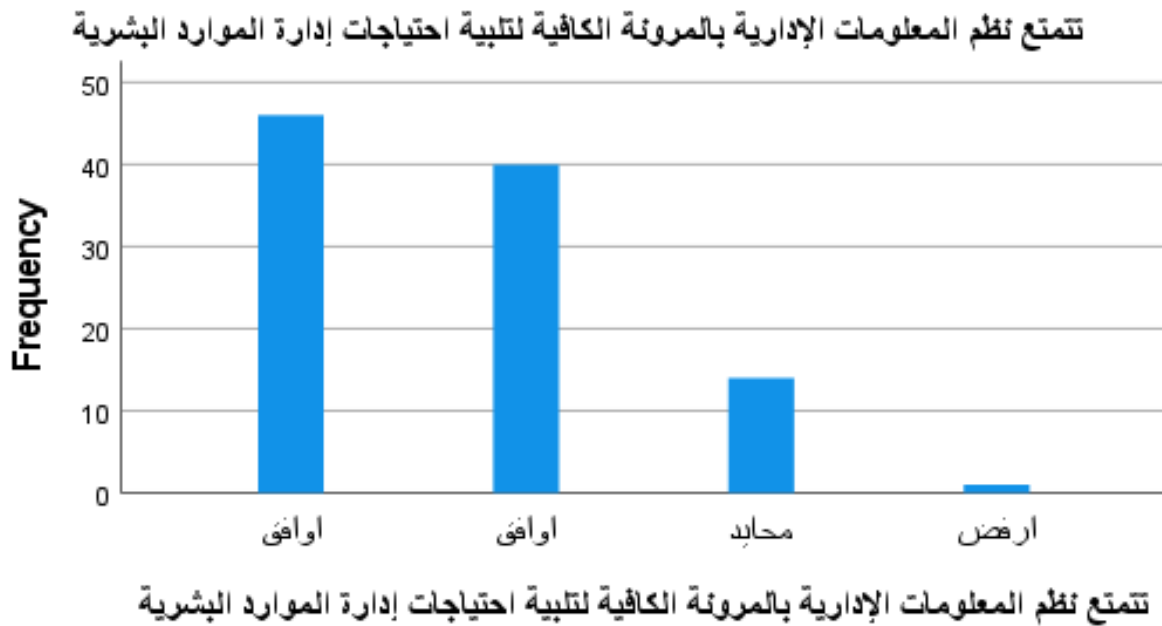


نظام المعلومات الإدارية يساعد في تحسين تجربة الموظفين والمتقدمين للوظائف في إدارة الموارد البشرية

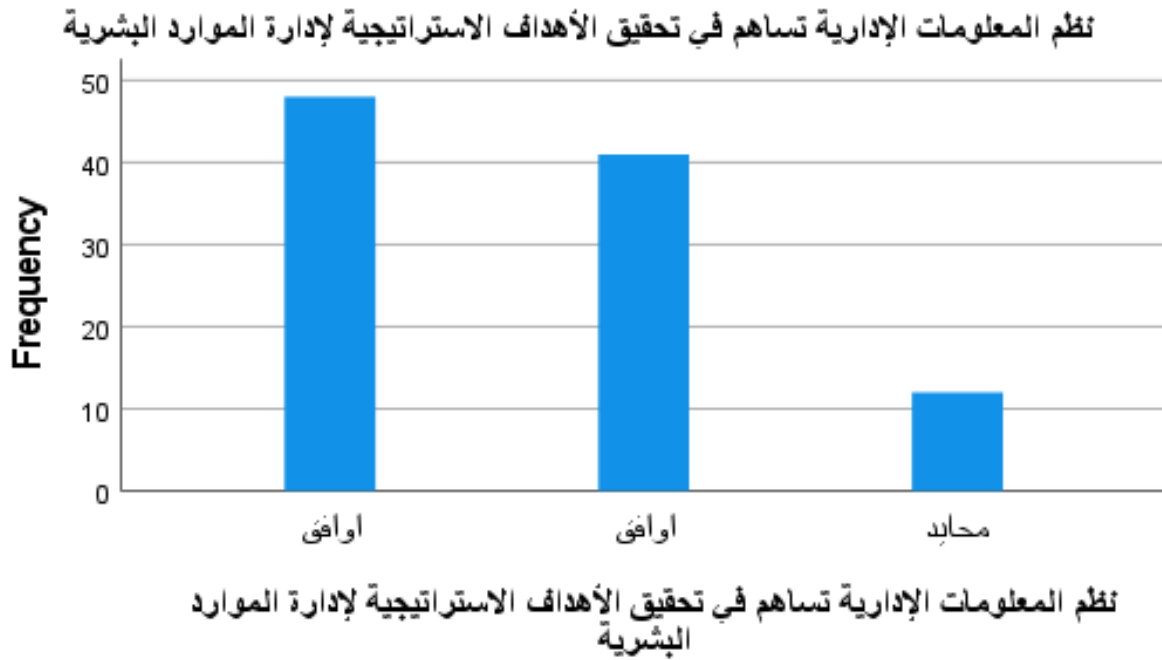
الشكل البياني 7



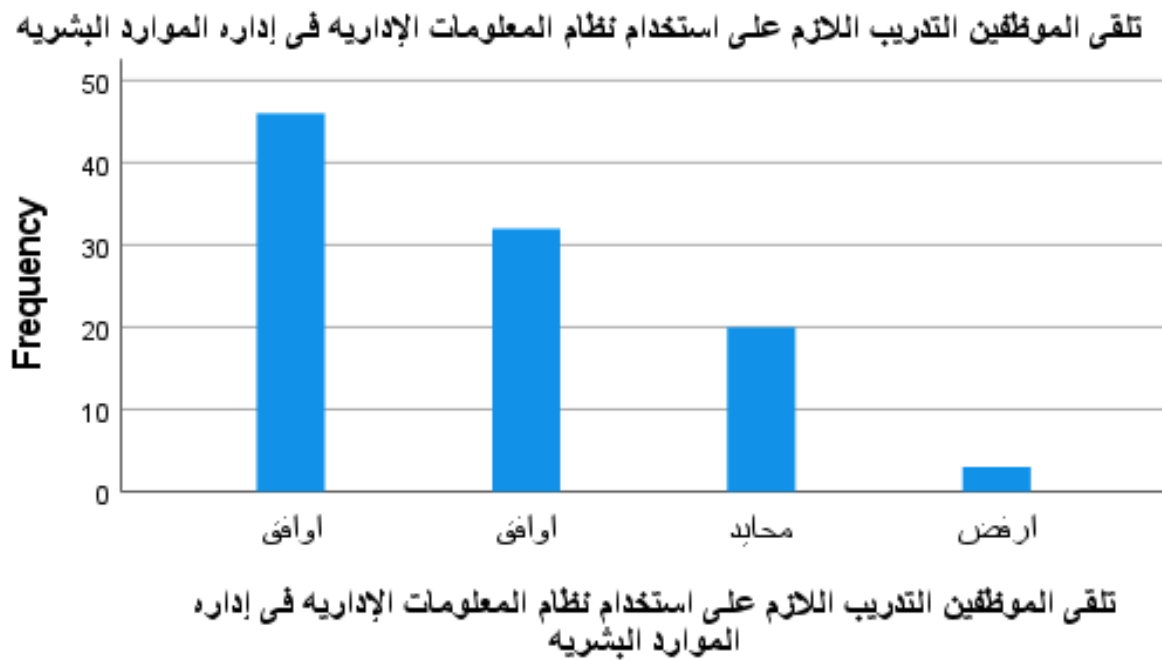
الشكل البياني 8



الشكل البياني 9

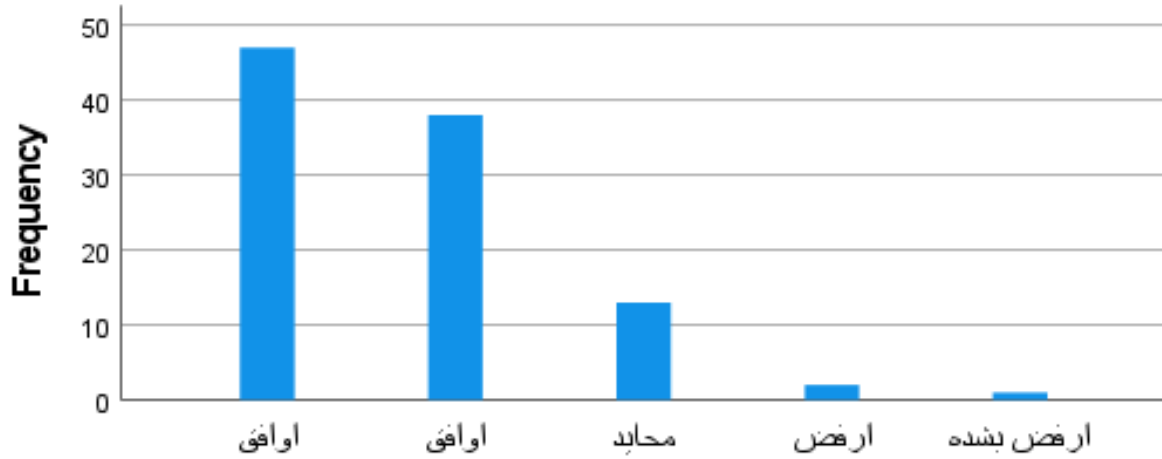


الشكل البياني 10



الشكل البياني 11

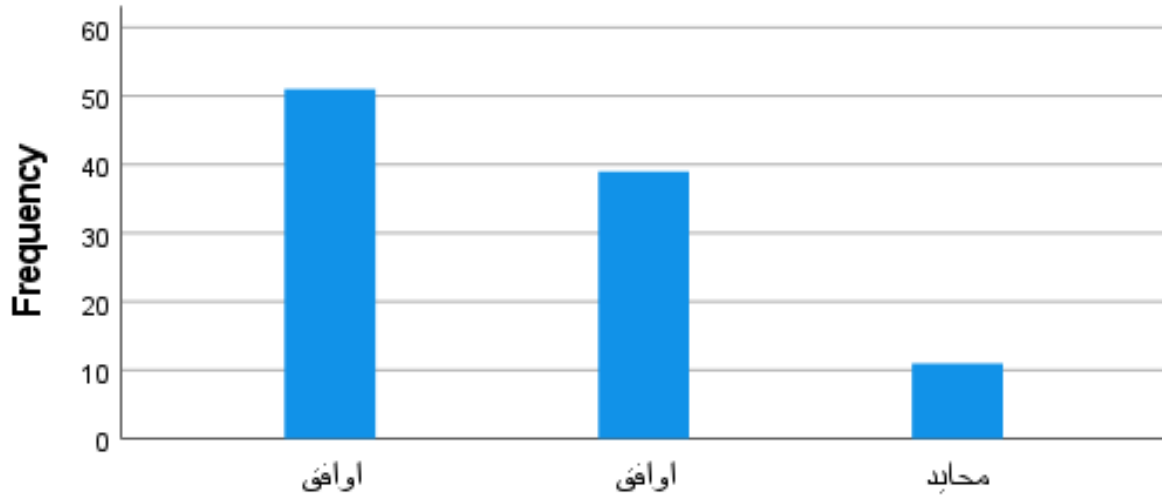
يوفر نظام المعلومات الإدارية في المستشفى ميزة تنافسية في سوق العمل وتحسين سمعة المستشفى



يوفر نظام المعلومات الإدارية في المستشفى ميزة تنافسية في سوق العمل وتحسين سمعة المستشفى

الشكل البياني 12

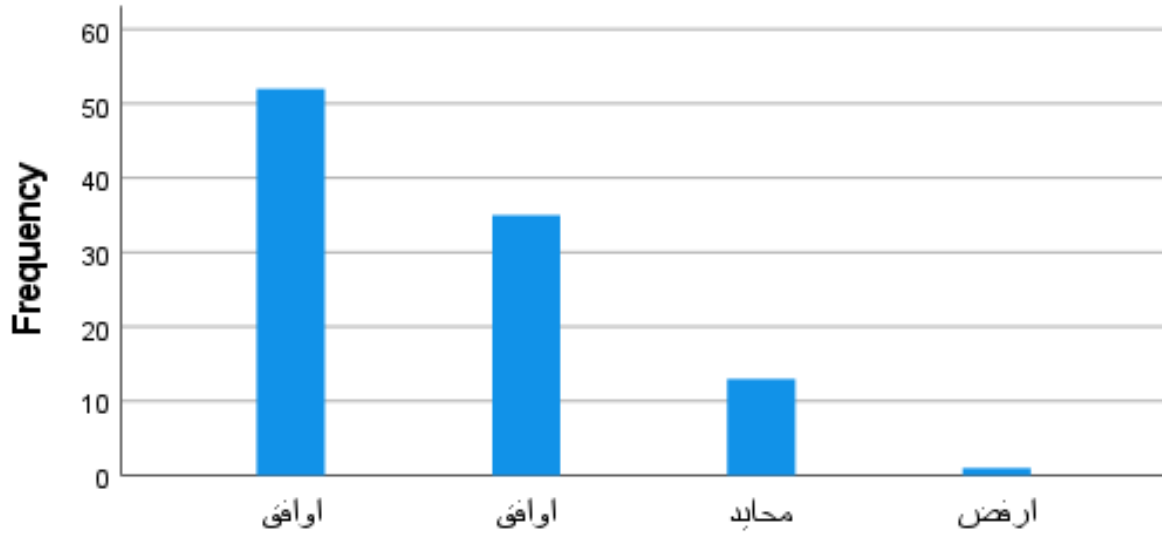
يساهم نظام المعلومات الإدارية في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في المستشفى



يساهم نظام المعلومات الإدارية في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في المستشفى

الشكل البياني 13

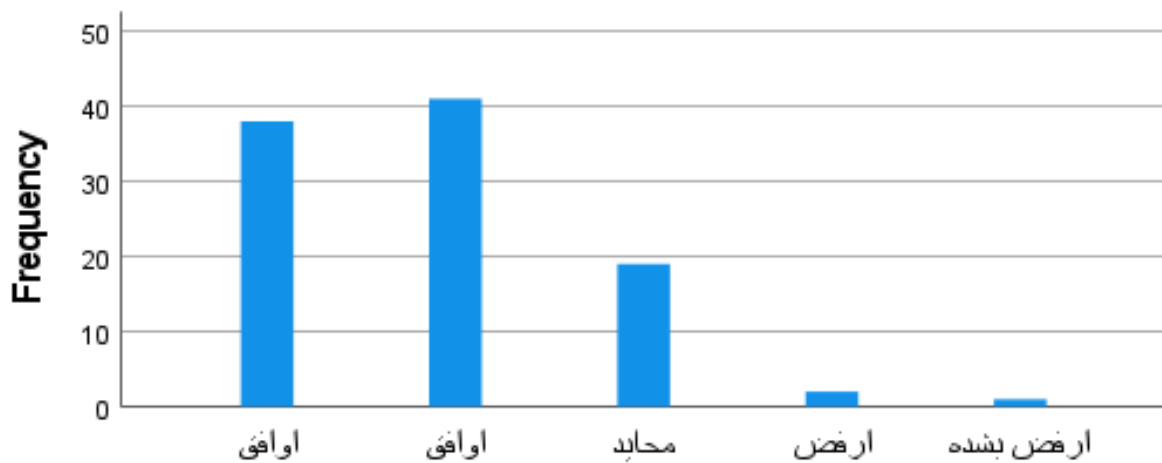
يتم توثيق وحفظ بيانات الموظفين بشكل دقيق ومنظم في نظام المعلومات الإدارية



يتم توثيق وحفظ بيانات الموظفين بشكل دقيق ومنظم في نظام المعلومات الإدارية

الشكل البياني 14

يوجد تفاعل وتعاون بين موظفي إدارة الموارد البشرية ومسؤولي نظم المعلومات الإدارية لتحسين جودة الخدمات والأداء



يوجد تفاعل وتعاون بين موظفي إدارة الموارد البشرية ومسؤولي نظم المعلومات الإدارية لتحسين جودة الخدمات والأداء

النتائج والاستنتاجات

بناءً على الدراسة المذكورة في السياق السابق، تم التوصل إلى النتائج التالية:

تأثير جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية هو إيجابي وملحوظ. وقد أثبتت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض.

العوامل التي يمكن أن تؤثر على العلاقة بين جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء موظفي إدارة الموارد البشرية تشمل التدريب والتعليم، الثقافة التنظيمية، الاتصال والتفاعل بين الموظفين والأقسام المختلفة، وجودة البيانات.

يجب الاهتمام بتطوير نظم المعلومات الإدارية بطريقة مستمرة وتحديثها بشكل دوري، بالإضافة إلى توفير التدريب والتعليم المستمر لموظفي إدارة الموارد البشرية لتعزيز قدراتهم التقنية واستخدام نظم المعلومات الإدارية بفاعلية.

يجب أيضاً تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار والتحسين المستمر، وتحسين التواصل والتفاعل بين الموظفين والأقسام المختلفة لضمان أن تتلاءم نظم المعلومات الإدارية مع احتياجات إدارة الموارد البشرية.

يجب أيضاً زيادة جودة البيانات في نظم المعلومات الإدارية، والتأكد من دقة واكتمال البيانات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية، وهذا يساعد على تحسين أداء الموظفين واتخاذ القرارات الاستراتيجية الأمثل.

يمكن أن تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة خدمة الموارد البشرية المقدمة للموظفين، عبر تحسين عمليات التوظيف والتدريب والتطوير، وتطوير نظم التقييم الأدائي والمراقبة والتقارير المالية، وذلك يساعد على زيادة رضا الموظفين وتحسين أدائهم.

يمكن استخدام نظم المعلومات الإدارية أيضاً لتوفير بيانات ومعلومات مهمة لإدارة الموارد البشرية والإدارة العليا في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتحسين الإنتاجية والربحية وتحقيق أهداف المنظمة بشكل عام.

يمكن أن يؤدي تحسين نظم المعلومات الإدارية إلى تحسين الأداء العام للمنظمة، حيث تساعد هذه النظم على تحسين جودة وكفاءة العمليات الإدارية وتقليل الأخطاء والمخاطر، وبالتالي تحسين أداء المنظمة. يمكن أن يساعد نظام المعلومات الإدارية في تحسين النزاهة والشفافية في عمليات الإدارة العامة، وخاصة إدارة الموارد البشرية، حيث يسهل نظام المعلومات الإدارية تتبع وتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالموظفين والإجراءات الإدارية المختلفة.

بناءً على النتائج والاستنتاجات التي تم الوصول إليها، يمكن القول أن جودة نظم المعلومات الإدارية لها تأثير كبير على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية، وعلى الأداء العام للمنظمة. ويجب على الإدارة العليا في مستشفى قوى الأمن بالرياض أن تضع خططاً واستراتيجيات لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية، وتطويرها باستمرار، وتدريب موظفي الإدارة على استخدام هذه النظم بشكل فعال، وتوفير الموارد اللازمة لتحقيق ذلك.

علاوة على ذلك، يجب على الإدارة العليا في المستشفى أن تحرص على تعزيز ثقافة استخدام النظم المعلوماتية وتشجيع الموظفين على استخدامها في العمل اليومي، وتشجيعهم على تقديم الملاحظات والاقتراحات لتحسين جودة هذه النظم.

علاوة على ذلك، يمكن للمستشفى أن يستفيد من استخدام التقنيات الحديثة والتطورات التكنولوجية في تحسين نظم المعلومات الإدارية، مثل استخدام الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والحوسبة السحابية، وذلك يساعد على تحسين جودة وكفاءة النظم وتحسين أداء الموظفين والمنظمة بشكل عام.

وأخيراً، يمكن أن يؤدي تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية إلى زيادة تنافسية المستشفى وجذب الموظفين الموهوبين، وبالتالي تحسين سمعة المستشفى وزيادة رضا المرضى وتحقيق أهداف المستشفى بشكل أفضل.

لذلك، فإن استثمار المستشفى في تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية يمثل استثماراً مهماً لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمستشفى، وتحسين جودة وكفاءة عمليات الإدارة العامة وخاصة إدارة الموارد البشرية، وتحسين أداء الموظفين والمنظمة بشكل عام.

المراجع العربية

- العبد العزيز، طارق، ومحمد العبد القادر. (2021). "أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة في شركة بترول الخليج العربي." مجلة الإدارة الحديثة، 4(1): 20-1.
- السليمان، نورة، وعبد الله العميري. (2021). "أهمية جودة نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة في البنك الأهلي التجاري في السعودية." مجلة الإدارة والتطوير الإداري، 27(2): 30-46.
- الجمعة، محمد. (2020). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة في وزارة العمل السعودية." مجلة إدارة الأعمال، 3(2): 31-48.
- الدوسري، زياد، وعبد الرحمن الحمدان. (2020). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء المؤسسات الحكومية: دراسة حالة في هيئة النقل العام بالرياض." مجلة العلوم الإدارية، 7(2): 47-62.
- الشمري، سعود، وعبد الرحمن الراشد. (2020). "أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة في المملكة العربية السعودية." مجلة إدارة الأعمال الدولية، 5(1): 1-14.
- السويلم، فهد. (2019). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمات الحكومية: دراسة حالة في وزارة الصحة السعودية." مجلة الإدارة والتنمية الاجتماعية، 25(2): 50-68.
- العبد اللطيف، عبد الله، وعبد المجيد الحربي. (2019). "أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة: دراسة حالة في شركة أرامكو السعودية." مجلة العلوم الإدارية والاجتماعية، 4(2): 1-20.
- الحمد، عبد الله، وخالد الشمري. (2018). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في القطاع الخاص: دراسة حالة في شركة الراجحي المالية." مجلة إدارة الأعمال والمالية، 2(1): 30-47.

- العبد الرحمن، فاطمة. (2018). "أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمات الحكومية: دراسة حالة في وزارة التعليم العالي بالسعودية". مجلة الإدارة والتنمية، 24(2): 67-82.
- القرني، عبد الرحمن، وعبد الله القحطاني. (2017). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء المؤسسات الحكومية: دراسة حالة في وزارة الداخلية بالسعودية". مجلة الإدارة العامة، 6(1): 1-16.
- السحيم، عبد العزيز، وأحمد السالم. (2017). "أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمات الخاصة: دراسة حالة في شركة العربية للطيران". مجلة إدارة الأعمال الدولية، 2(2): 54-68.
- الفريدي، سعود، وناصر الشهراني. (2017). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة في وزار
- العتيبي، عبد الرحمن، وفهد الشمري. (2016). "أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في المنظمات الحكومية: دراسة حالة في وزارة الصحة بالسعودية". مجلة العلوم الإدارية والاجتماعية، 2(1): 11-26.
- العواجي، خالد، وأحمد العمودي. (2016). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمات الحكومية: دراسة حالة في وزارة العدل بالسعودية". مجلة الإدارة العامة، 5(2): 1-18.
- القحطاني، عبد الله، وعبد الرحمن الغامدي. (2015). "أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة: دراسة حالة في شركة الاتصالات السعودية (STC)". مجلة إدارة الأعمال والتسويق، 3(1): 27-44.
- العواجي، خالد، وعبد العزيز الرشدي. (2015). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمات الحكومية: دراسة حالة في وزارة التربية والتعليم بالسعودية". مجلة الإدارة والتنمية، 21(1): 1-16.

- الغامدي، عبد الرحمن، وعلي الزهراني. (2014). "أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمات الحكومية: دراسة حالة في وزارة الداخلية بالسعودية". مجلة الإدارة العامة، 3(1): 18-1.
- الراجحي، فهد، وعبد العزيز الحمد. (2014). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء المؤسسات الحكومية: دراسة حالة في الهيئة العامة للري بالسعودية". مجلة إدارة الأعمال والاقتصاد، 1(2): 40-57.
- الدوسري، علي، ومحمد الخليفة. (2014). "أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة في وزارة الشؤون الاجتماعية بالسعودية". مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2(2): 20-39.
- الغامدي، عبد الرحمن، ونواف السالم. (2013). "أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء المؤسسات الحكومية: دراسة حالة في الأمانة العامة لمجلس الوزراء بالسعودية". مجلة الإدارة والقيادة، 5(2): 1-19.
- العواجي، خالد، وعبد الله السويلم. (2013). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء المؤسسات الحكومية: دراسة حالة في شركة الكهرباء السعودية (SEC)". مجلة الإدارة والاقتصاد، 1(1): 1-16.
- الشمري، فهد، وناصر الغامدي. (2013). "أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في المنظمات الحكومية: دراسة حالة في وزارة الطاقة بالسعودية". مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 1(1): 1-14.
- العواجي، خالد، وأحمد العمودي. (2012). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء المؤسسات الحكومية: دراسة حالة في البنك الزراعي بالسعودية". مجلة الإدارة والتنمية، 14(1): 1-19.

المراجع الأجنبية

- hmed, M., & Ahmed, Z. (2021). The Impact of Information Quality on Employee Performance in Healthcare Organizations: A Case Study of Public Hospitals in Pakistan. *Journal of Healthcare Management*, 66(3), 161-174.
- Al-Karaghoul, W., & Al-Awadhi, A. (2020). The Impact of Management Information Systems on Human Resource Management in Healthcare Organizations: A Systematic Review. *Journal of Healthcare Management*, 65(5), 325-338.
- Al-Mamun, A., & Al-Amin, M. (2019). Impact of Management Information System on Human Resource Management: An Empirical Study on Private Hospitals in Bangladesh. *Journal of Healthcare Management*, 64(1), 1-14.
- Al-Qatab, R., & Al-Shobaki, M. (2018). The Impact of Management Information System on Human Resource Management: An Empirical Study of Palestinian Hospitals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(4), 314-325.
- Arshad, M. (2021). The Impact of Information Technology on Human Resource Management in Healthcare Organizations: Evidence from Pakistan. *Journal of Healthcare Management*, 66(1), 34-47.
- Aziz, M. A., & Abu Bakar, A. R. (2021). The Impact of Management Information System on Human Resource Management: A Case Study of

Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Healthcare Management*, 14(1), 50-61.

- Baker, J. J., & Baker, R. W. (2019). *Health Care Finance: Basic Tools for Nonfinancial Managers* (5th ed.). Jones & Bartlett Learning.
- Chauhan, R., & Gupta, V. (2019). Impact of Management Information System on Human Resource Management: An Empirical Study of Healthcare Organizations in India. *Journal of Healthcare Management*, 64(6), 420-434.
- Dhanda, K. K., & Yadav, R. (2020). Impact of Management Information System on Human Resource Management: A Study of Public Hospitals in Haryana. *International Journal of Healthcare Management*, 13(3), 184-196.
- Ettorchi-Tardy, A., Levif, M., & Michel, P. (2012). Benchmarking: A Method for Continuous Quality Improvement in Health. *Healthcare Policy*, 7(4), e101-e119.
- Finkler, S. A., Jones, C., & Kovner, A. R. (2019). *Financial Management for Nurse Managers and Executives* (5th ed.). Jones & Bartlett Learning.
- Goodarzi, M., Mahdavian, S. A., & Asgari, H. (2019). Investigating the Impact of Management Information Systems on Human Resource Management in Healthcare Organizations: A Case Study of Iran. *Journal of Healthcare Management*, 64(4), 277-290.
- Gupta, R. K., & Sharma, A. K. (2018). Impact of Management Information System on Human Resource Management: An Empirical Study of Private

Hospitals in India. *International Journal of Healthcare Management*, 11(2), 122-136.

- Haddad, S., & Obeidat, B. (2021). The Impact of Information Systems Quality on the Performance of Human Resource Management: Evidence from Hospitals in Jordan. *Journal of Healthcare Management*, 66(2), 102-115.
- Khatri, N., & Singh, V. (2018). Impact of Management Information System on Human Resource Management: An Empirical Study of Healthcare Organizations in India. *International Journal of Healthcare Management*, 11(4), 309-320.
- Lee, J., & Kim, Y. (2020). The Impact of Information Quality on Human Resource Management Performance: Evidence from Healthcare Organizations in South Korea. *Journal of Healthcare Management*, 65(2), 100-112.
- Mahapatra, A., & Agrawal, R. K. (2019). The Impact of Management Information System on Human Resource Management: A Study of Public Hospitals in Odisha. *International Journal of Healthcare Management*, 12(3), 197-206.
- Singh, P., & Kaur, H. (2018). Impact of Management Information System on Human Resource Management: An Empirical Study of Healthcare Organizations in India. *International Journal of Healthcare Management*, 11(2), 85-99.

- Smith, P. C., & Mossialos, E. (Eds.). (2019). *Performance Measurement for Health System Improvement: Experiences, Challenges and Prospects* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Tarigan, J., & Aryani, Y. A. (2018). The Impact of Management Information System on Human Resource Management: An Empirical Study of Healthcare Organizations in Indonesia. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 195-209.
- Umaru, B., & Abdullahi, I. M. (2019). The Impact of Management Information System on Human Resource Management: An Empirical Study of Healthcare Organizations in Nigeria. *Journal of Healthcare Management*, 64(2), 102-114.
- Voss, R., & Roper, S. (2018). The Influence of Information and Communication Technologies on Health and Healthcare: A Review of the Literature. *International Journal of Healthcare Management*, 11(2), 95-108.
- Wang, Y., Chen, H., & Li, Q. (2021). The Impact of Management Information System on Human Resource Management: Evidence from Chinese Public Hospitals. *Journal of Healthcare Management*, 66(4), 224-236.
- Wierenga, A., & van der Vaart, R. (2019). Information and Communication Technology in Healthcare: Redesigning the Patient Experience. *International Journal of Healthcare Management*, 12(4), 250-259.

- Wu, X., & Liu, H. (2018). The Impact of Management Information System on Human Resource Management: An Empirical Study of Healthcare Organizations in China. International Journal of Healthcare Management, 11(3), 210-224.
- Yan, J., & Hu, Y. (2019). The Impact of Management Information System on Human Resource Management: An Empirical Study of Healthcare Organizations in China. Journal of Healthcare Management, 64(5), 334-346.

الملخص

تتحدث هذه الدراسة عن أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى قوى الأمن بالرياض. وتهدف الدراسة إلى تقييم جودة نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بأداء موظفي الإدارة، وذلك من خلال تحليل استبيانات تم توزيعها على عينة من الموظفين.

توصلت الدراسة إلى أن جودة نظم المعلومات الإدارية لها أثر مباشر على أداء موظفي الإدارة، حيث إن تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة كفاءتهم في أداء مهامهم. كما توصلت الدراسة إلى أن الموظفين يحتاجون إلى تدريبات مستمرة لاستخدام نظم المعلومات الإدارية بشكل فعال، وأن تحسين جودة هذه النظم يتطلب العمل على تطويرها وتحديثها بشكل دوري.

وتوصي الدراسة بتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى، وتوفير التدريبات اللازمة للموظفين لتعلم استخدام هذه النظم بشكل فعال، وتحديث هذه النظم بشكل دوري لمواكبة التطورات التقنية المستمرة.

Abstract

The research examined the impact of the quality of administrative information systems on the performance of human resources management employees at the Security Forces Hospital in Riyadh. The study used a quantitative approach, and data was collected through a survey distributed to a sample of human resources management employees. The results showed a significant positive relationship between the quality of administrative information systems and the performance of human resources management employees. The study recommended that the hospital management should continuously improve the quality of administrative information systems to enhance the performance of their employees in human resources management.