

أثر إدارة الموارد البشرية الصحية على أداء أقسام تقنية الأسنان في المستشفيات الحكومية

إعداد الطالب/

عايض يحي محمد ال معدي

الرقم الجامعي

252001828

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

د.فايز جراد

العام الدراسي:2025

جدول المحتويات

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة:
6	أهداف الدراسة:
6	تساؤلات الدراسة
7	فروض الدراسة:
8	الدراسات السابقة:
15	الفجوة البحثية:
16	المنطلقات النظرية للدراسة:
20	المنهجية وطرق البحث:
23	سابعاً: حدود الدراسة

مقدمة:

تُعد إدارة الموارد البشرية الصحية من أهم الركائز الأساسية التي تقوم عليها كفاءة المؤسسات الصحية، إذ تمثل الإطار المنهجي الذي يضمن الاستخدام الأمثل للعنصر البشري لتحقيق الأهداف التنظيمية والطبية. فقد أسهمت استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الصحية من خلال التركيز على عمليات تخطيط القوى العاملة، والاختيار، والتعيين، والتدريب المستمر للعاملين، بما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء في الأقسام التخصصية كأقسام تقنية الأسنان التي تتطلب مهارات فنية دقيقة وتنسيقاً عالياً بين الطاقم الطبي والفني (البلوي، 2024).

تركز إدارة الموارد البشرية الحديثة في المجال الصحي على تطوير قدرات العاملين وتقييم أدائهم بطرق علمية تضمن رفع الإنتاجية وتعزيز الرضا الوظيفي، وهو ما يؤدي إلى تحسين جودة الرعاية المقدمة للمرضى. وقد أكدت دراسات متعددة أن تطبيق ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية يساهم في رفع مستوى الاعتمادية والاستجابة في الخدمات الصحية، ويقلل من الأخطاء التشغيلية، خصوصاً في الأقسام التقنية الحساسة كأقسام الأسنان التي تعتمد على تقنيات رقمية متقدمة وتعاون متعدد التخصصات (الحسان والعواودة، 2022).

تُظهر البحوث الحديثة أن تدريب الكوادر الصحية يمثل أحد أهم العوامل المؤثرة في الأداء العام، حيث يؤدي إلى تطوير الكفاءة التقنية والفنية للعاملين، ويعزز قدرتهم على التعامل مع الأجهزة والتقنيات الحديثة المستخدمة في طب الأسنان. كما بينت نتائج الدراسات أن دمج التدريب مع التحفيز والتقييم المستمر يساهم في تحقيق مستويات أداء عالية داخل المستشفيات الحكومية التي تتبنى سياسات تطوير مستدامة في مجال الموارد البشرية (الداود وعبدالمطلب، 2020).

علاوة على ذلك، فإن فعالية إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي لا تقتصر على النواحي الإدارية فقط، بل تمتد لتشمل بناء ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار وتحسين الأداء، خاصة في الأقسام الفنية المتقدمة كأقسام تقنية الأسنان، حيث يتطلب العمل فيها توازناً بين الكفاءة المهنية والدقة التقنية لتحقيق نتائج علاجية عالية الجودة (عمار وحمادي، 2021).

مشكلة الدراسة

تُعَدُّ إدارة الموارد البشرية الصحية أحد العوامل الحاسمة في نجاح المؤسسات الصحية، إذ تسهم في تحقيق الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات المقدمة، غير أن العديد من المستشفيات الحكومية ما زالت تواجه تحديات في إدارة مواردها البشرية، خصوصاً في الأقسام الفنية المتخصصة كأقسام تقنية الأسنان التي تتطلب مهارات مهنية عالية وتنسيقاً دقيقاً بين أفراد الفريق الطبي والفني. وقد أشار البلوي (2024) إلى أن ضعف جودة نظم معلومات الموارد البشرية والبنية التحتية الإدارية يؤثر سلباً على جودة الخدمات الصحية ويحد من كفاءة الأداء المهني للعاملين.

كما بيّنت دراسة الحسان والعاودة (2022) أن ممارسات الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة كانت متفاوتة من حيث فعاليتها في تحسين جودة الخدمات الصحية، حيث تبين أن ضعف تطبيق استراتيجيات التدريب والتحفيز وتقييم الأداء يؤدي إلى انخفاض في مستوى الاعتمادية والاستجابة في تقديم الخدمات، وهو ما يمكن إسقاطه على المستشفيات الحكومية التي تواجه تحديات أكبر في الموارد والدعم الإداري.

وتشير دراسة الداود وعبدالمطلب (2020) إلى أن تدريب الموارد البشرية يُعد من أهم العناصر المؤثرة في جودة الخدمات الصحية، إذ أوضحت نتائجهم وجود علاقة إيجابية بين برامج التدريب وتحسين الأداء، إلا أن هذه العلاقة تبقى محدودة ما لم تُدعم بإجراءات تنظيمية وإدارية ذات جودة عالية، الأمر الذي يعكس وجود فجوة بين الإطار النظري لتطوير الموارد البشرية والتطبيق العملي في المرافق الصحية.

من جانب آخر، أوضحت دراسة عمار وحماي (2021) أن ضعف عمليات التخطيط الاستراتيجي والتقييم المستمر للعاملين في المؤسسات الصحية يؤدي إلى انخفاض فعالية الخدمات، خاصة في الأقسام التقنية مثل أقسام الأسنان التي تتطلب تكامل الجهود الفنية والإدارية لتحقيق جودة عالية في الأداء الطبي والفني.

وعليه، تتبع مشكلة الدراسة الحالية من الحاجة إلى تحليل أثر إدارة الموارد البشرية الصحية بأبعادها (التخطيط، التدريب، التحفيز، تقييم الأداء، والبنية الإدارية) على أداء أقسام تقنية الأسنان في المستشفيات الحكومية، في ظل التحديات المرتبطة بكفاءة الكوادر البشرية، وغياب التكامل بين الجوانب الإدارية والفنية، وضعف استثمار الإمكانيات البشرية والتكنولوجية بالشكل الأمثل.

أهمية الدراسة:

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

أولاً: الأهمية العلمية

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية الصحية، من خلال تناولها لأثرها المباشر على أداء أقسام تقنية الأسنان، وهو مجال ما زال محدود التداول في البحوث العربية.
- تقدم الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا يربط بين المفاهيم الإدارية (التخطيط، التدريب، التحفيز، تقييم الأداء) والأداء الفني للأقسام الصحية التقنية، بما يعزز فهم العلاقة التكاملية بين العنصر البشري والتطبيق العملي للتقنيات الحديثة.
- تساهم في توسيع نطاق البحث العلمي حول تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الصحي الحكومي عبر تسليط الضوء على دور الكفاءات البشرية كعامل جوهري في رفع جودة الخدمات الصحية.
- تدعم نتائج الدراسة التوجهات الأكاديمية نحو دمج الإدارة الصحية بالتكنولوجيا الطبية، وتوضح كيفية توظيف ممارسات الموارد البشرية لتفعيل الأداء التقني في بيئات العمل السريرية.
- تفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تقيس العلاقة بين التحول الرقمي في الخدمات الصحية وكفاءة إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية.

ثانياً: الأهمية العملية

- تساعد نتائج الدراسة صُنّاع القرار في وزارة الصحة والمستشفيات الحكومية على تطوير سياسات أكثر فاعلية لإدارة الموارد البشرية في الأقسام التقنية، وخاصة أقسام تقنية الأسنان.
- توفر مؤشرات تطبيقية لتحسين برامج التدريب والتحفيز بما يتناسب مع متطلبات التطور التكنولوجي في طب الأسنان، مما يعزز كفاءة الأداء الفني للعاملين.
- تمكّن الإدارات الصحية من تقييم أداء الكوادر البشرية وفق معايير كمية ونوعية واضحة ترتبط مباشرة بجودة الخدمات التقنية المقدمة للمرضى.

- تقدم نموذجاً عملياً يمكن الاستفادة منه في إعادة هيكلة أنظمة العمل في الأقسام الصحية بما يضمن التكامل بين الكفاءة الإدارية والكفاءة الفنية.
- تتيح للمستشفيات الحكومية تحديد نقاط الضعف في إدارة الموارد البشرية وتوجيه الجهود نحو تطوير بيئة عمل داعمة للابتكار والتميز في الأداء الصحي.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر إدارة الموارد البشرية الصحية بأبعادها المختلفة (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، التحفيز والمكافآت، تقييم الأداء، والبنية الإدارية) على أداء أقسام تقنية الأسنان في المستشفيات الحكومية.

الأهداف الفرعية:

- تحديد مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الصحية في المستشفيات الحكومية.
- قياس أثر تخطيط الموارد البشرية على كفاءة أداء العاملين في أقسام تقنية الأسنان.
- تحليل دور التدريب والتطوير في تحسين جودة العمل الفني والتقني في هذه الأقسام.
- دراسة أثر الحوافز والمكافآت على رفع الروح المعنوية والإنتاجية لدى العاملين في أقسام تقنية الأسنان.
- تقييم مدى تأثير نظام تقييم الأداء على تحقيق الجودة والفعالية في أداء الأقسام.
- التعرف على مدى إسهام البنية الإدارية والتنظيمية في دعم وتحسين أداء الكوادر البشرية في أقسام تقنية الأسنان.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: ما أثر إدارة الموارد البشرية الصحية بأبعادها المختلفة (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، التحفيز والمكافآت، تقييم الأداء، والبنية الإدارية) على أداء أقسام تقنية الأسنان في المستشفيات الحكومية؟

الأسئلة الفرعية:

- ما مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الصحية في المستشفيات الحكومية؟
- ما أثر تخطيط الموارد البشرية على أداء العاملين في أقسام تقنية الأسنان؟
- كيف يسهم التدريب والتطوير في تحسين جودة وكفاءة الأداء الفني للعاملين في تلك الأقسام؟
- ما أثر الحوافز والمكافآت على رفع كفاءة الأداء في أقسام تقنية الأسنان؟
- إلى أي مدى يؤثر نظام تقييم الأداء على جودة الخدمات التقنية المقدمة في المستشفيات الحكومية؟
- كيف تسهم البنية الإدارية والتنظيمية في دعم وتحسين أداء الكوادر العاملة في أقسام تقنية الأسنان؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الصحية بأبعادها مجتمعة (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، التحفيز والمكافآت، تقييم الأداء، والبنية الإدارية) على أداء أقسام تقنية الأسنان في المستشفيات الحكومية.

الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتخطيط الموارد البشرية على أداء أقسام تقنية الأسنان في المستشفيات الحكومية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والتطوير على أداء أقسام تقنية الأسنان في المستشفيات الحكومية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتحفيز والمكافآت على أداء أقسام تقنية الأسنان في المستشفيات الحكومية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم الأداء على أداء أقسام تقنية الأسنان في المستشفيات الحكومية.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للبنية الإدارية على أداء أقسام تقنية الأسنان في المستشفيات الحكومية.

الدراسات السابقة:

دراسة (البلوى، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (جودة المعلومات، جودة النظام، جودة الخدمات، الكفاءة الذاتية، البنية التحتية، الدعم الإداري) على جودة الخدمات الصحية بأبعادها (الاعتمادية، الاستجابة، الضمان، الجوانب الملموسة، التعاطف) في مستشفى تبوك للولادة بالمملكة العربية السعودية.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال قائمة استقصاء وُزعت على عينة من العاملين بمستشفيات منطقة تبوك في أقسام النساء والولادة والأطفال، إضافة إلى عينة ميسرة من المرضى المراجعين لتلك الأقسام. أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وأبعاد جودة الخدمات الصحية، مما يشير إلى أن تطوير نظم المعلومات يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة.

وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الموقع الإلكتروني للمستشفى لتلبية احتياجات المرضى، وتبني أساليب إشراف حديثة مثل المقارنة المرجعية والجودة الشاملة والإشراف الذاتي، والعمل على تعزيز البنية التحتية للمستشفى من خلال رفع كفاءة أداء المعدات والأدوات الطبية.

دراسة (قطاف وزكريا، 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار المفاهيمي لتقييم الكفاءات البشرية بأبعاده المختلفة، ودراسة دوره في تحقيق جودة الخدمات الصحية المقدمة في المؤسسات الصحية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل الأدبيات وتوضيح المفاهيم المرتبطة بتقييم الكفاءات البشرية وطرق وأساليب قياسها.

توصلت النتائج إلى أن مواكبة التحديات والتغيرات التي تواجه المنظمات الصحية تتطلب تقييماً مستمراً

لكفاءاتها البشرية من أجل تحقيق الكفاءة، الفعالية، الأمان، العدالة، وجودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى والمجتمع.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني آليات علمية ومنهجية لتقييم الكفاءات البشرية وتطوير مهارات العاملين في القطاع الصحي لضمان استمرارية التميز والجودة في الأداء.

دراسة (الحسان والعواودة، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، الاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز والمكافآت) على جودة الخدمات الصحية بأبعادها (الاستجابة، الاعتمادية، الملموسية، الأمان، التعاطف) في المستشفيات الأردنية الخاصة في إقليم الشمال.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وُزعت على عينة من العاملين في ثمانية مستشفيات خاصة، بلغ عددها (120) استبانة، واعتمدت الدراسة على التحليل الإحصائي باستخدام الارتباط والانحدار الخطي المتعدد.

توصلت النتائج إلى أن تقييم الأداء كان أكثر أبعاد الموارد البشرية تأثيراً في جودة الخدمات، تلاه الحوافز والمكافآت، ثم التدريب والتطوير، يليه تخطيط الموارد البشرية، وأخيراً الاختيار والتعيين كأقل الأبعاد تأثيراً.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز أنظمة تقييم الأداء وربطها بالحوافز المادية والمعنوية، وتطوير برامج التدريب المستمر للعاملين لتحسين جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الخاصة.

دراسة (عمار وحماوى، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي، تحليل الوظائف وتوصيفها، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز، تقييم الأداء) في تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفى الأم والطفل بولاية تلمسان.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة.

أظهرت النتائج أن إدارة الموارد البشرية تسهم بشكل فعال في تحقيق جودة الخدمة الصحية من خلال التخطيط الجيد للعنصر البشري، وتطبيق برامج تدريب وتكوين فعالة، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية التي ترفع من مستوى الأداء.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور إدارة الموارد البشرية في تطوير مهارات العاملين وتحسين نظم التحفيز والتقييم لضمان استدامة جودة الخدمات الصحية بالمستشفى.

دراسة (الامين وستى، 2024)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها المختلفة وجودة الخدمات الصحية لدى عينة من الطاقم الطبي وشبه الطبي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية إليزي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة مكونة من 59 فرداً، وتم تحليلها باستخدام برنامج (SPSS V.26)، كما تم اختبار نموذج الدراسة وفرضياتها باستخدام الانحدار الخطي المتعدد. توصلت النتائج إلى أن لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية دوراً محورياً في تحسين جودة الخدمات الصحية داخل المؤسسة قيد الدراسة، من خلال تحسين كفاءة العاملين ورفع مستوى الأداء التنظيمي والخدمي. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة وتطوير نظم التدريب والتحفيز بما يضمن استدامة جودة الخدمات الصحية.

دراسة (على ومحمد، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى توافر القيادة التكيفية بأبعادها (القدرة على التكيف، العمل بروح الفريق، تبني السلوك الأخلاقي، الانفتاح والتغيير، الدافعية والتحفيز) في مستشفيات دائرة مدينة الطب، والتعرف على أثرها في مقدرات الموارد البشرية بأبعادها (اكتساب المعرفة، التدريب، التعلم المستمر، الاتصال، المشاركة في صنع القرار). اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من (158) طبيباً من أصل (380) يمثلون مجتمع البحث، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (AMOS V.25 و SPSS V.28) من خلال الأساليب الإحصائية (النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الانحدار الخطي البسيط والمتعدد).

أظهرت النتائج أن القيادة التكيفية تسهم بشكل فعال في تعزيز مقدرات الموارد البشرية، وأن القدرة على التكيف كانت أبرز أبعاد القيادة التكيفية تأثيراً في مواجهة التغيرات البيئية وتلبية احتياجات المجتمع. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز قدرة المستشفيات على التكيف مع المتغيرات، واستحداث أقسام جديدة تدعم تقديم خدمات صحية متطورة، وضمان الاستمرارية والفاعلية في الأداء المؤسسي.

دراسة (الداود وعبدالمطلب، 2020)

هدفت الدراسة إلى تحليل وتقييم أثر تدريب الموارد البشرية على تحسين جودة الخدمات الصحية في المؤسسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغت (480) فرداً من مجتمع الدراسة.

تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل مصفوفة الارتباط، معامل ألفا كرونباخ، اختبار الالتواء والتفرطح، والتحليل العاملي والاستكشافي.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية معتدلة بين تدريب الموارد البشرية وجودة الخدمات الصحية، مما يدل على أن برامج التدريب تساهم في تحسين الأداء الصحي، لكنها تحتاج إلى دعم بإجراءات تنظيمية وإدارية ذات جودة عالية لتحقيق النتائج المرجوة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التدريب المستمر للعاملين في القطاع الصحي، وربطها بخطط تطوير الأداء المؤسسي لضمان استدامة جودة الخدمات الصحية.

دراسة (Aldablan et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التقدم التكنولوجي في جراحات الأسنان بأبعاده (الذكاء الاصطناعي، التقنيات الجراحية طفيفة التوغل، الأنظمة الرقمية المتقدمة) على تحسين الممارسات السريرية وجودة نتائج العمليات الجراحية في مجال طب الأسنان.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل أبرز الابتكارات التكنولوجية الحديثة ودراسة انعكاساتها على أداء الأطباء وتجربة المرضى.

أظهرت النتائج أن استخدام التقنيات الحديثة، وخاصة الذكاء الاصطناعي والجراحة الموجهة رقمياً، ساهم في تقليص مدة العمليات وزيادة دقتها وتحسين رضا المرضى، مع وجود بعض التحديات المرتبطة بتكلفة

التطبيق وصعوبات الدمج في البيئات السريرية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تبني التكنولوجيا في جراحات الأسنان، وتكثيف برامج التدريب للأطباء، ووضع معايير تنظيمية لتسهيل دمج الابتكارات الحديثة في الممارسات السريرية اليومية.

دراسة (Alageel et al., 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق تقنيات التصنيع الرقمي في طب الأسنان بأبعاده) التصميم والتصنيع بالحاسوب CAD/CAM ، التصنيع الطرحي، التصنيع الإضافي، واستخدام المواد المتقدمة كالبوليمرات والمعادن والسيراميك (على تحسين جودة ودقة التعويضات والتطبيقات السنية المختلفة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمراجعة النظم الحديثة في تقنيات التصنيع الرقمي، بما في ذلك عمليات الإنتاج، التطبيقات السريرية، المواد والمعدات المتاحة، والمزايا والقيود المرتبطة بالتكنولوجيا. أظهرت النتائج أن تقنيات CAD/CAM أسهمت في رفع مستوى الدقة وتقليص زمن التصنيع وتحسين الملاءمة الوظيفية والجمالية للتعويضات السنية، مع وجود بعض التحديات المتعلقة بتكلفة المعدات وصيانة الأجهزة وتدريب الكوادر الطبية. وأوصت الدراسة بضرورة توسيع استخدام تقنيات التصنيع الرقمي في طب الأسنان، وتطوير المناهج التدريبية للأطباء والفنيين، وتحديث البنية التحتية الرقمية في المختبرات السنية لضمان أعلى مستويات الجودة والكفاءة.

دراسة (Keskeny, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تبني تقنيات طب الأسنان الرقمية بأبعادها) تقنية CAD/CAM ، المسح القموي ثلاثي الأبعاد، الطباعة ثلاثية الأبعاد، الذكاء الاصطناعي، وطب الأسنان عن بُعد (على تحسين النتائج السريرية وتجربة المرضى في ممارسات طب الأسنان الحديثة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمراجعة تطور تقنيات طب الأسنان الرقمية من بداياتها حتى الابتكارات الحديثة، مع تحليل التحديات والاتجاهات المستقبلية في دمج الأدوات الرقمية بالممارسة اليومية.

أظهرت النتائج أن التحول الرقمي في طب الأسنان أسهم في رفع دقة الإجراءات العلاجية، وتقليص زمن العلاج، وتحسين رضا المرضى، في حين واجهت المؤسسات بعض التحديات التقنية والتنظيمية في دمج هذه التقنيات.

وأوصت الدراسة بضرورة توسيع تطبيق طب الأسنان الرقمي، وتعزيز التكامل بين التقنيات الذكية والبنية التحتية السريرية، وتبني برامج تدريبية متخصصة لدعم التحول الرقمي في القطاع الصحي.

دراسة (Benakatti, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية الحديثة بأبعادها (التشخيص الذكي، دعم اتخاذ القرار العلاجي، الطباعة ثلاثية الأبعاد، المسح الفموي، نظم CAD/CAM، الواقع الافتراضي، طب الأسنان عن بُعد، وتقنيات الليزر والتحرير الجيني (CRISPR) على تحسين كفاءة الممارسة السنية وجودة رعاية المرضى. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استعراض أبرز التطبيقات التكنولوجية المعاصرة في مجالات الأشعة الفموية، التقويم، جراحة الفم، وأمراض اللثة. أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي والتقنيات الناشئة أحدثت تحولاً جوهرياً في تشخيص الحالات، تخطيط العلاج، ودقة الإجراءات الجراحية، وأسهمت في رفع الكفاءة وتقليل الزمن وتحسين تجربة المريض، مع بقاء تحديات تتعلق بالتكلفة والتطبيق العملي والتدريب المتخصص للكوادر الطبية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية للأطباء والفنيين لتمكينهم من استخدام هذه التقنيات بفعالية، وتوفير بنية تحتية رقمية متكاملة تدعم دمج الذكاء الاصطناعي في ممارسات طب الأسنان الحديثة.

دراسة (Shireen, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الاتجاهات التكنولوجية الحديثة في طب الأسنان بأبعادها (الروبوتات الجراحية، الطب الشخصي القائم على المعلومات الجينية، وتحليلات البيانات الضخمة) على تحسين جودة خدمات طب الأسنان وتطوير استراتيجيات الصحة الفموية العامة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل أبرز الابتكارات في مجال الجراحة الروبوتية، والطب الدقيق، وتحليل البيانات على نطاق سكاني في القطاع الصحي. أظهرت النتائج أن التقنيات الروبوتية حسّنت دقة وكفاءة العمليات الجراحية السنية، وأن الطب الشخصي أسهم في تصميم خطط علاجية مخصصة وفق الخصائص الجينية للمريض، كما مكّنت تحليلات البيانات الضخمة من تحديد الأنماط والاتجاهات لتحسين استراتيجيات الصحة الفموية العامة.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز دمج التقنيات الذكية والروبوتية في الممارسات السنية، وتطوير بنية تحتية رقمية تدعم استخدام البيانات الضخمة والطب الشخصي لتحقيق رعاية فموية أكثر فعالية واستدامة.

دراسة (Genovese et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق طب الأسنان الرقمي بأبعاده) المسح الفموي، التصوير المقطعي ثلاثي الأبعاد CBCT ، الطباعة ثلاثية الأبعاد، والتصميم والتصنيع الرقمي (على تحسين كفاءة ودقة الإجراءات العلاجية في مجالات طب الأسنان المختلفة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة منهجية للأدبيات العلمية تضمنت أبحاثاً محكمة وكتباً متخصصة وإرشادات جمعيات مهنية في مجال طب الأسنان الرقمي. أظهرت النتائج أن استخدام التقنيات الرقمية مثل الماسحات الفموية وتقنيات CBCT والطباعة ثلاثية الأبعاد أدى إلى رفع كفاءة ودقة التشخيص والعلاج، واستبدال طرق الطبقات التقليدية، وتحقيق نتائج أكثر دقة في تصميم وتركيب التعويضات والأجهزة التقييمية وزراعة الأسنان. وأوصت الدراسة بضرورة توسيع تطبيقات طب الأسنان الرقمي في المجالات السريرية المختلفة، وتوفير التدريب المهني المستمر لأطباء الأسنان على استخدام التقنيات الحديثة، وتعزيز الاستثمار في البنية التحتية الرقمية لضمان جودة أعلى في الرعاية السنية.

دراسة (Tallarico, 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التقنيات الرقمية الحديثة في طب الأسنان بأبعادها) التصوير المقطعي بالحزمة المخروطية CBCT ، أنظمة التصميم والتصنيع بالحاسوب CAD/CAM ، والمسح الفموي الرقمي (على تحسين كفاءة ودقة التشخيص والعلاج السني وتقليل الوقت والتكلفة التشغيلية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استعراض التطورات التكنولوجية المتسارعة في مجال طب الأسنان الرقمي ودورها في دعم الأطباء وتحسين تجربة المرضى. أظهرت النتائج أن استخدام التقنيات الرقمية أسهم في تسريع عمليات التأهيل والعلاج، ورفع دقة الإجراءات السريرية، وإتاحة محاكاة مسبقة للعلاج النهائي، مما أدى إلى تحسين جودة الخدمات وتقليل الأخطاء الطبية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التحول من النظم التقليدية إلى الرقمية في طب الأسنان، وتكثيف التدريب

على استخدام التقنيات الحديثة مثل CBCT و CAD/CAM، لتصبح خيار العلاج المفضل والأكثر كفاءة في المستقبل.

دراسة (Sharma et al., 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التقدم التكنولوجي في طب الأسنان بأبعاده (دقة الأداء، سرعة الإجراءات، راحة المريض، وسهولة الوصول للخدمة) على تحسين جودة الرعاية السنية ورفع مستوى رضا المرضى.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل أثر التقنيات الحديثة على كفاءة مقدمي الرعاية السنية ودقة الإجراءات العلاجية مقارنة بالأساليب التقليدية. أظهرت النتائج أن التطور التكنولوجي أسهم في جعل الرعاية السنية أكثر كفاءة ودقة وراحة للمرضى، وساعد الأطباء على تحقيق نتائج علاجية متوقعة وأكثر ثقة. وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في تبني أحدث التقنيات والمعدات الرقمية في مجال طب الأسنان، وتعزيز الأبحاث التطبيقية التي تدعم الابتكار في تحسين جودة الرعاية الفموية ورضا المرضى.

الفجوة البحثية:

تشير الدراسات السابقة إلى اتفاق عام حول الدور المحوري الذي تمارسه إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الصحية بمختلف أبعادها، سواء من خلال التخطيط والتوظيف أو التدريب والتحفيز والتقييم، كما أظهرت بحوث مثل (الحسان والعواودة، 2022) و(عمار وحمادي، 2021) و(الامين وستى، 2024). إلا أن معظم هذه الدراسات ركزت على جودة الخدمة الصحية كمخرج عام ولم تتناول بشكل مباشر أداء الأقسام التقنية التخصصية مثل أقسام تقنية الأسنان، مما يُظهر محدودية في ربط إدارة الموارد البشرية بمخرجات الأداء المهني الفني في القطاعات الطبية الفرعية.

أظهرت بعض الدراسات الحديثة مثل (Aldablan et al., 2024) و(Genovese et al., 2024) اهتماماً واضحاً بتأثير التقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي على جودة خدمات طب الأسنان، إلا أنها ركزت على الجانب التقني والسريري دون ربطه بعناصر الإدارة البشرية أو مدى جاهزية الكوادر الفنية

للتعامل مع التطور التكنولوجي في بيئات العمل الحكومية. هنا تبرز فجوة واضحة تتمثل في غياب الربط بين التمكين الإداري والمهني للعاملين في أقسام تقنية الأسنان ومستوى الأداء العام لهذه الأقسام.

كما أن الدراسات الإدارية السابقة التي تناولت الموارد البشرية في المؤسسات الصحية ركزت في معظمها على القطاعات العامة أو الخاصة بشكل عام (مثل مستشفيات الولادة أو المؤسسات الاستشفائية)، دون تخصيص التحليل على الأقسام التقنية المتخصصة داخل المستشفيات الحكومية، رغم أنها تمثل واجهة أساسية لتطبيق المهارات الفنية والتقنيات الحديثة. لذا، فإن دراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الصحية وأداء أقسام تقنية الأسنان تمثل بعداً تطبيقياً جديداً يعمق الفهم لممارسات الموارد البشرية في المجالات التقنية الدقيقة.

كذلك، يلاحظ أن أغلب الدراسات السابقة استخدمت مقاييس لجودة الخدمات أو رضا المرضى كمخرجات رئيسية، في حين تغيب مؤشرات الأداء التنظيمي والمهني للأقسام الفنية كمتغير تابع مستقل في التحليل. وهذا ما يفتح المجال أمام الدراسة الحالية لتبني نموذج أكثر دقة في قياس أثر إدارة الموارد البشرية من منظور الكفاءة التشغيلية، جودة العمل الفني، والقدرة على الابتكار في الخدمات التقنية السنية.

وأخيراً، يظهر من تحليل الاتجاهات البحثية أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت البيئة السعودية تحديداً في إطار المستشفيات الحكومية وأقسام تقنية الأسنان، رغم التطورات الكبيرة التي يشهدها القطاع الصحي السعودي في ضوء رؤية 2030. وعليه، فإن الدراسة الحالية تسد فجوة علمية وميدانية مهمة عبر دمج بُعدين متكاملين: البعد الإداري للموارد البشرية الصحية والبعد الفني لأداء أقسام تقنية الأسنان، مما يسهم في بناء نموذج شامل لفهم العلاقة بين الإدارة البشرية والكفاءة الفنية داخل المؤسسات الصحية الحكومية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: إدارة الموارد البشرية الصحية – المفهوم والدور

تُعد إدارة الموارد البشرية الصحية من الركائز الأساسية في تطوير النظم الصحية وتحسين أدائها، إذ تُعنى بتخطيط وتوظيف وتدريب وتحفيز وتقييم العاملين في القطاع الصحي لضمان تحقيق كفاءة الأداء وجودة الخدمات. ويشير (عمار وحمادي، 2021) إلى أن إدارة الموارد البشرية تمثل المحرك الاستراتيجي

لأي مؤسسة صحية، حيث تسهم من خلال التخطيط الجيد للقوى العاملة والتدريب الفعّال وتقديم الحوافز المناسبة في تحقيق جودة الخدمة الصحية واستدامتها. كما أوضحت الدراسة أن تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة للموارد البشرية يسهم في بناء بيئة عمل احترافية تضمن التناسق بين الأهداف الفردية والمؤسسية. (عمار وحمادي، 2021)

ثانياً: أبعاد إدارة الموارد البشرية الصحية

تتعدد أبعاد إدارة الموارد البشرية الصحية التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي والفني داخل المستشفيات. فقد صنّف (الحسان والعواودة، 2022) هذه الأبعاد إلى التخطيط، الاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز والمكافآت. وأكدت نتائجهم أن تقييم الأداء والحوافز كانا الأكثر تأثيراً على جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الخاصة، ما يدل على أن الاهتمام بقياس الأداء وتقدير جهود العاملين يعزز جودة العمل ويحفّز الكوادر الصحية على الإبداع والالتزام.

(الحسان والعواودة، 2022)

كما أضاف (الامين وستى، 2024) أن استراتيجيات الموارد البشرية الفعالة في المؤسسات الصحية ترفع من كفاءة العاملين ومستوى أدائهم التنظيمي والخدمي من خلال تعزيز نظم التدريب والتحفيز. وأشار الباحثان إلى أن نجاح أي مؤسسة صحية يعتمد على قدرتها في تطبيق ممارسات الموارد البشرية الحديثة التي تضمن استدامة الأداء الصحي. (الامين وستى، 2024)

ثالثاً: أهمية التدريب والتطوير في تحسين الأداء الصحي

تُعد برامج التدريب والتطوير المهني إحدى أهم أدوات رفع كفاءة الكوادر الصحية. فقد أكدت دراسة (الداود وعبدالمطلب، 2020) على وجود علاقة إيجابية بين تدريب الموارد البشرية وتحسين جودة الخدمات الصحية، موضحة أن التدريب يسهم في تطوير المهارات التقنية والسلوكية للعاملين ويزيد من جاهزيتهم للتعامل مع التقنيات الطبية الحديثة. إلا أن الدراسة بيّنت أن التدريب وحده لا يكفي ما لم يُدعم بأنظمة إدارية فعالة تُترجم المهارات إلى ممارسات مؤسسية. (الداود وعبدالمطلب، 2020)

في السياق نفسه، شددت دراسة (قطاف وزكريا، 2020) على ضرورة تبني آليات علمية ومنهجية لتقييم الكفاءات البشرية وتطوير مهارات العاملين بشكل مستمر لمواجهة التغيرات المتسارعة في القطاع

الصحي. وأكد الباحثان أن الكفاءة البشرية تمثل حلقة الوصل بين إدارة الموارد البشرية وجودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع.(قطاف وزكريا، 2020)

رابعاً: إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية

تتميز المستشفيات الحكومية بخصوصية تنظيمية تتطلب تطبيق إدارة موارد بشرية فعالة تراعي متطلبات الخدمة العامة وضوابط الجودة. أوضح (البلوي، 2024) في دراسته على مستشفى تبوك للولادة أن نظم معلومات إدارة الموارد البشرية (من حيث جودة المعلومات والنظام والخدمة والدعم الإداري) تسهم في تحسين جودة الخدمات الصحية، عبر تعزيز الاعتمادية والاستجابة للمرضى ورفع مستوى الضمان الصحي. كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير البنية التحتية وتحديث أساليب الإشراف والرقابة لتحقيق كفاءة تشغيلية أكبر.(البلوي، 2024)

وفي السياق ذاته، تناول (علي ومحمد، 2022) العلاقة بين القيادة التكيفية ومقدرات الموارد البشرية في المستشفيات، مبينين أن تمكين العاملين وتشجيع التعلم المستمر يرفع من كفاءتهم في التعامل مع المتغيرات المهنية والتقنية. وتؤكد هذه النتائج على أن نجاح إدارة الموارد البشرية الصحية في المستشفيات الحكومية يعتمد على قدرتها على خلق بيئة تنظيمية محفزة للتعلم والتطور والمرونة في الأداء.(علي ومحمد، 2022)

خامساً: أداء أقسام تقنية الأسنان كمؤشر للأداء الصحي

تمثل أقسام تقنية الأسنان أحد المكونات الحيوية في المنظومة الصحية، حيث تجمع بين الجانب التقني الطبي والجانب الخدمي المرتبط برضا المرضى وجودة العلاج. وقد بينت دراسة (Genovese et al., 2024) أن تطبيق تقنيات طب الأسنان الرقمي (المسح الفموي، الطباعة ثلاثية الأبعاد، التصميم والتصنيع الرقمي) أدى إلى رفع كفاءة ودقة الإجراءات العلاجية، وتقليل الأخطاء السريرية، وتحسين جودة الخدمات المقدمة. غير أن الدراسة ركزت على البعد التقني دون التطرق إلى الإدارة البشرية الداعمة لهذه الكفاءة.(Genovese et al., 2024)

توصلت دراسة (Tallarico, 2020) إلى أن استخدام التقنيات الرقمية الحديثة مثل CBCT و CAD/CAM في أقسام الأسنان يساهم في رفع كفاءة الأداء الفني وتقليل الوقت والتكلفة التشغيلية،

لكنها أشارت إلى أن نجاح هذه التقنيات يتطلب تدريباً متقدماً ودعماً إدارياً يضمن استدامة الكفاءة التشغيلية للعاملين. (Tallarico, 2020)

من جهتها، أظهرت دراسة (Benakatti, 2024) أن دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي والرقمنة في الممارسة السنية أدى إلى تحول جذري في دقة التشخيص والعلاج ورفع مستوى رضا المرضى، مع وجود تحديات تتعلق بنقص الكوادر المؤهلة وصعوبة الدمج المؤسسي للتقنيات الحديثة. وتوضح هذه النتيجة أهمية الدور الإداري في تمكين الكوادر الفنية وتأهيلها لاستخدام التقنيات الرقمية بكفاءة. (Benakatti, 2024)

سادساً: العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء الأقسام التقنية

يُعدّ الربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأقسام التقنية - مثل أقسام تقنية الأسنان - من الاتجاهات البحثية الحديثة التي تجمع بين البعد الإداري والبعد الفني في المجال الصحي. فالدراسات التي ركزت على إدارة الموارد البشرية (مثل الحسان والعواودة، 2022؛ عمار وحمادي، 2021) بيّنت أن تحسين نظم التقييم والتحفيز يساهم في رفع الأداء العام للمؤسسات الصحية. في المقابل، أظهرت الدراسات التقنية (مثل Aldablan et al., 2024؛ Keskeny, 2024) أن التطور التكنولوجي وحده لا يكفي دون إدارة فعالة للموارد البشرية قادرة على تهيئة البيئة التنظيمية وتطوير القدرات الفنية للعاملين.

(الحسان والعواودة، 2022؛ Aldablan et al., 2024)

سابعاً: موقع الدراسة الحالية ضمن السياق العلمي

من خلال مراجعة الأدبيات، يتضح أن معظم الدراسات ركزت على جودة الخدمات الصحية العامة أو تطبيق التقنيات الحديثة في طب الأسنان دون دمج البعدين معاً في نموذج شامل يربط بين إدارة الموارد البشرية والصحية والأداء الفني للأقسام التقنية في المستشفيات الحكومية. لذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل أثر أبعاد إدارة الموارد البشرية الصحية (التخطيط، التعيين، التدريب، التقييم، الحوافز، بيئة العمل) على أداء أقسام تقنية الأسنان (الكفاءة الفنية، الالتزام بالمعايير، سرعة الإنجاز، الابتكار، رضا المرضى)، بما يعزز الفهم العلمي للعلاقة بين البنية الإدارية والبنية الفنية في بيئة العمل الصحي الحكومي. (البلوي، 2024؛ Genovese et al., 2024؛ عمار وحمادي، 2021)

ثامناً: الإطار المفاهيمي للعلاقة بين المتغيرين

يمكن تلخيص الإطار المفاهيمي في أن إدارة الموارد البشرية الصحية تمثل المتغير المستقل الذي يؤثر في أداء أقسام تقنية الأسنان باعتبارها المتغير التابع. إذ يُتوقع أن يؤدي تحسين عمليات تخطيط القوى العاملة وتدريبها وتحفيزها وتقييمها إلى رفع مستوى الكفاءة الفنية والسريرية للعاملين في أقسام تقنية الأسنان، مما ينعكس على جودة الخدمة ورضا المرضى. وقد دعمت دراسات متعددة هذا الاتجاه، مثل دراسة (الامين وستى، 2024) التي أكدت أن تحسين كفاءة العاملين ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي، ودراسة (Tallarico، 2020) التي أوضحت أن الكفاءة التقنية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتدريب والتحفيز الإداري. (الامين وستى، 2024؛ Tallarico، 2020)

المنهجية وطرق البحث:

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات وتفسير الظواهر الإدارية والسلوكية في بيئتها الواقعية. يهدف هذا المنهج إلى وصف واقع إدارة الموارد البشرية الصحية في المستشفيات الحكومية، وتحليل أثرها على أداء أقسام تقنية الأسنان، معتمداً على جمع البيانات الميدانية وتحليلها إحصائياً لتحديد طبيعة العلاقات بين المتغيرين المستقل والتابع.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في أقسام تقنية الأسنان بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وبالأخص في المستشفيات التي تضم مختبرات أو وحدات متخصصة في التركيبات السنية، وتصميم الأجهزة والتعويضات. يشمل المجتمع الفنيين، الأخصائيين، المشرفين، ومديري الأقسام المعنيين بالإدارة التشغيلية والفنية في تلك الأقسام.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين في أقسام تقنية الأسنان داخل عدد من المستشفيات الحكومية الكبرى لضمان تمثيل شامل لمختلف المستويات الإدارية والفنية. بلغ حجم العينة (...)، وهو عدد كافٍ لتحقيق تمثيل إحصائي مناسب لمجتمع الدراسة.

تم تحديد حجم العينة وفق معادلة "مورجان وكريجسي" (Krejcie & Morgan) بناءً على تقدير حجم المجتمع وعدد العاملين في الأقسام المستهدفة.

رابعاً: أداة جمع البيانات

استخدمت الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد العينة. تم تصميمها استناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة مثل (الحسان والعاودة، 2022)، (البلوي، 2024)، (Genovese et al., 2024)، لتكون أداة شاملة تقيس أبعاد كل من المتغيرين المستقل والتابع.

تتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء:

البيانات الديموغرافية: تشمل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، والمستوى الإداري.

محور المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الصحية، ويتكون من ستة أبعاد:

✍ تخطيط الموارد البشرية الصحية

✍ الاستقطاب والاختيار والتعيين

✍ التدريب والتطوير المهني

✍ تقييم الأداء

✍ الحوافز والمكافآت

✍ إدارة بيئة العمل

محور المتغير التابع: أداء أقسام تقنية الأسنان، ويتكون من خمسة أبعاد:

✍ الكفاءة الفنية وجودة الأداء

✍ الالتزام بالمعايير والإجراءات السريرية

✍ سرعة ودقة الإنجاز

👉 الابتكار واستخدام التقنيات الحديثة

👉 رضا المرضى عن الخدمات التقنية السنية

أستخدم مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لقياس استجابات المبحوثين، بدرجات تبدأ من 1 = لا أوافق بشدة) إلى (5 = أوافق بشدة).

خامساً: صدق وثبات الأداة

صدق المحتوى (Content Validity): تم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والأكاديميين المتخصصين في إدارة الموارد البشرية والإدارة الصحية وطب الأسنان، للتأكد من وضوح العبارات وملاءمتها لموضوع الدراسة.

الثبات (Reliability): تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لكل محور من محاور الاستبانة، وتجاوزت جميع القيم الحد الأدنى المقبول (0.70)، مما يؤكد تمتع الأداة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

سادساً: أساليب التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.26) وفق الخطوات الآتية:

👉 التحليل الوصفي: لاستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لتوصيف خصائص العينة ومتغيرات الدراسة.

👉 اختبار الثبات والصدق: باستخدام معامل كرونباخ ألفا وتحليل الارتباطات البينية بين الفقرات.

اختبار الفرضيات:

استخدم الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار تأثير أبعاد إدارة الموارد البشرية الصحية (المتغير المستقل) على أبعاد أداء أقسام تقنية الأسنان (المتغير التابع).

تم تفسير النتائج استناداً إلى قيم المعاملات الإحصائية (F، R²، R، Sig.، T، B) لتحديد دلالة العلاقات واتجاهها وقوتها.

تحليل التباين (ANOVA): لتحديد مدى الفروق في إدراك أفراد العينة لأبعاد الدراسة تبعاً للخصائص الديموغرافية (مثل الخبرة أو المؤهل العلمي).

سابعاً: حدود الدراسة

👉 الحدود المكانية: المستشفيات الحكومية التي تضم أقسام تقنية أسنان في المملكة العربية السعودية.

👉 الحدود الزمنية: تم تنفيذ الدراسة خلال عام 2025.

👉 الحدود الموضوعية: تقتصر على دراسة أثر إدارة الموارد البشرية الصحية بأبعادها المحددة على أداء أقسام تقنية الأسنان دون تناول الجوانب المالية أو التنظيمية الأخرى.

👉 الحدود البشرية: تشمل العاملين الفنيين والإداريين في أقسام تقنية الأسنان فقط.

المراجع

الأمين، محمد الشريف، و ستي، سيد أحمد. (2024). دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية وانتيمضي بولاية إيليزي. مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، مج9، ع1 ، 290 - 309. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1528202>

البلوي، علي عبيد مانع أبو ذراع. (2024). دور نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة صحية : دراسة تطبيقية. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، مج4، ع5 ، 1439 - 1514. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1453298>

الداود، وفاء حسين أحمد، و عبدالمطلب، محمد محضار. (2020). أثر التدريب للموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة حالة مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي في المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة البحوث والدراسات الشرعية، مج9، ع96 ، 215 - 240. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1069913>

السرхан، عبدالله محمد حنيان، و العواودة، وليد مجلي محمد. (2022). استراتيجيات الموارد البشرية وجودة الخدمات: المستشفيات الأردنية الخاصة العاملة في إقليم الشمال. المجلة العربية للإدارة، مج42، ع2 ، 91 - 112. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1287799>

علي، أمل غازي، و محمد، نسرين جاسم. (2022). القيادة التكيفية وتأثيرها في مقدرات الموارد البشرية: بحث ميداني في مستشفيات دائرة مدينة الطب. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج14، ع3 ، 78 - 102. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1329351>

عمار، أسماء، و حمادي، لمياء. (2021). إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة حالة مستشفى الأم والطفل تلمسان. مجلة اقتصاد المال والأعمال، مج6، ع2 ، 429 - 440. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1254419>

قطاف، عبدالقادر، و زكريا، عبيد فريد. (2020). تقييم الكفاءات البشرية ودورها في تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالأغواط. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، مج11، ع2 ، 91 - 107. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1180088>

- Alageel, O., Wazirian, B., Almufleh, B., & Tamimi, F. (2019). *Fabrication of Dental Restorations Using Digital Technologies: Techniques and Materials* (pp. 55–91). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-15974-0_4
- Aldablan, O. S., Alhokail, M. R., Alnashi, F. F., Alayoubi, W. A., Alqahtani, N., Fedah, I. M., Aljayzani, S. A., Aleidan, F. A., Alotaibi, M. A., Alqarni, A. F., & Alharbi, A. A. (2024). Critical Analysis of Innovations in Dental Surgery and Technology. *Journal of Ecohumanism*, 3(8). <https://doi.org/10.62754/joe.v3i8.5085>
- Benakatti, V. (2024). *An insight into artificial intelligence and emerging technologies in dentistry* (pp. 1–6). <https://doi.org/10.58532/nbennurch301>
- Genovese, P., Giambò, P., Abramo, F., Mancini, M., Pastore, M., & D'Amico, C. (2024). *Advancements and Applications in Digital Dentistry: A Scoping Review* (pp. 702–709). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-031-49068-2_72
- Keskeny, G. Á. (2024). Digital Dentistry, overview. *Kaleidoscope History*, 14(29), 318–330. <https://doi.org/10.17107/kh.2024.29.25>

- Sharma, D., Chandel, S., Bhardwaj, V. K., Thakur, A. S., Jhingta, P., & Negi, N. (2020). *Recent Advances in Oral Healthcare– A Review*. 2(3), 55–63. <https://doi.org/10.36437/IJDRD.2020.2.3.H>
- Shireen, A. (2024). *Emerging technological trends in dentistry and oral health* (pp. 12–24). <https://doi.org/10.58532/v3bfms7p1ch3>
- Tallarico, M. (2020). Computerization and Digital Workflow in Medicine: Focus on Digital Dentistry. *Materials*, 13(9), 2172. <https://doi.org/10.3390/MA13092172>

Mid Ocean University

College of Management

Master's in Health Administration



**The impact of health human resources
management on the performance of dental
technology departments in government hospitals**

Prepared by:

Aayed Yahya Mohammed Al-Maadi

University ID: 252001828

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

1447-2025