

اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية

لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة

إعداد الطالب

عبدالله الشمري

إشراف

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي

١٤٤٦ هـ / ٢٠٢٤ م

مقدمة الدراسة :

فان تكامل تكنولوجيا المعلومات له تأثير عميق على المستويين الجزئي والكلي، مما أدى إلى ظهور عصر المعلومات والمعرفة، حيث أصبحت المعرفة موردا حاسما إلى جانب موارد الإنتاج التقليدية. وقد أدى هذا التحول إلى تحديات جديدة أمام المنظمات، وخاصة في الدول النامية، التي تواجه عقبات متزايدة بسبب الفوارق التكنولوجية وعليه فانه يجب على المؤسسات السعودية التكيف من خلال إنشاء بنية تحتية قوية لاستيعاب التقدم التكنولوجي وتدريب القوى العاملة لديها بشكل مناسب حيث يعد هذا التكيف أمراً حيوياً للبقاء ولنجاح في المشهد الحالي وفي خضم هذه التحولات العلمية والتكنولوجية لا بد من التأكيد على آثار تكنولوجيا المعلومات على جوانب الأعمال الهامة، وخاصة الموارد البشرية. (الكلالدة، ٢٠١١).

اليوم، غالباً ما يكون وجه الموارد البشرية بمثابة بوابة حيث توفر جميع الشركات تقريباً الآن إمكانية الوصول الشامل إلى خدمات الموارد البشرية من خلال التكنولوجيا والتطبيقات المستندة إلى الويب، مما يؤدي إلى تغيير كبير في ممارسة إدارة الموارد البشرية وغالباً ما تنتج هذه التغييرات عن الحاجة إلى خفض التكاليف وتوسيع الخدمات أو تحسينها. يعتمد نجاح كل عمل تجاري على تأقلمه مع البيئة التي يعمل فيها. (محمود ، فتحي ٢٠٢٤).

على سبيل المثال، عندما يكون هناك تغيير في التكنولوجيا قد يجعل المنتج الحالي قديماً كما رأينا أن إدخال الكمبيوتر قد حل محله كاتبو الكتابة ومع ذلك، فإن التغيير في الأعمال يسمى بالثورة ، كان لإدخال تكنولوجيا المعلومات واستخدامها على نطاق واسع في التسعينيات تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى العديد من الجوانب الأخرى للشركة. وقد ساهم إدخال تكنولوجيا المعلومات الى الموارد البشرية بان تصبح مستودع للبيانات المتعلقة بالموارد البشرية بما في ذلك معلومات عن الحوافز والفوائد والفرص التعليمية وإدارة المعرفة والتعلم المستمر، وايضا تدعم المديرين والعاملين في القيام بواجباتهم اليومية مع تسهيل النمو والتحول التنظيمي. من أجل توفير التكاليف، وتعزيز الإنتاجية، وتمكين المديرين والأفراد من تنفيذ وظائفهم بأفضل ما لديهم من قدرات لقد تغيرت أهداف هذا التخصص وفعاليته وأدائه بشكل كبير من خلال ظهور أفكار تكنولوجيا المعلومات واثرها على فعالية الموارد البشرية .

وفي هذا السياق سوف يتم التركيز على دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فعالية الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة

مشكلة الدراسة :

وتتركز مشكلة الدراسة على التأثير الكبير لتطوير تكنولوجيا المعلومات، الذي يسهل زيادة الراحة والقدرة التنافسية داخل أي دولة، ويوسع فرص الإدارة داخل أي منظمة. في السنوات الأخيرة، كانت تكنولوجيا المعلومات في طليعة الثورة الرقمية، مما أثر بشكل عميق على أنماط حياة الإنسان في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد ربط هذا الأمر التنمية الاقتصادية ارتباطاً وثيقاً بقدرة المنظمة على التكيف مع هذه التغييرات وإدارتها، بهدف الاستفادة من القدرات الحالية والمتطورة.

في قطاع الرعاية الصحية، وخاصة في المستشفيات، يعد الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات أمراً أساسياً. إن تطوير تكنولوجيا المعلومات لا يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة وزيادة الإنتاجية فحسب، بل يسرع أيضاً من إنجاز المهام. وله تأثير مباشر على أداء الموظفين وجودة مخرجاتهم والأساليب المستخدمة لتعزيز مهاراتهم وأدائهم من خلال التكنولوجيا (عباس، ٢٠٠٦).

أتاحت شبكات الكمبيوتر وأنظمة تكنولوجيا المعلومات الوصول الفوري إلى المعلومات، حيث توفر الإنترنت إمكانية الاتصال الأساسية بمرور المعلومات العالمية. وينبع الاهتمام المتزايد بتكنولوجيا المعلومات من قدرتها على تلبية متطلبات العلوم الاقتصادية، واحتياجات السوق، وفوائدها من حيث توفير الوقت والجهد، وتعزيز الإنتاج، وتحسين الجودة، وتقليل الأخطاء.

أصبحت تكنولوجيا المعلومات الآن عاملاً حاسماً في جميع مراحل العمليات الإنتاجية والإدارية والخدمية، حيث قامت أجهزة الكمبيوتر بحل العديد من المشكلات التشغيلية. لقد توازي التركيز على تكنولوجيا المعلومات داخل المنظمات الحاجة الحاسمة التي لا مفر منها للتركيز على الموارد البشرية من خلال تطوير مهاراتهم وكفاءتهم المهنية. ويتضمن ذلك فحص العلاقة بين التكنولوجيا وسياسات الأجور، وتأثير التكنولوجيا على مهارات الموارد البشرية، وعلاقتها بالأدوار الوظيفية، وتأثيرها على الأنشطة التنظيمية (صبح ، وامينة ، ٢٠٠٤). ونظراً للدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية

وفوائدها، فقد ركزت الدراسات الحديثة بشكل متزايد على إدارة الموارد البشرية بسبب مساهماتها الكبيرة في تعزيز الإنتاجية التنظيمية وقدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات السريعة. ولمواكبة هذه التطورات والتأكد من تطور العنصر البشري جنباً إلى جنب مع التقدم التكنولوجي، لا بد من تطوير وتدريب الموظفين على استخدام الأدوات التكنولوجية المختلفة بكفاءة. وهذا مهم بشكل خاص في سياقات مثل مستشفى الملك فيصل التخصصي في جدة، حيث يعد تكامل تكنولوجيا المعلومات مع ديناميكيات الموظفين ممارسة جديدة نسبياً. وتعتمد الدراسة أيضاً على العديد من الدراسات السابقة التي اقترحت المزيد من الاستكشاف لتأثير تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية. يهدف هذا البحث الحالي إلى توضيح الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تعزيز فعالية الموارد البشرية.(العايب ، ومزلي، ٢٠٢٣)

تساؤلات الدراسة :

١. ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على فعالية الموارد البشرية لدى مستشفى الملك فيصل

التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ؟

٢. وانبثق عنه عدة تساؤلات فرعية وهي كما يلي:

٣. ما مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز

الأبحاث في جدة ؟

٤. ما مستوى فعالية ادارة موارد البشرية لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز

الأبحاث في جدة ؟

٥. هل يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ،

التحول الى الإدارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على فعالية إدارة

الموارد البشرية ؟

أهمية الدراسة :

١ - الأهمية العلمية :

استعراض أهمية الدراسة الحالية في تسليط الضوء على أثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في مدينة جدة ، وتحديد مدى أهمية الدراسة فيما يخص التحديات والعقبات الخاصة بموضوع أثر تكنولوجيا المعلومات لما لها اثر كبير في مجارة السرعة وانجاز مختلف المهام في مختلف الوظائف بدقة متناهية وسرعة وسهولة وتطوير الاساليب الادارية في الانظمة الصحية بما يتماشى استراتيجيات الادارة الحديثة حيث يشغل هذا الامر كثير من الباحثين والاداريين في الوقت الحاضر من خلال هذه المحاور وهي كما يلي:

(١) بيان أثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية لما له أهمية وتحسين ورفع من كفاءة ادائها .

(٢) تكمن أهمية الدراسة من خلال العينة التي سوف تطبق عليها وهي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في مدينة جدة .

(٣) اسعى بإثراء المكتبات العربية والمحلية لاستفادة من هذه الدراسة تبعا لأهمية الموضوع .

(٤) الوصول الى توصيات حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاستفادة منها في كافة المؤسسات المختلفة لتخطي التغييرات التقنية الحديثة والتأقلم مع متطلباتها من خلال امتلاك مصادر تقنية .

(٥) دراسة واقع فعالية إدارة الموارد البشرية وتقديم بعض التوصيات والمقترحات لتجاوز السلبيات والعقبات ورفع كفاءة الاداء في ادارة الموارد البشرية داخل المستشفيات .

٢ . الأهمية العملية :

- ١ . قد تساعد هذه الدراسة في أن تكون قاعدة ينطلق منها الباحثون للكشف عن المزيد من الحقائق المعرفية التي تهتم بهذا المجال.
- ٢ . قد تفيد واضعي السياسات الإقتصادية والاجتماعية والمخططين عن طريق تقديم وجهة النظر الموضوعية حول هذا الموضوع وخصوصاً معوقات تطبيقه.
- ٣ . قد تفيد المكتبة العربية بإضافة جهد بسيط ومتواضع خصوصاً في ظل قلة الدراسات على حد علم الباحث التي تتناول هذا الموضوع حيث يطرح البحث نموذجاً تصوري لهذه الدراسة من خلال توضيح أثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في مدينة جدة .

اهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية الموارد البشرية لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي في جدة وهي كما يلي:

١. الكشف عن الفروق في اثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية الموارد البشرية لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .
٢. دراسة التباين في تأثير تكنولوجيا المعلومات على فعالية الموارد البشرية بناءً على العوامل الديموغرافية مثل العمر والجنس والمؤهلات الأكاديمية والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة.
٣. تقييم مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .
٤. التعرف على متطلبات التي يفترض توافرها في ظل عصر المعلومات والتكنولوجيا.
٥. تقديم توصيات لتعزيز التنفيذ الفعال لتقنية المعلومات في تفعيل إدارة وتطوير الموارد البشرية لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.

نموذج الدراسة

قمت بتوضيح وتحديد متغيرات الدراسة ويتمثل فيما يلي:

المتغير المستقل: تكنولوجيا المعلومات المتمثل في المكونات وهي كما يلي: (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الإدارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية)

المتغير التابع: يتمثل في فعالية الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة (التخطيط ، التوظيف ، التدريب والتطوير ، تقييم الاداء ، الحوافز والتعويضات) . ويشير الشكل رقم (١) الى توضيح العلاقة بين المتغيرات في الدراسة المتكون من المتغير المستقل المتمثل بأبعاده (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الإدارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) والمتغير التابع المتمثل بأبعاده (التخطيط ، التوظيف ، التدريب والتطوير ، تقييم الاداء ، الحوافز والتعويضات)

فرضيات الدراسة :

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الإدارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على تخطيط الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.
- لا يوجد أثر (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الإدارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على (التوظيف) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.
- لا توجد أثر (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الإدارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على (التدريب والتطوير) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .
- لا يوجد أثر (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الإدارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على (تقييم الأداء) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.
- لا يوجد أثر (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الإدارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على (الحوافز والتعويضات) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.

محددات الدراسة :

- الحد المكاني :** مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة
- الحد الزمني :** أنجزت الدراسة في العام الدراسي (١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٤ م)
- الحد البشري :** الموظفين بمستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة
- الحد الموضوعي :** دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فعالية الموارد البشرية بمستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة

تنظيم الدراسة

تحتوي الدراسة الحالية على قسمين أساسيين ، يتمثلان في القسم النظري والقسم التطبيقي ، إذ سوف نتطرق في الجانب النظري الذي يحتوي على فصلين ، الى المفاهيم المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات وأثره على فعالية إدارة الموارد البشرية في الفصل الاول ، أما الفصل الثاني ، سوف تناول الاطار النظري والدراسات السابقة ، في حين الفصل الثالث للجانب التطبيقي لدراسة ، والفصل الرابع سوف يكون لاختبار الفرضيات الدراسة والاجابة على تساؤلات والتطرق للإجراءات الميدانية للدراسة ، واخيرا الفصل الخامس سوف اقوم بتحليل ومناقشة طبيعة العلاقة ولأثر بين الولاء التنظيمي وتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية .

مصطلحات الدراسة

تكنولوجيا المعلومات : ضمن جميع المكونات المادية (الاجهزة والمعدات) تتضمن هذه المكونات وحدة المعالجة المركزية (CPU)، والذاكرة، وأجهزة التخزين، وأجهزة الإدخال / الإخراج، والأجهزة الطرفية الأخرى. مكونات الأجهزة هي المسؤولة عن أداء نظام الكمبيوتر وهي ضرورية لحسن سير العمل في تطبيقات البرمجيات (بن حمزة، وبوقرة ، ٢٠٢٣) .

البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات : عبارة عن مجموعة من المكونات المادية والبرامج والتطبيقات والانظمة الإدارية المستخدمة في العاملين وكذلك الاداريين في المستشفى

شبكة الاتصالات : هي عملية ربط بين حاسبين معا سواء ماديا من خلال الاسلاك او أدوات ربط اللاسلكية حيث يتيح هذا الربط لأجهزة لحاسوب امكانية اقتسام الملفات وهي المشاركة في الملفات مثل الطابعات الى عملية التواصل عبر

الأنترنت (بن حمزة، وبوقرة ، ٢٠٢٣) .

قواعد البيانات : عبارة عن مجموعة منظمة من البيانات، يتم تخزينها عادةً إلكترونياً وإدارتها بواسطة نظام إدارة قواعد البيانات (DBMS). تُعرف هذه المجموعة من البيانات ونظام إدارة قواعد البيانات (DBMS) والتطبيقات المرتبطة بها باسم نظام قاعدة البيانات، وغالبًا ما تسمى ببساطة

قاعدة البيانات : يتم تنظيم قواعد البيانات في جداول تحتوي على صفوف وأعمدة لتعزيز كفاءة معالجة البيانات والاستعلام عنها. تستخدم غالبية قواعد البيانات لغة الاستعلام الهيكلية (SQL) لمعالجة البيانات والاستعلام عنها، مما يتيح سهولة الوصول إلى البيانات وإدارتها وتعديلها وتنظيمها.

فعالية الموارد البشرية : يتعلق الأمر بكفاءة وإنتاجية القوى العاملة داخل المنظمة. ويشمل ذلك جوانب مثل إدارة المواهب، وإشراك الموظفين، وإدارة الأداء، والثقافة التنظيمية (كافي، ٢٠١٤).
مهارة الموارد البشرية وهي عملية التكيف والتعامل مع مختلف الوسائل والتقنيات الحديثة لتحقيق الاهداف. **التخطيط :** وهي وضع المستشفى خطة استراتيجية تتماشى مع اهداف ورؤية المستشفى
التوظيف : هي التي يتم بها البحث عن موظفين محتملين من موارد بشرية مؤهلة والتي يقوم بها المستشفى تقوم بجذبها واختيار الانسب (كافي، ٢٠١٤).

التدريب والتطوير : يتضمن نقل المعرفة والمهارات والكفاءات المحددة للأفراد أو المجموعات لتحسين أدائهم في مجال معين. ويمكن أن يتخذ أشكالاً مختلفة، بما في ذلك ورش العمل والندوات والدورات التدريبية عبر الإنترنت والتدريب أثناء العمل (كافي، ٢٠١٤).

تقييم الاداء : عملية تقييم أداء الفرد أو الفريق مقابل أهداف ومعايير محددة مسبقاً. يتضمن هذا عادةً مراجعات الأداء وجلسات التعليقات وتحديد مجالات التحسين.

التعويضات والحوافز : تستخدم لتشجيع العاملين في المستشفى بهدف رفع أدائهم وزيادة إنتاجية بعد التقييم بشكل موضوعي .

الدراسات السابقة :

١. دراسة (تيرستينا، وآخرون ، ٢٠٢٠) بعنوان " تحسين كفاءة الموارد البشرية باستخدام التقنيات الجديدة وعملية إعادة التنظيم" تعمل تكنولوجيا المعلومات (IT) كعامل هيكلي وأداة على تحويل بنية المنظمات والعمليات التجارية والاتصالات التي يتم دمجها بشكل متزايد في إدارة الموارد البشرية (HRM) تم تصميم تكنولوجيا المعلومات لدعم المتخصصين في الموارد البشرية في جميع مراحل الإدارة. تركز هذه الورقة على تحليل كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات على تحسين كفاءة الموارد البشرية. تم إجراء الاستطلاع في مؤسسات خاصة في منطقة فريزاج (كوسوفو)، من خلال الاستبيانات. تم إجراء الاستطلاع على عشرين موظفًا/مديرًا للمنشآت الصناعية ممن لديهم اطلاع جيد على دور الموارد البشرية بشكل عام وتأثيرها على كفاءة تكنولوجيا المعلومات. تظهر نتائج الدراسة التجريبية أن استخدام تكنولوجيا المعلومات الجديدة يحسن كفاءة الموارد البشرية ويعزز أداء المؤسسة.

٢. دراسة (كامار، وآخرون ، ٢٠٢٢) "تأثير تكنولوجيا المعلومات وقدرات إدارة الموارد البشرية على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة" تسلط الدراسة الضوء على أهمية قدرات تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية في دفع أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة والحاجة إلى تدخلات استراتيجية للتغلب على العقبات وتعزيز مرونة الشركات الصغيرة والمتوسطة في مواجهة الأزمات والتحول الرقمي. ويهدف إلى دراسة كيفية تأثير قدرات تكنولوجيا المعلومات وقدرات إدارة الموارد البشرية على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة ومعالجة العقبات التي تعيق نتائج الأداء وتكشف الدراسة ، الذي أجري على ٦٦ شركة صغيرة ومتوسطة في سورابايا، أن كلاً من القدرة على تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية لهما تأثير إيجابي وهام على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة. تُظهر قدرة تكنولوجيا المعلومات تأثيرًا إيجابيًا قويًا وبالمثل، أظهرت إدارة الموارد البشرية تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا وتؤكد الدراسة على دور الحكومة في دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة من خلال

تعزيز قدرات تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية لضمان الاستقرار الاقتصادي وتمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة في النظام البيئي الرقمي.

٣. دراسة (شارما ، وآخرون ٢٠٢٢) بعنوان "تحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة واعتماد تقنيات الصناعة ٤,٠ على مهارات التوظيف" تهدف الدراسة الى توضيح مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة (SHRM) واعتماد تقنيات الصناعة ٤,٠ (I4Te) على مهارات التوظيف (ES) للموظفين. تقوم الدراسة بتقييم أربع ممارسات رئيسية لإدارة SHRM - التدريب، والمرونة، ومشاركة الموظفين، وتمكين الموظفين - إلى جانب I4Te لفهم تأثيرها على ES. تم إجراء نهج قائم على المسح مع ١٩٨ إجابة صالحة، وذلك باستخدام تحليل العوامل التأكيدية (CFA) ونموذج المعادلة الهيكلية (SEM) للتحليل. تشير النتائج إلى أن ممارسات SHRM و I4Te تؤثر بشكل جماعي على الموظفين البيئيين، مما يعزز مهاراتهم وكفاءاتهم. يمكن أن يؤدي تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية (SHRM) المتوافقة مع I4Te إلى تحسين فرص الموظفين وتعزيز المشاركة طويلة المدى. يمكن لممارسات SHRM المسؤولة اجتماعيًا، جنبًا إلى جنب مع I4Te، أن تساهم في التنمية الفردية والاقتصادية من خلال تعزيز ES وتشجيع التغييرات السلوكية المستدامة. تكمن قيمة هذه الدراسة في استكشاف العلاقات وتأثيرات SHRM و I4Te و ES، وتوفير رؤى للمؤسسات لتعزيز مهارات التوظيف في المشهد الرقمي المتطور.

٤. دراسة (الحمدة وآخرون، ٢٠٢٢) بعنوان "أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الصحة التنظيمية لشركات الاتصالات في الأردن" هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الصحة التنظيمية. وركزت على شركات الاتصالات العاملة في الأردن. تم جمع البيانات في المقام الأول من خلال الاستبيانات التي تم الإبلاغ عنها ذاتيًا والتي تم إنشاؤها في نماذج Google وتم توزيعها على عينة هادفة من كبار المديرين عبر البريد الإلكتروني. تم استخدام AMOSv24 لاختبار فرضيات الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها أثر إيجابي على الصحة التنظيمية. وبناء

على النتائج التي تم الحصول عليها يوصي الباحثون مدراء وصناع القرار في شركات الاتصالات في الأردن بالاستثمار في أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، التي يمكن أن تساعدهم على تنفيذ ممارسات الموارد البشرية إلكترونياً بشكل كامل، للحصول على وفورات اقتصادية والقدرة على استقطاب الكفاءات. . كما تبرز الدراسة أهمية التركيز بشكل أكبر على عملية التدريب والتطوير الإلكترونية من أجل رفع قدرات الأفراد العملية مما ينعكس على إبداعهم.

٥. دراسة (رمضان ،آخرون ٢٠٢٢) " تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة الخدمات المقدمة من قبل الموارد البشرية في صناعة التأمين " تستكشف هذه الدراسة أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على جودة الخدمات التي يقدمها قسم الموارد البشرية في شركة إيران للتأمين في خرم آباد. تم تطوير نموذج استبيان بناءً على الأبحاث السابقة، وتم تحليل البيانات من ٧٢ استبياناً مكتماً باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية في برنامج AMOS. تناول البحث، وهو مسح ارتباطي، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كمتغير مستقل وجودة الخدمات التي تقدمها الموارد البشرية كمتغير تابع. ويؤكد التحليل أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير مباشر وكبير على جودة الخدمات التي تقدمها إدارة الموارد البشرية.

٦. دراسة (سوتريسنو، وآخرون ٢٠٢٣) "بغنوان دور تكنولوجيا المعلومات في دفع الابتكار ونمو الأعمال الريادية " استعرضت الدراسة دور عصر العولمة والتقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات، أصبح دور تكنولوجيا المعلومات في دفع الابتكار ونمو الأعمال التجارية ذات أهمية متزايدة وتم إجراء تحليل متعمق لدور تكنولوجيا المعلومات في دفع الابتكار ونمو الشركات الريادية وتضمن جمع البيانات الثانوية من مصادر مختلفة وركزت على النوعية في المقام الأول وطرق جمع البيانات الاهتمام الشديد بالتفاصيل أثناء رؤية البيانات وتسجيلها، ثم استخدام التقنيات التحليلية مثل تقليل البيانات والتصور والاستدلال لاستخلاص النتائج ، وخلصت نتائج هذه الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات لها دور مهم للغاية في دفع الابتكار ونمو الأعمال التجارية. في العصر الرقمي الحالي، يحتاج رواد

الأعمال إلى الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال لتسريع تطوير المنتجات، وتحسين الكفاءة التشغيلية، وتوسيع نطاق الوصول إلى السوق، ودفع الابتكار التجاري، وتعزيز تجربة العملاء.

٧. دراسة تشانغ وآخرون ٢٠٢٣ " بعنوان الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي: أدوار استراتيجية التحول الرقمي والإدارة العليا" تهدف هذه الدراسة في كيفية مساهمة الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في التحول الرقمي في المؤسسات ضمن سياق الاقتصاد الرقمي. ويستكشف تأثير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على التحول الرقمي من خلال عدسة استراتيجية التحول الرقمي ويفحص الدور المعتدل للإدارة العليا وتكشف النتائج أن استراتيجية التحول الرقمي تتوسط بشكل كامل العلاقة بين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي للمؤسسات، حيث تلعب الإدارة العليا دورًا إيجابيًا كبيرًا في الاعتدال وتضيف الدراسة إلى المعرفة حول قيمة أعمال تكنولوجيا المعلومات، والتحول الرقمي، والإدارة الاستراتيجية، وتقدم رؤى للمديرين لتعزيز أداء التحول الرقمي من خلال استثمارات تكنولوجيا المعلومات.

٨. دراسة عويطي، (٢٠٢٤) " بعنوان واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " هدفت التعرف علي واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس، واستخدام لتحقيق ذلك المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من (٤٨٢) عضو هيئة تدريس، اختير منهم عينة بالطريقة العشوائية بحجم (١٥٥) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام الاستبانة كأداة للبحث، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث قلة الاتصال بين إدارة الجامعة العليا والعاملين بها قلل من فرصة تنمية المهارات للموارد البشرية وتحسين نشاطهم، وعدم خلق التطوير الذاتي، بينما عملت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على إتاحة الفرصة للحوار وتخزين وقائع الاجتماعات كما لم توفر قاعدة بيانات تعمل علي تجميع وإدارة قاعدة المعرفة والمشاركة من

أجل تطبيقها بفاعلية، وأوصى البحث بتوفير البنية التحتية الإلكترونية وتدريب الكوادر البشرية علي استخدامها.

٩. دراسة مصطفى، (٢٠٢٤) " بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات على التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي . الهدف الأساسي للبحث هو قياس تأثير تكنولوجيا المعلومات على التحول الرقمي لتعزيز الأداء الوظيفي من خلال دراسة العلاقة بين المتغيرات المختلفة. تركز الدراسة على فهم العلاقة بين أبعاد تكنولوجيا التحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بجامعة بورسعيد. وقام الباحث بصياغة فرضيتين رئيسيتين تتعلقان بالعوامل الديموغرافية ودور التحول الرقمي في تعزيز الأداء الوظيفي. تم جمع البيانات باستخدام استبيان تم تطويره وتم توزيعه على مجموعة عينة مكونة من ١٩٠ موظفًا بجامعة بورسعيد. تم إجراء التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. وأبرزت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التحول الرقمي وتطوير الأداء الوظيفي لدى الموظفين، مؤكدة على أهمية قدرات الموارد البشرية في تقبل التحول الرقمي. وتوصي الدراسة بإعادة تعريف استراتيجي لاستراتيجية الأعمال الشاملة للجامعة بدلاً من التركيز فقط على الجوانب التكنولوجية لدفع التحول الرقمي الناجح.

١٠. دراسة صبح وعبد الحليم ، (٢٠٢٤) " بعنوان الارتباط بالعمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء اختصاصي تكنولوجيا المعلومات في شركات تكنولوجيا المعلومات في مصر" . هدفت هذه الدراسة إلى فهم تأثير الارتباط بالعمل على العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء اختصاصي تكنولوجيا المعلومات في شركات تكنولوجيا المعلومات في مصر. تم استخدام عينة عشوائية من ٣١٧ اختصاصي تكنولوجيا معلومات، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة مقترحة. وأظهرت نتائج نمذجة المعادلة الهيكلية باستخدام تحليل المسار أن الذكاء العاطفي لا يؤثر على أداء اختصاصي تكنولوجيا المعلومات مباشرة، ولكنه يؤثر إيجابياً وبشكل دال إحصائياً على ارتباطهم بالعمل. وأظهرت الدراسة أيضاً أن الارتباط بالعمل يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء اختصاصي تكنولوجيا المعلومات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء بشكل غير مباشر. وأشار البحث إلى

أهمية هذه النتائج على مستوى العلم الأكاديمي وأيضًا على مستوى العملي في مجالات الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، وكذلك على المديرين التقنيين الذين يشرفون على فرق العمل التكنولوجية في شركات تكنولوجيا المعلومات.

١١. دراسة العايب، خديجة ، (٢٠٢٣) "بغوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية ". تهدف إلى فهم تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في شركة إنتاج الكهرباء والغاز في ميلة، الجزائر واعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي واستهدفت ٤٠ عاملاً من إجمالي ٥٠ عاملاً في الشركة. تم استخدام استبيان لجمع البيانات، واستخدم برنامج SPSS في تحليل هذه البيانات لاختبار فرضيات الدراسة. أظهرت النتائج أن شركة إنتاج الكهرباء والغاز تهتم بالحفاظ على مواردها البشرية من خلال اتباع بعض الإجراءات مثل أنظمة الأجور، التحفيز، التدريب، تنظيم العلاقة مع النقابات العمالية، وضمان أمن وسلامة العاملين. كما أظهرت الدراسة صحة الفرضية الرئيسية التي تقول إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يسهم بشكل كبير في أداء الموارد البشرية في هذه الشركة الجزائرية. يبرز هذا البحث أهمية تبني التكنولوجيا في تحسين أداء الموارد البشرية وتطوير العمل في المؤسسات، ويسلط الضوء على دور العوامل التكنولوجية في تحقيق أهداف الموارد البشرية بشكل أكثر فاعلية.

١٢. دراسة طلبة و فتحي (٢٠٢٤) بعنوان تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الحكومية هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة الفيوم. وقد تم قياس "التكنولوجيا الرقمية" من خلال خمسة أبعاد هي: المكونات المادية، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات، الموارد البشرية. وتم تطوير قائمة استقصاء وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (٤٨٠) مفردة من العاملين في جامعة الفيوم. وقد تم استخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) لإختبار نموذج وفروض الدراسة، وذلك من خلال الاعتماد على برنامج SPSS V.25 لإختبار الفروض. وتمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود تأثير ذو

دلالة إحصائية للتكنولوجيا الرقمية وأبعادها على الأداء الوظيفي. كما وجدت الدراسة أيضاً أن التكنولوجيا الرقمية تساهم في زيادة الكفاءة لدى العاملين في الجامعة كما تعزز التواصل والتعاون بينهم. وفي النهاية قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تحويل جميع الإجراءات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى إلكترونية، ضرورة تطوير البنية التحتية وتوفير أحدث التجهيزات لتسهيل عملية التحول الرقمي، واستحداث إدارة متخصصة لتولى مهام تنفيذ التكنولوجيا الرقمية في الجامعة.

١٣. دراسة طابع، وآخرون (٢٠٢٤) بعنوان دور التحول الرقمي في تحقيق فاعلية

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالتطبيق على قطاع البنوك المصرية. هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التحول الرقمي في تحقيق فاعلية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، حيث قسم الباحثون التحول الرقمي إلى أربعة أبعاد أساسية وهي: (التكنولوجيا الرقمية، الإستراتيجية الرقمية، المهارات الرقمية للموارد البشرية، الثقافة الرقمية)، كما قام الباحثون بتقسيم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى بُعدين أساسيين وهم: (الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني، تدريب وتنمية الموارد البشرية)، وقام الباحثون بتطبيق الدراسة على قطاع البنوك المصرية، أتبعَت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما قام الباحثون بتصميم قائمة استقصاء شملت أبعاد متغيرات الدراسة، وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة لتحديد حجم العينة، والمتناسبة مع حجم مجتمع الدراسة، وقد بلغ حجم العينة (٣٨١) مفردة، وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المرتدة والصالحة للتحليل ٣٧٢ استمارة استقصاء تم إخضاعها جميعها للتحليل الإحصائي. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها أن هناك تأثير جوهري للتحول الرقمي بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية، الإستراتيجية الرقمية، المهارات الرقمية للموارد البشرية، الثقافة الرقمية) على تحقيق فاعلية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني، تدريب وتنمية الموارد البشرية) في قطاع البنوك المصرية.

١٤. دراسة عبده و شريف (٢٠٢٤) بعنوان تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على إبداع الموظفين من خلال الدور الوسيط لتفاعل الموظفين في سياق الفنادق المصرية. تلعب ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) دورًا محوريًا في التعزيز التنظيمي وتطوير المؤسسات. تبحث هذه الدراسة في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والعوامل الخارجية وتأثيرها على رضا الموظفين وأدائهم وإبداعهم داخل الفنادق المصرية. وتم استخدام أسلوب أخذ العينات المناسب، حيث شارك ٣٣١ مشاركًا في الدراسة. تم جمع البيانات من خلال استبيان يضم ٤٢ عبارة مقتبسة من الدراسات السابقة. يضع الإطار المقترح ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغيرات مستقلة، وإبداع الموظف كمتغير تابع، ومشاركة الموظف كوسيط. اشارت النتائج إلى أن التوظيف والاختيار وتقييم الأداء والتخطيط الوظيفي يؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين، في حين أن التعويضات والتدريب والتطوير والأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين تظهر دعمًا جزئيًا. وتختتم الدراسة بتوصيات عملية للمؤسسات لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز مشاركة الموظفين لتحسين الإبداع والأداء العام.

١٥. دراسة المري وراشد. (٢٠٢٣) بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات في النظام الأمني والرقابة الداخلية | The Impact of Information Technology on the Security System and Internal Control الدراسة تسلط الضوء على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين حياة الشعوب والأمم، مع التأكيد على أن تقدم الشعوب يرتبط بمدى اهتمامها بالمعرفة. تُعتبر التكنولوجيا الحديثة سلاحًا ذو حدين، حيث تمتلك مميزات متعددة ولكنها تسبب أضرارًا جسيمة إذا تم استخدامها بشكل سيء. يُشدد الباحثون على أهمية استخدام التكنولوجيا بشكل صحيح واستفادة منها بشكل إيجابي والتنبيه إلى احتمالية وقوع تلاعب في البيانات عبر مراحل مختلفة من النظام، مما يمكن أن يؤدي إلى فشل النظام وسقوط شبكة الاتصال. يؤكد دور الرقابة الداخلية كأداة أساسية في ضبط أداء الوحدات الحكومية وتحقيق الإصلاح من خلال التدابير المالية والإدارية. واستعرض الباحثون لأنواع مختلفة من الرقابة الداخلية ودورها في تحقيق الإصلاح والتغيير نحو الأفضل. تُبرز دور

تكنولوجيا المعلومات في تنمية الإنسان من خلال برامجها التعليمية والتدريبية التي تعمل على تطوير قدراته وكفاءته العملية. يُنصح بتعزيز دور الإدارات وتكثيف الجهود مع أنظمة الرقابة الداخلية لمواجهة مشكلة الفساد والعمل على منعه ومعالجته بشكل فعال.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

الدراسة الحالية "أثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة" المقدمة كدراسة حالة، تتميز عن الدراسات السابقة في عدة جوانب رئيسية:

⇐ تناولت الدراسات السابقة تأثير التكنولوجيا على الموارد البشرية في مختلف الصناعات والمنظمات مثل مؤسسة جزائرية، والجامعات الحكومية، والقطاع المصرفي المصري، والفنادق في مصر، فإن الدراسة الحالية تركز على وتحديدًا في مؤسسة رعاية صحية مشهورة، مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة. يتيح هذا التركيز المتخصص الحصول على رؤى مصممة خصيصًا لتلبية الاحتياجات والتحديات الفريدة لقطاع الرعاية الصحية.

⇐ يوفر تضمين منهجية دراسة الحالة في البحث الحالي تحليلًا متعمقًا لسيناريو العالم الحقيقي داخل بيئة الرعاية الصحية. ومن خلال التركيز على مؤسسة واحدة مثل مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث، يمكن للدراسة تقديم ملاحظات وتحديات وأفضل الممارسات التفصيلية التي تنطبق بشكل مباشر على تلك المؤسسة المحددة، والتي قد لا يتم التقاطها في دراسات واسعة النطاق عبر صناعات متعددة.

⇐ من خلال التركيز على مستشفى محدد في جدة بالمملكة العربية السعودية، تقدم الدراسة منظورًا محليًا لتأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية. يمكن لعامل التوطين هذا أن يكشف عن مدى تأثير الفروق الثقافية والتنظيمية والتشغيلية الدقيقة في المنطقة على تنفيذ وفعالية تكنولوجيا المعلومات في سياق إدارة الموارد البشرية في مؤسسة رعاية صحية بارزة.

⇐ توفر دراسة الحالة في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث فرصة لتقديم توصيات عملية ورؤى قابلة للتنفيذ تعالج بشكل مباشر التحديات والفرص الفريدة لقطاع الرعاية الصحية. يمكن أن تكون هذه التوصيات حيوية لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل مؤسسات الرعاية الصحية، مع الأخذ في الاعتبار خصوصيات القطاع.

فإن تركيز الدراسة الحالية على مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة من خلال منظور الدراسة الحالة يقدم استكشافًا تفصيليًا لتأثير تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في قطاع الرعاية الصحية. إن تركيزها على الصناعة والتنظيم المحدد، ومنهجية دراسة الحالة، والسياق المحلي، والآثار العملية يميزها عن الدراسات الأوسع التي أجريت في مختلف الصناعات والمناطق.

منهجية الدراسة

وقد اخترت لهذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي يهدف إلى تقديم فهم شامل للظاهرة محل البحث من خلال وصف خصائص وملامح المجتمع أو الظاهرة. كان استخدام الاستبيان لجمع البيانات الأولية أمراً أساسياً في منهجية الدراسة. وقد تم تطوير الاستبيان بناءً على الأدبيات الموجودة والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع وتم تحليلها إحصائياً لاختبار فرضيات الدراسة والتحقق من صحة نتائجها. علاوة على ذلك، تم مراجعة الأدبيات والمصادر الإلكترونية ذات الصلة لوضع الإطار النظري وربط نتائج الدراسة بالبحوث السابقة، مما يؤدي إلى وصف دقيق علمياً لمشكلة البحث. كما يتضمن الفصل التوصيات التي اقترحتها بناءً على نتائج الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة :

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه كافة عناصر الظاهرة محل الدراسة والبحث، مع وصف عينة الدراسة بأنها مجموعة فرعية من مجتمع البحث الأصلي، الذي يختاره الباحث بناءً على الأساليب العلمية يتكون مجتمع الدراسة في الدراسة الحالية من (٤٨٢) عاملاً في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها (١٩٩) عاملاً من مختلف الأقسام .

مصادر جمع البيانات

تتضمن الدراسة الحالية نوعين من البيانات على النحو التالي:

- البيانات الأولية: سيتم جمع هذه البيانات مباشرة من المشاركين في عينة الدراسة من خلال دراسة ميدانية باستخدام أداة الاستبيان الإلكتروني.
- البيانات الثانوية: وتشمل البيانات النظرية المدمجة في الدراسة. ولجمع هذه البيانات قام الباحث بالبحث في المكتبات والمجلات العلمية وقواعد البيانات الرقمية لجمع المراجع

والمصادر العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة. وتضمن ذلك مراجعة الكتب والدوريات والدراسات والرسائل الجامعية والأطروحات.

مصادر جمع البيانات

تتضمن الدراسة الحالية نوعين من البيانات على النحو التالي:

- البيانات الأولية: سيتم جمع هذه البيانات مباشرة من المشاركين في عينة الدراسة من خلال دراسة ميدانية باستخدام أداة الاستبيان الإلكتروني.
- البيانات الثانوية: وتشمل البيانات النظرية المدمجة في الدراسة. ولجمع هذه البيانات قام الباحث بالبحث في المكتبات والمجلات العلمية وقواعد البيانات الرقمية لجمع المراجع والمصادر العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة. وتضمن ذلك مراجعة الكتب والدوريات والدراسات والرسائل الجامعية والأطروحات.

أداة الدراسة :

والمشار إليها في الملحق رقم (١)

قمت بتطوير استبانة كأداة للدراسة حيث تم تطويرها بشكل يتناسب مع متغيرات الدراسة ، وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة حيث الكونت الاستبانة من الأقسام التالية :

- القسم الأول: الأسئلة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية والمتمثلة العمر ، الجنس ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة ، المسمى الوظيفي)
 - القسم الثاني : الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة بفقرات المتغير المستقل التكنولوجي المعلومات والأسئلة المتعلقة بالمتغير التابع (فعالية إدارة الموارد البشرية)
- وقد تم صياغة أداة الدراسة على شكل استبانة تكونت صورتها النهائية من (٣٦) فقرة مقسمة إلى (١٦) فقرة تقيس عناصر تكنولوجيا المعلومات و (٢٠) فقرة في عمليات إدارة الموارد البشرية ويبين الجدول (توزيع فقرات المقياس كما يلي :

المتغير	العنصر/البعد	الفقرات	عدد الفقرات
تكنولوجيا المعلومات	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	١ - ٤	٤
	دعم التحول إلى الإدارة لالكترونية	٥ - ٨	٤
	شبكات الاتصال	٩ - ١٢	٤
	مهاره الموارد البشرية	١٣ - ١٦	٤
مجموع الفقرات التي تقيس تكنولوجيا المعلومات			١٦
عمليات إدارة الموارد البشرية	تخطيط الموارد البشرية	١٧ - ٢٠	٤
	التوظيف	٢١ - ٢٤	٤
	التدريب والتطوير	٢٥ - ٢٨	٤
	تقييم الأداء	٢٩ - ٣٢	٤
	الحوافز والتعويضات	٣٣ - ٣٦	٤
مجموع الفقرات التي تقيس عمليات إدارة الموارد البشرية			٢٠
مجموع فقرات أداة الدراسة			٣٦

- اعتمدت مقياس ليكرت الخماسي في الاستبانة بهدف اعطاء مرونة أكثر لافراد العينة .

تراوحت قيمة الاختبار بين (١ - ٥) كما هو موضح في الجدول رقم (٢)

مقياس ليكرت ذو النقاط الخمس وكذلك ما يلي:

١ = غير موافق بشدة، ٢ = غير موافق، ٣ = محايد، ٤ = أوافق، ٥ = أوافق بشدة

موافقة بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

وتتم معالجة مقياس ليكرت الخماسي وفقا للمعادلة التالية (Sekaran ,2012)

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدل} - \text{الحد الأدنى للبدل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{(١-٥)}{٣} = ١.٣٣$$

وبناء عليه المعالجة يتم تحديد درجة الاهمية النسبية كما يلي:

فان درجة الموافق بشدة تشمل محاور التي حصدت على متوسطات حسابية أكبر من (٣,٦٦) بينما

درجة موافق متوسط تشمل محاور التي حصدت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٣٤ - ٣,٦٦) بينما

درجة المتدنية تشمل محاور التي حصدت على متوسطات حسابية أقل من (٢,٣٤) .

يوضح الجدول (٣) المتوسطات الحسابية الدرجات الاتفاق المتدنية والمتوسطة والمرتفعة

المتوسط الحسابي	درجات الموافقة
٢,٣٣-١	متدني
٣,٦٦ - ٢,٣٤	متوسط
٥- ٣,٦٧	مرتفع

المراجع

المراجع العربية

- (١) الكلالدة، ز.م. (٢٠١١). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.
- (٢) العايب و مزلي خديجة. (٢٠٢٣). مساهمة إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية (أطروحة دكتوراه، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف-MILA).
- (٣) بلغيث، نسيم، شاوش، & صبيحة. (٢٠١٨). أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية (Doctoral dissertation، جامعة العربي التبسي تبسة).
- (٤) بن حمزة، ج.، وبوقرة، أ. (٢٠٢٣). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المنظمة
- (٥) التونة، ش. م.، & شريهان مصطفى. (٢٠٢٤). المعلومات التكنولوجية المتقدمة عن التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في العاملين في بورسعيد. التجارة والتمويل، ٤٤(١)، ١٩٨-٢٣٦.
- (٦) حافظ، م.أ. (٢٠١١). [العنوان غير متوفر]. الناشر والمكان غير معروف.
- (٧) شكر، ل.ح.أ. (٢٠١١). أثر تطور تكنولوجيا المعلومات على الخصائص النوعية والكمية للموارد البشرية. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- (٨) صبح، أ. س. ع. أ.، & أمنية سامي عبد الحليم. (٢٠٢٤). الارتباط بالعمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء اختصاصي تكنولوجيا المعلومات في شركات تكنولوجيا المعلومات في مصر.
- (٩) عباس، س. م. (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية: الطبعة الثانية. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- (١٠) عبده، ش.، & شريف. (٢٠٢٤). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على إبداع الموظفين من خلال دور الوسيط لتفاعل الموظفين في تجارب الفنادق المصرية.

١١) كافي، م. ي. (٢٠١٤). إدارة الموارد البشرية من منظور إداري وتنموي وتكنولوجي وعالمي. مكتبة الجالية العربية للنشر والتوزيع، عمان.

١٢) محمد المري، ر.، و راشد. (٢٠٢٣). المعاصرة لتكنولوجيا المعلومات في النظام والرقابة الداخلية| تأثير تكنولوجيا المعلومات على نظام الأمن والرقابة الداخلية. مجلة الفقهية القانونية، ٣٥(٤٠)، ١٣٧٣-١٣٠٣.

١٣) محمود طلبة، ف.، & فتحى. (٢٠٢٤). تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي في الجامعات الحكومية (دراسة تطبيقية على جامعة الفيوم).

١٤) مستشفى الملك فيصل التخصصي والبحوث الناشئة والإنجازات، تقديم أنور الجبرتي، مؤسسة اليمامة الصحفية، الرياض، ١٤١٩هـ/١٩٩٩م، ص ٩-١١.

١٥) هدى الهادي عويطي. (٢٠٢٤). واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس.

١٦) هوبكنز، ب.، وماركهام، ج. (٢٠٠٨). إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. (ك. العمري، ترانس). دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.

١.١ الكتب العربية

١. ناجي، ج. ش.، والعاني، م. ش.، والحجازي، ه. ع. (٢٠١٢). ذكاء الأعمال عمان: دار الصفاء للنشر.

٢. فيصل، ح. (٢٠٠٨). إدارة الموارد البشرية الطبعة الأولى. عمان: دار أسامة للنشر.

٣. كاظم، ح. خ.، والخرشة، ي. ك. (٢٠٠٩). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار المسيرة.

٤. لهاد، ح. خ. (٢٠١١). تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على العملية المحاسبية. مجلة الرابطة.

٥. عباس، ن. (تاريخ غير محدد). استخدام تكنولوجيا المعلومات وأثرها في الأداء في أجهزة الخدمة المدنية في الأردن*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

٦. عبد الباري، د.، والصباغ، ز. (٢٠٠٨). الفكر الاستراتيجي قراءات معاصرة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٧. مصطفى، س. (تاريخ غير محدد). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. عمان: دار وائل الدلاهمة.
٨. الزعبي، وآخرون. (٢٠٠٧). نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
٩. وائل، م. (٢٠٠٤). الحاسوب والبرمجيات الجاهزة. عمان: دار وائل للنشر.

المراجع الاجنبية :

1. Alshurideh, M., Al Kurdi, B.H., Alzoubi, H.M. and Salloum, S. eds., 2023. *The Effect of Information Technology on Business and Marketing Intelligence Systems* (Vol. 1056). Springer Nature.
2. Mizher, R.A. and Alwreikat, A.A., 2023. EFL students' use of e-books for e-learning: Applying technology acceptance model (TAM). *Journal of Language Teaching and Research*, 14(1), pp.153-162.
3. Jurayeva, Z. and Turganbayev, B., 2023. ENHANCING INFORMATION TECHNOLOGY EDUCATION IN CHILDREN THROUGH E-BOOKS. *Академические исследования в современной науке*, 2(23), pp.211-214.
1. AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of

- telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429–438.
2. Backlund, M. (1991). Information as Thing. *Journal of the American Society for Information Science*, 42(5), 351–360.
 3. Bimber, B. (2000). Studying Technology and the Social: A Review of Trends and Key Issues. *Information Society*, 16(4), 219–225. DOI: 10.1080/01972240050133609
 4. Borgman, S.L. (2015). *Big Data, Little Data, No Data: Scholarship in the Networked World*. MIT Press.
 5. Brown, A., & Green, B. (2019). The Importance of Materials in Technological Evolution. *International Journal of Engineering and Technology*, 7(3), 112–125.
 6. Floridi, L. (2010). *Information: A Very Short Introduction*. Oxford University Press.
 7. Johnson, R., & Williams, S. (2020). Tools in the Technological Process: Enhancing Efficiency and Innovation. *Technology and Engineering Journal*, 15(4), 78–94.
 8. Kamar, K., Lewaherilla, N. C., Ausat, A. M. A., Ukar, K., & Gadzali, S. S. (2022). The Influence of Information Technology and Human Resource Management Capabilities on SMEs Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2), 1.
 9. Loudon, K.C., & Loudon, J.P. (2016). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson.

10. O'Brien, J.A., & Marakas, G.M. (2018). Management Information Systems. McGraw Hill Education.
11. Ramezen, M., Nazari, Y., & Ahmadi, M. M. (2013). The effect of electronic human resources management on quality of services provided by human resources in the insurance industry (case study: Iran Insurance Company in Khorramabad City). *Journal of Social Issues & Humanities*, 1(7), 223–232.
12. Shannon, C.E., & Weaver, W. (1949). The Mathematical Theory of Communication. University of Illinois Press.
13. Sharma, M., Luthra, S., Joshi, S., & Kumar, A. (2022). Analysing the impact of sustainable human resource management practices and industry 4.0 technologies adoption on employability skills. *International Journal of Manpower*, 43(2), 463–485.
14. Smith, J., & Johnson, E. (2018). The Role of People in the Technological Process. *Technology and Innovation Journal*, 10(2), 45–62.
15. Stair, R.M., & Reynolds, G. (2019). Principles of Information Systems. Cengage Learning.
16. Sutrisno, S., Kuraesin, A. D., Siminto, S., Irawansyah, I., & Ausat, A. M. A. (2023). The Role of Information Technology in Driving Innovation and Entrepreneurial Business Growth. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 586–597.
17. Tërstena, A., Goga, A. J., & Jashari, B. (2020). Improving the efficiency of human resources with the use of new technologies and

- reorganization process. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 9(1), 31-38.
18. Turban, E., Pollard, D., Wood, G., & Swanson, E. (2017). Information Technology for Management: Digital Strategies for Insight, Action, and Sustainable Performance. Wiley.
 19. Zhang, X., Xu, Y.Y. and Ma, L., 2023. Information technology investment and digital transformation: the roles of digital transformation strategy and top management. *Business Process Management Journal*, 29(2), pp.528-549.
 20. Zhang, X., Xu, Y.Y., & Ma, L. (2023). Information technology investment and digital transformation: the roles of digital transformation strategy and top management. *Business Process Management Journal*, 29(2), 528-549.
 21. Amaeshi Uzoma Francis, Human Resource Management and Technology Transition for Firm Competitiveness in Nigeria's telecommunication industry, *International Journal of Advancements in Research & Technology*, Volume 2, Issue 12, December-2013 ISSN 2278-7763.
 22. B.Swathi, A Comprehensive Review On human resource Management Practices, *Impact: International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM)* ISSN (E): 2321-886X; ISSN (P): 2347-4572 Vol. 2, Issue 9, Sep 2014, 21-28.

23. Barkha Gupta, Human Resource Information System (HRIS): Important Element of Current Scenario, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), e-ISSN: 2278-487X, p ISSN: 2319-7668. Volume 13, Issue 6 (Sep. – Oct. 2013), PP 41-46
www.iosrjournals.org
24. Harekrishna Misra, Role of Human Resources in Information Technology Alignment In Organizations: a Metric Based Strategic Assessment Frameworks, Journal of Information Technology Management Volume XVII, Number 3, 2006.
25. Hilla Peretz and Yitzhak Fried, Information Technology Systems in the Human Resource Area A Cross Culture Approach, The International Journal of Management and Business, Vol. 2, No.1, August 2011.
26. Hiyam S. Ensour, Tareg M. alinizi, The Impact of Management Information Systems (MIS) Technologies on The Quality of Services Provided At The University of Tabuk , International Journal of Network Security & Its Applications (IJNSA), Vol.6, No.2, March 2014.
27. Jaber Talebi, Karamollah Daneshfard & Morteza Khodabin, The Impact of Information Technology on the Performance of the Human Resource In the Martyr Foundation and Veterans Affairs of

Great Tehran, Universal Journal of Management and Social Sciences
Vol. 4, No.7; July 2014.

28. Pinki J Nenwani, E-HRM Prospective in Present Scenario,
International Journal of Advance Research in Computer Science and
Management Studies, Volume 1, Issue 7, December 2013
2. SEYNI Mamoudou, G.P Joshi, Impact of Information Technology in
Human Resources Management, Global Journal of Business
Management and Information Technology. ISSN 2278-3679 Volume
4, Number 1 (2014), pp. 33-41.