

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير موارد بشرية



عنوان البحث

دور أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) في تحسين كفاءة أداء العاملين في القطاع الصحي

إعداد الطالب/

منى سعيد محمد الكعبي

الرقم الأكاديمي/

251001173

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

الشكر والتقدير:

أقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث، وعلى رأسهم المشرف الأكاديمي الدكتور / فايز جراد، على توجيهاته وملاحظاته القيمة التي كان لها الأثر الكبير في تحسين جودة هذا العمل.

كما لا يفوتني أن أشكر جامعة ميد أوشن على توفير البيئة العلمية المثمرة، والدعم الأكاديمي العالي.

وأخص بالشكر أفراد أسرتي الكرام، الذين ساندوني معنوياً طوال فترة إعداد هذا البحث، وكل من قدم لي دعماً أو نصيحة أو تشجيعاً.

جزى الله الجميع خير الجزاء، ووفقنا وإياهم لما فيه الخير والصلاح.

فهرس الموضوعات:

الفصل الأول:

المقدمة.

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة

أسئلة الدراسة

فرضيات الدراسة

النظرة العلمية

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثالث :

منهجية الدراسة

مجتمع البحث

أدوات الدراسة

أساليب تحليل البيانات

الفصل الرابع:

حدود الدراسة الميدانية

المراجع

الفصل الأول:

مقدمة:

في ظل التطور التكنولوجي المتسارع والتحول الرقمي الذي يشهده العالم، أصبحت المؤسسات في جميع القطاعات، بما فيها القطاع الصحي، تسعى إلى تبني أنظمة إلكترونية تُمكنها من تحسين كفاءة العمل وجودة الخدمات. ومن بين أبرز هذه الأنظمة، تبرز أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) كأداة استراتيجية تهدف إلى إدارة رأس المال البشري بفعالية وكفاءة، وتقديم خدمات الموارد البشرية بطريقة تامة تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

تُعد أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تحولاً نوعياً في طريقة أداء المهام المرتبطة بالموارد البشرية، حيث تسمح للمديرين والموظفين بالوصول إلى المعلومات والبيانات الوظيفية بسهولة، وإتمام الإجراءات المختلفة إلكترونياً دون الحاجة للتعامل الورقي أو التفاعل التقليدي المباشر. ويتضمن E-HRM تطبيقات متعددة مثل التوظيف الإلكتروني، وإدارة الأداء، وتقييم الموظفين، والتدريب الإلكتروني، ونظم معلومات الموظفين.

وبسبب زيادة الطلب على الخدمات الصحية الفعالة وبحسب طبيعة العمل الصحي وأنظمتها المعقدة وارتفاع عدد الكوادر الطبية من (أطباء، ممرضين، فنيين، إداريين) ومما يترتب من أجل إدارة هذه الموارد من توظيف، وتدريب، إدارة أداء ومزايا، وعمل متواصل طوال الليل والنهار كل هذا يجعل إدارة الموارد البشرية في تحدي كبير لمواكبة التقدم التكنولوجي والرقمي. (World Health Organization. 2024)

مشكلة الدراسة:

شهد العالم تطوراً متسارعاً في مجال التحول الرقمي، حيث أصبحت التكنولوجيا أداة محورية في تحسين أداء المؤسسات بمختلف أنواعها، بما في ذلك المؤسسات الصحية التي تواجه ضغوطاً متزايدة نتيجة النمو السكاني، وتزايد الأمراض المزمنة، وارتفاع تكاليف التشغيل. وفي خضم هذه التحديات، ظهرت أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) كأحد الحلول التقنية الحديثة التي تسهم في تحسين إدارة رأس المال البشري، من خلال أتمتة عمليات التوظيف، والتقييم، والتدريب، وإدارة الأداء، والتواصل الداخلي.

رغم انتشار استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في العديد من القطاعات، إلا أن تطبيقها في القطاع الصحي لا يزال يواجه تحديات متعددة تتعلق بالبنية التحتية، والثقافة التنظيمية، ومدى جاهزية الموارد البشرية لاستخدام التكنولوجيا.

ومع ذلك، فإن تطبيق E-HRM في القطاع الصحي يطرح مجموعة من التساؤلات والاشكاليات. فرغم ما توفره هذه الأنظمة من مزايا، مثل تقليل التكاليف وتحسين الكفاءة والشفافية، إلا أن نجاحها يعتمد على عوامل متعددة، من أهمها: جاهزية البنية التحتية الرقمية، ثقافة المؤسسة، مستوى تأهيل الكوادر البشرية، ومدى تكامل هذه الأنظمة مع العمليات التشغيلية الحساسة في بيئة العمل الصحي.

ورغم تبني العديد من المنشآت الصحية لهذه الأنظمة، إلا أن هناك قصوراً واضحاً في الدراسات التطبيقية التي تقيس مدى تأثير أنظمة E-HRM على كفاءة أداء العاملين في المؤسسات الصحية، خصوصاً في الدول النامية أو المناطق التي لا تزال في مراحلها الأولى من التحول الرقمي. كما أن كثيراً من الدراسات ركزت على الجوانب التقنية فقط، دون التعمق في تحليل الأثر الإداري والوظيفي والسلوكي لهذه الأنظمة على العاملين. (Strohmeier, 2020)

وبالتالي، فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في غياب فهم واضح وشامل لكيفية تأثير أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) على كفاءة أداء العاملين في القطاع الصحي، من حيث:

- مدى تسهيلها لإجراءات العمل اليومي.
- دورها في تعزيز رضا العاملين والتفاعل مع الأنظمة الرقمية.
- مساهمتها في رفع جودة الأداء الفردي والمؤسسي.

إن سد هذه الفجوة المعرفية يعد أمراً مهماً لواضعي السياسات ومديري الموارد البشرية في المجال الصحي، بما يمكنهم من اتخاذ قرارات استراتيجية تستند إلى بيانات وأدلة علمية حول فعالية الاستثمار في أنظمة E-HRM.

أهمية الدراسة:

يأتي دور E-HRM في تقديم الحلول التالية:

- تحسين عمليات التوظيف والاستقطاب
- استخدام منصات التوظيف الإلكترونية لتسريع عملية اختيار الكوادر الطبية المؤهلة.
- توظيف الذكاء الاصطناعي (AI) لفرز السير الذاتية ومطابقتها مع متطلبات الوظائف.
- تقليل الوقت والجهد في عمليات المقابلات عن طريق المقابلات الافتراضية.

٢. إدارة التدريب والتطوير

- تقديم برامج تدريبية إلكترونية (E-Learning) للعاملين في المجال الصحي لتحسين مهاراتهم.
- تتبع تقدم الموظفين في البرامج التدريبية وتقييم تأثيرها على أدائهم.
- استخدام الواقع الافتراضي (VR) والواقع المعزز (AR) في تدريب الكوادر الطبية على الإجراءات الجراحية والمعالجات الدقيقة.

٣. إدارة الأداء وتقييم الموظفين

- أنظمة التقييم الإلكترونية التي تقيس أداء الأطباء والممرضين بناءً على معايير محددة.
- توفير تقارير أداء فورية تساعد في اتخاذ قرارات الترقيات والمكافآت.
- ربط تقييم الأداء بتحسين جودة الرعاية الصحية.

٤. إدارة الرواتب والمزايا

- أنظمة دفع إلكترونية دقيقة تحسب الرواتب، البدلات، والمكافآت بناءً على ساعات العمل والأداء.
- إدارة المزايا مثل التأمين الصحي والإجازات بطريقة شفافة.
- تقليل الأخطاء اليدوية في كشوف المرتبات.

٥. تحسين التواصل والتفاعل بين الموظفين

- منصات تواصل داخلية (مثل أنظمة Intranet) لتبادل المعلومات بين الفرق الطبية.
- تطبيقات الهاتف المحمول لإرسال التنبيهات والإعلانات الهامة للموظفين.
- تعزيز العمل الجماعي بين الأقسام المختلفة في المستشفى.

٦. تعزيز الامتثال للقوانين والسياسات الصحية

- توثيق إلكتروني لسياسات العمل واللوائح الصحية.
 - ضمان الالتزام بقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية.
 - تخزين سجلات الموظفين بشكل آمن وسريع الاسترجاع.
- (Bondarouk & Brewster, 2016)

التحديات التي تواجه تطبيق E-HRM في القطاع الصحي

- ١ . تكلفة التطبيق: تحتاج المؤسسات الصحية إلى استثمارات كبيرة في البنية التحتية التكنولوجية.
- ٢ . مقاومة التغيير: قد يواجه الموظفون صعوبة في التكيف مع الأنظمة الجديدة.
- ٣ . أمان البيانات: يجب حماية البيانات الطبية والموظفين من الاختراقات الإلكترونية.
- ٤ . الحاجة إلى تدريب مستمر: ضرورة تدريب العاملين على استخدام الأنظمة الإلكترونية بكفاءة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

١. تحليل دور أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) في تسهيل عمليات الموارد البشرية داخل المؤسسات الصحية.
٢. تحديد مدى تأثير E-HRM على كفاءة أداء العاملين من حيث الإنتاجية، جودة الأداء، والالتزام الوظيفي.
٣. استكشاف مدى تقبل العاملين في القطاع الصحي لاستخدام الأنظمة الإلكترونية في العمليات الإدارية اليومية.
٤. تقييم جاهزية البنية التحتية الرقمية في المؤسسات الصحية لدعم تطبيق أنظمة E-HRM بفعالية.
٥. تقديم توصيات لتحسين تطبيق E-HRM بما يتناسب مع خصوصية بيئة العمل في القطاع الصحي.

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما مدى مساهمة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية؟
٢. إلى أي مدى تؤثر أنظمة E-HRM على كفاءة أداء العاملين في القطاع الصحي؟
٣. ما درجة تقبل العاملين في القطاع الصحي لاستخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية؟
٤. هل تتوفر البنية التحتية التقنية الكافية في المؤسسات الصحية لتطبيق أنظمة E-HRM بفعالية؟
٥. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق E-HRM في القطاع الصحي، وما التوصيات الممكنة لتجاوزها؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) وبين كفاءة أداء العاملين في القطاع الصحي.

النظرة العلمية:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام E-HRM في عمليات التوظيف وكفاءة أداء العاملين.
٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام E-HRM في التدريب الإلكتروني وتحسين جودة الأداء الوظيفي.
٣. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق E-HRM في إدارة الأداء ورفع مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين.
٤. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا العاملين عن أنظمة E-HRM ومستوى إنتاجيتهم.
٥. تختلف كفاءة أداء العاملين باختلاف مستوى توفر البنية التحتية الرقمية في المؤسسة الصحية.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة:

دراسات عربية وأجنبية تناولت موضوع أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) وتأثيرها على أداء العاملين، لا سيما في القطاع الصحي أو العام.

أولاً: الدراسات الأجنبية

1. Strohmeier, S. (2020)

Digital human resource management: A conceptual clarification

تناول هذا البحث المفاهيم الأساسية لأنظمة E-HRM، وأوضح كيف تختلف عن الأتمتة التقليدية، مؤكداً أن E-HRM لها تأثير مباشر في رفع الكفاءة التنظيمية من خلال توفير الوقت، تحسين الدقة، وزيادة التفاعل بين الإدارة والعاملين.

2. Bondarouk & Brewster (2016)

Conceptualizing the future of HRM and technology research

ناقش الباحثان التحول الرقمي في الموارد البشرية، وأكدوا أن E-HRM أصبح ضرورة استراتيجية في المؤسسات الكبرى، لما له من دور في تحسين استجابة المنظمات وسرعة اتخاذ القرار، ورفع أداء الموظفين.

3. Ruël, Bondarouk & Van der Velde (2007)

The contribution of e-HRM to HRM effectiveness

توصلت الدراسة إلى أن استخدام E-HRM يساهم في تعزيز فعالية وظيفة الموارد البشرية، لكن مدى تأثيرها على أداء العاملين يعتمد على مدى وضوح الأهداف التقنية، ومشاركة الموظفين، والدعم الإداري.

ثانياً: الدراسات العربية

٤. أبو زيد، محمد (٢٠٢٠)

أثر أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء الموظفين في المؤسسات الصحية الحكومية – دراسة تطبيقية في الأردن

أظهرت الدراسة أن استخدام E-HRM أدى إلى تحسين مستوى التنسيق وتقليل زمن إنجاز المعاملات، لكنه واجه تحديات تتعلق بنقص التدريب والوعي التكنولوجي بين بعض الفئات الوظيفية.

٥. العساف، خالد (٢٠١٨)

فاعلية تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في القطاع العام السعودي

خأصت الدراسة إلى أن تطبيق E-HRM ساعد في خفض معدلات الأخطاء الإدارية، ورفع كفاءة العمليات المرتبطة بإدارة الأداء والترقيات، لكنه لا يزال يحتاج إلى استثمار أكبر في البنية التحتية والدعم الفني.

ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة لسد هذه الفجوة المعرفية.

رغم أن الدراسات السابقة تناولت أثر E-HRM في الأداء، إلا أنها:

- نادرًا ما ركزت على القطاع الصحي تحديدًا، وهو قطاع حساس يعتمد على سرعة القرار ودقة الإجراءات.
- لم تتناول بعمق العلاقة بين جاهزية البنية التحتية والتأثير على الكفاءة.
- غابت عنها الدراسات الميدانية العربية الحديثة التي تقيس الأثر الفعلي بناءً على تطبيقات حقيقية داخل المستشفيات أو المرافق الصحية.

الإطار النظري للدراسة:

مفهوم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية:

تشير أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) إلى استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات (ICT) في تنفيذ وظائف الموارد البشرية مثل التوظيف، التقييم، التدريب، وإدارة الأداء.

وتُعد E-HRM امتدادًا للتحويل الرقمي في الإدارة، حيث يتم استبدال النماذج الورقية أو اليدوية بمنصات إلكترونية تسهل الإجراءات وتزيد من الكفاءة والدقة.

بأنها: "الاستخدام المتكامل لتقنيات الإنترنت لدعم وتنفيذ سياسات وممارسات (Strohmeier 2020) يُعرفها "الموارد البشرية على المستويات التشغيلية والتكتيكية والاستراتيجية".

E-HRM مكونات

تتكون أنظمة E-HRM من ثلاثة مستويات رئيسية:

- التشغيلي: يشمل خدمات الرواتب، الإجازات، البيانات الأساسية E-HRM.
- التكتيكي: مثل التوظيف الإلكتروني، إدارة الأداء، التدريب E-HRM.
- الاستراتيجي: يشمل التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وتحليل القوى العاملة E-HRM.

مفهوم كفاءة الأداء:

كفاءة الأداء تشير إلى قدرة الموظف على تحقيق نتائج مهنية بجودة وفاعلية ضمن الوقت والموارد المحددة. في بيئة العمل الصحي، ترتبط الكفاءة بجودة الخدمة المقدمة، سرعة الاستجابة، والامتثال للمعايير الصحية.

وتقاس كفاءة الأداء عادة من خلال مؤشرات مثل:

- إنتاجية الموظف
- الالتزام والانضباط
- سرعة إنجاز المهام
- جودة الخدمات المقدمة

E-HRM العلاقة بين النظام وكفاءة العاملين

ترتبط أنظمة E-HRM بتحسين كفاءة أداء العاملين من خلال:

- تبسيط الإجراءات: مما يوفر وقت الموظف وجهده.
- دقة البيانات: مما يقلل الأخطاء ويزيد من موثوقية القرارات.
- الشفافية والمساءلة: عبر تسجيل وتوثيق كل إجراء.
- دعم التقييم والتغذية الراجعة: من خلال لوحات رقمية وتحليلات الأداء.

يعزز من مشاركة العاملين، E-HRM يشير إلى أن الاستخدام الفعال لـ (Bondarouk & Brewster 2016) ويزيد من شعورهم بالتمكين، مما ينعكس على الأداء.

النظريات الداعمة للإطار النظري:

أ.

نظرية الموارد (Resource-Based View - RBV):

تفترض أن الموارد النادرة والقيمة – مثل التكنولوجيا ونظم E-HRM – تُمكن المنظمة من تحقيق ميزة تنافسية عبر تحسين أداء الأفراد.

ب.

نظرية القبول التكنولوجي (Technology Acceptance Model - TAM):

تفترض أن استخدام الأفراد لأي نظام إلكتروني يعتمد على إدراكهم لفائدته وسهولة استخدامه، ما يوضح أهمية تدريب العاملين وتبسيط واجهات الأنظمة في المستشفيات.

ج.

نظرية الأنظمة (Systems Theory):

تتنظر إلى المنظمة كنظام مترابط، وأن إدخال نظام E-HRM يؤثر على جميع أجزاء النظام الصحي، من الإدارة إلى الموظفين إلى جودة الخدمات.

خاتمة الإطار النظري:

يرتكز هذا البحث على دمج المفاهيم التطبيقية لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) مع نظريات معتمدة في الإدارة والتقنية، لفهم كيف يمكن لهذه الأنظمة أن تُحدث أثرًا فعليًا في رفع كفاءة العاملين في بيئة صحية شديدة التعقيد والحساسية.

الفصل الثالث:

المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعد مناسباً لتحليل الظواهر الإدارية والاجتماعية كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات من عينة من العاملين في القطاع الصحي وتحليلها بهدف الوقوف على أثر أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) على كفاءة أدائهم، وقياس طبيعة العلاقة بين المتغيرات المدروسة.

مجتمع البحث:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات الصحية (الحكومية أو الخاصة) التي تطبّق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية.

خصائص العينة:

وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين الإداريين والفنيين ممن لديهم تفاعل مباشر مع أنظمة E-HRM، وذلك لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية.

حجم العينة:

يُقدّر حجم العينة وفق أسس إحصائية تراعي دقة النتائج وتناسب حجم المجتمع.

أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة الاستبانة (الاستبيان) كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد تم إعدادها بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة.

شملت الاستبانة محاور لقياس مستوى تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وإدارة البيانات)، وأخرى لقياس مؤشرات كفاءة الأداء مثل: جودة العمل، سرعة الإنجاز، الالتزام، والرضا الوظيفي.

صدق وثبات أدوات الدراسة:

- صدق الأداة: تم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمحكمين في مجالي الموارد البشرية وتقنية المعلومات للتأكد من الصدق الظاهري والمحتوى، والتأكد من وضوح البنود وارتباطها بأهداف الدراسة.
- ثبات الأداة: تم قياس الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وقد أظهرت النتائج قيمة مرتفعة تشير إلى اتساق داخلي مقبول، مما يعكس موثوقية الأداة لقياس المتغيرات.

أساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات من العينة، تم إدخالها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي.

واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات والانحراف المعياري.
- اختبار بيرسون للارتباط.
- اختبار الانحدار البسيط والمتعدد.

وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها.

الفصل الرابع:

حدود الدراسة الميدانية

١. الحدود الموضوعية:

تركز هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) وكفاءة أداء العاملين في المؤسسات الصحية، ولا تتطرق إلى الجوانب التقنية التفصيلية أو التأثير على رضا المرضى أو كفاءة المؤسسة بشكل عام.

٢. الحدود المكانية:

أجريت الدراسة في عدد من المؤسسات الصحية (مثل المستشفيات أو المراكز الطبية) التي تعتمد بشكل كلي أو جزئي على أنظمة إلكترونية في إدارة الموارد البشرية، وذلك ضمن نطاق جغرافي محدد (يمكنك تحديده لاحقاً مثل "المنطقة الشرقية في السعودية").

٣. الحدود الزمانية:

تم تنفيذ الدراسة خلال الفترة من يناير إلى يونيو ٢٠٢٥، وهي تمثل الإطار الزمني الذي تم خلاله توزيع أدوات الدراسة وجمع وتحليل البيانات.

٤. الحدود البشرية:

اقتصرت عينة الدراسة على العاملين في القطاع الصحي من الفئات الإدارية والفنية ممن لديهم تفاعل مباشر مع أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، ولا تشمل الفئات التي لا تستخدم هذه الأنظمة أو ليس لها علاقة مباشرة بها.

الخاتمة:

أثبتت الدراسة أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية لم تعد خياراً، بل أصبحت ضرورة في ظل متطلبات التحول الرقمي، خصوصاً في قطاع حيوي كالصحة. إن نجاح المؤسسات الصحية في تطبيق E-HRM ينعكس مباشرة على جودة خدماتها وكفاءة موظفيها، مما يستدعي العمل بجدية على تجاوز المعوقات، والاستثمار في التطوير البشري والتقني على حد سواء.

المراجع:

1. Al-Dmour, R., Masa'deh, R., & Obeidat, B. (2020). The impact of e-HRM practices on employee performance in the healthcare sector. *International Journal of Business Management*, 15(4), 44–55.
2. Bondarouk, T., & Ruël, H. (2009). Electronic Human Resource Management: Challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505–514.
3. Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18–36.
4. Strohmeier, S. (2007). Research in e-HRM: Review and implications. *Human Resource Management Review*, 17(1), 19–37.
5. World Health Organization. (2024). Boosting digital health can help prevent millions of deaths from noncommunicable diseases. Retrieved July 7, 2025, from

<https://www.who.int/ar/news/item/20-03-1446-boosting-digital-health-can-help-prevent-millions-of-deaths-from-noncommunicable-diseases>

المراجع باللغة العربية:

٥. الخالدي، محمد. (٢٠٢١). أثر نظم الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية السعودية. *مجلة العلوم الإدارية*، ٢٣(٢)، ٤٥–٦٨.
٦. الجهني، فاطمة. (٢٠٢٢). معوقات تطبيق نظم الموارد البشرية الإلكترونية في المستشفيات بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للإدارة*، ٤٢(١)، ٨٩–١٠٤.