

أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على
الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة من وجهة نظر
الأطباء والإداريين (دراسة حالة)

الإعداد:

عبدالله أحمد بن جميعه

عبدالحמיד محمد الجامع

المشرف الرئيسي

المشرف الثاني

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي: ٢٠٢٤



إهداء

إلى القلب المعطاء والصدر الحاني

أمي الحبيبة

إلى من شد الله بهم عضدي فكانوا خير معين

إخواني وأخواتي

إلى كل من دعا لي بالخير

إلى جميع من تلقيت منهم النصيح والدعم

أهديكم خلاصة جهدي العلمي

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أكرمني ووفقني لتقديم هذا العمل المتواضع

والذي ألهمني القوة والعزيمة لإتمامه

فالحمد لله حمداً كثيراً

أعرب عن شكري لله على توفيقه ودعمه المستمر الذي ساعدني في إتمام رسالتي العلمية.

لقد طُويت صفحة من التعب بفضل الله وتوفيقه ورعايته، وإنني إذ أتقدم بالشكر لله أولاً، ولأساتذتي الأفاضل ثانياً الذين لم ييخلوا عليّ بأيّ معلومة طوال مسيرتي الدراسية، وإلى كلّ من ساعدني لأنجز هذا البحث العلمي الذي وضعت به خلاصة تعبي ومعرفتي ليكون بين يديّ أساتذتي وطلبة العلم، لهذا فإنّ ردّ الفضل لأهله هو أبسط ما يمكن أن أقدمه في هذا المقام لأقول: شكراً لكلّ من بذل جهداً ولو صغيراً معي ليخرج هذا البحث إلى النور، كما أقدم عظيم امتناني لأبي وأمي فقد كان منهم الدعم والتشجيع والتقدير، وكانوا لي منارة تنير لي الطريق المعتمة لأصل إلى ما أريد، وأشكر إخواني وأخواتي وزملائي الذين لم ييخلوا عليّ بأيّ شيء.

قائمة المحتويات

الجزء الأول: التمهيد	١
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	٢
مقدمة الدراسة:	٢
مشكلة الدراسة:	٣
أهمية الدراسة:	٤
أهداف الدراسة:	٥
أسئلة الدراسة:	٦
الدراسات السابقة:	٧
التعقيب على الدراسات السابقة:	١٣
الفجوة البحثية:	١٤
المنطلقات النظرية للدراسة:	١٥
فرضيات الدراسة:	١٥
نموذج الدراسة:	١٦
منهجية الدراسة:	١٦
مجتمع وعينة الدراسة:	١٧
أدوات الدراسة:	١٧
مجالات الدراسة:	١٨
الأساليب الإحصائية:	١٩
تقسيم الدراسة المقترح:	١٩
الجزء الثاني: الإطار النظري	٢٠
مقدمة:	٢١

٢٢	الفصل الثاني: الإدارة الإلكترونية
٢٢	تمهيد:
٢٢	أولاً: مفهوم الإدارة الإلكترونية
٢٣	ثانياً: أهمية الإدارة الإلكترونية
٢٤	ثالثاً: أهداف الإدارة الإلكترونية
٢٤	رابعاً: خصائص الإدارة الإلكترونية
٢٥	خامساً: عناصر الإدارة الإلكترونية
٢٥	سادساً: وظائف الإدارة الإلكترونية
٢٦	سابعاً: آثار تطبيق الإدارة الإلكترونية
٢٦	ثامناً: إيجابيات نظام الإدارة الإلكترونية
٢٧	تاسعاً: متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية
٢٧	عاشراً: معوقات الإدارة الإلكترونية
	الفصل الثالث: إدارة الموارد البشرية مع توضيح أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد
٣٠	البشرية
٣٠	تمهيد:
٣٠	أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية
٣١	ثانياً: أهمية إدارة الموارد البشرية
٣١	ثالثاً: أهداف إدارة الموارد البشرية
٣٢	رابعاً: خصائص إدارة الموارد البشرية
٣٢	خامساً: وظائف ومهام إدارة الموارد البشرية
٣٣	سادساً: الاتجاهات والأدوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية
٣٣	سابعاً: العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية
٣٤	ثامناً: مقومات نجاح إدارة الموارد البشرية

٣٥	تاسعاً: تحدياً إدارة الموارد البشرية في المنظمات.....
٣٥	عاشراً: أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية.....
٣٧	الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية.....
٣٨	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.....
٣٨	تمهيد:.....
٣٨	منهجية الدراسة:.....
٣٨	عينة الدراسة:.....
٣٩	حدود الدراسة:.....
٣٩	الدراسة الميدانية:.....
٤٠	أداة الدراسة:.....
٤١	ثبات المقياس.....
٤٩	التحليل الوصفي:.....
٦٦	الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها.....
٦٦	تمهيد:.....
٦٦	اختبار الفرضيات ومناقشتها.....
٧٧	الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح.....
٧٧	تمهيد:.....
٧٧	مناقشة النتائج:.....
٧٩	أهم التوصيات:.....
٨٠	الجزء الرابع: مراجع وملاحق الدراسة.....
٨١	أولاً: المراجع العربية.....
٨٦	ثانياً: المراجع الأجنبية.....
٨٦	ثالثاً: المواقع الإلكترونية.....

٨٧	استمارة الاستبيان
٩٦	المستخلص
٩٧	Abstract

قائمة الجداول

- جدول ٤-١ قيم معامل ألفا كرونباخ ٤٠
- جدول ٤-٢ المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها ٤١
- جدول ٤-٣ معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها ٤٢
- جدول ٤-٤ صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد التقني ٤٣
- جدول ٤-٥ صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد البشري ٤٤
- جدول ٤-٦ صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الأمني ٤٥
- جدول ٤-٧ صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات التمكن الإداري ٤٦
- جدول ٤-٨ صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات محور الموارد البشرية والدرجة الكلية للمحور ٤٧
- جدول ٤-٩ التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول البعد التقني ٤٩
- جدول ٤-١٠ التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول البعد البشري ٥٠
- جدول ٤-١١ التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول البعد الأمني ٥١
- جدول ٤-١٢ التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول التمكن الإداري ٥٢
- جدول ٤-١٣ التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول الموارد البشرية ٥٣
- جدول ٤-١٤ توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي ٥٥
- جدول ٤-١٥ توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر ٥٦
- جدول ٤-١٦ توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي ٥٨
- جدول ٤-١٧ توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة ٥٩
- جدول ٤-١٨ توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي ٦٠
- جدول ٤-١٩ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: أي مما يلي تتمتع به مستشفى الملك فيصل بجدة؟ ٦١
- جدول ٤-٢٠ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما هي مزايا الإدارة الالكترونية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟ ٦٢
- جدول ٤-٢١ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما هي أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في مستشفى الملك فيصل بجدة لتطبيق الإدارة الالكترونية؟ ٦٣
- جدول ٤-٢٢ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: اهي التقنيات التي يجب ان تستخدم لتحسين كفاءة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟ ٦٤

جدول ٤-٢٣ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما أهمية التدريب والتطوير المستمر للموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل؟	٦٥
جدول ٥-١ نتائج اختبار تباین الانحدار المتعدد (Multiple regression) للفرضية الرئيسية	٦٦
جدول ٥-٢ نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple regression) للفرضية الرئيسية	٦٧
جدول ٥-٣ نتائج اختبار تباین الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى .	٦٩
جدول ٥-٤ نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الأولى	٧٠
جدول ٥-٥ نتائج اختبار تباین الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية .	٧١
جدول ٥-٦ نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثانية	٧٢
جدول ٥-٧ نتائج اختبار تباین الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة ..	٧٣
جدول ٥-٨ نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	٧٤
جدول ٥-٩ نتائج اختبار تباین الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة .	٧٥
جدول ٥-١٠ نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	٧٦

قائمة الأشكال

- رسم توضيحي ١-١ نموذج الدراسة ١٦
- رسم توضيحي ١-٤ توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي ٥٦
- رسم توضيحي ٢-٤ توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر ٥٧
- رسم توضيحي ٣-٤ توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي ٥٨
- رسم توضيحي ٤-٤ توزيع العينة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة ٥٩
- رسم توضيحي ٥-٤ توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي ٦٠
- رسم توضيحي ٦-٤ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: أي مما يلي تتمتع به مستشفى الملك فيصل
بجدة؟ ٦١
- رسم توضيحي ٧-٤ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما هي مزايا الإدارة الالكترونية في مستشفى
الملك فيصل بجدة؟ ٦٢
- رسم توضيحي ٨-٤ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما هي أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر
في مستشفى الملك فيصل بجدة لتطبيق الإدارة الالكترونية؟ ٦٣
- رسم توضيحي ٩-٤ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: اهي التقنيات التي يجب ان تستخدم لتحسين
كفاءة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟ ٦٤
- رسم توضيحي ١٠-٤ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما أهمية التدريب والتطوير المستمر للموارد
البشرية في مستشفى الملك فيصل؟ ٦٥

الجزء الأول: التمهيد

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة:

يشهد العالم اليوم تطوراً كبيراً ومتسارعاً في التقنيات الرقمية والإلكترونية الحديثة، مما أفرز العديد من التحديات أمام منظمات الأعمال، وفرض تغيير الأساليب الإدارية التقليدية، وأدى إلى تبني العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة، وهذا ما دفع بهذه المنظمات إلى تبني استراتيجيات ومداخل حديثة، والتي تسعى من خلالها إلى الاستفادة إفرزات ثورة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وهو ما أدى إلى ظهور الإدارة الإلكترونية. وعلى غرار بقية دول العالم شهدت العديد من منظمات الأعمال بالمملكة العربية السعودية عملية التحول للإدارة الإلكترونية بغية التطوير من أدائها وتحسين مختلف الوظائف بها. (بشير وصورية، ٢٠٢١)

كما تعد الإدارة الإلكترونية بمثابة ثورة في عالم الإدارة الحديثة نتيجة لما قدمته من آثار إيجابية في تسهيل العمليات الإدارية وتطوير الأداء الوظيفي ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية للمنظمة من خلال توظيف التقنية ونظم المعلومات في دعم عملية الإدارة كما انها تشكل أحد أهم سمات تطبيقات الأعمال الإلكترونية، خاصة بعد انتشار الإنترنت، واستخداماته في تغيير وتطوير أسس إدارة الأعمال ومبادئها ، لذلك تسعى المملكة العربية السعودية بخطى حثيثة نحو تشجيع ودعم مشاريع تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية في جميع مؤسساتها الحكومية والخاصة كخطوة أساسية لتحقيق الهدف الرئيسي وهو بناء حكومة إلكترونية تقدم خدمات متكاملة للمواطنين عبر بوابة إلكترونية واحدة، وتعتبر الحكومة الإلكترونية من أحدث الأنظمة وأكثرها تطوراً في الخدمات الحكومية، ومن أهم المرتكزات المعول عليها في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تطمح لتطبيقه كافة الدول المتقدمة والنامية على حد سواء. (الأقرع، ٢٠٢٠)

لذلك أصبح تفعيل الإدارة الإلكترونية وتطوير أداء إدارة الموارد البشرية من أبرز عناصر الإدارة الحديثة مع التقدم الهائل في نظم المعلومات واجتياح العالم ما يسمى بعصر العولمة الذي تم تداول الحديث عنه في نهاية القرن الماضي، ومما لا شك فيه أن تفعيل الإدارة الإلكترونية وتطوير أداء إدارة الموارد البشرية والارتقاء الفعال بمستواهما يتوقف على عملية التحسين المستمر بمتطلباتهما بما يقود إلى تحسين أداء المنظمة على المدى البعيد. فتطوير الادارة الالكترونية وأداء إدارة الموارد البشرية وتفعيلهما يعتبران امران ضروريان في تحقيق أهداف المنظمة أيا كان نشاطها وبالتالي تحسين أداء المنظمة. (الدايني، ٢٠١٠،

ص ٢)

في ضوء ما سبق ذكره سوف نتطرق في هذه الدراسة إلى القاء الضوء على مدى تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة، وبالتالي معرفة ما نتج عن ذلك من آثار إيجابية على الأطباء وعلى الإدارة بهدف تعزيزها وترسيخها، بالإضافة إلى التحديات والعقبات التي تواجه الإدارة الإلكترونية لتحقيق أهدافها بفعالية.

مشكلة الدراسة:

تعد الإدارة الإلكترونية ثمرة التطوير التقني والتكنولوجي في مجال اعمال وانشطة المنظمات، كما أن توفر التطوير الخاص للموارد البشرية من قبل صانعي القرار في أي منظومة إدارية، أصبح ضرورة لنجاح العملية الإدارية تقليدياً وإلكترونياً حتى تبقى هذه المنظمات صامدة أمام تيارات التغيير بأسلوب علمي وتقني سليم لممارسة الأطباء والإداريين في الإدارة الصحية. ولأن الإدارة الصحية ومنها مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة تعمل في بيئة متشابكة تتسم بضرورة استخدام الإدارة الإلكترونية مدخلاً فعالاً في تحقيق اهداف المستشفى، وما يتطلبه هذا المدخل من جهود كبيرة وإمكانات متشعبة ومنها الموارد البشرية بحيث أصبح تطوير الموارد البشرية العنصر الأكثر أهمية لكي تواجه الإدارات الصحية مشكلاتها دون أدنى عوائق. وبهذا يسهم تطوير الموارد البشرية بشكل كبير في تحسين نظم الإدارة بصفة عامة، وذلك عندما تتفقم المشكلات الإدارية التي تواجه المستشفى، حيث إن عملية التطوير هذه تأخذ بعداً هاماً في رصد مستقبل المنظمات، والتنبؤ بالتحديات التي يمكن أن تواجهها، والتي تؤثر سلباً على كفاءتها الإنتاجية وفقاً لنوع الخدمة التي تقدمها. (الدايني، ٢٠١٠)

وقد أكدت عدة دراسات سابقة على ذلك ومنها دراسة (البريهي ، ٢٠٢٣) حيث اشارت إلي أن استخدام الإدارة الإلكترونية مطلب لا غنى عنه في كافة المؤسسات، لما تحققه من نتائج إيجابية فيما يخص تحسين جودة الأداء الوظيفي، والذي يعد محل جدل كبير في الأوساط الإدارية وذلك لما له من أهمية كبيرة، فهو يعبر بشكل كبير عن جهود الموظفين في سبيل تحقيق أهداف المنظمة، في ظل بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة وأقصر وقت ممكن وقل تكلفة، نتيجة للممارسات الإدارية التقليدية المتبعة في حفظ البيانات والمعلومات، دعت الحاجة إلى التحول نحو الإدارة الإلكترونية التي تعتمد على تقنيات المعلومات والاتصالات للاستفادة من المميزات التي تقدمها كالسرعة والدقة في إنجاز المعاملات، وتقليل الوقت والجهد والتكلفة، والقضاء على مشكلة تكديس الأوراق، والحفاظ على معاملات المواطنين من الضياع وغيرها من المميزات الأخرى.

وانطلاقاً من التغيير المستمر مع الاستجابة للتغيير في حاجات المرضى والعاملين ورغباتهم، ولطبيعة الدور المهم للموارد البشرية في ضوء وجود الإدارة الإلكترونية وما سينعكس على تحسين أداء المستشفى وكفاءتها فإن ذلك يتطلب دراسة كل من دور الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء المستشفى لما لهما من ارتباط يحقق النجاح البعيد المدى للمستشفى. واستناداً لما ذكر آنفاً،

تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مدي تأثير الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي؟

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من الندرة النسبية في البحوث والدراسات الميدانية في مجال الإدارة الإلكترونية، ونظراً للبيئة الإدارية الحديثة التي يشهدها العالم منذ مرحلة التحول من العمل اليدوي إلى العمل الإلكتروني تنقسم أهمية الدراسة إلى قسمين الأهمية العلمية والعملية، ويمكن توضيحهم من خلال ما يلي:

أ. الأهمية العلمية (النظرية):

- قلة الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية (الإدارة الإلكترونية - الموارد البشرية) وبالتالي حيوية وحداثة الموضوع، وخاصة في حالة دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي.
- تستمد الدراسة أهميتها النظرية من أهمية الإدارة الإلكترونية التي أصبحت مطلباً ملحاً في ظل التطورات الرقمية والمعلوماتية المتسارعة في عصرنا الحديث، ونظراً لمبادرة مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة في تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال أنظمة مختلفة الأهداف كان من الضروري متابعتها ودراستها ومعرفة مدى التغيير الذي حققته من خلال تطبيقها.
- تسهم هذه الدراسة في توضيح مفهوم الإدارة الإلكترونية ومدى أهميتها من خلال قياس أثرها على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية وخاصة الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة، وأن تفتح المجال للمزيد من الدراسات الميدانية في هذا الموضوع في مختلف أنواع المؤسسات.
- إثراء المكتبات بالمعلومات عن متغيرات ظاهرة الدراسة وبالتالي تزويد الباحثين بالمعلومات اللازمة عن ظاهرة الدراسة.

ب. الأهمية العملية:

- يعود تطبيق هذه الدراسة بأهمية كبيرة على مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة حيث تساهم في تحقيق أهدافها الإستراتيجية لإدارتها الصحية وإمكاناتها، وذلك من خلال دراسة أثر تطبيق أنظمتها في الإدارة الإلكترونية على الإدارة الصحية لموظفيها، والاستفادة من نتائجها في عمليات التطوير التنظيمي والتحسين المستمر للعملية الإدارية وبالتالي رفع مستوى أداء المستشفى ككل، وذلك بدوره ينعكس ايجابياً عليها ، ومن ثم الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة في تطوير أنظمة الإدارة الإلكترونية، بما يساعد في تحسين أداء مستخدميها، ووضع حلول للتحديات التي نتجت عن تطبيقها في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.
- التوصل إلى نتائج من شأنها أن تساعد المؤسسات والمستشفيات في توظيف إدارتها الإلكترونية وذلك من أجل تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بها.
- التوصل إلى المعلومات من شأنها توضيح دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- التعرف على الإدارة الإلكترونية وأداء إدارة الموارد البشرية والمفاهيم المتعلقة بها.
- تقييم مدي فاعلية أنظمة الإدارة الإلكترونية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.
- بناء نموذج يوضح العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وأداء إدارة الموارد البشرية.
- تحديد معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بفعالية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.
- الوصول إلى تصور مقترح لتفعيل دور الإدارة الإلكترونية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.
- توضيح دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

أسئلة الدراسة:

يندرج تحت التساؤل الرئيسي لمشكلة الدراسة ما مدي تأثير الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي؟ مجموعة من التساؤلات الفرعية، التي تتمثل في الاتي:

يندرج تحت التساؤل الرئيسي لمشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية، التي تتمثل في الاتي:

- ماهية الإدارة الالكترونية وأداء إدارة الموارد البشرية والمفاهيم المتعلقة بها؟
- ما مدي فاعلية أنظمة الإدارة الإلكترونية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة؟
- ما النموذج المقترح الذي يوضح العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وأداء إدارة الموارد البشرية؟
- ماهي معوقات التي تواجه الإدارة الإلكترونية بفعالية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة؟
- ما هي الحلول المقترحة لتنفيذ دور الإدارة الإلكترونية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة؟
- هل تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة؟

الدراسات السابقة:

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة والتي تم الاطلاع عليها، وذلك بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وتحديد منهجها. هذا فضلاً عن معرفة أهم ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وتأسيس إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به في هذا المجال وفي تلك المرحلة. لذلك توجد العديد من الدراسات والأبحاث والكتب التي تتناول أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، حيث تم الاطلاع على أبرز الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة، ويمكن تقسيمها إلى محورين رئيسيين كالآتي:

المحور الأول: الدراسات الخاصة بالمتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية)

أولاً: الدراسات العربية:

١. دراسة (اليامي، ٢٠٢٢)، بعنوان:

"دور تطبيق الإدارة الإلكترونية على تطوير أداء العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين في المنظمات الصحية، وذلك من خلال دراسة تطبيقية في مستشفى الملك خالد بنجران، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إعداد الدراسة، بالإضافة إلى استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية بلغ عددها (٣٢٢) موظف من موظفي مستشفى الملك خالد بنجران وعقب جمع البيانات استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تفرغ وتحليل البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج تبرز أهمها جود مستوى أداء فعال جداً لدى العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران، بوزن نسبي بلغ (٨٥.٤٪) ووجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لتوافر محددات الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران.

٢. دراسة (عبد الحميد، بوطرفة، ٢٠٢١)، بعنوان:

"دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية -حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بولاية تيسة"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر، ولأجل الإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان، وبعد تحليل البيانات المجمع باستخدام برنامج SPSS 24 وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها أن الإدارة الإلكترونية تساهم بشكل كبير في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر وعدم اعتماد مؤسسة اتصالات الجزائر على جذب الموارد البشرية الكترونيا وهو ما بينته الفرضية الأولى، حيث رفضت الفرضية البديلة وتم قبول الفرضية الصفرية التي تقول بأنه "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ - ١ بين الإدارة الإلكترونية وجذب الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر، وهو ما يدل أن المؤسسة مازالت تعتمد على الطريقة التقليدية في الحصول وجذب الموارد البشرية للعمل بالمؤسسة، وهو واقع التوظيف بأغلب المؤسسات الجزائرية.

٣. دراسة (بوبكر، قديد، ٢٠٢١)، بعنوان:

"أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية)"

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة بالإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي وإبراز مكانه الإدارة الإلكترونية في التسيير العمومي المحلي بالإضافة إلى تحليل واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية على مستوى الصحة المدنية بالاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي في شقه النظري من خلال التطرق للإطار المفاهيمي للإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي، وتم استخدام المنهج الإحصائي في جمع البيانات ومعالجتها في الشق التطبيقي من الدراسة كما تم توزيع الاستبيان على عينة مكونة من (٥٠) موظف أختبر منها (٣٤) استبياناً صالحاً للدراسة. وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أبرزها أن استخدام الإدارة الإلكترونية في انجاز المهام الإدارية بمصلحة الحالة المدنية يؤدي إلى السرعة في تنفيذ الأعمال والتقليل من الأخطاء. كما أن هناك ارتباط قوي بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي، مما يؤدي إلى قبول الفرضية القائلة بوجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠.٠٥) بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.

٤. دراسة (الاقرع، ٢٠٢٠). بعنوان:

" دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية

العاملة في محافظة قلقيلية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية، وأثرها في الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى التعرف على أثر المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) نحو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية، وقد استخدم الباحث المنهج التحليلي والاستبانة، إضافة إلى الأدبيات والدراسات ذات الصلة، كما تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية وعددهم (٣٥٠)، وأجريت على عينة قوامها (١٩٠) من العاملين في المؤسسات الحكومية في المحافظة، في العام ٢٠١٩م، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أبرزها تتمثل في أن الإدارة الإلكترونية لها أثر هام في أداء العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية. هناك تحول تجاه الإدارة الإلكترونية في العمل الإداري في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية. ولم تكن هناك فروقات دالة إحصائية بشكل عام على استجابات المبحوثين تبعاً لمجموعة متغيرات الجنس، المسمى الوظيفي)، وكانت فروقات على بعدين وهما: المؤهل العلمي وكانت لصالح الدبلوم، وسنوات الخبرة وكانت لصالح ٥ سنوات فأقل)

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١. دراسة (Aqeeli, 2022)، بعنوان:

"أنظمة الإدارة الإلكترونية ودورها الفعال في دعم أداء الموظفين في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض:

دراسة تطبيقية"

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل أثر تطبيق نظام الإدارة الإلكتروني على أداء العاملين في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض. سعت إلى التعرف على واقع تطبيق نظام الإدارة الإلكتروني في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض من وجهة نظر العاملين، ودور هذا التطبيق في تطوير الأداء الإداري كما حاولت تصوير نظام الإدارة الإلكتروني الأكثر تأثيراً على أداء الموظفين العاملين، ومن وجهة نظر الموظفين العاملين في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على كل من المنهج الوصفي. في هذه الدراسة الموظفين العاملين في مدينة الملك فهد الطبية، باستخدام استبان تم توزيعه إلكترونياً. وبلغ عدد

المشاركين في هذا الاستبيان (١٥٠) إجابة. وقد صمم الباحث استبانة الدراسة المكونة من أربعة محاور رئيسية تضمنت (٥٤) عبارة. وكانت الإجابات خاضعة لمقياس ليكرت الخماسي. وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أبرزها أن العاملين في مدينة الملك فهد الطبية موافقون بشدة على أن المدينة الطبية لديها برامج الأنظمة الإلكترونية لحفظ واسترجاع البيانات بمتوسط حسابي (٤.٧٤٠) وانحراف معياري. من (٠.٤٦٩). وأن أنظمة الإدارة الإلكترونية المستخدمة في المدينة الطبية تساهم في سرعة إنجاز العمل بمتوسط حسابي (٤.٤١٣) وانحراف معياري قدره (٠.٦٦٧)، وأن أنظمة الإدارة الإلكترونية تساهم في تسهيل عملية إنجاز الأعمال. السيطرة والمتابعة بمتوسط حسابي (٤,٣٩٣).

٢. دراسة (Madhukar, 2020)، بعنوان:

"دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري من خلال تطبيقها على وزارة التربية والتعليم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات واستخدم برنامج الحزم الإحصائية (S.P.S.S) وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أبرزها أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين الأداء الإداري. كما أن الإدارة الإلكترونية لها دور كبير في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم.

المحور الثاني: الدراسات الخاصة بالمتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)

أولاً: الدراسات العربية

١. دراسة (العثماني، ٢٠٢٣)، بعنوان:

"إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحسين أداء الحكومة الإلكترونية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تؤديه الإدارة الرقمية للموارد البشرية من أجل تحسين من أداء الحكومة الإلكترونية، وذلك من خلال عرض لمختلف المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة التحول الرقمي، رقمته الموارد البشرية. الإدارة الإلكترونية، الحكومة الإلكترونية وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها أن المورد البشري كان ولا يزال أهم المحددات الأساسية لنجاح المؤسسات، وهذا ما يستوجب عليها تكيفه وتحسين كفاءاته بما يتوافق مع طبيعة التحولات التي تمر بها التحول الرقمي، وهذا ما ينعكس بالإيجاب على بعد الأداء كما هو المعبر عنه في هذه الورقة بأداء الحكومة الإلكتروني كما أن إدارة الموارد البشرية

الرقمية تمثل أحد أهم الوظائف الادارية الاستراتيجية كونها تساهم في زيادة رصيد المنظمات والحكومات من هذا المورد الاستراتيجي بحسب متطلبات التحول الرقمي كفاءات بشرية رقمية مؤهلة.

٢. دراسة (رضوان، عبد الحميد، ٢٠٢٢)، بعنوان:

" نموذج هيكلي لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في ظل وجود الاغتراب

الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية والخاصة المصرية "

هدفت هذه الدراسة إلى تحسين مستوى أداء العاملين بالجامعات المصرية، من خلال دعم ممارسات إدارة الموارد البشرية وبخاصة المتعلقة بالاغتراب الوظيفي، لذا تم بحث التأثير المباشر وغير المباشر لأبعاد الممارسات الفعلية لإدارة الموارد البشرية (تكوين الموارد البشرية، التدريب والتطوير، التعويضات والكافيات، تقييم أداء الموارد البشرية) على أداء العاملين أداء المهمة، السلوك المصاحب للأداء) في ظل وجود أبعاد الاغتراب الوظيفي فقدان القوة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، اغتراب الذات). ولذلك تم تصميم قائمة استقصاء، وزعت على العاملين بالجامعات الحكومية القاهرة عين شمس، حلوان المنوفية والجامعات الخاصة (٦ أكتوبر، مصر للعلوم والتكنولوجيا، البريطانية)، وقد بلغ عدد المستقصي منهم (٣٤٢) مفردة ، وتم تحليل البيانات الأولية باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.V.22) ، وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج أبرزها وجود تأثير مباشر وغير مباشر لأبعاد الممارسات الفعلية لإدارة الموارد البشرية على أبعاد أداء العاملين في ظل وجود أبعاد الاغتراب الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى تفوق التأثير المباشر عن التأثير غير المباشر سواء على مستوى المتغير الوسيط أو المتغير التابع.

٣. دراسة (الصقهان، ٢٠٢١)، بعنوان:

" دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للتدريب

التقني والمهني بمنطقة الرياض "

هدفت هذه الدراسة إلى قياس دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني منطقة الرياض من خلال التعريف بإدارة المعرفة ومنهجيتها، كما تم قياس دور إدارة المعرفة على كفاءة العمليات الداخلية للمنظمة وقياس الأداء. ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة موضوع البحث، ولجمع البيانات قامت الباحثتان بتصميم استبانة من اجل تحقيق أهداف الدراسة ويتكون مجتمع البحث من الموظفين الإداريين وعددهم [١١,٤١٩] من موظفي المؤسسة

العامة للتدريب التقني والمهني وتم اخذ عينه من ثلاث إدارات وهي كالتالي: إدارة التدريب الأهلي الإدارة العامة للجودة والتدريب الإدارة العامة للتطوير وتصميم المناهج، في منطقة الرياض. وقد تم ارجاع [١٠٧] من الاستبانات فقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها وجود علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين كل من تشخيص المعرفة وبين قياس أداء الموارد البشرية، فقد بلغت قيمة الارتباط بينهما (٠.٥٧٧)، وبلغت قيمة الارتباط بين تحديث المعرفة وقياس أداء الموارد البشرية (٠.٦٨٢)، أما بين نشر وتوزيع المعرفة وبين قياس أداء الموارد البشرية فبلغت (٠.٧٠٥)، وجميعها دالة عند مستوى (٠.٠٠٠) وهي قيمة أقل من (٠.٠٠١).

٤. دراسة (الحوالدة، ٢٠١٧)، بعنوان:

" أثر تطبيق استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مدينة الحسن الصناعية بالأردن "

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى توفر مقومات تطبيق استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية وتحديد مدى الارتباط بين المتغيرات المستقلة الخاصة باستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية التدريب التعلم التنظيمي، التحفيز والمتغير التابع (أداء العاملين)، بالإضافة الى التأكد من وجود تأثير معنوي بين استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية وأداء العاملين في مدينة الحسن الصناعية، ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم تحديد مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مدينة الحسن الصناعية، يتكون مجتمع الدراسة من (١٣) مصنعا وشركة، اما العينة تم اخذ عينة عشوائية عن طريق المعاينة الطبقية حجمها (١٣١) موظفا ممثله من جميع العاملين في كل ادارة وقسم من مجتمع الدراسة. وقد تم تطبيق الأساليب الإحصائية بما يتناسب مع طبيعة بيانات الدراسة وذلك من خلال استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) و (Minitab). وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من استراتيجيات التدريب واستراتيجية التحفيز وأداء العاملين، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التعلم التنظيمي والمتغير التابع اداء العاملين استراتيجية التدريب على المتغير التابع (أداء العاملين).

١. دراسة (Mueller, et al., 2018) بعنوان:

"تحسين أداء الابتكار من خلال اكتساب المعرفة: الدور المعتدل للاحتفاظ بالموظفين وممارسات إدارة الموارد البشرية"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة آثار اكتساب المعرفة على الأداء الابتكاري وتأثيرات إدارة الموارد البشرية المعتدلة، من حيث الاحتفاظ بالموظفين وممارسات إدارة الموارد البشرية، وذلك بالاعتماد على استخدام عينة مكونة من ١٢٩ شركة تعمل في مجموعة واسعة من القطاعات لجمع البيانات من خلال استبيان موحد لاختبار الفرضيات من خلال نماذج انحدار المربعات الصغرى العادية (OLS). وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها أن اكتساب المعرفة يؤثر بشكل إيجابي على أداء الابتكار وأن إدارة الموارد البشرية تخفف من العلاقة بين اكتساب المعرفة وأداء الابتكار. الأصالة/القيمة مع الميل المتزايد نحو الانخراط في الابتكار المفتوح، من المرجح أن تواجه الشركات بعض التوترات والفرص التي تؤدي إلى تحول في إدارة الموارد البشرية. ويبدأ هذا من افتراض أن القاعدة المعرفية للشركة تكمن في الأشخاص الذين يعملون في الشركة وأن بعض عوامل إدارة الموارد البشرية يمكن أن تؤثر على الابتكار داخل الشركات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في إلقاء الضوء حول كافة الأبعاد ذات العلاقة بالإدارة الإلكترونية، إلى جانب اعتماد الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل توضيح ظاهرة البحث، ومدى أهمية الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

بينما اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في ربط العلاقة بين متغيرات الدراسة فالدراسة الحالية التي تهتم بتسليط الضوء حول الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة، إلى جانب اختلاف الدراسة التطبيقية من مجتمع وأداة الدراسة.

الفجوة البحثية:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في دراسة الإدارة الإلكترونية من حيث مصادر معلوماتها وممارستها وكذلك معوقات تطبيقها كما تتميز في مجتمع الدراسة والعينة حيث الدراسة تتم على المؤسسات الصحية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

- تقديم إضافة فريدة بحيث تأتي بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة
- تناقش الدراسة الحالية دور الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة وهو ما لم يذكر بالدراسات السابقة من قبل.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية الإدارة العلمية:

نظرية الإدارة العلمية هي إحدى النظريات الكلاسيكية في مجال إدارة المنظمات. وتعد نظرية الإدارة العلمية واحدة من أهم النظريات الإدارية التي وضعها فريدريك تايلور في هذه النظرية لاحظ تايلور أن العمال غالباً ما يقومون بإنتاج أقل من إمكانياتهم الإنتاجية الفعلية وقد أظهرت دراسته أنه لم يكن هناك معيار محدد للإنتاج والأداء اليومي المتوقع للعمال، وأن العلاقة بين الأجور والإنتاج ليست واضحة وثابتة.

بناء على هذه الملاحظات، أوصت نظرية الإدارة العلمية بضرورة تطبيق الأسس العلمية في إدارة العمليات واختيار العمال بناء على المعايير العلمية المناسبة كما ركزت على أهمية تدريب العمال وتوجيههم بشكل دقيق باستخدام دراسات الوقت والحركة لضمان تحقيق الأداء الأمثل في العمليات الإنتاجية. (الروزي، ٢٠٢٣)

المنهجية وطرق البحث:

فرضيات الدراسة:

وفقاً لما جاء في مشكلة الدراسة وأهدافها، تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة

يندرج تحت لفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

- الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد التقني وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

- الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد البشري وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

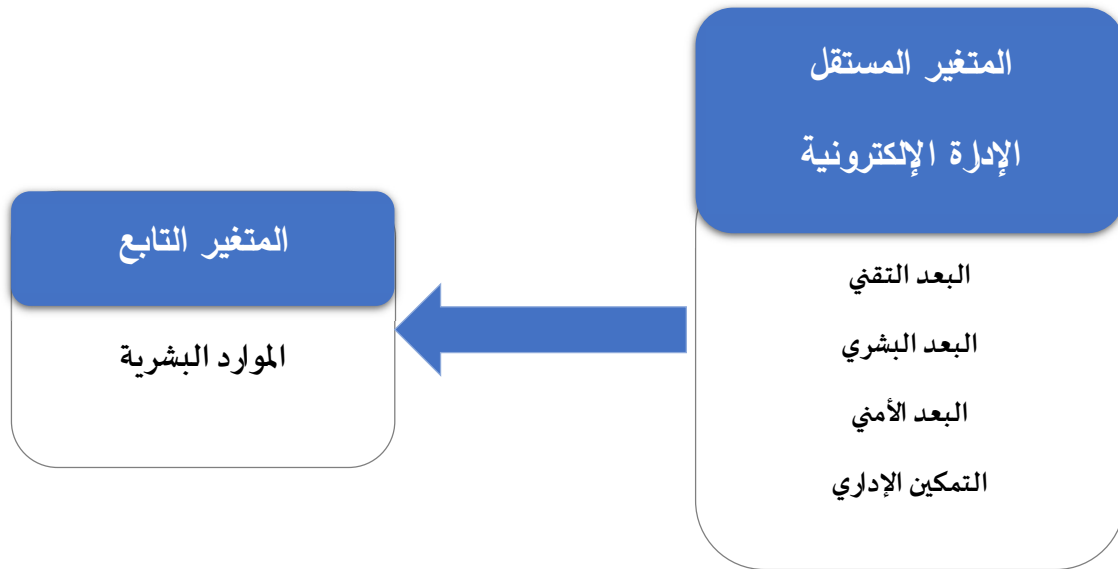
- الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الأمني وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

- الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الإداري وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

نموذج الدراسة:



رسم توضيحي ١- نموذج الدراسة

المصدر: اعتماداً على الدراسات السابقة، دراسة (العمرى، ٢٠١٦)

منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لموضوع الدراسة الذي تهدف إلى توضيح العلاقة بين بعض المتغيرات ودراسة تأثيرهم وسيتم الاعتماد على كل منهجية منهم وفقاً للسبب الآتي ذكره:

المنهج الوصفي:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وذلك بهدف تكوين إطار نظري قوي متعلق بمتغيرات الدراسة، وذلك من خلال التطرق لماهية الإدارة الإلكترونية، وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة، وبالتالي الاطلاع على كافة الدراسات السابقة من

الرسائل العلمية والتقارير، وكافة المقالات العلمية، وذلك ليستطيع الباحث الإلمام بشكل كافي لموضوع الدراسة.

المنهج التحليلي:

اعتمد الباحث على المنهج التحليلي، وذلك بهدف التعرف على الدور التي تُحدثه الإدارة الإلكترونية في وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة. عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

عينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، فيمكن تحديد حجم عينة البحث من خلال دراسة (ROBERT V. KREJCIE, 1970)، بواسطة القانون التالي:

حجم العينة =

$$\frac{Z^2 * p * (1 - p)}{\alpha^2}$$

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره ٩٥٪.

p: الخطأ المسموح به (٥٪).

α : مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو ٥٪.

بالتعويض في القانون السابق:

$$\frac{0.50 \times 0.50 \times^2 (1.96)}{(0.50)^2}$$

أدوات الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتتكون الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في:

- المحور الأول:

سيتضمن هذا المحور على الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).

- المحور الثاني:

سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي الإدارة الإلكترونية وأبعادها (المتغير المستقل).

- المحور الثالث:

سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي تقيس تطور أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

أ. صدق أداة الدراسة:

سيتم التأكد من صدق الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

ب. ثبات أداة الدراسة:

سوف يتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

مجالات الدراسة:

تمثلت مجالات الدراسة فيما يلي:

- الحدود الموضوعية:

اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية في تسليط الضوء على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة من وجهة نظر الأطباء والإداريين.

- الحدود المكانية:

اقتصرت تطبيق هذه الدراسة على العاملين بإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

- الحدود البشرية:

طبقت هذه الدراسة على عينة تقدر حجمها نحو (٣٨٤) من العاملين بإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

- الحدود الزمنية:

طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤م.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراس وتحليل البيانات التي تم جمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version 26):

١. المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدي ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل

عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

٢. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

٣. تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (الإدارة الإلكترونية) على (تحسين أداء إدارة الموارد البشرية).

٤. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر أبعاد (الإدارة الإلكترونية) على (وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية).

٥. استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدي انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

تقسيم الدراسة المقترح:

- الفصل الأول: الإطار التمهيدي للبحث.

- الفصل الثاني: الإطار النظري.

- الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

- الفصل الرابع: مناقشة النتائج.

- قائمة المراجع.

- الملاحق.

الجزء الثاني: الإطار النظري

الجزء الثاني

أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية

مقدمة:

يشهد العالم تطورًا كبيرًا متسارعًا في التقنيات الرقمية والإلكترونية الحديثة، مما أفرز العديد من التحديات أمام منظمات الأعمال، وفرض تغيير الأساليب الإدارية التقليدية، وهذا ما دفع المنظمات إلى تبني استراتيجيات ومداخل حديثة، كما تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا هامًا في الشركات لمواكبة تطور تكنولوجيا المعلومات والتغيرات والتحديات أثناء الأزمات من أجل الحفاظ على الكفاءة الإدارية وتحسينها التي تؤثر على قدرة الشركة في تعزيز أدائها واكتساب الميزة التنافسية من خلال الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات.

وتؤدي الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الوقت الحالي دورًا حاسمًا في خفض التكاليف الإدارية، وتحسين الموارد البشرية، وتحسين عملية صنع القرار، والتوجه الاستراتيجي، والكفاءة، وتدعم تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الإلكترونية احتياجات المنظمات من الموارد البشرية وذلك من خلال قنوات قائمة على تكنولوجيا الإنترنت، حيث أصبح تفعيل الإدارة الإلكترونية وتطوير الموارد البشرية من أبرز عناصر الإدارة الحديثة، حيث إن تطوير الإدارة الإلكترونية والموارد البشرية وتفعيلها يعتبر أمرًا ضروريًا في تحقيق أهداف المنظمة.

مما سبق:

تم إعداد دراسة لدراسة تأثير الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، وسيتم تناول هذا البحث من خلال فصلين كالآتي:

الفصل الثاني: الإدارة الإلكترونية

الفصل الثالث: تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

الفصل الثاني

الإدارة الإلكترونية

تمهيد:

تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الوقت الحالي جزءاً لا يتجزأ من الحياة اليومية، وذلك نتيجة للتطورات التي أثرت بشكل واضح في الأنشطة المختلفة من الحياة، فقد بدأ التحول التدريجي من الأنشطة العادية إلى الأنشطة الإلكترونية، وقد تزايد الاهتمام بهذه التقنية نتيجة للتطورات السريعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والذي أدى إلى استخدام الأنظمة الإلكترونية واستخدام الاتصالات في جميع المجالات والتي أصبحت أساساً لتطور المؤسسات بكل أنواعها الخاصة والعامة وإنجاز الوظائف الإدارية بكفاءة وفعالية، وتغيير نمط أعمالها وتعاملاتها في بيئتها ومجتمعها، وقد بدأت الكثير من المؤسسات في تبني مفهوم الإدارة الإلكترونية في جميع أنحاء العالم وذلك من خلال عرض معلوماتها على شبكات الإنترنت. (حليم، ٢٠١٦: ص ١٢٨)

أولاً: مفهوم الإدارة الإلكترونية:

يعد مفهوم الإدارة الإلكترونية من المفاهيم الحديثة في الإدارة والذي ظهر نتيجة التطور الكبير التي شهده العصر في مجال الاتصالات، وشبكات المعلومات، والذي انعكس إيجاباً على أداء المؤسسات من خلال تحقيق السرعة، والجودة في إنجاز الأعمال.

وقد تعدد تعريفات الإدارة الإلكترونية، ومن هذه التعريفات:

- أنها منهجية جديدة تعتمد على استخدام تقنيات المعلومات لممارسة جميع الوظائف الأساسية في الإدارة، وأن فكرتها تتجاوز مفهوم الميكنة الخاصة بإدارات العمل داخل المؤسسة إلى مفهوم تكامل المعلومات بين الإدارات المختلفة، واستخدام تلك المعلومات في توجيه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها. (الدرعي، ٢٠٢٢: ص ٤٦٢)

- وهي استراتيجية إدارية لعصر المعلومات، تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين والمؤسسات مع استغلال أمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد المادية والبشرية والمعنوية

المتاحة في إطار الكتروني حديث من أجل استغلال أمثل للوقت والمال والجهد وتحقيقا للمطالب المستهدفة وبالجودة المطلوبة. (حافظ، ٢٠١٨: ص ١٣٠)

- كما تعرف بأنها عمليات متكاملة لجميه مهام ونشاطات المؤسسات الإدارية، وذلك بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورة، من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة وتقليل استخدام الأوراق وتبسيط وتسهيل الإجراءات والتخلص من الروتين البطيء والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل إدارة مجهزة ومستعدة للربط مع الحكومة الالكترونية. (كريم، ٢٠٢٤: ص ١٩٣٨)

من هنا يمكننا القول إن تطبيق الإدارة الالكترونية من أحدث مداخل الإصلاح الإداري الرامية لتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين باستخدام التكنولوجيا الحديثة (حيدوشي، ٢٠١٧: ص ١٠٢)

ثانيًا: أهمية الإدارة الإلكترونية

أصبحت الإدارة الإلكترونية جزءًا هامًا من واقع الأنشطة الإدارية المعاصرة، وتتمثل أهمية الإدارة الإلكترونية على المستوى القومي في تحقيق العديد من المزايا والايجابيات في تحسين مستوى الخدمات العامة مما يسهم في تحقيق المصلحة العامة وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتتمثل هذه الأهمية في: (هندي، ٢٠١٧: ص ١١٦)

- تحسين مستوى أداء المنظمات الحكومية.
- تسجيع الاستثمار في المجال التكنولوجي.
- زيادة قدرة المشرعات الصغيرة والمتوسطة الحجم للمشاركة في حزمة التجارة العالمية.
كما تكمن أهمية الإدارة الإلكترونية على مستوى المنظمة حيث تعمل على زيادة قدرة المنظمات العامة والخاصة للنفاذ إلى أسواق جديدة، كما تؤثر على أداء المنظمات من خلال التأثير في الوظائف والأنشطة التي تمارسها هذه المنظمات والعمل على تحسين جودة الأداء، وتتمثل هذه الأهمية في: (طيباوي، ٢٠٢٠: ص ١٠)

- انخفاض تكاليف الإنتاج وزيادة ربحية المنظمة.
- اتساع نطاق الأسواق.
- تحسين جودة المنتجات وزيادة تنافسية المنظمة.

ثالثاً: أهداف الإدارة الإلكترونية

تسعى الإدارة الإلكترونية إلى تحقيق تحول جذري من أسلوب وطريقة الإدارة التقليدية، إلى الطريقة الإلكترونية الحديثة، وتسعى إلى رفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف من أجل تنفيذ الوظائف الإدارية بسرعة عالية ودقة، ومن هذه الأهداف: (لطرش، ٢٠١٥: ص ١٢٦)

- محاولة إعادة هيكلة المؤسسات التقليدية لتحسين الأداء الإداري التقليدي المتمثلة في كسب الوقت وتقليل التكلفة لإنجاز المعاملات.
- إلغاء نظام الأرشفة الورقي واستبداله بنظام أرشفة إلكتروني.
- إعادة النظر في الموارد البشرية المتاحة والعمل على رفع كفاءتها ومهارتها التكنولوجية.
- خلق الجو الملائم والظروف الحسنة لممارسة العمل الإداري، وتسهيل عمليات خزن واسترجاع المعلومات.
- كما تهدف إلى تقليل كلفة الإجراءات الإدارية وما يتعلق بها من عمليات، وكسب ثقة المواطنين من خلال تحسين مستوى الخدمات وإتباع معايير جودة الخدمات.
- تقييم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

رابعاً: خصائص الإدارة الإلكترونية

تتشكل الإدارة الإلكترونية من العديد من العناصر، وهي: (مرزوقي، ٢٠١٧: ص ١١٨)

١. إدارة بلا ورق: حيث تتمثل في الأرشفة الإلكترونية والبريد الإلكتروني والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية.
٢. إدارة بلا مكان: تتمثل في التليفون المحمول والتليفون الدولي الجديد والمؤتمرات الإلكترونية والعمل عن بعد من خلال المؤسسات التخيلية.
٣. إدارة بلا زمان: حيث تستمر ٢٤ ساعة متواصلة لكي تتمكن من الاتصال وقضاء المصالح في أي وقت.
٤. إدارة بلا تنظيمات: فهي تعمل من خلال المؤسسات الشبكية والمؤسسات الذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة.

خامسًا: عناصر الإدارة الإلكترونية

توجد للإدارة الإلكترونية العديد من العناصر والتي تتمثل في:

- **عتاد الحاسوب:** أي أجهزة الحاسوب، حيث إن تطور برامج الحاسوب وزيادة الاقبال عليها، تسعى بعض المؤسسات وراء امتلاك أحدث ما توصل إليه صانعو العتاد.
- **البرمجيات والشبكات:** البرمجيات هي مجموعة برامج المستخدمة لتشغيل جهاز الحاسب الآلي والاستفادة من إمكانياته المختلفة، والشبكات هي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الانترنت والإكسترنات، وشبكة الإنترنت التي تمثل شبكة القيمة للمؤسسة ولإدارتها الإلكترونية. (مراد، ٢٠٢٢: ص ٢٢)
- **صناع المعرفة:** هم العنصر الأهم في منظومة الإدارة الإلكترونية من القيادات الرقمية، والمديرين والمحللين للموارد المعرفية ورأس المال الفكري في المؤسسة، ويتولى صناع المعرفة إدارة التعاضد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية من جهة وتغيير طرق التفكير السائدة للوصول إلى ثقافة المعرفة من جهة أخرى. (ملوك، ٢٠٢٢: ص ٣١)

سادسًا: وظائف الإدارة الإلكترونية:

تمتاز الإدارة الإلكترونية بالعديد من الوظائف والتي تتمثل في:

١. **التخطيط الإلكتروني:** هو تخطيط ديناميكي يكون في اتجاه الأهداف المرنة، والقابلة للتجديد، والتطوير المستمر والمتواصل، ويساهم جميع العاملون فيه، حيث إن العمل ليس مقسم بين الإدارة وأعمال التنفيذ، بل يكتسب قوته من طبيعته الرقمية والتي تتميز بالتغير السريع عبر الشبكات المحلية والعالمية، مما يحقق القدرة على الوصول إلى الجديد من الأفكار والأسواق والمنتجات، والخدمات الأخرى. (حمزة، ٢٠١٩: ص ١٨)
٢. **التنظيم الإلكتروني:** فمن خلال التحول الإلكتروني يبرز هيكل تنظيمي جديد يعرف بالتنظيم المصفوفي يقوم أساسًا على الوحدات الصغيرة، والشركات دون هيكل تنظيمي، كما أن التقسيم الإداري في النظام الجديد يقوم على أساس الفرق، وليس الوحدات والأقسام.
٣. **الرقابة الإلكترونية:** هي رقابة آنية من خلال شبكة المؤسسة أو الشركة الداخلية، مما يمكن تقليص الفجوة الزمنية بين علمية اكتشاف الانحراف، وتصحيحه، فهي عملية مستمرة ومتجددة في اكتشاف

الأخطاء، من خلال تدفق المعلومات والتشبيك بين المديرين، والعاملين، والموردين، والمستهلكين، وهذا يؤدي إلى تحقيق الثقة الإلكترونية، والولاء الإلكتروني. (آدم، ٢٠١٩: ص ٨١-٨٢)

سابعاً: آثار تطبيق الإدارة الإلكترونية

إن الإدارة الإلكترونية نمط جديد من أنماط الإدارة الذي ترك آثاره الواسعة على المنظمات ومجالات عملها وعلى الإدارة واستراتيجياتها ووظائفها، وإن الإدارة ووظائفها رغم التأثير العميق إلا أنها ستظل تمثل القلب النابض للمنظمات، وأن تخطيط وتنظيم وتوجيه الأعمال الإلكترونية والرقابة عليها ستظل هي وظائف الإدارة الإلكترونية الجديدة، وتتضح الآثار المترتبة على تطبيق الإدارة الإلكترونية في المجالات الإدارية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية كما يلي: (العايشي، ٢٠١٦: ص ١٩٦)

١. **المجال الإداري:** تنعكس آثار الإدارة الإلكترونية على وظائف الإدارة والعناصر الرئيسة للنشاط الإداري، وإصلاح البيئة التنظيمية.
٢. **المجال السياسي:** يؤدي تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى ظهور أنماط جديدة من العلاقة بين المواطنين والدولة تستند إلى زيادة الوعي السياسي وتسهيل المشاركة في وضع السياسات وتحديد الأولويات واستخدام نظم المعلومات الإلكترونية في عملية التمثيل السياسي والانتخابات.
٣. **المجال الاقتصادي:** حيث تتضح آثار الإدارة الإلكترونية والثورة الرقمية في صناعة البرمجيات، وفتح أسواق جديدة، وزيادة فعالية العمليات الإنتاجية.
٤. **المجال الاجتماعي:** حيث إن تطبيق الإدارة الإلكترونية يؤثر بشكل كمي وشمولي على جميع المكونات الاجتماعية، وظهور معيار جديد لمتفرقة بين المستويات الاجتماعية ويستند إلى معرفة المعلومة.

ثامناً: إيجابيات نظام الإدارة الإلكترونية

إن الإدارة الإلكترونية تعني عمل ونشاط المنظمة بشكل كفء من خلال الاستعانة بالشبكة الإلكترونية، وبما يساهم في أداء الأعمال الإدارية، ومن المزايا المحتملة وراء تطبيق وتوظيف الإدارة الإلكترونية ما يلي: (جمبية، ٢٠١٦: ص ٥٩)

١. إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة.
٢. دعم عمل اتحاد اتخاذ القرار في نقاط العمل.

٣. تجمع البيانات من مصادرها الأصلية.

٤. توظيف تكنولوجيا المعلومات بشكل إيجابي وكفؤ وبناء ثق العاملين بذلك.

٥. التوفير الفوري للمعلومات.

٦. التعليم المستمر وبناء المعرفة.

٧. زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا.

تاسعاً: متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية

إن الإدارة الإلكترونية لها العديد من المتطلبات حتى يتم تطبيقها وتكمن هذه المتطلبات في: (سماعيل، دردوري، ٢٠٢٠: ص ٢٧٠)

١. **المتطلبات الإدارية:** تتمثل في وضع استراتيجيات، وتوفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية، مع توفر مطلب الكفاءات والمهارات المتخصصة والإصلاح الإداري، ووضع التشريعات القانونية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

٢. **المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية:** تشمل العمل على خلق تعبئة اجتماعية مساعدة للتحويل للإدارة الإلكترونية، وتشمل على دراية كافية بمزايا تطبيق الوسائل التقنية في الأجهزة الإدارية، من خلال الاستعانة بوسائل الاعلام، وجمعيات المجتمع المدني في دعم اللقاءات والندوات التي تعمل على نشر فوائد تطبيق الإدارة الإلكترونية.

٣. **المتطلبات البشرية:** يعد العنصر البشري من أهم الموارد التي يمكن استثمارها لتحقيق النجاح في أي مشروع وفي أي منظمة، حيث يعتبر هو المنشأ للإدارة الإلكترونية.

٤. **المتطلبات التقنية:** يتمثل في الأجهزة والتقنيات اللازمة لإنجاح المشروع فمن خلالها يتم تمثيل المعلومات ونقلها إلكترونياً مع ضمان سريتها ودقتها، وتنفيذ المعاملات والخدمات عن بعد باستخدام الشبكات الإلكترونية مما يضمن صحتها ومصداقيتها.

عاشرًا: معوقات الإدارة الإلكترونية

تتمثل المعوقات الإدارية، في:

١. غياب الرؤية الاستراتيجية الواضحة بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات.

٢. التمسك بمبادئ الإدارة التقليدية.

٣. غياب الإدارة الفاعلة لإقناع الجهات الإدارية بضرورة تطبيق التكنولوجيا.
٤. عدم استعداد الإدارات العليا للدخول لعصر التكنولوجيا.
٥. عدم مرونة الإجراءات الإدارية في كثير من المؤسسات.
٦. قلة وعي الإداريين بالميزات المتوقعة من تطبيق الإدارة الإلكترونية.
٧. عدم القيام بالتغيرات التنظيمية لإدخال الإدارة الإلكترونية. (الطائش، ٢٠١٦: ص ٢٩)

وهناك بعض المعوقات البشرية تتمثل منها:

١. قلة دراية صناع القرارات بالمنظمات الحكومية بأهمية تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية.
٢. وقلة عدد الموظفين الملمين بالمهارات الأساسية لاستخدامات الحاسبات الآلية وشبكة الإنترنت.
٣. قلة العناصر البشرية المدربة والقادرة على التعامل والتشغيل والصيانة لهذه التقنية الجديدة والمعقدة.
٤. ضعف الوعي الثقافي بتكنولوجيا المعلومات على المستوى الاجتماعي والتنظيمي.
٥. ضعف مهارات اللغة لدى بعض العاملين، وعدم القدرة في التعامل مع الأجهزة.
٦. عدم الثقة في حماية سرية وأمن التعاملات الشخصية.
٧. ضعف دور الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية على التطوير ومتابعة التعليم والتدريب. (البقي، ٢٠٢٢: ص ١١٧٠)

وتتمثل المعوقات المالية والتقنية في:

١. ارتفاع تكاليف تجهيز البنى التحتية للإدارة الإلكترونية.
٢. قلة الموارد المالية لتقديم برامج تدريبية، والاستعانة بخبرات معلوماتية في ميدان تكنولوجيا المعلومات ذات كفاءة عالية.
٣. ضعف الموارد المالية المخصصة لمشاريع الإدارة الإلكترونية.
٤. وصعوبة الوصول المتكافئ لخدمات شبكة الإنترنت، نتيجة ارتفاع تكاليف الاستخدام لدى الكثير من الأفراد. (طالة، ٢٠٢٠: ص ٥٢)

وتتمثل المعوقات السياسية والقانونية:

١. غياب الإدارة السياسية الفاعلة، والداعمة لإحداث نقلة نوعية في التحول نحو الإدارات الالكترونية، وتقديم الدعم السياسي اللازم لإقناع الجهات الإدارية بضرورة تطبيق التكنولوجيا الحديثة ومواكبة العصر الرقمي.
٢. غياب الهيئات العليا في الأجهزة الحكومية.
٣. عدم وجود بيئة عمل الكترونية محمية وفق اطر قانونية، وغياب التشريعات القانونية وتخريب برامج الإدارة الالكترونية. (عبد الكريم، ٢٠١٠: ص٣٨)

الفصل الثالث: إدارة الموارد البشرية مع توضيح أثر الإدارة الإلكترونية

في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية

تمهيد:

شغلت الموارد البشرية حيزًا كبيرًا في الإدارة الحديثة، وذلك لاهتمامها بالوظائف والمهام الخاصة، ومنحها المكان المناسب في الهيكل التنظيمي للمنشآت، والعمل على اتخاذها كأسلوب نجاح ونشاط، حيث تركز تلك الإدارة على استقطاب العنصر البشري للمنشآت، وذلك لانضمامه لفريق العمل في المنشأة وتنظيم أموره وتقييم أدائه، كما تهتم أيضًا هذه الإدارة بمكافأة الأيدي العاملة في المنشأة على مختلف مستوياتها الإدارية وذلك لتحقيق الأهداف المنشودة التي تسعى إليها المنظمة وتحقيق الرضا الوظيفي للأفراد مما ينتج عنه زيادة مستوى جودة الإنتاج ورفع كفاءة العاملين وفاعليتهم بالعملية الإنتاجية. (الحياصات، ٢٠٢٢: ص ٦٤١)

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية:

إن تحديد مفهوم الإدارة البشرية يقود إلى الحديث عن رأيين وهما: الرأي الأول يرى أن إدارة الموارد البشرية نشاطاً روتينياً يشمل النواحي التنفيذية مثل حفظ الملفات، وسجلات العاملين، ومتابعة النواحي التي تتعلق بهم كضبط أوقات الحضور والانصراف وغيرها من الممارسات الروتينية الأخرى، وهذا الرأي ينعكس بالسلب على الدور الذي تقوم به هذه الإدارة، وكذلك الوضع التنظيمي للجهاز الذي يقوم بأداء تلك الوظيفة في الهيكل التنظيمي؛ أما الرأي الثاني فيعتقد بأن إدارة الموارد البشرية عبارة عن وظيفة أساسية في المؤسسة، ولها أهمية كبيرة مقارنة بالوظائف الأخرى، وهذا يرجع إلى أهمية العنصر البشري وتأثيره في الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة. (مراد، ٢٠١٨: ص ٩)

ومن أجل الوصول إلى تعريف أكثر وضوحاً لإدارة الموارد البشرية نقوم باستعراض بعض التعريفات وهي:

- يعرفها (سيدن، ٢٠١٠: ص ٥) بأنها جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، وتنمية قدراتها ورفع كفاءتها، ومنحها التعويض والتحفيز، والرعاية الكاملة بهدف الاستفادة من جهودها وفكرها من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

- وتعرف بأنها الإدارة المسؤولة عن تخطيط وتوظيف وتنظيم وقيادة ورقابة الأفراد العاملين في المنظمة (البشري، ٢٠٢٣: ص ٤)
- وتعرفها الجمعية الأمريكية بأنها إدارة الأفراد لاكتساب القوة العاملة ذات الكفاءة وتنميتها والحفاظ عليها من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بأقصى قدر من الكفاءة والاقتصاد. (عكاشة، ٢٠٠٧: ص ١٥)

ويتضح من التعريفات السابقة أن إدارة الموارد البشرية تتمثل إحدى الوظائف المهمة في المؤسسات الحديثة، والتي تختص باستخدام العنصر البشري بكفاءة في المؤسسات.

ثانيًا: أهمية إدارة الموارد البشرية:

إن إدارة الموارد البشرية لها أهمية بالغة في المنظمات، حيث تؤثر على مردوديتها المالية ومكانتها الاقتصادية، وتظهر أهمية هذه الإدارة من خلال العناصر التالية: (حاجي، ٢٠١٥: ص ١٦)

١. تعد وظيفة مهمة من وظائف المؤسسة.
٢. تعمل على تنمية دور العنصر البشري في المنظمة لزيادة فعاليته وتأثيره على حياة الفرد والمنظمة.
٣. من أهم العناصر الرئيسية في الإنتاج، وذلك لأن كفاءة إنتاج المؤسسة يبدأ من مواردها البشرية.
٤. يعد العنصر البشري هو المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي، وذلك لأنه المسؤول عن مستوى الأداء.
٥. تنبع تنافسية المنظمات من كفاءة وفعالية مواردها البشرية.

ثالثًا: أهداف إدارة الموارد البشرية

إن إدارة الموارد البشرية لها العديد من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ومن هذه الأهداف: (رجم وآخرون، ٢٠١٧: ص ١١)

١. تكوين قوة عمل مستقرة ومنتجة.
٢. تنمية القوى العاملة وستحسين كفاءتها الإنتاجية
٣. صيانة قوى العمل والمحافظة على سلامتها، ومستوى مهاراتها في الأداء.
٤. تعويض القوى العاملة عن جهودهم ماديًا ومعنويًا وخلق درجة كافية من الرضا والإقبال على العمل.
٥. الحفاظ على القوى العاملة المدربة ذات الكفاءة، وتأهيل مساهمتها الدائمة في نجاح أهداف المؤسسة.

٦. تكثيف الاتصال مع الخبرات العالمية في مجال إدارة الموارد البشرية وتبادل المعلومات والمعارف.

رابعاً: خصائص إدارة الموارد البشرية

تتمثل خصائص إدارة الموارد البشرية فيما يلي: (زكي وآخرون، ٢٠٢٢: ص ٥٩)

١. قدرة الإدارة على التعامل في السوق الذي يتسم بالتقلبات والفجائية.
٢. التحرر من أسر الخبرات الماضية وحدود التخصص المهني والعمل الدقيق، والقدرة على الانطلاق نحو مجالات العمل والتخصصات والأسواق وشرائح المتعاملين باستمرار.
٣. مرونة هذه الإدارة وقدرتها في التخلص من أساليب العمل النمطية إلى أساليب متغير غير جامدة، لمواكبة التغييرات داخل وخارج المنظمة.
٤. اهتمام هذه الإدارة باكتساب المعرفة، والعمل على تحديد الرصيد المعرفي، ومواصلة التنمية الذاتية في فروع المعرفة والخبرة.
٥. تقبل هذه الإدارة التغيير والاستعداد لتحمل مخاطر العمل في مجالات أو مناطق جديدة.
٦. الابتكار والإبداع واستثمار الطاقات الذهبية في تقديم الأفكار والمقترحات والحلول للمشكلات، واتباع أساليب جديدة لتحقيق الأهداف.

خامساً: وظائف ومهام إدارة الموارد البشرية

تتمثل وظائف إدارة الموارد البشرية فيما يلي: (العطابي، ٢٠١٤: ص ٤٥)

١. **تحليل وتوصيف الوظائف:** تقوم إدارة الموارد البشرية بتوصيف الوظائف وذلك بهدف تحديد الواجبات والمسؤوليات، والمهارات المختلفة لكل وظيفة وعلاقتها بالوظائف الأخرى، وتحديد شروط شغل الوظيفة.
٢. **تخطيط الموارد البشرية:** تعمل هذه الإدارة على تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في خلال فترة زمنية مستقبلية، وذلك عن طريق تحديد العدد المناسب في الوقت المناسب، وذلك في جميع مجالات المنظمة في الحاضر والمستقبل.
٣. **الاستقطاب والاختيار:** تركز إدارة الموارد البشرية على استقطاب المرشحين لشغل الوظائف سواء داخل المنظمة أو خارجها.

٤. **تقييم أداء العاملين:** تقوم إدارة الموارد البشرية بالتقييم الدوري لأداء العاملين، وذلك من خلال تقييم أداء العاملين في عملهم، وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم بالنهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها.

٥. **الأجور والحوافز:** تضع إدارة الموارد البشرية نظام الأجور والحوافز للعاملين في المؤسسة، وذلك لتحقيق الأمن والأمان الوظيفي والمادي للعاملين، ورفع الروح المعنوية للعاملين، وزيادة الإنتاجية.

٦. **تصميم وتنفيذ برامج صيانة الموارد البشرية:** تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحسين وتطوير بيئة العمل سواء المادية، أو الاجتماعية، أو الصحية، أو النفسية، وتطوير نوعية الحياة والأمن والسلامة للعاملين.

سادسًا: الاتجاهات والأدوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية

توجد أدوار واتجاهات جديدة يجب على إدارة الموارد البشرية القيام بها حتى تكون معاصرة وفعالة وهذه الأدوار هي: (الساعدي، ٢٠١٦: ص ٦)

١. **الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:** والتي تعني مشاركة إدارة الموارد البشرية في صياغة استراتيجية المنظمة وتنفيذها ومتابعتها.
٢. **إدارة تطبيق البنية التحتية:** ويقصد بها إعداد بنية تحتية للمنظمة من سياسات وإجراءات وقواعد ونظم، بحيث يتم كتابتها وإعدادها بصورة جيدة، وتكون متاحة للموظفين بموقع المنظمة الإلكتروني.
٣. **إدارة التغيير والتحول:** وهي قيام إدارة الموارد البشرية بدور كبير في التغيير والتحول الذي يحدث في المؤسسة، والذي ينتج عن المتغيرات البيئية والمنافسة الشديدة، مما يساعد المنظمة على التطوير التنظيمي عن طريق أساليب إدارية جديدة مثل إدارة الجودة الشاملة، وإعادة هندسة العمليات.
٤. **إدارة العاملين:** أي إعداد السياسات والإجراءات المناسبة، وذلك لمعرفة احتياجات الموظفين وتلبيتها، وتشجيع الموظفين المبدعين من خلال إتاحة الفرص لهم لتنفيذ إبداعاتهم التي تتعلق بتطوير العمل أو نظم إجراءات العمل.

سابعًا: العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية

توجد العديد من العوامل التي تؤثر في إدارة الموارد البشرية، وتتمثل هذه العوامل في: (باجة وآخرون، ٢٠١٩: ص ١٤)

١. **العولمة:** تؤثر العولمة على إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال ضرورة الحصول على قوى عاملة يوجد لديها قابلية للتطوير والتعليم ولك لمواجهة أحداث العولمة، وذلك لتأثير العولمة على استراتيجيات القطاع الخاص وإدارة العمال إلى جانب أثرها على السياسات الحكومية الخاصة ف الإنتاج والاقتصاد.

٢. **التغيير في تطلعات العملاء:** مع ازدياد التطور والوعي للعاملين ازدادت تطلعاتهم وطموحاتهم، مما أحدث تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة والمنظمة بصفة عامة وذلك لأن القوى العاملة اليوم تعتد أكثر تعلمًا وانفتاحًا وخاصة مع التوسع الاقتصادي الجاري في الدول النامية.

٣. **التوجه نحو الجودة الشاملة والحصول على شهادة الأيزو:** إن السعي نحو الجودة الشاملة والحصول على شهادة الأيزو لا يأتي إلا من خلال القوى العاملة التي تؤمن بالتحسين المتواصل.

٤. **تغيير في علاقات الاستخدام نحو تقليل المصاريف:** إن تكاليف حصول الأفراد على نسبة عالية من تكاليف المنظمة له انعكاسات وتأثيرات على الإداريين في الموارد البشرية حيث ينتج عنه صعوبة توفير في عنصر الاستقرار والأمن الوظيفي للموظفين، وصعوبة في توفير عنصر الترقية للجميع.

ثامناً: مقومات نجاح إدارة الموارد البشرية

إن نجاح أداء المؤسسات يجب أن يكون له أهداف واضحة، ويمكن تحديد مقومات إدارة الموارد البشرية فيما يلي: (شلاللي، ٢٠١٠: ص ٤)

١. **دعم المؤسسة لنجاح إدارة الموارد البشرية:** إن القيادة الداعمة هي شرط المؤسسة الناجحة، وذلك لأنها تترك الأفراد يتشاركون في القرارات التي يتم اتخاذها على كل المستويات الإدارية للمؤسسة، وهذا يعتبر مدخلاً حقيقياً لبناء مؤسسة ناجحة، واستعداد هذه المؤسسة لمواجهة التحديات والتغيرات المستجدة.

٢. **نجاح مدير إدارة الموارد البشرية:** يجب أن يكون مدير إدارة الموارد البشرية لديه معرفة كمية ونوعية للموارد البشرية، وذلك لأن المعرفة الكمية تختص بمعرفة العموميات حول الوظائف الموجودة والمراكز الوظيفية المخصصة لها، أما المعرفة النوعية فإنها تركز على نوعية عدد الوظائف الحالية

في المؤسسة وعدد العاملين بها، ويجب على مدير إدارة الموارد البشرية أن يكون على علم بعدد الأفراد المتوقع نقلهم من مكان لآخر داخل المؤسسة وذلك لأن هذه المعلومات لا يكون على علم بها إلا إدارة الموارد البشرية.

٣. نجاح الموارد البشرية في أدائها بالمؤسسة: وحتى يتحقق هذا في المؤسسة يجب على إدارة الموارد البشرية أن تركز على ميزتين: الأولى مقدرة العمال، وتمكنهم من المهارات التي تساعد على الأداء الجيد في العمل، والثانية وجود الحافز الذي ينتج عنه استعداد الفرد لقيامه بالعمل المطلوب.

تاسعاً: تحديا إدارة الموارد البشرية في المنظمات

تواجه إدارة الموارد البشرية العديد من التحديات ومن أهمها: (حداد، سيد، ٢٠١٥: ص ١٨٢)

١. العولمة والاتفاقيات الدولية والتكتلات الاقتصادية في عالم متغير.
٢. التقدم التكنولوجي والإداري مما يتطلب موارد بشرية متميزة.
٣. ظهور كيانات كبرى واندماجات اقتصادية وإدارية عملاقة.
٤. الاتجاه نحو الخصخصة للمؤسسات الحكومية.
٥. تداخل الشعوب وتعاونها، مما ينتج عنه الحاجة إلى مهارات جديدة في إدارة الثقافات المختلفة.

عاشراً: أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية

تعد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تطبيقاً متميزاً للتقنيات المعتمدة على الإنترنت والحاسوب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية، والذي سيسهم مع بعض التغيرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع، وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات، وإن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الإنترنت في النظم المرتبطة بالموارد البشرية، والذي سيسهم مع بعض التغيرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع، وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات، كما تعرف بانها التطبيق العملي لاستراتيجيات وسياسات وممارسات المنظمة في الموارد البشرية عن طريق الدعم الموجه والاستغلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية والدولية (عبد الحميد، ٢٠٢١:

(ص ٤)

وإن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي أسلوب إداري حديث يقوم على استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في إدارة وتنمية الموارد البشرية داخل المنظمة، حيث إن نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يبين وجود وسليتين لتطوير الوصول إلى المعلومات فيمكن تطوير نظم تقوم بإحداث تكامل في الوصول لقواعد البيانات وبذلك يتم توسيع نطاق المعلومات المتاحة، وزيادة إمكانية وصول الأفراد إلى قواعد البيانات من خلال نموذج البوابات الإلكترونية، حيث إن إدارة الموارد البشرية إلكترونياً له أهمية كبيرة، وحيث تقوم بتسهيل الوصول إلى المعلومات، ويستطيع الربط بين نظم مختلفة مما يعطي للشركة أو المؤسسة ميزة تنافسية، ومع تطور هذا النظام ووصوله للربط بين عدد كبير من قواعد البيانات المنفصلة ستكون الفوائد والمكاسب التي تحصل عليها الشركة أكثر بكثير من تكاليف تطبيقه، كما أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي الأكثر فعالية وكفاءة لتسيير العمل التشغيلي والفني والاستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة على أداء عمل الموارد البشرية في المؤسسات، و تعمل على تخفيض التكاليف وتعزيز الأداء وتحسين مستويات جودة الخدمات المقدمة للموارد البشرية، تعمل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أيضاً على تحسين المنتجات من خلال الاستثمار في التقنيات المتاحة والعقول الرقمية المدربة والخيرة من الموارد البشرية، كما إنها تحقق أعلى درجات السرعة، الحركة، والمرونة العالية التي تتجسد بتوفير أي شيء وفي أي وقت ومكان. (مفتي، ٢٠١٨: ص ٢٧)

وتتمثل مزايا نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في إرضاء العاملين، ودعم أكبر للإدارة عبر أقسام الشركة، وإعطاء دور أكثر استجابة واستراتيجية للموارد البشرية، كما تعمل على تقليل النفقات الإدارية، وتوفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب. (الغريب، ٢٠٢٣: ص ٦٣)

ونستنتج مما سبق أن إدارة الموارد البشرية إلكترونياً هي استخدام التقنيات الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات في مختلف مهام وممارسات إدارة الموارد البشرية، بهدف تحسين أداء هذه الوظائف والرفع من كفاءة وفعالية عمليات هذه الإدارة، فهي تمثل عصب المجتمعات الحديثة وضرورة حتمية يجب السعي لتطبيقها في كل المؤسسات من أجل مواكبة التقدم التكنولوجي والمعلوماتي، فالإدارة الإلكترونية لها دوراً هاماً في تحسين أداء الموارد البشرية في القطاع العام من خلال السرعة في الإنجاز وتوفير وقت جهد الموظفين، بالإضافة إلى تسهيل عمليات الاتصال بين الموظفين ومختلف مستويات الإدارة.

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها

المنهجية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة:

من أجل اختبار صحة فرضيات الدراسة لتحقيق أهدافها، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وسيتم اللجوء لكل منهج منهم من خلال الآتي:

▪ المنهج الوصفي:

سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وذلك بهدف الاطلاع على الدراسات السابقة والرسائل العلمية، من أجل تدعيم قدرة الباحث على تكوين إطار نظري قوي يُسهم في الإلمام بمتغيرات الدراسة، وذلك بهدف وصف وتوضيح أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية.

▪ المنهج التحليلي:

سيتم الاعتماد على المنهج التحليلي، وذلك بهدف معرفة أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة بالاعتماد على أداة الاستبانة، من أجل استخدام ردود الاستبانة في اكتشاف العلاقة، وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية في تحليل ردود الاستبانة اعتماداً على برنامج SPSS، لاختبار صحة فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من ٣٨٤ عينة لدراسة أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية:-

- الحدود المكانية: اقتصر تطبيق الدراسة على مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.
- الحدود الزمنية: تطبق الدراسة في عام ٢٠٢٤م.
- الحدود الموضوعية: اقتصرت الحدود الموضوعية في الدراسة على دراسة أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية.
- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من قبل العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة، والتي تُقدر حجمها ب (٣٨٤).

محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي: -

المتغير المستقل: الإدارة الإلكترونية

- البعد التقني.
- البعد البشري.
- البعد الأمني.
- التمكين الإداري

المتغير التابع: الموارد البشرية

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب الاستبانة لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية وكذلك إجراء المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

أ- قوائم الاستبانة:

تعتبر استمارة الاستبانة أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبانة كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث.

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفرغ البيانات من استمارة الاستبانة وتصفيها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تتكون الاستبانة من ثلاث محاور وهي:

المحور الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن خمس متغيرات: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، إجمالي عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

المحور الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية): تكون من (١٦) فقرة موزعة على أربع أبعاد (البعد التقني - البعد البشري - البعد الأمني - التمكين الإداري)، كل بعد من الأبعاد يشمل ٤ فقرات.

المحور الثالث: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس المتغير التابع (الموارد البشرية) تكون من (١٠). عند صياغة عبارات الاستبانة، قد راعى الباحث أنها ستكون بسيطة وسهلة ومفهومة لعامة المشاركين. اعتمد الباحث على تصميم قائمة الاستبانة وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المستجيبين لفقرات الاستبانة وفق الجدول التالي:

جدول ٤-١ قيم معامل ألفا كرونباخ

التصنيف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أرفض	أرفض بشدة
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات اتجاه رأي أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها، تم تشكيل فواصل باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للأوزان)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \frac{1-5}{5} = 0.8$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: عبارة "أرفض بشدة" في الفترة [١ - ١.٧٩]، عبارة "أرفض" في الفترة [١.٨ - ٢.٥٩]، وعبارة "محايد" في الفترة [٢.٦ - ٣.٣٩]، وعبارة "أوافق" في الفترة [٣.٤ - ٤.١٩]، وعبارة "أوافق بشدة" في الفترة [٤.٢ - ٥]، والجدول التالي يوضح المعيار الإحصائي لمتوسطات الحسابية للفقرات:

جدول ٢-٤ المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من ١.٠٠ - أقل من ١.٧٩	أرفض بشدة
من ١.٨ - أقل من ٢.٥٩	أرفض
من ٢.٦ - ٣.٣٩	محايد
من ٣.٤ - ٤.١٩	موافق
من ٤.٢ - ٥	موافق بشدة

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من ١ الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى، تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا - كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

جدول ٤-٣ معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
البعد التقني	٠.٧٢١	٤
البعد البشري	٠.٧٤٣	٤
البعد الأمني	٠.٦٧٥	٤
التمكين الإداري	٠.٧٢٦	٤
الموارد البشرية	٠.٨٧٠	١٦
الثبات العام	٠.٩٢٩	٣٢

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة بصورة عامة تبدو ذات ثبات جيد جداً. القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل. البعد الأول في المحور الثاني " البعد التقني " لديه معامل الفا كرونباخ قدره ٠.٧٢١، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالبعد التقني تعطي نتائج متسقة. بالإضافة إلى ذلك، البعد الثاني للمحور الثاني "البعد البشري" لديه معامل الفا كرونباخ قدره ٠.٧٤٣، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالبعد البشري في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والبعد الثالث للمحور الثاني "البعد الأمني" لديه معامل الفا كرونباخ قدره ٠.٦٧٥، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالبعد الأمني في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والبعد الرابع للمحور الثاني "التمكين الإداري" لديه معامل الفا كرونباخ قدره ٠.٧٢٦، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالتمكين الإداري في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والمحور الثالث "الموارد البشرية" لديه معامل الفا كرونباخ قدره ٠.٨٧٠، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالموارد البشرية في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، وهذه القيم تشير إلى أن جميع المحاور لديها درجة جيدة جداً من الثبات ثم يمكننا القول أنه يمكن الاعتماد على الاستبانة عموماً.

وتبلغ قيمة معامل ألفا كرونباخ للشبات العام للاستبانة ٠.٩٢٩ وهي قيمة كبيرة مما يدل على ان أسئلة الاستبانة تعطي نتائج متسقة ومتقاربة، وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

الاتساق الداخلي (صدق عبارات المقياس):

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية:

صدق الاتساق الداخلي للبعد التقني

جدول ٤-٤: صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد التقني

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	
٠.٠٠٠٠	٠.٦٧٠**	ترى أن مستشفى الملك فيصل تمتلك شبكة داخلية تربط الإدارة بالعاملين.
٠.٠٠٠٠	٠.٧١٠**	تعتقد أن مستشفى الملك فيصل تحتاج إلى توفير بعض العناصر التقنية والفنية التي تساعد على تبسيط وتسهيل استخدام الإدارة الالكترونية.
٠.٠٠٠٠	٠.٨١٨**	من وجهة نظرك ترى أن أنظمة الإدارة الالكترونية تحتاج إلى تطوير البنية التحتية للمستشفى، ولابد من توفير التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات وحاسبات آلية، ومعدات.
٠.٠٠٠٠	٠.٧٤٥**	ترى أن أنظمة الإدارة الالكترونية المطبقة حاليًا في مستشفى الملك فيصل تحتاج إلى التطوير والتحسين لتتلاءم مع احتياجات العمل.

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول (البعد التقني) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية وقوية القوة مما يدل على وجود علاقة قوية القوة بين البعد الأول (البعد التقني) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الأول (البعد التقني) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) ككل يتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي للبعد البشري

جدول ٤-٥ صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد البشري

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	
٠.٠٠٠٠	٠.٦٦٣**	ترى أن العنصر البشري له أهمية بالغة في تطبيق الإدارة الإلكترونية في مستشفى الملك فيصل بجدة ويعتبر من أهم الموارد الإلكترونية التي يمكن استثمارها لنجاح أي مشروع.
٠.٠٠٠٠	٠.٨١٣**	تعتمد أن مستشفى الملك فيصل يتوفر لديها عناصر بشرية تمتلك خبرة ومهارة في مجال تقنيات المعلومات.
٠.٠٠٠٠	٠.٧٨١**	تظن أن العاملين في المستشفى يمتلكوا مهارات استخدام الحاسوب.
٠.٠٠٠٠	٠.٧٤٣**	من وجهة نظرك: ترى ان تدريب وتعليم المورد البشري أساس نجاح هذا الأسلوب الإداري.

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني (البعد البشري) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية وقوية القوة مما يدل على وجود علاقة قوية القوة بين البعد الثاني (البعد البشري) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الثاني (البعد البشري) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) ككل يتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي للبعد الأمني

جدول ٤-٦ صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات البعد الأمني

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	
٠.٠٠٠٠	٠.٥٤٩**	تعتقد أن مستشفى الملك فيصل تضع القوانين واللوائح التنظيمية والعقوبات الأمنية التي تحد من السطو الإلكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في الإدارة الإلكترونية.
٠.٠٠٠٠	٠.٧٦٦**	تعتقد انه يتوفر أنظمة حماية آلية متطورة لحماية بيانات المستشفى.
٠.٠٠٠٠	٠.٧٧٧**	ترى انه يوجد طرق مختلفة لاستعادة البيانات في حالة تلفها أو تعطيل الحاسبات.
٠.٠٠٠٠	٠.٧٣٩**	من وجهة نظرك: ترى انه يوجد تعليمات واضحة من الإدارة العليا تتعلق بالتعديلات على أمن وسلامة المعلومات.

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثالث (البعد الأمني) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية وقوية القوة مما يدل على وجود علاقة قوية القوة بين البعد الثالث (البعد الأمني) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الثالث (البعد الأمني) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) ككل يتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعد التمكين الإداري

جدول ٤-٧ صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات التمكين الإداري

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	
٠.٠٠٠٠	٠.٥٨٤**	تعتقد ان التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة يعطي للموظف حقوقه وحرية أكبر في وظيفته.
٠.٠٠٠٠	٠.٧٣٩**	ترى ان التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل بجدة يحرر الفرد من التعليمات والسياسات والرقابة الصارمة.
٠.٠٠٠٠	٠.٨٢٥**	تظن ان التمكين يجعل المستشفى على استعداد ذهني للموظفين ودمج رأيهم بكفاءة لضمان تحقيق أهداف ونتائج جيدة.
٠.٠٠٠٠	٠.٧٩٧**	من وجهة نظرك: ترى في عملية التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة تمنح الشخص الكثير من حقوقه ويشعر الموظفون بالالتزام نحو الوظائف الموجهة لهم.

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الرابع (التمكين الإداري) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) والدرجة الكلية للمحور الثاني معنوية وقوية القوة مما يدل على وجود علاقة قوية القوة بين البعد الرابع (التمكين الإداري) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) والدرجة الكلية للمحور الثاني، مما يدل على أن البعد الرابع (التمكين الإداري) من المحور الثاني (الإدارة الإلكترونية) ككل يتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لمحور الموارد البشرية

جدول ٤-٨ صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفقرات محور الموارد البشرية والدرجة الكلية للمحور

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	
٠.٠٠٠٠	**٠.٣٥٥	تظن ان الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة تساهم في تطوير وتحسين أداء المستشفى أو المنظمات الصحية.
٠.٠٠٠٠	**٠.٥٤٦	تظن ان إدارة مستشفى الملك فيصل بجدة تستخدم المواقع الالكترونية في الإعلان عن حاجتها للموارد البشرية.
٠.٠٠٠٠	**٠.٦٨١	تعتقد ان مستشفى الملك فيصل تعتمد على الايدي العاملة المؤهلة في مجال استخدام الإدارة الالكترونية.
٠.٠٠٠٠	**٠.٦٨١	تعتقد أنه يجب على المستشفيات ان توفر التدريب المستمر للموظفين.
٠.٠٠٠٠	**٠.٦٦٣	ترى من المفترض على المستشفيات أن يعملوا على تحسين أداء فرقهم لضمان تحقيق أهدافها.
٠.٠٠٠٠	**٠.٥٧٧	ترى من المفترض على مستشفى الملك فيصل ان توظف التكنولوجيا المتقدمة في تنفيذ البرامج التدريبية للعاملين.
٠.٠٠٠٠	**٠.٥٥٣	توفر المستشفى خدمات التوجيه المهني في مختلف التخصصات للعاملين.
٠.٠٠٠٠	**٠.٥٦٦	تنوع المستشفى وسائل تنمية الموارد البشرية لإتاحتها بطرق متعددة.

مستوى المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	
٠.٠٠٠٠	**٠.٤٩٦	تتعاون الإدارة الصحية لمستشفى الملك فيصل مع قسم الموارد البشرية في وضع خطط التنمية للعاملين.
٠.٠٠٠٠	**٠.٥٠٩	ترى ان نظام المعلومات متاح بمستشفى الملك فيصل يساعد على رسم الخطط والبرامج بدرجة عالية من الكفاءة.
٠.٠٠٠٠	**٠.٥٧٠	يتمتع قسم الموارد البشرية بمستشفى الملك فيصل بالمعرفة الكافية بعمليات التخطيط.
٠.٠٠٠٠	**٠.٦٤٢	من وجهة نظرك: ترى أن الاهتمام بتجويد الأداء الوظيفي يشكل نقطة محورية لإدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل.
٠.٠٠٠٠	**٠.٦٣٩	تعمل الإدارة الالكترونية على تعزيز جودة الخدمة المقدمة وفعاليتها وكفاءتها في مستشفى الملك فيصل.
٠.٠٠٠٠	**٠.٦٠١	هل تعتقد ان تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية ساهمت في زيادة معرفة الموظف بمهام العمل.
٠.٠٠٠٠	**٠.٥٩٠	يُسهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية في سرعة انجاز العمل.
٠.٠٠٠٠	**٠.٦٠٢	ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تسهيل الرقابة والمتابعة.

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثالث (الموارد البشرية) والدرجة الكلية للمحور الثالث معنوية ومتوسطة القوة مما يدل على وجود علاقة متوسطة القوة بين

عبارات المحور (الموارد البشرية) والدرجة الكلية للمحور الثالث، مما يدل على أن المحور الثالث (الموارد البشرية) ككل تتسم بالصدق.

التحليل الوصفي:

أولاً: التحليل الوصفي لعبارات المقياس.

وفيما يلي التحليل الوصفي للمتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) ويتضمن أربعة أبعاد وهي البعد التقني، البعد البشري، والبعد الأمني، التمكين الإداري.

التحليل الوصفي للبعد الأول (البعد التقني):

جدول ٤-٩ التحليل الوصفي لآراء المستقضي منهم حول البعد التقني

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
ترى أن مستشفى الملك فيصل تمتلك شبكة داخلية تربط الإدارة بالعاملين.	٤.٢٣٩	٠.٦٨٤٥	موافق بشدة	١
تعتقد أن مستشفى الملك فيصل تحتاج إلى توفير بعض العناصر التقنية والفنية التي تساعد على تبسيط وتسهيل استخدام الإدارة الإلكترونية.	٤.١٥٨	٠.٧٠٩٠	موافق	٢
من وجهة نظرك ترى أن أنظمة الإدارة الإلكترونية تحتاج إلى تطوير البنية التحتية للمستشفى، ولابد من توفير التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات وحاسبات آلية، ومعدات.	٤.٠٦٨	٠.٨٤٠٠	موافق	٤
ترى أن أنظمة الإدارة الإلكترونية المطبقة حالياً في مستشفى الملك فيصل تحتاج إلى التطوير والتحسين لتتلاءم مع احتياجات العمل.	٤.١٣٣	٠.٨١٤٧	موافق	٣
البعد التقني	٤.١٤٨٩	٠.٥٦٦٣٩	موافق	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاق شديد بين آراء المستقصي منهم حول البعد التقني حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (٤٠.١٤٨٩) وانحراف معياري (٠.٥٦٦٣٩) وبدرجة موافق. جاءت العبارة أن (تري أن مستشفى الملك فيصل تمتلك شبكة داخلية تربط الإدارة بالعاملين) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (٤٠.٢٣٧) والانحراف المعياري (٠.٦٨٤٥) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (من وجهة نظرك تري أن أنظمة الإدارة الالكترونية تحتاج إلى تطوير البنية التحتية للمستشفى، ولابد من توفير التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات وحاسبات آلية، ومعدات) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (٤٠.٠٦٨) والانحراف المعياري (٠.٨٤) بدرجة موافق.

التحليل الوصفي للبعد الثاني (البعد البشري):

جدول ٤-١٠ التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول البعد البشري

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
تري أن العنصر البشري له أهمية بالغة في تطبيق الإدارة الالكترونية في مستشفى الملك فيصل بجدة ويعتبر من أهم الموارد الالكترونية التي يمكن استثمارها لنجاح أي مشروع.	٤٠.٣٠٨	٠.٦٦٩٤	موافق بشدة	١
تعتقد أن مستشفى الملك فيصل يتوفر لديها عناصر بشرية تمتلك خبرة ومهارة في مجال تقنيات المعلومات.	٤٠.٠٥٢	٠.٨٤١١	موافق	٤
تظن أن العاملين في المستشفى يمتلكوا مهارات استخدام الحاسوب.	٤٠.٠٥٨	٠.٨٩٤٩	موافق	٣
من وجهة نظرك: تري أن تدريب وتعليم المورد البشري أساس نجاح هذا الأسلوب الإداري.	٤٠.٢١١	٠.٧٩١٥	موافق بشدة	٢
البعد البشري	٤٠.١٥٦٠	٠.٦٠٦٩٧	موافق	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاق شديد بين آراء المستقصي منهم حول البعد البشري حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (٤.١٥٦٠) وانحراف معياري (٠.٦٠٦٩٧) وبدرجة موافق. جاءت العبارة أن (تري أن العنصر البشري له أهمية بالغة في تطبيق الإدارة الالكترونية في مستشفى الملك فيصل بجدة ويعتبر من أهم الموارد الالكترونية التي يمكن استثمارها لنجاح أي مشروع) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (٤.٣٠٨) والانحراف المعياري (٠.٦٦٩٤) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (م تعتقد أن مستشفى الملك فيصل يتوفر لديها عناصر بشرية تمتلك خبرة ومهارة في مجال تقنيات المعلومات) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (٤.٠٥٢) والانحراف المعياري (٠.٨٤١١) بدرجة موافق.

التحليل الوصفي للبعد الثالث (البعد الأمني):

جدول ٤-١١ التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول البعد الأمني

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
تعتقد أن مستشفى الملك فيصل تضع القوانين واللوائح التنظيمية والعقوبات الأمنية التي تحد من السطو الالكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في الإدارة الالكترونية.	٤.٣٢٣	٠.٦٥٨٣	موافق بشدة	١
تعتقد انه يتوفر أنظمة حماية آلية متطورة لحماية بيانات المستشفى.	٤.١٣٣	٠.٧٣٠٢	موافق	٣
تري انه يوجد طرق مختلفة لاستعادة البيانات في حالة تلفها أو تعطيل الحاسبات.	٤.٠٩٩	٠.٨٣٦٨	موافق	٤
من وجهة نظرك: تري انه يوجد تعليمات واضحة من الإدارة العليا تتعلق بالتعليمات على أمن وسلامة المعلومات.	٤.١٩٥	٠.٧٤٨١	موافق	٢
البعد الأمني	٤.١٨٨٢	٠.٥٣١٨٧	موافق	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاق شديد بين آراء المستقصي منهم حول البعد الأمني حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (٤.١٨٨٢) وانحراف معياري (٠.٥٣١٨٧) وبدرجة موافق. جاءت العبارة أن (تعتقد أن مستشفى الملك فيصل تضع القوانين واللوائح التنظيمية والعقوبات الأمنية التي تحد من السطو الإلكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في الإدارة الإلكترونية) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (٤.٣٢٣) والانحراف المعياري (٠.٦٥٨٣) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (ترى انه يوجد طرق مختلفة لاستعادة البيانات في حالة تلفها أو تعطيل الحاسبات) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (٤.٠٩٩) والانحراف المعياري (٠.٨٣٦٨) بدرجة موافق.

التحليل الوصفي للبعد الثالث (التمكين الإداري):

جدول ٤-١٢ التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول التمكين الإداري

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
تعتقد ان التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة يعطي للموظف حقوقه وحرية أكبر في وظيفته.	٤.٢٥٨	٠.٦٦٥١	موافق بشدة	١
ترى ان التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل بجدة يحزر الفرد من التعليمات والسياسات والرقابة الصارمة.	٤.٠٨١	٠.٨٥٥٨	موافق	٤
تظن ان التمكين يجعل المستشفى على استعداد ذهني للموظفين ودمج رأيهم بكفاءة لضمان تحقيق أهداف ونتائج جيدة.	٤.٠٨٤	٠.٧٩٧٠	موافق	٣
من وجهة نظرك: ترى في عملية التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة تمنح الشخص الكثير من حقوقه ويشعر الموظفون بالالتزام نحو الوظائف الموجهة لهم.	٤.١٧٢	٠.٨٠٩٠	موافق	٢
التمكين الإداري	٤.١٤٦٧	٠.٥٨٧٥٦	موافق	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاق شديد بين آراء المستقصي منهم حول التمكين الإداري حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (٤.١٤٦٧) وانحراف معياري (٠.٥٨٧٥٦) وبدرجة موافق. جاءت العبارة أن (تعتقد ان التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة يعطي للموظف حقوقه وحرية أكبر في وظيفته) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (٤.٢٥٨) والانحراف المعياري (٠.٦٦٥١) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (ترى ان التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل بجدة يحزر الفرد من التعليمات والسياسات والرقابة الصارمة) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (٤.٠٨١) والانحراف المعياري (٠.٨٥٥٨) بدرجة موافق.

التحليل الوصفي للمحور الثالث (الموارد البشرية):

جدول ٤-١٣ التحليل الوصفي لآراء المستقصي منهم حول الموارد البشرية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
تظن أن الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة تساهم في تطوير وتحسين أداء المستشفى أو المنظمات الصحية.	٤.٢٧٣	٠.٦٨٦١	موافق بشدة	١
تظن أن إدارة مستشفى الملك فيصل بجدة تستخدم المواقع الالكترونية في الإعلان عن حاجتها للموارد البشرية.	٤.١٠٠	٠.٧٧١٩	موافق	٩
تعتقد أن مستشفى الملك فيصل تعتمد على الأيدي العاملة المؤهلة في مجال استخدام الإدارة الالكترونية.	٤.٠٥٥	٠.٨١٠٩	موافق	١٣
تعتقد أنه يجب على المستشفيات أن توفر التدريب المستمر للموظفين.	٤.١٠٢	٠.٨٩٨٢	موافق	٨
ترى من المفترض على المستشفيات أن يعملوا على تحسين أداء فرقهم لضمان تحقيق أهدافها.	٤.٠٢١	٠.٩١٦٧	موافق	١٥

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
ترى من المفترض على مستشفى الملك فيصل ان توظف التكنولوجيا المتقدمة في تنفيذ البرامج التدريبية للعاملين.	٤.٠٨٤	٠.٨٢٩١	موافق	١٢
توفر المستشفى خدمات التوجيه المهني في مختلف التخصصات للعاملين.	٤.٠٢٩	٠.٨٦٢١	موافق	١٤
تنوع المستشفى وسائل تنمية الموارد البشرية لإتاحتها بطرق متعددة.	٤.١٠٨	٠.٧٧٢٥	موافق	٧
تتعاون الإدارة الصحية لمستشفى الملك فيصل مع قسم الموارد البشرية في وضع خطط التنمية للعاملين.	٤.٠٨٩	٠.٧٧٦٥	موافق	١١
ترى ان نظام المعلومات متاح بمستشفى الملك فيصل يساعد على رسم الخطط والبرامج بدرجة عالية من الكفاءة.	٤.٠٩٧	٠.٧٧٠٦	موافق	١٠
يتمتع قسم الموارد البشرية بمستشفى الملك فيصل بالمعرفة الكافية بعمليات التخطيط.	٤.٠٠٠	٠.٨٢٧١	موافق	١٦
من وجهة نظرك: ترى أن الاهتمام بتجويد الأداء الوظيفي يشكل نقطة محورية لإدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل.	٤.١١٥	٠.٨٥٣٤	موافق	٦
تعمل الإدارة الالكترونية على تعزيز جودة الخدمة المقدمة وفعاليتها وكفاءتها في مستشفى الملك فيصل.	٤.١٢٥	٠.٧٦١٣	موافق	٣
هل تعتقد ان تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية ساهمت في زيادة معرفة الموظف بمهام العمل.	٤.١٢٠	٠.٧٠١٥	موافق	٤

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية
يُسهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية في سرعة انجاز العمل.	٤.١١٨	٠.٧٧٤٤	موافق	٥
ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تسهيل الرقابة والمتابعة.	٤.١٥٤	٠.٧٤٠٤	موافق	٢
الموارد البشرية	٤.٠٩٦٨	٠.٤٧٤٢٧	موافق	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصي منهم حول الموارد البشرية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابي (٤.٠٩٦٨) وانحراف معياري (٠.٤٧٤٢٧) وبدرجة موافق. جاءت العبارة أن (تظن ان الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة تساهم في تطوير وتحسين أداء المستشفى أو المنظمات الصحية) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم إلى حيث سجل متوسطه (٤.٢٧٣) والانحراف المعياري (٠.٦٨٦١) بدرجة موافق بشدة. بينما جاءت العبارة (يتمتع قسم الموارد البشرية بمستشفى الملك فيصل بالمعرفة الكافية بعمليات التخطيط) في أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصي منهم حيث سجل متوسطه (٤.٠٠) والانحراف المعياري (٠.٨٢٧١) بدرجة موافق.

التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية:

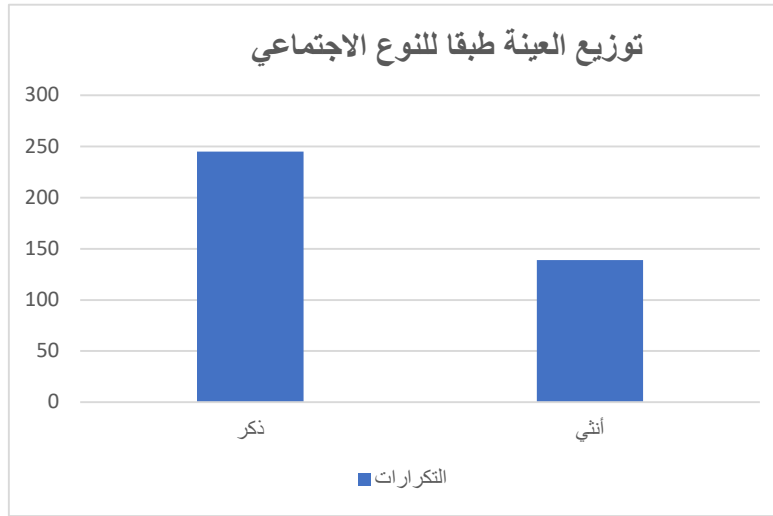
متغير النوع الاجتماعي:

جدول ٤-١ توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي		
النسبة	التكرار	
٦٣.٨%	٢٤٥	ذكر
٣٦.٢%	١٣٩	أنثى
١٠٠.٠%	٣٨٤	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع الاجتماعي لمجموعة معينة من الأفراد. وفقاً للجدول: تظهر النتائج الإحصائية بخصوص النوع الاجتماعي لتوزيع العينة المدروسة من موظفي مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة وفقاً للنوع الاجتماعي. يُلاحظ أن عدد الذكور في العينة بلغ ٢٤٥ فرد، وهذا يمثل نسبة ٦٣.٨٪ من إجمالي عدد الأفراد المشمولين في الدراسة، والإناث يبلغ عددهن ١٣٩ مفردة، ما يمثل نسبة ٣٦.٢٪ من إجمالي عدد الأفراد في العينة. بالتالي، يبدو أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة.



رسم توضيحي ٤-١ توزيع العينة طبقاً للنوع الاجتماعي
(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

متغير العمر:

جدول ٤-١٥ توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر

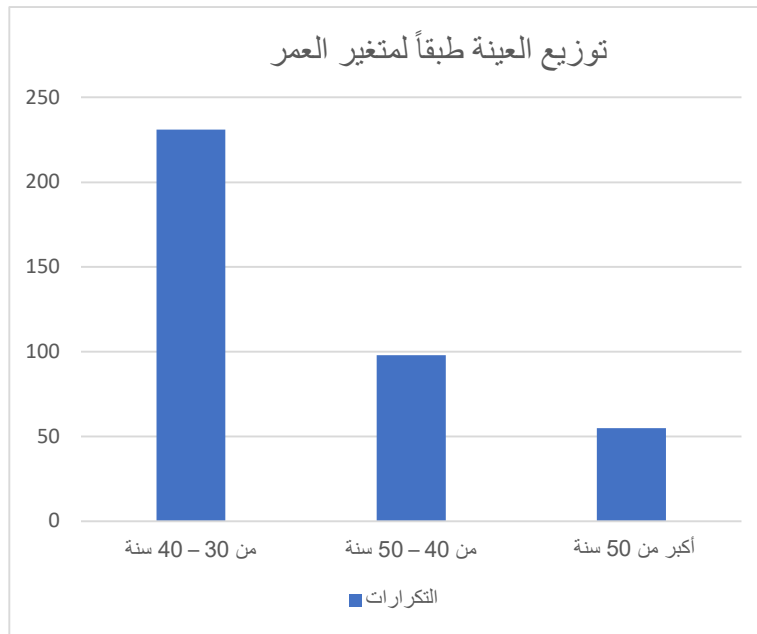
العمر		
النسبة	التكرار	
٦٠.٢٪	٢٣١	من ٣٠ - ٤٠ سنة
٢٥.٥٪	٩٨	من ٤٠ - ٥٠ سنة
١٤.٣٪	٥٥	أكبر من ٥٠ سنة
١٠٠.٠٪	٣٨٤	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

النتائج الإحصائية بخصوص العمر تعكس توزيع الأعمار لموظفي مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة الذين شملتهم الدراسة. دلت هذه النتائج على التالي:

فئة "من ٣٠ - ٤٠ سنة" بنسبة (٦٠.٢٪): يظهر أن هذه الفئة العمرية تشكل فئة كبيرة في العينة حيث تمثل ٢٣١ فرد، وهي تمثل أكبر فئة عمرية في العينة. فئة "من ٤٠ - ٥٠ سنة" بنسبة (٢٥.٥٪): يظهر أن هذه الفئة العمرية تشكل فئة صغيرة في العينة، حيث تمثل ٩٨ فرد. فئة "أكثر من ٥٠ سنة" بنسبة (١٤.٣٪): شملت هذه الفئة على ٥٥ فرد وهي تمثل أصغر فئة عمرية في العينة.

بشكل عام، يساهم تحليل توزيع الأعمار في توفير رؤية شاملة حول تنوع الفئات العمرية وتأثير ذلك على أداء الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة، هذا التحليل يمكن أن يكون أساسيات هامه لاستنتاجات البحث وفهم أعمق للعوامل المؤثرة في العلاقة بين العمر وتأثير الإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.



رسم توضيحي ٢-٤ توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

متغير المؤهل العلمي:

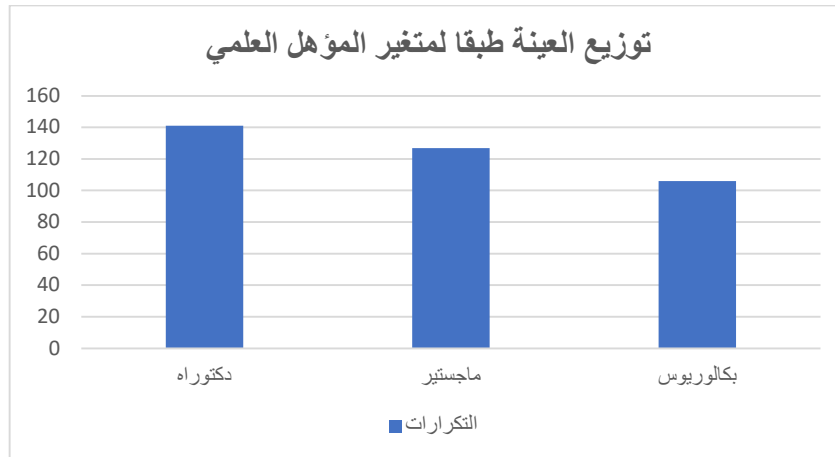
جدول ٤-١٦ توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي		
النسبة	التكرار	
٣٦.٧%	١٤١	دكتوراه
٣٥.٦%	١٢٧	ماجستير
٢٧.٦%	١٠٦	بكالوريوس / ليسانس
١٠٠.٠%	٣٨٤	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

هذا الجدول يقدم لنا نظرة شاملة حول توزيع المشاركين في الاستبانة وفقاً لمؤهلهم العلمي في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة:

دكتوراه (٣٦.٧%): يظهر أن هذه الفئة تشارك فيها ١٤١ شخصاً وتمثل أكبر فئة في العينة، ماجستير (٣٥.٦%): يظهر أن هذه الفئة تمثل نسبة كبيرة من العينة، حيث يشارك في الدراسة ١٢٧ شخصاً. بكالوريوس / ليسانس (٢٧.٦%): يشارك في الدراسة من حاملة بكالوريوس / ليسانس ١٠٦ فرد وهي تمثل فئة كبيرة إلى حد ما من العينة.



رسم توضيحي ٤-٣ توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

متغير سنوات الخبرة:

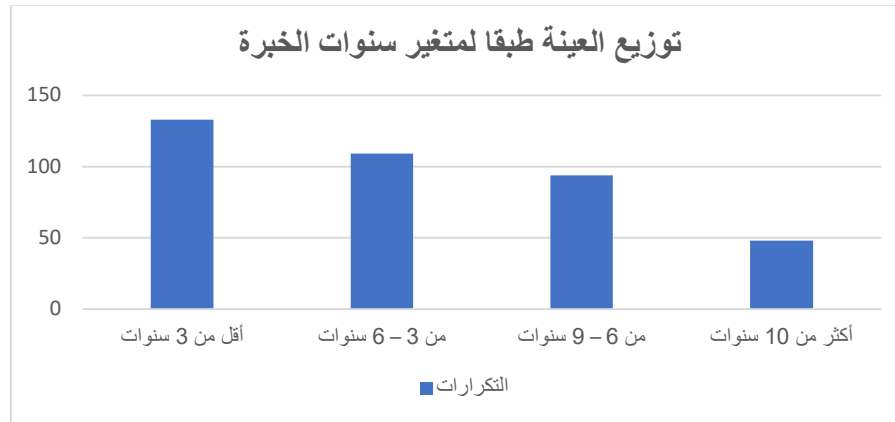
جدول ٤-١٧ توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة

إجمالي سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
٣٤.٦٪	١٣٣	أقل من ٣ سنوات
٢٨.٤٪	١٠٩	من ٣ - ٦ سنوات
٢٤.٥٪	٩٤	من ٦ - ٩ سنوات
١٢.٥٪	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات
١٠٠.٠٪	٣٨٤	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

أن توزيع المشاركين وفقاً لسنوات الخبرة في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة:

فئة "أقل من ٣ سنوات" خبرة (٣٤.٦٪): بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة ١٣٣ شخصاً من عينة الدراسة، وهي تمثل فئة كبيرة من عينة الدراسة. فئة "من ٣ - ٦ سنوات" خبرة (٢٨.٤٪): بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة ١٠٩ شخصاً من عينة الدراسة، وهي تمثل فئة كبيرة من عينة الدراسة. فئة "من ٦ - ٩ سنوات" خبرة (٢٤.٥٪): بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة ٩٤ شخصاً من عينة الدراسة، وهي تمثل فئة صغيرة من عينة الدراسة. فئة "أكثر من ٩ سنوات" خبرة (١٢.٥٪): بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة ٤٨ شخصاً من عينة الدراسة، وهي تمثل فئة صغيرة من عينة الدراسة.



رسم توضيحي ٤-٤ توزيع العينة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

متغير المسمى الوظيفي:

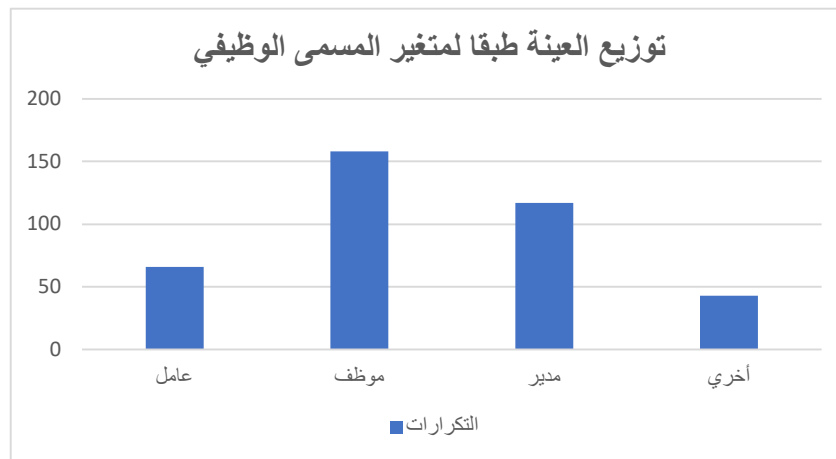
جدول ٤-١٨ توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي		
النسبة	التكرار	
١٧.٢٪	٦٦	عامل
٤١.١٪	١٥٨	موظف
٣٠.٥٪	١١٧	مدير
١١.٢٪	٤٣	أخري
١٠٠.٠٪	٢٩٥	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

النتائج الإحصائية بخصوص المسميات الوظيفية لموظفي مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة توضح توزيع أعداد المشاركين في الدراسة وفقاً لمسميات وظائفهم:

عامل (١٧.٢٪): يظهر أن العاملين يشكلون نسبة صغيرة من العينة، حيث يشارك في الدراسة ٦٦ عامل. موظف (٤١.١٪): تمثل هذه الفئة أكبر فئة من المشاركين بلغت ١٥٨ موظف. مدير (٣٠.٥٪): تمثل هذه الفئة نسبة كبيرة من المشاركين بلغت ١١٧ مدير، ويوجد ١١.٢٪ من عينة الدراسة بخلاف العاملين والموظفين والمدراء بلغ عددهم ٤٣ فرد ويشكلون نسبة صغيرة من حجم العينة.



رسم توضيحي ٤-٥ توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

التحليل الوصفي للأسئلة الفرعية

التحليل الوصفي للأسئلة الفرعية للمتغير الإدارة الإلكترونية

السؤال الأول (أي مما يلي تتمتع به مستشفى الملك فيصل بجدة؟)

جدول ٤-١٩ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: أي مما يلي تتمتع به مستشفى الملك فيصل بجدة؟

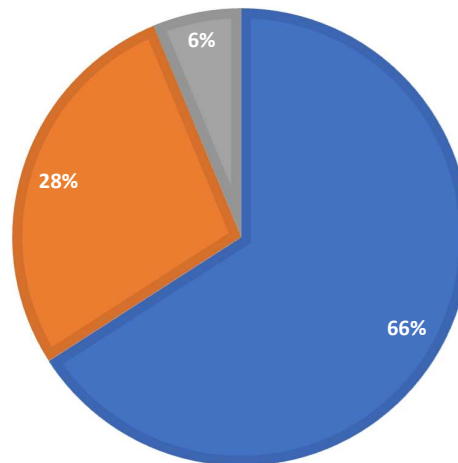
النسبة	التكرار	
٦٥.٩%	٢٥٣	انخفاض التكاليف
٢٧.٩%	١٠٧	جودة الخدمة
٦.٣%	٢٤	العلامة التجارية
١٠٠.٠%	٣٨٤	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

اتفقت أغلبية عينة الدراسة على أن انخفاض التكاليف هو ما تتميز وتتمتع به مستشفى الملك فيصل بجدة، والقلّة القليلة التي رأت أن ما تتميز به المستشفى جودة الخدمة والعلامة التجارية الخاصة.

عدد الأفراد

العلامة التجارية جودة الخدمة انخفاض التكاليف



رسم توضيحي ٤-٦ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: أي مما يلي تتمتع به مستشفى الملك فيصل بجدة؟

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

السؤال الثاني (في رأيك: ما هي مزايا الإدارة الالكترونية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟)

جدول ٤-٢٠ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما هي مزايا الإدارة الالكترونية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟

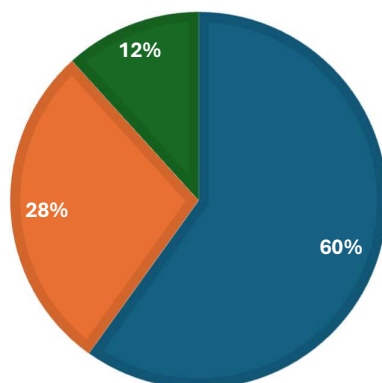
النسبة	التكرار	
٥٩.٩%	٢٣٠	تسهيل عملية إدارة الموارد البشرية بجميع وظائفها
٢٨.٤%	١٠٩	تسهيل وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والمستفيدين
١١.٧%	٤٥	توفير الأمن الالكتروني والسرية الالكتروني
١٠٠.٠%	٣٨٤	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

اتفقت أغلبية عينة الدراسة على أن تسهيل عملية إدارة الموارد البشرية بجميع وظائفها هو من مميزات مستشفى الملك فيصل بجدة، والآخرين رأوا أن من مميزات المستشفى تسهيل وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والمستفيدين، وتوفير الأمن الالكتروني والسرية الالكتروني.

عدد الأفراد

- تسهيل عملية إدارة الموارد البشرية بجميع وظائفها
- تسهيل وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والمستفيدين
- توفير الأمن الالكتروني والسرية الالكتروني



رسم توضيحي ٤-٧ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما هي مزايا الإدارة الالكترونية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

السؤال الثالث (في رأيك: ما هي أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في مستشفى الملك فيصل بجدة لتطبيق الإدارة الالكترونية؟)

جدول ٤-٢١ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما هي أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في مستشفى الملك فيصل بجدة لتطبيق الإدارة الالكترونية؟

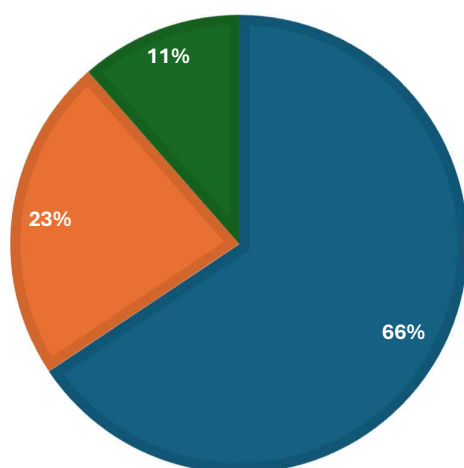
النسبة	التكرار	
٦٥.٦%	٢٥٢	توفير البنية التحتية
٢٢.٩%	٨٨	التدريب والتثقيف
١١.٥%	٤٤	التطوير الإداري
١٠٠.٠%	٣٨٤	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

اتفقت أغلبية عينة الدراسة على أن توفير البنية التحتية هي من أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في مستشفى الملك فيصل بجدة لتطبيق الإدارة الالكترونية، والآخرين رأوا أن من أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في مستشفى الملك فيصل بجدة لتطبيق الإدارة الالكترونية التدريب والتثقيف، والتطوير الإداري.

عدد الأفراد

■ التطوير الإداري ■ التدريب والتثقيف ■ توفير البنية التحتية



رسم توضيحي ٤-٨ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما هي أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في مستشفى الملك فيصل بجدة لتطبيق الإدارة الالكترونية؟

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

التحليل الوصفي للأسئلة الفرعية للمتغير الموارد البشرية

السؤال الأول (في رأيك: ماهي التقنيات التي يجب ان تستخدم لتحسين كفاءة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟)

جدول ٤-٢٢ توزيع العينة طبقا للإجابة على تساؤل: اهي التقنيات التي يجب ان تستخدم لتحسين كفاءة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟

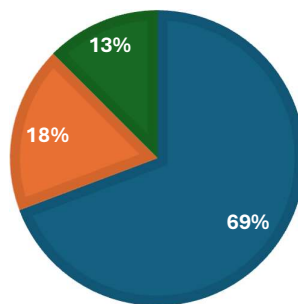
النسبة	التكرار	
٦٩.٣%	٢٦٦	اعتماد التكنولوجيا
١٨.٢%	٧٠	تحسين الاتصال
١٢.٥%	٤٨	التدريب وتطوير مهارات الموظفين
١٠.٠%	٣٨٤	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

اتفقت أغلبية عينة الدراسة على أن الاعتماد التكنولوجي هي من أهم التقنيات التي يجب ان تستخدم لتحسين كفاءة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة، والقلة القليلة التي رأت أن من أهم التقنيات التي يجب ان تستخدم لتحسين كفاءة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة تحسين الاتصال والتدريب وتطوير مهارات الموظفين.

عدد الأفراد

التدريب وتطوير مهارات الموظفين تحسين الاتصال اعتماد التكنولوجيا



رسم توضيحي ٤-٩ توزيع العينة طبقا للإجابة على تساؤل: اهي التقنيات التي يجب ان تستخدم لتحسين كفاءة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

السؤال الثاني (ما أهمية التدريب والتطوير المستمر للموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل؟)

جدول ٤-٢٣ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما أهمية التدريب والتطوير المستمر للموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل؟

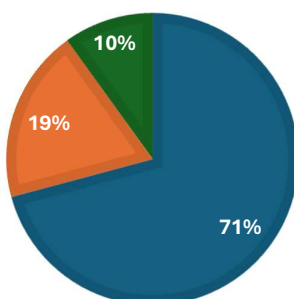
النسبة	التكرار	
٧٠.٣%	٢٧٢	إثقال الموظفين بالمعرفة والمهارات التي يحتاجون إليها لرفع كفاءة وتحسين جودة العمل
١٩.٣%	٧٤	رفع الإنتاجية
٩.٩%	٣٨	الحد من وقوع المشكلات التي تعيق سير العمل
١٠٠.٠%	٣٨٤	الإجمالي

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

اتفقت أغلبية عينة الدراسة على أن إثقال الموظفين بالمعرفة والمهارات التي يحتاجون إليها لرفع كفاءة وتحسين جودة العمل هو الناتج من عملية التدريب والتطوير المستمر للموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل، والآخرين رأوا أن هو الناتج من عملية التدريب والتطوير المستمر للموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل رفع الإنتاجية، والحد من وقوع المشكلات التي تعيق سير العمل.

عدد الأفراد

- إثقال الموظفين بالمعرفة والمهارات التي يحتاجون إليها لرفع كفاءة وتحسين جودة العمل
- رفع الإنتاجية
- الحد من وقوع المشكلات التي تعيق سير العمل



رسم توضيحي ٤-١٠ توزيع العينة طبقاً للإجابة على تساؤل: ما أهمية التدريب والتطوير المستمر للموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل؟

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة وأجرائها، سيتناول هذا التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الإحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

اختبار الفرضيات ومناقشتها

الفرضية الرئيسية:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

جدول ٥-١ نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Multiple regression) للفرضية الرئيسية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000 ^b	108.670	11.505	4	46.022	0.529	0.534	0.731 ^a
		0.106	379	40.127			
			383	86.148			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة (أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين أبعاد المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) والتابع (الموارد البشرية) (٠.٧٣١) وهي تشير إلى علاقة قوية القوة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠.٥٣٤) أي

أن المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) استطاع أن يفسر بنسبة (٥٣.٤%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الموارد البشرية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠.٥٢٩). كما ويظهر من الجدول السابق وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع والتي بلغت (١٠٨.٦٧٠) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (٠.٠٠٠) أقل من (٠.٠٠٥) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول ٥-٢ نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple regression) للفرضية الرئيسية

Coefficients						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	7.809		0.147	1.145	Constant	
0.000	3.234	0.150	0.039	0.125	البعد التقني	1
0.000	5.413	0.287	0.056	0.224	البعد البشري	2
0.000	3.496	0.197	0.050	0.175	البعد الأمني	3
0.000	4.503	0.229	0.041	0.185	التمكين الإداري	4
Dependent Variable: الموارد البشرية						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير أبعاد الإدارة الإلكترونية على الموارد البشرية: يتبين أن جميع أبعاد الإدارة الإلكترونية لها أثر إيجابي دال إحصائياً على المتغير التابع (الموارد البشرية): عند مستوى المعنوية (٠.٠٠٥)، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (البعد التقني) ٠.١٢٥، وبلغت قيمة (t) لها (٣.٢٣٤) أكبر من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) أصغر من (٠.٠٠٥) مما يدل على أنها معنوية، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (البعد البشري) ٠.٢٢٤، وبلغت قيمة (t) لها (٥.٤١٣) أكبر من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) أصغر من (٠.٠٠٥) مما يدل على أنها معنوية، وبلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (البعد الأمني) ٠.١٧٥، وبلغت قيمة (t) لها (٣.٤٩٦) أكبر من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) أصغر من (٠.٠٠٥) مما يدل على أنها معنوية، وبلغت قيمة (Beta)

غير المعيارية (التمكين الإداري) ٠.١٨٥، وبلغت قيمة (t) لها (٤.٥٠٣) أكبر من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) أصغر من (٠.٠٠٥) مما يدل على أنها معنوية وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 1.145 + 0.125X_1 + 0.224X_2 + 0.175X_3 + 0.185X_4$$

حيث:

$\hat{Y}$: المتغير التابع (الموارد البشرية)

X_1 : البعد الأول للمتغير المستقل (البعد التقني)

X_2 : البعد الثاني للمتغير المستقل (البعد البشري)

X_3 : البعد الثالث للمتغير المستقل (البعد الأمني)

X_4 : البعد الرابع للمتغير المستقل (التمكين الإداري)

أي أن زيادة وحدة واحدة في البعد الأول للمتغير المستقل (البعد التقني) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠.١٢٥) وحدة في المتغير التابع (الموارد البشرية) في حالة ثبات باقي العوامل، زيادة وحدة واحدة في البعد الثاني للمتغير المستقل (البعد البشري) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠.٢٢٤) وحدة في المتغير التابع (الموارد البشرية) في حالة ثبات باقي العوامل، زيادة وحدة واحدة في البعد الثالث للمتغير المستقل (البعد الأمني) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠.١٧٥) وحدة في المتغير التابع (الموارد البشرية) في حالة ثبات باقي العوامل، وزيادة وحدة واحدة في البعد الرابع للمتغير المستقل (التمكين الإداري) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠.١٨٥) وحدة في المتغير التابع (الموارد البشرية) في حالة ثبات باقي العوامل، وفي حالة انعدام تأثير أبعاد المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) تكون قيمة المتغير التابع (الموارد البشرية) ١.١١٥. وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة "، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠.٠٠٥) للإدارة الإلكترونية على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الأولى:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد التقني وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد التقني وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

جدول ٥-٣ نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000 ^b	169.732	26.502	1	26.502	0.306	0.308	0.555 ^a
		٠.156	382	59.646			
			383	86.148			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (أثر الإدارة الإلكترونية (البعد التقني) في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد التقني)) والتابع (أداء إدارة الموارد البشرية) (٠.٥٥٥) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠.٣٠٨) أي أن المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد التقني)) استطاع أن يفسر بنسبة (٣٠.٨٪) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠.٣٠٦).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للإدارة الإلكترونية (البعد التقني) والمتغير التابع والتي بلغت (١٦٩.٧٣٢) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (٠.٠٠٠) أقل من (٠.٠٥) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول ٥-٤: نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	9.420		0.229	2.156	Constant	1
0.000	10.334	0.517	0.051	0.522	البعد التقني	
أداء إدارة الموارد البشرية. Dependent Variable:						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير البعد التقني يتبين أن البعد التقني للإدارة الإلكترونية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) عند مستوى المعنوية (٠.٠٥) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (٠.٤٦٤)، وبلغت قيمة (t) لها (١٣.٠٢٨) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (٠.٠٠) أقل من (٠.٠٥) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$\hat{Y} = 2.170 + 0.464X_1$$

حيث:

$\hat{Y}$: المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)

X_1 : المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد التقني))

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد التقني)) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠.٤٦٤) وحدة في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد التقني)) تكون قيمة المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) ٢.١٥٦.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد التقني وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل

التخصصي بجدة"، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠.٠٥) للإدارة الإلكترونية (البعد التقني)) على أداء إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الثانية:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد البشري وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد البشري وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

جدول ٥-٥ نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000 ^b	273.375	35.935	1	35.935	0.416	0.417	0.646 ^a
		٠.131	382	50.213			
			383	86.148			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (أثر الإدارة الإلكترونية (البعد البشري) في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد البشري)) والمتابع (أداء إدارة الموارد البشرية) (٠.٦٤٦) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠.٤١٧) أي أن المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد البشري)) استطاع أن يفسر بنسبة (٤١.٧%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠.٤١٦).

كما ويظهر من الجدول السابق وباعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للإدارة الإلكترونية (البعد البشري) والمتغير التابع والتي بلغت (٢٧٣.٣٧٥) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (٠.٠٠٠) أقل من (٠.٠٥) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول ٥-٦ نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	15.597		0.128	1.999	Constant	1
0.000	16.534	0.646	0.031	0.505	البعد البشري	
أداء إدارة الموارد البشرية. Dependent Variable:						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير البعد البشري يتبين أن البعد البشري للإدارة الإلكترونية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) عند مستوى المعنوية (٠.٠٥) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (٠.٥٠٥)، وبلغت قيمة (t) لها (١٦.٥٣٤) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (٠.٠٠) أقل من (٠.٠٥) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالاتي:

$$\hat{Y} = 1.999 + 0.505X_2$$

حيث:

$\hat{Y}$: المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)

X_2 : المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد البشري))

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد البشري)) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠.٥٠٥) وحدة في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد البشري)) تكون قيمة المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) ١.٩٩٩.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد البشري وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك

فيصل التخصصي بجهة "، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠.٠٥) للإدارة الإلكترونية (البعد البشري)) على أداء إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الأمني وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجهة.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الأمني وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجهة.

جدول ٥-٧ نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000 ^b	260.217	34.906	1	34.906	0.404	0.405	0.637 ^a
		٠.134	382	51.242			
			383	86.148			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (أثر الإدارة الإلكترونية (البعد الأمني) في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد الأمني)) والمتابع (أداء إدارة الموارد البشرية) (٠.٦٣٧) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠.٤٠٥) أي أن المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد الأمني)) استطاع أن يفسر بنسبة (٤٠.٥%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠.٤٠٤).

كما ويظهر من الجدول السابق وباعتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للإدارة الإلكترونية (البعد الأمني) والمتغير التابع والتي بلغت (٢٦٠.٢١٧) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (٠.٠٠٠) أقل من (٠.٠٥) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول ٥-٨ نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	11.576		0.149	1.720	Constant	1
0.000	16.131	0.637	0.035	0.568	البعد الأمني	
Dependent Variable: أداء إدارة الموارد البشرية						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير البعد البشري يتبين أن البعد الأمني للإدارة الإلكترونية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) عند مستوى المعنوية (٠.٠٥) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (٠.٥٦٨)، وبلغت قيمة (t) لها (١٦.١٣١) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) أقل من (٠.٠٥) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\hat{Y} = 1.720 + 0.568X_3$$

حيث:

$\hat{Y}$: المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)

X_3 : المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد الأمني))

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد الأمني)) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠.٥٦٨) وحدة في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد الأمني)) تكون قيمة المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) ١.٧٢٠. وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الأمني وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة "، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠.٠٥) للإدارة الإلكترونية (البعد الأمني) على أداء إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

الفرض الصفري: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الإداري وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الإداري وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

جدول ٩-٥ نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000 ^b	233.025	32.640	1	32.640	0.377	0.379	0.616 ^a
		٠.140	382	53.508			
			383	86.148			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوي) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة (أثر الإدارة الإلكترونية (البعد الإداري) في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد الإداري)) والمتابع (أداء إدارة الموارد البشرية) (٠.٦١٦) وهي تشير إلى علاقة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠.٣٧٩) أي أن المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد الإداري)) استطاع أن يفسر بنسبة (٣٧.٩%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) والباقي يرجع لمتغيرات أخرى غير المتغير المستقل المذكور، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠.٣٧٧).

كما ويظهر من الجدول السابق وبالاتماد على قيمة ودلالة F الإحصائية للإدارة الإلكترونية (البعد الإداري) والمتغير التابع والتي بلغت (٢٣٣.٠٢٥) أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (sig) تبلغ (٠.٠٠٠) أقل من (٠.٠٥) مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول ١٠-٥ نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Coefficients						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	14.940		0.136	2.036	Constant	1
0.000	15.265	0.616	0.033	0.497	البعد الإداري	
أداء إدارة الموارد البشرية, Dependent Variable:						

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير البعد البشري يتبين أن البعد الإداري للإدارة الإلكترونية لها أثر إيجابي دال إحصائياً بصورة منفردة على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) عند مستوى المعنوية (٠.٠٥) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (٠.٤٩٧)، وبلغت قيمة (t) لها (١٥.٢٦٥) أعلى من قيمتها الجدولية وبمستوى معنوية (٠.٠٠٠) أقل من (٠.٠٥) مما يدل على أنها معنوية، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$\hat{Y} = 2.036 + 0.497X_4$$

حيث:

$\hat{Y}$: المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)

X_4 : المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد الإداري))

أي أن زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد الإداري)) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠.٥٦٨) وحدة في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية). وفي حالة انعدام تأثير المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية (البعد الأمني)) تكون قيمة المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) ١.٧٢٠. وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الإداري وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة "، توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠.٠٥) للإدارة الإلكترونية (البعد الإداري) على أداء إدارة الموارد البشرية.

الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناء على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص كالتالي:

مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الرئيسية للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة "، حيث نجد أن متغير الإدارة الإلكترونية بأبعاده الأربعة يؤثر بصورة معنوية على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)، وتوجد علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين أبعاد الإدارة الإلكترونية وأداء إدارة الموارد البشرية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية أبعاد الإدارة الإلكترونية على أداء إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الأولى للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد التقني وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة"، حيث نجد أن متغير البعد التقني للإدارة الإلكترونية يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين البعد التقني للإدارة الإلكترونية وأداء إدارة الموارد البشرية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية البعد التقني للإدارة الإلكترونية على أداء إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الثانية للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد البشري وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة"، حيث نجد أن متغير البعد البشري للإدارة الإلكترونية يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)،

وجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين البعد البشري للإدارة الإلكترونية وأداء إدارة الموارد البشرية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية البعد البشري للإدارة الإلكترونية على أداء إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الأمني وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة"، حيث نجد أن متغير البعد الأمني للإدارة الإلكترونية يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين البعد الأمني للإدارة الإلكترونية وأداء إدارة الموارد البشرية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية البعد الأمني للإدارة الإلكترونية على أداء إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي في الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الإداري وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية: بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة"، حيث نجد أن متغير البعد الإداري للإدارة الإلكترونية يؤثر بصورة معنوية وإيجابية على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)، ووجود علاقة معنوية ومتوسطة القوة بين البعد الإداري للإدارة الإلكترونية وأداء إدارة الموارد البشرية. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية البعد الإداري للإدارة الإلكترونية على أداء إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

أهم التوصيات:

ووفقاً لنتائج الدراسة؛ أشار الباحث إلى مجموعة من التوصيات الهامة التي يجب وضعها في الحسبان والتي يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

- ضرورة إجراء استثمار مستدام في التكنولوجيا والبنية التحتية الداعمة لنظم الإدارة الإلكترونية.
- تحديث البرمجيات المستخدمة بانتظام لضمان توافقها مع أحدث المعايير والأمان.
- تحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم التقنية من خلال دورات تعليمية وشهادات معتمدة.
- استخدام أدوات الإدارة الإلكترونية لتعزيز التواصل الفعال بين الإدارات المختلفة، نظم الرد السريع: تطوير نظم للرد السريع على استفسارات الموظفين وملاحظاتهم.
- وضع سياسات وإجراءات صارمة لحماية البيانات الحساسة وضمان سرية المعلومات.
- إجراء عمليات تدقيق أمني دوري للنظم الإلكترونية للتأكد من عدم وجود ثغرات أمنية.
- تنظيم استبيانات دورية لقياس رضا الموظفين وتقييم تأثير التغييرات الإلكترونية على تجربتهم اليومية.
- تطوير خطة طويلة الأجل للتحسين المستدام تشمل تحديثات دورية وتقييمات مستمرة.

الجزء الرابع: مراجع وملاحق الدراسة

مراجع الدراسة العربية والأجنبية

ملاحق الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية

الدراسات

باجة، نسيمة، بخي، بركات، جيلي، نورة (٢٠١٩). دور إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العمال. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر.

البشري، مجد عوض بن داخل (٢٠٢٣). دور إدارة الموارد البشرية في إدارة الأزمات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية.

جمبية، ذهبية (٢٠١٦). الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الخدمة العمومية دراسة حالة بلدية خنشلة. رسالة ماجستير، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قالمة.

حاجي، فاطمة الزهراء (٢٠١٥). دور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية حالة مؤسسة ليند غار وحدة ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

حمزة، جهرة (٢٠١٩). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.

حيدوشي، عاشور (٢٠١٨). تجربة الإدارة الإلكترونية في المؤسسات البنكية بالجزائر، أبحاث المؤتمر الدولي المحكم: الإدارة الإلكترونية بين الواقع والتمية. جامعة البلدة ٢ لونيبي على الجزائر، عمان، ص ٩٩-١٢٠.

الخالدة، فالح عبيد الله الحموان (٢٠١٧). أثر تطبيق استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مدينة الحسن الصناعية بالأردن. جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.

الدايني، رشاد خضير وحيد (٢٠١٠). أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة: دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين في مصرف الرافدين (حالة دراسية). رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

رجم، خالد، مناصرية، رشيد، عطية، العربي (٢٠١٧). إدارة الموارد البشرية. معهد التكنولوجيا، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.

سيدن، باباه ولد (٢٠١٠). دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء دراسة حالة البنك الموريتاني للتجارة الدولية BMCI. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.

شلال، عبد القادر (٢٠١٠). دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة POVAL-SPA وحدة المضخات بالبرواقية. موسوعة الاقتصاد والتمويل الإسلامي <https://n9.cl/i2zi9>

الطائش، منير عبد الله عثمان (٢٠١٦). علاقة الإدارة الالكترونية والثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالامج.

طيباوي، موسي (٢٠٢٢). الإدارة الالكترونية ودورها في تعزيز الرقابة الإدارية بالمؤسسة الرياضية. رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

عبد الكريم، عشور. (٢٠١٠). دور الإدارة الالكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر. رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة.

العطابي، محمد شحدة موسى (٢٠١٤). إدارة نظم الموارد البشرية وأثرها في الإنتاجية دراسة حالة بنك الإسكان للتجارة والتمويل. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

عكاشة، صديقة عباس محمد (٢٠٠٧)، تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات السودانية بالتطبيق على جامعة أم درمان الإسلامية ١٩٩٨-٢٠٠٦. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

مراد، شتيوي (٢٠٢٢). دور الإدارة الالكترونية في تحقيق الإبداع الإداري بالمؤسسة الرياضية. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.

مفتي، إيمان (٢٠١٨). دور الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير. جامعة العقيد اكلي محند أولحاج بالبويرة.

ملوك، محمد نذير. (٢٠٢٢). عوائق تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة المحلية الجزائرية. رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي تبسة.

المجلات والمؤتمرات:

آدم، بن مسعود (٢٠١٩). دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الجزائر. مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، جامعة البليدة ٢، مجلد (٢)، عدد (٢)، ص ص ٧٥-٩٤.

الأفرع، نور طاهر محمد (٢٠٢٠). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قنيطرة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد (٢٨)، عدد (٢)، ص. ص ١٣٣-١٦٤.

البريهي، باسم صادق قاسم على (٢٠٢٣). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها في جودة الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في ديوان عام محافظة تعز. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة تعز، العدد (٣٣)، ص. ص ٨٠٥-٨٣٠.

البقي، محميد بن مشعل هلال (٢٠٢٢). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدراس التعليم العام من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف. مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، مج ١١٨، عدد (٣)، ص ص ١١٩٦-١١٥٧.

بويكر، عبد القادر، قدية، فوزية (٢٠٢١). أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مصلحة الحالة المدنية ببلدية بئر مراد ريس. مجلة البشائر الاقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد، مجلد (٧)، عدد (١)، ص. ص ٣٦٧-٣٨٦.

حداد، بختة، سيد، حياة (٢٠١٦). إدارة الموارد البشرية ودورها في إحداث التغيير في المنظمات المعاصرة دراسة ميدانية لمؤسسة مسير المنظومة الكهربائية OS فرع لمجمع سونلغاز. المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، عدد (٦)، ص. ص ١٧٥-٢٠٨.

الحياصات، طلال صالح (٢٠٢٢)، إدارة الموارد البشرية وأهميتها بتطوير العمل. المجلة العلمية للنشر العلمي. عدد (٤١). ص. ص ٤٦٠-٥٦٥.

الدرعي، حميد رشاد عبيد (٢٠٢٢). متطلبات تطوير الإدارة الإلكترونية لرفع الكفاءة المهنية لمديري مدارس الحلقة الثالثة بإمارة أبو ظبي. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة. العدد (١٢٠). ص ٤٦٢.

رضوان، علاء فرج حسن، عبد الحميد، آلاء سعيد السيد (٢٠٢٢). نموذج هيكلي لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في ظل وجود الاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية والخاصة المصرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، مجلد (١٤). عدد (٢). مصر، ص. ص ١-٣٦.

زكي، صبري وليم، صبح، محمود عبد الهادي، عبد المنعم، محمد بهاء الدين (٢٠٢٢). دور إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين ببعض الشركات الصناعية لتحسين بيئة العمل دراسة تطبيقية. مجلة العلوم البيئية، مجلد (٥١). عدد (٣). ص. ص ٤٧-٩١.

الساعدي، عادل أحمد (٢٠١٦). دور إدارة الموارد البشرية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة. ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي العاشر لإدارة الموارد البشرية. الكويت.

سماويل، نسرين، دردوري، لحسن (٢٠٢٠). الرؤية المستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجزائر في ظل تجارب عالمية. مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة محمد خيضر، مجلد (١٠)، عدد (٢)، ص ٢٦٦-٢٨٤.

طالة، لامية. (٢٠٢٠). الإدارة الإلكترونية وعصرنة الخدمة العمومية: خيار تكنولوجي استراتيجي للإصلاح الإداري. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، جامعة عباس لغزور خنشلة، مج ٤، عدد (٢). ص ص ٣٦-٥٥.

عبد الحميد، بشير، بوطرفة، صورية، (٢٠٢١)، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية - حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بولاية تيسة. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، مجلد (١٥)، عدد (٣)، الجزائر، ص. ص ١-١٩.

العثماني، مصطفى، (٢٠٢٣)، إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحسين أداء الحكومة الإلكترونية، مجلة اقتصاد المال والأعمال. جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، مجلد (٨). عدد (١). ص. ص ٦٩٨-٦٨٥.

علي عبد الفتاح بن حليم (٢٠١٦)، الإدارة الإلكترونية. مجلة المعرفة، جامعة الزيتونة. عدد (٣). ص ١٤٧-١٢٨.

العمرى، أيمن أحمد إبراهيم (٢٠١٦). درجة توافر أبعاد الإدارة الإلكترونية في شركات الاتصالات العامة في قطاع غزة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مجلد (٧)، ص. ص ٢٢٨-١٩٨.

العياشي، زرار (٢٠١٦). الإدارة الإلكترونية: فلسفة جديدة في إدارة المنظمات الحديثة. ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، جامعة محمد الأول. عدد (٦). ص ١٨٥-٢٠٨.

الغريب، أيمن فاروق (٢٠٢٣). دور إدارة المزارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الشركات أثناء جائحة كورونا بالتطبيق على الشركات المساهمة في البورصة المصرية. المجلة العلمية الإدارية والمحاسبية والاقتصادية والقانونية، المعهد العالي للحاسب الآلي وإدارة الأعمال، مجلد (١). عدد (٢). ص ٤٩-٨٨.

كريم، صبا خضر (٢٠٢٤). الإدارة الإلكترونية. مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة، مجلد (٦)، ص ١٩٥٥-١٩٣٤.

لطرش، فيروز (٢٠١٥). الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في عملية اتخاذ القرار. مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة. عدد (٢٠). ص ١٢٢-١٤٤.

مراد، بلخيري (٢٠١٨)، وظائف وأهداف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية الممارسة التقليدية والضرورة الاستراتيجية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، مجلد (٤). عدد (٨). ص. ص ٢٥-٥.

مرزوقي، وسيلة، (٢٠١٧) التحول نحو الإدارة الإلكترونية كأسلوب للتسيير الإداري. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. عدد (٧). ص ١١٣-١٢٨.

هندي، نادية السيد (٢٠١٧)، الإدارة الإلكترونية وإشكالية التداخل بينها وبين الحكومة الإلكترونية. المجلة العلمية لكلية الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية، مجلد (٢). عدد (٣). ص. ص ١٠١-١٢٨.

اليامي، مانع صالح (٢٠٢٢). دور تطبيق الإدارة الإلكترونية على تطوير أداء العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران. المجلة العربية للنشر العلمي. العدد (٥٠). ص. ص ٢٦٦٣-٥٧٨٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Aqeeli ,Uthman Musa, (2022.) *Electronic Management Systems and their Effective Role in Supporting Employee Performance in King Fahd Medical City in Riyadh: An Empirical Study*, King Abdulaziz University.

GajananP, Madhukar, (2020)The Role of Electronic Management in Improving Administrative Performance, *IOSR Journal of Business and Management* (IOSR-JBM), Commerce & Management ScienceS.R.T.M. University, Nanded, Maharashtra, India Volume 22, Issue 12, PP 41-56.

Papa, Armando, Dezi, Luca ,Mueller, Jens,(2018), Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices, *Journal of Knowledge Management* , 24(1).

ثالثاً: المواقع الإلكترونية

- الرضواني، عبد الكريم محمد، (٢٠٢٣)، الإدارة والقيادة، تم الاطلاع على الرابط التالي بتاريخ ٢٠٢٤/١٦/٢٩، متاح على الرابط التالي <https://2u.pw/qs7CQLb>

قائمة الملاحق

استمارة الاستبيان

أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

نقوم بإجراء دراسة علمية تهدف إلى معرفة أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

تعد الإجابة في غاية الأهمية بهدف التوصل لنتائج هذه الدراسة، لذا نرجو التكرم بالإجابة على مجموعة من التساؤلات من منظور عملك لدراسة بعض الأمور الخاصة لمعرفة أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

ولتحقيق أهداف الدراسة نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة بأقسامها واختيار مستوى استجابتهم على كل فترة حسب ما يتفق مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع (الإجابة تكون طبقاً لتقييمك للوضع الحالي، وليس لما يجب أن يكون) وذلك من خلال وضع علامة (✓) على الإجابة التي تلائم وجهة نظركم.

ونتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم

أولاً: الأسئلة الديموغرافية

١- الجنس:

- ذكر.

- أنثى.

٢- العمر:

- من ٣٠-٤٠ سنة.

- من ٤٠-٥٠ سنة.

- أكبر من ٥٠ سنة.

٣- المسمى الوظيفي:

- عامل.

- موظف.

- مدير.

- أخرى.

٤- المؤهل العلمي:

- دكتوراه.

- ماجستير.

- بكالوريوس/ ليسانس.

٥- إجمالي سنوات الخبرة:

- أقل من ٣ سنوات.
- من ٣-٦ سنوات.
- من ٦-٩ سنوات.
- أكثر من ١٠ سنوات.

ثانيا: محاور الدراسة

م	العبارة	أو اوافق بشدة	أو اوافق محاييد	ارفض بشدة	ارفض
المحور الأول: الإدارة الإلكترونية					
البعد الأول: البعد التقني					
١.	ترى أن مستشفى الملك فيصل تمتلك شبكة داخلية تربط الإدارة بالعاملين.				
٢.	تعتقد أن مستشفى الملك فيصل تحتاج إلى توفير بعض العناصر التقنية والفنية التي تساعد على تبسيط وتسهيل استخدام الإدارة الالكترونية.				
٣.	من وجهة نظرك ترى أن أنظمة الإدارة الالكترونية تحتاج إلى تطوير البنية التحتية للمستشفى، ولابد من توفير التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات وحاسبات آلية، ومعدات.				
٤.	ترى أن أنظمة الإدارة الالكترونية المطبقة حالياً في مستشفى الملك فيصل تحتاج إلى التطوير والتحسين لتتلاءم مع احتياجات العمل.				
البعد الثاني: البعد البشري					
١.	ترى أن العنصر البشري له أهمية بالغة في تطبيق الإدارة الالكترونية في مستشفى الملك فيصل بجدة ويعتبر من أهم الموارد الالكترونية التي يمكن استثمارها لنجاح أي مشروع.				

					٢. تعتقد أن مستشفى الملك فيصل يتوفر لديها عناصر بشرية تمتلك خبرة ومهارة في مجال تقنيات المعلومات.
					٣. تظن أن العاملين في المستشفى يمتلكوا مهارات استخدام الحاسوب.
					٤. من وجهة نظرك: ترى ان تدريب وتعليم المورد البشري أساس نجاح هذا الأسلوب الإداري.
البعد الثالث: البعد الأمني					
					١. تعتقد أن مستشفى الملك فيصل تضع القوانين واللوائح التنظيمية والعقوبات الأمنية التي تحد من السطو الالكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في الإدارة الالكترونية.
					٢. تعتقد انه يتوفر أنظمة حماية آلية متطورة لحماية بيانات المستشفى.
					٣. ترى انه يوجد طرق مختلفة لاستعادة البيانات في حالة تلفها أو تعطيل الحاسبات.
					٤. من وجهة نظرك: ترى انه يوجد تعليمات واضحة من الإدارة العليا تتعلق بالتعديلات على أمن وسلامة المعلومات.
البعد الرابع: التمكين الإداري					
					١. تعتقد ان التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة يعطي للموظف حقوقه وحرية أكبر في وظيفته.

					٢. ترى ان التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل بجدة يحرر الفرد من التعليمات والسياسات والرقابة الصارمة.
					٣. تظن ان التمكين يجعل المستشفى على استعداد ذهني للموظفين ودمج رأيهم بكفاءة لضمان تحقيق أهداف ونتائج جيدة.
					٤. من وجهة نظرك: ترى في عملية التمكين الإداري في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة تمنح الشخص الكثير من حقوقه ويشعر الموظفون بالالتزام نحو الوظائف الموجهة لهم.

أي مما يلي تتمتع به مستشفى الملك فيصل بجدة؟

- انخفاض التكاليف.

- جودة الخدمة.

- العلامة التجارية.

في رأيك: ما هي مزايا الإدارة الالكترونية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟

- تسهل عملية إدارة الموارد البشرية بجميع وظائفها.

- تسهل وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والمستفيدين.

- توفير الأمن الالكتروني والسرية الالكتروني.

في رأيك: ما هي أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في مستشفى الملك فيصل بجدة لتطبيق الإدارة الالكترونية؟

- توفير البنية التحتية.

- التدريب والتثقيف.

- التطوير الإداري.

المحور الثاني: الموارد البشرية

١.	تظن ان الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة تساهم في تطوير وتحسين أداء المستشفى أو المنظمات الصحية.				
٢.	تظن ان إدارة مستشفى الملك فيصل بجدة تستخدم المواقع الالكترونية في الإعلان عن حاجتها للموارد البشرية.				
٣.	تعتقد ان مستشفى الملك فيصل تعتمد على الايدي العاملة المؤهلة في مجال استخدام الإدارة الالكترونية.				
٤.	تعتقد أنه يجب على المستشفيات ان توفر التدريب المستمر للموظفين.				
٥.	ترى من المفترض على المستشفيات أن يعملوا على تحسين أداء فرقهم لضمان تحقيق أهدافها.				
٦.	ترى من المفترض على مستشفى الملك فيصل ان توظف التكنولوجيا المتقدمة في تنفيذ البرامج التدريبية للعاملين.				
٧.	توفر المستشفى خدمات التوجيه المهني في مختلف التخصصات للعاملين.				
٨.	تنوع المستشفى وسائل تنمية الموارد البشرية لإتاحتها بطرق متعددة.				
٩.	تتعاون الإدارة الصحية لمستشفى الملك فيصل مع قسم الموارد البشرية في وضع خطط التنمية للعاملين.				

					١٠. ترى ان نظام المعلومات المتاح بمستشفى الملك فيصل يساعد على رسم الخطط والبرامج بدرجة عالية من الكفاءة.
					١١. يتمتع قسم الموارد البشرية بمستشفى الملك فيصل بالمعرفة الكافية بعمليات التخطيط.
					١٢. من وجهة نظرك: ترى أن الاهتمام بتجويد الأداء الوظيفي يشكل نقطة محورية لإدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل.
					١٣. تعمل الإدارة الالكترونية على تعزيز جودة الخدمة المقدمة وفعاليتها وكفاءتها في مستشفى الملك فيصل.
					١٤. هل تعتقد ان تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية ساهمت في زيادة معرفة الموظف بمهام العمل.
					١٥. يُسهّم تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية في سرعة انجاز العمل.
					١٦. ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تسهيل الرقابة والمتابعة.

في رأيك: ماهي التقنيات التي يجب ان تستخدم لتحسين كفاءة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل بجدة؟

- اعتماد التكنولوجيا.
- تحسين الاتصال.
- التدريب وتطوير مهارات الموظفين.

ما أهمية التدريب والتطوير المستمر للموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل؟

- إثقال الموظفين بالمعرفة والمهارات التي يحتاجون إليها لرفع كفاءة وتحسين جودة العمل.
- رفع الإنتاجية.
- الحد من وقوع المشكلات التي تعيق سير العمل.

شكرًا جزيلاً وتعاونك في الإجابة على هذه الاستبانة

رابط الاستبانة: <https://forms.gle/NTehd3PHgRCwLDqP9>

المستخلص

هدف البحث إلى تسليط الضوء حول أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة، وذلك من خلال توضيح أبعاد الإدارة الإلكترونية، بالإضافة إلى الكشف عن تأثير الإدارة الإلكترونية بأبعادها في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث طبق هذا البحث على مجتمع دراسة تتمثل في موظفي ومدرء مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة، إذ تكونت عينة البحث من عينة عشوائية قدرها (٣٨٤) مفردة، ولتحليل هذه المعلومات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي.(SPSS)

ولقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج الهامة والتي تتمثل أبرزها في أن الإدارة الإلكترونية له أثر في على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، ويوجد دور مؤثر لكل من البعد التقني والبيئي البشري والبعد الأمني والبعد الإداري للإدارة الإلكترونية بصورة منفردة ومجمعة على أداء إدارة الموارد البشرية، ولقد أوصى الباحث إلى ضرورة إجراء استثمار مستدام في التكنولوجيا والبنية التحتية الداعمة لنظم الإدارة الإلكترونية، وتحديث البرمجيات المستخدمة بانتظام لضمان توافقها مع أحدث المعايير والأمان، وتحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم التقنية من خلال دورات تعليمية وشهادات معتمدة، واستخدام أدوات الإدارة الإلكترونية لتعزيز التواصل الفعال بين الإدارات المختلفة، نظم الرد السريع: تطوير نظم للرد السريع على استفسارات الموظفين وملاحظاتهم.

Abstract

The research aimed to shed light on the impact of e-management in improving the performance of human resources management, applied to health management at King Faisal Specialist Hospital in Jeddah, by clarifying the dimensions of e-management, in addition to revealing the impact of e-management in its dimensions in improving the performance of human resources management. The researcher relied on the descriptive analytical approach in order to achieve the objectives of the study, as he used the questionnaire as a tool for collecting information, as this research was applied to a study community represented by employees and managers of King Faisal Specialist Hospital in Jeddah, as the research sample consisted of a random sample of (384) individuals, and to analyze this information, the statistical analysis program (SPSS) was used. This research has reached a set of important results, the most prominent of which is that e-management has an impact on improving the performance of human resources management, and there is an influential role for each of the technical, human environmental, security and administrative dimensions of e-management individually and collectively on the performance of human resources management. The researcher recommended the necessity of making a sustainable investment in the technology and infrastructure supporting e-management systems, updating the software used regularly to ensure its compatibility with the latest standards and security, motivating employees to develop their technical skills through educational courses and accredited certificates, and using e-management tools to enhance effective communication between different departments, rapid response systems: developing systems for rapid response to employee inquiries and comments.

Midocean University
Management college
to divide: Business
Management



**The impact of electronic management in improving the performance of
human resources management by applying it to health management at King
Faisal Specialist Hospital in Jeddah from the point of view of doctors and
administrators (A case study)**

Preparation:

Abdullah Bin Jumaiah

Abdulhamid Mohammed Aljamea

Main Supervisor

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Second Supervisor

Dr. Fayez Jarad

Academic year: 2024