

اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية

لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة

إعداد الطالب

عبدالله بن صلاح الساير

إشراف

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي

1446 هـ / 2024 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿رَفَعَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾ المجادلة: 11

صدق الله العظيم

الإهداء

إلى منارة الحياة ومن وضع البذرة الأولى في يدي

(أبي الحبيب). رحمه الله

إلى القلب المعطاء (أمي الحبيبة).

إلى أساتذتي الأفاضل.

إلى كل من ساهم في علمي في حياتي الدراسية.

أهدي هذا البحث العلمي، أسأل الله تعالى أن يتقبل هذا العمل ويجعله جهداً مباركاً ينفع به

المسلمين.

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، والذي منّ علينا بالصحة والعافية والعزيمة. الحمد لله حمداً كثيراً.

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور د. الفیصل عبد الحمید و د. فايز جراد ، المشرفان على هذه الدراسة، على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة، ولا ننسى تقديم الشكر الجزيل لكل الأساتذة والدكاترة المحترمين في الجامعة. وكل الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل بتقديم يد المساعدة أو إبداء الرأي أو دعوة في ظهر الغيب.

نعبر لكم عن شكرنا الجزيل على كل مجهوداتكم.

الموضوع	رقم الصفحة
الآية	2
الاهداء	3
الشكر والتقدير	4
قائمة المحتويات	5
فهرس الجداول	7
فهرس الاشكال	8
المستخلص	9
الفصل الأول: الاطار العام للدراسة	11
المقدمة	10
مشكلة الدراسة	12
التساؤلات البحثية	15
اهمية الدراسة	51
اهداف الدراسة	16
نموذج الدراسة	17
فرضيات الدراسة	19
محددات الدراسة	20
تنظيم الدراسة	20
مصطلحات الدراسة	21
الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة	15

24	المقدمة
24	تكنولوجيا المعلومات
24	مفهوم التكنولوجيا (Technology)
26	مكونات العملية التكنولوجية
27	مفهوم المعلومات
28	تقسيمات المعلومات
28	اهمية المعلومات
28	تكنولوجيا المعلومات (تعريف تكنولوجيا المعلومات)
29	مكونات تكنولوجيا المعلومات
30	أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات
30	مفهوم تكنولوجيا المعلومات
30	خصائص تكنولوجيا المعلومات
32	مميزات تكنولوجيا المعلومات
32	أثر تكنولوجيا المعلومات على تنمية الكفاءات
33	تنمية الموارد البشرية
34	مفهوم إدارة الموارد البشرية (HRM)
35	طبيعة إدارة الموارد البشرية وتحدياتها
37	أهمية تكنولوجيا المعلومات في مجال الإدارة

38	التفاعل بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية في المنظمات
39	وظيفة تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية
39	دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
40	استراتيجية نظام معلومات الموارد البشرية وفعاليتها على الموارد البشرية
24	الدراسات السابقة
49	ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
51	الخلاصة
52	الفصل الثالث منهجية وإجراءات الدراسة
52	تمهيد
53	منهجية الدراسة
54	مجتمع وعينة الدراسة
54	نبذة تعريفية عن مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة
55	إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث
56	مصادر جمع البيانات
56	أداة الدراسة
58	صدق وثبات أداة الدراسة
66	المعالجة الإحصائية
67	اختبار التوزيع الطبيعي
68	قيود الدراسة

70	الفصل الرابع عرض النتائج واختبار الفرضيات
71	تمهيد
71	وصف عينة الدراسة
74	وصف المتغيرات الدراسة وتحليلها
93	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية
107	الخلاصة
109	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
109	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
109	نتائج الدراسة
110	النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة
111	نتائج اختبار فرضيات الدراسة
112	التوصيات الدراسة
114	الخاتمة
115	قائمة المراجع والمصادر
124	ملحق استبانة الدراسة

قائمة الجداول

الصفحة	البيان	رقم الجدول
71	جدول رقم (1) التكرارات والنسبة المئوية لأفراد العينة الدراسة بحسب العمر	1
72	جدول رقم (2) التكرارات والنسبة المئوية لأفراد العينة بحسب النوع الاجتماعي	2
73	جدول رقم (3) التكرارات والنسبة المئوية لأفراد العينة بحسب المستوى التعليمي	3
73	جدول رقم (4) التكرارات والنسبة المئوية لأفراد العينة بحسب سنوات الخبرة العملية	4
75	جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاهمية لاجابة أفراد العينة الدراسة لبعء تكنولوجيا المعلومات .	5
76	جدول رقم (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعء تكنولوجيا المعلومات .	6
78	جدول رقم (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور دعم التحول الى الادارة الالكترونية .	7
79	جدول رقم (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور شبكات الاتصال .	8
81	جدول رقم (9) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور مهارة الموارد البشرية	9
83	جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاهمية لاجابة أفراد العينة الدراسة لبعء فعالية ادارة الموارد البشرية	10
85	جدول رقم (11) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعء تخطيط الموارد البشرية	11
87	جدول رقم (12) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعء التوظيف	12

88	جدول رقم (13) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعء التدريب والتطوير	13
90	جدول رقم (14) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعء تقييم الاداء	14
93	جدول رقم (15) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد محور البنية التحتية لبعء الحوافز والتعويضات	15
94	الجدول رقم (16) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على المغير التابع فعالية ادارة موارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة	16
96	الجدول رقم (17) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على التخطيط الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .	17
98	الجدول رقم (18) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على التوظيف في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.	18
101	الجدول رقم (18) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على التوظيف في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.	19
102	الجدول رقم (19) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على التدريب والتطوير في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة	20
103	الجدول رقم (20) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على (تقييم الأداء) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.	21
106	الجدول رقم (21) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير	22

	المستقل تكنولوجيا المعلومات على الحوافز والتعويضات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة	
--	---	--

قائمة الاشكال

الرقم	البيان	الصفحة
1	النموذج رقم (1) الدراسة الذي يوضح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	18
2	الشكل رقم (2) مكونات العملية التكنولوجية	29

تهدف الدراسة إلى التعرف على اثر تكنولوجيا المعلومات وعلى فعالية إدارة الموارد البشرية لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة، تم دراسة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ودورها في التحول إلى الإدارة الإلكترونية، شبكات الاتصال، ومهارة الموارد البشرية كمتغير مستقل، بالإضافة إلى فعالية إدارة الموارد البشرية مثل تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التدريب، التقييم، الحوافز، والتعويضات كمتغير متابع.

حيث استخدمت المنهج الوصفي المسحي واستخدمت استبانة مخصصة تم توزيعها إلكترونياً وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر لتكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية وأن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لها إسهام كبير في ذلك.

بناءً على نتائج الدراسة، قدمت عددًا من التوصيات التي تشمل الاستفادة الأمثل من الأجهزة، تدريب الموظفين على استخدام تكنولوجيا المعلومات، دعم عمليات التعلم عن بعد، والاهتمام بعمليات إدارة الموارد البشرية لرفع أداء الموظفين ونجاح المنظمة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، عمليات إدارة الموارد البشرية،

مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة

Abstract

The study aims to identify the impact of information technology on the effectiveness of human resource management at King Faisal Specialist Hospital and Research Center in Jeddah.

The study focused on the infrastructure of information technology and its role in transitioning to electronic management, communication networks, and human resource skills as an independent variable. Additionally, the study examined the effectiveness of human resource management, including human resource planning, recruitment, training, evaluation, incentives, and compensation as a dependent variable.

The researcher used a descriptive–analytical method and distributed a customized questionnaire electronically. Data analysis was conducted using SPSS software. The study results indicated that there is an impact of information technology on the effectiveness of human resource management, with the information technology infrastructure playing a significant role. Based on the study findings, the researcher provided recommendations, including optimal utilization of devices, training employees in using information technology, supporting distance learning, and focusing on human resource management processes to improve employee performance and organizational success.

Keywords: Information Technology, Human Resource Management, King Faisal Specialist Hospital and Research Center in Jeddah

**الفصل الاول :
الإطار العام للدراسة**

1. الفصل الاول :الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة الدراسة :

فان تكامل تكنولوجيا المعلومات له تأثير عميق على المستويين الجزئي والكلي، مما أدى إلى ظهور عصر المعلومات والمعرفة، حيث أصبحت المعرفة موردا حاسما إلى جانب موارد الإنتاج التقليدية. وقد أدى هذا التحول إلى تحديات جديدة أمام المنظمات، وخاصة في الدول النامية، التي تواجه عقبات متزايدة بسبب الفوارق التكنولوجية وعليه فانه يجب على المؤسسات السعودية التكيف من خلال إنشاء بنية تحتية قوية لاستيعاب التقدم التكنولوجي وتدريب القوى العاملة لديها بشكل مناسب حيث يعد هذا التكيف أمراً حيوياً للبقاء والنجاح في المشهد الحالي، وفي خضم هذه التحولات العلمية والتكنولوجية لا بد من التأكيد على آثار تكنولوجيا المعلومات على جوانب الأعمال الهامة، وخاصة الموارد البشرية. (الكلادة، 2011).

اليوم، غالباً ما يكون وجه الموارد البشرية بمثابة بوابة حيث توفر جميع الشركات تقريباً الآن إمكانية الوصول الشامل إلى خدمات الموارد البشرية من خلال التكنولوجيا والتطبيقات المستندة إلى الويب، مما يؤدي إلى تغيير كبير في ممارسة إدارة الموارد البشرية وغالباً ما تنتج هذه التغييرات عن الحاجة إلى خفض التكاليف وتوسيع الخدمات أو تحسينها. يعتمد نجاح كل عمل تجاري على تأقلمه مع البيئة التي يعمل فيها. (محمود ، فتحي 2024).

على سبيل المثال، عندما يكون هناك تغيير في التكنولوجيا قد يجعل المنتج الحالي قديماً كما رأينا أن إدخال الكمبيوتر قد حل محل كاتبو الآله الكاتبة ومع ذلك، فإن التغيير في الأعمال يسمى بالثورة ، كان لإدخال تكنولوجيا المعلومات واستخدامها على نطاق واسع في التسعينيات تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى العديد من الجوانب الأخرى للشركة. وقد ساهم إدخال تكنولوجيا المعلومات الى الموارد البشرية بان تصبح مستودع للبيانات المتعلقة بالموارد البشرية بما في ذلك معلومات عن الحوافز والفوائد والفرص التعليمية وإدارة المعرفة والتعلم المستمر ، وايضا تدعم المديرين والعاملين في القيام بواجباتهم اليومية مع تسهيل النمو والتحول التنظيمي. من أجل توفير التكاليف،

وتعزيز الإنتاجية، وتمكين المديرين والأفراد من تنفيذ وظائفهم بأفضل ما لديهم من قدرات لقد تغيرت أهداف هذا التخصص وفعاليته وأدائه بشكل كبير من خلال ظهور أفكار تكنولوجيا المعلومات واثرها على فعالية الموارد البشرية ، وفي هذا السياق سوف يتم التركيز على دراسة اثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة

1.2. مشكلة البحث

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

في قطاع الرعاية الصحية، وخاصة في المستشفيات، يعد الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات أمراً أساسياً. إن تطوير تكنولوجيا المعلومات لا يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة وزيادة الإنتاجية فحسب، بل يسرع أيضاً من إنجاز المهام. وله تأثير مباشر على أداء الموظفين وجودة مخرجاتهم والأساليب المستخدمة لتعزيز مهاراتهم وأدائهم من خلال التكنولوجيا (عباس، 2006).

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

أصبحت تكنولوجيا المعلومات الآن عاملاً حاسماً في جميع مراحل العمليات الإنتاجية والإدارية والخدمية، حيث قامت أجهزة الكمبيوتر بحل العديد من المشكلات التشغيلية. لقد توازى التركيز على تكنولوجيا المعلومات داخل المنظمات الحاجة الحاسمة التي لا مفر منها للتركيز على الموارد البشرية من خلال تطوير مهاراتهم وكفاءتهم المهنية. ويتضمن ذلك فحص العلاقة بين التكنولوجيا وسياسات الأجور، وتأثير التكنولوجيا على مهارات الموارد البشرية، وعلاقتها بالأدوار الوظيفية، وتأثيرها على الأنشطة التنظيمية (صبح ، وامينة ، 2004). ونظراً للدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وفوائدها، فقد ركزت الدراسات الحديثة بشكل متزايد على إدارة الموارد البشرية بسبب مساهماتها الكبيرة في تعزيز الإنتاجية التنظيمية وقدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات السريعة.

ولمواكبة هذه التطورات والتأكد من تطور العنصر البشري جنباً إلى جنب مع التقدم التكنولوجي، لا بد من تطوير وتدريب الموظفين على استخدام الأدوات التكنولوجية المختلفة بكفاءة. وهذا مهم بشكل خاص في سياقات مثل مستشفى الملك فيصل التخصصي في جدة، حيث يعد تكامل تكنولوجيا المعلومات مع ديناميكيات الموظفين ممارسة جديدة نسبياً.

وتعتمد الدراسة أيضاً على العديد من الدراسات السابقة التي اقترحت المزيد من الاستكشاف لتأثير تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية. يهدف هذا البحث الحالي إلى توضيح الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تعزيز فعالية الموارد البشرية.(العايب ، ومزلي، 2023)

2. التساؤلات البحثية

ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على فعالية الموارد البشرية لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ؟

وانبثق عنه عددة تساؤلات فرعية وهي كما يلي:

1. ما مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ؟
2. ما مستوى فعالية ادارة موارد البشرية لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ؟
3. هل يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على فعالية إدارة الموارد البشرية ؟

3. أهمية الدراسة

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

- 1) بيان أثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية لما لها من أهمية وتحسين ورفع من كفاءة ادائها .

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

(3) السعي لإثراء المكتبات العربية والمحلية للاستفادة من هذه الدراسة تبعا لأهمية الموضوع .

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

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

4. اهداف البحث:

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

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

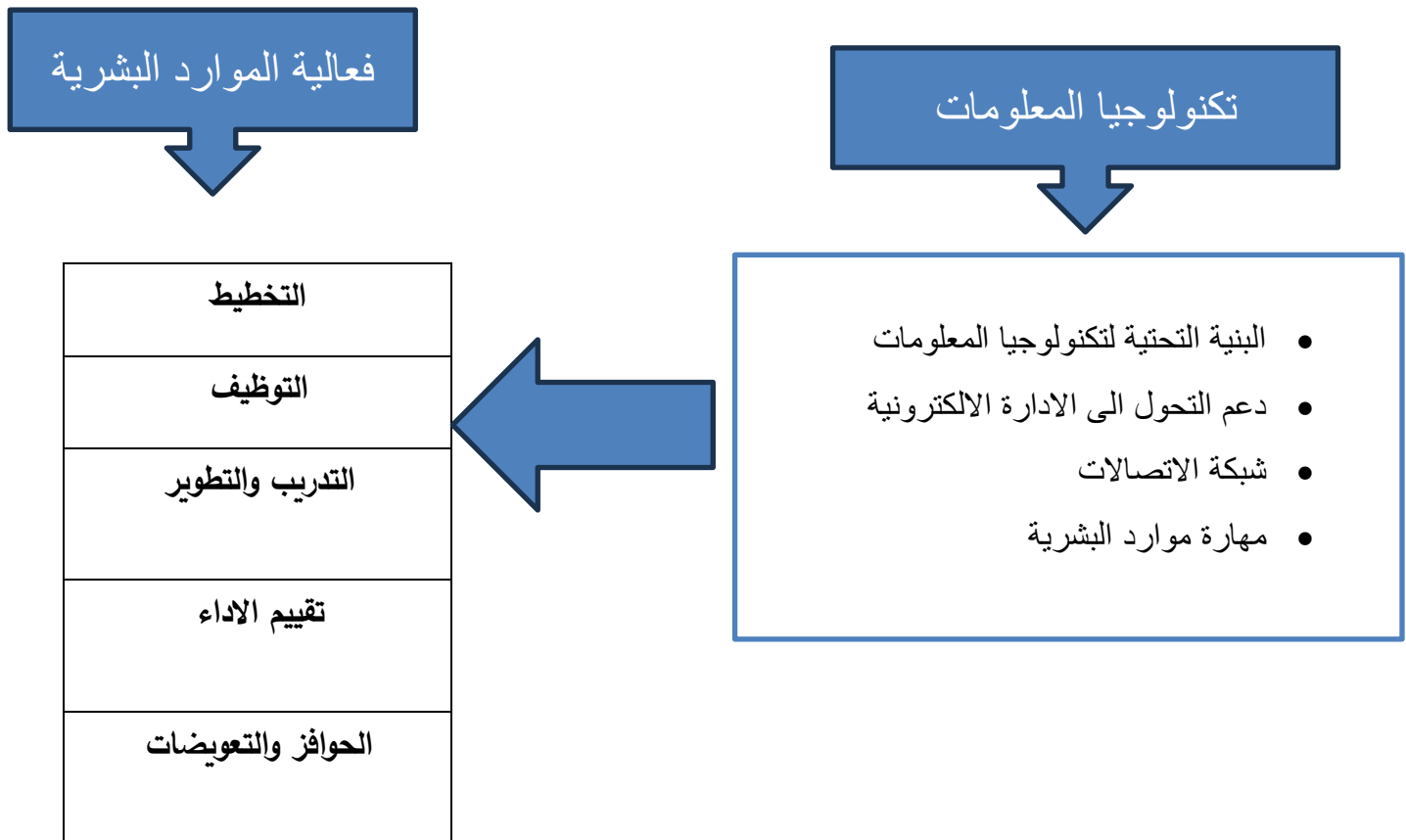
5. نموذج الدراسة

قمت بتوضيح وتحديد متغيرات الدراسة وتتمثل فيما يلي:

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

المتغير التابع: يتمثل في فعالية الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة (التخطيط ، التوظيف ، التدريب والتطوير ، تقييم الاداء ، الحوافز والتعويضات) . ويشير الشكل رقم (1) الى توضيح العلاقة بين المتغيرات في الدراسة المتكون من المتغير المستقل المتمثل بابعاده (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) والمتغير التابع المتمثل بابعاده (التخطيط ، التوظيف ، التدريب والتطوير ، تقييم الاداء ، الحوافز والتعويضات)

• النموذج الدراسة الذي يوضح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع الشكل رقم (1)



*الشكل رقم (1-1 أنموذج الدراسة من الدراسة السابقة بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات على ادارة الموارد البشرية بلغيث ، وصبيحة وآخرون ، 2018)

6. فرضيات الدراسة

- Ho.1 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على تخطيط الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.
- Ho.1.2: لا يوجد أثر ` (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على (التوظيف) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.
- Ho.1.3 :لا توجد أثر (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على (التدريب والتطوير) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .
- Ho.1.4 :لا يوجد أثر (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على (تقييم الأداء) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.
- Ho.1.5: لا يوجد أثر (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على (الحوافز والتعويضات) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.

7. محددات الدراسة :

الحد المكاني : مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة

الحد الزمني : أنجزت الدراسة في العام الدراسي (1446 هـ -2025 م)

الحد البشري : موظفو مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة

الحد الموضوعي : دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية الموارد البشرية مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة

8. تنظيم الدراسة

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

9. مصطلحات الدراسة

تكنولوجيا المعلومات : ضمن جميع المكونات المادية (الأجهزة والمعدات) تتضمن هذه المكونات وحدة المعالجة المركزية (CPU)، والذاكرة، وأجهزة التخزين، وأجهزة الإدخال / الإخراج، والأجهزة الطرفية الأخرى. مكونات الأجهزة هي المسؤولة عن أداء نظام الكمبيوتر وهي ضرورية لحسن سير العمل في تطبيقات البرمجيات (بن حمزة، وبوقرة ، 2023) .

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

شبكة الاتصالات : هي عملية ربط بين حاسبين معا سواء ماديا من خلال الاسلاك او أدوات ربط لاسلكية حيث يتيح هذا الربط لاجهزة الحاسوب امكانية اقتسام الملفات وهي المشاركة في الملفات مثل الطابعات الى عملية التواصل عبر الانترنت (بن حمزة، وبوقرة ، 2023) .

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

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

فعالية الموارد البشرية : يتعلق الأمر بكفاءة وإنتاجية القوى العاملة داخل المنظمة. ويشمل ذلك

عدة جوانب مثل إدارة المواهب، وإشراك الموظفين، وإدارة الأداء، والثقافة التنظيمية (كافي، 2014).

مهاره الموارد البشرية: وهي عملية التكيف والتعامل مع مختلف الوسائل والتقنيات الحديثة لتحقيق

الاهداف

التخطيط : وهي وضع المستشفى لخطة استراتيجية تتماشى مع اهداف ورؤية المستشفى

التوظيف : هي التى يتم بها البحث عن موظفين محتملين من موارد بشرية مؤهلة والتي يقوم بها

المستشفى وتقوم بجذب واختيار الانسب (كافي، 2014).

التدريب والتطوير : يتضمن نقل المعرفة والمهارات والكفاءات المحددة للأفراد أو المجموعات لتحسين

أدائهم في مجال معين. ويمكن أن يتخذ أشكالاً مختلفة، بما في ذلك ورش العمل والندوات والدورات

التدريبية عبر الإنترنت والتدريب أثناء العمل (كافي، 2014).

تقييم الاداء : عملية تقييم أداء الفرد أو الفريق مقابل أهداف ومعايير محددة مسبقاً. يتضمن هذا عادةً

مراجعات الأداء وجلسات التعليقات وتحديد مجالات التحسين.

التعويضات والحوافز : تستخدم لتشجيع العاملين في المستشفى بهدف رفع أدائهم وزيادة إنتاجيتهم بعد

التقييم بشكل موضوعي .

الفصل الثاني :
الإطار النظري والدراسات السابقة

2. الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة

2.1. المقدمة

سوف استعرض في هذا الفصل الأدبيات ذات الصلة والدراسات السابقة ذات الصلة. يتضمن ذلك الأدبيات ذات الصلة حول تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء التنظيمي. علاوة على ذلك، فإنها تستعرض بإيجاز خلفية موجزة عن مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث .

2.2. المبحث الاول : تكنولوجيا المعلومات

⇐ مفهوم التكنولوجيا (Technology) .

من خلال مراجعة الادبيات المتعلقة في هذا المجال يمكن توضيح مفهوم للتكنولوجيا من خلال الرجوع الى اصل الكلمة باعتبارها كلمة يونانية مركبة من مقطعين الاول Techno والتي تعني الحرفة أو الصنعة ، والمقطع الثاني Logy وتعني علم ، والكلمة بمقطعيها (Technology) تشير الى علم الحرفة أو علم الصنعة .ومن هنا فإن التكنولوجيا هي علم التقنية أو علم الاداء التطبيقي أو العلم الذي يهتم بتطبيق النظريات ونتائج البحوث التي تم التوصل اليها من العلوم الاخرى وبهدف تطوير مختلف مجالات الحياة الانسانية لخدمة وتطوير وزيادة فعالية الحياة العملية وبالتالي فان هناك مجالات عديدة للتكنولوجيا في مناحي الحياة المختلفة مثل التكنولوجيا الطبية و الزراعية والتصنيع والمعلومات والتربية والتعلم .(محمد،2003)

يمكن تعريف مفهوم التكنولوجيا على أنه تطبيق المعرفة العلمية والأدوات والتقنيات لحل المشكلات العملية وتحقيق أهداف محددة. تشمل التكنولوجيا مجموعة واسعة من الأساليب والعمليات والأنظمة المستخدمة لإنشاء المنتجات وتقديم الخدمات وتحسين الكفاءة في مختلف المجالات. (شكر، 2011)

أما النظرة للتكنولوجيا كعمليات فيرى الباحثون على أنها التطبيق المنظم للمفاهيم والحقائق ونظريات العلوم المختلفة لأجل أغراض عملية ، وبذلك لا يقتصر مفهوم التكنولوجيا على الأدوات والآلات والأجهزة فقط بل يشمل العمليات. لم يقدم الباحثون في مجال تكنولوجيا المعلومات تعريفاً واضحاً لمصطلح تكنولوجيا المعلومات (IT) ، حيث افترضت العديد من الأبحاث المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات أن هناك فهماً مشتركاً للمفهوم، أو أن معنى المصطلح مفهوم ضمناً، أو تم تعريفه بشكل ضمني. وسيلة لخدمة غرض معين. (شكر، 2011)

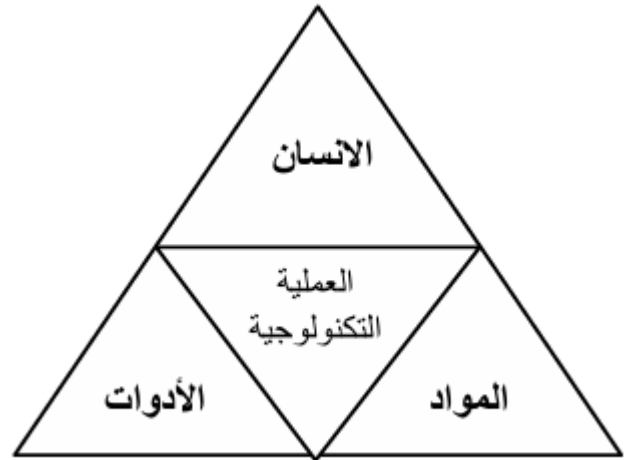
يعرف (Orlowski and Gash (1994) تكنولوجيا المعلومات بأنها أي شكل من أشكال أنظمة المعلومات المعتمدة على الكمبيوتر بما في ذلك الحواسيب المركزية وكذلك تطبيقات الحواسيب الصغيرة. (عمامة وآخرون، 1996) اعتبر أن تكنولوجيا المعلومات في تعريفها الضيق تشير إلى الجوانب الفنية لنظم المعلومات. ويشمل الأجهزة وقواعد البيانات والبرامج والشبكات والأجهزة الأخرى. على هذا النحو يمكن اعتباره نظاماً فرعياً لنظام المعلومات. في بعض الأحيان، يتم استخدام مصطلح تكنولوجيا المعلومات أيضاً بالتبادل مع أنظمة المعلومات، أو قد يتم استخدامه كمفهوم أوسع يصف مجموعة من أنظمة المعلومات المتعددة والمستخدمين والإدارة لمؤسسة بأكملها. عرف دانيلز، (1995) تكنولوجيا المعلومات بأنها تطبيق التكنولوجيا على العمليات التجارية، وجمع البيانات وإنشاء معلومات ذات قيمة للمديرين الذين يتخذون قرارات العمل. (عمامة وآخرون، 1996)

تشير تكنولوجيا المعلومات في هذا البحث إلى مجموعة المنتجات والخدمات التي تحول البيانات إلى معلومات مفيدة وذات معنى ويمكن الوصول إليها. تشمل تكنولوجيا المعلومات جميع أشكال التكنولوجيا المستخدمة لإنشاء وتخزين

وتبادل واستخدام جميع المعلومات بأشكالها المختلفة (بيانات الأعمال، المحادثات الصوتية، الصور، الصور المتحركة، عروض الوسائط المتعددة، وغيرها من الأشكال، بما في ذلك تلك التي لم يتم تصويرها بعد). ويشمل ذلك التقنيات الحديثة مثل الكمبيوتر والفاكس والنقل والاتصالات والإلكترونيات الدقيقة. (عمامة وآخرون، 1996)

⇐ مكونات العملية التكنولوجية :

فان للعملية التكنولوجية ثلاثة مكونات متفاعلة تمثل ثلاثة أضلاع لمثلث واحد وهي الانسان والمواد والادوات .كما في الشكل رقم (2)



*الشكل رقم (2) مكونات العملية التكنولوجية .

الناس : عنصر أساسي في العملية التكنولوجية. وهم يشملون الأفراد الذين يتصورون التكنولوجيا ويصممونها وينشئونها ويستخدمونها. يمكن أن يشمل ذلك المهندسين والمبرمجين والمصممين والفنيين والمستخدمين الذين يشاركون في مراحل مختلفة من التطوير التكنولوجي وتنفيذه. (سميث ، 2018)

المواد : هي الموارد والمواد المستخدمة في العملية التكنولوجية، بما في ذلك المواد الخام والمكونات واللوازم الضرورية لإنشاء التكنولوجيا. يؤثر اختيار المواد وجودتها على وظائف المنتجات التكنولوجية ونجاحها. (براون، 2019)

الأدوات : هي الأدوات المادية والمعدات المستخدمة في العملية التكنولوجية لمعالجة المواد وإنتاج التكنولوجيا وهي تتراوح من الأدوات اليدوية الأساسية إلى الآلات المتقدمة وتطبيقات البرامج. (جونسون ، 2020) وخلاصة القول بان التكنولوجيا هي محصلة التفاعل بين الانسان والمواد والادوات فان مجرد وجود الآلة لا يعنى وجود التكنولوجيا ولكن عملية استخدام الآلة أو تصنيع المواد من قبل الانسان هي بداية عملية التكنولوجيا . ويمكن ان تمثل مكونات العملية التكنولوجية من خلال المعادلة التالية " تفاعل الانسان مع المواد ومع الادوات تكون التكنولوجيا "

(العياصرة، 2000) .

⇐ مفهوم المعلومات

إن لفظ " المعلومات " يحتمل مفاهيم ومعاني عديدة والمقصود فيها استخدام لفظ " information " للدلالة على أشياء عديدة وهو من الالفاظ التي يصعب تعريفها ، نظرا لكثرة استخدامه من جانب فئات متعددة ومجالات مختلفة يستعرض الباحث مفهوم المعلومات :

المعلومات هي مصطلح معقد ومتعدد الأوجه تم تفسيره وتعريفه بطرق مختلفة عبر تخصصات مختلفة. يمكن تعريف المعلومات على نطاق واسع بأنها البيانات التي تتم معالجتها أو تنظيمها أو تنظيمها في سياق ذي معنى لنقل المعرفة وتسهيل الاتصال ودعم اتخاذ القرار. التعريف الواضح التالي لمفهوم المعلومات يجسد جوهره:

المعلومات هي نتيجة عملية الإعلام أو الاخبار التي تنطوي على توصيل أو نقل المعرفة أو البيانات أو الحقائق التي يتم إدراكها وفهمها وتفسيرها من قبل الأفراد أو الأنظمة لخلق المعنى وتمكين الإجراءات المعرفية أو العملية.

(باكلاند، (1991)) .

⇐ تقسيمات المعلومات :

المعلومات الانمائية أو التطورية : تلك التى تساهم في التطوير والانماء كالمعلومة المأخوذة من كتاب تثقيفي أو بحث علمي .

المعلومات التعليمية أو البيداغوجية : تلك التى تساهم في التعليم وتساعد كمعلومة وتؤخذ من الكتاب الدراسي .

المعلومات الانجازية أو الاتمامية : والتى تساعد في الانجاز واتمام الامور .

⇐ أهمية المعلومات

تعد المعلومات أمراً بالغ الأهمية للنمو الشخصي والابتكار والتنمية الاقتصادية والتقدم المجتمعي والتواصل الفعال والتعليم والصحة ونجاح الأعمال. إنه يمكّن الأفراد والمنظمات بالمعرفة والرؤى والفرص لاتخاذ قرارات مستنيرة وتحفيز الإبداع والمساهمة في التغيير الإيجابي في مختلف المجالات. (بورجمان،2015)

2.3. تكنولوجيا المعلومات :

⇐ تعريف تكنولوجيا المعلومات

تعد تكنولوجيا المعلومات نتاج مناسب للتلاحم بين كل من التكنولوجيا الحاسبات الآلية وتكنولوجيا الاتصال كما يمكن القول بانها دراسة وتصميم وتطوير أنظمة المعلومات خصوصا المرتبطة بعلوم الحاسوب بحيث تستخدم أحدث التقنيات في تحويل وتخزين المعلومات واسترجاعها وإرسالها وتوفير مستوى جيد لآمان المعلومات والشبكات وانشاء برمجيات مرتبطة بكافة نواحي الحياة سواء كانت سياسية او اقتصادية او اجتماعية او تقنية .. الخ

⇐ مكونات تكنولوجيا المعلومات

مكونات تكنولوجيا المعلومات هي العناصر الأساسية التي تشكل أنظمة تكنولوجيا المعلومات (IT) ، بما في ذلك الأجهزة والبرامج والبيانات والشبكات والموارد البشرية. تعمل هذه المكونات معاً لتمكين معالجة المعلومات وتخزينها ونقلها داخل المؤسسات وهي كما يلي:

المكونات المادية : تشير في تكنولوجيا المعلومات إلى الأجهزة الملموسة والبنية التحتية التي تدعم عمليات تكنولوجيا المعلومات. ويشمل ذلك أجهزة الكمبيوتر والخوادم وأجهزة التوجيه والمحولات والكابلات وغيرها من المعدات المادية اللازمة لعمل أنظمة تكنولوجيا المعلومات. (توربان ، 2017)

البرمجيات : تشتمل البرامج في مجال تكنولوجيا المعلومات على البرامج والتطبيقات وأنظمة التشغيل التي تمكن المستخدمين من التفاعل مع الأجهزة وتنفيذ مهام محددة. ويشمل كلا من برامج النظام، مثل أنظمة التشغيل، والبرامج التطبيقية المصممة لمختلف الوظائف واحتياجات المستخدم. (لودون ، 2016)

الموارد البشرية : تشمل (HR) في مجال تكنولوجيا المعلومات الأفراد المسؤولين عن إدارة واستخدام التكنولوجيا داخل المنظمات. تلعب الموارد البشرية دورًا حاسمًا في ضمان الاستخدام الفعال لموارد تكنولوجيا المعلومات، وإدارة موظفي تكنولوجيا المعلومات، وتعزيز ثقافة الابتكار والكفاءة في مجال تكنولوجيا المعلومات. (توربان ، 2017)

قواعد البيانات تعمل كمستودعات منظمة لتخزين البيانات وتنظيمها وإدارتها في أنظمة تكنولوجيا المعلومات. فهي توفر طريقة موثوقة وفعالة لتخزين البيانات واسترجاعها، مما يمكن الشركات من اتخاذ قرارات مستنيرة وتحسين العمليات والحفاظ على سلامة البيانات. (لودون ، 2016)

شبكات الاتصالات : تعد مكونات أساسية للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات التي تتيح نقل البيانات والمعلومات بين الأجهزة والأنظمة. تتضمن الشبكات المكونات المادية مثل أجهزة التوجيه والمحولات والكابلات ونقاط الوصول اللاسلكية، بالإضافة إلى البروتوكولات التي تحكم نقل البيانات. (ستاير، 2019)

← أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات

• مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

يشمل مفهوم تكنولوجيا المعلومات مجموعة واسعة من التعاريف والتفسيرات. يصفها البعض بأنها عملية تطبيق المعرفة العلمية لتعزيز الإنتاج الصناعي، بينما يرى البعض الآخر أنها تستخدم تقنيات محددة لتصميم وإنتاج منتجات معينة.

في جوهرها، تشير تكنولوجيا المعلومات إلى الأدوات والتقنيات المستخدمة لجمع البيانات وتحليلها. تشمل هذه التقنية استخدام أجهزة الكمبيوتر وشبكات الاتصالات والأجهزة السلكية واللاسلكية لتبادل المعلومات وتتضمن تكنولوجيا المعلومات استخدام الموارد التكنولوجية المختلفة لجمع البيانات ومعالجتها وإدارتها بشكل فعال إنه بمثابة الأساس للاتصالات الحديثة وتحليل البيانات والعمليات الرقمية عبر الصناعات والقطاعات.

• خصائص تكنولوجيا المعلومات

تمتلك تكنولوجيا المعلومات (IT) مجموعة متنوعة من الخصائص التي تشكل تأثيرها ووظائفها في مختلف المجالات. وفيما يلي بعض الخصائص الرئيسية لتكنولوجيا المعلومات:

- **تقليل الوقت** : تعمل تكنولوجيا المعلومات على تمكين المعالجة والاتصال واتخاذ القرار بشكل أسرع، مما يقلل الوقت المطلوب لمختلف المهام والعمليات.
- **التفاعلية** : تسهل أنظمة تكنولوجيا المعلومات التواصل والمشاركة التفاعلية، مما يسمح للمستخدمين بالمشاركة والتعاون بشكل فعال في الوقت الفعلي.
- **التزامن** : تتيح تكنولوجيا المعلومات مزامنة البيانات والعمليات في الوقت الفعلي، مما يضمن الاتساق والدقة عبر الأنظمة والمواقع المختلفة.

- **اللامركزية** : تدعم تكنولوجيا المعلومات عملية صنع القرار والعمليات اللامركزية، مما يسمح بالتحكم الموزع والاستقلالية داخل المؤسسات.
 - **الذكاء الاصطناعي** : تتضمن تكنولوجيا المعلومات تقنيات الذكاء الاصطناعي لأتمتة المهام وتحليل البيانات واتخاذ قرارات ذكية بناءً على الخوارزميات والتعلم الآلي.
 - **تقليل المساحة** : تتيح تكنولوجيا المعلومات التعاون الافتراضي والوصول عن بعد إلى الموارد، مما يقلل الحاجة إلى المساحة الفعلية و يتيح العمل من أي مكان.
 - **الاتصال** : تعمل تكنولوجيا المعلومات على تحسين الاتصال بين الأجهزة والأنظمة والأفراد، مما يتيح التواصل ومشاركة المعلومات بسلاسة.
 - **التنقل** : توفر تكنولوجيا المعلومات حلولاً وأجهزة متنقلة، مما يسمح للمستخدمين بالوصول إلى المعلومات والتطبيقات أثناء التنقل، مما يزيد من المرونة والإنتاجية.
 - **العالمية والتواجد** : في كل مكان تقنيات تكنولوجيا المعلومات عالمية ومنتشرة، وهي موجودة في مختلف جوانب الحياة الحديثة ويمكن الوصول إليها عبر الأجهزة والأنظمة الأساسية المختلفة.
- تساهم هذه الخصائص بشكل جماعي في القوة التحويلية لتكنولوجيا المعلومات في تشكيل الصناعات والاتصالات والأنشطة اليومية.

• مميزات تكنولوجيا المعلومات :

- **السرعة**: أدت المعالجة السريعة للمعلومات إلى تقليل وقت المعالجة بشكل كبير.

- **الاتصال العالمي:** تتيح تكنولوجيا المعلومات النقل الفوري للمعلومات بين أي نقطتين في جميع أنحاء العالم، مما يؤدي إلى سد المسافات بشكل فعال.
- **السعة:** أدت التطورات في الوسائط الإلكترونية إلى توسيع قدرات التخزين، مما يسمح بالوصول السريع إلى كميات هائلة من المعلومات المخزنة في مواقع مختلفة.
- **المرونة :** تتيح مرونة تكنولوجيا المعلومات إمكانية تطبيقها عبر مجموعة واسعة من المجالات والصناعات، مما يلبي الاحتياجات والمتطلبات المتنوعة.

• **أثر تكنولوجيا المعلومات على تنمية الكفاءات :**

ومن هذه التأثيرات ما يلي :

- تخطيط الاحتياجات التدريبية:** يلعب الإنترنت دورًا حاسمًا في تعريف مديري التدريب ببرامج الأقسام المختلفة وسير العمل وعمليات الإنتاج. يتيح هذا التعرض تطوير خطط تدريب واقعية للتنفيذ الفعال للبرنامج. بالإضافة إلى ذلك، توفر برامج المحاسبة سبلاً لإنشاء استراتيجيات تدريب مخصصة.
- تحديد أسلوب ومتطلبات التنفيذ:** الاستفادة من شبكة المعلومات الخارجية على الإنترنت تسمح بتحديد برامج التدريب المتاحة عالميًا، مما يساعد في اختيار الأساليب والموارد المناسبة للتنفيذ.
- تنفيذ العملية التدريبية :** تتضمن عملية التدريب فرص التعلم المستمر المتاحة لجميع الأفراد المهتمين بتعزيز مهاراتهم حيث يتم التدريب عبر الإنترنت على مدار الساعة، مما يوفر المرونة للمتعلمين. يدمج التدريب أثناء العمل برامج التدريب بسلسلة مع مهام العمل اليومية، مما يضمن تجربة تعليمية سلسلة للمتدربين.

2.2. المبحث الثاني : تنمية الموارد البشرية

أدى دمج تكنولوجيا المعلومات في صناعة الموارد البشرية إلى إحداث تحول كبير في مكان العمل الحديث. لقد مكّن هذا التقدم متخصصي الموارد البشرية ليس فقط من جمع البيانات ولكن أيضًا من تخزينها واسترجاعها بكفاءة، مما يعزز الكفاءة التنظيمية وفعالية الإدارة. ومع ذلك، إلى جانب هذه الفوائد، قدمت التكنولوجيا الجديدة أيضًا تحديات مثل زيادة الضغط بين الموظفين من جميع الأعمار، والمعضلات الأخلاقية، وفرص تحسين الممارسات القيادية.

في القرن الحادي والعشرين، الذي يوصف بأنه قرن المعرفة، تعتمد المنظمات بشكل كبير على العاملين في مجال المعرفة وممارسات إدارة المعرفة الفعالة لتحقيق النجاح. يُنظر إلى مفهوم إدارة المعرفة على أنه تقدمي وغير ملموس بسبب تركيزه على إدارة الأصول المعرفية. يعد توظيف هؤلاء العاملين في مجال المعرفة والاحتفاظ بهم واستخدامهم بشكل فعال أمرًا بالغ الأهمية لبقاء المنظمة وازدهارها في عالم تسوده العولمة.

مع تزايد إدراك المنظمات لأهمية قسم الموارد البشرية في تنفيذ السياسات التنظيمية، أصبحت أنظمة معلومات الموارد البشرية (HRIS) أدوات لا غنى عنها من خلال الاستفادة من نظام معلومات الموارد البشرية، يمكن للمؤسسات تبسيط الوظائف الإدارية، وإنشاء قواعد بيانات شاملة للموظفين، واستخدام البيانات المتعلقة بالتدريب والجوائز والمشاريع والتعليم والحيارة والمهارات والكفاءات لإرشاد عملية صنع القرار الاستراتيجي. يؤدي تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية الفعال إلى تبسيط عملية تطوير أنظمة الموارد البشرية ويساهم في تشكيل الإستراتيجية داخل المنظمة (Dessler, Griffiths, and Walker, 2004; Mujtaba and Afza, 2011; Waytt, 2002).

2.2.1. مفهوم إدارة الموارد البشرية (HRM)

هناك تعريفات مختلفة لإدارة الموارد البشرية، ولكن هناك إجماع عام على أن إدارة الموارد البشرية تتماشى بشكل وثيق مع استراتيجية العمل مقارنة بالنماذج السابقة مثل إدارة شؤون الموظفين. وفي خضم المناقشات حول معنى وأهمية وتنفيذ إدارة الموارد البشرية، يظل الارتباط بين إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي هو محور التركيز الرئيسي (دليل إدارة الموارد البشرية، أكتوبر 2006). تم اقتراح عدة تعريفات لإدارة الموارد البشرية، يقدم كل منها منظوراً فريداً حول هذا المفهوم.

يعرف دي سينزو وروبنز (1996) إدارة الموارد البشرية بأنها الوظيفة التنظيمية المعنية بالبعد البشري، والتي تعمل عادة كوظيفة موظفين أو دعم. يتمثل الدور الأساسي لإدارة الموارد البشرية في تقديم الدعم في القضايا المتعلقة بالموارد البشرية للموظفين المشاركين بشكل مباشر في إنتاج سلع وخدمات المنظمة. يعد الحصول على خدمات الأشخاص ورعاية مهاراتهم وتحفيزهم على الأداء العالي وضمان التزامهم المستمر تجاه المنظمة أمراً أساسياً لتحقيق الأهداف التنظيمية، بغض النظر عن نوع المنظمة.

يعرف براتون وجولد (2003) إدارة الموارد البشرية بأنها نهج استراتيجي لإدارة علاقات العمل يؤكد على أهمية الاستفادة من قدرات الأشخاص لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. وينطوي هذا النهج الاستراتيجي على مجموعة متكاملة من سياسات وبرامج وممارسات التوظيف. تشمل وظائف إدارة الموارد البشرية، وفقاً لبراتون وجولد، التخطيط والتوظيف والاختيار وتقييم الأداء وإدارة المكافآت والتدريب والتطوير وعلاقات الموظفين والصحة والسلامة والعلاقات بين النقابات والإدارة.

ويؤكد آلان برايس (2004) أن إدارة الموارد البشرية تهدف إلى توظيف أفراد قادرين ومرنين وملتزمين، وإدارة ومكافأة أدائهم، وتطوير الكفاءات الرئيسية داخل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، أيبكر وآخرون، (2004) ينظر إلى إدارة الموارد البشرية باعتبارها نهجاً إدارياً استراتيجياً وموجهاً نحو الأهداف يشمل جميع الجوانب المؤثرة على الموارد

البشرية داخل الشركة. تؤثر الإدارة الفعالة للموارد البشرية بشكل كبير على سلوك الموارد البشرية، وبالتالي على الأداء العام للمنظمة.

اقترح فريدريك دبليو تايلور مزيجًا من الإدارة العلمية وعلم النفس الصناعي لإدارة العمال ليس فقط من أجل الكفاءة الوظيفية ولكن أيضًا من أجل رفايتهم. أدى ظهور التكنولوجيا والنمو التنظيمي وظهور النقابات والتدخلات الحكومية إلى إنشاء إدارات شؤون الموظفين في عشرينيات القرن العشرين، والتي كانت تُعرف في البداية باسم "أمناء الرعاية الاجتماعية".

كان يُعرف في البداية باسم "إدارة شؤون الموظفين"، وقد ظهر هذا المصطلح بعد الحرب العالمية الثانية في عام 1945، بهدف التمييز بين ممارسي شؤون الموظفين ورفع الوظيفة إلى أدوار إدارية احترافية. التي كان يُنظر إليها تقليديًا على أنها تركز على التوظيف والفصل ودفع الرواتب والتدريب، واجهت انتقادات وغموضًا فيما يتعلق بغرضها ودورها، مما دفع إلى التحول إلى إدارة الموارد البشرية (HRM) على الرغم من أوجه التشابه في الوظائف، ظهرت إدارة الموارد البشرية لتشمل أفكارًا وفلسفات جديدة في مشهد الإدارة المتطور.

2.2.2. طبيعة إدارة الموارد البشرية وتحدياتها:

إدارة الموارد البشرية هي النظرية والتقنيات والأساليب والأدوات لدراسة تكيف الأشخاص وعلاقاتهم في المنظمة، والربط بين العمل وعلاقاته، والمطابقة بين الناس والعمل من أجل تطوير إدارة الموارد البشرية بشكل كامل، والاستفادة من إمكانات الناس وتحفيز الأفراد وتعزيز كفاءات العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية (بابو وإيماني، 2014، 135).

لاحظ العديد من العلماء أن إدارة الموارد البشرية أكثر صعوبة من إدارة التكنولوجيا أو رأس المال. الموارد البشرية هي مصدر تحقيق الميزة التنافسية بسبب قدرتها على تحويل الموارد الأخرى مثل المال والآلات والأساليب والمواد إلى مخرجات مثل المنتج والخدمة (Swathi ، 2014)

يواجه مديرو الموارد البشرية العديد من التحديات في سيناريو الأعمال الحالي مثل تنوع القوى العاملة في العولمة والتقدم التكنولوجي والتغيرات في البيئة السياسية والقانونية وتغير تكنولوجيا المعلومات. الجميع تزيد هذه التحديات من الضغط على مديري الموارد البشرية لجذب الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم ورعايتهم (كمال وكومار، 2013). انتقلت المنظمات لتعزيز فعاليتها وكفاءتها إلى اثنين من الميسرين: إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات (طالبي وآخرون، 2014). لقد شجع تطور التكنولوجيا المنظمات على استخدام نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) يُنظر إلى نظام معلومات الموارد البشرية على أنه يساهم في فعالية أنشطة القوى العاملة (تخطيط الموارد البشرية) في المنظمات. (Karikari & al, 2015)

تعد الموارد البشرية اليوم العامل الأكثر قيمة في الإنتاج وأهم الأصول لأي منظمة وهي التي تخلق القدرات البشرية لكل منظمة (صابري وخادمي، 2015). يتمتع متخصصو الموارد البشرية الآن بقدرة متزايدة ليس فقط على جمع المعلومات، ولكن أيضًا على تخزينها واسترجاعها في الوقت المناسب وبطريقة فعالة. ولم يؤد ذلك إلى زيادة كفاءة المنظمة فحسب، بل أدى أيضًا إلى زيادة فعالية وظائف الإدارة. (Sadiq & al, 2012)

وتحظى إدارة الموارد البشرية بأهمية خاصة في الاقتصاد القائم على المعرفة، حيث تحظى الأفكار والخبرات بتقدير كبير، كما تعد القوى العاملة المبدعة والمبتكرة ضرورية لمواجهة تحديات هذا الاقتصاد الجديد. أصبحت الإدارة الكفؤة والفعالة لرأس المال البشري عملية حتمية ومعقدة بشكل متزايد. ونتيجة لذلك، كانت هناك زيادة كبيرة في عدد المنظمات التي تقوم بجمع وتخزين وتحليل المعلومات المتعلقة بمواردها البشرية من خلال استخدام البرمجيات وهو نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS).

2.2.3. التفاعل بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية في المنظمات

كان لوتيرة التغيير التي جلبتها التكنولوجيات الجديدة تأثير كبير على الطريقة التي يعيش بها الناس ويعملون ويلعبون في جميع أنحاء العالم. تتحدى التقنيات الجديدة والناشئة العملية التقليدية للتعليم والتعلم، والطريقة التي تتم بها إدارة التعليم. تكنولوجيا المعلومات، على الرغم من كونها مجاًلاً مهماً للدراسة في حد ذاتها، إلا أنها لها تأثير كبير في جميع مجالات المناهج الدراسية. يوفر التواصل السهل في جميع أنحاء العالم إمكانية الوصول الفوري إلى مجموعة واسعة من البيانات، مما يمثل تحدياً لمهارات الاستيعاب والتقييم. إن الاتصال السريع، بالإضافة إلى زيادة القدرة على الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات في المنزل، وفي العمل، وفي المؤسسات التعليمية، قد يعني أن التعلم يصبح نشاطاً مدى الحياة حقاً، وهو النشاط الذي تفرض فيه وتيرة التغيير التكنولوجي التقييم المستمر لعملية التعلم نفسها. (بريتام سينغ نيجي وآخرون، 2011)

أصبحت تكنولوجيا المعلومات (IT) بشكل متزايد عاملاً هاماً وأساسياً لدعم العمليات التجارية في المنظمات. تعتبر عمليات الاستحواذ على تكنولوجيا المعلومات مثمرة للغاية في دعم المعاملات وفي مساعدة آلية التنسيق بشرط أن تتماشى الموارد التنظيمية والعمليات التجارية بشكل صحيح مع تكنولوجيا المعلومات.

ومع ذلك، فإن العديد من مشاريع اكتساب تكنولوجيا المعلومات تفشل بسبب المواءمة غير الصحيحة للعمليات التجارية مع تكنولوجيا المعلومات. يعد دور الموارد البشرية (HR) أمراً بالغ الأهمية لعملية المواءمة هذه. من المهم أن تُظهر المنظمات المستحوذة قدرة الموارد البشرية على دعم عملية المواءمة خاصة في مرحلة ما قبل الاستحواذ لتقليل صدمات ما بعد الاستحواذ. في هذه الورقة تتم مناقشة دور الموارد البشرية في عملية مواءمة تكنولوجيا المعلومات من خلال بعض المقاييس خلال مرحلة ما قبل الاستحواذ. تم تطوير إطار ومناقشة العلاقات السببية بين المقاييس. ومن ثم يتم اختبار هذا الإطار للتأكد من ملاءمته وتطبيقه على حالة التقدير. (Misra, 2006)

2.2.4. وظيفة تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية

لقد أصبح عالم الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات جانبًا مهمًا من حياتنا، ومن المشكوك فيه جدًا أن تكون هناك عودة إلى الأساليب التقليدية في إدارة الأعمال (فرانسيس، 2013، 84). تكنولوجيا المعلومات (IT) كعامل هيكلي وأداة تحول مهندس المنظمات والعمليات التجارية والاتصالات، ويتم دمجها بشكل متزايد في إدارة الموارد البشرية (HRM) على الرغم من أن تكنولوجيا المعلومات لها تأثيرات على الموارد البشرية، إلا أنه في نفس الوقت يزيد المديرون والموظفين والعملاء والموردين من توقعاتهم لوظائف الموارد البشرية (Ünal & Mete, 2012) في الوقت الحاضر، يدرك كبار القادة تمامًا قوة أدوات تكنولوجيا المعلومات (IT) للوصول إلى أهداف العمل. لا يساعد استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات على تحقيق أهداف الشركة المحددة فحسب، بل يساعد أيضًا على تحسين عمليات العمل. تؤكد اتجاهات ونتائج الدراسات المعاصرة باستمرار مساهمة أدوات تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية (Seyni & Joshi, 2014), (Shiri, 2012).

2.2.5. دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

الغرض من الكمبيوتر لمديري الموارد البشرية هو تحسين جودة الخدمات التي يقدمونها. أجهزة الكمبيوتر تبقينا كمدير، نقوم بتنفيذ مسؤولياتنا المتعلقة بالموارد البشرية من خلال أداء مجموعة متنوعة من الوظائف التي تستغرق وقتًا طويلاً. قدر كبير من العمل في مكتب الموارد البشرية هو كتابي بطبيعته. باستخدام تكنولوجيا المعلومات، يمكن أتمتة العديد من الوظائف الروتينية ويمكن تقليل عدد الأشخاص لهذه المهام. في المؤسسات الكبيرة، تتمثل إحدى أكبر المشكلات في صيانة ملف البيانات الحالي. لقد ثبت أن أحد الركائز الداعمة التي يمكن أن تساهم في تحقيق السياسة الشخصية هو استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. ينبغي النظر إلى أجهزة الكمبيوتر باعتبارها أداة

أخرى لإدارة الموارد البشرية، مثل برنامج النمو، وهي عملية تعيين يمكن أن تساعد عند استخدامها بشكل صحيح، في تحقيق أقصى قدر من جودة المنتجات والخدمات التي نقدمها. (سومان كاثوريا، 2014)

أظهرت النتائج أن القيم الوطنية تفسر ممارسات نظام معلومات الموارد البشرية وتدعم التأثيرات التفاعلية المفترضة للقيم الوطنية وممارسات نظام معلومات الموارد البشرية على التغيب عن العمل ودوران الموظفين. النتائج لها آثار قوية على المنظمات المعنية بكيفية تحقيق أقصى قدر من التوافق بين ثقافات معينة وممارسات نظام معلومات الموارد البشرية كأساس لتعزيز مؤشرات الأداء التنظيمي (Hilla and Yitzhak, 2011).

3. المبحث الثالث: مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة

3.1. نبذة تعريفية عن مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة

مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة (J - KFSH&RC) - هو واحد من المستشفيات الثلاثة التابعة لمؤسسة مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث. تم بناء هذا المرفق كمستشفى خاص في عام 1990م وكان اسمه مستشفى السلامة، ثم تم شراؤه من قبل الحكومة السعودية ليكون مستشفى الملك فيصل التخصصي في جدة. بدأ المستشفى بتقديم خدماته في مارس 2000م ويقدم الرعاية على مدار 24 ساعة في حالات الطوارئ، والجراحة إقامة قصيرة، طب العيون، طب الأسنان، العلوم العصبية والأورام الطبية، والخدمات القلب والأوعية الدموية. في 21 ديسمبر 2021م صدر أمر ملكي يقضي بتحويل المؤسسة العامة لمستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث إلى مؤسسة مستقلة ذات طبيعة خاصة غير هادفة للربح ومملوكة للحكومة، باسم (مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث يقدم الرعاية الطبية الأولية والمتخصصة للمرضى الداخليين والخارجيين. أنشئ المستشفى عام 1970 على أرض تبرع بها الملك فيصل، وتم افتتاح المستشفى رسمياً في عام 1975 من قبل الملك خالد. كانت تدار في البداية من قبل مؤسسة المستشفيات الأمريكية (HCA) من عام 1973 إلى عام 1985، ثم انتقلت إلى الإدارة الوطنية بعد مرسوم ملكي في عام 1985 وتشارك بنشاط في الدراسات السريرية والبحوثية، مع التأكيد على التزامها بتطوير

ممارسات وعلاجات الرعاية الصحية. المستشفى معترف به عالمياً، حيث حصل على المرتبة 600 على مستوى العالم. يأتي جزء كبير من المرضى من الإحالات من المستشفيات في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية والمناطق المحيطة بها.

تشمل التطورات الرئيسية في تاريخ المستشفى افتتاح مركز الملك فهد الوطني لأورام الأطفال في عام 1997، والتوسع مع افتتاح فرع جدة في عام 2000، وتحول المستشفى إلى مؤسسة في عام 2002، وافتتاح مركز الملك عبد الله للسرطان. وأمراض الكبد في عام 2018، وافتتاح فرع المدينة المنورة في عام 2019، وتحوله إلى منظمة مستقلة غير ربحية في عام 2021. وتعكس هذه المعالم النمو المستمر للمستشفى، والالتزام بالابتكار، والتفاني في تقديم رعاية صحية عالية الجودة. الخدمات لمرضاهم.

يعمل مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث كمقدم رعاية صحية حيوي، حيث يشارك في الدراسات السريرية والبحثية، ويشمل عدد المرضى الإحالات من المستشفيات في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية والمناطق المحيطة بها. وبشكل عام، فقد احتلت المرتبة 600 عالمياً. إن التزام المستشفى بجودة رعاية المرضى وخدماته الطبية المتخصصة يجعله مؤسسة رعاية صحية رائدة في الشرق الأوسط.

الرؤية

أن يكون الخيار الأمثل لكل مريض في مجال تقديم الرعاية الصحية التخصصية.

الرسالة

تميز المستشفى وتفرداها من خلال توفير رعاية سريرية فائقة وتجربة مريض مُرضية للغاية .

3.2. أهداف في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الابحاث

الهدف الرئيسي لإدارة المستشفى هي أن تصبح الخيار الأمثل لكل مريض في تقديم الرعاية الصحية التخصصية. هذا يعني توفير أعلى مستويات الرعاية الصحية والخدمات التخصصية لكل مريض يستخدم خدمات المستشفى وأن يكون التركيز الرئيسي على تحسين تجربة المريض وضمان توفير الرعاية الصحية في أعلى مستوى من الجودة والفاعلية. إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الابحاث يلعب قسم الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة دورًا حيويًا في إدارة القوى العاملة في المستشفى والتأكد من أن جميع وظائف الموارد البشرية تتماشى مع أهداف وغايات المستشفى. القسم مسؤول عن التوظيف والتدريب وإدارة المزايا وعلاقات الموظفين والامتثال لقوانين ولوائح العمل.

يضم المستشفى قوى عاملة متنوعة تتكون من متخصصين في الرعاية الصحية مثل الأطباء والممرضات والفنيين والموظفين الإداريين. إن عدد الموظفين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة كبير، مما يعكس العمليات واسعة النطاق للمستشفى ومجموعة الخدمات التي يقدمها للمرضى.

ومن حيث الخدمات، يقدم مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة مجموعة واسعة من التخصصات الطبية وخيارات العلاج المتقدمة. وتشمل هذه أمراض القلب، والأورام، وعلم الأعصاب، وجراحة العظام، والرعاية الحرجة، من بين أمور أخرى. تم تجهيز المستشفى بأحدث المرافق والتقنيات لتقديم خدمات رعاية صحية عالية الجودة للمرضى في جدة وخارجها.

4. الدراسات السابقة

1. دراسة (تيرستينا، وآخرون ، 2020) بعنوان " تحسين كفاءة الموارد البشرية باستخدام التقنيات

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

2. دراسة (كامار، وآخرون ، 2022) "تأثير تكنولوجيا المعلومات وقدرات إدارة الموارد البشرية على أداء

الشركات الصغيرة والمتوسطة " تسلط الدراسة الضوء على أهمية قدرات تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية في دفع أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة والحاجة إلى تدخلات استراتيجية للتغلب على العقبات وتعزيز مرونة الشركات الصغيرة والمتوسطة في مواجهة الأزمات والتحول الرقمي. ويهدف إلى دراسة كيفية تأثير قدرات تكنولوجيا المعلومات وقدرات إدارة الموارد البشرية على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة ومعالجة العقبات التي تعيق نتائج الأداء وتكشف الدراسة ، الذي أجري على 66 شركة صغيرة ومتوسطة في سورابايا، أن كلاً من القدرة على تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية لهما تأثير إيجابي وهام على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة. تُظهر قدرة تكنولوجيا المعلومات تأثيرًا إيجابيًا قويًا وبالمثل، أظهرت إدارة الموارد البشرية تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا وتؤكد الدراسة على دور الحكومة في دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة من

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

3. دراسة (شارما ، وآخرون 2022) بعنوان "تحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة

واعتماد تقنيات الصناعة 4.0 على مهارات التوظيف" تهدف الدراسة الى توضيح مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة (SHRM) واعتماد تقنيات الصناعة 4.0 (I4Te) على مهارات التوظيف (ES) للموظفين. تقوم الدراسة بتقييم أربع ممارسات رئيسية لإدارة SHRM - التدريب، والمرونة، ومشاركة الموظفين، وتمكين الموظفين - إلى جانب I4Te لفهم تأثيرها على ES. تم إجراء نهج قائم على المسح مع 198 إجابة صالحة، وذلك باستخدام تحليل العوامل التأكيدية (CFA) ونمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) للتحليل. تشير النتائج إلى أن ممارسات SHRM و I4Te تؤثر بشكل جماعي على الموظفين البيئيين، مما يعزز مهاراتهم وكفاءاتهم. يمكن أن يؤدي تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية (SHRM) المتوافقة مع I4Te إلى تحسين فرص الموظفين وتعزيز المشاركة طويلة المدى. يمكن لممارسات SHRM المسؤولة اجتماعيًا، جنبًا إلى جنب مع I4Te، أن تساهم في التنمية الفردية والاقتصادية من خلال تعزيز ES وتشجيع التغييرات السلوكية المستدامة. تكمن قيمة هذه الدراسة في استكشاف العلاقات وتأثيرات SHRM و I4Te و ES، وتوفير رؤى للمؤسسات لتعزيز مهارات التوظيف في المشهد الرقمي المتطور.

4. دراسة (الحمّد وآخرون ، 2022) بعنوان "أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الصحة التنظيمية

لشركات الاتصالات في الأردن" هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الصحة التنظيمية. وركزت على شركات الاتصالات العاملة في الأردن. تم جمع البيانات في المقام الأول من خلال الاستبيانات التي تم الإبلاغ عنها ذاتيًا والتي تم إنشاؤها في نماذج Google وتم توزيعها على عينة

هادفة من كبار المديرين عبر البريد الإلكتروني. تم استخدام AMOSv24 لاختبار فرضيات الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها أثر إيجابي على الصحة التنظيمية. وبناء على النتائج التي تم الحصول عليها يوصي الباحثون مدراء وصناع القرار في شركات الاتصالات في الأردن بالاستثمار في أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، التي يمكن أن تساعد على تنفيذ ممارسات الموارد البشرية إلكترونياً بشكل كامل، للحصول على وفورات اقتصادية والقدرة على استقطاب الكفاءات. . كما تبرز الدراسة أهمية التركيز بشكل أكبر على عملية التدريب والتطوير الإلكترونية من أجل رفع قدرات الأفراد العملية مما ينعكس على إبداعهم.

5. دراسة (رمضان واخرون 2022) " تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة الخدمات

المقدمة من قبل الموارد البشرية في صناعة التأمين " تستكشف هذه الدراسة أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على جودة الخدمات التي يقدمها قسم الموارد البشرية في شركة إيران للتأمين في خرم آباد. تم تطوير نموذج استبيان بناءً على الأبحاث السابقة، وتم تحليل البيانات من 72 استبياناً مكتملاً باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية في برنامج AMOS. تناول البحث، وهو مسح ارتباطي، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كمتغير مستقل وجودة الخدمات التي تقدمها الموارد البشرية كمتغير تابع. ويؤكد التحليل أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير مباشر وكبير على جودة الخدمات التي تقدمها إدارة الموارد البشرية.

6. دراسة (سوتريسنو، واخرون ،2023) "ب عنوان دور تكنولوجيا المعلومات في دفع الابتكار ونمو الأعمال

الريادية " استعرضت الدراسة دور عصر العولمة والتقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات، أصبح دور تكنولوجيا المعلومات في دفع الابتكار ونمو الأعمال التجارية ذات أهمية متزايدة وتم إجراء تحليل متعمق لدور تكنولوجيا المعلومات في دفع الابتكار ونمو الشركات الريادية وتضمن جمع البيانات الثانوية من مصادر مختلفة وركزت على النوعية في المقام الأول وطرق جمع البيانات الاهتمام الشديد بالتفاصيل أثناء رؤية

البيانات وتسجيلها، ثم استخدام التقنيات التحليلية مثل تقليل البيانات والتصور والاستدلال لاستخلاص النتائج ، وخلصت نتائج هذه الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات لها دور مهم للغاية في دفع الابتكار ونمو الأعمال التجارية. في العصر الرقمي الحالي، يحتاج رواد الأعمال إلى الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال لتسريع تطوير المنتجات، وتحسين الكفاءة التشغيلية، وتوسيع نطاق الوصول إلى السوق، ودفع الابتكار التجاري، وتعزيز تجربة العملاء.

7. دراسة تشانغ وآخرون 2023 " بعنوان الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي: أدوار

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

8. دراسة عويطي، (2024) " بعنوان واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة ومعوقات

تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " هدفت التعرف علي واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس، واستخدام لتحقيق ذلك المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من (482) عضو هيئة تدريس، اختير منهم عينة بالطريقة العشوائية بحجم (155) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام الاستبانة كأداة للبحث، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث قلة الاتصال بين إدارة الجامعة العليا والعاملين بها قلة من فرصة

تنمية المهارات للموارد البشرية وتحسين نشاطهم ، وعدم خلق التطوير الذاتي، بينما عملت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على إتاحة الفرصة للحوار وتخزين وقائع الاجتماعات كما لم توفر قاعدة بيانات تعمل على تجميع وإدارة قاعدة المعرفة والمشاركة من أجل تطبيقها بفاعلية، وأوصى البحث بتوفير البنية التحتية الإلكترونية وتدريب الكوادر البشرية على استخدامها.

9. دراسة مصطفى، (2024) " بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات على التحول الرقمي في تحسين الأداء

الوظيفي . الهدف الأساسي للبحث هو قياس تأثير تكنولوجيا المعلومات على التحول الرقمي لتعزيز الأداء الوظيفي من خلال دراسة العلاقة بين المتغيرات المختلفة. تركز الدراسة على فهم العلاقة بين أبعاد تكنولوجيا التحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بجامعة بورسعيد. وقام الباحث بصياغة فرضيتين رئيسيتين تتعلقان بالعوامل الديموغرافية ودور التحول الرقمي في تعزيز الأداء الوظيفي. تم جمع البيانات باستخدام استبيان تم تطويره وتم توزيعه على مجموعة عينة مكونة من 190 موظفًا بجامعة بورسعيد. تم إجراء التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. وأبرزت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التحول الرقمي وتطوير الأداء الوظيفي لدى الموظفين، مؤكدة على أهمية قدرات الموارد البشرية في تقبل التحول الرقمي. وتوصي الدراسة بإعادة تعريف استراتيجي لاستراتيجية الأعمال الشاملة للجامعة بدلاً من التركيز فقط على الجوانب التكنولوجية لدفع التحول الرقمي الناجح.

10. دراسة صبح وعبد الحليم ، (2024) " بعنوان الارتباط بالعمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الذكاء

العاطفي وأداء اختصاصي تكنولوجيا المعلومات في شركات تكنولوجيا المعلومات في مصر . هدفت هذه الدراسة إلى فهم تأثير الارتباط بالعمل على العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء اختصاصي تكنولوجيا المعلومات في شركات تكنولوجيا المعلومات في مصر. تم استخدام عينة عشوائية من 317 اختصاصي تكنولوجيا معلومات، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة مقترحة. وأظهرت نتائج نمذجة المعادلة الهيكلية

باستخدام تحليل المسار أن الذكاء العاطفي لا يؤثر على أداء اختصاصيي تكنولوجيا المعلومات مباشرة، ولكنه يؤثر إيجابياً وبشكل دال إحصائياً على ارتباطهم بالعمل. وأظهرت الدراسة أيضاً أن الارتباط بالعمل يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء اختصاصيي تكنولوجيا المعلومات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء بشكل غير مباشر. وأشار البحث إلى أهمية هذه النتائج على مستوى العلم الأكاديمي وأيضاً على مستوى العملي في مجالات الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، وكذلك على المديرين التقنيين الذين يشرفون على فرق العمل التكنولوجية في شركات تكنولوجيا المعلومات.

11. دراسة العايب, خديجة ، (2023) "ب عنوان أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على

أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية ". تهدف إلى فهم تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في شركة إنتاج الكهرباء والغاز في ميلة، الجزائر واعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي واستهدفت 40 عاملاً من إجمالي 50 عاملاً في الشركة. تم استخدام استبيان لجمع البيانات، واستخدم برنامج SPSS في تحليل هذه البيانات لاختبار فرضيات الدراسة. أظهرت النتائج أن شركة إنتاج الكهرباء والغاز تهتم بالحفاظ على مواردها البشرية من خلال اتباع بعض الإجراءات مثل أنظمة الأجور، التحفيز، التدريب، تنظيم العلاقة مع النقابات العمالية، وضمان أمن وسلامة العاملين. كما أظهرت الدراسة صحة الفرضية الرئيسية التي تقول إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يسهم بشكل كبير في أداء الموارد البشرية في هذه الشركة الجزائرية. يبرز هذا البحث أهمية تبني التكنولوجيا في تحسين أداء الموارد البشرية وتطوير العمل في المؤسسات، ويسلط الضوء على دور العوامل التكنولوجية في تحقيق أهداف الموارد البشرية بشكل أكثر فاعلية.

12. دراسة طلبة و فتحي (2024) بعنوان تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي

للعاملين في الجامعات الحكومية هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على

الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة الفيوم. وقد تم قياس "التكنولوجيا الرقمية" من خلال خمسة أبعاد هي: المكونات المادية، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات، الموارد البشرية. وتم تطوير قائمة استقصاء وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (480) مفردة من العاملين في جامعة الفيوم. وقد تم استخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) لإختبار نموذج وفروض الدراسة، وذلك من خلال الاعتماد على برنامج SPSS V.25 لإختبار الفروض. وتمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا الرقمية وأبعادها على الأداء الوظيفي. كما وجدت الدراسة أيضاً أن التكنولوجيا الرقمية تساهم في زيادة الكفاءة لدى العاملين في الجامعة كما تعزز التواصل والتعاون بينهم. وفي النهاية قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تحويل جميع الإجراءات الإدارية التي تتم بالطريقة التقليدية إلى إلكترونية، ضرورة تطوير البنية التحتية وتوفير أحدث التجهيزات لتسهيل عملية التحول الرقمي، واستحداث إدارة متخصصة لتولى مهام تنفيذ التكنولوجيا الرقمية في الجامعة.

13. دراسة طابع, وآخرون (2024) بعنوان دور التحول الرقمي في تحقيق فاعلية إدارة الموارد البشرية

الإلكترونية بالتطبيق على قطاع البنوك المصرية. هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التحول الرقمي في تحقيق فاعلية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، حيث قسم الباحثون التحول الرقمي إلى أربعة أبعاد أساسية وهي: (التكنولوجيا الرقمية، الإستراتيجية الرقمية، المهارات الرقمية للموارد البشرية، الثقافة الرقمية)، كما قام الباحثون بتقسيم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى بُعدين أساسيين وهم: (الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني، تدريب وتنمية الموارد البشرية)، وقام الباحثون بتطبيق الدراسة على قطاع البنوك المصرية، أتبعَت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما قام الباحثون بتصميم قائمة استقصاء شملت أبعاد متغيرات الدراسة، وقد أعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة لتحديد حجم العينة، والمتناسبة مع حجم مجتمع الدراسة، وقد بلغ حجم العينة (381) مفردة، وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المرتدة والصالحة للتحليل 372

استمارة استقصاء تم إخضاعها جميعها للتحليل الإحصائي. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها أن هناك تأثير جوهري للتحويل الرقمي بأبعاده (التكنولوجيا الرقمية، الإستراتيجية الرقمية، المهارات الرقمية للموارد البشرية، الثقافة الرقمية) على تحقيق فاعلية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني، تدريب وتنمية الموارد البشرية) في قطاع البنوك المصرية.

14. دراسة عبده و شريف (2024) بعنوان تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على إبداع

الموظفين من خلال الدور الوسيط لتفاعل الموظفين في سياق الفنادق المصرية. تلعب ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) دورًا محوريًا في التعزيز التنظيمي وتطوير المؤسسات. تبحث هذه الدراسة في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والعوامل الخارجية وتأثيرها على رضا الموظفين وأدائهم وإبداعهم داخل الفنادق المصرية. وتم استخدام أسلوب أخذ العينات المناسب، حيث شارك 331 مشاركًا في الدراسة. تم جمع البيانات من خلال استبيان يضم 42 عبارة مقتبسة من الدراسات السابقة. يضع الإطار المقترح ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغيرات مستقلة، وإبداع الموظف كمتغير تابع، ومشاركة الموظف كوسيط. أشارت النتائج إلى أن التوظيف والاختيار وتقييم الأداء والتخطيط الوظيفي يؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين، في حين أن التعويضات والتدريب والتطوير والأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين تظهر دعمًا جزئيًا. وتختتم الدراسة بتوصيات عملية للمؤسسات لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز مشاركة الموظفين لتحسين الإبداع والأداء العام.

15. دراسة المري وراشد. (2023) بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات في النظام الأمني والرقابة الداخلية|

The Impact of Information Technology on the Security System and Internal Control

الدراسة تسلط الضوء على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين حياة الشعوب والأمم، مع التأكيد على أن تقدم الشعوب يرتبط بمدى اهتمامها بالمعرفة. تُعتبر التكنولوجيا الحديثة سلاحًا ذو حدين، حيث تمتلك

مميزات متعددة ولكنها تسبب أضرارًا جسيمة إذا تم استخدامها بشكل سيء. يُشدد الباحثون على أهمية استخدام التكنولوجيا بشكل صحيح واستفادة منها بشكل إيجابي والتنبيه إلى احتمالية وقوع تلاعب في البيانات عبر مراحل مختلفة من النظام، مما يمكن أن يؤدي إلى فشل النظام وسقوط شبكة الاتصال. يؤكد دور الرقابة الداخلية كأداة أساسية في ضبط أداء الوحدات الحكومية وتحقيق الإصلاح من خلال التدابير المالية والإدارية. واستعرض الباحثون لأنواع مختلفة من الرقابة الداخلية ودورها في تحقيق الإصلاح والتغيير نحو الأفضل. تُبرز دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الإنسان من خلال برامجها التعليمية والتدريبية التي تعمل على تطوير قدراته وكفاءته العملية. يُنصح بتعزيز دور الإدارات وتكثيف الجهود مع أنظمة الرقابة الداخلية لمواجهة مشكلة الفساد والعمل على منعه ومعالجته بشكل فعال.

4.2.1. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

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

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

⇨ يوفر تضمين منهجية دراسة الحالة في البحث الحالي تحليلًا متعمقًا لسيناريو العالم الحقيقي داخل بيئة الرعاية الصحية. ومن خلال التركيز على مؤسسة واحدة مثل مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث،

يمكن للدراسة تقديم ملاحظات وتحديات وأفضل الممارسات التفصيلية التي تنطبق بشكل مباشر على تلك المؤسسة المحددة، والتي قد لا يتم التقاطها في دراسات واسعة النطاق عبر صناعات متعددة.

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

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

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

5. الخلاصة

في هذا الفصل قمت بمراجعة الأدبيات المتعلقة بأثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية واستعراض الدراسات السابقة لجميع المعلومات والبيانات وتحليلها وتعقب عليها وتوضيح أهمية هذه الدراسة .

الفصل الثالث
منهجية وإجراءات الدراسة

6. الفصل الثالث منهجية وإجراءات الدراسة

7. تمهيد

ويقدم هذا الفصل لمحة عامة عن المنهجية المستخدمة في الدراسة لتحقيق أهدافها. ويتضمن وصفاً لمنهج الدراسة والسكان المستهدفين وعملية اختيار العينة وخصائص العينة. بالإضافة إلى ذلك، فهو يوضح الخطوات المتخذة لإعداد الدراسة وتطويرها، وموثوقية الدراسة، والإجراءات المطبقة، والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات، والقيود والتحديات التي واجهتها أثناء الدراسة.

3.3. منهجية الدراسة

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

8. مجتمع وعينة الدراسة

8.2.1. مجتمع الدراسة :

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه كافة عناصر الظاهرة محل الدراسة والبحث، مع وصف عينة الدراسة بأنها مجموعة فرعية من مجتمع البحث الأصلي، الذي يختاره الباحث بناءً على الأساليب العلمية يتكون مجتمع الدراسة في الدراسة الحالية من (482) عاملاً في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها (199) عاملاً من مختلف الأقسام .

8.2.1.1. مصادر جمع البيانات

تتضمن الدراسة الحالية نوعين من البيانات على النحو التالي:

- البيانات الأولية: سيتم جمع هذه البيانات مباشرة من المشاركين في عينة الدراسة من خلال دراسة ميدانية

باستخدام أداة الاستبيان الإلكتروني.

- البيانات الثانوية: وتشمل البيانات النظرية المدمجة في الدراسة. ولجمع هذه البيانات قام الباحث بالبحث في

المكتبات والمجلات العلمية وقواعد البيانات الرقمية لجمع المراجع والمصادر العربية والأجنبية ذات الصلة

بموضوع الدراسة. وتضمن ذلك مراجعة الكتب والدوريات والدراسات والرسائل الجامعية والأطروحات.

8.2.1.2. أداة الدراسة :

والمشار إليها في الملحق رقم (1)

قمت بتطوير استبانة كأداة للدراسة حيث تم تطويرها بشكل يتناسب مع متغيرات الدراسة ، وذلك من خلال الاطلاع

على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة حيث الكونت الاستبانة من الأقسام التالية :

المتغير	العنصر/البعد	الفقرات	عدد الفقرات
---------	--------------	---------	-------------

- القسم الأول: الأسئلة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية والمتمثلة العمر، الجنس ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة ، المسمى الوظيفي (
- القسم الثاني : الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة بفقرات المتغير المستقل التكنولوجيا المعلومات والأسئلة المتعلقة بالمتغير التابع (فعالية إدارة الموارد البشرية)
- وقد تم صياغة أداة الدراسة على شكل استبانة تكونت صورتها النهائية من (36) فقرة مقسمة إلى (16) فقرة تقيس عناصر تكنولوجيا المعلومات و (20) فقرة في عمليات إدارة الموارد البشرية ويبين الجدول (توزيع فقرات المقياس كما يلي :
- الجدول رقم (1) توزيع محاور الدراسة في الاستبيان التي تقيس المتغير المستقل والتابع للدراسة .

4	4 -1	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	تكنولوجيا المعلومات
4	8-5	دعم التحول إلى الإدارة لالكترونية	
4	12-9	شبكات الاتصال	
4	16 -13	مهاره الموارد البشرية	
16		مجموع الفقرات التي تقيس تكنولوجيا المعلومات	
4	20 -17	تخطيط الموارد البشرية	عمليات إدارة الموارد البشرية
4	24- 21	التوظيف	
4	28- 25	التدريب والتطوير	
4	32- 29	تقييم الأداء	
4	36- 33	الحوافز والتعويضات	
20		مجموع الفقرات التي تقيس عمليات إدارة الموارد البشرية	
36		مجموع فقرات أداة الدراسة	

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

تراوحت قيمة الاختبار بين (1- 5) كما هو موضح في الجدول رقم (2)

مقياس ليكرت ذو النقاط الخمس وكذلك ما يلي:

1= غير موافق بشدة، 2= غير موافق، 3= محايد، 4 = أوافق، 5= أوافق بشدة

موافقة بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

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

$$* طول الفئـة = \frac{\text{الحد الأعلى للبديل} - \text{الحد الأدنى للبديل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{(1-5)}{3} = 1.33$$

وبناء عليه المعالجة يتم تحديد درجة الاهمية النسبية كما يلي:

فان درجة الموافق بشدة تشمل محاور التي حصدت على متوسطات حسابية أكبر من (3.66) بينما درجة موافق متوسط تشمل محاور التي حصدت متوسطاتها الحسابية بين (2.34 – 3.66) بينما درجة المتدنية تشمل محاور التي حصدت على متوسطات حسابية أقل من (2.34) .

يوضح الجدول (3) المتوسطات الحسابية الدرجات الاتفاق المتدنية والمتوسطة والمرتفعة

المتوسط الحسابي	درجات الموافقة
2.33-1	متدني
3.66 – 2.34	متوسط
5- 3.67	مرتفع

8.2.1.3. صدق وثبات إدارة الدراسة :

الصدق الظاهري :

قمت بالتحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض أداة الدراسة على المشرف الاكاديمي ذو الخبرة لتقييمها. قدم تعليقات حول توافق الأداة مع محتوى الدراسة، وكفايتها من حيث رقم الفقرة وشمولها، وتنوع المحتوى، وجودة صياغة اللغة، وأي اقتراحات للتعديل أو التغيير أو الحذف. وتمت مراجعة تعليقات المشرف الاكاديمي بعناية، مما أدى إلى تعديل أداة الدراسة بناءً على توصياته وتضمنت هذه العملية توضيح المصطلحات، وتعديل المحتوى، والتأكد من ملاءمة الفقرة، وحذف الفقرات أو دمجها، وتصحيح الأخطاء اللغوية. الملحق رقم (1)

8.2.1.4. صدق البناء :

تعد صلاحية البناء جانباً رئيسياً من صلاحية الأداة، حيث يتم تقييم مدى تحقيق الأداة لأهدافها المقصودة. كما أنه يفحص كيفية ارتباط درجة كل عنصر بالنتيجة الإجمالية لمجاليه لتحديد مساهمته في المقياس الإجمالي. وقد قامت الدراسة بتحليل معامل الارتباط (ارتباط بيرسون) لكل فقرة في أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للمحور الخاص بها الجدولين رقم (4) و(5) حيث تم اعتبار الفقرات ذات الارتباطات السلبية أو المعاملات الأقل من حد معين منخفضة، مما يشير إلى إمكانية إزالتها. يؤكد لين وجرونلوند (2012) على أهمية هذا التحليل في تحسين أدوات القياس.

• جدول رقم (4) نتائج معاملات الارتباط بين كل محور من محاور عناصر تكنولوجيا المعلومات والدرجة

الكلية لمحوها .

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	sig
تكنولوجيا المعلومات المتغير المستقل			
البعد الاول البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات			
1	تمتلك مستشفى الملك فيصل التخصصي أجهزة حواسيب تغطي احتياجات الموظفين	0.8.9	0.00
2	مستشفى الملك فيصل التخصصي بتحديث البرامج باستمرار	0.748	0.00
3	تتعاون مستشفى الملك فيصل التخصصي مع الغير للوصول إلى نظام الكتروني عالي الجودة	0.840	0.00
4	تتبنى مستشفى الملك فيصل التخصصي نظم إلكترونية تدعم فعالية ووظائف المنظمة المختلفة	0.807	0.00
البعد الثاني دعم التحول إلى الإدارة الإلكترونية			
5	يتناسب التحول إلى الإدارة الإلكترونية مع إستراتيجية المستشفى	0.744	0.00
6	تساعد الهياكل التنظيمية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث إلى التحول إلى الإدارة الإلكترونية	0.831	0.00
7	يستخدم وسائل داخل مستشفى الملك فيصل التخصصي لدعم التحول إلى الإدارة الإلكترونية	0.828	0.00
8	تقوم المؤسسة بتدريب الموظفين على أنظمة الإدارة الإلكترونية	0.780	0.00
البعد الثالث : شبكات الاتصال			
9	تتوافر في مستشفى الملك فيصل التخصصي شبكات اتصال داخلية	0.677	0.00

		انترانت للربط بين الأقسام	
10	0.842	تُسهم شبكات الاتصال في توفير كافة المعلومات للعاملين وبخصائص نوعية عالية	0.00
11	0.822	تسهم شبكات الاتصال في توفير مادة تعليمية إلكترونية للأفراد العاملين فيما يتعلق بأعمالهم ووظائفهم	0.00
12	0.766	تسهم شبكات الاتصال المختلفة في دعم فعالية التعلم عن بعد في مجال العمل	0.00
البعد الرابع مهارة الموارد البشرية			
13	0.694	يملك العاملون في مستشفى الملك فيصل التخصصي كفاءات متنوعة وكافية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات	0.00
14	0.732	يملك العاملون القدرة على التكيف مع ما يحتاجه العمل وقدرة التعامل مع التقنيات الحديثة	0.00
15	0.819	يتوافر في مستشفى الملك فيصل التخصصي أفراد مختصين في تكنولوجيا المعلومات	0.00
16	0.757	يملك العاملون في مستشفى الملك فيصل التخصصي مهارة الوصول إلى البيانات والمعلومات من قبل العاملين بأقل وقت جهد	0.00
البعد الأول تخطيط الموارد البشرية			
17	0.784	تقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية بما يتناسب مع أهداف ورؤية مستشفى الملك فيصل التخصصي	0.00
18	0.845	تتم دراسة خطة القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي الكبرى اعتماداً على المتغيرات الحاصلة	0.00
19	0.817	تشارك مختلف أقسام مستشفى الملك فيصل التخصصي في تخطيط الموارد البشرية	0.00
20	0.785	خطة الموارد البشرية مستشفى الملك فيصل التخصصي جزء من خطتها الاستراتيجية	0.00

يبين من الجدول رقم (4) أن معامل تميز المحاور لمتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) تراوحت ما بين (0.677 - 0.845) وهي دالة عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.01$) وهي محاور تتمتع بتميز ايجابي كونها أعلى من (0.25) وبذلك البعد يعتبر صادقاً لما وضع لقياسه .

*جدول رقم (5) نتائج معاملات الارتباط بين كل محور من المحاور أبعاد فعالية إدارة الموارد البشرية والدرجة

الكلية لمحوورها.

البعد الثاني : التوظيف			
الرقم	المحور	معامل الارتباط *	Sig*
21	يتم استقطاب اقوى البشرية في المستشفى وفقا لأسس موضوعية	0.736	0.00
22	يتم اختيار القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي وفقا الأسس موضوعية	0.837	0.00
23	يتم تعيين العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي في الموقع الذي يتناسب مع مؤهلاتهم	0.829	0.00
24	يتم تعيين العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي في الموقع الذي يتناسب مع خبراتهم	0.887	0.00
البعد الثالث التدريب والتطوير			
25	تقوم مستشفى الملك فيصل التخصصي بتنظيم دورات تدريبية متنوعة	0.898	0.00
26	تقوم مستشفى الملك فيصل التخصصي بتقييم البرامج التدريبية بعد الانتهاء من عملية التدريب	0.895	0.00
27	توفر مستشفى الملك فيصل التخصصي بيئة ملائمة للتدريب	0.832	0.00
28	يتم اختيار المدربين في مستشفى الملك فيصل التخصصي على أساس الكفاءة	0.828	0.00
البعد الرابع تقييم الأداء			
29	يتم تقييم أداء القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي اعتماداً على معايير محددة	0.928	0.00

0.00	0.923	تحقق معايير التقييم رضى الأفراد في مستشفى الملك فيصل التخصصي	30
0.00	0.931	تعتمد عمليات النقل والتعيين للموارد البشرية على نتائج الأداء	31
0.00	0.902	تحقق معايير الأداء في مستشفى الملك فيصل التخصصي المساواة والعدالة بين العاملين	32
البعد الخامس : الحوافز والتعويضات			
0.00	0.771	يوجد في مستشفى الملك فيصل التخصصي نظام لإعطاء الحوافز للعاملين	33
0.00	0.844	يتم تطوير نظام الحوافز والتعويضات في مستشفى الملك فيصل التخصصي باستمرار	34
0.00	0.790	ترتبط الحوافز المادية للموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بأدائهم	35
0.00	0.851	يتم إعطاء الأفراد الحوافز والتعويضات في مستشفى الملك فيصل التخصصي بناء على أسس موضوعية	36

يبين من الجدول رقم (5) أن معامل تميز المحاور لمتغيرالمستقل (فعالية ادارة الموارد البشرية) تراوحت ما بين (0.771 – 0.942) وهي دالة عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.01$) وهي محاور تتمتع بتميز ايجابي كونها أعلى من (0.25) وبذلك البعد يعتبر صادقاً لما وضع لقياسه .

8.2.1.5. ثبات أداة الدراسة :

يشير ثبات أداة الدراسة إلى الاتساق والتوافق في نتائج الاستبيان، سواء داخل نفس الإدارة أو مع مرور الوقت. تنتج الأداة المستقرة نتائج متسقة عند تطبيقها على نفس المجموعة من الأفراد بشكل متكرر. (النجار وآخرون. (2017)) مناقشة أهمية الاستقرار في أدوات البحث.

ولتقييم ثبات الأداة المستخدمة لقياس المتغيرات في الاستبيان، تم حساب معامل ألفا كرونباخ. تتم الإشارة إلى النتيجة المقبولة إحصائيًا بقيمة تتجاوز (0.70) مع وجود قيم أقرب إلى (1) أي 100 % تشير إلى ثبات أعلى للأداة. وتدعم الدراسة التي أجراها (طابع, وآخرون (2024) هذا النهج. وبفحص البيانات الواردة في الجدول رقم (6) المرفق تبين أن نتيجة ألفا كرونباخ للعينة النهائية تشير إلى ثبات أداة الدراسة وهي (97.48 %) ويشير هذا إلى أن البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الأداة يمكن الاعتماد عليها لقياس المتغيرات وتظهر مستوى عال من الاتساق.

جدول رقم (6)* نتائج ثبات أداة الدراسة للمتغيرات الدراسة

المتغيرات	معامل الاتساق (ألفا كرونباخ)	عدد المحاور
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	90.41%	4
دعم التحول إلى الإدارة الإلكترونية	83.24%	4
شبكات الاتصال	83.93%	4
مهارات الموارد البشرية	89.38%	4
تخطيط الموارد البشرية	91.77	4
التوظيف	94.01%	4
التدريب والتطوير	89.35%	4
تقني الأداء	89.28%	4
الحوافز والتعويضات	93.80%	4
المؤشر الكلي لفقرات أداة الدراسة	97.48%	36

8.2.1.6. المعالجة الإحصائية :

قمت باستخدام المنهجين الوصفي المسحي والاستدلالي لاختبار الفرضيات، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. **الإحصاء الوصفي:** تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لعرض خصائص أفراد العينة ووصف إجاباتهم على عبارات الاستبيان وتم استخدام الوسط الحسابي كمقياس للاتجاه المركزي لتحديد متوسط استجابات أفراد العينة وتم استخدام الانحراف المعياري كمقياس للتشتت لتقييم تباين اجابات افراد العينة حول المتوسط الحسابي
2. **الإحصاء الاستدلالي:** تم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتطبيق الأساليب الإحصائية. أجريت اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) وقامت بتقييم الانحراف لاختبار التوزيع الطبيعي. تم استخدام اختبار ارتباط بيرسون (Pearson Correlation test) لفحص معاملات الارتباط للمتغيرات المستقلة. وتم إجراء اختبار صلاحية البناء لتحديد مساهمة كل عنصر في الدرجة الإجمالية. بالإضافة إلى ذلك، استخدمت معامل الاتساق ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha coefficient) لاختبار ثبات أداة الدراسة.
- قامت باستخدام **تحليل الانحدار الخطي المتعدد** (Multiple Linear Regression analysis) لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة المتعددة على متغير تابع واحد واختبار الفرضية الرئيسية .
- قامت بإجراء اختبار **عامل التضخم التباين** (Variance Inflation factor) لاختبار عدم تداخل المتغير المستقل للدراسة واختبار قوة النموذج.
- استخدمت **تحليل الانحدار الخطي البسيط** (Simple Linear Regression analysis) لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة الفردية على المتغير التابع.

- بالإضافة مستوى الدلالة (α) تم اعتماد (0.05) كحد أعلى لمستوى الدلالة وإذا كان مستوى الدلالة (0.05) فاقل دل ذلك على وجود أثر ذو دلالة احصائية ، أما اذا بلغ مستوى الدلالة أكبر من (0.05) انه لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية.
- القيمة المحسوبة باعتمادها كقاعدة لرفض أو قبول الفرضيات ، حيث تؤدي القيمة المحسوبة الأكبر من القيمة المجدولة إلى رفض الفرضية العدمية ، بينما تؤدي القيمة الأقل إلى قبولها.

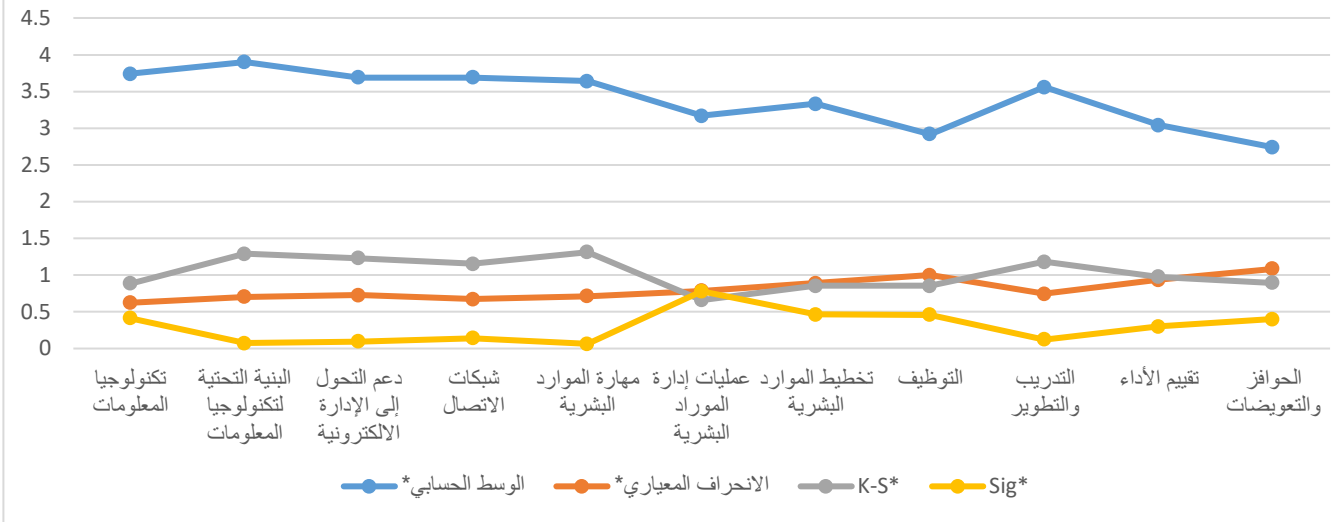
8.2.1.7. اختبار التوزيع الطبيعي :

قمت بإجراء اختبارات التوزيع الطبيعي على البيانات التي قامت بجمعها للتأكد من أنها تتبع التوزيع الطبيعي. وتم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov test لهذا الغرض، خاصة عندما يتجاوز حجم العينة أكبر من (50) حيث تضمنت معايير التوزيع الطبيعي أن تكون قيمة Sig للبيانات أكبر من (0.05) وقيمة k-s اقل من (5) .

*الجدول رقم (7) * التوزيع الطبيعي لبيانات بالاعتماد على اختبار (*K-S)

Sig*	K-S*	الانحراف المعياري *	الوسط الحسابي *	المتغيرات *
0.412	0.886	0.623	3.74	تكنولوجيا المعلومات
0.071	1.291	0.705	3.90	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات
0.097	1.231	0.725	3.69	دعم التحول إلى الإدارة الالكترونية
0.139	1.154	0.670	3.69	شبكات الاتصال
0.064	1.311	0.714	3.64	مهاره الموارد البشرية
0.779	0.659	0.786	3.17	عمليات إدارة الموارد البشرية
0.462	0.852	0.891	3.33	تخطيط الموارد البشرية
0.458	0.855	0.999	2.92	التوظيف
0.122	1.182	0.744	3.56	التدريب والتطوير
0.299	0.974	0.934	3.04	تقييم الأداء
0.402	0.893	1.083	2.74	الحوافز والتعويضات

التوزيع الطبيعي لبيانات بالاعتماد على اختبار (*K-S)



وأشارت تحليل بيانات الاختبار الموضحة في الجدول رقم (7) إلى أن توزيع البيانات كان طبيعياً، حيث بلغت قيمة

sig لجميع القيم الأبعاد أكبر من 5% ، وكانت قيم الاختبار $K-S^*$ لجميع الأبعاد أقل من (5) كما وتفسر

النظرية (Central Limit Theorem) مما يشير إلى أنه عندما يتم سحب جميع العينات الممكنة من مجتمع ما

ويتم حساب المتوسط الحسابي لكل عينة، فإن توزيع هذه المتوسطات يميل نحو التوزيع الطبيعي حتى لو لم يتم توزيع

التوزيع السكاني الأصلي بشكل طبيعي ولكن يشترط بان يكون مجتمع العينة (30) فرداً على الأقل .

8.2.1.8. قيود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على تقييم تأثير تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية.

2. الحدود المكانية: يشمل النطاق المكاني للدراسة جميع العاملين في كافة أقسام المستشفى الملك فيصل

التخصصي ومركز الأبحاث في مدينة جدة .

3. الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال العام الدراسي ما بين شهري آذار إلى نهاية حزيران لعام الدراسي 2024

4. الحدود البشرية: تناولت الدراسة جميع العاملين في كافة أقسام المستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز

الأبحاث .

الفصل الرابع
عرض النتائج واختبار الفرضيات

4. الفصل الرابع : عرض النتائج واختبار الفرضيات

4.1. تهميد

في الفصل الرابع قمت في بيان التكرارات والنسب المئوية للبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة من العمر والنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي ، والخبرة المهنية

4.1.1. وصف خصائص عينة الدراسة

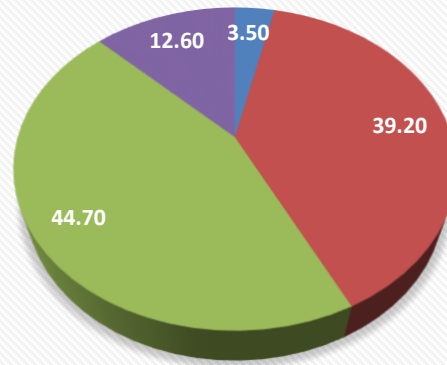
4.1.1.1. العمر :

وفيما يلي توضح لاجابة أفراد العينة :

- جدول رقم (1) التكرارات والنسبة المئوية لأفراد العينة الدراسة بحسب العمر

الرقم	الفئات العمرية	العدد	النسبة المئوية
1	30 عاما فاقل	7	% 3.50
2	31 – 40 عاما	78	% 39.20
3	41 – 50 عاما	89	% 44.7
4	51 عاما قاكثر	25	% 12.6
المجموع		199	% 100

التكرارات والنسبة المئوية لأفراد العينة الدراسة بحسب العمر



يستعرض الجدول رقم (1) نتائج أعمار أفراد العينة حيث تتراوح أعمارهم بين 41 عاما الى 50 عاما ، وعددهم 89 فردا بنسبة (44.7 %) ، وتاليا عينة الافراد التي تزيد أعمارهم عن 51 عاما بنسبة (12.6) ، وعددهم 25 فردا ، بينما أعمار أفراد العينة التي تقل أعمارهم عن 30 عاما وعددهم 7 افراد .

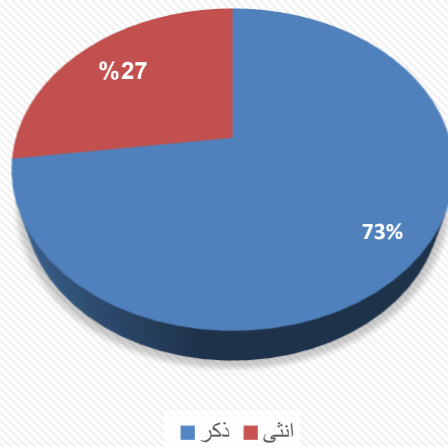
حيث أشرت في نتائج بان الغالبية العظمى تقع أعمارهم بين (41-50) وهذا العمر مناسب حيث يمتلك هذه الفئة العمرية خبرات متراكمة للوصول الى منصب المدير ومدير دائرة ورؤساء اقسام وهي الفئة المستهدفة في الدراسة ، حيث تتلائم مع السلم الوظيفي الذي يتطلب فئات عقلانية وتحمل مسؤولية الاعمال الاشرافية ورقابية .

4.1.1.2. النوع الاجتماعي

جدول رقم (2) التكرارات والنسبة المئوية لأفراد العينة بحسب النوع الاجتماعي

الرقم	الفئات	العدد	النسبة المئوية
1	ذكر	145	%72.9
2	انثى	54	% 27.1
المجموع		199	% 100

التكرارات والنسبة المئوية لأفراد العينة بحسب النوع الاجتماعي



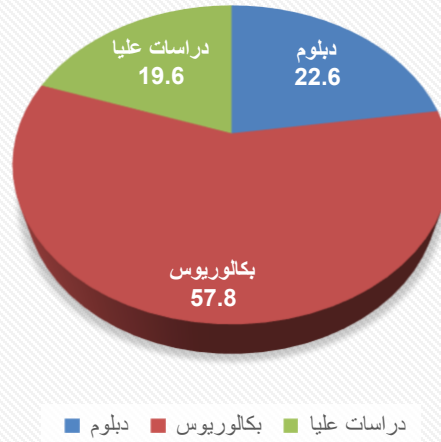
يستعرض الجدول رقم (2) بأن نسبة عينة افراد الذكور (72.9 %) ، وعددهم 145 فردا ، ونسبة عينة افراد الاناث (27.1 %) وعددهم 54 فردا .

4.1.1.3. المستوى التعليمي :

جدول رقم (3) التكرارات والنسبة المئوية لافراد العينة بحسب المستوى التعليمي :

الرقم	الفئات	العدد	النسبة المئوية
1	دبلوم	45	22.6%
2	بكالوريوس	115	57.8%
3	دراسات عليا	39	19.6%
المجموع		199	100%

التكرارات والنسبة المئوية لافراد العينة بحسب المستوى التعليمي



يستعرض الجدول رقم (3) بان نسبة عينة افراد مؤهلاتهم العلمية بدرجة البكالوريوس (115%) ، وعددهم 115 فردا ، وتاليا نسبة عينة افراد مؤهلاتهم العلمية بدرجة الدبلوم (22.6%) وعددهم 45 فردا ، واخيرا نسبة عينة افراد

مؤهلاتهم العلمية بدرجة الدراسات العليا بنسبة (19.6%) وعدددهم 39 فردا وتدل هذه النتيجة بان المستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث .

يركز في تعيين الفئة من حملة الشهادات العلمية طبقا لطبيعة الوظائف التي تتميز بحساسيتها التي تتناسب مرونة التعاملات وعمليات اتخاذ القرارات والاجراءات المناسبة . .

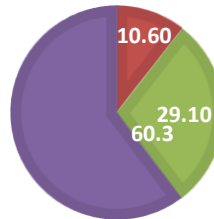
4.1.1.4. عدد سنوات الخبرة

جدول رقم (4) التكرارات والنسبة المئوية لافراد العنية بحسب سنوات الخبرة العملية :

الرقم	الفئات العمرية	العدد	النسبة المئوية
1	5عاما	-	0
2	10-5عاما	21	10.6 %
3	15-11 عاما	58	29.1 %
4	16 عاما فاكثر	120	60.3 %
المجموع		199	100 %

التكرارات والنسبة المئوية لافراد العنية بحسب سنوات الخبرة العملية

■ 5عاما ■ 10-5عاما ■ 15-11 عاما ■ 16 عاما فاكثر



استعرض الجدول رقم (4) نتائج عينة افراد العينة من حيث سنوات الخبرة العملية ، كانت عينة افراد الذين تتراوح سنوات الخبرة العملية التي تزيد عن 16 عام بنسبة (60.3%) وعددهم 120 فردا ، وتاليا الذين تتراوح خبراتهم العملية بين 11- 15 عاما وعددهم 58 فردا ، واخيرا الذين تتراوح خبراتهم العملية من 5- 10 عاما بنسبة (10.6 %) وعددهم 21 فردا ، وهذا مؤشر على ان افراد العينة لديهم خبرات مهنية طويلة تتناسب مع وظائفهم مما يدعم ويعزز اجاباتهم على محاور الاستبانة إدارة الدراسة .

4.2. وصف المتغيرات الدراسة وتحليلها

قمت في وصف أبعاد الدراسة تاليا:

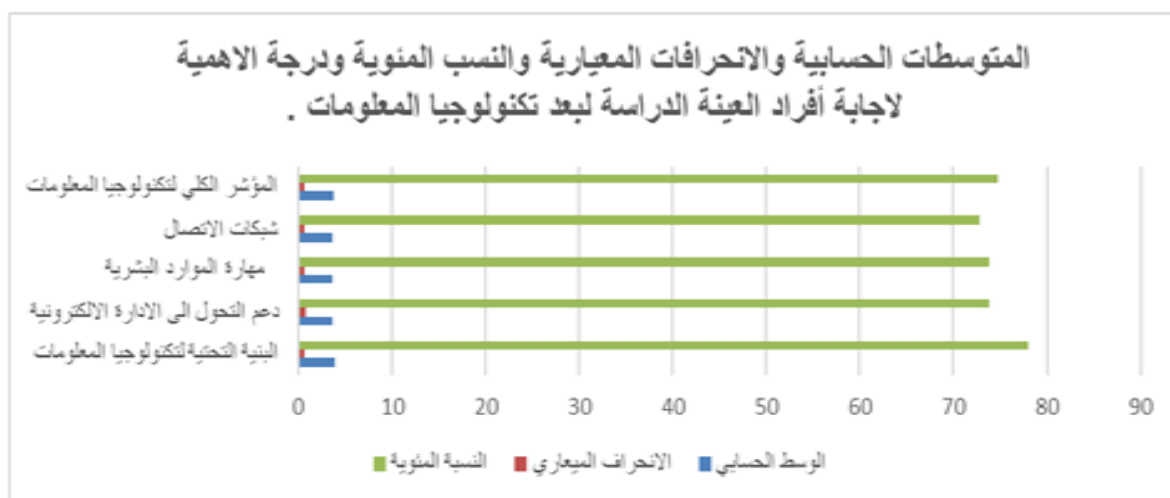
4.2.1. المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات .

قمت باستعراض النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات وذلك بهدف تحديد مستوى أهمية النسبية لاتجاهات إجابة أفراد العينة الدراسة نحو مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات وهذا ما يمثل الاجابة عن السؤال رقم (1) في مشكلة الدراسة وللإجابة عنه تم احتساب المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري والنسب المئوية وترتيب اجابة أفراد العينة الدراسة على محاور تكنولوجيا المعلومات كما في الجدول رقم (5)

اجابة السؤال الاول في مشكلة الدراسة : ما مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في المستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث ؟

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الاهمية لاجابة أفراد العينة الدراسة لبعء تكنولوجيا المعلومات .

الرقم	المحور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاهمية	الترتيب
1	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	3.90	0.705	78.0%	مرتفع	1
2	دعم التحول الى الادارة الالكترونية	3.69	0.725	73.8	مرتفع	2
3	شبكات الاتصال	3.64	0.670	69.8	متوسط	4
4	مهاره الموارد البشرية	3.74	0.714	72.8	مرتفع	3
5	المؤشر الكلي لتكنولوجيا المعلومات	3.74	0.623	74.8	مرتفع	



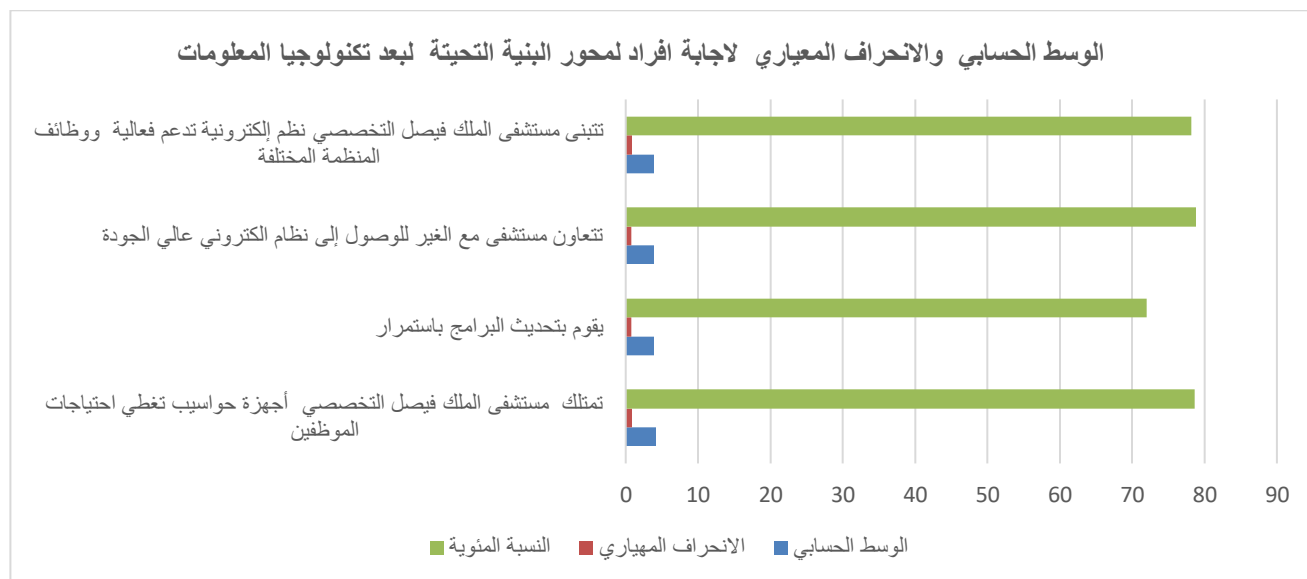
يستعرض الجدول (5) قيم المتوسطات الحسابية لمحاور المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) ، تراوحت بين (3.64- 3.90) حصل محور (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات) في المرتبة الاولى بنسبة (78%) ، حصل المحور (شبكات الاتصال) على على المرتبة الاخيرة بنسبة (72.8 %) ، وبلغ المؤشر الكلي لتكنولوجيا المعلومات (3.74) وبنسبة مئوية (74.8 %) من المساحة الكلية للانحراف المعياري قدر قيمته (0.623) ، اشارت النتائج ان مستوى تكنولوجيا المعلومات مرتفعا من وجهة نظر أفراد العينة وفيما يلي تفصيلا لابعاد تكنولوجيا المعلومات :

4.2.1.1. البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات :

يستعرض الجدول رقم (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاجابة افراد العينة على محاور البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والتي تم قياسية اعتمادا على اربعة محاور .

جدول رقم (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعدها تكنولوجيا المعلومات

الرقم	محاور متغير (البعد الاول البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاهمية	النسبة المئوية	الترتيب
1	تمتلك مستشفى الملك فيصل التخصصي أجهزة حواسيب تغطي احتياجات الموظفين	4.21	0.889	مرتفع	78.6	1
2	يقوم بتحديث البرامج باستمرار	3.91	0.777	متوسط	72	4
3	تتعاون مستشفى مع الغير للوصول إلى نظام إلكتروني عالي الجودة	3.94	0.812	مرتفع	78.8	2
4	تتبنى مستشفى الملك فيصل التخصصي نظم إلكترونية تدعم فعالية ووظائف المنظمة المختلفة	3.93	0.891	مرتفع	78.2	3
	المؤشر الكلي للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	3.90	0.705	مرتفع	78	



يبين الجدول رقم (6) ان البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات حيث حقق المتوسط حسابي قيمته (3.90) وانحراف معياري (0.705) وهذا ما يظهر بان مستوى البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة مرتفع من وجهة نظر أفراد العينة ،

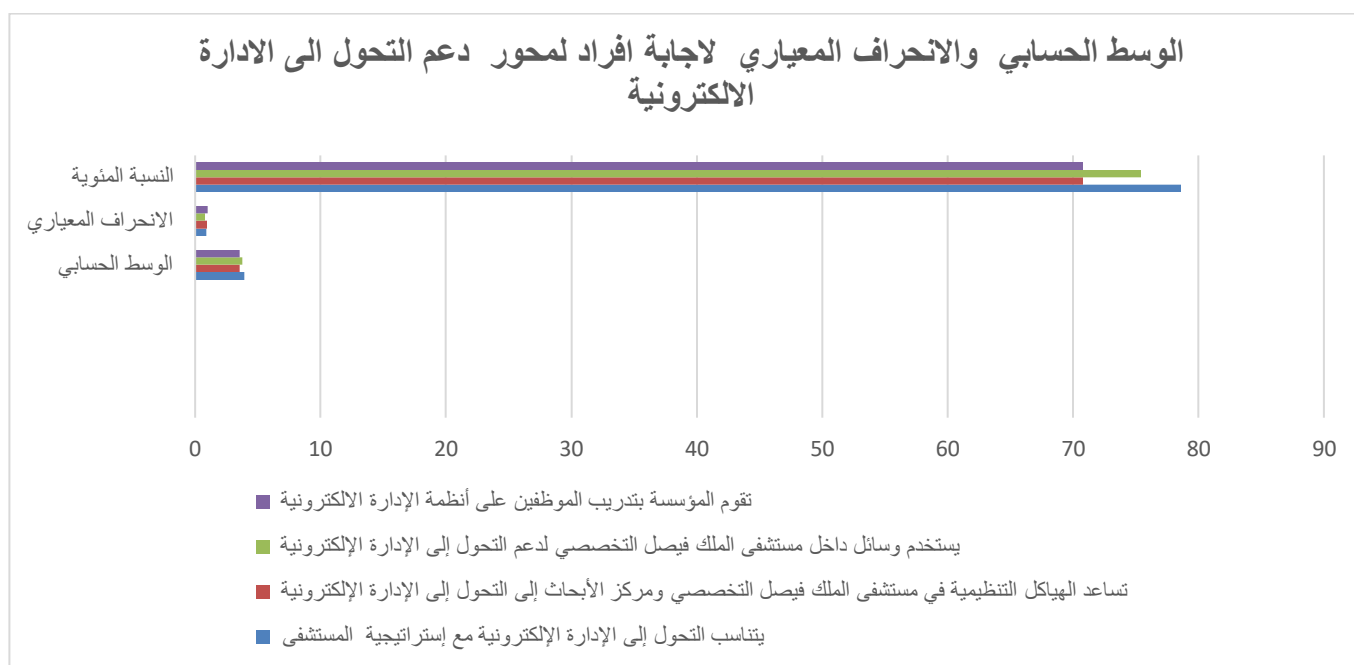
تبين في الفقرة (1) بان المستشفى يمتلك أجهزة حواسيب تغطي احتياجات الموظفين حيث احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (4.21) وانحراف معياري قدره (0.889) ، تبين الفقرة (2) والتي تنص على يقوم مستشفى بتحديث البرامج باستمرار حيث على المرتبة الاخيرة المتوسطات الحسابية قدره (3.91) وانحراف معياري قدره (0.72) من وجهة نظر أفراد العينة .

4.2.1.2 دعم التحول الى الادارة الالكترونية .

يستعرض الجدول رقم (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاجابة افراد العينة على محاور دعم التحول الى الادارة الالكترونية والتي تم قياسية اعتمادا على اربعة محاور .

جدول رقم (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور دعم التحول الى الادارة الالكترونية

الرقم	محاور متغير (البعد الثاني دعم التحول الى الادارة الالكترونية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاهمية	النسبة المئوية	الترتيب
5	يتناسب التحول إلى الإدارة الإلكترونية مع إستراتيجية المستشفى	3.93	0.873	مرتفع	78.6	1
6	تساعد الهياكل التنظيمية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث إلى التحول إلى الإدارة الإلكترونية	3.54	0.931	متوسط	70.8	3
7	يستخدم وسائل داخل مستشفى الملك فيصل التخصصي لدعم التحول إلى الإدارة الإلكترونية	3.77	0.763	مرتفع	75.4	2
8	تقوم المؤسسة بتدريب الموظفين على أنظمة الإدارة الإلكترونية	3.54	0.973	مرتفع	70.8	4
	المؤشر الكلي دعم التحول الى الادارة الالكترونية	3.69	0.725	مرتفع	73.8	



يبين الجدول رقم (7) ان دعم التحول الى الادارة الالكترونية حيث حقق المتوسط حسابي قيمته (3.69) وانحراف معياري (0.725) وهذا ما يظهر بان مستوى دعم التحول الى الادارة الالكترونية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة مرتفع من وجهة نظر أفراد العينة ،

تبين في الفقرة (5) بان المستشفى يتناسب التحول إلى الإدارة الإلكترونية مع إستراتيجية المستشفى حيث احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (3.93) وانحراف معياري قدرة (0.873) ، تبين الفقرة (8) والتي تنص على تقوم المؤسسة بتدريب الموظفين على أنظمة الإدارة الالكترونية حيث على المرتبة الاخيرة المتوسطات الحسابية قدره (3.54) وانحراف معياري قدرة (0.973) من وجهة نظر أفراد العينة .

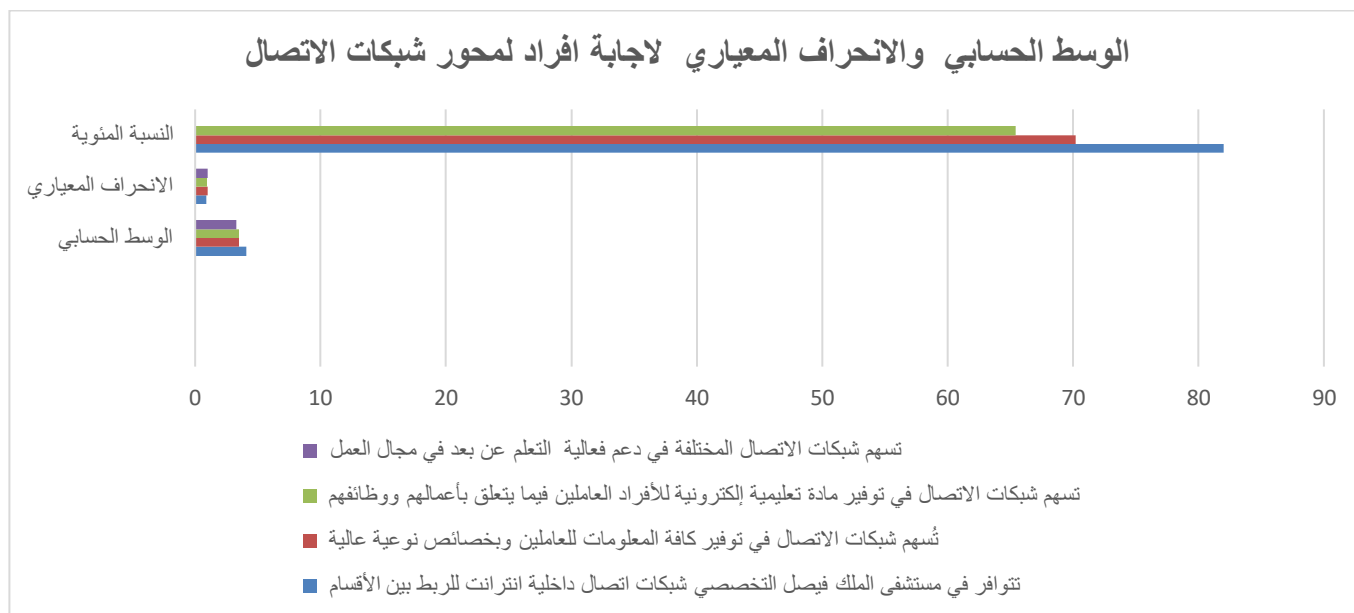
4.2.1.3 شبكات الاتصال

يستعرض الجدول رقم (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاجابة افراد العينة على محاور شبكات الاتصال والتي تم قياصة اعتمادا على اربعة محاور .

جدول رقم (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور شبكات الاتصال .

الرقم	محاور متغير (البعد الثالث شبكات الاتصال)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاهمية	النسبة المئوية	الترتيب
9	تتوافر في مستشفى الملك فيصل التخصصي شبكات اتصال داخلية انترانت للربط بين الأقسام	4.10	0.876	مرتفع	82	1
10	تُسهم شبكات الاتصال في توفير كافة المعلومات للعاملين وبخصائص نوعية عالية	3.51	0.984	متوسط	70.2	3
11	تسهم شبكات الاتصال في توفير مادة تعليمية إلكترونية للأفراد العاملين فيما يتعلق	3.52	0.926	متوسط	65.4	2

					بأعمالهم ووظائفهم	
4		متوسط	0.978	3.27	تسهل شبكات الاتصال المختلفة في دعم فعالية التعلم عن بعد في مجال العمل	12
	73.8	مرتفع	0.725	3.69	المؤشر الكلي دعم التحول الى شبكات الاتصال	



يبين الجدول رقم (8) ان شبكات الاتصال حيث حقق المتوسط حسابي قيمته (3.69) وانحراف معياري (0.725) وهذا ما يظهر بان مستوى شبكات الاتصال في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة مرتفع من وجهة نظر أفراد العينة ،

تبين في الفقرة (9) بان مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة تتوافر فيه شبكات اتصال داخلية انترنت للربط بين الأقسام حيث احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (4.10) وانحراف معياري قدره (0.876) ، تبين الفقرة (12) تسهيل شبكات الاتصال المختلفة في دعم فعالية التعلم عن بعد في مجال العمل حيث على المرتبة الاخيرة المتوسطات الحسابية قدره (3.27) وانحراف معياري قدره (0.978) من وجهة نظر أفراد العينة .

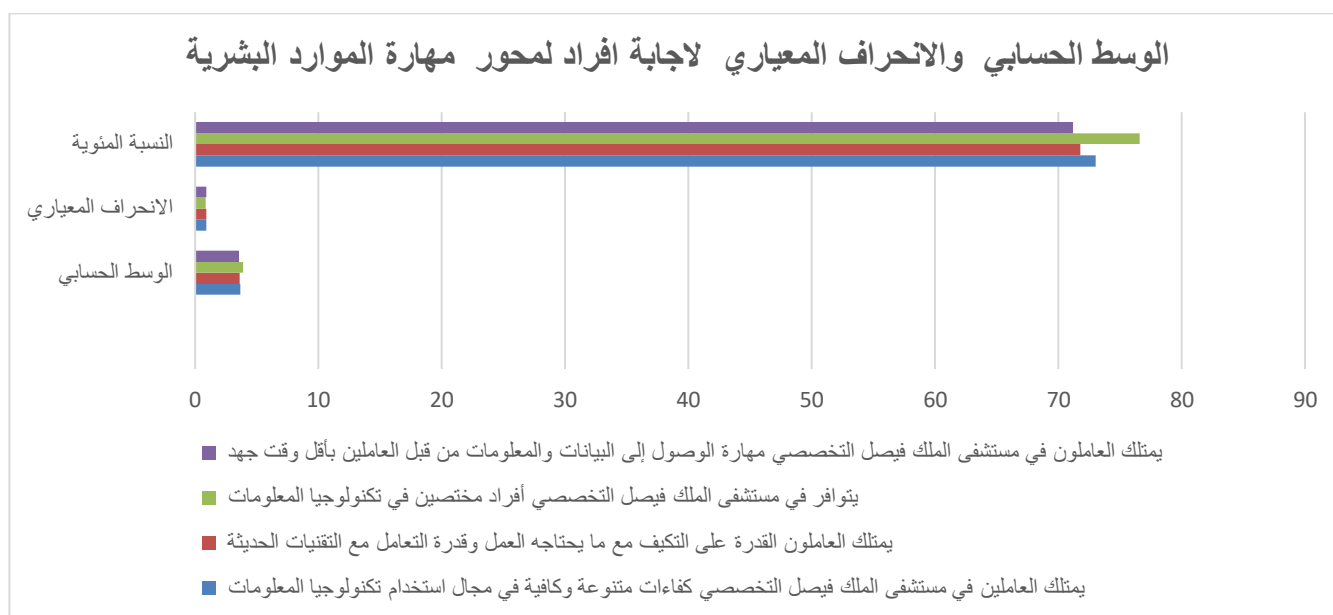
4.2.1.4. مهارة الموارد البشرية :

يستعرض الجدول رقم (9) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاجابة افراد العينة على مهارة الموارد البشرية والتي تم قياسية اعتمادا على اربعة محاور .

جدول رقم (9) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور مهارة الموارد البشرية .

الرقم	محاور متغير (البعد الرابع مهارة الموارد البشرية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاهمية	النسبة المئوية	الترتيب
13	يمتلك العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي كفاءات متنوعة وكافية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات	3.65	0.891	متوسطة	73	3
14	يمتلك العاملون القدرة على التكيف مع ما يحتاجه العمل وقدرة التعامل مع التقنيات الحديثة	3.59	0.893	متوسطة	71.8	4
15	يتوافر في مستشفى الملك فيصل التخصصي أفراد مختصين في تكنولوجيا المعلومات	3.88	0.854	مرتفعة	76.6	1

5	71.2	متوسطة	0.907	3.56	يمتلك العاملون في مستشفى الملك فيصل التخصصي مهارة الوصول إلى البيانات والمعلومات من قبل العاملين بأقل وقت جهد	16
	72.8	متوسطة	0.714	3.64	المؤشر الكلي دعم التحول الى مهارة الموارد البشرية	



يبين الجدول رقم (9) ان مهارة الموارد البشرية حيث حققت المتوسط حسابي قيمته (3.64) وانحراف معياري (0.72.8) وهذا ما يظهر بان مستوى مهارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ضمن المستوى المرتفع من وجهة نظر أفراد العينة ،

تبين في الفقرة (15) بان مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة تتوافر فيه أفراد مختصين في تكنولوجيا المعلومات حيث احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (3.88) وانحراف معياري قدره (0.854) ، تبين الفقرة (16) يمتلك العاملون في مستشفى الملك فيصل التخصصي مهارة الوصول إلى البيانات والمعلومات من قبل العاملين بأقل وقت جهد حيث على المرتبة الاخيرة المتوسطات الحسابية قدره (3.56) وانحراف معياري قدره (0.907) من وجهة نظر أفراد العينة .

4.3. المتغير التابع فعالية ادارةالموارد البشرية :

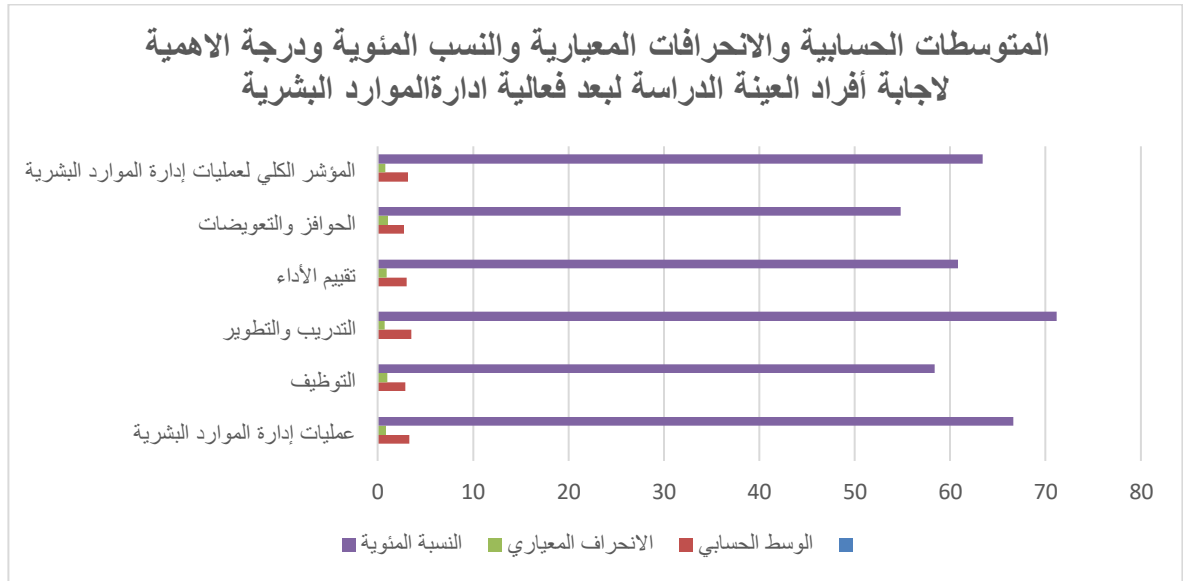
قمت في استعراض النتائج المتعلقة بالمتغير التابع فعالية ادارةالموارد البشرية وذلك بهدف تحديد مستوى أهمية النسبية لاتجاهات إجابة أفراد العينة الدراسة نحو مستوى فعالية ادارةالموارد البشرية وهذا ما يمثل الاجابة عن السؤال رقم (2) في مشكلة الدراسة وللإجابة عنه تم احتساب المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري والنسب المئوية وترتيب اجابة أفراد العينة الدراسة على محاور فعالية ادارةالموارد البشرية كما في الجدول رقم (10)

اجابة السؤال الثاني في مشكلة الدراسة : ما مستوى فعالية ادارة موارد البشرية لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ؟

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الأهمية لاجابة أفراد العينة

الدراسة لبعء فعالية ادارةالموارد البشرية

الترتيب	درجة الأهمية	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	البعء	عمليات إدارة الموارد البشرية
2	متوسطة	66.6	0.891	3.33	تخطيط الموارد البشرية	
4	متوسطة	58.4	0.990	2.92	التوظيف	
1	متوسطة	71.2	0.744	3.56	التدريب والتطوير	
3	متوسطة	60.8	0.934	3.04	تقييم الأداء	
5	متوسطة	54.8	1.083	2.74	الحوافز والتعويضات	
	متوسطة	63.4	0.786	3.17	المؤشر الكلي لعمليات إدارة الموارد البشرية	



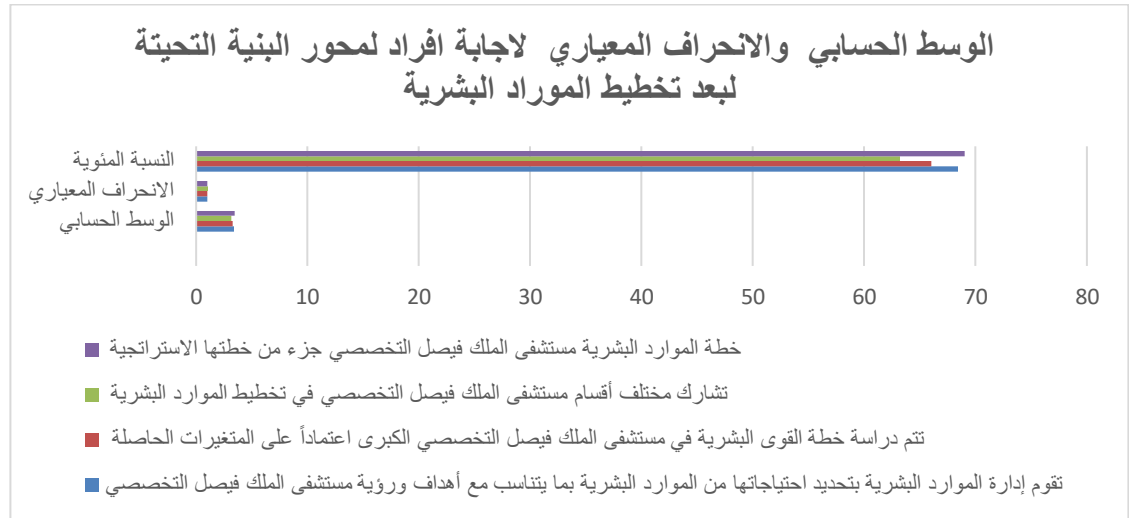
يستعرض الجدول (10) قيم المتوسطات الحسابية لمحاور المتغير التابع (فعالية ادارة الموارد البشرية) ، تراوحت بين (3.33- 3.74) حصل محور (التدريب والتطوير) اعلى اهمية بنسبة (71%) ، حصل محور (الحوافز والتعويضات) على أقلها بنسبة (54.8 %) ، وبلغ المؤشر الكلي إدارة الموارد البشرية (3.17) وبنسبة مئوية (63.4%) من المساحة الكلية لانحراف المعياري قدر قيمته (63.4) ، اشارت النتائج ان مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية متوسطا من وجهة نظر أفراد العينة وفيما يلي تفصيلا لابعاد فعالية إدارة الموارد البشرية:

4.2.2.1. تخطيط الموارد البشرية :

يستعرض الجدول رقم (11) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاجابة افراد العينة على محاور بعد تخطيط الموارد البشرية والتي تم قياصة اعتمادا على اربعة محاور .

جدول رقم (11) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعء تخطيط الموارد البشرية

الرقم	محاور متغير (البعد الاول تخطيط الموارد البشرية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاهمية	النسبة المئوية	الترتيب
16	تقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية بما يتناسب مع أهداف ورؤية مستشفى الملك فيصل التخصصي	3.42	0.981	متوسطة	68.4	2
17	تتم دراسة خطة القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي الكبرى اعتماداً على المتغيرات الحاصلة	3.30	1.014	متوسطة	66	4
18	تشارك مختلف أقسام مستشفى الملك فيصل التخصصي في تخطيط الموارد البشرية	3.16	1.084	متوسطة	63.2	5
19	خطة الموارد البشرية مستشفى الملك فيصل التخصصي جزء من خطتها الاستراتيجية	3.45	1.003	متوسطة	69	1
	المؤشر الكلي لتخطيط الموارد البشرية	3.33	0.891	متوسطة	66.6	



يبين الجدول رقم (11) ان تخطيط الموارد البشرية حيث حقق المتوسط حسابي قيمته (3.33) وانحراف معياري (0.891) وهذا ما يظهر بان مستوى تخطيط الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة متوسطا من وجهة نظر أفراد العينة ،

تبين في الفقرة (19) بان مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة تتوفر فيه خطة الموارد البشرية مستشفى الملك فيصل التخصصي كجزء من خطتها الاستراتيجية حيث احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (3.45) وانحراف معياري قدرة (1.03) ، تبين الفقرة (18) تشارك مختلف أقسام مستشفى الملك فيصل التخصصي في تخطيط الموارد البشرية حيث على المرتبة الاخيرة المتوسطات الحسابية قدره (3.16) وانحراف معياري قدرة (1.084) من وجهة نظر أفراد العينة

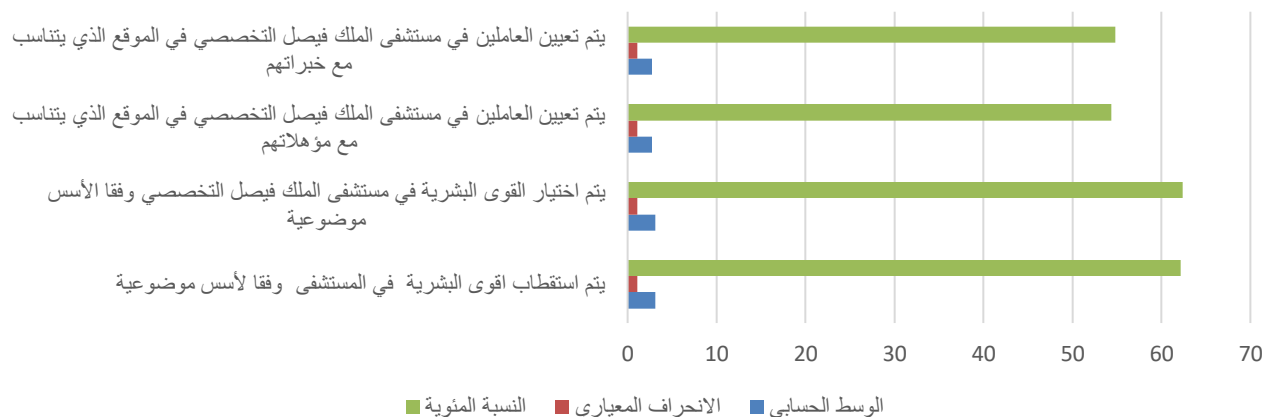
4.2.2.2. التوظيف :

يستعرض الجدول رقم (12) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاجابة افراد العينة على محاور بعد التوظيف والتي تم قياصة اعتمادا على اربعة محاور .

جدول رقم (12) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعد التوظيف

الرقم	محاور متغير (البعد التوظيف)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاهمية	النسبة المئوية	الترتيب
21	يتم استقطاب اقوى البشرية في المستشفى وفقا لأسس موضوعية	3.11	1.123	متوسطه	62.2	2
22	يتم اختيار القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي وفقا للأسس موضوعية	3.12	1.085	متوسطه	62.4	1
23	يتم تعيين العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي في الموقع الذي يتناسب مع مؤهلاتهم	2.72	1.069	متوسطه	54.4	4
24	يتم تعيين العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي في الموقع الذي يتناسب مع خبراتهم	2.74	1.065	متوسطه	54.8	3
	المؤشر الكلي التوظيف	2.92	0.999	متوسطه	58.4	

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعد التوظيف



يبين الجدول رقم (12) ان التوظيف حيث حقق المتوسط حسابي قيمته (2.92) وانحراف معياري (0.99) وهذا ما يظهر بان مستوى التوظيف في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة متوسطا من وجهة نظر أفراد العينة ،

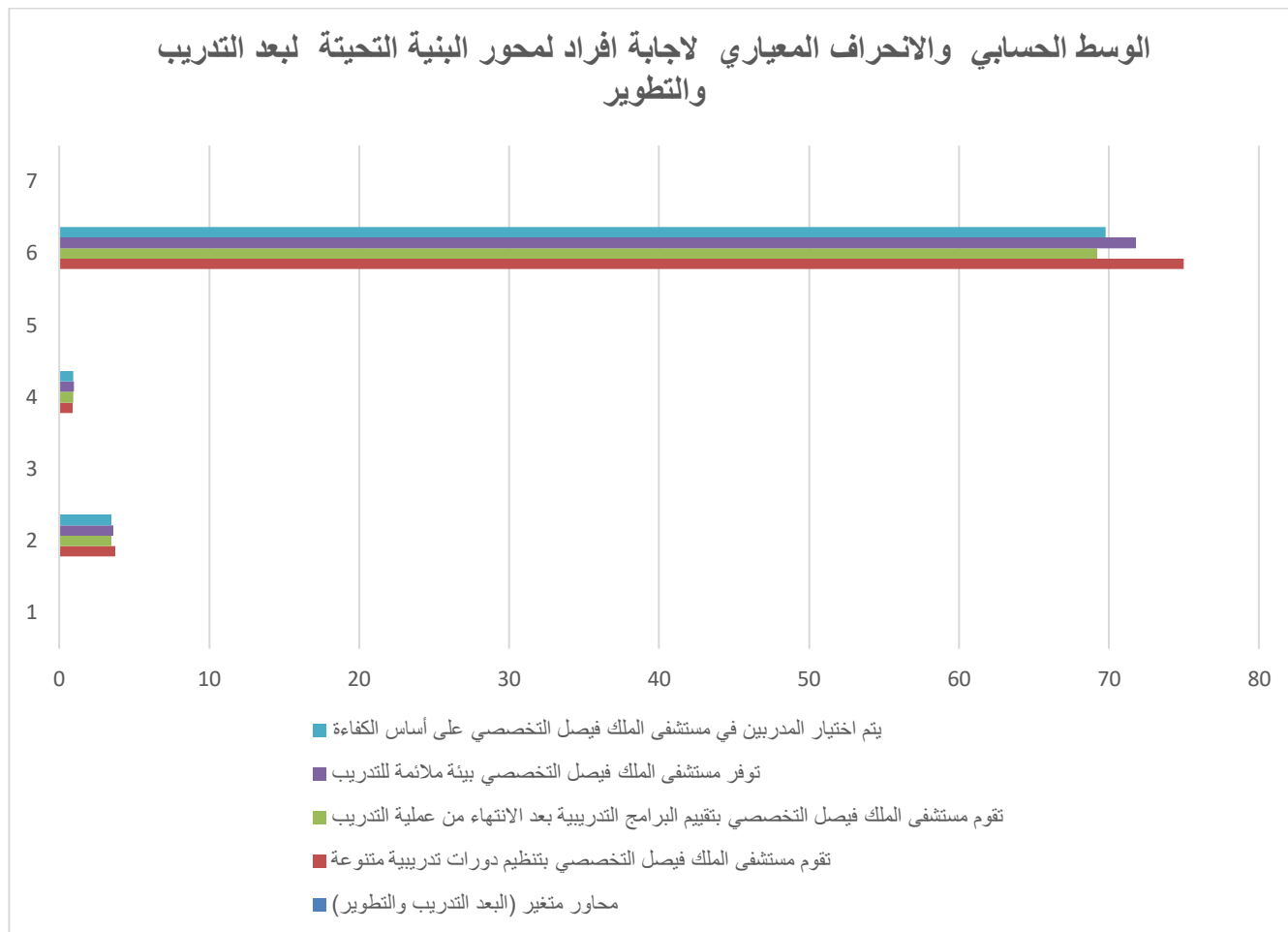
تبين في الفقرة (22) بان مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في يتم اختيار القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي وفقا الأسس موضوعية حيث احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (3.12) وانحراف معياري قدرة(1.69) ، تبين الفقرة (23) يتم تعيين العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي في الموقع الذي يتناسب مع مؤهلاتهم حيث على المرتبة الاخيرة المتوسطات الحسابية قدره (2.72) وانحراف معياري قدرة(1.069) من وجهة نظر أفراد العينة

4.2.2.3. التدريب والتطوير :

يستعرض الجدول رقم (13) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاجابة افراد العينة على محاور بعد التدريب والتطوير والتي تم قياسية اعتمادا على اربعة محاور .

جدول رقم (13) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعد التدريب والتطوير

الرقم	محاور متغير (البعد التدريب والتطوير)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاهمية	النسبة المئوية	الترتيب
25	تقوم مستشفى الملك فيصل التخصصي بتنظيم دورات تدريبية متنوعة	3.75	0.892	مرتفعة	75	1
26	تقوم مستشفى الملك فيصل التخصصي بتقييم البرامج التدريبية بعد الانتهاء من عملية التدريب	3.46	0.930	متوسطة	69.2	4
27	توفر مستشفى الملك فيصل التخصصي بيئة ملائمة للتدريب	3.59	0.964	متوسطة	71.8	2
28	يتم اختيار المدربين في مستشفى الملك فيصل التخصصي على أساس الكفاءة	3.49	0.920	متوسطة	69.8	3
المؤشر الكلي التدريب والتطوير		3.56	0.744	متوسطة	71.2	



يبين الجدول رقم (13) ان التدريب والتطوير حيث حقق المتوسط حسابي قيمته (3.56) وانحراف معياري (0.744) وهذا ما يظهر بان مستوى الكلي التدريب والتطوير في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة متوسطا من وجهة نظر أفراد العينة ،

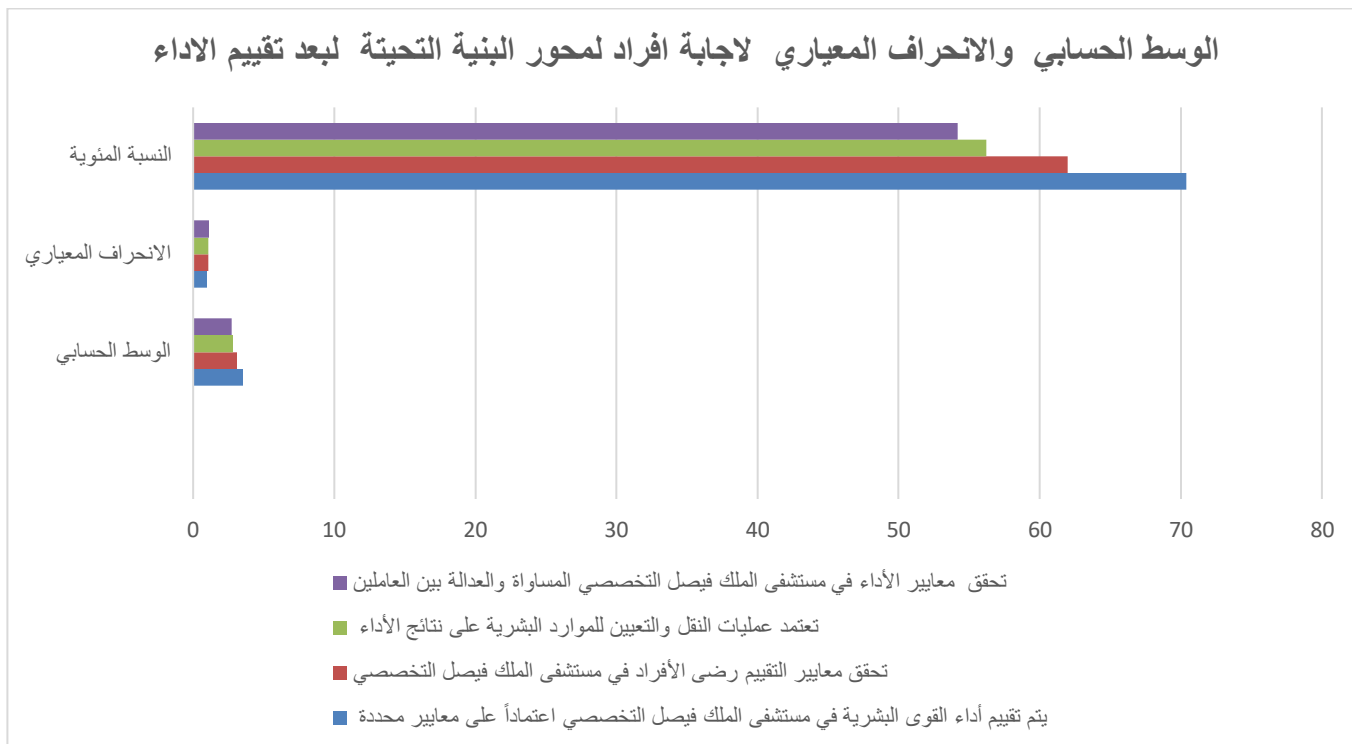
تبين في الفقرة (25) بان مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث يقوم بتنظيم دورات تدريبية متنوعة حيث احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (3.75) وانحراف معياري قدره (0.892) ، تبين الفقرة (26) تقوم مستشفى الملك فيصل التخصصي بتقييم البرامج التدريبية بعد الانتهاء من عملية التدريب حيث احتلت على المرتبة الاخيرة المتوسطات الحسابية قدره (3.46) وانحراف معياري قدره (0.930) من وجهة نظر أفراد العينة

4.2.2.4. تقييم الاداء

يستعرض الجدول رقم (14) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاجابة افراد العينة على محاور بعد تقييم الاداء والتي تم قياسية اعتمادا على اربعة محاور .

جدول رقم (14) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعء تقييم الاداء

الرقم	محاور متغير (البعء تقييم الاداء)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاهمية	النسبة المئوية	الترتيب
29	يتم تقييم أداء القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي اعتماداً على معايير محددة	3.52	0.989	متوسطة	70.4	1
30	تحقق معايير التقييم رضى الأفراد في مستشفى الملك فيصل التخصصي	3.10	1.078	متوسطة	62.0	2
31	تعتمد عمليات النقل والتعيين للموارد البشرية على نتائج الأداء	2.81	1.083	متوسطة	56.2	3
32	تحقق معايير الأداء في مستشفى الملك فيصل التخصصي المساواة والعدالة بين العاملين	2.71	1.130	متوسطة	54.2	4
	المؤشر الكلي تقييم الاداء	3.04	0.934	متوسطة	60.8	



يبين الجدول رقم (14) ان تقييم الاداء حيث حقق المتوسط حسابي قيمته (3.56) وانحراف معياري (0.744) وهذا ما يظهر بان مستوى الكلي لتدريب والتطوير في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة متوسطاً من وجهة نظر أفراد العينة ،

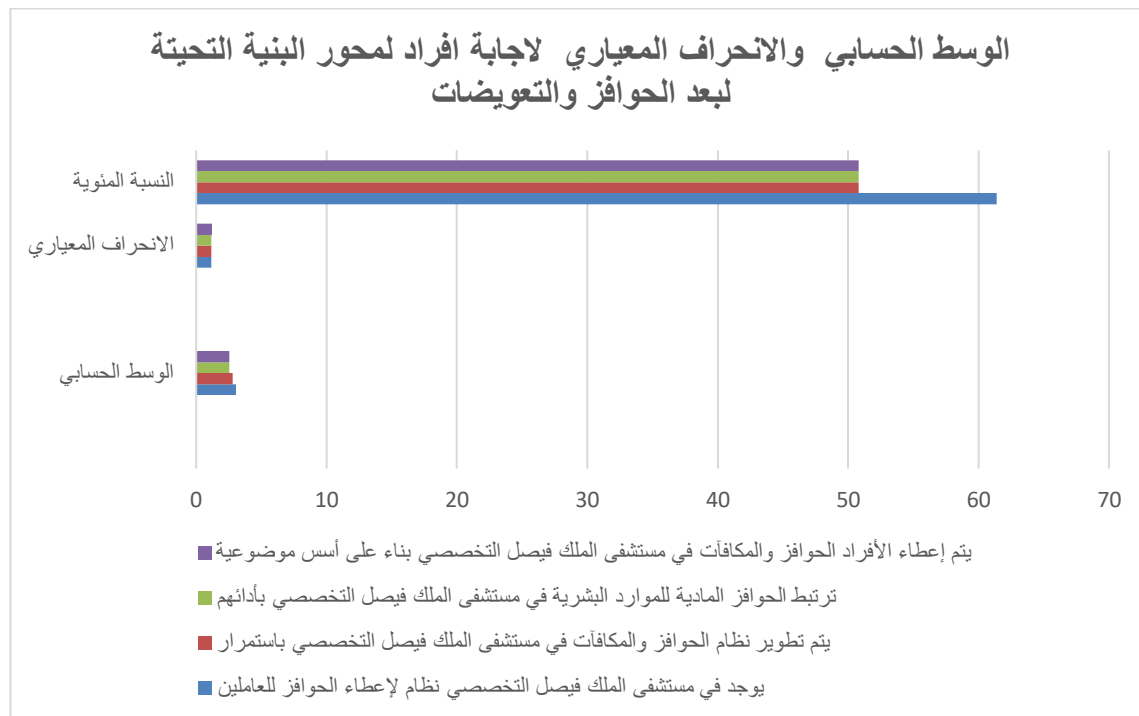
تبين في الفقرة (29) بان مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث يقوم بتقييم أداء القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي اعتماداً على معايير محددة حيث احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (3.52) وانحراف معياري قدرة (0.989) ، تبين الفقرة (32) مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث يقوم بتحقيق معايير الأداء التخصصي المساواة والعدالة بين العاملين حيث احتلت على المرتبة الاخيرة المتوسطات الحسابية قدره (2.71) وانحراف معياري قدرة (1.130) من وجهة نظر أفراد العينة .

4.2.2.5. الحوافز والتعويضات

يستعرض الجدول رقم (15) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاجابة افراد العينة على محاور بعد الحوافز والتعويضات والتي تم قياصة اعتمادا على اربعة محاور .

جدول رقم (15) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابة افراد لمحور البنية التحتية لبعء الحوافز والتعويضات

الرقم	محاور متغير (البعء الحوافز والتعويضات)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاهمية	النسبة المئوية	الترتيب
33	يوجد في مستشفى الملك فيصل التخصصي نظام لإعطاء الحوافز للعاملين	3.07	1.159	متوسطة	61.4	1
34	يتم تطوير نظام الحوافز والمكافآت في مستشفى الملك فيصل التخصصي باستمرار	2.82	1.170	متوسطة	50.8	2
35	ترتبط الحوافز المادية للموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بأدائهم	2.54	1.166	متوسطة	50.8	3
36	يتم إعطاء الأفراد الحوافز والمكافآت في مستشفى الملك فيصل التخصصي بناء على أسس موضوعية	2.54	1.222	متوسطة	50.8	4
	المؤشر الكلي الحوافز والتعويضات	2.74	1.083	متوسطة	45.8	



يبين الجدول رقم (15) ان الحوافز والتعويضات حيث حقق المتوسط حسابي قيمته (2.74) وانحراف معياري (1.083) وهذا ما يظهر بان مستوى الكلي الحوافز والتعويضات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة متوسطا من وجهة نظر أفراد العينة ،

تبين في الفقرة (33) بان مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث يوجد في مستشفى الملك فيصل التخصصي نظام لإعطاء الحوافز للعاملين والتعويضات حيث احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره (3.07) وانحراف معياري قدره (1.159) ، تبين الفقرة (36) يتم إعطاء الأفراد الحوافز والمكافآت في مستشفى الملك فيصل التخصصي بناء على أسس موضوعية حيث احتلت المرتبة الاخيرة المتوسطات الحسابية قدره (2.74) وانحراف معياري قدره (1.083) من وجهة نظر أفراد العينة .

4.4. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية :

4.4.1. الفرضية الاساسية :

1 / .: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات بأبعاده

(البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على

فعالية ادارة موارد البشرية في الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.

قمت باختبار الفرضية الاساسية باستخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد وكانت النتائج اختبار الفرضية واضحة في

الجدول رقم (16) .

• الجدول رقم (16) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على المتغير

التابع فعالية ادارة موارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

لغناصر تكنولوجيا المعلومات	الخطأ المعياري	قيمة بيتا (Beta)	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة *Sig
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	0.083	0.130	0.735	0.84
التحول الى الادارة الالكترونية	0.82	0.268	3.498	0.001
شبكات الاتصال	0.93	0.264	3.370	0.001
مهارة الموارد البشرية	0.075	0.219	3.218	0.002
قيمة (R)	0.784			
قيمة (R ₂)	0.615			
قيمة (R ² Adj)	0.607			

77.346	قيمة (f) المحسوبة
4/194	درجة الحرية DF
2.37	قيمة (f) الجدولية
0.00*	مستوى الدلالة (sig)
رفض	نتيجة الفرض الاساسي

* ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

استعرض الجدول (16) نتائج الاختبار الإحصائي لهذا النموذج الفرضي والتي تتمثل بوجود مجموعة من ابعاد المتغير المستقل (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، التحول إلى الإدارة الإلكترونية، شبكات الاتصالات، مهارة الموارد البشرية) والمتغير التابع (فعالية إدارة الموارد البشرية) حيث اشارت نتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على المتغير التابع فعالية إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.00*)، كما ظهرت قيمة (f) المحسوبة والتي بلغت قيمتها (77.346) وهي اكبر من قيمة الجدولية والبالغة (2.37) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والتي تمثل أهمية معنوية هذا النموذج . اشارت ($R^2 \text{Adj}$) والتي بلغت قيمته (0.607) الى ان المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة قد فسرت ما نسبته (60.7%) من التغير الذي يحدث في فعالية إدارة الموارد البشرية ، وتعتبر العلاقة بين المتغيرات قوية لأن القيمة (R) تساوي (78.4%)

وتظهر نتائج التحليل لهذه الفرضية أن ابعاد (التحول إلى الإدارة الإلكترونية، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) داخل المجموعة قد ساهم في التأثير على فعالية الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، والتي تظهر من خلال قيم (بيتا) والتي بلغت قيمتها (0.268) و (0.264)، (0.219) وقيمة (t) التي بلغت

(3.498) (3.218)، على التوالي وعند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، بينما كان بعد (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات) لم

يحق اية مساهمة ضمن المجموعة في فعالية إدارة الموارد البشرية كما ظهر في الجدول (15)

وبناء على ما سبق قمت بفرض الفرضية العدمية (H_0) حيث ثبت أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي

$(\alpha \leq 0.05)$ لابعاد تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز

الأبحاث في جدة .

1) نتائج اختبار الفرضية الفرعية اولى الرئيسية :

$H_{0.1}$: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات

، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على تخطيط الموارد البشرية في مستشفى

الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.

قمت باختبار الفرضية الاساسية باستخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد وكانت النتائج اختبار الفرضية واضحة في

الجدول رقم (17) .

• الجدول رقم (17) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على التخطيط

الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

لعناصر تكنولوجيا المعلومات	الخطأ المعياري	قيمة بيتا (Beta)	قيمة t	مستوى الدلالة *Sig
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	0.102	0.088	1.090	0.277
التحول الى الادارة الالكترونية ،	0.100	0.314	3.842	*0.000
شبكات الاتصال	0.114	0.106	1.236	0.218
مهاره الموارد البشرية	0.092	0.323	4.394	*0.00
قيمة (R)	0.741			
قيمة (R ₂)	0.550			
قيمة (R ² Adj)	0.540			
قيمة (f) المحسوبة	59.197			
درجة الحرية DF	4/194			
قيمة (f) الجدولية	2.37			
مستوى الدلالة (sig)	0.00*			
نتيجة الفرض الاساسي	رفض			

* ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

استعرض الجدول (17) نتائج الاختبار الإحصائي لهذا النموذج الفرضي والتي تتمثل بوجود مجموعة من ابعاد المتغير المستقل (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، التحول إلى الإدارة الإلكترونية، شبكات الاتصالات، مهارة الموارد البشرية) والمتغير التابع (فعالية إدارة الموارد البشرية) حيث اشارت نتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية

لمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على المتغير التابع (تخطيط) الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.00^*)، كما ظهرت قيمة (f) المحسوبة (59.197) وهي اكبر من قيمة الجدولية والبالغة (2.37) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والتي تمثل أهمية معنوية هذا النموذج . اشارت (R^2_{Adj}) والتي بلغت قيمته (0.540) اما المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة قد فسرت النسبة (54%) من التغير الذي يحدث في التخطيط الموارد البشرية ، وتعتبر العلاقة بين المتغيرات قوية لأن القيمة (R) تساوي (74.1%)

وتظهر نتائج التحليل لهذه الفرضية أن بعد (التحول إلى الإدارة الإلكترونية ومهارة الموارد البشرية) داخل المجموعة قد ساهم في التأثير على (التخطيط) الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، والتي تظهر من خلال قيم (بيتا) والتي بلغت قيمتها (0.323) و(0.314) ، وقيمة (t) التي بلغت (4.494) ، (3.842)، على التوالي وعند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، بينما كان بعد (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال) لم يحقق اية مساهمة ضمن المجموعة في تخطيط كما ظهر في الجدول (17) .

وبناء على ما سبق فرضت الفرضية العدمية (H_0) حيث ثبت أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) لابعاد تكنولوجيا المعلومات على (تخطيط) إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

(2) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

$H_{0.1.2}$: لا يوجد أثر ` (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ،

مهارة الموارد البشرية) على (التوظيف) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.

قمت باختبار الفرضية الأساسية باستخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد وكانت النتائج اختبار الفرضية واضحة في الجدول رقم (16) .

- الجدول رقم (18) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على التوظيف في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

لعناصر تكنولوجيا المعلومات	الخطأ المعياري	قيمة بيتا (Beta)	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة *Sig
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	0.133	0.130	1.391	0.166
التحول الى الادارة الالكترونية ،	0.131	0.250	2.637	*0.009
شبكات الاتصال	0.149	0.123	1.233	0.219
مهاره الموارد البشرية	0.119	0.204	2.398	0.017
قيمة (R)	0.628			
قيمة (R ₂)	0.394			
قيمة (R ² Adj)	0.382			
قيمة (f) المحسوبة	0.382			
درجة الحرية DF	31.591			

قيمة (f) الجدولية	4/194
مستوى الدلالة (sig)	0.00*
نتيجة الفرض الاساسي	رفض

* ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

استعرض الجدول (18) نتائج الاختبار الإحصائي لهذا النموذج الفرضي والتي تتمثل بوجود مجموعة من ابعاد المتغير المستقل (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، التحول إلى الإدارة الإلكترونية، شبكات الاتصالات، مهارة الموارد البشرية) والمتغير التابع (التوظيف) .

حيث اشارت نتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على المتغير التابع (التوظيف) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.00*)، كما ظهرت قيمة (f) المحسوبة (31.591) وهي اكبر من قيمة الجدولية والبالغة (2.37) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

والتي تمثل أهمية معنوية هذا النموذج . اشارت ($R^2 \text{Adj}$) والتي بلغت قيمته (0.382) اما المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة قد فسرت النسبة (38.2%) من التغير الذي يحدث في (التوظيف) ، وتعتبر العلاقة بين المتغيرات قوية لأن القيمة (R) تساوي (62.8 %).

وتظهر نتائج التحليل لهذه الفرضية أن بعد (التحول إلى الإدارة الإلكترونية ومهارة الموارد البشرية) داخل المجموعة قد ساهم في التأثير على (التوظيف) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، والتي تظهر من خلال قيم (بيتا) والتي بلغت قيمتها (0.250) و(0.204) ، وقيمة (t) التي بلغت (2.637) ، (2.398)، على

التوالي وعند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، بينما كان بعد (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال) لم يحقق اية مساهمة ضمن المجموعة في (التوظيف) كما ظهر في الجدول (18) .

وبناء على ما سبق فرضت الفرضية العدمية (H_0) حيث ثبت أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$ لابعاد تكنولوجيا المعلومات على (التوظيف) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

(2) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

Ho.1.3 لا توجد أثر (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على (التدريب والتطوير) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ١

• الجدول رقم (19) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على التدريب والتطوير في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

لعناصر تكنولوجيا المعلومات	الخطأ المعياري	قيمة بيتا (Beta)	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة *Sig
----------------------------	----------------	------------------	-----------------	--------------------

0.219	1.232	0.097	0.083	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات
*0.007	2.715	0.215	0.081	التحول الى الادارة الالكترونية ،
*0.004	2.949	0.246	0.093	شبكات الاتصال
*0.00	4.141	0.295	0.074	مهاره الموارد البشرية
0.759				قيمة (R)
0.579				قيمة (R ₂)
0.567				قيمة (R ² Adj)
65.895				قيمة (f) المحسوبة
4/194				درجة الحرية DF
2.37				قيمة (f) الجدولية
0.00*				مستوى الدلالة (sig)
رفض				نتيجة الفرض الاساسي

* ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

استعرض الجدول (19) نتائج الاختبار الإحصائي لهذا النموذج الفرضي والتي تتمثل بوجود مجموعة من ابعاد المتغير المستقل (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، التحول إلى الإدارة الإلكترونية، شبكات الاتصالات، مهارة الموارد البشرية) والمتغير التابع (التدريب والتطوير) حيث اشارت نتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير

المستقل تكنولوجيا المعلومات على المتغير التابع (التدريب والتطوير) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، حيث بلغ مستوى الدلالة (00.00^*)، كما ظهرت قيمة (f) المحسوبة (65.895) وهي اكبر من قيمة الجدولية والبالغة (2.37) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والتي تمثل أهمية معنوية هذا النموذج . اشارت (R^2Adj) والتي بلغت قيمته (0.567) اما المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة قد فسرت النسبة (56.7%) من التغير الذي يحدث في (التدريب والتطوير) ، وتعتبر العلاقة بين المتغيرات قوية لأن القيمة (R) تساوي (75.9%) .

وتظهر نتائج التحليل لهذه الفرضية أن بعد (التحول إلى الإدارة الإلكترونية ومهارة الموارد البشرية) داخل المجموعة قد ساهم في التأثير على (التدريب والتطوير) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، والتي تظهر من خلال قيم (بيتا) والتي بلغت قيمتها (0.295) و(0.246) (0.215) ، وقيمة (t) التي بلغت (4.141) ، (2.715)، على التوالي وعند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، بينما كان بعد (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال) لم يحقق اية مساهمة ضمن المجموعة في (التدريب والتطوير) كما ظهر في الجدول (19) .

وبناء على ما سبق فرضت الفرضية العدمية (H_0) حيث ثبت أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) لابعاد تكنولوجيا المعلومات على (التدريب والتطوير) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة :

$H_{0.1.4}$: لا يوجد أثر (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ،

مهارة الموارد البشرية) على (تقييم الأداء) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.

- الجدول رقم (20) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على (تقييم

الأداء) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

لعناصر تكنولوجيا المعلومات	الخطأ المعياري	قيمة بيتا (Beta)	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة *Sig
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	0.123	0.152	1.633	0.104
التحول الى الادارة الالكترونية ،	0.121	0.121	1.282	0.201*
شبكات الاتصال	0.138	0.355	3.582	*0.00
مهاره الموارد البشرية	0.111	0.068	0.807	0.421
قيمة (R)	0.633			
قيمة (R ₂)	0.401			
قيمة (R ² Adj)	0.388			
قيمة (f) المحسوبة	32.410			
درجة الحرية DF	4/194			
قيمة (f) الجدولية	2.37			
مستوى الدلالة (sig)	0.00*			
نتيجة الفرض الاساسي	رفض			

*ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

استعرض الجدول (20) نتائج الاختبار الإحصائي لهذا النموذج الفرضي والتي تتمثل بوجود مجموعة من ابعاد المتغير المستقل (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، التحول إلى الإدارة الإلكترونية، شبكات الاتصالات، مهارة الموارد البشرية) والمتغير التابع (تقييم الأداء) حيث اشارت نتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على المتغير التابع (تقييم الأداء) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.00^{*})، كما ظهرت قيمة (f) المحسوبة (32.271) وهي اكبر من قيمة الجدولية والبالغة (2.37) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

والتي تمثل أهمية معنوية هذا النموذج . اشارت (R^2Adj) والتي بلغت قيمته (0.388) اما المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة قد فسرت النسبة (0.388%) من التغير الذي يحدث في (تقييم الأداء) ، وتعتبر العلاقة بين المتغيرات قوية لأن القيمة (R) تساوي (63.3%) وتظهر نتائج التحليل لهذه الفرضية أن بعد (التحول إلى الإدارة الإلكترونية ومهارة الموارد البشرية) داخل المجموعة قد ساهم في التأثير على (تقييم الأداء) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، والتي تظهر من خلال قيم (بيتا) والتي بلغت قيمتها (0.355) و ، وقيمة (t) التي بلغت (3.582) ، على التوالي وعند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، بينما كان بعد (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال) لم يحقق اية مساهمة ضمن المجموعة في (تقييم الأداء) كما ظهر في الجدول (20)

وبناء على ما سبق فرضت الفرضية العدمية (H_0) حيث ثبت أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) لابعاد تكنولوجيا المعلومات على (تقييم الأداء) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

(3) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة :

Ho.1.5: لا يوجد أثر (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، التحول الى الادارة الالكترونية ، شبكات الاتصال ، مهارة الموارد البشرية) على (الحوافز والتعويضات) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة.

- الجدول رقم (21) نتائج اختبار الانحدار المتعدد يوضح أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على الحوافز والتعويضات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

لعناصر تكنولوجيا المعلومات	الخطأ المعياري	قيمة بيتا (Beta)	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة *Sig
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	0.143	0.100	1.069	0.286
التحول الى الادارة الالكترونية ،	0.141	0.255	2.383	*0.018
شبكات الاتصال	0.160	0.336	3.392	*0.001
مهارة الموارد البشرية	0.129	0.30	0.349	0.727
قيمة (R)	0.632			

قيمة (R ₂)	0.400
قيمة (R ² Adj)	0.387
قيمة (f) المحسوبة	32.271
درجة الحرية DF	4/194
قيمة (f) الجدولية	2.37
مستوى الدلالة (sig)	0.00*
نتيجة الفرض الاساسي	رفض

* ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

استعرض الجدول (21) نتائج الاختبار الإحصائي لهذا النموذج الفرضي والتي تتمثل بوجود مجموعة من ابعاد المتغير المستقل (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، التحول إلى الإدارة الإلكترونية، شبكات الاتصالات، مهارة الموارد البشرية) والمتغير التابع (الحوافز والتعويضات) حيث اشارت نتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات على المتغير التابع (الحوافز والتعويضات) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.00*)، كما ظهرت قيمة (f) المحسوبة (32.271) وهي اكبر من قيمة الجدولية والبالغة (2.37) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والتي تمثل أهمية معنوية هذا النموذج . اشارت (R²Adj) والتي بلغت قيمته (0.387) اما المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة قد فسرت النسبة (0.387%) من التغير الذي يحدث في (الحوافز والتعويضات) ، وتعتبر العلاقة بين المتغيرات قوية لأن القيمة (R) تساوي (63.2%) .

وتظهر نتائج التحليل لهذه الفرضية أن بعد (التحول إلى الإدارة الإلكترونية ومهارة الموارد البشرية) داخل المجموعة قد ساهم في التأثير على (الحوافز والتعويضات) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة ،

والتي تظهر من خلال قيم (بيتا) والتي بلغت قيمتها (0.336) و(0.255) ، وقيمة (t) التي بلغت (3.392) ، (2.383)، على التوالي وعند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، بينما كان بعد (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال) لم يحقق اية مساهمة ضمن المجموعة في (الحوافز والتعويضات) كما ظهر في الجدول (21) وبناء على ما سبق فرضت الفرضية العدمية (H_0) حيث ثبت أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $(\alpha \leq 0.05)$ لابعاد تكنولوجيا المعلومات على (الحوافز والتعويضات) في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة .

4.5. الخلاصة

قمت في هذا الفصل باستعراض النتائج جيث قامت بوصف خصائص عينة الدراسة ووصف متغيراتها الدراسية وتحليلها واخيرا قامت باختبار فرضيات الدراسة .

الفصل الخامس:
النتائج والتوصيات

5. الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

5.1. تمهيد

يمثل هذا الفصل الخاتمة النهائية للدراسة الحالية لأنه يستعرض الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، ويحدد التوصيات المطلوبة لها، ويصف مقترحات الدراسات المستقبلية.

5.2. نتائج الدراسة :

5.2.1. النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة

(1) أظهرت النتائج السابقة بأن (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات) حققت درجة عالية من الأهمية حيث بلغت قيمته (78%) من وجهة نظر أفراد العينة والسبب هو أن مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة يمتلك أجهزة حاسوب تغطي احتياجات الموظفين وتعاون مع الآخرين للوصول إلى الانظمة الكترونية بمستوى عالي من الجودة وايضا يقوم المستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة بتحديث البرامج الحاسوبية باستمرار حيث تشابهت هذه الدراسة مع دراسة عويطي، (2024) دراسة تشانغ وآخرون (2023) .

(2) أظهرت النتائج أن دعم التحول إلى الإدارة الإلكترونية حقق نسبة عالية ودرجة أهمية حيث بلغت قيمتها (73.8%) من وجهة نظر أفراد العينة وذلك لانه التحول إلى الإدارة الإلكترونية يتوافق مع استراتيجية مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث والتي تدعم الى التحول الى الادارة الالكترونية ، اتفقت هذه الدراسة مع دراسة طايح وآخرون (2024)، ودراسة مصطفى (2024) دراسة تشانغ وآخرون (2023) من حيث استخدام الوسائل التي تدعم التحول إلى الإدارة الإلكترونية .

(3) أظهرت النتائج أن شبكات الاتصال قد حققت درجة عالية وشديدة من الأهمية حيث بلغت نسبة (73.8%)

من وجهة نظر أفراد العينة وذلك لانه مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في جدة تمتلك موارد وخوادم وأجهزة توجيه ومحاور متنوعة مناسبة لشبكات الاتصال، بالإضافة إلى تقييم ومراقبة وصول البيانات داخل مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث واتفقت هذه الدراسة مع دراسة العايب و خديجة ، (2023) ودراسة (الحمد وآخرون ،2022) .

(4) أظهرت النتائج بأن مهارة الموارد البشرية قد حققت درجة أهمية متوسطة، من وجهة نظر أفراد العينة حيث بلغت قيمتها (72.8 %) وهذا بسبب ضعف استراتيجية التدريب والتطوير في عملية تاهيل العاملين المهارات والخبرات المطلوبة، وعدم امتلاك العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث مهارة الوصول إلى البيانات والمعلومات بسهولة وجهد أقل اتفقت مع دراسة عبده و شريف (2024) ودراسة عويطي، (2024)

(5) أظهرت النتائج أن تخطيط الموارد البشرية قد حقق درجة أهمية متوسطة بلغت قيمته (66.6%) من وجهة نظر أفراد العينة وذلك بسبب عدم مشاركة ادارة مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في تخطيط الموارد البشرية وعدم الاعتماد على التغييرات الحاصلة في دراسة خطة قوى الموارد البشرية.

(6) أظهرت النتائج أن توظيف الموارد البشرية حقق درجة أهمية متوسطة بلغت قيمتها (58.4 %) من وجهة نظر أفراد العينة والسبب هو عدم تعيين العاملين في الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم العملية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث .

(7) أظهرت النتائج أن التدريب والتطوير للموارد البشرية حقق درجة أهمية متوسطة وشديدة من وجهة نظر أفراد العينة حيث بلغت (71.2 %) وذلك بسبب عدم الاهتمام بتقييم البرامج التدريبية عندما تنتهي عملية التدريب

ويعود لسبب عدم الاهتمام بالجانب التطبيقي في بعض البرامج التدريبية

(8) أظهرت النتائج أن تقييم أداء الموارد البشرية قد حقق درجة أهمية متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة بلغت قيمتها (71.2 %) ، وذلك بسبب نقص الاهتمام بالمساواة والعدالة بين الموظفين عند وضع نتائج الأداء

ونتيجة لنتائجها لا تتم عملية النقل والتعيين للموارد البشرية بشكل المناسب

(9) أظهرت النتائج أن الحوافز والتعويضات حققت درجة أهمية متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة وبلغت قيمتها (54.8 %) وذلك بسبب عدم إعطاء الحوافز والمكافآت على أسس موضوعية، نجد بأن هناك ضعف

الارتباط بين الحوافز المادية للموارد البشرية والأداء.

5.2.2. نتائج اختبار فرضيات الدراسة

أظهرت نتائج اختبار الفرضيات المتعلقة بنموذج الدراسة الذي يحتوي على المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات بأبعاده، (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، التحول إلى الإدارة الإلكترونية. شبكات ومهارات الاتصال) والمتغير التابع فعالية إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، الحوافز والتعويضات)

(1) اثبت بأن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمتغير (تكنولوجيا

المعلومات) على فعالية إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث .

(2) اثبت بأن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمتغير (تكنولوجيا

المعلومات) على تخطيط إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث .

- (3) اثبت بأن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمتغير (تكنولوجيا المعلومات) على التوظيف في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث .
- (4) اثبت بأن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمتغير (تكنولوجيا المعلومات) على التدريب والتطوير في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث .
- (5) اثبت بأن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمتغير (تكنولوجيا المعلومات) على الحوافز والتعويضات في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث .
- 5.3. توصيات الدراسة:**
- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية، ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشة تلك النتائج يمكن استخلاص التوصيات التالية:
- (1) التأكيد على الاستخدام الأمثل للأجهزة والبرامج التي تتوافق مع طبيعة عمل المستشفى لتحقيق أقصى استفادة.
 - (2) ضمان حماية البيانات الإلكترونية من خلال الأنظمة المتخصصة والنسخ الاحتياطية والإجراءات الأمنية.
 - (3) توفير التدريب الشامل للموظفين على الاستخدام الفعال لأنظمة الإدارة الإلكترونية.
 - (4) الاستفادة من الهياكل التنظيمية لدعم التحول إلى الإدارة الإلكترونية من خلال البرامج التدريبية والحوافز.
 - (5) تنمية الكفاءات المتنوعة في مجال تكنولوجيا المعلومات لدى الموظفين.
 - (6) الاستفادة من شبكات الاتصال في التعلم عن بعد ونشر المعلومات.
 - (7) وضع خطط التدريب والتطوير الإستراتيجية لتعزيز مهارات الموظفين.
 - (8) تدريب الموظفين على الوصول الفعال للبيانات لتوفير الوقت والجهد.
 - (9) مواءمة احتياجات الموارد البشرية مع أهداف المستشفى ورؤيته.
 - (10) المشاركة في تخطيط الموارد البشرية والتكيف مع المتغيرات.
 - (11) تقييم برامج التدريب لاتخاذ قرارات مستنيرة وتحسين استراتيجيات التدريب.
 - (12) التركيز على الجوانب العملية في البرامج التدريبية لتنمية المهارات اللازمة.
 - (13) اختيار المدربين على أساس الكفاءة وتوفير البيئات التدريبية المناسبة.
 - (14) ضمان المساواة والعدالة في تقييم أداء الموظفين لتحقيق رضاهم.
 - (15) تعزيز الحوافز والمكافآت بناء على نظام مكافآت شفاف.

تهدف هذه التوصيات إلى تعزيز كفاءة ومهارات ونجاح مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث من خلال الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والممارسات الفعالة لإدارة الموارد البشرية.

5.4. الخاتمة

وتؤكد الدراسة التي أجريت في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة على الأدوار المهمة للبنية التحتية لتقنية المعلومات، والانتقال إلى الإدارة الإلكترونية، وشبكات الاتصال، ومهارات الموارد البشرية في تشكيل فعالية إدارة الموارد البشرية. ومن الجدير بالذكر أن الأهمية الكبيرة التي تعزى إلى البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات (78%)، ودعم التحول إلى الإدارة الإلكترونية (73.8%)، وشبكات الاتصالات (73.8%) تؤكد تأثيرها الحاسم على العمليات التنظيمية.

علاوة على ذلك، فإن الأهمية المتوسطة إلى القوية لمهارات الموارد البشرية (72.8%)، والتدريب والتطوير (71.2%)، وتقييم الأداء (71.2%) تسلط الضوء على مجالات التحسين في عمليات تطوير وتقييم الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تكشف الدراسة عن الحاجة إلى تعزيز تخطيط الموارد البشرية (66.6%) واستراتيجيات التوظيف (58.4%) لمواءمة مؤهلات الموظفين مع متطلبات الوظيفة بشكل فعال.

علاوة على ذلك، يؤكد البحث التأثير الكبير لتكنولوجيا المعلومات على الأبعاد المختلفة لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التخطيط والتوظيف والتدريب والحوافز، مع التركيز على التكامل الاستراتيجي للتكنولوجيا لفعالية إدارة الموارد البشرية.

تؤكد الدراسة التي أجريت في مستشفى الملك فيصل التخصصي على أهمية تحسين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية لدفع الكفاءة التنظيمية وأداء الموظفين. توفر النتائج رؤى قيمة للتحسينات المستقبلية في استراتيجيات الموارد البشرية والتكامل التكنولوجي، مما يمهّد الطريق لتحسين الفعالية التشغيلية والنجاح التنظيمي.

6. المراجع

6.1. المراجع العربية

- (1) الكلالدة، ز.م. (2011). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.
- (2) العايب و مزلي خديجة. (2023). مساهمة إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية (أطروحة دكتوراه، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف-MILA).
- (3) بلغيث، نسيم، شاوش، & صبيحة. (2018). أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة العربي التبسي تبسة).
- (4) بن حمزة، ج.، وبوقرة، أ. (2023). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المنظمة
- (5) التونة، ش. م.، & شريهان مصطفى. (2024). المعلومات التكنولوجية المتقدمة عن التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في العاملين في بورسعيد. التجارة والتمويل، 44(1)، 198-236.
- (6) حافظ، م.أ. (2011). [العنوان غير متوفر]. الناشر والمكان غير معروف.
- (7) شكر، ل.ح.أ. (2011). أثر تطور تكنولوجيا المعلومات على الخصائص النوعية والكمية للموارد البشرية. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- (8) صبح، أ. س. ع. ا.، & أمنية سامي عبد الحليم. (2024). الارتباط بالعمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء اختصاصي تكنولوجيا المعلومات في شركات تكنولوجيا المعلومات في مصر.
- (9) عباس، س. م. (2006). إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية: الطبعة الثانية. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- (10) عبده، ش.، & شريف. (2024). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على إبداع الموظفين من خلال دور الوسيط لتفاعل الموظفين في تجارب الفنادق المصرية.

- 11) كافي، م. ي. (2014). إدارة الموارد البشرية من منظور إداري وتنموي وتكنولوجي وعالمي. مكتبة الجالية العربية للنشر والتوزيع، عمان.
- 12) محمد المري، ر.، و راشد. (2023). المعاصرة لتكنولوجيا المعلومات في النظام والرقابة الداخلية| تأثير تكنولوجيا المعلومات على نظام الأمن والرقابة الداخلية. مجلة الفقهية القانونية، 35(40)، 1303-1373.
- 13) محمود طلبة، ف.، & فتحى. (2024). تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي في الجامعات الحكومية (دراسة تطبيقية على جامعة الفيوم).
- 14) مستشفى الملك فيصل التخصصي والبحوث الناشئة والإنجازات، تقديم أنور الجبرتي، مؤسسة الإمامة الصحفية، الرياض، 1419هـ/1999م، ص9-11.
- 15) هدى الهادي عويطي. (2024). واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة طرابلس.
- 16) هوبكنز، ب.، وماركهام، ج. (2008). إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. (ك. العمري، ترانس.). دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.

6.2. الكتب العربية

1. ناجي، ج. ش.، والعاني، م. ش.، والحجازي، ه. ع. (2012). ذكاء الأعمال عمان: دار الصفاء للنشر.
2. فيصل، ح. (2008). إدارة الموارد البشرية الطبعة الأولى. عمان: دار أسامة للنشر.
3. كاظم، ح. خ.، والخرشة، ي. ك. (2009). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار المسيرة.
4. لهاد، ح. خ. (2011). تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على العملية المحاسبية. مجلة الرابطة.
5. عباس، ن. (تاريخ غير محدد). استخدام تكنولوجيا المعلومات وأثرها في الأداء في أجهزة الخدمة المدنية في الأردن*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

6. عبد الباري، د.، والصباغ، ز. (2008). الفكر الاستراتيجي قراءات معاصرة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

7. مصطفى، س. (تاريخ غير محدد). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. عمان: دار وائل الدلاهمة.

8. الزعبي، وآخرون. (2007). نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

9. وائل، م. (2004). الحاسوب والبرمجيات الجاهزة. عمان: دار وائل للنشر.

6.3. المراجع الاجنبية :

1. Alshurideh, M., Al Kurdi, B.H., Alzoubi, H.M. and Salloum, S. eds., 2023. *The Effect of Information Technology on Business and Marketing Intelligence Systems* (Vol. 1056). Springer Nature.
2. Mizher, R.A. and Alwreikat, A.A., 2023. EFL students' use of e-books for e-learning: Applying technology acceptance model (TAM). *Journal of Language Teaching and Research*, 14(1), pp.153–162.
3. Jurayeva, Z. and Turganbayev, B., 2023. ENHANCING INFORMATION TECHNOLOGY EDUCATION IN CHILDREN THROUGH E-BOOKS. *Академические исследования в современной науке*, 2(23), pp.211–214.
1. AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommuni-cations companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429–438.

2. Backlund, M. (1991). Information as Thing. *Journal of the American Society for Information Science*, 42(5), 351–360.
3. Bimber, B. (2000). Studying Technology and the Social: A Review of Trends and Key Issues. *Information Society*, 16(4), 219–225. DOI: 10.1080/01972240050133609
4. Borgman, S.L. (2015). *Big Data, Little Data, No Data: Scholarship in the Networked World*. MIT Press.
5. Brown, A., & Green, B. (2019). The Importance of Materials in Technological Evolution. *International Journal of Engineering and Technology*, 7(3), 112–125.
6. Floridi, L. (2010). *Information: A Very Short Introduction*. Oxford University Press.
7. Johnson, R., & Williams, S. (2020). Tools in the Technological Process: Enhancing Efficiency and Innovation. *Technology and Engineering Journal*, 15(4), 78–94.
8. Kamar, K., Lewaherilla, N. C., Ausat, A. M. A., Ukar, K., & Gadzali, S. S. (2022). The Influence of Information Technology and Human Resource Management Capabilities on SMEs Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2), 1.
9. Loudon, K.C., & Loudon, J.P. (2016). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson.
10. O'Brien, J.A., & Marakas, G.M. (2018). *Management Information Systems*. McGraw Hill Education.
11. Ramezen, M., Nazari, Y., & Ahmadi, M. M. (2013). The effect of electronic human resources management on quality of services provided by human resources in the insurance industry (case study: Iran Insurance Company in Khorramabad City). *Journal of Social Issues & Humanities*, 1(7), 223–232.
12. Shannon, C.E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. University of Illinois Press.

13. Sharma, M., Luthra, S., Joshi, S., & Kumar, A. (2022). Analysing the impact of sustainable human resource management practices and industry 4.0 technologies adoption on employability skills. *International Journal of Manpower*, 43(2), 463–485.
14. Smith, J., & Johnson, E. (2018). The Role of People in the Technological Process. *Technology and Innovation Journal*, 10(2), 45–62.
15. Stair, R.M., & Reynolds, G. (2019). *Principles of Information Systems*. Cengage Learning.
16. Sutrisno, S., Kuraesin, A. D., Siminto, S., Irawansyah, I., & Ausat, A. M. A. (2023). The Role of Information Technology in Driving Innovation and Entrepreneurial Business Growth. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 586–597.
17. Tërstena, A., Goga, A. J., & Jashari, B. (2020). Improving the efficiency of human resources with the use of new technologies and reorganization process. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147–4478), 9(1), 31–38.
18. Turban, E., Pollard, D., Wood, G., & Swanson, E. (2017). *Information Technology for Management: Digital Strategies for Insight, Action, and Sustainable Performance*. Wiley.
19. Zhang, X., Xu, Y.Y. and Ma, L., 2023. Information technology investment and digital transformation: the roles of digital transformation strategy and top management. *Business Process Management Journal*, 29(2), pp.528–549.
20. Zhang, X., Xu, Y.Y., & Ma, L. (2023). Information technology investment and digital transformation: the roles of digital transformation strategy and top management. *Business Process Management Journal*, 29(2), 528–549.
21. Amaeshi Uzoma Francis, Human Resource Management and Technology Transition for Firm Competitiveness in Nigeria’s telecommunication industry,

International Journal of Advancements in Research & Technology, Volume 2, Issue 12, December-2013 ISSN 2278-7763.

22. B.Swathi, A Comprehensive Review On human resource Management Practices, Impact: International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM) ISSN (E): 2321-886X; ISSN (P): 2347-4572 Vol. 2, Issue 9, Sep 2014, 21-28.
23. Barkha Gupta, Human Resource Information System (HRIS): Important Element of Current Scenario, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), e-ISSN: 2278-487X, p ISSN: 2319-7668. Volume 13, Issue 6 (Sep. – Oct. 2013), PP 41-46 www.iosrjournals.org
24. Harekrishna Misra, Role of Human Resources in Information Technology Alignment In Organizations: a Metric Based Strategic Assessment Frameworks, Journal of Information Technology Management Volume XVII, Number 3, 2006.
25. Hilla Peretz and Yitzhak Fried, Information Technology Systems in the Human Resource Area A Cross Culture Approach, The International Journal of Management and Business, Vol. 2, No.1, August 2011.
26. Hiyam S. Ensour, Tareg M. alinizi, The Impact of Management Information Systems (MIS) Technologies on The Quality of Services Provided At The University of Tabuk , International Journal of Network Security & Its Applications (IJNSA), Vol.6, No.2, March 2014.
27. Jaber Talebi, Karamollah Daneshfard & Morteza Khodabin, The Impact of Information Technology on the Performance of the Human Resource In the Martyr Foundation and Veterans Affairs of Great Tehran, Universal Journal of Management and Social Sciences Vol. 4, No.7; July 2014.

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

7. الملاحق

ملحق (1)

استبانة

الاخ / الاخت الفاضل /ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

سوف اقوم بدراسة ميدانية حول " بغرض الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال ، وقد أعدت هذه الاستبانة خصيصا لهذا البحث ، لذا ارجو تعبئة هذه الاستبانة بكل دقة وعناية ، لما في ذلك من مساهمة بالارتقاء بالبحث العلمي بما يعود بالفائدة على القطاع العام الحكومي ، مؤكدا لكم ان اجابتم ستستخدم فقط لاغراض البحث العلمي وليس لاي غرض آخر .

ولكم جزيل الشكر والعرفان .

الباحث

أولاً : البيانات الشخصية والوظيفية :

يرجى وضع إشارة (X) عند الاجابة التي تنطبق عليك .

1. الجنس () ذكر () انثى
2. العمر الموظف () اقل من 30 () من 30 - 40
3. المؤهل العلمي () دبلوم وما دونها () بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه
4. عدد سنوات الخدمة () اقل من 5 سنوات () من 5 الى 15 سنوات () اكثر من 15 سنوات

ثانيا : تجد تاليا مجموعة من العبارات التى تقيس اثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي في جدة من وجهة نظرك يرجى وضع إشارة (√) أمام العبارة التى تعكس رأيكم حول الفقرات التالية :

الرقم	العبارة	موافقة بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	تكنولوجيا المعلومات المتغير المستقل					
	البعد الاول البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات					
1	تمتلك مستشفى الملك فيصل التخصصي أجهزة حواسيب تغطي احتياجات الموظفين					
2	مستشفى الملك فيصل التخصصي بتحديث البرامج باستمرار					
3	تتعاون مستشفى الملك فيصل التخصصي مع الغير للوصول إلى نظام الكتروني عالي الجودة					
4	تتبنى مستشفى الملك فيصل التخصصي نظم إلكترونية تدعم فعالية ووظائف المنظمة المختلفة					

					البعد الثاني دعم التحول إلى الإدارة الإلكترونية
					5 يتناسب التحول إلى الإدارة الإلكترونية مع إستراتيجية المستشفى
					6 تساعد الهياكل التنظيمية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث إلى التحول إلى الإدارة الإلكترونية
					7 يستخدم وسائل داخل مستشفى الملك فيصل التخصصي لدعم التحول إلى الإدارة الإلكترونية
					8 تقوم المؤسسة بتدريب الموظفين على أنظمة الإدارة الإلكترونية
					البعد الثالث : شبكات الاتصال
					9 تتوافر في مستشفى الملك فيصل التخصصي شبكات اتصال داخلية انترانت للربط بين الأقسام
					10 تُسهم شبكات الاتصال في توفير كافة المعلومات للعاملين وبخصائص نوعية عالية
					11 تسهم شبكات الاتصال في توفير مادة تعليمية إلكترونية للأفراد العاملين فيما يتعلق بأعمالهم ووظائفهم
					12 تسهم شبكات الاتصال المختلفة في دعم فعالية التعلم عن بعد في مجال العمل
					البعد الرابع مهارة الموارد البشرية
					13 يمتلك العاملون في مستشفى الملك فيصل التخصصي كفاءات متنوعة وكافية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات
					14 يمتلك العاملون القدرة على التكيف مع ما يحتاجه العمل وقدرة التعامل مع التقنيات الحديثة
					15 يتوافر في مستشفى الملك فيصل التخصصي أفراد مختصين في تكنولوجيا المعلومات
					16 يمتلك العاملون في مستشفى الملك فيصل التخصصي مهارة الوصول إلى البيانات

					والمعلومات من قبل العاملين بأقل وقت جهد	
					البعد الأول تخطيط الموارد البشرية	
					تقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية بما يتناسب مع أهداف ورؤية مستشفى الملك فيصل التخصصي	17
					تتم دراسة خطة القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي الكبرى اعتماداً على المتغيرات الحاصلة	18
					تشارك مختلف أقسام مستشفى الملك فيصل التخصصي في تخطيط الموارد البشرية	19
					خطة الموارد البشرية مستشفى الملك فيصل التخصصي جزء من خطتها الاستراتيجية	20
					البعد الثاني : التوظيف	
					يتم استقطاب اقوى البشرية في المستشفى وفقا لأسس موضوعية	21
					يتم اختيار القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي وفقا للأسس موضوعية	22
					يتم تعيين العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي في الموقع الذي يتناسب مع مؤهلاتهم	23
					يتم تعيين العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي في الموقع الذي يتناسب مع خبراتهم	24
					البعد الثالث التدريب والتطوير	
					تقوم مستشفى الملك فيصل التخصصي بتنظيم دورات تدريبية متنوعة	25
					تقوم مستشفى الملك فيصل التخصصي بتقييم البرامج التدريبية بعد الانتهاء من عملية التدريب	26
					توفر مستشفى الملك فيصل التخصصي بيئة ملائمة للتدريب	27
					يتم اختيار المدربين في مستشفى الملك فيصل التخصصي على أساس الكفاءة	28

البعد الرابع تقييم الأداء					
					29
				يتم تقييم أداء القوى البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي اعتماداً على معايير محددة	
				تحقق معايير التقييم رضى الأفراد في مستشفى الملك فيصل التخصصي	30
				تعتمد عمليات النقل والتعيين للموارد البشرية على نتائج الأداء	31
				تحقق معايير الأداء في مستشفى الملك فيصل التخصصي المساواة والعدالة بين العاملين	32
				البعد الخامس : الحوافز والتعويضات	
				يوجد في مستشفى الملك فيصل التخصصي نظام لإعطاء الحوافز للعاملين	33
				يتم تطوير نظام الحوافز والتعويضات في مستشفى الملك فيصل التخصصي باستمرار	34
				ترتبط الحوافز المادية للموارد البشرية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بأدائهم	35
				يتم إعطاء الأفراد الحوافز والتعويضات في مستشفى الملك فيصل التخصصي بناء على أسس موضوعية	36