

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص الموارد البشرية



دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية في دعم الرقمنه في وزارة الصحة

The Impact of e-HRM on Digitalization in the Ministry of Health

إعداد الطالب/ صالح الحربي

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي

١٤٤٦-٢٠٢٤

المقدمة

أدت التطورات التكنولوجية المتسارعة إلى تحول جذري في دور إدارة الموارد البشرية، حيث انتقلت من كونها وظيفة داعمة إلى وظيفة استراتيجية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة. فمع ظهور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، بات من الممكن الاستفادة من البيانات وتحليلاتها لاتخاذ قرارات أكثر استنارة، وتحسين أداء الموظفين، وتعزيز الابتكار. تُعرف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأنها تطبيق التقنيات الرقمية على جميع جوانب إدارة الموارد البشرية، بهدف تحقيق الكفاءة والمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة العمل. وقد أثبتت الدراسات أن المنظمات التي تبنت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية حققت نتائج أفضل من حيث الأداء المالي ورضا الموظفين.

وفي ظل التحول الرقمي المتسارع الذي تشهده وزارة الصحة، أصبح من الضروري الاستفادة من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتحسين خدماتها وتطوير كفاءتها. فمن خلال الاستثمار في التقنيات الحديثة، يمكن لوزارة الصحة أن تحقق قفزات نوعية في مجال الرعاية الصحية. نعيش اليوم في اقتصاد عالمي يقصف المنظمات بالتغيير والتعقيد باستمرار. كل عام، تظهر تقنيات وأسواق ومنافسون جدد بوتيرة متزايدة. ومع تسارع التغيير، يزداد الابتكار والغموض. تصبح التهديدات والفرص المستقبلية أصعب.

لم تشهد وظائف إدارة الموارد البشرية ثورة حقيقية بفضل ظهور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM)، بل تحولت من نمط تقليدي إلى نمط ديناميكي يعتمد على التكنولوجيا بشكل أساسي. فمع انتقال الدور من مجرد تنفيذ المهام إلى المشاركة الفعالة للأفراد، أصبح من الواضح أن التكنولوجيا قد غيرت قواعد اللعبة (وادي وعمار، ٢٠١٨).

تُعرف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأنها الاستخدام الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات في إدارة دورة حياة الموظف بأكملها، بدءاً من التوظيف وحتى التقاعد. فهي أكثر من مجرد أتمتة العمليات، بل هي تحول رقمي شامل يهدف إلى تعزيز الكفاءة والفعالية ورضا الموظف (Hamidianpour et al., 2016).

وفي سياق التحول الرقمي الذي تشهده العديد من القطاعات، بما فيها قطاع الصحة، أصبح من الضروري دمج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الإستراتيجية المؤسسية. فالتحول الرقمي ليس مجرد خيار، بل هو ضرورة لضمان تقديم خدمات صحية أفضل وأكثر كفاءة للمواطنين (بن يمينه وآخرون، ٢٠١٩).

مشكلة الدراسة

على الرغم من التطور المتسارع في مجال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والرقمنة في القطاع الصحي، إلا أن هناك فجوة معرفية حول مدى فعالية تطبيق هذه التقنيات في وزارة الصحة، وكيف تساهم في تحقيق أهداف الرقمنة بشكل ملموس

لا توجد دراسات كافية تقيس الأثر الفعلي لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء الموظفين وكفاءة الخدمات الصحية المقدمة في وزارة الصحة. هذه الدراسة تهدف إلى سد هذه الفجوة وتقديم أدلة تجريبية حول هذا الأثر.

أهمية الدراسة

الأهمية العملية :

تأتي أهمية هذه الدراسة من الحاجة إلى فهم تأثير تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء الموظفين وكفاءة الخدمات الصحية في وزارة الصحة. مع التطور السريع في هذا المجال، من الضروري تقديم أدلة تجريبية حول فعالية هذه التقنيات في تحقيق أهداف الرقمنة.

الأهمية العلمية:

تساهم في سد الفجوة المعرفية في هذا المجال .

تقدم توصيات عملية لوزارة الصحة لتحسين أداء الموظفين وجودة الخدمات الصحية .

تدعم جهود التحول الرقمي في القطاع الصحي

أهداف الدراسة

الهدف العام: تقييم دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في دعم الرقمنة بوزارة الصحة وتحسين أداء الموظفين وجودة

الخدمات الصحية . ومنها الأهداف الخاصة التالية

- تحديد المفاهيم الأساسية مثل إدارة الموارد البشرية، الرقمنة، التحول الرقمي، الخدمات الإلكترونية، والخدمات الصحية.

- قياس الأثر الفعلي لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء الموظفين في وزارة الصحة.

- تحليل التحسينات التي تساهم بها إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين.
- تحديد التحديات التي تواجه تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكيفية التغلب عليها.
- تقديم توصيات لأفضل الممارسات لضمان نجاح تطبيق هذه الأنظمة.

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم فهم أعمق لمستوى ممارسة الموارد البشرية في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية، وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين فيها. ومن خلال الإجابة على التساؤلات المطروحة، سوف تساهم هذه الدراسة في تعزيز ممارسات الموارد البشرية، وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في القطاع الصحي وخدمة المستفيدين بالشكل المناسب

- ما هي المفاهيم الأساسية للإدارة الموارد البشرية، الرقمنة ، والتحول الرقمي ، خدمات الصحية ؟
- ما هو الأثر الفعلي لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الموظفين في وزارة الصحة؟
- كيف تساهم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين؟
- ما هي التحديات التي تواجه تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في وزارة الصحة وكيف يمكن التغلب عليها؟
- ما هي التوصيات اللازمة لأفضل الممارسات التي يمكن تبنيها لضمان نجاح تطبيق هذه الأنظمة؟

فروض الدراسة

١. هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومستوى تطبيق أبعاد الرقمنة المختلفة (التخطيط الاستراتيجي، إعداد القادة، البيئة المؤسسية، واستقطاب المهارات) في وزارة الصحة السعودية
٢. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات الموظفين تجاه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والرقمنة وفقاً لاختلافاتهم في العمر وعدد سنوات الخبرة في وزارة الصحة.
٣. هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين استخدام أنظمة التوظيف الإلكتروني ونجاح استقطاب الكفاءات الرقمية.

٤. هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين استخدام أنظمة التدريب الإلكتروني وكفاءة القادة في مجال الرقمنة.

٥. هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين استخدام أدوات التقييم الإلكتروني وربط الأداء بالأهداف الاستراتيجية للرقمنة.

الدراسات السابقة

دراسة (عمار ومفرج، ٢٠٢٢) بعنوان دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في دعم الرقمنة " دراسة تطبيقية " هدفت الدراسة الى توصيف أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والرقمنة في الرئاسة العامة للحرس الوطني بدولة الكويت، بالإضافة إلى تحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والرقمنة، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٢١٥ موظف من موظفي الرئاسة العامة للحرس الوطني بدولة الكويت، وقد أظهرت نتائج البحث أن واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية متوسط على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها، ووجد أن مستوى الرقمنة كان متوسطاً على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها ، وبينت نتائج البحث عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستقصي منهم حول مستوى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية باختلاف الخصائص الديموجرافية، وعدم وجود اختلافات بين إدراك المستقصي منهم حول مستوى الرقمنة باختلاف الخصائص الديموجرافية، وكشفت النتائج أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية و الرقمنة، وتوصل الباحثان إلى مجموعة من التوصيات لتدعيم الرقمنة في الرئاسة العامة للحرس الوطني بدولة الكويت من خلال الإهتمام بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية .

وهدف دراسة (Lazazzara & Galanaki, 2018) إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على تبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وإستخدامها في إدارة الموارد البشرية وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من ٣٨١٥ منظمة من مختلف المستويات وزعت على ٢١ دولة أظهرت نتائج الدراسة أن السلوكيات الابتكارية تحدد مدى تبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وقد أوصت أن كل من القطاع الاقتصادي و حجم المنظمة و المنافسة العالمية و المستوى التعليمي بتبني نظام ادارة الموارد البشرية الإلكترونية باستخدامها على المستوى التنظيمي اضافاه على ذلك التوجه الاستراتيجي لوظيفة الموارد البشرية يعد الشرط الأساسي لتبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية واستخدامها.

هدفت دراسة (Raymond et al, 2019) الى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على عمليات تحسين الأداء بالتطبيق على مع قطاع التصنيع ، وبالتحديد تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديات محددة فيما يتعلق بقدراتها في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في هذا السياق ، تم إجراء دراسة استقصائية لعدد (٢٠٦) من شركات التصنيع محل الدراسة ، وأظهرت نتائج الدراسة النتائج التي تؤكد العلاقات الإيجابية بين قدرات الموارد البشرية الإلكترونية للشركات الصغيرة والمتوسطة أثبتت النتائج العلاقات الإيجابية بين وأداء تلك الشركات.

وهدفت دراسة (Lazazzara, et al, 2020) الى التعرف على تأثير أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على رأس المال الفكرى والأداء التنظيمي ، وزعت (١٦٨) إستبانة على مجموعة من العاملين بشركة (كرانيت (الإيطالية ، وأظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة إيجابية لرأس المال الفكرى على الأداء التنظيمي ، ولكن هذه العلاقة تضعف عند وجود مستويات عالية من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، كما أوضحت النتائج أن وجود إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بصورة كبيرة تؤدي الى إلغاء التأثير الإيجابي بين رأس المال الفكرى والأداء التنظيمي

كما سعت دراسة (أبو جمعة ، ٢٠٢١) الى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطبيق إدارة المواهب البشرية ، وذلك في شركات التوظيف الأردنية ، حيث تكون مجتمع الدراسة من المدراء والموظفين في شركات التوظيف الأردنية ، والبالغ عددها ٥٢ شركة، تم اختيار ٦ شركات منها والتي تستخدم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في عمليات الاختيار والتعيين والتوظيف للموارد البشرية المؤهوبة ، تم استخدام المعلومات التي تم جمعها من خلال توزيع أداة الدراسة الاستبانة على عينة الدراسة والبالغ عدد أفرادها ١١٧ فردا، بعد أن تم معالجتها إحصائيا باستخدام برنامج (SPSS) واستخدم الفحوصات الإحصائية اللازمة. كان من نتائج ذلك أن تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها التوظيف الإلكتروني التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني في تطبيق إدارة المواهب البشرية بأبعادها استقطاب المواهب، تطوير المواهب الاحتفاظ بالموهبة في شركات التوظيف الأردنية الست محل الدراسة.

في حين هدفت دراسة (الحريرات ، ٢٠٢١) ، إلى اختبار أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعادها التوظيف الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية على أداء العاملين بأبعاده الدقة في العمل، وسرعة الإنجاز، والإبداع، والعمل الجماعي في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الإدارة العامة وجميع مكاتب الشركة في العاصمة عمان. أما وحدة المعاينة فشملت جميع المديرين في مستوي الإدارة العليا والوسطى في مجتمع الدراسة وقد بلغ عددهم (٣٨٧). ولغايات جمع البيانات والمعلومات اللازمة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة، وبعد تحليل البيانات من خلال الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تم التوصل إلى النتائج والتي كان من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية على أداء العاملين، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التوظيف الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية (على الدقة في العمل، والإبداع، والعمل الجماعي. وبالاعتماد على النتائج تم تقديم عدد من التوصيات كان أهمها ضرورة استمرار الشركة في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لاسيما التوظيف الإلكتروني لكونه الوظيفة المسؤولة عن رفد شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية بالموارد البشرية القادرة على تحقيق التفوق والميزة التنافسية المستدامة، وضرورة إدخال التدريب الإلكتروني إلى باقي الوظائف الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية في الشركة.

كما سعت دراسة (Ling et al, 2021) الى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي ، وذلك بالتطبيق على العاملين بالبنوك الإسلامية في مقاطعة (باتو باهات) في دولة ماليزيا ، وتم استخدام أسلوب قائمة الإستقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة ، وتم توزيعها على عدد (٧٦) من قيادات تلك البنوك على كافة المستويات الإدارية وعلى مختلف الوظائف الإدارية ، وأوضحت النتائج الى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية على كلاً من الرضا الوظيفي وكذلك الأداء الوظيفي ، كما تساعد نتائج هذه الدراسة على إدراك إدارة الموارد البشرية للصناعات المصرفية لتوفير التدريب المناسب لموظفيها قبل تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

وسعت دراسة (Friedrich & Wahba, 2021) الى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الفعالية التنظيمية ، وذلك بالتطبيق على العاملين بشركات EPC بجمهورية مصر العربية ، وبلغ عدد العينة (٤٥٠) من العاملين وتم جمع (٣٧٢) بنسبة إستجابة (٨٢ %) ، وتم استخدام أسلوب قائمة الإستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية ، وأوضحت النتائج الى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها مجتمعة على الفعالية التنظيمية كما ركزت دراسة (Rathee & Renu , ٢٠٢١) على معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الرضا الوظيفي وذلك للعاملين بشركات تكنولوجيا المعلومات بدولة الهند والتي تعد الدولة الأولى في العالم في إنتاج وتصدير تكنولوجيا المعلومات والبرمجة وذلك في منطقة العاصمة نيودلهي ، وتم استخدام قائمة الإستقصاء كأسلوب لجمع البيانات الأولية للدراسة ، وتم توزيع (٣٢٠) قائمة إستقصاء والمتمثلة في العالم في إنتاج وتصدير تكنولوجيا المعلومات

والبرمجة وذلك في منطقة العاصمة نيودلهي ، وتم استخدام قائمة الإستقصاء كأسلوب لجمع البيانات الأولية للدراسة ، وتم توزيع (٣٢٠) قائمة إستقصاء والمتمثلة في عدد العينة الخاصة بالدراسة ، وأوضحت نتائج الدراسة الى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الرضا الوظيفي ، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والرضا الوظيفي بينما هدفت دراسة (٢٠٢١ Richardson et al., الى معرفة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على إنتاجية العاملين في ظل وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط ، وذلك بالتطبيق على العاملين لأكثر من (٥٠) منظمة داخل دولة الإمارات العربية المتحدة ، وتم استخدام قائمة الإستقصاء كأسلوب لجمع بيانات الدراسة ، وتم توزيع الإستبانة على عدد (٥٨) من قيادات تلك المنظمات ، وأظهرت نتائج الدراسة الى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على إنتاجية العاملين وذلك في ظل وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط. واسترشاداً بما سبق، تمت صياغة الفرض الأول في الصورة الآتية: لا توجد اختلافات معنوية بين إدراك موظفي الرئاسة العامة للحرس الوطني بدولة الكويت فيما يتعلق بواقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية باختلاف خصائصهم الديموجرافية .

دراسة (مصطفى، ٢٠٢١) بعنوان تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور عملية التحول الرقمي بمتطلبات تطبيقه المختلفة (الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، القيادة التحويلية، الموارد البشرية) في تحسين أبعاد مستوى أداء الخدمات المقدمة من قبل وحدات المرور والتراخيص بمحافظة القاهرة، وهذه الأبعاد تمثلت في (بُعد الاستجابة، بُعد الاعتمادية، بُعد الملموسية، بُعد الضمان، بُعد التعاطف)، وقد اعتمد الباحث في تناول الدراسة وعرضها على المنهج الوصفي لتناول الجانب المفاهيمي، والمنهج التحليلي في تناول الجانب التطبيقي للدراسة، واستخدام استمارة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية، فقد تم توزيع عدد (١٦٨) استمارة، وبعد جمعها وفحصها تبين أن عدد (١٣٩) استمارة فقط صالحة للتحليل الإحصائي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباط قوية بين متطلبات تطبيق التحول الرقمي مجمعة، وتحسين مستوى أداء الخدمة المقدمة داخل وحدات المرور، بالإضافة إلى تقديم تصور مقترح لخطوات التحول الرقمي في المنظمات العامة الخدمية، كما أوصت الدراسة في نهايتها بضرورة الإسراع في المشروع القومي للتحول الرقمي الذي يُعد من أهم أدوات تحقيق التنمية المستدامة، وتطوير بيئة العمل الحكومي وتقديم خدمات إلكترونية، والانطلاق نحو الاقتصاد الرقمي.

دراسة (السيد , ٢٠٠٦) بعنوان تقييم مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية، وكذلك مدي الاختلاف بين هذه الجامعات في تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بسبب اختلاف العوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، وتم مسح مجتمع الدراسة، والمكون من العاملين في الموارد البشرية في الجامعات السعودية، وطبقت الدراسة على (٢٦٥) من العاملين بالموارد البشرية بتلك الجامعات. وذلك من خلال استبانة لقياس متغيرات الدراسة وكانت مقبولة من ناحيتي الصدق والثبات، كما أنه تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من البرنامج الاحصائي SPSS، مثل استخدام معادلة كرونباخ - ألفا (Cronbach Alpha) لتقييم معاملات الثبات واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالجامعات السعودية، واستخدام اختبار الانحدار المتعدد لاختبار صحة الفروض، واستخدم تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعزى للاختلاف بين الجامعات السعودية.

أشارت النتائج الي أن تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (تحسين الكفاءة التشغيلية، وتمكين المديرين، وزيادة التوجه الاستراتيجي لوظيفة الموارد البشرية يؤثر على أداء تخطيط الموارد البشرية، وأداء استقطاب وتعيين الموارد البشرية وتدريب الموارد البشرية.

دراسة (زيدان , ٢٠١٥) تحدد متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بهدف تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة

تظهر الدراسات السابقة أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء المنظمات وفعاليتها. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من البحث لتحديد العوامل التي تؤثر على نجاح تطبيق هذه الأنظمة في سياقات مختلفة، خاصة في القطاع الصحي.

تتفق دراستي مع الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي وتختلف في دراسة قطاع وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية.

مفاهيم الدراسة

دارة الموارد البشرية (HRM) هي عملية إدارة القوى العاملة في المنظمة، وتشمل التوظيف، التدريب، التقييم، والتحفيز، بهدف تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) هي استخدام التكنولوجيا الرقمية لتسهيل وتنفيذ وظائف إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف وتسهيل الوصول إلى المعلومات.

الرقمنة (Digitization) هي عملية تحويل المعلومات والعمليات من الشكل التقليدي إلى الشكل الرقمي، بهدف تسهيل الوصول إلى البيانات وتحسين الكفاءة التشغيلية.

التحول الرقمي (Digital Transformation) هو استخدام التكنولوجيا الرقمية لإحداث تغيير جذري في كيفية عمل المنظمة وتقديم القيمة للعملاء، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة القدرة التنافسية.

الخدمات الإلكترونية (e-Services) هي تقديم الخدمات عبر الإنترنت باستخدام التكنولوجيا الرقمية، بهدف تحسين الوصول إلى الخدمات وزيادة رضا المستفيدين.

الخدمات الصحية (Healthcare Services) هي الخدمات المقدمة للحفاظ على صحة الأفراد وعلاج الأمراض، بهدف تحسين جودة الحياة وزيادة متوسط العمر المتوقع.

نظرية النظم (Systems Theory) تنظر إلى المنظمة كنظام متكامل يتكون من أجزاء مترابطة تعمل معاً لتحقيق أهداف مشتركة يمكن استخدام هذه النظرية لفهم كيف تتفاعل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مع باقي أجزاء النظام الصحي لتحقيق الرقمنة.

نظرية الابتكار التكنولوجي (Technology Innovation Theory) تركز على كيفية تبني وتطبيق الابتكارات التكنولوجية في المنظمات. تساعد في تحليل كيفية تبني وزارة الصحة لتقنيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتأثيرها على الأداء والجودة.

نظرية التغيير التنظيمي (Organizational Change Theory) تدرس كيفية إدارة التغيير داخل المنظمات لضمان تحقيق الأهداف المرجوة يمكن استخدامها لفهم التحديات التي تواجه تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكيفية التغلب عليها.

نظرية الرضا الوظيفي:(Job Satisfaction Theory) تركز على العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين عن وظائفهم. تساعد في تحليل تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على رضا الموظفين وجودة الحياة الوظيفية.

نظرية الكفاءة التشغيلية:(Operational Efficiency Theory) تركز على تحسين العمليات والإجراءات لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة يمكن استخدامها لقياس تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الكفاءة التشغيلية في وزارة الصحة.

نظرية جودة الخدمة:(Service Quality Theory) تركز على العوامل التي تؤثر على جودة الخدمات المقدمة للعملاء. تساعد في تحليل تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين.

المنطلقات النظرية للدراسة

سوف يناقش الاطار النظري التالي :

أولا:الإطار المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية

ثانيا:أبعاد الموارد البشرية الإلكترونية

(تحسين الكفاءة التشغيلية، وتمكين المديرين، وزيادة التوجه الاستراتيجي لوظيفة الموارد البشرية يؤثر على أداء

تخطيط الموارد البشرية، وأداء استقطاب وتعيين الموارد البشرية وتدريب الموارد البشرية)

ثالثا: التحول الرقمي

رابعا:متطلبات التحول الرقمي

خامسا : ممارسات إدارة الموارد البشرية

سادسا: تقييم مستوى أداء الخدمة

المنهجية وطرق البحث

دراسة تحليلية وصفية.

المجتمع والعينة: سوف تستهدف هذه الدراسة العاملين في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية.

أدوات جمع البيانات

أدوات جمع البيانات: سوف تستخدم هذه الدراسة استبياناً لجمع البيانات من عينة الدراسة.

تحليل البيانات: سوف يتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. بالاكسل و spss

حدود الدراسة

تواجه هذه الدراسة بعض الحدود، منها:

المكانية: وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.

الزمانية: الفترة الزمنية المحددة لإجراء الدراسة. ٢٠٢٤- ١٤٤٦

الموضوعية: تركيز على تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الرقمنة في وزارة الصحة

المراجع

- اسماعيل, د. ع. ف. م., د/عمار فتحي موسى, المطيري, & مفرح تراحيب خالد عيد. (٢٠٢٢). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في دعم الرقمنة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية-1209, 13(2), 1233.
- على شديد, م., & مصطفى. (٢٠٢١). تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية, ٢٢(٤), ١٩٣-٢٢٦.
- جمعه, ا. ع. ا. ع. م., & السيد عبد العال على متولى. (٢٠١٩). تقييم مستوى تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على اداء وظائف ادارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية. المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية), ٣٥(٤), ١٩٧-٢٤٢.
- عبد النور نشيوات, ز., & زيدان. (٢٠١٥). متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بهدف تحسين مستوى الأداء الوظيفي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, ٦(ملحق العدد الثالث), ٤١٠-٤٣٢.
- محمد, م. ع. ا. م., محمود عبد الحكم محمد, إلياس, أحمد نور الدين, زهري, & محمد عبد الفتاح. (٢٠١٩). معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الفنادق الاقتصادية بمحافظتي الأقصر و اسوان. مجلة كلية السياحة والفنادق. جامعة المنصورة, ٦(٦), ٤٩٢-٥١٦.
- العلوان, ج. أ., & جعفر أحمد. (٢٠١٥). العوامل المؤثرة على أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية: دراسة ميدانية على منظمات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة, ٣٥(١), ١٦٣-١٨٠.
- منصور السيد عوض الباز, ح., & حسن. (٢٠٢٢). الإدارة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, ١٣(٢), ٢٢٣-٢٧٥.
- حمادة, ح. (٢٠٢٠). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الأداء المستدام للمنظمة: بالتطبيق على شركة ميناء القاهرة الجوية. مجلة البحوث المالية والتجارية, ٢١(العدد الرابع-الجزء الثاني), ٧٣٤-٧٥٩.
- العازمي, د. ع. ف. ذ. ه. ا., & د/عيسى فلاح ذياب هادي العازمي. (٢٠٢٠). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية بدولة الكويت. العلوم التربوية, ٢٨(١), ٣٤٧-٤١٦.

■ منصور السيد عوض الباز, ح., & حسن. (٢٠١٦). معايير كفاءة الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على كلية العلوم الإدارية و الإنسانية بكليات بريدة الأهلية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, ٧ (العدد الثاني), ٨٩-١٤٦.

■ شيبه, محمد, فراج, سميه, عبدالعاطي, عبدالعزيز, ... & محمد. (٢٠٢٢). تصور مقترح لإدارة مصادر التعلم الالكترونية والموارد البشرية في الجامعات المصرية. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية, ٨ (٤٠), ٦٢٩-٦٦٨.

- Al, M. (2020). The Effect of E-HRM on the Human Resources Flexibility in the Organization: An Analytical Research of the Opinions of a Sample of Iraqi University Staff. Solid State Technology, 63.(٦)
- BIJINA C K. (2019). HRM as a Key Factor of Organizational Effectiveness. Cikitusi Journal For Multi Discliplinary Research.
- Cordella, A., & Tempini, N. (2015). E-government and organizational change: Reappraising the role of ICT and bureaucracy in public service delivery. Government Information Quarterly, 32(3), 279-286 .
- Farhan, A. F., Salamzadeh, Y., & Richardson, C. (2021). The Impact of E-HRM on Employee Productivity: The Mediating Role of Innovation.
- Friedrich, S., & Wahba, M. (2021). The Effect of Electronic Human Resource Management (E-HRM) on Organizational Effectiveness through Employee's Personal Traits: An Applied Study on an EPC Company .
- Girisha, M. C., & Nagendrababu, K. (2020). Challenges and Issues of E-HRM Practices in India. Our Heritage, 68(30), 5123-5132.
- Hamidianpour, F., Esmaeilpour, M., & Firoozi, H. (2016). Assessing the Impact of Electronic Human Resource Management on Creation of Organizational Agility: A Study in the Bushehr Banks, Iran. Asian Social Science, 12 .(٧)

- Hosain, M. D. (2017). The impact of E-HRM on organizational performance: Evidence from selective service sectors of Bangladesh. *International Journal of Human Resources Management (IJHRM)* ISSN (P), 2319-4936 .
- Ismail, F. B., Ling, L. S., Kadir, A. A., & Al Hosaini, A. A. H. (2021). Employee Satisfaction and Performance of E-HRM System in Malaysia Banking Sector. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 6721-6729 .
- Kamran, M. R., Wali, S. H., & Sabir, F. (2016). Expediency of usage of e-HRM for Value Creation in Telecommunication Industry of Pakistan. *Pollster j. acad. res.*, 03(01), 83-112.
- Lazazzara, A., Della Torre, E., & Nacamulli, R. C. (2020). Understanding the Relationship Between Intellectual Capital and Organizational Performance.