

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية

د/منة الله أسامة القوصي

مدرس إدارة الأعمال بكلية الإدارة - الجامعة الحديثة
لتكنولوجيا والمعلومات - القاهرة

د/ياسر محمد الطيب

مدرس إدارة الأعمال بالمعهد العالي للعلوم الإدارية
بجناكليس - البحيرة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي وذلك من خلال دراسة ميدانية على قطاع المستشفيات الخاصة في كل من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية خلال الربع الأول عام ٢٠٢٣. وتم التحليل الإحصائي باستخدام التحليل الاستدلالي على عينتين عشوائيتين بلغ مجموعهما ٢٠٠ مفردة تم إجراؤهما في مدينتي القاهرة والرياض على مختلف درجات وتخصصات العاملين في المستشفيات الخاصة. شملت ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المدينتين: الاختيار والتوظيف الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي للعاملين. على جانب آخر لم تتواجد ادلة على الاختلاف في ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في قطاع المستشفيات الخاصة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية لتشابه الأدوات والنظم المستعملة في ظل التقارب في الظروف الاجتماعية الثقافية للمجتمعين، ويتوافق ذلك مع افتراضات البحث، وقد قدمت الدراسة العديد من التوصيات لإدارات المستشفيات وأصحاب القرار فيها، بالإضافة إلى اقتراح موضوعات كدراسات مستقبلية.

الكلمات الدالة:

إدارة الموارد البشرية، نظم معلومات الموارد البشرية، الأداء الوظيفي، المستشفيات الخاصة، جمهورية مصر العربية، المملكة العربية السعودية.

The Impact of Electronic Human Resources Management Practices on Job Performance in Private Hospital Sector: A Comparative Study between Arab Republic of Egypt and Kingdom of Saudi Arabia

**Mennatallah Ossama El
Koussy**

Lecturer of Business Administration
Faculty of Management Modern University
for Technology and Information, Cairo

**Yassser Mohamed Abd El-
Zaher El-Tayeb**

Lecturer of Business Administration
Higher Institute for Managerial Sciences
– Janaklees, El-Beheira

Abstract:

This study aims to evaluate the impact of electronic human resources management practices on job performance through a field study on private hospitals sector in Egypt and Saudi Arabia during the first quarter of year 2023. Statistical analysis was done using inferential analysis on two samples consisting of 200 workers in Cairo and Riyadh, with different degrees and specializations in private hospitals. Electronic human resources management practices in both cities included: choosing candidates, electronic hiring, electronic training and development, electronic compensations, and electronic performance evaluation. Results showed a positive relation between using electronic human resources management practices and employees' performance. Results also showed that there is no difference in practices between Egypt and Saudi Arabia in

private hospitals sector. This was due to the similarity of tools and systems used, as both communities are close in socio-cultural conditions. Results are consistent with the study hypotheses. The study presented many recommendations to hospitals administrators and investors. Finally, the study presented topics for future study.

Keywords:

Human resource management, Human resource information systems, Job performance, Private hospitals, Arab Republic of Egypt and Kingdom of Saudi Arabia

١. مقدمة:

تطورت ممارسات إدارة الموارد البشرية ضمن مراحل تطور إدارة منظمات الاعمال وبيئة الاعمال المعاصرة. ولحاقا بالتطور التكنولوجي في شتى مظاهر الحياة، فقد نالت إدارة الموارد البشرية جزء كبير من هذا التقدم، حيث تساهم التكنولوجيا في العديد من الممارسات الإدارية سواء على مستوى وظائف الإدارة (تخطيط – تنظيم – توجيه – رقابة) او وظائف المنظمة (التسويق – التمويل – الانتاج والعمليات – الموارد البشرية)، حيث ظهرت العديد من البرمجيات والأجهزة التي تدعم ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات على اختلاف تصنيفاتها.

ولقد أشارت دراسة (Shanmugathasan and Thirunavukkarasu, 2022) الى ان هناك فرق كبير بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية التقليدية فيما يتعلق بمستوى الكفاءة لصالح الموارد البشرية الإلكترونية.

ولقد ادى ظهور نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (Electronic Human Resource Management System: E-HRMS) الى ثورة في الاسلوب التي تدير بها المنظمات مواردها البشرية، حيث تقوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بتنفيذ عملياتها بالاعتماد على التكنولوجيا لتحسين الأداء الوظيفي وإشراك

الموظفين مما يعظم من مستويات الاداء التنظيمي، لذلك قد كان تبنى وتنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية موضوع اهتمام في النطاقين المهني والاكاديمي. لذا تهدف الدراسة الحالية إلى قياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي بناءً على دراسة ميدانية في بعض المنظمات العربية.

إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي استخدام التقنيات الحديثة لتسهيل وتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمات، مثل التوظيف والتدريب والتقييم والتحفيز والتواصل والمعلومات. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها أهمية خاصة في قطاع الصحة، حيث يتطلب تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية وفعالية من حيث التكلفة وتوفير قوى عاملة مؤهلة وملتزمة ومتحفزة. ويوضح (عبد الحكيم وأحمد، ٢٠١٧) أن المستشفيات الخاصة في المملكة العربية السعودية تواجه تحديات متعددة في إدارة مواردها البشرية، مثل نقص الكوادر الطبية والتمريضية، وارتفاع معدلات التغيير والهجرة، وزيادة التنافس والتطور التقني، وضغوط المجتمع والجهات التنظيمية. لذلك، تسعى المستشفيات الخاصة إلى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتحقيق التميز المؤسسي، وهو مستوى عال من الأداء يستند إلى رضا المستفيدين والموظفين والجهات المعنية.

وتعتبر إدارة الموارد البشرية واحدة من أهم الوظائف الإدارية في المنظمات، لأنها تتعامل مع العنصر البشري الذي يمثل أساس الإنتاجية والجودة والتميز. ومع التطور التكنولوجي والمعلوماتي الذي شهده العالم في السنوات الأخيرة، أصبحت إدارة الموارد البشرية تواجه تحديات جديدة تتطلب منها التكيف مع التغيرات والابتكار في ممارساتها وأساليبها. ومن هنا ظهر مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كمنط حديث يستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين وتبسيط وتسريع عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وزيادة كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي للموظفين. كما أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لديها القدرة على تحسين الكفاءة التنظيمية والاستفادة من دور الموارد البشرية.

ويعد الموظفين العنصر الأساسي في كثير من المنظمات، وينظر إليهم على أنهم يمثلون استثماراً مهماً جداً، حيث إن كثير من إدارات المنظمات تعمل جاهدة على تطوير برامجها التدريبية وبرامج تقييم الأداء باعتبارها سياسة من سياسات المنظمة، وعادة ما تهدف هذه السياسات إلى تنمية مفهوم الالتزام للموظفين مما يؤدي إلى بقائهم أطول فترة ممكنة في المنظمة، وهذا البقاء للموظفين يعد قيمة مضافة لهذه المنظمات (Pandey and Khare, 2012).

وفيما يلي سوف يتم مراجعة الدراسات التي تناولت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بأداء العاملين.

٢. الإطار النظري

١/٢ مفهوم ومحددات ومكونات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

إن ممارسات إدارة الموارد البشرية لها تأثير كبير على الأداء الوظيفي، وخاصة في صناعة الرعاية الصحية. تعد الإدارة الفعالة للموارد البشرية ضرورية لضمان رعاية عالية الجودة للمرضى ورضا الموظفين والنجاح التنظيمي. في السنوات الأخيرة، ظهرت ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأداة فعالة لتحسين كفاءة وفعالية عمليات إدارة الموارد البشرية. وتتضمن هذه الممارسات (عبد الحكيم وأحمد، ٢٠١٧):

التوظيف والاختيار الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، التقييم والأداء الإلكتروني، التحفيز والمكافأة الإلكترونية، التواصل والمعلومات الإلكترونية.

ويوضح كل من (Maaitah and Maaitah, 2018) أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية HRMS هي تطبيق تكنولوجيا المعلومات في ممارسات إدارة الموارد البشرية لتبسيط المعاملات بين الموظفين وأرباب العمل، وذلك من خلال استخدام أنظمة آلية تقوم بتخزين المعلومات الوظيفية والمالية والبيانات الشخصية للموظفين وتأدية المهام المنوطة بإدارة الموارد البشرية مثل إدارة الأداء والتدريب والتوظيف وما إلى ذلك، وتهدف إلى تحسين كفاءة وفعالية عمليات إدارة الموارد البشرية، وزيادة دورها في تحقيق أهداف المنظمة، وخلق ميزة تنافسية.

كما يشرح (Umar, et al., 2020) أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي عملية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين وتبسيط وتسريع عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وتشمل أنشطة مثل التوظيف والتدريب والتقييم والتحفيز والتطوير والمكافآت والعلاقات العمالية. وهي مفهوم جديد نسبياً في عالم إدارة الموارد البشرية يستند إلى استخدام تقنية الويب في دعم أو تحليل أو تطبيق أنشطة الموارد البشرية، ويختلف عن نظام معلومات الموارد البشرية Human Resource Management Information System (HRIS) الذي يشير إلى أنظمة تكنولوجيا المعلومات التي تستخدم في أقسام الموارد البشرية كأداة تقنية، بينما eHRMS يشير إلى تفويض وظائف الموارد البشرية إلى الإدارة والموظفين، الذين يصلون إلى هذه الوظائف عبر قنوات قائمة على تكنولوجيا الويب.

ويضيف (Maaitah and Maaitah, 2018) أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي استخدام التقنيات الحديثة لتسهيل وتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمات، مثل التوظيف والتدريب والتقييم والتحفيز والتواصل والمعلومات. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تهدف إلى تحقيق عدة فوائد، مثل زيادة كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية بتقليل التكاليف والزمن والأخطاء، وتحسين جودة وسرعة اتخاذ القرارات بتوفير المعلومات والبيانات بشكل دقيق ومحدث، وتعزيز التفاعل والتعاون بين الموظفين والإدارة والجهات الخارجية بتسهيل عمليات التواصل والتبادل، وأخيراً رفع مستوى رضا وولاء وانتماء الموظفين بتزويدهم بالمهارات والمكافآت والفرص التطويرية.

١/١/٢ المجالات الأساسية لنظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

١. إدارة المعلومات الشخصية وتقديم الخدمات الأساسية.
٢. إدارة الأفراد بفاعلية أكبر مثل لعمليات التوظيف وتسجيل الوقت والحضور وإدارة العلاوات الأداء.
٣. تسهيل التعاون والتدريب والتفاعل والمشاركة ونشر المعلومات.

٤. التواصل مع الموظفين وتحفيزهم وإدارة المزايا الوظيفية والمكافآت وتحسين الخدمة المقدمة لهم.

٢/١/٢ أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في قطاع الصحة

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها أهمية خاصة في قطاع الصحة، حيث يتطلب تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية وفعالية من حيث التكلفة توفر قوى عاملة مؤهلة وملتزمة ومتحفزة. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تساهم في تحقيق عدة أهداف استراتيجية في قطاع الصحة، مثل:

١. تطوير نظام صحي شامل ومتكامل يقوم على صحة الفرد والمجتمع، ويعتمد على مبدأ الرعاية القائمة على القيمة.
٢. تعزيز الصحة العامة والوقاية من الأمراض بزيادة التوعية والإرشاد والتنظيف الصحي.

٣. تحسين الوصول إلى الخدمات الصحية بزيادة التغطية والتوزيع الجغرافي والعدال، وتوسيع تقديم خدمات الصحة الإلكترونية والحلول الرقمية.

٤. تحسين جودة الخدمات الصحية ورضا المستفيدين بتطبيق واتباع أفضل المعايير الدولية القائمة على الأدلة، وإنشاء وتمكين أنظمة الرعاية الصحية المتكاملة.

٣/١/٢ محددات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

هناك عدة عوامل تؤثر على اعتماد eHRMS في المنظمات، منها: حجم وطبيعة المنظمة، استراتيجية وثقافة المنظمة، قابلية التغيير والابتكار في المنظمة، درجة التطور التكنولوجي في المجال، قانون وسياسات حول حقوق الموظفين والخصوصية، مستوى المهارات والمعرفة للموظفين والإدارة، مقاومة التغيير والمخاوف من فقدان الوظائف (Umar, et al., 2020).

ويمكن تصنيف أنشطة eHRMS إلى ثلاثة مستويات أو مكونات، وهي: التشغيلية، التنظيمية، والاستراتيجية، المستوى التشغيلي يتعلق بتبسيط وتحسين العمليات الروتينية لإدارة الموارد البشرية، مثل تحديث البيانات الشخصية، أو طلب

الإجازات، أو تقديم الشكاوى، المستوى التنظيمي يتعلق بتحسين التعاون والتنسيق بين الأفراد والأقسام في المنظمة، مثل تشكيل فرق عمل افتراضية، أو تبادل المعرفة، أو تطبيق نظام إدارة الأداء، المستوى الاستراتيجي يتعلق بتحسين دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق رؤية وأهداف المنظمة، مثل تحليل البيانات والاتجاهات، أو تخطيط الموارد البشرية، أو دعم التغيير التنظيمي (Berber et al., 2018).

٢/٢ مفهوم ومحددات وقياس الأداء الوظيفي

وقياس الأداء الوظيفي هو عملية جمع وتحليل أو الإبلاغ عن المعلومات المتعلقة بأداء فرد أو مجموعة أو منظمة أو نظام أو مكون، يستخدم قياس الأداء الوظيفي لأغراض مختلفة، مثل تحسين الجودة والإنتاجية، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وتحفيز وتقدير الموظفين، واتخاذ قرارات الترقية أو التحول أو الإقالة.

١/٢/٢ مفهوم الأداء الوظيفي:

هو مستوى تحقيق الموظف للأهداف والمهام المحددة له في خطة عمله، ويعكس قدرته على استخدام مهاراته وخبراته ومعرفته بكفاءة وفعالية. يمكن قياس الأداء الوظيفي من خلال مؤشرات مثل نوعية الأداء، حجم الأداء، سرعة الإنجاز، كفاءة الأداء. ويوضح (Pandey and Khare, 2012) انه يمكن تعريف الأداء بأنه قيام العاملين بكافة الأعمال والمسؤوليات المطلوبة التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي يرتبط بها بكفاءة وفعالية، لتحقيق الأهداف المرجوة. ويعد أداء العاملين عنصراً من العناصر الهامة لزيادة الإنتاجية، ويختص بالجانب الإنساني ويتم تحديد هذا المتغير تبعاً لعدة أبعاد متداخلة وهي: سرعة الأداء، جودة الأداء، حجم الأداء. ويوجد عدة طرق لقياس الأداء الوظيفي، منها: التقارير المستتيرة من قبل المدير أو زميل أو عميل أو نفس الموظف، الاختبارات الموضوعية أو الذاتية لقياس المهارات أو المعرفة أو القدرات، الملاحظة المباشرة لسلوك الموظف أو نتائج عمله، الأدوات الإحصائية لقياس الإنتاجية أو الجودة أو الكفاءة، الأطر العملية لقياس الأداء من منظور متعدد، مثل التقييم المتوازن أو مؤشر الأداء الرئيسي (Berber et al., 2018).

٣/٢ علاقة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالأداء الوظيفي:

تؤثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي من خلال عدة آليات، (Aityassine et al., 2022) فإنها (١) تحسن جودة وتدفق المعلومات والمعرفة بين الموظفين والإدارة والجهات الخارجية، وزيادة تبادل الخبرات والممارسات الجيدة. (٢) كما تعزز ثقافة التغيير والابتكار والتعلم المستمر بين الموظفين، وزيادة قدرتهم على التكيف مع التطورات الصحية والتقنية. (٣) وتسهل عملية التوظيف والاختيار والتعاقد مع أفضل المواهب، وزيادة جذب واحتفاظ الموظفين ذوي الكفاءات. (٤) تحسن عملية التدريب والتطوير للموظفين، وزيادة فرص التعلم والحصول على شهادات مهنية. (٥) تحسن عملية التقييم والإشادة للموظفين، وزيادة شعورهم بالانتماء والولاء. (٦) تحسن عملية التحفيز والمكافآت للموظفين، وزيادة رضاهم واستقرارهم. (٧) تحسن عملية العلاقات العمالية والتواصل مع الموظفين، وزيادة التفاعل والتعاون والانسجام.

لقد اشارت دراسة (Chen et al., 2023) إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين عبر تعظيم مستويات الرضا الوظيفي من جانب والالتزام التنظيمي من جانب آخر، وقد جاءت تلك النتائج من خلال تحليل البيئة التنظيمية في منظمات الاعمال (الشركات) الصغيرة والمتوسطة المملوكة للعائلات في الصين. وفي دراسة أخرى بواسطة (Masum et al., 2020) كشفت أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي من خلال تعزيز مستويات الرضا الوظيفي لمتمخصي الموارد البشرية. وتنفق النتائج السابقة مع نتائج (Kasule, 2022) والتي اشارت الى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي. في ذات السياق نجد دراسة (Davidescu et al., 2020) والتي تشير الى ما تكتسبه ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مثل التوظيف الإلكتروني والتعلم الإلكتروني وأنظمة تقييم الأداء الإلكتروني من شعبية نظراً لقدرتها على تبسيط عمليات الموارد البشرية وتقليل التكاليف وتعزيز مشاركة الموظفين.

وهدفت دراسة عبد الحكيم وأحمد (٢٠١٧) الى تحديد تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي، حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية تتكون من ٤٧٣ مفردة من العاملين بمديرية الصحة بالدقهلية، وتم تجميع البيانات وتحليلها إحصائيا بين أبعاد الإدارة الإلكترونية وأوضحت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بين الإدارة الإلكترونية وأبعاد الأداء الوظيفي للعاملين، كما اتضح وجود تأثير معنوي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أداء المهمة وبلغ معامل التحديد ٤٦%، وكذلك اتضح وجود تأثير معنوي لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء السياقي بمعامل تحديد ٦١% وأتضح وجود تأثير معنوي لبعدي الإدارة الإلكترونية التحويلية والتشغيلية على الأداء التكيفي بمعامل تحديد ٣٢.٨%.

وفي دراسة حمزة (٢٠٢٣)، استهدفت تحديد التأثير المباشر وغير المباشر لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية (جودة النظام، جودة المعلومات، جودة الخدمات) على الأداء الوظيفي من خلال توسط ممارسات إدارة الموارد البشرية. واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء لجمع البيانات من مديري الموارد البشرية ورؤساء الأقسام والعاملين في وحدات الموارد البشرية بوزارات المملكة الأردنية الهاشمية. وقد بلغت عدد القوائم الصحيحة ٤٤٨ قائمة، وتم تطبيق أسلوب تحليل المسار لاختبار فروض الدراسة عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي Warp PLS.7. وأسفرت النتائج عن وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي. كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي جزئي مباشر لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على ممارسات إدارة الموارد البشرية. وأكدت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر بشكل جزئي لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي عند توسط ممارسات إدارة الموارد البشرية. وبناءً على النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات أهمها: العمل على مواصلة دعم تطوير نظم معلومات الموارد البشرية في مجموعة الوزارات للمحافظة على مستوى جودة أداء الموظف في الوزارة وزيادة الاستثمار

في قطاع تكنولوجيا المعلومات بهدف تطوير وتحسين العمل خاصة المورد البشري في الوزارة. وتم اقتراح تطبيق متغيرات الدراسة على قطاع آخر.

وفي دراسة (السيد، ٢٠١٩)، هدفت إلى تقييم مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية، وكذلك التعرف على مدى الاختلاف بين هذه الجامعات في تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بسبب اختلاف العوامل الشخصية والوظيفية، وتم عمل تطبيق على (٢٦٥) من العاملين بالموارد البشرية بتلك الجامعات، وأشارت النتائج إلى أن تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعاها (تحسين الكفاءة التشغيلية، وتمكين المديرين، وزيادة التوجه الاستراتيجي لوظيفة الموارد البشرية) يؤثر على أداء استقطاب وتعيين الموارد البشرية وتدريب الموارد البشرية، وأن تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعاها (تمكين المديرين، وزيادة التوجه الاستراتيجي لوظيفة الموارد البشرية) يؤثر على أداء تحفيز الموارد البشرية.

بينما حاولت دراسة (زيدان، ٢٠١٥) دراسة متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بهدف تحسين مستوى الأداء الوظيفي، حيث أكدت على أن هناك الكثير من التحديات التي تفرضها التغيرات المتسارعة في شتى المجالات بما يفرض تنمية وتطوير القدرات البشرية العاملة والبحث عن أنماط جديدة لتطوير الموارد البشرية خصوصا باستخدام التقنية الحديثة، وبالتالي تصبح الحصيلة المعرفية هي قوة التطوير الأساسية.

وذكر (Nyathi and Kekwaletswe, 2023a) في دراستهما عن تحقيق مكاسب للموظفين والأداء التنظيمي من خلال استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في البلدان النامية. ولقد اقترحا واختبرا نموذج مصمم لتحقيق مكاسب لأداء الموظفين والأداء التنظيمي في الاقتصادات النامية. وتم جمع البيانات من خلال دراسة استقصائية شملت ٣٥ منظمة تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. وباستخدام تحليل الانحدار وجد أنه على الرغم من الظروف في البلدان الأفريقية إلا

أن استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية له تأثير إيجابي على أداء الموظفين والمؤسسات، ويعزز المكاسب على مستوى المنظمة من خلال وساطة أداء الموظف. ولقد أوجد (Nyathi and Kekwaletswe, 2023b) علاقة ايجابية بين استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وبين أداء العاملين. كما وجدت أن الرضا الوظيفي وأداء العاملين يتوسطان العلاقة بين استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأداء المنظمة. ولقد تم إجراء الدراسة على عينة من ٣٥ شركة (في ١٢ قطاع مختلف) تطبق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في جنوب أفريقيا. وكان معيار اختيار الشركات وجود ١٠٠ موظف فأكثر في كل شركة وتطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لمدة تزيد عن ثلاث سنوات.

كما وضح (Iqbal, N. et al., 2019) التأثير الإيجابي لاستخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وإنتاجية العاملين. وأوضحت الدراسة أن ثقة الموظفين في النظام غير البشري المستخدم تتوسط العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وإنتاجية العاملين. واستخدمت الدراسة عينة من ١٧ بنك تستخدم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية منذ أكثر من سنتين في باكستان.

ووجد (Isaac, O, et al, 2017) علاقة إيجابية بين استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأداء العاملين في قطاع الحكومة اليمينية. وتكونت العينة من ٥٠٨ مفردة وزعت على الموظفين في المكاتب الرئيسية في الوزارات اليمينية المختلفة.

وبمراجعة ما سبق تظهر الممارسة الإدارية في إدارات الموارد البشرية تحسن أو تدني في أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في ظل عدد من المتغيرات التي تتعرض لها، ومن ضمن هذه المتغيرات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من خلال استخدام نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

وبالتالي تظهر الحاجة إلى إلقاء الضوء على ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الحالية وأثرها على الأداء الوظيفي، وبناءً عليه يمكن صياغة تساؤل للبحث على النحو التالي:

ما هو واقع كفاءة ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في قطاع المستشفيات الخاصة في المصرية والسعودية؟

ويمكن التعبير عن أبعاد مشكلة الدراسة بصورة أكثر تحديداً من خلال التساؤلات البحثية الفرعية التالية:

١. ما هي طبيعية ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في قطاع المستشفيات الخاصة المصرية والسعودية؟

٢. هل هناك تماثل في ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في قطاع المستشفيات الخاصة المصرية والسعودية؟

٣. هل هناك تأثير في ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في قطاع المستشفيات الخاصة المصرية والسعودية على الأداء الوظيفي؟

٣. فروض الدراسة:

يمكن استعراض فروض الدراسة في صيغة العدم على النحو التالي:

الفرض الأول: لا يوجد تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة.

الفرض الثاني: لا يوجد اختلاف معنوي أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية.

٤. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لبيان مدى التحسن في الأداء الوظيفي أو عدمه في حال استخدام إدارة موارد بشرية إلكترونية في المنظمات محل الدراسة. كذلك استكشاف أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المستشفيات الخاصة في القاهرة والرياض على تحقيق التميز المؤسسي.

وتهدف هذه الدراسة إلى:

١. تحديد مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها.

٢. تحديد مفهوم الأداء الوظيفي ومؤشراته.

٣. قياس وتحليل علاقة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالأداء الوظيفي في المستشفيات الخاصة.

٥. أهمية الدراسة:

اهتمت المنظمات بقياس الأداء في مختلف الأوقات ومختلف الظروف، حيث يظهر أثر التغيرات التي تحدث سواء من داخل المنظمة أو من خارجها، ويشمل ذلك الممارسات والأدوات. ويظهر أهمية الدراسة في بيان اتجاه وقوة أثر ممارسة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مما يوصلنا لتكرار مثل هذه الممارسات وزيادتها أو تغييرها، وصولاً لأداء أفضل، وتقديم مقترحات وتوصيات للمستشفيات الخاصة للاستفادة من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير مهارات وقدرات الموظفين، وزيادة رضاهم وولائهم، وخلق بيئة عمل تشجع على التغيير والابتكار.

أ. الأهمية العلمية: تكمن الأهمية العلمية للدراسة الحالية في تقديم أسلوب جديد لتقييم ممارسة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وذلك اعتماداً على مفهوم الأداء الوظيفي.

ب. الأهمية العملية: تنبع الأهمية العملية للدراسة الحالية من أهمية صناعة الخدمات الصحية، باعتبارها إحدى الخدمات الاستراتيجية، التي تحظى بأهمية كبيرة.

٦. منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة في تنفيذها على المنهج الاستنباطي Deductive Method، وذلك من خلال استخدام المدخل الوصفي التحليلي Descriptive (Anol, 2012) Analytical Method، وذلك بهدف التوصل إلى التعريفات المختلفة لمفهوم ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وتحديد أثر تلك الممارسات على الأداء الوظيفي في عينة الدراسة، بالإضافة إلى الاطلاع على البيانات المُحصلة من المستشفيات الخاصة المكونة لعينة الدراسة، ومعالجة تلك البيانات بالأساليب الكمية المناسبة، كإطار لتحديد مدى قبول أو رفض فروض الدراسة، والتوصل إلى نتائج وتوصيات من نتائج عمليات الاستدلال الإحصائي.

وتشمل أداة البحث -قائمة الاستقصاء- أربعة أقسام من الأسئلة: المعلومات الديموغرافية، وممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والأداء الوظيفي، وأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي. وتم الاسترشاد في تصميم الاستبيان بدراسة (عبد الحكيم وأحمد، ٢٠١٧) عن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية. وتم عرض مشروع الاستبيان الأول على المتخصصين وتم عمل التعديلات المطلوبة بها، وتم عرض الاستبيان في صورة النهائية على محكمين أحدهما متخصص في الإحصاء والثاني متخصص في إدارة الموارد البشرية، وقد قاما بإجازة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ذات الصلة المباشرة بموضوع البحث واختبار فروضه.

١/٦ مجتمع وعينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من (200) موظف من المديرين ورؤساء الأقسام والعاملين في المستشفيات الخاصة، يتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتستخدم استبانة مكونة من (30) فقرة موزعة على ثلاثة محاور (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، التعلم التنظيمي، الأداء الوظيفي)، مستخدماً مقياس ليكرت خماسي (لا إطلاقاً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً). كأداة لجمع البيانات، وتستخدم أساليب إحصائية مثل التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد واختبار العلاقة بين المتغيرات آخر باستخدام برنامج SPSS لإجراء التحليلات اللازمة.

تم استخدام المنهج الوصفي لتحديد العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة وذلك باستخدام أداة استقصاء لجمع بيانات من مفردات البحث (العاملين في المستشفيات الخاصة في القاهرة والرياض).

بيانات الدراسة مستمدة من استبيان يوزع على عينة عشوائية ميسره من العاملين في المستشفيات الخاصة في مدينتي القاهرة والرياض باعتبار أن كل مدينة

منهم هي أهم مراكز للمستشفيات الخاصة وتستحوذان على أكثر من نصف عدد المستشفيات في الدولتين. وتم إجراء استبيانين مستقلين بين الموظفين العاملين في مستشفيات خاصة تقع في القاهرة والرياض بشكل منفصل، للتحقق من تصوراتهم حول استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في العمل فيما يتعلق بالفوائد المتصورة التي تجلبها لكل من الأفراد والمؤسسات.

١/١/٦ مجتمع وعينة الدراسة:

ويشمل مجتمع الدراسة العاملين في مختلف المستويات والتخصصات في المستشفيات الخاصة في جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، ووفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء الصادرة في ٢٠٢٢، فإن عدد المستشفيات بلغ ١٧٩٨ مستشفى في عام ٢٠٢١، بينها ٦٦٢ بالقطاع الحكومي، ونحو ١١٣٦ بالقطاع الخاص، يعمل فيهم نحو ٢٥٩٣٠ ألف طبيب في القطاع الخاص ونحو ٢٤١٠٠ ألف في هيئة التمريض. وقد بلغ عدد المستشفيات الخاصة في مدينة القاهرة نحو ٣٥٩ مستشفى بنسبة نحو ٣١% من إجمالي المستشفيات الخاصة على مستوى الجمهورية.

على الجانب الآخر، ووفقاً لموقع وزارة الصحة السعودية، فإن عدد المستشفيات الخاصة في السعودية نحو ١٥٩ في ٢٠٢١، وفي ٢٠٢١ بلغ العاملين في مستشفيات القطاع الخاص نحو ١٧٩٢٥ ما بين طبيب وتمريض ومساعدين. حيث يوجد في الرياض نحو ٤٦ مستشفى خاص بنسبة نحو ٢٩% من إجمالي المستشفيات الخاصة في المملكة.

يتمثل مفردات مجتمع البحث في جميع العاملين بالمستشفيات الخاصة في القاهرة والرياض، والتي تشمل نحو ١٥٥٠٠ عامل (٥٠٠٠٠ عامل * ٣١% من إجمالي مستشفيات القطاع الخاص) في القاهرة في نحو ٣٥٩ مستشفى، ونحو ٥٢٢٠ عامل في الرياض (١٨٠٠٠ عامل * ٢٩% من إجمالي مستشفيات القطاع الخاص) في نحو ٤٦ مستشفى. وبالتالي بلغ إجمالي حجم المجتمع ٢٠٧٢٠ عامل منهم ٧٥% في القاهرة و ٢٥% في الرياض. لذلك قامت الدراسة باستهداف عينتين عشوائيتين بلغ مجموعهما ٢٠٠ مفردة تم إجراؤهما في المستشفيات الخاصة بمدينة القاهرة والرياض.

٢/٦ متغيرات الدراسة:

يتكون الاستبيان من العناصر التي تقيس الأبعاد المختلفة لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كمتغير مستقل يتم قياسه من خلال أبعاده الأربع وهي التوظيف والاختيار، والتدريب والتطوير، وتقييم الأداء، ومشاركة الموظفين، وتم تقييم الأداء الوظيفي كمتغير تابع وذلك باستخدام مؤشرات مثل الإنتاجية وجودة العمل ورضا العملاء.

٢/٧ مقاييس وأدوات البحث

١/٢/٧ اختبار صدق وثبات المقياس

تم اختبار مصداقية المقياس لمعرفة قدراته على قياس مضمون الظاهرة بشكل جامع مانع، وتم اختبار الثبات لمعرفة دقة القياس واتساقه في قياس الفروق في الظاهرة وبين الوحدات عبر الزمن (Sekaran, 2003)، وتم استخدام معامل ألفا كرونباخ.

جدول رقم (١) نتائج اختبارات الصدق والثبات لمقاييس البحث

المتغيرات	الأبعاد	الفقرات	توزيع الفقرات	التباين	معامل الثبات
ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	الاختيار والتوظيف الإلكتروني	١	٠.٧٠٦	٠.٥٤٤	٠.٨٥٦
		٢	٠.٧٢٧		
		٣	٠.٧٦٠		
		٤	٠.٧٣٣		
		٥	٠.٧٥٤		
التدريب والتطوير الإلكتروني	التدريب والتطوير الإلكتروني	٦	٠.٧٢٤	٠.٥٤٠	٠.٨٥٤
		٧	٠.٧٣٥		
		٨	٠.٧٣١		
		٩	٠.٧٥٣		
		١٠	٠.٧٢٢		
التعويضات الإلكترونية	التعويضات الإلكترونية	١١	٠.٦٥٧	٠.٥٢٥	٠.٨٤٣
		١٢	٠.٧٣٥		
		١٣	٠.٧٤٢		
		١٤	٠.٧٢٠		
		١٥	٠.٧٣٧		

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة ...
د/ ياسر محمد الطيب & د/منة الله أسامة القوصي

٠.٨٣١	٠.٥٤٤	٠.٧٣٨	١٦	تقييم الأداء الإلكتروني
		٠.٧٠٤	١٧	
		٠.٧١٤	١٨	
		٠.٧٩٣	١٩	
٠.٨٨٣	٠.٥٨٣	٠.٧٣٦	٢٠	للأداء الوظيفي
		٠.٦٦٦	٢١	
		٠.٦٣٦	٢٢	
		٠.٧٢٢	٢٣	
		٠.٥٨١	٢٤	
		٠.٦٥٦	٢٥	
		٠.٦٩٧	٢٦	
		٠.٦٧٦	٢٧	
٠.٨٢١	٠.٥٧٧	٠.٧٣٦	٢٨	مدى مساهمة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين
		٠.٦٩٦	٢٩	
		٠.٦٧٦	٣٠	
		٠.٧٤٦	٣١	
		٠.٦٢١	٣٢	
		٠.٦٧٦	٣٣	
		٠.٧٥٧	٣٤	
		٠.٦٤٦	٣٥	
٠.٧١٢	٣٦			

يتضح من الجدول أن جميع معاملات ثبات وصدق الاتساق الداخلي تجاوزت الحد المقبول ٠.٦ مما يشير للصدق وثبات القياس والدقة.

٣/٧ التحليل الوصفي

تم إجراء التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على أسئلة الاستقصاء والمتغيرات الرئيسية، باستخدام المتوسطات الحسابية والتكرارات لعبارات كل بعد من أبعاد المتغيرات، ويوضحها التالي:

١. التحليل الوصفي لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

ويبين الجدول رقم (٢) الأهمية النسبية لأبعاد المتغير المستقل وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

جدول رقم (٢) درجات الأهمية لمتغير ممارسات الموارد البشرية

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
تقييم الأداء الإلكتروني	٣.١٩	٠.٥٧٨	١	متوسط
الاختيار والتوظيف الإلكتروني	٣.١٧	٠.٥٧٩	٢	متوسط
التدريب والتطوير الإلكتروني	٣.١٦	٠.٥٥٦	٣	متوسط
التعويضات الإلكترونية	٣.١٢	٠.٥٣٧	٤	متوسط
ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	٣.١٦	-	-	متوسط

من الجدول رقم (٢) نجد أن المتوسط العام لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ٣.١٦ بأهمية متوسطة، والانحراف المعياري لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كان ٠.٣٧٠، وأعلى قيمة ممثلة كانت بتقييم الأداء بمتوسط حسابي ٣.١٩ والأدنى قيمة ممثلة في ممارسة التعويضات بمتوسط حسابي ٣.١٢.

ويبين الجدول رقم (٣) الأهمية النسبية لفقرات البعد الأول وهو الاختيار والتوظيف الإلكتروني من أبعاد المتغير المستقل وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

جدول رقم (٣) درجات الأهمية لفقرات بعد الاختيار والتوظيف الإلكتروني

رقم السؤال	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
Q4	تستخدم إدارة المستشفى الاختيار والتوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب بمختلف المجالات	٣.٣٣	٠.٧٧٠	١	متوسط
Q3	تعتمد إدارة المستشفى على الأنظمة الإلكترونية في عملية فرز الطلبات المقدمة	٣.٢٧	٠.٨٥٠	٢	متوسط
Q1	تستخدم إدارة المستشفى المواقع الإلكترونية في الإعلان عن حاجتها للموارد البشرية	٣.١٥	٠.٦٩٤	٣	متوسط
Q5	يسهم الاختيار والتوظيف الإلكتروني في المستشفى على تحقيق مبادئ العدالة والمساواة	٣.١١	٠.٦٩٨	٤	متوسط
Q2	تعتمد إدارة المستشفى في عملية الاختيار على إجراء اختبارات إلكترونية	٣.٠٣	٠.٧١٦	٥	متوسط
	الاختيار والتوظيف الإلكتروني	٣.١٧	-	-	متوسط

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة ...
د/ ياسر محمد الطيب & د/منة الله أسامة القوصي

ويبين الجدول رقم (٤) الأهمية النسبية لفقرات البعد الثاني وهو التدريب والتطوير الإلكتروني من أبعاد المتغير المستقل وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
جدول رقم (٤) درجات الأهمية لفقرات بعد التدريب والتطوير الإلكتروني

رقم السؤال	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
Q7	يسهم التدريب والتطوير الإلكتروني لدى المستشفى في خفض التكاليف	٣.٢٠	٠.٧٤٥	١	متوسط
Q6	تستخدم إدارة المستشفى وسائل وتقنيات إلكترونية خاصة بتدريب الموظفين	٣.١٨	٠.٦٨٤	٢	متوسط
Q8	تسعى إدارة المستشفى في توفير مواد تعليمية للموظفين على موقعها الإلكتروني	٣.١٦	٠.٧٦٩	٣	متوسط
Q10	تستثمر إدارة المستشفى التكنولوجيا المتاحة بما يخدم مجال التدريب والتطوير الإلكتروني	٣.١٣	٠.٧١٣	٤	متوسط
Q9	تعتبر إدارة المستشفى التدريب والتطوير الإلكتروني يؤدي إلى زيادة كفاءة الموظفين	٣.١١	٠.٧٥٢	٥	متوسط
	التدريب والتطوير الإلكتروني	٣.١٥	-	-	متوسط

ويبين الجدول رقم (٥) الأهمية النسبية لفقرات البعد الثالث وهو التعويضات الإلكترونية من أبعاد المتغير المستقل وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
جدول رقم (٥) درجات الأهمية لفقرات بعد التعويضات الإلكترونية

رقم السؤال	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
Q11	تستخدم إدارة المستشفى نظاماً إلكترونياً لتحديد مستحقات الموظفين	٣.٢٣	٠.٧٧٧	١	متوسط
Q12	يسهم نظام التعويضات الإلكتروني لدى المستشفى بتوزيع التعويضات بسرعة ودقة	٣.١٢	٠.٧١٩	٢	متوسط
Q14	يتميز نظام التعويضات الإلكتروني في المستشفى بخصوصية أمن وسرية المعلومات المتعلقة بالموظفين	٣.١٠	٠.٧٠٠	٣	متوسط
Q15	يعمل نظام التعويضات إلكترونية لدى المستشفى على زيادة كفاءة العمل من خلال سرعة تعديل المعلومات المالية المتعلقة بالموظفين	٣.٠٩	٠.٦٨١	٤	متوسط
Q13	يعمل نظام التعويضات الإلكتروني لدى المستشفى بالتكامل مع نظام تقييم الأداء الإلكتروني لتحديد التعويضات المناسبة للموظفين	٣.٠٧	٠.٧١٤	٥	متوسط
	التعويضات الإلكترونية	٣.١٢	-	-	متوسط

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة ...
د/ ياسر محمد الطيب & د/منة الله أسامة القوصي

ويبين الجدول رقم (٦) الأهمية النسبية لفقرات البعد الرابع وهو تقييم الأداء الإلكتروني من أبعاد المتغير المستقل وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

جدول رقم (٦) درجات الأهمية لفقرات تقييم الأداء الإلكتروني

رقم السؤال	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
Q17	تقوم إدارة المستشفى بوضع معايير موضوعية لإجراءات تقييم أداء الموظفين إلكترونياً	٣.٢٢	٠.٨٠٩	١	متوسط
Q18	تجمع إدارة المستشفى معلومات باستخدام شبكات الإنترنت الداخلية والأنظمة الإلكترونية عن مستوى أداء الموظفين لاتخاذ قرارات لتحديد مسار المهني للموظفين	٣.٢٠	٠.٧٦١	٢	متوسط
Q16	تستخدم إدارة المستشفى برامج تقييم الأداء الإلكتروني لغايات تقييم أداء الموظفين	٣.١٨	٠.٧٦٣	٣	متوسط
Q19	توفر إدارة المستشفى قاعدة بيانات لحفظ تقييمات الموظفين	٣.١٤	٠.٦٩٩	٤	متوسط
	تقييم الأداء الإلكتروني	٣.١٨	-	-	متوسط

٢. التحليل الوصفي للأداء الوظيفي

ويبين الجدول رقم (٧) الأهمية النسبية للمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي وتم قياسه باستخدام العبارات من ٢٠ إلى ٢٧ وتصف تقديرات أفراد العينة للأنشطة التي يقومون بها، وقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمتغير الأداء الوظيفي ٣.٤٠ وانحراف معياري ٠.٥٩٧.

جدول رقم (٧) درجات الأهمية لمتغير الأداء الوظيفي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية	
Q23	يفصل الموظفون في المستشفى بين القضايا الرئيسية المتعلقة بالعمل والقضايا الجانبية	٣.٤٥	٠.٧٨٤	١	متوسط
Q25	يبادر الموظفون في المستشفى لحل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل	٣.٤٣	٠.٨٠٦	٢	متوسط
Q22	يلتزم الموظفون في المستشفى بالجدول الزمني المحددة لإنجاز العمل	٣.٤	٠.٧٩٨	٣	متوسط
Q26	يبادر الموظفون في المستشفى في تنفيذ مهام جديدة عند الانتهاء من مهامهم الأساسية	٣.٤١	٠.٧٧٥	٤	متوسط
Q21	يتناسب حجم الأعمال الموكلة للموظفين في المستشفى مع قدراتهم	٣.٤	٠.٧٤٧	٥	متوسط
Q24	يتعاون الموظفون في المستشفى فيما بينهم للوصول إلى الأهداف المخططة	٣.٣٩	٠.٧٧٨	٦	متوسط
Q20	يقوم الموظفون في المستشفى بأداء مهامهم بجودة عالية	٣.٣٧	٠.٧٩٧	٧	متوسط
Q27	يستفيد الموظفون في المستشفى من النقد الموجه اليهم في تحسين أدائهم	٣.٣٥	٠.٧٧١	٨	متوسط
	الأداء الوظيفي	٣.٤٠	-	-	متوسط

٣. التحليل الوصفي لمدى مساهمة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين

ويبين الجدول رقم (٨) الأهمية النسبية للمتغير التابع وهو مدى مساهمة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين وتم قياسه باستخدام العبارات من ٢٨ إلى ٣٦ وتصف تقديرات أفراد العينة للأنتشطة التي يقومون بها، وقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمدى مساهمة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين ٣.٨١ وانحراف معياري ٠.٦٩٩.

جدول رقم (٨) درجات الأهمية لمتغير مدى مساهمة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
Q29 ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في سرعة إنجاز العمل	٣.٤١	٠.٧٧٤	١	متوسط
Q33 ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تسهيل الرقابة والمتابعة	٣.٤	٠.٨٢٦	٢	متوسط
Q34 ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي بين الموظفين	٣.٤	٠.٧٧٨	٣	متوسط
Q28 ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في زيادة معرفة الموظف بمهام العمل	٣.٣٩	٠.٧٨٥	٤	متوسط
Q30 ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في انخفاض نسبة الأخطاء في العمل	٣.٣٩	٠.٧٥٧	٥	متوسط
Q31 ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في زيادة إنتاجية الموظف	٣.٣٩	٠.٧٦٨	٦	متوسط
Q32 ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الشفافية وإتاحة المعلومة	٣.٣٧	٠.٧٦٧	٧	متوسط
Q35 ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تدريب الموظفين على مهام جديدة	٣.٣٦	٠.٧٨١	٨	متوسط
Q36 ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار	٣.٣٤	٠.٧٧١	٩	متوسط
مدى مساهمة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين	٣.٨١	-	-	متوسط

٤/٧ اختبار افتراضات تحليل الانحدار الخطي

١. اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي: تم عمل اختبار Kolmogorov-Smirnova KS، حيث تجاوز عدد مفردات العينة ١٠٠ مفردة، وكانت النتائج أن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي كما هو موضح في الجدول رقم (٨):

الجدول رقم (٩) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

البواقي المعيارية		Cook's distance 0.005		Kolmogorov-Smirnova KS	
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة العليا	القيمة الدنيا	مستوى الدلالة	القيمة
0.993	0.000	0.081	0.000	0.200	0.036

٢. اختبار الارتباط الخطي: لاختبار ارتباط أبعاد المتغير المستقل ببعضها تم استخدام معامل تضخم التباين والتباين غير المفسر، وكانت النتائج أن البيانات لا تعاني من مشكلة ارتباط خطي، حيث كانت قيم معامل التضخم أقل من ٣ وقيم التباين غير المفسر أكبر من ٠.١، وهو ما يظهر في الجدول التالي:

جدول رقم (١٠) نتائج اختبار التداخل الخطي

أبعاد المتغير المستقل	معامل تضخم التباين VIF	التباين غير المفسر Tolerance
الاختيار والتوظيف الإلكتروني	١٢٦٦	٠.٨٤٣
التدريب والتطوير الإلكتروني	١١٤٧	٠.٨٧٣
التعويضات الإلكترونية	١١٣٢	٠.٩١٦
تقييم الأداء الإلكتروني	١١٢١	٠.٩٣٣

٥/٧ تحليل الارتباط

يبين الجدول رقم (١١) علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة، وذلك من خلال مصفوفة ارتباط بيرسون.

الجدول رقم (١١) مصفوفة معاملات الارتباط بيرسون بأبعاد المتغير المستقل

أبعاد المتغير المستقل	١	٢	٣	٤	٥
١ الاختيار والتوظيف الإلكتروني	-				
٢ التدريب والتطوير الإلكتروني	*٠.٣٢١	-			
٣ التعويضات الإلكترونية	**٠.٢٥٧	**٠.٢٠٦	-		
٤ تقييم الأداء الإلكتروني	*٠.٢٢٥	*٠.١٩٥	*٠.٢٠٩	-	
٥ الأداء الوظيفي	*٠.٣٥٤	**٠.٢٧٢	**٠.٣٣١	**٠.٥٧٧	-
	* الارتباط عند مستوى دلالة ٠.٠٥				
	** الارتباط عند مستوى دلالة ٠.٠١				

٦/٧ التحليل الاستنتاجي واختبار الفروض

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Regression Analysis Multiple) كأسلوب كمي لاختبار الفروض ومعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وإن كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع عند مستوى الدلالة الإحصائية إحصائية $(\alpha = 0.05)$.

اختبار الفرض الأول:

تم صياغة الفرض في صورة العدم والفرض البديل على النحو التالي:

"لا يوجد تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية

الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة".

"يوجد تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة".

يظهر جدول رقم (١٢) نتائج الاختبار الاستدلالي لهذا الفرض، والتي تشير إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي بمعلمة مقدارها ٠.٦٥، وتفسر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية نحو ٣٢% من التباين الوظيفي.

جدول رقم (١٢) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل التفسير R^2	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	الأداء الوظيفي	٠.٦٥	> ٠.٠٥	٠.٠٠١	٠.٦٥	٠.٠٠١	٠.٠٠١

وقد جاءت مخرجات اختبار الفرض لتشير إلى أثر إيجابي دال إحصائياً لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي. ويوضح الجدول رقم (١٣) نتائج الاختبار الاستدلالي لهذا الفرض:

جدول رقم (١٣) أثر أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل التفسير R ²	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة
الاختبار والتوظيف الإلكتروني	الأداء الوظيفي	٠.٣٠٠	٦.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٢٨٠	٤.٠٧١	٠.٠٠٠
التدريب والتطوير الإلكتروني	الأداء الوظيفي				٠.١٥٢	٢.٣٠٧	٠.٠٢١
التعويضات الإلكترونية	الأداء الوظيفي				٠.٢٦٩	٣.٨٣٨	٠.٠٠٠
تقييم الأداء الإلكتروني	الأداء الوظيفي				٠.١٦١	٢.٣٥٤	٠.٠١٩

مما سبق يمكن قبول الفرض البديل وقبول صياغة الفرض، وبذلك تتوافق النتيجة مع الإطار الفكري لموضوع البحث. وتتوافق هذه النتائج مع توصلت له دراسة (عبد الحكيم وأحمد، ٢٠١٧؛

Nyathi and Kekwaletswe, ; Nyathi and Kekwaletswe, 2023a
Chen et al., ; Isaac, O, et al, 2017 ; ; Iqbal, N. et al., 2019 2023b
(Kasule, 2022 ; 2023

اختبار الفرض الثاني:

تم صياغة الفرض في صورة العدم والفرض البديل على النحو التالي:
"لا يوجد اختلاف معنوي أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية".
"يوجد اختلاف معنوي أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية".
وقد جاءت مخرجات اختبار الفرض لتشير إلى أثر إيجابي دال إحصائياً لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي بين المدينتين. ويوضح الجدول رقم (١٤) نتائج الاختبار الاستدلالي لهذا الفرض

جدول رقم (١٤) اختلاف أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الكترونية في الأداء الوظيفي بين
القاهرة والرياض

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل التفسير R^2	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	الأداء الوظيفي	٠.٦٤	٤.٦٦	٠.٠٣٦	٠.٣٦	١.٨٠	٠.٠٧٦

مما سبق يمكن قبول الفرض البديل وقبول صياغة الفرض، وبذلك تتوافق النتيجة مع الإطار الفكري لموضوع البحث.

٨. مناقشة النتائج والتوصيات والبحوث المستقبلية
١/٨ مناقشة النتائج:

تناولت الدراسة الحالية أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة عبر تحليل واقع تلك الممارسات في المستشفيات الخاصة في كل من مدينتي القاهرة والرياض، والتي تمثل مركزاً لتقديم الخدمات الصحية في كل من جمهورية مصر العربية و المملكة العربية السعودية. وتم إجراء الدراسة من خلال استماره لقياس آراء العنصر البشري في المستشفيات الخاصة في كلتا المدينتين. وأظهرت النتائج أنه:

١. تتعدد صور تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المستشفيات الخاصة، ومنها الاختيار والتوظيف الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني.
٢. ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كان لها أثر إيجابي على الأداء الوظيفي في كل من القاهرة والرياض. ومع ذلك، كان التأثير أكبر في الرياض منه في القاهرة، ويمكن للدراسة تفسير ذلك في ضوء تباين خصائص البيئة التنظيمية بين المدينتين، حيث تتميز المستشفيات السعودية بتنوع ثقافي أكبر من المستشفيات السعودية عوضاً عن ارتفاع المهارات الكوادر الطبية المساعده من هيئة التمريض والجهاز الإداري.

٢/٨ التوصيات

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تقدم التوصيات التالية:
١. يجب على المستشفيات الخاصة في كلتا المدينتين بالنظر في تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتحسين الأداء الوظيفي لموظفيها.
 ٢. من المهم أن يتلقى الموظفون تدريباً مناسباً فيما يتعلق بالأنظمة التكنولوجية الجديدة حتى لا يواجهوا مقاومة من المستخدمين.
 ٣. يجب على المديرين اتخاذ مراعاة العوامل الثقافية قبل تنفيذ هذه الممارسات حتى لا تواجه مشاكل بسبب الاختلافات في التصورات تجاه استخدام الأدوات القائمة على التكنولوجيا.

٣/٨ اتجاهات البحوث المستقبلية:

يجب أن تركز اتجاهات البحث المستقبلية على مقارنة استخدام eHRMS عبر دول مختلفة وقطاعات اقتصادية مختلفة وكذلك أنماط ملكية مختلفة (خاص، عام، مشترك) مع جمع البيانات أيضاً من طرق المسح الإضافية مثل المقابلات الشخصية أو مجموعات التركيز بحيث يمكن مقارنة النتائج بمصادر أولية بديلة توفر رؤى أعمق حول ممارسات إدارة الموارد البشرية التي يختبرها الأفراد الذين يتفاعلون. بانتظام مع المنصات الإلكترونية المتعلقة مباشرة باحتياجات التطوير الوظيفي المهني بما في ذلك الدورات التدريبية وما إلى ذلك.

٩. قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- السيد عبدالعال على متولى جمعة (٢٠١٩)، تقييم مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، س٦، ٤٤، ١٩٧ - ٢٤٢.
- حمزة الحبيصة (٢٠٢٣). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير وسيط في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على وزارات المملكة الأردنية الهاشمية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٧(١)، ٢٥٤ - ٢٩١.

زيدان عبدالنور نشيوات (٢٠١٥)، متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بهدف تحسين مستوى الأداء الوظيفي، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ٦، ملحق، ٤١٠ - ٤٣٢.
عبد الحكيم أحمد ربيع نجم، أحمد سليمان السعيد. (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤١(٤)، ٤٩١-٥٢٣.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Aityassine, F., Alsayaha, A., and Al-Ajlouni, M. (2022). The effect of electronic human resources practices on employee satisfaction in private hospitals. International Journal of Data and Network Science, 6(3), 753-760.
- Anol, B. (2012). **Social science research: Principles, methods, and practices**. Scholar Commons, University of Florida.
- Berber, N., Dordevic, B., and Milanovic, S. (2018). Electronic human resource management (e-HRM): ? new concept for digital age. Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management, 23(2).
- Cahyadi, A., Poór, J., and Szabó, K. (2022). Pursuing consultant performance: The roles of sustainable leadership styles, sustainable human resource management practices, and consultant job satisfaction. Sustainability, 14(7), 3967. <https://doi.org/10.3390/su14073967>
- Chen, Y., Liu, C., and Song, L. (2023). The mediator role of job satisfaction (JS) among the relationship between electronic human resource management (E - HRM), employee performance (EP), and organizational commitment (OC) in family-owned small middle enterprises (SMEs) in China. Family Business and Entrepreneurship Management Journal, 3(1), 1-12. doi: <https://doi.org/10.2478/fbem-2022-0001>

- Davidescu, A., Apostu, S. A., Paul, A., and Cășuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Desa, N. M., and Asaari, M. A. H. (2020). Mediation of perceived organizational support between human resources practices and job performance among engineers in the Penang Free Trade Zone. **International Journal of Advanced and Applied Sciences**, 7(10), 368-380. doi: <https://doi.org/10.21833/ijaas.2020.10.050>
- Electronic Human Resource Management Practices Sources: Nagendrababu. M. C. and Nagendrababu, k, (2019). E-Human Resource Management (E-HRM (:A Growing Role In Organizations, **International Journal of Management Studies**, 1(5), 98-104
- Iqbal, N., Ahmad, M., & Allen, M. M. (2019). Unveiling the relationship between e-HRM, impersonal trust and employee productivity. *Management Research Review*, 42(7), 879-899.
- Isaac, O., Abdullah, Z., Ramayah, T., & Mutahar, A. M. (2017). Internet usage, user satisfaction, task-technology fit, and performance impact among public sector employees in Yemen. *The International Journal of Information and Learning Technology*, 34(3), 210-241.
- Kasule, G. W. (2022). Satisfaction with human resource management practices and job performance of academic staff in public universities in Uganda: A case of Kyambogo University. Retrieved from <https://journal.unche.or.ug/download/419/?tmstv=1676149540>
- Maaitah, D., Alias, R., and Maaitah, T. (2018). The Impact Of Human Resource Management Practices On Job Performance In (University Of Jordan). **national academy of managerial staff of culture and arts herald**, 1(1), 1180-1183.

- Masum, A. K. M., Mamun, A., Islam, M., and Beh, L. (2020). The impact of eHRM practice on organizational performance: Investigating the effect of job satisfaction of HRM professionals. **Journal of Computer Science**, 16(8), 983-1000. doi: <https://doi.org/10.3844/jcssp.2020.983.1000>.
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2023a). Realizing employee and organizational performance gains through electronic human resource management use in developing countries. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(1), 121-134.
- Nyathi, M. and Kekwaletswe, R. (2023), "Electronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: inclusion of employee outcomes as contextual variables", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2022-0237>
- Pandey. C and Khare. R. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty, **International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research**, Vol. 1, Issue. 8, pp.26-41.
- Sekaran, U. (2003). **Research Methods For Business A skill building approach**. Fourth ed. John Wiley and Sons, Inc.USA
- Shanmugathan, S., and Thirunavukkarasu, A. (2022). Study on human resource management practices on job performance: With special reference to university libraries in Sri Lanka. **Asian Journal of Management Sciences**, 10(1), 1-11. Retrieved from <https://ojs.trp.org.in/index.php/ajms/article/download/3159/2491>

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية

<https://www.moh.gov.sa/Ministry/Statistics/book/Documents/1Statistical-Yearbook-2021.pdf>

المركز القومي للتعبئة العامة والإحصاء بجمهورية مصر العربية

https://www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?Ind_id=1066

ملحق رقم (١)

مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الكترونية في الأداء الوظيفي

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.566	0.320	0.310	0.000

a. Predictors: (Constant), X1

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.160	4	3.160	40.809	0.000
	Residual	2.330	103	0.393		
	Total	5.490	107			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.133	0.43		1.636	0.01
	X1	0.650	5.3	-0.563	-3.059	0.011

a. Dependent Variable: Y

أثر أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	0.489	0.24	0.21	0.000

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	12.640	4	3.160	32.769	0.000
	Residual	9.125	98	0.512		
	Total	21.765	102			

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

a. Dependent Variable: Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
2	(Constant)	32.54	8.76		5.39	0.002
	X1	0.280	0.18	0.182	4.071	0.000
	X2	0.152	0.089	0.207	2.307	0.021
	X3	0.269	0.423	0.086	3.838	0.000
	X4	0.161	0.512	0.169	2.354	0.019

a. Dependent Variable: Y

اختلاف أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي بين القاهرة
والرياض

Regression
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	0.565	0.32	0.299	0.000

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3	Regression	4.430	4	4.430	2.431	0.172
	Residual	0.480	78	0.298		
	Total	4.910	82			

a. Predictors: (Constant), X5

a. Dependent Variable: Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
3	(Constant)	19.232	13.412		1.925	0.002
	X1	0.015	23.461	0.392	1.397	0.077

a. Dependent Variable: Y

ملحق رقم (٢) قائمة الاستبيان

دعوة للمشاركة في استبيان بحثي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

نحن نجري دراسة بحثية تحت عنوان "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية". ونرغب في دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الهام.

هدف هذا البحث هو فهم أفضل للتأثيرات التي تترتب على تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مجال المستشفيات الخاصة، وكذلك مقارنة الوضع بين كل من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية. تجاوبكم مع هذا الاستبيان يعتبر مساهمة قيمة وسيساعدنا كثيرًا في إلقاء الضوء على هذا الموضوع المهم.

سيستغرق الاستبيان حوالي ١٠ دقائق لاستكمالها، ونؤكد أن جميع البيانات التي سيتم جمعها ستكون مجهولة ومحفوظة بسرية تامة وستستخدم فقط لأغراض البحث. لا توجد أي أجوبة صحيحة أو خاطئة، فمن المهم أن تعبروا عن آرائكم وخبراتكم بكل صدق.

يرجى النقر على الرابط أدناه للوصول إلى الاستبيان:

https://docs.google.com/forms/d/e/aZVEvq3xHi0FAIpQLSfdA1https://docs.google.com/forms/d/e/CdQ/viewform?us^biRW^TxNXx^uBmmRUsUI^eMBqye3Wz p=sf_link

شاكرين لكم مقدمًا على تفضيلكم المشاركة في هذه الدراسة البحثية.

تقبلوا فائق الاحترام والتقدير،

الجزء الأول: البيانات الشخصية

العمر:

- أقل من ٢٥ سنة
- من ٢٥ إلى ٣٥
- من ٣٥ إلى ٤٥
- من ٤٥ إلى ٥٥
- أكثر من ٥٥

هل تعمل في مستشفى خاص:

- نعم
- لا: نشكر سيادتكم، ونرجو عدم استكمال الاجابة على قائمة الاستبيان

مكان العمل في:

- القاهرة : جمهورية مصر العربية
- الرياض : المملكة العربية السعودية

المجموعة الوظيفية لسيادتكم:

- كادر طبي
- تمريض وفني
- إداري
- خدمات

هل تتعامل مع نظام إلكتروني في عملك:

- نعم
- لا

هل تعمل في إدارة الموارد البشرية؟

- نعم
- لا

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة ...
د/ ياسر محمد الطيب & د/منة الله أسامة القوصي

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	م أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الأول:						
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية						
- الاختيار والتوظيف الإلكتروني						
١	تستخدم إدارة المستشفى المواقع الإلكترونية في الإعلان عن حاجتها للموارد البشرية					
٢	تعتمد إدارة المستشفى في عملية الاختيار على إجراء اختبارات الإلكترونية					
٣	تعتمد إدارة المستشفى على الأنظمة الإلكترونية في عملية فرز الطلبات المقدمة					
٤	تستخدم إدارة المستشفى الاختيار والتوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب بمختلف المجالات					
٥	يسهم الاختيار والتوظيف الإلكتروني في المستشفى على تحقيق مبادئ العدالة والمساواة					
- التدريب والتطوير الإلكتروني						
٦	تستخدم إدارة المستشفى وسائل وتقنيات إلكترونية خاصة بتدريب الموظفين					
٧	يسهم التدريب والتطوير الإلكتروني لدى المستشفى في خفض التكاليف					
٨	تسعى إدارة المستشفى في توفير مواد تعليمية للموظفين على موقعها الإلكتروني					
٩	تعتبر إدارة المستشفى التدريب والتطوير الإلكتروني يؤدي إلى زيادة كفاءة الموظفين					
١٠	تستثمر إدارة المستشفى التكنولوجيا المتاحة بما يخدم مجال التدريب والتطوير الإلكتروني					
- التعويضات الإلكترونية						
١١	تستخدم إدارة المستشفى نظاماً إلكترونياً لتحديد مستحقات الموظفين					
١٢	يسهم نظام التعويضات الإلكتروني لدى المستشفى بتوزيع التعويضات بسرعة ودقة					

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة ...
د/ ياسر محمد الطيب & د/منة الله أسامة القوصي

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	ما أوافق إلى حد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١٣	يعمل نظام التعويضات الإلكتروني لدى المستشفى بالكامل مع نظام تقييم الأداء الإلكتروني لتحديد التعويضات المناسبة للموظفين					
١٤	يتميز نظام التعويضات الإلكتروني في المستشفى بخاصية أمن وسرية المعلومات المتعلقة بالموظفين					
١٥	يعمل نظام التعويضات إلكترونية لدى المستشفى على زيادة كفاءة العمل من خلال سرعة تعديل المعلومات المالية المتعلقة بالموظفين					
- تقييم الأداء الإلكتروني						
١٦	تستخدم إدارة المستشفى برامج تقييم الأداء الإلكتروني لغايات تقييم أداء الموظفين					
١٧	تقوم إدارة المستشفى بوضع معايير موضوعية لإجراءات تقييم أداء الموظفين إلكترونياً					
١٨	تجمع إدارة المستشفى معلومات باستخدام شبكات الإنترنت الداخلية والأنظمة الإلكترونية عن مستوى أداء الموظفين لاتخاذ قرارات لتحديد مسار المهني للموظفين					
١٩	توفر إدارة المستشفى قاعدة بيانات لحفظ تقييمات الموظفين					
المحور الثاني: الأداء الوظيفي						
٢٠	يقوم الموظفون في المستشفى بأداء مهامهم بجودة عالية					
٢١	يتناسب حجم الأعمال الموكلة للموظفين في المستشفى مع قدراتهم					
٢٢	يلتزم الموظفون في المستشفى بالجدول الزمنية المحددة لإنجاز العمل					
٢٣	يفصل الموظفون في المستشفى بين القضايا الرئيسية المتعلقة بالعمل والقضايا الجانبية					
٢٤	يتعاون الموظفون في المستشفى فيما بينهم للوصول إلى الأهداف المخططة					
٢٥	يبادر الموظفون في المستشفى لحل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل					

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة ...
د/ ياسر محمد الطيبج & د/منة الله أسامة القوصي

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق
٢٦	يبادر الموظفون في المستشفى في تنفيذ مهام جديدة عند الانتهاء من مهامهم الأساسية				
٢٦	يستفيد الموظفون في المستشفى من النقد الموجه إليهم في تحسين أدائهم				
المحور الثالث: مدى مساهمة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين					
٢٧	ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في زيادة معرفة الموظف بمهام العمل				
٢٨	ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في سرعة إنجاز العمل				
٢٩	ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في انخفاض نسبة الأخطاء في العمل				
٣٠	ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في زيادة إنتاجية الموظف				
٣١	ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الشفافية وإتاحة المعلومة				
٣٢	ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تسهيل الرقابة والمتابعة				
٣٣	ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي بين الموظفين				
٣٤	ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تدريب الموظفين على مهام جديدة				
٣٥	ساهم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار				

٣٦- هل لديك إضافات أخرى؟

شكرا جزيلا لك