

أثر تكنولوجيا المعلومات في كفاية إدارة الموارد البشرية - دراسة ميدانية على المستشفيات العامة في منطقة نجران

سالم مانع ظافر القشاني*
أحمد إدريس عبده إدريس**
عبدالله حامد**

تاريخ تسلّم البحث : 2025/10/1م

تاريخ قبول النشر : 2025/11/20م

الملخص

تستهدف الدراسة معرفة مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات ومستوى كفاية إدارة الموارد البشرية واختبار أثر تكنولوجيا المعلومات في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية. تكون مجتمع الدراسة من موظفي إدارة الموارد البشرية ، البالغ عددهم (60) موظفاً. قامت الدراسة باستخدام استبانة استقصاء لمجتمع العينة ، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في المستشفيات كان عالياً، إضافة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين مكونات تكنولوجيا المعلومات (الحاسب الآلي، البرمجيات قاعدة البيانات) وكفاية إدارة الموارد البشرية. الكلمات المفتاحية: المملكة العربية السعودية، تكنولوجيا المعلومات، كفاية إدارة الموارد البشرية، المستشفيات العامة.

1-1 المقدمة:

المعلومات ومكوناتها المتعددة مثل: أجهزة الحاسوب والبرمجيات وقواعد البيانات، في أنها تعزز الكفاية في كافة المجالات والقطاعات، وتؤدي إلى سهولة الوصول الى المعلومات وإنجاز الأعمال في أقصر وأقل تكلفة، بالإضافة إلى تعزيز الابتكار وتطوير أساليب وطرائق العمل، وتحسين أدوات التواصل بين الأفراد والمؤسسات.

وتتزايد في هذا العصر الحاجة إلى توافر كفايات بشرية ذات قدرات ومهارات عالية تواكب التغيرات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات، ولهذا لابد للمنظمات إن أرادت التواجد والاستمرار والبقاء في مجالات عملها، أن تعمل على تهيئة بيئة العمل بتوفير الأجهزة والأدوات التي من شأنها أن تتعامل مع هذا الواقع، ولا يمكن أن تحقق أي مؤسسة نجاحاً دون استخدام تكنولوجيا متطورة ووجود إدارة موارد بشرية فعّالة، لذلك تأتي الحاجة لتوسيع فهم التأثير الذي تشكله تكنولوجيا المعلومات على كفاية إدارة الموارد البشرية.

لقد فرض التطور والتقدم العلمي الهائل المائل في عالم اليوم واقعاً جديداً على المنظمات والمؤسسات المعاصرة، وأن سعي المنظمات لتحقيق غاياتها وأهدافها، يتطلب منها الحصول على كفايات بشرية ذات مهارات وقدرات تواكب التغيرات السريعة في تقانة وتكنولوجيا المعلومات، وتعكس كفاية إدارة الموارد البشرية القدرة على جذب واختيار وتطوير وتنظيم وتقييم ومكافأة وإدارة أعضاء المنظمة، سواء كانوا أفراداً أم جهات عمل، (ساعاتي، 2000: 21). وتعد إدارة الموارد البشرية ذات الكفاية العالية، من أهم مقومات نجاح المنظمات.

نجد أن تكنولوجيا المعلومات ومكوناتها المتعددة أصبحت لا غنى عنها في نمو وتطور وازدهار المؤسسات الحديثة، حيث تظهر أهمية تكنولوجيا

* مساعد مدير مستشفى ثار العام، لقسم الموارد البشرية.

** أستاذ إدارة الأعمال المساعد، بجامعة نجران.

2-1 مشكلة الدراسة:

إن تأثير التكنولوجيا في المؤسسات لم يقتصر فقط في مجالات محددة بل تجاوزها ليطال جميع وظائف المؤسسات - الصناعية، والخدمية - والتعليمية - والصحية، بما في ذلك وظيفة إدارة الموارد البشرية، فتكنولوجيا المعلومات أحدثت تحولاً حقيقياً في كيفية تنظيم وإدارة الموارد البشرية، ومن ثمّ تتأثر المنظمات باستخدامها لتكنولوجيا المعلومات وأبعادها المتعددة، مما يتطلب معه أن تكون المنظمات مستعدة لمواكبة التغيرات السريعة والمتقلبة والمستمرة التي تحدث، وأن عدم الاهتمام أو تجاهل تأثير أبعاد تكنولوجيا المعلومات سيؤدي إلى نتائج غير مرغوبة على مستوى موقف المنظمات في السوق أو القطاع الذي تعمل فيه، وتأسيساً على ما سبق فإن دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات في كفاية الموارد البشرية - على وجه الخصوص المؤسسات الصحية - وفي ظل غياب الدراسات التي تربط بين مكونات تكنولوجيا المعلومات وكفاية إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي، كان من الأجدى القيام بمثل هذه الدراسة التي تسعى للربط بين المتغيرين في أعلاه.

عليه يسعى التساؤل الرئيس للدراسة للإجابة عن الآتي:
- ما أثر تكنولوجيا المعلومات في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران؟
وتتدرج في ضمن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما أثر الحاسب الآلي في كفاية الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران؟
- 2- ما أثر استخدام البرمجيات في كفاية الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران؟
- 3- ما العلاقة بين قاعدة البيانات وكفاية الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران؟
- 4- إلى أي مدى توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغيرات

(الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة - التخصص الدراسي).

3-1 أهداف الدراسة: من واقع الإطار العام لمشكلة البحث فإن هذه الدراسة تستهدف بشكل رئيسي: قياس أثر تكنولوجيا المعلومات في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران. وذلك عن طريق تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية:

1- التعرف على أثر استخدام الحاسب الآلي في كفاية الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران.

2- معرفة أثر البرمجيات في كفاية الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران.

3- التعرف على أثر قاعدة البيانات في كفاية الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران.

4. التعرف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة - التخصص الدراسي).

4-1 أهمية الدراسة: يمكن تلخيص أهمية البحث من خلال استعراض الإسهامات العلمية والعملية التي يمكن أن تسهم فيها الدراسة على النحو الآتي.

1- تتمثل أهمية البحث العلمية في توسيع المعرفة حول تأثير تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

2- كذلك فإن نتائج البحث قد توفر معلومات ذات فائدة للمسؤولين وصناع القرار في المستشفيات العامة في منطقة نجران، مما يسهم في تعزيز الفهم للتأثير الذي تحدثه تكنولوجيا المعلومات في كفاية إدارة الموارد البشرية. ومن ثم ستمكنهم من اتخاذ قرارات أفضل وتحسين أداء الإدارة البشرية في منظماتهم.

3- ومن الناحية العملية، قد تسهم نتائج هذه الدراسة في تحسين كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران من خلال تقديم توصيات

2- تستهدف دراسة (Hussein Abed) بيان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فعالية الموارد البشرية في دائرة صحة صلاح الدين. كشفت الدراسة أن دمج تقنيات المعلومات والاتصالات في دائرة صحة صلاح الدين كان له أثر كبير في تحسين كفاية القوى العاملة.

3- استهدفت دراسة (سماح عيد، 2023م) قياس أثر تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير إستراتيجيات الموارد البشرية، أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية بين نظام تكنولوجيا المعلومات وإستراتيجيات الموارد البشرية، ووجود قصور في استخدامها لدى الشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية.

4- سعت (Sutrisno, 2023) الى دراسة استكشاف الدراسات والأدبيات ذات الصلة بكيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كفاية إدارة الموارد البشرية وتحسينها في مختلف المؤسسات. توصلت هذه الدراسة إلى اكتشاف أن تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين كفاية إدارة الموارد البشرية أصبح أمرًا لا يمكن تجاهله.

5- حاولت دراسة (عبد العال، 2022م) التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية مهارات الموارد البشرية، وأثر ذلك في أدائهم الوظيفي. وتوصلت إلى أن نظام تكنولوجيا المعلومات لها أثر مباشر في كفاية وفعالية أداء الموارد البشرية.

6- استهدفت دراسة (الطاهر ، 2022) معرفة الأثر الذي توثره تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير أداء الموارد البشرية بالمنظمات المعاصرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر كبير توثره تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير وتنمية إدارة الموارد البشرية، وهو ما سمح لها من التحول من إدارة للموارد البشرية إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

عملية لتحسين استخدام التكنولوجيا وتطبيقها في العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية.

4- أيضاً قد توفر هذه الدراسة موجهات مهمة للجهات المعنية في تحسين السياسات وتطبيقها فيما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

5-1 **فرضيات الدراسة:** بناءً على مشكلة البحث وأهدافه يمكن صياغة الفرضية الأساسية الآتية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران.

وبناءً على الفرضية الأساسية للدراسة يمكن صياغة عدد من الفرضيات الفرعية:

1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحاسب الآلي في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران.

2- يوجد أثر ذو دلالة دلالة إحصائية لقاعدة البيانات **في** كفاية الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران.

3- يوجد أثر ذو دلالة دلالة إحصائية للبرمجيات في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغيرات

(الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة - التخصص الدراسي).

6-1 الدراسات السابقة:

1- ركزت دراسة (الحري، المارطوسي 2024م) على تقييم أثر تكنولوجيا المعلومات في ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة. حيث أظهرت الدراسة على أن استخدام تكنولوجيا المعلومات لها أثر إيجابي وملحوظ في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأوصت على أهمية تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات في عملية اتخاذ القرار.

اللازمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً أظهرت النتائج على وجود إدراك تام لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على مختلف المستويات الإدارية.

من خلال سرد الدراسات التي تناولت موضوع تأثير تكنولوجيا المعلومات في كفاية الموارد البشرية، يتضح الآتي : اختلفت الدراسات المعنية من حيث تناولها لمجال متغيري الدراسة المتغير المستقل وتأثيره في المتغير التابع، ذلك أن بعضها ركز على مجال التعليم مثل: (الحري، الماطوسي، 2024م)، والتجارة مثل (سماح عيد، 2023م) والشركات كدراسة (عبد الرزاق، 2021) بينما ركزت دراسات أخرى على مجالات مثل: البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وقدراتها كدراسة (المنصري، 2018)، والأساليب الكمية مثل دراسة (المعاني، 2020م)، ومن ثم فإن هذه الدراسة تتميز عن بقية الدراسات في دراستها لتأثير تكنولوجيا المعلومات في كفاية أداء الموارد البشرية في القطاع المصرفي (البنوك)، حيث تتفق في هذا الطرح مع دراسة (علي، 2017).

7-1 الإطار المفاهيمي للدراسة:

يتكون الإطار المفاهيمي لهذه الدراسة من مكونات تكنولوجيا المعلومات متمثلة في (الحاسب الآلي، البرمجيات وقاعدة البيانات) كمتغيرات مستقلة، وكفاية إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع، وسيتم تناولها تباعاً كما يلي:

1- مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

لا يوجد تعريف محدد لمصطلح تكنولوجيا المعلومات وذلك حسب تعدد آراء الكتاب والباحثين، وقد تم تعريف تكنولوجيا المعلومات من قبل اليونسكو بأنها "مجالات المعرفة العلمية والتكنولوجية والهندسية والأساليب الإدارية المستخدمة في معالجة المعلومات وتطبيقاتها. (ياسر عبد الرسول وآخرون، 2021م). أما وفقاً ل(غسان، 2009، ص 16) فإن تكنولوجيا

7- حاولت دراسة (فريال، الريحان 2020م) محاولة دراسة العلاقة بين أثر تكنولوجيا المعلومات وتحسين كفاية الموارد البشرية. وتوصلت إلى أن أثر تكنولوجيا المعلومات تسهم في تفعيل أداء الموارد البشرية.

8- استهدفت دراسة (عبد الرزاق، 2021م) معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الموارد البشرية والتدريب في شركة نفط البصرة. أظهرت النتائج وجود تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الموارد البشرية والتدريب، كذلك أثبتت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تعزى للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

9- تناولت دراسة (علي، 2017) أثر تكنولوجيا المعلومات في أداء إدارة الموارد البشرية في المصارف الأثر الوسيط لاتخاذ القرارات، اعتمدت الدراسة على المصادر الأولية وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها: أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساعد في اتخاذ القرارات وتطوير أداء إدارة الموارد البشرية في المصارف السودانية، وأوصت بضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال تكنولوجيا المعلومات.

10- اختبرت دراسة (المعاني، 2020) العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية بطريقة كمية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك دعماً واضحاً لعمليات التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية وفي العمليات التعليمية، ولم تظهر نتائج الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الشخصية (كالعمر الجنس المؤهل العلمي الوظيفة، وسنوات الخبرة).

11- سعت دراسة (Al-Ali, Abdelfattah,) إلى تحديد استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدعم التحول في ممارسات شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة نجران نحو الإدارة الإلكترونية، ومعرفة مدى توفر البنية التحتية

المستخدمون لإبلاغ النظام الحاسوبي عن العمليات المرغوب القيام بها، وتسهم في معالجة البيانات وتسجيلها وتقديمها بعد تحويلها إلى معلومات لمخرجات ضرورية لأداء العمل وإدارة العمليات (يسري، 2021).

قاعدة البيانات:

وفقاً ل (Reserved & Learning، 2010) فإن قاعدة البيانات هي مجموعة متكاملة من البيانات، مُنظمة لتلبية احتياجات المستخدمين في المؤسسة. يكمن جوهر التكامل في أن أي بيانات تُسمّى لاحقاً مخططاً بيانياً سترتبط بالبيانات الأخرى. وحسب (الفاعوري، 2022) مجموعة منظمة من المعلومات المهيكلة أو البيانات المخزنة عادة بصيغة إلكترونية أو في نظام كمبيوتر، كذلك يُمكن اعتبار قاعدة البيانات مكاناً لجمع ملفات البيانات المُحوسبة، بهدف نهائي هو الحفاظ على المعلومات وتوفيرها وإتاحتها عند الحاجة.

أنواع قواعد البيانات:

تصنف قواعد البيانات إلى ثلاثة أنواع هي:
أ- حسب محتوياتها مثل: نص المستند، أو الإحصاءات أو كافة الوسائط المتعددة.
ب- حسب مجال تطبيقها مثل: المحاسبة أو الأفلام أو التصنيع.
ج- حسب جوانبها التقنية مثل: نسبة قاعدة البيانات أو نوع الواجهة.

4- كفاية إدارة الموارد البشرية:

هي مجموعة من المعارف العلمية والعملية والمهارات السلوكية، والتي تتميز بها الموارد البشرية والتي تمنحها القدرة على الاستجابة لمتطلبات الوظائف، ومن ثمّ تحقيق أهداف المنظمة ومنحها ميزة تنافسية، سواء كانت هذه المعارف مستخدمة في العمل أو كانت طاقات كامنة لدى الموارد البشرية يمكن الاستفادة منها مستقبلاً (الشتيوي، 2022). ووفقاً ل (Shahada،

المعلومات هي كل التقنيات المتطورة التي تستخدم في تحويل البيانات بمختلف أنواعها وأشكالها إلى معلومات، والتي تستخدم من قبل المستفيدين منها في كافة مجالات الحياة. بينما عرفها (الطائي، 2013، ص 3) بأنها الحصول على المعلومات ومعالجتها وتخزينها وتوصيلها وإرسالها في شكل صورة معلومات مصورة أو صوتية أو مكتوبة أو صورة.

2- أهمية تكنولوجيا المعلومات (أمجد، 2014 ، ص 180)

تتمثل أهمية تكنولوجيا المعلومات في الآتي:
أ- تساعد المنظمات في الحصول على المعلومات المطلوبة لأداء أعمالها بشكل مناسب.
ب- تعمل على تغيير الطريقة التي تعمل بها المنظمات وإعادة تشكيل منتجاتها وخدماتها.
ج- تسهم في تحقيق الرقابة فعالة في العمليات التشغيلية.
د- تمكن المنظمة من القيام بمختلف نشاطاتها إلكترونياً.

هـ- تساعد في تحسين الموقف التنافسي للمنظمة.
3- الحاسب الآلي: هو جهاز إلكتروني يوجه لقبول البيانات والمعلومات ومعالجتها وتخزينها وعرضها، وأن وجود الحاسوب اليوم أصبح ضرورة لا بديل عنها، فمن الصعوبة أن نجد نشاطاً أو عملاً معيناً لا مكان للحاسوب فيه (الزبي وآخرون، 2004م)، ويعد الحاسوب من أهم المستجدات التقنية التي انتشرت بعد النصف الثاني من القرن الماضي، وأخذت تأثيراته تدخل إلى مختلف مجالات الحياة (ميدون، ربحية، 2023).

2- البرمجيات:

هي مجموعة التعليمات المستخدمة لأداء مهمة معينة وتشمل أنظمة التشغيل لمعالجة الكلمات، الميزانية، الأجور، والاتصالات (عودة، 2015). أيضاً هي تعليمات رمزية يضعها المبرمجون أو

(2015 Al khaldi, فإن الكفاية تمثل نسبة المخرجات إلى المدخلات. وهي مقياس لمدى كفاية استخدام الموارد لتحقيق هدف "الإنجاز الصحيح".

مستويات الكفاية:

تتمثل مستويات الكفاية في الآتي:

تنظيمية: القيمة المضافة لكل موظف، والربح لكل موظف، وقيمة المبيعات لكل موظف، والتكاليف لكل موظف، والقيمة المضافة لكل جنيه إسترليني من تكاليف التوظيف.

سلوك الموظفين: معدلات الاحتفاظ بالموظفين ودورانهم، والتغيب، والمرض، ومعدلات الحوادث، والتظلمات، والنزاعات، والإحالة إلى محاكم العمل، ونتائج برامج الاقتراحات الناجحة.

1-8 منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتحليل العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وكفاية إدارة الموارد البشرية، من خلال تصميم استبانة خاصة بالدراسة واستخدام الأساليب الإحصائية لدراسة وتحليل أسئلة الاستبيان للتوصل إلى نتائج بشأن العلاقة بين متغيرات البحث.

1-8-1 مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران والبالغ عددها 10 مستشفيات. ويبلغ عدد موظفي إدارة الموارد البشرية في هذه المستشفيات 60 موظفًا تقريبًا.

1-8-2 عينة الدراسة: استخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل نظرًا لصغر حجم المجتمع -جميع موظفي إدارة الموارد البشرية في هذه المستشفيات- والذين يبلغ عددهم (60) موظفًا. تم توزيع الاستبانة على كل الموظفين بهدف جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وأن استهداف العينة الكاملة الهدف منه ضمان الشمولية والحصول على الإجابات الدقيقة لآراء وتجارب جميع الموظفين فيما يتعلق بتأثير تكنولوجيا المعلومات في كفاية إدارة الموارد البشرية.

1-9 تحليل خصائص العينة: تتميز العينة ببعض الخصائص منها الجنس والتخصص والمؤهل الدراسي والوظيفة الحالية ومستوى الخبرة كما هي موضحة في الجداول الآتية:

جدول (١) يوضح توزيع العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة

الجنس	التكرار	النسبة	المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ذكر	48	82.8 %	دبلوم	11	19.0 %
أنثى	10	17.2 %	بكالوريوس	28	48.3 %
المجموع	58	100.0	ماجستير	17	29.3 %
			دكتوراه	2	3.4 %
			المجموع	58	100.0

الكلية	التكرار	النسبة	توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية		
إدارة	36	62.1 %	الكلية	التكرار	النسبة
محاسبة	2	3.4 %	رئيس قسم	8	13.8 %
اقتصاد	1	1.7 %	مدير إدارة	17	28.3 %
غير ذلك	19	32.8 %	نائب مدير	3	5.2 %
			موظف	30	51.7 %
			المجموع	58	100.0

المصدر: برنامج التحليل الإحصائي SPSS

رؤساء الأقسام بالمرتبة الثالثة بنسبة بلغت 13.8%. أما بقية العينة فتشغل وظيفة نائب مدير بنسبة منخفضة بلغت 5.2%.

وفيما يتعلق بالخبرة، نجد أن أغلب عينة الدراسة كان يزيد خبرتهم عن 15 سنة بنسبة بلغت 36.2%، يليهم الموظفون الذين يمتلكون خبرة تتراوح بين 14 - 10 سنة، والموظفون الذين يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات بنفس النسبة التي بلغت 24.1%. أما بقية العينة فتتراوح خبرتهم بين 9 - 5 سنوات بنسبة بلغت 15.5%.

10-1 الدراسة الميدانية: وتم تناول الطرائق والأساليب المنهجية المتبعة في إنجاز مثل هذا النوع من الدراسات.

10-1-1 أداة الدراسة: تم تصميم استبانة بشكل خاص لجمع البيانات بالاعتماد على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وآراء عدد من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة في هذا المجال، وذلك لتحديد مدى صلاحية فقرتي الاستبانة، واعتمدت الدراسة في حساب ثبات أداة الدراسة على معامل الفا كرونباخ وكانت نتائج اختبار الثبات كما هي موضحة بالجدول الآتي:

يتضح من الجدول (1) في أعلاه أن أغلب عينة الدراسة تنتمي إلى جنس ذكر حيث شكلت نسبتهم 82.8% من عينة الدراسة وأن هنالك نسبة 17.2% جنسهم هو أنثى، أما بخصوص المستوى التعليمي فنجد أن أغلب عينة الدراسة تحمل مؤهل بكالوريوس حيث شكلت نسبتهم 48.3% من عينة الدراسة، تليها الفئة التي تحمل مؤهل ماجستير بنسبة 29.3%، وتتوزع بقية عينة الدراسة على مؤهل دبلوم ومؤهل دكتوراه بنسبة 19%، 3.4% على التوالي.

وفيما يتعلق بالتخصص الذي تنتمي إليه عينة الدراسة فقد ظهر أن أغلب الذين ينتمون لقسم الإدارة يشكلون نسبة 62% من عينة الدراسة، في حين أن 32% من العينة تنتمي إلى تخصصات أخرى غير التخصصات المذكورة. أما بقية عينة الدراسة فقد كان تخصصهم محاسبة واقتصاد بنسب ضئيلة جداً بلغت 3.4%، 1.7% على التوالي.

كما أن أغلب عينة الدراسة وظيفتهم الحالية هي موظف عادي بنسبة عالية بلغت 51.7% . يليهم مدراء الإدارات بنسبة بلغت 28.3% . بينما يأتي

الجدول (2) نتائج الثبات للأداة باستخدام مقياس ألفا كرونباخ

المجال	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
الحاسب الآلي	11	0.811
البرمجيات	9	0.766
قاعدة البيانات	8	0.808
كفاية إدارة الموارد البشرية	9	0.828
الإجمالي	53	0.844

المصدر: برنامج التحليل الإحصائي SPSS

الطرائق والإجراءات الإحصائية التي تناسب مثل هذه الدراسات وسترد تباعاً في التحليل الآتي:

11-1-1 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

فيما يلي عرض موجز لنتائج التحليل الإحصائي الوصفي الذي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسئلة الاستبانة المتعلقة بأبعاد المناخ التنظيمي وكفاية إدارة الموارد البشرية.

تدل النتائج المبينة في الجدول في أعلاه أن ثبات الاستبانة كان جيد جداً على مستوى كافة المتغيرات حيث بلغ قيمة معامل ألفا كرونباخ على مستوى الأداة ككل (0.844) وهي نسبة جيدة جداً مما يشير إلى وجود ثبات عالٍ لأداة البحث.

11-1 الأساليب الإحصائية المستخدمة: لتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من فرضياتها، تم استخدام

جدول (3) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير

المستقل (تكنولوجيا المعلومات)

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الموافقة	ترتيب البعد
الحاسب الآلي	3.64	0.86	موافق	1
البرمجيات	3.51	0.92	موافق	2
قاعدة البيانات	3.19	0.99	محايد	3
تكنولوجيا المعلومات	3.44	0.79	محايد	-

المصدر: برنامج التحليل الإحصائي SPSS

العامّة في مدينة نجران كان متوسطاً حسب إجابات أفراد العينة. حيث يأتي الحاسب الآلي كأكثر المكونات حاز على مستوى موافقة من بين المكونات بمتوسط حسابي بلغ 3.64 وهذا يعني أن تطبيق

نلاحظ من الجدول في أعلاه أن المتوسط الحسابي لفقرات المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) بلغ 3.44 بانحراف معياري قدره 0.79 وهذا يعني أن مستوى تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المستشفيات

تكنولوجيا المعلومات وفق المكون الأول (الحاسب الآلي) في المستشفيات العامة في منطقة نجران كان عالياً، يليه المكون الثاني (البرمجيات) بمتوسط حسابي بلغ 3.51 وهذا يعني أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات وفق البرمجيات في المستشفيات العامة في مدينة نجران كان عالياً أيضاً. بينما يأتي المكون الثالث (قواعد البيانات) كأقل مكون حاز على مستوى موافقة من بين الثلاثة المكونات بمتوسط حسابي بلغ 3.19 وهذا يعني أن تكنولوجيا المعلومات وفق قواعد البيانات في المستشفيات العامة في منطقة نجران كانت متوسطة.

جدول (4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل (الحاسب الآلي)

الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الموافقة	ترتيب البعد
يسهم استخدام الحاسب الآلي في تسريع وتبسيط عمليات تخطيط الموارد البشرية.	3.5	0.748	موافق	4
يوفر استخدام الحاسب الآلي في إدارة الموارد البشرية تسهيلاً وتحسيناً في إجراءات التوظيف واختيار الموظفين.	4.2	0.654	موافق	1
يوفر الحاسب الآلي أدوات فعالة لمتابعة أداء الموظفين وتقييمهم.	3.8	0.971	موافق	2
يسهم استخدام الحاسب الآلي في تحسين التواصل وتدفق المعلومات بين أقسام إدارة الموارد البشرية والموظفين في المستشفى.	3.6	0.647	موافق	3
يوفر الحاسب الآلي نظاماً موثقاً وآمناً لإدارة بيانات الموظفين والمعلومات الشخصية.	3.1	0.655	محايد	5
الحاسب الآلي	3.64	0.861	موافق	

الأول كأكثر فقرة حازت على مستوى موافقة من بين عبارات المتغير بمتوسط حسابي بلغ 4.2 بينما تأتي الفقرة الخامسة في الترتيب الأخير كأقل فقرة حازت على مستوى موافقة من بين عبارات المتغير بمتوسط حسابي بلغ 3.1.

يلاحظ من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي ل فقرات المتغير المستقل (الحاسب الآلي) ككل بلغ 3.64 بانحراف معياري قدره 1.861 وهذا يعني أن استخدام الحاسب الآلي في المستشفيات العامة في مدينة نجران كان عالياً حسب إجابات أفراد المجتمع على هذا المتغير. حيث تأتي الفقرة الثانية في الترتيب

جدول (5) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل البرمجيات

الترتيب البعد	اتجاه الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
3	موافق	0.890	3.7	تسهم البرمجيات وأنظمة المعلومات المستخدمة في تحسين عملية التوظيف.
1	موافق بشدة	0.834	4.3	توفر البرمجيات والأنظمة أدوات لتخزين وإدارة بيانات الموظفين.
4	موافق	0.956	3.5	توفر البرمجيات والأنظمة أدوات لتنظيم عمليات التدريب والتطوير للموظفين.
2	موافق	0.936	3.9	توفر البرامج والأنظمة تقارير وتحليلات مفصلة حول عملية تقييم الأداء في إدارة الموارد البشرية.
5	غير موافق	0.890	2.15	تساعد البرمجيات والأنظمة على تسجيل وتتبع حضور وانصراف الموظفين بدقة.
	موافق	0.923	3.51	البرمجيات

كأكثر فقرة حازت على مستوى موافقة من بين عبارات المتغير بمتوسط حسابي بلغ 4.3 بينما تأتي الفقرة الخامسة في الترتيب الأخير كأقل فقرة حازت على مستوى موافقة من بين عبارات المتغير بمتوسط حسابي بلغ 2.15.

نلاحظ من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي لفقرات المتغير المستقل (البرمجيات) ككل بلغ 3.15 بانحراف معياري قدره 0.923 وهذا يعني أن استخدام البرمجيات في المستشفيات العامة في مدينة نجران كان عالياً حسب إجابات أفراد المجتمع على هذا المتغير. حيث تأتي الفقرة الثانية في الترتيب الأول

جدول (6) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل (قاعدة البيانات)

الترتيب البعد	اتجاه الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
3	موافق	0.780	3.2	قاعدة البيانات المستخدمة توفر وصولاً سهلاً وفعالاً للمعلومات الخاصة بالموظفين.
4	موافق	0.867	3.1	توفر قاعدة البيانات إمكانية تحديث وتعديل المعلومات الخاصة بالموظفين بسهولة وفي الوقت المناسب.
1	موافق	0.876	3.5	يتم الاحتفاظ بنسخ احتياطية من قاعدة البيانات بشكل منتظم لضمان سلامتها وتجنب فقدان البيانات.
5	موافق	0.976	2.8	توفر قاعدة البيانات مستويات أمان عالية لحماية المعلومات الحساسة للموظفين من الوصول غير المصرح به.
2	موافق	0.987	3.3	تسهم قاعدة البيانات في تحسين دقة وموثوقية المعلومات المتعلقة بالموظفين.
	موافق	0.990	3.19	قواعد البيانات

كأكثر فقرة حازت على مستوى موافقة من بين عبارات المتغير بمتوسط حسابي بلغ 4.3 بينما تأتي الفقرة الرابعة في الترتيب الأخير كأقل فقرة حازت على مستوى موافقة من بين عبارات المتغير بمتوسط حسابي بلغ 2.8.

نلاحظ من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لفقرات المتغير المستقل (قواعد البيانات) ككل بلغ 3.19 بانحراف معياري قدره 0.990 وهذا يعني أن استخدام قواعد البيانات في المستشفيات العامة في مدينة نجران كان متوسطاً حسب إجابات أفراد المجتمع على هذا المتغير. حيث تأتي الفقرة الثالثة في الترتيب الأول

جدول (7) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع (كفاية إدارة الموارد البشرية)

الترتيب الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
5	0.97	3.59	تعتمد إدارة الموارد البشرية على طرائق مناسبة في اختيار وتعيين الموظفين بالمستشفى.
7	1.15	3.30	تطبق إدارة الموارد البشرية في المستشفى أساليب سليمة لتقييم أداء الموظفين.
6	1.05	3.48	تستخدم إدارة الموارد البشرية في المستشفى أنماطاً حديثة في تخطيط الموارد البشرية.
3	1.19	3.98	تعمل إدارة الموارد البشرية على قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفى بشكل مستمر.
8	1.28	2.89	تطبق إدارة الموارد البشرية للمستشفى إستراتيجية تخص تدريب العاملين على كافة المستويات.

10	0.94	1.95	يتلقى موظفو إدارة الموارد البشرية للمستشفى التدريب والتطوير المستمر للتحسين في مجالات عملهم وتطوير مهاراتهم.
11	0.88	1.70	إدارة الموارد البشرية للمستشفى توفر فرصاً للموظفين للمشاركة في عمليات اتخاذ القرار وتطوير السياسات.
4	1.06	3.82	إدارة الموارد البشرية للمستشفى تعمل على تعزيز التنوع والتكافؤ بين الموظفين.
1	0.99	4.25	إدارة الموارد البشرية للمستشفى تحقق التوازن بين احتياجات الموظفين واحتياجات المنظمة بشكل عادل.
2	1.05	4.14	إدارة الموارد البشرية للمستشفى تعمل على توفير بيئة عمل صحية ومشجعة للموظفين.
12	0.85	1.65	إدارة الموارد البشرية للمستشفى توفر قنوات فعالة للتواصل والتفاعل بين الموظفين وإدارة المنظمة.
9	1.32	2.57	إدارة الموارد البشرية للمستشفى تعمل على تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين.
-	0.76	3.24	كفاية إدارة الموارد البشرية

المصدر: برنامج التحليل الإحصائي SPSS

البشرية في المستشفيات العامة في مدينة نجران كانت متوسطة حسب إجابات أفراد المجتمع على هذا المتغير.

12-1 اختبار فرضيات البحث

اختبار الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وكفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران.

نلاحظ من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لفقرات المتغير التابع (كفاية إدارة الموارد البشرية) ككل بلغ 3.24 بانحراف معياري قدره 0.76 تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة

((Danson, Willy (2023) - من حيث وزن المتوسط الحسابي، بينما تختلف عن دراسة (سماح، عيد 2023) التي أثبتت ضعف وزن المتوسط الحسابي فيها. وهذا يعني أن كفاية إدارة الموارد

جدول رقم (8) يوضح نتائج اختبار الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الرئيسية

معامل الارتباط (R)	الدلالة الإحصائية (Sig)	قيمة اختبار T	التباين (R Square)	بيتا Beta	درجة الحرية Df
0.679	0.000	6.912	0.460	0.679	1

المصدر: برنامج التحليل الإحصائي SPSS

من (0.05) مما يشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)

من الجدول (8) أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية بلغت (0.000) ومن ثم فإن هذه القيمة كانت أقل

البرمجيات بأعلى درجة تأثير ويليها الحاسب الآلي ثم قواعد البيانات. كما بلغت قيمة اختبار t (6.912) عند مستوى دلالة (0.000) وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحاسب الآلي في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران"

والمتميز التابع (كفاية إدارة الموارد البشرية)، تتفق هذه النتيجة مع دراسات (Alharbi, Matouss, 2024, Sutrisno, 2023, Abdul-Razak 2023, Abubakari, etal, 2023 فريال, حانا, 2020 منى, عبد العال2022) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين $R = 0.679$ مما يدل على أن الارتباط هو ارتباط طردي، فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى زيادة كفاية إدارة الموارد البشرية. حيث إن نسبة تأثير تكنولوجيا المعلومات في كفاية الموارد البشرية حسب معامل بيتا بلغت 67%، تأتي

جدول (9) يوضح نتائج اختبار الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

معامل الارتباط (R)	الدلالة الإحصائية (Sig)	قيمة اختبار t	التباين (R Square)	بيتا Beta	درجة الحرية Df
0.543	0.000	4.833	0.294	0.543	1

المصدر: برنامج التحليل الإحصائي SPSS

الحاسب الآلي يؤدي إلى زيادة كفاية إدارة لموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران، كما بلغت قيمة اختبار t (4.833) عند مستوى دلالة (0.000).

اختبار الفرضية الفرعية الثانية "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران".

نلاحظ من الجدول اختبار الانحدار أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية بلغت (0.000) ومن ثم فإن هذه القيمة كانت أقل من (0.05) مما يشير إلى وجود أثر ذي معنوية ذات دلالة إحصائية لمتغير الحاسب الآلي على كفاية إدارة الموارد البشرية، حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين R (0.543)، مما يدل على أن الارتباط هو ارتباط طردي، فإن استخدام

جدول (10) يوضح نتائج اختبار الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

معامل الارتباط (R)	الدلالة الإحصائية (Sig)	قيمة اختبار F	التباين (R Square)	بيتا Beta	درجة الحرية Df
0.675	0.000	6.838	0.455	0.675	1

المصدر: برنامج التحليل الإحصائي SPSS

نلاحظ من الجدول (10) أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية بلغت (0.000) ومن ثم فإن هذه القيمة كانت أقل من (0.05) مما يشير إلى وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لمتغير البرمجيات في كفاية إدارة الموارد البشرية. كذلك بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين R (0.675) مما يدل على أن الارتباط هو ارتباط طردي، فإن استخدام البرمجيات يؤدي إلى زيادة كفاية إدارة لموارد البشرية، كما بلغت

قيمة اختبار t (6.838) عند مستوى دلالة (0.000) وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبرمجيات في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقاعدة البيانات في كفاية الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران".

جدول (11) يوضح نتائج اختبار الانحدار الخطي لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

معامل الارتباط (R)	الدلالة الإحصائية (Sig)	قيمة اختبار T	التباين (R Square)	بيتا Beta	درجة الحرية Df
0.532	0.000	4.702	0.283	0.532	1

المصدر: برنامج التحليل الإحصائي SPSS

نلاحظ من الجدول في أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية بلغت (0.000) ومن ثم فإن هذه القيمة كانت أقل من (0.05) مما يشير إلى وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لمتغير قاعدة البيانات في كفاية إدارة الموارد البشرية. حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين R (0.532) مما يدل على أن الارتباط هو ارتباط موجب، فإن استخدام قواعد البيانات يؤدي إلى زيادة كفاية إدارة لموارد البشرية. كما بلغت قيمة اختبار t (6.838) عند مستوى دلالة (0.000) وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام قواعد البيانات وكفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في منطقة نجران.

هذه النتائج تتوافق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي

لتكنولوجيا المعلومات في كفاية إدارة الموارد البشرية كدراسة (الطاهر غراز، 2021) ودراسة (رايس، 2005)، (أروى، الحري، هندا، ما طوسي، 2024) وغيرها من الدراسات الأخرى.

كما توصلت الدراسة الحالية إلى وجود علاقة بين مكونات تكنولوجيا المعلومات (الحاسب الآلي، البرمجيات، قواعد البيانات) وبين كفاية إدارة الموارد البشرية. تتوافق هذه النتيجة مع دراسة (الغامدي، 2025) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين الأجهزة والبيانات والأداء المؤسس، وفي نفس السياق فإن دراسة (علي، 2017) قد أشارت أيضًا إلى أهمية استخدام الحاسب الآلي وقواعد البيانات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

بينما تختلف هذه الدراسة بشكل جزئي عن دراسة (يسري حسين، 2010) والتي أشارت إلى عدم وجود أثر لقواعد البيانات في مستوى الأداء، ومن ثم فإن

هذه النتائج قد تكون واقعية فمن الطبيعي أن تكون تكنولوجيا المعلومات لها تأثير كبير في كفاية الموارد البشرية في المؤسسات والشركات. حيث إن للبرمجيات أثراً حيوياً في تحسين كفاية الموارد البشرية، ذلك من خلال توفير العديد من الأدوات والتطبيقات التي تسهم في تنظيم وتسريع العمليات اليومية. فمثلاً، يمكن استخدام البرمجيات لإدارة الرواتب والمزايا والحوافز، وهذا يقلل من الأخطاء البشرية ويوفر الوقت والجهد.

بالإضافة إلى ذلك فإن الحاسب الآلي هو أداة أساسية في تكنولوجيا المعلومات، ويسهم في تيسير العديد من المهام المكتبية والإدارية، ويمكن من خلال استخدام

الحاسب الآلي لإنجاز المهام بشكل أسرع وأكثر دقة، ويمكن أيضاً استخدامه في تخزين ومشاركة المعلومات بشكل فعال، مما يعزز تواصل وتعاون الموارد البشرية داخل المؤسسة. أما قواعد البيانات، فهي تعد أساسية في تخزين وإدارة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، مثل المعلومات الشخصية والتفاصيل الوظيفية والأداء والتوظيف وغيرها وذلك من خلال استخدام قواعد البيانات، يمكن للمؤسسات تنظيم واسترجاع المعلومات بسهولة وسرعة، مما يسهم في تحسين إدارة الموارد البشرية واتخاذ قرارات أفضل وأكثر دقة.

تحليل معاملات الارتباط:

جدول (12) يوضح معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	الحاسب الآلي	البرمجيات	قاعدة البيانات	كفاية إدارة الموارد البشرية
الحاسب الآلي	1	0.624**	0.611**	0.543**
البرمجيات	0.624**	1	0.625**	0.675**
قاعدة البيانات	0.611**	0.625**	1	0.532**
كفاية إدارة الموارد البشرية	0.543**	0.675**	0.532**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يشير الجدول في أعلاه إلى وجود علاقة إيجابية بين متغير الحاسب الآلي وكفاية إدارة الموارد البشرية. حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0.543) مما يدل على أن الارتباط هو ارتباط طردي، فإن استخدام الحاسب الآلي يؤدي إلى زيادة كفاية إدارة الموارد البشرية. كما نلاحظ وجود علاقة إيجابية بين متغير البرمجيات وكفاية إدارة الموارد البشرية. حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0.675) R مما يدل على أن الارتباط هو ارتباط طردي، فإن استخدام البرمجيات يؤدي إلى زيادة كفاية إدارة

لموارد البشرية. كما يبين الجدول وجود علاقة إيجابية بين متغير قاعدة البيانات وكفاية إدارة الموارد البشرية. حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0.532) R مما يدل على أن الارتباط هو ارتباط موجب، فإن استخدام قواعد البيانات يؤدي إلى زيادة كفاية إدارة لموارد البشرية، مما سبق تظهر نتائج الجدول بوجود علاقة ارتباط بين مكونات تكنولوجيا المعلومات وكفاية إدارة الموارد البشرية بدرجة متوسطة.

جدول (13) يوضح نتائج اختبار الفروق الإحصائية المتعلقة بمتغير الجنس

الجنس		الحاسب الآلي	البرمجيات	قاعدة البيانات	كفاية إدارة الموارد البشرية
أنثى	المتوسط الحسابي	4.6583	4.4792	4.5042	4.2014
	حجم العينة	48	48	48	48
	الانحراف المعياري	.43849	.55465	.50696	.74015
ذكر	المتوسط الحسابي	4.4800	4.4400	4.4400	4.3000
	حجم العينة	10	10	10	10
	الانحراف المعياري	.48259	.45995	.47889	.56819
الإجمالي	المتوسط الحسابي	4.6276	4.4724	4.4931	4.2184
	حجم العينة	58	58	58	58
	الانحراف المعياري	.44713	.53600	.49872	.71000
مستوى المعنوية		0.732	0.234	0.226	0.825
المؤهل الدراسي		الحاسب الآلي	البرمجيات	قاعدة البيانات	كفاية إدارة الموارد البشرية
دبلوم	المتوسط الحسابي	4.6583	4.4000	4.3455	4.3455
	حجم العينة	11	11	11	11
	الانحراف المعياري	.42212	.42895	.48242	.48242
بكالوريوس	المتوسط الحسابي	4.6214	4.5571	4.5000	4.5000
	حجم العينة	28	28	28	28
	الانحراف المعياري	.45327	.47875	.45379	.45379
ماجستير	المتوسط الحسابي	4.6235	4.3765	4.5765	4.5765
	حجم العينة	17	17	17	17
	الانحراف المعياري	.46841	.68148	.58259	.58259
دكتوراه الإجمالي	المتوسط الحسابي	4.5000	4.5000	4.5000	4.5000
	حجم العينة	2	2	2	2
	الانحراف المعياري	.70711	.70711	.70711	.70711
بكالوريوس	المتوسط الحسابي	4.6276	4.4724	4.4931	4.4931
	حجم العينة	58	58	58	58
	الانحراف المعياري	.44713	.53600	.49872	.49872
مستوى المعنوية		0.345	0.567	0.097	0.754
الكلية		الحاسب الآلي	البرمجيات	قاعدة البيانات	كفاية إدارة الموارد البشرية
إدارة	المتوسط الحسابي	4.6333	4.5500	4.5000	4.5000
	حجم العينة	36	36	36	36
	الانحراف المعياري	.45732	.48374	.54406	.54406
محاسبة	المتوسط الحسابي	4.5000	4.5000	4.2000	4.2000
	حجم العينة	2	2	2	2
	الانحراف المعياري	.70711	.70711	.28284	.28284

4.4842	4.2947	4.6105	المتوسط الحسابي	غير ذلك
19	19	19	حجم العينة	
.42852	.60505	.43448	الانحراف المعياري	
5.0000	5.0000	5.0000	المتوسط الحسابي	اقتصاد
1	1	1	حجم العينة	
.	.	.	الانحراف المعياري	
4.4931	4.4724	4.6276	المتوسط الحسابي	الإجمالي
58	58	58	حجم العينة	
.49872	.53600	.44713	الانحراف المعياري	
0.543	0.564	0.234	0.321	مستوى المعنوية
كفاية إدارة الموارد البشرية	قاعدة البيانات	البرمجيات	الحاسب الآلي	الوظيفة الحالية
4.5000	4.3750	4.7250	المتوسط الحسابي	رئيس قسم
8	8	8	حجم العينة	
.46599	.49497	.35355	الانحراف المعياري	
4.4824	4.5176	4.6118	المتوسط الحسابي	مدير إدارة
17	17	17	حجم العينة	
.52943	.53879	.47682	الانحراف المعياري	
4.2000	3.6667	4.2667	المتوسط الحسابي	نائب مدير
3	3	3	حجم العينة	
1.05830	.90185	.70238	الانحراف المعياري	
4.5267	4.5533	4.6467	المتوسط الحسابي	موظف
30	30	30	حجم العينة	
.44095	.45994	.43210	الانحراف المعياري	
4.4931	4.4724	4.6276	المتوسط الحسابي	الإجمالي
58	58	58	حجم العينة	
.49872	.53600	.44713	الانحراف المعياري	
0.754	0.097	0.567	0.345	مستوى المعنوية
كفاية إدارة الموارد البشرية	قاعدة البيانات	البرمجيات	الحاسب الآلي	الخبرة
4.5000	4.3750	4.5143	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات
8	8	14	حجم العينة	
.46599	.49497	.51866	الانحراف المعياري	
4.4824	4.5176	4.9111	المتوسط الحسابي	9 - 5 سنوات
17	17	9	حجم العينة	
.52943	.53879	.14530	الانحراف المعياري	
4.2000	3.6667	4.7857	المتوسط الحسابي	10 - 14 سنة
3	3	14	حجم العينة	
1.05830	.90185	.33709	الانحراف المعياري	

4.5267	4.5533	4.4762	المتوسط الحسابي	15 سنة فأكثر
30	30	21	حجم العينة	
.44095	.45994	.47529	الانحراف المعياري	
4.4931	4.4724	4.6276	المتوسط الحسابي	الإجمالي
58	58	58	حجم العينة	
.49872	.53600	.44713	الانحراف المعياري	
0.765	0.097	0.567	0.245	مستوى المعنوية

المصدر: برنامج التحليل الإحصائي SPSS

المعنوية أكبر من 0.05 في كافة المتغيرات، مما يظهر أن كفاية إدارة الموارد البشرية لا تتأثر بأبعاد تكنولوجيا المعلومات (الحاسب الآلي، البرمجيات، قواعد البيانات) وفقاً لعامل الوظيفة الحالية،

وفي نفس السياق فإن عامل الخبرة بين عينة الدراسة أظهرت النتيجة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة أفراد عينة البحث تعزى إلى عامل الخبرة حول جميع متغيرات البحث، حيث كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05 في كافة المتغيرات.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (عبد الرزاق، 2021) بشأن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعوامل الديمغرافية لعينة الدراسة، عليه نجد أن كفاية إدارة الموارد البشرية لا تتأثر بأبعاد تكنولوجيا المعلومات (الحاسب الآلي، البرمجيات، قواعد البيانات) بالعوامل الديمغرافية.

عليه يتضح من التحليل السابق بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة - التخصص الدراسي)، تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (بسام، 2023) بعدم فروق معنوية لتأثير متغيرات تكنولوجيا المعلومات حول العمل الإداري بجامعة صنعاء تعزى للعوامل الديمغرافية.

كذلك تتفق بصورة جزئية مع دراسة فريال، حميداتو، دقة الريحان، حنان، (2020م) بعدم وجود فروق

نلاحظ من الجدول في أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة أفراد عينة البحث حول كافة المتغيرات تعزى إلى نوع الجنس ذكر أو انثى حيث كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05 في كافة المتغيرات، عليه نجد أن كفاية إدارة الموارد البشرية لا تتأثر بأبعاد تكنولوجيا المعلومات (الحاسب الآلي، البرمجيات، قواعد البيانات) وفقاً لعامل الجنس.

كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة أفراد عينة البحث تعزى إلى المؤهل الدراسي حول كافة المتغيرات حيث كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05 في كافة المتغيرات، ومن ثم نجد أن كفاية إدارة الموارد البشرية لا تتأثر بأبعاد تكنولوجيا المعلومات (الحاسب الآلي، البرمجيات، قواعد البيانات) وفقاً لعامل المؤهل الدراسي.

وفيما يتعلق بالتخصص، أيضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة أفراد عينة البحث تعزى إلى التخصص حول جميع متغيرات البحث. حيث كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05 في كافة المتغيرات.

وبخصوص الوظيفة، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة أفراد عينة البحث تعزى إلى الوظيفة الحالية حول جميع متغيرات البحث. حيث كانت قيمة مستوى

معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لبعض المتغيرات الديمغرافية.

13- النتائج والتوصيات

13-1 نتائج الدراسة:

1- تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في المستشفيات العامة في مدينة نجران كان عالياً وفقاً لإجابات أفراد المجتمع.

2- تكنولوجيا المعلومات وفقاً لمكوناتها الحاسب الآلي حازت على أعلى مستوى موافقة من بين المكونات الأخرى يليه في المرتبة الثانية البرمجيات، بينما تأتي قواعد البيانات كأقل هذه المكونات.

3- مستوى كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في مدينة نجران كان متوسطاً وفقاً لإجابات أفراد المجتمع.

4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.00) لمكونات تكنولوجيا المعلومات (الحاسب الآلي، البرمجيات، قواعد البيانات) في كفاية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في مدينة نجران مما يشير إلى أن تكنولوجيا المعلومات ترتبط بعلاقة إيجابية مع كفاية إدارة الموارد البشرية، فكلما زاد مستوى تكنولوجيا المعلومات زاد مستوى كفاية إدارة الموارد البشرية.

5- تؤثر تكنولوجيا المعلومات في كفاية الموارد البشرية حيث تأتي البرمجيات بأعلى درجة تأثير يليها الحاسب الآلي ثم قواعد البيانات.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث تعزى للعوامل الديموغرافية (الجنس، المؤهل الدراسي، التخصص، الوظيفة الحالية، الخبرة).

13-2 توصيات الدراسة: في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بـ:

1- يستحسن العمل على توفير أحدث استخدامات تكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد البشرية

لأنه يوفر مزايا عديدة لمنظمات الأعمال وتحسن من أداء ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة.

2- من المفيد الاهتمام بالجانب المعرفي، وخاصةً فيما يتعلق بمكونات تكنولوجيا المعلومات، لمواكبة التطورات التكنولوجية للإسهام في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية.

3- توصي الدراسة إدارات المستشفيات العامة في منطقة نجران العمل على تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات في جميع جوانب العمل اليومية، وأن تشمل هذه التحسينات تطوير الأنظمة المعلوماتية والبرمجيات اللازمة لتسهيل إدارة المرضى والتواصل بين الأقسام المختلفة.

4- محاولة تعزيز كفاية إدارة الموارد البشرية من خلال توفير التدريب المستمر للموظفين وتطوير برامج التطوير المهني، بالإضافة لتشجيع التواصل الفعال والتعاون بين الفرق وتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين.

5- الوضع في الاعتبار تحسين التكامل بين مكونات تكنولوجيا المعلومات المختلفة مثل الحاسوب الآلي والبرمجيات وقواعد البيانات ويمكن أن يسهم التكامل الجيد في تحسين كفاية إدارة الموارد البشرية وتسهيل تداول المعلومات وتحسين عمليات اتخاذ القرار.

6- يستحسن النظر إلى التكنولوجيا أنها ليست مجرد أداة للكفاية والفعالية، بل هي أيضاً أداة رئيسية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل أفضل وأكثر فعالية.

7- يتطلب تحسين كفاية الموارد البشرية، توفير الأجهزة والبرامج والحديث التي من شأنها أن تؤدي لرفع مستوى كفاية المورد البشري.

8- محاولة تحديث وتنقية قواعد البيانات المستخدمة لحماية والحفاظ على أمن وصيانة بيانات المؤسسات المعنية.

المراجع:

- 1- أروى، الحريسي، هنداء، ما طوسي، (2024)، أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية: المجلد 8 العدد 14: 2024 ص: 1-22.
- 2- جمعة ، محمود حسن (د، ت) ، تكنولوجيا المعلومات ودورها في تطوير الأداء الاستراتيجي: دراسة تطبيقية في وزارة الإعمار والإسكان والبلديات والأشغال العامة- جمهورية العراق، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة ديالى- العراق
- 3- الطاهر غراز، مفيدة يوسف بوقبرين (2011) أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية بالمنظمة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد 1.
- 4- الفاعوري، رعد عواد (2022)، قواعد البيانات المستخدمة ودورها في تخزين البيانات، المجلة العربية للنشر العلمي ، المجلد (5)، العدد (50).
- 5- المعاني، أحمد إسماعيل، والثوابية فواز علي. (2020) أثر تكنولوجيا المعلومات والرقمنة في تنمية وتطوير الموارد البشرية: "الكلية الحديثة للتجارة والعلوم - مسقط" كحالة دراسية شؤون اجتماعية مج 37، ع. 148.
- 6- الغامدي، خالد مسفر سعيد (2025)، أثر تكنولوجيا المعلومات في كفاءة الأداء المؤسسي، مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية ، المجلد (6)، العدد (11).
- 7- المنصري، محمد أحمد علي (2018) تكنولوجيا المعلومات وأثرها على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي الخاص. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية مج 9، ع. 107.
- 8- ساعاتي، أمين (2000) إدارة المورد البشرية من النظرية إلى التطبيق القاهرة، دار الفكر العربي للنشر.
- 9- سماح، عيد فرج محمد(2023م)، دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير إستراتيجيات الموارد البشرية، دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية، المجلة العربية للإدارة، مجلد (34) عدد (1) مارس 2023م.
- 10- عبد الله ، بسام عبده سيف، (1445هـ)، أثر تكنولوجيا المعلومات في أداء العمل الإداري بجامعة صنعاء، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير التنفيذي في الإدارة العامة، جامعة صنعاء - مركز الإدارة العامة.
- 11- علي، عوض إبراهيم حمد والأمين، فكري كباشي محمد (2017) دور تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المصارف الدور الوسيط لاتخاذ القرارات (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين الخرطوم، السودان.
- 12- فريال، حميداتو، دقة الريحان، حنان، (2020م)، دور تكنولوجيا المعلومات وتحسين كفاءة الموارد البشرية رسالة كمتطلب للحصول على درجة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح وقلة، 2020م.
- 13- منى، عبد العال، طلعت حسن، (2022م)، أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركات السياحة والضيافة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد (22)، العدد (3)، يونيو 2022م، ص ص 366- 384.
- 14- ميدون ليلي ،نبار ربحية(2023)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية ، المجلد (22)، العدد (2).
- 15- يسري، محمد حسين (2010)، تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في مستوى أداء الخدمة الفندقية، دراسة تطبيقية في فندق السدير، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العدد (85) .
- 16- Abdul-Razak Abubakari, etal, The Effects of Information Communication Technology on Administrative Efficiency of Tamale Technical University, American Journal of Industrial and Business Management, 2023, 13, 394-417 <https://www.scirp.org/+++++journal/ajibm>.
17. Al-Ali, Abdelfattah, The role of information and communication technology in the developing human resource management A case study of faculty and staff affairs at the Najran University, Finance and Business Economics Review, Volume 04/ Number 03/ September/ 2020/ p25-38
- 18 -Danson, Fue, H, Maliganya, Willy (2023) The Contribution of Information Communications Technology on Improved Human Resources Performance in Kinondoni Municipality, Tanzania, African Journal of Empirical Research, Vol.5 (Issue. 4) 2024, pp. 1754-1769, <https://ajernet.net> ISSN 2709-2607.
- 19- Hussein Abed Hamad, The impact of information and communication technology dimensions on human resources performance an analytical exploratory study of a sample of the administrative staff in the Salah Al-Din health department, International Journal of Research in Human Resource Management 2024; 6(2): 73-83.
- 20- Learning, C., & Reserved, A. R. (2010). Database systems. In Management. Department of Computer Science & Engineering Malla Reddy College of Engineering & Technology (Accredited by NBA with NAAC-A Grade, UGC-Autonomous, ISO Certified Institution) Mismanaged, Near Kompally, Medchal Road, Sec'bad-500 100
- 21- Shehada, Alkhaldi, Measuring (2015), The Efficiency and Effectiveness of The Human Resources Training Function At Orange Jordan. International Quantitative and Qualitative Resaerch Method, vol (3) , no (2).
- 22- Sutrisno, (2023), The Role of Information and Communication Technology in Improving the Efficiency of Human Resource Management Administration, Jurnal Minfo Polgan Volume 12, Nomor 1, Juli 202.

The Impact of Information Technology on the Efficiency of Human Resources Management: A Field Study on Public Hospitals in Najran Region

Salem Maneh Dhafer Al-Qashanin

Ahmed Idris Abdo Idris

Abdulghaffar Abdullah Hamed

Abstract

This study aimed to determine the level of information technology (IT) usage and the efficiency of human resource management (HRM) in public hospitals in the Najran region, KSA, and to examine the impact of IT components on HRM efficiency. The study population consisted of 60 HR staff members from these hospitals. The study used a survey questionnaire and conducted a comprehensive survey of the study population. It reached a number of results, the most important of which are: the level of use of information technology in hospitals was high, and the evaluation of the level of efficiency of human resources management in these hospitals was average. The study showed that there was a statistically significant effect among the components of information technology (computer, software, database) and the efficiency of human resources management. However, the study did not show any statistically significant differences between the research variables attributable to demographic factors.

Keywords: KSA, Information technology, Efficiency of human resources management, Health Care.