

تكنولوجيا المعلومات وأثرها على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية في
القطاع الصحي السعودي الخاص
محمد أحمد علي المنصري

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، قدرات تكنولوجيا المعلومات) على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية تم استخدام قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، وبلغ حجم عينة الدراسة للمدراء (١١٦) وللأطباء والممرضين (٢٧١) وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لإدخال ومعالجة البيانات، واختبار الفروض وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وقدرات تكنولوجيا المعلومات) وكفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على إيجاد بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات كفؤة وفعالة بما يعكس ويضمن أثر إيجابي لهذه التكنولوجيا في محاور تطوير الأعمال في المستشفيات الخاصة السعودية.

Abstract:

The study aimed at identifying the impact of information technology (information technology infrastructure, IT capabilities) on the efficiency of actual implementation of human resources planning. The survey list was used as a main tool for collecting data. The sample size of the study was 116 for managers, The statistical analysis program (SPSS) for the introduction and processing of data, and testing hypotheses. The study found a statistically significant positive relationship between the dimensions of information technology (IT infrastructure and IT capabilities) Of human resources. The study recommended the necessity of creating an efficient and effective IT infrastructure that reflects and ensures the positive impact of this technology in the business development hubs in Saudi private hospitals.

مقدمة :

إدراكاً لأهمية تكنولوجيا المعلومات وتطوراتها المتسارعة في هذا العصر، وكذلك لأهمية تخطيط الموارد البشرية لدى المنظمات العامة والخاصة، فمن المنطقي أن يكون لتطورات تكنولوجيا المعلومات أثراً ملموساً وجوهرياً على النظم الإدارية بشكل عام، وإدارة وممارسات الموارد البشرية بما فيها تخطيط الموارد البشرية بشكل خاص، الأمر الذي يتطلب من القائمين عليها ضرورة التعرف على هذه الآثار، والبحث عن المداخل والأساليب التي تمكن من تحسين هذه الممارسات بشكل عام وزيادة كفاءة تخطيط الموارد البشرية بشكل خاص، وتأتي الدراسة الحالية كمحاولة في هذا الاتجاه انطلاقاً من فكره أن تكنولوجيا المعلومات هي جزء كبير من الحل، لذلك فإن الدراسة الحالية تسعى بالبحث والتحليل للتعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في زيادة كفاءة تخطيط الموارد البشرية.

أولاً : الدراسات السابقة:

١- دراسة (مبارك، ٢٠١١):

بعنوان "دور نظم معلومات الموارد البشرية في ظل تطبيق سياسات الخصخصة: دراسة تطبيقية على شركات قطاع الأعمال".
هدفت الدراسة إلى:

- تحديد مدى الاختلاف بين شركات قطاع الأعمال والشركات التي تمت خصصتها فيما يتعلق بحالة نظام معلومات الموارد البشرية.
 - تحديد دور نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في تطبيق الخصخصة على شركات قطاع العمال من خلال تحديد دور نظام معلومات إدارة الموارد البشرية (التخطيط - التوظيف - التدريب - الأجور - الحوافز) في معالجة قضايا الموارد البشرية الناشئة عن تطبيق الخصخصة.
 - تحديد دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في الشركات محل البحث في ضوء المتغيرات التي تفرضها الخصخصة.
- ١- دراسة (العمرى، ٢٠١٢):

بعنوان "دراسة اتجاهات المديرين نحو تخطيط الموارد البشرية: دراسة ميدانية على منظمات القطاع الخاص السعودي".

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على الوضع القائم لواقع تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص السعودي.
- التعرف على علاقة تخطيط الموارد البشرية بوظائف إدارة الموارد البشرية وفعالية إدارة الموارد البشرية محل الدراسة.
- التعرف على العلاقة بين مهام ووظائف تخطيط الموارد البشرية ومدى تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- اثبتت الدراسة أن تخطيط الموارد البشرية مرتبط بالتخطيط الاستراتيجي، كما اثبتت أن واقع التخطيط لمنظمات القطاع الخاص غير مناسب حيث أن التعيينات لا تتم وفقا لمعايير الاختيار.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين تخطيط الموارد البشرية لوظائف إدارة الموارد البشرية وفعالية إدارة الموارد البشرية.

٢- دراسة (Stone, deadrickk, 2015):

بعنوان "تأثير التكنولوجيا على مستقبل إدارة الموارد البشرية".

هدفت الدراسة إلى: التعرف على كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات على ممارسات ووظائف إدارة الموارد البشرية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- إدارة الموارد البشرية في حاجة دائمة الى التطوير ومواكبة التغيرات المتسارعة في ظل التحولات التكنولوجية الجديدة.
- يحقق استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطبيقات ووظائف الموارد البشرية مزايا عديدة من ضمنها تحقيق التكامل والتناسق بين أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية.

٣- دراسة (مانع، ٢٠١٦):

بعنوان "تحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وأداء وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الشؤون الخارجية في الجمهورية اليمنية".

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على جوانب الضعف في الأداء الكلي لإدارة الموارد البشرية في وزارة الخارجية اليمنية وعلاقة ذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات.
- التعرف على مستوي استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية الرئيسية (الاستقطاب، والاختيار والتعيين، والتدريب، وتقييم الأداء).

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- هناك ضعف في أداء الموارد البشرية في وزارة الخارجية اليمنية ولا زالت إدارة الموارد البشرية تمارس عملياتها من منظور إدارة شؤون الموظفين.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين وسائل تكنولوجيا المعلومات في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية الرئيسية (الاستقطاب، والاختيار والتعيين، والتدريب، وتقييم الأداء).

مشكلة الدراسة قصور في تخطيط الموارد البشرية ووجود فجوة بين ما تملكه هذه المؤسسات من تكنولوجيا وبين عدم الاستفادة من هذه التكنولوجيا في ممارسات إدارة الموارد البشرية وبالتحديد في مجال تخطيط الموارد البشرية، فإنه يمكن القول أن مشكلة الدراسة تتمحور في محاولة التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية ويمكن صياغة المشكلة في التساؤل التالي:

١- إلى أي مدى تؤثر تكنولوجيا المعلومات على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي؟

ثانياً فرض الدراسة:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لتكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، قدرات تكنولوجيا المعلومات) على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على واقع تكنولوجيا المعلومات وكفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة والعامة في القطاع الصحي السعودي.
- 2- التعرف إلى مدى تؤثر تكنولوجيا المعلومات على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي؟

رابعاً: أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية علمية وأخرى تطبيقية ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

أ. الأهمية العلمية:

1. التعريف بمتغيرات الدراسة، وذلك من حيث مفاهيمها، ومحتوياتها، وغيرها من المضامين الأخرى المتعلقة بها، وتقديمها إلى المهتمين من الأكاديميين والباحثين في حقل إدارة الموارد البشرية بوجه خاص لإتاحة الفرصة أمامهم للاستفادة منها فضلاً عن الإسهام بشكل متواضع في إغناء الأدبيات العربية في حقل الإدارة الاستراتيجية ورفد المكتبة العربية بإحدى الدراسات المتواضعة المعاصرة بموضوعها.

ب. الأهمية التطبيقية:

1. تتبع الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية من أهمية القطاع الصحي السعودي حيث يتوقع أن يشهد القطاع الصحي الخاص سواء على مستوى المنشآت الطبية التي تقدم الخدمات العلاجية والتشخيصية للمرضى، أو على مستوى شركات التأمين الصحي التعاوني تطوراً وفرصاً استثمارية متنامية خلال الفترة القادمة للأسباب الآتية:

- ارتفاع معدل النمو الإيجابي للسكان والذي بلغ (٢.٥٥%) عام ٢٠١٤م، ومن المتوقع استمرار النمو في عدد السكان ليصل إلى قرابة (٣٥) مليون نسمة عام ٢٠٢٠م، ونحو (٣٧.٦) مليون فرد عام ٢٠٢٥، الأمر الذي ينعكس في تزايد الاحتياجات من أنشطة الرعاية الصحية.

- ازدياد الاستهلاك في مجال الرعاية الصحية، مدعوماً بارتفاع مستوى الدخل النقدي الفردي، وزيادة الوعي الصحي.

الجزء الثاني : الإطار النظري للدراسة

أولاً: تكنولوجيا المعلومات:

يمكن للباحث أن يعرف تكنولوجيا المعلومات على أنها ""تلك الأدوات التي تستخدم لبناء نظم المعلومات التي تعاون الإدارة على استخدام المعلومات لدعم احتياجاتها في مجال اتخاذ القرارات والعمليات التشغيلية في المنظمة. وتتضمن تكنولوجيا المعلومات البرامج الفنية، والبرامج الجاهزة، وقواعد البيانات، وشبكات الربط بين العديد من الحاسبات وعناصر أخرى ذات علاقة".

فوائد وأهمية تكنولوجيا المعلومات:

تتعدد فوائد وأهمية تكنولوجيا المعلومات بحسب أهداف وأغراض كل منظمة من هذه التكنولوجيا فمن وجهة نظر أحد الكتاب فقد أسهمت تكنولوجيا المعلومات في نجاح المنظمات في عالم يسير بخطى سريعة نحو العالمية وتبادل المعلومات كما أصبحت تكنولوجيا المعلومات تشكل قوة دافعة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية حيث ترتبط فرص التقدم في الاندماج في ثروة المعلومات لتلبية احتياجات الأفراد والمنظمة.

وتزداد أهميته تكنولوجيا المعلومات من خلال توفيرها معلومات واسعة ودقيقة للمدراء مما يساعدهم في السيطرة على تنفيذ قراراتهم من رؤوسهم وهذا ربما يعود بهم الى المركزية من خلال الرقابة التي ستوفرها لهم أدوات تكنولوجيا المعلومات.

وأضاف (Berisha-Namani, 2013: 104) أن فوائد تكنولوجيا المعلومات

تتمثل في أنها:

- تمثل أداة لتخفيض المصاريف و تحسين الإنتاجية و الكفاءة و تطوير الخدمات و المنتجات.
- تساعد على الابتكار و التجديد و كذا التفاعل من تحركات المتنافسين، كما تساهم في تقديم عروض ملائم مع احتياجات العملاء لخلق الميزة التنافسية و إيجاد أسواق جديدة بأحسن سرعة و أقل ثمناً.
- تساهم في تجميع المؤسسات بتسهيل تسويق المنتجات و توفير المواد الأولية اللازمة مما يخلق مجالاً فسيحاً لتعامل فيما بينها.

- تمنح فرصة توسيع التجارة الإلكترونية وكذا العمل مع فرق خارجية.
- تمثل وسيلة هجوم ومنافسة بالنسبة للمؤسسة، إذ تسمح بالخروج من الأسواق المحلية إلى الأسواق العالمية.
- ويرى الباحث أن تكنولوجيا المعلومات تكمن أهميتها في الآتي:
 - السرعة العالية في تنفيذ العمليات خلال ثانية واحدة مما يوفر المال والوقت والجهد.
 - الدقة الفائقة في إظهار النتائج وبدون اخطاء.
 - حفظ واسترجاع البيانات عند الحاجة في أي وقت وبسرعة وسهولة.
 - الاستمرارية من خلال العمل المتواصل وبدون انقطاع او ملل.
- كما أن الانفجار المعرفي وتدفق المعلومات في عصرنا وتطور وسائل الاتصالات قد ساعدت جميعها في ايجاد وسائل لحفظ المعلومات واسترجاعها عند الضرورة والمهارة والإتقان في أداء الأعمال والعمليات الإدارية المعقدة والسرعة في الحصول على المعلومات وبرامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي أفضل وسيلة لتحقيق هذا الغرض إذ توفر برامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات القدرة على إنجاز أعمال إدارية وفنية كثيرة.

ثانياً: كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية

ويقصد بها الأنشطة المرتبطة بتنفيذ الخطط المعدة مسبقاً بحيث تجعل المنظمة قادرة على جذب واستقطاب ذوي الخبرات، والكفاءات، المتميزة لجميع الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع التكاليف والتقديرات الخاصة بالموارد البشرية.

أ- مفهوم كفاءة تخطيط الموارد والبشرية:

تنوعت وجهات نظر الباحثين في موضوع الموارد البشرية في تحديد مفهوم كفاءة تخطيط الموارد البشرية، فقد عرفها الكتبي بأنها "تلك العملية التي تضمن أن يتوفر لديها ما تحتاج إليه من قوة العمل كما ونوعاً وتوقيتاً وأن تكون هذه القوة قادرة على العمل بكفاءة وفاعلية لتحقيق أهداف المنظمة".

كما عرفها شاويش بأنها "مجموعة السياسات والإجراءات المتكاملة والمتعلقة بالعمالة والتي تهدف إلى تحديد وتوفير الأعداد والنوعيات المطلوبة من العمالة لأداء أعمال معينة في أوقات محددة وبتكلفة عمل مناسبة سواءً كان ذلك لمشروع قائم أم تحت الدراسة أم تحت الإنشاء آخذين في الاعتبار الأهداف الإنتاجية للمشروع

والعوامل المؤثرة عليها وبذلك تكون خطة القوى العاملة جزءاً أساسياً من الخطة العامة للمنظمة".

وفي البيئة الأجنبية عرفت كفاءة تخطيط الموارد البشرية على أنها " عملية تحليل احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في ضوء أهدافها ووضع الخطط من أجل الحصول على الموارد البشرية المؤهلة الكفوة.

وتعرف كفاءة تخطيط الموارد البشرية بأنها "كفاءة تنبؤ المنظمة بالطلب على مواردها البشرية وتحليل وعرض هذه الموارد ومن ثم تطوير الاستراتيجيات".

كما تعرف كفاءة تخطيط الموارد البشرية أنها "الوسيلة لضمان الحصول على الموارد البشرية وجهد حثيث يواجه المؤسسات ويتناول التنبؤ بمستقبل الاحتياجات من العمالة التي تواجه عمل ونشاط جهاز الموارد البشرية بأقل تكلفة ممكنة وبالاعتماد على شتى طرق الرقابة والتقييم المتوافرة.

كما يعرف تخطيط الموارد البشرية أنه عملية ربط الاحتياجات المستقبلية مع العرض المحتمل للموارد البشرية أخذاً بعين الاعتبار الوضع الحالي والتوجهات الاستراتيجية للمنظمة.

ويذهب باحث آخر إلى اعتبار كفاءة تخطيط الموارد البشرية على أساس إنها "التخطيط الكفوء لتحديد الاحتياجات النوعية في الأفراد كما ونوعاً وتخطيط الاستقطاب والاختيار والتعيين وتخطيط التدريب وتخطيط تقييم الأداء".

- يمكن للباحث أن يعرف كفاءة تخطيط الموارد البشرية على أنها تحليل احتياجات المنظمة من الموارد البشرية من خلال التنبؤ باحتياجات المنظمة المستقبلية بأسلوب علمي، ومن ثم تحديد الاحتياجات الفعلية من الموارد البشرية والعمل على التنفيذ الفعلي لهذا التخطيط أخذاً بعين الاعتبار الوضع الحالي والتوجهات المستقبلية للمنظمة.

ثالثاً: مراحل التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية

أوضح (جاد الرب، ٢٠٠٩: ٩٥-٩٨) أن مراحل التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية تتمثل في الآتي:

المرحلة الأولى التنبؤ بالطلب احتياجات المنظمة حيث يتم تقدير طلب واحتياج المنظمة من القوى البشرية ويتم الاستعانة بخريطة الوظائف وهيكل الوظائف.

المرحلة الثانية التنبؤ بالعرض من القوى البشرية حيث يتم تحديد الموجود من القوى البشرية بالرجوع للمراجع الخاصة بالمنظمة عن العرض الحالي والمستقبلي من الموارد البشرية.

المرحلة الثالثة تحديد الاحتياجات الفعلية من خلال تحليل كل من العرض والطلب يمكن التعرف على العجز أو الفائض المتوقع مستقبلا باستخدام النماذج المعدة. المرحلة الرابعة تحليل التكاليف والانتاجية حيث يتم تحليل الانتاجية والطاقة والمنفعة والتكلفة حتى يمكن أن يتم تحديد إمكانية تطوير الانتاجية أو تخفيض التكاليف.

المرحلة الخامسة التخطيط للتنفيذ الفعلي في هذه المرحلة يتم إعداد الموازنة اللازمة لمواجهة العجز أو الفائض المتوقع من القوى العاملة وذلك حتى يتم تحسين المنفعة والانتاجية أو تخفيض التكاليف.

المرحلة السادسة وضع الموازنات والرقابة حيث يتم وضع الموازنات الخاصة بالموارد البشرية ووضع النماذج اللازمة لرقابة الأداء الفعلي ومقارنته بالمخطط.

الجزء الثالث: منهجية الدراسة

أولاً: أسلوب الدراسة:

تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بدراسة الظاهرة وتحليلها للوصول إلى الاستنتاجات الدقيقة حول الظاهرة وتفسيرها ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين للبيانات، ويمكن توضيحهما كما يلي:

١- المصادر الثانوية: اعتمد الباحث في تكوين الإطار النظري على الكتب العربية والدراسات العربية والأجنبية، والدوريات والأبحاث العلمية، الموجودة في الجامعات، أو منشورة عبر الإنترنت والتي تناولت موضوع الدراسة أو بعض جوانبها.

٢- المصادر الأولية: لقد قام الباحث بإستقصاء الآراء حول موضوع الدراسة، وأعتمد في ذلك على قائمة استقصاء صممت لهذا الغرض موجهة لمفردات عينة الدراسة في المستشفيات السعودية

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

١- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية والكادر الطبي في ثلاث مستشفيات خاصة في محافظة جدة وهي

- مستشفى باقدو والدكتور عرفان

• المركز الطبي الدولي

• مستشفى سليمان فقية

ويوضح الجدول رقم (١) توزيع مجتمع الدراسة

جدول رقم (١)

توزيع مجتمع الدراسة

رقم	المستشفيات خاصة	المدراء		الهيئة الطبية والتمريضية	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	مستشفى باقدو والدكتور عرفان	٥٣	٣٢	٣٢٥	٣٥
٢	المركز الطبي الدولي	٦٧	٤١	٣٦١	٣٩
٣	مستشفى سليمان فقية	٤٥	٢٧	٢٣٧	٢٦
	الاجمالي	١٦٥	١٠٠	٩٢٣	١٠٠

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء سجلات شئون الموظفين بالمستشفيات محل الدراسة

١- عينة الدراسة:

أ- عينة الدراسة من المدراء والأطباء والممرضين:

اعتمد الباحث على عينة طبقية عشوائية لفتني الدراسة وذلك للأسباب التالية:

١- التباين في مجتمع الدراسة والنتائج عن انتماء المدراء إلى إدارات مختلفة،

واختلاف تخصصات الأطباء والممرضين ومؤهلاتهم.

٢- وجود إطار كامل غير متقدم لمفردات مجتمع الدراسة.

٣- قام الباحث بأخذ عينة طبقية عشوائية حيث تم اختيار العينة من كل طبقة طبقاً

للتوزيع النسبي، وفي هذه الحالة يكون عدد مفردات العينة في كل طبقة متناسباً

مع عدد مفردات مجتمع الدراسة في كل طبقة، وهذه الطريقة تفترض أن تباين

الظاهرة متساوي في الطبقات المختلفة، ويرى الباحث أن هذا الافتراض متحقق

في هذه الدراسة كون مجتمع الدراسة من الفئتين (مدراء، وأطباء وممرضين).

ويتضح أن حجم العينة للمدراء (١١٦) في المستشفيات الخاصة، وللأطباء

والممرضين (٢٧١) في المستشفيات الخاصة وبعد التوزيع على المستشفيات محل

الدراسة وفقاً لأسلوب التوزيع المتناسب، وكذلك عدد الاستثمارات الموزعة والمعاداة

إلى الباحث والصالحة للتحليل هو ما يتضح بالجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢) تفصيلات عينة الدراسة وعدد الاستمارات الموزعة والمستردة

م	البيان	العينة		النسبة		الاستبيانات الموزعة		الاستبيانات المستردة		النسبة	
		اطباء وممرضين	مدراء	اطباء وممرضين	مدراء	اطباء وممرضين	مدراء	اطباء وممرضين	مدراء	اطباء وممرضين	مدراء
١	مستشفى باقدو والدكتور عرفان	٣٧	٩٥	٣٢	٣٥	٣٧	٩٥	٣٠	٨٣	٨١	٨٧
٢	المركز الطبي الدولي	٤٧	١٠٦	٤١	٣٩	٤٧	١٠٦	٣٦	٧٩	٧٧	٧٤
٣	مستشفى سليمان فقيه	٣٢	٧٠	٢٧	٢٦	٣٢	٧٠	٢٥	٦٣	٧٨	٩٠
	الإجمالي	١١٦	٢٧١	١٠٠	١٠٠	١١٦	٢٧١	٩١	٢٢٥	٧٨	٨٣

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء بيانات الدراسة الميدانية.

ثالثاً: أداة الدراسة:

بعد مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة الحالية، قام الباحث بتصميم قائمتي استقصاء الأولى موجهة إلى المدراء، والثانية موجهة إلى الأطباء والممرضين وذلك لغرض جمع البيانات اللازمة لاختبار فروض الدراسة وتشمل قائمتي الاستقصاء للمدراء والأطباء والممرضين على جزئيين وذلك على النحو الآتي:
أ- الجزء الأول قياس أبعاد تكنولوجيا المعلومات: يحتوي هذا الجزء على (٢٠) عبارة موزعة على بعدين وكما هو موضح بالجدول التالي رقم (٣):

جدول رقم (٣) توزيع الفقرات التي تقيس تكنولوجيا المعلومات

م	البعد	رقم الفقرة
١	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	١٠-١
٢	قدرات تكنولوجيا المعلومات	٢٠-١٠
	الإجمالي	٢٠

المصدر: من إعداد الباحث.

أ- الجزء الثاني قياس كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية: يحتوي هذا الجزء على (١٠) عبارة

جدول رقم (٤)

توزيع الفقرات التي تقيس كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية

م	البعد	رقم الفقرة
١	كفاءة التنفيذ الفعلي للتخطيط	١٠-١

المصدر: من إعداد الباحث.

رابعاً: أساليب التحليل الإحصائي:

لقد تم تفرغ وتحليل الاستبيان من خلال الاستعانة بالحاسب الآلي وبالاعتماد على برنامج (SPSS) لإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات واختبار صحة فرض الدراسة ، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

١- أساليب الإحصاء الوصفي، مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها.

٢- تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة العلاقة الاتجاهية "تأثير" متغير واحد مستقل على متغير واحد تابع ، واختبار مدى التأثير باستخدام معامل التحديد "R2"، وباستخدام إحصائية (ت).

الجزء الرابع : التحليل الإحصائي ونتائج اختبار الفرض

أولاً : التحليل الإحصائي الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

أ- تحليل فقرات تكنولوجيا المعلومات

جدول رقم (٥)

الأهمية النسبية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تكنولوجيا المعلومات

ت	العبارة	المستشفيات الخاصة		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
البنية التحتية				
١	تتميز أجهزة الحاسوب بالسرعة المطلوبة لتوفير البيانات في الوقت المناسب	٤.٠٦	٠.٧٩٦	٨١.٢
				٣

٢	٨٢.٢	٠.٨١٣	٤.١١	يتوفر لدى الموظف ملحقات جهاز الحاسوب مثل (الطابعات، ماسح ضوئي) المطلوبة لأداء العمل
١٠	٦٥	١.٠٧٢	٣.٢٥	توجد برمجيات متخصصة لكل إدارة تعالج البيانات أو توفر المعلومات المطلوبة
٩	٦٧.٢	٠.٧١٤	٣.٣٦	توجد برمجيات تدعم أنشطة التعاون (مجموعات العمل) داخل المستشفى
٤	٨٠.٦	١.٠٦٧	٤.٠٣	يتم تخزين البيانات بطريقة سهلة للحصول عليها بسهولة
٨	٧٥.٤	١.١٤٥	٣.٧٧	يتم الاهتمام بتطوير قاعدة بيانات خاصة بمختلف عمليات المستشفى
٧	٧٧.٨	١.٠٩٠	٣.٨٩	توجد قاعدة بيانات خاصة بمراجعة وتدقيق البيانات وتحديث المعلومات
١	٨٣	٠.٩٦٣	٤.١٥	توجد شبكة داخلية تساعد في تبادل المعلومات في الوقت المناسب
٥	٧٩.٢	١.٠٠٨	٣.٩٦	يتم استخدام الإنترنت للحصول على المعلومات وإرسالها في الوقت المناسب
٦	٧٨	٠.٩١٠	٣.٩٠	تساعد الشبكة الداخلية على تحديث المعلومات وتغييرها باستمرار
	٧٦.٩	١.١٧٧	٣.٨٦	الإجمالي
قدرات تكنولوجيا المعلومات				
٤	٧٠.٦	١.١٨٥	٣.٥٣	زاد المستشفى من قدرته على مداخلة عمليات متعددة في عملية واحدة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.
٧	٦٨.٢	١.٠١١	٣.٤١	قلل المستشفى من عملياته الرقابية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات
٥	٦٨.٨	١.٠٥٦	٣.٤٤	زاد المستشفى من قدرته على إعادة استخدام المعلومات من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.
٨	٦٧.٢	١.٠٥٤	٣.٣٦	زاد المستشفى من قدرته على الوصول إلى المعلومات القيمة التي تساعده في صنع القرارات من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.
٦	٦٨.٤	١.٠١٥	٣.٤٢	قلل المستشفى من الزمن اللازم للتنقيب عن المعلومات من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.

٦	زاد المستشفى من قدرته على الحصول على المعلومات أينما يتم احتياجها من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٣.٨٨	٠.٩٥١	٧٧.٦	١
٧	عمل المستشفى على ربط نقاط الاتصال مع المرضى بمركز اتصال واحد لتحقيق التنسيق والتوحيد.	٣.٧٣	١.٠٢٨	٧٤.٦	٣
٨	تساهم قدرات تكنولوجيا زاد المعلومات في تحسين تخطيط الموارد البشرية بالمستشفى.	٣.٣١	١.٠١١	٦٦.٢	١٠
٩	زاد المستشفى من قدرته على تكامل عمليات إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات	٣.٣٣	١.١٣٩	٦٦.٦	٩
١٠	زاد المستشفى من قدرته على استخدام المعدات والأجهزة في تنفيذ عملياتها من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات	٣.٨١	١.١٩٧	٧٦.٢	٢
الإجمالي		٣.٥٢	١.١٥٣	70.4	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:

- ١- بشكل عام جاءت آراء المدراء حول البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات فقد جاء هذا البعد في مرحلة الموافقة بوسط حسابي (٣.٨٦) وأهمية نسبية (٧٦.٩).
- ٢- جاءت اجابات المدراء على قدرات تكنولوجيا المعلومات في درجة الموافقة بوسط حسابي (٣.٥٢) وأهمية نسبية (٧٠.٤)، إلا أن هذه الموافقة لازالت في بدايتها مما يعني أن هناك عدم استغلال لنظم تكنولوجيا المعلومات داخل المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

أ- التحليل الوصفي لكفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية فئة المدراء:

جدول رقم (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية فئة المدراء

ت	العبارة	المستشفيات الخاصة		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	كفاءة تخطيط الموارد البشرية تجعل المستشفى قادرا على جذب واستقطاب ذوي الخبرات	٤.٠٦	٠.٨٨٩	٨١.٢

والكفاءات المتميزة						
٢	٣.١١	٠.٩٣٠	٦٢.٢	٣	تساهم عملية تخطيط الموارد البشرية في توفير احتياجات المستشفى من العاملين في الوظائف المختلفة وفي الوقت المناسب	
٣	٣.٥٦	٠.٩٢٣	٧١.٢	٦	تتضمن خطة الموارد البشرية رفع مهارات العاملين من خلال التدريب الدوري المنتظم	
٤	٣.٧٧	٠.٨٠٦	٧٥.٤	٢	يتم تغيير الخطط عند التنفيذ ولا يتم التقيد بما تم تحديده سلفاً	
٥	٣.٦٧	٠.٨١٥	٧٣.٤	٥	تتضمن معلومات إعداد خطة الموارد البشرية الظروف المستقبلية المتوقعة	
٦	٣.٠٢	١.٠٢٢	٦٠.٤	١٠	توجد لوائح تنظيمية توضح الأسس العلمية لتخطيط الموارد البشرية	
٧	٣.١٥	٠.٥٠٦	٦٣	٨	تلتزم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ خطة الموارد البشرية ضمن إطار زمني محدد	
٨	٣.٦٩	١.٠٠٥	٧٣.٨	٤	يقتصر تنفيذ خطة الموارد البشرية على المدراء ومن ينوب عنهم	
٩	٣.٢٧	١.١٤١	٦٥.٤	٧	هناك اهتمام من قبل الإدارة العليا داخل المستشفى بتخطيط الموارد البشرية	
١٠	٣.١١	١.٢١٠	٦٢.٢	٩	تتضمن معلومات إعداد خطة الموارد البشرية الظروف المستقبلية المتوقعة	
الإجمالي				٦٨.٨	١.١٢٣	٣.٤٤

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

من خلال بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:

جاءت اجابات المدراء على كفاءة التنفيذ الفعلي للتخطيط في درجة الموافقة بوسط حسابي (٣.٤٤) وأهمية نسبية (٦٨.٨) وهذا يدل على أن هناك توجه لدى هذه المستشفيات في تنفيذ ما يتم تخطيطه في مجال الموارد البشرية.

ج- التحليل الوصفي لأبعاد تكنولوجيا المعلومات فئة الكادر الطبي (أطباء وممرضين) في المستشفيات الخاصة:

يتضح من تحليل بيانات الجدول رقم (٧) آراء عينة الدراسة حول أبعاد تكنولوجيا المعلومات كما يلي:

جدول رقم (٧)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات أبعاد تكنولوجيا
المعلومات الكادر الطبي (أطباء وممرضين)

ت	العبارة	المستشفيات الخاصة		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
البنية التحتية				
١	تتميز أجهزة الحاسوب بالسرعة المطلوبة لتوفير البيانات في الوقت المناسب	3.81	0.822	76.2
٢	يتوفر لدى الموظف ملحقات جهاز الحاسوب مثل (الطابعات، ماسح ضوئي) المطلوبة لأداء العمل	3.60	0.932	72
٣	توجد برمجيات متخصصة لكل إدارة تعالج البيانات أو توفر المعلومات المطلوبة	3.71	0.942	74.2
٤	توجد برمجيات تدعم أنشطة التعاون (مجموعات العمل) داخل المستشفى	2.95	1.175	59
٥	يتم تخزين البيانات بطريقة سهلة للحصول عليها بسهولة	2.89	0.756	57.8
٦	يتم الاهتمام بتطوير قاعدة بيانات خاصة بمختلف عمليات المستشفى	3.76	0.908	75.2
٧	توجد قاعدة بيانات خاصة بمراجعة وتدقيق البيانات وتحديث المعلومات	3.09	1.213	٦١.٨
٨	توجد شبكة داخلية تساعد في تبادل المعلومات في الوقت المناسب	3.17	1.152	63.4
٩	يتم استخدام الانترنت للحصول على المعلومات وارسالها في الوقت المناسب	٣.٢٦	٠.٧٠٩	٦٥.٢
١٠	تساعد الشبكة الداخلية على تحديث المعلومات وتغييرها باستمرار	٣.٧١	١.٠٢٥	٧٤.٢
الإجمالي		٣.٤٠	٠.٨٥٤	٦٧.٩
قدرات تكنولوجيا المعلومات				
١	زاد المستشفى من قدرته على مداخلة عمليات متعددة في عملية واحدة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٣.٣٨	١.١٠٩	٦٧.٦

٢	٣.٣٤	٠.٨٨	٦٦.٨	٣	قلل المستشفى من عملياته الرقابية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات
٣	٢.٦٠	١.٣٥	٥١.٩	٨	زاد المستشفى من قدرته على إعادة استخدام المعلومات من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.
٤	٢.١٧	١.١٠	٤٣.٣	١٠	زاد المستشفى من قدرته على الوصول إلى المعلومات القيمة التي تساعده في صنع القرارات من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.
٥	٣.١٠	١.٢٠	٦٢.٠	٥	قلل المستشفى من الزمن اللازم للتقريب عن المعلومات من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.
٦	٢.٢٩	٠.٧٩	٤٥.٨	٩	زاد المستشفى من قدرته على الحصول على المعلومات أينما يتم احتياجها من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات.
٧	٢.٦٨	٠.٧٣	٥٣.٦	٧	عمل المستشفى على ربط نقاط الاتصال مع المرضى بمركز اتصال واحد لتحقيق التنسيق والتوحيد.
٨	٢.٩٥	١.٠٧١	٥٩	٦	تساهم قدرات تكنولوجيا زاد المعلومات في تحسين تخطيط الموارد البشرية بالمستشفى.
٩	٣.٤٠	١.١٦٥	٦٨	١	زاد المستشفى من قدرته على تكامل عمليات إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات
١٠	٣.٢٦	٠.٩٣٠	٦٥.٢	٤	زاد المستشفى من قدرته على استخدام المعدات والأجهزة في تنفيذ عملياتها من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات
					الإجمالي
					58.3

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:

١- فيما يتعلق بأراء الكادر الطبي (أطباء وممرضون) حول البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات فقد جاء هذا البعد في مرحلة المحايد بوسط حسابي (٣.٠٩) وأهمية نسبية (٦١.٨)، كما يلاحظ أن العبارات رقم (١٣) و(١٦) و(١٧) و(١٨) قد جاءت في مرحلة عدم الموافقة مما يدل أن هذه المستشفيات بحاجة إلى تطوير قواعد البيانات خاصة بمراجعة وتدقيق البيانات وتحديث المعلومات، وتطوير شبكة داخلية تساعد في تبادل المعلومات.

٢- جاءت اجابات الكادر الطبي (أطباء وممرضون) على قدرات تكنولوجيا المعلومات في درجة المحايد وأقرب إلى الموافقة بوسط حسابي (٢.٦٩) وأهمية نسبية (٥٣.٨)، مما يعني أن هناك عدم استغلال لنظم تكنولوجيا المعلومات داخل المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

د- التحليل الوصفي لكفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية فئة الكادر الطبي (أطباء وممرضون) يتضح من تحليل بيانات الجدول (٨) آراء عينة الدراسة من فئة الكادر الطبي (أطباء و ممرضون) حول كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية

جدول رقم (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية فئة الكادر الطبي (أطباء وممرضون)

ت	العبارة	المستشفيات الخاصة		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	كفاءة تخطيط الموارد البشرية تجعل المستشفى قادرا على جذب واستقطاب ذوي الخبرات والكفاءات المتميزة	٣.٥١	١.١٠٧	٧٠.٢
٢	تساهم عملية تخطيط الموارد البشرية في توفير احتياجات المستشفى من العاملين في الوظائف المختلفة وفي الوقت المناسب	٢.٩٤	١.٢٣٦	٥٨.٨
٣	تتضمن خطة الموارد البشرية رفع مهارات العاملين من خلال التدريب الدوري المنتظم	٣.٢٤	١.١٢٢	٦٤.٨
٤	يتم تغيير الخطط عند التنفيذ ولا يتم التقيد بما تم تحديده سلفاً	٣.٣٨	١.١٣٢	٦٧.٦
٥	تتضمن معلومات إعداد خطة الموارد البشرية الظروف المستقبلية المتوقعة	٣.٧٦	٠.٩٩٠	٧٥.٢
٦	توجد لوائح تنظيمية توضح الأسس العلمية لتخطيط الموارد البشرية	٣.٤١	١.٠٣٩	٦٨.٢
٧	تلتزم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ خطة الموارد البشرية ضمن إطار زمني محدد	٣.٤٧	١.٠٥٠	٦٩.٤
٨	يقتصر تنفيذ خطة الموارد البشرية على المدراء ومن ينوب عنهم	٣.٧٣	١.٠٨٢	٧٤.٦
٩	هناك اهتمام من قبل الإدارة العليا داخل المستشفى	٣.٠٠	١.١٤١	٦٠

				بتخطيط الموارد البشرية	
٧	٦٧.٢	١.٢١٣	٣.٣٦	تتضمن معلومات إعداد خطة الموارد البشرية الظروف المستقبلية المتوقعة	١٠
	٦٧.٦	٠.٧٥٤	٣.٣٨		الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

من خلال بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:
 جاءت اجابات الكادر الطبي (أطباء وممرضون) على كفاءة التنفيذ الفعلي للتخطيط في درجة الموافقة بوسط حسابي (٣.٣٨) وأهمية نسبية (٦٧.٦).

ثانياً: اختبار فرض الدراسة:

وينص على أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لتكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، قدرات تكنولوجيا المعلومات) على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis طريقة المربعات الصغرى (OLS) ويوضح الجدول رقم (٦) نتائج تحليل الانحدار البسيط طريقة المربعات الصغرى (OLS) لهذا الفرض:

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لكفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية على تكنولوجيا المعلومات

المتغير	Beta	R	R2	المعامل الثابت	قيمة T.	Sig.t	D_W	قيمة F	Sig.f
المدرء									
كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية	0.498	0.498	0.192	0.891	12.015	**,000	1.399	284.649	**,000
الكادر الطبي									
كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية	0.688	0.688	0.498	0.891	12.015	**,000	1.422	84.649	**,000

البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات

المدرء									قدرات تكنولوجيا المعلومات	
**،،،،،	39.521	2.167	**،،،،،	6.287	3.206	0.160	0.405	0.405		كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية
الكادر الطبي										
**،،،،،	140.020	1.533	**،،،،،	11.833	2.026	0.347	0.591	0.591	كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

يلاحظ من استعراض النتائج الموضحة بالجدول رقم (٩) ما يلي:

١ - بالنسبة للمدرء

- تشير معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وقدرات تكنولوجيا المعلومات) على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تفسر (١٩%) من التباين في كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية. أما قدرات تكنولوجيا المعلومات فتفسر (١٦%) من التباين في كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية، كما يشير معامل جوهرية النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠,٠١).

٢ - بالنسبة للكادر الطبي

- تشير معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وقدرات تكنولوجيا المعلومات) على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تفسر (٥٠%) من التباين في كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية. أما قدرات تكنولوجيا المعلومات فتفسر (٣٤%) من التباين في كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية، كما يشير معامل جوهرية النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه

النتائج عند مستوى دلالة (٠,٠١).
يتم قبول صحة فرض الذي ينص على أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لتكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، قدرات تكنولوجيا المعلومات) على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية من وجهة نظر المدراء والكادر الطبي في المستشفيات الخاصة.

الجزء الخامس: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

١. هناك درجة من الاتفاق بين مدراء الإدارات في المستشفيات الخاصة على أن هناك دعم من قبل الإدارة العليا لتكنولوجيا المعلومات في هذه المستشفيات، كما اتفقت آراءهم على توافر نسبي للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في هذه المستشفيات، كما يلاحظ أن هناك قصور نسبي في قدرات تكنولوجيا المعلومات بشكل عام يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وقدرات تكنولوجيا المعلومات) على كفاءة التنفيذ الفعلي لتخطيط الموارد البشرية،

رابعاً: التوصيات:

- ١- العمل على إيجاد بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات كفؤة وفعالة بما يعكس ويضمن أثر إيجابي لهذه التكنولوجيا في محاور تطوير الأعمال في المستشفيات السعودية، وربط هذه النظم بأنشطة المستشفيات المختلفة وبما يواكب التطور الحديث والمتسارع في هذا المجال.
- ٢- العمل على توظيف تكنولوجيا المعلومات في إدارات الموارد البشرية وممارسات إدارة الموارد البشرية.
- ٣- تعزيز الوعي بين العاملين في المستشفيات السعودية محل الدراسة بمفهوم تخطيط الموارد البشرية وأهميته وأهدافه وإيجابيات تفعيل ذلك من أجل الحصول على المورد البشري الأفضل والأكفاء.
- ٤- دراسة أهم المعوقات التي يمكن أن تواجه التنفيذ الفعلي للتخطيط والعمل على تفاديها ومراعاة التكامل والربط بين أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية حيث أن هذه الوظائف تعتمد على بعضها البعض، والاهتمام بتنفيذ الخطط التي تم اقرارها من خلال وضع إجراءات وبرامج عمل وتخصيص الموازنات لذلك وعدم ترك تلك الخطط مجرد حبر على ورق.

المراجع:

- ١-مبارك، سعيد سعيد عبداللطيف. دور نظم معلومات الموارد البشرية في ظل تطبيق سياسات التخصصية: دراسة تطبيقية على شركات قطاع الأعمال. رسالة ماجستير غير منشوره، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ٢٠١١.
- ٢-العمرى، هاني عبدالرحمن. "دراسة اتجاهات المديرين نحو تخطيط الموارد البشرية: دراسة ميدانية على منظمات القطاع الخاص السعودي"، *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، جامعة حلوان عدد (٣) ٢٠١٢، ٥٦٠-٥١٣.
- 3-Stone, Dianna L., et al. "The influence of technology on the future of human resource management." **Human Resource Management Review** 25.2 (2015): 216-231.
- ٤- مانع، عبد الرحمن أحمد محمد. تحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وأداء وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على وزارة الشؤون الخارجية في الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ٢٠١٦.
- ٥-مصلحة الاحصاءات العامة والمعلومات <http://www.cdsi.gov.sa/index.php>
- 6-Rogers, D.S.and Grassi, M.M.: **Retailing: New perspectives**. Ed. The Dryden New York, 2000, p54. Press,
- 7-M. Kia, E.shayan, F. Ghotb, (2000) "The importance of information technology in port terminal operations", **international Journal of Physical Distribution & Logistics Management**, Vol. 30 Iss:3/4.2000,pp331.
- 8-Berisha-Namani, M., "Information technology, internet, and marketing", **International Journal of Electronic Commerce Studies**, (Vol. 4), (No. 1), (Pp. 103-109), (2013).
- 9-Jabbouri, N. I., Siron, R., Zahari, I., & Khalid, M., "Impact of Information Technology Infrastructure on Innovation Performance: An Empirical Study on Private Universities In Iraq", **Procedia Economics and Finance**, (Vol. 39), (Pp. 862), (2016).
- 10-Alter Steven, **information System: The Foundation of EBusiness**, 4th Edition, Printice Hall, New jersey.2002.,p.56.
- ١١- شريف كامل شاهين، مصادر المعلومات الالكترونية في المكتبات ومراكز المعلومات، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ٢٠٠٠ ص١٩.
- ١٢- الطائي، محمد، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ٢٠٠٥، ص١٤١.
- ١٣-الكتبي، محسن علي، إدارة الموارد البشرية مدخل وظيفي إنساني، مطبعة العشري، القاهرة، ٢٠١٠، ص١٦.

- ١٤-شاويش، مصطفى نجيب. إدارة الموارد البشرية. الطبعة العربية الثالثة الإصدار الثالث دار الشروق للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ٢٠٠٥، ص ٧١.
- ١٥-جاسم، جعفر، تكنولوجيا المعلومات، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٥، ص ١٢٢.
- 16-French, Wendell L. (2003). **Human Resource Management**. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin 2003, p9.
- 17-De-Nisi, Angelo S. & Griffen, Rickey W. (2005). **Human Resource Management**. 2nd ed. Boston: Houghton Mifflin Company.2005, p.60.
- ١٨-بلوط حسن. إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ط١ دار النهضة العربية: لبنان ٢٠٠٢ ص١٢٣
- 19-Decenzo, David A; Robbins, Stephen P.(1999), **Human Resource Management: concepts and Applications**. 6th edition (New York: Jhon Wiley).
- ٢٠-العمرى، هاني عبدالرحمن. دراسة اتجاهات المديرين نحو تخطيط الموارد البشرية: دراسة ميدانية على منظمات القطاع الخاص السعودي، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة حلوان، العدد (٣)، ٢٠١٢ ص ٥٦٥
- 21-Bowen. D, and Lawler. E. **Total Quality-Oriented Human Resource Management**, Organizational Dynamique 2005, pp.29-41.
- ٢٢- العنزي، سعد علي حمود، وآخرون. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية من منظور عالمي، ٢٠١٤، ص ٢٠١-٢٠٣.