

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Abbas Laghrour University of Khenchela

Faculty of Economics, commercial and  
Management Sciences

Department of Management Sciences

Specialization: Business Administration



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور \_ خنشلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: ادارة الأعمال

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي بعنوان:

## دور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية

دراسة ميدانية: مركز التشخيص الطبي البلم الشافي \_ خنشلة \_

إشراف الأستاذة:

د. عروف راضية

إعداد الطالبتين:

لغور فاطمة الزهراء

مراح فطيمة

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	جامعة عباس لغرور خنشلة	أستاذ محاضر أ	بوزيدي هدى
مشرفا	جامعة عباس لغرور خنشلة	أستاذ محاضر أ	عروف راضية
مناقشا	جامعة عباس لغرور خنشلة	أستاذ محاضر ب	بغنة سهيلة

السنة الجامعية: 2024-2025

# الشكر والتقدير

قال الله تعالى:

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

{سورة التوبة، الآية 105}

بكل فخر وامتنان، نتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذة الفاضلة عروف راضية، على ما بذلته من جهدٍ كريم، وما أولتنا من رعاية علمية، وتوجيهات رصينة خلال إعداد هذه المذكرة. لقد كان لملاحظاتها الدقيقة، ومتابعتها المستمرة، وتوجيهاتها السديدة بالغ الأثر في إثراء هذا العمل وتجويدته، ورفع مستواه العلمي والمنهجي.

وما كان لهذا العمل أن يخرج بهذه الصورة لولا رعايتها التربوية، وتشجيعها المعنوي، وصبرها الذي لم ينفد، فكانت خير سند وخير مشرف، بعلمها الغزير، وتواضعها النبيل، وحرصها الدائم على الارتقاء بالطالب والبحث معاً.

أسأل الله العليّ القدير أن يجزيها عنا خير الجزاء، ويجعل هذا العمل وما بذلته فيه من وقت وجهد في ميزان حسناتها، وأن يوفقها دائماً في مسيرتها العلمية والمهنية، ويزيدها رفعة وتميزاً.

كما نتقدم بجزيل الشكر والامتنان لأعضاء لجنة المناقشة

الدكتورة بوزيدي هدى والدكتورة بغنة سهيلة، على تفضلهما بقبول مناقشة هذا العمل، وما قدّمته من ملاحظات علمية ببناءً وتوجيهات قيّمة، كان لها الأثر البالغ في تحسين جودة هذا البحث وتعزيز قيمته العلمية.

نسأل الله العليّ القدير أن يجزيهن خير الجزاء، ويجعل هذا العمل وما بُذل فيه من وقت وجهد في ميزان حسناتهن، وأن يوفقهن دائماً في مسيرتهن العلمية والمهنية، ويزيدهن رفعة وتميزاً.

# الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ)

صدق الله العظيم

الحمد لله الذي يسر البدايات وأكمل النهايات وبلغنا الغايات؛

الحمد لله ما تم جهدي إلا بعونه وما ختم إلا بفضلته؛

الحمد لله الذي بلغني هذا العلم وأعانني على إكماله؛

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا.

✓ أهدي بكل حب ثمرة تخرجني إلى نفسي العظيمة القوية التي تحملت كل العثرات رغم الصعوبات.

✓ إلى من لا ينفصل اسمه عن اسمي ذاك الرجل العظيم الذي ساندني وشجعني للوصول لطموحاتي الذي بذل

كل ما بوسعه ولم يبخل؛ من حصد لأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم سندي ومأمني وأعلى ما أملك

أبي الغالي.

✓ إلى من علمتني الاخلاق قبل الحروف الى التي تعجز الكلمات عن وصفها التي كانت النور في عتمتي،

ومن كان دعائها سر نجاحي رافقتني في كل اوقاتي الى قدوتي معلمتي الأولى وسيدتي العظيمة أمي الحبيبة.

✓ وإلى الشموع التي تنير لي الطريق وتنتظر هذه اللحظة كثيراً ليفخروا بي كما افخر بهم وبوجودهم إخوتي.

لم يكن الأمر سهلاً ولا الطريق محفوفاً بالتسهيلات ولكنني فعلتها

من قال لها نالها وأنا لها وان ابث رغما عنها اتيت بها.

لغرور فاطمة الزهراء

# الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾

صدق الله العظيم

بدأت بسم الله أولاً وتبارك رحمانا رحيماً وموئلاً، وثبتت صلى الله ربي على الرضا محمد المهدي الى الناس مرسلًا، وعترته ثم الصحابة ثم من تلاهم على الإحسان بالخير مؤبلاً. عظم المراد فهان الطريق فجاءت لذة الوصول لتمحي مشقة السنين.

فالحمد لله عند البدء وحين الختام

أبدي ثمرة هذا العمل الى من علمني وحفظني ما تيسر من كتاب الله سندي وشيخي

الفاضل أبو هيثم والى اخي الصغير هيثم

وإلى كل من شجعني على المثابرة صديقتي: صفاء؛ مروة؛ زهوة

والى رفيقة دربي طوال الثلاث سنوات فاطمة

فالحمد لله عند البدء وحين الختام

---

---

# الفهارس

---

---

# قائمة المحتويات

## قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
VI_I	قائمة المحتويات.
.I	الشكر والتقدير.
.II	الإهداء.
.IV	قائمة الأشكال.
.V	قائمة الجداول.
.VI	قائمة الملاحق.
أ_د	مقدمة
23_01	الفصل الأول: الأدبيات النظرية لتطبيقات الإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية.
08_03	المبحث الأول: الإطار النظري لتطبيقات الإدارة الرقمية.
15_08	المبحث الثاني: الأسس المفاهيمية لأداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية.
22-15	المبحث الثالث: الدراسات السابقة للإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري.
23	خلاصة الفصل الأول.
58_24	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي خنشلة.
37_26	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.
50_37	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة.
57_50	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة نتائج الدراسة.
58	خلاصة الفصل الثاني.
62_59	الخاتمة.
66_63	قائمة المراجع.
84-67	قائمة الملاحق.
86	الملخص باللغة العربية.
86	الملخص باللغة الإنجليزية.

## قائمة الأشكال

### قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
د	نموذج الدراسة.	01
28	الهيكل التنظيمي لمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي خنشلة.	02
38	توزيع الأفراد حسب متغير الجنس.	03
39	توزيع الأفراد حسب متغير المنصب الوظيفي.	04
39	توزيع الأفراد حسب متغير الفئة العمرية.	05
40	توزيع الأفراد حسب متغير المؤهل العلمي.	06
40	توزيع الأفراد حسب متغير الخبرة.	07
51	اختبار شرط التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية	08

## قائمة الجداول

### قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
31	عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة ونسبتها المئوية.	01
33-32	مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS).	02
33	مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة السجلات الطبية (EMR).	03
34_33	مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة الصيدلية (PMS).	04
34	مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة المخبر (LMS).	05
35_34	مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات رأس المال البشري.	06
35	قيمة معامل Cronbach Alpha لمحاور أداة الدراسة.	07
36	القيمة الإحصائية للاختبار التوزيع الطبيعي Shapiro-Wilk.	08
38_37	توزيع أفراد حسب متغيرات البيانات الشخصية.	09
42_41	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS).	10
43	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR).	11
45_44	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة إدارة الصيدلية (PMS).	12
46	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة إدارة المخبر (LMS).	13
48	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات رأس المال البشري.	14
50	قيم معامل تضخم التباين والتباين المسموح به لمتغيرات الدراسة المستقلة.	15
53_52	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية.	16
55_54	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية.	17

## قائمة الملاحق

### قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
70_68	الاستبيان.	01
73_71	تحكيم الاستبيان.	02
74	قائمة المحكمين.	03
82_75	مخرجات SPSS.	04
84_83	استمارة تسهيل المهمة.	05

---

---

# مقدمة

---

---

## تمهيد

خلال العقود الأخيرة، عرف العالم تحولات متسارعة بفعل الثورة الرقمية، التي أثرت بشكل ملحوظ على مختلف مجالات الحياة، لا سيما في قطاع الأعمال. ولم يعد ممكنا بالنسبة للمؤسسات أن تواصل اعتمادها على الأساليب الإدارية التقليدية، أمام الواقع الجديد الذي فرضته تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. والذي يتسم بالسرعة، التنافسية، وتزايد الاعتماد على المعرفة كأصل استراتيجي. وبات من الواضح أن المؤسسات لم تعد تملك خيارا سوى التفكير الجدي في إدماج تقنيات الإدارة الرقمية خاصة تلك التي تطمح إلى مواكبة التطورات وتحقيق مستويات عالية من الكفاءة والفعالية.

وفي هذا الإطار، برزت تطبيقات الإدارة الرقمية كأدوات ذكية تدعم عمليات اتخاذ القرار، وتيسر تبادل المعلومات، وتساهم في تحسين الأداء على كافة المستويات داخل المؤسسات. ولم تعد الرقمنة مجرد آلية لميكنة العمل، بل تحولت إلى نمط إداري جديد يبنى على الابتكار، الشفافية، وسرعة الاستجابة، مع تحسين استخدام الموارد البشرية والمادية على حد سواء.

وفي خضم هذا التحول، برز رأس المال البشري كأحد أهم عناصر النجاح في تطبيق الإدارة الرقمية، إذ يعتمد نجاح المؤسسات في الانتقال نحو البيئة الرقمية على وجود أفراد مؤهلين، يمتلكون المهارات اللازمة للتعامل مع التقنيات الحديثة، واستثمارها بالشكل الأمثل لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. فالعنصر البشري بات يعد محركا أساسيا للإبداع والابتكار، وركيزة لتحقيق التميز المؤسسي، شريطة أن يواكب هذا المورد البشري التحولات الرقمية من خلال التكوين المستمر والتفاعل الإيجابي مع أنظمة العمل الجديدة.

وانطلاقا من أهمية هذه العلاقة بين تطبيقات الإدارة الرقمية وفعالية رأس المال البشري، والتي أثبتت أثرها الإيجابي في العديد من القطاعات مثل التعليم، والصناعة، حيث ساهمت في تحسين الكفاءة التشغيلية، وتعزيز جودة الأداء، وزيادة رضا المتعاملين؛ تتعزز الحاجة إلى دراستها بعمق داخل قطاع حساس كقطاع الصحة الذي يتطلب أعلى درجات الجودة والدقة في الأداء. وفي هذا السياق، يبرز مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" بولاية خنشلة كمؤسسة صحية خاصة تسعى إلى تطوير خدماتها من خلال تبني تطبيقات الإدارة الرقمية في مجالات متنوعة، مثل تسيير الملفات الطبية، حجز المواعيد، والتواصل الداخلي، مما يجعله نموذجا مناسباً لاستكشاف أثر هذه التطبيقات على أداء المورد البشري.

## أولا: طرح إشكالية الدراسة.

يشهد قطاع الصحة في الجزائر تحولا نحو الرقمنة لتطوير الأداء وتحسين جودة الخدمات من خلال تطبيقات الإدارة الرقمية التي تعد من بين الأدوات الحديثة التي تساهم في دعم الكفاءات البشرية داخل المؤسسات الصحية. ومن خلال ما سبق يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

هل تساهم تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" \_خنشلة\_؟  
ومن خلال الإشكالية الرئيسية، يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بالمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي"؟

2. هل تساهم أنظمة إدارة السجلات الصحية الإلكترونية (EMR) في تحسين أداء رأس المال البشري بالمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي"؟

3. هل تساهم أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي"؟

4. هل تساهم أنظمة إدارة المخبر (LMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي"؟

ثانيا: فرضيات الدراسة.

انطلاقا من إشكالية الدراسة وتساؤلاتها البحثية، ومن أجل اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة، تم صياغة مجموعة من الفرضيات التي تعكس تصور مبدئي حول طبيعة الترابط بين تطبيقات الإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري. وتتمثل الفرضيات الرئيسية والفرعية فيما يلي:

**الفرضية الرئيسية:**

تساهم تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" خنشلة.

**الفرضيات الفرعية:**

1. تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بالمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

2. تساهم أنظمة إدارة السجلات الصحية الإلكترونية (EMR) في تحسين أداء رأس المال البشري بالمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

3. تساهم أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

4. تساهم أنظمة إدارة المخبر (LMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع.

✓ أسباب شخصية: تم اختيار الموضوع لاهتمامنا بالتحويلات الرقمية ودورها في تحسين أداء رأس المال البشري في القطاع الصحي وخاصة في مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" خنشلة.

✓ أسباب موضوعية: محاولة التعرف على دور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية وتحديد التحديات التي تعيق تطبيقه في البيئة الجزائرية.

رابعا: أهمية الدراسة.

تكتسي هذه الدراسة أهمية أكاديمية وعملية مزدوجة، حيث تساهم من جهة أولى في تعزيز الرصيد المعرفي المتعلق بالإدارة الرقمية، من خلال التركيز على دورها في تحسين أداء رأس المال البشري، وهو موضوع لا يزال يلقى اهتماما متزايد في الأدبيات الإدارية المعاصرة، خاصة في ظل التحويلات الرقمية التي تشهدها المؤسسات بمختلف أنواعها. ومن جهة ثانية، تكتسب الدراسة أهميتها من تركيزها على قطاع حيوي كالمؤسسات الصحية، من خلال دراسة ميدانية على مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" بخنشلة، بما يسمح بفهم أعمق لتحديات الرقمنة في بيئة العمل الصحية، ومدى قدرة الموارد البشرية

على التكيف مع التطبيقات الرقمية، مما قد يفتح المجال أمام مقترحات عملية قابلة للتطبيق في تحسين الأداء رأس المال البشري داخل هذا القطاع الحيوي.

**خامسا: حدود الدراسة.**

- ✓ **الحدود الجغرافية:** تمت الدراسة في مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" خنشلة.
- ✓ **الحدود البشرية:** تم اختيار عينة من الموظفين العاملين بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" خنشلة.
- ✓ **الحدود الموضوعية:** لقد تم التركيز في الدراسة على تطبيقات الإدارة الرقمية كمتغير مستقل أما المتغير التابع وهو أداء رأس المال البشري.

**سادسا: منهج الدراسة.**

للإجابة على الأسئلة السابقة والتأكد من صحة أو خطأ الفرضيات السابقة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي، لوصف الإدارة الرقمية من حيث مفهوما وتطبيقاتها ومختلف المتطلبات والمعوقات، وكذا مفهوم رأس المال البشري ومكوناته وأدائه، والمنهج التحليلي، لتحليل العلاقة بين المتغيرين ومنهج دراسة الحالة من خلال دراسة واقع تطبيقات الإدارة الرقمية في مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" خنشلة، باستخدام الأدوات الإحصائية. مع الإشارة إلى أنه قد تم الإعتماد على طريقة امراد IMRAD في الدراسة لتوضيح متغيرات الدراسة وتحليلها.

**سابعا: مرجعية الدراسة.**

من أجل جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة تم اختيار مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي تساعد في إجراء هذه الدراسة، وتتمثل طبيعة هذه المراجع في:

✓ المقالات العلمية الحديثة؛

✓ الملتقيات؛

✓ الأطروحات؛

✓ مواقع الكترونية.

هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة.

**ثامنا: صعوبات الدراسة.**

واجهت هذه الدراسة عددا من الصعوبات الموضوعية والميدانية التي كان لها تأثير نسبي على وتيرة الإنجاز، وعلى بعض محاور التحليل، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- ✓ محدودية المراجع العلمية المتخصصة التي تناولت موضوع تطبيقات الإدارة الرقمية في المؤسسات الصحية، خاصة في السياق الجزائري، مما تطلب العودة إلى مفاهيم متفرقة واستنباط الأطر النظرية من مصادر ذات صلة غير مباشرة.

✓ على مستوى الدراسة الميدانية، تم ملاحظة تفاوت في درجة الإلمام والاطلاع بين أفراد المجتمع حول مفاهيم الإدارة الرقمية وأنظمتها المعتمدة. ولضمان دقة الإجابات وتحقيق موضوعية النتائج، تم اختيار عينة من الموظفين الذين لديهم معرفة واستخدام فعلي لهذه الأنظمة.

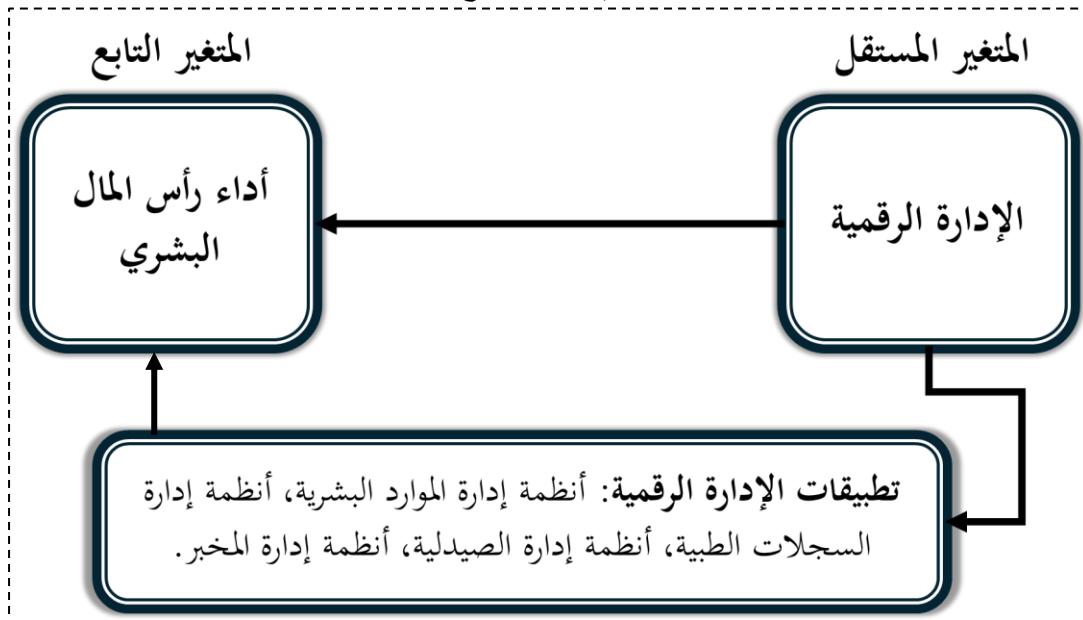
#### تاسعا: هيكل الدراسة.

من أجل دراسة هذ الموضوع وبغرض الإجابة على إشكالية الدراسة واختبار الفرضيات ومحاولة الإحاطة بجميع جوانب الموضوع، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي تسبقهم مقدمة وتليهم الخاتمة تضم أهم النتائج المتوصل إليها، حيث أنه قد تم تقسيم الفصل الأول المعنون بالأدبيات النظرية لتطبيقات الإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية إلى ثلاث مباحث، سنشير في المبحث الأول إلى الإطار النظري للإدارة الرقمية والمبحث الثاني إلى الأسس المفاهيمية لأداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية والمبحث الثالث إلى الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة، أما الفصل الثاني سيخصص لتقديم محل الدراسة والإجراءات المنهجية وفقا لثلاث مباحث، المبحث الأول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية والمبحث الثاني عرض وتحليل نتائج الدراسة والمبحث الثالث اختبار الفرضيات ومناقشة نتائج الدراسة.

#### عاشرا: نموذج الدراسة.

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، يمكن الاعتماد على نموذج خاص بنا، للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة ومعلومات مقدمة من مؤسسة محل الدراسة.

---

---

# الفصل الأول

الأدبيات النظرية لتطبيقات الإدارة الرقمية وأداء رأس المال

البشري بالمؤسسات الصحية

---

---

## تمهيد

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبحت الإدارة الرقمية عنصراً محورياً في تحسين كفاءة المؤسسات وتعزيز قدرتها التنافسية، حيث أدت التحولات الرقمية إلى إحداث تغييرات جذرية في أساليب العمل وطرق إدارة الموارد، لا سيما رأس المال البشري الذي يعد أحد أهم الأصول الاستراتيجية للمؤسسات. ومع ذلك، لا تزال العديد من المؤسسات تواجه تحديات في توظيف الأدوات الرقمية بشكل فعال لتحقيق أداء متميز لرأس المال البشري، مما استدعى ذلك البحث عن استراتيجيات حديثة تساهم في تطوير المهارات وتحفيز الإنتاجية.

وفي هذا الإطار، يبرز دور الإدارة الرقمية كوسيلة مبتكرة لدعم رأس المال البشري من خلال تبني تقنيات متقدمة تعمل على تحسين بيئة العمل، وتسهيل عمليات التواصل، وتعزيز آليات التقييم والتطوير المستمر. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفصل المباحث التالية:

- ✓ المبحث الأول: الإطار النظري لتطبيقات الإدارة الرقمية؛
- ✓ المبحث الثاني: الأسس المفاهيمية لأداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية؛
- ✓ المبحث الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بالإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري.

## المبحث الأول: الإطار النظري لتطبيقات الإدارة الرقمية

فرضت المستجدات الحديثة في بيئة الأعمال واقعا جديدا، مما جعل التحول نحو الإدارة الرقمية ضرورة لا غنى عنها لتعزيز كفاءة المؤسسات وتحسين أدائها. فقد أصبحت هذه الإدارة وسيلة حديثة تسهم بشكل أساسي في تنظيم العمليات الإدارية وتسهيل عملية اتخاذ القرار، من خلال الاستفادة من التقنيات الرقمية المتطورة. ويوفر هذا النهج حولا مبتكرة تساهم في رفع الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية، مما ينعكس إيجابيا على الأداء العام للمؤسسات. وبالنظر إلى أهميتها المتزايدة، سيتناول هذا المبحث مختلف جوانب الإدارة الرقمية وإطارها النظري.

### المطلب الأول: مفهوم الإدارة الرقمية.

تعد الإدارة الرقمية أحد المفاهيم الحديثة التي برزت استجابة للتطورات الرقمية المتسارعة، خاصة في ظل الحاجة إلى تطوير أساليب الإدارة وتعزيز الكفاءة المؤسسية.

### أولا: تعريف الإدارة الرقمية.

شهد مفهوم الإدارة الرقمية اهتماما متزايدا في الأوساط الأكاديمية والإدارية، نظرا لما توفره من مزايا في تحسين الأداء المؤسسي عامة وأداء المورد البشري خاصة. وقد قدم الباحثون عدة تعاريف، تعكس أبعادها المختلفة ودورها في تسهيل العمليات الإدارية واتخاذ القرار. ومن أبرز هذه التعاريف:

- ✓ "أنها تعد مدخلا إداريا حديثا أو منظومة إدارية رقمية، تعمل على سد الفجوة الرقمية في المجتمع، باستثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتقدمة، وتنظم البرامج المتطورة لتوفير الخدمات للمستفيدين ومؤسسات الأعمال الحكومية".<sup>1</sup>
- ✓ "هي العملية الإدارية القائمة على إمكانية متميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمنظمة والآخريين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المنظمة".<sup>2</sup>

<sup>1</sup>. شيماء عبد الله عبد العال البطران، الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية، دراسة ميدانية على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 12، العدد 04، أكتوبر 2021، ص 602. على الرابط:

[https://jces.journals.ekb.eg/article\\_218354.html](https://jces.journals.ekb.eg/article_218354.html) تاريخ الاطلاع 2025/03/04، ساعة الاطلاع 10:13.

<sup>2</sup>. ميمونة مقبي، وآخرون، الإدارة الرقمية في تحسين مستوى الخدمات الصحية من وجهة نظر إداري المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بولاية المدية، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 08، العدد 01، أبريل 2024، ص 382. على الرابط:

<https://asjp.cerist.dz/en/article/244315> تاريخ الاطلاع 2025/03/04، ساعة الاطلاع 12:24.

✓ "هي كيان يتعامل بكفاءة وسلاسة، بالاعتماد على أنظمة وآليات تقنية المعلومات والاتصالات متطورة ومتقدمة لأداء الأعمال بشكل منظم ودقيق، والاعتماد على الأساليب التكنولوجية في جل عملياتها لتحقيق الأهداف المسطرة بفاعلية".<sup>1</sup>

ومن خلال هذه التعاريف يمكن استنتاج تعريف للإدارة الرقمية: هي نظام إداري متكامل يستخدم تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة لتعزيز فعالية وكفاءة العمليات التنظيمية، من خلال تمكين التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات دون قيود مكانية أو زمنية، بهدف توفير خدمات متطورة تلبي احتياجات المستفيدين والجهات الحكومية، وتحقيق أهداف المنظمة بدقة وتناغم باستخدام أدوات وتقنيات رقمية متقدمة.

### ثانيا: خصائص الإدارة الرقمية.

تتجلى خصائص الإدارة الرقمية فيما يلي:<sup>2</sup>

- ✓ تساهم في تجميع وتوحيد البيانات من مصادرها الأصلية مما يسهم في تقليص العقبات أمام اتخاذ القرار.
  - ✓ تعزز ثقة العاملين بالمؤسسة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال.
  - ✓ تدعم التعلم المستمر وبناء المعرفة وتوفير المعلومات بصورة فورية مع زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا.
  - ✓ تمكن المؤسسة من متابعة وإدارة مختلف إداراتها كوحدة مركزية متكاملة.
- وهناك من وجهة نظر أخرى تم صياغة الخصائص الجوهرية للإدارة الرقمية في الآتي:
- ✓ **زيادة الإنتاج:** أن الإدارة الرقمية كآلية عصرية تمثل منعرجا حاسما في طريقة أداء المهام والأنشطة الإدارية التقليدية، فهي تعتمد على المعالجة الفورية للطلبات والدقة والوضوح التام في إنجاز العمليات.
  - ✓ **تبسيط الإجراءات:** في ظل توجه الإدارات نحو التحديث والعصرنة، تم دمج أنظمة المعلومات ضمن مصالحها، وذلك بهدف تبسيط الإجراءات وتقديم خدمات تلبي حاجات المواطنين بسرعة وسهولة، مع التركيز على الفئات المستهدفة من قبل المنظمات العامة.
  - ✓ **تحقيق الشفافية:** "فالشفافية الكاملة داخل المنظمات الرقمية هي محصلة لوجود الرقابة الرقمية التي تضمن المحاسبة الدورية على كل ما يقدم من خدمات؛ إذ تعرف الشفافية أنها الجسر الذي يربط المواطن ومؤسسات المجتمع المدني من جهة والسلطات المسؤولة عن المهام الإدارية من جهة أخرى، فهي تتيح مشاركة المجتمع بأكمله".

<sup>1</sup>. فيروز بدري، منجية بوحلة، دور الإدارة الرقمية في تقليل المخاطر المصرفية، دراسة تطبيقية بالبنك الوطني الجزائري وكالات ولاية تبسة، مجلة الأفاق للدراسات الاقتصادية، المجلد 09، العدد 02، 2025، ص 92. على الرابط:

<https://asjp.cerist.dz/en/article/264783> تاريخ الاطلاع 2025/03/04، ساعة الاطلاع 21:34.

<sup>2</sup>. محمد حسين صلاح أحمد، أثر تطبيق الإدارة الرقمية على تعزيز الميزة التنافسية المستدامة بالبنوك في مصر دراسة ميدانية، مجلة البحوث الإدارية، المجلد 42، العدد 01، جانفي 2024، ص 11\_12. على الرابط:

[https://journals.ekb.eg/article\\_335188.html](https://journals.ekb.eg/article_335188.html) تاريخ الاطلاع 2025/03/04، ساعة الاطلاع 22: 23.

ثالثاً: أهمية الإدارة الرقمية.

هناك دلائل على أهمية الإدارة الرقمية من أهمها ما يلي:<sup>1</sup>

- ✓ تحسين فعالية الأداء واتخاذ القرارات من خلال توفير المعلومات والبيانات للمستفيدين؛
- ✓ تسهيل الوصول الى المعلومات والبيانات عبر الشبكة الداخلية وذلك باستخدام وسائل البحث الآلي المتوفرة؛
- ✓ تمكين الموظف من العمل بمرونة وسهولة من أي مكان وذلك بفضل تطبيقات الإدارة الرقمية؛
- ✓ تسهيل عقد الاجتماعات عن بعد بين الإدارات المتباعدة جغرافياً؛
- ✓ سرعة وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والزبائن؛
- ✓ سهولة إنهاء معاملات المراجعين من خلال وجهة تقوم بهذه المهمة بالنيابة عن الدوائر الأخرى؛
- ✓ سهولة تخزين وحفظ البيانات والمعلومات وحمايتها من الكوارث والعوامل الطبيعية؛

المطلب الثاني: أسباب تحول نحو الإدارة الرقمية.

لم يعد التحول نحو الإدارة الرقمية خياراً ترفيهياً، وإنما حتمية تفرضها التغيرات العالمية، ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات باتت من العوامل الجوهرية لنجاح المؤسسات. وقد فرض التقدم العلمي والتقني والمطالبة المستمرة برفع جودة المخرجات وضمان سلامة العمليات، كلها من الأمور التي دعت إلى التطوير الإداري نحو الإدارة الرقمية. ويمثل عامل الوقت أحد أهم مجالات التنافسية بين المؤسسات، فلم يعد من المقبول الآن تأخر تنفيذ العمليات بدعوى التحسين والتجويد وذلك لارتباط الفرص المتاحة أمام المؤسسات بعنصر التوقيت.

ويمكن تلخيص الأسباب الداعية للتحول الرقمي في النقاط التالية:<sup>2</sup>

- ✓ تؤثر الإجراءات والعمليات المعقدة بشكل كبير على زيادة تكلفة الأعمال.
- ✓ القرارات والتوصيات الفورية والتي من شأنها إحداث عدم توازن في التطبيق.
- ✓ من الضروري توحيد البيانات على مستوى المؤسسة لضمان تكامل المعلومات.
- ✓ صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء.
- ✓ ضرورة توفير البيانات المتداولة للعاملين في المؤسسة.
- ✓ توجه المؤسسات نحو توظيف أو استخدام التطور التكنولوجي والاستفادة من المعلومات في اتخاذ القرارات.
- ✓ زيادة المنافسة بين المؤسسات الامر الذي يستدعي إلى وجود آليات للتمييز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس.
- ✓ حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل.

1. محمد حسين صلاح أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 12\_13.

2. محمود يسرى أحمد، وآخرون، أثر استخدام نظم الإدارة الرقمية على متابعة الاستهلاك في مطابع جريدة الأهرام، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، المجلد 12، الجزء 02، 2018، ص 446. على الرابط:

[https://mjaf.journals.ekb.eg/article\\_21478\\_b7c4e898c2a2be25db4e2f2cb9547708.pdf](https://mjaf.journals.ekb.eg/article_21478_b7c4e898c2a2be25db4e2f2cb9547708.pdf) تاريخ الاطلاع

2025/03/05، ساعة الاطلاع 23:27.

### المطلب الثالث: تطبيقات الإدارة الرقمية.

أصبحت تطبيقات الإدارة الرقمية أداة أساسية لتحسين الكفاءة وتسهيل العمليات داخل المؤسسات، من خلال أتمتة المهام وتعزيز دقة البيانات واتخاذ القرارات.

1. أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS): "غالبا ما يشار إليه باسم برنامج إدارة رأس المال البشري (HCM) تستخدم الشركات نظام إدارة الموارد البشرية لرقمنة وأتمتة ومركزية عمليات الموارد البشرية الأساسية، مثل تخزين بيانات الموظفين وإدارة المزايا والوقت والحضور وكشف الرواتب. بالإضافة إلى ذلك، يوفر نظام إدارة الموارد البشرية إمكانيات إدارة المواهب، مثل التوظيف، وإدماج الموظفين الجدد، وإدارة الأداء، وتخطيط الأهداف، والتعلم والتدريب، والتعويضات، والتخطيط المتتابع."<sup>1</sup>

2. أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR): هي ملفات رقمية تحتوي على بيانات دقيقة عن المريض، تشخيصه، استراتيجيات علاجه، ونتائج علاجه، مما يدعم اتخاذ القرار في مجال الرعاية الصحية. يتم إنشاؤها عند مراجعة المريض لمرفق الرعاية الصحية، وتشمل بياناته الشخصية، تاريخه الطبي، المشاكل الصحية، الأدوية، العلامات الحيوية، التحصينات، الفحوصات المخبرية، سجلات الأشعة، وغيرها. كما تهدف هذه الأنظمة إلى استبدال السجلات الورقية التقليدية وتوفير معلومات منظمة يمكن مشاركتها بين أفراد الرعاية الصحية، كما تحتوي على أدوات لدعم اتخاذ القرارات السريرية، إدارة الوصفات الطبية، جدول المواعيد، الفواتير، والمهام الإدارية الأخرى.<sup>2</sup>

3. أنظمة إدارة الصيدلية (PMS): يشير نظام إدارة الصيدلة إلى مجموعة من الأدوات الرقمية التي تهدف إلى تحسين العمليات داخل الصيدليات، بما في ذلك إدارة المخزون، تنفيذ الوصفات الطبية، وضمان جودة الخدمة. الهدف الأساسي من هذا النظام هو تقليل الأخطاء، تسريع العمليات، وزيادة الكفاءة التشغيلية من خلال تقنيات الويب الحديثة مثل HTML، CSS، JavaScript، و PHP.<sup>3</sup>

4. أنظمة إدارة معلومات المختبر (LIMS): هو النظام الذي يشكل العمود الفقري لعمليات المختبر، حيث يدير جميع البيانات المولدة أثناء عملية الاختبار المتعلقة بعينات العملاء. يساهم LIMS في تحسين سير العمل داخل المختبر

<sup>1</sup> SAP، ما هو نظام إدارة الموارد البشرية (HRMS)؟، موقع SAP الرسمي. على الرابط:

تاريخ الاطلاع 2025/03/06، ساعة الاطلاع <https://www.sap.com/mena-ar/products/hcm/what-is-hrms.html> 12:23.

<sup>2</sup> صلاح الصاوي، فوائد استثمار السجلات الصحية الإلكترونية في تقديم الرعاية الصحية: دراسة من وجهة نظر أعضاء الرعاية الصحية في المستشفى السلطاني في سلطنة عمان، مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، العدد 01، 2024، ص ص 2\_3. على الرابط:

تاريخ الاطلاع [https://www.qscience.com/content/journals/10.5339/jist.2024.3?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.qscience.com/content/journals/10.5339/jist.2024.3?utm_source=chatgpt.com) 13:23، ساعة الاطلاع 2025/03/06.

<sup>3</sup> Aziah, Daniel, QUAINOO JOSEPH ARKO, **Pharmacy Management System (Web-Based Application)**, Research Paper, September 2023, P01.link: [https://www.researchgate.net/publication/375380198\\_PHARMACY\\_MANAGEMENT\\_SYSTEM\\_WEB-BASED\\_APPLICATION](https://www.researchgate.net/publication/375380198_PHARMACY_MANAGEMENT_SYSTEM_WEB-BASED_APPLICATION) Date viewed 06/03/2025, Time viewed 14:04.

ويعزز الفعالية القصوى في عمليات الاختبار، ويستخدم في النهاية لتوليد المنتج النهائي للمختبر، وهو شهادة التحليل (COA).<sup>1</sup>

### المطلب الرابع: متطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الرقمية.

يعد تطبيق الإدارة الرقمية ضرورة ملحة لمواكبة التطورات التكنولوجية وتحقيق الكفاءة في المؤسسات، خاصة في ظل التحول نحو الأتمتة والحوكمة الرقمية. غير أن نجاح هذا التطبيق يتطلب توفير مجموعة من المستلزمات الإدارية، والبشرية، والتقنية لضمان فاعليته. في المقابل، تواجه المؤسسات العديد من التحديات، مثل العوائق الإدارية والتقنية والبشرية والمالية، التي قد تعيق هذا التحول. لذا، فإن دراسة هذه المتطلبات والمعوقات تساهم في وضع حلول فعالة لتعزيز الإدارة الرقمية وتحقيق أهدافها بكفاءة.

### أولاً: متطلبات تطبيق الإدارة الرقمية.

تستدعي عملية التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الرقمية الحديثة توفير مجموعة من المستلزمات الأساسية على المستويات البشرية والتنظيمية والتقنية. ومن أبرز هذه المتطلبات يمكن الإشارة إلى:<sup>2</sup>

- ✓ **المتطلبات الإدارية:** "تتطلب الإدارة الرقمية لتحقيق الأهداف المرجوة منها إدارة جيدة تساند التطوير والتغيير وتدعم الأساليب الإدارية الحديثة وقد تتضمن المتطلبات الإدارية وضع إستراتيجيات وخطط التأسيس، تطوير التنظيم الإداري، الإصلاح الإداري، كفاءات ومهارات متخصصة."
- ✓ **المتطلبات البشرية:** نظراً لكبر حجم المؤسسات الإدارية وتزايد مهامها وأنشطتها أدى إلى زيادة اهتمام هذه المؤسسات بالحاسب الآلي، كما أن التوسع الهائل في حجم المنظمات أدى إلى زيادة في عدد الموظفين، والذي أدى بتلك المؤسسات إلى ضرورة إنشاء سياسات وإجراءات إدارية تهدف إلى استغلال المورد البشري الموجود فيها بشكل فعال، بالإضافة إلى ضرورة البحث عن كوادر جيدة تستطيع إدارة تلك الموارد والاستفادة منها.
- ✓ **المتطلبات التقنية:** وتتمثل في مجموعة المكونات المادية التي يمكن من خلالها تنفيذ تطبيقات الإدارة الرقمية، ويرتبط بإيجاد حواسيب إلكترونية ونظم بيانات متكاملة، كما يشمل ذلك استخدام الشبكات المترابطة مثل الإنترنت

<sup>1</sup>. Kyle Boyar, and others, **Laboratory Information Management Systems (LIMS)**. In Cannabis Laboratory Fundamentals, 2021, P05. Link:

[https://www.researchgate.net/publication/349942149\\_Laboratory\\_Information\\_Management\\_Systems\\_LIMS](https://www.researchgate.net/publication/349942149_Laboratory_Information_Management_Systems_LIMS) Date viewed 06/03/2025, Time viewed 13:30.

<sup>2</sup>. أميرة جقاوة، جيلالي بهاز، جودة الخدمات في ظل التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية في المؤسسات الجزائرية، رهانات وتحديات، تقييم الواقع واستشراف المستقبل، ملتقى وطني عن بعد يوم 08 و09، نوفمبر 2023، ص 4\_5. على الرابط:

[https://www.researchgate.net/publication/376888540\\_nmadhj\\_wtjarb\\_almyt\\_fy\\_ttbyq\\_aladart\\_alalktr](https://www.researchgate.net/publication/376888540_nmadhj_wtjarb_almyt_fy_ttbyq_aladart_alalktr) wnyt\_walthwl\_alrqmy\_altjrjt\_aljzayryt\_tjarb\_dwlyt\_wrbyr\_raydt\_tjarb\_dwlyt\_ajnybyr\_raydt تاريخ الاطلاع

2025/03/06، ساعة الاطلاع 16:11.

والشبكات الداخلية والخارجية. تختلف المتطلبات من مؤسسة إلى أخرى بناء على طبيعة برامج التحول الرقمي وحجم المؤسسة، حيث تستهدف بعض المؤسسات الأتمتة الكلية للوظائف الإدارية، بينما تستهدف أخرى الأتمتة الجزئية.<sup>1</sup>

**ثانياً: معوقات تطبيق الإدارة الرقمية.**

قد صنف بعض الكتاب والدراسات معوقات تطبيق الإدارة الرقمية في جوانب متعددة تلخص فيما يلي:<sup>2</sup>

✓ **المعوقات الإدارية:** تعد الأساليب الإدارية التقليدية من أهم التحديات التي تواجه العديد من المؤسسات في التوجه نحو الإدارة الرقمية، فالتمسك بالنموذج البيروقراطي والهياكل التنظيمية الجامدة يؤدي إلى ضعف التفاعل مع متطلبات العصر الرقمي. ورغم أن بعض المؤسسات حاولت التكيف مع هذه التغيرات من خلال إعادة هيكلة تنظيمها الإداري، إلا أن الغالبية لا تزال متمسكة بالأنماط التقليدية، مما يعيق الاستفادة الكاملة من الإمكانيات التي توفرها التقنيات الرقمية.

✓ **المعوقات التقنية:** وتتمثل بضعف البنية التحتية لشبكات الاتصال في كثير من المناطق، وكذلك ضعف قطاع التقنيات الحديثة في الدول النامية، كمحدودية التصنيع وقلة الخبراء والفنيين المؤهلة لها، إضافة إلى صعوبات ومشكلات تشغيل الحاسب الآلي في البيئات التعليمية.

✓ **المعوقات البشرية:** وتتمثل هذه المعوقات بالأفراد، سواء داخل المؤسسة أم المستفيدين، منها: ضعف الوعي الثقافي للتكنولوجيا الرقمية، وقلة البرامج التدريبية في مجال التقنية الرقمية، كذلك ندرة تقديم الحوافز المادية، وأيضاً ضعف الثقة بحماية وسرية المعلومات.

✓ **المعوقات المالية:** وتشمل قلة الموارد المالية للبنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الرقمية، وقلة المخصصات المالية التي تحتاج إليها عميات التدريب والتأهيل من أجل تطبيق الإدارة الرقمية، إضافة إلى تكلفة استخدام شبكة الإنترنت.

### المبحث الثاني: الأسس المفاهيمية لأداء رأس المال البشري في المؤسسات الصحية.

يعد رأس المال البشري من أهم الأصول التي تمتلكها المؤسسات، حيث يشمل المعارف والمهارات والخبرات التي تسهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وفي القطاعات التي تعتمد على كفاءات متخصصة لضمان جودة الخدمات وتعزيز رفاهية الأفراد، كالمؤسسات الصحية، يصبح تطوير القدرات البشرية وتحسين كفاءتها أمراً ضرورياً، مما يسهم في رفع مستوى الخدمات المقدمة وضمان استمراريتها بجودة عالية.

**المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري.**

<sup>1</sup>. عبير أحمد زكي، وآخرون، متطلبات تحسين أداء مراكز التطوير التكنولوجي في مصر في ضوء مدخل الإدارة الرقمية، مجلة كلية التربية، المجلد 20، العدد 116، 2023، ص 332. على الرابط:

[https://jfe.journals.ekb.eg/article\\_298515.html](https://jfe.journals.ekb.eg/article_298515.html) تاريخ الاطلاع 2025/03/06، ساعة الاطلاع 17:24.

<sup>2</sup>. موضي بنت مشرف بن صبر البعقاي، دور الإدارة الرقمية في تفعيل الاتصال الإداري لدى الإداريات في المرحلة الثانوية بمدينة حائل، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 03، العدد 24، أكتوبر 2019، ص 07. على الرابط:

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/article/view/1802/1724> تاريخ الاطلاع 2025/03/06، ساعة الاطلاع 19:07.

## الفصل الأول ----- الأدبيات النظرية لتطبيقات الإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية

يعتبر رأس المال البشري من المفاهيم الأساسية في الفكر الإداري الحديث، ويعكس ما يمتلكه الأفراد من مهارات ومعارف تسهم في رفع كفاءة المؤسسة وتحقيق أهدافها. ويكتسب هذا المفهوم أهمية خاصة في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة والاعتماد المتزايد على الكفاءات البشرية كمصدر للتطور والتميز المؤسسي.

### أولاً: تعريف رأس المال البشري.

توجد عدة مفاهيم لرأس المال البشري، حيث يختلف تعريفه باختلاف وجهات النظر والاتجاهات الفكرية. ومع ذلك، يتفق معظم الباحثين على أنه يمثل المعرفة والمهارات والخبرات التي يمتلكها الأفراد وتساهم في تحقيق القيمة المضافة داخل المؤسسات. وفيما يلي بعض المفاهيم المهمة لرأس المال البشري:

✓ "هو المعرفة والمهارات والصحة والكفاءات التي يمتلكها الأفراد والتي تساهم في زيادة إنتاجية العمالة وتحسين جودة الحياة".<sup>1</sup>

✓ "المعرفة المقيّدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، ويعد الفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد الذي لا يمكن لمسه ولا رؤيته أو قياسه أو تقديره بثمن".<sup>2</sup>

ومنه يمكن القول بأن رأس المال البشري: هو مجموع الإمكانيات المعرفية والمهارية التي يمتلكها الأفراد، والتي تمثل مورداً غير ملموس يساهم في تعزيز أداء المنظمة ورفع إنتاجيتها، باعتباره طاقة فكرية يمكن استثمارها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنمية.

### ثانياً: خصائص رأس المال البشري.

يتميز رأس المال البشري بعدة خصائص تجعله عنصراً أساسياً في نجاح المؤسسات، حيث يساهم في تعزيز الأداء العام، ودعم الابتكار، وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. وفيما يلي أبرز خصائص رأس المال البشري.<sup>3</sup>

✓ يعتبر رأس المال البشري من الموارد الفريدة التي تؤثر على الأداء العام للمؤسسة؛

✓ يساعد رأس المال البشري على الابتكار وإنتاج معارف جديدة؛

<sup>1</sup>. نور الدين عصامي، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحقيق التميز التنظيمي من خلال الأداء الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2023-2024، ص 41. على الرابط:

<http://dspace.univ-skikda.dz:4000/items/3ae32fca-b285-4427-964d-b0d10e9b8e95> تاريخ الاطلاع

2025/03/13، ساعة الاطلاع 14:12.

<sup>2</sup>. بشارة موسى بشارة، العلاقة بين رأس المال البشري والإبداع الإداري، مجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، الجزء 02، 2023، ص 06. على الرابط:

<https://arabjhs.com/ojs/index.php/a/article/view/31/29> تاريخ الاطلاع 2025/03/14، ساعة الاطلاع 10:13.

<sup>3</sup>. مزارزة أمينة، الابتكار من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، 2023\_2024، ص 17. على الرابط:

<https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/9622> تاريخ الاطلاع 2025/03/14، ساعة الاطلاع 12:01.

- ✓ يعد رأس المال البشري مورد صعب تقليده من قبل الآخرين؛
  - ✓ يساعد رأس المال البشري على بناء وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة؛
  - ✓ يساهم رأس المال البشري في تحقيق أفضل استخدام للموارد وزيادة الإنتاجية، وتوفير خدمات عالية الجودة للعملاء.
- ثالثا: أهمية رأس المال البشري.

تبرز أهمية الرأس المال البشري باعتباره المصدر الأساسي للربحية والدعامة التنافسية للمؤسسة، فالاهتمام به يعد أمرا حتميا تفرضه طبيعة التحديات العلمية والتطورات التكنولوجية السريعة والضغط التنافسية الجديدة، فالقدرات الفكرية العالية أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة، فكل الإبداعات تبدأ بأفكار خلاقة، كما أن عملية بناء قاعدة فكرية تمثل التزاما كبيرا للإدارة العليا، فهي تتطلب وقت وموارد مادية ومالية، وقد يتطلب الأمر إعادة تنظيم وهندسة جديدة لمختلف الأنشطة والعمليات.<sup>1</sup>

### رابعا: مكونات رأس المال البشري.

هناك اختلاف بين الباحثين في تحديد مكونات رأس المال البشري، كل حسب رؤيته وغايته وحتى الفترة الزمنية التي قدم فيها التصنيف، إلا أنه يمكن تقديم تصنيف يلقي شبه اتفاق وإجماع كبير على أهم المكونات أو الأبعاد لرأس المال البشري وهي<sup>2</sup>:

✓ **المعارف والخبرات:** تشمل مجموع المعلومات والمعارف التقنية والعلمية (النظرية والتطبيقية) التي تهم الأفراد والمؤسسة على حد سواء، ويرى Durand thomas أن المعارف النظرية *connaissances* تتضمن المعلومات الهيكلية وفق أطر مرجعية خاصة بالمؤسسة تسمح بأداء الأعمال في سياق خاص (معين) وتركز على المعطيات الخارجية بصفة كبيرة فهي معارف صريحة *explicites* في أغلبها، تشمل معرفة من، ومعرفة ماذا، ومعرفة لماذا. أما الخبرات فهي المعارف العلمية أو المهنية التي يكتسبها الفرد أثناء ممارسته العمل مباشرة، تعبر عن الممارسات والتطبيقات وكيفية أداء الأعمال وفق أهداف محددة، فالخبرة الميدانية هي معارف عملية ضمنية *tacites* ومكتسبة.

✓ **المهارات والقدرات:** وهي مجموع ما تمتلكه المؤسسة من موارد ومهارات ومعرفة تمارس من خلالها عملياتها التنظيمية التي تمكنها من تنسيق أنشطتها واستخدام موجوداتها بكفاءة وفعالية، بمعنى آخر هي براعة ومهارة المؤسسة (الأفراد) في التنسيق والتوليف بين مختلف مواردها ووضعها قيد الاستغلال الأمثل من أجل تحقيق الأهداف المسطرة، فالمهارات

<sup>1</sup>. طاري عبد القادر، أهمية رأس المال البشري ودوره في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، دراسة تجريبية لشركة الكوابل سيدي بن ذهبية بماسرى Csb(مستغانم) بالجزائر، مجلة المالية والأسواق، المجلد5 العدد 10، 2019، ص 151. على الرابط:

<https://asjp.cerist.dz/en/article/97612> تاريخ الاطلاع 2025/03/14، ساعة الاطلاع 14:00.

<sup>2</sup>. منصف بن خديجة، رأس المال البشري: رافعة للأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد06، العدد10، 2013، ص 166. على الرابط:

<https://asjp.cerist.dz/en/article/13004> تاريخ الاطلاع 2025/03/14، ساعة الاطلاع 16:23.

والقدرات تشكل مزيج من الموارد الملموسة وغير الملموسة مستند على المعرفة، يستخدم بغرض الإنجاز المادي والغير المادي.

✓ **رأس المال الابتكاري:** يشير الابتكار والتجديد إلى تقديم تشكيلة مبتكرة أو جديدة من عناصر الإنتاج الأساسية والعناصر ذات العلاقة بنظام الإنتاج في المؤسسات، يمكن أن يكونا في صورة منتج جديد أو سوق جديد أو تكنولوجيا جديدة أو أسلوب جديد ... أو مزيج مما سبق.

يشير رأس مال التجديد والابتكار: إلى مختلف القدرات الإبداعية للعاملين والعناصر التي تسمح للمؤسسات بالابتكار والتجديد، وكل ما يمكن حمايته قانوناً مثل براءات الاختراع والعلامات التجارية وحقوق الاستثمار ... إلخ والتي تسمح لها بامتلاك المزيد من الملكية الفكرية لتحقيق ميزة تنافسية.

هناك عدة مؤشرات لرأس المال الابتكاري أهمها: إنجازات الابتكار (نسبة مبيعات المنتجات الجديدة، عدد براءات الاختراع، عدد التكنولوجيات الجديدة المبتكرة...) آليات الابتكار (نسبة الاستثمار في البحث والتطوير إلى حجم المبيعات، جودة ونوعية الأفراد في قسم البحث والتطوير، التنسيق بين هذا القسم وباقي الوظائف...)، ثقافة الابتكار (التحسيس بأهمية الابتكار وتشجيع العاملين، دعم الإدارة العليا للابتكار...).

✓ **رأس المال القيادي:** إن إدارة الموارد المادية والبشرية للمؤسسات بفعالية وبمنظور إستراتيجي لا تتحقق إلا بتوفر مهارات وقدرات خاصة و متميزة لدى الفرد المسؤول عن ذلك (القدرة على تطوير الرؤية الإستراتيجية، المهارة في تحقيق الانسجام والتوافق، قدرات الإبداع والابتكار، العمل الأخلاقي...)، بمعنى توفر قيادة إستراتيجية تسمح للمؤسسات بالتميز وزيادة قيمتها السوقية، فباتت القيادة الإستراتيجية مورد هام وأحد الأصول الغير الملموسة التي يجب الاستثمار فيها.

**المطلب الثالث: أداء رأس المال البشري.**

مفهوم الأداء يعد من المفاهيم الواسعة والمعقدة في المجال الإداري، إذ يرتبط بعدة مصطلحات متداخلة مثل النجاح، الفشل، الإنتاجية، الكفاءة، الفاعلية. وغالبا ما تستخدم هذه المصطلحات بشكل متبادل للتعبير عن مستوى الأداء العام داخل المنظمة، مما يبرز أهمية تحديد مفهوم دقيق للأداء.

**أولا: تعريف أداء رأس المال البشري.**

يعتبر الأداء محورا أساسيا في قياس نجاح المنظمات، خاصة عندما يتعلق الأمر بالعنصر البشري، الذي يعد المحرك الحقيقي لكافة العمليات. ويكتسب أداء رأس المال البشري أهمية متزايدة كونه يعكس مدى فاعلية الأفراد في ترجمة الأهداف إلى نتائج ملموسة. وقد عرف أداء رأس المال البشري بعدة صيغ، نذكر منها:

✓ "هو الناتج الفعلي للجهود التي يبذلها الفرد، والتي تعتمد على قدراته ومهاراته في تنفيذ المهام الموكلة له".<sup>1</sup>

<sup>1</sup>. أفرح أحمد مهدي، دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على العاملين بشركة الحبيب العقارية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية (JEALS)، المجلد 06، العدد 09، 2025، ص 69. على الرابط:

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/8526> تاريخ الاطلاع 2025/03/14 ، ساعة الاطلاع 20:24.

✓ "النتيجة المتحصل عليها لما يقدمه الأفراد من جهود ومهارات ومعارف في مختلف ميادين العمل مما يعكس مدى مساهمتهم في تحقيق اهداف المنظمة."<sup>1</sup>

ثانيا: أهمية أداء رأس المال البشري.

تتجلى أهمية أداء رأس المال البشري في كونه يمثل المعيار الفعلي لمدى فاعلية الأفراد في تحويل الأهداف التنظيمية إلى نتائج ملموسة. إذ يعكس الأداء جودة الجهود المبذولة من طرف العاملين ومدى توظيفهم للمعارف والمهارات المكتسبة في سياق تحقيق المهام الموكلة إليهم. ويعد أداء رأس المال البشري مؤشرا حيويا على مساهمة الأفراد في تحقيق أهداف المنظمة، كما يبرز العلاقة الوثيقة بين الكفاءة الفردية والنجاح المؤسسي. فكلما ارتفع مستوى أداء الأفراد، زادت قدرة المنظمة على تحقيق التميز والابتكار وتعزيز موقعها التنافسي. وعليه، فإن التركيز على أداء رأس المال البشري لا يقتصر على تحسين النتائج الآنية، بل يشكل مدخلا استراتيجيا لضمان التطوير المستمر والاستدامة التنظيمية.<sup>2</sup>

ثالثا: مؤشرات قياس أداء رأس المال البشري.

رأس المال البشري يعد موردا استراتيجيا غير ملموس، ونظرا لصعوبة قياسه مباشرة، يتم الاعتماد على مجموعة من المؤشرات غير المباشرة التي تعكس مدى تفعيل هذه القدرات في الواقع العملي. وتهدف هذه المؤشرات إلى تقييم مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق الأداء. ومن أبرز هذه المؤشرات:<sup>3</sup>

✓ **توزيع مدة الخدمة (Length of Service Distribution)**: يعكس هذا المؤشر مدى نجاح المؤسسة في الاحتفاظ بأفرادها ذوي القيمة العالية، حيث تشير فترات الخدمة الطويلة إلى استقرار الكفاءات والخبرات داخل المنظمة. وبالتالي، فإن هذا الثبات يعزز تراكم المعرفة التنظيمية ويقلل من التكاليف المرتبطة بدوران الموظفين.

✓ **معدل دوران الموظفين (Attrition / Turnover Rates)**: ارتفاع معدل الاستقالات قد يشير إلى قصور في استثمار المؤسسة في رأس مالها البشري، سواء من حيث التحفيز، أو التقدير، أو فرص التطوير. أما المعدلات المنخفضة فهي مؤشر إيجابي على التزام الموظفين وثقتهم في بيئة العمل، مما يعكس فاعلية إدارة وتفعيل رأس المال البشري.

<sup>1</sup>. بلخير عمومن، أمين عزري، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، دراسة ميدانية للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز مديرية التوزيع ورقلة، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 05، العدد 02، 2022، ص 1004. على الرابط: <https://asjp.cerist.dz/en/article/200211> تاريخ الاطلاع 2025/03/14، ساعة الاطلاع 21:05.

<sup>2</sup>. بالاعتماد على: بلخير عمومن، مرجع سبق ذكره. ص 1004.

<sup>3</sup>. Michael Armstrong, Stephen Taylor, **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**, 13th edition Kogan Page, London, UK. 2014. Link:

[https://euczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod\\_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice\\_1.pdf](https://euczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf) Date viewed 14/03/2025, Time viewed 23:05

- ✓ معدلات الغياب والمرض (**Absenteeism / Sickness Rates**) : ترتبط هذه المؤشرات بالصحة النفسية والبدنية للموظفين، والتي تعد جزءاً لا يتجزأ من قدرتهم على أداء وظائفهم بكفاءة. ارتفاع معدلات الغياب قد يعكس ضعفاً في ظروف العمل أو عدم رضا وظيفي، مما يعني أن رأس المال البشري لا يستثمر بشكل صحي أو منتج.
  - ✓ إجمالي تكلفة الرواتب والمزايا (**Total Payroll Costs – Pay and Benefits**) : تمثل هذه التكلفة استثمار المؤسسة في رأس مالها البشري. وتستخدم كمؤشر للمقارنة مع ناتج الأداء أو الإنتاجية، فالعائد من الاستثمار (ROI) في الأفراد يجب أن يعكس قيمة مضافة حقيقية تبرر هذه التكاليف.
  - ✓ معدل الترقية الداخلي (**Internal Promotion Rate**) : يعد هذا المؤشر دليلاً على نجاح برامج إدارة المواهب. عندما تعتمد المؤسسة على كوادرها الداخلية للترقية، فإنها تؤكد على وجود قاعدة قوية من المهارات والمعارف المتراكمة، وهو ما يظهر استثماراً طويلاً الأمد في رأس المال البشري.
  - ✓ تحليل المهارات (**Skills Analysis / Assessment**) : هذا المؤشر يستخدم لتحديد مدى توافق المهارات الفعلية للموظفين مع متطلبات الوظائف الحالية أو المستقبلية. كلما كانت الفجوة المهارية أقل، زادت قدرة رأس المال البشري على تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة. ويعد هذا التحليل أداة أساسية في تخطيط التعلم والتوظيف.
  - ✓ مشاركة الموظفين في تقييم الأداء وتوزيع النتائج (**Performance Appraisal Participation & Rating Distribution**) : يظهر هذا المؤشر مدى تفعيل أنظمة تقييم الأداء في المؤسسة. فإذا كانت التقييمات شاملة ومنظمة، فإنها تتيح تتبع مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق الأهداف، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى التطوير.
  - ✓ وفورات ناتجة عن اقتراحات الموظفين (**Cost Savings from Employee Suggestions**) : هذا المؤشر يقيس مدى مساهمة الموظفين في تحسين العمليات أو تقليل التكاليف، ما يعكس الإبداع والاستباقية. وهو دليل على تفعيل رأس المال البشري في اتجاه الابتكار والتحسين المستمر، وهو أرقى صور الأداء المعرفي والمهاري.
- المطلب الرابع: ماهية المؤسسات الصحية.**
- تتنوع المؤسسات الاقتصادية في طبيعتها وأهدافها بين مؤسسات خدمية وصناعية، وبين تلك التي تسعى لتحقيق الربح وأخرى ذات طابع غير ربحي. ومن بين هذه المؤسسات تبرز المؤسسات الصحية، التي تتميز بخصوصية نشاطها واستقلالها، إذ يمكن أن تتخذ طابعاً صناعياً كشركات الأدوية، أو خدمياً كمؤسسات الرعاية الصحية، مثل المستشفيات والمخابر الطبية. ورغم اختلاف أشكال هذه المؤسسات، إلا أنها تشترك في أهمية دورها في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- أولاً: تعريف المؤسسات الصحية.**

كل مؤسسة تقدم الرعاية الطبية بشكل مباشر مثل المستشفيات والمراكز الصحية والعيادات والمراكز التخصصية، أو بشكل غير مباشر مثل المختبرات والإدارات الصحية ذات الخدمات الساندة والصيانة والطبية.<sup>1</sup>

### ثانياً: أنواع المؤسسات الصحية.

يمكن تقسيم المؤسسات الصحية على أساس عدة معايير، من ذلك:

✓ معيار الملكية والتبعية الإدارية؛

✓ معيار التخصص أو نوع الخدمة التي تقدمها؛

✓ معيار الحجم أو الطاقة الاستيعابية،

✓ موقعها ومتوسط فترة الإقامة... إلخ

غير أن التقسيم على أساس الملكية ومعيار التخصص هما الأكثر شيوعاً، حيث تصنف المؤسسات الصحية وفقاً لمعيار الملكية والتبعية الإدارية إلى مجموعتين هما<sup>2</sup>: المؤسسات الصحية الحكومية والمؤسسات الصحية الخاصة، حيث إن:

✓ **المؤسسات الصحية الحكومية:** يقصد بها تلك التي تملكها وتديرها الأجهزة الحكومية المختلفة من وزارات وهيئات ومؤسسات عامة وفق نظم ولوائح حكومية تحكم سير وإجراءات العمل بهذا النوع من المؤسسات. وتأخذ عدة أشكال منها: الخاصة بفتات معينة، المستشفيات الجامعية أو التعليمية، المستشفيات التخصصية، الوحدات العلاجية والمستوصفات... إلخ.

✓ **المؤسسات الصحية الخاصة:** تكون مملوكة لأفراد أو هيئات أو جمعيات دينية أو خيرية أو شركات خاصة، وتتم إدارتها وفقاً لنمط الإدارة في القطاع الخاص وفي حدود الإطار المنظم للقطاع الخاص في الدولة.

### ثالثاً: أهداف المؤسسات الصحية.

تطور المحيط الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصحية الاستشفائية، عدل من مفهومها من مجرد مقدم للعلاجات والخدمات الصحية الطبية والتمريضية وشبه الطبية، إلى مؤسسات تعنى بتحقيق المعايير الاقتصادية في أدائها دون التأثير في غايتها الأساسية المتوجهة لإشباع الحاجة الصحية للمريض. فأصبح لزاماً على المؤسسة الصحية العمل على تقديم خدمات ذات جودة ونوعية وبأقل التكاليف، أي تحقيق أكبر قدر من النجاعة المالية.

ومن هنا يمكن إجمال الأهداف الرئيسية للمؤسسات الصحية فيما يلي<sup>3</sup>:

✓ **الجودة الخدمية:** تولى المؤسسات الصحية أهمية كبيرة لتحسين جودة خدماتها، حيث تعتمد على أنظمة مراقبة دقيقة لضمان تقديم رعاية صحية آمنة وفعالة. يشمل ذلك تحسين كفاءة الأطباء والمرضى، وتوفير المعدات الطبية الحديثة،

<sup>1</sup>. عبد المنعم بن فرحات، انعكاسات أزمات تسيير المؤسسة العمومية للصحة بالجزائر على نوعية الخدمات، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة بسكرة، 2017\_2018، ص 29. على الرابط:

<http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/25592> تاريخ الاطلاع 2025/03/14، ساعة الاطلاع 22:45.

<sup>2</sup>. عبد العزيز مغيثم، محمد الطعمنة، الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات: المفاهيم والتطبيقات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2003، ص 05.

<sup>3</sup>. عبد المنعم بن فرحات، مرجع سبق ذكره، ص ص 34\_37.

وتطوير بروتوكولات العلاج وفق أحدث المعايير العالمية. كما تسعى إلى تحقيق رضا المرضى من خلال تقديم خدمات صحية متكاملة تستجيب لاحتياجاتهم المختلفة.

✓ **النجاحة المالية:** تمثل الاستدامة المالية عنصراً أساسياً في نجاح المؤسسات الصحية، إذ تعتمد على إدارة مواردها بشكل فعال لضمان استمرارية خدماتها. تحقيق ذلك يتطلب تنوع مصادر التمويل، وضبط التكاليف، والاستثمار في تحسين الأداء والخدمات الصحية. وتعد النجاحة المالية عاملاً حاسماً في توفير التجهيزات الطبية الضرورية، وتطوير البنية التحتية الصحية، مما يسهم في تحسين جودة الرعاية المقدمة.

✓ **ضمان خدمة المرافق العامة:** تلعب المؤسسات الصحية دوراً مهماً في ضمان استمرارية الخدمات الصحية العامة، من خلال توفير العلاج والرعاية للمواطنين بطريقة عادلة ومنظمة. يهدف ذلك إلى تحسين الصحة العامة والحد من انتشار الأمراض، عبر تأمين المستلزمات الطبية والأدوية الضرورية، وتوفير بيئة علاجية مناسبة داخل المستشفيات والمراكز الصحية. كما تعمل على تحسين خدمات الطوارئ لضمان التدخل السريع والفعال في الحالات الحرجة.

### المبحث الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بالإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري.

يعد استعراض الدراسات السابقة من الخطوات الأساسية والضرورية في إعداد أي بحث علمي، حيث إنها تسهم في إرساء قاعدة معرفية متينة ينطلق منها الباحث نحو فهم الموضوع المدروس بشكل شامل ومتعمق، وفي إطار دراسة الإدارة الرقمية ورأس المال البشري فإن استعراض الدراسات السابقة يتيح الفرصة لتحليل وتقييم الجهود البحثية السابقة في هذا المجال، مما يساعد في الكشف عن الفجوات البحثية وتوجيه الدراسة الحالية نحو تقديم إسهام جديد في هذا المجال الحيوي. حيث سيتناول هذا البحث عرضاً تفصيلياً لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة بالإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري.

### المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة.

تم استعراض عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة، وقد بلغ عددها 14 دراسات، منها 09 دراسات باللغة العربية و05 دراسات باللغة الأجنبية بتسلسل زمني لتلك الدراسات من الأقدم إلى الأحدث من سنة 2019م حتى سنة 2025م. وفيما يلي هذه الدراسات:

### أولاً: الدراسات العربية.

1. دراسة (طاري، 2019): أهمية رأس المال البشري ودوره في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، دراسة تجريبية لشركة الكوابل سيدي بن ذهبية بماسرى (CSB) مستغانم بالجزائر، مجلة المالية والأسواق، المجلد 5، العدد 10، 2019. تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر الرأسمال البشري في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، من خلال دراسة ميدانية على شركة الكوابل سيدي بن ذهبية بماسرى (CSB) بولاية مستغانم - الجزائر. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مدعوماً بدراسة ميدانية تم فيها توزيع استبيان على جميع أفراد عينة البحث البالغ عددهم 90 عاملاً من مختلف المستويات داخل الشركة، حيث تم استرجاع 75 استبياناً بنسبة استجابة

بلغت 83.33%. ولتحليل البيانات، استخدم الباحث برنامج **Excel** لاستخلاص النتائج ومعالجتها إحصائياً. وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر متطلبات الرأسمال البشري (المعرفة، الكفاءات، المهارات، فرق العمل) وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة، كما أظهرت أن الاستثمار في الرأسمال البشري يعزز من قدرة الشركة على النمو والتكيف والاستجابة الفعالة لمتطلبات السوق والعملاء.

2. دراسة (البطران، 2021): الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية، دراسة ميدانية على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 12، العدد 04، 2021. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية، من خلال قياس أثر تطبيق الأنظمة الرقمية على تحسين الكفاءات الإدارية وتطوير أداء الموظفين. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، إلى جانب إجراء دراسة ميدانية باستخدام أداة الاستبيان، والتي وزعت على عينة من الموظفين الإداريين في بعض كليات جامعة الفيوم والتي قدرت 241 استمارة استبيان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الرقمية على تطوير العمل الإداري وتحسين أداء الموظفين، إلا أن هناك ضعفا نسبيا في معرفة العاملين بطبيعة الأنظمة المطبقة، مع الحاجة إلى دعم أكبر من الجامعة في توفير البنية التحتية والتدريب. كما أظهرت النتائج أن المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الرقمية كانت بدرجة متوسطة، بينما حصلت هذه الأنظمة على تقييم مرتفع من حيث فعاليتها. وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل الإدارة الرقمية بشكل كامل وتحويل الإجراءات الإدارية التقليدية إلى إلكترونية، مع توفير الاحتياجات التقنية والدورات التدريبية اللازمة لتحقيق التكامل مع متطلبات التحول الرقمي.

3. دراسة (سالم، الحربي، 2021): مستوى تطبيق الإدارة الرقمية لدى الرئاسة العامة لشؤون الحرمين الشريفين وأثرها على الحوكمة، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 03، العدد 71، 2021. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الرقمية لدى الرقابة العامة لشؤون الحرس الوطني وتأثيرها على الحوكمة من وجهة نظر العاملين، حيث شملت عينة الدراسة 68 موظفا من العاملين في الرقابة العامة. تم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وأظهرت النتائج أن توفر الاحتياجات الضرورية من البنية التحتية الإلكترونية يعزز نجاح الأعمال، كما تبين أن كفاءة الظهير الرقمي كانت مرتفعة جدا بمتوسط 4.18، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى الوعي الرقمي لدى الموظفين. ومع ذلك، كشفت الدراسة عن وجود تخوف من الإدارة التقليدية وعدم وجود تخطيط متكامل للتحول الرقمي، حيث بلغ متوسط هذا العامل 4.16. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة الرقمنة داخل المؤسسات، وزيادة الدورات التدريبية والاجتماعات التقنية لتطوير الأداء الحكومي وضمان نجاح عملية التحول الرقمي.

4. دراسة (بشارة، 2023): العلاقة بين رأس المال البشري والإبداع الإداري، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، الجزء 02، 2023. هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين رأس المال البشري والإبداع

الإداري في شركات صناعة الأغذية بولاية الخرطوم، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل الظاهرة كما هي في الواقع، واستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. شملت عينة الدراسة 250 مديرا تم اختيارهم بطريقة قصدية، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 200 استبانة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين رأس المال البشري بمكوناته (المهارات، الابتكار) والإبداع الإداري، في حين لم تكن العلاقة بين الخبرات والإبداع الإداري دالة إحصائية. وأظهرت النتائج أن إدارات الشركات المعنية تولي أهمية للتجديد في السياسات المتعلقة بالتوظيف والمكافآت والتدريب، كما تعمل على تحديث أنظمتها الإدارية وتشجع مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وطرح الأفكار الجديدة، بما يساهم في تعزيز بيئة الإبداع وتحقيق ميزة تنافسية في القطاع الصناعي.

### 5. دراسة (عصامي، 2024): الاستثمار في رأس المال البشري على تحقيق التميز التنظيمي من خلال الأداء الوظيفي

– دراسة حالة الجامعة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2024. هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التميز التنظيمي عبر الأداء الوظيفي في الجامعات الجزائرية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت نمذجة المعادلات البنائية لتحليل البيانات، حيث تم توزيع استبيان إلكتروني على عينة مكونة من 382 فردا من هيئة التدريس في مختلف الجامعات الجزائرية، وتم اعتماد 375 استبيانا صالحا للتحليل. أظهرت النتائج أن مستوى الاستثمار في رأس المال البشري، وكذلك الأداء الوظيفي والتميز التنظيمي، كانت بمستوى متوسط. كما توصلت الدراسة إلى أن الأثر المباشر للاستثمار في رأس المال البشري على التميز التنظيمي كان ضعيفا لكنه يصبح أقوى عند التوسط بالأداء الوظيفي. وأوصت بضرورة تحسين سياسات الاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز البيئة التنظيمية للجامعة بهدف تحسين أداء العاملين وتحقيق التميز التنظيمي.

### 6. دراسة (مقبى، 2024): الإدارة الرقمية وأثرها في تحسين مستوى الخدمات الصحية من وجهة نظر إداري

المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ولاية المدية، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 08، العدد 01، 2024. هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير تطبيق نظم الإدارة الرقمية على جودة الخدمات الصحية المقدمة في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية، مع التركيز على تقييم آراء الإداريين العاملين في المؤسسة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث جرى جمع البيانات من خلال استبيان وُزِع على عينة مكونة من 31 إداريا داخل المؤسسة. أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ملموس للإدارة الرقمية في تحسين مستوى الخدمات الصحية من حيث تسريع الإجراءات وتقليل الأخطاء الإدارية، مما ساهم في رفع جودة الخدمات المقدمة للمواطنين. ورغم هذه النتائج الإيجابية، بينت الدراسة وجود تحديات مرتبطة بالبنية التحتية التقنية ونقص التدريب المستمر للكوادر البشرية، مما يشير إلى الحاجة لتطوير هذه الجوانب لضمان استدامة وتحسين تطبيق الإدارة الرقمية داخل المؤسسة. توصي الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في التكنولوجيا وتوفير برامج تدريبية مستمرة للإداريين لتحسين كفاءة الأداء وتعزيز جودة الخدمات الصحية.

7. دراسة (السبتي، 2025): دور الإدارة الرقمية في تحسين وتطوير العمل الإداري في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية التطبيقية، المجلد 02، العدد 01، 2025. هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور الإدارة الرقمية في تحسين وتطوير العمل الإداري في الجزائر، من خلال بناء رؤية حديثة لمفاهيم الإدارة العمومية، وذلك باعتماد المنهج الوصفي التحليلي لتحليل واقع الإدارة الجزائرية ومعوقاتهما في ظل التحول الرقمي. ولم تعتمد الدراسة على عينة ميدانية، بل كانت تحليلية نظرية تناولت التجربة الجزائرية في رقمنة القطاعات المختلفة كالصحة، التعليم، العدالة، والضمان الاجتماعي. وقد توصلت إلى أن الجزائر بذلت جهودا كبيرة في سبيل رقمنة الإدارة العمومية وربطها بالمواطن ضمن نظام شبكي، غير أن نجاح هذا التحول يتطلب جملة من الإجراءات، أبرزها تحديث البنية التحتية المعلوماتية، تعديل الأطر القانونية لتتوافق مع المعاملات الرقمية، تأهيل الموارد البشرية، ضمان أمن المعلومات، ومكافحة الفساد الإداري الذي يمثل أحد أبرز العوائق أمام تطبيق فعال للإدارة الرقمية.

8. دراسة (بدري، بوحلة، 2025): دور الإدارة الرقمية في تقليل المخاطر المصرفية، دراسة تطبيقية بالبنك الوطني الجزائري وكالات ولاية تبسة، مجلة الأفاق للدراسات الاقتصادية، المجلد 09، العدد 02، 2025. هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور الإدارة الرقمية في تقليل المخاطر المصرفية، من خلال تطبيقها على البنك الوطني الجزائري - وكالات ولاية تبسة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان وزع على عينة من 49 موظفا، تم استرجاع 36 استمارة صالحة للتحليل باستخدام برنامج SPSS. ركزت الدراسة على أربعة أبعاد للإدارة الرقمية: التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة. وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لهذه الأبعاد في الحد من المخاطر المصرفية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.614، ومعامل التحديد 0.378، مما يؤكد فعالية الإدارة الرقمية في تعزيز استقرار العمل المصرفي والحد من المخاطر المختلفة.

9. دراسة (قدوش، 2025): تجارب دولية في مجال الاستثمار في رأس المال البشري، مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة، المجلد 04، العدد 01، 2025. هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على تجارب دولية في مجال الاستثمار في رأس المال البشري، من خلال تحليل واقع وآليات الاستثمار في دول مثل ماليزيا، كوريا الجنوبية، وفنلندا، بالإضافة إلى تقييم واقع الدول العربية في هذا المجال. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من مصادر دولية ومؤشرات منشورة من منظمات مثل البنك الدولي، مع تحليل السياسات المعتمدة في هذه الدول ومدى تأثيرها على التنمية الاقتصادية. توصلت الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يمثل الفارق الحقيقي بين الدول المتقدمة والنامية، وأن كلا من ماليزيا وكوريا الجنوبية حققتا قفزة نوعية في مجالات التعليم، البحث والتطوير بفضل استراتيجيات مستدامة تهدف إلى تنمية المورد البشري. كما بينت الدراسة أن التحديات التي تواجه الدول العربية تكمن في ضعف تمويل البحث العلمي، وهجرة الكفاءات، وقصور السياسات التعليمية، وأوصت بضرورة تبني

سياسات وطنية قوية تركز على التعليم والتكوين المستمرين، وتحفيز الإبداع والبحث العلمي من أجل تحقيق تنمية شاملة ومستدامة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية.

1. دراسة (Almosabbeh, 2019):

**The Role of Human Capital and Total Factor Productivity in Promoting Economic Growth: A Comparative International Study, Roa Iktissadia Review, Volume 9, Numéro 1, 2019.**

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر رأس المال البشري والإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج على تعزيز النمو الاقتصادي، من خلال دراسة مقارنة شملت ثماني دول (منها: الولايات المتحدة، كوريا الجنوبية، فرنسا، السعودية، مصر). اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي، باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للإبطاء الموزع (ARDL) للفترة الممتدة من 1950 إلى 2014، بالاعتماد على بيانات قاعدة PWT9. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين نمو رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في كل من الولايات المتحدة وكوريا الجنوبية وجنوب إفريقيا، بينما لم تكن هذه العلاقة معنوية في السعودية ومصر واليابان. كما تبين أن الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج كان لها تأثير معنوي في معظم الدول، باستثناء مصر. وأوصت الدراسة بضرورة دمج مخرجات التعليم في العملية الإنتاجية، وتعزيز سياسات التعليم والتكوين المهني، والبحث العلمي، لما له من دور محوري في الانتقال نحو اقتصاد المعرفة وزيادة الإنتاجية في الأجل الطويل.

2. دراسة (Vereskliia, et al,2022):

**Digital Management System in a Business Environment, IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security, Volume22, Numéro9, 2022.**

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل نظام الإدارة الرقمية في بيئة الأعمال، من خلال استكشاف الاتجاهات الحالية والمبررات التي تدفع نحو تبني هذا النمط الإداري في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة. اعتمد الباحثون على مناهج نظرية تحليلية شملت الاستقراء والاستنباط والتحليل والمقارنة للوصول إلى استنتاجات منطقية حول فعالية الإدارة الرقمية. لم تعتمد الدراسة على عينة ميدانية، بل كانت دراسة نظرية تعتمد على مراجعة الأدبيات وتحليل المفاهيم. وتوصلت إلى أن الإدارة الرقمية أصبحت ضرورة ملحة في عالم الأعمال المعاصر، حيث تساهم في تحسين الكفاءة والشفافية واتخاذ القرار، رغم وجود تحديات كبيرة تتعلق بعدم جاهزية الأنظمة الرقمية للعمل بشكل مستقل، وضعف التوافق بين البرامج المختلفة، ونقص الكفاءات المتخصصة. كما شددت الدراسة على ضرورة تطوير خوارزميات دقيقة ونماذج موحدة للإدارة الرقمية، مع تعزيز دور التكنولوجيا مثل البيانات الضخمة وإنترنت الأشياء في تحسين الأداء المؤسسي واستيعاب التغيرات البيئية المتسارعة.

3. دراسة (Mazhiev, Chaplaev,2023):

**Use of digital technologies in human resources management, Journal SHS Web of Conferences, Volume 164, 2023.**

تهدف إلى دراسة وتحليل الاتجاهات الحديثة في التحول الرقمي وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات. ركزت الدراسة على كيفية دمج استراتيجيات الموارد البشرية مع استراتيجيات الأعمال لتعزيز القدرة التنافسية، خاصة في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة مثل الرقمنة والعولمة والاقتصاد الشبكي. استخدم الباحثون منهجا نظريا تحليليا من خلال مراجعة الأدبيات العلمية. وقد خلصت الدراسة إلى أن إدخال التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية يعد عاملا حاسما في تحسين أداء المؤسسات، ليس فقط عبر تحديث آليات العمل، بل أيضا من خلال تطوير النظام المعرفي داخل بيئة العمل. كما أبرزت وجود عدد من التحديات التي تعيق التحول الرقمي، مثل نقص الكفاءات الرقمية وغياب استراتيجيات واضحة، مؤكدة على أهمية الابتكار وتكييف الحلول الرقمية مع الأهداف الخاصة بكل مؤسسة.

**4. دراسة (Asaad, Zayoud,2024):**

**The Role of Digital Management in Improving Organizational Innovation in Syrian Companies (Field Study – Syriatel Co. for Private Telecommunication), International Journal of Scientific Engineering and Science, Volume 08, Numéro 06, 2024.**

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور الإدارة الرقمية في تحسين الابتكار التنظيمي في الشركات السورية، من خلال دراسة ميدانية على شركة سيريتل للاتصالات الخاصة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانة موجهة إلى 184 موظف في الشركة بمختلف مستوياتهم الإدارية، بهدف جمع البيانات حول مدى تأثير تطبيق الإدارة الرقمية على الابتكار داخل المؤسسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن الإدارة الرقمية تسهم بشكل فعال في تعزيز الابتكار التنظيمي، من خلال تحسين تدفق المعلومات، وتسهيل عمليات اتخاذ القرار، وتعزيز التواصل الداخلي والخارجي، إضافة إلى تمكين الموظفين من الوصول إلى أدوات رقمية داعمة للإبداع. كما أوصت الدراسة بأهمية تطوير البنية التحتية الرقمية داخل المؤسسات السورية، وتكثيف برامج التدريب على المهارات الرقمية، لما لذلك من أثر مباشر في دعم الابتكار وتحقيق التميز المؤسسي.

**5. دراسة (Radjef, Bidi,2024):**

**The role of Investment related to Human Capital in raising the Organization's Competitiveness in light of the application of Knowledge Management, Journal of the Research Unit for Human Resource Development, Volume19, Numéro01, 2024.**

تناولت هذه الدراسة إشكالية العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وتنافسية المنظمة في ضوء تطبيق إدارة المعرفة، تم توضيح كيف يمكن للمؤسسات الحديثة أن تدمج بين تنمية كفاءات العنصر البشري وتوظيف المعرفة التنظيمية لخلق ميزة تنافسية قائمة على الإبداع والابتكار. هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية هذا النوع من الاستثمار، وبيان تأثيره على تطوير القدرات المعرفية والإبداعية للأفراد داخل المؤسسة، مع التركيز على دور إدارة المعرفة كآلية داعمة لتحقيق هذه الأهداف.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل المفاهيم النظرية والعلاقات بين المتغيرات قيد الدراسة. وقد خلصت النتائج إلى أن إدارة المعرفة تساهم بفعالية في رفع القيمة المعرفية لرأس المال البشري داخل المؤسسات، وتوفر بيئة ملائمة للاستثمار فيه، ما يؤدي بدوره إلى تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة من خلال إنتاج حلول مبتكرة نابعة من القدرات الإبداعية للأفراد. كما أوصت الدراسة بضرورة دمج تطبيقات إدارة المعرفة ضمن السياسات الاستراتيجية للمؤسسات، وتعزيز الاستثمار في تكوين وتدريب الأفراد بما يحقق استدامة التميز التنظيمي.

### المطلب الثاني: التعليق على الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية.

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن ملاحظة أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسات والدراسة الحالية، وهو ما يبرز أهمية هذه الدراسة على النحو التالي:

- ✓ تعتبر الدراسة الحالية امتداداً للأبحاث التي تناولت الإدارة الرقمية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي، لكنها تتميز بتركيزها على أداء رأس المال البشري في المؤسسات الصحية، وهو جانب لم يتم تناوله بعمق في العديد من الدراسات السابقة، التي ركزت غالباً على تحسين جودة الخدمات فقط.
- ✓ تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث مجال التطبيق، إذ تستهدف القطاع الصحي، في حين أن معظم الدراسات السابقة تناولت قطاعات أخرى مثل الإدارة العمومية أو المجال التعليمي واقتصادي، مما يجعلها تقدم إسهاماً جديداً في البحث حول تأثير التكنولوجيا الرقمية على الموارد البشرية في المؤسسات الصحية.
- ✓ كما استخدمت بعض الدراسات السابقة أدوات قياس مثل الاستبيانات أو المقابلات أو التحليل الوثائقي، أما هذه الدراسة فتعتمد على الاستبيان كأداة بحث رئيسية، مع عينة (12 موظفاً) مقارنة ببعض الدراسات السابقة التي اعتمدت على عينات أكبر، مما قد يعزز موثوقية النتائج.
- ✓ تركز الدراسة الحالية على قياس تأثير تطبيقات الإدارة الرقمية على تنمية المهارات، تحسين الإنتاجية، والتحفيز الوظيفي، في حين أن معظم الأبحاث السابقة ركزت على الجوانب التقنية للإدارة الرقمية دون التعمق في أثرها المباشر على الأداء البشري داخل المؤسسات الصحية.
- ✓ تقدم الدراسة نموذجاً تحليلياً جديداً يربط بين الإدارة الرقمية وتحقيق الفعالية في إدارة الموارد البشرية في المجال الصحي، وهو ما يعزز من فهم كيفية استثمار التكنولوجيا لرفع كفاءة العاملين الصحيين وتحسين مستوى الخدمات المقدمة للمرضى.
- ✓ تساهم هذه الدراسة في سد الفجوة البحثية حول دور التحول الرقمي في تحسين أداء رأس المال البشري في المؤسسات الصحية، حيث تقدم تحليلاً تفصيلياً لكيفية استفادة المؤسسات الصحية من التطبيقات الرقمية في تسير العمل اليومي وتقليل الأخطاء وتحسين جودة الخدمة الصحية.

بناء على ما سبق، فإن هذه الدراسة لا تقتصر على مجرد استعراض تأثير الإدارة الرقمية، بل تتعمق في دورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصحية، مما يجعلها إضافة مهمة إلى الأبحاث السابقة في هذا المجال.

### المطلب الثالث: مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة.

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى:

- ✓ ساهمت الدراسات السابقة في بناء أساس معرفي متين حول الإدارة الرقمية ودوره في تحسين أداء رأس المال البشري، مما ساعد في تحديد المفاهيم والمصطلحات الأساسية للدراسة الحالية.
- ✓ وفرت الدراسات السابقة تحليلات عميقة لآليات الإدارة الرقمية، مثل التحول الرقمي، الذكاء الاصطناعي، وأنظمة المعلومات الإدارية، مما أتاح فهما أوسع للموضوع ودوره في تحسين أداء رأس المال البشري.
- ✓ مكنت الدراسات السابقة من الاطلاع على نتائج مشابحة حول تأثير الإدارة الرقمية على تطوير الكفاءات، زيادة الإنتاجية، وتحقيق الأداء الفعال، مما سمح بمقارنة النتائج والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة.
- ✓ كشفت الدراسات السابقة عن بعض الفجوات البحثية، مثل الحاجة إلى دراسات تطبيقية حول دور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية، وهو ما ركزت عليه الدراسة الحالية.

### خلاصة:

من خلال دراسة هذا الفصل تم التطرق الى الجانب النظري لكل من الإدارة الرقمية من خلال عرض مفهوم الإدارة الرقمية كمتغير مستقل وهي تعتبر نظام إداري متكامل يستخدم تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة لتعزيز فعالية وكفاءة العمليات التنظيمية، من خلال تمكين التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات دون قيود مكانية أو زمنية، بهدف توفير خدمات متطورة تلي احتياجات المستفيدين والجهات الحكومية، وتحقيق أهداف المنظمة بدقة وتناغم باستخدام أدوات وتقنيات رقمية متقدمة، ضف إلى ذلك التعرف على أهم تطبيقات الإدارة الرقمية، وكذا تم توضيح مختلف متطلبات تطبيق الإدارة الرقمية ومعوقاتها، أما فيما يخص رأس المال البشري الذي يعبر عن المتغير التابع فقد تم التطرق الى الإطار المفاهيمي له ولخصت الدراسة بأن الرأس المال البشري هو مجموع الإمكانيات المعرفية والمهارية التي يمتلكها الأفراد، والتي تمثل موردا غير ملموس يسهم في تعزيز أداء المنظمة ورفع إنتاجيتها، باعتباره طاقة فكرية يمكن استثمارها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنموية. كما تم تحديد مكونات رأس المال البشري ومؤشرات الأداء، وكذلك التعريف بالمؤسسات الصحية وذكر مختلف أهدافها وكذا أنواعها. وبالإضافة إلى الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع الدراسة، فتم عرض أهم ما جاءت به هاته الدراسات من أهداف والمنهج المستخدم في الدراسة وحجم العينة وأهم النتائج المتوصل إليها، ثم تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية وتم الاستعانة بيها في كل جزئيات الدراسة لم لها من أهمية كبيرة فهي المكون الرئيسي لها.

---

---

## الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لدور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء  
رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي خنشة

---

---

## تمهيد

بغرض توسيع وتعميق الفهم النظري الذي تم تناوله في الفصل الأول، ولإثراء التفاصيل المتعلقة بدور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري في المؤسسات الصحية، وللإجابة على الإشكالية الرئيسية المطروحة، سيخصص هذا الفصل لدراسة ميدانية حول الموضوع. سيتم تنفيذ الدراسة من خلال إجراء دراسة حالة على عينة من الموظفين العاملين في مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" خنشلة، عبر توزيع استمارة استبيان. وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث أساسية:

- ✓ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛
- ✓ المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة؛
- ✓ المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة نتائج الدراسة.

## المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

بعد التطرق في الجانب النظري إلى أهم المفاهيم المتعلقة بالإدارة الرقمية وكذلك أداء رأس المال البشري، سيتم من خلال هذا الفصل إسقاط ما تم الوصول إليه نظريا على ما هو موجود في الواقع، ومن ثم إبراز دور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية، لذلك تم التريص الميداني بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" خنشلة من أجل الوقوف على مدى تطبيق الإدارة الرقمية.

### المطلب الأول: تقديم مؤسسة محل الدراسة.

تأسس المركز في 15 جانفي 2011 كعيادة نهارية متخصصة في داء السكري والغدد بقيادة الدكتور لحماري رشيد (المدير التقني)، كانت مقتصرة فقط على تخصص وحيد وهو الغدد وداء السكري، يحتوي على مخبر تحاليل تابع لمخبر نباتنة يقوم بأخذ العينات فقط، وبتاريخ أوت 2020 أصبحت هذه المؤسسة مركزا للتشخيص الطبي-البلسم الشافي- والذي يحتوي على عدة مصالح أهمها مصلحة الأشعة والتصوير الطبي، مصلحة التحاليل الطبية ومصلحة الفحوصات الطبية<sup>1</sup>.

### أولا: تعريف بمؤسسة محل الدراسة.

تعرف على أنها مرفق خاص ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية، الاستقلال المالي، والمسؤولية المحدودة تتكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بالحاجات الصحية لسكان ولاية خنشلة والولايات المجاورة لها، كباتنة، أم البواقي، تبسة وبسكرة، ويعتبر مركز التشخيص الطبي البلسم الشافي مؤسسة متوسطة الحجم تشتمل على ثلاث مصالح، تعمل في مناخ ديناميكي وتحاول استخدام التكنولوجيا الحديثة نسبيا- منفتحة على التكنولوجيا الحديثة- بما يسهل الإجراءات الروتينية ويتيح إنجاز البعض منها عن بعد، وكل هذا في إطار رؤيا إستراتيجية لمدير المركز بهدف تحقيق التطورات المستمرة في ظل مرونة إدارية وتنظيمية تسمح بتحقيق الأهداف والطموحات، التكيف، البقاء والنمو، وعلى غير العادة في المؤسسات الجزائرية التي تغلب عليها أشكال تقليدية في التسيير، فمدير مركز التشخيص الطبي البلسم الشافي يتمتع بخلفية إدارية وإستراتيجية جعلته يقر بضرورة التوجه نحو شكل تنظيمي مدروس مبني على تشخيص مسبق ودقيق، ويقع المركز في تجزئة طارق بن زياد، قرب المحطة البرية لنقل المسافرين ولاية خنشلة<sup>2</sup>.

### ثانيا: الهيكل التنظيمي لمؤسسة محل الدراسة.

الهيكل التنظيمي هو العمود الفقري للمؤسسة، بفضلها يمكنها بلوغ أهدافها وذلك من خلال ترجمة الرؤى والاستراتيجيات المرافقة الى مشاريع عملية ضمن هيكل إداري يحتوي على الكفاءات البشرية المكلفة بالإنجاز. كما يعتبر أيضا أداة تسمح لصاحب المشروع بممارسة سلطته في المؤسسة.

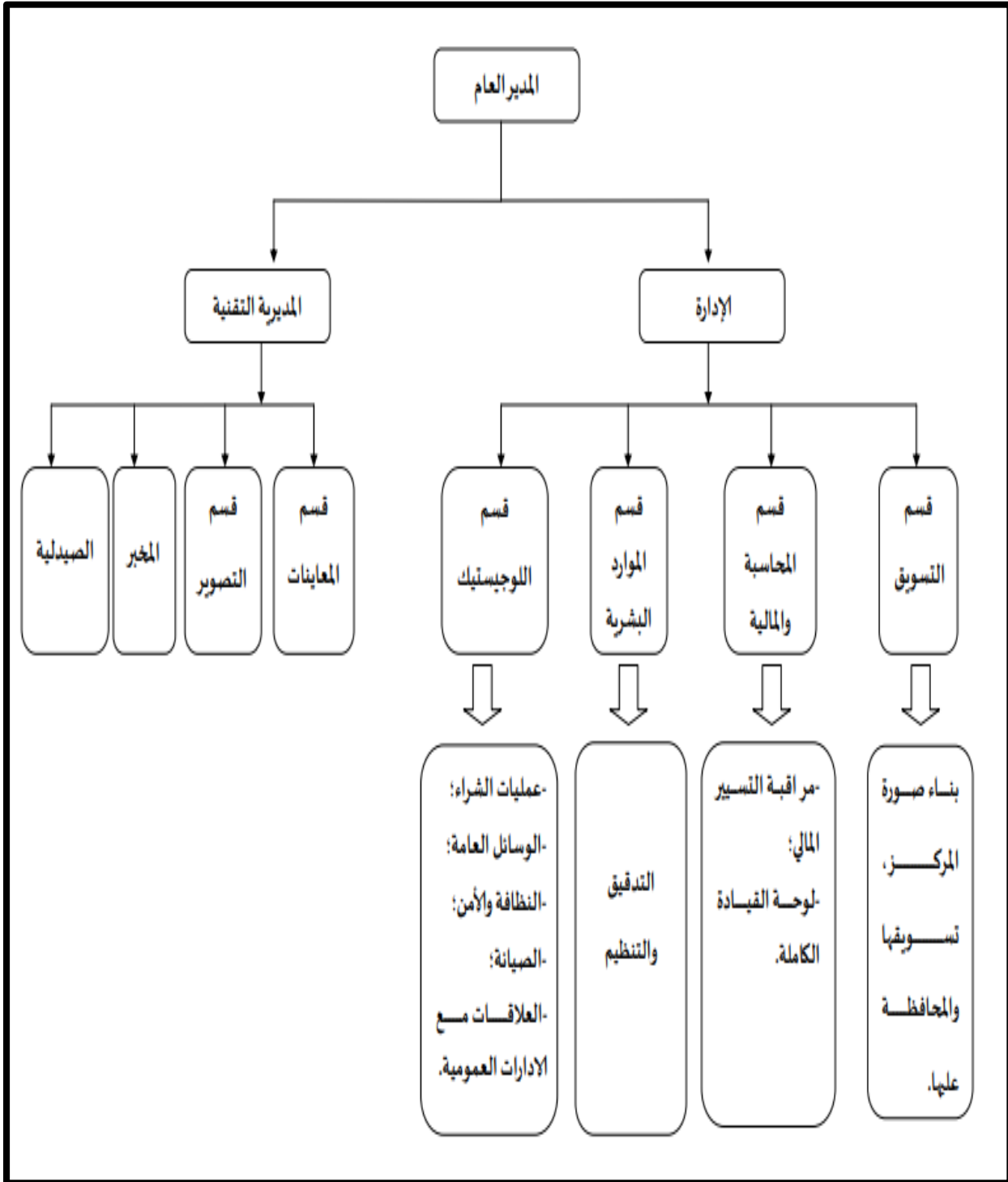
<sup>1</sup>. حسب المعلومات المقدمة من مدير الموارد البشرية لمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" لولاية خنشلة.

<sup>2</sup>. مرجع سبق ذكره.

كما أن هذا الهيكل التنظيمي ليس له شكل قياسي (Standard)، حيث يتم وضعه بمراعاة العديد من العوامل والاعتبارات التي نلخصها كما يلي:

1. **استراتيجية المؤسسة:** يجب أن يكون الهيكل التنظيمي منسجم ومتكيف مع استراتيجية المؤسسة ليعبر عنها بأمانة وكفاءة وفعالية.
2. **محيط المؤسسة:** يجب أن يكون الهيكل التنظيمي مستجيباً لتحديات المحيط؛ إذا كان المحيط الخارجي مستقر كان الهيكل التنظيمي عمودي ومستقر أما إذا كان المحيط متغير كان الهيكل التنظيمي أكثر مرونة وأكثر قدرة على الاستجابة للمتغيرات.
3. **طبيعة النشاط:** يجب أن يراعي الهيكل التنظيمي الخاص بالإدارة الصحية طبيعة هذه الوظيفة وخصوصيتها، صحيح أنه يمكن أن يتقاطع مع الوظائف الأخرى لكنه يجب أن يحافظ على بصمة هذه الإدارة (الإدارة الصحية) التي يجب أن تكون واضحة استجابة لمتطلبات هذه الوظيفة.
4. **حجم المؤسسة:** يجب أن يتناسب الهيكل التنظيمي مع حجم المؤسسة وهذا ما يبرر في حالتنا هذه ضرورة انشاء هيكل تنظيمي لمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي بعد التغييرات الواضحة في حجمه. (عيادة - مركز تشخيص طبي).
5. **ثقافة المؤسسة:** هي مجموع الخبرات والمعتقدات التنظيمية للفريق المشكل للمؤسسة والذي عادة ما يؤثر عليها وينعكس على شكلها التنظيمي. ومن الطبيعي أن يأخذ الهيكل التنظيمي لمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي بعين الاعتبار هذه الثقافة التي هي في حد ذاتها انعكاساً لثقافة مجتمعية وأيضاً تصورات حول المنظمات.
6. **التكنولوجيا المستعملة:** لا شك أن التكنولوجيا الحديثة غيرت كثيراً من طريقة الأداء وهو ما يجب أن تتكيف معه الهياكل التنظيمية وتأخذه بعين الاعتبار سيما وأنه يفرض نمط جديد وغير مسبوق للإدارة. ومن هنا جاءت الحاجة الى تطوير هيكل تنظيمي مناسب لمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي يراعي المتغيرات السابق ذكرها والتي كانت محل تشخيص مسبق.

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي خنشلة.



المصدر: مدير الموارد البشرية لمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي خنشة

من خلال الشكل المحدد للهيكل التنظيمي الخاص بمركز الخاص البلسم الشافي يمكن حصر مهام الموارد البشرية التابعة له والمولدة للأنشطة على النحو التالي:

1. **المدير العام:** منصبه يغلب عليه الطابع الاستراتيجي ذو الرؤية الاستراتيجية وتصور الخيارات الاستراتيجية المستقبلية ولكن بالنظر إلى حجم مركز التشخيص الطبي البلسم الشافي المتوسط نسبيا فإن المدير ملزم أيضا بإعطاء جزء من اهتمامه للجوانب العملية (40% إستراتيجية، 60% تشغيل).

2. **الوظائف التنفيذية:** تعد سبب وجود أي مؤسسة، تتكون من مديرتين وفق ما يلي:

✓ **المديرية العامة:** تتكون من الوحدات التالية، المالية والمحاسبة والتي تقوم بتحضير الملفات المحاسبية وتسليمها للمحاسب المعتمد، مع إدارة أموال المركز من مداخيل ومصاريف وتوجيهها، أي إدارة الموارد المالية الداخلة والخارجة مع إعداد لوحة القيادة الكاملة الخاصة بالقسم، أما في ما يخص الموارد البشرية فيتم تطوير وتنظيم وتخطيط القوى العاملة وشؤون الموظفين والإشراف على برامج تأهيل ورفع كفاءة الموظفين ورعاية حقوقهم والتأكد من حسن سير العمل في المركز الطبي، أما وحدة التسويق فتقوم ببناء صورة المركز، تسويقها والمحافظة في حين أن اللوجستيك متخصص في تخطيط وتطبيق ومراقبة سير وتدفق السلع والخدمات والمعلومات من وإلى المركز.

✓ **المديرية التقنية:** تسهر على الإشراف على الوظائف العملية التي تمثل سبب وجود المؤسسة، ومن المقترح أن يكون المدير العام هو المسؤول عنها، حيث تحتوي هذه المديرية على الوحدات التالية: المعاينات الطبية، الأشعة والتصوير، مخبر التحاليل الطبية والصيدلية.

**ثالثا: خدمات مركز التشخيص الطبي البلسم الشافي.**

مركز التشخيص الطبي البلسم الشافي شأنه شأن المؤسسات الأخرى له خدمات مختلفة ومتناسقة مع بعضها لغرض تحقيق الأهداف المسطرة وهي تقديم خدمة صحية ملائمة لمختلف طالبيها، حيث يحتوي المركز على ثلاث وحدات خاصة تمثل خدماته وهي:

✓ **وحدة الأشعة والتصوير الطبي:** تحتوي هذه المصلحة على عدة أجهزة طبية بقيادة طبيب مختص في الأشعة والتصوير الطبي، مع فريق شبه طبي يتكون من تقني أشعة يتحكم في الأجهزة الطبية، عاملة استقبال وممرض، تحتوي هذه المصلحة على عدة أجهزة منها: جهاز IRM، scanner، radio، écho، radio standard، DMO radio، mammographie، panoramique dentaire.

✓ **وحدة التحاليل الطبية:** بقيادة طبية مختصة في البيولوجيا، وفريق تقني متخصص، تحتوي هذه المصلحة على ممرضين، عاملات استقبال، عاملات متخصصات في تسجيل التحاليل الطبية للأطباء الداخليين للمركز، وتشتمل على عدة أجهزة متخصصة في معاينة التحاليل الطبية.

✓ وحدة التشخيص بالفحوصات الطبية: تحتوي هذه الوحدة على العديد من الفحوصات الطبية المتمثلة في: أمراض الغدد وداء السكري (خلية أطباء متخصصين في المجال)، أمراض القلب (طبيين)، أمراض الجهاز الهضمي (طبيب)، أمراض النساء (طبيب)، الإنعاش والتخدير (طبيب)، أمراض الأعصاب (طبيب)، أمراض الأطفال (طبيب).

رابعاً: أهداف مركز التشخيص الطبي البلسم الشافي.

للمركز كباقي المؤسسات الاقتصادية والعيادات العامة والخاصة أهداف يمكن إنجازها في يلي:

- ✓ الرؤية: بناء مؤسسة رائدة في الخدمات الصحية في الجزائر والمنطقة، والمساهمة في تطوير المنظومة الصحية في بلادنا.
- ✓ الرسالة: تقديم خدمات صحية ذات جودة ووفق الأساليب الحديثة من خلال فريق عمل محترف وباستخدام أحدث الأجهزة والمعارف العلمية التي تم التوصل إليها.
- ✓ القيم: وذلك من خلال: إرضاء الزبون هو الغاية من خلال تطبيق معايير الجودة والالتزام بها، الالتزام الصارم بأخلاقيات المهنة، العمل بروح الفريق، التطوير المستمر، التكوين المستمر.

المطلب الثاني: المنهجية والطريقة المعتمدة في الدراسة.

سيتم من خلال هذا المطلب تقديم المنهج المستخدم في الدراسة وكذا مجتمع وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات وكذلك الأدوات الإحصائية المستخدمة.

أولاً: منهجية وطريقة الدراسة.

يخضع منهج الدراسة إلى طبيعة الموضوع المدروس وكذا الهدف منه، ويعرف على انه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل، وتحديد عملياته حتى تصل إلى نتيجة للتعرف في الجزء التطبيقي من الدراسة عن دور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية، تم اعتماد منهجين أساسيين هما:

✓ المنهج الوصفي: تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على تصوير الواقع وجمع المعلومات وافية ودقيقة عن الموضوع محل الدراسة وبالتالي إعطاء صورة وصفية عن تطبيقات الإدارة الرقمية ورأس المال البشري.

✓ المنهج التحليلي: تم اللجوء إليه من أجل تحليل المعلومات المتحصل عليها لإبراز الدور الذي تلعبه تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري، والذي يركز على الأساليب الإحصائية المناسبة في التحليل.

وسيتم التطرق إلى الأدوات المنهجية المستعملة في هذه الدراسة من خلال ما يلي:

1. مجتمع الدراسة.

يقصد بالمجتمع الكلي الذي يمثل الأصل تمثيلاً كاملاً بجميع طبقاته وشرائحه وخصائصه، ويتكون مجتمع الدراسة المستهدف من الموظفين العاملين بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" خنشلة والبالغ عددهم 60 فرداً موزعين بين الإداريين والأطباء والمرضى، وقد تم اختيار عينة من الإداريين والأطباء والمرضى وذلك بناءً على معيار أساسي يتمثل في امتلاك المستجوبين معرفة أو استخدام تطبيقات الإدارة الرقمية داخل المركز.

## 2. عينة الدراسة.

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من المجتمع محل الدراسة عن طريق توزيع الاستبيان على هذه العينة والتي تشمل الموظفين العاملين بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" خنشلة. حيث تم توزيع 15 استمارة على عينة الدراسة وتم استرجاع 12 استمارة.

الجدول رقم (01): عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة ونسبتها المئوية.

المجموع	البيان
15	عدد الاستبيانات الموزعة
12	عدد الاستبيانات المسترجعة
12	عدد الاستبيانات المقبولة
80%	نسبة الاستبيانات المقبولة إلى الموزعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إحصائيات الاستبيان.

## ثانياً: أداة البحث المستخدمة في الدراسة.

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة باعتبارها أنسب أدوات البحث العملي التي تتفق مع معطيات الدراسة، وتحقيق أهداف الدراسة للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين، حيث تعتمد على إعداد مجموعة من الأسئلة توزع على عدد من أفراد مجتمع الدراسة وتمشيا مع ظروف هذه الدراسة وطبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة وأهداف الدراسة وتساؤلاتها.

## 1. بناء أداة الدراسة.

تم تصميم الاستبانة واشتقاق عبارتها بالاعتماد على الجانب النظري والدراسات السابقة باستعمال مقياس ليكرت الخماسي، قد تم إخراجها في صورتها النهائية مشتملة على ثلاث أجزاء كما يلي:

✓ الجزء الأول: ويشمل 05 فقرات تتعلق بالبيانات التالية: الجنس، المنصب الوظيفي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الخبرة، موزعة كالتالي:

الجنس: ذكر، أنثى؛

المنصب الوظيفي: إداري، طبيب، ممرض؛

الفئة العمرية: من 25 سنة إلى 30 سنة، من 31 سنة إلى 40 سنة، من 41 سنة إلى 50 سنة، من 51 سنة فأكثر؛

المؤهل العلمي: ماجستير، دكتوراه، تقني سامي، مهندس دولة؛

الخبرة: أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى 20 سنة، من 21 سنة إلى 30 سنة، من 31 سنة فأكثر.

✓ الجزء الثاني: ويشمل على 16 فقرات تتعلق بتطبيقات الإدارة الرقمية.

✓ الجزء الثالث: ويتضمن 07 فقرات تخص رأس المال البشري<sup>1</sup>.

## 2. صدق أداة الدراسة.

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقد تم تأكد من صدق الاستبيان من خلال؛ الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين)، وصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

أ. **الصدق الظاهري:** ويقوم على فكرة مدى مناسبة فقرات الاستبيان لما يقيس ولن يطبق عليهم ومدى علاقتها بالاستبيان ككل ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين لآخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعملية لعبارات الاستبيان، وفي ضوء آراء المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة<sup>2</sup>.

ب. **صدق الاتساق الداخلي:** يقوم الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان على عينة الدراسة والبالغ عددها 12 فرد وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، وفقا للقاعدة:

✓ إذا كانت قيمة مستوى المعنوية أقل أو يساوي 0.05 فإنه يوجد ارتباط أي دال احصائيا.

### 1. المحور الأول تطبيقات الإدارة الرقمية.

#### 1.1. صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS).

الجدول رقم (02): مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS).

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط Spearman	مستوى المعنوية	النتيجة
01	هناك مسؤول موارد بشرية على مستوى المركز يقوم بتنظيم وإدارة شؤون الموظفين.	0,619*	0,032	دال إحصائيا
02	تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) في متابعة الحضور والانصراف والإجازات بشكل دقيق وفعال.	0,821**	0,001	دال إحصائيا
03	تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) في تحسين إدارة الرواتب والمزايا المالية للموظفين.	0,870**	0,001	دال إحصائيا

<sup>1</sup>. أنظر الملحق رقم 02.

<sup>2</sup>. أنظر الملحق رقم 03.

04	توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) معلومات دقيقة تساعد في تقييم أداء الموظفين ووضع خطط تسيير مساهم المهني وتطويرهم.	0,884**	0,001	دال إحصائيا
----	--	---------	-------	-------------

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

\*\* تعني مقارنة قيمة مستوى المعنوية ب 0.01

\* تعني مقارنة قيمة مستوى المعنوية ب 0.05

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) تتراوح بين 0.619 و 0.884 كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05 ومنه تعتبر فقرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) صادقة ومتسقة داخليا.

### 2.1. صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR).

الجدول رقم (03): مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR).

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط Spearman	مستوى المعنوية	النتيجة
05	يتم استخدام تطبيقات الكترونية لتسجيل معلومات المرضى وتوثيقها.	0,697*	0,012	دال إحصائيا
06	تساهم أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تسهيل الوصول إلى معلومات المرضى بسرعة ودقة.	0,701*	0,011	دال إحصائيا
07	يساهم نظام السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تقليل الأخطاء الطبية والإدارية الناتجة عن عمليات التوثيق التقليدية.	0,827**	0,001	دال إحصائيا
08	توفر أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) أدوات تساهم في تحسين عملية جدولة المواعيد وإدارة الفواتير الطبية.	0,869**	0,001	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أنظمة إدارة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) تتراوح بين 0.697 و 0.869 كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05 ومنه تعتبر فقرات أنظمة إدارة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) صادقة ومتسقة داخليا.

### 3.1. صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة الصيدلية (PMS).

الجدول رقم (04): مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة الصيدلية (PMS).

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط Spearman	مستوى المعنوية	النتيجة
-------	--------	-------------------------	----------------	---------

09	يوفر المركز نظام الكتروني لإدارة الصيدلية يضمن توفير الكواشف والأدوية المستعملة على مستواها بشكل دقيق ومستمر.	0,854**	0,001	دال إحصائيا
10	يساعد نظام إدارة الصيدلية (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف أوامر الطلب الخاصة بكل قسم.	0,906**	0,001	دال إحصائيا
11	يقلل نظام إدارة الصيدلية (PMS) من حدوث أخطاء متعلقة بتحديد صلاحية الكواشف الأدوية.	0,656*	0,021	دال إحصائيا
12	يوفر نظام إدارة الصيدلية (PMS) تحديثات دقيقة عن المخزون الدوائي لتفادي نقص الكواشف والأدوية.	0,918**	0,001	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) تتراوح بين 0.656 و 0.918 كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05 ومنه تعتبر فقرات أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) صادقة ومتسقة داخليا.

#### 4.1. صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة المخبر (LMS).

الجدول رقم (04): مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات أنظمة إدارة المخبر (LMS).

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط Spearman	مستوى المعنوية	النتيجة
13	يساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تحسين دقة تسجيل وتحليل بيانات الفحوصات المخبرية.	0,657*	0,020	دال إحصائيا
14	يسهل نظام إدارة المخبر (LMS) تتبع أمور المرضى ونتائجهم المخبرية السابقة.	0,691*	0,013	دال إحصائيا
15	يساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تسهيل عملية مشاركة النتائج مع الأطباء والإدارات المختصة.	0,841**	0,001	دال إحصائيا
16	يسهم نظام إدارة المخبر (LMS) في تسريع عمليات تحليل العينات وإصدار النتائج.	0,895**	0,001	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أنظمة إدارة المخبر (LMS) تتراوح بين 0.657 و 0.895 كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05 ومنه تعتبر فقرات أنظمة إدارة المخبر (LMS) صادقة ومتسقة داخليا.

#### 2. المحور الثاني أداء رأس المال البشري.

الجدول رقم (06): مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات أداء رأس المال البشري.

النتيجة	مستوى المعنوية	معامل الارتباط Spearman	الفقرة	الرقم
دال إحصائيا	0,001	0,845**	يمتلك الموظفون في المركز المعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة.	17
دال إحصائيا	0,035	0,611*	يحرص المركز على تطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال برامج تدريبية دورية.	18
دال إحصائيا	0,012	0,697*	يشجع المركز على الابتكار والتجديد في أساليب العمل لتحسين الأداء.	19
دال إحصائيا	0,002	0,802**	يشعر الموظفون بالتحفيز والاستعداد لبذل جهود إضافية لتحقيق التميز الوظيفي.	20
دال إحصائيا	0,003	0,781**	يوجد تواصل فعال بين الموظفين والإدارة فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي.	21
دال إحصائيا	0,004	0,761**	يوفر المركز بيئة عمل داعمة تساهم في تطوير أداء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.	22
دال إحصائيا	0,001	0,927**	يتم تقييم أداء الموظفين بانتظام بناء على معايير واضحة وعادلة.	23

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني تتراوح بين 0.611 و 0.927 كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05 ومنه تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة ومتسقة داخليا.

3. ثبات أداة الدراسة

يقصد بالثبات الاستبيان أنه يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة والجدول الموالي يبين التحقق من ثبات استبيان الدراسة من خلال معامل ألفا كرو نباخ.

الجدول رقم (07): قيمة معامل Cronbach Alpha لمحاور أداة الدراسة.

النتيجة	معامل Cronbach Alpha	محاور الاستبيان
ثابت	0,797	أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS)
ثابت	0,789	أنظمة إدارة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR)
ثابت	0,884	أنظمة إدارة الصيدلة (PMS)
ثابت	0,719	أنظمة إدارة المخبر (LMS)
ثابت	0,882	جميع فقرات المحور الأول: تطبيقات الإدارة الرقمية
ثابت	0,870	جميع فقرات المحور الثاني: أداء رأس المال البشري
ثابت	0,878	فقرات الاستبيان

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

معامل ألفا كرو نباخ لجميع عبارات الاستبيان بلغ **0.878** وهو أكبر من الحد الأدنى **0.6** في جميع محاور الاستبيان مما يدل على ثبات أداة الدراسة، ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

ثالثا: اختبار التوزيع الطبيعي والأدوات الإحصائية المستخدمة

### 1. اختبار التوزيع الطبيعي Shapiro-Wilk

لاختيار الأدوات الإحصائية المناسبة من أجل تحليل إجابات أفراد العينة الدراسة واختبار صحة الفرضيات يجب أولا معرفة طبيعة توزيع البيانات العينة وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات. وعليه ومن أجل اختبار طبيعة التوزيع نحتاج إلى وضع فرضيتين هما فرضية العدم والفرضية البديلة، على اعتبار أن فرضية العدم خاضعة للاختبار، مما يتطلب وضع الفرضية البديلة **H1** الفرضية الصفرية **H0** كما يلي:

**H0** : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

**H1** : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

قاعدة: إذا كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من **0.05** فيتم قبول الفرضية الصفرية **H0** والقول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (08): القيمة الإحصائية للاختبار التوزيع الطبيعي Shapiro-Wilk

النتيجة	Shapiro-Wilk		محاور الاستبيان
	مستوى المعنوية	القيمة الإحصائية	
يتبع التوزيع الطبيعي	0.165	0,910	تطبيقات الإدارة الرقمية
يتبع التوزيع الطبيعي	0,065	0,870	أداء رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

مستوى المعنوية أكبر من **0.05** لجميع محاور الاستبيان، وبالتالي نقبل الفرض الصفرية **H0** ونقول أن بيانات العينة تتبع التوزيع الطبيعي.

### 2. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المجمعة، وذلك باستخدام برنامج SPSS، وقد تمثلت هذه الأدوات فيما يلي:

✓ التكرارات والنسب المئوية: لتحديد إجابات أفراد المجتمع الدراسة.

✓ المتوسط الحسابي: لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية.

- ✓ الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف أو تشتت إجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- ✓ معامل الارتباط **Spearman**: لمعرفة درجة الارتباط بين عبارات الاستبانة والمحور الذي تنتمي إليه كل عبارة من عباراتها وبين الدرجة الكلية الاستبانة.
- ✓ معامل الارتباط **Pearson**: تم استخدامه لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة (تطبيقات الإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري)، لاختبار فروض الدراسة وتحديد مدى تأثير أحد المتغيرات على الآخر.
- ✓ معامل **Cronbach Alpha**: لاختبار مدى صدق وثبات أداة الدراسة.
- ✓ اختبار **Shapiro-Wilk**: لاختبار ما إذا كانت البيانات العينة تتبع توزيع طبيعي.
- ✓ معامل التحديد: لقياس نسبة التغير في المتغير التابع التي يمكن تفسيرها من خلال المتغير المستقل أو المتغيرات المستقلة في نموذج الانحدار.
- ✓ تحليل الانحدار البسيط والمتعدد: لتحديد أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وقياس العلاقة التفسيرية والتنبؤية بين المتغيرات.

### المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة.

يهدف الاجابة على التساؤلات والتحقق من الفروض التي تم طرحها في هذه الدراسة تطلب القيام بجمع البيانات المتحصل عليها من عينة الدراسة.

#### المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة.

يتضمن هذا المطلب تحليلا إحصائيا وصفيا للبيانات المستخرجة من عينة الدراسة والتي تمثل خصائص الباحثين.

الجدول رقم (10): توزيع أفراد حسب متغيرات البيانات الشخصية.

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
<b>01</b>	الجنس	ذكر.	08	66,7%
		انثى.	04	33,3%
<b>02</b>	المنصب الوظيفي	إداري.	08	66,7%
		ممرض.	01	8,3%
		طبيب.	03	25%
<b>03</b>	الفئة العمرية	من 25 سنة إلى 30 سنة.	04	33,3%
		من 31 سنة إلى 40 سنة.	05	41,7%
		من 41 سنة إلى 50 سنة.	00	0%

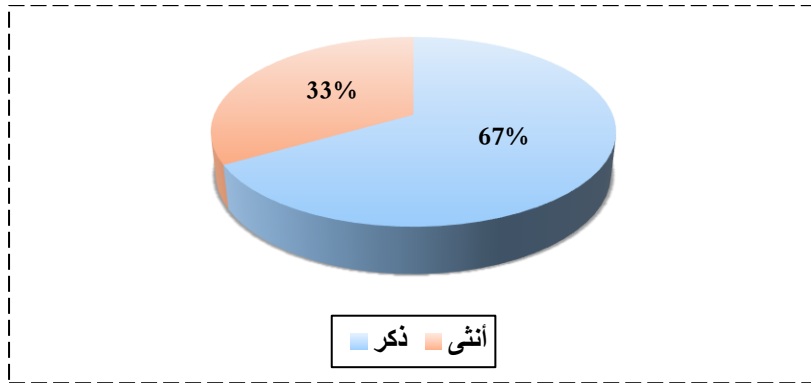
25%	03	من 51 سنة فأكثر.		
25%	03	ماستر.	المؤهل العلمي	04
50%	06	دكتوراه.		
16,7%	01	مهندس دولة.		
8,3%	02	تقني سامي.		
33,3%	04	أقل من 10 سنوات.	الخبرة	05
41,7%	05	من 10 سنوات إلى 20 سنة.		
16,7%	02	من 21 سنة إلى 30 سنة.		
8,3%	01	من 31 سنة فأكثر.		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

أولاً: حسب متغيرات الجنس.

يتضح من الجدول رقم (10): أن عدد الذكور بلغ 08 أفراد أي ما يمثل نسبة 66.7% من العينة، في حين بلغ عدد الإناث 04 أفراد بنسبة 33.3% تشير هذه النتائج إلى أن الذكور يشكلون الغالبية من مستخدمي تطبيقات الإدارة الرقمية داخل مؤسسة محل الدراسة، مما قد يعكس تفاعلاً أكبر من جانب الذكور مع أدوات التحول الرقمي. ومع ذلك، فإن مشاركة الإناث بنسبة معتبرة تبقى مؤشراً إيجابياً على وعي الطرفين بأهمية استخدام هذه التطبيقات. كما هو موضح في الشكل أدناه:

الشكل رقم (03): توزيع الأفراد حسب متغير الجنس.



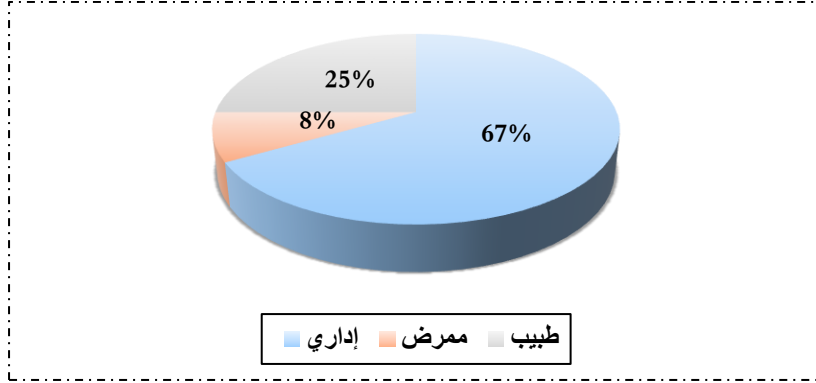
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel, 2021

ثانياً: حسب متغير المنصب الوظيفي.

يتضح من الجدول رقم (10): أن عدد الإداريين المستخدمين للتطبيقات بلغ 08 أفراد بنسبة 66.7%، يليهم الأطباء بـ 03 أفراد بنسبة 25%، ثم الممرضون بعد 01 فرد بنسبة 8.3% تبرز هذه النتائج أن التطبيقات وجدت إقبالا واضحا

من الفئة الإدارية، بحكم طبيعة عملهم، مع بروز اهتمام متزايد من جانب الأطباء، وإن كان بنسبة أقل من الإداريين، بينما يظل استخدام الممرضين محدودا، وهو ما يدعو إلى تعزيز التكوين الرقمي في باقي الفئات الطبية. كما هو موضح في الشكل أدناه:

الشكل رقم (04): توزيع الأفراد حسب متغير المنصب الوظيفي.

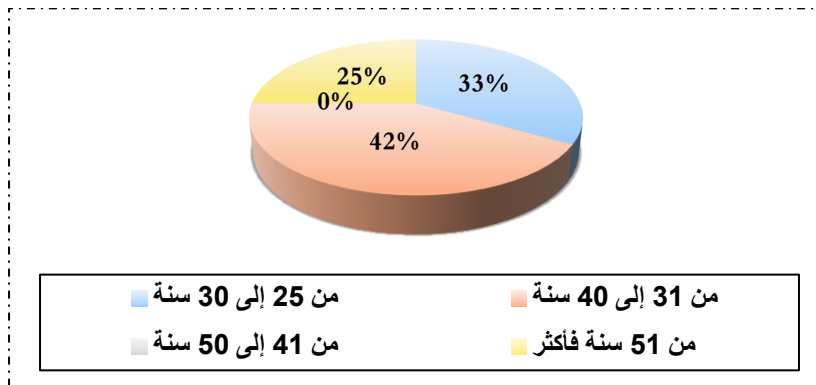


المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel,2021

ثالثا: حسب متغير الفئة العمرية.

يتضح من الجدول رقم (10): أن أفراد العينة يتوزعون حسب الفئات العمرية كما يلي: الفئة من 31 إلى 40 سنة تمثل النسبة الأكبر بـ 05 أفراد أي 41.7%، تليها الفئة من 25 إلى 30 سنة بعدد 04 أفراد بنسبة 33.3%، ثم الفئة من 51 سنة فأكثر بعدد 03 أفراد بنسبة 25% بينما لم تسجل أي حالة ضمن الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة. هذا التوزيع يؤكد أن الفئات العمرية الشابة والمتوسطة هي الأكثر تفاعلا مع استخدام التطبيقات الرقمية، وهو ما يتماشى مع ما هو متوقع بالنظر إلى التكيف الطبيعي لهذه الفئات مع التكنولوجيا. كما هو موضح في الشكل أدناه:

الشكل رقم (05): توزيع الأفراد حسب متغير الفئة العمرية.



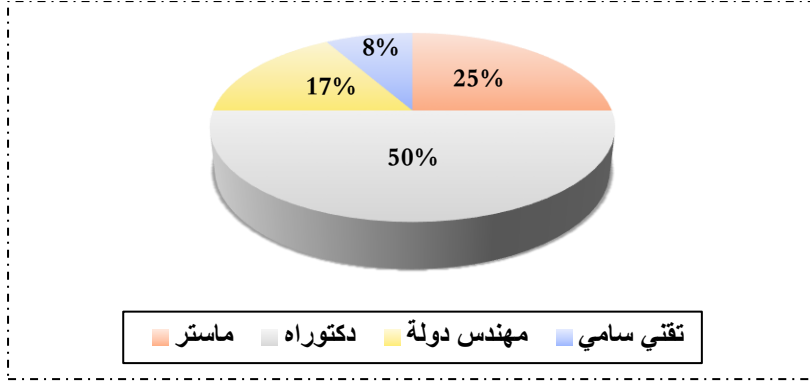
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel,2021

رابعا: حسب متغير المؤهل العلمي.

يتضح من الجدول رقم (10): أن متغير المؤهل العلمي، فقد بلغ عدد حملة الدكتوراه 06 أفراد بنسبة 50%، يليهم حملة الماجستير بـ 03 أفراد بنسبة 25%، ثم مهندس دولة 01 فرد بنسبة 16.7%، وأخيرا تقني سامي بعدد 02 أفراد

بنسبة 8.3%. توحى هذه النتائج أن الفئات الأكاديمية العليا هي الأكثر ميولا إلى استخدام التطبيقات الرقمية، ربما لما يتمتعون به من وعي علمي وإدراك لأهمية التكنولوجيا في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي. كما هو موضح في الشكل أدناه:

الشكل رقم (06): توزيع الأفراد حسب متغير المؤهل العلمي.



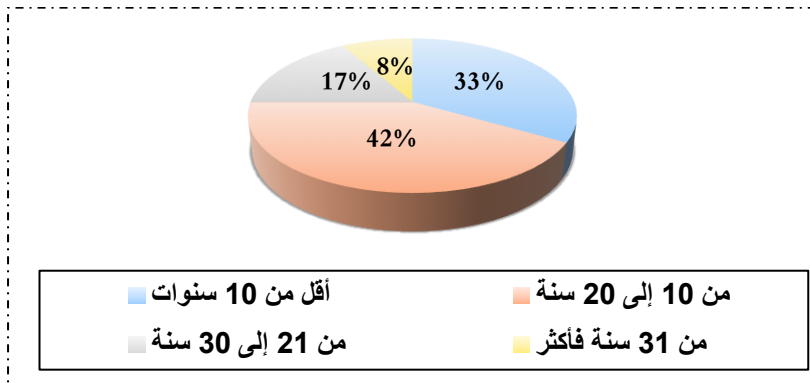
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel,2021

خامسا: حسب متغير الخبرة.

يتضح من الجدول رقم (10): أن أفراد العينة يتوزعون حسب سنوات الخبرة كما يلي: فئة من 10 إلى 20 سنة تمثل أكبر نسبة بـ 05 أفراد بنسبة 41.7%، ثم فئة أقل من 10 سنوات بـ 04 أفراد بنسبة 33.3%، تليها فئة من 21 إلى 30 سنة بـ 02 أفراد بنسبة 16.7%، وأخيرا فئة أكثر من 31 سنة بـ 01 فرد بنسبة 8.3% ويشير هذا التوزيع إلى أن فئة أصحاب الخبرة المتوسطة هي الأكثر استخداما للتطبيقات الرقمية، مما يعكس رغبة هذه الفئة في دمج خبرتها الميدانية مع الأدوات الحديثة لتحسين الكفاءة والأداء.

كما هو موضح في الشكل أدناه:

الشكل رقم (07): توزيع الأفراد حسب متغير الخبرة.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel,2021

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بمتغيري الدراسة.

يتم من خلال هذا المطلب معرفة آراء واتجاهات أفراد عينة الدراسة من خلال تحليل عبارات كل محور من محاور الاستبيان حيث ارتبطت الفقرات بمقياس ليكرت الخماسي والذي يعبر من خلاله أفراد العينة عن مدى موافقتهم أو عدم موافقتهم لكل عبارة من عبارات الاستبيان ضمن خمس درجات كما هو موضح في الشكل التالي:

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

ولتحديد مستويات الموافقة تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي: لمعرفة متوسط إجابات المستجوبين حول عبارات الاستبيان ومقارنتها.
  - ✓ الانحراف المعياري: يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة فكلما اقتربت القيمة من الصفر فهذا يدل على تركيز الإجابات حول درجة المتوسط الحسابي وعدم تشتتها.
- تحديد طول الفئة باستخدام المدى حيث  $5-1=4$  حيث نحصل على المجالات التالية:

مجال المتوسط الحسابي	مقياس ليكرت	درجة الموافقة
من 0 إلى 1,80 درجة	غير موافق بشدة	درجة منخفضة جدا
من 1,81 إلى 2,60 درجة	غير موافق	درجة منخفضة
من 2,61 إلى 3,40 درجة	محايد	متوسطة
من 3,41 إلى 4,20 درجة	موافق	درجة مرتفعة
من 4,21 إلى 5 درجة	موافق بشدة	درجة مرتفعة جدا

ترتب العبارات من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فانه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري بينهما.

أولا: عرض تحليل النتائج المتعلقة بتطبيقات الإدارة الرقمية.

1. الجدول رقم (10): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS)

الرقم	العبارات	التكرارات والنسب المئوية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
01	هناك مسؤول موارد بشرية على مستوى المركز يقوم بتنظيم وإدارة شؤون الموظفين.	05	04	03	00	00	4,17	0,835	مرتفعة
		%41,7	%33,3	%25	%0	%0			

مرتفعة جدا	0,515	4,58	00	00	00	5	7	ت	تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في متابعة الحضور والانصراف والإجازات بشكل دقيق وفعال.	02
			%0	%0	%0	%41,7	%58,3	ن		
مرتفعة جدا	0,669	4,42	00	00	01	05	06	ت	تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تحسين إدارة الرواتب والمزايا المالية للموظفين.	03
			%0	%0	%8,3	%41,7	%50	ن		
مرتفعة جدا	0,718	4,17	00	00	02	06	04	ت	توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) معلومات دقيقة تساعد في تقييم أداء الموظفين ووضع خطط تسيير مساهم المهني وتطويرهم	04
			%0	%0	%16,7	%50	%33,3	ن		
مرتفعة جدا	0,547	4,33	مستوى أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS) في مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي"							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد:

- أ. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 02: "تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في متابعة الحضور والانصراف والإجازات بشكل دقيق وفعال" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.58) وانحراف معياري (0.515) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 02.
- ب. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 03: "تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تحسين إدارة الرواتب والمزايا المالية للموظفين" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.42) وانحراف معياري (0.669) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 03.
- ج. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 04: "توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) معلومات دقيقة تساعد في تقييم أداء الموظفين ووضع خطط تسيير مساهم المهني وتطويرهم" نلاحظ أنها احتلت

المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.17) وانحراف معياري (0.718) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 04. د. تحليل آراء أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 01: "هناك مسؤول موارد بشرية على مستوى المركز يقوم بتنظيم وإدارة شؤون الموظفين" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.17) وانحراف معياري (0.835) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 01.

### ويمكن القول أن:

المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) بلغ (4.33) والانحراف المعياري بلغ (0.547) وهو ضمن مجال مرتفع جدا أي أن اتجاهات أفراد العينة يوافقون على مستوى أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة.

2. الجدول رقم (11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR).

الرقم	العبارات	التكرارات والنسب المئوية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق			
05	يتم استخدام تطبيقات الكترونية لتسجيل معلومات المرضى وتوثيقها.	ت	10	02	00	00	4,83	0,389	مرتفعة جدا
		ن	83,3%	16,7%	0%	0%			
06	تساهم أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تسهيل الوصول إلى معلومات المرضى بسرعة ودقة.	ت	11	01	00	00	4,92	0,289	مرتفعة جدا
		ن	91,7%	8,3%	0%	0%			
07	يساهم نظام السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تقليل الأخطاء الطبية والإدارية الناتجة عن عمليات التوثيق التقليدية	ت	08	04	00	00	4,67	0,492	مرتفعة جدا
		ن	66,7%	33,3%	0%	0%			
08	توفر أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) أدوات تساهم في تحسين عملية جدولة المواعيد وإدارة الفواتير الطبية.	ت	07	05	00	00	4,58	0,515	مرتفعة جدا
		ن	58,3%	41,7%	0%	0%			

مرتفعة جدا	0,337	4,75	مستوى أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR) في مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".
------------	-------	------	---

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد:

أ. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 06: "تساهم أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تسهيل الوصول إلى معلومات المرضى بسرعة ودقة" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.92) وانحراف معياري (0.289) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 06.

ب. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 05: "يتم استخدام تطبيقات الكمبيوتر لتسجيل معلومات المرضى وتوثيقها" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.83) وانحراف معياري (0.389) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 05.

ج. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 07: "تساهم نظام السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تقليل الأخطاء الطبية والإدارية الناتجة عن عمليات التوثيق التقليدية" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.67) وانحراف معياري (0.492) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 07.

د. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 08: "توفر أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) أدوات تسهم في تحسين عملية جدولة المواعيد وإدارة الفواتير الطبية" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.58) وانحراف معياري (0.515) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 08.

ويمكن القول أن:

المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) بلغ (4.75) والانحراف المعياري بلغ (0.337) وهو ضمن مجال مرتفع جدا أي أن اتجاهات أفراد العينة يوافقون على مستوى أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة.

3. الجدول رقم (12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة إدارة الصيدلية (PMS).

الرقم	العبارات	التكرارات والنسب المئوية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			

مرتفعة جدا	0,798	4,50	00	00	02	02	08	ت	يوفر المركز نظام الكتروني لإدارة الصيدلية يضمن توفير الكواشف والأدوية المستعملة على مستواها بشكل دقيق ومستمر.	09	
			%0	%0	%16,7	%16,7	%66,7	ن			
مرتفعة جدا	0,793	4,42	%0	%0	02	03	07	ت	يساعد نظام إدارة الصيدلية (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف أوامر الطلب الخاصة بكل قسم.	10	
			%0	%0	%16,7	%25	%58,3	ن			
مرتفعة جدا	0,653	4,33	00	00	01	06	05	ت	يقلل نظام إدارة الصيدلية (PMS) من حدوث أخطاء متعلقة بتحديد صلاحية الكواشف الأدوية.	11	
			%0	%0	%8,3	%50	%41,7	ن			
مرتفعة جدا	0,651	4,33	00	00	01	05	05	ت	يوفر نظام إدارة الصيدلية (PMS) تحديثات دقيقة عن المخزون الدوائي لتفادي نقص الكواشف والأدوية.	12	
			%0	%0	%8,4	%45,8	%45,8	ن			
مرتفعة جدا	0,625	4,39	مستوى أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) في مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".								

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد:

أ. تحليل آراء أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 09: "يوفر المركز نظام الكتروني لإدارة الصيدلية يضمن توفير الكواشف والأدوية المستعملة على مستواها بشكل دقيق ومستمر" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.50) وانحراف معياري (0.798) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجاباتهم على العبارة رقم 09.

- ب. تحليل آراء أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 10: "يساعد نظام إدارة الصيدلية (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف أوامر الطلب الخاصة بكل قسم" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.42) وانحراف معياري (0.793) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجاباتهم على العبارة رقم 10.
- ج. تحليل آراء أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 12: "يوفر نظام إدارة الصيدلية (PMS) تحديثات دقيقة عن المخزون الدوائي لتفادي نقص الكواشف والأدوية" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.33) وانحراف معياري (0.651) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجاباتهم على العبارة رقم 12.
- د. تحليل آراء أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 11: "يقلل نظام إدارة الصيدلية (PMS) من حدوث أخطاء متعلقة بتحديد صلاحية الكواشف الأدوية" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.33) وانحراف معياري (0.653) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجاباتهم على العبارة رقم 11.

ويمكن القول أن:

المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) بلغ (4.39) والانحراف المعياري بلغ (0.625) وهو ضمن مجال مرتفع جدا أي أن اتجاهات أفراد العينة يوافقون على مستوى أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة.

4. الجدول رقم (13): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة إدارة المخبر (LMS).

الرقم	العبارات	التكرارات والنسب المئوية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق			
13	يساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تحسين دقة تسجيل وتحليل بيانات الفحوصات المخبرية.	10	02	00	00	00	4,83	0,398	مرتفعة جدا
		%83,3	%16,7	%0	%0	%0			
14	يسهل نظام إدارة المخبر (LMS) تتبع مرور المرضى ونتائجهم المخبرية السابقة.	09	03	00	00	00	4,75	0,452	مرتفعة جدا
		%75,0	%25,0	%0	%0	%0			

مرتفعة جدا	0,900	4,58	00	01	00	02	09	ت	يساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تسهيل عملية مشاركة النتائج مع الأطباء والإدارات المختصة.	15
			%0	%8,3	%0	%16,7	%75	ن		
مرتفعة جدا	0,492	4,67	00	00	00	04	08	ت	يسهم نظام إدارة المخبر (LMS) في تسريع عمليات تحليل العينات وإصدار النتائج.	16
			%0	%0	%0	%33,3	%66,7	ن		
مرتفعة جدا	0,437	4,70	مستوى أنظمة إدارة المخبر (LMS) في مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد:

- أ. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 13: "يساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تحسين دقة تسجيل وتحليل بيانات الفحوصات المخبرية" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.83) وانحراف معياري (0.398) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 13.
- ب. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 14: "يسهل نظام إدارة المخبر (LMS) تتبع مرور المرضى ونتائجهم المخبرية السابقة" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.75) وانحراف معياري (0.452) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 14.
- ج. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 16: "يسهم نظام إدارة المخبر (LMS) في تسريع عمليات تحليل العينات وإصدار النتائج" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.67) وانحراف معياري (0.492) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 16.
- د. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 15: "يساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تسهيل عملية مشاركة النتائج مع الأطباء والإدارات المختصة" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.58) وانحراف معياري (0.900) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 15.

ويمكن القول أن:

المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات أنظمة إدارة المخبر (LMS) بلغ (4.70) والانحراف المعياري بلغ (0.437) وهو ضمن مجال مرتفع جدا أي أن اتجاهات أفراد العينة يوافقون على أنظمة إدارة المخبر (LMS) بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة.

ثانيا: عرض تحليل النتائج المتعلقة بأداء رأس المال البشري.

الجدول رقم (14): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أداء رأس المال البشري.

الرقم	العبارات	التكرارات والنسب المئوية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق			
17	تمتلك الموظفون في المركز المعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة.	06	03	02	01	00	4,17	1,030	مرتفعة
		%50	%25	%16,7	%8,3	%00			
18	يحرص المركز على تطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال برامج تدريبية دورية.	08	03	01	00	00	4,58	0,669	مرتفعة جدا
		%66,7	%25	%8,3	%0	%0			
19	يشجع المركز على الابتكار والتجديد في أساليب العمل لتحسين الأداء.	06	05	00	00	00	4,58	0,515	مرتفعة جدا
		%58,3	%41,7	%00	%0	%0			
20	يشعر الموظفون بالتحفيز والاستعداد لبذل جهود إضافية لتحقيق التميز الوظيفي.	04	03	05	00	00	3,92	0,900	مرتفعة
		%33,3	%25	%41,7	%0	%0			
21	يوجد تواصل فعال بين الموظفين والإدارة فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي.	04	08	00	00	00	4,33	0,492	مرتفعة جدا
		%33,3	%66,7	%0	%0	%0			
22	يوفر المركز بيئة عمل داعمة تساهم في تطوير أداء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.	06	05	01	00	00	4,42	0,669	مرتفعة جدا
		%50	%41,7	%8,3	%0	%0			

مرتفعة	0,834	4,16	00	00	03	04	05	ت	يتم تقييم أداء الموظفين بانتظام بناء على معايير واضحة وعادلة.	23
			%0	%0	%25	%33,3	%41,7	ن		
مرتفعة جدا	0,564	4,30	مستوى أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

من خلال الجدول أعلاه نجد:

- أ. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 19: "يشجع المركز على الابتكار والتجديد في أساليب العمل لتحسين الأداء" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.58) وانحراف معياري (0.515) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 19.
- ب. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 18: "يحرص المركز على تطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال برامج تدريبية دورية" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.58) وانحراف معياري (0.669) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 18.
- ج. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 22: "يوفر المركز بيئة عمل داعمة تساهم في تطوير أداء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.42) وانحراف معياري (0.669) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 22.
- د. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 21: "يوجد تواصل فعال بين الموظفين والإدارة فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.33) وانحراف معياري (0.492) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جدا في إجابتهم على العبارة رقم 21.
- هـ. تحليل آراء أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 17: "يملك الموظفون في المركز المعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.17) وانحراف معياري (1.030) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 17.

و. تحليل آراء أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 23: " يتم تقييم أداء الموظفين بانتظام بناء على معايير واضحة وعادلة" نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (4.16) وانحراف معياري: (0.834) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 23.

ز. تحليل آراء أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 20: " يشعر الموظفون بالتحفيز والاستعداد لبذل جهود إضافية لتحقيق التميز الوظيفي" نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ (3.92) وانحراف معياري (0.900) وأن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن اتجاهات تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 20.

### ويمكن القول أن:

المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات أداء رأس المال البشري بلغ (4.30) والانحراف المعياري بلغ (0.564) وهو ضمن مجال مرتفع جدا أي أن اتجاهات أفراد العينة يوافقون على مستوى أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة.

### المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج الدراسة

سيتم اختبار الفرضيات التي تم صياغتها سابقا، بهدف التحقق من مساهمة تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري. ويعتمد ذلك على التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان باستخدام برنامج SPSS لاستخلاص نتائج علمية دقيقة.

#### المطلب الأول: اختبار شروط تطبيق تحليل الانحدار.

سيتم في هذا المطلب التطرق أولا إلى اختبار مدى صلاحية البيانات لاستخدام تحليل الانحدار، وبعد ذلك، سيتم الانتقال إلى اختبار التوزيع الطبيعي للبقايا (الأخطاء العشوائية)، باعتباره شرطا أساسيا من شروط صحة نتائج تحليل الانحدار.

#### أولا: دراسة ملائمة البيانات لتحليل الانحدار.

لضمان مدى ملائمة البيانات لإجراء تحليل الانحدار والتحقق من توزيعها الطبيعي، من الضروري التأكد أولا من عدم وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المستقلة، وهي الحالة المعروفة بمشكلة تعدد التباين الخطي (Multicollinearity) ولأجل ذلك، يتم الاعتماد على معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor - VIF)، بالإضافة إلى اختبار التباين المسموح به (Tolerance) لكل متغير ضمن نموذج الانحدار.

وبحسب القاعدة العامة، فإن معامل تضخم التباين يجب ألا يتجاوز القيمة (10)، بينما يجب ألا تقل قيمة التباين المسموح به عن (0.05)، وذلك لضمان غياب علاقات ارتباط عالية بين المتغيرات المستقلة، مما يثبت صحة وملائمة البيانات لتحليل الانحدار.

الجدول رقم (15): قيم معامل تضخم التباين والتباين المسموح به لمتغيرات الدراسة المستقلة.

المتغيرات المستقلة	التباين المسموح (Tolerance)	معامل تضخم التباين (VIF)
أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS)	0,521	1,918
أنظمة إدارة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR)	0,629	1,589
أنظمة إدارة الصيدلة (PMS)	0,660	1,515
أنظمة إدارة المخبر (LMS)	0,422	2,372

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

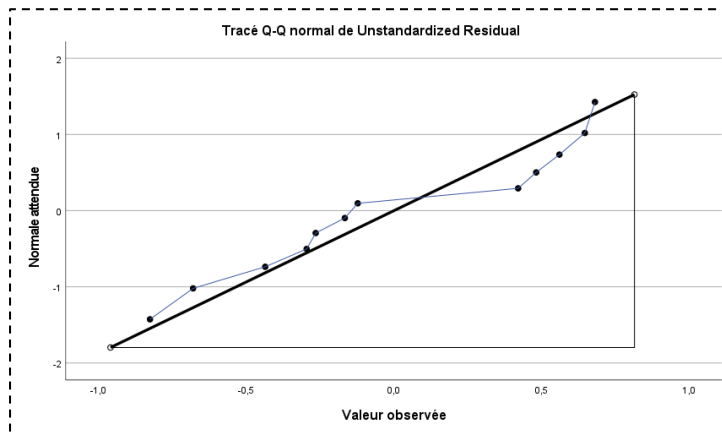
يتضح من الجدول أعلاه أن:

جميع قيم التباين المسموح به (Tolerance) أكبر من 0.05، حيث تراوحت بين 0.422 و0.660، كما أن جميع قيم معامل تضخم التباين (VIF) جاءت أقل من 10، إذ بلغت أداها 1.515 وأعلاها 2.372. وهذا يشير إلى عدم وجود مشكلة تعدد التباين الخطي بين المتغيرات المستقلة، ما يعزز من موثوقية نموذج الانحدار، ويؤكد على ملائمة البيانات لإجراء هذا النوع من التحليل الإحصائي. وعليه، يمكن الاعتماد على نتائج الانحدار في اختبار فرضيات الدراسة.

ثانياً: اختبار توزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية.

يشترط لسلامة نموذج الانحدار أن تتبع البواقي (الأخطاء العشوائية) توزيعاً طبيعياً. ويمكن التحقق من هذا الشرط من خلال التمثيل البياني (Normal p=p plot)، والذي يظهر تحليل البواقي بصرياً. ويظهر التمثيل أن معظم النقاط قريبة من الخط المستقيم، مما يدل على تقارب توزيع الأخطاء العشوائية من التوزيع الطبيعي.

الشكل رقم (08): اختبار شرط التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية.



المصدر: مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة.

سيتم اختبار الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة، من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري في مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". ويتضمن المطلب اختبار الفرضية الرئيسية التي تمثل جوهر إشكالية الدراسة، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات الفرعية التي تهدف إلى قياس أثر كل نوع من تطبيقات الإدارة الرقمية بشكل مستقل على أداء رأس المال البشري.

**أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية.**

لمعرفة مساهمة تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة سيتم اختبار الفرضية الرئيسية لإشكالية البحث وهي: **تساهم تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي"، يتم وفق الخطوات التالية:**

**1. صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة.**

✓ **الفرضية الصفرية (H0):** لا تساهم تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" عند مستوى المعنوية 0.05.

✓ **الفرضية البديلة (H1):** تساهم تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" عند مستوى المعنوية 0.05.

**2. الأدوات الإحصائية لاختبار الفرضية.**

لتحقق من مدى صحة الفرضية الرئيسة للدراسة، سيتم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، كونه من الأدوات الإحصائية المناسبة لقياس العلاقة بين مجموعة من المتغيرات المستقلة (تطبيقات الإدارة الرقمية) والمتغير التابع (أداء رأس المال البشري).

**3. مستوى الدلالة المعتمد في البحث لاختبار الفرضية.**

تم اختيار مستوى المعنوية 0.05 وهو الأكثر شيوعاً واستخداماً في البحوث، ودرجة الحرية (DF):

حيث: درجة الحرية تساوي عدد العينة - عدد المتغيرات المستقلة - 1.

$$DF = n - k - 1 \quad \text{إذن}$$

$$DF = 12 - 4 - 1 = 7$$

**4. قاعدة اتخاذ القرار في اختبار الفرضية.**

**القاعدة الأولى:** المقارنة بين قيمة مستوى المعنوية المحسوبة باستخدام برنامج SPSS مع مستوى المعنوية المعتمد 0.05.

أي إذا كانت قيمة مستوى المعنوية أقل أو تساوي 0.05 فإننا نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1.

**القاعدة الثانية:** المقارنة بين قيمة F المحسوبة وقيمة F الجدولية عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية (7,4). إذا

كانت المحسوبة أكبر من الجدولية فإننا نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1.

الجدول رقم (16): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية.

نموذج الانحدار المتعدد	القيمة التفسيرية	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار المتعدد
------------------------	------------------	--

مستوى المعنوية	قيمة T	قيمة B		R <sup>2</sup>	R	مستوى المعنوية	قيمة المحسوبة F
0,371	0,956	2,996	Constante	0,104	0,323	0,928	0,204
0,750	0,332	0,170	أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS)				
0,834	-0,218	-0,164	أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR)				
0,849	-0,198	-0,079	أنظمة إدارة الصيدلية (PMS)				
0,626	0,509	0,362	أنظمة إدارة المخبر (LMS)				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

قيمة F الجدولية: 4,120 عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية (7,4).

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

معامل ارتباط بيرسون بين تطبيقات الإدارة الرقمية (أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS)، أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR)، أنظمة إدارة الصيدلية (PMS)، أنظمة إدارة المخبر (LMS)) وأداء رأس المال البشري بلغ (0.323)، حيث أن قيمة F المحسوبة بلغت (0.204) وهي أقل من قيمة F الجدولية (4.120) عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية (7، 4). وبناء على ذلك، يتضح عدم وجود مساهمة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

وقيمة معامل التفسير (R<sup>2</sup>) بلغ 0.104 ومنه فإن المتغيرات المستقلة في تطبيقات الإدارة الرقمية (أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS)، أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR)، أنظمة إدارة الصيدلية (PMS)، أنظمة إدارة المخبر (LMS))، تفسر 10.4% من التغيرات التي تحدث على أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة والباقي 89.6% راجع إلى متغيرات أو عوامل أخرى لم تدرج في النموذج.

وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية H0 ورفض الفرضية البديلة H1: لا تساهم تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" خنشة.

5. معادلة الانحدار الخطي المتعدد:

$$Y=2.996+0.170X1-0.164X2-0.079X3+0.362X4+\varepsilon$$

Y الأداء رأس المال البشري.

B0 الحد الثابت.

X1 أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS)

X2 أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR)

X3 أنظمة إدارة الصيدلية (PMS)

X4 أنظمة إدارة المخبر (LMS)

ε الخطأ العشوائي أو البواقي.

✓ الحد الثابت (2.996): يمثل القيمة التقديرية للأداء (Y) في حالة انعدام تأثير جميع المتغيرات المستقلة أي عندما تكون  $X_1, X_2, X_3, X_4 = 0$ ، ويعكس المستوى الأساسي للمتغير التابع.

✓ المتغير X1، (+0.170): يشير إلى وجود علاقة طردية بين هذا المتغير والأداء، حيث أن زيادة وحدة واحدة في X1 تؤدي إلى زيادة في Y بمقدار 0.170 وحدة، مع ثبات باقي المتغيرات.

✓ المتغير X2، (-0.164): يعكس وجود علاقة عكسية مع الأداء، حيث أن كل زيادة بوحدة واحدة في X2 تؤدي إلى انخفاض في Y بمقدار 0.164 وحدة، عند ثبات باقي المتغيرات.

✓ لمتغير X3، (-0.079): يظهر تأثيرا سلبيا ضعيفا على الأداء، إذ أن كل زيادة في X3 بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى تراجع في Y بمقدار 0.079 وحدة، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة.

✓ المتغير X4، (+0.362): يعد الأكثر تأثيرا في النموذج، حيث ترتبط كل وحدة إضافية في X4 بزيادة في الأداء بمقدار 0.362 وحدة، مما يدل على أهميته التفسيرية.

ثانيا: اختبار الفرضيات الفرعية.

لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة المتمثلة في تطبيقات الإدارة الرقمية (أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS)، أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR)، أنظمة إدارة الصيدلية (PMS)، أنظمة إدارة المخبر (LMS)) على أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة كُلا على حدة، ندرس العلاقة بينهما باستخدام تحليل الانحدار البسيط للكشف عن وجود ارتباط بين المتغيرات.

الجدول رقم (17): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية.

تفسير العلاقة بين المتغيرات	القدرة التفسيرية		المنعوية الكلية لنموذج الانحدار البسيط		متغير تابع	متغير مستقل	اختبار الفرضية الفرعية
	R <sup>2</sup>	R	مستوى المنعوية sig	قيمة F المحسوبة			

لا توجد علاقة	0,071	0,266	0,403	0,764	أداء رأس المال البشري	أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS)	الفرضية الأولى
لا توجد علاقة	0,014	0,119	0,712	0,145		أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR)	الفرضية الثانية
لا توجد علاقة	0,014	0,118	0,715	0,141		أنظمة إدارة الصيدلية (PMS)	الفرضية الثالثة
لا توجد علاقة	0,086	0,294	0,354	0,945		أنظمة إدارة المخبر (LMS)	الفرضية الرابعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS، الإصدار 27.

قيمة F الجدولية: 4.965 عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية (10،1).

### 1. الفرضية الفرعية الأولى.

لمعرفة مساهمة أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة سيتم اختبار الفرضية الفرعية الأولى وهي: تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". من خلال وضع فرضيتين:

✓ الفرضية الصفرية (H0): لا تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

✓ الفرضية البديلة (H1): تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

من خلال نتائج الجدول رقم (17): نجد أن معامل ارتباط بيرسون بين أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) وأداء رأس المال البشري بلغ (0.266)، وقيمة F المحسوبة بلغت (0.764) أقل من قيمة F الجدولية (4.965) عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية (1، 10). وبناء على ذلك، يتضح عدم وجود مساهمة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) وأداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

كذلك فإن قيمة معامل التفسير (R<sup>2</sup>) بلغت (0.071) مما يعني أن أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS) تفسر 7.1% من التغيرات الحاصلة في الأداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة. وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية H0 ورفض الفرضية البديلة H1 أي: لا تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة.

## 2. الفرضية الفرعية الثانية.

لمعرفة مساهمة أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة سيتم اختبار الفرضية الفرعية الثانية وهي: تساهم أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". من خلال وضع فرضيتين:

✓ الفرضية الصفرية (H0): لا تساهم أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

✓ الفرضية البديلة (H1): تساهم أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

من خلال نتائج الجدول رقم (17): نجد أن معامل ارتباط بيرسون بين أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR) وأداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" بلغ (0.119)، حيث قيمة F المحسوبة بلغت (0.145) أقل من قيمة F الجدولية (4.965) عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية (1، 10) وبناء على ذلك، يتضح عدم وجود مساهمة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR) وأداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

كذلك فإن قيمة معامل التفسير (R<sup>2</sup>) بلغت (0.014) مما يعني أن أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR) تفسر 1.4% من التغيرات التي تحدث في أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة. وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية H0 ورفض الفرضية البديلة H1 أي: لا تساهم أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة.

## 3. الفرضية الفرعية الثالثة.

لمعرفة مساهمة أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة سيتم اختبار الفرضية الفرعية الثالثة وهي: تساهم أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". من خلال وضع فرضيتين:

✓ الفرضية الصفرية (H0): لا تساهم أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

✓ الفرضية البديلة (H1): تساهم أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

من خلال نتائج الجدول رقم (17): نجد أن معامل ارتباط بيرسون بين أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) وأداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" بلغ (0.118)، حيث قيمة F المحسوبة بلغت (0.141) أقل من قيمة F

الجدولية: (4.965) عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية (1، 10). وبناء على ذلك، يتضح عدم وجود مساهمة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) وأداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". كذلك فإن قيمة معامل التفسير ( $R^2$ ) بلغت (0.014) مما يعني أن أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) تفسر 1.4% التغيرات الحاصلة في أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة. وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية  $H_0$  ورفض الفرضية البديلة  $H_1$  أي: لا تساهم أنظمة إدارة الصيدلية (PMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة.

4. الفرضية الفرعية الرابعة.

لمعرفة مساهمة أنظمة إدارة المخبر (LMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة سيتم اختبار الفرضية الفرعية الرابعة وهي: تساهم أنظمة إدارة المخبر (LMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". من خلال وضع فرضيتين:

✓ الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا تساهم أنظمة إدارة المخبر (LMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

✓ الفرضية البديلة ( $H_1$ ): تساهم أنظمة إدارة المخبر (LMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي".

من خلال نتائج الجدول رقم (17): نجد أن معامل ارتباط بيرسون بين أنظمة إدارة المخبر (LMS) وأداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" بلغ (0.294)، حيث قيمة  $F$  المحسوبة (0.945) أقل من قيمة  $F$  الجدولية (4.965) عند مستوى المعنوية 0.05 ودرجة الحرية (1، 10). وبناء على ذلك، يتضح عدم وجود مساهمة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة إدارة المخبر (LMS) وأداء رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة. كذلك فإن قيمة معامل التفسير ( $R^2$ ) بلغت (0.086) مما يعني أن أنظمة إدارة المخبر (LMS) تفسر 8.6% من التغيرات الحاصلة في أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة. وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية  $H_0$  ورفض الفرضية البديلة  $H_1$  أي: لا تساهم أنظمة إدارة المخبر (LMS) في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" محل الدراسة.

### خلاصة:

في هذا الفصل، تم تقديم نتائج الدراسة الميدانية التي تناولت دور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري داخل المؤسسات الصحية، وذلك من خلال دراسة تطبيقية بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" بولاية خنشلة. اقتصر العينة على 12 موظفا تم اختيارهم لكونهم الوحيدين ممن يستخدمون هذه التطبيقات، وفقا لإفادة مسؤولة الموارد البشرية. وقد تم الاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS لبناء الجداول والرسوم التوضيحية، بينما تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وقد كشفت النتائج عن ارتفاع كبير في مستوى تطبيقات الإدارة الرقمية بمتوسط حسابي قدره 4.54، وكذلك ارتفاع في مستوى أداء رأس المال البشري بمتوسط 4.30، وكلاهما بدرجة مرتفعة جدا. كما بلغت قيمة معامل "ألفا كرو نباخ" 0.878، ما يعكس ثباتا عاليا لأداة القياس. وبعد تحليل ومناقشة مخرجات البرنامج، بينت النتائج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة، مما أدى إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية.

---

---

الخاتمة

---

---

## الخاتمة

نظرا لما تم التوصل إليه من نتائج في الجانبين النظري والتطبيقي لهذه الدراسة، وما أفرزته الدراسات السابقة ذات الصلة، تعتبر تطبيقات الإدارة الرقمية من التوجهات المعاصرة التي تسعى المؤسسات إلى تبنيها لمواكبة التحولات التكنولوجية وتحقيق الكفاءة التنظيمية، حيث تسهم في إعادة هيكلة العمليات، تسريع تدفق المعلومات بالإضافة إلى تحسين عملية اتخاذ القرار. فهذه التطبيقات تكتسب أهميتها بشكل خاص في المؤسسات الصحية نظرا لتعقيد خدماتها، وتعدد المتدخلين فيها، والحاجة المستمرة إلى رفع جودة الأداء.

أما فيما يخص رأس المال البشري فيمثل الدعامة الحيوية التي تركز عليها أي جهود تطوير أو تحديث إداري، إذ لا يمكن تحقيق نتائج فعالة دون الاستثمار في قدرات الأفراد ومهاراتهم ومؤهلاتهم. فالأداء رأس المال البشري يرتبط بعوامل عدة، من بينها بيئة العمل، فرص التعلم، درجة التحفيز، ومدى الاستعداد للتكيف مع التغيرات الرقمية.

ومن خلال هذا المنطلق، جاء الربط بين هذين المتغيرين في إطار هذه الدراسة، باعتبار أن تعزيز الإدارة الرقمية قد يسهم نظريا في تحسين أداء رأس المال البشري. غير أن ما كشفت عنه نتائج الدراسة هو أن العلاقة بينهما لا تتجلى بشكل مباشر أو مؤثر في السياق محل التحليل.

حيث أن غياب العلاقة الإحصائية في هذه الدراسة لا يقلل من أهمية أي من المتغيرين، بل يظهر أن أثر تطبيقات الإدارة الرقمية قد يكون غير مباشر، أو مشروطا بوجود عناصر تنظيمية داعمة لها. وهو ما يفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول هذه العلاقة في بيئات عمل مختلفة، مع دمج متغيرات وسيطة كالثقافة التنظيمية، نمط القيادة، لفهم أعمق لطبيعة التفاعل بين الإنسان والتقنيات داخل المؤسسات.

## أولا: نتائج اختبار الفرضيات

وقد جاءت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية المقدمة في الدراسة كما يلي:

**الفرضية الرئيسية:** تساهم تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". فرضية غير صحيحة، حيث تم إثباتها من خلال معادلة الانحدار الخطي المتعدد، حيث بلغت قيمة **F** المحسوبة **0.204** وهي أقل من قيمة **F** الجدولية **4.1203** عند مستوى المعنوية **0.05**.

كذلك تم اختبار الفرضيات الفرعية كما يلي:

**الفرضية الفرعية الأولى:** تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". فرضية غير صحيحة، حيث تم إثباتها من خلال معادلة الانحدار الخطي البسيط كما بلغت قيمة **F** المحسوبة **0.764** وهي أقل من **F** الجدولية **4.965** عند مستوى المعنوية **0.05**.

**الفرضية الفرعية الثانية:** تساهم أنظمة إدارة السجلات الطبية الالكترونية في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". فرضية غير صحيحة، حيث تم إثباتها من خلال معادلة الانحدار الخطي البسيط، كما بلغت قيمة **F** المحسوبة **0,145** وهي أقل من **F** الجدولية **4.965** عند مستوى المعنوية **0.05**.

الفرضية الفرعية الثالثة: تساهم أنظمة إدارة الصيدلة في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". فرضية غير صحيحة، حيث تم إثباتها من خلال معادلة الانحدار الخطي البسيط، كما بلغت قيمة  $F$  المحسوبة 0.141 وهي أقل من  $F$  الجدولية 4.965 عند مستوى المعنوية 0.05.

الفرضية الفرعية الرابعة: تساهم أنظمة إدارة المخبر في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي". فرضية غير صحيحة، حيث تم إثباتها من خلال معادلة الانحدار الخطي البسيط، كما بلغت قيمة  $F$  المحسوبة 0.945 وهي أقل من  $F$  الجدولية 4.965 عند مستوى المعنوية 0.05.

#### ثانياً: نتائج الدراسة

بالاعتماد على التحليل النظري لتطبيقات الإدارة الرقمية ومساهمتها في تحسين أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي"، ومن خلال التحليل الميداني للعلاقة بين المتغيرين لاختبار الفرضيات المطروحة، يمكن استخلاص مجموعة من النتائج على المستويين النظري والميداني، وذلك على النحو الآتي:

#### على المستوى النظري:

- ✓ الإدارة الرقمية تعتبر كآلية استراتيجية لدعم رأس المال البشري داخل المؤسسات الصحية، من خلال تبني تقنيات متقدمة تسهل التواصل، وتحسن بيئة العمل، وتعزز عمليات التقييم والتطوير المستمر.
- ✓ كذلك أن تطبيقات الإدارة الرقمية تساهم في رفع الكفاءة التنظيمية، وتحقيق قدر أعلى من المرونة والشفافية في إدارة الموارد البشرية.
- ✓ كما أن الدراسات السابقة بينت أن نجاح تطبيق هذه الأنظمة يتطلب بيئة تنظيمية داعمة، ومهارات بشرية قادرة على التكيف مع التحول الرقمي.
- ✓ أما رأس المال البشري يعد ركيزة أساسية في إنجاح برامج التحول الرقمي، لما له من دور في تبني هذه الأنظمة والاستفادة منها بفعالية.

#### على المستوى التطبيقي:

- ✓ مستوى تطبيقات الإدارة الرقمية في مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" كان مرتفع جداً، بمتوسط حسابي بلغ 4.54، كذلك جاء أداء رأس المال البشري بمتوسط مرتفع جداً بلغ 4.30.
- ✓ برغم من ارتفاع مؤشرات كل من الإدارة الرقمية وأداء رأس المال البشري على حدة، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما في المؤسسة محل الدراسة، ما أدى إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية.
- ✓ تبين أن الأنظمة الأربعة (HRMS)، (EMR)، (PMS)، (LMS) لم يكن لأي منها أثر معنوي واضح في تحسين أداء رأس المال البشري، وفق نتائج اختبار الانحدار.

## ثالثا: اقتراحات الدراسة

- على ضوء النتائج النظرية والتطبيقية التي أسفرت عنها هذه الدراسة، يمكن أن ندرج مجموعة من الاقتراحات كما يلي:
- ✓ تصميم استراتيجية رقمية متكاملة داخل المؤسسة الصحية تركز على التكامل بين أنظمة الإدارة الرقمية مثل (PMS، EMR، HRMS) واحتياجات الموارد البشرية، بما يعزز من فاعلية الأداء ويوجه التحول الرقمي لخدمة العنصر البشري.
  - ✓ إرساء ثقافة مؤسسية داعمة للتحول الرقمي من خلال تهيئة الاستخدام الفعّال للتكنولوجيا، ودمج مفهوم التحول الرقمي الإنساني الذي يراعي الأبعاد النفسية والاجتماعية للعاملين عند إدخال الأنظمة الجديدة.
  - ✓ تطوير برامج تدريبية رقمية متخصصة ومستمرة تُراعي خصوصية كل فئة من الموارد البشرية، وتعمل على تعزيز المهارات التقنية والسلوكية اللازمة لاستغلال إمكانيات الإدارة الرقمية بشكل فعال.
  - ✓ الانتقال من الاستخدام الوظيفي البسيط للأنظمة الرقمية إلى الاستخدام التحويلي، أي استثمار هذه الأنظمة كوسيلة لإعادة تصميم الإجراءات وتحسين بيئة العمل وزيادة المرونة التنظيمية.

## رابعا: أفاق الدراسة

- ✓ أثر القيادة الرقمية في تعزيز فعالية الإدارة الرقمية بالمؤسسات الصحية.
- ✓ مدى استجابة العاملين في القطاع الصحي للتحول الرقمي في ظل مقاومة التغيير التنظيمي.
- ✓ تحليل فجوة الكفاءات الرقمية في المؤسسات الصحية الجزائرية: الأسباب والحلول.
- ✓ فعالية التحول الرقمي في تحسين التنسيق بين الأقسام الطبية والإدارية داخل المؤسسة الصحية.

---

---

## قائمة المراجع

---

---

أولاً: باللغة العربية

I. الكتب

1. عبد العزيز مغميش، محمد الطعمانة، الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات: المفاهيم والتطبيقات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2003.

II. الأطروحات:

2. عبد المنعم بن فرحات، انعكاسات أنماط تسيير المؤسسة العمومية للصحة بالجزائر على نوعية الخدمات، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، نخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة بسكرة، 2017\_2018.
3. مازرة أمينة، الابتكار من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، 2023\_2024.
4. نور الدين عصامي، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحقيق التميز التنظيمي من خلال الأداء الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2023-2024.

III. المجالات:

5. أفراح أحمد مهدي، دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على العاملين بشركة الحبيب العقارية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية (JEALS)، المجلد 06، العدد 09، 2025.
6. بشارة موسى بشارة، العلاقة بين رأس المال البشري والإبداع الإداري، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، الجزء 02، 2023.
7. بلخير عموم، أمين عزري، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، دراسة ميدانية للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز مديرية التوزيع ورقلة، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 05، العدد 02، 2022.
8. شيماء عبد الله عبد العال البطران، الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية، دراسة ميدانية على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 12، العدد 04، أكتوبر 2021.
9. صلاح الصاوي، فوائد استثمار السجلات الصحية الإلكترونية في تقديم الرعاية الصحية: دراسة من وجهة نظر أعضاء الرعاية الصحية في المستشفى السلطاني في سلطنة عمان، مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، العدد 01، 2024.
10. طاري عبد القادر، أهمية رأس المال البشري ودوره في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، دراسة تجريبية لشركة الكوابل سيدي بن ذهبية بماسرى Csb (مستغانم) بالجزائر، مجلة المالية والأسواق، المجلد 5 العدد 10، 2019.

11. عبير أحمد زكي، وآخرون، متطلبات تحسين أداء مراكز التطوير التكنولوجي في مصر في ضوء مدخل الإدارة الرقمية، مجلة كلية التربية، المجلد 20، العدد 116، 2023.
12. فيروز بدري، منجية بوحلة، دور الإدارة الرقمية في تقليل المخاطر المصرفية، دراسة تطبيقية بالبنك الوطني الجزائري وكالات ولاية تبسة، مجلة الأفق للدراسات الاقتصادية، المجلد 09، العدد 02، 2025.
13. محمد حسين صلاح أحمد، أثر تطبيق الإدارة الرقمية على تعزيز الميزة التنافسية المستدامة بالبنوك في مصر دراسة ميدانية، مجلة البحوث الإدارية، المجلد 42، العدد 01، جانفي 2024.
14. محمود يسرى أحمد، وآخرون، أثر استخدام نظم الإدارة الرقمية على متابعة الاستهلاك في مطابع جريدة الأهرام، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، المجلد 12، الجزء 02، 2018.
15. منصف بن خديجة، رأس المال البشري: رافعة للأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 06، العدد 10، 2013.
16. موزي بنت مشرف بن صبر البعقوي، دور الإدارة الرقمية في تفعيل الاتصال الإداري لدى الإداريات في المرحلة الثانوية بمدينة حائل، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 03، العدد 24، أكتوبر 2019.
17. ميمونة مقي، وآخرون، الإدارة الرقمية في تحسين مستوى الخدمات الصحية من وجهة نظر إداريي المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف المدية، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 08، العدد 01، أبريل 2024.
- IV. الملتيقيات:**
18. أميرة جقاوة، جيلالي بهاز، الملتقى الوطني عن بعد حول: جودة الخدمات في ظل التحول الرقمي وإدارة الإلكترونية في المؤسسات الجزائرية، رهانات وتحديات، تقييم الواقع واستشراف المستقبل، يوم 08 و 09، نوفمبر 2023.
19. سهام أقران، سليمة بوقصة، ملتقى دولي بعنوان: متطلبات ومعوقات وتحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية والتحول الرقمي في المؤسسات الجزائرية، جامعة غرداية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يوم 27 و 28 نوفمبر 2023.
- ثانيا: باللغة الأجنبية.
- I. كتب:**
20. Michael Armstrong, Stephen Taylor, **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**, 13th edition Kogan Page, London, UK. 2014.  
Link:  
[https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod\\_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice\\_1.pdf](https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf)
- II. مواقع الكترونية:**
21. SAP، "ما هو نظام إدارة الموارد البشرية (HRMS)؟"، موقع SAP الرسمي.

<https://www.sap.com/mena-ar/products/hcm/what-is-hrms.html>

22. Aziah, Daniel, **QUAINOO JOSEPH ARKO, Pharmacy Management System (Web-Based Application)**, Research Paper, September 2023.

[https://www.researchgate.net/publication/375380198\\_PHARMACY\\_MANAGEMENT\\_SYSTEM\\_WEB-BASED\\_APPLICATION](https://www.researchgate.net/publication/375380198_PHARMACY_MANAGEMENT_SYSTEM_WEB-BASED_APPLICATION)

23. Kyle Boyar, and others, **Laboratory Information Management Systems (LIMS)**. In Cannabis Laboratory Fundamentals ,2021.

[https://www.researchgate.net/publication/349942149\\_Laboratory\\_Information\\_Management\\_Systems\\_LIMS](https://www.researchgate.net/publication/349942149_Laboratory_Information_Management_Systems_LIMS)

---

---

## قائمة الملاحق

---

---

## الاستبانة

سيدي/سيدي

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي اعدت لجمع المعلومات اللازمة لدراسة، للحصول على شهادة ماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، تحت عنوان "دور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية" دراسة ميدانية بمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي - خنشلة - .

لذا نرجو منكم الإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة وموضوعية، حيث ان صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجابتكم، هذه البيانات سوف تستخدم لجانب علمي فقط.

شكرا على تعاونكم.

الجزء الأول: بيانات شخصية

1. الجنس: ذكر  أنثى 

2. المنصب الوظيفي:

إداري  ممرض  طبيب 

3. الفئة العمرية:

من 25 إلى 30 سنة  من 31 سنة إلى 40 سنة  من 41 سنة إلى 50 سنة  من 51 سنة فأكثر 

4. المؤهل العلمي:

ماستر  دكتوراه  تقني سامي  مهندس دولة 

5. الخبرة:

أقل من 10 سنوات  من 10 سنوات إلى 20 سنة  من 21 سنة إلى 30 سنة  من 31 سنة فأكثر 

الجزء الثاني: محاور الاستبانة

يرجى وضع إشارة (x) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظرك.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق

المحور الأول: تطبيقات الإدارة الرقمية				
أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS)				
أولا	01	تعتمد المؤسسة على أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تنظيم وإدارة شؤون الموظفين.		
	02	تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في متابعة الحضور والانصراف والإجازات بشكل دقيق وفعال.		
	03	تسهم أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تحسين إدارة الرواتب والمزايا المالية للموظفين.		
	04	توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) معلومات دقيقة تساعد في تقييم أداء الموظفين ووضع خطط تطويرهم.		
أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR)				
	05	يتم استخدام أنظمة السجلات الطبية الإللكترونية (EMR) بشكل فعال لتوثيق بيانات المرضى.		
	06	تساهم أنظمة السجلات الطبية الإللكترونية (EMR) في تسهيل الوصول إلى معلومات المرضى بسرعة ودقة.		
	07	يساهم نظام السجلات الطبية الإللكترونية (EMR) في تقليل الأخطاء الطبية والإدارية الناتجة عن عمليات التوثيق التقليدية		
	08	توفر أنظمة السجلات الطبية الإللكترونية (EMR) أدوات تسهم في تحسين عملية جدولة المواعيد وإدارة الفواتير الطبية.		
أنظمة إدارة الصيدليات (PMS)				
	09	تعتمد المؤسسة على نظام إدارة الصيدليات (PMS) لضمان توفر الأدوية بشكل دقيق ومستمر.		
	10	يساعد نظام إدارة الصيدليات (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف الوصفات الطبية.		
	11	يقلل نظام إدارة الصيدليات (PMS) من حدوث أخطاء متعلقة بتحديد صلاحية الأدوية.		
	12	يوفر نظام إدارة الصيدليات (PMS) تحديثات دقيقة عن المخزون الدوائي لتفادي نقص الأدوية.		

أنظمة إدارة المخبر (LMS)					رابعاً
				يساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تحسين دقة تسجيل وتحليل بيانات الفحوصات المخبرية.	13
				يسهل نظام إدارة المخبر (LMS) تتبع تاريخ المرضى ونتائجهم المخبرية السابقة.	14
				يساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تسهيل عملية مشاركة النتائج مع الأطباء والإدارات المختصة.	15
				يسهم نظام إدارة المخبر (LMS) في تسريع عمليات تحليل العينات وإصدار النتائج.	16
<b>المحور الثاني: أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي</b>					
				يتملك الموظفون في المركز المعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة.	17
				يحرص المركز على تطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال برامج تدريبية دورية.	18
				يشجع المركز على الابتكار والتجديد في أساليب العمل لتحسين الأداء.	19
				يشعر الموظفون بالتحفيز والاستعداد لبذل جهود إضافية لتحقيق التميز الوظيفي.	20
				يوجد تواصل فعال بين الموظفين والإدارة فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي.	21
				يوفر المركز بيئة عمل داعمة تساهم في تطوير أداء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.	22
				يتم تقييم أداء الموظفين بانتظام بناء على معايير واضحة وعادلة.	23
				يسهم استخدام تطبيقات الإدارة الرقمية في رفع مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل.	24
				تساعد هذه الأنظمة في تقليل الوقت المستغرق في معالجة المعلومات، مما يسمح للعاملين بالتركيز على مهامهم الأساسية.	25
				تساعد تطبيقات الإدارة الرقمية في تقليل الضغوط الوظيفية وتحسين التوازن بين العمل والراحة.	26

## تحكيم الاستبانة

الأستاذ/الأستاذة الفاضل/ة:

الدرجة العلمية:

الجامعة الأصلية:

تحية طيبة وبعد،

نرجو أن يتسع وقتكم الكريم للموافقة على تحكيم الاستبيان المرفق، والذي أعد في إطار إنجاز دراسة بعنوان: "دور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية - دراسة ميدانية بمركز التشخيص الطبي بالبسم الشافي - خنشلة". وذلك ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير.

راجيتين منكم التفضل بقبول هذا الطلب، وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام.

الطالبتين: لغرور فاطمة الزهراء/ مراح فطيمة.

الجامعة: جامعة عباس لغرور.

تخصص: إدارة أعمال.

الجزء الأول: بيانات شخصية

1. الجنس:

ذكر  أنثى

2. المنصب الوظيفي:

إداري  ممرض  طبيب

3. الفئة العمرية:

من 25 إلى 30 سنة  من 31 سنة إلى 40 سنة  من 41 سنة إلى 50 سنة   
من 51 سنة فأكثر

4. المؤهل العلمي:

ماستر  دكتورة  تقني سامي  مهندس دولة

5. الخبرة:

أقل من 10 سنوات  من 10 سنوات إلى 20 سنة  من 21 سنة إلى 30 سنة   
من 30 سنة فأكثر

الجزء الثاني: محاور الاستبانة

يرجى وضع إشارة (x) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظرك.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
<b>المحور الأول: تطبيقات الإدارة الرقمية</b>						
<b>أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (HRMS)</b>						<b>أولا</b>
					01 هناك مسؤول موارد بشرية على مستوى المركز يقوم بتنظيم وإدارة شؤون الموظفين.	
					02 تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في متابعة الحضور والانصراف والإجازات بشكل دقيق وفعال.	
					03 تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تحسين إدارة الرواتب والمزايا المالية للموظفين.	
					04 توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) معلومات دقيقة تساعد في تقييم أداء الموظفين ووضع خطط تسيير مساره المهني وتطويرهم	
<b>أنظمة السجلات الطبية الالكترونية (EMR)</b>						<b>ثانيا</b>
					05 يتم استخدام تطبيقات الكترونية لتسجيل معلومات المرضى وتوثيقها.	
					06 تساهم أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تسهيل الوصول إلى معلومات المرضى بسرعة ودقة.	
					07 يساهم نظام السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تقليل الأخطاء الطبية والإدارية الناتجة عن عمليات التوثيق التقليدية	
					08 توفر أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) أدوات تساهم في تحسين عملية جدولة المواعيد وإدارة الفواتير الطبية.	
<b>أنظمة إدارة الصيدلية (PMS)</b>						<b>ثالثا</b>
					09 يوفر المركز نظام الكتروني لإدارة الصيدلية يضمن توفير الكواشف والأدوية المستعملة على مستواها بشكل دقيق ومستمر.	
					10 يساعد نظام إدارة الصيدلية (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف أوامر الطلب الخاصة بكل قسم.	
					11 يقلل نظام إدارة الصيدلية (PMS) من حدوث أخطاء متعلقة بتحديد صلاحية الكواشف الأدوية.	

					12	يوفر نظام إدارة الصيدلية (PMS) تحديثات دقيقة عن المخزون الدوائي لتفادي نقص الكواشف والأدوية.
<b>رابعاً</b>						
<b>أنظمة إدارة المخبر (LMS)</b>						
					13	يساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تحسين دقة تسجيل وتحليل بيانات الفحوصات المخبرية.
					14	يسهل نظام إدارة المخبر (LMS) تتبع مرور المرضى ونتائجهم المخبرية السابقة.
					15	يساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تسهيل عملية مشاركة النتائج مع الأطباء والإدارات المختصة.
					16	يسهم نظام إدارة المخبر (LMS) في تسريع عمليات تحليل العينات وإصدار النتائج.
<b>المحور الثاني: أداء رأس المال البشري بمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي</b>						
					17	يتملك الموظفون في المركز المعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة.
					18	يحرص المركز على تطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال برامج تدريبية دورية.
					19	يشجع المركز على الابتكار والتجديد في أساليب العمل لتحسين الأداء.
					20	يشعر الموظفون بالتحفيز والاستعداد لبذل جهود إضافية لتحقيق التميز الوظيفي.
					21	يوجد تواصل فعال بين الموظفين والإدارة فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي.
					22	يوفر المركز بيئة عمل داعمة تساهم في تطوير أداء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.
					23	يتم تقييم أداء الموظفين بانتظام بناء على معايير واضحة وعادلة.

## محكمين الاستبيان



## تحكيم الاستبانة



الأستاذ/الأستاذة الفاضل/ة:

الدرجة العلمية:

الجامعة الأصلية:

تحية طيبة وبعد،

نرجو أن يتسع وقتكم الكريم للموافقة على تحكيم الاستبيان المرفق، والذي أعد في إطار إنجاز دراسة بعنوان: "دور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري بالمؤسسات الصحية - دراسة ميدانية بمركز التشخيص الطبي البلسم الشافي - خنشلة". وذلك ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير. راجيتين منكم التفضل بقبول هذا الطلب، وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام.

الطالبتين: لغرور فاطمة الزهراء/ مراح فطيمة.

الجامعة: جامعة عباس لغرور.

تخصص: إدارة أعمال.

## محكمين الاستبيان

المحکم	الاسم	الرتبة	الجامعة	الإمضاء
01	عروف راضية	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	
02	شيبان سمير	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	
03	بوزيدي هدى	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	

## مخرجات برنامج SPSS

هناك مسؤول موارد بشرية على مستوى المركز يقوم بتنظيم وإدارة شؤون الموظفين.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	3	25,0	25,0	25,0
	موافق	4	33,3	33,3	58,3
	موافق بشده	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تحسين إدارة الرواتب والمزايا المالية للموظفين.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	1	8,3	8,3	8,3
	موافق	5	41,7	41,7	50,0
	موافق بشده	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

يتم استخدام تطبيقات الكترونية لتسجيل معلومات المرضى وتوثيقها.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق	2	16,7	16,7	16,7
	موافق بشده	10	83,3	83,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

يساهم نظام السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تقليل الأخطاء الطبية والإدارية الناتجة عن عمليات التوثيق التقليدية.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق	4	33,3	33,3	33,3
	موافق بشده	8	66,7	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

يساعد نظام إدارة الصيدلية (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف أوامر الطلب الخاصة بكل قسم.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	2	16,7	16,7	16,7
	موافق	3	25,0	25,0	41,7
	موافق بشده	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

يقلل نظام إدارة الصيدلية (PMS) من حدوث أخطاء متعلقة بتحديد صلاحية الكواشف الأدوية.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	1	8,3	8,3	8,3
	موافق	6	50,0	50,0	58,3
	موافق بشده	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في متابعة الحضور والانصراف والإجازات بشكل دقيق وفعال.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق	5	41,7	41,7	41,7
	موافق بشده	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) معلومات دقيقة تساعد في تقييم أداء الموظفين ووضع خطط لتسيير مساراتهم المهني وتطويرهم.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	2	16,7	16,7	16,7
	موافق	6	50,0	50,0	66,7
	موافق بشده	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

تساهم أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تسهيل الوصول إلى معلومات المرضى بسرعة ودقة.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق	1	8,3	8,3	8,3
	موافق بشده	11	91,7	91,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

توفر أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) أدوات تساهم في تحسين عملية جدولة المواعيد وإدارة الفواتير الطبية.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق	5	41,7	41,7	41,7
	موافق بشده	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

يوفر المركز نظام الكتروني لإدارة الصيدلية يضمن توفير الكواشف والأدوية المستعملة على مستواها بشكل دقيق ومستمر.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	2	16,7	16,7	16,7
	موافق	2	16,7	16,7	33,3
	موافق بشده	8	66,7	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

يوفر نظام إدارة الصيدلية (PMS) تحديثات دقيقة عن المخزون الدوائي لتفادي نقص الكواشف والأدوية.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	1	8,3	8,3	8,3
	موافق	6	50,0	50,0	58,3
	موافق بشده	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

يساعد نظام إدارة المعكبر (LMS) في تحسين دقة تسجيل وتحليل بيانات الفحوصات المعكبرية.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق	2	16,7	16,7	16,7
موافق بنده	10	83,3	83,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

يسهل نظام إدارة المعكبر (LMS) تتبع مرور المرضى ونتائجهم المعكبرية السابقة.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق	3	25,0	25,0	25,0
موافق بنده	9	75,0	75,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

يسهم نظام إدارة المعكبر (LMS) في تسريع عمليات تحليل العينات وإصدار النتائج.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق	4	33,3	33,3	33,3
موافق بنده	8	66,7	66,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

يحرص المركز على تطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال برامج تدريبية دورية.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide محايد	1	8,3	8,3	8,3
موافق	3	25,0	25,0	33,3
موافق بنده	8	66,7	66,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

يشعر الموظفون بالتحفيز والاستعداد لبذل جهود إضافية لتحقيق التميز الوظيفي.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide محايد	5	41,7	41,7	41,7
موافق	3	25,0	25,0	66,7
موافق بنده	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

يوفر المركز بيئة عمل داعمة تساهم في تطوير أداء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide محايد	1	8,3	8,3	8,3
موافق	5	41,7	41,7	50,0
موافق بنده	6	50,0	50,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

يساعد نظام إدارة المعكبر (LMS) في تسهيل عملية مشاركة النتائج مع الأطباء والإدارات المختصة.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide عبر موافق	1	8,3	8,3	8,3
موافق	2	16,7	16,7	25,0
موافق بنده	9	75,0	75,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

يمتلك الموظفون في المركز المعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide عبر موافق	1	8,3	8,3	8,3
محايد	2	16,7	16,7	25,0
موافق	3	25,0	25,0	50,0
موافق بنده	6	50,0	50,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

يشجع المركز على الابتكار والتجديد في أساليب العمل لتحسين الأداء.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق	5	41,7	41,7	41,7
موافق بنده	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

يوجد تواصل فعال بين الموظفين والإدارة فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق	8	66,7	66,7	66,7
موافق بنده	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

يتم تقييم أداء الموظفين بانتظام بناء على معايير واضحة وعادلة.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide محايد	3	25,0	25,0	25,0
موافق	4	33,3	33,3	58,3
موافق بنده	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,878	23

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
v1	,207	12	,166	,901	12	,165
v222	,188	12	,200 <sup>*</sup>	,870	12	,065

\*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Rapport

	هناك مسؤول موارد بشرية على مستوى المركز يقوم بتنظيم وإدارة شؤون الموظفين.	تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) متابعة الحضور والانصراف والإجازات بشكل دقيق وفعال.	تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تحسين إدارة الرواتب والمزايا المالية للموظفين.	توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) معلومات دقيقة تساعد في تقييم أداء الموظفين ووضع خطط مسير مساره المهني وتطويرهم	FF1
Moyenne	4,17	4,58	4,42	4,17	4,3333
N	12	12	12	12	12
Ecart type	,835	,515	,669	,718	,54703

Rapport

	يتم استخدام تطبيقات الكرونية لتسجيل معلومات المرضى وتوثيقها.	تساهم أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية في تسهيل الوصول إلى معلومات المرضى بسرعة ودقة.	تساهم نظام السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تقليل الأخطاء الطبية والإدارية الناتجة عن عمليات التوثيق الفظيضية	توفر أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية أدوات (EMR) تساهم في تحسين عملية جدولة المواعيد وإدارة الفواتير الطبية.	FF2
Moyenne	4,83	4,92	4,67	4,58	4,7500
N	12	12	12	12	12
Ecart type	,389	,289	,492	,515	,33710

Rapport

	توفر المركز نظام الكروني لإدارة الصيدلية بضمن توفير الكوائف والأدوية المستعملة على مستواها بشكل دقيق ومستمر.	تساعد نظام إدارة الصيدلية (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف أوامر الطلب الخاصة بكل قسم.	يقال نظام إدارة الصيدلية (PMS) من حدوث أخطاء متعلقة بتحديد صانحة الكوائف الأدوية.	توفر نظام إدارة الصيدلية (PMS) تحديثات دقيقة عن المخزون الدوائي لتفادي نقص الكوائف والأدوية.	FF3
Moyenne	4,50	4,42	4,33	4,33	4,3958
N	12	12	12	12	12
Ecart type	,798	,793	,651	,651	,62576

Rapport

	تساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تحسين دقة تسجيل وتحليل بيانات الفحوصات المخبرية.	يسهل نظام إدارة المخبر (LMS) تدفق مرور المرضى ونتائجهم المخبرية السابقة.	تساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تسهيل عملية مشاركة النتائج مع الأطباء والإدارات المختصة.	تسهل نظام إدارة المخبر (LMS) في تسريع عمليات تحليل العينات وإصدار النتائج.	FF4
Moyenne	4,83	4,75	4,58	4,67	4,7083
N	12	12	12	12	12
Ecart type	,389	,452	,900	,492	,43736

Corrélations

Rho de Spearman	FF1		هناك مسؤول موارد بشرية على مستوى المركز يقوم بتنظيم وإدارة شؤون الموظفين.	تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في متابعة الحضور والانصراف والإجازات بشكل دقيق وفعال.	تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تحسين إدارة الرواتب والمزايا المالية للموظفين.	توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) معلومات دقيقة تساعد في تقييم أداء الموظفين ووضع خطط مسير مساره وتطويرهم.
		Coefficient de corrélation	1,000	,619*	,821**	,870**
		Sig. (bilatérale)	.	,032	,001	<,001
		N	12	12	12	12
	هناك مسؤول موارد بشرية على مستوى المركز يقوم بتنظيم وإدارة شؤون الموظفين.	Coefficient de corrélation	,619*	1,000	,156	,294
		Sig. (bilatérale)	,032	.	,627	,353
		N	12	12	12	12
	تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في متابعة الحضور والانصراف والإجازات بشكل دقيق وفعال.	Coefficient de corrélation	,821**	,156	1,000	,844**
		Sig. (bilatérale)	,001	,627	.	<,001
		N	12	12	12	12
	تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تحسين إدارة الرواتب والمزايا المالية للموظفين.	Coefficient de corrélation	,870**	,294	,844**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	,353	<,001	.
		N	12	12	12	12
	توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) معلومات دقيقة تساعد في تقييم أداء الموظفين ووضع خطط مسير مساره وتطويرهم.	Coefficient de corrélation	,884**	,419	,695*	,781**
		Sig. (bilatérale)	<,001	,175	,012	,003
		N	12	12	12	12

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

Rho de Spearman	FF2		بم استخدام تطبيقات الكرونية لسجيل معلومات المرضى وتوثيقها.	تساهم أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تسهيل الوصول إلى معلومات المرضى بسرعة ودقة.	تساهم نظام السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تقليل الأخطاء الطبية والإدارة الفعالة عن عمليات التوثيق التفصيلية.	توفر أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) أدوات تساهم في تحسين عملية جدولة المواعيد وإدارة الفواتير الطبية.
		Coefficient de corrélation	1,000	,697*	,701	,827**
		Sig. (bilatérale)	.	,012	,011	<,001
		N	12	12	12	12
	بم استخدام تطبيقات الكرونية لسجيل معلومات المرضى وتوثيقها.	Coefficient de corrélation	,697*	1,000	,674*	,632*
		Sig. (bilatérale)	,012	.	,016	,027
		N	12	12	12	12
	تساهم أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تسهيل الوصول إلى معلومات المرضى بسرعة ودقة.	Coefficient de corrélation	,517	,674*	1,000	,426
		Sig. (bilatérale)	,085	,016	.	,167
		N	12	12	12	12
	تساهم نظام السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) في تقليل الأخطاء الطبية والإدارة الفعالة عن عمليات التوثيق التفصيلية.	Coefficient de corrélation	,827**	,632*	,426	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	,027	,167	.
		N	12	12	12	12
	توفر أنظمة السجلات الطبية الإلكترونية (EMR) أدوات تساهم في تحسين عملية جدولة المواعيد وإدارة الفواتير الطبية.	Coefficient de corrélation	,869**	,529	,357	,478
		Sig. (bilatérale)	<,001	,077	,255	,116
		N	12	12	12	12

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		FF3		بوفير المركز نظام الصيدلييه (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف أوامر الطلب الخاصة بكل دهن ومستم.	بساعد نظام إدارة الصيدلييه (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف أوامر الطلب الخاصة بكل قسم.	بظل نظام إدارة الصيدلييه (PMS) من حدوث أخطاء متعلقة بتحديد صاَحية الكوائف الأديويه.	بوفير نظام إدارة الصيدلييه (PMS) تحديثات دقيقه عن المخزون الأوائف لقادي نقص الكوائف والأديويه.
Rho de Spearman	FF3	Coefficient de corrélation	1,000	,854**	,906**	,656*	,918**
		Sig. (bilatérale)	.	<,001	<,001	,021	<,001
		N	12	12	12	12	12
بوفير المركز نظام الكرويي لإدارة الصيدلييه بضمن توفير الكوائف والأديويه المستعمله على مستواها بشكل دقيق ومستم.	بوفير المركز نظام الكرويي لإدارة الصيدلييه بضمن توفير الكوائف والأديويه المستعمله على مستواها بشكل دقيق ومستم.	Coefficient de corrélation	,854**	1,000	,896**	,316	,675*
		Sig. (bilatérale)	<,001	.	<,001	,316	,016
		N	12	12	12	12	12
بساعد نظام إدارة الصيدلييه (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف أوامر الطلب الخاصة بكل قسم.	بساعد نظام إدارة الصيدلييه (PMS) في تسريع عمليات تسجيل البيانات وصرف أوامر الطلب الخاصة بكل قسم.	Coefficient de corrélation	,906**	,896**	1,000	,395	,757**
		Sig. (bilatérale)	<,001	<,001	.	,204	,004
		N	12	12	12	12	12
بظل نظام إدارة الصيدلييه (PMS) من حدوث أخطاء متعلقة بتحديد صاَحية الكوائف الأديويه.	بظل نظام إدارة الصيدلييه (PMS) من حدوث أخطاء متعلقة بتحديد صاَحية الكوائف الأديويه.	Coefficient de corrélation	,656*	,316	,395	1,000	,738**
		Sig. (bilatérale)	,021	,316	,204	.	,006
		N	12	12	12	12	12
بوفير نظام إدارة الصيدلييه (PMS) تحديثات دقيقه عن المخزون الأوائف لقادي نقص الكوائف والأديويه.	بوفير نظام إدارة الصيدلييه (PMS) تحديثات دقيقه عن المخزون الأوائف لقادي نقص الكوائف والأديويه.	Coefficient de corrélation	,918**	,675*	,757**	,738**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	,016	,004	,006	.
		N	12	12	12	12	12

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		FF4		بساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تحسين دقة تسجيل وتحليل بيانات الفحوصات المخبريه.	بسهل نظام إدارة المخبر (LMS) نتج مرور المرضي ونتائجهم المخبريه السابقه.	بساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تسهيل عمليه مشاركه النتائج مع الأطباء والإدارات المتخصصه.	بسهل نظام إدارة المخبر (LMS) في تسريع عمليات تحليل العينات وإصدار النتائج.
Rho de Spearman	FF4	Coefficient de corrélation	1,000	,657*	,691*	,841**	,895**
		Sig. (bilatérale)	.	,020	,013	<,001	<,001
		N	12	12	12	12	12
بساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تحسين دقة تسجيل وتحليل بيانات الفحوصات المخبريه.	بساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تحسين دقة تسجيل وتحليل بيانات الفحوصات المخبريه.	Coefficient de corrélation	,657*	1,000	,775**	,682*	,632*
		Sig. (bilatérale)	,020	.	,003	,015	,027
		N	12	12	12	12	12
بسهل نظام إدارة المخبر (LMS) نتج مرور المرضي ونتائجهم المخبريه السابقه.	بسهل نظام إدارة المخبر (LMS) نتج مرور المرضي ونتائجهم المخبريه السابقه.	Coefficient de corrélation	,691*	,775**	1,000	,477	,408
		Sig. (bilatérale)	,013	,003	.	,117	,188
		N	12	12	12	12	12
بساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تسهيل عمليه مشاركه النتائج مع الأطباء والإدارات المتخصصه.	بساعد نظام إدارة المخبر (LMS) في تسهيل عمليه مشاركه النتائج مع الأطباء والإدارات المتخصصه.	Coefficient de corrélation	,841**	,682*	,477	1,000	,809**
		Sig. (bilatérale)	<,001	,015	,117	.	,001
		N	12	12	12	12	12
بسهل نظام إدارة المخبر (LMS) في تسريع عمليات تحليل العينات وإصدار النتائج.	بسهل نظام إدارة المخبر (LMS) في تسريع عمليات تحليل العينات وإصدار النتائج.	Coefficient de corrélation	,895**	,632*	,408	,809**	1,000
		Sig. (bilatérale)	<,001	,027	,188	,001	.
		N	12	12	12	12	12

\* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		v222	بملاك الموظفين في المركز المعرفه والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكتابه	بمركز المركز على تطوير مهارات وقرارات الموظفين من خلال برامج تدريبية دورية	بنجح المركز على الابتكار والحديد في أساليب العمل فحسين الأداء	بشعر الموظفين بالتحفيز والامتداد ليدل جهود إصافيه لتحقيق المميز الوظيفي	بوجد تواصل فعال بين الموظفين والإدارة فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي	بوفر المركز بيئة عمل داعمة تساهم في تطوير أداء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم	بتم تقييم أداء الموظفين بالنظام بناء على معايير واضحة وعادلة
Rho de Spearman v222	Coefficient de corrélation	1,000	,845**	,611*	,697*	,802**	,781**	,761**	,927**
	Sig. (bilatérale)	.	<,001	,035	,012	,002	,003	,004	<,001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
بملاك الموظفين في المركز المعرفه والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكتابه	Coefficient de corrélation	,845**	1,000	,351	,739**	,643*	,663*	,547	,809**
	Sig. (bilatérale)	<,001	.	,263	,006	,024	,019	,065	,001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
بمركز المركز على تطوير مهارات وقرارات الموظفين من خلال برامج تدريبية دورية	Coefficient de corrélation	,611*	,351	1,000	,177	,555	,154	,278	,573
	Sig. (bilatérale)	,035	,263	.	,583	,061	,633	,381	,051
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
بنجح المركز على الابتكار والحديد في أساليب العمل فحسين الأداء	Coefficient de corrélation	,697*	,739**	,177	1,000	,496	,598*	,381	,626*
	Sig. (bilatérale)	,012	,006	,583	.	,101	,040	,221	,029
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
بشعر الموظفين بالتحفيز والامتداد ليدل جهود إصافيه لتحقيق المميز الوظيفي	Coefficient de corrélation	,802**	,643*	,555	,496	1,000	,464	,580*	,627*
	Sig. (bilatérale)	,002	,024	,061	,101	.	,129	,048	,029
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
بوجد تواصل فعال بين الموظفين والإدارة فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي	Coefficient de corrélation	,781**	,663*	,154	,598*	,464	1,000	,684*	,764**
	Sig. (bilatérale)	,003	,019	,633	,040	,129	.	,014	,004
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
بوفر المركز بيئة عمل داعمة تساهم في تطوير أداء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم	Coefficient de corrélation	,761**	,547	,278	,381	,580*	,684*	1,000	,777**
	Sig. (bilatérale)	,004	,065	,381	,221	,048	,014	.	,003
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
بتم تقييم أداء الموظفين بالنظام بناء على معايير واضحة وعادلة	Coefficient de corrélation	,927**	,809**	,573	,626*	,627*	,764**	,777**	1,000
	Sig. (bilatérale)	<,001	,001	,051	,029	,029	,004	,003	.
	N	12	12	12	12	12	12	12	12

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,266 <sup>a</sup>	,071	-,022	,57050

a. Prédicteurs : (Constante), FF1

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Source	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,249	1	,249	,764	,403 <sup>b</sup>
	de Student	3,255	10	,325		
	Total	3,503	11			

a. Variable dépendante : v222

b. Prédicteurs : (Constante), FF1

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Statistiques de colinéarité		
	Tolérance	VIF	
1	FF1	,521	1,918
	FF2	,629	1,589
	FF3	,660	1,515
	FF4	,422	2,372

a. Variable dépendante : v222

## Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,119 <sup>a</sup>	,014	-,084	,58766

a. Prédicteurs : (Constante), FF2

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,050	1	,050	,145	,712 <sup>b</sup>
	de Student	3,453	10	,345		
	Total	3,503	11			

a. Variable dépendante : v222

b. Prédicteurs : (Constante), FF2

## Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,118 <sup>a</sup>	,014	-,085	,58776

a. Prédicteurs : (Constante), FF3

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,049	1	,049	,141	,715 <sup>b</sup>
	de Student	3,455	10	,345		
	Total	3,503	11			

a. Variable dépendante : v222

b. Prédicteurs : (Constante), FF3

## Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,294 <sup>a</sup>	,086	-,005	,56578

a. Prédicteurs : (Constante), FF4

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,302	1	,302	,945	,354 <sup>b</sup>
	de Student	3,201	10	,320		
	Total	3,503	11			

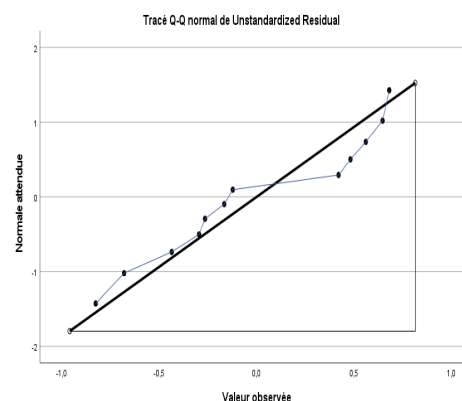
a. Variable dépendante : v222

b. Prédicteurs : (Constante), FF4

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,323 <sup>a</sup>	,104	-,408	,66956

a. Prédicteurs : (Constante), FF4, FF3, FF2, FF1



### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,365	4	,091	,204	,928 <sup>b</sup>
	de Student	3,138	7	,448		
	Total	3,503	11			

a. Variable dépendante : v222

b. Prédicteurs : (Constante), FF4, FF3, FF2, FF1

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	2,996	3,135		,956	,371
	FF1	,170	,511	,164	,332	,750
	FF2	-,164	,755	-,098	-,218	,834
	FF3	-,079	,397	-,087	-,198	,849
	FF4	,362	,711	,281	,509	,626

a. Variable dépendante : v222



## استمارة تسهيل المهمة

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Abbes laghrou University Khenchela

Faculty of Economics, Management and Commercial Sciences



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

خنشلة في : 2025/03/18

الرقم: 35 / ق ع ت / ق ع ت / ق ع م / 2025

الاسم و اللقب : مراح فاطمة / لغرور فاطمة الزهراء

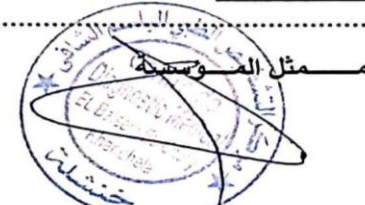
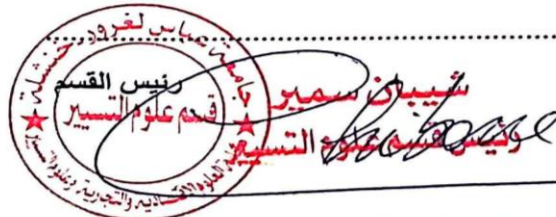
مكان الميلاد: المحمل/ خنشلة

تاريخ الميلاد: 2002-04-15 / 2002-06-25

- عنوان تقرير التريص: دور تطبيقات الادارة الرقمية في تحسين اداء راس المال البشري في المؤسسات الصحية
- مكان التريص: مركز البلمس الشافي-خنشلة- فترة التريص :15 يوم

ملاحظة	العلامة	عناصر المواظبة
	04/...04...	المواظبة
	04/...04...	المبادرة
	04/...03...	المعارف التطبيقية
	04/...04...	قدرة العمل
	04/...03...	العلاقة مع العمال
	20/...4...8...	العلامة النهائية

ملاحظات أخرى:



---

---

# ملخص

---

---

**ملخص:** هدفت الدراسة إلى تحليل دور تطبيقات الإدارة الرقمية في تحسين أداء رأس المال البشري داخل المؤسسات الصحية، من خلال دراسة ميدانية على مركز التشخيص الطبي "البلسم الشافي" بولاية خنشلة، وذلك لما تمثله تطبيقات الإدارة الرقمية من أدوات فعالة لتطوير أساليب العمل، وما يشكله رأس المال البشري من عنصر استراتيجي في تحقيق الكفاءة والفعالية داخل المؤسسات الصحية، وقد اعتمدت الدراسة على عينة مكونة من 12 موظفاً. وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام أدوات إحصائية كتحليل الانحدار البسيط والانحدار المتعدد عبر برنامج SPSS. توصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الرقمية (HRMS، EMR، PMS، LMS) وأداء رأس المال البشري، حيث بلغت قيمة معامل التفسير للنموذج 0.104، أي أن هذه التطبيقات تفسر 10.4% فقط من التغير في الأداء، في حين تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يتم إدراجها في النموذج، مما يدل على محدودية تأثير الأنظمة الرقمية محل الدراسة على تحسين أداء رأس المال البشري في هذا السياق.

**الكلمات المفتاحية:** الإدارة الرقمية، تطبيقات الإدارة الرقمية، الأداء، رأس المال البشري، المؤسسات الصحية.

**Abstract:** The study aimed to analyze the role of digital management applications in improving the performance of human capital within health institutions, through a field study on the Medical Diagnostic Center "Al-Balsam Al-Shafi" in Khenchela, Province, due to the fact that digital management applications represent effective tools for developing work methods, and that human capital constitutes a strategic element in achieving efficiency and effectiveness within healthcare institutions. using a sample of 12 employees. The descriptive-analytical approach was adopted and statistical tools such as simple regression and multiple regression analysis were used through the SPSS program. The results revealed that there is no statistically significant relationship between digital management applications (HRMS, EMR, PMS, LMS) and human capital performance, as the value of the explanation coefficient of the model reached 0.104, meaning that these applications explain only 10.4% of the change in performance, while the remaining percentage is due to other factors that were not included in the model, which indicates the limited impact of the digital systems studied on improving human capital performance in this context.

**Keywords:** Digital management, digital management applications, performance, human capital, health organizations.