

"أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف" (دراسة ميدانية على مستشفى الملك فهد بالباحة)

إعداد الباحث:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة، جامعة ميداوشن، المملكة العربية السعودية

2026م

Received: 11/09/2026 | Revised: 12/09/2026 | Accepted: 23/09/2026 | Published: 02/10/2026

Keywords: Electronic Human Resource Management, Recruitment Process Effectiveness, King Fahd Hospital in Al-Baha.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف بالتطبيق على مستشفى الملك فهد بالباحة، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 217 موظفًا وموظفة من العاملين في المستشفى، وقد استخدم الباحث أداة الاستبيان لقياس مجالات الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مستشفى الملك فهد بالباحة جاء بدرجة كبيرة، كما جاء مستوى فاعلية عملية التوظيف في المستشفى بدرجة كبيرة، أيضًا أثبتت النتائج وجود أثر دال احصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جميع أبعاد فاعلية عملية التوظيف (سياسات التوظيف - تطبيق إجراءات التوظيف - كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف) في مستشفى الملك فهد بالباحة، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: تحديد الوصف الوظيفي لجميع العاملين في مستشفى الملك فهد بالباحة بطريقة تكنولوجية محوسبة لضمان دقة المعلومات وسهولة الوصول إليها، تطوير نظام تكنولوجي لاستقطاب الكوادر الطبية

Abstract:

The study aimed to investigate the impact of implementing Electronic Human Resource Management (E-HRM) on the effectiveness of the recruitment process, with application to King Fahd Hospital in Al-Baha. The study adopted the descriptive-analytical approach. The sample consisted of 217 male and female employees working at the hospital. The researcher used a questionnaire as the data collection instrument to measure the study's domains.

The results showed that the level of implementation of Electronic Human Resource Management at King Fahd Hospital in Al-Baha was high. Likewise, the level of effectiveness of the recruitment process at the hospital was found to be high. The findings also demonstrated a statistically significant effect at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) of Electronic Human Resource Management on all dimensions of recruitment effectiveness, namely: recruitment policies, implementation of recruitment procedures, and the efficiency and experience of personnel responsible for the recruitment process at King Fahd Hospital in Al-Baha.

In light of these findings, the study presented several recommendations, most notably: developing a technologically computerized job description for all employees at King Fahd Hospital in Al-Baha to ensure the accuracy of information and ease of access to it; developing a technological system for attracting medical and administrative personnel from outside the hospital; and reviewing written recruitment policies to enhance employees' loyalty and organizational commitment.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فاعلية عملية التوظيف، مستشفى الملك فهد بالباحة.

والإدارية من خارج المستشفى، مراجعة سياسات التوظيف المكتوبة لضمان زيادة الولاء والارتباط الوظيفي لدى الموظفين.

How to Cite This Article

الفاهمي، ع. ع. ح. (2026). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف: دراسة ميدانية على مستشفى الملك فهد بالباحة. *المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)*، 9(96)، (416 - 443).



AJSP | Vol. 9 | Issue 96 | DOI: <https://doi.org/10.36571/ajsp.96>

AJSP ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8048-2082>

1. المقدمة:

يتسم العصر الحالي بالتطور المستمر، ومن هنا فقد أصبح مواكبة التقدم التكنولوجي في عصر الرقمنة أمراً ضرورياً في ظل التحديات التي يفرضها التسارع الكبير في تقنيات المعلومات، والثورة المعلوماتية التي اجتاحت العالم بأسره. وفي هذا السياق، تعد الإدارة الإلكترونية رافعة أي نشاط في المؤسسات بأنواعها وأحجامها المختلفة، فهي تمثل الرابط الحيوي الذي يجمع بين أنشطتها. لقد دفعت الحاجة إلى مواكبة الثورة المعلوماتية المؤسسات إلى ضرورة اعتماد التحول نحو رقمنة كافة الأعمال الإدارية حتى تستطيع التكيف مع تحديات التغيير المستمر في البيئة المحيطة بما يحقق أهداف المؤسسة، حيث تتيح الإدارة الإلكترونية للمهام والأنشطة والوظائف الإدارية تبادل وتوزيع المعلومات بشكل إلكتروني لمن يحتاجها، مما يساهم في تحسين جودة اتخاذ القرارات والخيارات، وقد أدى ذلك إلى ظهور العديد من المجالات والأنظمة التي تستخدم الإدارة الإلكترونية بشكل رئيسي وفرعي (بلغنامي، 2022، ص 601).

من جهة أخرى، يعد المورد البشري العنصر الأساسي في العمليات الإنتاجية والخدمية، ومن هنا تتبع أهمية العناية به من خلال تحسين عملية توظيفه بشكل مستدام. لذلك، زاد الاهتمام من قبل المؤسسات ومنظمات الأعمال بتطوير عمليات التوظيف كأحد أهم العوامل التي تساهم في نمو المؤسسة، كما أن ظهور التكنولوجيا فرض تحديات جديدة تتطلب التحول من الأساليب التقليدية إلى الأنظمة الحديثة، والاستفادة منها في تحسين عملية توظيف الكفاءات، مما يعزز كفاءة الأداء ويساهم في مواجهة التحديات المحيطة بالمؤسسات في ظل التغيرات المتسارعة في عالم الأعمال (أبو الجبين، 2022، ص 82).

وتوفر الإدارة الإلكترونية في مجال إدارة الموارد البشرية إطاراً تقنياً متقدماً تستطيع المنظمات من خلاله تطوير عملية توظيف الكفاءات؛ حيث لم يعد أثر النظم المعلوماتية الحديثة يقتصر على إدارة الوظائف التقليدية، بل توسع ليشمل أنشطة مثل استقطاب الكفاءات، التقييم الإلكتروني للمرشحين، واختيار الموظفين بناءً على معايير دقيقة وموضوعية مدعومة بالبيانات، وقد ساعدت هذه المخرجات في تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل الأخطاء البشرية، مما ساهم في تعزيز فاعلية عملية التوظيف (الشرباتي، 2017، ص 6).

كما تلعب هذه النظم دوراً جوهرياً في دعم قرارات التوظيف من خلال توفير بيانات دقيقة وتحليلات شاملة حول المرشحين، حيث يساهم هذا النهج في اختيار الأفراد الأكثر تأهيلاً واستعداداً لتحقيق النجاح والاستمرارية داخل المنظمة، مما يعزز من قدرتها على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. (Nankervis, 2018, p266)

وتأسيساً لما سبق تسعى الدراسة الحالية للتعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.

1.1. مشكلة الدراسة:

على الرغم من أن العديد من الدراسات أشارت إلى دور الإدارة الإلكترونية في تحسين كفاءة وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومن بينها عملية التوظيف، إلا أن الحاجة ما تزال قائمة إلى دراسة هذا الأثر في القطاع الصحي تحديداً، نظراً لما يتميز به هذا القطاع من خصوصية ترتبط باعتماده بدرجة كبيرة على الموارد البشرية المؤهلة في تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية، وتزداد أهمية ذلك في ظل ارتباط جودة الخدمات الصحية بكفاءة الممارسات الإدارية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، ولا سيما تلك التي تسهم في استقطاب واختيار الكفاءات المناسبة. وفي هذا السياق، هدفت دراسة محمد وآخرون (2024) إلى تحليل أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها المختلفة، ومنها الاستقطاب الإلكتروني والاختيار والتعيين الإلكتروني، على جودة الخدمات الصحية بالتطبيق على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، وأظهرت نتائجها وجود علاقة معنوية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة الخدمة الصحية.

ومن جهة أخرى، تسعى وزارة الصحة السعودية إلى التحول للإدارة الإلكترونية في تقديم خدماتها وإدارة أنشطتها بما في ذلك إدارة الموارد البشرية، بهدف تحسين الكفاءة وجودة الخدمات الصحية بما يتوافق مع الاستراتيجية الوطنية للصحة الإلكترونية، التي تهدف إلى تعزيز قدرات القطاع الصحي في المجال الرقمي، استجابةً للتحولات والظروف المستجدة التي خلقتها الجائحة كورونا (وزارة الصحة السعودية، 2022).

ومع هذه التطورات التي شهدتها القطاع الصحي السعودي في تبني الإدارة الإلكترونية في مختلف جوانب العمل، فإن التركيز على دراسة أثر هذه المنهجية في عملية التوظيف في المستشفيات ما زال محدوداً حيث لم تتناول أي من الدراسات السابقة - على حد علم الباحث - ذلك. ومن هنا تظهر الحاجة الماسة لدراسة أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف بالتطبيق على مستشفى الملك فهد بالباحة .

وبناءً على ما سبق فإنه يمكن تلخيص المشكلة البحثية في صورة السؤال الرئيس التالي: ما أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف بالتطبيق على مستشفى الملك فهد بالباحة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التشغيلية، العلائقية، التحويلية) في مستشفى الملك فهد بالباحة؟
2. ما مستوى فاعلية عملية التوظيف في المستشفى بأبعادها (سياسات التوظيف - تطبيق إجراءات التوظيف - كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف) في مستشفى الملك فهد بالباحة؟
3. هل هناك أثر لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أبعاد فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة؟ ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

(أ) ما أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على سياسات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة؟

(ب) ما أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تطبيق إجراءات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة؟

(ت) ما أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة؟

2.1. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها (التشغيلية، العلائقية، التحويلية) في مستشفى الملك فهد بالباحة .
2. التعرف على مستوى فاعلية عملية التوظيف في المستشفى بأبعادها (سياسات التوظيف - تطبيق إجراءات التوظيف - كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف) في مستشفى الملك فهد بالباحة.
3. تحليل أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على أبعاد فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة .
4. الكشف عن أية فروق دالة احصائياً لأثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (النوع، العمر، سنوات الخبرة).

3.1. أهمية الدراسة:

أولاً- الأهمية النظرية:

وتتمثل في كونها _ حد علم الباحث_ من أوائل الدراسات التي تناولت أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على فاعلية عملية التوظيف، كما يقدم محتوى الدراسة معرفة ذات قيمة للدراسات الأكاديمية التي تهتم بالتقدم المعرفي في الإدارة بالشكل العام، وفي الإدارة الإلكترونية بالشكل الخاص، كما أنه من المأمول أن تسهم الدراسة في فتح آفاق بحثية جديدة للباحثين يستفاد منها في مجال إدارة الموارد البشرية.

ثانياً- الأهمية التطبيقية:

وتتمثل في الآتي:

- من الممكن أن تفيد نتائج الدراسة في تسليط الضوء على أهمية استغلال تقنية المعلومات الحديثة في عملية التوظيف، حيث يتركز اهتمام القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية على المورد البشري باعتباره عصب المؤسسات الصحية.
- قد تفيد نتائج الدراسة إدارة المستشفى في الكشف عن نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف وتنميتها في مجال تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية، وكذلك في تفعيل عملية التوظيف في المستشفى.
- من الممكن أن تساعد النتائج القائمين على إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي في المملكة في تحسين عملية توظيف العاملين من خلال استكشاف أثر تطبيق الإدارة الالكترونية في مجال إدارة الموارد البشرية في تفعيل هذه العملية، بما يساهم في تحسين جودة الخدمات الصحية كأحد أهداف رؤية المملكة 2030، والتي تسعى للاستفادة من الرقمنة في تطوير القطاع الصحي.

4.1. حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالحدود التالية:

- **الحد الموضوعي:** التعرف على أثر المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية) على المتغيرات التابعة (أبعاد عملية التوظيف).

- **الحد المكاني:** طُبقت الدراسة على مستشفى الملك فهد بالباحة.
- **الحد الزمني:** تم جمع المعلومات للدراسة خلال العام 2026 م.
- **الحد البشري:** طُبقت الدراسة على العاملين في مستشفى الملك فهد بالباحة.

5.1. مصطلحات الدراسة:

1. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تُعرف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها "من أهم طرق التواصل بين الإدارة والموظفين لمعرفة أدائهم واستلام البيانات منهم لتطبيق وتحسين وتنفيذ الهيكل التنظيمي للشركة. حيث تتوفر حالياً عديد من البرامج الحديثة المتحان المتقدمين للوظائف وتحديد إمكانياتهم فيما إذا تطلب تدريبهم قبل التعيين" (فتحي، 2025، ص6).

كما تُعرف بأنها "التفاعل والتكامل الذي يتم بين الموارد البشرية والأنظمة الإلكترونية من خلال إدارة الموارد البشرية بهدف تحقيق أعلى مستويات الأداء لدى العاملين مع توفير الوقت والجهد والتكاليف" (أبو الجبين، 2022، ص84).

ويعرف الباحث إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إجرائياً بأنها التفاعل والتكامل الذي يتم بين الموارد البشرية والأنظمة الإلكترونية داخل مستشفى الملك فهد بالباحة، من خلال إدارة الموارد البشرية، بهدف تحقيق أعلى مستويات الأداء لدى العاملين، مع تحسين الكفاءة وتوفير الوقت والجهد والتكاليف، بالاعتماد على تقنيات المعلومات والاتصالات لتطوير عمليات الموارد البشرية بشكل مستدام.

2. الفاعلية:

الفاعلية هي " القدرة على تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة " (أبو النصر، 2023، ص40). ويتضح من خلال هذا التعريف أن هذا المفهوم يركز على القيام بالأعمال الصحيحة دون التركيز على الكيفية أو الموارد المستخدمة لتحقيق الأهداف المرجوة.

ويعرف الباحث الفاعلية إجرائياً على أنها قدرة إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك فهد بالباحة على تحقيق الأهداف المخطط لها من عملية التوظيف.

3. عملية التوظيف:

هي العملية التي يتم من خلالها تأهيل عدد من العاملين ذوي المؤهلات المناسبة لشغل الوظائف الملائمة في الأوقات المناسبة، بهدف تحقيق الأهداف التنظيمية، والتي تتضمن استراتيجيات الاستقطاب والاختيار والتعيين (الحجاج، 2020، ص9).

وتُعرف أيضاً بأنها أحد العمليات الهامة في إدارة الموارد البشرية والتي تعمل على جلب العمالة اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة من خلال سلسلة من الإجراءات المنظمة (حكيم، 2020، ص229).

ويعرف الباحث عملية التوظيف إجرائياً بأنها عملية مهنية تشمل استقطاب واختيار وتعيين الأفراد ذوي المهارات والمعرفة المناسبة، وذلك بهدف ضمان توفر القوى العاملة اللازمة لتحقيق أهداف المستشفى في تقديم خدمات صحية عالية الجودة. يتم ذلك من خلال التخطيط المدروس للموارد البشرية وتحليل الوظائف المتاحة داخل المستشفى، وذلك لضمان ملائمة الموظفين للمهام المطلوبة في كل وظيفة شاغرة.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2. الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة:

1.1.2. المحور الأول: الإطار المفاهيمي لأبعاد المتغير المستقل " إدارة الموارد البشرية الإلكترونية":

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على دراسة (أبو الجبين، 2002) في تحديد أبعاد المتغير المستقل التالية:

1. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية: يشير مصطلح إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية (E-HRM) إلى استخدام التكنولوجيا والأدوات الرقمية لأتمتة وتبسيط المهام الروتينية والإدارية التي تنطوي عليها إدارة الموارد البشرية. ويشمل ذلك وظائف مثل: التوظيف، إدارة الرواتب، تتبع الحضور، تقييم الأداء وإدارة بيانات الموظفين. ويمكن للمؤسسات من خلال الاستفادة من البرامج والمنصات عبر الإنترنت، تقليل الجهود اليدوية وتحسين الكفاءة وضمان الاتساق في عمليات الموارد البشرية في سياق هذا النوع. وتوفر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية العديد من الفوائد، بما في ذلك المعالجة الأسرع وتقليل الأخطاء وسهولة الوصول إلى البيانات، كما تسمح لموظفي الموارد البشرية بالتركيز بشكل أكبر على المهام الاستراتيجية، مثل تطوير المواهب ونمو المنظمة، من خلال تفريغ العمل الإداري الذي يستغرق وقتاً طويلاً إلى أنظمة آلية (Poisat, & Mey, 2017, p.3-4).

2. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية: يشير مصطلح إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية (E-HRM) إلى استخدام الأدوات والمنصات الرقمية لتعزيز التواصل وتعزيز العلاقات بين الموظفين والمؤسسة. وعلى عكس إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية، التي تركز على المهام الإدارية، تهدف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية إلى تحسين تجربة الموظف من خلال تعزيز المشاركة والتعاون والاتصال الفعال، حيث تركز على الأنشطة التي تدعم العلاقة بين قسم الموارد البشرية والأقسام الأخرى داخل المنظمة، لاسيما وأن اهتمامها ينصب على أدوات الموارد البشرية التي من شأنها دعم الوظائف والأنشطة الأساسية مثل: التوظيف الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، وإدارة الأداء الإلكتروني. وتوفر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية إمكانية الوصول عن بعد إلى معلومات الموارد البشرية، مما يمكن الموظفين والمديرين من أداء مهام الموارد البشرية بشكل مستقل مما يقلل من مشاركة موظفي الموارد البشرية. ويتضمن هذا النوع من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أدوات تسهل الخدمة الذاتية للموظفين، وأنظمة الملاحظات، وإدارة الأداء، ومنصات التعاون، مما يمكن الموظفين من التفاعل مع الموارد البشرية والإدارة بكفاءة أكبر. كما يدعم تطوير علاقات قوية داخل المؤسسة، وتعزيز الثقة والمشاركة والرضا العام. ومن خلال الاستفادة من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية، يمكن للشركات إنشاء بيئة أكثر شفافية وتفاعلية ودعمًا للموظفين، مما يؤدي إلى معدلات احتفاظ أعلى وثقافة تنظيمية أكثر إيجابية. يلعب أثر الحاسم في تحسين تجربة الموظف الإجمالية وتعزيز ارتباط أقوى بين الموظفين والمؤسسة (Bissola & Imperatori, 2014, p.377).

3. إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية: يشير مصطلح إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية إلى استخدام التكنولوجيا لدفع التغييرات الاستراتيجية والابتكار في وظيفة الموارد البشرية، بهدف موازنة إدارة الموارد البشرية مع الأهداف والغايات التنظيمية الشاملة. ويركز هذا النهج على تحويل ممارسات الموارد البشرية لإنشاء قوة عاملة أكثر مرونة واستشرافاً للمستقبل، وتعزيز ثقافة التحسين والتطوير المستمر حيث يتعامل هذا النوع مع أنشطة الموارد البشرية الاستراتيجية مثل التغيير التنظيمي، وإعادة التوجيه الاستراتيجي، وإدارة الكفاءة، وإدارة المعرفة. وترتبط إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية بأنشطة الموارد البشرية باستراتيجية العمل الشاملة، وتحسين عملية اتخاذ القرار باستخدام بيانات دقيقة وموثوقة، وتحويل الموارد البشرية إلى شريك استراتيجي داخل

المنظمة. وتستفيد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحولية من الأدوات الرقمية وتحليلات البيانات لدفع عملية اتخاذ القرار وإدارة المواهب الاستراتيجية وتنمية القيادة وتخطيط القوى العاملة. وتبرز أهميتها بشكل أساسي في كونها تُمكن المتخصصين في الموارد البشرية من أن يصبحوا أكثر استباقية واستراتيجية من خلال استخدام رؤى قائمة على البيانات لتحسين أداء الموظفين وتعزيز القدرات التنظيمية ودفع الابتكار، فمن خلال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحولية، يمكن للمؤسسات تحويل عمليات الموارد البشرية الخاصة بها من الوظائف الإدارية التقليدية إلى محرك رئيسي للنمو التنظيمي والميزة التنافسية من خلال تعزيز قوى عاملة أكثر ديناميكية وتفاعلاً، مما يمكن المؤسسة من التكيف مع متطلبات السوق المتغيرة وتحسين الأداء العام (Škudienė, et al., 2020, p.144).

2.1.2. المحور الثاني: الإطار المفاهيمي لأبعاد المتغير التابع " فعالية عملية التوظيف":

اعتمد الباحث في قياس فاعلية عملية التوظيف وفقاً لدراسة بخيث (2024، ص50) على ثلاثة أبعاد رئيسية وهي سياسات التوظيف، تطبيق إجراءات التوظيف، وكفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف، وفيما يلي تفصيل لهذه الأبعاد:

1. سياسات التوظيف:

تشير سياسات التوظيف إلى مجموعة المبادئ التوجيهية والقواعد والمبادئ التي تحكم توظيف الموظفين ومعاملتهم وإدارتهم داخل المنظمة. وتعمل هذه السياسات كدرع واقٍ لضمان فعالية وعدالة عملية التوظيف في المؤسسة من خلال وضع معايير لكيفية توظيف الموظفين واختيارهم وتعويضهم وتدريبهم وترقيتهم. وتعمل سياسات التوظيف كإطار لممارسات الموارد البشرية، وتوفر نهجاً منظماً لإدارة الموارد البشرية بما يتماشى مع أهداف المنظمة والمتطلبات القانونية (بخيث 2024، ص50).

وتشمل سياسات التوظيف المجالات التالية (Nanor, et al., 2022, p.406):
عملية التوظيف والاختيار: وتتضمن السياسات في هذا المجال سياسات ضمان اختيار المرشحين المناسبين للأدوار المناسبة، وبموجب هذه السياسات فإن عملية التوظيف والاختيار يجب أن تستند إلى الجدارة، مع تكافؤ الفرص لجميع المرشحين، بما يساعد في الحفاظ على العدالة وتجنب التحديات القانونية المتعلقة بالتمييز أو التحيز.

- **برامج التدريب والتطوير:** وتتضمن سياسات التوظيف في مجال التدريب إتاحة هذه البرامج لجميع الموظفين، القدامى والجدد، وذلك بما يتوافق مع احتياجات المنظمة، وهذا الأمر من شأنه أن يمكن المنظمة من البقاء في سوق المنافسة الحادة، والتكيف مع التغيرات المستمرة في هذا السوق.

- **نظام التعويضات والمزايا:** تحدد هذه السياسات هيكل رواتب الموظفين والمكافآت والمزايا (مثل الرعاية الصحية وخطط التقاعد) والحوافز الأخرى، وتضمن سياسات التعويض العادلة مكافأة الموظفين بشكل مناسب لجهودهم ومساهماتهم. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تمثل سياسات التعويض لقوانين وأنظمة العمل ذات الصلة.

- **الترقية:** تُعد سياسات الترقية ضرورية أيضاً لضمان حصول الموظفين على فرص للتقدم في المسار الوظيفي، وفي هذا السياق فإن المبادئ والقواعد والقوانين الواضحة المرتبطة بالترقيات تساهم في ضمان مكافأة الموظفين المحققين للأداء

الجيد ، والآخرين الذي يلبون متطلبات العمل واحتياجات المنظمة بمسؤولية عالية، ويجب أن تستند سياسات الترقية مما يخلق شعورًا بالعدالة ويحفز الموظفين على العمل بجدية أكبر، كما يجب أيضًا أن تستند إلى الجدارة، وأيضًا من المهم تحديد أي معايير للترقيات، مثل الخبرة أو المؤهلات أو الأداء، جيدًا وإبلاغها للموظفين بشكل مسبق، بحيث تساعد هذه الشفافية في تجنب المحسوبية أو التحيز وتعزز ثقافة العدالة داخل المنظمة.

- **سلوك وأخلاقيات مكان العمل:** تحدد هذه السياسات التوقعات حول كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض، وكذلك كيفية تصرفهم في بيئة مهنية؛ فسياسات التوظيف العادلة والشفافة ضرورية لتعزيز بيئة عمل إيجابية، فعندما يعتقد الموظفون أن المنظمة تتبع ممارسات عادلة في التوظيف والتعويض وغيرها من عمليات الموارد البشرية، فمن المرجح أن يشعروا بالتقدير والمشاركة، وهو الذي يؤدي بدوره إلى تحسين رضا الوظيفة وزيادة الإنتاجية وانخفاض معدلات دوران العمالة (Nanor, et al., 2022, p.406).

2. تطبيق إجراءات التوظيف:

تعتبر إجراءات التوظيف جزءًا حيويًا من استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المنظمة، حيث تساعد هذه الإجراءات في اختيار أفضل المرشحين للمناصب الشاغرة، وضمان اختيار الأفراد المؤهلين فقط، وتسهيل عملية توظيف سلسلة وفعالة. كمت تساعد إجراءات التوظيف المناسبة أيضًا في الحفاظ على العدالة والشفافية والامتثال للمعايير القانونية. وفيما يلي أهم الإجراءات التي تتبعها المنظمات خلال عملية التوظيف (متاش ويحي، 2024، ص9):

- **تحليل الوظيفة وتحديد المتطلبات:** تبدأ عملية التوظيف بإجراء تحليل وظيفي شامل، حيث يتم تحديد متطلبات الوظيفة، والمسؤوليات المرتبطة بها، والمهارات والمؤهلات اللازمة لشغلها. بناءً على هذا التحليل، يتم إعداد وصف وظيفي واضح يحدد المتطلبات الأساسية والكفاءات المطلوبة.
- **تصميم عملية الاختيار:** بعد تحديد متطلبات الوظيفة، يتم وضع هيكلية عملية الاختيار التي تشمل اختبارات تقييم مختلفة، ومقابلات، وتقييمات عملية، لضمان دقة اختيار المرشحين. يجب أن تكون طرق الاختيار موثوقة وتتناسب مع طبيعة الوظيفة لضمان انتقاء المرشح الأنسب.
- **الإعلان عن الوظيفة واستقطاب المرشحين:** تبدأ مرحلة الاستقطاب بالإعلان عن الوظيفة في القنوات المناسبة، مثل المواقع الإلكترونية، ووسائل التواصل الاجتماعي، ولوحات الإعلانات الداخلية، لضمان الوصول إلى قاعدة واسعة من المتقدمين المحتملين.
- **فحص الطلبات واختيار المرشحين المبدئيين:** بعد استلام طلبات التوظيف، تبدأ مرحلة الفحص الأولي، حيث تتم مراجعة السير الذاتية والطلبات المقدمة للتحقق من مدى توافقها مع معايير الوظيفة. قد يشمل الفحص مقابلات أولية أو مكالمات هاتفية لتقييم المؤهلات المبدئية للمرشحين.
- **الاختبارات والتقييمات:** يتم إخضاع المرشحين الذين اجتازوا الفحص الأولي لمجموعة من الاختبارات التقييمية، مثل:
 - الاختبارات المهارية: لقياس القدرات الفنية والمهنية.

- الاختبارات النفسية والسلوكية: لتقييم السمات الشخصية والقدرة على العمل ضمن الفريق.
- تقييمات الأداء العملي: لبعض الوظائف التي تتطلب مهارات عملية محددة.
- **المقابلات الشخصية:** تُعد المقابلات مرحلة أساسية في عملية الاختيار، حيث يتم فيها تقييم المرشحين بشكل أكثر تفصيلاً من خلال:
 - المقابلات الفردية المنظمة، التي تُقيم مؤهلات المرشح، وخبراته، وسلوكياته.
 - المقابلات الجماعية أو الاختبارات العملية لبعض الوظائف التي تتطلب العمل ضمن فريق.
- **التحقق من الخلفية المهنية والمرجعيات:** بعد اجتياز المقابلات، يتم التحقق من الخلفية المهنية للمرشحين من خلال مراجعة سجلهم الوظيفي والتواصل مع المراجع التي قدموها، وذلك للتأكد من مصداقية المعلومات المقدمة ومدى كفاءتهم.
- **الفحص الطبي:** يُطلب من المرشحين النهائيين الخضوع لفحوصات طبية، وفقاً لسياسات المؤسسة، للتأكد من قدرتهم البدنية والصحية على أداء الوظيفة المطلوبة.
- **اتخاذ قرار التوظيف وتقديم العرض الوظيفي:** بعد استكمال جميع المراحل السابقة، يتم اتخاذ القرار النهائي بشأن التوظيف، حيث يُقدم عرض عمل رسمي للمرشح المختار، يتضمن تفاصيل الراتب، والمزايا، وشروط التوظيف. في بعض الحالات، قد تجري مفاوضات بين الطرفين قبل إتمام الاتفاق.

3. كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف:

تُعتبر كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف من أهم العوامل المهمة لنجاح عملية التوظيف، وتعني امتلاك الأفراد القائمين على عملية التوظيف ضمن كوادرات إدارة الموارد البشرية المعرفة بأساليب التوظيف المختلفة، والقدرة على إجراء المقابلات وتقييم مؤهلات ومهارات المرشحين، وفهم متطلبات الوظائف وملائمتها مع ثقافة المنظمة، كما ينبغي أن يتمتعوا بالقدرة على اتخاذ قرارات موضوعية والحد من التحيز والذاتية، بما يضمن العدالة والشفافية واختيار المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف، بالإضافة لذلك يجب عليهم مهارات شخصية مختلفة مثل: التواصل والتفاوض، والمرونة في التعامل مع التحديات والتغيرات في سوق العمل، إلى جانب القدرة على استخدام التقنيات الحديثة ومنصات التوظيف في إدارة طلبات المتقدمين وتتبع المرشحين. وتسهم هذه الكفاءة والخبرة في تحسين جودة قرارات التوظيف وزيادة فاعلية عملية الاختيار (Portillo & Mancera-Valencia, 2021).

2.2. الدراسات السابقة:

1.2.2. الدراسات التي تناولت متغير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

هدفت دراسة فتحي (2025) إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة من العاملين في ثلاث شركات بتترول في محافظة القاهرة، والذين بلغ عددهم (382) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن درجة تأثير ممارسة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في أبعادها (الاستقطاب الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، نظام التعويضات الإلكتروني، الاتصال الإلكتروني، التقييم الإلكتروني) على الأداء

الوظيفي للعاملين بتأثير موجب دال إحصائياً، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتفعيل أثرها في كافة الإدارات؛ نظراً لأهميتها في تحسين الأداء الوظيفي.

وجاءت دراسة (John & Velmurugan 2024) لاستكشاف تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين وفعاليتهم في صناعة تكنولوجيا المعلومات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت أيضاً على استبيانات منظمة مصممة لتقييم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على إنتاجية العاملين ومشاركاتهم، وكشفت النتائج أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين وتحفيزهم ورضاهم الوظيفي بشكل عام، وأشارت أيضاً إلى أن التقدم التكنولوجي في ممارسات الموارد البشرية يعزز الاتصال ويبسط العمليات ويحسن الكفاءة التنظيمية، وبناءً على النتائج، أوصت الدراسة شركات تكنولوجيا المعلومات بالاستثمار في أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتقدمة لتعزيز فعالية العاملين والتكيف مع الاتجاهات الرقمية وزيادة نجاح المنظمة.

وهدف دراسة محمد وآخرون (2024) لتحليل الأثر الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها المختلفة (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار والتعيين الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، الأجور التعويضات الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) على جودة الخدمات الصحية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبيان؛ كأداة أساسية لجمع المعلومات، وتمثلت عينة الدراسة في (374) من العاملين في مستشفيات جامعة المنصورة، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط معنوي بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في أبعادها المختلفة.

أما دراسة الطيب والقوسي (2023) فجاءت لتقييم أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المدينتين: الاختيار والتوظيف الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني) على الأداء الوظيفي وذلك من خلال دراسة ميدانية على قطاع المستشفيات الخاصة في كل من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية خلال الربع الأول عام 2023، و استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم جمع البيانات للدراسة باستخدام استبيان من عينتين عشوائيتين بلغ مجموعهما 200 مفردة تم إجراؤهما في مدينتي القاهرة والرياض على مختلف درجات وتخصصات العاملين في المستشفيات الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة إيجابية بين استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي للعاملين.

وللتعرف على إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، سعى مهران (2023) لتقديم إطار نظري عن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتقديم التوصيات لتعزيزها والانتفاع منها كأحد الاتجاهات الحديثة التي انتهجتها المنظمات المحلية والعالمية، وذلك من خلال استقطاب واختيار العاملين الكفاء إلكترونياً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر تأثيراً معنوياً من خلال أبعادها (التوظيف، الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التقييم الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية) كأحد الاتجاهات الحديثة التي تمارس في إدارة الموارد البشرية.

من جهة أخرى هدفت دراسة المسعودي (2022) إلى التعرف على أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في هذا المجال، بما في ذلك المعوقات الإدارية، التقنية، البشرية، والمالية، وكذلك استكشاف الآليات المقترحة للتغلب على هذه المعوقات. ولتحقيق هذه الأهداف فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي مع أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من 100 فرد من مديري وموظفي

الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. أظهرت النتائج أن المعوقات الإدارية تشمل الإجراءات الروتينية، نقص الأثرات التدريبية، وضعف التحفيز. أما المعوقات التقنية، فتتمثل في نقص الأدلة الإرشادية وضعف البنية التحتية. وفيما يتعلق بالمعوقات البشرية، تمثلت في قلة الثقة في التعاملات الإلكترونية وضعف مهارات اللغة الإنجليزية. أما المعوقات المالية، فتتمثلت في ضعف المخصصات المالية للتدريب والبحوث. أظهرت النتائج أيضًا أن المعوقات الإدارية كانت الأكثر تأثيرًا، تلتها المعوقات المالية، ثم المعوقات البشرية، وأخيرًا المعوقات التقنية. كما تبين أن آليات التغلب على المعوقات تتضمن زيادة التدريب وتعميق الوعي بمفهوم الإدارة الإلكترونية.

واستهدفت دراسة أبو الجبين (2022) استكشاف أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى جودة الخدمات للعاملين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبيان ومقابلات شخصية لجمع البيانات من العينة التي تمثلت في (53) من مديري دائرة الموارد البشرية ورؤساء الأقسام والإداريين، بالإضافة لذلك توصلت الدراسة إلى أن محور واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية جاء بدرجة مرتفعة، بوزن نسبي بلغ (79.4%).

2.2.2. الدراسات التي تناولت متغير فاعلية عملية التوظيف:

هدفت دراسة المرداس وشمسي (2023) لاستكشاف الوضع القائم في تطبيق التوظيف الإلكتروني في الشركات المساهمة في السعودية، وذلك من حيث التعرف على أهم صفات مواقع الشركات التي تتم من خلالها عملية التوظيف الإلكتروني، من أجل تحديد أفضل الممارسات والإجراءات للوصول إلى نظم توظيف إلكترونية ذات كفاءة وفعالية، وفي سبيل ذلك اعتمد الباحثان على المنهج المسحي الاستكشافي لآراء عينة عشوائية من موظفي إدارات الموارد البشرية في الشركات المدرجة في سوق الأسهم السعودي المطبقة لنظم التوظيف الإلكتروني، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج تركزت حول سعي تلك الشركات لتوفير موقع متكامل يتسم بسهولة الاستخدام وسرعة الوصول إليه وبسرعة بيانات طالبي الوظائف. كما أظهرت الدراسة عدداً من المعوقات التي تواجه تلك الشركة في تطبيق نظم التوظيف الإلكتروني من أهمها: توفر مختصين في نظم المعلومات، ومعرفة المتقدمين باستخدام الإنترنت الذي قد لا يكون هو الحال دائماً.

وتركز دراسة آل سالم وآخرون (2022) على تقييم فعالية أنظمة معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف داخل مؤسسات الرعاية الصحية، وتحديدًا من خلال تخطيط القوى العاملة، واستخدمت الدراسة نهجًا وصفيًا تحليليًا باستخدام استبيان تم توزيعه على عينة من 322 موظفًا، بما في ذلك الأطباء والممرضات والموظفين الفنيين والإداريين من مستشفى الملك خالد في نجران، وكشفت نتائج التحليل الإحصائي أن تطبيقات أنظمة معلومات الموارد البشرية لها تأثير كبير على تخطيط القوى العاملة، بمتوسط درجات إجمالي قدره 3.81، كما سلطت النتائج الضوء على أهمية أنظمة معلومات الموارد البشرية في تخطيط القوى العاملة كعامل حاسم في عملية التوظيف، وخاصة عند إجراء تخطيط القوى العاملة السنوي لتلبية احتياجات التوظيف في مؤسسات الرعاية الصحية.

من جهة أخرى حاولت دراسة Mamatha, et al. (2022) تقييم العلاقة بين عملية التوظيف والاختيار الإلكتروني وأنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات تكنولوجيا المعلومات في حيدر أباد بالهند، وإبراز مدى تأثير هذه العمليات على وظائف الموارد البشرية في قطاع تكنولوجيا المعلومات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان لجمع البيانات من 190 موظفًا يعملون في شركات البرمجيات في حيدر أباد، وأشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة إيجابية كبيرة بين عمليات التوظيف والاختيار

الإلكتروني وممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية داخل شركات تكنولوجيا المعلومات المتعددة الجنسيات؛ حيث أدى تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف إلى

وهدف دراسة (Hippolyte & Haruna (2021 إلى التعرف على واقع ممارسات التوظيف في أداء الأعمال من خلال اختيار ثلاث شركات (أبل وأمازون وولمارت)، واستخدمت الدراسة منهج الحالة، وتم الاستعانة باستبيان؛ كأداة أساسية لجمع المعلومات، وتمثلت عينة الدراسة في (120) من العاملين بالشركات الثلاث. وتوصلت الدراسة إلى أن أثر ممارسات التوظيف المستخدمة في الشركات الثلاث جاءت بدرجة مرتفعة، وأوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من تطبيق ممارسات التوظيف في شركات أمريكية أخرى.

أما دراسة (Yadav, et al. (2021 فهدفت الدراسة لاستكشاف العلاقة بين المتغيرات المستقلة المختلفة (فعالية التوظيف، عملية التوظيف والاختيار، الدعم التنظيمي، آراء المرشحين) والتطوير التنظيمي. ولتحقيق هذا الهدف فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل كفاءة عملية التوظيف والاختيار في منظمات تكنولوجيا المعلومات. استخدم الباحث أسلوب المسح للمجتمع، واستطاع جمع 145 إجابة صالحة من خلال استبيان، مما يوفر رؤى حول تصورات وخبرات الأفراد المشاركين في عمليات التوظيف والاختيار، وتكونت العينة من محترفين من مستويات مختلفة داخل المنظمات محل الدراسة، مما يضمن مجموعة متنوعة من وجهات النظر، وتشير نتائج الدراسة إلى أن فعالية عملية التوظيف والاختيار، لها تأثير كبير على التنمية التنظيمية جنباً إلى جنب مع الدعم التنظيمي، كما تكشف الدراسة أيضاً أن آراء المرشحين تلعب أثراً حاسماً في تشكيل عملية التوظيف ونتائجها.

وأخيراً سعت دراسة عارف (2019) إلى تحليل ممارسات وتطبيقات إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية السعودية فيما يتعلق بوظائف التوظيف والاختيار، إضافة إلى تحديد ووصف الخطوات والنماذج المستخدمة في عمليات التوظيف والاختيار، واستكشاف مدى توافق هذه العمليات مع المبادئ العلمية والاتجاهات المعاصرة في مؤسسات الخدمات المالية. ولتحقيق هذه الأهداف، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتألقت عينة الدراسة من البنوك التجارية السعودية، بما في ذلك الراجحي، الأهلي، الرياض، سامبا، الإنماء، والبلاد، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها أن التوظيف في معظم البنوك التجارية يتم من خلال إدارة مخصصة، وأن الموارد البشرية المتخصصة ذات المؤهلات الأكاديمية المناسبة هي المسؤولة عن عمليات التوظيف، بالإضافة إلى ذلك، فإن عملية الاختيار في معظم البنوك التجارية السعودية تتم إدارتها من قبل إدارة التوظيف، كما توصلت الدراسة إلى أن جميع البنوك تأخذ في الاعتبار المظهر الشخصي أثناء عملية الاختيار، وأن قرار الاختيار يتم بشكل جماعي.

3.2.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

أ) أوجه الشبه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

• من حيث المنهج:

أغلب الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وهو نفس المنهج المستخدم في الدراسة الحالية مثل دراسة الطيب والقوسي (2023)، ودراسة المسعودي (2022)، ودراسة آل سالم وآخرون (2022).

• من حيث العينة:

عدد من الدراسات مثل دراسة محمد (2024)، دراسة الطيب والقوسي (2023)، دراسة المسعودي (2022)، ودراسة آل سالم وآخرون (2022) اختارت عينات من القطاع الصحي، وهو ما يتشابه مع الدراسة الحالية التي تُجري البحث في مستشفى حكومي خدومي.

- من حيث الأداة:

اعتمدت جميع الدراسات تقريباً على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهو ما تطبقه الدراسة الحالية.

(ب) أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

- من حيث المنهج

بعض الدراسات مثل دراسة مهران (2023) استخدمت منهج وصفي، وأخرى مثل دراسة Hippolyte & Haruna (2021) استخدمت منهج دراسة الحالة لشركات عالمية، ودراسة المرداس وشمسي (2023) التي استخدمت منهج مسحي استكشافي، وهو ما يختلف عن الدراسة الحالية التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.

- من حيث العينة

عدد من الدراسات مثل: دراسة محمد (2024)، ودراسة الطيب والقوسي (2023)، ودراسة المسعودي (2022)، ودراسة العنزي (2020)، ودراسة آل سالم وآخرون (2022) اختارت عينات من القطاع الصحي، بينما ركزت باقي الدراسات على قطاعات متنوعة مثل دراسة عارف (2019) التي اختارت عينة من بنك تجاري، ودراسة أبو علامة والشهري (2020) التي اختارت عينة من هيئة التدريس وقيادات جامعية.

(ت) موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تملأ الدراسة الحالية فجوة في الأدبيات السابقة، وخصوصاً العربية منها من خلال:

- استكشاف الأثر الذي يمكن أن تلعبه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية عملية التوظيف في مستشفى حكومي سعودي، وهو سياق مختلف عن الدراسات السابقة حيث لم تتناول أي من الدراسات السابقة هذه الظاهرة في مستشفى الملك فهد بالباحة.
- تربط الدراسة بين متغيري (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفعالية عملية التوظيف) وهو ما لم تتناوله أي من الدراسات السابقة – على حد علم الباحث –.

3. الإجراءات المنهجية للدراسة:

3.1. نوع ومنهج الدراسة:

تعتبر الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي يتناول فيها الباحث دراسة ظواهر قائمة موجودة ومتاحة للدراسة والقياس كما هي؛ دون تدخل الباحث في مجرياتها، ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها مباشرة، وقد استخدم الباحث المنهج الكمي لوصف متغيرات الدراسة والتعبير عنها بالأرقام والنسب بما يتيح تحليلها تحليلًا احصائيًا، واستخلاص الأثر السببي المحتمل للابتكار الرقمي في أبعاد الأداء المؤسسي.

3.2. مجتمع البحث وعينة الدراسة:

يتضمن مجتمع البحث جميع العاملين الإداريين في مستشفى الملك فهد بالباحة، والبالغ عددهم 500 موظف حسب إفادة إدارة الموارد البشرية بالمستشفى.

وقد تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، وقد بلغ حجم العينة (217) مفردة، وقد تم احتساب حجم العينة باستخدام جداول مورجان عند مستوى ثقة 95% ونسبة خطأ 5%.

3.3. أداة الدراسة:

تمثل الاستبانة الأداة الرئيسية التي اعتمدت عليها هذه الدراسة في جمع البيانات الأولية من أفراد العينة، وقد تم تصميم وبناء هذه الاستبانة وفق خطوات منهجية وعلمية دقيقة ومنظمة، لضمان تحقيق أعلى درجات الصدق والثبات، وقدرتها على قياس المتغيرات محل الدراسة بدقة وموضوعية.

والاستبانة هي "أداة أو وسيلة لجمع البيانات من المبحوثين بواسطة استمارة استبيان تتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة المعدة مسبقاً، والمطلوب من المبحوث الإجابة بنفسه عليها، مع عدم وجود للباحث أثناء قيام المبحوث بالإجابة على هذه الأسئلة" (أبو النصر، 2017، ص181).

وتعد الاستبانة من أكثر الأدوات شيوعاً وفعالية في البحوث الوصفية التحليلية، خاصة في مجالات الإدارة والأعمال، لقدرتها على جمع كم كبير من البيانات في وقت وجيز، وسهولة تفرغها وتحليلها إحصائياً.

1.3.3. بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، ووفقاً لمنهج البحث المتبع وطبيعة البحث، فقد تم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات من عينة البحث التي تم اختيارها، وقد تكونت هذه الاستبانة مما يلي:

(1) البيانات الشخصية والوظيفية: النوع الاجتماعي، العمر، سنوات الخبرة.

(2) محاور الاستبانة، وتتألف من:

المحور الأول: (تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مستشفى الملك فهد بالباحة) وقد تكون من 10 فقرات.

المحور الثاني (فاعلية عملية التوظيف) وقد تكون من 24 فقرة، موزعة كما يلي:

- البعد الأول: سياسات التوظيف، وقد تكون من 8 فقرات.
- البعد الثاني: تطبيق إجراءات التوظيف، وقد تكون من 8 فقرات.
- البعد الثالث: كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف، وقد تكون من 8 فقرات.

وبذلك فإن الاستبانة ككل تكونت من (34) فقرة.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي في إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائياً كالآتي: موافق تماماً تأخذ الدرجة (5)، موافق تأخذ الدرجة (4)، محايد تأخذ الدرجة (3)، غير موافق تأخذ الدرجة (2)، غير موافق تماماً تأخذ الدرجة (1).

جدول رقم: (1) مقياس ليكرت للاستجابات

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

2.3.3. صدق وثبات الأداة:

أولاً: صدق الأداة

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لبعدها، وذلك من خلال الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون. وفيما يلي حساب الصدق والثبات لأجزاء الأداة:

(1) صدق الاتساق الداخلي للجزء الأول: (المتغير المستقل) إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والدرجة الكلية كما يلي:

جدول رقم (2) : معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والدرجة الكلية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
0.000	0.745**	1. يتم دراسة التوصيف الوظيفي للمهام الموكلة للعاملين بالمستشفى بطريقة تكنولوجية محوسبة.
0.000	0.820**	2. تحتكم عملية التعويضات المالية للعاملين بالمستشفى إلى نظام تكنولوجي محوسب.
0.000	0.811**	3. تمارس إدارة الموارد البشرية بالمستشفى تعيين العاملين بها وفق نظام إداري تكنولوجي محدد.
0.000	0.719**	4. تربط الإدارة التكنولوجية للموارد البشرية أعمال الإدارات المتعددة داخل المستشفى.
0.000	0.872**	5. تمتلك إدارة الموارد البشرية بالمستشفى نظاماً تكنولوجياً لاستقطاب الكوادر الطبية والإدارية من خارج المستشفى.
0.000	0.861**	6. تستخدم إدارة الموارد البشرية بالمستشفى أساليب متعددة قائمة على التكنولوجيا الحديثة في تقييم العاملين بالمستشفى.
0.000	0.787**	7. تسهم عملية التخطيط التكنولوجي لإدارة الموارد البشرية بالمستشفى بالارتقاء بالأعمال الموكلة لإدارات المستشفى المتعددة.
0.000	0.853**	8. يتم تحديد الوصف الوظيفي تكنولوجياً لجميع العاملين بالمستشفى.
0.000	0.901**	9. تتبنى إدارة الموارد البشرية بالمستشفى برامج تكنولوجية محدثة للارتقاء بأداء العاملين.
0.000	0.798**	10. تمتلك إدارة الموارد البشرية بالمستشفى أدوات تقييم تخضع للمعايير التكنولوجية الحديثة.

استناداً إلى نتائج معامل الارتباط بين الفقرات في المحور الذي تنتمي إليه، كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة "0.01"

(2) صدق الاتساق الداخلي للجزء الثاني: (المتغير التابع) فاعلية عملية التوظيف

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات فاعلية عملية التوظيف والدرجة الكلية كما يلي:

جدول رقم (3): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات فاعلية عملية التوظيف والدرجة الكلية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	فاعلية عملية التوظيف
البعد الأول: سياسات التوظيف		
0.000	0.934**	1. توجد في مستشفى الملك فهد بالباحة سياسات مكتوبة تنظم جميع مراحل عملية التوظيف (الاستقطاب والاختيار والتعيين).
0.000	0.842**	2. السياسات المستخدمة في مستشفى الملك فهد بالباحة تحقق اختيار الأفراد الملائمين للوظائف.
0.000	0.839**	3. تم وضع السياسات في مستشفى الملك فهد بالباحة وفقاً لأسس ومعايير علمية سليمة.
0.000	0.853**	4. الأولوية للتعيين في مستشفى الملك فهد بالباحة تُعطي للعاملين داخل المستشفى.
0.000	0.890**	5. تعطي إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فهد بالباحة الفرصة للمصادر الخارجية للتقدم لشغل الوظائف الإدارية.
0.000	0.950**	6. سياسات التوظيف المكتوبة في مستشفى الملك فهد بالباحة تعمل على زيادة الولاء لدى الموظفين.
0.000	0.935**	7. سياسات التوظيف المكتوبة في مستشفى الملك فهد بالباحة تضمن المنافسة الحرة والنزاهة بين المرشحين.
0.000	0.902**	8. تعمل سياسات التوظيف الحالية في مستشفى الملك فهد بالباحة على تحقيق اختيار أفضل الكفاءات الإدارية.
البعد الثاني: تطبيق إجراءات التوظيف		
0.000	0.896**	1. يستخدم المستشفى معايير محددة لاختيار المرشحين (مثل: المؤهل العلمي، الخبرة التخصصية).
0.000	0.953**	2. يستخدم المستشفى معايير مصنفة حسب مستوى الوظيفة متوافقة مع الهيكل التنظيمي.
0.000	0.947**	3. تتناسب معايير التوظيف المستخدمة مع جميع الوظائف بأنواعها المختلفة.
0.000	0.922**	4. تسير مراحل عملية التوظيف وفق مبدأ الشفافية.
0.000	0.939**	5. تأخذ عملية التوظيف في جميع مراحلها مبدأ العلنية.
0.000	0.924**	6. تصمم إدارة الموارد البشرية في المستشفى اختبارات وظيفية تتناسب مع نوع الوظيفة.
0.000	0.901**	7. يتم إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين للوظائف حسب المعايير المطلوبة.
0.000	0.867**	8. تهتم لجنة المقابلات بتوفر صفات شخصية قيادية في المرشحين.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	فاعلية عملية التوظيف
البعد الثالث: كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف		
0.000	0.910**	1. يتم اختيار القائمين على عملية التوظيف بناءً على معايير محددة (مثل: التخصص العلمي والخبرة).
0.000	0.893**	2. يتم تشكيل اللجان المختصة بالاستقطاب بمشاركة أعضاء من الإدارات والفروع التابعة للمستشفى.
0.000	0.939**	3. يتم تشكيل اللجان المختصة بالتوظيف داخل المستشفى من عدة تخصصات وفق طبيعة الوظيفة.
0.000	0.949**	4. تتوفر المهارات المطلوبة لدى القائمين على عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة .
0.000	0.958**	5. تتوفر الخبرات السابقة لدى القائمين على عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة .
0.000	0.931**	6. يجتاز القائمون على عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة عدة أثر ات تدريبية لزيادة كفاءتهم.
0.000	0.913**	7. تتم عملية تشكيل اللجان المعنية بالتوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة بحيادية وموضوعية.
0.000	0.935**	8. يتسم عمل اللجان المشرفة على عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة بالنزاهة والشفافية.

استناداً إلى نتائج معامل الارتباط بين الفقرات في البعد الذي تنتمي إليه، كانت جميع معاملات الارتباط ذات قيمة مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة "0.01"، مما يعني أن الأداة تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق الداخلي.

ثانياً: ثبات الأداة

تحقق الباحث من ثبات استبانة البحث باستخدام اختبار معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (4): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل ألفا	عدد الفقرات	محاور الاستبانة
		المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
0.943	10	الثبات الكلي للمتغير المستقل
		المتغير التابع: فاعلية عملية التوظيف
0.964	8	البعد الأول: سياسات التوظيف
0.973	8	البعد الثاني: تطبيق إجراءات التوظيف

0.977	8	البعد الثالث: كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف
0.987	24	الثبات الكلي للمتغير التابع
0.987	34	الثبات الكلي للاستبانة

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الاستبانة، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية.

وبذلك قد تم التأكد من صدق وثبات استبانة البحث مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته.

4.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة البيانات وطبيعة أسئلة البحث، وهذه الأساليب الإحصائية هي:

- النسب المئوية والتكرارات: لوصف عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: للتعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة.
- اختبار ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل ارتباط بيرسون: لقياس درجة الارتباط: لحساب الاتساق الداخلي للاستبانة.
- اختبار الانحدار الخطي البسيط: لتحليل أثر المتغير المستقل على كل بعد من أبعاد المتغير التابع .

4. تحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشتها:

1.4. تحليل البيانات الأولية للمبحوثين:

من خلال التحليل الإحصائي لاستجابات العينة وفق المتغيرات الشخصية والوظيفية، كانت مواصفات العينة وفقاً لهذه المتغيرات على النحو التالي:

جدول رقم (5): توزيع عينة الدراسة بناءً على المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
النوع الاجتماعي	ذكر	117	53.9
	أنثى	100	46.1
	المجموع	217	100.0
العمر	أقل من 30 سنة	30	13.8
	من 30-40 سنة	110	50.7
	أكثر من 40 سنة	77	35.5
	المجموع	217	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	36	16.6

24.0	52	من 5-10 سنوات
40.6	88	من 11-20 سنة
18.9	41	21 سنة فأكثر
100.0	217	المجموع

شكل الذكور النسبة الأكبر من أفراد العينة بواقع 53.9%، مقابل 46.1% للإناث، أما بالنسبة للعمر، فقد جاءت الفئة العمرية من 30-40 سنة في المرتبة الأولى بنسبة 50.7%، تلتها فئة أكثر من 40 سنة بنسبة 35.5%، ثم فئة أقل من 30 سنة بنسبة 13.8%، وبالنسبة لسنوات الخبرة، جاءت فئة 1-20 سنة في المرتبة الأولى بنسبة 40.6%، تلتها فئة 10-5 سنوات بنسبة 24.0%، ثم فئة 21 سنة فأكثر بنسبة 18.9%، وأخيراً فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 16.6%.

2.4. نتائج الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها ومناقشتها:

السؤال الأول: ما مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية في مستشفى الملك فهد بالباحة؟
 وللإجابة عن السؤال السابق، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمجال: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والجدول التالية توضح ذلك:

جدول رقم (6): الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمحور إدارة الموارد البشرية الالكترونية

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1.	يتم دراسة التوصيف الوظيفي للمهام الموكلة للعاملين بالمستشفى بطريقة تكنولوجية محوسبة.	3.866	1.002	77.32%	9
2.	تحتكم عملية التعويضات المالية للعاملين بالمستشفى إلى نظام تكنولوجي محوسب.	4.074	0.878	81.48%	6
3.	تمارس إدارة الموارد البشرية بالمستشفى تعيين العاملين بها وفق نظام إداري تكنولوجي محدد.	4.092	0.995	81.84%	4
4.	ترتبط الإدارة التكنولوجية للموارد البشرية أعمال الإدارات المتعددة داخل المستشفى.	4.198	0.898	83.96%	1
5.	تمتلك إدارة الموارد البشرية بالمستشفى نظاماً تكنولوجياً لاستقطاب الكوادر الطبية والإدارية من خارج المستشفى.	3.949	1.093	78.98%	8
6.	تستخدم إدارة الموارد البشرية بالمستشفى أساليب متعددة قائمة على التكنولوجيا الحديثة في تقييم العاملين بالمستشفى.	4.106	0.862	82.12%	3
7.	تسهم عملية التخطيط التكنولوجي لإدارة الموارد البشرية بالمستشفى بالارتقاء بالأعمال الموكلة لإدارات المستشفى المتعددة.	4.171	0.867	83.42%	2
8.	يتم تحديد الوصف الوظيفي تكنولوجياً لجميع العاملين بالمستشفى.	3.848	1.146	76.96%	10

9.	تتبنى إدارة الموارد البشرية بالمستشفى برامج تكنولوجية محدثة للارتقاء بأداء العاملين.	4.069	0.865	%81.38	7
10.	تمتلك إدارة الموارد البشرية بالمستشفى أدوات تقييم تخضع للمعايير التكنولوجية الحديثة.	4.078	0.815	%81.56	5
الدرجة الكلية للمتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية		4.045	0.771	%80.90	

أشارت النتائج إلى أن مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مستشفى الملك فهد بالباحة جاء بدرجة كبيرة، حيث كان المتوسط الحسابي 4.045 وبنسبة 80.90%.

وقد حصلت الفقرة رقم (4) والتي نصها " تربط الإدارة التكنولوجية للموارد البشرية أعمال الإدارات المتعددة داخل المستشفى " على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (83.96%) وهي كبيرة، فيما حصلت الفقرة رقم (8) والتي نصها " يتم تحديد الوصف الوظيفي تكنولوجياً لجميع العاملين بالمستشفى " على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (76.96%) وهي كبيرة.

ويعزو الباحث الأداء العالي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مستشفى الملك فهد بالباحة إلى توجهات الحكومة والقطاع الصحي نحو التحول الرقمي الشامل وتطبيق منصات الصحة الإلكترونية المتكاملة فقد أولت رؤية المملكة 2030، من خلال برنامج القطاع الصحي، اهتماماً خاصاً بتطوير الأنظمة الرقمية في المنشآت الصحية وربط وحدات العمل بنظم السجلات الطبية الإلكترونية، وشمل ذلك تحديث البنية التحتية التقنية للمرافق وتبني البرمجيات المتقدمة التي تدعم إدارة الموظفين والمرضى على حدٍ سواء، كما ركزت المبادرات الحكومية على تدريب الكوادر الوطنية وتأهيلها للتعامل مع الأدوات الرقمية وضمان استدامة الخدمات، ونتج عن ذلك تسريع إجراءات الموارد البشرية وزيادة دقة البيانات وتحسين مستوى رضا العاملين، وأسهمت هذه الجهود في تعزيز الشفافية والكفاءة التشغيلية للمستشفى وتأتي هذه الإنجازات انسجاماً مع أهداف برنامج القطاع الصحي في رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى رفع كفاءة وجودة الخدمات الصحية (وزارة الصحة، 2022).

السؤال الثاني: ما مستوى فاعلية عملية التوظيف في المستشفى بأبعادها (سياسات التوظيف - تطبيق إجراءات التوظيف - كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف) في مستشفى الملك فهد بالباحة؟
 وللإجابة عن السؤال السابق، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمجال: فاعلية عملية التوظيف، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (7): الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لأبعاد محور فاعلية عملية التوظيف ودرجته الكلية

م	الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	البعد الأول: سياسات التوظيف	3.911	0.878	%78.22	3
2	البعد الثاني: تطبيق إجراءات التوظيف	3.949	0.896	%78.98	2

م	الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
3	البعد الثالث: كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف	4.006	0.866	80.12%	1
	الدرجة الكلية للمتغير التابع: فاعلية عملية التوظيف	3.955	0.848	79.10%	-

أشارت النتائج إلى أن بُعد (كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف) جاء في المرتبة الأولى بوزن نسبي (80.12%)، يليه بُعد (تطبيق إجراءات التوظيف) بوزن نسبي (78.98%)، في حين جاء في المرتبة الأخيرة بُعد (سياسات التوظيف) بوزن نسبي (78.22%). وبشكل عام، تؤكد الدرجة الكلية للمتغير (3.955) وبوزن نسبي قدره (79.10%) أن مستوى فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة جاء بدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اهتمام المملكة ممثلة بوزارة الصحة بالموارد البشرية، باعتباره رافعة المؤسسات الصحية نحو التميز في الخدمات الصحية المقدمة، وهو ما انعكس بدوره إيجاباً على فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة، عبر استقطاب واختيار وتعيين أفضل الكفاءات المحلية المتاحة.

السؤال الثالث: هل هناك أثر لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أبعاد فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة؟
 وللإجابة عن السؤال السابق، قام الباحث باختبار الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بحساب معامل الانحدار الخطي البسيط، لقياس أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (8): نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية الأولى

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة اختبار F	معامل الانحدار β	مستوى الدلالة
أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف	0.894	0.800	859.565	0.984	0.000

يوضح الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون R أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.894، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) يفسر ما نسبته قيمة (80%) من المتغير التابع (فاعلية عملية التوظيف)، كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 859.565، وأن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.984، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر إيجابي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف، وبالتالي نقبل الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.

بناءً على ما سبق، يمكن القول أن تطبيق الحلول الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية يعتبر من أهم العوامل التي تدعم السرعة والدقة والشفافية في التوظيف، ويسهم بشكل مباشر في تحسين اختيار الكوادر وتقليل التكاليف والجهد المبذول.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه معظم الدراسات السابقة مثل دراسة فتحي (2025)، ودراسة (John & Velmurugan 2024)، والتي أكدت جميعها الأثر الإيجابي والدال إحصائياً لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي والمؤسسي. في المقابل، تختلف هذه النتيجة جزئياً مع دراسة المسعودي (2022) التي ركزت على المعوقات والتحديات التي قد تُضعف من فعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية في بيئات معينة، دون نفي الأثر الإيجابي الكامن فيها.

السؤال الفرعي الأول: ما أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على سياسات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة؟
وللإجابة عن السؤال السابق، قام الباحث باختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على سياسات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.
ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بحساب معامل الانحدار الخطي البسيط، لقياس أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على سياسات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (9): نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة اختبار F	معامل الانحدار β	مستوى الدلالة
أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على سياسات التوظيف	0.912	0.832	1067.772	1.039	0.000

يوضح الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون R أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.912، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) يفسر ما نسبته قيمة (83.2%) من المتغير التابع (سياسات التوظيف)، كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 1067.772، وأن معامل معادلة خط الانحدار كانت 1.039، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر إيجابي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على سياسات التوظيف.

وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على سياسات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.

ويبرر الباحث هذه النتيجة بكون الأنظمة الإلكترونية في الموارد البشرية تُمكن المؤسسة من وضع سياسات أكثر دقة وموضوعية، مستندة إلى تحليل البيانات، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، والاحتياجات الفعلية للمؤسسة. كما تسهم هذه الأنظمة في توحيد السياسات، وتقليل الأخطاء، وزيادة الشفافية في إجراءات التوظيف، وهو ما ينعكس إيجاباً على التوافق بين متطلبات الوظائف والمرشحين لها. وتتشابه هذه النتيجة مع دراسات عدة مثل دراسة مهرا (2023) التي أكدت وجود أثر معنوي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في التوظيف والاستقطاب والاختيار الإلكتروني، ودراسة المرداس وشمسي (2023) التي كشفت عن دور مهم لنظم التوظيف الإلكتروني في تطوير إجراءات التوظيف وتحسين كفاءتها، ودراسة آل سالم وآخرين (2022) التي أظهرت أهمية أنظمة معلومات الموارد البشرية في تخطيط القوى العاملة ودعم عملية التوظيف.

السؤال الفرعي الثاني: ما أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تطبيق إجراءات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة؟
وللإجابة عن السؤال السابق، قام الباحث باختبار الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تطبيق إجراءات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بحساب معامل الانحدار الخطي البسيط، لقياس أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تطبيق إجراءات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (10): نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة اختبار F	معامل الانحدار β	مستوى الدلالة
أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على تطبيق إجراءات التوظيف	0.839	0.704	511.922	0.976	0.000

يوضح الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون R أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.839، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية) يفسر ما نسبته قيمة (70.4%) من المتغير التابع (تطبيق إجراءات التوظيف).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 511.922، وأن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.976، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر إيجابي لإدارة الموارد البشرية الالكترونية على تطبيق إجراءات التوظيف. وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإدارة الموارد البشرية الالكترونية على تطبيق إجراءات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة .

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الأنظمة الإلكترونية توفر أدوات ذكية تدعم اتخاذ القرار الإداري المبني على بيانات دقيقة وفورية، كما أنها تقلل من التحيز البشري وتسهم في تسريع دورة التوظيف وتقليل التكلفة، وهذه النتيجة تُظهر نجاح مستشفى الملك فهد بالباحة في تبني وتطبيق مفاهيم التحول الرقمي في إدارة رأس المال البشري، بما ينعكس بشكل مباشر على فاعلية وكفاءة التوظيف في بيئة العمل الصحية.

وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة مثل دراسة محمد وآخرون (2024)، التي أثبتت أن توظيف تقنيات الموارد البشرية الإلكترونية يُسهم في تسريع وتحسين عمليات الاستقطاب والتوظيف، كما تدعم دراسة جون وفيلمورجان (2024) هذه النتيجة؛ إذ أكدت نتائجها على الدور الهام والمحوري لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في دعم العمليات الإدارية ورفع الكفاءة المؤسسية.

ومن جهة أخرى، يمكن تفسير هذه النتائج في سياق المستشفى على أنها تطور إيجابي عما جاءت به الدراسات السابقة؛ فعلى سبيل المثال لا الحصر، أشارت نتائج دراسة المسعودي (2022) إلى وجود معوقات تقنية وإدارية تحدّ من فاعلية التطبيقات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، وهو ما يشير إلى أن إدارة المستشفى استطاعت تجاوز الكثير من تلك التحديات، ونجحت في تحقيق أثر فعلي ملموس لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مجال التوظيف.

السؤال الفرعي الثالث: ما أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة؟

وللإجابة عن السؤال السابق، قام الباحث باختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لإدارة الموارد البشرية الالكترونية على كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بحساب معامل الانحدار الخطي البسيط، لقياس أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (11): نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة اختبار F	معامل الانحدار β	مستوى الدلالة
أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف	0.832	0.693	485.196	0.936	0.000

يوضح الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون R أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.832، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) يفسر ما نسبته قيمة (69.3%) من المتغير التابع (كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 485.196، وأن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.936، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد أثر إيجابي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف. وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يتيح توفير أدوات تدريبية رقمية، وتحليلات ذكية تساعد في تعزيز قدرات الموظفين المعنيين بالتوظيف؛ فإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تسهم في رفع كفاءة الموظف من خلال سهولة الوصول إلى قواعد البيانات، وأنظمة التقييم الآلي، ولوحات القيادة الرقمية التي تُمكنه من اتخاذ قرارات توظيف أكثر احترافية وموضوعية، ما ينعكس على جودة الكادر البشري المسؤول عن التوظيف.

وتتفق هذه النتيجة بصورة خاصة مع دراسات الطيب والقوسي (2023)، ومحمد وآخرين (2024)، والمسعودي (2022)، وآل سالم وآخرين (2022)، التي أكدت أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تطوير ممارسات الموارد البشرية وتحسين كفاءة العاملين والعمليات المرتبطة بها.

5. الخاتمة:

1.5. نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص نتائج البحث فيما يلي:

- جاء مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مستشفى الملك فهد بالباحة بدرجة كبيرة.
- جاء مستوى فاعلية عملية التوظيف في المستشفى بأبعادها (سياسات التوظيف - تطبيق إجراءات التوظيف - كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف) في مستشفى الملك فهد بالباحة بدرجة كبيرة.
- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فاعلية عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الالكترونية على سياسات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الالكترونية على تطبيق اجراءات التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية الالكترونية على كفاءة وخبرة القائمين على عملية التوظيف في مستشفى الملك فهد بالباحة.

2.5. توصيات الدراسة:

بناءً على ما تم التوصل إليه من استنتاجات يوصي الباحث بالآتي :

- تحديد الوصف الوظيفي لجميع العاملين في مستشفى الملك فهد بالباحة بطريقة تكنولوجية محوسبة لضمان دقة المعلومات وسهولة الوصول إليها.
- دراسة التوصيف الوظيفي للمهام الموكلة للعاملين في المستشفى باستخدام تقنيات تكنولوجية محوسبة.
- تطوير نظام تكنولوجي لاستقطاب الكوادر الطبية والإدارية من خارج المستشفى.
- إعطاء الأولوية للتعيين في مستشفى الملك فهد بالباحة للعاملين الموجودين داخل المستشفى.
- مراجعة سياسات التوظيف المكتوبة لضمان زيادة الولاء والارتباط الوظيفي لدى الموظفين.
- أخذ مبدأ العلنية في جميع مراحل عملية التوظيف لتعزيز الشفافية والثقة.
- تصميم اختبارات وظيفية تتناسب مع نوع الوظيفة لاختيار الكفاءات المناسبة.
- تشكيل اللجان المعنية بالتوظيف بحيادية وموضوعية مع وجود الخبرات اللازمة.
- تشكيل اللجان المختصة بالتوظيف من عدة تخصصات وفقاً لطبيعة الوظيفة لضمان تقييم شامل ودقيق للمرشحين.

المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو الجبين، محمد. (2022). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى جودة الخدمات في جامعة القدس المفتوحة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، 7(18)، 81-100.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2023). نموذج الكفاءة والفاعلية من منظور اجتماعي وإداري. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، 7(27)، 33-50.
- أبو النصر، مدحت. (2017). مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية. ط1. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
- أبو علامة، فائقة، والشهري، فاطمة. (2020). أثر تطبيق التغيير الإداري على فعالية التوظيف في التعليم الجامعي على ضوء رؤية 2030: دراسة تحليلية في جامعة الملك خالد . مجلة رماح للبحوث والدراسات، 42(1)، 423-456.

- آل سالم، عبد اللطيف وآخرون. (2022). فعالية تطبيق أنظمة نظم معلومات الموارد البشرية في تخطيط القوى العاملة في عملية التوظيف في المنظمات الصحية. المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)، 5(50)، 1347-1360.
- بخيت، أبو بكر. (2024). أثر سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين على جودة العمل: دراسة تطبيقية على موظفي جامعة سنار- مجمع الوسط-0202. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 11(1)، 140-158.
- بلغنامي، نجا وسيلة. (2022). أثر أداء نظم المعلومات للموارد البشرية على جودة موارده البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، 7(2)، 600-619.
- جمعة، السيد عبد العال علي متولي. (2019). تقييم مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية. المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)، 35(4)، 197-242.
- الحجاج، أحمد. (2020). أثر استراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الحديثي، محمد عواد خضير. (2022). مفهوم ترقية الموظف العام وتمييزها عن التعيين: دراسة مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، مصر.
- حكيم، وشنان. (2020). التوظيف: آلية لنجاح المؤسسة وتمييزها: مقارنة واقعية للتوظيف في المؤسسة الجزائرية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - دراسات اقتصادية، 36(2)، 228-237.
- خدام، أمينة وآخرون. (2020). متخصصون في إدارة الموارد البشرية وأثرها في المنظمات الذكية: دراسة ميدانية على مجموعة من الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة عمان. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 8(1)، 117-148.
- الشرباتي، سماح ماهر. (2017). ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي: دراسة ميدانية على المستشفيات في جنوب الضفة الغربية. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
- الطيب، محمد، والقوصي، منة. (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 14(3)، 1196-1233.
- عارف، دلال أحمد مصطفى. (2019). مدى تطبيق الاتجاهات الحديثة في الاستقطاب والاختيار في منشآت الخدمات المالية: دراسة ميدانية على البنوك التجارية السعودية الوطنية. المجلة العربية للإدارة، 39(2)، 167-186.

- العنزي، عبد الله. (2020). أثر تخطيط الموارد البشرية في استقطاب الكفاءات بالقطاع الصحي الحكومي بمحافظة الباطن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، السعودية.
- فتحي، شاهنדה. (2025). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية، 2(1)، 1-23.
- لكيطة، الزهرة. (2018). أثر التخطيط الاستراتيجي على سياسة التوظيف: دراسة ميدانية نموذج مؤسسة سونلغاز - ورقة . مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- متاش، نعيمة، ويحيى، عائشة. (2024). إجراءات التوظيف في المؤسسات العمومية. رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غارداية، الجزائر.
- محمد، هدى جلال صادق وآخرون. (2024). تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمة الصحية بالتطبيق على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 48(2)، 346-378.
- المرداس، ندى، وشمسي، محمد. (2023). تطبيق نظم التوظيف الإلكتروني في الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية: دراسة استطلاعية. المجلة الدولية للبحوث والدراسات والنشر، 5(49)، 5-26.
- المسعودي، سميرة. (2022). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الدولية الافتراضية، المملكة المتحدة.
- مهران، ناصر. (2023). إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية: دراسة نظرية. مجلة البحوث المالية والإدارية والكمية، 3(1)، 40-70.
- وزارة الصحة السعودية. (2022). برنامج تحول القطاع الصحي. رؤية السعودية 2030. تم الاسترجاع من موقع رؤية السعودية 2030. <https://www.vision2030.gov.sa/ar/explore/programs/health-sector-transformation-program>

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Bissola, R., & Imperatori, B. (2014). The unexpected side of relational e-HRM: Developing trust in the HR department. *Employee relations*, 36(4), 376-397.
- Hippolyte, A. R., & Haruna, A. I. (2017). Examining the contribution of recruitment practices to business performance: A case study of three corporate giants. *Journal of Human Resource Management*, 1(1), 3-17.
- John, A. P., & Velmurugan, V. P. (2024). Innovate to elevate: The role of e-HRM on employee effectiveness in IT sector. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 3, 1-13.
- Mamatha, M. K., Thoti, K. K., Sultana, A., & Mamatha, M. K. (2022). E-Recruitment and e-selection process improves the e-human resource management activities in information technology companies in Hyderabad. *Journal of algebraic statistics*, 13(2), 1576-1584.

Nanor, A., Owusu, E., Senyah, M. M., Owusu, E. K. O., & Agyei, S. K. (2022). Recruitment and selection policies and procedures and their effects on organizational performance: A case study. *Technium Social Sciences Journal*, 35(1), 405–417

Portillo, A. E., & Mancera-Valencia, A. F. (2021). The processes of recruitment and selection of personnel: Between objectivity and subjectivity. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 9(1), 1-8.

Škudienė, V., et.al. (2020). Transforming human resource management: innovative e-HRM value creation for multinational companies. In *Innovation Management* (pp. 140-166). Edward Elgar Publishing.

Yadav, P., et.al. (2021). The Impact of effective recruitment & selection process on organizational development: An empirical study. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(6), 693-703.