

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي (دراسة ميدانية على موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة)

**The Role of Human Resource Management in Achieving Government Innovation  
(A Field Study on the Health Assembly Employees' Makkah Region)**

إعداد الباحث/ نبراس عبد الحميد عبد المجيد حكيم

ماجستير في الإدارة العامة التنفيذي، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

Email: [Nibrashakeem11@gmail.com](mailto:Nibrashakeem11@gmail.com)

**المخلص:**

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الخمسة (التوظيف الإلكتروني، الاستقطاب الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية) في تحقيق الابتكار الحكومي من وجهة نظر موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة، كما هدفت إلى الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين متغيري الدراسة (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والابتكار الحكومي) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، المرتبة الوظيفية، نوع الوظيفة). واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وطبقت المسح الشامل لمجتمع الدراسة البالغ عددهم (460) موظفاً، ولتحقيق أهداف الدراسة سيتم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة باستخدام المعادلة، وعينة الدراسة كانت (147) واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن واقع دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل وجميع أبعاده في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر الموظفين، كذلك جاء واقع مستوى الابتكار الحكومي في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة بدرجة مرتفعة من وجهة نظر الموظفين. كما أظهرت النتائج بأنه يوجد دور لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الخمسة في تحقيق الابتكار الحكومي من وجهة نظر موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة، وفي ضوء ما توصلت له الدراسة من نتائج قدم الباحث مجموعة من التوصيات المهمة والمفيدة.

**الكلمات المفتاحية:** التنشئة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الابتكار الحكومي، التجمع الصحي بمكة.

## The Role of Human Resource Management in Achieving Government Innovation

### (A Field Study on the Health Assembly Employees' Makkah Region)

**Nibras Abdul Hamid Hakim**

Executive Master of Public Administration, Faculty of Economics and Administration, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia

#### **Abstract:**

This study aimed to clarify the role of electronic human resources management in its five dimensions (electronic recruitment, electronic recruitment, electronic training and development, electronic performance evaluation, electronic compensation) in achieving government innovation from the point of view of employees of the Makkah Health Cluster in the Makkah Al-Mukarramah region. It also aimed to reveal whether there were statistically significant fundamental differences in the response of the study sample towards the relationship between the study variables (electronic human resources management and government innovation) attributed to the following personal variables (gender, age, educational qualification, years of experience, job title, job rank, job type). This study relied on the descriptive analytical approach and applied a comprehensive survey of the study community, which numbered (460) employees. To achieve the study objectives, the simple random sample will be relied upon using the equation, and the study sample was (147) and the questionnaire was used as a tool for collecting data.

The study concluded that the reality of the role of electronic human resources management as a whole and all its dimensions in the Makkah Health Cluster in the Makkah Al-Mukarramah region was highly perceived by employees. The reality of the level of government innovation in the Makkah Health Cluster in the Makkah Al-Mukarramah region was also highly perceived by employees. The results also showed that electronic human resources management, with its five dimensions, plays a role in achieving government innovation from the perspective of employees of the Makkah Health Cluster in the Makkah Al-Mukarramah region. In light of the study's findings, the researcher presented a set of important and useful recommendations.

**Keywords:** Electronic human resources management, government innovation, Makkah Al-Mukarramah Health Cluster, Makkah Al-Mukarramah region

## 1. المقدمة:

تُعَدُّ إدارة الموارد البشرية الفعّالة أساسية في نجاح المؤسسات، حيث يمثل الموظفون العنصر الأهم في المنظمة باعتبار أن نجاح المنظمات يُقَيِّم بمدى اهتمامها بموظفيها واستثمارها فيهم لأن دور إدارة الموارد البشرية يكمن في مدى استقطابها وتعيينها وتحفيزها ومحافظةها على الموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارات العالية. ونظراً لتميز العمل في المستشفى بمستوى عالٍ من التخصص والتميز والتنوع مما يتطلب موارد بشرية ذات جودة عالية لتقديم رعاية صحية متميزة (الشرباتي، 2017م). وتُعتبر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ضرورة أساسية في قطاع الرعاية الصحية لتقديم خدمات ذات جودة عالية بكل كفاءة وفعالية، حيث تواجه إدارة الموارد البشرية تحديات جديدة تتطلب تكييفها مع التغيرات البيئية واعتماد أساليب جديدة لممارسة وظائفها بشكل فعّال ومبتكر لتوفير كوادِر عمل ذات كفاءة ومهارة عالية قادرة على الابتكار لتقديم أفضل خدمات رعاية صحية لأفراد المجتمع (الطيب، القوسي، 2023م).

كما يعد الابتكار ضرورة ملحة في عصرنا الحديث باعتباره المحرك الأساسي للنمو والتطور في تحقيق المنظمات لرؤيتها ورسالتها وأهدافها بصورة مميزة. كما تتنافس المنظمات في الحفاظ ورعاية وتشجيع الموظفين على الابتكار حيث يتم قياس درجة تقدم المنظمات بمدى قدرتها على الابتكار في تقديم سلعها وخدماتها لجمهور المستفيدين منها (القادري، 2021م).

وبناءً على ما سبق تهدف الدراسة الحالية الى تحديد دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي من وجهة نظر موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

### 1.1. مشكلة الدراسة:

أهتم علماء الإدارة مؤخرًا، وخصوصاً في مجال إدارة الموارد البشرية، بالتركيز على كيفية توافق استخدام تكنولوجيا المعلومات مع مختلف الممارسات والاستراتيجيات في مجال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، بهدف تحسين أداء الموارد البشرية في المنظمة وضمان توفرها بكفاءة وفعالية وأطلق عليها مسمى **Electronic Human Resource Management (E-HRM)** (الشلبي، المومني، وآخرون، 2017م).

تسعى الحكومات في عصرنا الحاضر إلى ربط التنمية بالابتكار الحكومي، حيث تعمل على تهيئة بيئة محفزة للابتكار والإبداع وتُحارب الفساد بكافة أنواعه، وتُزيل عوائق عدم الرغبة بالمخاطرة والروتين والتسلسل الوظيفي، والتي تعتبر من أهم العوامل التي تعيق الابتكار في المنظمات الحكومية. فالحكومات اليوم باتت في حاجة ملحة إلى حلول مبتكرة تنبع من ثقافتها المحلية، وتأخذ بعين الاعتبار الجوانب الاجتماعية والهوية الوطنية للمجتمع (محمدي، عياد، وآخرون، 2021م).

كما تواجه إدارة الموارد البشرية في بعض المنظمات تحديات في زرع ثقافة الابتكار والإبداع لدى موظفيها، مما قد يؤثر سلبيًا على قدرتها على تحقيق أهدافها وتقديم خدماتها بفعالية وكفاءة. ومن خلال عمل الباحث في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة لاحظ بأن هناك تحديات تواجه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في توجيه الموظفين نحو الابتكار والإبداع لذا تسعى هذه الدراسة الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما هو دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الخمسة (التوظيف الإلكتروني- الاستقطاب الإلكتروني - التدريب والتطوير الإلكتروني - تقييم الأداء الإلكتروني - التعويضات الإلكترونية) في تحقيق الابتكار الحكومي من وجهة نظر موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة؟

## 2.1. أهمية الدراسة:

### 1.2.1. الأهمية العلمية:

- 1- بيان أهمية دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي وفقاً لأهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 واهتمامها بالارتقاء بمستوى أداء الموظف الحكومي.
- 2- تعتبر من الدراسات القليلة -على حد علم الباحث- والتي تقيس دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الخمسة (التوظيف الإلكتروني- الاستقطاب الإلكتروني - التدريب والتطوير الإلكتروني - تقييم الأداء الإلكتروني - التعويضات الإلكترونية) في تحقيق الابتكار الحكومي بتجمع مكة المكرمة الصحي.
- 3- تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي، من خلال توفير رؤى جديدة وتحليل عميق للعلاقة بينهما.

### 2.2.1. الأهمية التطبيقية:

1. تزويد العاملين بالتجمع الصحي بمكة المكرمة بالقاعدة النظرية التي تساهم في إبراز أهمية دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لرفع جودة الخدمات الصحية والنفسية والاجتماعية المقدمة لجميع أفراد المجتمع وفقاً لرؤية المملكة 2030.
2. تعزيز مفهوم الابتكار الحكومي لدى القطاع الحكومي وخاصة موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.
3. تسليط الضوء على دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحفيز وتمكين موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة. لتحقيق الابتكار في خدمات الرعاية الصحية، مما يعزز الجودة والفعالية في تقديم الخدمات الصحية ويعزز رضا المرضى والمجتمع بشكل عام.

### 3.1. أهداف الدراسة:

- تحديد دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الخمسة (التوظيف الإلكتروني- الاستقطاب الإلكتروني - التدريب والتطوير الإلكتروني - تقييم الأداء الإلكتروني - التعويضات الإلكترونية) في تحقيق الابتكار الحكومي من وجهة نظر موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.
- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو متغيري الدراسة (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الابتكار الحكومي) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، المرتبة الوظيفية، نوع الوظيفة).
- تقديم توصيات عملية لتعزيز دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

### 4.1. فرضيات الدراسة:

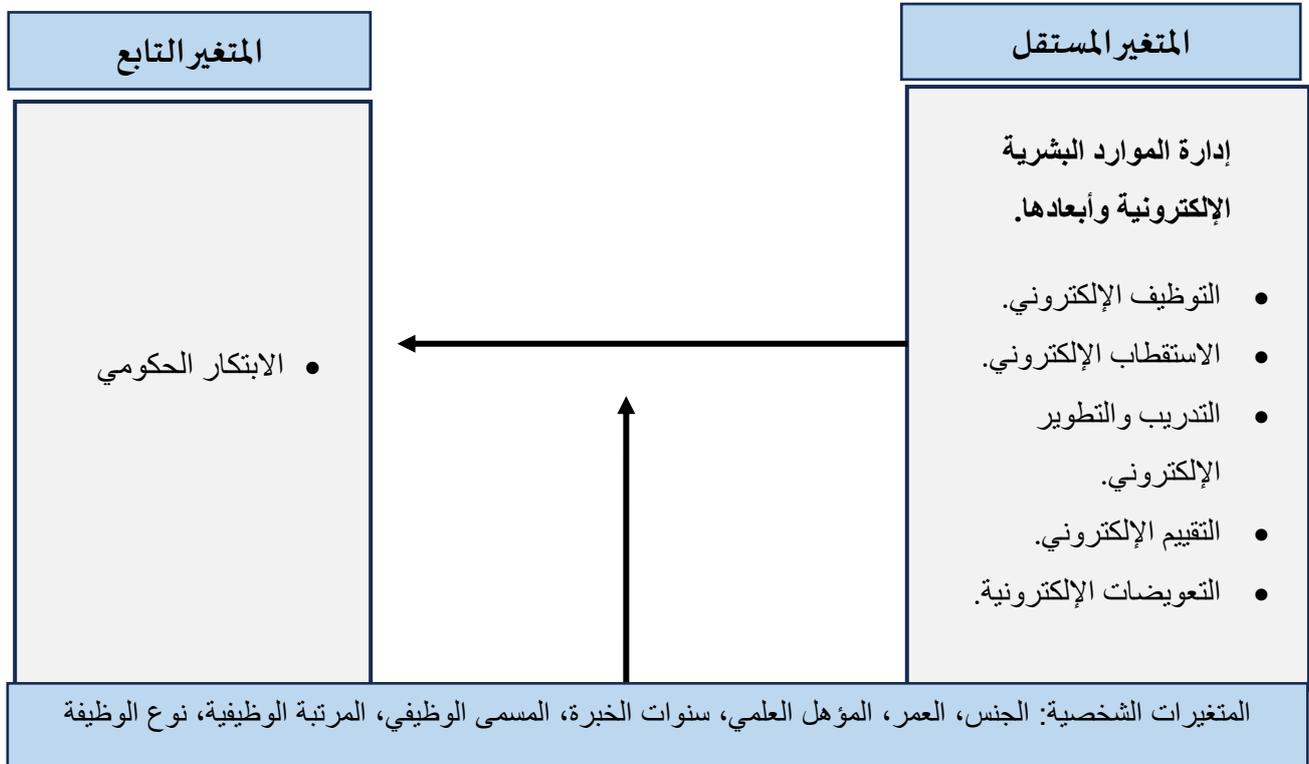
**الفرضية الرئيسية الأولى:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها المختلفة (التوظيف الإلكتروني - الاستقطاب الإلكتروني - التدريب والتطوير الإلكتروني- تقييم الأداء الإلكتروني - التعويضات الإلكترونية) والابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعويضات الإلكترونية كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو متغيري الدراسة (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الابتكار الحكومي) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، المرتبة الوظيفية، نوع الوظيفة).

### 5.1. نموذج الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة، تم عرض نموذج الدراسة على النحو التالي رقم (1.1):



## 6.1. مفاهيم الدراسة:

### • إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

"نظام يتضمن تقييم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وتحديد مستوى جاهزية كل بنية أساسية لتنفيذ النظام الفرعي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ويدعم المنظمات في إدارة جميع المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية إلكترونياً" (طه، 2022م:2). ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: نهج استراتيجي يستخدم التكنولوجيا الحديثة والأنظمة المعلوماتية لتنظيم وإدارة مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الصحية. يهدف هذا النهج إلى تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، من خلال الاعتماد على الحلول التكنولوجية المتقدمة في تجمع مكة المكرمة الصحي.

### • التوظيف الإلكتروني:

"نشر الوظائف الشاغرة على مواقع الويب المخصصة أو منصات التوظيف عبر الإنترنت، مما يسمح للمتقدمين بتقديم سيرهم الذاتية إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني أو نماذج إلكترونية واستخدام التكنولوجيا بعمل المقابلات الشخصية عن بعد والتحقق من ملفات المتقدم" (Fartash، Davoudi، 2012م:81، نقلاً عن Galanaki، 2002م).

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: استخدام الإنترنت ومواقع التوظيف للإعلان عن الوظائف، والبحث عن المرشحين، وتنظيم عمليات التقديم والمتابعة. مما يجعل العملية أسرع وأكثر سهولة، ويساهم في الحصول على مرشحين مؤهلين بشكل أفضل في تجمع مكة المكرمة الصحي.

### • الاستقطاب الإلكتروني:

"استخدام الإنترنت لجذب الموظفين المرشحين إلى المنظمة وتوظيفهم" (طه، 2022م:2).

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: جذب المواهب والمرشحين المناسبين للوظائف باستخدام المنصات الإلكترونية مثل مواقع التوظيف وشبكات التواصل الاجتماعي، لتحسين سرعة وفعالية عملية التوظيف في تجمع مكة المكرمة الصحي وتعزيز جودة التواصل مع المرشحين.

### • التدريب والتطوير الإلكتروني:

"تطوير مهارات الموظفين حتى يتمكنوا من أداء وظائفهم بكفاءة عبر الإنترنت إذ توضع البرامج التدريبية المختلفة على الإنترنت ويزود المتدربين بأشرطة صوت أو فيديو أو اقراص مدمجة لاكتساب المهارات اللازمة دون قيود فيما يتعلق بمكان التدريب" (Majeed&Mufti&Peerzadah، 2020م:50-59).

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: استخدام التقنيات الرقمية والأدوات الإلكترونية لتنفيذ برامج التدريب وتطوير المهارات للموظفين في تجمع مكة المكرمة الصحي، بهدف تحسين أدائهم وزيادة كفاءتهم في مجال العمل.

تقييم الأداء الإلكتروني

### • تقييم الأداء الإلكتروني:

"برنامج يساعد على إتمام عملية تقييم الأداء عبر الإنترنت، وتساعد هذه الأنظمة عادة المديرين على قياس الأداء وتقديم التغذية العكسية للعاملين" (طه، 2022م:2).

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: استخدام التكنولوجيا الرقمية والأنظمة الإلكترونية لتنفيذ وتسهيل عمليات تقييم أداء الموظفين لدى تجمع مكة المكرمة الصحي. حيث يهدف هذا التقييم إلى قياس أداء الموظفين وتقييم أدائهم بشكل دقيق وشفاف، مما يمكن من تحديد نقاط القوة والضعف وتوجيه جهود التطوير والتحسين بشكل فعال.

#### • التعويضات الإلكترونية:

" مجموعة التطبيقات الإلكترونية التي تسمح للموظفين بالاطلاع على مكافآتهم ومزاياهم المالية كالأجور والعلاوات والمكافآت والزيادة السنوية وكافة المعلومات المالية الخاصة بهم" (طه، 2022م:2، نقلا عن العطار، الصالحين، 2019م).

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: نظم وأدوات تقنية تستخدم لتسهيل وإدارة توزيع التعويضات والمكافآت للموظفين في تجمع مكة المكرمة الصحي، مستخدمة التكنولوجيا الرقمية والإلكترونية لتحسين كفاءة ودقة عمليات الإدارة والتوزيع، مما يساعد على تحقيق الشفافية والراحة للموظفين وتعزيز إشراكهم في إدارة تعويضاتهم.

#### • الابتكار الحكومي:

" عملية تعلم مستمر ة تقوم بها السلطة التنفيذية من خلال استحداث وتطوير أساليب ووسائل وتقنيات غير تقليدية لمواجهة التحديات المجتمعية المعاصرة بخدمات حكومية أسرع وجودة أعلى بما يعزز ثقة المجتمع المدني في الأجهزة الحكومية" (رميس، 2022م:575).

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: يتطور القطاع العام من خلال تقديم خدمات جديدة أو بطرق جديدة، مستفيداً من التكنولوجيا والأفكار الابتكارية، بهدف تحقيق طموحات المواطنين وتحقيق التميز في خدمات تجمع مكة المكرمة الصحي.

## 2. الدراسات السابقة:

### 1.2. الدراسات السابقة العربية:

دراسة الطيب، القوسي (2023م) بعنوان: "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية"، هدفت الدراسة إلى تقييم أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها التالية: (الاختيار والتوظيف الإلكتروني – التعويضات الإلكترونية – تقييم الأداء الإلكتروني) على الأداء الوظيفي، و اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في مدينتي القاهرة والرياض، وقام باختيار عينتين عشوائيتين حيث بلغ مجموعهما (200) مفردة، واستخدمت الدراسة الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات والبيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ما يلي:

تعددت صور تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المستشفيات الخاصة، ومنها الاختيار والتوظيف الإلكتروني، والتدريب والتطوير الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية، وتقييم الأداء الإلكتروني.

ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كان لها أثر إيجابي على الأداء الوظيفي في كل من القاهرة والرياض.

كما أوصت الدراسة بالتالي:

1. يجب على المستشفيات تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الكترونياً لتحسين الأداء الوظيفي لموظفيها.
2. من المهم تلقي الموظفين تدريباً مناسباً فيما يتعلق بالأنظمة التكنولوجية الجديدة حتى لا يواجهوا مقاومة من المستخدمين.

دراسة عسيري، غوش، شمسي (2023م) بعنوان: "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإبداع والابتكار الإداري داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية على مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة عسير"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية دور الشركات الصغيرة والمتوسطة داخل الاقتصاد السعودي، وتوضيح أهمية دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الإبداع والابتكار الإداري داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على (22) شركة ومحل الدراسة (110) مبحوثاً من أصحاب المصلحة ومتخذي القرار وجميع العاملين ذوي المستويات الإدارية العليا والمتوسطة (مدير عام، مدير، مدير فرع، رئيس قسم) واستخدمت الاستبانة كوسيلة لجمع المعلومات والبيانات، توصلت الدراسة إلى أن مستوى تقييم الإبداع الإداري بلغ درجة متوسطة فيما بلغ مستوى الابتكار الإداري درجة مرتفعة، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير وتقييم أداء العاملين على الإبداع والابتكار الإداري داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

كما أوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجيات دقيقة وواضحة للأساليب التنموية التي يمكن اتباعها وذلك حسب ظروف وإمكانيات كل شركة، واستخدام أساليب وممارسات الموارد البشرية وغيرها من الأساليب بطريقة واعية ومسؤولة لتحقيق غايتها بالشكل الأمثل.

دراسة عمارة، الخالدي (2022م) بعنوان: "العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والقدرات الإبداعية للعاملين في وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت"، هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والقدرات الإبداعية للعاملين في وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتمثل مجتمع الدراسة في الإدارة العليا (20 موظف - الإدارة الوسطى 780 موظف - الإدارة التنفيذية 14200) وبلغ إجمالي العينة (1500) موظفاً، ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:

توافر أبعاد إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في الوزارة محل الدراسة والمتمثلة في استراتيجية: تخطيط الموارد البشرية، واستقطاب الموارد البشرية، وتدريب وتنمية الموارد البشرية، وتعويض ومكافأة الموارد البشرية في وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت، وتوافر أبعاد القدرات الإبداعية في الوزارة محل الدراسة والمتمثلة في تنمية الأفراد ومشاركتهم، والإبداع والتعليم، والسلامة والصحة المهنية، وكذلك وجود علاقة معنوية إيجابية بين إدارة الموارد البشرية بجميع أبعادها وبين القدرات الإبداعية للعاملين بوزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت.

كما أوصت الدراسة بمراجعة الأنظمة الخاصة بالتعيينات واستقطاب العاملين، ويجب العمل على فسخ المجال أمام العاملين للمشاركة في الإدارة، والاهتمام ببيئة العمل والعمل على تطويرها وتحسينها، وكذلك محاولة الاستغلال الأمثل للأفكار الابتكارية للعاملين.

دراسة Al Hamad et al (2022م) بعنوان: "أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الصحة التنظيمية"، هدفت الدراسة إلى فحص تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الصحة التنظيمية، وركزت الدراسة على شركات الاتصالات العاملة في الأردن واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي وبلغت عينة الدراسة الصالحة لمتطلبات التحليل (305) مفرد، واستخدم الباحث الاستبانة كوسيلة لجمع المعلومات والبيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي على الصحة التنظيمية في الشركات محل الدراسة.

**دراسة Ibrahim (2021م) بعنوان:** "أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التشغيلية، العلاقية، التحويلية) على أداء العاملين و اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي وطبقت الدراسة على ثلاث صناعات في منطقة خوشاب الباكستانية، وبلغ حجم عينة الدراسة (300) فرداً و استخدم الباحث الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات والبيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن أحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التشغيلية) له علاقة بأداء العاملين.

**دراسة الزبيدي (2019) بعنوان:** "دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في استدامة رأس المال المعرفي"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، نظام التعويضات الإلكتروني) في استدامة رأس المال المعرفي (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال) وطبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما اتبع الباحث المسح الشامل على مجتمع الدراسة المكون من (150) موظفاً وموظفة بجامعة بابل مستخدماً الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

بلغ مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية درجة مرتفعة بينما بلغ مستوى رأس المال المعرفي درجة متوسطة هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ورأس المال المعرفي في جامعة بابل كما أوصت الدراسة بضرورة التوسع في تبني استعمال البرامج الإلكترونية في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من أجل الحفاظ على ديمومة رأس المال المعرفي لمواكبة التغير الحاصل في بيئة العمل.

## 2.2. الدراسات السابقة الأجنبية:

**دراسة wal ,demircioglu (2020م) بعنوان:** "ابتكار القطاع العام في الاتجاهات والتحديات والفرص: بلدان آسيا والمحيط الهادئ"، هدفت الدراسة إلى توضيح كيفية تمكين المنظمات الحكومية وصانعي السياسات في بلدان آسيا والمحيط الهادئ من تنفيذ وإضفاء الطابع المؤسسي على ابتكارات القطاع العام، مع التركيز على أنواع الابتكارات التي يتم الاهتمام بها، ومقارنة هذه الممارسات بتلك المتبعة في الغرب واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن، من خلال جمع وتحليل أحدث الأبحاث التجريبية والنظرية حول ابتكارات القطاع العام في منطقة آسيا والمحيط الهادئ وتمثل مجتمع وعينة الدراسة في بلدان آسيا، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة التالي: حرص موظفي القطاع العام في البلدان المشمولة بالدراسة إلى البحث عن فرص الابتكار، وتساهم المعايير والقيم الثقافية في دعم وتمكين ابتكارات القطاع العام، وتأثير دعم القيادة المباشر على السلوك الابتكاري للموظفين.

**دراسة clausen ,Demircioglu, Alsos (2019) بعنوان:** "كثافة الابتكار في مؤسسات القطاع العام"، هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على الابتكار داخل مؤسسات القطاع العام وكيفية تعزيزها، وتحليل دور القدرات التنظيمية داخل هذه المؤسسات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأشتملت عينة الدراسة على 2157 فرداً في 29 دولة. وتم جمع البيانات من خلال مقابلات هاتفية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة بين قدرة المنظمة على الابتكار ومستوى كثافة الابتكار للمنظمة، وكذلك تساهم العوامل الداخلية كالتيكنولوجيا، وكفاءة الموظفين، واستخدام مصادر المعرفة في تحقيق الابتكار داخل المؤسسات الحكومية، وتشجيع المنظمة للموظفين على الابتكار له دور في تحقيق الابتكار داخل المنظمات الحكومية.

تعتبر العوامل الخارجية مثل القوانين والمطالب التشريعية والسياسات بمثابة محركات للابتكار داخل مؤسسات القطاع العام.

### 3. الإطار النظري للدراسة

#### أولاً: إدارة الموارد البشرية إلكترونياً:

يعتبر المورد البشري هو الأساس لأي منظمة، إذ تقوم أعمالها ونشاطاتها على استيعاب وتفاعل موظفيها. ومن هنا، تنشأ أهمية وجود إدارة متخصصة لهذا الجانب الحيوي، حيث تُسهم في توظيف الكفاءات وتطويرها وتشجيعها على تحقيق أقصى إنتاجية وكفاءة. كما تساهم الإدارة الفعّالة للموارد البشرية في تقديم رعاية صحية عالية الجودة للمرضى. لذا ظهرت في عصرنا الحاضر ممارسات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية، ومن ضمنها استخدام التكنولوجيا، والتي تعتبر وسيلة مبتكرة وفعّالة لتعزيز كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية، والتي أطلق عليها مسمى إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM) Electronic Human Resource Management (E-HRM) وتتضمن الممارسات التالية: التوظيف الإلكتروني – الاستقطاب الإلكتروني – التدريب والتطوير الإلكتروني – التقييم الإلكتروني – التعويضات الإلكترونية (الطيب، القوصي، 2023م). كما تسعى إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM) إلى تطبيق التكنولوجيا في تسهيل وتبسيط عمليات إدارة الموارد البشرية، سواء كان ذلك بين الموظفين وأصحاب العمل أو داخل الإدارة ذاتها. وتتضمن هذه التقنيات نظاماً آلياً لتخزين المعلومات الوظيفية والمالية والشخصية للموظفين، وتسهل أداء المهام الإدارية كإدارة الأداء والتدريب والتوظيف. كما تهدف إدارة الموارد البشرية إلكترونياً إلى تعزيز كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية، وزيادة دورها في تحقيق أهداف المنظمة، مما يساهم في خلق ميزة تنافسية للمنظمة (maaitah, and maaitah, 2018م).

#### جدول رقم (1-3)

#### مقارنة بين إدارة الموارد البشرية التقليدية وإدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM)

أوجه المقارنة	إدارة الموارد البشرية التقليدية	إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM)
المفهوم	عملية إدارية متعلقة بالتنظيم والتخطيط والرقابة والإنتاجية والمحافظة على جميع العاملين في المنظمة.	مفهوم جديد يستخدم التكنولوجيا لدعم الإدارة في تنفيذ مهامها كافة.
الاهتمامات	اهتمت بالبناء المادي للعاملين وركزت على الأداء الفردي للمهام الذي كُلف بها دون أن يكون له دور في التفكير واتخاذ القرارات.	اهتمت بقدرات العاملين الذهنية وإمكانياتهم في التفكير والابتكار والمشاركة في حل المشاكل وتحمل المسؤوليات.
المزايا	التخطيط والتنظيم لاستمرارية الموارد البشرية ومراقبة الأعمال والحفاظ على المستندات اللازمة للعاملين داخل المنظمات.	تسهيل إجراءات التواصل بين العاملين داخل المنظمات والدقة والموضوعية وتبسيط الإجراءات وتحسين بيئة العمل والحفاظ على الوثائق والمستندات للعاملين بالمنظمات والعدالة والموضوعية في الاختيارات.

تعطل الأنظمة الإلكترونية.	التأخير في سير الإجراءات التنظيمية والوظيفية وكثرة ملفات الموظفين. تدخل المحسوبة في التعيين والاستقطاب والترقيات.	المأخذ
---------------------------	---	--------

### أهداف إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM):

تكمّن أهداف إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في تكاملها مع أهداف الإدارة الإلكترونية للمنظمات ومواكبتها للتحوّلات في بيئة العمل مما يعكس هذا التكامل استجابةً لتغيّر القوى والعوامل المؤثرة في المنظمات، وتحديات العولمة، والتحول في نظرة العمل، وزيادة مستويات التعليم، والتغيرات في متطلبات القوى العاملة. وبناءً على ذلك، اتجهت المنظمات نحو إدارة الموارد البشرية إلكترونياً لتحقيق مجموعة من الأهداف، ومنها ما يلي:

- تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية.
- تقليل تكاليف العمالة والنفقات الإدارية.
- تحقيق مكاسب من استثمارات الموارد البشرية.
- تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.
- رفع مستوى الأداء والإنتاجية في المنظمة.
- تعزيز العلاقات في مكان العمل ورضا العاملين.
- توفير فرص تدريب ومشاركة أكبر للعاملين.
- دعم فعال لإدارة المنظمة عبر أقسامها.
- تحسين الصورة النمطية والسمعة للمنظمة في السوق.

وتعكس هذه الأهداف التحول نحو استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات وذلك لتعزيز كفاءتها وفعاليتها، وتحسين أدائها وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لها لمواجهة التحديات والتغيرات المستمرة في بيئة الأعمال الحديثة (الشرابي، 2019م).

### المجالات الأساسية لنظام إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM):

- أشار كلاً من الطيب والقوسي (2023م) بأن هناك عدة مجالات أساسية لنظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، منها التالي:
- إدارة المعلومات الشخصية وتقديم الخدمات الأساسية.
  - إدارة الأفراد بفاعلية أكبر مثل عمليات التوظيف وتسجيل الوقت، والحضور، وإدارة العداوات، والأداء.
  - تسهيل التعاون والتدريب والتفاعل والمشاركة ونشر المعلومات.
  - التواصل مع الموظفين وتحفيزهم وإدارة المزايا الوظيفية والمكافآت وتحسين الخدمة المقدمة لهم.

### أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM) في القطاع الصحي:

- أشار كلاً من الطبيب والقوسي (2023م) بأن أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في القطاع الصحي تتطلب توفير خدمات صحية عالية الجودة، وذلك من خلال توظيف موظفين مؤهلين وملتزمين ومتحفزين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:
- تحسين النظام الصحي بشكل شامل ومتكامل، مع التركيز على تعزيز صحة الأفراد والمجتمع، وذلك من خلال تبني مفهوم الرعاية القائمة على القيم كأساس للعمل الصحي.
  - تعزيز الوعي الصحي والحد من الإصابات والأمراض من خلال زيادة التوعية وتوجيه الإرشادات والتنظيف الصحي.
  - تحسين الوصول إلى الخدمات الصحية من خلال تعزيز التغطية وتحسين التوزيع الجغرافي للخدمات بشكل عادل، وتوسيع نطاق تقديم الخدمات الصحية الإلكترونية واستخدام الحلول الرقمية.
  - تحسين تجربة المرضى وزيادة رضاهم من خلال تطبيق أفضل الممارسات الدولية المستندة إلى الأدلة، وتطوير وتمكين أنظمة رعاية صحية متكاملة.

### معوقات إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM):

- تؤثر عدة عوامل على استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM) في المنظمات، ومنها ما يلي:
- حجم المنظمة والهدف منها.
  - استراتيجية وثقافة المنظمة.
  - مرونة المنظمة وقدرتها على التغيير والابتكار.
  - مستوى التطور التكنولوجي في مجالاتها.
  - السياسات والقوانين المتعلقة بحقوق الموظفين والخصوصية.
  - مهارات ومعرفة الموظفين والإدارة بالتكنولوجيا بالمنظمة.
  - القدرة على مقاومة التغييرات المحيطة والتعامل مع تلك التغييرات (umar, et al, 2020م).

### أنشطة إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM):

- يمكن تقسيم أنشطة إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM) إلى ثلاثة مستويات رئيسية، هي:
- المستوى الأول: المستوى التشغيلي.
  - المستوى الثاني: المستوى التنظيمي.
  - المستوى الثالث: المستوى الاستراتيجي.

### 4. الإجراءات المنهجية للدراسة

#### 1.4. منهج الدراسة:

وفقاً لأهداف الدراسة وطبيعته تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة وهو " المنهج المستخدم وصف الظاهرة بدقة من خلال جمع المعلومات وتصنيفها وتحليلها. وتسليط الضوء على الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة المدروسة"

الدليمي، 2014 م)، لذا تم استخدام هذا المنهج لتحديد دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

#### 2.4. مجتمع وعينة الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة، والبالغ عددهم (460) فرداً، وفق إفادة إدارة الموارد البشرية في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة بتاريخ 2024/05/06م، وتم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل، للحصول على نتائج أفضل عند تطبيق الأساليب الإحصائية المختلفة، لذا قام الباحث بتوزيع الاستبانة إلكترونياً على أفراد مجتمع الدراسة لجميع أفراد مجتمع الدراسة، وقد تم استرداد (216) استبانة جميعها صالحة للتحليل. تمثل عينة الدراسة الحالية، وهي تعتبر عينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

#### 3.4. أدوات الدراسة:

تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية ثلاث أجزاء رئيسية وهي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية لعينة الدراسة وهي: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، المرتبة الوظيفية، نوع الوظيفة) من خلال العبارات من 1 إلى 7.

الجزء الثاني: يقيس دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذي تم قياسه ب (26) عبارة توزعت على خمسة أبعاد ولكل بعد من هذه الأبعاد عبارات مختلفة، حيث تكون البعد الأول من (5) عبارات لقياس التوظيف الإلكتروني، وتكون البعد الثاني من (5) عبارات لقياس الاستقطاب الإلكتروني، وتكون البعد الثالث من (6) عبارات لقياس التدريب والتطوير الإلكتروني، وتكون البعد الرابع من (5) عبارات لقياس تقييم الأداء الإلكتروني، فيما تكون البعد الخامس من (5) عبارات لقياس التعويضات الإلكترونية. الجزء الثالث: يتعلق بالمتغير التابع الابتكار الحكومي والذي تم قياسه باستخدام 18 عبارة.

وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية من (44) عبارة، ويبين الجدول التالي عدد العبارات التابعة لكل متغير من متغيرات الاستبانة في صورتها النهائية.

#### 4.4. الصدق والثبات:

##### أ- الصدق الظاهري (face Validity):

للتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة الظاهري والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية، كما تم عرض الاستبانة على المشرف والأخذ بمقترحاته وتعديلاته الأولية، كما قام الباحث بتوزيع مسودة الاستبانة بصورتها الأولية على (12) محكم من ذوي الخبرة والاختصاص ويوضح ملحق رقم (2) أسماء السادة المحكمين، وذلك للحكم على مدى صلاحية فقرات الاستبانة وملاءمة محاورها لأهداف ومجتمع الدراسة وسلامة اللغة ومدى مناسبة الفقرات لقياس دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي، وقد تم استرجاع الاستبانات من المحكمين ودراسة التعديلات اللازمة طبقاً لمقترحاتهم، وقد استجاب الباحث للمقترحات وتم التعديل في ضوءها وجاءت الاستبانة في صورتها النهائية وقد تكونت من محورين شمل المحور الأول (5) مجالات تشمل (26) فقرة، فيما شمل المحور الثاني (18) فقرة، بمجموع (44) فقرة لكل الاستبانة.

**ب- الاتساق الداخلي والصدق البنائي (Construct Validity):**

للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة بالطرق الإحصائية، فقد تم توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) فرد من أفراد مجتمع الدراسة، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون لفحص ارتباط عبارات الاستبانة بالمحاور التي تنتمي إليها، للتأكد من الصدق البنائي للاستبانة، وتبين أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة من المحور الأول من الاستبانة (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وقد جاءت قيم معاملات الارتباط بقيم عالية حيث تراوحت في البعد الأول: التوظيف الإلكتروني بين (0.832-0.964)، أما للبعد الثاني: الاستقطاب الإلكتروني فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.798-0.951)، وللبعد الثالث: التدريب والتطوير الإلكتروني تراوحت بين (0.804-0.944)، وللبعد الرابع: تقييم الأداء الإلكتروني تراوحت بين (0.613-0.947)، وللبعد الخامس: التعويضات الإلكترونية تراوحت بين (0.851-0.915)، كما تبين أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد الخمس التي يتكون منها المحور الأول من الاستبانة والمجموع الكلي للمحور جاءت قيم مرتفعة حيث تراوحت بين (0.601-0.915)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من الاتساق الداخلي للمحور الأول من الاستبانة (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية).

وكذلك جاءت معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور الثاني من الاستبانة (الابتكار الحكومي) جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وقد جاءت قيم معاملات الارتباط بقيم عالية حيث تراوحت بين (0.617-0.956)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني من الاستبانة (الابتكار الحكومي).

**ج- الصدق التمييزي (Discriminant Validity):**

يسمى صدق المقارنة الطرفية والتي تعتبر إحدى الطرق الإحصائية التي تقيس الصدق على أساس اختلاف مستويات الأفراد، وتم استخدام درجات العينة الاستطلاعية في حساب الصدق التمييزي للاستبانة، حيث تم ترتيب استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية تنازلياً وتم اختيار 27% من الفئة العليا و27% من الفئة الدنيا، وبعد ذلك تم حساب الفروق بين متوسطي المجموعتين عن طريق اختبار (ت) للعينات المستقلة، وقد تبين وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) أو أقل بين متوسط درجات المجموعة الدنيا ومتوسط درجات المجموعة العليا، مما يعني أنه يتم التمييز بين الدرجات الدنيا والعليا، ويدل ذلك على أن الاستبانة صادقة وتحقق أهداف القياس المطلوبة.

**د- ثبات أداة الدراسة:**

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية وقد تبين أن الاستبانة تتمتع بمعاملات ثبات عالية تتراوح بين القيمة (0.89) إلى (0.95) وتقع في نطاق معاملات الثبات المقبولة (0.80-1) التي حددها (Taber 2016)، مما يجعلها صالحة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد جاء معامل ألفا كرونباخ الكلي لمتغير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (0.96) ولمتغير الابتكار الحكومي كان (0.98) مما يطمئن الباحث إلى سلامة إجراءات الاستبانة وفقراتها، كما أن قيمة معامل الارتباط (سبيرمان وجتمان) مرتفعة حيث تتراوح بين القيمة (0.81) إلى (0.97) مما تشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات ومن ثم صلاحيتها للتطبيق.

#### 5.4. حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

أ- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على معرفة دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها (التوظيف الإلكتروني- الاستقطاب الإلكتروني- التدريب والتطوير الإلكتروني – التقييم الإلكتروني- التعويضات الإلكترونية) في تحقيق الابتكار الحكومي في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

ب- الحدود المكانية: سيتم تطبيق الدراسة على موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

ج- الحدود الزمانية: سيتم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول 2024-2025م.

#### 6.4. أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

معامل الثبات (Reliability): لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة عن طريق استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha)، التجزئة النصفية (Split-Half method) بحساب معاملي ارتباط سبيرمان براون وجتمان.

معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation): للتحقق من الصدق البنائي لأداة الدراسة وأبعادها.

اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T-Test): للتحقق من الصدق التمييزي لأداة الدراسة، وللكشف عن دلالة الفروق بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي والتي تعزى لمتغيرات (الجنس، والكادر الوظيفي، نوع الوظيفة).

- الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الشخصية التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percentages): للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية.

- الإحصاءات الوصفية لمتغيرات وأبعاد الدراسة المتوسطات الحسابية (Mean) والانحرافات المعيارية (Standard Deviation): لحساب متوسطات عبارات الاستبانة وكذلك الدرجات الكلية والدرجات الفرعية للاستبانة بناء على استجابات أفراد عينة الدراسة. ومدى تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة عن متوسطاتها.

اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way ANOVA): للكشف عن دلالة الفروق بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي والتي تعزى لمتغيرات والتي تعزى لمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة).

اختبار المقارنات البعدية "شيفيه" (Scheffe Post-Hoc Comparisons): للكشف عن مصادر الفروق ذات الدلالة الإحصائية بناءً على المتغيرات الشخصية.

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis): لتحديد تأثير المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) على المتغير التابع (الابتكار الحكومي).

## 5. تحليل ومناقشة النتائج:

## 1.5. الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الشخصية لمجتمع الدراسة:

جدول (1-5): التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية:

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	177	81.9%
	أنثى	39	18.1%
	المجموع	216	100%
العمر	أقل من 30 سنة	60	27.8%
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	108	50%
	من 40 سنة فأكثر	48	22.2%
	المجموع	216	100%
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس (ثانوي – دبلوم)	21	9.7%
	بكالوريوس	160	74.1%
	دراسات عليا	35	16.2%
	المجموع	216	100%
سنوات الخبرة	من 1 إلى أقل من 3 سنوات	71	32.9%
	من 3 إلى أقل من 5 سنوات	78	36.1%
	من 5 سنوات فأكثر	67	31.0%
	المجموع	216	100%
الكادر الوظيفي	كادر صحي	165	76.4%
	كادر إداري	51	23.6%
	المجموع	216	100%
نوع الوظيفة	إشرافية	102	47.2%
	غير إشرافية	114	52.8%
	المجموع	216	100%

يتبين من خلال جدول (1-5) السابق التوزيع التكراري والنسبي لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، والذي يتضح منه أن أغلب أفراد عينة الدراسة من موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة (الذكور) بنسبة (81.9%) بينما بلغت نسبة الموظفات (الإناث) (18.1%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، كما يتضح أن نصف المشاركين من أفراد عينة الدراسة أعمارهم (من 30 إلى أقل من 40 سنة) بنسبة (50%)، يليهم الذين أعمارهم (أقل من 30 سنة) بنسبة (27.8%)، وكانت أقل

نسبة للموظفين الذين أعمارهم (من 40 سنة فأكثر) بنسبة (21.2%)، وجاءت النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (بكالوريوس) بنسبة (74.1%)، يليهم الذين مؤهلهم العلمي (دراسات عليا) بنسبة (16.2%)، وكانت أقل نسبة للموظفين الذين مؤهلهم العلمي (أقل من بكالوريوس (ثانوي – دبلوم)) بنسبة (9.7%)، كما يتضح تقارب مستويات سنوات الخبرة بين أفراد عينة الدراسة حيث كانت النسبة الأكبر لأفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبرتهم (من 3 إلى 5 سنوات) بنسبة (36.1%)، يليهم الذين سنوات خبرتهم (من 1 إلى أقل من 3 سنوات) بنسبة (31.0%)، وكانت أقل نسبة للموظفين الذين سنوات خبر (من 5 سنوات فأكثر) بنسبة (32.9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، وأيضاً يتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة كادرهم الوظيفي (كادر صحي) بنسبة (76.4%)، بينما لموظفين الذين كادرهم الوظيفي (كادر إداري) فبلغت نسبتهم (23.6%)، وأن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة نوع وظيفتهم (غير إشرافي) بنسبة (52.8%)، بينما الموظفين الذين نوع وظيفتهم (إشرافي) فبلغت نسبتهم (47.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

### 2.5 مقياس استجابات مجتمع الدراسة:

حدد الباحث استجابات مجتمع الدراسة على عبارات الاستبانة ضمن مقياس ليكرت الخماسي (Likert's Scale) والمتضمن موافق بشدة (5)، موافق (4)، 0 محايد (3) غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)، ثم قسّمت الأوساط الحسابية إلى خمس مستويات متساوية، يتبين من خلالها درجة موافقة المبحوثين على العبارة ومدى تطبيقهم لها، وكذلك وزنها النسبي، وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{(\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى})}{\text{عدد الفئات}} = \frac{(5-1)}{5} = 0.80$$

أي أن طول الفئة الواحدة في المقياس المعتمد هي (0.80)، وبناءً على ذلك يمكن تحديد دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومستوى الابتكار الحكومي في الدراسة سيكون وفقاً للتالي:

متوسط العبارات أو الأبعاد التي تتراوح ما بين (1.00 – 1.79) تشير إلى أن مستوى التطبيق العام لها أو ممارستها يميل إلى أن يكون منخفضاً جداً، وبوزن نسبي يتراوح بين (20 – 35.8%).

متوسط العبارات أو الأبعاد التي تتراوح ما بين (1.80 – 2.59) تشير إلى أن مستوى التطبيق العام لها أو ممارستها يميل إلى أن يكون منخفضاً، وبوزن نسبي يتراوح بين (36 – 51.8%).

متوسط العبارات أو الأبعاد التي تتراوح ما بين (2.60 – 3.39) تشير إلى أن مستوى التطبيق العام لها أو ممارستها يميل إلى أن يكون متوسطاً، وبوزن نسبي يتراوح بين (52 – 67.8%).

متوسط العبارات أو الأبعاد التي تتراوح ما بين (3.40 – 4.19) تشير إلى أن مستوى التطبيق العام لها أو ممارستها يميل إلى أن يكون مرتفعاً، وبوزن نسبي يتراوح بين (68 – 83.8%).

متوسط العبارات أو الأبعاد التي تتراوح ما بين (4.20 – 5.00) تشير إلى أن مستوى التطبيق العام لها أو ممارستها يميل إلى أن يكون مرتفعاً جداً، وبوزن نسبي يتراوح بين (84 – 100%).

### 3.5. الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة ومناقشتها:

لمعرفة واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الخمس (التوظيف الإلكتروني – الاستقطاب الإلكتروني – التدريب والتطوير الإلكتروني – التقييم الإلكتروني – التعويضات الإلكترونية)، وتحديد مستوى الابتكار الحكومي في تجمع مكة المكرمة

الصحي بمنطقة مكة المكرمة من وجهة نظر الموظفين، فقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة على العبارات الممثلة لكل متغير وُبعد، وتحديد درجة استجاباتهم وترتيب العبارات حسب رتبها، تنازلياً مع حساب وزنها النسبي، وذلك على النحو الآتي:

### 1.3.5. واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة:

#### جدول (5-2): واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	التعويضات الإلكترونية	4.46	0.64	89.2%	مرتفعة جداً	1
2	تقييم الأداء الإلكتروني	4.33	0.73	86.6%	مرتفعة جداً	2
3	الاستقطاب الإلكتروني	4.05	0.96	81.0%	مرتفعة	3
4	التوظيف الإلكتروني	3.98	1.01	79.6%	مرتفعة	4
5	التدريب والتطوير الإلكتروني	3.95	1.03	79.0%	مرتفعة	5
	المجموع الكلي لمحور (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية)	4.15	0.74	83.0%	مرتفعة	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) جاء بدرجة (مرتفعة) حيث بلغ (4.15) بانحراف معياري مقداره (0.74) وهو ضمن الفئة الرابعة وفق معيار الدراسة المعتمد، كما أن الوزن النسبي للمتغير قد بلغ (83%). مما يشير إلى اتفاق آراء أفراد مجتمع الدراسة في استجاباتهم على هذا المتغير وعدم وجود تشتت أو تباين في فهمه، كما يتبين من الجدول السابق أن قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) تراوحت بين (3.95 – 4.46) بدرجات موافقة (مرتفعة) و(مرتفعة جداً)، حيث جاء بعد (التعويضات الإلكترونية) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.46) ووزن نسبي (89.2%) ودرجة موافقة (مرتفعة جداً)، يليه في الترتيب الثاني بعد (تقييم الأداء الإلكتروني) بمتوسط حسابي (4.33) ووزن نسبي (86.6%) ودرجة موافقة (مرتفعة جداً)، ثم في الترتيب الثالث جاء بعد (الاستقطاب الإلكتروني) بمتوسط حسابي (4.05) ووزن نسبي (81%) ودرجة موافقة (مرتفعة)، و في الترتيب الرابع جاء بعد (التوظيف الإلكتروني) بمتوسط حسابي (3.98) ووزن نسبي (79.6%) ودرجة موافقة (مرتفعة)، أما في الترتيب الخامس والأخير بعد (التدريب والتطوير الإلكتروني) بمتوسط حسابي (3.95) ووزن نسبي (79%) ودرجة موافقة (مرتفعة).

بناءً على ما سبق يرى الباحث أن ارتفاع درجة دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة يرجع إلى اتساع نطاق تطبيق ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية داخل التجمع، واعتمادها بشكل واضح في العمليات الإدارية المختلفة مثل التعويضات وتقييم الأداء والاستقطاب والتوظيف والتدريب، مما يعكس تحولاً مؤسسياً نحو الرقمنة وتحقيق الكفاءة التشغيلية

ويُعزز ذلك ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على الأثر الإيجابي لتطبيق ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي والتنظيمي. مثل دراسة الطيب والقوصي (2023م) ودراسة الزبيدي (2019م) دراسة

Ibrahim (2022)

ويُعزى تصدر بعد "التعويضات الإلكترونية" كأعلى متوسط حسابي إلى إدراك الموظفين لأهمية الشفافية والدقة في الأنظمة الإلكترونية المعنية بالمكافآت والحوافز، وهو ما أشارت إليه أيضاً دراسة (Malkawi (2018) وتوضح الجداول الآتية مزيداً من التفاصيل حول أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة وذلك بإيجاد قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للعبارات الممثلة للأبعاد والمرتبة تنازلياً وفقاً لرتبتها:

### 2.3.5. واقع التوظيف الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة:

#### جدول (3-5): واقع التوظيف الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	تحدد معايير التقديم للوظيفة من خلال الموقع الإلكتروني	4.22	1.02	84.4%	مرتفعة جداً	1
2	يجري فرز طلبات التوظيف المطابقة للشروط إلكترونياً	4.13	1.04	82.6%	مرتفعة	2
3	تقدم طلبات التوظيف إلكترونياً في الموقع الإلكتروني للتجمع الصحي بمكة المكرمة	4.09	1.10	81.8%	مرتفعة	3
4	يعتمد التوظيف في التجمع الصحي بمكة المكرمة على المواقع الإلكترونية في الإعلان عن الوظائف وحاجتها للموارد البشرية	4.00	1.27	80.0%	مرتفعة	4
5	تجرى الاختبارات والمقابلات إلكترونياً	3.47	1.19	69.4%	مرتفعة	5
	المتوسط العام لبعد (التوظيف الإلكتروني)	3.98	1.01	79.6%	مرتفعة	

يتبين من الجدول السابق أن واقع التوظيف الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر الموظفين حيث جاء المتوسط الحسابي العام لبعد التوظيف الإلكتروني (3.98) بانحراف معياري مقداره (1.01) ووزن نسبي (79.6%) مما يشير إلى اتفاق آراء مجتمع الدراسة في فهم هذا البعد وعدم وجود التشتت أو التباين في فهمه. وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات بعد (التوظيف الإلكتروني) بين (3.74 – 4.22) بدرجات موافقة (مرتفعة جداً) و (مرتفعة)، وجاء في الترتيب الأول العبارة (تحدد معايير التقديم للوظيفة من خلال الموقع الإلكتروني) بمتوسط حسابي (4.22) ودرجة موافقة (مرتفعة جداً)، أما في الترتيب الأخير جاءت العبارة (تجرى الاختبارات والمقابلات إلكترونياً) بمتوسط حسابي (3.47) ودرجة موافقة (مرتفعة)،

استناداً إلى النتائج المبينة في الجدول، يرى الباحث أن ارتفاع تقييم التوظيف الإلكتروني بدرجة (مرتفعة) من قبل موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي يعكس وجود بنية تحتية تقنية داعمة، إلى جانب وعي تنظيمي بأهمية استخدام المنصات الرقمية في إجراءات التوظيف.

إن حصول عبارة "تحدد معايير التقديم للوظيفة من خلال الموقع الإلكتروني" على أعلى متوسط يعكس التوجه نحو الشفافية والوضوح في إعلان الفرص الوظيفية، وهو ما يعزز من عدالة الإجراءات ويوفر بيئة تنافسية قائمة على الكفاءة.

في المقابل، فإن حصول عبارة "تُجرى الاختبارات والمقابلات إلكترونياً" على أدنى متوسط، رغم بقائها ضمن مستوى التقييم المرتفع، قد يشير إلى أن هذه المرحلة لا تزال في طور التوسع أو التطبيق الجزئي، وهو ما يتطلب تطوير آليات تقييم مرنة وآمنة عبر الوسائط الرقمية.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الطيب والقوسي (2023م) ودراسة الزبيدي (2019م) ودراسة إبراهيم (2021م) وبالتالي، فإن النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية تتسق مع الدراسات السابقة، وتؤكد أن التوظيف الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي يتمتع بدرجة تطبيق جيدة، مع وجود بعض الجوانب التي يمكن تحسينها مثل رقمنة الاختبارات والمقابلات بشكل كامل، مما يعزز كفاءة التوظيف ويواكب التحول الرقمي في القطاع الحكومي.

### 3.3.5. واقع الاستقطاب الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة:

#### جدول (4-5): واقع الاستقطاب الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	يسهم الاستقطاب الإلكتروني في تحسين سرعة وفعالية عملية التوظيف في تجمع مكة المكرمة الصحي وتعزيز جودة التواصل مع المرشحين	4.19	0.97	83.8%	مرتفعة	1
2	يسهم الاستقطاب الإلكتروني في الحصول على أفضل المرشحين من مختلف الخبرات والمهارات ومختلف المناطق	4.13	1.07	82.6%	مرتفعة	2
3	يعمل الاستقطاب الإلكتروني على توفير قاعدة بيانات للطلبات مما يسهل الرجوع إليها وقت الحاجة	4.03	1.17	80.6%	مرتفعة	3
4	الإعلان عن الوظائف الشاغرة يتم من خلال البوابة الإلكترونية لتجمع مكة المكرمة الصحي.	3.98	1.23	79.6%	مرتفعة	4
5	يعتمد التجمع الصحي بمكة المكرمة على الاستقطاب الإلكتروني في جذب الأفراد المؤهلين الذين يتعدى الوصول إليهم بالطرائق التقليدية.	3.89	1.15	77.8%	مرتفعة	5
	المتوسط العام لبعد (الاستقطاب الإلكتروني)	4.05	0.96	81.0%	مرتفعة	

يتبين من الجدول السابق أن واقع الاستقطاب الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر الموظفين حيث جاء المتوسط الحسابي العام لبعد الاستقطاب الإلكتروني (4.05) بانحراف معياري مقداره (0.96) ووزن نسبي (81.0%) مما يشير إلى اتفاق آراء مجتمع الدراسة في فهم هذا البعد وعدم وجود التشتت أو التباين في فهمه.

وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات بعد (الاستقطاب الإلكتروني) بين (3.89 – 4.19) بدرجات موافقة (مرتفعة)، وجاء في الترتيب الأول العبارة (يسهم الاستقطاب الإلكتروني في تحسين سرعة وفعالية عملية التوظيف في تجمع مكة المكرمة الصحي وتعزيز جودة التواصل مع المرشحين) بمتوسط حسابي (4.19) ودرجة موافقة (مرتفعة)، أما في الترتيب الأخير جاءت العبارة (يعتمد التجمع الصحي بمكة المكرمة على الاستقطاب الإلكتروني في جذب الأفراد المؤهلين الذين يتعذر الوصول إليهم بالطرائق التقليدية) بمتوسط حسابي (3.89) ودرجة موافقة (مرتفعة)،

تشير نتائج الجدول إلى أن واقع الاستقطاب الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي يُعد إيجابياً ومطبّقاً بدرجة مرتفعة، وفقاً لآراء الموظفين، مما يدل على وجود توجه فعّال نحو تبني أساليب إلكترونية حديثة في استقطاب الكفاءات البشرية. ويُعزى هذا التقييم المرتفع إلى قدرة النظام الإلكتروني على تسريع الإجراءات وتقليل التكاليف وتحسين كفاءة عمليات التوظيف، وهو ما انعكس في العبارة الأعلى تقيماً التي تؤكد أن الاستقطاب الإلكتروني يسهم في تعزيز سرعة وكفاءة التوظيف وجودة التواصل مع المرشحين.

من جهة أخرى، فإن حصول العبارة المتعلقة بجذب الأفراد المؤهلين الذين يصعب الوصول إليهم بالطرائق التقليدية على أدنى متوسط (مع بقائها ضمن المستوى المرتفع) يُشير إلى أن هناك فرصاً غير مستغلة بالكامل في توسيع دائرة الاستقطاب الإلكتروني ليشمل شرائح نادرة ومؤهلة خارج القنوات التقليدية، وقد يعود ذلك إلى محدودية التكامل مع قواعد بيانات وزارة الصحة، أو ضعف الحملات الرقمية المستهدفة.

وترتبط هذه النتائج بما أوردته دراسة عسيري، غوش، شمسي (2023م) ودراسة الزبيدي (2019م)، ودراسة Malkawi (2018) وبالتالي، فإن نتائج الدراسة الحالية تعكس تقدماً ملموساً في تطبيق الاستقطاب الإلكتروني داخل التجمع الصحي بمكة المكرمة، إلا أنها تُظهر أيضاً الحاجة إلى مزيد من التطوير في استراتيجيات الوصول إلى الكفاءات النادرة، بما يُعزز من القدرة التنافسية ويواكب التغييرات في سوق العمل.

#### 4.3.5. واقع التدريب والتطوير الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة:

جدول (5-5): واقع التدريب والتطوير الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	يساهم التدريب الإلكتروني في خفض نفقات التدريب ومنها تقليل الحاجة إلى السفر سواء للمدرب ام المتدرب	4.22	1.02	%84.4	مرتفعة جداً	1
2	يستفيد الموظف من الخدمات التعليمية الإلكترونية والتعلم عن بعد	4.16	1.06	%83.2	مرتفعة	2
3	يسهم التجمع الصحي بمكة المكرمة بضرورة إشراك الموظفين جميعاً في	3.85	1.26	%77.0	مرتفعة	3

					دورات تدريبية لممارسة مهامهم الوظيفية باستخدام الأجهزة الذكية.
4	مرتفعة	%76.8	1.23	3.84	تدريب الموظفين على أنظمة الكترونية لممارسة وظائف الموارد البشرية والتحول حول أتمتة مهامهم الوظيفية
5	مرتفعة	%76.8	1.23	3.84	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية الكترونياً بالتنسيق مع الإدارات المختلفة في تجمع مكة المكرمة الصحي
6	مرتفعة	%76.0	1.33	3.80	يسعى تجمع مكة المكرمة الصحي لتوفير مواد تعليمية للموظفين منشورة على موقعها الإلكتروني
	مرتفعة	%79.0	1.03	3.95	المتوسط العام لبعد (التدريب والتطوير الإلكتروني)

يتبين من الجدول السابق أن واقع التدريب والتطوير الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر الموظفين حيث جاء المتوسط الحسابي العام لبعد التدريب والتطوير الإلكتروني (3.95) بانحراف معياري مقداره (1.03) ووزن نسبي (79.0%) مما يشير إلى اتفاق آراء مجتمع الدراسة في فهم هذا البعد وعدم وجود التشتت أو التباين في فهمه.

وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات بعد (التدريب والتطوير الإلكتروني) بين (3.80 – 4.22) بدرجات موافقة (مرتفعة جداً) و(مرتفعة)، وجاء في الترتيب الأول العبارة (يساهم التدريب الإلكتروني في خفض نفقات التدريب ومنها تقليل الحاجة إلى السفر سواء للمدرب ام المتدرب) بمتوسط حسابي (4.22) ودرجة موافقة (مرتفعة جداً)، أما في الترتيب الأخير جاءت العبارة (يسعى تجمع مكة المكرمة الصحي لتوفير مواد تعليمية للموظفين منشورة على موقعها الإلكتروني) بمتوسط حسابي (3.80) ودرجة موافقة (مرتفعة)،

تشير نتائج الجدول إلى أن واقع التدريب والتطوير الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي قد تم تقييمه بدرجة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة، مما يعكس وجود اهتمام واضح بتطبيق أساليب التدريب الحديثة عبر الوسائط الإلكترونية. ويظهر ذلك مدى وعي التجمع الصحي بأهمية التطوير المستمر للموارد البشرية باستخدام تقنيات منخفضة التكلفة ومرنة من حيث الزمان والمكان، وهو ما تجسّد في العبارة الأعلى تقييماً حول دور التدريب الإلكتروني في تقليل النفقات المرتبطة بالسفر والتدريب الحضوري.

من جهة أخرى، فإن العبارة الأقل تقييماً والمتعلقة بتوفير مواد تعليمية منشورة على الموقع الإلكتروني، رغم بقائها ضمن مستوى "مرتفعة"، قد تشير إلى وجود مجال للتحسين في إثراء المحتوى الرقمي التدريبي وتعزيزه عبر المنصات الداخلية، سواء من حيث الكم أو التنوع أو التحديث المستمر.

وتدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة الطيب والقوصي (2023م)، الزبيدي (2019م) كما تتفق النتائج مع ما ورد في دراسة Malkawi وعليه، فإن النتائج تعكس أن التجمع الصحي بمكة المكرمة قد خطى خطوات مهمة في تطبيق التدريب والتطوير الإلكتروني، لكنه لا يزال بحاجة إلى تعزيز البنية التحتية الرقمية للمحتوى التعليمي وتوسيع فرص التعلم الذاتي المستمر عبر المنصات الإلكترونية الداخلية، بما يتماشى مع ممارسات المؤسسات الرائدة في هذا المجال.

### 5.3.5. واقع تقييم الأداء الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة:

#### جدول (5-6): واقع تقييم الأداء الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	يجري تقييم أداء الموظفين من المدير المباشر إلكترونياً	4.61	0.54	92.2%	مرتفعة جداً	1
2	الحصول على المعلومات باستخدام أنظمة الكترونية عن مستوى أداء الموظفين لاتخاذ قرارات حول ترفيتهم أو تحديد احتياجاتهم من التدريب	4.35	0.87	87.0%	مرتفعة جداً	2
3	تساهم التقارير الإلكترونية لتقييم الأداء في تحسين مستوى الشفافية بين الموظف والإدارة	4.28	0.93	85.6%	مرتفعة جداً	3
4	تتوافر قاعدة بيانات إلكترونية يتم الرجوع إليها أثناء وبعد تقييم أداء الموظفين	4.25	1.02	85.0%	مرتفعة جداً	4
5	تعتمد التغذية الراجعة للموظف من خلال الموقع الإلكتروني لمعرفة مستوى أداءه	4.18	0.96	83.6%	مرتفعة	5
	المتوسط العام لبعده (تقييم الأداء الإلكتروني)	4.33	0.73	86.6%	مرتفعة جداً	

يتبين من الجدول السابق أن واقع تقييم الأداء الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة مرتفعة جداً من وجهة نظر الموظفين حيث جاء المتوسط الحسابي العام لبعده تقييم الأداء الإلكتروني (4.33) بانحراف معياري مقداره (0.73) ووزن نسبي (86.6%) مما يشير إلى اتفاق آراء مجتمع الدراسة في فهم هذا البعد وعدم وجود التشتت أو التباين في فهمه.

وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات بعد (تقييم الأداء الإلكتروني) بين (4.18 – 4.61) بدرجات موافقة (مرتفعة جداً) و(مرتفعة)، وجاء في الترتيب الأول العبارة (يجري تقييم أداء الموظفين من المدير المباشر إلكترونياً) بمتوسط حسابي (4.61) ودرجة موافقة (مرتفعة جداً)، أما في الترتيب الأخير جاءت العبارة (تعتمد التغذية الراجعة للموظف من خلال الموقع الإلكتروني لمعرفة مستوى أداءه) بمتوسط حسابي (4.18) ودرجة موافقة (مرتفعة).

تشير نتائج الجدول إلى أن تقييم الأداء الإلكتروني في تجمع مكة المكرمة الصحي قد حاز على درجة مرتفعة جداً من التقييم من قبل الموظفين، ما يدل على وجود نظام إلكتروني فعال وموثوق يستخدم في تتبع ومراجعة أداء العاملين. ويظهر ذلك نضج المؤسسة في تبني أدوات رقمية شفافة ومنظمة، خاصة أن العبارة الأعلى تقييماً، وهي "يُجري تقييم أداء الموظفين من المدير المباشر إلكترونياً"، تعكس ثقة العاملين في وضوح الإجراءات، وسهولة تنفيذ عمليات التقييم عبر الأنظمة الإلكترونية.

أما العبارة الأقل تقييماً، والمتعلقة بـ "تقديم التغذية الراجعة عبر الموقع الإلكتروني"، فرغم كونها ضمن المستوى المرتفع، إلا أنها قد تُشير إلى حاجة المؤسسة لتعزيز الجانب التفاعلي في العملية التقييمية، كتخصيص منصات أو أدوات واضحة لتقديم تغذية راجعة فعّالة تمكن الموظف من تطوير أدائه بناءً على ملاحظات مباشرة ومحددة.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الطيب والقوصي (2023م) والزيدي (2019م)

وبالتالي، فإن ما توصلت إليه الدراسة الحالية يُبرز نجاح تجمع مكة المكرمة الصحي في تطبيق نظام تقييم أداء إلكتروني شامل وعادل، مع ضرورة تعزيز مكون "التغذية الراجعة التفاعلية"، لضمان الاستخدام الأمثل لنتائج التقييم في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي.

### 6.3.5. واقع التعويضات الإلكترونية في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة:

#### جدول (5-7): واقع التعويضات الإلكترونية في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	يعتمد تجمع مكة المكرمة الصحي أنظمة إلكترونية لصرف الرواتب بصورة سريعة ودقيقة. MasterCard	4.54	0.70	90.8%	مرتفعة جداً	1
2	يعتمد نظام الرواتب والحوافز الإلكترونية خاصية الأمن والسرية للمعلومات المتعلقة بالموظفين خاصة المالية منها	4.49	0.75	89.8%	مرتفعة جداً	2
3	يستخدم نظام إلكتروني في تحديد مستحقات الموظفين	4.48	0.76	89.6%	مرتفعة جداً	3
4	يوجد تنسيق عالي المستوى بين حسابات الوزارة والمصارف في تعديل رواتب الموظفين وتحديث بيانات الموظفين المالية إلكترونياً بأسرع وقت ممكن.	4.47	0.75	89.4%	مرتفعة جداً	4

5	مرتفعة جداً	86.4%	0.89	4.32	يتم تحديد المكافآت والتعويضات للموظفين من خلال برامج إلكترونية خاصة.
	مرتفعة جداً	89.2%	0.64	4.46	المتوسط العام لبعد (التعويضات الإلكترونية)

يتبين من الجدول السابق أن واقع التعويضات الإلكترونية في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة مرتفعة جداً من وجهة نظر الموظفين حيث جاء المتوسط الحسابي العام لبعد التعويضات الإلكترونية (4.46) بانحراف معياري مقداره (0.64) ووزن نسبي (89.2%) مما يشير إلى اتفاق آراء مجتمع الدراسة في فهم هذا البعد وعدم وجود التشتت أو التباين في فهمه. وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات بعد (التعويضات الإلكترونية) بين (4.32 – 4.54) بدرجات موافقة (مرتفعة جداً)، وجاء في الترتيب الأول العبارة (يعتمد تجمع مكة المكرمة الصحي أنظمة الكترونية لصرف الرواتب بصورة سريعة ودقيقة. MasterCard) بمتوسط حسابي (4.54) ودرجة موافقة (مرتفعة جداً)، أما في الترتيب الأخير جاءت العبارة (يتم تحديد المكافآت والتعويضات للموظفين من خلال برامج إلكترونية خاصة) بمتوسط حسابي (4.32) ودرجة موافقة (مرتفعة جداً)، كما تشير نتائج الجدول إلى أن واقع التعويضات الإلكترونية في تجمع مكة المكرمة الصحي قد حاز على أعلى متوسط حسابي بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، بدرجة مرتفعة جداً، وهو ما يدل على أن نظام التعويضات الإلكتروني مطبق بكفاءة وفاعلية عالية من وجهة نظر الموظفين. ويُعزى هذا الارتفاع إلى اعتماد التجمع على أنظمة رقمية متقدمة تضمن دقة وسرعة صرف الرواتب والمستحقات المالية، كما في العبارة الأعلى تقييماً والمتعلقة بصرف الرواتب عبر نظام إلكتروني سريع ودقيق) مثل (MasterCard)، مما يعزز رضا الموظفين ويعكس مستوى عالٍ من التنظيم المالي والإداري.

أما العبارة الأدنى تقييماً، رغم بقائها ضمن درجة الموافقة المرتفعة جداً، فتشير إلى أن هناك حاجة إضافية لتطوير آليات تحديد المكافآت والتعويضات باستخدام برامج إلكترونية أكثر شفافية وتكاملاً، تتيح للموظف فهم معايير الاستحقاق وآلية التوزيع بشكل أوضح. وتتوافق هذه النتائج مع ما ورد في دراسة الطيب والقوصي (2023م) ودراسة الزبيدي (2019م) ودراسة Al Hamad et al. (2022) وبالتالي، فإن ما توصلت إليه الدراسة الحالية يؤكد أن التجمع الصحي بمكة المكرمة يُعد من النماذج المتقدمة في تطبيق أنظمة التعويضات الإلكترونية، من حيث الكفاءة التشغيلية ودقة الإجراءات، مع إمكانية تعزيز أنظمة تحديد المكافآت لتكون أكثر تكاملاً ووضوحاً للموظفين، بما يدعم مفاهيم الشفافية والتحفيز الإيجابي داخل المؤسسة.

### 7.3.5. واقع مستوى الابتكار الحكومي في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة

جدول (5-8): واقع مستوى الابتكار الحكومي في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	الترتيب
1	لدى تجمع مكة المكرمة الصحي التزام وتوجه نحو الابتكار	4.08	1.12	81.6%	مرتفعة	1

2	مرتفعة	%79.6	0.94	3.98	لدى تجمع مكة المكرمة الصحي أنظمة وأدوات اتصال مؤسس ي متقدمة وفعالة بين فرق العمل داخليا وبين المنظمة والجهات الخارجية والمجتمع	2
3	مرتفعة	%79.6	1.03	3.98	يتوفر لدى تجمع مكة المكرمة الصحي موارد بشرية كافية لتنفيذ الأفكار والمشاريع الابتكارية.	3
4	مرتفعة	%79.4	1.10	3.97	يشجع تجمع مكة المكرمة الصحي على طرح الأفكار الجديدة وتعزز لدى الموظفين الثقافة الإيجابية والانفتاح	4
5	مرتفعة	%79.2	1.06	3.96	يحرص تجمع مكة المكرمة الصحي على متابعة تنفيذ الأفكار والمشاريع المبتكرة ومدى تحقيقها للأهداف المرجوة	5
6	مرتفعة	%79.0	1.01	3.95	يتوفر لدى تجمع مكة المكرمة الصحي موارد مالية كافية لتنفيذ الأفكار والمشاريع الابتكارية	6
7	مرتفعة	%77.8	1.09	3.89	يتوفر لدى تجمع مكة المكرمة الصحي موارد تقنية كافية لتنفيذ الأفكار والمشاريع الابتكارية	7
8	مرتفعة	%77.4	1.06	3.87	يوجد لدى تجمع مكة المكرمة الصحي موظف أو وحدة تنظيمية مختصة بالابتكار	8
9	مرتفعة	%77.0	1.07	3.85	يقدم العاملون لدى تجمع مكة المكرمة الصحي مبادرات وابتكارات عديدة	9
10	مرتفعة	%76.6	1.06	3.83	يتم تنفيذ الأفكار والمشاريع الابتكارية لدى تجمع مكة المكرمة الصحي بطريقة مؤسسية من خلال أهداف واضحة وإجراءات عمل محددة والمسؤوليات	10
11	مرتفعة	%76.6	1.17	3.83	يستخدم تجمع مكة المكرمة الصحي تقنيات وتطبيقات رقمية سهلة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للتطبيق الأفكار والمشاريع الجديدة	11

12	مرتفعة	%76.4	1.01	3.82	يتم تقديم الخدمات في تجمع مكة المكرمة الصحي بإجراءات إلكترونية مبسطة وسهلة	12
13	مرتفعة	%76.0	1.10	3.80	يتبنى تجمع مكة المكرمة الصحي بشكل ملموس الأفكار الابتكارية المقترحة من الموظفين ويعمل على تطبيقها	13
14	مرتفعة	%75.2	1.18	3.76	يمنح تجمع مكة المكرمة الصحي الفرصة لموظفيها لصنع القرارات	14
15	مرتفعة	%74.8	1.23	3.74	لدى تجمع مكة المكرمة الصحي استراتيجية واضحة، ومعلنة للابتكار، وتطبيقها	15
16	مرتفعة	%74.6	1.26	3.73	يتم تدريب الموظفين على أدوات ومهارات استشراف المستقبل مثل (تحليل البيانات، ورسم السيناريوهات المستقبلية)	16
17	مرتفعة	%73.8	1.30	3.69	يتوفر لدى تجمع مكة المكرمة الصحي نظم عمل رسمية لتوليد الأفكار الابتكارية مثل (مختبرات الابتكار، جلسات العصف الذهني، نظام فعال للاقتراحات).	17
18	مرتفعة	%72.4	1.27	3.62	يتم تدريب الموظفين على مفاهيم أدوات الابتكار (العصف الذهني، التصميم الابتكاري، الملكية الفكرية) وكيفية تطبيقها في مجال العمل	18
	مرتفعة	%77.0	0.96	3.85	المتوسط العام للمحور (الابتكار الحكومي)	

يتبين من الجدول السابق أن واقع مستوى الابتكار الحكومي في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر الموظفين حيث جاء المتوسط الحسابي العام لمحور الابتكار الحكومي (3.85) بانحراف معياري مقداره (0.96) ووزن نسبي (77.0%) مما يُشير إلى اتفاق آراء مجتمع الدراسة في فهم هذا المتغير وعدم وجود التشتت أو التباين في فهمه.

وقد تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات محور (الابتكار الحكومي) بين (3.62 – 4.08) بدرجات موافقة (مرتفعة)، وجاء في الترتيب الأول العبارة (لدى تجمع مكة المكرمة الصحي التزام وتوجه نحو الابتكار). بمتوسط حسابي (4.08) ودرجة موافقة (مرتفعة)، أما في الترتيب الأخير جاءت العبارة (يتم تدريب الموظفين على مفاهيم أدوات الابتكار (العصف الذهني، التصميم الابتكاري، الملكية الفكرية) وكيفية تطبيقها في مجال العمل) بمتوسط حسابي (4.08) ودرجة موافقة (مرتفعة)،

تشير نتائج الجدول إلى أن مستوى الابتكار الحكومي في تجمع مكة المكرمة الصحي قد تم تقييمه بدرجة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة، مما يعكس وجود بيئة تنظيمية مؤسسية تُدرك أهمية الابتكار وتسعى إلى تفعيله ضمن منظومة العمل الإداري والتشغيلي. ويُظهر هذا التقييم الإيجابي اتفاقاً عاماً بين الموظفين على أن التجمع لديه اتجاه استراتيجي واضح لتعزيز الابتكار، كما يتضح من العبارة الأعلى تقييماً: "لدى تجمع مكة المكرمة الصحي التزام وتوجه نحو الابتكار".

ورغم أن العبارة المتعلقة بتدريب الموظفين على أدوات ومفاهيم الابتكار جاءت في الترتيب الأخير، إلا أنها احتفظت بدرجة موافقة مرتفعة، وهو ما يُشير إلى وجود جهود تدريبية قائمة بالفعل لكنها قد لا تكون كافية من وجهة نظر الموظفين، أو أن تطبيق هذه الأدوات على أرض الواقع لا يزال محدوداً، مما يتطلب التوسع في البرامج التوعوية والتدريبية ذات الصلة بالابتكار المؤسسي.

وتتنسق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الحربي وإسماعيل (2022م) كما تتوافق النتائج مع دراسة الغامدي وآخرون (2022م) وتعزز دراسة (Clauson et al. (2019) هذه الرؤية، وبالتالي، فإن ما توصلت إليه الدراسة الحالية يُشير إلى أن تجمع مكة المكرمة الصحي يتمتع بمستوى جيد من الالتزام بالابتكار الحكومي، مدفوعاً بتوجهات تنظيمية واضحة، إلا أنه بحاجة إلى تعزيز الاستثمار في بناء القدرات الابتكارية للعاملين، وتوسيع برامج التدريب التطبيقية التي تُسهم في تحويل التوجهات الاستراتيجية إلى ممارسات يومية داخل بيئة العمل.

#### 4.5. الإجابة على فرضيات الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة وإجابة على فرضياتها؛ فقد اعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية المناسبة مع طبيعة كل فرضية منها للإجابة عليها والتحقق من صحتها أو رفضها، وذلك كما يلي:

**1.4.5. الفرضية الرئيسية الأولى:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها المختلفة (التوظيف الإلكتروني – الاستقطاب الإلكتروني – التدريب والتطوير الإلكتروني -تقييم الأداء الإلكتروني – التعويضات الإلكترونية) والابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة للتحقق من الفرض السابق تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، ويوضح نتائجه الجدول التالي:

**جدول (9-5): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي**

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	F المحسوبة	Sig. F	القرار الإحصائي
الابتكار الحكومي	0.839	0.705	510.334	**0.000	توجد علاقة

\*\* دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.839) وهي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (510.334) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، كما يتبين أن قيمة معامل التحديد (0.705) والتي تشير إلى أن (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) كمتغير مستقل تفسر (70.5%) من التباين في المتغير التابع (الابتكار الحكومي)، وهي تعتبر نسبة كبيرة من التباين المفسر

بواسطة (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها المختلفة (التوظيف الإلكتروني – الاستقطاب الإلكتروني – التدريب والتطوير الإلكتروني - تقييم الأداء الإلكتروني – التعويضات الإلكترونية) والابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة).

وتتفق هذه النتيجة مع وجود علاقة ارتباط قوية ودالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي، حيث يفسر المتغير المستقل ما نسبته %70.5 من التباين في الابتكار الحكومي، وهي نسبة مرتفعة تُظهر الأثر الكبير الذي تلعبه ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز الابتكار داخل التجمع الصحي بمكة المكرمة.

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها المختلفة والابتكار أو الأداء المؤسسي، مثل دراسة الطيب والقوصي (2023م) ودراسة عسيري، غوش، شمسي (2023م) و دراسة عمارة والخالدي (2022م) و دراسة الزبيدي (2019م) وتظهر الجداول الآتية إجابات الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى، باستخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis)، وذلك على النحو الآتي:

#### 1.1.4.5. الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

**جدول (5-10): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين التوظيف الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي**

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	F المحسوبة	Sig. F	القرار الإحصائي
الابتكار الحكومي	0.792	0.627	359.089	**0.000	توجد علاقة

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.792) وهي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التوظيف الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (359.089) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، كما يتبين أن قيمة معامل التحديد (0.627) والتي تشير إلى أن (التوظيف الإلكتروني) كمتغير مستقل يفسر (%62.7) من التباين في المتغير التابع (الابتكار الحكومي)، وهي تعتبر نسبة كبيرة من التباين المفسر بواسطة (التوظيف الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) بين التوظيف الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة).

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الإلكتروني والابتكار أو الأداء التنظيمي، مما يعزز من دور التوظيف الإلكتروني كأحد المكونات الحيوية في دعم الابتكار الحكومي داخل المؤسسات. مثل دراسة الطيب والقوسي (2023م) و دراسة الزبيدي (2019م) و دراسة إبراهيم (2021م) و (Malkawi 2018 م

#### 2.1.4.5. الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

**جدول (5-11): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين الاستقطاب الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي**

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	F المحسوبة	Sig. F	القرار الإحصائي
الابتكار الحكومي	0.780	0.609	332.629	**0.000	توجد علاقة

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.780) وهي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الاستقطاب الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (332.629) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، كما يتبين أن قيمة معامل التحديد (0.609) والتي تشير إلى أن (الاستقطاب الإلكتروني) كمتغير مستقل يفسر (60.9%) من التباين في المتغير التابع (الابتكار الحكومي)، وهي تعتبر نسبة كبيرة من التباين المفسر بواسطة (الاستقطاب الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) بين الاستقطاب الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة). وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي أثبتت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب الإلكتروني والابتكار أو الأداء المؤسسي، مما يعزز من أهمية الاستقطاب الإلكتروني كأداة استراتيجية تساهم في دعم بيئة الابتكار داخل المؤسسات الحكومية. مثل دراسة عسيري، غوش، شمسي (2023م) ودراسة عمارة والخالدي (2022م) ودراسة الزبيدي (2019م) ودراسة الطيب والقوسي (2023م)

#### 3.1.4.5. الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

**جدول (5-12): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين التدريب والتطوير الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي**

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	F المحسوبة	Sig. F	القرار الإحصائي
الابتكار الحكومي	0.785	0.617	344.641	**0.000	توجد علاقة

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.785) وهي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التدريب والتطوير الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (344.641) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، كما يتبين أن قيمة معامل التحديد (0.617) والتي تشير إلى أن (التدريب والتطوير الإلكتروني) كمتغير مستقل يفسر (61.7%) من التباين في المتغير التابع (الابتكار الحكومي)، وهي تعتبر نسبة كبيرة من التباين المفسر بواسطة (التدريب والتطوير الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) بين التدريب والتطوير الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة).

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير الإلكتروني وبين الابتكار الحكومي أو الأداء الإبداعي والتنظيمي، مما يعزز من أهمية هذا البعد في تمكين الموظفين وتحفيزهم نحو التفكير الابتكاري والمبادرة داخل المؤسسات. مثل دراسة عسيري، غوش، شمسي (2023م) ودراسة الزبيدي (2019م) ودراسة عمارة والخالدي (2022م) ودراسة الطيب والقوصي (2023م).

#### 4.1.4.5. الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

**جدول (5-13): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين تقييم الأداء الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي**

الفرار الإحصائي	Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المتغير التابع
توجد علاقة	**0.000	122.458	0.364	0.603	الابتكار الحكومي

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.603) وهي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين تقييم الأداء الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (122.458) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، كما يتبين أن قيمة معامل التحديد (0.364) والتي تشير إلى أن (تقييم الأداء الإلكتروني) كمتغير مستقل يفسر (36.4%) من التباين في المتغير التابع (الابتكار الحكومي)، وهي تعتبر نسبة متوسطة من التباين المفسر بواسطة (تقييم الأداء الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) بين تقييم الأداء الإلكتروني كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة).

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة التي أظهرت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تقييم الأداء الإلكتروني والابتكار المؤسسي، حيث تؤكد الأدبيات أن وجود نظام تقييم إلكتروني فعال يساهم في تحسين أداء الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف

تطويرية وابتكارية داخل المؤسسة. مثل دراسة الطيب والقوصي (2023م) ودراسة الزبيدي (2019م) ودراسة عمارة والخالدي (2022م)

ورغم أن قيمة معامل التحديد (0.364) في الدراسة الحالية تُعد متوسطة مقارنة بأبعاد أخرى، فإنها لا تزال دالة إحصائياً وتؤكد وجود علاقة فعالة، مما يُشير إلى أن تقييم الأداء الإلكتروني يلعب دوراً مهماً في دعم الابتكار، لكنه ربما يحتاج إلى تعزيز آليات التغذية الراجعة والتحفيز الفوري لتفعيل تأثيره بصورة أكبر، وهو ما أشارت إليه أيضاً نتائج دراسة (Malkawi 2018) من خلال إبراز أهمية التكامل بين تقييم الأداء والتقدير المؤسسي لرفع مستوى التميز التنظيمي.

وعليه، فإن هذه النتيجة تتسق مع الأدبيات السابقة التي أكدت أن التقييم الإلكتروني للأداء، عند تنفيذه بأساليب شفافة وذكية، يسهم في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات الحكومية، من خلال التوجيه المستمر وتحفيز الموظفين على الأداء الإبداعي.

#### 5.1.4.5. الفرضية الفرعية الخامسة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعويضات الإلكترونية كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

**جدول (5-14): اختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد العلاقة بين التعويضات الإلكترونية كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي**

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	F المحسوبة	Sig. F	القرار الإحصائي
الابتكار الحكومي	0.436	0.190	50.249	**0.000	توجد علاقة

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.436) وهي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التعويضات الإلكترونية كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (50.249) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، كما يتبين أن قيمة معامل التحديد (0.190) والتي تشير إلى أن (التعويضات الإلكترونية) كمتغير مستقل يفسر (19.0%) من التباين في المتغير التابع (الابتكار الحكومي)، وهي تعتبر نسبة قليلة من التباين المفسر بواسطة (التعويضات الإلكترونية كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) بين التعويضات الإلكترونية كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة).

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي أظهرت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أنظمة التعويضات – بما في ذلك التعويضات الإلكترونية – والابتكار المؤسسي، وإن كانت هذه العلاقة غالباً أقل قوة مقارنة بالأبعاد الأخرى مثل التدريب أو الاستقطاب، وهو ما يتسق مع ما أظهرته نتائج الدراسة الحالية. مثل دراسة الزبيدي (2019م) ودراسة الطيب والقوصي (2023م) ودراسة (Al Hamad et al. (2022)

لذا، تتسق نتائج الدراسة الحالية – التي أظهرت أن التعويضات الإلكترونية تفسر فقط 19.0% من التباين في الابتكار الحكومي – مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من أن التعويضات الإلكترونية تُعد محفزاً ثانوياً أو داعماً غير مباشر للابتكار، مقارنةً

أبعاد أكثر تأثيراً مثل التدريب والاستقطاب. فهي تساهم في تعزيز رضا الموظف وثقته في العدالة التنظيمية، وهو ما يشكل قاعدة مستقرة، ولكن غير كافية بمفردها لإحداث تحول ابتكاري كبير ما لم تُدمج مع أبعاد أخرى أكثر تفاعلية.

#### 2.4.5. الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو متغيري الدراسة (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الابتكار الحكومي) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة).

- نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) والتي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة).

جدول (5-15): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) والتي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة)

المتغيرات	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
الجنس	ذكر	177	4.13	0.725	-0.521	0.603	لا توجد فروق
	أنثى	39	4.20	0.807			
الكادر الوظيفي	كادر صحي	165	4.14	0.762	-0.123	0.903	لا توجد فروق
	كادر إداري	51	4.16	0.667			
نوع الوظيفة	إشرافية	102	4.13	0.621	-0.414	0.679	لا توجد فروق
	غير إشرافية	114	4.17	0.833			

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغير (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة) حيث جاءت جميع قيم (ت) لكل من المتغيرات (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة) بقيم (0.521، 0.123، 0.414) على الترتيب، عند مستويات دلالة (0.603، 0.903، 0.679) على الترتيب وجميعها أكبر من (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغير (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة).

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعزى للمتغيرات الشخصية مثل الجنس أو الكادر الوظيفي أو نوع الوظيفة، مما يُشير إلى أن تطبيق هذه الممارسات يتم بشكل موحد بين مختلف فئات العاملين، بغض النظر عن خلفياتهم أو مواقعهم الوظيفية، وهو ما يعكس عدالة التوزيع وسلامة الإجراءات المؤسسية في التجمعات الصحية.

مثل دراسة الزبيدي (2019م) و دراسة Ibrahim (2021 م) و دراسة Al Hamad et al. (2022) م ودراسة Malkawi (2018)

- نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) والتي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

جدول (5-16): نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) والتي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
العمر	بين المجموعات	0.07	2	0.04	0.065	0.938	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	117.40	213	0.55			
	الكلية	117.47	215				
المؤهل العلمي	بين المجموعات	10.71	2	5.36	10.684	**0.000	توجد فروق
	داخل المجموعات	106.76	213	0.50			
	الكلية	117.47	215				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	0.48	2	0.24	0.440	0.645	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	116.99	213	0.55			
	الكلية	117.47	215				

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغير (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، سنوات الخبرة) حيث جاءت جميع قيم (F) لكل من المتغيرات (العمر، سنوات الخبرة) بـ (0.065، 0.440) على الترتيب، عند مستويات دلالة (0.938، 0.645) على الترتيب وجميعها أكبر من (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغير (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، سنوات الخبرة).

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الأفراد تجاه ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعزى لمتغيري العمر وسنوات الخبرة، وهو ما يعكس أن الأنظمة الإلكترونية المطبقة في إدارة الموارد البشرية تُقدّم بصورة متجانسة لجميع الموظفين بغض النظر عن الفئات العمرية أو عدد سنوات الخدمة.

مثل دراسة الزبيدي (2019م) ودراسة Al Hamad et al (2022م) ودراسة Malkawi (2018م)

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فيتبين من جدول (4-17) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغير (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) تعزى إلى المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (F) (10.684) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (أقل من (0.05) ولمعرفة مصدر هذه الفروق فقد تم استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية وقد تبين منه أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو

متغير (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) تعزى إلى المؤهل العلمي وكانت هذه الفروق لصالح الموظفين الذين مؤهلهم العلمي (أقل من بكالوريوس) مقابل الموظفين الذين مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس، ودراسات عليا) كما توجد فروق لصالح الموظفين الذين مؤهلهم العلمي (بكالوريوس) مقابل الموظفين الذين مؤهلهم العلمي (دراسات عليا).

وقد يرجع ذلك إلى أن الموظفين الذين تقل مؤهلاتهم عن البكالوريوس أو الحاصلين على درجة البكالوريوس يتعاملون بشكل مباشر وتطبيقي أكثر مع أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، سواء في إجراءات الحضور والانصراف، التدريب الإلكتروني، التقييم، أو طلبات الموارد البشرية المختلفة، مما يجعل درجة إدراكهم ورضاهم عن هذه الممارسات أعلى من الموظفين الحاصلين على مؤهلات عليا، الذين قد يتطلعون إلى وظائف إشرافية أو تخطيطية لا تتطلب تفاعلاً يومياً مباشراً. كما أن الحاصلين على الدراسات العليا قد تكون لديهم توقعات أكثر تعقيداً تجاه كفاءة الأنظمة الإلكترونية وقد يرون أنها لا تلبى بشكل كافٍ متطلبات وظائفهم الإدارية أو العلمية المتقدمة، مما ينعكس في انخفاض استجاباتهم الإيجابية.

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة، من أبرزها: دراسة الزبيدي (2019م)، ودراسة إبراهيم (2021م) ودراسة Al Hamad et al. (2022م).

- نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو (الابتكار الحكومي) والتي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة).

**جدول (5-17): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو (الابتكار الحكومي) والتي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة)**

المتغيرات	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
الجنس	ذكر	177	3.84	0.960	-0.449	0.654	لا توجد فروق
	أنثى	39	3.92	0.973			
الكادر الوظيفي	كادر صحي	165	3.81	0.990	-1.202	0.231	لا توجد فروق
	كادر إداري	51	3.99	0.852			
نوع الوظيفة	إشرافية	102	3.89	0.771	0.555	0.580	لا توجد فروق
	غير إشرافية	114	3.82	1.105			

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغير (الابتكار الحكومي) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة) حيث جاءت جميع قيم (ت) لكل من المتغيرات (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة) بقيم (0.449، 1.202، 0.555) على الترتيب، عند مستويات دلالة (0.654، 0.231، 0.580) على الترتيب وجميعها أكبر من (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغير (الابتكار الحكومي) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة).

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابتكار الحكومي تعزى للمتغيرات الشخصية مثل الجنس، الكادر الوظيفي، ونوع الوظيفة، وهو ما يعكس أن الابتكار الحكومي يُعد توجهاً تنظيمياً عاماً لا يتأثر بالخصائص الفردية، بل يُبنى على السياسات المؤسسية والثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار.

مثل دراسة الحربي وإسماعيل (2022م) ودراسة الغامدي وآخرون (2022م) ودراسة Clauson et al. (2019)

كذلك، دعمت دراسة wal & Demircioglu (2020م) هذا التوجه

- نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو (الابتكار الحكومي) والتي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

**جدول (5-18): نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة عينة**

**الدراسة نحو (الابتكار الحكومي) والتي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)**

القرار الإحصائي	الدلالة الإحصائية	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
لا توجد فروق	0.144	1.959	1.79	2	3.58	بين المجموعات	العمر
			0.91	213	194.76	داخل المجموعات	
				215	198.35	الكلية	
توجد فروق	**0.001	7.727	6.71	2	13.42	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			0.87	213	184.93	داخل المجموعات	
				215	198.35	الكلية	
لا توجد فروق	0.088	2.453	2.23	2	4.47	بين المجموعات	سنوات الخبرة
			0.91	213	193.88	داخل المجموعات	
				215	198.35	الكلية	

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغير (الابتكار الحكومي) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، سنوات الخبرة) حيث جاءت جميع قيم (F) لكل من المتغيرات (العمر، سنوات الخبرة) بقيم (1.959، 2.453) على الترتيب، عند مستويات دلالة (0.144، 0.088) على الترتيب وجميعها أكبر من (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغير (الابتكار الحكومي) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (العمر، سنوات الخبرة).

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الابتكار الحكومي تُعزى للعمر أو سنوات الخبرة، مما يدل على أن القدرة على المشاركة في الابتكار الحكومي لا ترتبط بالعوامل العمرية أو الخبرات التراكمية، بل تركز على البيئة التنظيمية، والدعم المؤسسي، وتوفر البنية التحتية للابتكار.

مثل دراسة الحربي وإسماعيل (2022م) ودراسة الغامدي وآخرون (2022م) ودراسة Clauson et al. (2019) ودراسة )

(wal & Demircioglu 2020م)

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فيتبين من جدول (4-20) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغير (الابتكار الحكومي) تعزى إلى المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (F) (7.727) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05) ولمعرفة مصدر هذه الفروق فقد تم استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية وأظهرت نتائج أن الفروق لصالح الموظفين الذين مؤهلهم العلمي (أقل من بكالوريوس) مقابل الموظفين الذين مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس، ودراسات عليا) كما توجد فروق لصالح الموظفين الذين مؤهلهم العلمي (بكالوريوس) مقابل الموظفين الذين مؤهلهم العلمي (دراسات عليا).

وقد يرجع ذلك إلى أن الموظفين من ذوي المؤهلات الأقل من البكالوريوس أو الحاصلين على البكالوريوس قد يكون لديهم ارتباط أقوى بالممارسات التنفيذية والعمليات التشغيلية اليومية، مما يجعلهم أكثر احتكاكاً بالمشكلات الواقعية ويشجعهم على طرح حلول مبتكرة مباشرة من واقع بيئة العمل. كما قد يعكس ذلك شعورهم بالحاجة إلى إثبات الذات والتميز الوظيفي، مما يدفعهم إلى مبادرات تطويرية تعزز من مستوى الابتكار لديهم مقارنة بزملائهم الحاصلين على الدراسات العليا، الذين قد ينشغلون أكثر بالأدوار الإشرافية أو التحليلية بعيداً عن التطبيق العملي المباشر.

كما أن الحاصلين على مؤهلات عليا قد يتبنون نهجاً أكثر تحفظاً في التعامل مع المبادرات الابتكارية، أو قد يكون لديهم توقعات أعلى لمستوى الدعم المؤسسي والموارد، مما قد يؤثر على تقييمهم للواقع الابتكاري في مؤسساتهم. وتتفق هذه النتيجة مع ما أظهرته بعض الدراسات السابقة، منها:

دراسة عبد الحميد (2018م)، ودراسة الغامدي وآخرون (2022م) ودراسة wal & Demircioglu (2020 م)

### 5.5. الإجابة عن تساؤل الدراسة الرئيسي:

ما هو دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الخمسة (التوظيف الإلكتروني - الاستقطاب الإلكتروني - التدريب والتطوير الإلكتروني - تقييم الأداء الإلكتروني - التعويضات الإلكترونية) في تحقيق الابتكار الحكومي من وجهة نظر موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة؟

جدول (5-19): اختبار الانحدار الخطي البسيط للتعرف على دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي من وجهة نظر موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة

معامل الارتباط R	معامل التحديد
0.839	0.705

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	139.75	1	139.75	510.334	**0.000
	داخل المجموعات	58.60	214	0.27		
	الكلي	198.35	215			

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

المتغيرات	المعامل البائي	الخطأ المعياري	بيتا	قيمة ت	مستوى الدلالة
الثابت	-0.670	0.203	0.839	-3.294	**0.001
المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية)	1.091	0.048		22.591	**0.000

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من الجداول السابقة الخاصة ب اختبار الانحدار الخطي البسيط للتعرف على دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الابتكار الحكومي من وجهة نظر موظفي تجمع مكة المكرمة.

أن قيمة معامل التحديد للعلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومستوى الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة جاءت تساوي (0.705)، وهو يشير إلى أن (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) كمتغير مستقل تفسر 70.5% من التباين في المتغير التابع (الابتكار الحكومي)، وهي تعتبر قيمة كبيرة من التباين المفسر بواسطة متغير (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية). كما يظهر جدول تحليل تباين الانحدار البسيط أن قيمة (F) بلغت (510.330) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يشير إلى وجود تأثير دال إحصائياً للمتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) على درجات المتغير التابع (الابتكار الحكومي).

كما يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) لكل من الثابت والمتغير المستقل جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهو ما يؤكد أن تأثير (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) هو تأثير موجب وعالي ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). ويمكن كتابة معادلة الانحدار على الشكل التالي:

(مستوى الابتكار الحكومي) =  $1.091 \times$  (مستوى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة) - 0.670

تُشير نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تلعب دوراً بارزاً وإيجابياً في تفسير مستوى الابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.705)، وهي نسبة مرتفعة تدل على أن ما يقرب من 71% من التباين في الابتكار الحكومي يُعزى مباشرة إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وهو ما يعكس أثراً قوياً وإحصائياً دالاً.

وهذه النتيجة تتسق مع عدة دراسات سابقة أكدت على وجود علاقة قوية ومباشرة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار في المؤسسات الحكومية والخاصة:

مثل دراسة الطيب والقوصي (2023م) ودراسة عسيري، غوش، شمسي (2023م) ودراسة الزبيدي (2019م) ودراسة عمارة والخالدي (2022م) ودراسة Al Hamad et al (2022م) بالتالي، فإن المعادلة المستنتجة من نتائج الدراسة الحالية:

الابتكار الحكومي =  $1.091 \times$  إدارة الموارد البشرية الإلكترونية - 0.670

تُعبّر عن تأثير مباشر وقوي، وتؤكد أن تحسين ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية سيؤدي إلى تحقيق مستويات أعلى من الابتكار الحكومي في التجمع الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

وهذا الاتساق مع الدراسات السابقة يعزز صدقية النتائج الحالية، ويبرز أهمية دمج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في السياسات العامة للتحويل الرقمي في القطاع الحكومي.

## 6. النتائج والتوصيات والمقترحات:

### 1.1. نتائج الدراسة:

على ضوء التحليل الإحصائي للبيانات، فقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

جاء واقع دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل وجميع أبعاده (التوظيف الإلكتروني - الاستقطاب الإلكتروني - التدريب والتطوير الإلكتروني - تقييم الأداء الإلكتروني - التعويضات الإلكترونية) في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة بدرجة مرتفعة من وجهة نظر الموظفين،

جاء واقع مستوى الابتكار الحكومي في تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة بدرجة مرتفعة من وجهة نظر الموظفين

### النتائج المتعلقة بتساؤل وفرضيات الدراسة:

نتيجة تساؤل الدراسة الرئيسي: ما هو دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الخمسة (التوظيف الإلكتروني - الاستقطاب الإلكتروني - التدريب والتطوير الإلكتروني - تقييم الأداء الإلكتروني - التعويضات الإلكترونية) في تحقيق الابتكار الحكومي من وجهة نظر موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة؟

أظهرت النتائج بأنه يوجد دور لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الخمسة (التوظيف الإلكتروني - الاستقطاب الإلكتروني - التدريب والتطوير الإلكتروني - تقييم الأداء الإلكتروني - التعويضات الإلكترونية) في تحقيق الابتكار الحكومي من وجهة نظر موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة عند مستوى دلالة (0.000)

النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها المختلفة (التوظيف الإلكتروني - الاستقطاب الإلكتروني - التدريب والتطوير الإلكتروني - تقييم الأداء الإلكتروني - التعويضات الإلكترونية) والابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة

تبين من خلال النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الخمسة (التوظيف الإلكتروني - الاستقطاب الإلكتروني - التدريب والتطوير الإلكتروني - تقييم الأداء الإلكتروني - التعويضات الإلكترونية) والابتكار الحكومي لدى موظفي تجمع مكة المكرمة الصحي بمنطقة مكة المكرمة.

النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو متغيري الدراسة (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الابتكار الحكومي) تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة)

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغيري الدراسة (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) والابتكار الحكومي) تعزى إلى المتغيرات الشخصية: (الجنس، الكادر الوظيفي، نوع الوظيفة، العمر، سنوات الخبرة). فيما أوضحت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابة عينة الدراسة نحو متغيري الدراسة (دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) والابتكار الحكومي) تعزى إلى المؤهل العلمي

وكانت هذه الفروق لصالح الموظفين الذين مؤهلهم العلمي (أقل من بكالوريوس) مقابل الموظفين الذين مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس، ودراسات عليا) كما توجد فروق لصالح الموظفين الذين مؤهلهم العلمي (بكالوريوس) مقابل الموظفين الذين مؤهلهم العلمي (دراسات عليا).

## 2.6. التوصيات:

استناداً إلى النتائج السابقة، يوصي الباحث بما يلي:

### 1.2.6. توصيات متعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية

1. الاستمرار في التحول الرقمي لجميع عمليات الموارد البشرية، مع تعزيز التكامل بين الأنظمة الإلكترونية المختلفة داخل التجمع.
2. توسيع نطاق التوظيف الإلكتروني ليشمل تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية وتوقع الأداء المستقبلي.
3. تحسين الاستقطاب الإلكتروني من خلال بناء قاعدة بيانات مركزية تستند إلى معايير الكفاءة والمهارات التقنية.
4. تفعيل أنظمة تقييم الأداء الذكية التي تستخدم البيانات الضخمة والتحليلات التنبؤية لقياس مخرجات العمل الفعلية.
5. الربط بين نظام الحوافز والتعويضات وبين ممارسات الابتكار بحيث تتم مكافأة الموظفين بناء على الأفكار والمبادرات التطويرية.

### 2.2.6. توصيات إدارية عامة:

1. تبني ثقافة الابتكار المؤسسي على جميع المستويات، وجعلها جزءاً من الرسالة والقيم المؤسسية.
2. عقد ورش عمل وبرامج تدريبية دورية لتعزيز الوعي بأهمية الابتكار والإدارة الرقمية.
3. إشراك الموظفين في تصميم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية لضمان توافقها مع واقع العمل واحتياجات المستخدمين.
4. تحسين جودة البيانات المدخلة في الأنظمة الإلكترونية، مما يساهم في دقة المخرجات وكفاءة القرار.
5. إنشاء وحدة داخلية مختصة بإدارة الابتكار المؤسسي تكون مسؤولة عن مراقبة وتقييم أثر الموارد البشرية الإلكترونية على ممارسات العمل.

### 3.6. مقترحات للدراسات المستقبلية:

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن للباحثين في المستقبل استكمال المسار العلمي بالتركيز على المحاور التالية:

1. إجراء دراسة مقارنة بين التجمعات الصحية في مناطق مختلفة من المملكة لمعرفة ما إذا كانت نتائج هذه الدراسة قابلة للتعميم.
2. دراسة العلاقة بين القيادة الرقمية والابتكار الحكومي، خاصة في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة.
3. تحليل أثر البنية التحتية الرقمية في المؤسسات الحكومية على فاعلية نظم الموارد البشرية الإلكترونية.
4. التركيز على تجارب الموظفين (Employee Experience) في التعامل مع الأنظمة الإلكترونية وتأثيرها على تحفيز الابتكار.
5. إجراء دراسات طولية (Longitudinal Studies) لرصد تطور الابتكار في بيئات تعتمد نظم إدارة رقمية على مدى زمني ممتد.

6. تضمين متغيرات وسيطة مثل: ثقافة المنظمة، نمط القيادة، رضا الموظفين، لمعرفة مدى تأثيرها على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة

## 7. المراجع

### 1.7. المراجع العربية:

تجمع مكة المكرمة الصحي. (2024).

[https://www.makkahhc.sa/%D9%86%D8%A8%D8%B0%D8%A9/\(1-7-2024\)](https://www.makkahhc.sa/%D9%86%D8%A8%D8%B0%D8%A9/(1-7-2024))

التوظيف الإلكتروني بوزارة الصحة (2024).

جدارات المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف. (2024). (2024/03/10) (<https://www.my.gov.sa>)

الحربي، بدر جزاء؛ إسماعيل، محمد عبد الرحمن. (2022). تحديات الابتكار في منظمات القطاع العام في المملكة العربية السعودية. مجلة معهد الإدارة العامة، مج (62)، ع (3)، ص ص 435-495.

الدليمي، عصام حسن، علي عبد الرحيم صالح (2014م). البحث العلمي أسسه ومناهجه، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى.

رميس، أيمن محمد. (2022). الممكّنات القانونية للابتكار الحكومي في نظم الخدمة المدنية دراسة تحليلية في النظام السعودي. مجلة معهد الإدارة العامة، مج (62)، ع (3)، ص ص 573-618.

الزبيدي، غني وعباس، محمد (2019م). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في استدامة رأس المال المعرفي: بحث ميداني في جامعة بابل. مجلة الاقتصاد والبحوث الإدارية، ع (25)، ص ص 22-44.

الزهراني، سهام بنت شرف. (2023م). دور التفكير الاستراتيجي في تحقيق الابتكار الحكومي: دراسة ميدانية على موظفي وزارة العدل بمحافظة جدة. رسالة ماجستير منشورة. جدة. جامعة الملك عبد العزيز.

الشرابي، هشام حسن محمد، (2019م). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية للبنوك التجارية الأردنية. دار المنظومة ص ص 1-99.

الشلبي، فراس سليمان، المومني، محمد عبد الله، السعودي، موسى أحمد، العجلوني، ومحمد اقبال، (2017م). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي: الدور المعدل لتكامل المعرفة: دراسة حالة – المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي – الأردن. مج (10)، ع (2)، ص ص 275-319.

طه، حسنين السيد، (2022م). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج (14)، ع (2). ص (2).

الطيب، ياسر محمد والقوصي، منة الله. (2023م). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع المستشفيات الخاصة: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية. المجلد (14) ع (3) يوليو 2023م ص ص 1196 – 1233.

عباس، حوراء مؤيد، وعبد الحسين، صفاء جواد، (2022). دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة استطلاعية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الجامعة التقنية الوسطى – بغداد – العراق، مجلة التقني، مج (4)، ع (4)، ص ص 167-179.

- عبد الحميد، محمود عبد المعطي هشام. (2018م). أثر بيئة العمل والابتكار على الميزة التنافسية بالمصارف العاملة بالولاية الشمالية. رسالة ماجستير منشورة. السودان: جامعة دنقلا.
- عسيري، فهد عبيد وغوش، ابهيجيت وشمسي، محمد أنس. (2023م). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإبداع والابتكار داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية: منطقة عسير. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات. مج (4) ع (46). ص ص 239-262.
- عمارة، أمجد حامد والخالدي، خالد سعد. (2022م). العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والقدرات الإبداعية للعاملين في وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت. كلية التجارة: جامعة المنوفية ص ص 475 – 506.
- الغامدي، أسماء؛ الرتيق، حصة؛ الشنيفي، نجلاء. (2022م). مدى جاهزية القطاع العام للابتكار " دراسة استطلاعية على موظفي القطاع العام بالمملكة العربية السعودية". مجلة معهد الإدارة العامة، مج (62)، ع (3). ص ص 499-569.
- الغامدي، مريم خضر وغيث، ترفانا بنت عبد الرحمن. (2022م). دور الابتكار الحكومي في تحقيق الميزة التنافسية. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث- مج (6)، ع (19). كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز. ص ص 1-27.
- القادري، أحمد حسن إسماعيل. (2021م). دور إدارة المواهب البشرية في تحسين مستوى الابتكار التنظيمي: دراسة تنظيمية على وزارة التنمية الاجتماعية المحافظات الجنوبية. رسالة ماجستير منشورة. غزة: جامعة الأقصى.
- محمدي، عبد القادر، عياد، ليلي. (2021م). أثر التفكير الاستراتيجي على التوجه المقاولاتي من وجهة نظر طلبة جامعة الجلفة. مجلة دفاتر الاقتصادية. مج (12)، ع (1). ص ص 64-74.
- المخلفي، عبد الملك. (2020م). إعادة ابتكار الحكومة: دراسة تحليلية لتجربة المملكة في ضوء رؤية 2030. المجلة العربية للإدارة، مج (40)، ع (1)، ص ص 173-200.
- مركز محمد بن راشد للابتكار الحكومي (2021م). جاهزية الابتكار في الجهات الحكومية الاتحادية. <https://mbrcgi.gov.ae/ar> (2-5-2023).
- المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف الإلكتروني. (2024) - (2024/05/04) <https://www.my.gov.sa>.
- المنصة الوطنية الموحدة لوزارة الصحة [https://www.my.gov.sa/wps/porta /servicesDirectory/servicedetails/](https://www.my.gov.sa/wps/porta/servicesDirectory/servicedetails/) (16-3-2024)
- 2.7. المراجع الأجنبية:**

Davoudi, S.M.M. and Fartash, K. (2012). Electronic Human Resource Management: New Avenues Which Leads to Organizational. DOI: org/10.1080/14719037.2018.1430248.

Dordevic, B, and Milanovic, S. (2018). Electronic human resourcen management (E-HRM): new concept for digital age. Straregi Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management, 23(2).

Ibrahim, H. (2021). Study of The Interactions of Human Resource Performance and Electronic Human Resource Management in Small Companies. Journal of Humanities Insights, 5(1), 24-32

- Maaitah, D, Alias, R, and Maaitah, T. (2018). The Impact of human resource Management Practices on Job Performance In (University of Jordan). National academy of managerial staff of culture and arts herald, 1(1), p p 1180 – 1183.
- Majeed,Saje &Peerzadah,S & Mufti. (2020). Electronic Human Resource Management: Need of the Hour pp50-59.
- Malkawi, N.M.M. (2018). Using Electronic Human Resource Management for Organizational Excellence - Case Study at Social Security Corporation - Jordan, International Journal of Engineering Technologies and Management Research, 5(5), 146-166.OECD(2017). Performance in Jordanian Telecommunications Sector: The Employees Perspective" Journal of Management Research, Vol. 7 No.3, p.115.
- Umar, T.R., Yammama, B.A Shaibu. R.O. (2020). The Implications of Adopting and Implementing Electronic Human Resource Management Practices on Job Performance. Journal of Human Resource Management. 8(2), 96-108.
- Wal, z. v. & demircioglu, M. A. (2020). Public sector innovation in the Asia-Pacific trends, challenges, and opportunities. Australian Journal of Public Administration, 79: p p 271-278.

جميع الحقوق محفوظة © 2025، الباحث/ نبراس عبد الحميد عبد المجيد حكيم، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي

(CC BY NC)

Doi: <http://doi.org/10.52132/Ajrsp/v7.78.1>