

تقييم أثر التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فهد الجامعي بمدينة الخبر

Evaluating the impact of technology on human resources management at King Fahad University Hospital in Al-Khobar

بحث تقدمت به الطالبة

بسمة عبد الله ناصر سرحان

2021205301

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

بدايةً أصلي وأسلم على من بكى على امته المبعوث صلى الله عليه وسلم الحبيب المصطفى،
قدوتنا ومعلمنا.

أرغب في أن أعبر عن شكري وامتناني الكبير لوالدي رحمة الله عليه ولوالدتي ولكل من ساهم
في نجاحي ومساندتي خلال رحلتي الدراسية، بما في ذلك عائلتي الحبيبة ودكتورتي الفاضلة في
الجامعة

لأهلي العزيزين، شكرًا لكم على الدعم الدائم والحب الذي لا يعد ولا يحصى. كنتم دائمًا بجانبني،
تشجعونني وتدعمونني في كل خطوة من مسيرتي الأكاديمية، لولا الله ثم لولاكم لما استطعت
تحقيق ما حققته اليوم

وإلى الدكاترة الفاضلين، أشكركم من كل قلبي على الإرشاد القيم والدعم الذي قدمتموه لي طوال
السنوات الدراسية بفضلكم، تمكنت من اكتساب المعرفة والمهارات الضرورية لتحقيق أحلامي
الأكاديمية

هذا الإنجاز لن يكون ممكنًا بدون جهودكم المشتركة ودعمكم اللا محدود.

الإهداء

إلى من كان لي سنداً وعوناً عند الشدائد طوال عمري إلى الرجل الأبرز في حياتي

أبي العزيز

إلى القلب المعطاء والصدر الحاني

أمي الحبيبة

إلى من شد الله بهم عضدي فكانوا خير معين

إخواني وإخواتي

إلى اللذين أضافوا البهجة والدعم في رحلتي الأكاديمية

أصدقائي الأعزاء

شكراً لكم على الدعم الدائم والحب الذي لا يُضاهى كنتم دائماً بجانبني، هذا الإنجاز لن يكون

ممكناً بدون حبكم ودعمكم الكبير، بكل فخر واعتزاز..

"أهديكم هذا العمل، وإلى كل فئات المجتمع".

المستخلص:

جدول المحتويات:

١	الشكر والتقدير.....
٢	الاهداء.....
٣	مستخلص الدراسة.....
٤	جدول المحتويات.....
٥	قائمة الاشكال.....
٦	قائمة الجداول.....
٧	الفصل الأول: الإطار العام.....
٨	1.1.1 المقدمة.....
١٠	2.1. مشكلة الدراسة.....
١٠	1.2.1 الفجوات على المستوى النظري.....
١١	1.2.2 الفجوات على المستوى التطبيقي.....
١٢	1.3. أهمية الدراسة.....
١٣	1.3.1 على المستوى النظري.....
١٤	1.3.2 على المستوى التطبيقي.....
١٦	1.4. أسئلة الدراسة.....
١٦	1.5. أهداف الدراسة.....
١٧	1.6. فرضيات الدراسة.....
١٧	1.7. نموذج الدراسة.....
١٩	1.8. الدراسة الميدانية.....
٢٠	1.9. مخطط المشروع.....
٢٣	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
٢٣	2.1. المقدمة.....
٢٣	2.2. المتغير المستقل.....
٢٦	2.3. المتغير التابع.....
٢٩	2.4. العلاقة بين المتغيرين.....
٣٠	2.5. الخاتمة.....
٣٠	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....

1.3. المقدمة	٣١
3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	٣١
3.3. تصميم البحث	٣٢
3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات	٣٣
3.5. طرق وتقنيات اخذ العينة	٣٤
3.6. طريقة جمع البيانات	٣٤
3.7. أنواع البيانات	٣٦
3.8. اجراءات التحليل الإحصائي	٣٦
3.9. الخاتمة	٣٧

قائمة الأشكال:

الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث المقترح	18
2	منهجية البحث	19
3	أنواع التكنولوجيا الرقمية	25
4	مفهوم الموارد البشرية	27
5	العلاقة بين التكنولوجيا و الموارد البشرية	28

قائمة الجداول:



الفصل الأول الإطار العام

1.1. المقدمة:

يعتبر المورد البشري الركيزة الأساسية في أي منظمة كانت ومهما كان نوعها، سواء أكانت صغيرة أو كبيرة، عمومية أو خاصة، لذا وجب الاعتناء بهذا المورد الهام والأساسي لنجاح أي منظمة كانت، إذ تعتمد المنظمات الحديثة على سياسات وخطط تمكنها من استقطاب الكفاءات والمهارات اللازمة التي تمكنها من تحقيق أهدافها، لفهمها، وعيها، ويقينها المسبق بأن المورد البشري هو أساس نجاحها، فلا يمكن لاستراتيجيات المنظمة مثلاً أن توضع بدون مورد بشري كفاء له نظرة إستراتيجية ثاقبة، ولا يمكن لآلات أن تسير دون مورد بشري كفاء متمكن من تسييرها، ولا يمكن أيضاً صناعة أو صيانة الآلات بمختلف أنواعها وأشكالها دون مورد بشري متحكم بمختلف التكنولوجيات الحديثة.

مهمل، & عادل أمين. (٢٠٢٣). إدارة الموارد البشرية.

وفقاً لدراسة : عموطي لمين ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.

(٢٠٠٧-٢٠٠٨)

تناول الطالب من خلال هذه الدراسة خمسة فصول وهي: الإطار العام لتكنولوجيا المعلومات والاتصال نظم المعلومات في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصال، نظم معلومات الموارد البشرية، آلية العمل عن بعد باستخدام الحاسوب، التدريب الإلكتروني وأثره على الموارد البشرية .
توصل الطالب من خلال هذا البحث أن تعزيز عملية استيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصال واتاحتها للاستخدام الذي يهدف التميز في الأداء ومواكبة عمليات التحديث الإداري، يقتضي التحول نحو الإدارة الإلكترونية من خلال تبني عمليات التحول وآليات التنفيذ وصياغة الرؤية التي من شأنها أن تعكس استراتيجيات الاعداد لهذا التحول ومستلزمات تنفيذه، وتوفر المنطلقات الفكرية والنماذج التطبيقية التي ترشد القائمين على تخطيط استراتيجيات التحول وتنفيذها واستنباط معايير تقويم التحول، كما ويتطلب التحول إلى مجتمع المعلومات قيام علاقة جديدة تركز على النزاهة والشفافية تحكم علاقة الفرد و الإدارة والمؤسسة والدولة في المجتمع.

ولأن إدارة الموارد الحديثة أصبحت أهم وظيفة من بين وظائف المؤسسة والتي تعتبر الجانب المبدع والخلاب، والذي يمكن أن يعوض النقص الموجود في بقية الموارد الأخرى، وليذا ارتأينا

أن نتطرق بالدراسة والتحميل لموضوع: أثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على إدارة الموارد البشرية.

قوادري، عبد القادر. (٢٠١٦).

عرفت السنوات الأخيرة نموًا كبيرًا للتكنولوجيات الحديثة، تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ، غيرت بصفة محسوسة من محددات النشاط الاقتصادي من خلال تأثيرها المباشر والمحسوس على المؤسسة سواء على مستوى الداخلي أو الخارجي الذي فتح أمامها مجالات وتوجهات جديدة، هذا التأثير الذي مس جميع وظائف المؤسسة بما في ذلك وظيفة إدارة الموارد البشرية. قوادري، عبد القادر. (٢٠١٦).

تندرج أهمية هذا البحث في محاولة توضيح أدق لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى معرفة الآفاق الجديدة وظهور ما يعرف بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كوظيفة أساسية وحساسة في المؤسسة في ظل التطور التكنولوجي الجديد – عصر المعلومات – من خلال دراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية. قوادري، عبد القادر. (٢٠١٦).

1.2. مشكلة البحث:

مع تطور التكنولوجيا بما في ذلك الذكاء الاصطناعي والتحليلات الضخمة، تواجه مجالات الموارد البشرية تحديات متزايدة من أبرز هذه التحديات هي تغير طبيعة البحث عن المواهب واستخدام البيانات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف وإدارة الأداء يعزز التكنولوجيا الحديثة الفرص لجمع البيانات الضخمة عن الموظفين، مما يمكن إدارة الموارد البشرية من تحليل معلومات أكثر دقة حول الأداء والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية ومع ذلك، فإن هذا التقدم يثير قضايا الخصوصية والأخلاق في استخدام البيانات الشخصية، فضلاً عن تأثيراته على العلاقات الإنسانية داخل المنظمات وعلى نماذج العمل التقليدية تجدر الإشارة إلى أن توازن استخدام التكنولوجيا مع الاحتياجات الإنسانية والأخلاقية يمثل تحدياً مستمراً للمؤسسات والمنظمات في مجال إدارة الموارد البشرية في عصر التكنولوجيا الرقمية.

2.1. الفجوات النظرية:

- **نقص في الدراسات النظرية حول تأثير التكنولوجيا على الحوكمة والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية :** قد تكون هناك حاجة لدراسات تناول تأثير التكنولوجيا، مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات الضخمة، على كيفية صياغة السياسات واتخاذ القرارات الإستراتيجية في مجال الموارد البشرية. هذا يشمل استخدام التكنولوجيا لتحسين إدارة الأداء والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية.
- **نقص في الأبحاث حول تأثير التكنولوجيا على التنوع والاندماج في مكان العمل :** هذا يشمل دراسة كيفية تأثير التكنولوجيا على الثقافة التنظيمية وكيفية تعزيز التنوع والشمول في فرق العمل التكنولوجية يمكن أن تتضمن هذه الدراسات أيضاً تقييم استخدام التكنولوجيا للحد من التحيزات الناتجة عن الأداء البشري.
- ويمكن تحديد نقص في الأبحاث حول تأثير التكنولوجيا على التنوع والاندماج في مكان العمل هذا يشمل تقييم استخدام التكنولوجيا للحد من التحيزات الناتجة عن الأداء البشري.

- **نقص في الدراسات حول أثر التكنولوجيا على تطور مهارات العمل والتعلم المستمر:**
دراسة كيفية تأثير التكنولوجيا على تطوير مهارات الموظفين والحاجة المستمرة إلى التعلم والتطوير المهني هذا يتضمن أيضاً فهم كيفية استخدام التكنولوجيا لتعزيز التدريب ونقل المعرفة داخل المنظمات.
ويمكن تحديد نقص في الدراسات حول أثر التكنولوجيا على تطور مهارات العمل والتعلم المستمر و هذا يشمل الحاجة المستمرة للتعلم والتطوير المهني، وكيفية استخدام التكنولوجيا لتعزيز التدريب ونقل المعرفة داخل المنظمات.
- **نقص في التركيز على الجوانب الاجتماعية والسلوكية :** الدراسات غالباً ما تغفل التأثيرات الاجتماعية والسلوكية للتكنولوجيا على الموارد البشرية، مثل تأثيرات التكنولوجيا على التواصل بين الفرق، أو على رضا الموظفين ورفاهيتهم في العمل.
- **نقص في تقييم التأثير الشامل :** قد تفتقر الدراسات إلى تقديم تقييم شامل لتأثير التكنولوجيا على جوانب متعددة من الموارد البشرية، مثل التدريب والتطوير، والتنوع والشمول، والصحة والسلامة، مما يقلل من قدرتها على تقديم توجيهات عملية شاملة.

2.2. الفجوات التطبيقية:

- **تكامل التكنولوجيا مع التقاليد المحلية والثقافة المؤسسية :** هناك حاجة لدراسة كيفية تكامل التكنولوجيا مع التقاليد المحلية والثقافة السعودية في منطقة الخبر، وكيف يمكن أن تؤثر هذه الثقافة على تبني التكنولوجيا واستخدامها في مجالات الموارد البشرية.
- **تأثير التكنولوجيا على سوق العمل المحلي ومتطلبات التوظيف :** يجب دراسة كيفية تأثير التكنولوجيا على سوق العمل في الخبر، بما في ذلك التأثير على متطلبات التوظيف والمهارات المطلوبة، وكيفية تكيف المؤسسات مع هذه التغيرات.

- **التحديات والفرص الخاصة بتطبيقات التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية : هناك**
حاجة لفهم التحديات المحلية التي تواجه استخدام التكنولوجيا في مجالات مثل
التوظيف، وإدارة الأداء، وتطوير المهارات في الخبر كما يجب دراسة الفرص
المتاحة لتحسين الكفاءة والفعالية باستخدام التكنولوجيا.

- **التحديات والفرص في التعليم والتدريب :** مع تطور التكنولوجيا، هناك حاجة إلى
دراسة كيفية تأثيرها على التعليم والتدريب في الخبر. كيف يمكن للتكنولوجيا أن
تساهم في تحسين جودة التعليم وتعزيز تطوير المهارات المطلوبة في السوق
المحلي.

- **تكامل التكنولوجيا في القطاعات الاقتصادية المحلية :** الخبر يشهد تنوعاً في
القطاعات الاقتصادية مثل النفط والغاز، والصناعات الخفيفة، والخدمات. هناك
حاجة لدراسة كيفية تكامل التكنولوجيا في هذه القطاعات وتأثيرها على الموارد
البشرية، مع التركيز على التحديات والفرص المحلية.

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية الى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

" تقييم أثر التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية "

1.3. أهمية البحث:

أهمية البحث في أثر التكنولوجيا على الموارد البشرية تكمن في فهم كيفية تحسين الأداء وتطوير
المهارات في مكان العمل بفضل التكنولوجيا المتقدمة، مما يساعد في تعزيز التنافسية والاستدامة
الاقتصادية للمؤسسات في العصر الحديث.

1.3.1 الأهمية النظرية:

الدراسات حول أثر التكنولوجيا على الموارد البشرية تمثل أهمية نظرية كبيرة في مجال إدارة الموارد البشرية والاقتصاد الرقمي، حيث تساعد على فهم تأثير التحولات التكنولوجية على سوق العمل وأنظمة العمل داخل المؤسسات

ومع ذلك، هناك فجوات في الدراسات السابقة تشمل :

١. قلة الدراسات التي تناولت التأثيرات السلبية للتكنولوجيا على الموارد البشرية، مثل فقدان الوظائف أو تعديلات الهيكل التنظيمي.

٢. نقص التركيز على كيفية تأثير التكنولوجيا على تطوير المهارات والتدريب في المؤسسات، خاصة في سياق التكنولوجيا الناشئة والابتكار.

٣. ضعف الدراسات التي تقارن بين التأثيرات في سياقات مختلفة و ثقافية مختلفة، مما يعيق فهم الاختلافات الإقليمية والثقافية في تبني التكنولوجيا.

٤. نقص الدراسات الطويلة المدى التي تتبع تأثيرات التكنولوجيا على التطور المستمر للموارد البشرية وتأثيراتها على المدى البعيد.

تعزيز البحوث في هذه المجالات يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة التكنولوجيا في المؤسسات، وتعزيز قدرتها على التكيف مع التحولات السريعة في السوق والاقتصاد الرقمي.

الحلول المقترحة:

١. تعزيز الدراسات الطويلة المدى : إجراء بحوث شاملة تتبع تأثيرات التكنولوجيا على الموارد البشرية على المدى البعيد، مما يساعد في توفير توجيهات استراتيجية مستدامة.

٢. **زيادة البحوث المقارنة :** تشجيع الدراسات التي تقارن بين تأثيرات التكنولوجيا في بيئات عمل مختلفة، لفهم الاختلافات الإقليمية والثقافية في تبني التكنولوجيا.

٣. **تعزيز التركيز على الآثار السلبية :** تشجيع البحوث التي تتناول تأثيرات التكنولوجيا السلبية على القوى العاملة، لتطوير سياسات تعزز المساواة والاستقرار الاجتماعي.

تعزيز هذه الحلول يمكن أن يساهم في سد الفجوات الحالية في الدراسات وتعزيز فهمنا وتطبيقنا لتكنولوجيا الموارد البشرية بشكل أكثر فعالية واستدامة.

1.3.2. الأهمية العملية:

ساهمت تكنولوجيا المعلومات، في تحسين أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات، وهو ما أدى إلى إنجاز الأعمال بسرعة كبيرة وبكفاءة عالية مع خفض التكاليف؛ حيث عملت هذه التكنولوجيا على تخفيف أعباء الوظائف الروتينية الخاصة بالمدراء، وصانعي القرار في المؤسسات، وهو ما أتاح لهم الفرصة الحقيقية للتخطيط وإنجاز المهام في بيئة العمل؛ لذا يُمكننا القول إن تكنولوجيا المعلومات أدت إلى زيادة الدور التنافسي للشركات، ما دفع أغلب رواد الأعمال إلى عملية البحث والتطوير، وبالتالي زيادة خبرات العاملين القائمين على هذه الأبحاث، وتنمية قدراتهم الفردية، كما ساعد هذا النوع من التكنولوجيا في زيادة الفرص المتاحة للمؤسسات في الأسواق المحلية والعالمية، فمنحت مواردها البشرية القدرة على التأقلم مع هذه الفرص، وزيادة خبراتهم.

• تحسين الكفاءة والإنتاجية : يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحسين

إدارة الموارد البشرية عبر تبسيط العمليات، وتحسين توزيع المهام، وزيادة الكفاءة العامة للمؤسسة.

- **تحسين تجربة الموظف :** تقنيات إدارة الموارد البشرية مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) والتعلم الإلكتروني يمكن أن تعزز تجربة الموظف من خلال تيسير الوصول إلى المعلومات والتدريبات اللازمة.
- **تحسين استراتيجيات التوظيف والاحتفاظ :** باستخدام التكنولوجيا، يمكن للمؤسسات تحسين عمليات التوظيف والاختيار بما يتناسب مع احتياجاتها وثقافتها التنظيمية، مما يؤدي إلى تحسين معدلات الاحتفاظ بالموظفين.

ومن نتائج الأهمية العملية:

- **تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية :** توفير البيانات الدقيقة والتحليلات المتقدمة يمكن أن يعزز من قدرة الممارسين ومتخذي القرار على اتخاذ القرارات الاستراتيجية بشأن إدارة الموارد البشرية.
- **تحسين التفاعل والاتصال الداخلي :** استخدام تقنيات الاتصال الحديثة يمكن أن يعزز من التفاعل والتواصل بين الموظفين والإدارة، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.
- **تعزيز الاستجابة السريعة للتغيرات :** التكنولوجيا تساهم في تعزيز القدرة على الاستجابة السريعة للتحديات والتغيرات الخارجية والداخلية التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية.
- **تحسين فرص التعلم والتطوير المهني :** استخدام التقنيات التعليمية المتقدمة يمكن أن يعزز من فرص التعلم المستمر والتطوير المهني للموظفين، مما يساهم في تعزيز رضاهم واستمراريتهم في العمل.

1.4. أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي: كيف تؤثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية؟

١. ماهو أثر إدارة الاداء على الموارد البشرية؟
٢. ماهو أثر الأمان والخصوصية على الموارد البشرية؟
٣. كيف تؤثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على الموارد البشرية؟
٤. ماهو أثر التدقيق الداخلي على الموارد البشرية؟

1.5. أهداف البحث:

الهدف الرئيسي: دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية.

١. التحقق من أثر الأداء على الموارد البشرية
٢. دراسة أثر الأمان والخصوصية على الموارد البشرية
٣. تقييم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية
٤. تقييم التدقيق الداخلي على الموارد البشرية

1.6. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية

١. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين الأداء الوظيفي و الموارد البشرية
٢. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأمان و الخصوصية و الموارد البشرية
٣. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين المعلومات و الاتصال على الموارد البشرية
٤. توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين التدقيق الداخلي على الموارد البشرية

يتم استكشاف و اختبار هذه الفرضيات من خلال تحليل البيانات و المعلومات المستقاة من الدراسات و الاستبيانات و المقابلات و غيرها من المصادر ذات الصلة.

1.7. نموذج البحث:



الشكل ١ : النموذج المقترح لدراسة الطالبة

1.9. الدراسة الميدانية:

مستشفى الملك فهد الجامعي هو مستشفى تتم إدارته عن طريق جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل يقع المستشفى بمدينة الخبر وعلى بعد حوالي ١٠ كم جنوب جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، ويعتبر هذا المستشفى مكاناً لتدريب خريجي كلية الطب بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل وقد كان اسمه في السابق مستشفى الخبر التعليمي إلى أن تمت تسميته بمستشفى الملك فهد الجامعي بالخبر ضمن إعادة تسمية المستشفيات التابعة لمشروع المستشفيات الخمس ويوجد فيه أطباء من جميع أنحاء العالم.

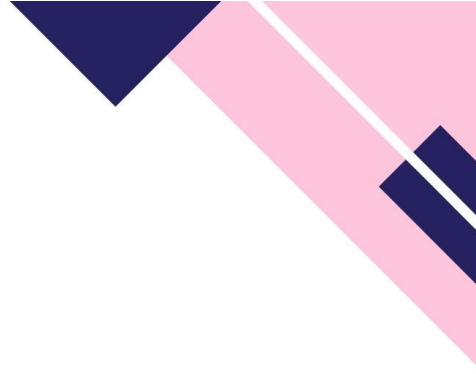
تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فهد الجامعي بالخبر، الذي يعد مؤسسة طبية تعليمية مرموقة من المتوقع أن تظهر الدراسة أن التكنولوجيا تعزز كفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين سرعة ودقة العمليات، وتوفير الوقت والجهد، مع بعض التحديات مثل التكلفة والحاجة إلى التدريب

يتميز مستشفى الملك فهد الجامعي بالخبر بتقديم خدمات طبية متقدمة وشاملة تشمل جميع التخصصات الطبية، مع وحدات متخصصة مثل الطوارئ، العناية المركزة، والجراحة يوفر المستشفى برامج تعليمية وتدريبية لطلاب الطب والممارسين الصحيين، ويخلق بيئة تعليمية متقدمة تدعم البحث العلمي والتطوير المهني كما يدعم المستشفى ويجري أبحاثاً طبية متقدمة بالتعاون مع المؤسسات الأكاديمية والبحثية على مستوى محلي ودولي يستخدم المستشفى أحدث التقنيات الطبية في التشخيص والعلاج، ويوفر خدمات تشخيصية متقدمة مثل الأشعة التصويرية والرنين المغناطيسي يقدم المستشفى رعاية متميزة للمرضى تركز على راحتهم واحتياجاتهم، ويقدم خدمات دعم متنوعة مثل الاستشارات النفسية والاجتماعية بالإضافة إلى ذلك، يلتزم المستشفى بمعايير الجودة العالمية في تقديم الرعاية الصحية وينفذ برامج لتحسين سلامة المرضى وكفاءة الأداء.

باختصار، مستشفى الملك فهد الجامعي بالخبر هو مركز طبي وتعليمي رائد يقدم خدمات صحية شاملة ومتقدمة. يتميز باستخدام التكنولوجيا الحديثة في التشخيص والعلاج، والتزامه بمعايير الجودة العالمية في رعاية المرضى، وتعزيز البحث العلمي والتدريب الطبي.

1.9. هيكل المشروع:





الدراسات السابقة والإطار النظري



2.1. المقدمة:

تشهد المؤسسات في الوقت الحاضر نموا كبيرا في حجمها وتنوعا في أنشطتها نتيجة للتطورات السريعة التي تشهدها البيئة المحيطة بها، ومقارنة بالعقود السابقة التي تميزت بقلّة المعلومة وصعوبة التوصل إليها واقتنائها، تغير الوضع اليوم بفعل التطورات الحاصلة في المجالات وخاصة التكنولوجية منها، والتي غيرت نمط تفكير الفرد من باحث عن المعلومة إلى باحث عن المعلومة الدقيقة والصحيحة أمام الكم الهائل من المراجع والمصادر المتوفرة على شبكات المعلومات وبذلك يعتبر ظهور تكنولوجيا المعلومات بمثابة الثورة المعلوماتية في العالم التي أحدثت تأثيرات كبيرة على المؤسسات عامة والإدارات خاصة، ومن بين الإدارات التي تأثرت بتكنولوجيا المعلومات نجد إدارة الموارد البشرية حيث فرضت هذه التقنية تغييرات جديدة في المعارف والمفاهيم تتماشى والتطورات السريعة؛ ومن أجل تحقيق أهدافها والقيام بوظائفها بصورة جيدة، احتاجت لأنظمة ووسائل لجمع المعلومات وتنظيمها واسترجاعها، إذ أصبحت المعلومات جزء لا يتجزأ من نسيج إدارة الموارد البشرية، وموردا أساسيا تعتمد عليه في تفعيل العملية الإدارية وتدعيم القرارات وتسهيل عمل الفرد ومراقبة أداءه.

إن هذا التزامن الحاصل بين خصوصيات وميزات إدارة الموارد البشرية من جهة و التنامي المستمر في استخدام تكنولوجيا المعلومات من جهة أخرى، فتحت المجال واسعا للبحث عن حقيقة الدور الذي يمكن أن تلعبه هذه التكنولوجيا في مثل هذه الإدارات ومدى مقدرة هذه الأخيرة على استخدامها والاستفادة من تطبيقاتها خاصة في تسيير وظائفها كالبرامج المختصة في الأجور والتوظيف والتكوين، ووضع أنظمة معلوماتية.

بلغيث, نسيمه, شاوش & صبيحة. (2018) .

2.2. مفهوم التكنولوجيا:

تعريفه: هي مجموعة من النظم والقواعد التطبيقية وأساليب العمل التي تستقر لتطبيق المعطيات المستخدمة لبحوث ودراسات مبتكرة في جمال الإنتاج والخدمات كونها التطبيق المنظم للمعرفة والخبرات المكتسبة، والتي تمثل مجموعة الرسائل والأساليب الفنية التي يستخدمها الإنسان من مختلف نواحي حياته العملية، وبالتالي فهي مركب قوامه المعدات والمعرفة الإنسانية. أما المفهوم الحديث للتكنولوجيا فيشمل الإبداع والخلق بالإضافة إلى الاقتباس والاستيعاب، فالتكنولوجيا عبارة عن جميع الاختراعات والإبداعات اللازمة لعملية التطور الاقتصادي والاجتماعي، والتي تتم من خلال مراحل النمو المختلفة. حاجي & عبد الوهاب

أدى التطور في تكنولوجيا الحواسيب، وكذلك صناعة البرمجيات، بالإضافة إلى التعقد في البيئة التي تعمل فيها المؤسسات إلى ظهور الحاجة لأدوات جديدة تساعد المؤسسات على التعامل مع بيئتها من خلال الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات ويمكن تقسيم مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات إلى خمس مراحل :

١. مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الأولى: وتتمثل في اختراع الكتابة ومعرفة الإنسان لها مثل:

الكتابة المسمارية والسومرية ثم الكتابة التصويرية وظهور الحروف.

٢. مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الثانية: والتي تشمل ظهور الطباعة بأنواعها المختلفة وتطورها والتي ساعدت على نشر المعلومات واتصالاتها عن طريق كثرة المطبوعات وزيادة نشرها عبر مواقع جغرافية أكثر اتساعاً.

٣. مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الثالثة: وتتمثل بظهور مختلف أنواع وأشكال مصادر المعلومات كالمسموعة والمرئية كالهاتف والمذياع والتلفاز والأقراص والأشرطة الصوتية واللاسلكي إلى جانب المصادر المطبوعة الورقية هذه المصادر وسعت في نقل المعلومات وزيادة حركة الاتصالات.

٤. مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الرابعة : وهذه تتمثل باختراع الحاسوب وتطوره ومراحل كافة مميزاته وفوائده وأثاره الايجابية على حركة تنقل المعلومات عبر وسائل مع وأجياله المختلفة اتصال ارتبطت بالحواسيب.

٥. مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الخامسة وتتمثل في التزاوج والترابط الهائل ما بين تكنولوجيا الحواسيب المتطورة وتكنولوجيا الاتصالات المختلفة الأنواع والاتجاهات التي حققت إمكانية تنقل كميات هائلة من البيانات والمعلومات وعبر مسافات جغرافية هائلة بسرعة فائقة وبغض النظر عن الزمان والمكان وصولاً إلى شبكات المعلومات وفي قمته شبكة الإنترنت.
(بوقطفة & ,سيرين2022)

الأبعاد الرئيسية لحوكمة تكنولوجيا الأعمال :

إن إطار حوكمة تكنولوجيا المعلومات يمكن أن يدار باستخدام مجموعة من الآليات ، حيث أنه لا يوجد تبويب موحد لحوكمة تكنولوجيا المعلومات ، وذلك نظراً لأن تكنولوجيا المعلومات تحتاج استجابة بيئة الإبداع أو الابتكار التي تتم خلالها العمليات وعلى ذلك فقد حاولت دراسة كل من تحديد الأبعاد المختلفة لحوكمة

البعد الأول : هيكلية حوكمة تكنولوجيا المعلومات

من خلال هذا البعد تسعى المنشأة لإنجاز أو تحقيق الإستراتيجية من خلال اتساق تكنولوجيا المعلومات بأنشطة الأعمال ووضع التوجيه وتسلسل السياسات ، كما يشتمل هذا البعد على كيفية تنظيم وتحديد مكان حوكمة تكنولوجيا المعلومات في الهيكل الهرمي للمنشأة ، وكذلك التعريف ، الواضح للأدوار والمسؤوليات المنوطة التي يتكون منها هذا الهيكل

البعد الثاني : عمليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات

حيث يتم إدارة هذا البعد من خلال غرس أو إيجاد نظام للمساءلة في المنشأة وإيجاد السياسات والإجراءات المستخدمة لتنفيذ مشروعات الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات ، وتتمثل عمليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات في التعامل مع عملية صنع القرار الاستراتيجي ، وكيفية التخطيط الإستراتيجي لخدمة عملية الرقابة والتحكم ، وكيفية إدارة العمليات والتي تضمن تنفيذ سياسات تكنولوجيا المعلومات في العمليات التنظيمية ، ومراقبة النتائج والإفصاح عنها ، كما تتضمن هذه الآلية التخطيط الإستراتيجي للهيكل المعلوماتي للشركة واقتصاديات المعرفة واتفاقيات مستوى الخدمة وتوفير إطار البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات

البعد الثالث : مخرجات حوكمة تكنولوجيا المعلومات

إن المنشآت التي تعتمد على التقنيات الحديثة للبقاء في الصدارة وتوسيع أعمالها، اكتشفت مجالس إدارتها أهمية حوكمة تكنولوجيا المعلومات وخاصة في تحليل البيانات من خلال تطبيقات متخصصة ساهمت في مساعدة مجلس الإدارة والأعضاء على فهم ديناميكية الأسواق المنافسة وسلوك وتفضيلات العملاء مما سمح لهم بتبني أفكار الإدارة التنفيذية وبأخذ قرارات سريعة وصحيحة أدت الى زيادة الطلب على منتجاتهم أو خدماتهم وبالتالي رفعت أسهمهم في الأسواق المالية ، كما ساعدت لجان حوكمة المعلومات في مراقبة وتوجيه كبار المديرين

وخاصة مديري المعلومات، وتحملهم مسؤولية قراراتهم، ورصد عوائد الاستثمار من مشاريع التكنولوجيا، وكيفية الاستفادة من الأصول والالتزام بالمتطلبات القانونية والتنظيمية. أبو الخير, م. ح. م. ط &, محمد حارس محمد طه (2023).

تعتبر هذه النظرية أن التكنولوجيا هي القوة الدافعة الأساسية وراء تطور المجتمع. وترى أن التكنولوجيا تتحكم في الطريقة التي تتشكل بها البنى الاجتماعية والاقتصادية، وأن التغيير التكنولوجي يؤدي إلى تغيير اجتماعي حتمي.

• **نظرية البناء الاجتماعي للتكنولوجيا: (SCOT)** هذه النظرية تعارض الحتمية التكنولوجية، وترى أن المجتمع هو الذي يشكل التكنولوجيا وليس العكس. من خلال قرارات الأفراد والمؤسسات، تتطور التكنولوجيا لتلبي احتياجات المجتمع.

• **نظرية النظم التكنولوجية:** تشير هذه النظرية إلى أن التكنولوجيا ليست مجرد أدوات أو أجهزة، بل هي نظام معقد يتكون من عناصر اجتماعية، اقتصادية، تقنية، وسياسية. لتحقيق النجاح، يجب أن يتم دمج هذه العناصر بشكل متناغم.

• **نظرية الابتكار:** تعتبر هذه النظرية أن الابتكار هو العامل الأساسي وراء تطور التكنولوجيا. تطور التكنولوجيا يعتمد على الابتكار الذي ينشأ من تفاعل الأفكار الجديدة مع الاحتياجات العملية.



الشكل ٣ المصدر: Bakkah

2.3. مفهوم الموارد البشرية :

الموارد البشرية هي إحدى المحددات الرئيسية للطاقة الإنتاجية في المجتمع . غير أن المسألة لا تنتهي عند غرس المعرفة و مع تدريب بعض المهارات و كذلك مع الموارد الأخرى بطريقة

مثلى. و حيثما توجد الندرة الشديدة بالنسبة لبعض أنواع الموارد البشرية فضلاً عن احتمال ظهور أعناق الزجاجات في أنواع أخرى من الموارد البشرية في المستقبل و هي الأوضاع السائدة في البلاد النامية في الأونة الحاضرة. فانه توجد ضرورة ملحة لتخطيط الموارد البشرية في تنظيم عملية التكوين الرأسمالي البشري بحيث يتلاءم مع الوضع الجديد إلى أقصى حد ممكن مع الاحتياجات إلى مهارات معينة تتحدد عن طريق الطلب على مختلف المنتجات , فضلاً عن مدى توافر الموارد و العوامل المكملة . ولا شك أن كفاءة عملية التخطيط للموارد البشرية في مجتمع ما تقاس بمدى النجاح في مفاداة وجود مجالات لظهور نقص شديد في بعض المهارات أو القدرات أو لظهور بطالة كبيرة نسبيا في مجالات أخرى.

حدادي, & صلاح الدين, التاريخ لم يذكر

ويعتبر المورد البشري جوهر ، أساس وركيزة الأداء في المنظمة، فإن صلح أدائه صلح أداء المنظمة، والعكس صحيح، وتسعى المنظمات الحديثة التي تسعى للتألق جاهدة للإعتناء بهذا المورد الهام والاستثمار فيه قدر الإمكان، لمعرفتها بما ستجنيه لاحقاً من هذا الإعتناء والاستثمار ولا يصلح تسيير أو إدارة الموارد البشرية إلا بالتخطيط الأمثل له، ما يمكنه من اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب في كل ما يهم المورد البشري، إضافة إلى تحفيز هذا المورد نظير ما يقدمه للمنظمة عن طريق منحه لمختلف الحوافز المادية والمعنوية التي تسهم في دفعه لتقديم الأفضل والأحسن لها، وتمكنه كذلك من تطوير أدائه المرتبط أساساً بأدائها مهمل, & عادل أمين(2023)

يسهم تطوير الموارد البشرية بصورة رئيسة وكبيرة في التحقيق الناجح لأهداف المنظمة، والاستثمار فيها يفيد حاملي أسهم المنظمة. ويجب توحيد خطط وبرامج تطوير الموارد البشرية، وأن تدعم تحقيق الأعمال واستراتيجيات الموارد البشرية، ويجب أن يكون تطوير الموارد البشرية دائماً مصمماً حسب صلته بالأداء لتحقيق تحسينات محددة في الأداء الوظيفي الفردي والفرقي ، وخلق إسهام كبير ورئيس في نتائج الخطوط السفلية، كما يجب تشجيع الجميع في المنظمة وإعطائهم الفرصة للتعلم تطوير مهاراتهم ومعرفتهم إلى أقصى قدرتهم. إن الإطار العملي للتعلم الفردي توفّره خطط التطوير الشخصية التي تركز على التعلم بالإدارة الذاتية والمدعومة بالتدريب والإشراف. ويجب على المنظمة الاستثمار في التعلم والتطوير بتوفيره فرص تعلم مناسبة وتسهيلات، ولكن المسؤولية الرئيسية للتعلم والتطوير هي للأفراد الذين سيتم إرشادهم ودعمهم من مدراءهم عند الضرورة من أعضاء من قسم الموارد البشرية. أحمد حسين علي, & أ. د. رشا مهدي صالح. (2023)

ومن ابعاد الموارد البشرية مايلي:

جودة الخدمة الصحية:

أُتفق عدد من الكتاب على أن أبعاد جودة الخدمات الصحية وهي : الاستجابة ، والاعتمادية ، والضمان ، الملموسية ، والتعاطف . ونظراً لتصنيف خصائص جودة الخدمات الصحية أو احتواء الأبعاد أعلاه على جميع خصائص جودة الخدمات الصحية

طرشي, & خامسة, (التاريخ لم يذكر)

تحديد جودة الخدمات الصحية:

عندما تفهم إدارة المستشفى حاجات المرضى فانه يجب أن يضع التوصيف المناسب للمساعدة في ضمان تحقيق ذلك المستوى المطلوب من الجودة في الخدمة المقدمة، وهذا التوصيف عادة

ما يكون مرتبطاً مع أداء العاملين في المستشفى ومستوى كفاءة الأجهزة والمعدات المستخدمة في انجاز الخدمة الطبية.

يعد تطوير النظرية واختبارها أمراً محورياً لتقدم إدارة الموارد البشرية كمجال علمي. منذ ما يقرب من ثلاثة عقود حتى الآن، استعار الباحثون نظريات شائعة من تخصصات أخرى وقاموا بتكييفها مع دراسة ظواهر إدارة الموارد البشرية المتنوعة. عززت هذه الاستعارات قوة وفاعلية نتائج البحث. لتحقيق قدر أكبر من الدقة والأهمية في البحوث المستقبلية، يجب إيلاء المزيد من الاهتمام لسياق تحقیقاتها. بما يؤدي لفهم طبيعة وديناميكيات وتفرد وجود هذا السياق بما يعمل على إثراء الدراسات المستقبلية. تصف هذه الورقة البحثية المشكلات الشائعة التي تم الكشف عنها في أبحاث بناء نظرية تنمية الموارد البشرية. تناقش هذه الورقة البحثية الطرق التي يمكن استخدامها لبناء النظريات بشكل أفضل، بمعرفة مدى أهمية بناء النظرية في المجال والتعرض للنماذج وفهم ما هيبتها بالنسبة للنظرية وما تحتويه من نظريات معقدة متعددة المستويات، والاقتراضات الأساسية لبناء نماذج صحيحة وتداخلاتها وبناء النظرية وعوامل الترابط وتحديات بناء النظرية وكيف يمكن التغلب على هذه التحديات في مجال تنمية الموارد البشرية.

بناء النظرية هو عملية إبداع وخيال. يتطلب تفكيراً دقيقاً في أهمية وتفرد الظاهرة المطروحة، والأسئلة التي تم استكشافها، وسياق البحث تعمل النظريات كعلامات إرشادية تخبرنا بما هو مهم، ولماذا هو مهم، وما الذي يحدد هذه الأهمية، وما النتائج التي يجب توقعها. توجه النظريات القارئ أيضاً إلى ما تم العثور عليه ولماذا يثيري فهمنا أو حتى يتحدى ذلك. تولي الدراسات القائمة على أسس نظرية اهتماماً خاصاً لسياق أبحاثهم وتفسر مدى تعقيدها وتفردا وراثتها.

تقدم هذه الدراسات أيضاً حججاً مقنعة، وتوفر اختباراً عادلاً لهذه الحجج، وتستخدم النتائج لصقل وإثراء النظرية التي تدرعت بها. توضح الورقة البحثية أن النماذج عبارة عن بيانات نظرية معقدة يجب أن تخضع للنمذجة الكمية والاختبار التجريبي الصارم. يتم تمييز النماذج عن أنظمة التصنيف، وقد ثبت أنها تلبي العديد من المعايير المهمة للنظريات، وتبين أنها تحتوي على مستويات متعددة من النظرية.

عبدالغفار، ش. ب.، & شادي بسيوني.. (2022).



الشكل 4 المصدر: ma7ara

2.4. العلاقة بين التكنولوجيا و الموارد البشرية :

نجاح المنظمات في عالم اليوم يتوقف على ما تملكه من موارد بشرية ذات كفاءة عالية من حيث التعليم، والتدريب، والخبرة، وما تملكه تلك المنظمات من تكنولوجيا حديثة ومتطورة تستطيع تسخيرها لخدمة استراتيجياتها وما تحتويه من رؤية ورسالة وأهداف وبرامج، ومن أهم وسائل الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة إيجاد علاقات متداخلة بينها وبين الموارد البشرية المتاحة بالمنظمة، وهذه الإدارة تتطلب من القائمين على المنظمة التحديد والتعرف الدقيق على كل ما يتعلق بهذه العلاقات المتداخلة بين تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية، ومن هذه العلاقات، مساهمة التكنولوجيا في تحسين وتنمية وتفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية. سماح فرج محمد عيد, (التاريخ لم يذكر).

أهم 6 طرق لاستخدام التكنولوجيا في التوظيف



الشكل 5 المصدر: fastercapital

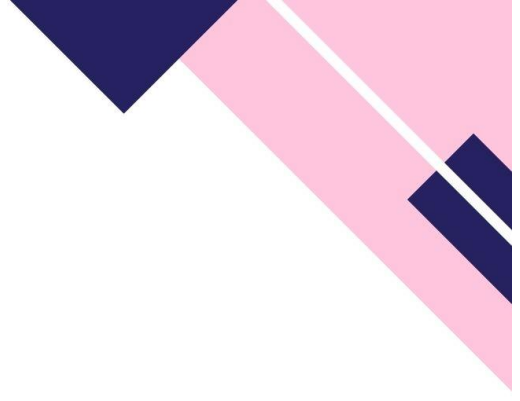
2.5. الخاتمة :

في الخلاصة، فإن تأثير التكنولوجيا على الموارد البشرية له جوانب إيجابية وسلبية. من ناحية إيجابية، ساعدت التكنولوجيا في تحسين الإنتاجية والكفاءة في العمل، وخلق فرص عمل جديدة، وتسهيل الاتصال والتعاون بين الموظفين. ومن ناحية سلبية، أدت التكنولوجيا أحياناً إلى فقدان الوظائف، وزيادة الضغوط النفسية بسبب تزايد الإنتاجية المطلوبة، وتهديد الخصوصية والأمن في بعض الأحيان.

لذلك، على المنظمات أن تتبنى استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية تستغل مزايا التكنولوجيا وتقلل من آثارها السلبية. هذا يتطلب توازناً دقيقاً بين الاستفادة من التكنولوجيا والحفاظ على الجانب الإنساني والاجتماعي في بيئة العمل. بهذه الطريقة، يمكن للمنظمات الاستفادة من التطورات التكنولوجية لتعزيز قوتها العاملة والنجاح طويل الأجل.

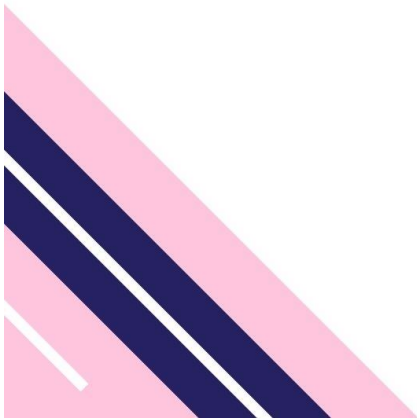
فالحل إيجاد التوازن الصحيح. المنظمات الناجحة هي تلك التي تستطيع تنفيذ التكنولوجيا بطريقة تعزز رفاهية الموظفين وتحافظ على بيئة عمل صحية ومنتجة. هذا يتطلب من القادة والمديرين فهم معمق للجوانب الإيجابية والسلبية، واتخاذ الخطوات اللازمة

في نهاية المطاف، إدارة تأثير التكنولوجيا على الموارد البشرية بطريقة إيجابية سوف تساعد المؤسسات على تحقيق النجاح والاستدامة على المدى الطويل.



الفصل الثالث

منهجية البحث



1.3. المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق تأثير التكنولوجيا وتأثيرها على الموارد البشرية لمستشفى الملك فهد الجامعي بالسعودية ، وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية المتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات اخذ العينات، وطرق جمع البيانات ، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات

2.3. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة ، تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي:

التكنولوجيا

سيتم إجراء تقييم التكنولوجيا باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بالتكنولوجيا. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من التكنولوجيا ، مثل التدقيق والمسؤولية الإدارية والشفافية، بالإضافة إلى العوامل الديموغرافية وغيرها، حيث يتميز هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات المستخدمة لتعزيز وتطوير بيئة العمل الإيجابية، سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين التكنولوجيا بناءً على النتائج المستخلصة.

الموارد البشرية

سيتم تقييم الموظفين النهائي باستخدام استبيان متعدد العوامل، يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على سلوك الموظفين سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى الموارد البشرية ، بما في ذلك عوامل مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصال و التدقيق الداخلي وغيرها . الهدف من هذا الاستبيان هو التدقيق وتطوير تكنولوجيا المعلومات فيما يتعلق بهذه الجوانب المختلفة، كما يهدف الى تحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز تكنولوجيا المعلومات ، سيتم تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان وتقديم توصيات وإجراءات لتعزيز الموارد البشرية بناء على النتائج.

3.3. منهجية البحث:

فلسفة البحث: الفلسفة الوضعية

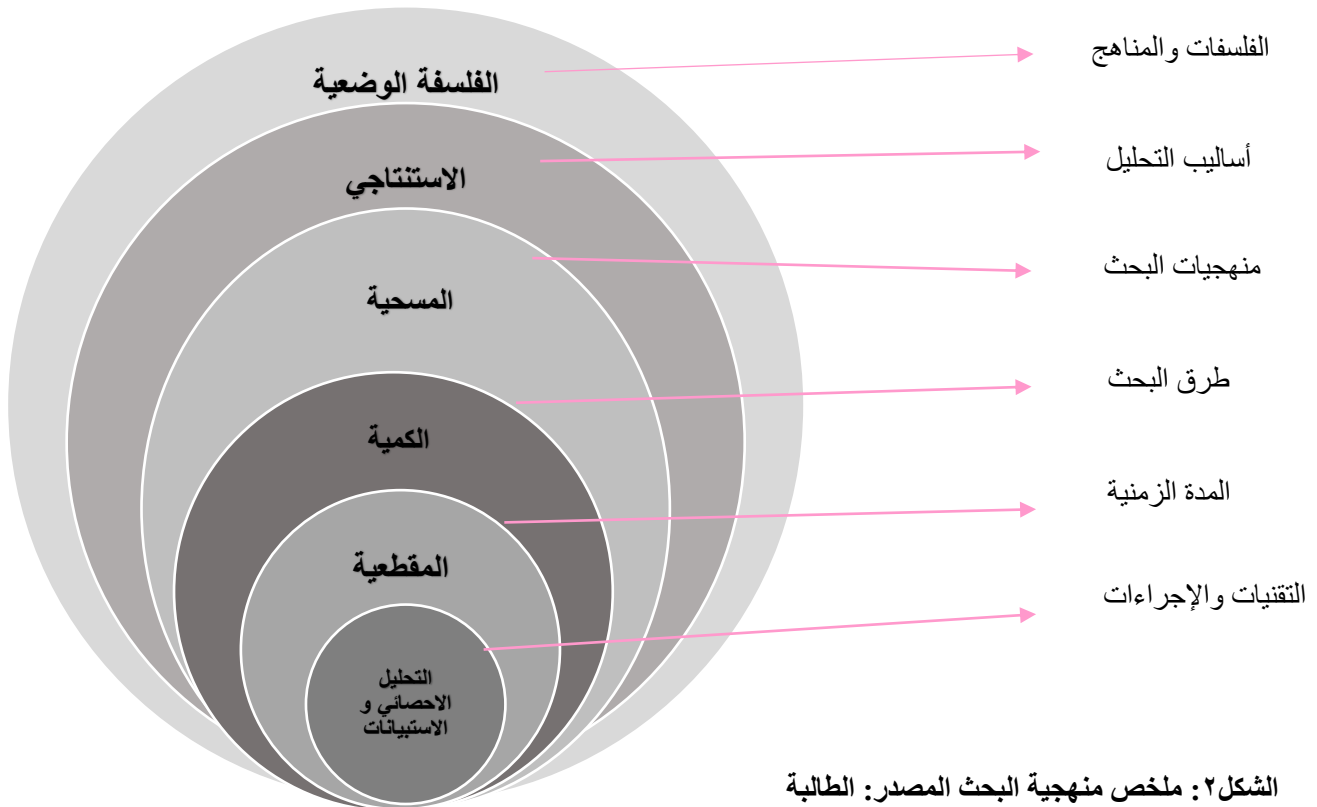
منهج البحث: الاستنتاجي

استراتيجية البحث: المسحية

اختيار البحث: كمي

الأفق الزمنية: المقطعية

التقنيات والإجراءات: التحليل الاحصائي والاستبيانات



الشكل ٢: ملخص منهجية البحث المصدر: الطالبة

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع الدكاترة العاملين في مستشفى الملك فهد الجامعي بمدينة الخبر ، والبالغ عددهم ٣٠ دكتور، مستشفى الملك فهد الجامعي في مدينة الخبر هو واحد من المؤسسات الصحية المرموقة في المملكة العربية السعودية. يُعتبر المستشفى جزءًا من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ويتميز بتقديم رعاية صحية متكاملة ومتميزة.

مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة هو الدكاترة في، مستشفى الملك فهد الجامعي بمدينة الخبر ، والبالغ عددهم ٣٠ دكتور، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت ٢٨ دكتور، وقد قام ٢٨ دكتور بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل ٩٣,٣٣٪ من مجتمع البحث.

التصنيف	عدد الدكاترة	النسبة المئوية
الموظفين	30	100%
المجموع	30	100%

الجدول ٢: المصدر الطالبة وفقا للدراسة . (١٩٧٠) krejcie,r.v., &morgan, d.w.,

عينة البحث:

إن حجم المجتمع الكلي هو ٣٠. تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من هذا المجتمع، والتي تتكون من ٢٨ دكتور، من المجتمع الكلي. لضمان التمثيل الملائم للفئات العمرية المختلفة في العينة، تم استخدام جداول الأرقام العشوائية.

التصنيف	عدد الدكاترة	النسبة المئوية
الموظفين	28	93.33%
المجموع	28	93.33%

الجدول ٣: المصدر الطالبة وفقا للدراسة . (١٩٧٠) krejcie,r.v., &morgan, d.w.,

3.5. طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذه الدراسة تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختيار المشاركين وفقا لهذه التقنية، مما يضمن تمثيلاً دقيقاً للمجتمع الأصلي.

وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة ضمنت ان يكون لكل موظف فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلاً دقيقاً للمجتمع الأصلي.

ولتحقيق التوزيع المناسب للفئات العمرية في العينة، استُخدمت جداول الأرقام العشوائية. هذه الطريقة ضمنت أن يحظى كل دكتور بفرصة متكافئة للانضمام إلى العينة، وهذا النهج يعزز الحصول على نتائج ذات مصداقية ويمكن تعميمها على مجتمع الدراسة بأكمله.

3.6. طرق جمع البيانات:

هذا القسم يصف الأدوات البحثية التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته

وقد اعتمد الباحث على المنهج دراسة الحالة في جمع البيانات الكمية باستخدام الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التالية التفاصيل حول الأدوات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة

المتغير المستقل (التكنولوجيا) :

اعتمد الباحث: لعزالي & وآخرون (٢٠٢٢) لقياس المتغير المستقل (التكنولوجيا) على استبانة، وذلك من حيث بعدين وهي: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، التدقيق الداخلي بإجمالي ١٨ للمتغير ، حيث أن بُعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال يتكون من ١١ فقرة ، وبُعد التدقيق الداخلي يتكون من ٧ فقرات ، ونوع الاستبيان هو ثنائي من حيث (نعم , لا)

جدول ٤: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (التكنولوجيا).

المتغير المستقل	الابعاد	عدد الفقرات
التكنولوجيا	تكنولوجيا المعلومات و الاتصال	6
	التدقيق الداخلي	6

لعزالي, الهاشمي, حمراني, ضياء الدين, خلفاوي & , مونية. (٢٠٢٢). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مهنة التدقيق.

المتغير التابع: (الموارد البشرية)

اعتمد الباحث: Abbas, H. M., & Abdulhussien, S. J. (٢٠٢٢) لقياس المتغير التابع (الموارد البشرية) على استبانة، وذلك من حيث ٣ ابعاد وهي: التوظيف الالكتروني، التوظيف الرقمي ، التأهيل الرقمي للموظفين بإجمالي ١٤ للمتغير، حيث ان بُعد التوظيف الالكتروني يتكون من ٥ فقرات ، وبُعد التوظيف الرقمي يتكون من ٥ فقرات، وبُعد التأهيل الرقمي للموظفين يتكون من ٤ فقرات، ونوع الاستبيان هو خماسي من حيث (اتفق تماما , اتفق , محايد , لا اتفق , لا اتفق تماما)

جدول ٥: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (الموارد البشرية).

المتغير التابع	الابعاد	عدد الفقرات
الموارد البشرية	التوظيف الالكتروني	4
	التوظيف الرقمي	4
	التأهيل الرقمي للموظفين	4

Abbas, H. M., & Abdulhussien, S. J. (2022). دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة استطلاعية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية *Journal of Techniques*, 4(4), 167-179.

3.7. أنواع البيانات:

ضمن هذا الإطار، سنقوم بتفصيل نوعي البيانات المستخدمة في هذه الدراسة: البيانات الأولية والبيانات الثانوية. **البيانات الأولية:** هي المعلومات التي تم جمعها مباشرة من مصادر رئيسية، مثل إجراء مقابلات شخصية أو توزيع استبيانات أو إجراء ملاحظات مباشرة. تم تصميم هذه البيانات خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، فهي المعلومات التي تم جمعها مسبقاً

أما البيانات الثانوية: من قبل أفراد آخرين لأغراض مختلفة، ويتم استخدامها في هذه الدراسة. يمكن أن تأتي هذه البيانات من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة. سيساعد تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية في الحصول على رؤية شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

البيانات الأولية:

- انشاء استبيان لقياس تصورات للموظفين حول تأثير التكنولوجيا على الموارد البشرية، سيركز الاستبيان على المبادئ الرئيسية حول التكنولوجيا مثل: الصدق والمسؤولية والعدل والاحترام والشفافية والمواطنة
- سيتضمن الاستبيان اسئلة تستكشف كيف يرى الموظفون تأثير هذه التكنولوجيا على قرارات التوظيف والإدارة العامة وسمعة الشركة في نظر الموظفين
- تعيين مجتمع المؤهل للمشاركة في البحث، ومن ثم انتقاء عينة عشوائية من الموظفين، ويضمن هذا الأسلوب تمثيلاً متنوعاً وشاملاً وموثوقية نتائج الدراسة
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الموارد البشرية

البيانات الثانوية:

- تلخيص اهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على الموارد البشرية
- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث
- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول التكنولوجيا وعلاقتها بالموارد البشرية
- الاطلاع على الابحاث المتداولة في المجالات العلمية ذات الصلة

3.8. اجراءات التحليل الإحصائي:

- بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها الاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعي (SPSS) وتحديدًا الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة
- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة
- تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت
- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

3.9. الخاتمة:

تم عرض المنهجية المتبعة في إجراء هذه الدراسة البحثية بتفصيل في هذا الفصل. بداية بتحديد مجتمع الدراسة وهم جميع الموظفين في مستشفى الملك فهد الجامعي بالخبر، ثم اختيار عينة ممثلة للمجتمع الاساسي بطريقة عشوائية بسيطة تحل من خصائص المجتمع الأساسي .

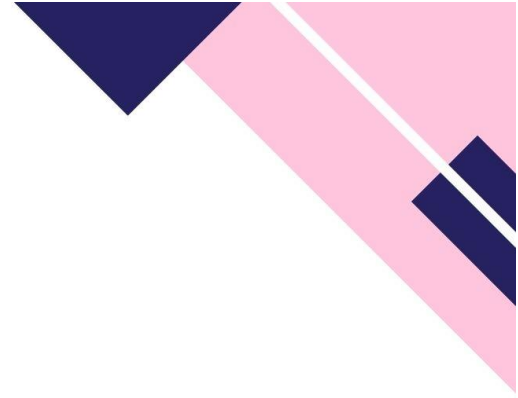
ولقد تم اعداد استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتم عرضه على عينة عشوائية من الدكاترة في نفس المجال لبيدي آرائهم الشخصية حول الموضوع ، للتحقق من دقة ومصداقية هذه الأداة وكفاءتها في قياس الغرض الذي صممت من أجله.

وعلاوة على ذلك، لقد تم تحديد البيانات الأولية والثانوية في هذه الدراسة مما يسهم في بناء عالقات أقوى وأكثر استدامة مع المستهلكين، مما يعزز سمعة العلامة التجارية ويدعم نموها على المدى الطويل. وبالتالي، فإن الاستخدام الأخلاقي والفعال للبيانات الأولية والثانوية ال يعد فقط ضرورة أخلاقية، بل هو أيضاً استراتيجية تجارية ذكية في عالم الأعمال التنافسي اليوم.

اما بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة، فقد تنوعت بين الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية.

وأيضاً تم تفصيل المنهجية المتبعة في اجراء هذه الدراسة البحثية ، وتم توضيح تصميم البحث بشكل موجز ومبسط ، ولقد صممت هذه المنهجية بعناية لضمان الحصول على نتائج بحثيه صالحه وموثوقية تسهم في تعميق الفهم حول التكنولوجيا وتأثيرها على الموارد البشرية

وأخيراً، تم مناقشة الاعتبارات الأخلاقية والضوابط المتبعة للحفاظ على موثوقية البيانات وسرية المشاركين، بما في ذلك الإجراءات الأخلاقية المتبعة، مثل: ضمان السرية، وحماية البيانات الشخصية.

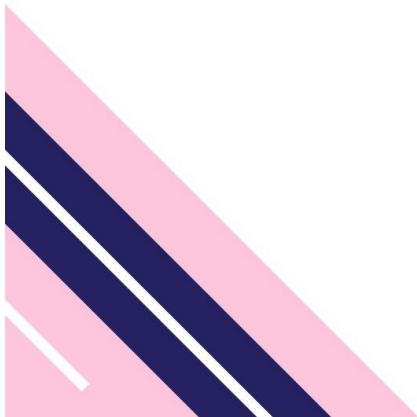


الخاتمة

التحليل الاحصائي

و

مناقشة النتائج



المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائيا باستخدام كمال من حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ وبرنامج SmartPLS ٣,٠ الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS ٢٨. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام SmartPLS ٣,٠ بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS ٢٨ وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart ٣,٠

توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)

خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا الى الحالة الاجتماعية - السن - المؤهل العلمي - الخبرة - الوظيفة
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لافراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - الحالة الاجتماعية : على (ذكر - انثى)
 - السن : (أقل من ٢٥ - الى ٢٦ - ٤٠ الى ٥٠ - أكثر من ٤١).
 - المؤهل العلمي : (متوسط فأقل - ثانوي - جامعي - دراسات عليا)
 - الخبرة : (أقل من سنة - من ١ الى ٥ سنوات - من ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات)
 - الوظيفة : (مسير - رئيس مصلحة - نائب مدير - مدير)

الجدول والرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

جدول ٦: توصيف عينة الدراسة

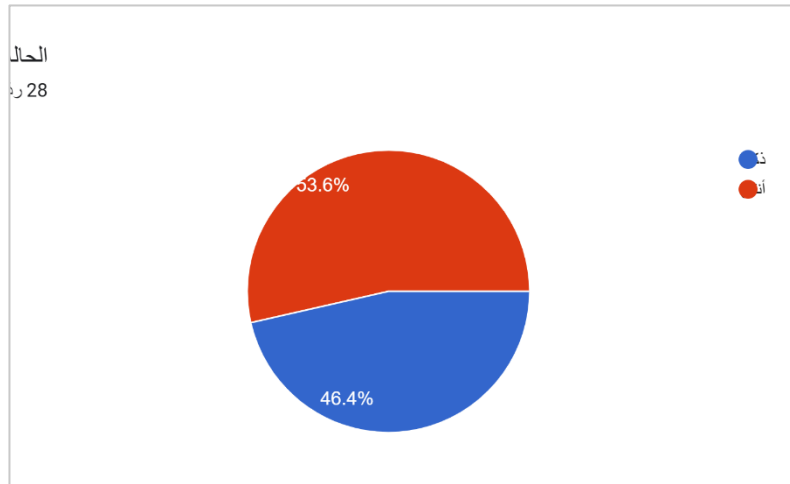
Percentage of the total sample النسبة من إجمالي العينة	The Number العدد	Variable Classes فئات المتغير	Variable المتغير
57.6%	13	ذكر	Marital status الحالة الاجتماعية
42.4%	15	انثى	
100%	28	الإجمالي Total	
25%	7	أقل من 25 سنة	The age السن
75%	21	من 26 إلى 40 سنة	
0.0%	0	أكثر من 41 سنة	
100%	28	الإجمالي Total	
7.1%	2	متوسط فأقل	Academic qualification المؤهل العلمي
14.3%	4	ثانوي	
67.9%	19	جامعي	
10.7%	3	دراسات عليا	
100%	28	الإجمالي Total	

21.4%	6	أقل من سنة	Experience الخبرة
71.4%	20	1-5 سنوات	
7.1%	2	6-10 سنوات	
0.0%	0	أكثر من ١٠ سنوات	
100%	28	الإجمالي Total	
82.1%	23	مسير	Jop الوظيفة
14.3%	4	رئيس مصلحة	
0.0%	0	نائب مدير	
3.6%	1	مدير	
100%	28	الإجمالي Total	

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

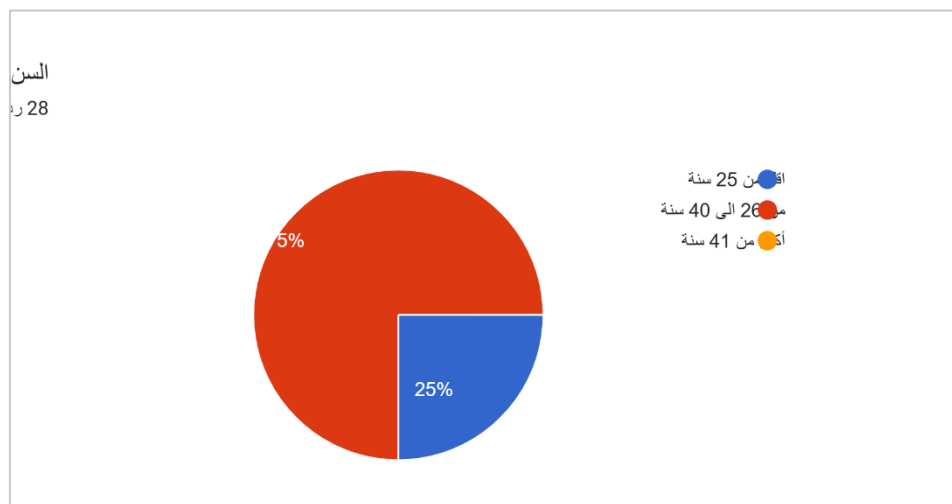
من بيانات الجدول رقم (6) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور تجاوز عدد الإناث حيث يبلغ عدد الذكور ١٩% حيث يعادل ٥٨,٦% من العينة بينما عدد الإناث يبلغ ١٤ حيث يعادل 42.4% من العينة كما هو موضح بالشكل التالي:



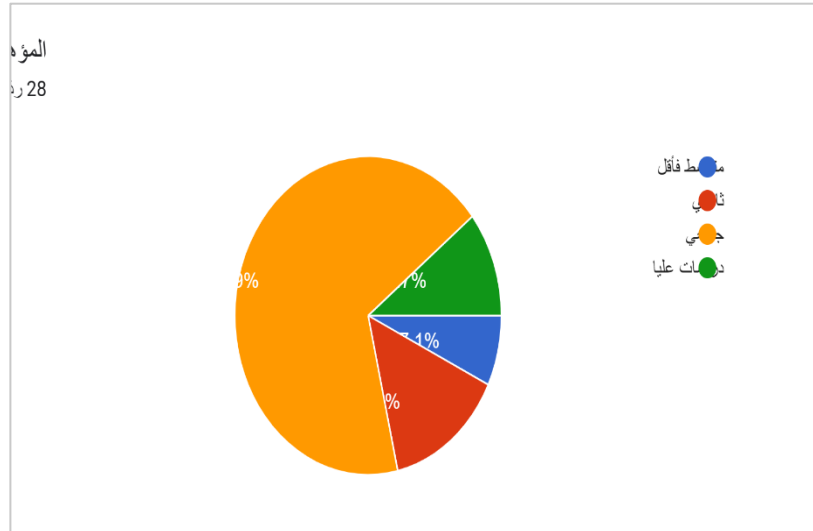
تصنيف عينة الدراسة وفقا للحالة الاجتماعية

- أما بالنسبة للسن: أظهرت النتائج الإحصائية أن هناك ٢٠ شخص أعمارهم أقل من ٣٠ أي ما يعادل ٦٠,٦% من عينة الدراسة، وهناك ١١ شخص أعمارهم تتراوح بين ٣٠ الى ٤٠ سنة أي ما يعادل ٣٣,٣% من عينة الدراسة، وهناك شخصان أعمارهم تتراوح بين ٤٠ الى ٥٠ سنة أي ما يعادل ٦,١% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



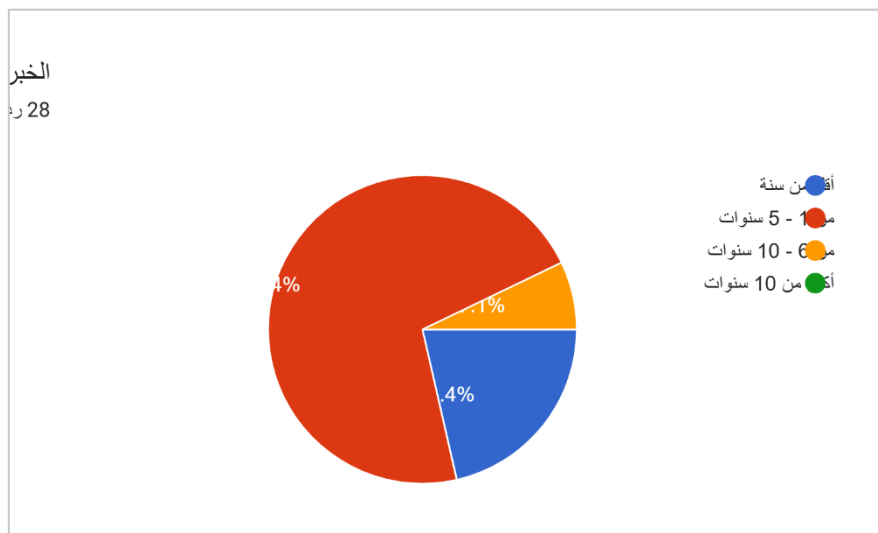
تصنيف عينة الدراسة وفقا للسن

- وبالنسبة للمؤهل العلمي: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك ٢٩ شخص يشغلون وظائف إدارية أي ما يعادل ٨٤,٨٪ من عينة الدراسة، وهناك ٣ اشخاص يشغلون وظائف تقنية أي ما يعادل ١٢,١٪ من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد يعمل كمهندس أي ما يعادل ٣٪ من عينة الدراسة، . كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي

- وبالنسبة للخبرة: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك ٢٩ شخص يشغلون وظائف إدارية أي ما يعادل ٨٤,٨٪ من عينة الدراسة، وهناك ٣ اشخاص يشغلون وظائف تقنية أي ما يعادل ١٢,١٪ من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد يعمل كمهندس أي ما يعادل ٣٪ من عينة الدراسة، . كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للخبرة

اختبار الصدق والثبات لاداة الدراسة: من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE (Extracted Variance Average بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كمال من قيمة ألفا كرونباخ s'Cronbach باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالصداري ٢٨. الفقرات والجداول توضح ذلك

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة: تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Variance AVE (Average(Extracted

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة .معامل الارتباط أقل من ٠,٥ . يتم حذفه من الاستبانة Kaiser 1974

- الصدق التقاربي Validity Convergent : يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس, وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر ٠,٥ وفقا ل (al et Hair ٢٠٠٦).

الجداول التالية توضح النتائج الحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T) المحسوبة, وقيم (value---- بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM - PLS كما يلي:

جدول ٧: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع:

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	متوسط التباين المستخرج
اثر التكنولوجيا	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	A1	.693	.911	.957	0,00	842,852
		A2		.972	1,041	0,00	
		A3		.837	1,081	0,00	
	التدقيق الداخلي	B1		.732	1,012	0,00	614,632
		B2		.843	.942	0,00	
		B3		.718	.032	0,00	
الموارد البشرية	التوظيف الالكتروني	D1	.677	.823	1,236	0,00	727,639
		D2		.695	.998	0,00	
	التوظيف الرقمي	E1		.573	1,014	0,00	
		E2		.845	.695	0,00	
	التأهيل الرقمي	F1		.846	.965	0,00	
		F2		.745	.842	0,00	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية (ن-33)

يتضح من الجدول بالأعلى

مقياس اثر التكنولوجيا: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة

لها، عند قيم أكبر من 0,7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى

معنوية أقل من ٠,٠٠١ وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة. كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج, AVE لمتغير اخلاقيات التسويق ككل الذ يساوي ٨٤٢,٨٨٩, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد اخلاقيات التسويق: الصدق والمسؤولية، العدل والاحترام، الشفافية والمواطنة هي: (٠,٩٠٧, ٨٤١,٦٦٧, ٠,٨٠٧) على الترتيب. وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس الموارد البشرية: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها عند قيم أكبر من ٠,٧, بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١ وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده السبعة. كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج, AVE لمتغير سلوك المستهلك النهائي ككل الذ يساوي ٧٥٧,٦٤٢٩ كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد سلوك المستهلك النهائي: المنافسة والحصة السوقية، استراتيجيات تنافسية، التكلفة(السعر)، جودة الخدمة، المرونة، الابتكار والتجديد , العميل هي: (٠,٥٧, ٠,٧١٩,٥, ٠,٨٥٢, ٠,٥٨٨, ٠,٨١٦, ٠,٨٩٠,٥, ٠,٦٧٨,٥) على الترتيب. وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

4.5. ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تم احتساب قيم ألفا كرو نباخ الثبات المركب, Composite reliability وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية. SEM-PLS وفقا ل(Hair et al (2010) ، يجب ان تكون القيمة أكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالقيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A

جدول ٨: قياس ثبات لأدوات الدراسة:

Cronbach`s alpha		عدد العبارات	المتغير	
.٥٤٧	.٧١٤	٣	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	اثر التكنولوجيا
	.٢٣٢	٣	التدقيق الداخلي	
.٣٣٠	.٨٣٨	٢	التوظيف الالكتروني	الموارد البشرية
	.٧٢٥	٢	التوظيف الرقمي	
	.٨٠٢	٢	التأهيل الرقمي للموظفين	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية (ن-٣٣)

يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

مقياس اثر التكنولوجيا: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) هو: ٠,٥٤٧، قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) على الترتيب هم: التدقيق الداخلي (٠,٧٢٦)، تكنولوجيا المعلومات والاتصال (٠,٢١٨)، مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر من ٠,٧ وفقاً ل Hair (2010) et al, فقد تحقق ثبات المقياس.

مقياس الموارد البشرية: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) للمقياس ككل هو: ٠,٣٣٠، على الترتيب. كذلك، قيم ألفا كرو نباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة (rho-A) لأبعاد المنافسة والحصة السوقية (٠,٨٥٨)، استراتيجيات تنافسية (٠,٧٩٧)، التكلفة (٠,٨٠١)، جودة الخدمة (٠,٧٧٥)، الملونة

(٠,٧٩٥)، الابتكار والتجديد (٠,٨١٠)، العميل (٠,٧٩٩). مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر من ٠,٧ وفقاً ل Hair et al (2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقاً للنتائج الاحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.6. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي وفق لما يلي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي (١٠٠ / ٥) = ٢٠٪

يوضح الجدول ٩: دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول ٩: دلالة المتوسطات الحسابية

مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية	الوزن النسبي %	النتيجة (الاتجاه العام)	قيمة المتوسط الحسابي
منخفض جداً	من ٢٠ الى اقل من ٣٦٪	غير موافق بشدة	من ١ الى اقل من ١,٨٠
منخفض	من ٣٦ الى اقل من ٥٢٪	غير موافق	من ١,٨٠ الى اقل من ٢,٦٠
متوسط	من ٥٢ الى اقل من ٦٨٪	محايد	من ٢,٦٠ الى اقل من ٣,٤٠
مرتفع	من ٦٨ الى اقل من ٨٤٪	موافق	من ٣,٤٠ الى اقل من ٤,٢٠
مرتفع جداً	من ٨٤ الى ١٠٠	موافق بشدة	من ٤,٢٠ الى اقل من ٥

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت خماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى اخلاقيات التسويق وابعاده، وكذلك مستوى سلوك المستهلك النهائي وابعاده، وذلك وفقاً لوجهة نظر

عينة الدراسة. وذلك كما يلي:

جدول ١٠: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
اثر التكنولوجيا	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	٣,٢١	3.483	٠,٩٢٤	0.314	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	التدقيق الداخلي	٣,٤٢		٠,٤٥٥		موافق		مرتفع	
الموارد البشرية	التوظيف الالكتروني	٣,١١	٣,١٦٣	٠,٠٨٣	٠,٦٥٨	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	التوظيف الرقمي	٣,٧٠		٠,٧٦١		موافق		مرتفع	
	التأهيل الرقمي للموظفين	٣٧٤		٠,٤٧		راضي		مرتفع	

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- **تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (اثر التكنولوجيا)** أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي: (تكنولوجيا المعلومات و الاتصال)، (التدقيق الداخلي)، بنسبة الاستفادة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من اثر التكنولوجيا لدى مستشفى الملك فهد الجامعي

حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (٣,٤٩٣) بنسبة موافقة بلغت (٦٩,٨٦٪) عند إنحراف معياري (٠,٣١٦), كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد اثر التكنولوجيا, أن الأبعاد الاثنيتين لمتغير التكنولوجيا (تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ، التدقيق الداخلي) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الاستفادة عالي (الموافقة) عند مستوى تطبيق مرتفع لدى مستشفى الملك فهد , حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (المعلومات و الاتصال) هو (٣,٢٢) بنسبة موافقة (٣,٢٢٪) عند إنحراف معياري (٠,٩٣٤) ، المتوسط الحسابي لبعد (التدقيق الداخلي) هو (٣,٥٢) بنسبة موافقة حوالي (٧٠,٤) عند إنحراف معياري (٠,٨٥٥) بنسبة موافقة (٣,٧٤٪) عند إنحراف معياري (0.824)

- **تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (الموارد البشرية)** أوضحت النتائج أن الاتجاه العام المفردات عينة الدراسة هي: (التوظيف الالكتروني)، (التوظيف الرقمي)، (التأهيل الرقمي للموظفين)، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الموارد البشرية. حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل (٣,٧٢٣) بنسبة موافقة بلغت (٧٤,٤٦٪) عند انحراف معياري (٠,٦٥٨)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الموارد البشرية أن الأبعاد الثلاث لمتغير الموارد البشرية (التوظيف الالكتروني، التوظيف الرقمي، التأهيل الرقمي للموظفين) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو: الرضى (الموافقة) عند مستوى تطبيقي لدى الشركة , حيث نجد ان المتوسط الحسابي لبعد (المنافسة والحصة السوقية) هو (٣,١١) بنسبة موافقة حوالي (٦٢,٢٪) عند انحراف معياري (٠,٩١٣), المتوسط الحسابي لبعد (استراتيجيات تنافسية) هو (٣,٧٠) بنسبة موافقة حوالي (٧٤٪) عند انحراف معياري (٠,٧٦١) بلغ المتوسط الحسابي لبعد (التكلفة) هو (٣,٨٤) بنسبة موافقة (٧٦٪) عند انحراف معياري (٠,٤٧) بلغ المتوسط الحسابي لبعد (جودة الخدمة) هو (٣,٧٥) بنسبة موافقة (٦٧,٤٪) عند انحراف معياري (٠,٨٩٨) بلغ المتوسط الحسابي لبعد (المرونة) هو (٣,٧٣) بنسبة موافقة (٧٤,٦٪) عند انحراف معياري (١,١٣٦). بلغ المتوسط الحسابي لبعد (الابتكار والتجديد) هو (٣,٨٩) بنسبة موافقة (٧٧,٨٪) عند انحراف معياري (٠,٨٧٧). بلغ المتوسط الحسابي لبعد (العميل) هو (٤,٠٣) بنسبة موافقة (٨٠,٦٪) عند انحراف معياري (1.070) .

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (اثر التكنولوجيا) وابعاده إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في مستشفى الملك فهد الجامعي مرتفع، بينما كانت النتائج الاحصائية الوصفية للمتغير التابع (الموارد البشرية) وأبعاده ذات مستوى مرتفع في مستشفى الملك فهد الجامعي , وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

4.7. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS - ٢٨ وذلك على النحو التالي:

جدول ١١ : معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	اثر التكنولوجيا	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	التدقيق الداخلي	الموارد البشرية
اثر التكنولوجيا	Pearson Correlation	.٦٢٦**	.٧٦٧**	.١٠٣
	Sig. (2-tailed)	<.٠٠١	<.٠٠١	.٦٢٠
	N	٢٨	٢٨	٢٨
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	Pearson Correlation	١	.١٩٨	.١٦٧
	Sig. (2-tailed)	<.٠٠١	.٢٧٦	.٣٦٢
	N	٢٨	٢٨	٢٨
التدقيق الداخلي	Pearson Correlation	.٧٩٧**	١	.٠٩٩
	Sig. (2-tailed)	<.٠٠١	.٢٧٦	.٥٨٩
	N	٢٨	٢٨	٢٨
الموارد البشرية	Pearson Correlation	.١٠٢	.١٦٧	١
	Sig. (2-tailed)	.٥٨٠	.٣٦٢	.٥٨٩
	N	٢٨	٢٨	٢٨

❖ الارتباط الخطي (بين اثر التكنولوجيا وأبعادها كمتغير مستقل و الموارد البشرية كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (٠,١٠٢) بين اثر التكنولوجيا وأبعاده كمتغير مستقل الموارد البشرية كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (٠,٥٨٠).
- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد اثر التكنولوجيا (تكنولوجيا المعلومات والاتصال، التدقيق الداخلي). عند معامل ارتباط: (٠,٦٣٦,٠,٧٩٧,٠,٧٥٣) على

الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١) وبين الموارد البشرية كمتغير تابع.

- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

❖ الارتباط الخطي بين أبعاد اثر التكنولوجيا وبين متغير الموارد البشرية ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين اثر التكنولوجيا وبين أبعادها (تكنولوجيا المعلومات و الاتصال، التدقيق الداخلي) عند مستوى دلالة (٠,٠١)

4.8. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS, SEM-PLS V.28 على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اثر التكنولوجيا والموارد البشرية لدى مستشفى الملك فهد الجامعي.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

ف ١: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الموارد البشرية.

ف ٢: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التدقيق الداخلي و الموارد البشرية

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "اثر التكنولوجيا و الموارد البشرية"

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين اثار التكنولوجيا (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل و الموارد البشرية كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.102 ^a	.010	-.023-	.63877

a. Predictors: (Constant), اثار التكنولوجيا

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.128	1	.128	.314	.580 ^b
	Residual	12.241	28	.408		
	Total	12.369	31			

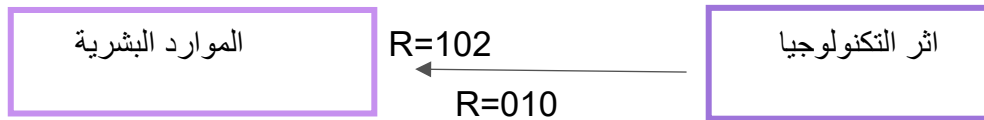
a. Dependent Variable: اثار التكنولوجيا

b. Predictors: (Constant), الموارد البشرية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.130	.658		4.754	<.001
	التابع	.098	.174	.102	.560	.580

a. Dependent Variable: الموارد البشرية



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (Sig) (أقل من 0.580) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.580)
 - وتشير قيمة معامل الارتباط (R=0.102) إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين اخلاقيات التسويق (اجمالا) وسلوك المستهلك النهائي.
 - يشير معامل التحديد المعدل (R²) إلى أن (01.0%) من التباين الحاصل في اثر التكنولوجيا (اجمالا) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى اثر التكنولوجيا.
 - تشير قيمة (ت) (T. Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.580).
- وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين اثر التكنولوجيا (اجمالا) كمتغير مستقل الموارد البشرية كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين "اثر التكنولوجيا و الموارد البشرية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الصدق والمسؤولية محل الدراسة كمتغير مستقل، الموارد البشرية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين "اثر التكنولوجيا و الموارد البشرية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين العدل والاحترام محل الدراسة كمتغير مستقل الموارد البشرية كمتغير تابع.

- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين "اثر التكنولوجيا و الموارد البشرية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الشفافية والمواطنة محل الدراسة كمتغير مستقل و الموارد البشرية كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.052	-.049-	.67464

a. Predictors: (Constant), التدقيق الداخلي , معلومات الاتصال

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.702	3	.234	.514	.676 ^b
	Residual	12.744	28	.455		
	Total	13.446	28			

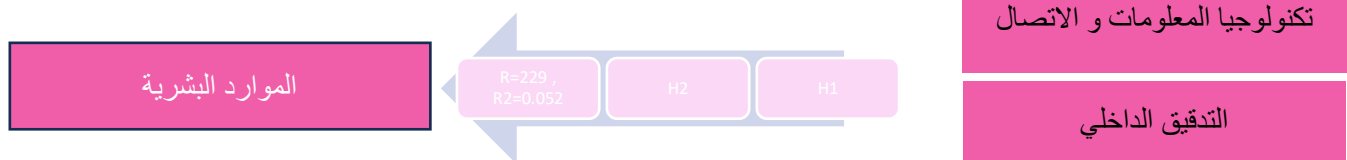
a. Dependent Variable: اثر التكنولوجيا

b. Predictors: (Constant), التدقيق الداخلي , معلومات الاتصال

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.434	.686		5.005	<.001	2.028	4.839
	معلومات الاتصال	.109	.132	.155	.824	.417	-.162-	.380
	التدقيق الداخلي	.128	.175	.167	.734	.469	-.230-	.486

a. Dependent Variable: سلوك المستهلك النهائي



يتضح من الجدول بالا على ما يلي:

نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) اقل من (0.676) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.676).
- وتشير قيمة معامل الارتباط (R=0.229) وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد اثر التكنولوجيا (تكنولوجيا المعلومات و الاتصال , التدقيق الداخلي) و الموارد البشرية.
- يشير معامل التحديد المعدل (R2) الى ان (0.052) من التباين الحاصل في الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد اثر التكنولوجيا.
- تشير قيمة (T) (T. Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (T) (0.676).

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين العدل والاحترام كمتغير مستقل و الموارد البشرية كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الأولى والثالثة الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصدق والمسؤولية والشفافية والمواطنة كمتغير مستقل وسلوك المستهلك النهائي كمتغير تابع.

4.9. الخاتمة:

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي المفصل لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من دكاترة مستشفى الملك فهد الجامعي. وقد تم تطبيق أساليب إحصائية متقدمة، بما في ذلك *SEM-PLS* و*SPSS V28*، لضمان دقة وموثوقية النتائج.

أولاً التحليل الوصفي، تم إجراء تحليل وصفي شامل لعينة الدراسة، مما أتاح فهماً عميقاً للتوزيع الديموغرافي للموظفين من حيث الجنس، الفئات العمرية، المناصب الوظيفية، ومدة الخدمة في المستشفى. كما تم إجراء تحليل وصفي للمتغيرات الرئيسية، والتي تشمل أثر التكنولوجيا و الموارد البشرية.

ثانياً تقييم الصدق والثبات، تم التحقق من توفر شروط الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس المتغيرات. وقد أظهرت النتائج مؤشرات إيجابية تدل على موثوقية هذه المقاييس، مما يعزز من مصداقية النتائج المستخلصة ويؤكد دقتها.

ثالثاً اختبار الفرضيات، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة، الذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائياً بين أثر التكنولوجيا و الموارد البشرية بالإضافة إلى ذلك، تم فحص الفرضيات الفرعية المتعلقة بأخلاقيات التسويق وتأثيرها على الموارد البشرية، وقد أظهرت النتائج تأكيداً إحصائياً لصحة جميع هذه الفرضيات.

وأخيراً النتائج والتوصيات، تؤكد هذه النتائج الإحصائية الشاملة ما تم التوصل إليه في الفصول السابقة حول أهمية امتلاك الموظفين لأثر التكنولوجيا فعالة كوسيلة لتعزيز الموارد البشرية. هذه المؤشرات توفر الأساس المثالي لتقديم توصيات عملية في الفصل الختامي، مما يعزز من دور الأخلاقيات في تحقيق النجاح المؤسسي والارتقاء بتجربة المستهلك .

ومن المؤمل أن تسهم هذه التوصيات في توجيه استراتيجيات التطور التكنولوجي وتعزيز التفاعل الإيجابي الطب، مما يعود بالنفع على المستشفى بشكل عام.



لعزالي، الهاشمي، حمراني، ضياء الدين، خلفاوي & مونية. (٢٠٢٢). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مهنة التدقيق.

[مذكرة تخرج اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال علمهنة التدقيق\(univ-km.dz\).pdf](https://univ-km.dz/pdf)

(Abbas, H. M & Abdulhussien, S J. 2022) دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة استطلاعية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية *Journal of Techniques*, 4(4), 167-179.

[1ae02e13918d8aa2 \(iasj.net\)](https://iasj.net/1ae02e13918d8aa2)

مهمل & عادل أمين. (٢٠٢٣). إدارة الموارد البشرية.

[DSpace de l'Université d'Alger 3: إدارة الموارد البشرية\(univ-alger3.dz\)](https://univ-alger3.dz/DSpace/de/l/Universit/d/Alger/3)

علوطي لمين. (٢٠٠٩). أثر تكنولوجيا المعلومات و الإتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة (Doctoral dissertation, جامعة الجزائر ٣. كلية العلوم الإقتصاد و علوم التنسيير).

[س.٣٢، ١٧١٠\(univ-alger3.dz\).pdf](https://univ-alger3.dz/171032.pdf)

قوادري، عبد القادر. (٢٠١٦). تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و أثرها على إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة مؤسسة كوندور CONDOR.

[س.٣٢، ١٧١٠\(univ-alger3.dz\).pdf](https://univ-alger3.dz/171032.pdf)

رايس، مراد. (٢٠٠٦). أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة: دراسة حالة مديرية الصيانة لسوناطراك بالاغواط. 2004-2005 " DML "

[شهدت في الأونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبقة على كافة المستويات\(univ-alger3.dz\)](https://univ-alger3.dz/)

بلغيث، نسيم، شاوش & صبيحة. (2018). أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة العربي التبسي تبسة).

[Microsoft Word - صفحة الغلاف-الخارجي-1\(univ-tebessa.dz\)](https://univ-tebessa.dz/)

حاجي, & عبد الوهاب. تأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة (Master's thesis).
[الفصل الأول\(univ-biskra.dz\) :](http://univ-biskra.dz)

بوقطفة & سيرين. أثر تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مهنة المراجعة في بيئة الأعمال الجزائرية دراسة ميدانية لعينة من مهنيين و أكاديميين لفترة مارس ٢٠٢٢ (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرياح ورقلة).
[bokatfa-sirin.pdf \(univ-ouargla.dz\)](http://univ-ouargla.dz/bokatfa-sirin.pdf)

أبو الخير, م. ح. م. ط & محمد حارس محمد طه. (٢٠٢٣). أثر أبعاد حوكمة تكنولوجيا المعلومات على قيمة المنشأة. مجلة البحوث التجارية. 303-343, 45(2),
[article_295194_aa1effce3b856c74ede9caa7449251b8.pdf \(ekb.eg\)](http://ekb.eg/article_295194_aa1effce3b856c74ede9caa7449251b8.pdf)

[التكنولوجيا الرقمية وتطورها وأنواعها الفوائد والسلبيات وأمثلة عليها - بكة للتعليم\(bakkah.com\)](http://bakkah.com)

حدادي, & صلاح الدين. الموارد البشرية للإدارة (Master's thesis).

مهمل, & عادل أمين. (٢٠٢٣). إدارة الموارد البشرية.

أحمد حسين علي, & أ. د. رشا مهدي صالح. (٢٠٢٣). أثر الحوكمة في تطوير الموارد البشرية في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية (دراسة تحليلية على عينة من العاملين في الأكاديمية البحرية). Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences, 15(47), 625-649.

عبد الغفار, ش. ب., & شادي بسيوني. (٢٠٢٢). بناء النظرية والنمذجة وتحدياتهم في تنمية الموارد البشرية. المجلة الأكاديمية للبحوث التجارية المعاصرة, ٢(٢), ٧٥-٥٣.

طرشي, & خامسة. دور الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمة الصحية دراسة حالة المستشفيات العمومية بولاية بسكرة.

[تعريف ادارة الموارد البشرية واهميتها وكيفيه ادارتها بأبسط الطرق\(ma7ara.com\)](http://ma7ara.com)

سماح فرج محمد عيد
[article_203787_04db97aa81761b19d0676d916840449f.pdf \(ekb.eg\)](http://ekb.eg/article_203787_04db97aa81761b19d0676d916840449f.pdf)



مقدمة الاستبيان:

مرحباً !
أخي الكريم، اختي الكريمة...
تحية طيبة وبعد.....

أنا طالبة في جامعة ميد أوغن ادرس في تخصص إدارة المشاريع ، ومن متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في إدارة المشاريع ، يتطلب مني ان اجري دراسة علمية تهدف الى " تقييم أثر التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فهد الجامعي بمدينة الخبر " التي ستكون ذات قيمة كبيرة في تحليل و فهم التحديات و الفوائد التي تواجهها المؤسسات في استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية ، ولكن الموضوع يخص الى جمع آرائكم وتوجيهاتكم ، لذا فإن نجاح هذه الدراسة يتمركز بناء على خبرتك و رؤيتك الشخصية في هذا المجال بوضع علامة (صح) في الخانة التي ترونها مناسبة لكم , علماً أن آرائكم الشخصية ستستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بالسرية التامة
شكراً مقدماً على مشاركتك وتعاونك في الاستبيان.
ستساهم إجابتك في تعزيز فهمنا لأثر التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية وتقديم توصيات ملائمة لتحسين الممارسات المستقبلية.

إشراف: د. منى مصطفى العشري. الباحثة: بسمة عبد الله سرحان

أولاً: المعلومات الشخصية

1. الحالة الاجتماعية: ذكر ☐ أنثى ☐
2. السن: أقل من 25 سنة ☐ من 26 إلى 40 سنة ☐ أكثر من 41 سنة ☐
3. المؤهل العلمي:

متوسط فأقل ☐ ثانوي ☐

جامعي ☐ دراسات عليا ☐

4. الخبرة:

أقل من سنة ☐ من 1- 5 سنوات ☐

من 6- 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

5. الوظيفة:

مسير ☐ رئيس مصلحة ☐

نائب مدير ☐ مدير ☐

أولاً: تكنولوجيا المعلومات والاتصال	نعم	لا
1-تتوفر المؤسسة على أجهزة ذو عدد وقدرة تشغيلية كافية		
2-تمتلك المؤسسة أجهزة حديثة وفعالة		
3-يمتلك المدققين مهارة استخدام الأجهزة وبرمجياتها		
4-يساعد الاعتماد على التكنولوجيا في التخفيف من تكاليف العمل		
5-البرامج في المؤسسة توفر معالجة سريعة ودقيقة للبيانات		
6-تساعد البرامج المستخدمة على تحسين الممارسات الادارية		
7-وجود برامج تدريبية للعاملين لتمكينهم من استخدام البرامج المطورة		
8-تتوفر البرامج على كل ما تتطلبه الوظيفة من مهام		
9-يتوفر كل مستخدم على كلمة مرور في نطاق الاستخدام للحد من الوصول للمعلومات الحساسة		
10-تتوفر المؤسسة على برامج للحماية من الاختراق		
11-تتوفر المؤسسة على برامج الحماية من الفيروسات		
ثانياً: التدقيق الداخلي		
12-تسعى وظيفة التدقيق لتحسين اداء المؤسسة		
13-يوفر نظام المعلومات بالمؤسسة معلومات ذات جودة وفي الوقت مما يسهل عملية المدقق		
14-تسعى دائما لتحقيق اهداف التدقيق الداخلي باقل وقت وصولا الى انجاز المهمات		
15-تعتبر تقارير المدقق الداخلي من اهم التقارير التي تعتمد عليها الادارة العليا		
16-إن استخدام تكنولوجيا المعلومات في عملية التدقيق سوف يحسن من مقدرة المدقق على فهم نظام الرقابة الداخلية لدى العميل وبالتالي تحديد مدى الاعتماد عليه في تقديم أدلة ذات مصداقية عالية		
17-تزويد وسائل تكنولوجيا المعلومات مدقق الحسابات بكم هائل من المعلومات بأقل جهد ممكن		
18-يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى اختصار خطوات التدقيق مما يؤدي إلى صعوبة تتبع العمليات الحسابية من مصدرها حتى نتائجها		

لعزالي, الهاشمي, حمراني, ضياء الدين, خلفاوي & , مونية. (٢٠٢٢). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مهنة التدقيق.

ت	العبارات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	تعتمد الوزارة على المواقع الإلكترونية في الاعلان عن الوظائف وحاجتها للموارد البشرية.					
2	تقدم طلبات التوظيف إلكترونياً في الموقع الإلكتروني للوزارة.					
3	تحدد معايير التقديم للوظيفة من خلال الموقع الإلكتروني.					
4	يجري فرز طلبات التوظيف المطابقة للشروط إلكترونياً.					
5	تجري الاختبارات والمقابلات الكترونياً لاختيار المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.					
2- الاستقطاب الإلكتروني: هو عملية البحث وجذب المرشحين الأكفاء والمؤهلين للوظيفة إلكترونياً لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.						
ت	العبارات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
6	تعتمد الوزارة على الاستقطاب الإلكتروني في جذب الافراد المؤهلين الذين يتعدى الوصول إليهم بالطرائق التقليدية.					
7	الاعلان عن الوظائف الشاغرة يتم من خلال البوابة الإلكترونية للوزارة.					
8	يعمل الاستقطاب الإلكتروني على توفير قاعدة بيانات للطلبات مما يسهل الرجوع اليها وقت الحاجة.					
9	يؤدي ممارسة الاستقطاب إلكترونياً الى سرعة الحصول على الموارد البشرية الكفوة.					
10	يسهم الاستقطاب الإلكتروني في الحصول على أفضل المرشحين من مختلف الخبرات والمهارات.					
3- التدريب والتطوير الإلكتروني: هو تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط الإلكترونيات متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الانترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المدرب والمدرّب وهو التدريب الذي يختار فيه المتدرب من يتدرب ومن يدرّب ولين يتدرب وماذا يتدرب ضمن حدود ممكنة.						
ت	العبارات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
11	تشجع الوزارة بضرورة اشراك الموظفين جميعاً في دورات تدريبية لممارسة مهامهم الوظيفية باستخدام الحاسوب.					
12	تدريب الموظفين على أنظمة الكترونية لممارسة وظائف الموارد البشرية والتحول نحو أتمته مهامهم الوظيفية.					
13	يستفيد الموظف من الخدمات التعليمية الإلكترونية والتعلم عن بعد.					
14	يساهم التدريب الإلكتروني في خفض نفقات التدريب ومنها تقليل الحاجة الى السفر سواء للمدرّب أم المتدرب.					

تحقيق التميز المؤسسي: دراسة استطلاعية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية *Journal of Techniques*, 4(4), 167-179. Abbas, H. M., & Abdulhussien, S. J. (2022). دور إدارة الموارد البشرية في