

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 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.....

قائمة الأشكال:

الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث المقترح	18
2	منهجية البحث	19

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، وعبثها، 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

1.8. منهجية البحث:

فلسفة البحث: الفلسفة الوضعية

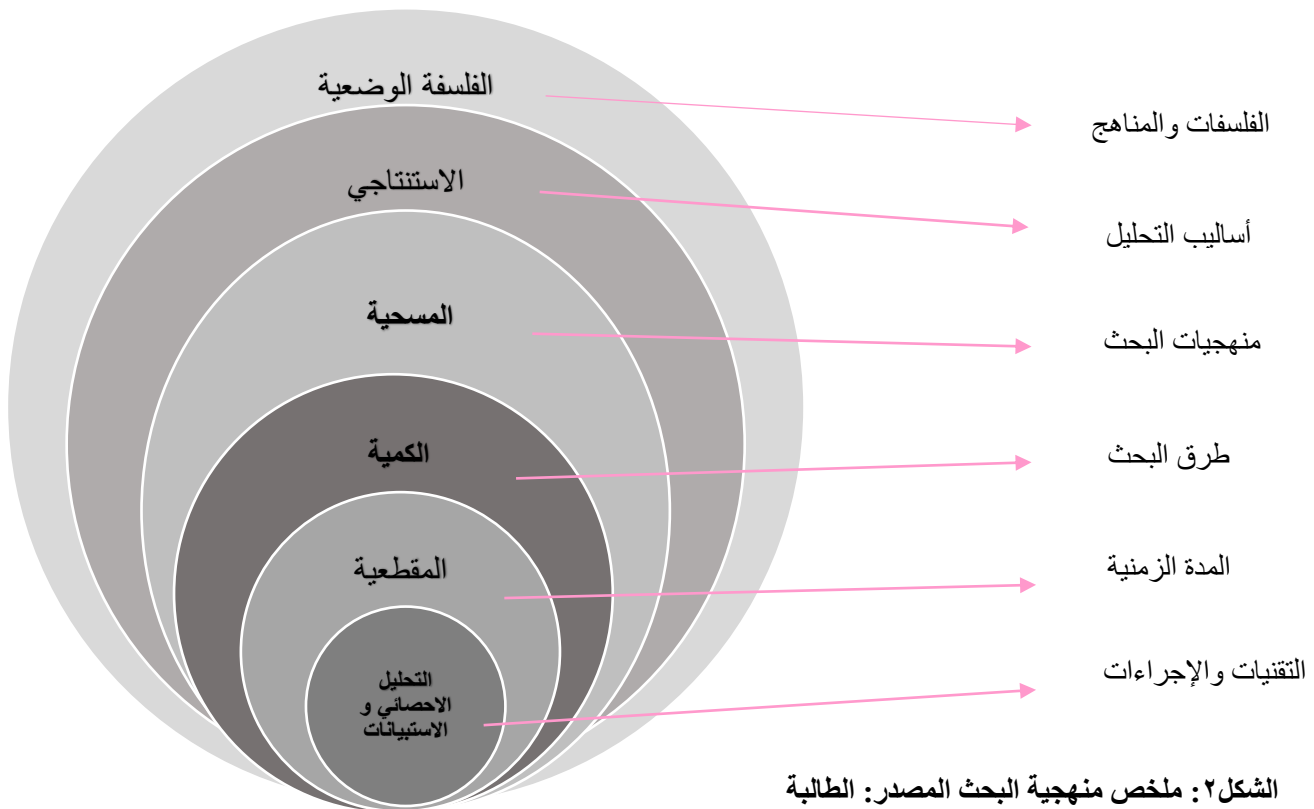
منهج البحث: الاستنتاجي

استراتيجية البحث: المسحية

اختيار البحث: كمي

الأفق الزمنية: المقطعية

التقنيات والإجراءات: التحليل الاحصائي والاستبيانات



الشكل ٢: ملخص منهجية البحث المصدر: الطالبة

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:

الملخص:



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/)



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-يملك 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 الإلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الانترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب فهو 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 تدريبه 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