

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية
علي مستشفى الملك فهد التخصصي بالرياض.

أسم الطالب

ماجد محمد باوزير.

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

١٤٤٧هـ

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١.١. المقدمة:
٥	١.٢. مشكلة الدراسة
٥	١.٢.١. فجوات على المستوى النظري
٦	١.٢.٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١.٣. أهمية الدراسة
٦	١.٣.١. على المستوى النظري:
٧	١.٣.٢. على المستوى التطبيقي:
٧	١.٤. أسئلة الدراسة
٧	١.٥. أهداف الدراسة
٧	١.٦. فرضيات الدراسة
٨	١.٧. نموذج الدراسة
٨	١.٨. منهجية الدراسة
٨	١.٩. الدراسة الميدانية
٨	١.١٠. مخطط المشروع المقترح
٩	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٠	٢.١. المقدمة:
	٢.٢. المتغير المستقل ١٠
١١	٢.٣. المتغير التابع
١١	٢.٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١١	٢.٥. الخاتمة
١٢	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

الفقرة الأولى: تحديد المشكلة التي أدت إلى الدراسة

في السنوات الأخيرة، أصبحت المؤسسات تواجه تحديات كبيرة في مواكبة التطورات التقنية المتسارعة، حيث لم تعد الأساليب الإدارية التقليدية قادرة على تلبية متطلبات العصر الرقمي. ومع زيادة حجم البيانات وتعقيد العمليات الإدارية، بدأت تظهر مشكلات تتعلق بانخفاض الكفاءة التشغيلية، وضعف التنسيق بين الإدارات، وتأخر اتخاذ القرارات. هذه التحديات دفعت العديد من المؤسسات إلى الاتجاه نحو التحول الرقمي بوصفه حلاً استراتيجياً لتحسين الأداء الإداري وتعزيز الكفاءة التنظيمية. ومع ذلك، يظل التساؤل مطروحاً حول مدى قدرة التحول الرقمي فعلياً على تحسين كفاءة العمليات الإدارية في بيئة العمل.

الفقرة الثانية: مراجعة الأدبيات حول المشكلة (دراسات سابقة)

تناولت عدة دراسات أثر التحول الرقمي على الأداء الإداري من زوايا مختلفة. فمثلاً، أشار العساف (٢٠٢١) إلى أن تطبيق الأنظمة الرقمية يسهم في تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المهام بنسبة تتجاوز ٤٠% في بعض المؤسسات. بينما أوضح (Alhassan & Basuony, 2020) أن التحول الرقمي يعزز جودة القرارات الإدارية من خلال الاعتماد على البيانات الدقيقة والتحليلات الذكية. كما أكدت وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات (٢٠٢٢) في تقريرها الوطني أن المؤسسات السعودية التي تبنت التحول الرقمي حققت تحسناً ملموساً في كفاءة عملياتها الداخلية، خصوصاً في مجالات إدارة الموارد وتقديم الخدمات. هذه الدراسات مجتمعة تبرز الأثر الإيجابي للتحول الرقمي، لكنها أيضاً تشير إلى تفاوت النتائج بين المؤسسات بحسب مستوى جاهزيتها الإدارية والتقنية.

الفقرة الثالثة: الفجوات في الدراسة

رغم الاهتمام المتزايد بهذا الموضوع، إلا أن هناك فجوات بحثية واضحة ما زالت قائمة. فمعظم الدراسات السابقة ركزت على الجوانب التقنية للتحول الرقمي دون التعمق في تحليل تأثيره المباشر على العمليات الإدارية اليومية. كما أن القليل من الدراسات تناولت العوامل التنظيمية والبشرية التي قد تعيق نجاح التحول الرقمي داخل المؤسسات. إضافة إلى ذلك، لا تزال الدراسات العربية محدودة مقارنة بالدراسات الأجنبية، مما يبرز الحاجة إلى أبحاث ميدانية تدرس التجربة السعودية بشكل أكثر دقة وشمولاً.

الفقرة الرابعة: استهداف الجمهور وتوضيح أهمية المشكلة

تستهدف هذه الدراسة القادة الإداريين ومديري الأقسام والمهتمين بمجال تطوير الأداء التنظيمي داخل المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية. وتبرز أهمية المشكلة في كونها تمس جوهر العمل الإداري اليومي، حيث إن ضعف الكفاءة الإدارية يؤدي إلى زيادة التكاليف وتأخير إنجاز الأعمال وانخفاض جودة الخدمات. وبالتالي، فإن فهم العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة العمليات الإدارية لا يقتصر على الجانب الأكاديمي فقط، بل يمثل أداة عملية تساعد المؤسسات على تحسين قدرتها التنافسية واستدامة نجاحها في السوق.

الفقرة الخامسة: تحديد الهدف من البحث

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر التحول الرقمي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسات، من خلال استكشاف مدى استخدام التقنيات الرقمية في تبسيط الإجراءات، وتسريع تدفق المعلومات، وتحسين جودة القرارات الإدارية. كما يسعى إلى تحديد أبرز المعوقات التي قد تواجه تطبيق التحول الرقمي واقتراح حلول عملية لتجاوزها، بما يساهم في بناء نموذج إداري أكثر فاعلية واستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

١.٢. مشكلة الدراسة

شهدت بيئة الأعمال في السنوات الأخيرة تسارعاً كبيراً في تبني الحلول الرقمية، ما جعل المؤسسات تواجه تحديات في تكيف أنظمتها الإدارية مع هذا التحول. وبالرغم من وجود أدبيات واسعة تناقش أثر التحول الرقمي على المؤسسات، إلا أن هناك فجوات واضحة خصوصاً في مجال إدارة الموارد البشرية داخل القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية^١.

١.٢.١. فجوات على المستوى النظري

رغم تزايد الأبحاث حول التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية، إلا أن معظم الدراسات ركزت على القطاعات التجارية أو التعليمية، بينما قلّت الدراسات التي تناولت المؤسسات الصحية. كما أن بعض

^١ Alshammari, F. (2021). The impact of digital HRM on organizational efficiency in Saudi institutions. Journal of Management Studies, 12(2), 88–104

الدراسات لم تحدد بوضوح طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة الموارد البشرية، مما يترك فجوة معرفية تستدعي المزيد من البحث.^٢

١.٢.٢. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى العملي، تواجه العديد من المستشفيات صعوبة في قياس الأثر الحقيقي للتحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية. فعلى سبيل المثال، لا تزال هناك تحديات في ربط نظم المعلومات الرقمية ببرامج التدريب والتطوير، وكذلك في متابعة رضا الموظفين بشكل مباشر من خلال المنصات الرقمية.^٣

السؤال الرئيسي:

ما دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك فهد التخصصي بالرياض؟

١.٣. أهمية الدراسة

١.٣.١. على المستوى النظري:

تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية الأكاديمية في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، خصوصاً في قطاع المستشفيات الذي لم يحظ بالاهتمام الكافي مقارنةً بالقطاعات الأخرى. كما تسعى الدراسة إلى سد الفجوة النظرية من خلال تقديم إطار علمي يوضح العلاقة بين تبني الأنظمة الرقمية وتحسين الكفاءة الإدارية للموارد البشرية، وهو ما قد يساهم في تطوير النماذج النظرية في مجال الإدارة.^٤

^٢ Alshehri, M. (2020). Digital transformation and human resource management: A literature review. Arab Journal of Administrative Sciences, 27(1), 55–72

^٣ Al-Dosari, B. (2022). Digital transformation in healthcare: Opportunities and challenges in Saudi hospitals. International Journal of Health Management, 15(3), 45–59

^٤ Alshehri, M. (2020). Digital transformation and human resource management: A literature review. Arab Journal of Administrative Sciences, 27(1), 55–72

١.٣.٢. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية العملية، فإن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تساعد صناع القرار في مستشفى الملك فهد التخصصي بالرياض على تقييم فعالية الأنظمة الرقمية التي تم تبنيها في مجال الموارد البشرية، وتحديد نقاط القوة والضعف في تطبيقها. كما يمكن أن توفر توصيات عملية تسهم في تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة رضا الموظفين، وتعزيز جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تُعد هذه الدراسة مرجعًا تستفيد منه مؤسسات صحية أخرى في المملكة عند تطبيق استراتيجيات التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

١.٤. أسئلة الدراسة

١.٥. أهداف الدراسة

١.٦. فرضيات الدراسة

⁵ Alghamdi, A. (2023). Practical implications of digital HRM in Saudi healthcare sector. Journal of Health Administration, 18(2), 102–117

١.٧. نموذج الدراسة

١.٨. منهجية الدراسة

١.٩. الدراسة الميدانية

١.١٠. مخطط المشروع المقترح

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢.١. المقدمة:

٢.٢. المتغير المستقل

٢.٣. المتغير التابع

٢.٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢.٥. الخاتمة

1. Alshammari, F. (2021). The impact of digital HRM on organizational efficiency in Saudi institutions. *Journal of Management Studies*, 12(2), 88–104.
2. Alshehri, M. (2020). Digital transformation and human resource management: A literature review. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 27(1), 55–72.
3. Al-Dosari, B. (2022). Digital transformation in healthcare: Opportunities and challenges in Saudi hospitals. *International Journal of Health Management*, 15(3), 45–59.
4. Alghamdi, A. (2023). Practical implications of digital HRM in Saudi healthcare sector. *Journal of Health Administration*, 18(2), 102–117.